

1720

**TYÖTYTYTYVÄISYYS JA TYÖUUPUMUS NELJÄSSÄ ORGANISAATIOSSA:
HYVINVOINTIA SELITTÄVÄT JA SUOJAAVAT TEKIJÄT**

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä

Laura Kuokkanen
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Kevät 1999

TIIVISTELMÄ

Työtyytyväisyys ja työuupumus neljässä organisaatiossa: hyvinvointia selittävät ja suojaavat tekijät

Tekijä: Laura Kuokkanen

Ohjaaja: ma. professori Ulla Kinnunen

Psykologian pro gradu -tutkielma

Toukokuu 1999

Jyväskylän yliopisto

39 sivua, 1 liite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työuupumusta sekä hyvinvointia selittäviä ja suojaavia tekijöitä neljässä organisaatiossa: tehtaassa, pankissa, kaupassa ja kunnassa. Tutkimusaineisto perustui keväällä 1996 toteutettuun "Työn epävarmuus ja hyvinvointi" -tutkimusprojektin seurantavaiheen työntekijäkyselyyn. Kyselyyn vastanneista (n = 518) 25 % oli miehiä ja 75 % naisia. Kunnassa vain 7 % vastanneista oli miehiä, kun taas tehtaassa miehet olivat enemmistönä (66 %). Suurin osa vastanneista oli iältään 30-49-vuotiaita, eli avo- tai avioliitossa ja oli käynyt ammatillisen koulun tai opiston. Vastanneista keskimäärin 60 % oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Työtoverisuhteet ja työsuhteen pysyvyys herättivät eniten tyytyväisyyttä, kun taas tyytymättömyys koski useimmiten palkkausta. Työtyytyväisyydestä huolimatta keskimäärin 74 % työntekijöistä arvioi kärsivänsä työuupumusta ilmentävästä emotionaalisesta yllirasittumisesta vähintään silloin tällöin. Miehet olivat naisia tyytyväisempiä palkkaukseensa. Nuorimmat ja ammatillisesti kouluttamattomat työntekijät olivat muita tyytymättömämpiä kasvumahdollisuuksiinsa työssään. Pankissa oltiin tyytymättömimpiä työsuhteen pysyvyyteen, kunnassa palkkaukseen, kaupassa kasvumahdollisuuksiin työssä ja tehtaassa työtoverisuhteisiin. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välisestä suhteesta todettiin, että työntekijöiden työtyytyväisyys vähentyi työuupumuksen lisääntyessä. Työtyytyväisyyttä selittivät parhaiten hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä, voimakas sitoutuminen omaan työhön ja korkea itsearvostus. Työn aikapaineet, huono esimiessuhteiden laatu työpaikalla ja heikko itsearvostus olivat merkitsevimpiä työuupumuksen selittäjiä. Itsearvostus ja puolisoilta saatu sosiaalinen tuki eivät muuntaneet työn stressitekijöiden vaikutuksia hyvinvointiin.

Avainsanat: *työtyytyväisyys, työuupumus, työn psykososiaaliset piirteet, itsearvostus, sosiaalinen tuki.*

JOHDANTO

Työmarkkinoilla ja työsuhteissa tapahtuneiden muutosten vuoksi työntekijöiden työmarkkina-asemaan vaikuttavat epävarmuustekijät ovat lisääntyneet 1990-luvulla (Kalimo & Toppinen, 1997; Lehto & Sutela, 1998). Lisäksi vuosikymmenen alun taloudellisen laman aikaiset henkilöstösupistukset ovat kasvattaneet yksittäisten työntekijöiden työmäärää ja lisänneet työn kuormittavuutta (Vahtera & Pentti, 1995). Nopean työtahdin ja kiireen ohella työntekijöitä kuormittavat työpaikkojen henkilöstöristiriidat ja kilpailullisuus, jotka ovat lisääntyneet jatkuvasti 1980-luvulta lähtien (Kolu, 1991; Lehto & Sutela, 1998; Ylöstalo & Rahikainen, 1998). Työelämän laadun kokonaiskehitystä lamavuosista tähän päivään voidaan kuitenkin Ylöstalon ja Rahikaisen mukaan pitää myönteisenä, sillä vuosikymmenen loppua kohti tultaessa työssä olevien työmarkkina-asema on alkanut parantua ja työsuhteeseen liittyvät epävarmuustekijät ovat vähentyneet varsin nopeasti.

Työelämässä tapahtuneet muutokset asettavat työntekijöille jatkuvasti sopeutumisen ja itsensä kehittämisen vaatimuksia (Toppinen & Kalimo, 1995). Suurin osa työntekijöistä pystyy vastaamaan näihin vaatimuksiin: tutkimusten perusteella keskimäärin 80 % työntekijöistä on tyytyväisiä työhönsä (Biri, 1998; Eriksson, 1998). Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 31 % suomalaisista työntekijöistä oli vuonna 1997 erittäin tyytyväisiä työhönsä ja työhönsä tyytymättömiä oli ainoastaan 6 % (Helsingin Sanomat, 28.2.1999). Työtyytyväisyydestä huolimatta työuupumus on lisääntynyt nopeasti 1990-luvulla (Kalimo & Toppinen, 1997). Jopa yli puolet työikäisistä suomalaista kärsii Kalimon ja Toppisen mukaan ainakin jonkinasteisesta työuupumuksesta ja tästä ryhmästä noin 7 %:lla työuupumus on asteeltaan vakavaa. Esimerkiksi tietotekniikan ammattilaisista 15 % oli Toppisen ja Kalimon (1995) tutkimuksessa henkisesti erittäin väsyneitä. Maamme työvoiman määrään suhteutettuna tutkimustulokset tarkoittavat sitä, että 1990-luvun jälkipuoliskolla noin 165 000 suomalaista potee vakavaa työuupumusta (Kalimo & Toppinen, 1997).

Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työuupumusta neljässä organisaatiossa (tehdas, pankki, kauppa ja kunta) keväällä 1996. Tutkimuksen lähtökohtauksena oli, että valtaosa työntekijöistä tuntee tyytyväisyyttä omaa työtään kohtaan. Työtyytyväisyyden yleisyydestä huolimatta huomattavan osan työntekijöistä oletettiin kärsivän ainakin silloin tällöin työuupumuksen oireista.

Työtyytyväisyys on työn tai työssä saatujen kokemusten seurauksena syntyvä positiivinen tunnetila, johon vaikuttavat työntekijän omasta työstään tekemät arviot (Locke,

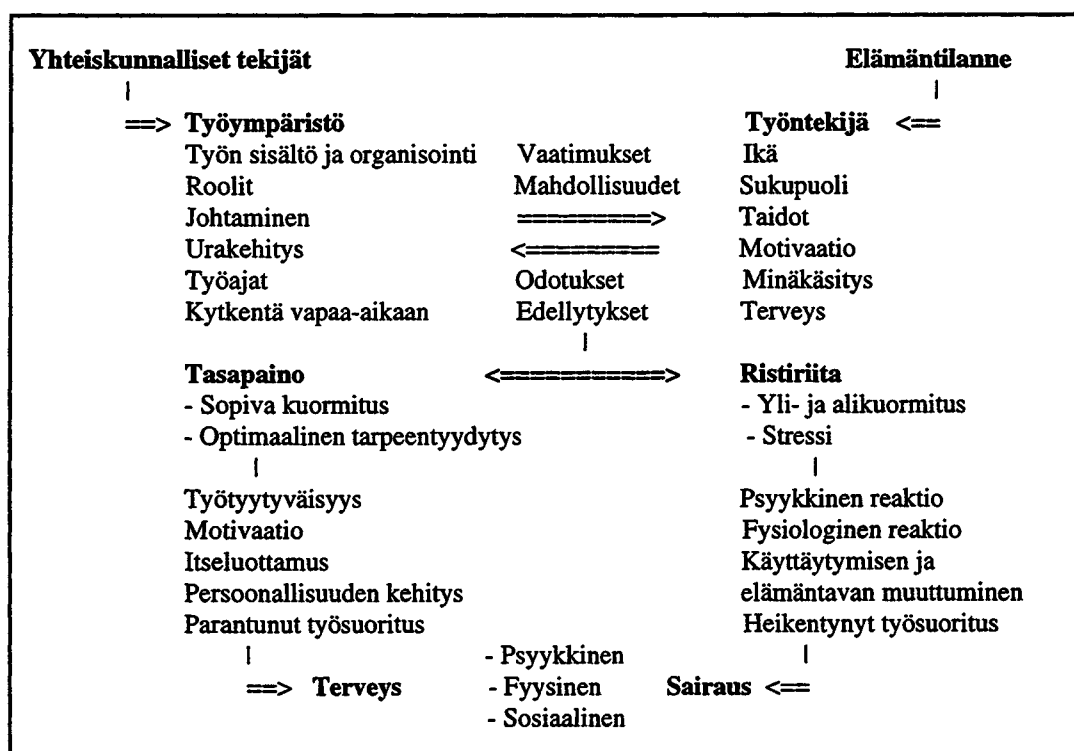
1976; Smith, Kendall & Hulin, 1969). Työn objektiiviset piirteet vaikuttavat työntekijän tuntemuksiin työstään ja edelleen hänen tyytyväisyyteensä (Vartiainen, 1989). Tyytyväisyyden laajennetussa määritelmässä huomioidaan tunnetilan lisäksi myös arvot ja tarpeet (Locke, 1976; Pöyhönen, 1987). Työntekijä on tyytyväinen työhönsä, jos työ mahdollistaa hänelle tärkeiden tavoitteiden saavuttamisen ja vastaa hänen arvojaan. Arvojen tulisi kuitenkin olla yhdenmukaisia perustarpeiden kanssa tai ainakin helpottaa perustarpeiden kuten kasvutarpeen tyydyttämistä. Tyytyväisyyden asteittainen rakentuminen alkaa Smithin (1992) mukaan yksittäisten työtilanteiden kokemisesta myönteisiksi, jonka jälkeen tyytyväisyys yleistyy koskemaan ensin työn piirteitä, sitten työtä yleisemminkin.

Työuupumus on kolmitahoinen oireyhtymä, joka ilmenee emotionaalisenä ylirasittumisena (emotional exhaustion), kyynisyytenä (depersonalization) ja alentuneena suorituskyvyn tunteena (reduced personal accomplishment) (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Oireyhtymästä kärsivät etenkin ihmissuhdetyötä tekevät henkilöt. Työuupumus on määritelty myös pitkään jatkuneesta emotionaalisesti kuormittavasta kanssakäymisestä ja liiallisesta työhön sitoutumisesta johtuvaksi fyysisen, emotionaalisen ja mentaalisen ylirasittumisen tilaksi (Cherniss, 1980; Pines, 1983). Työuupumus nähdään myös psykologisena työstä vetäytymisenä, joka on pitkään jatkuneen tyytymättömyyden tai stressin seurausta ja joka vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon (Cherniss, 1980). Vartiovaaran (1987) mukaan työuupumus on oireyhtymä, jonka keskeisenä piirteenä on vahva tunnepohjainen uupumustila. Työuupumus sijoittuu tällöin stressin ja asteeltaan vaikeamman psyykkisen sairauden välimaastoon.

Työuupumuksen kehittyminen on hidas, jopa vuosia kestävä tapahtumasarja (Cordes, Dougherty & Blum, 1997; Kalimo & Toppinen, 1997). Työntekijän uupumus etenee yleensä emotionaalisen ylirasittumisen ja kyynisyyden kautta alentuneeseen suorituskyvyn tunteeseen (Cordes ym., 1997; Maslach, 1982). Emotionaalinen ylirasittuminen on Byrnen (1994) mukaan työuupumuksen keskeisin ilmenemismuoto, joka vaikuttaa kyynisyyteen ja omasta suorituskyvystä tehtyihin kielteisiin arvioihin. Ylirasittuminen ilmenee mm. emotionaalisten voimavarojen ja energian vähäisyytenä (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Kyynisyys puolestaan näkyy kielteisenä ja epäluuloisena suhtautumisena toisiin ihmisiin ja johtaa lopulta kontakteista vetäytymiseen. Muutokset henkisessä suorituskyvyyssä liittyvät kyynisyyteen ja voimistavat sitä edelleen (Vartiovaara, 1987). Alentunut suorituskyvyn tunne ilmenee oman suorituskyvyn epäilemisenä ja työsaavutusten kyseenalaistamisena (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Ammatillisen itsetunnon heikentyminen johtaa lopulta hallinnan tunteen menettämiseen ja huonommuudentunteisiin (Kalimo & Toppinen, 1997).

Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana oli Kalimon (1985) malli työympäristön psyykkisten stressitekijöiden yhteydestä terveyteen (kuvio 1). Kalimon mukaan terveyteen ja myönteisiin psyykkisiin reaktioihin kuten työtyytyväisyyteen johtava kehityskulku on mahdollinen, jos työn asettamat vaatimukset ja työntekijän edellytykset vastaavat toisiaan. Kielteinen sairastumiseen johtava kehityskulku on seurausta tilanteesta, jossa työntekijälle asetetut vaatimukset toistuvasti ylittävät tai aliarvioivat hänen edellytyksensä. Työuupumusta voidaan pitää kielteisen kehityskulun päätepisteenä, jossa työntekijän sairastuminen ilmenee henkisen ja fyysisen terveyden alenemisena ja sosiaalisina ongelmina. Kalimo (1987) muistuttaa kuitenkin yksilöllisistä eroista siinä, miten työympäristön psyykkiset stressitekijät vaikuttavat terveyteen. Yksilön tasapaino voi myös järkkäytyä vain tilapäisesti ilman vakavia pitkäaikaisia vaikutuksia.



KUVIO 1. Työympäristön psyykkisten stressitekijöiden yhteys terveyteen (Kalimo, 1985).

Tässä tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, onko työtyytyväisyydessä ja työuupumuksessa eroja työntekijän sukupuolen, iän, ammatillisen koulutuksen ja työpaikan toimialan (työorganisaation) mukaan. Aiemmista tutkimuksista saatujen tulosten perusteella oletettiin, että sekä työtyytyväisyys että työuupumus vaihtelevat tiettyjen taustatekijöiden mukaan. Tulosten ristiriitaisuuden vuoksi ei kuitenkaan asetettu tarkempia hypoteeseja.

Useimmissa tutkimuksissa ei ole havaittu *sukupuolten* välisiä eroja työtyytyväisyydessä (Eriksson, 1998; Guppy & Rick, 1996; Haavio-Mannila, 1992; McDermott, 1984; Smith, Smits & Hoy, 1998; Vahtera & Pentti, 1995). Bilgicin (1998) mukaan palkkatyytyväisyys ja tyytyväisyys fyysiseen työympäristöön vaihtelevat kuitenkin sukupuolen mukaan siten, että miehet ovat naisia tyytyväisempiä näihin työhönsä piirteisiin. Toisaalta Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan suomalaiset naiset olivat vuonna 1997 tyytyväisempiä työhönsä kuin miehet (Helsingin Sanomat, 28.2.1999). Myös työuupumus on Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan yleisempää naisilla ja naiset kärsivät erityisesti uupumisasteisesta väsymyksestä. Edellisestä poikkeavasti miespoliisit olivat Norvellin, Hillsin ja Murrinin (1993) tutkimuksessa stressaantuneempia, tyytymättömämpiä työhönsä ja emotionaalisesti uupuneempia kuin heidän naispuoliset työtoverinsa. Naisten ja miesten väliset erot työuupumuksessa ovat kuitenkin niin pieniä, ettei sukupuolta yleensä pidetä työuupumuksen kannalta merkittävänä tekijänä (Maslach & Jackson, 1985).

Yleisen työtyytyväisyyden on yleensä todettu olevan yhteydessä *ikään* siten, että vanhemmat ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoret (Eriksson, 1998; Lindström ym., 1989; Smith ym., 1998). Iän ja työn eri piirteitä koskevan työtyytyväisyyden on taas havaittu olevan yhteydessä toisiinsa U-käyrän muotoisesti (Kacmar & Ferris, 1989). Tällöin tyytyväisyys on nuoremmassa ja vanhemmissa ikäryhmissä suurempaa kuin keski-ikäisillä. Joidenkin tutkijoiden mukaan nuoret ovat kuitenkin keskimäärin tyytyväisempiä työhönsä kuin vanhemmat työntekijät (Geyer & Daly, 1998; Vahtera & Pentti, 1995). Bilgicin (1998) mukaan tyytyväisyys palkkaan laskee iän myötä. Työuupumusta puolestaan esiintyy Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan eniten vanhimmilla työikäisillä eli 55-65 -vuotiailla. Toisaalta uskotaan, että työuupumus on yleisintä nuorten työntekijöiden keskuudessa (Capel, 1991; Corrigan, Holmes & Luchins, 1995; Kantas & Vassilaki, 1997). Esimerkiksi Kantasin ja Vassilakin tutkimuksessa emotionaalinen ylirasittuminen oli yleisintä nuorilla opettajilla.

