

**TYÖN VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÖIDEN, TYÖHYVINVOINNIN JA
TYÖMOTIVAATION MUUTOKSET JA KESKINÄISET YHTEYDET JYVÄSKYLÄN
YLIOPISTON TYÖNTEKIJÖILLÄ: VUODEN SEURANTATUTKIMUS**

Hanna Seikkula
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Toukokuu 2010

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

SEIKKULA HANNA: Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutokset ja keskinäiset yhteydet Jyväskylän yliopiston työntekijöillä: vuoden seuranta tutkimus

Pro gradu -tutkielma, 60 s., 18 liites.

Ohjaaja: yliassistentti PsT Anne Mäkikangas

Psykologia

Toukokuu 2010

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijöissä, työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa vuosina 2008 - 2009 tapahtuneita muutoksia. Muutoksia vertaillaan työsuhteen luonteen (vakituiset ja määräaikaiset) ja henkilöstöryhmän (opetus, tutkimus, muu) mukaan. Tutkimuksessa selvitetään myös työn vaatimus- (aikapaineet, työn epävarmuus) ja voimavaratekijöiden (oman työn hallinta, työtovereiden tuki, esimiehen tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus) yhteyksiä työntekijöiden työhyvinvointiin (työuupumus, stressioireet, työtyytyväisyys) ja työmotivaatioon (tarmokkuus, työpaikan vaihtoaikheet). Lisäksi tutkitaan muuntavako työn voimavaratekijät työn vaatimustekijöiden yhteyksiä työhyvinvointiin.

Tutkimus perustuu Jyväskylän yliopiston työntekijöiltä vuosina 2008 ja 2009 kerättyyn seuranta-aineistoon ($n = 670$). Tutkimukseen osallistuneista 46 % työskenteli vakituisessa ja 54 % määräaikaisessa työsuhteessa. Tutkittavista 35 % kuului opetushenkilöstöön, 24 % tutkimushenkilöstöön ja 41 % muuhun henkilöstöön. Tilastollisina analyysimenetelminä tutkimuksessa käytettiin toistettujen mittausten varianssianalyysia ja hierarkkista regressioanalyysia.

Tutkimustulokset osoittivat, että työn vaatimus- ja voimavaratekijöissä, työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa ei ollut tapahtunut merkittäviä keskiarvotason muutoksia vuoden seuranta-aikana. Henkilöstöryhmien väliset vertailut kuitenkin osoittivat tutkimushenkilöstön työn epävarmuuden ja opetushenkilöstön työtyytyväisyyden lisääntyneen vuoden seuranta-aikana. Työn vaatimustekijät eivät olleet yhteydessä työhyvinvointiin. Sen sijaan työn voimavaratekijöistä työtovereiden tuki oli yhteydessä sekä työmotivaatioon (vähäisempiin työpaikan vaihtoaikaisiin) että työhyvinvointiin (vähäisempään työuupumukseen). Lisäksi työtovereiden tuki heikensi työn epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia stressioireisiin ja työtyytyväisyyteen.

Tutkimus osoitti työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation olevan suhteellisen pysyviä vuoden seuranta-aikana. Työn epävarmuuden havaittiin olevan keskeinen yliopistotyöhön liittyvä vaatimustekijä, kun taas työtovereiden tuki osoittautui merkittäväksi työn voimavaratekijäksi. Tämän tutkimuksen perusteella huomiota tulisi kiinnittää erityisesti määräaikaisten työntekijöiden kokeman työn epävarmuuden vähentämiseen sekä työtovereiden välisen vuorovaikutuksen ja vastavuoroisen tuen lisäämiseen.

Avainsanat: työn vaatimus- ja voimavaratekijät, työhyvinvointi, työmotivaatio, yliopisto, pitkittäis-tutkimus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Yliopistomaailma muutoksessa.....	2
1.2	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	7
1.2.1	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli.....	7
1.2.2	Tutkimuksen keskeiset käsitteet.....	10
1.3	Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijät, työhyvinvointi ja työmotivaatio.....	12
1.4	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	14
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	16
2.1	Tutkimusaineisto ja tutkittavat	16
2.2	Tutkimuksen muuttujat.....	18
2.3	Aineiston tilastollinen käsittely	21
3	TULOKSET	23
3.1	Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutokset.....	23
3.2	Tutkittujen muuttujien keskinäiset yhteydet	30
3.3	Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin ja työmotivaatioon	32
3.4	Työn voimavaratekijöiden muuntavat vaikutukset työn vaatimustekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä.....	36
4	POHDINTA	42
4.1	Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutokset.....	42
4.2	Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin ja työmotivaatioon	44
4.3	Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimustarpeet.....	48
4.4	Johtopäätökset	51
	LÄHTEET.....	53
	LIITE 1: Vuoden 2008 tutkimuksen kyselylomake	

1 JOHDANTO

Suomalainen yliopistomaailma on ollut jatkuvien muutosten ja lisääntyvien ulkopuolisten vaatimusten kohteena viimeisen puolen vuosisadan ajan (Nevala, 1999; Välimaa, 2001). 1960- ja 70 -luvulla korkeakoulutuksesta tuli valtiollisesti ohjattua ja suunniteltua toimintaa, ja korkeakoululaitos laajeni voimakkaasti sekä määrällisesti että alueellisesti. 1990-luvulla yliopistojen kehitystä suuntasivat esimerkiksi valtionhallinnon ja muiden ulkopuolisten toimijoiden yliopistojen toimintaan kohdistuvan ohjauksen tiukentuminen, kasvaneet tuottavuusvaatimukset, yliopistojen rahoituspohjan muuttuminen sekä taloudellisen kilpailun koveneminen (ks. esim. Hakala, Kaukonen, Nieminen, & Ylijoki, 2003; Mustajoki, 2002; Ylijoki & Aittola, 2005). Viimeaikaisimmat muutokset puolestaan ovat liittyneet uuteen yliopistolakiin (Yliopistolaki, 558/2009), sitä seuranneeseen yliopistolaitoksen uudistumiseen, ja sen hallinnollisen aseman muuttumiseen. Yliopistojen rakenteita on kehitetty ja kehitetään edelleen, ja niiden toiminnalta odotetaan yhä parempaa tehokkuutta, tuottavuutta, laatua ja vaikuttavuutta (Opetusministeriö, 2005). Lisäksi yliopistojen odotetaan kansainvälistyvän, keskittyvän erityisiin vahvuusalueisiin, ja tekevän uudenlaista yhteistyötä muiden korkeakoulujen sekä laajemmin yhteiskunnan ja yritysten kanssa. Kaikkien näiden uudistusten toteuttaminen työn perustehtävien ohella on lisännyt yliopiston henkilökunnan työmäärää, ja luonut sille kiirettä ja paineita. Juuri muutosvaiheessa yliopiston työntekijöiden työhyvinvointi ja työmotivaatio nousevat erityisen merkityksellisiksi, sillä vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan ja kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita (Viitala, 2007).

Yliopistotyön luonteen muutoksia on tutkittu ja analysoitu sekä kansallisesti että kansainvälisesti (ks. esim. Aittola & Marttila, 2010; Aittola & Ylijoki, 2005; Kinman, 2001; Meyer, 2002; Mustajoki, 2002; Mäntylä, 2007; Patomäki, 2005; Smeenk, Teelken, Eisinga, & Dooreward, 2009; Sotirakou, 2004; Välimaa, 2001; Ylijoki, 2003). Työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen kuitenkin edellyttävät yksittäisten yliopistojen tilanteiden kartoittamista ja seuranta- ja paikallisten kehittämistoimenpiteiden toteuttamista (Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn piirteissä, työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa vuoden seuranta-aikana tapahtuneita muutoksia. Lisäksi selvitetään työn vaatimustekijöiden ja voimavaratekijöiden yhteyksiä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Tavoitteena on tuottaa tietoa hyödynnettäväksi yliopiston henkilöstöpolitiikan suunnittelussa sekä yliopiston työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työmotivaation tukemisessa ja edistämiseksi.

