

**NUORTEN ESIMIESTEN OPTIMISMI  
JA HENKILÖKOHTAISET TAVOITTEET**

**Marjukka Hämäläinen**

**Pro gradu- tutkielma**

**Jyväskylän yliopisto**

**Psykologian laitos**

**Elokuu 2008**

## TIIVISTELMÄ

### Nuorten esimiesten optimismi ja henkilökohtaiset tavoitteet

Tekijä: Marjukka Hämäläinen

Ohjaaja: prof. (ma.) Taru Feldt

Psykologian pro gradu- tutkielma

Jyväskylän yliopisto

Elokuu 2008

35 sivua

Tutkimuksessa tarkasteltiin nuorten esimiesten optimistisuutta sekä heidän itselleen asettamia henkilökohtaisia tavoitteita. Optimismin sekä henkilökohtaisten tavoitteiden yhteyttä tutkittiin suhteessa taustatekijöihin (sukupuoli, siviilisääty, lapsia/ei lapsia, ammatillinen koulutus, esimiesasema, työsuhte). Lisäksi tutkittiin optimismin ja henkilökohtaisten tavoitteiden keskinäistä yhteyttä. Tutkimus perustuu vuonna 2006 kerättyyn kyselyaineistoon, johon osallistui 747 korkeintaan 35- vuotiasta, pääosin teknisillä aloilla toimivaa esimiestä. Tutkittavat olivat keskimäärin 31- vuotiaita ja heistä 85% oli miehiä. Tulokset osoittivat, että nuoret esimiehet olivat melko optimistisia, mutta taustatekijöillä ei ollut yhteyttä optimismiin. Nuorten esimiesten henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät odotusten mukaisesti pääosin varhaisaikuisuuden ikävaiheeseen liittyviin kehitystehtäviin. Avoimeksi muodostetun tavoitekysymyksen vastauksista muodostui kuusi tavoiteluokkaa: 1. *perhe* (43.8%), 2. *hyvinvointi* (26.7%), 3. *työ ja koulutus* (14.4%), 4. *asuminen ja rakentaminen* (8.5%), 5. *ystävät ja vapaa-aika* (3.4%) sekä 6. *talous ja varallisuus* (3.1%). Taustatekijät olivat yhteydessä henkilökohtaisiin tavoitteisiin siten, että esimerkiksi naimisissa olevat tutkittavat asettivat todennäköisemmin perheeseen liittyvän tavoitteen tärkeimmäksi kun taas lapsettomien vastaajien tavoitteet kohdistuivat enemmän työhön tai vapaa-aikaan. Optimismin ja henkilökohtaisten tavoitteiden välillä ei löytynyt yhteyttä.

*Avainsanat: nuoret esimiehet, varhaisaikuisuus, kehitystehtävät, optimismi, henkilökohtaiset tavoitteet*

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	1
1.1 Varhaisaikuisuuden roolit .....	1
1.1.2 Nuoret esimiehet .....	3
1.2 Optimismi persoonallisuuden taipumuksena .....	4
1.3 Henkilökohtaiset tavoitteet .....	6
1.3.1 Littlen henkilökohtaisten projektien menetelmä .....	8
1.3.2 Henkilökohtaiset tavoitteet varhaisaikuisuudessa .....	9
1.4 Tutkimusongelmat .....	10
2 MENETELMÄT .....	12
2.1 Tutkitut henkilöt .....	12
2.2 Tutkimuksen muuttujat .....	12
2.3 Katoanalyysit .....	14
2.4 Tilastollinen analysointi .....	14
3 TULOKSET .....	15
4 POHDINTA .....	24
4.1 Perhe, hyvinvointi ja työ tärkeitä nuorille esimiehille .....	24
4.2 Optimistiset nuoret esimiehet .....	27
4.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimustarpeet .....	27
4.4 Johtopäätökset .....	28
LÄHTEET .....	30

## 1 JOHDANTO

Holistiset persoonallisuusteoriat ovat viime aikoina nähneet persoonallisuuden rakentuvan erilaisista tasoista (ks. esim. McAdams & Pals, 2006). Motivaatiopsykologiassa persoonallisuutta lähestytään pysyvien persoonallisuuspiirteiden sijaan yksilön itse luomien henkilökohtaisten tavoitteiden ja niiden arvioinnin kautta (Buss & Cantor, 1989; Emmons, 1986; Nurmi, 1989). Henkilökohtaisilla tavoitteilla saadaan tietoa siitä, mihin ja miten yksilö elämässään suuntautuu, mitkä asiat hänelle ovat tärkeitä ja kuinka hän edistyy tavoitteissaan (Salmela-Aro, 2002). Toisin kun ikävaiheiden ja elämäntilanteiden kuluessa muuttuvat henkilökohtaiset tavoitteet, persoonallisuuden piirteet ja taipumukset on oletettu tutkimuksien mukaan suhteellisen pysyviksi ominaisuuksiksi (McCrae & Costa, 1990).

Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteet, optimismi sekä henkilökohtaiset tavoitteet, ovat tulevaisuuteen suuntautuneita persoonallisuuden käsitteitä, joilla uskotaan olevan pääasiassa myönteinen yhteys yksilön hyvinvointiin ja jaksamiseen. Näitä persoonallisuuden eri tasojen käsitteitä yhdistäviä tutkimuksia on tehty toistaiseksi hyvin vähän ja tutkimukset ovat painottuneet pääasiassa määrälliseen tarkasteluun (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005). Jotta yksilöllistä kokemusta voitaisiin ymmärtää ja hyödyntää, tutkimuksissa tulisi siirtyä laadullisempaan suuntaan. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on, kuinka optimistisia nuoret, pääosin teknisesti koulutetut esimiehet ovat ja minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita he asettavat itselleen, kun varhaisaikuisuuden kehitystehtävät, työmaailman vaatimukset sekä persoonallisuustekijät kohtaavat toisensa.

### 1.1 Varhaisaikuisuuden roolit

Tämän tutkimuksen kohderyhmä – korkeintaan 35- vuotiaat esimiehet - elävät kehityspsykologisesta näkökulmasta katsoen varhaisaikuisuutta, ikää 20–40 vuoden välillä. Varhaisaikuisuus nähdään ihmisen elämässä optimaalisena vaiheena, jolloin yksilö saavuttaa huipun niin fyysisessä, älyllisessä, sosiaalisessa kuin emotionaalisessakin kehityksessä (Smolak, 1993). Yksilö kasvaa ja kehittyy ikäsidonmaisessa kehitysympäristössä, jota on kuvattu sellaisilla käsitteillä kuin kehitystehtävät, roolisiirtymät, institutionaaliset urat tai elämäntapahtumat (Nurmi & Salmela-Aro, 2002). Nämä kaikki käsitteet muodostavat yksilön elämään mahdoli-

suuksien ja rajoitusten avaruuden, joka luo kontekstin yksilön omille valinnoille. Yksilön motivaatio vaikuttaa puolestaan siihen, kuinka näihin ympäristön asettamiin kehityshaasteisiin vastataan (Nurmi & Salmela-Aro, 2002). Tavoitteena on rakentaa elämä, joka täyttää sekä yksilön sisältä kumpuavat tarpeet että ympäriltä tulevat sosiaaliset odotukset (Smolak, 1993).

*Kehitystehtävillä* tarkoitetaan kullekin ikävaiheelle tyypillisiä normatiivisia haasteita ja vaatimuksia, joiden onnistunut ratkaiseminen johtaa tyytyväisyyteen ja mahdollistaa onnistumisen myös myöhemmissä kehitystehtävissä (Havighurst, 1972). Kehitystehtävät ovat kulttuurisidonnaisia sekä tyypillisiä tietylle yhteiskunnalle ja historialliselle ajalle. Havighurstin (1972) teoriassa nuorten aikuisten kehitystehtäviksi katsotaan puolison valitseminen, perheen perustaminen, yhteisen talouden hallinta, työelämään osallistuminen ja uralla eteneminen sekä kansalaisvelvollisuuksien omaksuminen. Näiden kehitystehtävien lisäksi varhaisaikuisuuteen on liitetty huolehtiminen omasta henkisestä ja eettisestä kehityksestä sekä tyydytystä tuottavaan vapaa-ajan toimintaan osallistuminen (Aiken, 1998). Nurmen ym. (2006) mukaan näistä varhaisaikuisuuden kehityshaasteista selviytyminen vaatii monenlaisten taitojen, sosiaalisten suhteiden kuin persoonallisuudenkin kehitystä.

Myös tilastojen valossa varhaisaikuisuuteen sisältyy merkittäviä elämäntapahtumia: Suomessa naiset avioituvat keskimäärin 29.6 vuoden iässä ja miehet 31.8 vuoden iässä (Pitkänen & Sihvonen, 2003). Parisuhde koetaan aikuisiällä onnellisuuden lähteenä mutta myös ristiriitojen aiheuttajana (Perho & Korhonen, 2003) ja eropäätökset syntyvät nykyään herkästi (Salmela-Aro, Saisto, Halmesmäki & Nurmi, 2002). Suomalaisissa perheissä on keskimäärin kaksi lasta, joista ensimmäinen saadaan 27.9-vuotiaana (Pitkänen & Sihvonen, 2003). Nykyään vanhemmuus on useimmiten perusteellisen harkinnan ja suunnittelun tulos, ja vanhemmuutta edeltää usein pitkään kestänyt pysyvä parisuhde (Ruoppila, 1995). Opiskelijan loppuunsaattaminen, työelämän vakiinnuttaminen ja oman kodin hankinta ovat tekijöitä, joiden vuoksi lapsen hankinta usein lykkääntyy tai kokonaan kariutuu. Vaikuttaa siltä, että perheen sisällä parisuhteesta ja vanhemmuudesta on tullut toisilleen kilpailijoita (Salmela-Aro ym., 2002; Smolak, 1993).

Aikuisiässä yksilö toimii työympäristössä yli kolme vuosikymmentä. Tämän vuoksi ammatti ja työ ovat merkittäviä yksilön kehitykseen vaikuttavia tekijöitä (Ruoppila, 1995) sekä keskeisiä elämän merkitykselliseksi kokemisen lähteitä. Työhön panostetaan, sillä se koetaan tärkeäksi tulevaisuuden kannalta. Työstä haetaan arvostusta ja työ leimaa tekijäänsä tietyn statuksen (Havighurst, 1972). Jokisaaren (2002) mukaan työelämään siirtyminen on tärkeä osa varhaisaikuisuutta, sillä sen lisäksi että työ mahdollistaa taloudellisen toimeentulon, se määrittää yksilön identiteettiä ja ulottaa vaikutuksensa muille elämänalueille, kuten perhee-

seen ja vapaa-aikaan. Työelämä ei aina suju toivotulla tavalla: Virtasen, Vahteran ja Virtasen (2002) mukaan vakinaisen työn ja työttömyyden väliin sijoittuvat määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet viime vuosina. Määräaikaisille työsuhteille on ominaista työsuhteen epävarmuus ja tulojen epäsäännöllisyys, joilla on suoria yksilön hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia (Nurmi ym., 2006).