Ammatillisen koulutuksen ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta on tutkittu vain vähän. Esimerkiksi Bilgicin (1998) tutkimuksessa ei havaittu merkitsevää yhteyttä työntekijän ammatillisen koulutuksen ja yleisen työtyytyväisyyden välillä. Työuupumuksen on sen sijaan

todettu vaihtelevan ammatillisen koulutuksen mukaan (Kalimo & Toppinen, 1997; Olkinuora ym., 1988; Schulz, Greenley & Brown, 1995). Kalimon ja Toppisen mukaan ammatillisesti kouluttamattomat kärsivät muita useammin voimakkaasta työuupumuksesta ja vastaavasti korkeakoulututkinnon suorittaneet oireilevat melko vähän. Olkinuora ym. havaitsivat erikoistumattomien lääkärien potevan erikoislääkäreitä useammin työuupumusta. Toisaalta Schulzin ym. tutkimuksessa korkeammin koulutetut työntekijät kärsivät muita useammin työuupumuksesta.

Työpaikan toimialan mukaan tarkasteltuna työuupumusta esiintyy Suomessa erityisesti maa- ja metsätalouden sekä rahoitus- ja vakuutustoiminnan aloilla (Kalimo & Toppinen, 1997). Kaupallisella sekä sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreilla työskentelevien keskuudessa työuupumus on melko harvinaista. Erikssonin (1998) tutkimuksessa työn lopettamishalukkuutena ilmenevää työtytymättömyyttä esiintyi Ruotsissa eniten maa- ja metsätaloudessa sekä hotelli- ja ravintola-aloilla. Työnantajasektorin (valtio, kunta vai yksityinen) mukaisesti tarkasteltuna psyykinen kuormittuneisuus on naisilla yleisempää kuntasektorilla (Lehto, 1991). Miehillä kuormittuneisuus ei vaihtele työnantajasektorin mukaisesti: ylemmät toimihenkilöt erottuvat miehistä kaikilla sektoreilla ryhmänä, jossa henkinen rasittuneisuus on yleistä.

Tässä tutkimuksessa arvioitiin myös työtyytyväisyyden ja työuupumuksen keskinäistä suhdetta. Hypoteesiksi asetettiin aikaisempien tutkimusten perusteella, että työtyytyväisyys ja työuupumus korreloivat toisiinsa negatiivisesti eli työuupumuksen lisääntyessä työtyytyväisyys alenee. Esimerkiksi Schulz ym. (1995) havaitsivat työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välillä suoran negatiivisen yhteyden. Työuupumuksen osa-alueista etenkin emotionaalinen yllirasittuminen korreloi negatiivisesti työtyytyväisyyden kanssa (Bhana & Hafejee, 1996; Kantas & Vassilaki, 1997). Wolpinin, Burken ja Greenglassin (1991) tavoitteena oli selvittää, onko työtytymättömyys työuupumuksen edeltäjä vai seuraus. Pitkittäistutkimuksessa todettiin, että opettajien työuupumus aiheutti alhaisempaa työtyytyväisyyttä eikä toisin päin. Joidenkin tutkijoiden mukaan työuupumus ei kuitenkaan välttämättä johda työtytymättömyyteen (Jayaratne & Chess, 1983; McDermott, 1984). McDermottin tutkimuksessa työntekijöiden kokonaistyötyytyväisyys korreloi positiivisesti työuupumukseen eli työntekijät olivat uupumuksestaan huolimatta tyytyväisiä työhönsä.

Työn psykososiaalisilla piirteillä tarkoitetaan erilaisia työhön liittyviä tekijöitä, jotka voivat lisätä työntekijän riskiä sairastua fyysisesti tai henkisesti (Cooper & Marshall, 1976). Työn psykososiaaliset piirteet jaotellaan työn sisäisiin (aikapaineet), työrooliin

(roolikonfliktit), urakehitykseen (työn epävarmuus), työpaikan ihmissuhteisiin (esimiessuhteet) ja organisaatioon (toimintapolitiikka) liittyviin tekijöihin. Yhtenä tämän tutkimuksen päätavoitteista oli tutkia sitä, miten tietyt työn psykososiaaliset piirteet selittävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työuupumusta. Samalla tarkasteltiin sitä, selittyvätkö sekä työtyytyväisyys että työuupumus samoilla tekijöillä. Työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen vaikuttavien tekijöiden uskotaan painottuvan eri tavoilla (Jansen, Kerkstra, Abu-Saad & van Der See, 1996). Jansenin ym. mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat eniten työn piirteet, kun taas työuupumusta selittävät paremmin yksilöön liittyvät tekijät kuten persoonallisuuden piirteet.

Työn aikapaineiden ja määrällisen ylikuormittavuuden on usein todettu selittävän sekä työntekijöiden tyytymättömyyttä työhönsä että heidän kokemaansa työuupumusta (Cordes ym., 1997; Daniels & Guppy, 1995; Guppy & Rick, 1996; Jansen ym., 1996; Prosser ym., 1997). Cordesin ym. mukaan työn määrällinen ylikuormittavuus selittää työuupumuksen oireista parhaiten emotionaalista yllirasittumista. Myös *työn epävarmuus* lisää työuupumusta (Happonen, Mauno, Nätti & Kinnunen, 1998; Landsbergis, 1988). Työssä tapahtuneiden kielteisten muutosten ja epävarmuuden on todettu selittävän myös työtytymättömyyttä (Heaney, Israel & House, 1994; O'quin & Lotempio, 1998; Vahtera & Pentti, 1995). Heaney ym. havaitsivat, että epävarmuus oman työn jatkuvuudesta paitsi heikensi työntekijöiden työtyytyväisyyttä myös lisäsi heidän psykosomaattista oireiluaan. O'quin'in ja Lotempion mukaan työn epävarmuus on kuitenkin yhteydessä työtytymättömyyteen vain epävakaalla pohjalla toimivissa organisaatioissa. Tässä tutkimuksessa hypoteesiksi asetettiin, että työn aikapaineet ja epävarmuus selittävät sekä työtytymättömyyttä että työuupumusta.

Työn autonomisuus ja joustavuus lisäävät useiden tutkimusten perusteella työtyytyväisyyttä (de Jonge & Schaufeli, 1998; Haavio-Mannila, 1992; Marshall & Barnett, 1994; Scandura & Lankau, 1997). Työn joustavuuteen liittyy myös mahdollisuus työskennellä vain *osa-aikaisesti*. Barker (1993) havaitsi, että osa-aikaisesti työskentelevät naiset olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin heidän kokopäivätyössä käyvät työtoverinsa. Myös Scanduran ja Lankaun tutkimuksessa joustava työaika oli yhteydessä erityisesti naisten työtyytyväisyyteen. Joustavan työajan merkitys vanhempien työtyytyväisyyden kannalta kasvoi, kun perheessä oli alle 18-vuotiaita lapsia. Joustavan työajan ja mahdollisuuden työskennellä osa-aikaisesti oletettiin lisäävän työtyytyväisyyttä.

Työhön sitoutuminen korreloi merkitsevästi yleisen työtyytyväisyyden kanssa eli työhönsä vahvasti sitoutunut työntekijä on yleensä tyytyväinen työhönsä (Brown, 1996).

Työhön sitoutumisella tarkoitetaan työn kokemista osaksi omaa identiteettiä ja halua antaa työlle jotakin itsestään (Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997). Voimakas työhön sitoutuminen on toisaalta yhdistetty myös lisääntyneeseen työuupumukseen ja etenkin emotionaaliseen yllirasittumiseen (Rimmerman, Portowicz & Ehrlich, 1985). Työhön sitoutumisen ja työuupumuksen välistä suhdetta on kuitenkin tutkittu niin vähän, että tässä tutkimuksessa työhön sitoutumisen oletettiin vain lisäävän työtyytyväisyyttä.

Myös hyvät *työn hallintamahdollisuudet* selittävät yleensä työtyytyväisyyttä (Guppy & Rick, 1996; McDermott, 1984; Vahtera & Pentti, 1995). Hallinnan tunteella tarkoitetaan tässä työntekijän arviota mahdollisuuksistaan vaikuttaa ajankäyttöön, työmäärään tai muihin vastaaviin työnsä piirteisiin. Eriksson (1998) havaitsi, että tyytymättömimmät työntekijät työskentelivät suuria vaatimuksia asettavissa, mutta vain vähäiset työn hallintamahdollisuudet tarjoavissa tehtävissä, joissa sosiaalinen tuki oli alhaista. Vastaavasti työuupumuksen riski kasvaa, jos työntekijällä on vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä lopputuloksiin ja jos työn autonomisuuden aste on alhainen (Jansen ym., 1996; Maslach, 1982; McDermott, 1984). De Jonge ja Schaufeli (1998) uskovat kuitenkin kesinkertaisen työn autonomisuuden asteen lisäävän eniten emotionaalista yllirasittumista. Toppisen ja Kalimon (1995) tutkimuksessa mahdollisuudet hallita omaa työtä ennustivat alhaisempaa väsymystä ja vahvaa ammatillisen pätevyyden tunnetta. Schaubroeckin ja Finkin (1998) mukaan hyvillä työn hallintamahdollisuuksilla on stressin käsittelyä helpottava ja työuupumukselta suojaava vaikutus, jos työntekijä saa paljon sosiaalista tukea. Piltchin ym. (1994) mukaan miehet kärsivät vähäisistä työn hallintamahdollisuuksista enemmän kuin naiset.

Työn hallintamahdollisuudet selittynevät jonkin verran *esimiesasemalla*, jonka on myös todettu olevan yhteydessä työuupumukseen (Toppinen & Kalimo, 1995). Työuupumuksen kokonaistaso oli Toppisen ja Kalimon tutkimuksessa alhaisempi esimiesasemassa toimivilla kuin muilla työntekijöillä. Esimiehet kärsivät kuitenkin muita työntekijöitä useammin henkisestä väsymyksestä. Piltch, Walsh, Mangione ja Jennings (1994) havaitsivat edellisestä poikkeavasti, että henkinen väsymys lisääntyi työntekijöiden aseman laskiessa. Eriksson (1998) totesi, että tyytymättömimmät työntekijät työskentelivät alhaisemmissa asemissa työntekijätasolla. Edellä mainitut tulokset olivat perusteina hypoteesille, jonka mukaan esimiesasemassa työskentelevät ovat keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä ja kärsivät vähäisemmästä työuupumuksesta.

Toimiva *työyhteisö* edistää työtyytyväisyyttä mm. tarjoamalla välineen työn hallitsemiseksi, toimimalla emotionaalisena voimavarana ja helpottamalla myönteisten

kognitioiden säilyttämistä omasta työstä (Keskinen, 1991). Työpaikalla vallitseva harmoninen ilmapiiri edistää Haavio-Mannilan (1992) mukaan yhtä lailla sekä naisten että miesten tyytyväisyyttä työhönsä. Hodsonin (1997) tutkimuksessa työntekijöiden väliset suhteet vaikuttivat työtyytyväisyyteen jopa enemmän kuin objektiiviset työn piirteet. Vahteran ja Pentin (1995) mukaan työtyytyväisyyttä parantavat esimiehen kannustava johtamistyyli, työpaikan ilmapiirin myönteisyys sekä työtovereilta saatu sosiaalinen tuki. Vastaavasti työtyytyväisyyttä heikentävät ristiriidat suhteessa esimieheen ja työpaikan huono tiedonkulku. Fieldsin ja Blumin (1997) mukaan myös työyhteisön sukupuolijakauma vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Sekä naiset että miehet ovat tyytyväisempiä työhönsä, kun he työskentelevät sukupuolijakaumaltaan heterogeenisissä työyhteisöissä. Alhaisinta työtyytyväisyys on silloin, kun suurin osa työntekijöistä on miehiä, kun taas pääasiassa naisista koostuvissa työryhmissä työtyytyväisyys on keskimääräistä.

Organisaation huono ilmapiiri ja työyhteisön ristiriidat ennustavat työuupumusta (Toppinen & Kalimo, 1995). Esimerkiksi opettajien kynnistyneisyyden ja emotionaalisen yllirasittuneisuuden on todettu lisääntyvän, jos luokissa vallitsee huono ilmapiiri ja opettajan ja oppilaiden välisessä suhteessa on ongelmia (Byrne, 1994). Bhanan ja Hafejeen (1996) mukaan myös työpaikan roolien epäselvyys ja rooliristiriidat lisäävät työntekijöiden emotionaalista yllirasittumista ja heikentävät heidän suorituskyvyn tunnettaan. Myös muissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikan rooleihin liittyvät stressitekijät lisäävät yleensä työntekijöiden emotionaalista yllirasittumista (Byrne, 1994; Prosser ym., 1997).

Työn hallintamahdollisuuksia ja työpaikan ihmissuhteita koskevan tutkimustiedon perusteella tässä tutkimuksessa oletettiin, että mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja hyvä ihmissuhteiden laatu työpaikalla lisäävät työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Samojen tekijöiden oletettiin olevan yhteydessä myös alhaisempaan työuupumukseen.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin myös itsearvostuksen (itsetunnon) ja puolisoilta saadun sosiaalisen tuen merkitystä työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta muuntavina tekijöinä eli moderaattoreina. Hyvinvoinnilla tarkoitettiin korkeaa työtyytyväisyyttä ja alhaista työuupumusta. Moderaattori on sellainen laadullinen tai määrällinen väliintuleva muuttuja, joka muuntaa riippumattoman ja riippuvan muuttujan välistä suhdetta (Baron & Kenny, 1986). Moderaattoreiden oletettiin tässä muuntavan työn psykososiaalisten piirteiden (stressitekijöiden) vaikutusta siten, että hyvinvointi säilyy stressitekijöistä huolimatta korkeana. Hypoteesina oli, että korkea itsearvostus ja runsas puolisoituki muuntavat työn stressitekijöiden vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen.

Judge, Locke, Durham ja Kluger (1998) havaitsivat, että itseään arvostavat ja omaan selviytymiskykyynsä luottavat yksilöt olivat muita tyytyväisempiä työhönsä. Byrnen (1994) mukaan työntekijän hyvä *itsetunto* vähentää myös työuupumuksen riskiä ja lisää erityisesti henkilökohtaisen suorituskyvyn tunnetta. Itsetunnon osa-alueista etenkin ammatillinen itsetunto oli Carmelin (1997) tutkimuksessa yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että työuupumukseen. Ammatillisella itsetunnolla tarkoitetaan yksilön käsitystä omasta ammatillisesta pätevyydestään, suorituksistaan ja työnsä arvosta. Hyvä ammatillinen itsetunto paransi työn stressitekijöiden hallintaa, vähensi uupumusalttiutta ja lisäsi tyytyväisyyttä niin työssä kuin muillakin elämänalueilla. Vaikka edellä mainituissa tutkimuksissa selvitettiin työntekijän itsetunnon ja hyvinvoinnin välisiä suoria yhteyksiä, haluttiin tässä tutkimuksessa tarkastella suorien vaikutusten lisäksi myös itsearvostuksen moderaattorivaikutuksia.

Useat tutkijat ovat todenneet työyhteisön sosiaalisen tuen edistävän työntekijöiden hyvinvointia (Corrigan ym., 1995; Cropanzano ym., 1997; Jansen ym., 1996; de Jonge & Schaufeli, 1998; Olkinuora ym., 1988; Pines, 1983; Prosser ym., 1997). Sosiaalinen tuki mm. vähentää ahdistusta ja emotionaalista ylirasittumista (de Jonge & Schaufeli, 1998). Danielsin ja Guppyn (1995) mukaan etenkin työtovereilta saatu kannustustuki lisää hyvinvointia. Toisaalta Jansenin ym. (1996) tutkimuksessa esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki lisäsi eniten työntekijöiden hyvinvointia. Pines (1983) havaitsi, että mitä enemmän sosiaalisen tuen muotoja työntekijällä oli käytettävissään, sitä pienemmällä todennäköisyydellä hän kärsi työuupumuksesta. Myös sillä, kuinka tyytyväinen työntekijä on saamaansa tukeen, on merkitystä hyvinvoinnin kannalta (Corrigan ym., 1995; Pines, 1983). Sosiaalisen verkoston koolla ei sen sijaan ole merkitystä työuupumuksen kehittämisessä (Corrigan ym., 1995).

Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, muuntaako *puolisolta saatu sosiaalinen tuki* työn stressitekijöiden vaikutuksia hyvinvointiin työssä. Puolisotuen moderaattorivaikutuksia on toistaiseksi tutkittu melko vähän, joten tässä ei asetettu selvärajaista hypoteesia. Greenglassin, Fiksenbaumin ja Burken (1996) tutkimuksessa työyhteisön ja etenkin työtovereiden tuki muunsi työn stressitekijöiden vaikutuksia hyvinvointiin, mutta myös perheeltä ja ystäviltä saadulla sosiaalisella tuella oli merkitystä. Lim (1996) havaitsi, että työyhteisön sosiaalinen tuki suojaasi työntekijää työn epävarmuuden aiheuttamalta työtyytymättömyydeltä, mutta työn ulkopuolinen tuki (perhe ja ystävät) suojaasi sen sijaan laaja-alaisemmalta elämää koskevalta tyytymättömyydeltä. Sukupuolten välillä on havaittu eroja siinä, mikä tuen muoto suojaaa parhaiten henkiseltä väsymykseltä ja työuupumukselta (Piltch ym., 1994; Pines, 1983). Esimiehiltä saatu tuki suojaaa parhaiten miehiä, naiset taas

hyötävät eniten puolisolta, sukulaisilta ja ystäviltä saadusta keskustelutuesta.