1.1 Yliopistomaailma muutoksessa

Suomalaisten yliopistojen kehittyminen ja muutokset ovat heijastelleet laajemmin koko yhteiskunnan kehitystä ja uudistumista (Nevala, 1999). Korkeakoulutus on ollut keskitettyä, valtiovallan ohjauksen ja suunnittelun alaista toimintaa korkeakoulujen kehittämislain säätämistä, vuodesta 1967 lähtien. Ensin kehitettiin korkeakoulutuksen rakenteita ja ohjausjärjestelmää, ja korkeakoululaitosten määrä lisääntyi ympäri maata. 1970- ja 80-luvuilla merkittävimmät muutokset puolestaan liittyivät korkeakoulujen hallinnon uudistamiseen ja tutkinonuudistukseen (Välimaa, 2001). Yliopistojen toimintojen säätely laeilla kiristyi 1980-luvun lopulla (Nevala, 1999), mistä lähtien yliopistot ovat olleet jatkuvien muutospaineiden kohteena. Vaikka yliopistojen perustehtävät, opetus, tutkimus ja hallinnolliset tehtävät, asiantuntijatehtävät sekä yhteiskunnalliset ja alueelliset vaikuttamistehtävät (Yliopistolaki 558/2009), ovat säilyneet samoina, yliopistotyön luonne on muuttunut (Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004). Muutokset ovat koskettaneet niin yliopistojen rahoitusta, johtamis- ja hallintojärjestelmiä kuin yliopistojen asemaa suhteessa yhteiskuntaan ja yrityksiin (ks. esim. Hakala ym., 2003; Mustajoki, 2002; Ylijoki & Aittola, 2005). Seuraavassa eritellään tarkemmin näitä muutoksia ja luodaan kuva yliopistosta työympäristönä ja erityyppisten työntekijöiden työyhteisönä.

Uuden julkisjohtamisen mallin (New Public Management) tultua yliopistoihin 1990-luvulla (Patomäki, 2005) yliopistoista tuli tulosvastuullisia toimijoita, joilta alettiin edellyttää kustannustehokkuutta, tuottavuutta, laatua ja vaikuttavuutta (Opetusministeriö, 2005). Samoihin aikoihin siirtyminen valtion budjettirahoituksesta tutkimuksen ja koulutuksen tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen perustuvaan rahoitukseen sekä ulkopuolisen rahoituksen merkityksen lisääntyminen muuttivat olennaisesti yliopistotyön luonnetta (Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004). Muutosten myötä rahoituksen hakemisesta, oman toiminnan markkinoinnista, henkilöiden, tutkimusryhmien, laitosten ja yliopistojen keskinäisestä kilpailusta sekä uusien kumppanuussuhteiden solmimisesta ja yhteistyömuotojen kehittämisestä tuli merkittävä osa yliopistotyötä (ks. esim. Hakala ym., 2003; Ylijoki & Aittola, 2005).

Monet 2000-luvulla yliopistoissa toteutetut muutokset ovat olleet seurausta valtionhallinnon tuottavuusohjelman yliopistoihin kohdistamista kehittämisvaatimuksista (Opetusministeriö, 2005). Yliopistojen tuottavuuden parantamista ja toiminnan tehostamista on tavoiteltu erityisesti rakenteellisen kehittämisen sekä hallinto- ja tukitoimien uudelleenjärjestämisen keinoin. Yliopistoissa on viime vuosina tehty merkittäviä henkilöstövähennyksiä, ja yliopistojen edellytetään edelleen vähentävän henkilöstöään 1000 henkilötyövuotta ja uudelleenkohdentavan 1000 henkilötyövuotta vuoteen 2011 mennessä. Jyväskylän yliopiston (2009, 2010) toimintakertomuksista nähdään, että yliopiston

tuottavuus on parantunut huomattavasti jatkuvan ja järjestelmällisen yksikkö- ja laitosrakenteiden uudistamisen, henkilöstön voimavarojen uudelleensuuntaamisen sekä yliopiston tutkimus-, kehitys- ja aluetoiminnan vahvistamisen myötä. Vuosien 1997 - 2009 aikana Jyväskylän yliopistossa on lakkautettu 18 ainelaitosta, ja lakkautettu tai uudelleenkohdennettu 792 virkaa. Vuonna 2008 virkajärjestelyt kohdistuivat 80 ja vuonna 2009 70 virkaan, ja tuottavuusohjelman mukaisesti muun kuin opetus- ja tutkimushenkilökunnan määrää tullaan edelleen vähentämään vuosittain 80 henkilötyövuotta vuoteen 2011 saakka.

Viimeisimmät merkittävät kehittämistoimenpiteet ja -suunnitelmat liittyvät yliopistoverkoston uudistamiseen ja koulutusvastuiden jakamiseen (Opetusministeriö, 2005; ks. myös Jyväskylän yliopisto 2008, 2009, 2010; Ursin, Aittola, & Välimaa, 2010). Tuottavuuden lisäämiseksi yliopistoista halutaan aiempaa suurempia ja tiettyihin opetuksen ja tutkimuksen painopistealueisiin erikoistuneita yliopistoyksiköitä, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä muiden yliopistojen, ammattikorkeakoulujen, julkisten tutkimuslaitosten ja yritysten kanssa. Yliopistoista halutaan kehittää kansainvälisesti houkuttelevia ja kilpailukykyisiä yksiköitä, joissa tehtävä tutkimus on paitsi kansainvälistä huippulaatua, edistää myös kansallista kilpailukykyä. Esimerkki uudenlaisesta oppilaitosyhteistyöstä on Jyväskylän yliopiston, Tampereen teknillisen yliopiston ja Tampereen yliopiston yhteistyöhön perustuva yliopistoallianssi, jossa yliopistot harjoittavat yhteistyötä ja työnjakoa koulutuksessa, tutkimuksessa ja tukipalveluissa (Jyväskylän yliopisto 2009, 2010). Allianssin hallitus aloitti toimintansa elokuussa 2008, ja ensimmäiset yhteiset tutkimushankkeet, koulutushankkeiden valmistelu sekä tukipalveluiden yhteistyö ovat alkaneet (Jyväskylän yliopisto, 2010). Profiilinsa vahvistamiseksi ja toimintansa laadun parantamiseksi Jyväskylän yliopisto on viime vuosina tähdännyt huippuosaamisen kehittämiseen (Jyväskylän yliopisto 2009, 2010), ja määrätietoista kehittämistyötä tullaan jatkamaan (Jyväskylän yliopisto, 2008). Kehittämistyöhön liittyvät olennaisena osana vahvojen ja toimintakykyisten tutkimuskeskittymien kehittäminen sekä modernien tutkimusympäristöjen rakentaminen (ks. myös Lyytinen, Marttila, Ylijoki, & Kaukonen, 2010). Jyväskylän yliopisto on kehittänyt merkittävästi innovaatio toimintaansa ja on jo nyt osaomistajana viiden strategisen huippuosaamisen keskittymässä (Jyväskylän yliopisto, 2010).