Aikuisuudelle on ominaista monissa rooleissa toimiminen, mikä luo elämään mielekkyyttä mutta on samalla voimia kuluttavaa. Tasapainon löytäminen eri roolien ja tehtävien välillä on keskeistä yksilön jaksamisen, tehtävistä suoriutumisen sekä yksilöön riippuvuussuhteessa olevien henkilöiden kannalta (Nurmi ym., 2006). Työpsykologisissa tutkimuksissa on viime aikoina nostettu vahvasti esiin eri elämänalueiden keskinäinen vuorovaikutus yksilön elämässä. Erityisesti työ- ja perhe-elämän yhdistäminen koetaan ongelmalliseksi (Rantanen & Kinnunen, 2005). Vaikuttaa siltä, että työssäkäyvät henkilöt kokevat perheen ensisijaisena elämän merkitykselliseksi kokemisen lähteenä, kun taas yhteiskunta arvostaa tuottavaa kansalaista ensisijaisesti työelämän komponenttina ja vasta toissijaisesti perhe-elämän roolissa (Rantanen & Kinnunen, 2005). Useissa tutkimuksissa (mm. Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999) on todettu, että sekä naiset että miehet kokevat työn vievän henkisiä voimavaroja enemmän perhe-elämältä kuin toisinpäin. Kuitenkin, Kinnusen, Feldtin, Rantasen ja Pulkkinen (2005) mukaan suomalaiset aikuiset kokevat työ- ja perheroolien yhteensovittamisen pääosin myönteisenä kokemuksena.

Havighurst (1972) näkee, että nuoren aikuisen ikävaiheen loppupuolella yksilöllä on halua osallistua häntä koskeviin yhteiskunnallisiin toimintoihin. Kun yksilön asema vaikiintuu tärkeimpien elämän osa-alueiden osalta, tämä antaa tilaa kiinnostukselle tärkeiksi koettuihin yhteisiin asioihin. Näiden tutkimuksien ja tilastojen valossa tämän tutkimuksen kohderyhmä, korkeintaan 35- vuotiaat esimiehet, elävät monin tavoin mielenkiintoista ja haastavaa vaihetta elämässään.

### **1.1.2 Nuoret esimiehet**

Vaikka esimiehistä on kirjoitettu runsaasti ja heitä on tutkittu monesta näkökulmasta käsin, esimiesten toiminnasta eri ikäkausina on olemassa hyvin vähän tietoa. Toskalan (1992) mukaan johtajalle on tärkeää olla tietoinen oman elämänkaarensa vaiheiden ja niihin liittyvien kriisien heijastumisesta johtamistyyliin. Nuorten esimiesten kohdalla elämänkaaren vaikutukset ilmenevät innokkuutena, toiveikkuutena sekä uskona ja luottamuksena omiin johtamisky-

kyihin. Kääntöpuolena tämä voi näkyä ailahtelevuutena, pyrkyryytenä ja itsekeskeisyytenä, joka vie tilaa myötälävyydeltä ja henkilöstön tukemiselta (Toskala, 1992). Ilmarinen (2001) puolestaan näkee nuorten esimiesten vahvuuksina hyvän peruskoulutuksen, ennakkoluulottomuuden sekä rohkeuden uusien toimintatapojen kokeilemiseen. Kehityskohteiksi nuorten esimiesten kohdalla Ilmarinen nimeää omien tavoitteiden realistisuuden, asioiden suhteellisuuden ymmärtämisen, siirtymisen oman suorituksen korostamisesta muiden huomioon ottamiseen sekä kyvyn tehdä arvovalintoja. Näiden kehityskohteina mainittujen taitojen Ilmarinen näkee karttuvan elämän- ja työkokemuksen myötä.

Työllä ja siihen liittyvällä kokemuksella on keskeinen merkitys myös yksilön persoonallisuuden kehityksen kannalta (Kohn & Schooler, 1983). Työelämässä esimiehiin kohdistuu persoonallisuuteen liittyviä odotuksia ja vaatimuksia; esimiehiltä vaaditaan visiointikykyä, tehokkuutta, kunnianhimoa, yhteistyökykyä sekä uskoa tulevaisuuteen (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005). Useat tutkimustulokset teknisillä aloilla toimivista henkilöistä korostavat esimies-alaisuuden tärkeyttä (ks. esim. Feldt, 1995; Heinälä, 1990). Esimiehillä on asemaansa ja persoonaansa liittyvää valtaa vaikuttaa sekä henkilöstöön ja heidän työhönsä että työyhteisön toimintaan ja vuorovaikutuksen laatuun (van Dierendock, Borrill, Haynes & Stride, 2004). Järvisen (2005) mukaan esimies nähdään työyhteisössä keulakuvana, joka omalla esimerkillään luo ja ylläpitää työmotivaatiota sekä innostusta tehtäviin.

## 1.2 Optimismi persoonallisuuden taipumuksena

Ihmisen *persoonallisuus* on hyvin moniulotteinen käsite, jota on kuvattu psykologian historiassa monenlaisten teorioiden ja näkemysten valossa. Yleisesti persoonallisuudella viitataan yksilölle ominaiseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä (ks. Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005). McAdams (1995) näkee persoonallisuuden rakentuvan kolmesta tasosta: ensimmäinen taso eli perusta muodostuu persoonallisuuden taipumuksellisista piirteistä (esim. Big Five; McCrae & Costa, 1990). Toinen taso koostuu näiden taipumuksellisten piirteiden ympärille rakentuvista tyypillisistä sopeutumistavoista. Kolmas, tarinamuotoinen identiteettitaso, kokoaa kaksi edellistä tasoa yhteen muodostamalla menneestä ja tulevasta yhtenäisen ja eheän, yksilön ainutlaatuisen tarinan.

Persoonallisuuden ensimmäiselle tasolle sijoittuvat taipumukselliset piirteet (engl. dispositional traits) kuvaavat, millainen ihminen yleensä on, kuinka hän käyttäytyy erilaisissa tilanteissa ja kuinka muut ihmiset yleisesti ottaen hänet näkevät (McAdams & Pals,

2006). Persoonallisuuden taipumuksellisten piirteiden pysyvyys ilmenee sekä toistuvuutena eri tilanteissa että ajan kuluessa (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005). Taipumukselliset piirteet voivat ennustaa niin yksilön ammatillista menestymistä (Barrick & Mount, 1991), sosiaalisia suhteita (Asendorpf & Wilpers, 1998) kuin psykologista hyvinvointiakin (Diener, Sandvik, Pavot & Fujita, 1992). Taipumuksellisiin piirteisiin voidaan lukea myös persoonallisuuden ominaisuudet, joille on luonteenomaista yksilön taipumus tehdä myönteisiä tulkintoja itsestään ja ympäristöstään. Tämänkaltaisia persoonallisuuden taipumuksia ovat esimerkiksi koherenssi eli elämänhallinnan tunne (Antonovsky, 1987) sekä kontrolliorientaatio (Rotter, 1966). Näille edellä mainituille taipumuksille on yhteistä se, että niiden oletetaan suojaavan yksilöä stressitekijöiden haitallisilta vaikutuksilta.

Eräs persoonallisuuteen liittyvistä taipumuksista on *optimismi*, jonka Scheier ja Carver (1992) ovat määritelleet ”suhteellisen pysyväksi yleistyneeksi odotukseksi hyvästä lopputuloksesta”. Optimismi taipumuksena on tulevaisuuteen suuntautunut. Optimismia voidaan tarkastella sekä hetkellisenä tilana, että pysyvänä piirteenä, jolle on ominaista ajattelu asioiden sujumisesta yksilön toivomalla tavalla. Optimismiin liittyy myös vahva luottamus, että näin tulee tapahtumaan (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen, 2005). Peterson (2000) näkee optimismin olevan yhteydessä useisiin tavoiteltaviin seikkoihin kuten onnellisuuteen, sinnikkyteen, erinäisiin saavutuksiin ja terveyteen. *Pessimismi* on vastakkainen näkemys optimismille. Pessimisti olettaa asioiden menevän huonosti ja ennakoii epäonnistumista. Tutkimuksien mukaan optimistiset ihmiset ovat yleisesti ottaen tyytyväisempiä elämäänsä kuin pessimistisemmin elämään suhtautuvat kanssaihmiset (Scheier & Carver, 1992).

Optimismin uskotaan olevan suhteellisen pysyvä persoonallisuuden taipumuksellinen piirre aikuisiällä (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005; Scheier & Carver, 1992) ja sen nähdään kehittyvän vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005). Scheier ja Carver (1985) olettavat lapsuuden myönteisten kokemusten ja onnistumisien vaikuttavan optimismin ilmenemiseen. Myös ikäsidonnaisten kehitystehtävien onnistunutta ratkaisemista on pidetty avainasemassa optimismin ilmenemiselle (Ek, Remes & Sovio 2004). Ihmisten optimistisuudessa näyttää kuitenkin tapahtuvan kehitystä vielä aikuisiällä: Feldtin, Mäkikankaan ja Aunolan (2005) tutkimuksessa optimismi oli pysyvämpää 36–42- vuoden iässä kuin 27–36- vuoden iässä.

Optimismin on todettu olevan yhteydessä hyvään psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin (Carver & Scheier, 2003; Shepperd, Maroto & Pbert, 1996). Optimistien etulyöntiasema hyvinvointiin nähden uskotaan johtuvan osaksi heidän coping-tyylistään, eli luonteenomaisesta, myönteisestä asennoitumisesta selvitä sekä stressaavista tilanteista että kieltei-



sistä emotionaalisista tuntemuksista (Carver ym., 1993; Chang, 1998; Solberg & Segerstrom, 2006). Pessimistien sitä vastoin on todettu käyttävän enemmän hyvinvointia heikentäviä välttämiskeinoja, kuten tilanteesta vetäytymistä (Carver & Scheier, 2003). Pessimistisyydellä on todettu olevan myös voimakas yhteys masennuksen oireisiin (Mäkikangas, Kinnunen & Feldt, 2004).

Optimismin yhteyttä ihmisen käyttäytymiseen ja hyvinvointiin on selitetty Carverin ja Scheierin (2003) odotusarvoteorian avulla. Odotusarvoteoria olettaa ihmisen käyttäytymisen olevan tavoitesuuntautunutta; jos yksilö suhtautuu luottavaisesti tavoittelemansa päämäärän saavuttamiseen, hän myös työskentelee sinnikkäästi saavuttaakseen kyseisen tavoitteen. Jos sitä vastoin ihminen on epävarma tavoitteesta ja ennakoii, että päämäärä on tavoittamattomissa, hän luovuttaa eikä ehkä edes yritä työskennellä tavoitteen saavuttamiseksi. Carverin ja Scheierin (2003) mukaan siis optimistin näkemys siitä, että asiat kääntyvät aina parempaan päin, on kannustin jatkaa itsepintaisesti kohti päämäärää myös yksilön kohdatessa vastoinkäymisiä. Sitä vastoin pessimisti saattaa yrittää välttää mahdollisia vastoinkäymisiä tai jopa kokonaan luovuttaa haasteita kohdatessaan. Odotusarvoteorian mukaan ihmiset, jotka uskovat saavuttavansa asettamansa tavoitteet, hyödyntävät monipuolisesti erilaisia hallintastrategioita sekä stressinkäsittelykeinoja päästäkseen käsiksi päämääräänsä. Tässä tutkimuksessa nuorten esimiesten optimistisuutta arvioitiin Scheierin ja Carverin (1985) kehittämän Life Orientation Test (LOT)- itsearviointimenetelmän lyhennetyllä versiolla (LOT-R; Scheier, Carver & Bridges, 1994).