Kaikkiaan tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- (1) Kuinka yleistä työtyytyväisyys ja työuupumus on tutkituissa organisaatioissa?
 - Onko työtyytyväisyydessä ja työuupumuksessa eroja työntekijän sukupuolen, iän, ammatillisen koulutuksen ja työpaikan toimialan (työorganisaation) mukaan?
- (2) Millainen on työtyytyväisyyden ja työuupumuksen keskinäinen suhde?
 - Väheneekö työtyytyväisyys työuupumuksen lisääntyessä?
- (3) Miten työn psykososiaaliset piirteet (aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet työssä, epävarmuus työn jatkuvuudesta, ihmissuhteiden laatu työyhteisössä, työhön sitoutuminen) selittävät työtyytyväisyyttä ja työuupumusta?
 - Selittävätkö samat tekijät sekä työtyytyväisyyttä että työuupumusta vai eriytyvätkö selittäjät tarkasteltavan ilmiön suhteen?
- (4) Moderoivatko (muuntavatko) itsetunto ja puolisolta saatu sosiaalinen tuki edellä mainittujen työn psykososiaalisten piirteiden ja työtyytyväisyyden sekä työuupumuksen välistä yhteyttä?

MENETELMÄ

Tutkittavat

Tutkimuksen perusjoukkoon kuului 2962 vientiteollisuuden (tehdas), kotimarkkinasektorin (pankki ja kauppa) ja julkisen sektorin (kunnan sosiaali- ja terveystoimi) aloilla työskentelevää henkilöä (taulukko 1). Tehtaalla ja pankissa tutkittavat poimittiin perusjoukosta systemaattisella otannalla, kunnassa yksinkertaisella satunnaisotannalla ja kaupassa suoritettiin kokonaistutkimus. Otoksessa oli mukana yhteensä 979 työntekijää ja lopullinen keväällä 1996 kerätty kyselyaineisto koostui 518 työntekijän vastauslomakkeesta. Tällöin palautusprosentiksi muodostui 53 %.

TAULUKKO 1. Perusjoukosta poimitut otokset ja kyselyyn vastanneet organisaatioittain

Organisaatio	Perusjoukko	Otos	Vastanneet	Palautusprosentti
Tehdas	472	261	129	49
Pankki	319	166	114	69
Kauppa	117	117	42	36
Kunta	2054	435	233	54
Yhteensä	2962	979	518	53

Työntekijäkyselyyn vastanneista 518 henkilöstä kolme neljäsosaa oli naisia ja neljäsosa miehiä (taulukko 2). Organisaatiotasolla tarkasteltaessa miesten osuus oli suurempi ainoastaan tehtaassa, jossa vastanneista 66 % oli miehiä. Suurin osa (69 %) kaikista tutkittavista oli iältään 30-49-vuotiaita, joskin kauppa poikkesi muista organisaatioista henkilöstön ikärakenteen suhteen siten, että kaupassa työskenteli eniten nuorimpaan ikäryhmään (15-29-vuotta) kuuluvia työntekijöitä. Kaikkien kyselyyn vastanneiden iän keskiarvo oli 43.6 vuotta. Lähes 80 % kaikista vastanneista eli avio- tai avoliitossa. Kaupassa työskentelevistä avio- tai avoliitossa eläviä oli keskimääräistä vähemmän, mikä selittynee kaupan henkilöstön nuoremmalla ikärakenteella. Suurin osa (64 %) oli käynyt ammatillisen koulun tai opiston, mutta 17 %:lla ei ollut minkäänlaista koulutusta. Korkeakoulututkintoja oli eniten (17 %) kunnan työntekijöillä, kun taas ammatillisesti kouluttamattomien osuus oli kaupassa suurempi kuin muissa organisaatioissa. Vain 10 % kaikista kyselyyn vastanneista työskenteli osa-aikaisesti, mutta organisaatiotasolla kauppa muodosti tässäkin suhteessa poikkeuksen: kaupassa osa-aikaisia oli jopa 45 % työntekijöistä. Vain 2 % kaikista vastanneista oli määräaikaisessa työsuhteessa.

Kyselyyn vastanneiden ja perusjoukon ominaispiirteitä vertailemalla arvioitiin, missä määrin kyselyyn vastanneet kuvasivat perusjoukkoa eli organisaatioiden koko henkilökuntaa (ks. Happonen, Mauno, Kinnunen, Nätti & Koivunen, 1996; Nätti ym., 1995). Melko alhaisesta kyselyn palautusprosentista (53 %) huolimatta aineisto edusti riittävän hyvin perusjoukkoa. Naiset ja miehet olivat pääpiirteissään yhtä hyvin edustettuina kyselyyn vastanneissa ja perusjoukossa. Vastanneiden iästä havaittiin, että keski-ikäiset (30-49-vuotiaat) olivat vastanneet muita useammin kaikissa organisaatioissa paitsi tehtaassa. Vastaavasti nuoret olivat jonkin verran aliedustettuna kunnassa, kun taas vanhemmat

työntekijät olivat yliedustettuna kunnassa ja tehtaassa. Osa-aikaiset työntekijät olivat vastanneet kokoaikaisia harvemmin kaupassa, mutta pankissa sen sijaan useammin. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastanneet edustivat siis varsin hyvin organisaatioiden koko henkilökuntaa.

TAULUKKO 2. Työntekijäkyselyyn vastanneiden tutkittavien ominaispiirteet organisaatioittain (%)

Ominaispiirre	Tehdas	Pankki	Kauppa	Kunta	Kaikki
Sukupuoli					
Mies	66	14	28	7	25
Nainen	34	86	72	93	75
Ikä					
15-29 vuotta	4	2	43	5	7
30-49 vuotta	70	72	40	72	69
50-64 vuotta	26	26	17	23	24
Siviilisääty					
Avio- tai avoliitto	78	87	60	78	78
Muu	22	13	40	22	22
Ammatillinen koulutus					
Ei mitään	34	16	55	3	17
Kurssi	8	3	5	9	7
Ammatillinen koulu	35	25	20	39	34
Ammatillinen opisto	15	49	15	32	30
Korkeakoulututkinto	8	7	5	17	12
Työaika					
Osa-aikainen	8	10	45	5	10
Kokoaikainen	92	90	55	95	90
Työsuhte					
Määräaikainen	0	2	5	3	2
Pysyvä	100	98	95	97	98

Aineisto ja sen keruu

Tutkimusaineisto perustui keväällä 1996 toteutettuun "Työn epävarmuus ja hyvinvointi" - tutkimusprojektin seurantavaiheen työntekijäkyselyyn (ks. Happonen ym., 1996). Seurantakyselyn luonteen vuoksi tutkimusorganisaatioissa ei enää järjestetty tiedostustilaisuuksia, mutta tutkimuksesta tiedotettiin kuitenkin työpaikkojen sisäisissä lehdissä ja kokouksissa. Kyselyyn osallistuneista organisaatioista tehtaassa, pankissa ja kunnassa kyselyt lähetettiin tutkimukseen valituille työntekijöille henkilöstöosaston välityksellä. Kaupassa työntekijöiden tuli itse poimia kyselykuoret mukaansa henkilökunnan sosiaalitulasta. Yksittäistä vastaajaa ei pystytty tunnistamaan, sillä kyselyyn vastattiin nimettömänä. Kyselyt palautettiin suljetuissa kirjekuorissa joko työpaikan sisäisen postin kautta henkilöstöosastoille tai vaihtoehtoisesti suoraan tutkijoille. Huolimatta annetuista ohjeista käyttää työpaikan sisäistä postia, palautui valtaosa kuorista yleisen postin välityksellä. Vastausaikaa kyselyn palauttamiseksi annettiin noin kaksi viikkoa, jonka jälkeen vastaamatta jättäneille työntekijöille lähetettiin muistutuskirjeet.

Kyselyn sisältöalueet ja muodostetut asteikot

Kyselylomake (liite 1) laadittiin vuonna 1995 käytetyn lomakkeen pohjalta, eikä lomakkeen esitestausta pidetty tarpeellisena tehtyjen muutosten vähäisyyden vuoksi. Työntekijäkyselyn sisältöalueet koostuivat neljästä pääalueesta, jotka olivat tutkittavan taustatiedot, työympäristö ja sen muutokset, hyvinvointi työssä sekä arkipäivä ja perhe-elämä. Kyselyn osioista muodostettiin tätä tutkimusta varten yksilön hyvinvointia työssä, hyvinvoinnin selittäjiä ja hyvinvointia suojaavia tekijöitä kuvaavat keskiarvosummamuuttujat, joiden reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimella. Asteikot (summamuuttujat) muodostettiin summaamalla osiot sekä tarvittaessa kääntämällä osioiden pisteytys ja palauttamalla asteikot alkuperäiselle arviointiasteikolle jakamalla summa osioiden lukumäärällä. Asteikot nimettiin pisteytyksen suunnan mukaisesti eli nimettyä ilmiötä esiintyy sitä enemmän, mitä suurempi asteikon pistemäärä on. Muodostetut summamuuttujat ja niille lasketut alfa-kertoimet on esitetty taulukossa 3.

Yksilön hyvinvointia työssä selvitettiin kyselyssä työtyytyväisyyden ja työuupumuksen käsitteiden avulla. Työtyytyväisyyden mittaus perustui JDS-mittariin (ks. Hackman & Oldham, 1980; Vartiainen, 1989) ja työuupumusta mitattiin Kalimon, Leskisen ja Toppisen (1994) tutkimuksessaan käyttämällä osioilla. Kaikista työtyytyväisyyttä kartoittavista kyselyn

osioista (39a-39n) muodostettiin yleisen tyytyväisyyden summamuuttuja. Lisäksi muodostettiin erilliset summamuuttajat viidelle tyytyväisyyden osa-alueelle. Tyytyväisyyttä työsuhteen pysyvyyteen kuvaava summamuuttuja muodostettiin kyselyn osioista 39a ja 39k. Osiot 39b ja 39i muodostivat tyytyväisyyttä palkkaukseen kuvaavan summamuuttujan, osioista 39d, 39g ja 39l tehtiin tyytyväisyyttä työtoverisuhteisiin ilmentävä summamuuttuja ja osiot 39e, 39h ja 39n kuvasivat tyytyväisyyttä esimiessuhteisiin. Tyytyväisyyttä työn tarjoamiin kasvumahdollisuuksiin kuvaavaan summamuuttujaan sisällytettiin osiot 39c, 39f, 39j ja 39m. Kyselyn työntekijöiden uupumusta kartoittavista osioista (40a-40f) muodostettiin työuupumuksen summamuuttuja. Summamuuttuja ilmentää työuupumuksen oireista ainoastaan emotionaalista ylirasittumista, sillä kaikki kyselyn uupumusta kartoittavat osiot koskivat tätä työuupumuksen ilmenemismuotoa.

Yksilön hyvinvoinnin selittäjät jaettiin tutkimuksessa henkilökohtaisiin taustatekijöihin ja työn psykososiaalisiin piirteisiin. Henkilökohtaisina taustatekijöinä tarkasteltiin sukupuolta, ikää ja ammatillista koulutusta (kysymykset 1, 2 ja 7) sekä näiden lisäksi yritystä tai organisaatiota, jossa henkilö työskentelee (kysymys 0). Yksittäisistä työtä koskevista kysymyksistä tutkimukseen valittiin työsuhteen osa- tai kokoaikaisuutta sekä mahdollista esimiesasemaa kartoittavat kysymykset 19 ja 11. Kyselyn osioista 37a-37e muodostettiin aikapaineita työssä kuvaava summamuuttuja ja osioista 38a-38g vaikutusmahdollisuuksia työssä kuvaava summamuuttuja (ks. Lehto, 1991; Nätti ym., 1995). Epävarmuutta työpaikan jatkuvuudesta tutkittiin viidellä työn tulevaisuutta ja irtisanomisen uhkaa koskevalla väittämällä (osiot 28b, 29b, 29f, 29g, 29d), jotka muodostivat yhdessä epävarmuutta työn jatkuvuudesta kuvaavan summamuuttujan. Summamuuttuja vastasi Hartleyn ym. (1991) globaalia epävarmuusmittaria (ks. Nätti ym., 1995). Ihmissuhteiden laatua työyhteisössä kuvattiin sekä työtoveri- että esimiessuhteiden avulla. Työtoverisuhteiden positiivisuutta kuvaavaan summamuuttujaan sisällytettiin kyselyn osiot 44b, 44d, 44f ja 44i ja esimiessuhteiden positiivisuutta ilmentävä summamuuttuja sisälsi kyselyn osiot 44c, 44g, 44h ja 44j. Ilmapiiirimittari perustuu useissa tutkimuksissa käytettyihin osioihin (esim. Kinnunen ym., 1991; Lehto, 1991). Työhön sitoutumista kuvaava summamuuttuja muodostettiin kyselyn osioista 48b, 48d, 48f ja 48h ja se perustui Kanungon (1982) kehittämään mittariin.

Yksilön hyvinvointia suojaavina tekijöinä tarkasteltiin persoonallisuuden piirteistä itsearvostusta (itsetunto), jonka arviointi perustui Rosenbergin (1962) mittariin. Kyselyn osioista 52a-52e muodostettiin itsearvostusta kuvaava summamuuttuja. Toisena hyvinvointia suojaavana tekijänä tarkasteltiin puolisolta saatavaa sosiaalista tukea, jota kuvaava summamuuttuja muodostettiin kyselyn osioista 56f, 56i ja 56c. Osiot perustuivat Haavio-Mannilan (1990) tutkimukseen.

TAULUKKO 3. Tutkimuksen asteikot (summamuuttujat) ja niiden reliabiliteettikertoimet

Asteikko	Osioiden lkm	Vaihteluväli	Alfa-kerroin
Yksilön hyvinvointi työssä			
Yleinen työtyytyväisyys	14	1-5	.89
Tyytyväisyys työsuhteen pysyvyyteen	2	1-5	.64
Tyytyväisyys palkkaukseen	2	1-5	.85
Tyytyväisyys työtoverisuhteisiin	3	1-5	.68
Tyytyväisyys esimessuhteisiin	3	1-5	.89
Tyytyväisyys kasvumahdollisuuksiin työssä	4	1-5	.84
Työuupumus	6	1-5	.89
Yksilön hyvinvoinnin selittäjät			
Aikapaineet työssä (työn rasittavuus/kiire)	5	1-4	.83
Vaikutusmahdollisuudet työssä	7	1-4	.86
Epävarmuus työn jatkuvuudesta	5	1-5	.76
Työtoverisuhteiden positiivisuus	4	1-5	.73
Esimiessuhteiden positiivisuus	4	1-5	.82
Työhön sitoutuminen	4	1-5	.79
Yksilön hyvinvointia suojaavat tekijä			
Itsearvostus	5	1-5	.75
Sosiaalinen tuki puolisoilta	3	1-5	.82

Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analysointi alkoi työtyytyväisyyden ja työuupumuksen yleisyyden kuvailulla, joka tehtiin jakaumia (osiotason tarkastelu) ja keskiarvoja (summamuuttujatarkastelu) tarkastelemalla. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen vertailu sukupuolittain suoritettiin t-testillä. Lisäksi vertailtiin työtyytyväisyyttä ja työuupumusta eri ikä- ja ammatillisen koulutuksen ryhmissä sekä organisaatioittain (tehdas, pankki, kauppa ja kunta) 1-suuntaisella varianssianalyysillä. Keskiarvojen erojen monivertailutestinä käytettiin Scheffén testiä. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välistä suhdetta tarkasteltiin Pearsonin

korrelaatiokertoimien avulla samoin kuin työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjien keskinäisiä yhteyksiä.

Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjiä sekä suojaavia tekijöitä etsittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Hyvinvoinnin selittäjinä olivat ensimmäisellä askeleella henkilökohtaiset taustatekijät (sukupuoli, ikä ja ammatillinen koulutus), joiden vaikutukset pyrittiin kontrolloimaan. Toisella askeleella regressioanalyysiin otettiin mukaan työn psykososiaaliset stressitekijät yksilön hyvinvoinnin selittäjiksi ja kolmannella askeleella tarkasteltiin hyvinvointia mahdollisesti suojaavien tekijöiden (itsearvostus ja sosiaalinen tuki puolisolta) suoria vaikutuksia yksilön hyvinvointiin työssä. Työn psykososiaalisten stressitekijöiden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta moderoivien tekijöiden vaikutuksia tutkittiin lisäämällä regressioanalyysiin neljännellä askeleella päävaikutusten jälkeen interaktiotermit, jotka kuvasivat kunkin työn piirteen ja moderoivan muuttujan välistä suhdetta.