Keskeiseksi kehittämisen kohteeksi yliopistoissa on 2000-luvulla noussut myös tutkimuksen ja koulutuksen kansainvälistyminen. Bolognan julistuksesta, vuodesta 1999 lähtien Eurooppalaisia yliopistoja on pyritty uudistamaan ja yhdenmukaistamaan niin, että ne tulevaisuudessa muodostavat kilpailukykyisen ja vetovoimaisen yhtenäisen korkeakoulutusalueen (Bolognan julistus, 1999; Opetusministeriö, 2010). Kansainvälinen verkostoituminen, strategiset liittoumat kansainvälisten huippuyliopistojen kanssa ja kansainvälinen koulutusyhteistyö on asetettu tavoitteiksi, joiden saavuttamisessa Jyväskylän yliopisto on päässyt hyvään vauhtiin (Jyväskylän yliopisto 2009, 2010). Kan-

sainvälistä yhteistyötä on lisätty paitsi eurooppalaisten, myös muiden maanosien merkittävien yliopistojen kanssa. Jyväskylän yliopistossa edistetään aktiivisesti sekä opiskelijoiden että opettajien kansainvälistä liikkuvuutta, ja panostetaan kansainvälisten oppimisympäristöjen kehittämiseen (Sallinen & Liimatainen, 2009). Suomalaisen yliopistojen siirtyminen uuteen yhtenäiseen eurooppalaiseen tutkintojärjestelmään syksyllä 2005 (ks. Valtioneuvosto, 2004) pyrki osaltaan parantamaan opiskelijoiden kansainvälisiä opiskelumahdollisuuksia. Yliopistojen kansainvälistymistä tukee myös se, että niiden laadunvarmistusjärjestelmiä on kehitetty ja kehitetään edelleen vastaamaan eurooppalaisia laatuvaatimuksia. Jyväskylän yliopistossa on tehty aktiivista laatutyötä, mikä on koskettanut kaikkia yliopistossa työskenteleviä ja opiskelevia. Jyväskylän yliopiston dokumentoitu laadunvarmistusjärjestelmä auditointiin syksyllä 2008 (Urponen ym., 2009). Laadunvarmistusjärjestelmä kattaa kaikki yliopiston perustehtävät, johtamisen sekä hallinto- ja tukipalvelut, ja sen toimintaa seurataan, arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti. Tavoitteena on, että laadunvarmistusjärjestelmä vakiintuu osaksi yliopiston toimintakulttuuria ja toiminnanohjausta, sillä tulevaisuudessa toiminnan omaehtoinen arviointi ja siihen perustuva kehittämistyö tulevat aiempaa merkityksellisemmiksi (Jyväskylän yliopisto, n.d.).

Viimeisimpänä merkittäviä muutoksia yliopistoihin toi vuoden 2010 alussa voimaanastunut uusi yliopistolaki (Yliopistolaki, 558/2009). Lakiuudistuksen myötä yliopistoista tuli valtion tilivirastojen sijaan itsenäisiä oikeushenkilöitä, joko julkisoikeudellisia yliopistoja (esim. Jyväskylän yliopisto) tai yksityisoikeudellisia säätiöitä (Tampereen teknillinen yliopisto ja Aalto-yliopisto, jonka muodostavat Teknillinen korkeakoulu, Kauppakorkeakoulu ja Taideteollinen korkeakoulu). Lakiuudistus lisäsi yliopistojen itsenäistä toimivaltaa ja talousvastuuta (Opetusministeriö, 2009). Valtio takaa edelleen yliopistojen perusrahoituksen ottaen huomioon niiden toiminnan laajuuden, laadun ja vaikuttavuuden. Samanaikaisesti julkisesti kilpaillun rahoituksen, lahjoitusten, pääomatulojen ja liiketoiminnan merkitys toiminnan rahoituksessa kasvaa edelleen. Sekä yliopiston toimintaedellytysten että yliopistojen toiminnan yhteiskunnallisen vaikuttavuuden odotetaan paranevan. Lakiuudistuksen myötä yliopistoista tuli työnantajia, jotka saavat harjoittaa itsenäistä henkilöstöpolitiikkaa. Henkilöstön kannalta merkittävä muutos oli palvelussuhteiden muuttuminen virkasuhteista työsuhteiksi.

Yliopiston työntekijöiden muuttuvat vaatimukset

Yliopistoissa työskennellään lukuisissa, keskenään hyvin erilaisissa työtehtävissä, ja eri henkilöstöryhmien vastuut ja asema työyhteisössä voivat poiketa merkittävästi toisistaan. Eri henkilöstöryh-

mät voidaan jakaa opetustehtävissä työskenteleviin (professori, lehtori, opettaja, koulutuspäällikkö, yliassistentti, assistentti, päätoiminen tuntiopettaja), tutkimushenkilöstöön (tutkija, tutkijakoulutettava) sekä muuhun henkilöstöön (opetusta ja tutkimusta avustava henkilökunta, kirjastohenkilökunta, ATK-henkilökunta, hallinto- ja toimistohenkilökunta, huoltohenkilökunta, muut) (ks. Jyväskylän yliopisto 2009, 2010). Vuoden 2008 lopussa Jyväskylän yliopiston henkilöstö jakautui eri henkilöstöryhmiin siten, että suurin ryhmä (41.3 % / 947 henkilötyövuotta) koostui muusta henkilöstöstä (Jyväskylän yliopisto, 2009). Opetushenkilöstön osuus puolestaan oli 29.9 % (687 htv) ja tutkimushenkilöstön vastaava 28.8 % (660 htv). Edellisvuoteen verrattuna opetushenkilöstön henkilötyövuosien määrä väheni 1.9 %, tutkimushenkilöstön vastaava kasvoi 5.9 %, ja muun henkilöstön henkilötyövuodet vähenivät 2.6 %. Vuonna 2009 opetushenkilöstön henkilötyövuosien määrä väheni edelleen 1.3 %, mutta tutkimushenkilöstön henkilötyövuosimäärä kasvoi 6.2 % ja muun henkilöstön 0.5 % (Jyväskylän yliopisto, 2010). Tutkimushenkilöstön määrän lisääntyminen johtui pääasiassa ulkopuolisen hankerahoituksen lisääntymisestä. Edellä mainitut luvut osoittavat, ettei Jyväskylän yliopisto ole saavuttanut valtion tuottavuusohjelman mukaisia tavoitteita henkilöstön määrän vähentämisestä, joten henkilöstövähennyksiä on edelleen odotettavissa.

Toimintaympäristön muuttuessa yliopiston työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset ja paineet ovat lisääntyneet. Tehokkuus-, tuottavuus- ja tuloksellisuusvaatimukset, laadun kehittäminen sekä toiminnan ja suoriutumisen jatkuva arviointi (ks. esim. Jyväskylän yliopisto 2009, 2010; Patomäki, 2005) luovat työntekijöille paineita, sekä vievät heiltä työaikaa ja voimavaroja. Tutkimusten mukaan yliopiston opettajien ja tutkijoiden suurimmat kuormitustekijät ovat suuri työmäärä sekä käytettävissä olevan ajan ja resurssien rajallisuus (ks. esim. Kinman, 2001; Kinman & Jones, 2008; Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004). Yliopistojen opiskelijamäärät ovat kasvaneet ja opiskelijat muodostavat entistä monimuotoisemman ja epäyhtenäisemmän joukon. Kun samanaikaisesti yliopistoihin on kohdistettu merkittäviä henkilöstövähennyksiä, aiempaa suurempi työmäärä ja moninaisemat työtehtävät on hoidettava olemassa olevilla voimavaroilla (ks. esim. Mäntylä, 2007; Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004; Ylijoki & Aittola, 2005). Erityisesti opetustyötä tekevien haasteena on lisäksi työtehtävien pirstoutuneisuus; he joutuvat jatkuvasti miettimään, miten käyttävät työaikansa sekä opetus-, tutkimus- että hallintotehtäviin (Pirttilä & Eriksson-Piela 2004). Yliopistossa hallinto- ja johtotehtäviä hoidetaan pääasiassa opetuksen ja tutkimuksen ohella, ja ne koetaan usein urakehitystä häiritseväksi.