### **1.3 Henkilökohtaiset tavoitteet**

Pysyvien persoonallisuuden taipumuksellisten piirteiden lisäksi persoonallisuuteen liittyy laaja kenttä ajasta, paikasta ja sosiaalisesta roolista riippuvia motivationaalisia, sosiaalis-kognitiivisia ja kehityksellisiä tyylejä sopeutua ympäristön asettamiin vaatimuksiin (McAdams & Pals, 2006). Nämä McAdamsin (1995) holistisen persoonallisuusteorian toiselle tasolle sijoittuvat tyypilliset sopeutumistavat (engl. characteristic adaptations) sisältävät motiiveja, tavoitteita, suunnitelmia, arvoja, kehitystehtäviä ja strategioita. Sopeutumistavat ovat lähempänä motivaatiota ja kognitiivisia toimintoja kuin edellä mainitut pysyvät persoonallisuuden taipumukselliset piirteet. Ne ovat myös enemmän tavoitesuuntautuneita ja roolisidonnaisia kuin taipumukselliset piirteet sekä alttiimpia ympäristön ja kulttuurin vaikutukselle (McAdams & Pals, 2006). Tälle persoonallisuuden toiselle tasolle McAdams ja Pals (2006)

sijoittavat yksilön motiivit sekä niihin liittyvät ihmisen toimintaa suuntaavat henkilökohtaiset tavoitteet.

*Henkilökohtaisilla tavoitteilla* viitataan ihmisen elämässä eri aikoina esiintyviin tavoitteisiin, projekteihin tai pyrkimyksiin, jotka voivat liittyä mille tahansa elämänalueelle (Salmela-Aro & Nurmi, 2002). Henkilökohtaisilla tavoitteilla on merkittävä rooli yksilön kehityksen kannalta, sillä ne vaikuttavat suunnitteluun sekä päätöksentekoon ja näin ollen suuntaavat yksilön elämää ja tulevaisuutta kokonaisvaltaisesti (Markus & Wurf, 1987; Nurmi, 1991). Nurmen (1991) mukaan ihmiset rakentavat henkilökohtaisia tavoitteita elämälleen vertaamalla tulevaisuutta koskevia odotuksia omiin motiiveihin ja arvomaailmaan. Henkilökohtaiset tavoitteet voivat olla pieniä tai suuria ja ajallisesti ne voivat vaihdella hyvin lyhytkestoisesta koko elämän mittaisiin projekteihin. Tavoitteille on ominaista myös hierarkkisuus: korkeamman tason tavoitteita toteutetaan alemman tason tavoitteiden avulla (Emmons, 1986; Nurmi, 1991).

Henkilökohtaisilla tavoitteilla on todettu olevan yksilön hyvinvointia edistävä vaikutus antamalla elämälle sisältöä, merkitystä, jäsenyisyyttä sekä onnistuessaan johtavan myönteisiin tunteisiin kuten toivoon, innostukseen ja ylpeyteen (Carver & Scheier, 1990; Emmons, 1986). Aina tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen ei johda toivottavaan lopputulokseen: liiallisen keskittymisen ja ponnistelun itseen liittyvien, abstraktien tavoitteiden parissa on todettu olevan yhteydessä huonona koettuun hyvinvointiin (Cross & Markus, 1991; Salmela-Aro & Nurmi, 1997). Hyvinvoinnin kannalta oleellista on myös se, uskoko henkilö tavoitteiden olevan saavutettavissa (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005).

Littlen (1999) mukaan ihmisen persoonallisuudella on merkittävä vaikutus siihen, minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita hän itselleen asettaa. Noremin ja Shaun Illingworthin (2004) tutkimuksessa optimistit ja pessimistit erosivat tavassaan rakentaa henkilökohtaisia tavoitteita elämälleen: pessimistit kokivat tavoitteidensa aiheuttavan enemmän stressiä, vievän enemmän aikaa sekä olevan ristiriidassa muiden tavoitteiden kanssa. Norem ja Shaun Illingworth (2004) selittävät tätä tulosta sillä, että pessimistien taipumus ajatella aina pahinta motivoi heitä välttelemään konflikteja, ja näin ollen he jumiutuvat eivätkä pääse itse tavoitteessa eteenpäin. Optimistiset ihmiset tavoittelevat härkämäisesti asettamiaan tavoitteita ja vastoinkäymisen kohdatessaan he luovuttavat huomattavasti pessimistejä harvemmin (Carver & Scheier, 1998; Segerstrom & Sohlberg, 2006).

### 1.3.1 Littlen henkilökohtaisten projektien menetelmä

Motivaation mittaamiseksi on kehitetty useita arviointimenetelmiä, joiden avulla motivaatiota käsitteellistetään erilaisten henkilökohtaisten, yksilöiden itsensä tuottamien tavoitekäsitteiden avulla. Tämänkaltaisia käsitteitä ovat esimerkiksi elämäntehtävät (Cantor ym., 1987), kehitykselliset tavoitteet (Heckhausen, 1999), henkilökohtaisten pyrkimysten arviointimenetelmä (Emmons, 1986) sekä tulevaisuuteen suuntautuneet tavoitteet (Nurmi, 1991). Yhteistä näille kaikille menetelmille on, että ne perustuvat yksilön itsensä tuottamiin tavoitteisiin. Nämä tavoitteet heijastavat kulttuurisidonnaisia kehityshaasteita sekä yksilöllisiä motiiveja ja ne toteutetaan erilaisten kognitiivisten ja behavioraalisten strategioiden avulla (Nurmi, 1992).

Käytetyin menetelmä tavoitteiden tutkimiseksi lienee Littlen (1983) henkilökohtaisten projektien menetelmä (Personal Projects Analysis, PPA) (Salmela-Aro, 2002). Kyseisessä menetelmässä henkilöä pyydetään luetteloimaan kolmesta kymmeneen ajankohtaista projektiaan (Little, 1983). Henkilökohtaiset projektit voivat liittyä mille tahansa elämänalueelle, tai ne voidaan kohdistaa koskemaan jotain tiettyä osa-aluetta, kuten työtä tai ihmissuhteita. Tämän jälkeen tutkittavaa pyydetään miettimään kutakin toivettaan ja arvioimaan sitä esimerkiksi sen todennäköisen toteutumisaajan mukaan tai omia vaikutusmahdollisuuksia tavoitteen suhteen. Arviointidimensiona voidaan käyttää myös tavoitteeseen liittyvää suunnitellun määrää tai siihen liittyviä tunteita (Nurmi & Salmela-Aro, 2002). Yleensä arvioinnissa käytetään seitsenportaista Likert-skaalaa (ei lainkaan - erittäin paljon) (Little, 1989; Salmela-Aro, 2002).

Henkilökohtaisten projektien sisältö ryhmitellään perinteisesti sisältöjen kohteiden suhteen, kuten työ, terveys, varallisuus, vapaa-aika ja perhe. Henkilökohtaiset projektit voidaan myös luokitella jakamalla ne esimerkiksi lähestymisen ja välttämisen tai konkreettisuuden ja abstraktisuuden suhteen (Salmela-Aro, 2002). Henkilökohtaisten projektien menetelmä on hyvin joustava ja menetelmän vahvuutena voidaan pitää sitä, että se tarjoaa apuvälineen paitsi yksilön itsensä, niin myös häntä ympäröivän sosiaalisen kontekstin tarkasteluun. Eduksi mainittakoon myös se, että henkilökohtaisten projektien menetelmässä yksilö tuottaa itse oman projektilistansa, joka mahdollistaa yksilöllisen näkökulman esiintuomisen (Little, 1983; Salmela-Aro, 2002).

### 1.3.2 Henkilökohtaiset tavoitteet varhaisaikuisuudessa

Nurmen (1993) mukaan nuoret aikuiset asettavat itselleen tavoitteita ja päämääriä vertailemalla elämäntilannettaan muiden samanikäisten elämäntilanteeseen. Ikäsidonnaiset ympäristöt kuten kehitystehtävät ovat tärkeitä henkilökohtaisten tavoitteiden asettamisen kannalta, sillä niiden oletetaan luovan pohjaa sille, mikä on mahdollista ja hyväksyttävää eri-ikäisille yksilöille eri kulttuureissa (Dannefer, 1984). Tällä tavoin voidaan olettaa, että kehitystehtävät heijastuvat eri-ikäisten ihmisten henkilökohtaisissa tavoitteissa ja tavoitteet myös vaihtelisivat yksilön elämänkaaren kuluessa (Cross & Markus, 1991; Salmela-Aro, Nurmi, Aro, Poppius & Riste, 1992).

Henkilökohtaiset tavoitteet heijastavat tyypillisesti myös yksilön kunkinhetkistä elämäntilannetta (Jussila & Pitkänen, 2002). Esimerkiksi raskaana olevat naiset, jotka olivat siirtymässä vanhemmuuteen, muuttivat koko siirtymän ajan henkilökohtaisia tavoitteitaan uutta tilannetta vastaavaksi (Salmela-Aro ym., 2002). On myös arveltu, että sukupuolella, koulutuksella, etnisellä taustalla sekä sosioekonomisella asemalla olisi vaikutusta kehitystehtävien muotoutumiseen ja tätä kautta henkilökohtaisiin tavoitteisiin: perheen on esimerkiksi nähty olevan naisten elämän kantava voima ja työn miesten (Held, 1986).

Minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita varhaisaikuisuuden ikävaiheessa elävät henkilöt itselleen asettavat? Nurmen (1992) tutkimus osoitti, että 25–34-vuotiaiden suomalaisten nuorten aikuisten tavoitteet liittyivät koulutukseen, työhön, varallisuuteen, perheeseen ja itseen. Salmela-Aron ym. (1992) tutkimus 26–64-vuotiaiden esimiesten henkilökohtaisista projekteista osoitti tavoitteiden heijastavan ikäsidonnaisia kehityshaasteita: nuorimmilla vastaajilla korostuivat koulutukseen liittyvät tavoitteet ja vanhemmilla kotiin ja eläkkeelle jäämiseen liittyvät tavoitteet. Kaikissa ikäryhmissä suurin osa henkilökohtaisista projekteista liittyi työhön. 26–34-vuotiaiden esimiesten projektit liittyivät työn lisäksi pääosin koulutukseen ja perheeseen.

Nurmen (1992) tutkimukset osoittivat naisten tavoitteiden liittyvän useammin koulutukseen, itsensä kehittämiseen, matkusteluun ja omaan ja läheisten terveyteen, kun taas miesten tavoitteissa korostuivat enemmän vapaa-ajan vieteet ja yhteiskunnalliset asiat. Stroughin, Bergin ja Sansonen (1996) tutkimuksessa naisten tavoitteet keskittyivät tyypillisesti yhteisiin, jaettuihin tai vastavuoroisuutta korostaviin sisältöihin. Edellä mainitussa tutkimuksessa naiset raportoivat myös miehiä useammin tavoitteita, jotka liittyvät enemmän toisiin ihmisiin kuin tavoitteen asettajaan itseensä. Jacksonin, Weissin, Lundquistin ja Soderlindin (2002) tutkimuksessa optimistiset henkilöt arvioivat projektinsa yhdenmukaisimmiksi

suhteessa omiin arvoihin ja identiteettiin. Pessimistit sen sijaan arvioivat projektinsa vähemmän yhdenmukaisemmiksi arvojensa ja identiteettinsä suhteen sekä yleensäkin vähemmän mieluisiksi toteuttaa.