TULOKSET

Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen yleisyys

Tyytyväisyys työn piirteisiin oli suhteellisen yleistä: keskimäärin 60 % tutkimukseen osallistuneista katsoi olevansa melko tai erittäin tyytyväisiä työnsä piirteisiin (taulukko 4). Työsuhteensa jatkuvuuteen tyytyväisiä oli valtaosa (84 %) työntekijöistä. Oman tulevaisuuden turvallisuus organisaatiossa herätti sen sijaan enemmän tyytymättömyyttä, sillä vastanneista 17 % oli melko tai erittäin tyytymättömiä siihen, kuinka turvalliselta oma tulevaisuus organisaation palveluksessa vaikuttaa. Työtoverisuhteisiin tyytyväisiä oli keskimäärin 80 %, mutta esimieheensä tyytyväisiä oli sen sijaan vain noin 50 % työntekijöistä. Esimieheltään saamaansa tukeen ja ohjaukseen melko tai erittäin tyytymättömiä oli 26 % vastanneista. Suurin osa työntekijöistä arvioi olevansa melko tai erittäin tyytyväisiä työnsä tarjoamiin kasvumahdollisuuksiin. Etenkin työn haasteellisuuteen oltiin tyytyväisiä (72 %). Tyytymättömyys koski useimmiten palkkausta ja lähes 40 % vastanneista oli vähintään melko tyytymättömiä palkkansa oikeudenmukaisuuteen.

TAULUKKO 4. Työntekijöiden (n = 518) tyytyväisyys työnsä eri piirteisiin (%)

Työn piirre	Melko tai erittäin tyytyväinen	Siltä väliltä	Melko tai erittäin tyytymätön
Työsuhteen pysyvyys			
Työsuhteen jatkuvuus	84	9	7
Tulevaisuuden turvallisuus organisaatiossa	52	31	17
Työn tarjoamat kasvumahdollisuudet			
Työn haasteellisuus	72	18	10
Mahdollisuudet ajatella ja toimia itsenäisesti työssä	69	22	9
Henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen	50	31	19
Tunne, että on saavuttanut jotakin merkittävää työssään	50	34	16
Työtoverisuhteet			
Ihmiset, joiden kanssa keskustele ja työskentelee työpaikalla	83	12	5
Mahdollisuus tutustua muihin ihmisiin työssä	77	18	5
Mahdollisuus auttaa työssä muita ihmisiä	76	20	4
Esimiessuhteet			
Esimieheltä saatu arvostus ja oikeudenmukainen kohtelu	58	25	17
Esimieheltä saatu tuki ja ohjaus	44	29	26
Työssä saatu johtamisen laatu yleensä	37	44	19
Palkkaus			
Palkka ja muut työsuhde-edut	51	24	25
Palkan oikeudenmukaisuus	36	25	39

Työuupumusta kartoittavien kuuden osion perusteella keskimäärin 74 % työntekijöistä arvioi kärsivänsä emotionaalisesta yllirasittumisesta vähintään silloin tällöin (taulukko 5). Vähintään melko usein itsensä emotionaalisesti yllirasittuneeksi tuntevia oli noin 25 % työntekijöistä. 38 % koki itsensä täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä vähintään melko usein. Lähes yhtä suuri osa joutui mielestään työskentelemään toistuvasti liian lujasti. Vapaa-

aikana mielessä pyörivät työhuolet vaivasivat useammin kuin silloin tällöin neljäsosaa työntekijöistä. Omaa työtään vähintään silloin tällöin liian stressaavana piti valtaosa (68 %) työntekijöistä. Myös aamulla työhön lähtiessään vähintään silloin tällöin itsensä väsyneeksi tunsivat 68 % vastanneista. Aivan lopussa olemisen tuntemukset vaivasivat melko suurta osaa (41 %) työntekijöistä vain harvoin tai ei koskaan.

TAULUKKO 5. Työntekijöiden (n = 518) kokemus omasta työuupumuksestaan (%)

Väittäjä	Pitää paikkansa		
	Melko usein, usein tai erittäin usein	Silloin tällöin	Harvoin tai ei koskaan
Koen itsen täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	38	52	10
Joudun työskentelemään liian lujasti	35	53	12
Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	24	44	32
Työni stressaa minua aivan liikaa	19	49	32
Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdeittävä työhön	19	49	32
Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	17	42	41

Taulukossa 6 on esitetty työtyytyväisyyden ja työuupumuksen summamuuttujien keskiarvot ja niiden hajonnat. Työtyytyväisyyden summamuuttujien keskiarvojen perusteella työntekijät olivat keskimäärin melko tyytyväisiä työnsä piirteisiin. Yleistä työtyytyväisyyttä kuvaavan summamuuttujan keskiarvo (ka = 3.5) sijoittui vastausvaihtoehtojen “siltä väliltä” ja “melko tyytyväinen” välille. Työtyytyväisyyden eri osa-alueista työntekijät olivat tyytyväisimpiä työtoverisuhteisiin ja työsuhteen pysyvyyteen. Myös kasvumahdollisuuksiin työssä oltiin yleensä melko tyytyväisiä. Esimiessuhteet ja palkkaus olivat sen sijaan useammin tyytymättömyyttä aiheuttavia työn piirteitä. Työuupumuksen summamuuttujan keskiarvo (ka = 2.1) osoittaa, että työntekijät kokivat uupumukseen liittyviä tuntemuksia keskimäärin silloin tällöin.

TAULUKKO 6. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen summamuuttujien keskiarvot ja hajonnat (vastausasteikon teoreettinen vaihteluväli 1-5)

Summamuuttujat	ka	s
Tyytyväisyys työtoverisuhteisiin	3.9	.60
Tyytyväisyys työsuhteen pysyvyyteen	3.8	.83
Tyytyväisyys kasvumahdollisuuksiin työssä	3.6	.76
Yleinen työtyytyväisyys	3.5	.61
Tyytyväisyys esimiehesuhteisiin	3.3	.93
Tyytyväisyys palkkaukseen	3.1	1.03
Työuupumus	2.1	.79

Työtyytyväisyyden ja -uupumuksen esiintyminen taustatekijöiden mukaan

Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen esiintymistä tarkasteltiin sukupuolen, iän, ammatillisen koulutuksen ja työorganisaation (tehdas, pankki, kauppa ja kunta) mukaan. Työtyytyväisyys vaihteli kaikkien taustatekijöiden kohdalla, kun taas työuupumuksessa ei ollut eroja minkään tarkasteltavan taustatekijän mukaan.

Sukupuolten välillä ei t-testissä havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja yleisessä työtyytyväisyydessä. Työtyytyväisyyden osa-alueista ainoastaan palkkaus vaihteli sukupuolen (t (511) = -2.07, p < .05) mukaan merkitsevästi siten, että miehet (ka = 3.28) olivat naisia (ka = 3.01) tyytyväisempiä palkkaukseensa.

Eri ikäryhmät erosivat toisistaan yksisuuntaisessa varianssianalyysissa yleisessä työtyytyväisyydessä (F (4, 508) = 2.90, p < .05) ja palkkatyytyväisyydessä (F (4, 508) = 2.53, p < .05) siten, että tyytyväisyys lisääntyi vanhimpia ikäryhmiä kohti tultaessa. Scheffen testissä ikäryhmien väliset keskiarvoerot yleisessä työtyytyväisyydessä ja palkkatyytyväisyydessä eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Eri ikäryhmät erosivat toisistaan (F (4, 508) = 7.15, p < .001) tyytyväisyydessä kasvumahdollisuuksiin siten, että 15-24-vuotiaat työntekijät (ka = 2.59) olivat Scheffen testissä merkitsevästi (p < .01) tyytymättömämpiä työnsä tarjoamiin kasvumahdollisuuksiin kuin muut ikäryhmät; 35-44-vuotiaat (ka = 3.55), 25-34-vuotiaat (ka = 3.56), 45-54-vuotiaat (ka = 3.62) ja 55-64-vuotiaat (ka = 3.78).

Ammatillinen koulutus ja tyytyväisyys palkkaukseen olivat yhteydessä toisiinsa ($F(4, 505) = 2.64, p < .05$): mitä enemmän koulutusta työntekijällä oli, sitä tyytymättömämpi hän oli palkkaansa. Kuitenkaan ryhmien välillä ei Scheffen testissä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Ammatillisen koulutuksen ryhmät erosivat toisistaan myös tyytyväisyydessä kasvumahdollisuuksiin työssä ($F(4, 505) = 3.91, p < .01$). Scheffen testissä tilastollisesti melkein merkitsevä ($p < .05$) keskiarvoero oli kouluttamattomien ($ka = 3.29$) ja ammatillisen koulun käyneiden ($ka = 3.62$) välillä. Myös tyytyväisyydessä esimiessuhteisiin oli koulutuksen mukaisia eroja ($F(4, 505) = 3.54, p < .01$) siten, että korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat muita ryhmiä tyytymättömämpiä esimiessuhteisiinsa, mutta ryhmien väliset erot eivät olleet parittaisissa vertailuissa merkitseviä.

Organisaatiot erosivat toisistaan ($F(3, 511) = 10.37, p < .001$) ensinnäkin siten, että pankissa ($ka = 3.40$) oltiin merkitsevästi ($p < .01$) tyytymättömämpiä työsuhteen pysyvyyteen kuin muissa organisaatioissa. Tyytyväisimpiä olivat tehtaan työntekijät ($ka = 3.91$). Toiseksi organisaatioiden välillä oli eroja palkkatyytyväisyydessä ($F(3, 513) = 27.27, p < .001$): kunnan työntekijät ($ka = 2.67$) olivat Scheffen testin mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < .001$) tyytymättömämpiä palkkaansa kuin pankin ($ka = 3.59$) ja tehtaan ($ka = 3.32$) työntekijät. Kolmanneksi organisaatioiden välillä oli eroja tyytyväisyydessä kasvumahdollisuuksiin työssä ($F(3, 513) = 7.26, p < .001$). Kaupan työntekijät ($ka = 3.11$) olivat tyytymättömämpiä kasvumahdollisuuksiin kuin kunnan ($ka = 3.68$), pankin ($ka = 3.50$) tai tehtaan ($ka = 3.58$) työntekijät. Scheffen testissä ryhmien väliset erot olivat tilastollisesti melkein merkitseviä ($p < .05$). Neljänneksi organisaatiot erosivat tyytyväisyydessä työtoverisuhteisiin ($F(3, 513) = 4.93, p < .01$). Parittaisissa vertailuissa merkitsevä ero ($p < .01$) oli kunnan ($ka = 4.03$) ja tehtaan ($ka = 3.79$) välillä.

Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välinen suhde

Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välistä suhdetta arvioitiin niiden keskinäisten korrelaatioiden perusteella (taulukko 7). Työuupumus korreloi tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < .001$) kaikkien työtyytyväisyyttä kuvaavien summamuuttujien kanssa. Korrelaatiot olivat negatiivisia eli työuupumuksen lisääntyessä työtyytyväisyys vähentyi tai päinvastoin. Työuupumus oli voimakkaimmin ($r = -.35$) yhteydessä yleisen työtyytyväisyyden ja työpaikan esimiessuhteita koskevan tyytyväisyyden kanssa. Uupunut työntekijä oli siis tyytymätön paitsi työhönsä kokonaisuudessaan erityisesti myös työpaikkansa

esimiessuhteisiin. Heikoin yhteys ($r = -.21$) oli työuupumuksen ja työtoverisuhteita koskevan tyytyväisyyden välillä. Myös työtyytyväisyyden eri osa-alueista muodostettujen summamuuttujien keskinäiset korrelaatiot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

TAULUKKO 7. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen keskinäiset korrelaatiot (Pearson)

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7
1 Yleinen työtyytyväisyys							
2 Tyytyväisyys työsuhteen pysyvyyteen	.66***						
3 Tyytyväisyys palkkaukseen	.58***	.29***					
4 Tyytyväisyys työtoverisuhteisiin	.72***	.36***	.25***				
5 Tyytyväisyys esimiessuhteisiin	.82***	.46***	.36***	.46***			
6 Tyytyväisyys kasvumahdollisuuksiin työssä	.87***	.47***	.32***	.65***	.62***		
7 Työuupumus	-.35***	-.22***	-.24***	-.21***	-.35***	-.26***	

*** $p < .001$

Muuttujien keskinäiset korrelaatiot

Työtyytyväisyyttä ja työuupumusta selittävien muuttujien keskinäiset korrelaatiot olivat alhaisia (taulukko 8). Voimakkaimmin keskenään korreloivat ($r = .53$, $p = .000$) työtoveri- ja esimiessuhteiden laadun summamuuttujat. Hyvinvointia suojaavista tekijöistä itsearvostus korreloi merkitsevästi ($r = .17$, $p = .000$) ammatillisen koulutuksen ja työn vaikutusmahdollisuuksien kanssa. Työntekijän itsearvostus oli sitä korkeampi, mitä enemmän ammatillista koulutusta ja vaikutusmahdollisuuksia työssä hänellä oli. Itsearvostus korreloi ($r = .19$, $p = .000$) myös puolisolta saatuun sosiaaliseen tukeen: itseään arvostavat työntekijät saivat runsaasti sosiaalista tukea puolisoltaan.

Suurin osa selittävästä muuttujista korreloi tilastollisesti merkitsevästi työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen. Työtyytyväisyyden kanssa vahvimmin korreloivat esimiessuhteiden positiivisuutta ($r = .57$, $p = .000$), vaikutusmahdollisuuksia työssä ($r = .46$, $p = .000$) ja työtoverisuhteiden positiivisuutta ($r = .38$, $p = .000$) ilmentävät muuttujat. Työpaikan ihmissuhteiden hyvä laatu ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön olivat siis yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Työuupumus puolestaan korreloi voimakkaimmin työn

TAULUKKO 8. Muuttujien keskinäiset korrelaatiot (Pearson)

Muuttuja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Sukupuoli (nainen/mies)															
2 Ikä	.03														
3 Ammatillinen koulutus	-.09*	-.10*													
4 Osa- tai kokoaikainen	.02	.23***	.11*												
5 Esimiesasema (ei/on)	.24***	.12**	.29***	.14**											
6 Aikapaineet työssä	-.10*	.05	.25***	.12**	.18***										
7 Vaikutusmahdollisuudet työssä	.13**	.02	.19***	.15**	.27*	-.15**									
8 Epävarmuus työn jatkuvuudesta	-.05	.02	-.05	-.05	-.13**	.14**	-.29***								
9 Työtoverisuhteiden positiivisuus	-.01	.05	-.03	.02	.07	-.19**	.24***	-.06							
10 Esimiesuhteiden positiivisuus	.06	-.01	-.13**	-.00	.03	-.23***	.34***	-.18***	.53***						
11 Työhön sitoutuminen	.03	.24***	.00	.15	.14**	-.03	.19***	-.07	.14**	.15**					
12 Itsearvostus	-.03	-.04	.17***	.04	.10*	-.06	.17***	-.15**	.15**	.13**	.00				
13 Sosiaalinen tuki puolisoilta	-.02	-.05	.07	.11*	.01	.07	.15**	.03	.00	.09	-.05	.19***			
14 Yleinen työtyytyväisyys	.04	.12**	-.03	.11*	.12	-.16***	.46***	-.31***	.38***	.57***	.32***	.20***	.07		
15 Työuupumus	-.08	.04	.10*	.06	.02	.61***	-.24***	.15***	-.28***	-.36***	-.11**	-.22***	-.07	-.35***	

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

aikapaineisiin ($r = .61$, $p = .000$). Runsaat aikapaineet työssä olivat siis yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen. Myönteisiksi koetut työpaikan ihmissuhteet olivat yhteydessä paitsi työtyytyväisyyteen myös alhaiseen työuupumukseen: työuupumus korreloi merkitsevästi esimiessuhteiden positiivisuuteen ($r = -.36$, $p = .000$) ja työtoverisuhteiden positiivisuuteen ($r = -.28$, $p = .000$). Myös itsearvostus oli yhteydessä korkeaan työtyytyväisyyteen ($r = .20$, $p = .000$) ja alhaiseen työuupumukseen ($r = -.22$, $p = .000$).

Hyvinvointia selittävät ja suojaavat tekijät

Taulukossa 9 on esitetty regressiomalli työtyytyväisyyden selittäjistä. Mallista jätettiin pois työn piirteistä työn epävarmuus ja työpaikan ihmissuhteet, jotka sisältyivät yleisen työtyytyväisyyden summamuuttujaan. Kokonaisuudessaan regressiomalli selitti 33 % työtyytyväisyyden vaihtelusta, mitä voidaan pitää suhteellisen korkeana selitysosuutena. Malli oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä ($F = 11.95$, $p = .000$).

Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustatekijät, jotka selittivät vain 2 % työtyytyväisyyden vaihtelusta. Muuttujaryhmittäin suurin, tilastollisesti erittäin merkitsevä selitysosuus (29 %) oli työn piirteitä kuvaavilla muuttujilla, joista paras työtyytyväisyyden yksittäinen selittäjä oli vaikutusmahdollisuudet työssä. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä lisäsivät siis hänen työtyytyväisyyttään. Myös työntekijän sitoutuminen omaan työhönsä lisäsi merkitsevästi työtyytyväisyyttä. Yksilöön liittyvistä tekijöistä vain työntekijän korkea itsearvostus osoittautui työtyytyväisyyttä lisääväksi seikaksi.