Yliopistojen, valtion tutkimuslaitosten ja yritysten tiivistynyt yhteistyö on lisännyt yhteiskunnallisesti ja kaupallisesti orientoituneen ja soveltavan tutkimuksen määrää akateemisen perustutkimuksen rinnalla (Hakala ym., 2003; ks. myös Jyväskylän yliopisto 2009, 2010). Yliopistotutkijoiden työhön liittyy toisaalta mahdollisuus akateemiseen vapauteen ja meritoitumiseen, toisaalta pai-

ne oman toiminnan markkinointiin, yhteistyöverkostojen luomiseen sekä jatkuvaan kilpailuun tutkimuksen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden perusteella jaettavasta ulkopuolisesta rahoituksesta (Ylijoki, 2002, 2003). Jyväskylän yliopistossa perustutkimuksella on edelleen vahva asema. Korkeatasoinen monitieteellinen tutkimus sekä innovatiivisten ja teknologiaintensiivisten tutkimusympäristöjen kehittäminen ovat kuitenkin lisänneet tutkimustoiminnan ja tulosten vaikuttavuutta ja hyödynnettävyyttä sekä yhteiskunnallisesti että kaupallisesti (Jyväskylän yliopisto, 2010). Erityisesti tutkimusrahoituksen muutosten myötä tukijoilta on alettu edellyttää aiempaa laajempaa yhteistyötä ja verkostoitumista sekä erilaisten tutkimushankkeiden ja -ryhmien kokoamista (Lyytinen ym., 2010). Yliopistojen lisääntynyt autonomia parantaa tutkijoiden ja tutkimusryhmien mahdollisuuksia kilpailla myös kansainvälisestä tutkimusrahoituksesta. Toisaalta resurssien kohdistaminen erityisesti huippututkimusyksiköihin lisääntyy entisestään (Opetusministeriö, 2009; ks. myös Jyväskylän yliopisto, 2010).

Uuden yliopistolain toimeenpanoon on liittynyt keskeisinä yliopistojen hallinnon, johtamisen sekä yksikkö- ja laitosrakenteiden uudistaminen ja henkilöstövoimavarojen uudelleenjärjestelyt. Osana yliopistojen rakenteellista kehittämistä on perustettu yliopistojen yhteisen talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Certia (ks. Certia, n.d.), jonka asiakkaaksi myös Jyväskylän yliopisto siirtyi syksyllä 2009 (Jyväskylän yliopisto, 2010). Hallinnon keskittämisen tavoitteena on vapauttaa resursseja yliopistojen ydintoimintoihin, tutkimuksen laadun ja määrän kehittämiseen sekä opetuksen tehostamiseen. Jyväskylän yliopistossa myös yliopiston sisäistä hallintoa on tehostettu perustamalla tiedekuntakohtaisia palvelukeskuksia (Jyväskylän yliopisto, 2009, 2010). Muutokset ovat merkinneet hallintohenkilökunnan määrän pienenemistä ja työtehtävien vähenemistä, sekä edellyttäneet uudelleen järjestelyitä yliopiston hallinnossa, tiedekunnissa ja erillislaitoksissa (ks. myös Jyväskylän yliopisto, 2007).

Erityisesti ulkopuolisen rahoituksen lisääntyminen ja jatkuva paine tuottavuuden parantamiseksi ovat johtaneet siihen, että yliopistoissa työskennellään poikkeuksellisen paljon lyhyissä pätkätyösuhteissa (ks. esim. Lyytinen ym., 2010; Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004; Ylijoki, & Aittola 2005), ja määräaikaisten työntekijöiden määrä ja suhteellinen osuus ovat kasvaneet (ks. esim. Jyväskylän yliopisto, 2010; Palanko-Laaka, 2005). Vuoden 2008 lopussa Jyväskylän yliopiston henkilöstöstä 49.3 % oli nimetty virkaan, kun määräaikaisessa virkasuhteessa olevien osuus oli 50.7 %. Vuonna 2009 vastaavat prosentiosuudet olivat 48.2 % ja 51.8 %. Määräaikaisia työntekijöitä on erityisesti projektiluonteisissa opetus- ja tutkimustehtävissä, kuten maisterinkoulutusohjelmissa ja ulkopuolisten rahoittamissa tutkimushankkeissa tutkijoina, sekä tutkijakoulutettavina. Yliopistoissa määräaikainen työ voi olla ongelmallista sekä työntekijän että työyhteisön kannalta (Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004), sillä se sekä lisää työntekijän taloudellista ja sosiaalista epävarmuutta ja työ-

paineita että vaikeuttaa motivoitumista pitkäjänteiseen työhön. Se voi myös heikentää työntekijän sitoutumista laitoksen yleisiin töihin, jolloin nämä työt kasautuvat vakituisille työntekijöille. Tutkimusten mukaan määräaikaiset työntekijät kokevat vakituisia työntekijöitä enemmän työn epävarmuutta (De Cuyper & De Witte, 2005; De Witte & Näswall, 2003; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005). Yliopistoissa työn epävarmuus ei kuitenkaan kosketa pelkästään määräaikaisia työntekijöitä, sillä esimerkiksi ainelaitosten lakkauttaminen, hallinto- ja tukitoimien keskittäminen sekä yliopistojen profiloitumispyrkimykset luovat epävarmuutta myös vakituudessa työsuhteessa oleville (ks. Kinman, Jones & Kinman, 2006).

1.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

1.2.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä sovelletaan suhteellisen uutta työstressiteoriaa – työn vaatimusten ja voimavarojen (Job Demands-Resources, JD-R) mallia (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). JD-R -mallin perusajatus on, että jokaiseen ammattiin tai työtehtävään liittyvät omat erityiset työn piirteet, jotka voidaan jakaa työn vaatimustekijöihin ja työn voimavaratekijöihin. *Työn vaatimustekijät* ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä sekä henkisiä että fyysisiä ponnisteluja. Tällaisia työn vaatimustekijöitä ovat esimerkiksi työmäärä, aikapaineet ja rooliristiriidat (Lee & Ashford, 1996). Työn vaatimustekijät eivät välttämättä ole kielteisiä työn piirteitä (Bakker & Demerouti, 2007). Vaatimuksista voi kuitenkin tulla kuormittavia, jos niihin vastaaminen edellyttää työntekijältä merkittäviä ponnisteluja, eikä tämä ehdi palautua kunnolla. *Työn voimavaratekijöiksi* puolestaan kutsutaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia (Demerouti ym., 2001). Työn voimavaratekijät myös auttavat työlle asetettujen päämäärien saavuttamisessa sekä edistävät yksilön kasvua, oppimista ja kehitystä. Esimerkiksi oman työn hallinta, mahdollisuus osallistua päätöksentekoon sekä työtovereiden ja esimiehen sosiaalinen tuki ovat työn voimavaratekijöitä (Lee & Ashford, 1996).

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli perustuu oletukseen kahdesta työkuormituksen ja motivaation kannalta keskeisestä hyvinvointiprosessista (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; ks. myös Hakanen, 2005; Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005). *Energiapoluksi* kutsutaan prosessia, jossa työn vaatimustekijät kuormittavat yksilöä, heikentävät hänen työssään jaksamistaan ja

voivat johtaa työuupumukseen. Työuupumus voi edelleen johtaa työntekijän heikentyneeseen terveyteen ja työkykyyn. Työuupumuksessa on kyse äärimmäisestä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjenemisestä, mikä on seurausta pitkään jatkuneesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle työn vaatimustekijöille (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Sen nähdään koostuvan kolmesta ulottuvuudesta: väsymyksestä, kyynisyydestä ja ammatillisen itsetunnon vähenemisestä.

Toinen työhyvinvoinnin kannalta keskeinen prosessi JD-R -mallin mukaan on ns. *motivaatiopolku*, jossa työn voimavaratekijät edistävät työntekijän työn imua ja sitoutumista organisaatioon (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; ks. myös Mäkikangas ym., 2005). Työn imulla tarkoitetaan työuupumukselle vastakkaista, suhteellisen pysyvää ja myönteistä työhön liittyvää motivaatio- ja tunnetilaa, jota kuvaavat tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemukset (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002; ks. myös Mäkikangas ym., 2005). Työn voimavaratekijät voivat lisätä ulkoista motivaatiota, koska ne auttavat yksilöä selviytymään työn vaatimustekijöistä ja auttavat tavoitteiden saavuttamisessa (Demerouti ym., 2001), mutta ne ovat merkityksellisiä myös itsessään (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008; ks. myös Hakanen, 2005). Tällöin työn voimavaratekijät edistävät työntekijän sisäistä motivaatiota tyydyttämällä ihmisen psykologisia perustarpeita, kuten autonomian, yhteenkuuluvuuden ja pätevyyden tarpeita. Lisäksi JD-R -mallissa (Demerouti ym., 2001) oletetaan, että työn voimavaratekijöiden alhainen taso on yhteydessä väsymykseen ja työuupumukseen. Vaatimustekijöiden kuitenkin oletetaan olevan työuupumuksen kannalta voimavaratekijöitä merkityksellisempiä. Sen sijaan työn vaatimustekijöiden ja työn imun välillä ei JD-R -mallissa oleteta olevan yhteyttä.

Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden suorien hyvinvointiyhteyksien lisäksi JD-R -mallia on laajennettu ottamaan huomioon myös työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden välisen vuorovaikutuksen yhteydet työkuormitukseen ja työmotivaatioon (Bakker & Demerouti, 2007). Mallin mukaan työkuormitus on seurausta tilanteesta, jossa työn vaatimustekijät ovat korkealla tasolla, mutta voimavaratekijät ovat puutteelliset (Demerouti, ym., 2001). Toisaalta työn voimavaratekijöiden oletetaan suojaavan työntekijää työn vaatimustekijöiden haitallisilta vaikutuksilta (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001). Näin ollen työn vaatimustekijöiden yhteys työuupumukseen on heikompaa työn voimavaratekijöiden ollessa korkealla tasolla. Eri organisaatioihin, työympäristöihin ja työtehtäviin liittyvät erityiset työn voimavaratekijät, jotka voivat suojata juuri kyseiseen työhön liittyviltä vaatimustekijöiltä (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003a; Demerouti ym., 2001). Esimerkiksi opettajan työssä esimiehen ja työtovereiden tuki ja arvostus sekä innovatiivisuuteen kannustava ja tukeva työilmapiiri ovat voimavaratekijöitä, jotka voivat suojata kyseisessä työssä tyypil-

lisen vaatimustekijän, oppilaiden huonon käytöksen, kuormittavuudelta (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

JD-R -mallia on hyödynnetty lukuisissa 2000-luvulla eri maissa ja eri ammattiryhmiä koskevis-
sa työhyvinvointitutkimuksissa (ks. esim. Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker, 2009; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Feldt, 2010). Tutkimustulokset ovat tukeneet erityisesti JD-R -mallin oletusta kahdesta hyvinvointiprosessista (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker ym., 2003a; Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003b; Demerouti ym., 2001; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Korunka ym., 2009; Prieto, Salanova, Martinez, & Schaufeli, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Tutkimuksissa on lisäksi havaittu, että energia- ja motivaatiopolku voivat yhtyä, jolloin työn voimavaratekijät vähensivät työssä jaksamisen ongelmia (Bakker ym., 2003a; Schaufeli & Bakker, 2004). Vastaavasti työn voimavaratekijöiden puuttumisen on havaittu lisäävän työssä jaksamisen ongelmia (Bakker ym., 2003b; Hakanen ym., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004), jotka edelleen vähensivät työn imun kokemuksia ja heikensivät organisaatioon sitoutumista (Hakanen ym., 2006). Myös oletus työn voimavara- ja vaatimustekijöiden välisen vuorovaikutuksen merkityksestä työkuormituksen (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003b; Xanthopoulou ym., 2007) ja työn imun (Bakker ym., 2007) kannalta on saanut empiiristä tukea. Esimerkiksi korkeakoulutyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessaan Bakker ym. (2005) havaitsivat työn vaatimustekijöiden (työmäärä, emotionaaliset ja fyysiset vaatimukset, työ-perhe-ristiriita) korkean tason olevan yhteydessä työuupumukseen työn voimavaratekijöiden (autonomia, palaute, sosiaalinen tuki, hyvät esimiesalaisyhteys) ollessa alhaisella tasolla. Työn voimavaratekijöiden ollessa hyvällä tasolla, työn vaatimustekijät sen sijaan eivät olleet yhteydessä työuupumusoireiluun.

Edellä mainitut tutkimukset ovat perustuneet pääasiassa poikkileikkausasetelmiin, mutta työn piirteiden merkitys työmotivaation ja työhyvinvoinnin kannalta on osoitettu myös tuoreissa pitkittäistutkimuksissa (ks. Mauno ym., 2010). JD-R -mallin mukaisesti työn vaatimustekijöiden on havaittu ennustavan työuupumusta ja työn voimavaratekijöiden työn imua seuranta-ajan jälkeen (Hakanen, Schaufeli, Ahola, 2008; Prieto ym., 2008; Schaufeli, Bakker, & van Rhenen, 2009). Myös työn voimavaratekijöiden puuttumisen on osoitettu ennustavan työuupumusta (Hakanen ym., 2008; Prieto ym., 2008; Schaufeli ym., 2009). Tässä tutkimuksessa selvitetään työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteyksiä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon vuoden seuranta-aikana. Lisäksi tarkastellaan työn vaatimus- voimavaratekijöiden välistä vuorovaikutusta työhyvinvoinnin kannalta, mitä ei tiettävästi ole aiemmin tutkittu pitkittäiskontekstissa.

1.2.2 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Tässä tutkimuksessa selvitetään Jyväskylän yliopiston työntekijöiden näkemyksiä työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä, työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta hyödyntäen JD-R -mallin tarjoamaa viitekehystä. *Työn vaatimustekijöinä* tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhön liittyviä aikapaineita ja työn epävarmuuden kokemuksia. Työn aikapaineilla tarkoitetaan työntekijän kokemusta siitä, että hänellä on liian paljon tehtäviä suhteessa niiden hoitamiseen käytettävissä olevaan aikaan (ks. esim. Karasek & Theorell, 1990). Aiemmissä tutkimuksissa aikapaineiden on havaittu olevan yhteydessä työuupumukseen, ja erityisesti sen väsymys -ulottuvuuteen (Maslach ym., 2001; ks. myös Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003b; Demerouti ym., 2001; Hakanen ym., 2006; Xanthopoulou ym., 2007). Aikapaineiden on myös havaittu ennustavan väsymystä pitkällä aikavälillä (Demerouti, Bakker, & Bulters, 2004). Työn epävarmuudella puolestaan tarkoitetaan työntekijän kokemaa työn menettämisen uhkaa (ks. esim. De Witte, 2005a, 2005b; Mauno ym., 2005; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Sen on tutkimuksissa havaittu olevan merkityksellinen vaatimus- ja stressitekijä, joka heikentää sekä työhön että organisaatioon sitoutumista, terveyttä (De Witte, 2005a, 2005b; Sverke ym., 2002) ja työtyytyväisyyttä (De Witte, 2005a, 2005b; Mauno ym., 2005; Sverke ym., 2002) sekä vähentää työn imun kokemuksia (Mauno ym., 2005). Työn epävarmuuden on myös havaittu lisäävän työpaikan vaihtoaikkeitä (De Witte, 2005a, 2005b; Mauno ym., 2005; Sverke ym., 2002).