#### **1.4 Tutkimusongelmat**

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella ensinnäkin nuorten esimiesten optimistisuutta. Toisena tavoitteena oli tutkia nuorten esimiesten itselleen asettamia henkilökohtaisia tavoitteita ja kolmantena kiinnostuksen kohteena tutkimuksessa oli, onko esimiesten optimistisuudella yhteyttä heidän henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa. Suurin osa tähänastisesta henkilökohtaisiin tavoitteisiin liittyvästä tutkimuksesta on kohdistettu yliopisto-opiskelijoihin, joiden kokemukset, haasteet, kehitystehtävät ja pyrkimykset poikkeavat muissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kontekstista (Alexander & Langer, 1990; Smelser & Erikson, 1980). Tutkimukseen valittiin mukaan suurehko joukko taustatekijöitä, sillä niiden rooli katsottiin oleelliseksi varhaisaikuisuuden ikävaiheen kannalta. Lisäksi taustatekijöiden ajateltiin luovan kontekstia vastaajien henkilökohtaisille tavoitteille. Tutkimukseen valitut taustatekijät olivat sukupuoli, siviilisääty, ammatillinen koulutus, esimiestaso, työsuhde sekä se, oliko tutkittavalla lapsia. Tutkimuskysymyksiksi asetettiin seuraavat:

##### **1. Kuinka optimistisia nuoret esimiehet ovat ja ovatko taustatekijät (sukupuoli, siviilisääty, lapsia/ei lapsia, koulutus, esimiestaso, työsuhde) yhteydessä optimismiin?**

Aikaisempien tutkimustulosten pohjalta oletetaan, että sukupuolella ei ole yhteyttä aikuisten optimistisuuteen (Boman, Smith & Curtis, 2003; Lai & Cheng, 2004). Lisäksi oletetaan, että optimistiset ihmiset ovat useammin naimisissa pessimistisiin henkilöihin verrattuna (Jackson, Weiss, Lundquist, & Soderlind, 2002).

##### **2. Minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita nuorilla esimiehillä on ja eroavatko tavoitteet taustatekijöiden (sukupuoli, siviilisääty, lapsia/ei lapsia, koulutus, esimiestaso, työsuhde) suhteen?**

Aikaisempien tutkimustulosten pohjalta oletetaan, että nuorten esimiesten henkilökohtaiset tavoitteet liittyvät ikäsidonnaisiin kehitystehtäviin (Cross & Markus, 1991; Salmela-Aro ym., 1992) ja ovat samankaltaisia kuin nuorilla aikuisilla, eli tavoitteet liittyisivät työhön ja uraan, perheeseen ja parisuhteeseen, terveyteen, taloudellisiin kysymyksiin sekä harrastuksiin (Nurmi, 1992). Lisäksi oletetaan, että naisten tavoitteet liittyvät useammin koulutukseen, itsensä kehittämiseen, matkusteluun ja omaan ja läheisten terveyteen ja miesten tavoitteet vastaavasti vapaa-aikaan ja yhteiskunnallisiin asioihin (Nurmi, 1992).

### **3. Onko esimiesten optimismilla yhteyttä heidän henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa?**

Aikaisempien tutkimustulosten puuttuessa tarkkaa hypoteesia ei voida asettaa.

## 2 MENETELMÄT

### 2.1 Tutkitut henkilöt

Kyselytutkimus kohdistettiin kaikille Toimihenkilöunioniin tai Insinööriliittoon kuuluville 35-vuotiaille tai sitä nuoremmille henkilöille, joiden tehtävänimike jäsenrekisterissä oli ”esimies”, ”päällikkö” tai ”johtaja”. Nämä kriteerit täyttyivät 1904 henkilön kohdalla, joille lähetettiin kysely kotiosoitteeseen keväällä 2006. Yhteensä 747 esimiestä palautti lomakkeen täytettynä ja 184 tyhjänä, koska eivät oman ilmoituksensa mukaan kuuluneet kohdejoukkoon (ei esimiestehtävissä, äitiyslomalla, opiskelemassa tai yli kolme kuukautta työttömänä). Kun nämä 184 vastaajaa poistettiin alkuperäisotoksesta (n = 931), vastausprosentiksi tuli 43.4.

Vastaajien keski-ikä oli 31 vuotta (23–35 vuotta, kh = 3.2) ja enemmistö heistä oli miehiä (85.5%, n = 637). Koulutukseltaan tutkitut olivat insinöörejä (68.3%, n = 505), teknikoita (6.1%, n = 46) sekä muita teknisiä toimihenkilöitä (24.6%, n = 184). Ylintä johtoa edusti 8.5% (n = 62), keskijohtoa 47.8% (n = 357) ja työnjohtoa 42.7% (n = 312). Vastaajat sijoituivat pääosin teknisille aloille: metalli- ja elektroniikkateollisuuteen (27.8%, n = 204), rakennusosalalle (12.8%, n = 94), metsäteollisuuteen (8.8%, n = 65), tietotekniikan palvelualalle (8.2%, n = 60) sekä kemian teollisuuteen (6.8%, n = 50). Vastaajista 35.6% (n = 274) sijoittui muille alueille, joita olivat mm. konsultointi, elintarviketeollisuus, asiakaspalvelu, myynti ja logistiikka. 93.3%:lla (n = 696) vastaajista oli vakituinen työsopimus ja 95.4% (n = 713) työskenteli yksityisellä työnantajalla. Työttömyysjaksoja tai lomauttamista valmistumisen jälkeen oli kokenut 31.3% (n = 233) vastaajista. Vastaajista 46.7% oli naimisissa (n = 349), avoliitossa 33.5% (n = 250), 18.3% naimattomia (n = 137) ja eronneita 1.2% (n = 9). Vastaajista 48%:lla (n = 358) oli lapsia.

### 2.2 Tutkimuksen muuttujat

Nuorten esimiesten *optimismia* arvioitiin Scheierin ja Carverin (1985) Life Orientation Test (LOT)- itsearviointimenetelmän lyhennetyllä versiolla (LOT-R; Scheier, Carver & Bridges, 1994). Kyseisessä menetelmässä ihmisen optimistisuutta tai pessimistisyyttä arvioidaan kuudella väittämällä, jotka on muotoiltu joko myönteisiksi [1] ”epävarmoina aikoina odotan aina parasta”, 3) ”suhtaudun aina optimistisesti ja myönteisesti tulevaisuuteeni”, 5) ”uskon, että

minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita”] tai kielteisiksi [2) ”jos jokin asia voi epäonnistua, niin juuri minun kohdallani se epäonnistuu”, 4) ”en juuri koskaan odota asioiden sujuvan niin kuin haluaisin” ja 6) ”en juuri koskaan odota, että minulle tapahtuisi jotain hyvää”]. Vastaajat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä 5- luokkaisen asteikon avulla (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

Koska menetelmän väittämät ovat luonteeltaan kaksisuuntaisia, vastausvaihtoehto ”täysin samaa mieltä” saa vastakkaisen merkityksen riippuen siitä, onko tutkittava vastannut ”optimismi” vai ”pessimismi” – kysymykseen. Tästä syystä kysymysten 2, 4 ja 6 vastausasteikko käännettiin päinvastaiseksi, jolloin suurempi pistemäärä viittasi aina suurempaan optimismiin. Kuudesta kysymyksestä muodostettiin keskiarvoistettu summamuuttuja, jonka vaihteluväliksi tuli 1-5 suurien arvojen kuvatessa suurempaa optimismia. Summamuuttujan reliabiliteetiksi saatiin .76 ( $ka = 3.87$ ,  $kh = .56$ ).

Vastaajien *henkilökohtaisia tavoitteita* selvitettiin tutkimuksessa seuraavalla avoimella kysymyksellä: ”Ihmisillä on erilaisia tärkeitä tavoitteita, projekteja ja hankkeita. Nämä henkilökohtaiset tavoitteet voivat liittyä mihin tahansa elämänalueeseen, kuten ystäviin, perheeseen, työelämään, terveyteen, omaan itseen tai harrastuksiin. Pyydämme sinua kirjoittamaan alla oleville riveille neljä Sinulle merkityksellisintä tavoitetta tärkeysjärjestyksessä”. Kyseinen menetelmä pohjautuu Littlen (1983) henkilökohtaisten projektien menetelmään (PPA). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vain tutkittavien ensimmäistä eli tärkeintä tavoitetta.

Nuorten esimiesten henkilökohtaisia tavoitteita lähestyttiin laadullisesta näkökulmasta käsin luokittelemalla ne sisältönsä mukaan erilaisiin tavoiteluokkiin. Reliabiliteetin parantamiseksi arvioinnin teki kaksi henkilöä, jotka itsenäisesti tutustuivat vastaajien tavoitteisiin ja muodostivat luokituksen niiden pohjalta. Luokituksen muodostamisessa hyödynnettiin aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjä tavoiteluokituksia (esim. Nurmi, 1992; Salmela-Aro ym., 1992). Muutamassa tapauksessa vastaaja oli maininnut tärkeimpänä tavoitteenaan useampia asioita, jolloin vastauksesta huomioitiin vain ensiksi mainittu tavoite. Yhteisten pohdintojen perusteella nuorten esimiesten tavoitteista muodostettiin 15 tavoiteluokkaa. Seuraavaksi molemmat henkilöt sijoittivat toisistaan riippumatta tavoitteet näihin luokkiin siten, että jokainen tavoite sijoitettiin vain yhteen luokkaan. Hyvästä arvioitsijareliabiliteetista kertoo se, että arvioitsijat sijoittivat lähes 94% tavoitteista keskenään samaan luokkaan. Henkilökohtaisista tavoitteista muodostettiin muuttujat siten, että tavoite sai arvon 1 jos tutkittava oli maininnut sen tärkeimpänä tavoitteenaan ja arvon 0, jos kyseistä tavoitetta ei mainittu.

*Taustatekijöistä* valittiin tarkasteluun sukupuoli (mies/nainen), siviilisääty (naimaton, naimisissa, avoliitossa, eronnut), kuuluuko tutkittavan perheeseen lapsia (kyllä/ei),



korkein ammatillinen koulutus (insinööri/muu), esimiestaso (ylin johto, keskijohto, työnjohto) sekä työsuhde (vakainainen/määräaikainen).

### **2.3 Katoanalyysit**

Katoanalyysien avulla selvitettiin, erosivatko tutkimukseen osallistuneet henkilöt ( $n = 747$ ) tilastollisesti merkitsevästi henkilöistä, jotka jättivät vastaamatta tutkimukseen ( $n = 971$ ). Vertaaminen perustui sukupuoleen ja ikään. Tulokset osoittivat, että tutkimukseen vastanneet eivät eronneet sukupuolen osalta ( $\chi^2(1) = 0.702$ ) niistä esimiehistä, jotka jättivät vastaamatta. Vastaamatta jättäneiden iät tiedettiin vain Toimihenkilöunioniin kuuluvien osalta, ja t-testin tulokset osoittivat, että vastanneet ( $n = 331$ ) eivät eronneet vastaamatta jättäneistä ( $n = 379$ ) myöskään ikänsä perusteella ( $t(708) = 1.532$ ) (Hyvönen, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen & Mäkikangas, 2008).

### **2.4 Tilastollinen analysointi**

Aineisto analysoitiin SPSS for Windows 14.0 ja 15.0 – ohjelmilla. Taustatekijöiden yhteyttä optimismiin tarkasteltiin riippumattomien otosten t-testin, yksisuuntaisen varianssianalyysin, Spearmanin korrelaatiokertoimien sekä lineaarisen regressioanalyysin avulla. Henkilökohtaisia tavoiteluokkia tarkasteltiin kuvailevasti frekvensseillä ja prosenttiosuuksilla. Taustamuuttujien ja henkilökohtaisten tavoitteiden välisiä yhteyksiä lähestyttiin ristiintaulukoinnin avulla. Optimismin ja henkilökohtaisten tavoitteiden keskinäistä yhteyttä tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimien, logistisen regressioanalyysin sekä kovarianssianalyysin avulla. Koska suurin osa muuttujista oli kaksiluokkaisia, kaikkiin korrelaatiotarkasteluihin valittiin Spearmanin korrelaatiokertoimet. Jatkuvien muuttujien kuten optimismin analysoinnissa hyödynnettiin lineaarista regressioanalyysiä ja kaksiluokkaisten muuttujien kuten henkilökohtaisten tavoitteiden analysoinnissa logistista regressioanalyysiä.