Työntekijöiden hyvinvointia eli tässä työtyytyväisyyttä suojaavina tekijöinä tutkittiin itsearvostusta ja puolisolta saatua sosiaalista tukea. Suojaavien tekijöiden tarkastelu aloitettiin standardoimalla työtyytyväisyyttä selittävät työn psykososiaaliset piirteet (aikapaineet työssä, vaikutusmahdollisuudet työssä ja työhön sitoutuminen) ja hyvinvointia suojaavat tekijät. Tämän jälkeen kullekin standardoidulle selittäjälle ja suojaavalle tekijälle muodostettiin interaktiotermit, jotka sitten lisättiin hierarkkiseen regressioanalyysiin neljännellä askeleella, päävaikutusten jälkeen. Muuttujaryhmänä interaktiotermit selittivät ainoastaan yhden prosentin työtyytyväisyyden vaihtelusta, eikä yksikään interaktiotermi osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi. Itsearvostus ja puolisolta saatu sosiaalinen tuki eivät siis muuntaneet työn psykososiaalisten piirteiden ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta.

TAULUKKO 9. Työntekijöiden työtyytyväisyyden selittyminen yksilöön ja työhön liittyvillä tekijöillä sekä hyvinvointia suojaavilla tekijöillä: hierarkkinen regressioanalyysi

Selittäjät	Yleinen työtyytyväisyys
Taustatekijät	
1. Sukupuoli (nainen/mies)	.09
2. Ikä	.07
3. Ammatillinen koulutus (ei mitään/paljon)	-.02
Δ R ²	.02
Työn piirteet	
4. Osa- tai kokoaikainen	.06
5. Esimiesasema (ei/on)	-.02
6. Aikapaineet työssä (vähän/paljon)	-.04
7. Vaikutusmahdollisuudet työssä (vähän/paljon)	.47***
8. Työhön sitoutuminen (vähän/paljon)	.20***
Δ R ²	.29***
Yksilöön liittyvät tekijät	
9. Itsearvostus (matala/korkea)	.14**
10. Sosiaalinen tuki puolisoilta (vähän/paljon)	.00
Δ R ²	.02**
Hyvinvointia suojaavat tekijät (interaktiotermit)	
11. Itsearvostus * aikapaineet työssä	-.01
12. Itsearvostus * vaikutusmahdollisuudet työssä	.05
13. Itsearvostus * työhön sitoutuminen	.04
14. Sosiaalinen tuki puolisoilta * aikapaineet työssä	.02
15. Sosiaalinen tuki puolisoilta * vaikutusmahdollisuudet työssä	-.02
16. Sosiaalinen tuki puolisoilta * työhön sitoutuminen	-.03
Δ R ²	.01
Kokonaisselityssaste R ²	.33
F	11.95***

Selittäjien arvot standardoituja beta-kertoimia. Δ R² viittaa selityssasteen (R²) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana.

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

Työuupumusta selitettäessä regressiomalliin otettiin mukaan myös epävarmuus työn jatkuvuudesta sekä työpaikan työtoveri- ja esimiehuhteiden laatu (taulukko 10). Regressiomalli oli muilta osin samanlainen kuin työtyytyväisyyttä selitettäessä. Näin muodostettu regressiomalli selitti jopa 47 % työuupumuksen vaihtelusta ja malli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($F = 13.25$, $p = .000$).

Toisin kuin työtyytyväisyys, työuupumus selittyi jonkin verran (3 %) myös taustatekijöillä siten, että naiset ja korkeammin koulutetut olivat uupuneempia kuin miehet ja vähemmän koulutetut. Muuttujaryhmistä suurin selitysosuus (40 %) oli kuitenkin työn piirteillä, joista työssä koetut aikapaineet lisäsivät eniten työuupumusta. Myös työpaikan esimiehuhteiden laadulla oli merkitystä: kielteisiksi koetut esimiehuhteet lisäsivät työntekijöiden uupumusta. Muut malliin otetut työn piirteet eivät olleet merkitseviä työuupumuksen selittäjiä.

Muuttujaryhmänä myös yksilöön liittyvät tekijät selittivät tilastollisesti erittäin merkitsevästi työuupumusta. Yksilöön liittyvistä tekijöistä työntekijän korkea itsearvostus vähensi merkittävästi työuupumusta. Itsearvostus osoittautui myös ainoaksi työtyytyväisyydelle ja työuupumukselle yhteiseksi selittäjäksi, sillä se oli yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että vähäisempään työuupumukseen (vrt. taulukko 9).

Myös työuupumuksen regressiomallissa työntekijöiden hyvinvointia suojaavina tekijöinä tutkittiin itsearvostusta ja puolisolta saatua sosiaalista tukea. Kullekin standardoidulle selittäjälle (aikapaineet työssä, vaikutusmahdollisuudet työssä, epävarmuus työn jatkuvuudesta, työtoveri- ja esimiehuhteiden laatu työpaikalla ja työhön sitoutuminen) ja suojaavalla tekijälle muodostetut interaktiotermit lisättiin hierarkkiseen regressioanalyysiin neljännellä askeleella, päävaikutusten jälkeen. Muuttujaryhmänä interaktiotermit selittivät vain yhden prosentin työuupumuksen vaihtelusta, eikä yksikään interaktiotermin osoittautunut tilastollisesti merkitseväksi. Itsearvostus ja puolisolta saatu sosiaalinen tuki eivät siis muuntaneet työn psykososiaalisten piirteiden ja työuupumuksen välistä suhdetta.

TAULUKKO 10. Työntekijöiden työuupumuksen selittyminen yksilöön ja työhön liittyvillä tekijöillä sekä hyvinvointia suojaavilla tekijöillä: hierarkkinen regressioanalyysi

Riippumattomat muuttujat	Työuupumus
Taustatekijät	
1. Sukupuoli (nainen/mies)	-.10*
2. Ikä	.08
3. Ammatillinen koulutus (ei mitään/paljon)	.11*
Δ R ²	.03*
Työn piirteet	
4. Osa- tai kokoaikainen	.01
5. Esimiesasema (ei/on)	-.04
6. Aikapaineet työssä (vähän/paljon)	.56***
7. Vaikutusmahdollisuudet työssä (vähän/paljon)	-.05
8. Epävarmuus työn jatkuvuudesta (vähän/paljon)	-.01
9. Työtoverisuhteiden laatu työpaikalla (huono/hyvä)	-.01
10. Esimiessuhteiden laatu työpaikalla (huono/hyvä)	-.23***
11. Työhön sitoutuminen (vähän/paljon)	-.00
Δ R ²	.40***
Yksilöön liittyvät tekijät	
12. Itsearvostus (matala/korkea)	-.16***
13. Sosiaalinen tuki puolisolta (vähän/paljon)	-.04
Δ R ²	.03***
Hyvinvointia suojaavat tekijät (interaktiotermi)	
14. Itsearvostus * aikapaineet työssä	.02
15. Itsearvostus * vaikutusmahdollisuudet työssä	.00
16. Itsearvostus * epävarmuus työn jatkuvuudesta	-.01
17. Itsearvostus * työtoverisuhteiden laatu työpaikalla	.08
18. Itsearvostus * esimiessuhteiden laatu työpaikalla	-.05
19. Itsearvostus * työhön sitoutuminen	-.07
20. Sosiaalinen tuki puolisolta * aikapaineet työssä	.00
21. Sosiaalinen tuki puolisolta * vaikutusmahdollisuudet työssä	.04
22. Sosiaalinen tuki puolisolta * epävarmuus työn jatkuvuudesta	-.00
23. Sosiaalinen tuki puolisolta * työtoverisuhteiden laatu työpaikalla	.02
24. Sosiaalinen tuki puolisolta * esimiessuhteiden laatu työpaikalla	-.01
25. Sosiaalinen tuki puolisolta * työhön sitoutuminen	-.01
Δ R	.01
Kokonaisselitysaste R ²	.47
F	13.25***

Selittäjien arvot ovat standardoituja beta-kertoimia. Δ R² viittaa selitysasteen (R²) muutokseen sen jälkeen, kun ryhmän kaikki selittäjät ovat mukana.

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

DISKUSSIO

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työuupumusta sekä hyvinvointia selittäviä ja suojaavia tekijöitä tehtaassa, pankissa, kaupassa ja kunnassa. Tutkimusorganisaatiot edustivat työelämän eri sektoreita ja käytetty otos (n = 518) oli verrattain suuri. Näin ollen tulosten voidaan olettaa olevan yleistettävissä suomalaisen työelämään yleisemminkin.

Työtyytyväisyys oli tutkittujen työntekijöiden keskuudessa oletusten mukaisesti suhteellisen yleistä: noin 60 % työntekijöistä oli melko tai erittäin tyytyväisiä työnsä piirteisiin. Saatu tulos poikkeaa jonkin verran aikaisemmista tutkimuksista, joiden mukaan keskimäärin 80 % työntekijöistä olisi tyytyväisiä työhönsä (Biri, 1998; Eriksson, 1998). Ero selittyy ainakin osittain sillä, että aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty erilaisia työtyytyväisyyden mittaustapoja. Yksittäisistä työn piirteistä työsuhteensa jatkuvuuteen ja työtoverisuhteisiin vähintään melko tyytyväisiä oli tässä tutkimuksessa noin 80 % työntekijöistä; palkkansa oikeudenmukaisuuteen tyytyväisiä oli sen sijaan vain 36 %.

Keskimäärin 74 % työntekijöistä kärsi työuupumuksesta vähintään silloin tällöin. Tulos oli asetetun hypoteesin mukainen: huomattavan osan työntekijöistä oletettiin kärsivän ainakin silloin tällöin työuupumuksen oireista. Lähes 40 % työntekijöistä koki vähintään melko usein itsensä täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä ja joutui mielestään työskentelemään liian lujasti. Myös Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan ainakin puolet työikäisistä suomalaista kärsii jonkinasteisesta työuupumuksesta. Tutkimuksen antama kuva suomalaisten työntekijöiden uupumuksesta näyttäisikin olevan yhdensuuntainen aikaisempien tulosten kanssa.

Tässä tutkimuksessa mitattiin työuupumuksen osa-alueista vain emotionaalista ylirasittumista. Vaikka emotionaalinen ylirasittuminen onkin Byrnen (1994) mukaan työuupumuksen keskeisin ilmenemismuoto, olisi ollut suotavaa arvioida myös kyynisyyttä ja alentunutta suorituskyvyn tunnetta. Toisaalta useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on otettu huomioon työuupumuksen osa-alueista juuri emotionaalinen ylirasittuminen, mikä mahdollistaa tämän ja aikaisempien tutkimusten tulosten vertaamisen keskenään (ks. esim. Bhana & Hafejee, 1996; de Jonge & Schaufeli, 1998; Kantas & Vassilaki, 1997).

Naiset ja miehet eivät eronneet toisistaan yleisessä työtyytyväisyydessä, mutta miehet

olivat naisia tyytyväisempiä palkkaukseensa. Miesten korkeampi palkkatyytyväisyys selittynee sillä, että miehet työskentelevät edelleen paremmin palkatuissa töissä kuin naiset. Bilgicin (1998) tutkimustulokset ovat yhdenmukaisia saatujen tulosten kanssa. Hänen mukaansa miehet ovat naisia tyytyväisempiä palkkaukseensa, vaikka sukupuolten välillä ei ole eroja yleisessä työtyytyväisyydessä. Jatkossa olisi kiinnostavaa tutkia myös Bilgicin (1998) väitettä, jonka mukaan miehet ovat naisia tyytyväisempiä fyysiseen työympäristöönsä. Tässä tutkimuksessa se ei ollut mahdollista, sillä tyytyväisyys fyysiseen työympäristöön ei ollut mukana työtyytyväisyyden mittarissa.

Vanhemmat työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin heidän nuoremmat työtoverinsa. Tämän tutkimuksen kanssa yhdenmukaisia tuloksia sai Eriksson (1998), jonka mukaan nuorimmat (16-24-vuotiaat) työntekijät ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin 55-64-vuotiaat. Myös Smith ym. (1998) ovat todenneet, että työhönsä tyytyväisimmät kuuluvat vanhempiin ikäryhmiin. Vanhempien työntekijöiden suurempi työtyytyväisyys voi selittyä esimerkiksi sillä, että palkkataso ja asema työpaikalla nousevat yleensä ainakin jonkin verran työntekijän iän myötä. Myös työhön kohdistettujen odotusten muuttuminen iän myötä realistisemmiksi voinee selittää vanhempien työntekijöiden korkeampaa työtyytyväisyyttä. Ikä ja työn eri piirteitä koskeva tyytyväisyys eivät tässä tutkimuksessa olleet U-käyrän muotoisessa yhteydessä toisiinsa (vrt. Kacmar & Ferris, 1989). Nuorimmat työntekijät olivat tyytymättömimpiä esimerkiksi kasvumahdollisuuksiinsa työssään ja vastaavasti vanhimmat työntekijäryhmät olivat tyytyväisimpiä tähän työhönsä piirteeseen.

Ammatillisella koulutuksella ei tässä tutkimuksessa ollut merkitystä yleisen työtyytyväisyyden kannalta. Myöskään Bilgic (1998) ei löytänyt yhteyttä työntekijän ammatillisen koulutuksen ja yleisen työtyytyväisyyden väliltä. Ammatillisen koulutuksen ryhmät erosivat kuitenkin toisistaan tyytyväisyydessä kasvumahdollisuuksiin työssä siten, että ammatillisesti kouluttamattomat olivat tyytymättömimpiä kasvumahdollisuuksiinsa. Ammatillisen koulutuksen ryhmät eivät eronneet toisistaan työuupumuksessa, vaikka työuupumuksen on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu vaihtelevan ammatillisen koulutuksen mukaan (ks. Kalimo & Toppinen, 1997; Olkinuora ym., 1988; Schulz, Greenley & Brown, 1995).

Yleinen työtyytyväisyys ja työuupumus eivät eronneet työpaikan toimialan mukaan. Pankki ei poikennut muista tämän tutkimuksen organisaatioista työuupumuksen yleisyydessä, vaikka Kalimon ja Toppisen (1997) mukaan työuupumus on Suomessa yleistä rahoitus- ja vakuutusaloilla. Fieldsin ja Blumin (1997) mukaan myös työyhteisön

sukupuolijakauma vaikuttaa työtyytyväisyyteen siten, että molemmat sukupuolet ovat tyytyväisempiä työhönsä, kun he työskentelevät sukupuolijakaumaltaan heterogeenisissä työyhteisöissä. Tässä tutkimuksessa työorganisaatioiden välillä ei ollut eroja yleisessä työtyytyväisyydessä, eikä työyhteisön sukupuolijakaumallakaan näin ollen ollut merkitystä. Tyytyväisyys työn piirteisiin vaihteli kuitenkin eri organisaatioissa siten, että pankissa oltiin tyytymättömmimpiä työsuhteen pysyvyyteen. Pankkien henkilöstöä on vähennetty jatkuvasti, mikä selittää pankissa työskentelevien tyytymättömyyden työsuhteensa pysyvyyteen. Kunnassa oltiin tyytymättömmimpiä palkkaukseen, mikä voinee selittyä kunnan viroissa työskentelevien pienehköillä palkoilla. Kaupassa puolestaan oltiin tyytymättömmimpiä työn tarjoamiin kasvumahdollisuuksiin ja tehtaassa työtoverisuhteisiin.

Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välillä oli oletuksen mukaisesti tilastollisesti erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys eli työuupumuksen lisääntyessä työtyytyväisyys vähentyi tai päinvastoin. Tutkimuksessa tarkasteltiin työuupumuksen osa-alueista emotionaalista yllärasittumista, jonka on aikaisemminkin todettu korreloivan negatiivisesti työtyytyväisyyden kanssa (Bhana & Hafejee, 1996; Kantas & Vassilaki, 1997). Wolpinin, Burken ja Greenglassin (1991) pitkittäistutkimuksessa todettiin, että opettajien työuupumus aiheutti alhaisempaa työtyytyväisyyttä eikä toisin päin. Tässä tutkimuksessa syy-seuraussuhteiden tarkasteleminen ei ollut mahdollista, sillä tutkimus perustui poikkileikkausaineistoon. Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välisen syy-seuraussuhteen arvioimiseksi olisi toteutettava pitkittäistutkimus.

Tutkimuksessa etsittiin myös työtyytyväisyyden ja työuupumuksen keskeisimpiä selittäjiä. Selittäjien tunnistaminen on tärkeää: esimerkiksi työuupumusta ennustavien työhön liittyvien tekijöiden tunteminen parantaa johdon mahdollisuuksia ehkäistä työntekijöiden uupumusta näihin tekijöihin vaikuttamalla (Cordes ym., 1997). Työtyytyväisyyden ja työuupumuksen selittäjien uskotaan painottuvan eri tavoin siten, että työtyytyväisyyteen vaikuttavat eniten työn piirteet, kun taas työuupumusta selittävät paremmin yksilöön liittyvät tekijät (Jansen, Kerkstra, Abu-Saad & van Der See, 1996). Tässä tutkimuksessa työhön liittyvät tekijät selittivät yhtä lailla sekä työtyytyväisyyttä että työuupumusta. Vastaavasti yksilöön liittyvistä tekijöistä itsearvostus selitti tilastollisesti merkitsevästi molempia hyvinvointimuuttujia.