Työn voimavaratekijöinä tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijän kokemusta oman työn hallinnasta, työtovereiden ja esimiehen sosiaalisen tuen saatavuudesta sekä johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Oman työn hallinta kuvaa työntekijän vaikutusmahdollisuuksia suhteessa oman työn aikatauluihin ja työtehtäviin, sekä vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskevaan päätöksentekoon (ks. esim. Karasek & Theorell, 1990; Van der Doef & Maes, 1999). Sosiaalisella tuella puolestaan tarkoitetaan yksilön kokemusta sosiaaliseen verkostoon kuulumisesta, ja siitä että hänestä välitetään, häntä kunnioitetaan ja arvostetaan (Taylor, Sherman, Kim, Jarcho, & Dunagan, 2004). Sosiaalisen tuen erilaisia muotoja ovat välineellinen, tiedollinen ja emotionaalinen tuki. Havaitulla esimiehen ja työtovereiden tuella tarkoitetaan työntekijän käsitystä esimiehen ja työtovereiden antaman työhön liittyvän välineellisen ja emotionaalisen tuen määrästä (Ng & Sorensen, 2008). Tässä tutkimuksessa huomio kiinnittyy työtovereiden ja esimiehen kykyyn kuunnella ja auttaa työhön liittyvissä ongelmissa. Vähäisen oman työn hallinnan ja sosiaalisen tuen on havaittu olevan yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin työn vaatimustekijöiden ollessa korkealla tasolla (Karasek & Theorell, 1990; Van der Doef & Maes, 1999). Toisaalta oman työn hallinnan ja sosiaalisen tuen on havaittu voivan suojata työn vaatimustekijöiden haitallisilta työhyvinvointivaikutuksilta (ks. Lim,

1996; Van der Doef & Maes, 1999). Tutkimusten mukaan sosiaalinen tuki voi olla yhteydessä työkuormitukseen kolmella eri tavalla: se joko vähentää työkuormitusta, vähentää työkuormitusta aiheuttavia stressitekijöitä tai heikentää stressitekijöiden ja työkuormituksen välistä yhteyttä (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999).

Neljäntenä voimavaratekijänä tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijän kokemusta johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Organisaation oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan organisaatiojärjestelmän ja sen toimijoiden työntekijöihin kohdistuvaa oikeudenmukaista kohtelua (Moorman, 1991). Sen eri ulottuvuuksia ovat resurssien jaon oikeudenmukaisuus, päätöksenteon oikeudenmukaisuus sekä vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001; ks. myös Elovainio ym., 2009). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lähinnä vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta, jolla tarkoitetaan erityisesti esimiehen työntekijöihin kohdistuvan päätöksenteon tasapuolisuutta ja reiluuutta (ks. Kivimäki ym., 2004). Johtamisen oikeudenmukaisuuden on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi työtyytyväisyyteen (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt ym. 2001) ja vähäisempiin työpaikan vaihtoaikaisiin (Cohen-Charash & Spector, 2001) sekä ennustavan työntekijän parempaa itsearvioitua terveyttä (Kivimäki ym., 2004).

JD-R mallin mukaan työn vaatimus- ja voimavaratekijät ovat yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin ja työmotivaatioon (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Tässä tutkimuksessa *työhyvinvointia* tarkastellaan työuupumuksen, stressioireiden ja työtyytyväisyyden kautta. Työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta tarkastellaan ainoastaan väsymystä, jota pidetään yleisesti työuupumuksen keskeisenä ja ilmeisimpänä ulottuvuutena, joka liittyy työn vaatimustekijöihin, kuten aikapaineisiin (Maslach ym., 2001). Väsymyksessä on kyse liiallisen työkuormituksen aiheuttamasta energiavarojen tyhjentymisestä, jolloin yksilö kokee voimavaransa riittämättömiksi vastaamaan työhön liittyviin vaatimuksiin. Työntekijöiden kokemaa stressiä selvitetään tässä tutkimuksessa fyysisten ja psyykkisten stressioireiden kautta. Työtyytyväisyyttä puolestaan tutkitaan niin sanottuna yleisenä työtyytyväisyytenä (Spector, 1997). Työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat, ja johon olennaisesti vaikuttaa työlle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen (Spector, 1997; ks. myös Mäkikangas ym., 2005).

Työmotivaatiota tässä tutkimuksessa selvitetään työssä koetun tarmokkuuden ja työpaikan vaihtoaikoiden avulla (ks. myös Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007; Salanova, Agut, & Peiro, 2005). Tarmokkuus on työn imun osatekijä, johon liittyvät energisyyden, sinnikkyiden ja vireyden kokemukset työssä sekä halu panostaa työhön (Schaufeli ym., 2002). Toisin sanoen ihmiset, jotka kokevat tarmokkuutta työssään ovat motivoituneita työntekoon ja jatkavat sinnikkäästi myös kohdatessaan vastoinkäymisiä (Mauno ym., 2007). Työpaikan vaihtoaikoiden puolestaan tarkoitetaan työn-

tekijän yksilöllistä arviota siitä, kuinka todennäköisesti hän jättää organisaation pysyvästi lähitulevaisuudessa (Vandenberg & Nelson, 1999).

1.3 Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijät, työhyvinvointi ja työmotivaatio

Jyväskylän yliopisto on mukana konsortiotutkimushankkeessa: ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”, joka kuuluu Suomen akatemian rahoittamaan ”Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus”- tutkimusohjelmaan (2008 - 2011). Tutkimushankkeen ensimmäinen kyselytutkimus toteutettiin Jyväskylän yliopistossa lokakuussa 2008 ja vuoden seurantatutkimus lokakuussa 2009.

Tutkimushankkeen ensimmäisessä vaiheessa, lokakuussa 2008 toteutetussa henkilöstökyselyssä havaittiin, että Jyväskylän yliopiston työntekijät kokivat sekä työn vaatimus- että voimavaratekijöitä keskimäärin yhtä paljon (Rantanen, 2009). Työn voimavaratekijät, työtovereilta ja esimieheltä saatu tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön olivat kohtalaisen korkealla tasolla. Aikapaineita ja työn epävarmuutta koettiin kuitenkin melko paljon. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöissä havaittiin keskiarvoeroja sekä vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden että eri henkilöstöryhmien välillä. Vakituisiin työntekijöihin verrattuna määräaikaisilla työntekijöillä oli vähemmän aikapaineita, mutta he kokivat enemmän työn epävarmuutta (ks. myös Lehtonen, 2009). Työn voimavaratekijät määräaikaiset työntekijät puolestaan kokivat vakituisia työntekijöitä myönteisemmiksi. Määräaikaiset työntekijät arvioivat vaikutusmahdollisuutensa omaan työhön paremmiksi ja kokivat saavansa enemmän tukea sekä työtovereiltaan että esimieheltään kuin vakituiset työntekijät (ks. myös Kanninen, 2009). Vakituisiin työntekijöihin verrattuna määräaikaiset työntekijät myös kokivat johtamisen oikeudenmukaisemmaksi. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna professorit kokivat muita enemmän aikapaineita ja keskimääräistä vähemmän työn epävarmuutta. He kuitenkin kokivat saavansa muihin henkilöstöryhmiin verrattuna vähiten tukea työtovereilta. Assistentteilla ja yliassistentteilla puolestaan sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet olivat korkealla tasolla, mutta työn epävarmuutta he kokivat hieman muita henkilöstöryhmiä enemmän. Lehtoreita ja opettajia sen sijaan haittasivat aikapaineet ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Lisäksi muun henkilöstön havaittiin kokevan sekä sosiaalista tukea että aikapaineita kohtalaisesti, mutta heidän vaikutusmahdollisuutensa työhön olivat lehtoreiden ja opettajien kanssa muita ammattiryhmiä heikommat.

Yliopiston työntekijöiden työhyvinvointi osoittautui olevan kokonaisuudessaan hyvällä tasolla (Rantanen, 2009). Työuupumus oli vähäistä, stressioireita koettiin kerrasta muutamaan kertaan viikossa, ja lisäksi eri elämänalueisiin oltiin melko tyytyväisiä. Työuupumuksen ja stressioireilun osalta määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden tai eri henkilöstöryhmien välillä ei ollut eroa. Eri ryhmien keskiarvoja verrattaessa havaittiin kuitenkin, että määräaikaiset työntekijät ja henkilöstöryhmistä erityisesti tutkimushenkilöstö kokivat vähemmän työtyytyväisyyttä.