### 3 TULOKSET

#### *Optimismi*

Keskiarvoisesti tarkasteltuna tutkimuksen nuoret esimiehet olivat melko optimistisia: asteikolla 1-5, optimismin vaihteluväli vastaajilla oli 1.5–5 (ka = 3.87, kh = .56). Taustatekijöistä sukupuolen, lapsia/ei lapsia, koulutuksen sekä työsuhteen yhteyttä optimismiin tarkasteltiin t-testin avulla ja siviilisäädyn sekä esimiestason yhteyttä optimismiin yksisuuntaisen varianssi-analyysin avulla. Tulokset on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Taustatekijöiden yhteys optimismiin

	<i>Optimismi</i>		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P</i>
	ka	(kh)			
<i>Sukupuoli</i>					
mies	3.87	(.56)			
nainen	3.86	(.62)	.15	738	.99
<i>Lapset</i>					
kyllä	3.88	(.58)			
ei	3.85	(.55)	.77	739	.44
<i>Koulutus</i>					
insinööri	3.88	(.54)			
muu	3.82	(.62)	1.52	732	.13
<i>Työsuhte</i>					
vakinainen	3.86	(.57)			
määräaikainen	3.92	(.52)	.67	739	.62
	<i>Optimismi</i>		<i>F</i>	<i>df</i>	<i>P</i>
	ka	(kh)			
<i>Siviilisäätty</i>					
naimaton	3.89	(.57)			
naimisissa	3.84	(.56)			
avoliitossa	3.88	(.55)			
eronnut	4.12	(.53)	1.10	3, 736	.34
<i>Esimiestaso</i>					
ylin johto	3.91	(.62)			
keskijohto	3.88	(.58)			
työnjohto	3.85	(.53)	.47	2, 723	.62

Taulukosta 1 voidaan havaita, että mikään taustatekijä ei näyttänyt olevan yhteydessä optimismiin. Taustatekijöiden ja optimismin väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 2. Kuten taulukosta nähdään, optimismin ja taustatekijöiden väliset korrelaatiot jäivät erittäin mataliksi. Taustatekijöiden yhteyttä optimismiin tarkasteltiin myös lineaarisen regressio-analyysin avulla, mutta yhteyksiä ei löytynyt.

Taulukko 2. Spearmanin korrelaatiokertoimet taustatekijöille ja optimismille

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Sukupuoli	1.00						
2. Siviilisäätö	-.00	1.00					
3. Lapsia/ei lapsia	.04	-.04	1.00				
4. Koulutus	.18**	-.00	-.15**	1.00			
5. Esimiestaso	.02	-.04	-.12**	-.22**	1.00		
6. Työsuhte	.06	-.04	.13**	.00	-.16**	1.00	
7. Optimismi	.02	.02	-.04	-.05	.05	.02	1.00

\*\*  $p < 0.01$

### *Henkilökohtaiset tavoitteet*

Nuorten esimiesten henkilökohtaisista tavoitteista muodostettiin 15 tavoiteluokkaa. Taulukossa 3 on esitetty suuruusjärjestyksessä nämä tavoiteluokat, tavoitteiden jakaumat, kuvaus tavoiteluokkien sisällöstä sekä esimerkkejä vastaajien tavoitteista.

Taulukko 3. Nuorten esimiesten henkilökohtaiset tavoiteluokat, tavoitteiden jakaumat, sisältökuvaukset sekä esimerkkejä vastaajien tavoitteista (n = 681)

<i>Tavoiteluokan nimi</i>	<i>% (n)</i>	<i>Sisällön kuvaus</i>	<i>Esimerkkejä vastaajien tavoitteista</i>
1. Perhe	32.2 (219)	Perheen perustaminen, perheen hyvinvointi, vanhemmuus	”Perhe voisi hyvin”, ”Vakaa, tasapainoinen perhe-elämä”, ”Olla hyvä isä”, ”Esikoisen hyvä ja oikeudenmukainen kasvattaminen”
2. Terveys ja hyvinvointi	18.5 (126)	Terveys, henkinen ja fyysinen hyvinvointi	”Terveiden ylläpitäminen”, ”Tietysti hyvä fyysinen ja henkinen terveys”, ”Pysyä terveenä (järjissäni)”, ”Ylipainon pois saanti”
3. Työ	12.2 (83)	Työssä kehittyminen, työtehtävien suorittaminen, työolot	”Tehdä työnsä hyvin”, ”Eteneminen työuralla”, ”Liiketoiminnan kehitys”, ”Työpaikan vaihto”
4. Lapset	8.2 (56)	Lasten hankinta, kasvattaminen, lasten hyvinvointi	”Tulevan lapsen syntymä”, ”Pienet lapseni saisivat kasvaa terveinä”, ”Lasten hankkiminen”
5. Ajankäyttö ja tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä	4.3 (29)	Ajankäytön tasapainottaminen työn ja muun elämän välillä, oma ajankäyttö	”Saada balanssiin työhön käytettävä aika versus perhe-elämä”, ”(Oma ajankäyttö), työ-perhe-lepo-vapaa-aika tasapainossa keskenään”
6. Asuminen ja muuttaminen	4.3 (29)	Asuminen, muuttaminen, oman talon hankinta	”Pitäisi muuttaa takaisin synnyinseudulle missä on ystävät”, ”Oma asunto”
7. Rakentaminen ja remontoiminen	4.3 (29)	Rakentaminen, remontoiminen, kunnostaminen	”Talon remointi”, ”Saada remontti valmiiksi”, ”Oman talon kunnostaminen”
8. Parisuhde	3.4 (23)	Parisuhteen ylläpito, puolison löytäminen, naimisiinmeno	”Parisuhdekriisin ratkaiseminen johonkin suuntaan”, ”Vakaa parisuhde”, ”Avioitua”

Taulukko 3. jatkuu...

Taulukko 3. jatkuu

<i>Tavoiteluokan nimi</i>	<i>% (n)</i>	<i>Sisällön kuvaus</i>	<i>Esimerkkejä vastaajien tavoitteista</i>
9. Talous ja varallisuus	3.1 (21)	Talous, varallisuus, toimeentulo	”Hlökohtaisen talouden vakauttaminen” ”Saada opintolaina maksettua ja raha-asiat kuntoon”, ”Saada vähän rahaa”
10. Vapaa-aika ja harrastukset	2.3 (16)	Vapaa-aika, harrastukset	”Oppia purjehtimaan niin hyvin, että se sujuu yksinkin”, ”Lasketella”, ”Koirat ja niiden hyvän elämän ja terveyden turvaaminen”
11. Koulutus	2.2 (15)	Lisäkouluttautuminen, valmistuminen	”DI-opiskelu”, ”Saada koulutus päätökseen, loppusuora meneillä”, ”Opettajakoulutukseen pääsy”
12. Elämäntapa	2.1 (14)	Hyvä elämä, onnellisuus	”Parantaa elämänlaatua”, ”Elää tasapainoista ja onnellista elämää perheen ja ystävien kanssa”, ”Olla onnellinen, pitää hauskaa, nauttia elämästä”
13. Fyysinen kunto	1.3 (9)	Fyysinen kunto, kuntoilu, kuntoliikunta	”Peruskunnon kohottaminen”, ”Lihaskunnon kohottaminen, varsinkin selän ja niskojen kohdalta”
14. Ystävät ja läheiset ihmissuhteet	1.0 (7)	Ystävät, läheiset, sukulaiset	”Ystävyysuhteet”, ”Nähdä useammin ystäviä” ”Saada omat ihmissuhteet kuntoon”
15. Oma kasvu ja kehitys	0.6 (4)	Itsensä kehittäminen	”Itseni kehittäminen ihmisenä ja ihmissuhteissa”, ”Oma itsenäinen elämä (aikuiseksi kasvaminen)”
Yhteensä	100 (681)		

Perheeseen liittyvät tavoitteet muodostivat selkeästi suurimman tavoiteluokan, sillä lähes kolmannes vastaajista asetti kyseiseen teemaan liittyvän tavoitteen tärkeimmäksi. Perheeseen liittyviin tavoitteisiin katsottiin kuuluvan myös vanhemmuuteen liittyvät tavoitteet, esimerkiksi ”olla hyvä isä lapsilleni”, jotka olisi ollut mahdollista sijoittaa myös lapsiin liittyvään tavoiteluokkaan. Seuraavaksi eniten tavoitteita liittyi terveyteen ja hyvinvointiin (18.5%). Työhön liittyvät tavoitteet olivat kolmas suuri tavoiteluokka (12.2%) ja lapsiin liittyvistä tavoitteista muodostui neljänneksi suurin tavoiteluokka (8.2%). Kuten taulukosta 3 käy ilmi, loput tavoiteluokat jäivät suhteellisen pieniksi (0.6% - 4.3%). Pienempien luokkien tavoitteet liittyivät arkipäiväisiin asioihin: omaan kotiin, taloudellisiin kysymyksiin, kuntoiluun, vapaaajan viettoon tai harrastuksiin sekä ajankäyttöön. Hieman abstraktimpia tavoitteita edustivat elämäntapaan ja itseen liittyvät tavoitteet, joita vastaajat mainitsivat vain vähän.

Nämä 15 tavoiteluokkaa tiivistettiin tilastollisia jatkoanalyysijä varten sisältöjensä perusteella kuuteen luokkaan. Luokkien yhdistäminen pyrittiin toteuttamaan siten, että pienemmät tavoiteluokat sopivat sisällöltään luontevasti laajempaan kontekstiin. *Perheeseen* liittyvää tavoiteluokkaa laajennettiin yhdistämällä siihen *parisuhteeseen* ja *lapsiin* liittyvät tavoitteet. *Terveys- ja hyvinvointi-* tavoiteluokkaan yhdistettiin *fyysiseen kuntoon ja liikuntaan, ajankäyttöön ja elämän eri osa-alueiden tasapainoon, omaan kasvuun ja kehitykseen* sekä *elämäntapaan* liittyvät tavoitteet. Näin ollen tästä luokasta muodostui suuri ja kattava, kokonaisvaltaista hyvinvointia kuvaava luokka. Myös *asumiseen ja muuttamiseen* sekä *rakentamiseen ja remontoimiseen* liittyvät tavoiteluokat katsottiin parhaaksi yhdistää, sillä sisällöllisesti tähän luokitukseen liittyvät tavoitteet viittasivat usein omaan kotiin, joko sen ostamiseen, rakentamiseen tai kunnostamiseen. Päätös luokkien yhdistämisestä tehtiin myös *ystävät ja läheiset ihmissuhteet* sekä *vapaa-aika ja harrastukset* - luokkien kohdalla, sillä nämä elämän osa-alueet nivoutuvat arkielämässäkin luonnollisesti yhteen. Kun vielä pieni määrä *koulutukseen* liittyviä tavoitteita yhdistettiin suuremman *työ-* luokan yhteyteen, *talous ja varallisuus-* luokka säilyi ainoana alkuperäisenä, itsenäisenä luokituksena. Yhdistetyt luokat on esitetty taulukossa 4.

*Taustatekijöiden* ja henkilökohtaisten tavoitteiden yhteyttä tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Taulukossa 5 on esitetty taustatekijöiden prosenttiosuudet henkilökohtaisiin tavoiteluokkiin liittyen sekä taustatekijöiden mahdollinen yli- tai aliedustus eri tavoiteluokissa.