Työn osa- tai kokoaikaisuus ei tässä tutkimuksessa selittänyt työtyytyväisyyttä tai työuupumusta. Barkerin (1993) tulosten perusteella asetettu hypoteesi, jonka mukaan mahdollisuus työskennellä vain osa-aikaisesti lisää työtyytyväisyyttä, ei saanut tukea.

Myöskään esimiesasema ei selittänyt työntekijöiden hyvinvointia. Hypoteesi, jonka mukaan esimiesasemassa työskentelevät ovat keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä ja kärsivät vähäisemmästä työuupumuksesta, jouduttiin siten hylkäämään.

Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä selittivät oletuksen mukaisesti merkitsevästi työntekijöiden tyytyväisyyttä. Samanlaisia tuloksia on saatu myös muissa tutkimuksissa (ks. Guppy & Rick, 1996; McDermott, 1984; Vahtera & Pentti, 1995). Vaikutusmahdollisuudet eivät kuitenkaan ennustaneet alhaisempaa työuupumusta, vaikka aikaisempien tutkimusten valossa voitiinkin olettaa niin (ks. Jansen ym., 1996; Maslach, 1982; McDermott, 1984). Tässä tutkimuksessa puhuttiin vaikutusmahdollisuuksista työssä, vaikka useissa tutkimuksissa on vastaavana terminä käytetty työn hallintamahdollisuuksia.

Hyvien vaikutusmahdollisuuksien ohella myös työhön sitoutuminen lisäsi huomattavasti työtyytyväisyyttä. Tulos oli yhdenmukainen Brownin (1996) meta-analyyttisen tutkimuksen kanssa, jossa työhön sitoutuminen korreloi merkitsevästi yleisen työtyytyväisyyden kanssa eli työhönsä vahvasti sitoutunut työntekijä oli tyytyväinen työhönsä. Voimakas työhön sitoutuminen on yhdistetty myös lisääntyneeseen emotionaaliseen ylirasittumiseen (ks. Rimmerman, Portowicz & Ehrlich, 1985), mutta tässä tutkimuksessa työhön sitoutuminen ei selittänyt emotionaalista ylirasittumista.

Työn aikapaineet olivat asetetun hypoteesin mukaisesti merkitsevä työuupumuksen selittäjä. Työn aikapaineet eivät kuitenkaan selittäneet työtytymättömyyttä. Tämän tutkimuksen kanssa yhdenmukaisia tuloksia ovat saaneet mm. Cordes ym. (1997), joiden mukaan työn määrällinen ylikuormittavuus ennustaa työuupumuksen oireista parhaiten juuri emotionaalista ylirasittumista. Työuupumuksen ehkäisyssä olisi syytä kiinnittää huomiota tähän tulokseen. Eräs työuupumuksen ehkäisykeinoista työpaikoilla liittyy siihen, että työntekijät eivät uuvuta itseään tekemällä liian pitkiä työpäiviä, tapaamalla liian monia asiakkaita tai jättämällä lomansa viettämättä (Cherniss, 1980). Keskeistä on työn stressitekijöistä irrottautuminen, joka on mahdollista hyvin erilaisissa ympäristöissä (Etzion, Eden & Lapidot, 1998; Zohar, 1997).

Epävarmuus työn jatkuvuudesta ei oletusten vastaisesti selittänyt työuupumusta (vrt. Happonen ym., 1998; Landsbergis, 1988). Tulos tuntui yllättävältä, sillä erilaisia työn epävarmuustekijöitä kuten määräaikaista työsuhteita (ns. pätkätyöt) ja lomauttamisia pidetään yleisesti työntekijöitä kuormittavina seikkoina. Tulokseen vaikutti todennäköisesti se, että tutkituista työntekijöistä vain 2 % oli määräaikaissuhteessa. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia työn epävarmuuden merkitystä myös työtyytyväisyyden kohdalla, sillä

työssä tapahtuneiden kielteisten muutosten ja epävarmuuden on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu selittävän työtytymättömyyttä (ks. Heaney, Israel & House, 1994; O'quin & Lotempio, 1998; Vahtera & Pentti, 1995).

Työpaikan ihmissuhteista ainoastaan hyvä esimissuhteiden laatu selitti vähäistä työuupumusta. Tulos on samankaltainen kuin Jansenilla ym. (1996), joiden tutkimuksessa esimiehiltä saatu sosiaalinen tuki lisäsi merkittävimmin työntekijöiden hyvinvointia. Se, ettei työtoverisuhteilla ollut merkitystä työuupumuksen selittäjänä, voi johtua esimissuhteiden ja työtoverisuhteiden laadun summamuuttujien keskinäisen korrelaation ($r = .53$) voimakkuudesta. Jos esimissuhteet jätettäisiin kokonaan pois regressiomallista, selittäisivät myös työtoverisuhteet todennäköisesti työuupumusta ($r = -.28$). Työntekijä on usein huomattavasti tiiviimmässä kanssakäymisessä työtovereidensa kuin esimiehensä kanssa. Siksi tuntuisi luonnolliselta, että myös hyvät työtoverisuhteet vähentäisivät työuupumusta ja huonot vastaavasti lisääisivät sitä. Esimerkiksi Toppisen ja Kalimon (1995) tutkimuksessa organisaation huono ilmapiiri ja työyhteisön ristiriidat selittivät merkitsevästi työuupumusta.

Työtyytyväisyyttä ja työuupumusta selittivät tässä tutkimuksessa pääasiassa eri tekijät. Työtyytyväisyyden kohdalla merkitsevimpiä selittäjiä olivat vaikutusmahdollisuudet työssä ja työhön sitoutuminen, kun taas työuupumusta selittivät parhaiten aikapaineet työssä ja työpaikan esimissuhteiden laatu. Ainoastaan itsearvostus oli merkitsevä selittäjä sekä työtyytyväisyyden että työuupumuksen kohdalla. Työntekijän korkea itsearvostus selitti paitsi työtyytyväisyyttä myös vähäistä työuupumusta. Myös Judge, Locke, Durham ja Kluger (1998) ovat havainneet, että itseään arvostavat ja omaan selviytymiskykyynsä luottavat yksilöt ovat muita tyytyväisempiä työhönsä. Byrnen (1994) mukaan hyvä itsetunto vastaavasti vähentää työuupumuksen riskiä. Heikko itsearvostus ei kuitenkaan välttämättä ennusta työuupumusta, vaan se voi olla myös työuupumuksen seuraus. Itsetunnon heikkenemistä pidetään yleensä yhtenä työuupumuksen osa-alueena, joka ilmenee alentuneena suorituskyvyn tunteena (ks. Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Tässä poikkileikkaustutkimuksessa ei voitu arvioida itsearvostuksen ja työntekijän hyvinvoinnin välistä syy-seuraussuhdetta.

Myös muiden hyvinvointia selittävien työn psykososiaalisten piirteiden ja työtyytyväisyyden sekä työuupumuksen välisen syy-seuraussuhteen tutkiminen oli tutkimuksessa käytetyn poikkileikkausasetelman vuoksi mahdotonta. Lisäksi tulosten luotettavuutta saattaa heikentää se, että tutkimusaineisto kerättiin kyselymenetelmällä. Itsearviointit omasta jaksamisesta tms. voivat olla virheellisiä, jos vastaaja esimerkiksi pyrkii

välittämään itsestään todellista myönteisemmän kuvan.

Työn stressitekijöiden vaikutuksia muuntavina moderaattoreina tarkasteltiin itsearvostusta ja puolisolta saatua sosiaalista tukea. Näistä kumpikaan ei muuntanut työn stressitekijöiden vaikutuksia hyvinvointiin ja siten suojannut hyvinvointia työssä. Moderaattorina olisi puolisoluen lisäksi ollut kiinnostavaa tarkastella myös työyhteisön tarjoamaa sosiaalista tukea. Esimerkiksi Greenglassin, Fiksenbaumin ja Burken (1996) tutkimuksessa työyhteisön ja etenkin työtovereiden tuki suojasi parhaiten opettajien hyvinvointia. Myös Lim (1996) havaitsi, että työyhteisön sosiaalinen tuki suojasi työntekijää työn epävarmuuden aiheuttamalta työtytyymättömyydeltä.

Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää itsearvostuksen lisäksi myös muita stressitekijöiden vaikutuksia mahdollisesti muuntavia persoonallisuuden piirteitä kuten koherenssin tunnetta, jolla tarkoitetaan yksilön luottamusta siihen, että asiat ovat ymmärrettäviä ja ennustettavia ja että kaikki tulee sujumaan niin hyvin kuin on mahdollista (Antonovsky, 1979). Koherenssin tunteen on todettu suojaavan henkisesti kuormittavissa tehtävissä toimivia työntekijöitä emotionaaliselta ylläsuruttumiselta (Pålsson, Hallberg, Nordberg & Björvell, 1996). Heikko koherenssin tunne taas lisää alttiutta rasittua psyykkisesti työelämän muutoksista ja epävarmuustekijöistä (Vahtera & Pentti, 1995). Aikaisemmissa tutkimuksissa moderaattoreina on koherenssin tunteen ohella tarkasteltu mm. sitkeyttä (hardiness), kontrolliorientaatiota ja coping-keinoja (Cox & Ferguson, 1991; Schaubroeck & Ganster, 1991).

Työtytytyväisyyden ja työuupumuksen mahdollisimman laaja-alainen tunteminen on tärkeää, kun halutaan ehkäistä työtytytyymättömyyden ja työuupumuksen haittavaikutuksia kuten lisääntyneitä poissaoloja, runsasta terveystalvelujen käyttöä ja työpaikkojen vaihtamisia (Cherniss, 1980; Kalimo & Toppinen, 1997; Locke, 1976; Olkinuora & Pöyhönen, 1985). Tämän tutkimuksen perusteella työtytytyymättömyyden ja työuupumuksen haittavaikutusten ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi tulisi kiinnittää huomiota esimerkiksi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin työssä, työn aikapaineisiin ja esimissuhteiden laatuun työpaikoilla. Myös työntekijöiden itsearvostukseen tulisi tämän tutkimuksen perusteella kiinnittää huomiota, sillä itsearvostus oli merkitsevässä yhteydessä sekä työtytytyväisyyteen että työuupumukseen. Esimerkiksi kohentamalla työntekijöiden käsitystä ammatillisesta pätevyystään, suorituksistaan ja työnsä arvosta voidaan lisätä työn stressitekijöiden hallintaa, vähentää uupumusalttiutta ja lisätä tytytytyväisyyttä niin työssä kuin muillakin elämäntalalueilla (ks. Carmel, 1997).

LÄHTEET

- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barker, K. (1993). Changing assumptions and contingent solutions: the costs and benefits of women working full- and part-time. *Sex Roles*, 28, 47-71.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bhana, A. & Haffeejee, N. (1996). Relation among measures of burnout, job satisfaction, and role dynamics for a sample of South African child-care social workers. *Psychological Reports*, 79, 431-434.
- Bilgic, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132, 549-557.
- Biri, P. (1998). Job satisfaction, practice patterns, and quality in primary medical care. University of Helsinki. Department of Public Health. *Kansanterveystiteen julkaisuja*, M 132.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Byrne, B. M. (1994). Burnout: testing the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-673.
- Carmel, S. (1997). The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties, and the relationship to work outcomes and life satisfaction. *Psychological Reports*, 80, 591-602.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout. Job stress in the human services (2. painos)*. Beverly Hills: Sage.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: a comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685-701.

- Corrigan, P. W., Holmes, E. P. & Luchins, D. (1995). Burnout and collegial support in state psychiatric hospital staff. *Journal of Clinical Psychology*, 51, 703-710.
- Cox, T. & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), *Personality and stress: individual differences in the stress process* (s. 7-30). Chichester: John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Daniels, K. & Guppy, A. (1995). Stress, social support and psychological well-being in British accountants. *Work and Stress*, 9, 432-447.
- Eriksson, B. (1998). *Arbetet i människors liv*. Göteborg University. Monograph from the Department of Sociology, 66.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Fields, D. L. & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.
- Geyer, P. D. & Daly, J. P. (1998). Predicting job satisfaction for relocated workers: interaction of relocation consequences and employee age. *The Journal of Psychology*, 132, 417-426.
- Greenglass, E., Fiksenbaum, L. & Burke, R. J. (1996). Components of social support, buffering effects and burnout: implications for psychological functioning. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 185-197.
- Guppy, A. & Rick, J. (1996). The influences of gender and grade on perceived work stress and job satisfaction in white collar employees. *Work and Stress*, 10, 154-164.
- Haavio-Mannila, E. (toim.) (1990). *Työn laatu, sosiaaliset suhteet ja hyvinvointi*. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen työselostuksia n:o 53.
- Haavio-Mannila, E. (1992). Work, family and well-being in five North- and East-European capitals. *Suomalaisen tiedeakatemian toimituksia*, B 255.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. USA: Addison-Wesley.
- Happonen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Nätti, J. & Koivunen, T. (1996). *Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 98.
- Happonen, M., Mauno, S., Nätti, J. & Kinnunen, U. (1998). *Koettu työn epävarmuus:*

- pitkittäistutkimus kolmessa organisaatiossa. *Janus*, 6, 279-298.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (toim.) (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: effects on job satisfaction and health. *Social Science Medicine*, 38, 1431-1437.
- Helsingin Sanomat, 28.2.1999
- Hodson, R. (1997). Group relations at work: solidarity, conflict, and relations with management. *Work and Occupations*, 24, 426-452.
- Jansen, P. G. M., Kerkstra, A., Abu-Saad, H. H. & van Der Zee, J. (1996). The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 33, 407-421.
- Jayarathne, S. & Chess, W. A. (1983). Job satisfaction and burnout in social work. Teoksessa B. A. Farber (toim.), *Stress and burnout in the human service professions* (s. 129-141). New York: Pergamon Press.
- de Jonge, J. & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), 17-34.
- Kacmar, K. M. & Ferris, G. R. (1989). Theoretical and methodological consideration in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74, 201-207.
- Kalimo, R. (1985). Psykkiset ja epämääräiset somaattiset oireet työterveysongelmina. *Työterveyslaitoksen tutkimuksia* 3 (4), 367-384.
- Kalimo, R. (1987). Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia - terveys ja työelämän laatu* (s. 50-72). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Leskinen, J. & Toppinen, S. (1994). Innovaatioprojektin johtaminen teollisuudessa. Ryhmän vaiheet ja stressinhallinta. *Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 1*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11, 94-100.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Keskinen, S. (1991). Sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. *Psykologia*, 26, 187-190.
- Kinnunen, U., Ruoppila, I. & Nousiainen, H. (1991). Työ sairaalassa: organisaatioilmasto ja työn kokeminen. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 2/91.
- Kolu, T. (1991). Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Komiteanmietintö 38. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Landsbergis, P. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 217-239.
- Lehto, A.-M. (1991). Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Komiteanmietintö 39. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (1998). Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. *Työmarkkinat* 12/1998. Tilastokeskus.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- Lindström, K., Lehto, A.-M. & Kandolin, I. (1989). Ikä ja työ. Eri ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet. Tutkimuksia nro 154. Helsinki: Tilastokeskus.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M. D. Dunnette (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (1994). Family-friendly workplaces, work-family interface, and worker health. Teoksessa G. P. Keita & J. J. Hurrell, Jr. (toim.), *Job stress in a changing workforce. Investigating gender, diversity, and family issues* (s. 253-264). Washington, D. C.: APA.
- Maslach, C. (1982). *Burnout - the cost of caring*. New York: Prentice Hall Press.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851.

- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory. Third Manual.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- McDermott, D. (1984). Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction, and control. *Journal of Human Stress*, 10 (2), 79-85.
- Norvell, N. K., Hills, H. A. & Murrin, M. R. (1993). Understanding stress in female and male law enforcement officers. *Psychology of Women Quarterly*, 17, 289-301.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S. & Virolainen, M. (1995). Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 92.
- Olkinuora, M., Asp, S., Juntunen, J., Kauttu, K., Strid, L. & Äärimaa, M. (1988). Lääkärien stressi, burnout ja suisidaalisuus. *Suomen Lääkärilehti*, 43, 1289-1298.
- Olkinuora, M. & Pöyhönen, T. (1985). Hoitoalojen burnout-ilmiö. *Suomen lääkäri-lehti*, 40, 561-566.
- O'quin, K. & Lotempio, S. (1998). Job satisfaction and intentions to turnover in human services agencies perceived as stable or nonstable. *Perceptual and Motor Skills*, 86, 339-344.
- Piltch, C. A., Walsh, D. C., Mangione, T. W. & Jennings, S. E. (1994). Gender, work, and mental distress in an industrial labor force: an expansion of Karasek's job strain model. Teoksessa G. P. Keita & J. J. Hurrell, Jr. (toim.), *Job Stress in a changing workforce. Investigating gender, diversity, and family issues* (s. 39-54). Washington, D. C.: APA.
- Pines, A. (1983). On burnout and the buffering effects of social support. Teoksessa B. A. Farber (toim.), *Stress and burnout in the human service professions* (s. 155-174). New York: Pergamon Press.
- Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., Szmukler, G., Bebbington, P. & Thornicroft, G. (1997). Perceived sources of work stress and satisfaction among hospital and community mental health staff, and the relation to mental health, burnout and job satisfaction. *Journal of Psychosomatic Research*, 43, 51-59.
- Pålsson, M-B., Hallberg, I. R., Nordberg, 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.
- Pöyhönen, T. (1987). Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa K. Lindström & R.