Taulukko 4. Nuorten esimiesten yhdistetyt tavoiteluokat, alkuperäiset tavoiteluokat sekä jakaumat (n = 681)

Yhdistetyt tavoiteluokat	Alkuperäinen tavoiteluokka	% (n)
I Perhe	1. Perhe 8. Parisuhde 4. Lapset	43.8 (298)
II Hyvinvointi	2. Terveys, hyvinvointi 13. Fyysinen kunto, liikunta 5. Ajankäyttö ja tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä 12. Elämäntapa 15. Oma kasvu ja kehitys	26.8 (182)
III Työ ja koulutus	3. Työ 11. Koulutus	14.4 (98)
IV Asuminen ja rakentaminen	6. Asuminen ja muuttaminen 7. Rakentaminen ja remontoiminen	8.5 (58)
V Ystävät ja vapaa-aika	14. Ystävät ja läheiset ihmissuhteet 10. Vapaa-aika ja harrastukset	3.4 (23)
VI Talous ja varallisuus	7. Talous ja varallisuus	3.1 (21)
Yhteensä		100 (681)

Taulukko 5. Taustatekijät (%) ja nuorten esimiesten henkilökohtaiset tavoitteet (n = 681)

Taustatekijät	I Perhe (n = 298)	II Hyvinvointi (n = 182)	III Työ ja koulutus (n = 98)	IV Asuminen ja rakentaminen (n = 58)	V Ystävät ja vapaa-aika (n = 23)	VI Talous ja varallisuus (n = 21)	$\chi^2$
<i>Sukupuoli</i>							
mies	86.2	85.2	79.6	89.7	69.6 T	81.0	7.897
nainen	13.8	14.8	20.4	10.3	30.4 ET	19.0	
<i>Siviilisääty<sup>1</sup></i>							
naimaton	10.2 ET	25.9 T	27.2 T	15.7	52.2 T	19.0	71.754***
naimisissa	60.7 T	40.4	25.1 ET	42.1	21.7 ET	38.1	
avoliitossa	29.1 ET	33.7	47.7 T	42.2	26.1	42.9	
<i>Lapsia/ei lapsia</i>							
kyllä	61.7 T	39.6 ET	31.6 ET	44.8	21.7 ET	38.1	43.442***
ei	38.3 ET	60.4 T	68.4 T	55.2	78.3 T	61.9	
<i>Koulutus</i>							
insinööri	68.1	64.2	66.3	82.8 T	77.3	61.9	7.840
muu	31.9	35.8	33.7	17.2 ET	22.7	38.1	
<i>Esimiestaso</i>							
ylin johto	8.9	9.5	8.2	5.5	4.5	10.0	8.993
keskijohto	54.4 T	46.9	41.8	47.3	59.1	40.0	
työnjohto	36.6 ET	43.6	50.0	47.3	36.4	50.0	
<i>Työsuhte</i>							
vakainainen	94.3	95.1	86.7 ET	93.1	87.0	90.5	9.403
määräaikainen	5.7	4.9	13.3 T	6.9	13.0	9.5	

<sup>1</sup>Siviilisäätyä koskevasta ristiintaulukoinnista poistettu eronneet pienen otoksen (n=9) vuoksi

\*\*\* p < .001

T = tyypillinen, ET = epätyypillinen, adjusted residual > | 2 |



Kuten taulukosta 5 on nähtävissä, miehet olivat yliedustettuina *ystäviin ja vapaa-aikaan* liittyvissä tavoitteissa ja kyseisessä tavoiteluokassa naiset vastaavasti aliedustettuina. Muihin tavoiteluokkiin sukupuoli- taustatekijä ei ollut yhteydessä. Naimattomat vastaajat olivat yliedustettuina *hyvinvointiin* liittyvässä tavoiteluokassa, *työhön ja koulutukseen* liittyvässä luokassa sekä tavoiteluokassa joka liittyi *ystäviin ja vapaa-aikaan*. Naimattomilla vastaajilla oli sitä vastoin vähemmän *perheeseen* liittyviä tavoitteita. Naimisissa olevat vastaajat olivat yliedustettuina *perheeseen* liittyvissä tavoitteissa ja aliedustettuina *työhön ja koulutukseen* sekä *ystäviin ja vapaa-aikaan* liittyvissä tavoiteluokissa. Avoliitossa elävät vastaajat olivat aliedustettuina *perheeseen* liittyvissä tavoitteissa mutta heidän joukossaan oli yliedustusta *työhön ja koulutukseen* liittyvissä tavoitteissa.

Vastaajat, joiden perheeseen kuului lapsia, olivat yliedustettuina *perheeseen* liittyvässä tavoiteluokassa mutta aliedustettuina *hyvinvointiin, työhön ja koulutukseen* sekä *ystäviin ja vapaa-aikaan* liittyvissä tavoitteissa. Vastaajat, joilla ei ollut lapsia, olivat yliedustettuina *hyvinvointiin, työhön ja koulutukseen* sekä *ystäviin ja vapaa-aikaan* liittyvissä tavoiteluokissa, mutta heillä oli vähemmän *perheeseen* liittyviä tavoitteita. *Asumiseen ja rakentamiseen* liittyvään tavoiteluokkaan koulutus- taustatekijä oli yhteydessä siten, että insinöörit olivat yliedustettuina tässä luokassa ja muun koulutuksen saaneet aliedustettuina. Keskijohtoon kuuluvilla vastaajilla oli enemmän *perheeseen* liittyviä tavoitteita ja työnjohtotasolla työskentelevät vastaajat esittivät vastaavasti vähemmän tämän luokan tavoitteita. Työsuhde- taustatekijä oli yhteydessä *työ- ja koulutus-* tavoiteluokkaan siten, että aliedustettuina olivat vastaajat joilla oli vakituinen työsuhde ja yliedustusta oli joukossa, joiden työsuhde oli määräaikainen. Mikään taustatekijä ei ollut yhteydessä *talous ja varallisuus-* luokkaan.

#### *Optimismin yhteys henkilökohtaisiin tavoitteisiin*

Optimismin ja henkilökohtaisten tavoitteiden välistä yhteyttä tarkasteltiin ensin Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla, jotka on esitetty taulukossa 6. Kuten taulukosta on nähtävissä, optimismin ja henkilökohtaisten tavoiteluokkien väliset korrelaatiot jäivät erittäin mataliksi, eli optimismilla ei näyttänyt olevan yhteyttä mihinkään tavoiteluokkaan. Analyysejä kuitenkin jatkettiin ensin logistisen regressioanalyysin ja myöhemmin kovarianssianalyysin avulla kontrolloimalla taustatekijöiden vaikutukset pois. Näitä jatkoanalyysejä tehtiin myös alkuperäisille 15 tavoiteluokalle. Sekä logistisen regressioanalyysin että kovarianssianalyysin tulokset osoittivat, että vastaajien optimismilla ei ollut yhteyttä heidän henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa.

Taulukko 6. Spearmanin korrelaatiokertoimet henkilökohtaisille tavoitteille ja optimismille

Muuttujat	I	II	III	IV	V	VI	7.
I Perhe	1.00						
II Hyvinvointi	-.36**	1.00					
III Työ ja koulutus	-.17**	-.08*	1.00				
IV Asuminen ja rakentaminen	-.27**	-.13**	-.06	1.00			
V Ystävät ja vapaa-aika	-.53**	-.25**	-.11**	-.18**	1.00		
VI Talous ja varallisuus	-.16**	-.07	-.03	-.05	-.11**	1.00	
7. Optimismi	.02	-.01	-.03	.01	-.01	.00	1.00

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$

## 4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli tarkastella 35- vuotiaiden tai sitä nuorempien, pääosin teknisillä aloilla toimivien esimiesten optimistisuutta sekä selvittää heidän itselleen asettamia henkilökohtaisia tavoitteita. Vastajien tavoitteista muodostettiin tavoiteluokitus ja näitä tavoiteluokkia tarkasteltiin suhteessa optimismiin sekä taustatekijöihin: sukupuoleen, siivilisäätyyn, kuuluuko tutkittavan perheeseen lapsia, koulutukseen, esimiesasemaan sekä työsuhteeseen.

### 4.1 Perhe, hyvinvointi ja työ tärkeitä nuorille esimiehille

Aikaisempien tutkimuksien perusteella (Cross & Markus, 1991; Salmela-Aro ym., 1992) nuorten esimiesten henkilökohtaisten tavoitteiden oletettiin heijastavan ikäkaudelle tyypillisiä kehityshaasteita. Tämä oletus sai tukea siten, että tässä tutkimuksessa nuorten esimiesten tavoitteet liittyivät pääosin varhaisaikuisuuden kehitystehtäviin: puolison valitsemiseen, perheen perustamiseen, taloudellisiin kysymyksiin sekä työllä etenemiseen. Havighurstin (1972) esittämistä kehitystehtävistä kansalaisvelvollisuuksien omaksuminen oli ainoa, johon nuorten esimiesten tavoitteet eivät viitanneet. Tulokset olivat yhdensuuntaisia myös Nurmen (1992) nuoria aikuisia koskevan tutkimuksen suhteen: nuorten esimiesten tavoitteita kohdistui työhön ja uraan, perheeseen ja parisuhteeseen, terveyteen, taloudellisiin kysymyksiin sekä harrastuksiin.

Tässä tutkimuksessa muodostui aikaisempiin tutkimuksiin nähden myös aivan uusia tavoiteluokkia. Uudet luokat johtunevat osaksi siitä, että tavoiteluokkia muodostettiin alun perin peräti 15 kappaletta. Nämä uudet luokat jäivät suhteellisen pieniksi, mutta laaja luokitus katsottiin mielekkääksi toteuttaa siitä syystä, että tällä tavoin nuorten esimiesten tavoitteista saatiin mahdollisimman kattava ja monipuolinen kuva. Uudet luokat liittyivät asuminen ja muuttamiseen, rakentamiseen ja remontoimiseen, koulutukseen, ajankäyttöön ja tasapainon löytämiseen elämän eri osa-alueiden välillä, elämäntapaan sekä omaan kasvuun ja kehitykseen. Taustatekijöillä voitiin selittää jonkin verran tavoiteluokkien sisältöä.

Ensinnäkin tutkimuksessa havaittiin, että nuorten esimiesten tavoitteista valtaosa liittyi perheeseen. Tämä tulos tukee kehitystehtäväteoriaa (Havighurst, 1972), jonka mukaan perheen perustaminen ja vanhemmuus ovat keskeisiä tehtäviä varhaisaikuisuuden ikävaiheessa. Suurin osa tämän luokan tavoitteista oli perheen hyvinvointiin tähtääviä. Tämän lisäksi

perheeseen liittyvät tavoitteet saattoivat olla joko toiveita puolison löytämisestä, naimisiinmenosta tai lasten saamisesta ja – kasvatuksesta. Ihmiset eroavat nykyään herkemmin (Salmela-Aro ym., 2002) ja tämä suuntaus näkyi myös nuorten esimiesten kohdalla siten, että tärkeimpien tavoitteiden joukossa mainittiin myös muutamia toiveita eroamisesta ja uuden puolison löytämisestä.

Hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät tavoitteet muodostivat tutkimuksen toiseksi suurimman tavoiteluokan. Vastaajien nuori ikä näkyi siinä, että tavoitteet eivät niinkään liittyneet tiettyihin sairauksiin tai terveydellisiin seikkoihin, vaan olivat luonteeltaan enemmän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja hyvään oloon tähtääviä. Nurmen ym. (2006) mukaan varhaisaikuisuus on ihmisen elämässä fyysisesti vahvaa aikaa, jolloin ihmiset ovat vielä pääosin terveitä ja hyvässä kunnossa. Terveyteen ja sen ylläpitämiseen liittyvät tavoitteet tulevat kuitenkin lähemmäksi omien vanhempien ikääntymisen myötä. Vanhemmalla ikäluokalla terveyteen liittyvät tavoitteet nousisivatkin todennäköisesti tärkeimmiksi tavoitteiksi (Cross & Markus, 1991).

Elämäntapaan ja oman itsensä kehittämiseen liittyviä tavoitteita nuorilla esimiehillä oli vain vähän. Näihin molempiin tavoiteluokkiin sijoitetut tavoitteet olivat luonteeltaan abstrakteja, kuten ”onnellisuus” tai ”aikuiseksi kasvaminen”. Itseen liittyvien tavoitteiden on erinäisissä tutkimuksissa (Cross & Markus, 1991; Salmela-Aro & Nurmi, 1997) todettu olevan yhteydessä huonoksi koettuun hyvinvointiin juuri abstraktiutensa tähden. Tässä tutkimuksessa ei tällaista yhteyttä kuitenkaan havaittu, johtuen mahdollisesti aikaisempiin tutkimuksiin nähden erilaisista tavoiteluokkien sisällöistä tai kohdejoukon erilaisuudesta. Uudeksi luokaksi muodostui myös fyysiseen kuntoon liittyvät tavoitteet, jotka olivat luonteeltaan kahdenlaisia; joko harrastuksenomaisia kuten lihasmassan kasvattaminen tai terveydellisiä, kuten ylipainosta eroon pääseminen.

Mielenkiintoiseksi uudeksi tavoiteluokaksi muodostui ajankäyttö ja tasapainon löytäminen elämän eri osa-alueiden välille, joka sijoitettiin osaksi suurempaa hyvinvointi- kokonaisuutta. Tämä tavoiteluokka tukee Rantasen ja Kinnusen (2005) näkemystä siitä, että Suomessa työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä koituvat ongelmat sekä moniroolisuus ovat nousseet näkyväksi ilmiöksi myös arkipäivän tasolla. Varhaisaikuisuuden ikävaihetta elävillä esimiehillä on useita rooleja niin puolisona, vanhempana, ystävänä, työtoverina kuin esimiehenäkin. Yksilön persoonallisuus vaikuttaa siihen, kokeeko yksilö moniroolisuuden enemmän voimanlähteenä vai pelkästään kuormittavana tekijänä (Rantanen & Kinnunen, 2005). Vastaajien tavoitteissa korostuivat erityisesti työ- ja perhe- elämän yhdistämisestä koituvat ongelmat ja poikkeuksetta niin päin, että vastaaja toivoi, ettei työ veisi aikaa ja energiaa per-

heeltä tai muulta elämältä. Tämä löydös tukee aikaisempia tutkimuksia (mm. Frone, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1999). Nuorten esimiesten kiireisestä elämästä kertoivat myös tavoitteet, joissa vastaajat toivoivat itselleen enemmän omaa aikaa tai tehokkuutta ajankäyttöön.

Työhön ja koulutukseen liittyvät tavoitteet muodostivat nuorilla esimiehillä kolmanneksi suurimman tavoiteluokan. Tämän luokan työtavoitteet olivat monipuolisia: toiveet liittyivät pääosin uralla etenemiseen, mutta myös työoloihin, työpaikan vaihtamiseen, työilmapiiriin, työtehtäviin kuin johdettaviin alaisiinkin. Koulutukseen liittyviä tavoitteita nuorilla esimiehillä oli verrattain vähän. Näyttääkin siltä, että vastaajat olivat pääosin tyytyväisiä valitsemaansa alaan. Vastaajilla, jotka olivat naimattomia tai elivät avoliitossa, joilla ei ollut lapsia tai joiden työsuhde oli määräaikainen, oli enemmän työhön ja koulutukseen liittyviä tavoitteita. Tämä tutkimustulos on järkeenkäypä siitä syystä, että jos ihmisellä ei ole perhettä, hänen tavoitteensa ja motivaationsa suuntautuu luonnollisesti esimerkiksi uran luomiseen tai vapaaajan viettoon. Vastaajat, joiden työsuhde oli määräaikainen, tunsivat ehkä epävarmuutta työhön liittyen ja tämän vuoksi heillä oli keskimäärin enemmän työhön ja koulutukseen liittyviä tavoitteita kuin vastaajilla, joiden työsuhde oli vakinainen ja tässä suhteessa tilanne varmempi. Salmela-Aron ym. (2002) mukaan haasteiden ja elämäntilanteiden muuttuessa ihmisen pääsääntöisesti muuttaa myös henkilökohtaisia tavoitteitaan.

Asuminen ja muuttaminen sekä rakentaminen ja remontoiminen ovat ajankohtaisia asioita nuorten aikuisten elämässä. Työ tai perhe saattaa viedä eri paikkakunnalle tai suurempi asunto on tarpeen perheenisäyksen myötä. Monen vastaajan unelmana vaikuttaisi olevan omakotitalo, joko itse rakennettuna tai valmiiksi hankittuna. Varhaisaikuisuudessa keskittään mitä ilmeisimmin perheen perustamiseen, mutta tavoitteista nousi esiin myös viesti, että ystäviä pitäisi tavata enemmän. Ystäviin ja vapaa-aikaan liittyviä tavoitteita oli luonnollisesti etenkin vastaajilla, jotka eivät eläneet parisuhteessa. Oletusten mukaisesti miehillä oli enemmän tähän luokkaan liittyviä tavoitteita kuin naisilla (Nurmi, 1992). Ystävyys-suhteiden lisäksi urheiluharrastukset ja – saavutukset sekä lemmikkieläimet koettiin tämän luokan tavoitteissa tärkeiksi. Talouteen ja varallisuuteen liittyvä tavoiteluokka oli odotettavissa aiempien tutkimuksien (Nurmi, 1992) perusteella. Tähän luokkaan liittyviä tavoitteita mainittiin tärkeimpinä kuitenkin hyvin vähän; mainitut tavoitteet liittyivät pääosin velkojen maksamiseen tai tulotason nostamiseen.

Oletus, jonka mukaan naisten tavoitteet liittyisivät useammin koulutukseen, itsensä kehittämiseen, matkusteluun ja omaan ja läheisten terveyteen (Nurmi, 1992), ei saanut tutkimuksessa tukea osakseen. Naisten osuus tutkittavista tosin oli vain 15%, joka osaltaan saattaa vaikuttaa hypoteesin kumoutumiseen. Miesten tavoitteet sen sijaan liittyivät naisia

useammin vapaa-aikaan, joka osittain tukee asetettua hypoteesia. Tavoitteista puuttui kokonaisuudessaan yhteiskunnallisiin asioihin ja maailmanlaajuisiin seikkoihin liittyvät aiheet, joiden Havighurst (1972) näki nousevan esiin nuoren aikuisiän loppupuolella. Myöskään matkustamiseen liittyviä tavoitteita ei tässä tutkimuksessa esiintynyt. Näyttääkin siltä, että nuoret esimiehet haluavat pysyä paikoillaan, rakentaa kotia ja perhettä, huolehtia omasta ja läheisten hyvinvoinnista sekä edetä uralla.

#### **4.2 Optimistiset nuoret esimiehet**

Tämän tutkimuksen nuoret esimiehet vaikuttivat melko optimistisilta. Feldtin, Mäkikankaan ja Piitulaisen (2005) mukaan esimiesten persoonallisuuteen kohdistetaan työelämässä tiettyjä odotuksia. Voisi olettaa, että esimiehen optimistisuus koetaan työyhteisössä pääosin myönteisenä asiana. Optimistisen ja pessimistisen esimiehen lähestymistapa työtehtäviin, henkilöstöön, työyhteisön toimintaan tai -vuorovaikutukseen saattaa olla lähtökohdiltaan hyvinkin erilainen. Optimisteille ominainen määrätietoinen päämäärien tavoittelu sekä toiveikas suhtautuminen tulevaisuuteen (Carver & Scheier, 2003) voidaan nähdä esimiehen eduksi. Lisäksi optimistin taipumus kohdata negatiiviset asiat ennemmin haasteina kuin uhkina voidaan nähdä hyödyksi esimiestyössä.

Tässä tutkimuksessa optimismin ja taustatekijöiden välillä ei ilmennyt yhteyttä. Tulos siis vahvisti oletusta, jonka mukaan sukupuoli ei ole yhteydessä optimistisuuteen (Boman ym., 2003; Lai & Cheng, 2004), mutta oli ristiriidassa toisen oletuksen suhteen, jonka mukaan optimistiset ihmiset ovat useammin naimisissa (Jackson ym., 2002). Vaikka ihmisen persoonallisuuden on nähty vaikuttavan merkittävästi siihen minkälaisia henkilökohtaisia tavoitteita hän itselleen asettaa (Little, 1999), tässä tutkimuksessa vastaajien optimismi ei ollut yhteydessä myöskään mihinkään tavoiteluokkaan. Optimismi vaikuttikin tämän tutkimuksen perusteella olevan yksilön taustatekijöistä ja tavoitteista riippumaton taipumus.

#### **4.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimustarpeet**

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää erityisesti sitä, että nuorten esimiesten henkilökohtaisia tavoitteita lähestyttiin sekä laadullisesta että määrällisestä tutkimusotteesta käsin. Toinen tutkimukseen liittyvä vahvuus on, että henkilökohtaisia tavoitteita kartoittava kysymys oli jä-

tetty vastaajille avoimeksi, jolloin vastaaja sai vapaasti tuottaa omat henkilökohtaiset tavoitteensa ilman valmiiksi strukturoituja vastausvaihtoehtoja. Tämänkaltaisella avoimella kysymyksellä tavoitetaan aina syvempää tietoa yksilöstä ja hänen kokemusmaailmastaan (Little, 1983; Salmela-Aro, 2002). Myös kahden henkilön itsenäisesti suorittamaa aineistolähtöistä tavoiteluokitusta arvioitsijareliabiliteetin ollessa 94%, voidaan pitää osoituksena arvioinnin luotettavuudesta. Lisäksi kyseessä oli tavoitetutkimuksen näkökulmasta katsoen poikkeuksellisen suuri ja edustava aineisto ( $n = 747$ ).

Tutkimuksen eräs rajoitus liittyy sen poikkileikkausasetelmaan, jonka puitteissa ei ollut mahdollista tutkia optimismin vaikutusta tavoitteiden muodostumiseen tai toisinpäin. Tässä tutkimuksessa kyse oli siis enemmän ilmiöiden välisistä yhteyksistä kuin syy-seuraussuhteista. Tutkimuksen toisena rajoituksena voidaan pitää sitä, että tutkimuksessa tarkasteltiin vain vastaajien ensimmäistä eli tärkeintä tavoitetta. Vastaajia pyydettiin kirjaamaan tavoitteet tärkeysjärjestyksessä, mutta tämä ei tarkoita sitä, ettei esimerkiksi toiseksi tärkein tavoite olisi vastaajalle yhtä tärkeä kuin ensimmäinen. Myös suhteellisen alhaiseksi jäänyt vastausprosentti, 43,4, herättää kysymyksen, olisivatko vastaamatta jättäneiden esimiesten tavoitteet olleet sisällöltään erilaisia. Tulosten yleistettävyyttä ajatellen on muistettava, että tutkimus kohdistui lähinnä miespuolisiin, tietyn ikäisiin esimiehiin, jotka toimivat pääosin teknisillä aloilla. Voidaan kuitenkin olettaa, että tämän tutkimuksen tulokset pätevät henkilöihin, jotka toimivat esimiestyössä.

Jatkotutkimuksia ajatellen henkilökohtaisten tavoitteiden tarkastelua olisi mielekästä jatkaa lisäämällä tavoitekysymykseen joitakin dimensioita, joiden suhteen vastaaja voisi arvioida tavoitteitaan. Tällaisia arviointidimensioita voisivat olla esimerkiksi tavoitteen mielekkyyden arvioiminen tai sitoutuminen tavoitteeseen (Salmela-Aro ym., 2002). Tavoitteiden arvioinnin kautta olisi kenties mahdollista saada syvempää tietoa persoonallisuuden taipumusten, kuten optimismin yhteydestä henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Mielenkiintoista olisi laajentaa tutkimusta edelleen persoonallisuuden eri tasoille ottamalla optimismin ja henkilökohtaisten tavoitteiden ohella tarkasteluun identiteetin rooli (McAdams, 1995).