- Kalimo (toim.), Työpsykologia - terveyst ja työelämän laatu (s. 127-141). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rimmerman, A., Portowicz, D. J. & Ehrlich, N. (1985). An analysis of factors pertaining to burnout among paraprofessional rehabilitation workers in Israel. *International Journal of Rehabilitation Research*, 8, 455-458.
- Rosenberg, M. (1962). The association between self-esteem and anxiety. *Journal of Psychiatric Research*, 1, 135-152.
- Scandura, T. A. & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Schaubroeck, J. & Fink, L. S. (1998). Facilitating and inhibiting effects of job control and social support on stress outcomes and role behavior: a contingency model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 167-195.
- Schaubroeck, J. & Ganster, D. C. (1991). Associations among stress-related individual differences. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), *Personality and stress: individual differences in the stress process* (s. 33-66). Chichester: John Wiley & Sons.
- Schulz, R., Greenley, J. R. & Brown, R. (1995). Organization, management, and client effects on staff burnout. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 333-345.
- Smith, P. C. (1992). In pursuit of happiness. Why study general job satisfaction? Teoksessa C. J. Cranny, P. C. Smith & E. F. Stone (toim.), *Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance* (s. 5-19). New York: Lexington Books.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Smith, P. L., Smits, S. J. & Hoy, F. (1998). Employee work attitudes: the subtle influence of gender. *Human Relations*, 51, 649-666.
- Toppinen, S. & Kalimo, R. (1995). Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillisen pätevyyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. *Työ ja ihminen*, 9 (4), 235-254.
- Vahtera, J. & Pentti, J. (1995). Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vartiainen, M. (1989). JDS - Job Diagnostic Survey - katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia. Raportti no. 112.
- Vartiovaara, I. (1987). Burnout: henkinen pahoinvointi. Juva: WSOY.

Wolpin, J., Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44, 193-209.

Ylöstalo, P. & Rahikainen, O. (1998). *Työolobarometri: lokakuu 1997*. Helsinki:
Työministeriö

Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 101-115.

LIITTEET

Liite 1. Työntekijäkyselyn lomake

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

LUOTTAMUKSELLINEN

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

I TAUSTATIEDOT

0. Missä yrityksessä/organisaatiossa työskentelet?

Yrityksen/organisaation nimi _____

00. Entä millä yrityksen/organisaation osastolla tai toimipaikassa työskentelet?

Osaston/toimipaikan nimi _____

1. Sukupuolesi

1 nainen

2 mies

2. Syntymävuotesi 19 ____

3. Siviilisäätyysi

1 avioliitossa

2 avoliitossa

3 naimaton

4 asumuserossa tai eronnut

5 leski

4. Jos olet avio- tai avoliitossa, onko puolisososi tällä hetkellä

1 palkansaaja tai yrittäjä

2 työtön tai lomautettu

3 hoitaa omaa kotitaloutta

4 opiskelija

5 työkyvytön tai eläkkeellä

6 tekee jotain muuta, mitä? _____

5. Onko Sinulla alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?

0 ei

1 kyllä, montako lasta? _____ lasta

6. Jos Sinulla on lapsia, minkä ikäisiä lapsesi ovat (lukien mukaan nekin, jotka eivät asu kanssasi) (nuorimmasta alkaen)

1.lapsi ____ v 2.lapsi ____ v 3.lapsi ____ v 4.lapsi ____ v

5.lapsi ____ v 6.lapsi ____ v 7.lapsi ____ v 8.lapsi ____ v

7. Millainen ammatillinen koulutus Sinulla on?

- 1 työllisyys- tai ammatillinen kurssi
 - 2 ammatillinen koulu
 - 3 ammatillinen opisto
 - 4 korkeakoulututkinto
 - 0 ei mitään mainituista
8. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi? (vastaa mahdollisimman täsmällisesti, esimerkiksi ei työmies vaan sähköasentaja; ei opiskelija vaan kassatoimihenkilö)
-
9. Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna **viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana**?
- 1 en
 - 2 kerran
 - 3 useita kertoja
10. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi (=nykyisen työnantajan palveluksessa)?
_____ vuotta
11. Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?
- 1 ei
 - 2 kyllä, alaisuudessa työskentelee _____ henkeä
12. Oletko **viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana** ollut koulutuksessa siten, että olet saanut koulutusajalta palkkaa?
- 1 en
 - 2 kyllä, montako päivää? _____ päivää yhteensä
13. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen ja kuinka paljon osallistut ammattiyhdistyksen kokouksiin tai muihin ay-tapahtumiin?
- 1 en ole jäsen
 - 2 olen jäsen, en osallistu lainkaan ay-toimintaan
 - 3 olen jäsen ja osallistun hyvin vähän ay-toimintaan
 - 4 olen jäsen ja osallistun jonkin verran ay-toimintaan
 - 5 olen jäsen ja osallistun paljon ay-toimintaan
14. Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa tai osastolla, jolla itse työskentelet?
- 1 1-4 henkeä
 - 2 5-19
 - 3 20-49
 - 4 50-199
 - 5 200 tai enemmän
15. Onko nykyinen työsuhteesi
- 1 pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva
 - 2 määräaikainen
16. Mitkä ovat tulosi kuukaudessa päätyössä veroja vähentämättä? (Tuloon lasketaan vuorotyölisät, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia. Noin 500 mk:n tarkkuus riittää.) _____ mk/kk
17. Miten luonnehtisit perheesi nykyistä taloudellista tilannetta?
- 1 erittäin kireä taloudellinen tilanne

- 2 melko kireä taloudellinen tilanne
 3 melko hyvä taloudellinen tilanne
 4 erittäin hyvä taloudellinen tilanne
18. Kuinka monta tuntia on säännöllinen (normaali) työaikasi ilman ylitöitä?
 viikossa _____ t tai periodissa _____ t
19. Millainen työaikamuoto Sinulla on?
 1 säännöllinen päivätyö
 2 säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö
 3 kaksivuorotyö
 4 kolmivuorotyö (mukaanlukien 5-vuoro)
 5 muu työaikamuoto, mikä? _____
20. Mikä seuraavista vaihtoehtoista on palkkausmuotosi?
 1 tuntipalkka
 2 viikko- tai kuukausipalkka
 3 urakka- tai osaurakkapalkka
 4 provisiopalkka
 5 muu, mikä? _____
21. Oletko vaihtanut työtä tai työtehtäviä ollessasi nykyisessä työpaikassa **viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana?**
 1 en
 2 kyllä
22. Jos olet vaihtanut työtehtäviä, miten asemasi työpaikalla muuttui työtehtävien vaihtuessa
 1 parani
 2 ennallaan
 3 heikentyi
23. Jos voisit itse valita työajan pituuden päätyössäsi olettaen, että palkka määräytyy työajan mukaan, niin kuinka monta tuntia haluaisit työskennellä viikossa
 _____ tuntia/viikko tai _____ tuntia/periodi
24. Oletko tehnyt ylitöitä korvausta vastaan **viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?** Korvauksella tarkoitetaan rahaa tai vapaapäiviä.
 1 kyllä, vähintään kerran kuukaudessa
 2 kyllä, muutaman kerran vuodessa
 3 kyllä, harvemmin
 4 en lainkaan
25. Entä oletko tehnyt ylitöitä, joista et saa korvausta rahana etkä vapaana?
 1 kyllä, vähintään kerran kuukaudessa
 2 kyllä, muutaman kerran vuodessa
 3 kyllä, harvemmin
 4 en lainkaan

II TYÖYMPÄRISTÖ JA SEN MUUTOKSET

26. Onko jokin seuraavista asioista työssäsi tapahtunut Sinulle viimeisen kolmen vuoden aikana?

	Ei	Kyllä
a) Bruttopalkkaasi 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	1	2
d) Olet tehnyt lyhennettyä työviikkoa	1	2
e) Olet ollut lomautettuna palkatta	1	2
f) Olet siirtynyt osa-aikatyöhön työnantajan vaatimuksesta	1	2
g) Työaikasi on muutettu epämukavaksi	1	2
h) Työaikasi pituus on vaihdellut aiempaa enemmän	1	2
i) Sinut on siirretty toiseen työhön	1	2

27. Kuvittele hetkeksi, että seuraavat muutokset voisivat tapahtua Sinulle työssäsi. Kuinka merkittävänä ja huolestuttavana Sinä pitäisit sitä mahdollisuutta, että

	Muutos olisi			
	Erittäin merkittävä	Melko merkittävä	Ei kovin merkittävä	Ei lainkaan merkittävä
a) Sinut siirretään muuhun työhön	1	2	3	4
b) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
c) Sinut lomautetaan	1	2	3	4
d) Sinut painostetaan eläkkeelle	1	2	3	4
e) Työaikaasi lyhennetään	1	2	3	4
f) Työaikasi muuttuu epämukavaksi	1	2	3	4
g) Palkkaasi alennetaan	1	2	3	4
h) Lomarahat poistetaan tai supistetaan	1	2	3	4
i) Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4

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

	Erittäin todennäköistä	Melko todennäköistä	Melko epätodennäköistä	Erittäin epätodennäköistä
a) Sinut siirretään muuhun työhön	1	2	3	4
b) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
c) Sinut lomautetaan	1	2	3	4
d) Sinut painostetaan eläkkeelle	1	2	3	4
e) Työaikaasi lyhennetään	1	2	3	4
f) Työaikasi muuttuu epämukavaksi	1	2	3	4
g) Palkkaasi alennetaan	1	2	3	4
h) Lomarahat poistetaan tai supistetaan	1	2	3	4
i) Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4

29. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni					

liittyviin asioihin	1	2	3	4	5
b) Olen huolestunut siitä, että minut mahdollisesti irtisanotaan	1	2	3	4	5
c) Voin estää työhöni vaikuttavat kielteiset muutokset	1	2	3	4	5
d) Olen varma, että työni jatkuu pitkän aikaa	1	2	3	4	5
e) Olen hyvin perillä työpaikan tilanteesta ja voin hallita työhöni vaikuttavia asioita	1	2	3	4	5
f) Ajatus siitä, että minut irtisanotaan, huolestuttaa minua todella	1	2	3	4	5
g) En ole huolissani työni tulevaisuudesta	1	2	3	4	5
h) Olen varma, että menetän työni muutaman vuoden kuluessa	1	2	3	4	5

30. Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet tai vähentyneet omassa työssäsi viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana?

	Lisääntynyt		Ennal- laan	Vähentynyt	
	sel- västi	jonkin verran		jonkin verran	sel- västi
a) Työtahti, kiire	1	2	3	4	5
b) Työturvallisuus	1	2	3	4	5
c) Työsi ruumiillinen rasittavuus	1	2	3	4	5
d) Työsi henkinen rasittavuus	1	2	3	4	5
e) Työsi tuloksellisuus	1	2	3	4	5
f) Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5
g) Mahdollisuutesi itsesi kehittämiseen	1	2	3	4	5
i) Vaikutusmahdollisuutesi omaan työhön	1	2	3	4	5

31. Minkä suuntaisia muutoksia oletat, että työssäsi tapahtuu seuraavan 12 kuukauden kuluessa?

	Paranee		Ennal- laan	Heikkenee	
	sel- västi	jonkin verran		jonkin verran	sel- västi
a) Palkkatasosi	1	2	3	4	5
b) Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5
c) Työsi varmuus	1	2	3	4	5
d) Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
e) Työsi itsenäisyys	1	2	3	4	5
f) Työsi vastuullisuus	1	2	3	4	5
g) Omien tavoitteiden saavuttaminen	1	2	3	4	5
h) Vaikutusmahdollisuutesi työssä	1	2	3	4	5

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

	Kyllä, var- masti	Kyllä, mahdol- lisesti	Luulta- vasti EI	Varmasti EI
a) Sinulle tarjotaan tilalle ammattiasi ja työkokemuksesi vastaavaa työtä samasta työorganisaatiosta	1	2	3	4
b) Löydät ammattiasi ja työkokemuksesi vastaavaa työtä samalta paikkakunnalta	1	2	3	4
c) Löydät ammattiasi ja työkokemuksesi vastaavaa työtä joltain muulta paikkakunnalta	1	2	3	4

33. Miten hyvin olet perillä organisaatiosi tämänhetkisestä tilanteesta (tuotanto, markkinointi rahoitus ym.) ja organisaation kehittämissuunnitelmista?
- 1 olen erittäin hyvin perillä
 - 2 olen melko hyvin perillä
 - 3 en osaa sanoa
 - 4 olen melko huonosti perillä
 - 5 olen erittäin huonosti perillä
34. Millaista tiedotus on mielestäsi organisaatiossasi?
- 1 avointa ja rehellistä
 - 2 melko avointa ja rehellistä
 - 3 ei avointa mutta ei salailevaakaan
 - 4 melko salailevaa tai todellisuudenvastaista
 - 5 salailevaa ja todellisuudenvastaista
35. Entä liikkuko työpaikkasi toimintaan liittyviä huhuja ja vahvistamattomia tietoja henkilöstön keskuudessa?
- 1 erittäin vähän
 - 2 melko vähän
 - 3 jonkin verran
 - 4 melko paljon
 - 5 erittäin paljon
36. Tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä
- 1 hyvissä ajoin etukäteen
 - 2 vain hieman ennen muutosta
 - 3 vasta muutoksen tapahtuessa

III HYVINVOINTI TYÖSSÄ

37. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat työtäsi?

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	paljon
a) Minun on kiirehdittävä suoriutukseni työstäni	1	2	3	4
b) Työmääräni jakautuu epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat	1	2	3	4
c) Joudun töiden liian suuren määrän takia jättämään töitä tekemättä	1	2	3	4
d) Minulla on aina jonossa tekemättömiä töitä	1	2	3	4
e) Työni sisältää määräaikoja tai muita tiukkoja aikatauluja	1	2	3	4

38. Kuinka paljon voit vaikuttaa työssäsi seuraaviin asioihin?

	en lainkaan	jonkin verran	melko paljon	paljon
a) Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1	2	3	4
b) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4
c) Työtahtiisi	1	2	3	4
d) Työmenetelmiisi	1	2	3	4
e) Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	1	2	3	4
f) Siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4
g) Laitehankintoihin	1	2	3	4

39. Seuraavaksi kysytään, miten tyytyväinen olet alla lueteltuihin työsi piirteisiin.

Kuinka tyytyväinen olet tähän työsi piirteeseen?

	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	siltä väliltä	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
a) Työsuhteeni jatkuvuuteen	1	2	3	4	5
b) Palkkaani ja muihin työsuhte-etuihini	1	2	3	4	5
c) Henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen työssäni	1	2	3	4	5
d) Ihmisiin, joiden kanssa keskustelen ja työskentelen työpaikalla	1	2	3	4	5
e) Esimieheltäni saamaani arvostukseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun	1	2	3	4	5
f) Tunteeseen, että olen saavuttanut jotakin merkittävää työssäni	1	2	3	4	5
g) Mahdollisuuden tutustua muihin ihmisiin työssäni	1	2	3	4	5
h) Esimieheltäni saamaani tukeen ja ohjaukseen	1	2	3	4	5
i) Palkkani oikeudenmukaisuuteen tälle organisaatiolle antamaani työpanokseen verrattuna	1	2	3	4	5
j) Mahdollisuuksiini ajatella ja toimia itsenäisesti työssäni	1	2	3	4	5
k) Tulevaisuuteni turvallisuuteen tässä organisaatiossa	1	2	3	4	5
l) Mahdollisuuksiini auttaa työssäni muita ihmisiä	1	2	3	4	5
m) Työni haasteellisuuteen	1	2	3	4	5
n) Työssäni saamaani johtamisen laatuun yleensä	1	2	3	4	5

40. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia?

	ei koskaan/harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	erittäin usein/jatkuvasti
a) Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5
b) Tunnen itseni väsyneeksi, kun on lähdettävä työhön	1	2	3	4	5
c) Joudun työskentelemään liian lujasti	1	2	3	4	5
d) Tuntuu kuin olisin aivan lopussa	1	2	3	4	5
e) Työni stressaa minua aivan liikaa	1	2	3	4	5
f) Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikana	1	2	3	4	5

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

	ei koskaan	harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein	aina/jatkuvasti
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
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

42. Kuinka usein Sinulla on viimeisen vuoden aikana ollut seuraavanlaisia oireita tai vaivoja?

		ei koskaan/ harvoin	silloin tällöin usein	melko	usein jatkuvasti	erittäin usein/ erittäin usein/
a)	päänsärky	1	2	3	4	5
b)	väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	1	2	3	4	5
c)	vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	1	2	3	4	5
d)	sydämen tykytykset tai epäsäännölliset sydämen lyönnit	1	2	3	4	5
e)	huimauksen tunne	1	2	3	4	5
f)	masennus	1	2	3	4	5
g)	närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	1	2	3	4	5
h)	ylirasittuneisuus	1	2	3	4	5
i)	jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	1	2	3	4	5
j)	tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	1	2	3	4	5