#### **4.4 Johtopäätökset**

Tämä tutkimus antoi ajankohtaista ja uutta tietoa nuorten esimiesten persoonallisuudesta optimismin ja henkilökohtaisten tavoitteiden näkökulmasta. Tutkimus vahvistaa näkemystä siitä, että normatiiviset kehityshaasteet ohjaavat edelleen näkyvällä tavalla yksilön elämää. Tämän

päivän nuoret esimiehet arvostavat elämässä perhettä, hyvinvointia ja työtä. Nämä kolme eniten mainittua tavoitetta ovat asioita, jotka kulkevat jossain muodossa mukana läpi ihmisen elämän. Ne ovat elämän perustavanlaatuisia kulmakiviä, joiden ympärille pienemmät tavoitteet, kuten asunnon osto, lisäkoulutus tai harrastukset, rakentuvat.

On tärkeää, että työpaikoilla ymmärretään ihmisten olevan ainutlaatuisia persoonallisuuksia erilaisine taipumuksineen ja tavoitteineen (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005). Yksilölliset persoonallisuustekijät voivat vaikuttaa siihen, miksi toinen kokee saman työtehtävän uuvuttavana, kun toinen jaksaa innostua tehtävästä päivä toisensa jälkeen. Työntekijöiden persoonallisuuden tuntemisesta saattaa olla hyötyä arkipäivänkin tasolla. Esimerkiksi tieto siitä, että optimistin tai pessimistin suhtautuminen samaan työhaasteeseen voi olla lähtökohdiltaan hyvinkin erilainen, voi antaa uusia suhtautumistapoja ja jopa estää väärinkäsitysten syntymistä. Tärkeää olisi myös tutkia, millaisilla työhön liittyvillä tekijöillä optimismia ja muita persoonallisuuden myönteisiä ominaisuuksia voitaisiin tukea ja vahvistaa.

Suomalaisessa työelämässä on totuttu erottamaan työ- ja yksityiselämä toisistaan. Työpaikalla esimerkiksi tieto lapsen hankkimiseen liittyvistä tavoitteista saattaa vaikuttaa siihen, kuinka työntekijään suhtaudutaan. Koska työntekijöiden hyvinvointi on yhteydessä yksilön tavoitteiden saavuttamiseen, Jussilan ja Pitkäsen (2002) mielestä olisi kokeilemisen arvoista nostaa henkilökohtaiset tavoitteet työpaikoilla käytäviin keskusteluihin. Tavoitteiden esiintuominen voisi edesauttaa avoimemman ilmapiirin syntymistä sekä lisätä työntekijöiden viihtyvyyttä ja hyvinvointia sekä myös motivoida parempiin työsuorituksiin.



## LÄHTEET

- Aiken, L. R. (1998). *Human development in adulthood*. New York: Plenum Press.
- Alexander, C., & Langer, E. (1990). *Higher stages of human development: Perspectives on adult growth*. New York: Oxford University Press.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Asendorpf, J. B., & Wilpers, S. (1998). Personality effects on social relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1531-1544.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Boman, P., Smith, D. C., & Curtis, D. (2003). Effects of pessimism and explanatory style on development of anger in children. *School Psychology International*, 24, 80-94.
- Buss, D. M., & Cantor, N. (1989). *Personality Psychology: Recent trends and emerging issues*. New York: Springer-Verlag.
- Cantor, N., Norem, J. K., Niedenthal, P. M., Langston, C. A., & Brower, A. M. (1987). Life tasks, self-concept ideals, and cognitive strategies in a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1178-1191.
- Carver, C. S., Pozo, C., Harris, S. D., Noriega, V., Scheier M. F., & Robinson, D. S. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: A study of women with early stage breast cancer. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 375-390.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review* 97, 19-35.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behaviour*. Cambridge University Press, New York.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Optimism. Teoksessa S. J. Lopez & C. R. Snyder (toim.), *Positive psychological assessment. A handbook of models and measures* (s. 75-89). Washington, DC: American Psychological Association.
- Chang, E. C. (1998). Dispositional optimism and primary and secondary appraisal of a stressor: Controlling for confounding influences and relations to coping and psychological and physical adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1109-1120.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
- Cross, S., & Markus, H. (1991). Possible selves across the life span. *Human Development*, 34, 230-255.
- Dannefer, D. (1984). Adult development and social theory: A paradigmatic reappraisal. *American Sociological Review*, 49, 100-116.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W., & Fujita, F. (1992). Extraversion and subjective well-being in a U.S. probability sample. *Journal of Research in Personality*, 26, 205-215.
- Ek, E., Remes, J., & Sovio, U. (2004). Social and developmental predictors of optimism from infancy to early adulthood. *Social Indicators Research*, 69, 219-242.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1058-1068.
- Feldt, T. (1995). Yksilöllisten tekijöiden ja työolojen yhteys hyvinvointiin suunnittelijoilla. *Työ ja ihminen*, 9, 95-111.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Aunola, K. (2005). Sense of coherence and optimism: a more positive approach to health. Teoksessa L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (toim.), *Socioemotional development and health from adolescence to adulthood*. London: Cambridge University Press.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 75-94). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Piitulainen, S. (2005). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 95-118). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Teoksessa J. C. Quick & L. E. Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143-162). Washington: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family and gender. Teoksessa G. N. Powell (toim.), *Handbook of gender and work* (s. 391-412). Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education* (3. painos). New York: McCay.

- Heckhausen, J. (1999). *Developmental regulation in adulthood: Age-normative and sociocultural constraints as adaptive challenges*. N.Y.: Cambridge University Press.
- Heinälä, K. (1990). *Teollisuuden esimies. Persoonallisuus, esimiesalaissuhteet ja muuttuva toimenkuva*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 310.
- Held, T. (1986). Institutionalization and deinstitutionalization of the life course. *Human Development*, 29, 157-162.
- Ilmarinen, J. (2001). Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan. *Työterveiset*, 1, 4-6.
- Jackson, T., Weiss, K. E., Lundquist, J. J., & Soderlind, A. (2002). Perceptions of goal-directed activities of optimists and pessimists: A Personal Projects Analysis. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 136, 521-532.
- Jokisaari, M. (2002). Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 67-83). Keuruu: PS-kustannus.
- Jussila, K., & Pitkänen, T. (2002). Ikääntyvien työntekijöiden elämänmotivaatio. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 145-156). Keuruu: PS-kustannus.
- Järvinen, P. (2001). *Onnistu esimiehenä* (5. painos). Juva: WSOY.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J., & Pulkkinen, L. (2005). Työn ja perheen vuorovaikutus: menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia*, 40, 43-52.
- Kohn, M., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Lai, J. C. L., & Cheng, S. T. (2004). Health beliefs, optimism, and health-related decisions: A study with Hong Kong Chinese. *International Journal of Psychology*, 39, 179-189.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273-309.
- Little, B. R. (1989). Personal projects analysis: Trivial pursuits, magnificent obsessions, and the search for coherence. Teoksessa D. M. Buss & N. Cantor (toim.), *Personality psychology: Recent trends and emerging directions* (s. 15-31). New York: Springer-Verlag.

- Little, B.R. (1999). Personality and motivation: Personal action and the conative evolution. Teoksessa L.A. Pervin & O.P. John (toim.), *Handbook of personality: Theory and research* (s. 501-524). New York: Guilford Press.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual review of Psychology*, 38, 299-337.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63, 365-396.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A New Big Five: Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality. *American Psychologist*, 61, 204-217.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: The Guilford Press.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2004). Self-esteem, dispositional optimism and health: evidence from cross-lagged data on employees. *Journal of Research in Personality*, 38, 556-575.
- Norem, J. K., & Shaun Illingworth, K. S. (2004). Mood and performance among defensive pessimists and strategic optimists. *Journal of Research in Personality*, 38, 351-366.
- Nurmi, J.-E. (1989). Planning, motivation and evaluation in orientation to the future: A latent structure analysis. *Scandinavian Journal of Psychology*, 30, 64-71.
- Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1-59.
- Nurmi, J.-E. (1992). Age differences in adult life goals, concerns, and their temporal extension: A life course approach to future-oriented motivation. *International journal of behavioural development*, 15, 487-508.
- Nurmi, J.-E. (1993). Adolescent development in age-graded context: The role of personal beliefs, goals and strategies in the tackling of developmental tasks and standards. *International Journal of Behavioral Development*, 16, 169-189.
- Nurmi, J.-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L., & Ruoppila, I. (2006). *Ihmisen psykologinen kehitys*. Porvoo:WSOY.
- Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (2002). Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 10-27). Keuruu: PS-kustannus.
- Perho, H., & Korhonen, M. (2003). Parisuhteen kulku ja vaikeat vaiheet liiton alusta keski-ään kynnykselle. *Psykologia*, 34, 115-127.
- Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.

- Pitkänen, K., Sihvonen, A-P. (2003). Johdatus väestötieteeseen. [viitattu 14.3.2008] Saatavissa: <http://www.valt.helsinki.fi/sosio/vaesto/luku05.html>
- Rantanen, J., & Kinnunen, U. (2005). Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 229-261). Jyväskylä: PS- kustannus.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80.
- Ruoppila, I. (1995). Aikuisuus: Johdanto. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korhonen & H. Lyytinen (toim.), *Näkökulmia kehityspsykologiaan: kehitys kontekstissaan* (s. 290-296). Porvoo: WSOY.
- Salmela-Aro, K. (2002). Motivaation mittaaminen. Esimerkkinä Brian Littlen henkilökohtaisten projektien menetelmä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 28-39). Keuruu: PS-kustannus.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (1997). Positive and negative self-rated goals and subjective well-being: A prospective study. *Journal of adult development*, 4, 179-188.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2002). Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 158-172). Keuruu: PS-kustannus.
- Salmela-Aro, K., Nurmi, J.-E., Aro, A., Poppius, E., & Riste, J. (1992). Age differences in adult's personal projects. *The Journal of Social Psychology*, 13, 415-417.
- Salmela-Aro, K., Saisto, T., Halmesmäki, E., & Nurmi, J.-E. (2002). Motivaation merkitys siirryttäessä vanhemmuuteen. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 84-103). Keuruu: PS-kustannus.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update, *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.

- Segerstrom, S. C., & Solberg, N. L. (2006). When goals conflict but people prosper: The case of dispositional optimism. *Journal of Research in Personality*, 40, 675-693.
- Shepperd, J.A., Maroto J.J. & Pbert, L.A. (1996). Dispositional optimism as a predictor of health changes among cardiac patients. *Journal of Research in Personality*, 30, 517-534.
- Smelser, N. J., & Erikson, E. H. (1980). *Theories of work and love in adulthood*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Smolak, L. (1993). *Adult development*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Solberg, L., & Segerstrom, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: a meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 235-251.
- Strough, J., Berg, C. A., & Sansone, C. (1996). Goals for everyday problem solving across the life span: Age and gender differences in the salience of interpersonal context. *Developmental Psychology*, 32, 1106-1115.
- Toskala, A. (1992). *Itsetuntemus ja johtajuus*. Jyväskylä: Gummerrus.
- van Dierendock, D., Borrill, C., Haynes, C., & Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 165-175.
- Virtanen, P., Vahtera, J., & Virtanen, M. (2002). Pätkätyöläiset kunnissa ja sairaaloissa. Teoksessa J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen (toim.), *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita* (s. 53-61). Helsinki: Työterveyslaitos.