43. Jos vertaat terveydentilaasi toisten samanikäisten terveydentilaan, niin onko terveytesi mielestäsi

- 1 huomattavasti parempi
- 2 hieman parempi
- 3 suunnilleen samanlainen
- 4 hieman huonompi
- 5 huomattavasti huonompi

44. Miten hyvin seuraavat työpaikkaasi koskevat väittämät pitävät paikkansa?

		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a)	Työyksikkö, jossa työskentelen, toimii tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti	1	2	3	4	5
b)	Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani	1	2	3	4	5
c)	Esimieheni keskustelee runsaasti työntekijöiden kanssa	1	2	3	4	5
d)	Työpaikallani esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
e)	Työyksikköni on kokonaisuutena vastuuntuntoinen ja yritteliäs	1	2	3	4	5
f)	Työpaikallani vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1	2	3	4	5
g)	Työpaikkani johto on passiivista, eikä puutu asioihin	1	2	3	4	5
h)	Työpaikallani esiintyy esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	1	2	3	4	5
i)	Työpaikan eri henkilöstöryhmien välillä ilmenee avointa erimielisyyttä ja ristiriitoja	1	2	3	4	5
j)	Esimiehiltä saa apua ja tukea, kun työ tuntuu hankalalta	1	2	3	4	5

45. Ovatko seuraavat asiat muuttuneet omassa työssäsi viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana?

		Lisääntynyt/ parantunut		Ennal- laan	Vähentynyt / heikentynyt	
		sel- västi	jonkin verran		jonkin verran	sel- västi
a)	Kannustuksen saanti esimieheltä	1	2	3	4	5
b)	Kannustuksen saanti työtovereilta	1	2	3	4	5

c)	Työntekijöiden välinen kilpailu	1	2	3	4	5
d)	Työntekijöiden väliset ristiriidat	1	2	3	4	5
e)	Johdon ja alaisten ristiriidat	1	2	3	4	5
f)	Työnteon mielekkyys ja työhalut	1	2	3	4	5
g)	Esimiesten johtamistapa	1	2	3	4	5
h)	Työilmapiiri	1	2	3	4	5
i)	Työpaikan taloudellinen tilanne	1	2	3	4	5
j)	Oma asemasi työpaikalla	1	2	3	4	5

46. Kuinka seuraavat väittämät kuvaavat toimintaasi ja ajatuksiasi viimeisen vuoden aikana?

		ei	kyllä
a)	Olen hakenut toista työtä	1	2
b)	Olen seurannut tiiviisti tietoja avautuvista työpaikoista	1	2
c)	Olen ajatellut etsiä toista työtä	1	2
d)	Olen ajatellut mahdollisuutta lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää	1	2

47. Miten hyvin seuraavat työpaikallasi toteutettuihin muutoksiin liittyvät väittämät mielestäsi pitävät paikkansa?

		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a)	Organisaation johto on pyrkinyt kiinnittämään erityistä huomiota työvoiman suunnitteluun pitkällä aikavälillä	1	2	3	4	5
b)	Muutokset työpaikalla on suoritettu ilman varoituksia	1	2	3	4	5
c)	Organisaation johto on avustanut työpaikkansa menettäneitä työntekijöitä uuden työpaikan etsinnässä	1	2	3	4	5
d)	Työpaikkansa säilyttäneiden työteho on lisääntynyt	1	2	3	4	5
e)	Organisaation johto on suunnitellut muutoksien vaikutuksia huolellisesti etukäteen	1	2	3	4	5
f)	Johto on toimillaan pystynyt vakuuttamaan minut, että jäljelle jääneiden työpaikat säilyvät	1	2	3	4	5
g)	Työpaikkansa säilyttäneiden työmotivaatio on parantunut	1	2	3	4	5
h)	Työpaikkansa menettäneet on jätetty oman onnensa nojaan	1	2	3	4	5
i)	Työntekijät pystyvät yhteistoiminnallaan menestyksekkäästi vaikuttamaan työpaikan toimintaan	1	2	3	4	5

48. Kuinka seuraavat väitteet kuvaavat suhtautumistasi työhösi ja työorganisaatioosi?

		täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a)	En ole halukas panemaan itseäni likoon tämän organisaation hyväksi	1	2	3	4	5
b)	Elämässäni tapahtuvat tärkeimmät asiat koskevat työtäni	1	2	3	4	5
c)	Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa	1	2	3	4	5
d)	Työni on hyvin keskeinen osa elämääni	1	2	3	4	5
e)	Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	1	2	3	4	5
f)	Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni	1	2	3	4	5
g)	Vaikka minulle tarjottaisiin jonkin verran enemmän palkkaa muualla, en vakavasti harkitsisi työpaikan vaihtoa	1	2	3	4	5
h)	Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani ovat työsuuntautuneita	1	2	3	4	5

49. Kuvittele, että työorganisaatiosi on tilanteessa, jossa on vähennettävä huomattava määrä työntekijöitä ja myös Sinä olet vaarassa menettää työpaikkasi. Ratkaisua ei kuitenkaan tehdä heti, vaan joudut elämään epävarmuudessa. Kuinka kuvaisit ajattelu- ja toimintatapaasi tässä epävarmuustilanteessa?

	kuvaa erittäin huonosti	kuvaa melko huonosti	kuvaa jossain määrin	kuvaa melko hyvin	kuvaa erittäin hyvin
a) Yrittäisin toimia niin kuin mitään ei olisi tapahtunut	1	2	3	4	5
b) Kieltäytyisin uskomasta työpaikan menetystä mahdolliseksi	1	2	3	4	5
c) Yrittäisin saada tilanteesta vastuussa olevan henkilön muuttamaan mieltään	1	2	3	4	5
d) Toivoisin, että tilanne jollain lailla menisi ohi	1	2	3	4	5
e) Puhuisin luottamusmiehen kanssa	1	2	3	4	5
f) Koettaisin katsoa asioiden myönteistä puolta	1	2	3	4	5
g) Haluni tehdä työtä kärsisi tilanteesta	1	2	3	4	5
h) Yrittäisin pitää tunteeni sisälläni	1	2	3	4	5
i) Opettelisin elämään uudessa tilanteessa	1	2	3	4	5
j) Yrittäisin kaikin tavoin löytää uutta työtä	1	2	3	4	5
k) Näyttäisin tunteeni ulospäin	1	2	3	4	5
l) Olisin valmis protestoimaan tilanteesta menemällä lakkoon	1	2	3	4	5

50. Jos ajattelet kyseistä tilannetta yleisesti, oliko se sellainen,
- | | kyllä | ei |
|---|-------|----|
| a) jonka olet kokenut? | 1 | 0 |
| b) jonka voisit muuttaa ja jolle saattaisit tehdä jotain? | 1 | 0 |
| c) joka täytyisi hyväksyä tai johon täytyisi tottua? | 1 | 0 |

IV ARKIPÄIVÄ JA PERHE-ELÄMÄ

51. Seuraavaksi muutamia arkipäivän elämää koskevia kysymyksiä. Kunkin kysymyksen jälkeen on annettu valmiiksi äärimmäiset vastausvaihtoehdot. Rengasta se vaihtoehto 1-7, joka vastaa parhaiten käsitystäsi.

- a) Kuinka usein Sinulla on tunne, ettet oikeastaan välitä mitä ympärilläsi tapahtuu?
ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 *hyvin usein*
- b) Kuinka usein olet yllätynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka uskoit 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 1 2 3 4 5 6 7 *sen tarkoitus ja päämäärät ovat täysin selvät*
- e) Kuinka usein Sinusta tuntuu, että sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *ei koskaan*
- f) Kuinka usein Sinulla on tunne, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä, mitä tehdä?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *ei koskaan*
- g) Koetko, että päivittäisten tehtäviesi hoitaminen on
suuren mielihyvän 1 2 3 4 5 6 7 *tuskallista ja ikävää*
ja tyydytyksen lähde
- h) Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 *ei koskaan*

- i) Kuinka usein koet ristiriitaisia tunteita?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 en koskaan
- j) Monet ihmiset - jopa lujaluontoiset - kokevat tietyissä tilanteissa olevansa 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
olit yli- tai aliarvioi- 1 2 3 4 5 6 7 näit asian oikeassa
nut asian merkityksen mittakaavassa
- l) Kuinka usein Sinulla on tunne, että päivittäiset tekemisesi ovat jokseenkin
merkityksettömiä?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 ei koskaan
- m) Kuinka usein Sinulla on tunne, ettet voi olla varma, pystytkö pitämään asiat
hallinnassasi?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 ei koskaan

52. Kuinka hyvin seuraavat väittämät mielestäsi kuvaavat Sinua itseäsi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Minulla on myönteinen asenne itseeni	1	2	3	4	5
b) Olen suurin piirtein tyytyväinen itseeni	1	2	3	4	5
c) Toivon, että voisin arvostaa itseäni enemmän	1	2	3	4	5
d) En ole sellainen kuin haluaisin olla	1	2	3	4	5
e) Mielestäni minulla on koko joukko hyviä ominaisuuksia	1	2	3	4	5

53. Toisinaan työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen saattaa olla hankalaa. Lue jokainen alla oleva kysymys ja arvioi, miten usein kuvattu asia pitää paikkansa Sinun kohdallasi. Käytä vastatessasi vaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä ja siksi katsot, ettei kysymys koske Sinua.

	ei sovi/ ei perhettä	ei koskaan	harvoin	joskus	usein	hyvin usein
a) Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee tehtäviäsi kotona, kuten esimerkiksi ruuanlaittoa, kaupassa käyntiä, lastenhoitoa, pihatöitä tai kodin korjaustöitä?	0	1	2	3	4	5
b) Kuinka usein työsi tai urasi vie Sinulta aikaa, jonka haluaisit viettää perheesi kanssa?	0	1	2	3	4	5
c) Kuinka usein tunnet olevasi ylikuormittunut tai ylityöllistetty työsi vuoksi?	0	1	2	3	4	5
d) Kuinka usein perhe-elämäsi häiritsee tehtäviäsi työssä, kuten esimerkiksi töihin ehtimistä ajoissa, päivittäisten tehtävien suorittamista tai ylitöiden tekemistä?	0	1	2	3	4	5
e) Kuinka usein perhe-elämäsi vie Sinulta aikaa, jonka haluaisit käyttää työhön tai uraan liitty- vissä toiminnoissa?	0	1	2	3	4	5
f) Kuinka usein tunnet olevasi ylikuormittunut tai ylityöllistetty perhe- tai kotiasioiden vuoksi?	0	1	2	3	4	5

54. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa Sinun kohdallasi? Käytä kussakin väittämässä vastausvaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli et elä parisuhteessa tai mikäli Sinulla ei ole lapsia.

	pari- suhdetta/ perhettä	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Työlläni on myönteinen vaikutus parisuhteeseeni	0	1	2	3	4	5
b) Vietän aikaani niin paljon töissä, etten ehdi tehdä paljoakaan kotona	0	1	2	3	4	5
c) Koska olen usein ärtynyt töiden jälkeen, en ole niin hyvä isä tai äiti kuin haluaisin olla	0	1	2	3	4	5
d) Parisuhteeni kärsii työni vuoksi	0	1	2	3	4	5
e) Työhuoleni eivät häiritse kotitöihin keskittymistäni	0	1	2	3	4	5
f) Työni vuoksi minulla ei ole riittävästi aikaa lapsilleni	0	1	2	3	4	5
g) Töiden jälkeen jaksan useimmiten tehdä erilaisia asioita puolisoni kanssa	0	1	2	3	4	5
h) Työni vaikeuttaa kotitöiden hoitamista	0	1	2	3	4	5
i) Työni ansiosta olen parempi isä tai äiti	0	1	2	3	4	5
j) Työni estää minua viettämästä aikaa puolisoni kanssa	0	1	2	3	4	5
k) Töiden jälkeen olen usein liian väsynyt jaksakseni tehdä kotitöitä	0	1	2	3	4	5
l) Työni helpottaa hyvien suhteiden ylläpitoa lapsiini	0	1	2	3	4	5
m) Työhuolet häiritsevät suhdettani puolisoon	0	1	2	3	4	5
n) Työni ansiosta kotityöni sujuvat paremmin	0	1	2	3	4	5
o) Kun tulen töistä kotiin, minulla ei ole useinkaan voimia olla hyvä isä tai äiti	0	1	2	3	4	5

55. Kuinka kotityöt, kuten esimerkiksi ruuanlaitto, lastenhoito, kodin korjaustyöt ja siivous, ovat jakautuneet perheessänne?

- 1 teen itse huomattavasti enemmän
- 2 teen itse jonkin verran enemmän
- 3 teemme molemmat yhtä paljon
- 4 puolisoni tekee jonkin verran enemmän
- 5 puolisoni tekee huomattavasti enemmän

56. Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat parisuhdettaasi?

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
a) Olen tyytyväinen siihen, miten tehtävät ja velvollisuudet on parisuhteessamme jaettu	1	2	3	4	5
b) Olen tyytymätön kumppanini luonteenpiirteisiin ja hänen tapoihinsa	1	2	3	4	5
c) Uskoudun tai puhun puolisololleni asioista, jotka ovat minulle todella tärkeitä	1	2	3	4	5
d) Olen tyytymätön siihen, miten ilmaisemme asioita toisillemme ja minusta tuntuu, ettei kumppanini ymmärrä minua	1	2	3	4	5

e)	Olen tyytyväinen siihen tapaan, jolla ratkaisemme ongelmia ja teemme päätöksiä suhteessamme	1	2	3	4	5
f)	Saan puolisoiltani hyödyllisiä tietoja ja neuvoja	1	2	3	4	5
g)	Olen tyytymätön siihen, miten päätämme taloutta koskevista asioista	1	2	3	4	5
h)	Olen tyytyväinen siihen, miten vietämme vapaa-aikaamme yhdessä	1	2	3	4	5
i)	Saan puolisoiltani apua, tukea ja lohdutusta vaikeuksissa	1	2	3	4	5
j)	Olen tyytyväinen siihen, miten osoitamme tunteitamme toisillemme	1	2	3	4	5

57. Seuraavassa esitetään joitakin **perhe-elämää** koskevia väittämiä. Kuinka hyvin väittämät kuvaavat suhtautumistasi perhe-elämään? Käytä kussakin väittämässä vastausvaihtoehtoa ei sovi minuun vain silloin, mikäli Sinulla ei ole perhettä tai lapsia.

	ei sovi/ ei perhettä	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	en osaa sanoa	melko eri mieltä	täysin eri mieltä	
a)	Tärkeimmät minulle tapahtuvat asiat liittyvät perheeseeni	0	1	2	3	4	5
b)	Yleisesti ottaen olen tyytyväinen itseeni vanhempana	0	1	2	3	4	5
c)	Luulen, että olisin tyytymättömämpi elämäni, jos minulla ei olisi lapsia	0	1	2	3	4	5
d)	Perhe on hyvin keskeinen osa elämäni	0	1	2	3	4	5
e)	Lasteni kasvattaminen on ollut vaikeampaa ja ongelmallisempaa, kuin mitä olin odottanut	0	1	2	3	4	5
f)	Yleisesti ottaen olen tyytyväinen siihen, millaiset suhteet minulla on lapsiini	0	1	2	3	4	5
g)	Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani ovat perhesuuntautuneita	0	1	2	3	4	5
h)	Vanhempana oleminen ei ole ollut niin tyydyttävää, kuin oletin sen olevan	0	1	2	3	4	5
i)	Koen lasteni kasvattamisen hyvin palkitsevana	0	1	2	3	4	5

58. Mitä työhön ja perhe-elämään liittyviä toimenpiteitä mielestäsi tarvittaisiin, jotta työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sujuisi omalla kohdallasi paremmin? Ympäröi valitsemasi vaihtoehto/vaihtoehdot ja kuvaa tarvitsemiasi toimenpiteitä.

1 Ei tarvita mitään toimenpiteitä, sillä työn ja perhe-elämän yhdistäminen sujuu jo hyvin kohdallani.

2 Tarvitaan työhön liittyviä toimenpiteitä, **mitä?** _____

3 Tarvitaan perhe-elämään liittyviä toimenpiteitä, **mitä?** _____

59. Lopuksi kysymme vielä lähitulevaisuuden kulutussuunnitelmia. Aiotko/aikooko kotitaloutesi käyttää seuraavan puolen vuoden aikana rahaa seuraaviin kalliisiin asioihin tai hyödykkeisiin?

kyllä varmasti	mahdol- lisesti	luulta- vasti ei	ei
-------------------	--------------------	---------------------	----

a)	asunnon hankintaan	1	2	3	4
b)	asunnon korjaukseen	1	2	3	4
c)	kodin sisustukseen	1	2	3	4
d)	viihde-elektroniikan hankintaan	1	2	3	4
e)	auton hankintaan	1	2	3	4
f)	vapaa-ajan matkoihin ulkomailta	1	2	3	4

60. Entä oletko osallistunut edelliseen helmikuussa 1995 tehtyyn kyselyyn?

- 1 olen
- 2 en ole

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

Mikäli haluat vielä lopuksi sanoa jotain tutkimuksesta ja siihen liittyvästä kyselystä, sana on vapaa!