Työmotivaatiota tarkasteltaessa havaittiin, että yliopiston työntekijät kokivat olevansa tarmokkaita työssään, mutta heillä oli kuitenkin kohtalaisen paljon työpaikan vaihtoaikkeitä (Rantanen, 2009). Keskiarvovertailut henkilöstöryhmien välillä osoittivat, että tutkimushenkilöstön työmotivaatio oli muihin ammattiryhmiin verrattuna heikompaa; he kokivat muita vähemmän tarmokkuutta työssään, ja raportoivat eniten työpaikan vaihtoaikkeitä. Työsuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna havaittiin, että määräaikaisten työntekijöiden työmotivaatio oli vakituisia työntekijöitä heikompaa. He kokivat vähemmän tarmokkuutta työssään, ja heidän työpaikan vaihtoaikkeitä olivat selvästi korkeammat.

Ensimmäisen kyselytutkimuksen perusteella esille nousi erityisesti tutkimushenkilöstön heikompi työmotivaatio suhteessa muihin ammattiryhmiin (Rantanen, 2009). Lisäksi huomionarvoista oli, että määräaikaiset työntekijät kokivat työn piirteet vakituisia työntekijöitä myönteisemmiksi, mutta heidän motivaationsa työssä oli silti heikompaa. Kyselytutkimuksen tuloksia käsittelevissä keskustelutilaisuuksissa tuotiin esille tarve tutkimustulosten yksityiskohtaisempien ja pidemmän aikavälin tarkastelujen tekemiseen.

1.4 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen *ensimmäisenä* tavoitteena on selvittää, millaisia muutoksia Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijöissä, työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa on tapahtunut vuoden aikavälillä. Muutoksia tarkastellaan eri vertailuryhmissä työsuhteen luonteen ja henkilöstöryhmän mukaan. Tutkimusongelma on ajankohtainen, sillä yliopistossa on tutkimuksen seuranta-aikana toteutettu ja valmisteltu laaja-alaisia muutoksia, jotka ovat koskettaneet koko henkilökuntaa. Lisäksi työn piirteitä, työhyvinvointia ja työmotivaatiota ei Jyväskylän yliopistossa ole aiemmin tutkittu seuranta-asetelmilla. *Toisena* tavoitteena tässä tutkimuksessa on selvittää Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteyksiä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R) mallin mukaisesti. Ensinnäkin ollaan kiinnostuneita siitä, miten työn vaatimus- ja voimavaratekijät ovat suoraan yhteydessä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Lisäksi tutkitaan työn voimavaratekijöiden muuntavia vaikutuksia työn vaatimustekijöiden ja työhyvinvoinnin välisissä yhteyksissä. Tämän tutkimuksen teoreettinen malli on esitetty kuviossa 1. Kahdesta ensimmäisestä tutkimusongelmasta ei aseteta hypoteeseja niiden eksploraatiivisen luonteen vuoksi. Sen sijaan muiden ongelmien hypoteesit perustuvat JD-R -malliin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001) ja aikaisempiin tutkimustuloksiin (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003a; Bakker ym., 2003b; Hakanen ym., 2008; Prieto ym., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou ym., 2007).

Yksityiskohtaiset tutkimusongelmat ja -hypoteesit ovat:

1. a) Millaisia muutoksia Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimustekijöissä (aikapaineet, työn epävarmuus) ja työn voimavaratekijöissä (oman työn hallinta, työtovereiden tuki, esimiehen tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus), työhyvinvoinnissa (työuupumus, stressioireet, työtyytyväisyys) ja työmotivaatiossa (tarmokkuus, työpaikan vaihtoaikheet) on tapahtunut vuoden seuranta-aikana?
 - b) Eroavatko keskiarvotason muutokset työsuhteen luonteen (määräaikaiset, vakituiset) ja henkilöstöryhmän (opetus, tutkimus, muu) mukaan?
2. a) Miten työn vaatimustekijät ovat yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin vuoden seuranta-aikana?

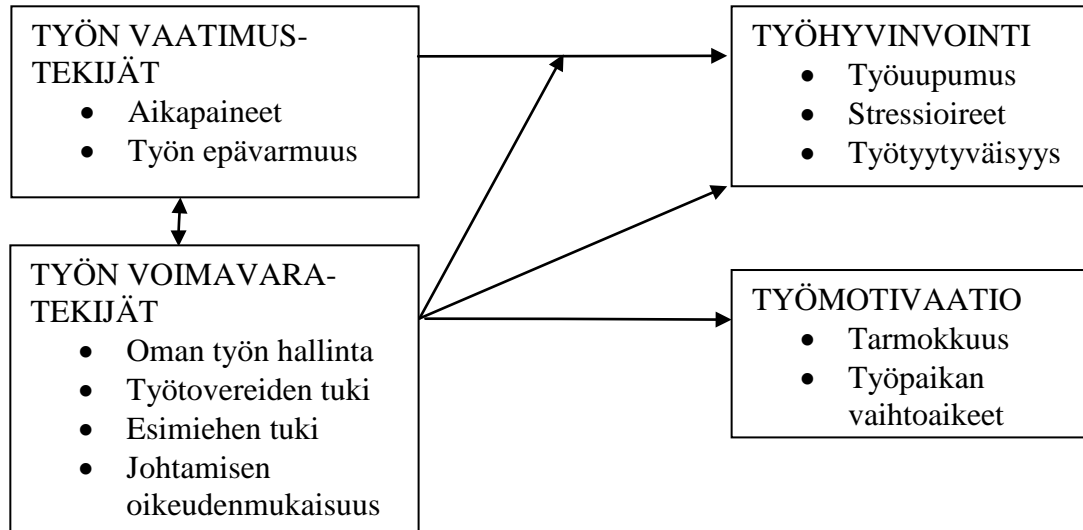
H2a: Työn vaatimustekijät heikentävät työhyvinvointia.

 - b) Miten työn voimavaratekijät ovat yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työmotivaatioon vuoden seuranta-aikana?

H2b: Työn voimavaratekijät lisäävät työhyvinvointia ja työmotivaatiota.

3. Muuntavatko työn voimavaratekijät työn vaatimustekijöiden yhteyttä työntekijöiden työhyvinvointiin vuoden seuranta-aikana?

H 3: Työn voimavaratekijät suojaavat työn vaatimustekijöiden haitallisilta vaikutuksilta. Toisin sanoen, kun työn vaatimustekijöitä koetaan paljon, työhyvinvointi on korkeammalla tasolla, jos työn voimavaratekijät ovat korkealla tasolla.



Kuvio 1. Tutkimuksen teoreettinen malli.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämä tutkimus pohjautuu laajempaan konsortiotutkimushankkeeseen: ”*Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?*”. Tutkimushanke on osa Suomen Akatemian rahoittamaa nelivuotista ”*Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*” -tutkimusohjelmaa (2008 - 2011). Hankkeen tavoitteena on tarkastella erityyppisten määräaikaisten ja vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden psykologista ja sosiaalista hyvinvointia. Hankkeessa ovat mukana Jyväskylän yliopiston psykologian laitos sekä Tampereen yliopiston psykologian, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitokset.

2.1 Tutkimusaineisto ja tutkittavat

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Jyväskylän yliopiston työntekijöiltä vuosina 2008 ja 2009 elektronisella kyselylomakkeella kerättyä pitkäikäistutkimusaineistoa. Molemmilla tutkimuskerroilla tutkimuksesta tiedotettiin yliopiston henkilökunnalle etukäteen. Kutsu kyselyyn lähetettiin MrInterview -ohjelman välityksellä suoraan työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui kirjautumalla kyselyyn sähköpostissa olleesta linkistä henkilökohtaisella id-tunnisteella ja salasanalla. Vastauksia karhuttiin kaksi kertaa tutkittavilta, jotka eivät olleet lainkaan kirjautuneet kyselyyn tai olivat keskeyttäneet vastaamisen.

Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vuonna 2008 otokseen valittiin ne Jyväskylän yliopistoon palvelussuhteessa olevat työntekijät, joiden palvelussuhdeprosentti oli vähintään 50 ($N = 2293$). Apurahatutkijat ja sivutoimiset tuntiopettajat sekä kyselyhetkellä äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla, virkavapaalla tai vuorotteluvapaalla olevat jäivät näin ollen kyselyn ulkopuolelle. Kyselyyn vastasi 1197 yliopiston työntekijää. Ennen vastausprosentin laskemista otoksesta poistettiin 26 henkilöä muun muassa kielisyistä, työsuhteen päättymisen vuoksi tai siksi, ettei viesti ollut tavoittanut kohdehenkilöä. Tällöin lopulliseksi vastausprosentiksi saatiin 52 %. Kutsu seurantakyselyyn vuonna 2009 lähetettiin työntekijöille, jotka olivat vastanneet kyselyyn ensimmäisessä tutkimusvaiheessa. Seurantakyselyyn vastasi yhteensä 670 Jyväskylän yliopiston työntekijää. Ennen kokonaisvastausprosentin laskemista otoksesta poistettiin 40 henkilöä muun muassa työsuhteen päättymisen vuoksi tai siksi, ettei viesti ollut tavoittanut kohdehenkilöä. jolloin pitkäikäistutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 58 %. Tämä tutkimus pohjautuu pitkäikäistutkimusaineistoon, joka muodostui molemmilla tutkimuskerroilla kyselyyn vastanneista Jyväskylän yliopiston työntekijöistä ($n = 670$).

Tutkimusotoksen edustavuus ja katoanalyysit

Tässä tutkimuksessa oli edustettuna 26 % koko yliopiston henkilöstöstä (2579; Toimintakertomus 2008). Vain ensimmäisessä tutkimusvaiheessa kyselyyn vastanneiden ja pitkittäistutkimukseen osallistuneiden keskeiset taustatiedot sekä koko yliopiston henkilöstön vastaavat tiedot on esitetty taulukossa 1. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa, vuonna 2008 tutkimusotos oli eri taustamuuttujien osalta kokonaisuudessaan hyvin edustava suhteessa koko yliopiston henkilöstöön (Kanniainen, 2009; Rantanen, 2009). Tutkittavat edustivat hyvin eri tiedekuntia ja erillislaitoksia, joskin kasvatustieteiden tiedekunta oli otoksessa hieman yliedustettuna. Myös naiset ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät olivat vastaajien joukossa hieman yliedustettuina. Iän ja henkilöstöryhmän suhteen otoksen edustavuus oli hyvä.

Seurantakyselyyn liittyvää katoa analysoitiin vertailemalla tutkittavien taustatekijöitä ristiintaulukoinnin χ^2 -testin ja standardoitujen jäännösten avulla. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä, työhyvinvointia ja työmotivaatiota mittaavien muuttujien osalta katoa puolestaan analysoitiin riippumattomien otosten t -testillä. Ne, jotka jättivät vastaamatta seurantakyselyyn eivät poikenneet molempina tutkimusajankohtina kyselyyn vastanneista tiedekunnan, ($\chi^2(8) = 9.51, p = .301$), henkilöstöryhmän ($\chi^2(2) = 1.99, p = .370$), työsuhteen luonteen ($\chi^2(1) = 3.16, p = .076$) sukupuolen ($\chi^2(1) = 3.18, p = .075$), iän ($\chi^2(4) = 6.71, p = .152$) tai koulutuksen ($\chi^2(1) = .20, p = .652$) suhteen. Katoanalyysit kuitenkin osoittivat, että osa-aikaiset työntekijät olivat aliedustettuina ($\chi^2(1) = 6.07, p < .05$, standardoitu jäännös: -2.5) pitkittäistutkimuksen otoksessa. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation osalta seurantakyselyyn vastanneet raportoivat ensimmäisellä mittauskerralla vastaamatta jättäneitä enemmän aikapaineita ($t(1195) = 2.12, p < .05$), kun taas seurantakyselyyn vastaamatta jättäneillä oli tuolloin enemmän työpaikan vaihtoihteita ($t(1195) = -2.29, p < .05$). Muiden muuttujien osalta seurantakyselyyn vastanneet eivät poikenneet vain ensimmäisenä tutkimusajankohtana kyselyyn vastanneista.

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustatiedot sekä tutkimusorganisaation vastaavat tiedot vuonna 2008.

Taustamuuttuja	Vain 1. tutkimusvaiheessa kyselyyn vastanneet		Pitkittäistutkimukseen osallistuneet		Yliopiston henkilöstö	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Sukupuoli						
nainen	302	57	418	62	1413	55
mies	225	43	252	38	1166	45
Ikä luokiteltuna						
alle 35 v.	180	34	209	31	850	33
35-49 v.	178	34	250	37	913	35
50 v. -	168	32	202	31	816	32
Ikävuodet (ka)	42.6 (kh = 11.5)		42.8 (kh = 10.8)		42.4	
Koulutus						
peruskoulu/keskikoulu	6	1	13	1.9	205	8
ammattillinen oppilaitos/lukio	48	9	53	7.9	532	21
ammattillinen opisto/ ammattikorkeakoulu	55	10	77	12	248	10
ylempi korkeakoulututkinto	239	45	309	46	831	33
lisanssiaatti, tohtori	179	34	218	33	725	29
Henkilöstöryhmä*						
opetus	193	37	235	35	872	34
tutkimus	139	26	161	24	698	27
muu	195	37	274	41	1009	39
Työaika						
kokoaikatyö	496	94	650	97	2365	92
osa-aikatyö	31	6	20	3.0	214	8
Työsuhde*						
vakituinen	216	41	309	46	1272	49
määräaikainen	311	59	361	54	1307	51

Huom. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

* Tässä tutkimuksessa tutkittavien jako ryhmiin työsuhteen luonteen ja henkilöstöryhmän mukaan perustui vuoden 2008 tilanteeseen.

2.2 Tutkimuksen muuttajat

Vuoden 2009 seurantatutkimuksen kyselylomakkeeseen oli tehty joitakin muutoksia alkuperäisen kyselylomakkeen (ks. LIITE 1) ja siitä saadun palautteen pohjalta. Esimerkiksi tutkittavien taustatietoja ja nykyistä työsuhdetta kartoitettavia kysymyksiä oli vähennetty. Toisaalta kyselyyn oli lisätty osioita koskien esimerkiksi yliopistolaitoksen muutosta, työntekijän nukkumista ja unen laatua sekä

työn joustavuutta perhe- ja yksityiselämän kannalta. Tässä tutkimuksessa käytettävien muuttujien osalta joitakin taustatietoja lukuun ottamatta kysymykset vastasivat vuoden 2008 kyselylomaketta.

Tutkittavia ilmiöitä kuvaavista kyselylomakkeiden väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujia, joiden reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimen avulla. *Aikapaineet* -summamuuttuja muodostettiin kolmesta väittämästä: ”Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat?”, ”Onko työsi kiivastahtista?” ja ”Onko sinulla liikaa töitä?” (Elo ym., 2001; ks. kyselylomakkeen kohta nro 24, osiot 1-3, liitteessä 1). Vastaja arvioi väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat ensimmäisessä mittauksessa .85 ja toisessa mittauksessa .81.

Työn epävarmuus -summamuuttuja koostui neljästä väittämästä: ”Pelkään, että menetän työni.”, ”Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani.”, ”Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani.” ja ”Uskon, että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa.” (ks. kyselylomakkeen kohta nro 26, osiot 1-4, liitteessä 1). Väittämät ovat osa De Witten (2000) kehittämää kyselyä (ks. myös Sverke ym., 2004). Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Kolmannen väittämän vastaukset koodattiin uudelleen niin, että suuri pistemäärä kuvasi korkeaa työn epävarmuutta. Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat eri mittauksissa .92 ja .94.

Työn voimavaratekijöitä kuvaavat muuttujat, oman työn hallinta, työtovereiden tuki, esimiehen tuki ja johtamisen oikeudenmukaisuus perustuvat QPSNordic -yleiskyselyyn (Elo ym., 2001). *Oman työn hallinta* -summamuuttuja koostui neljästä kysymyksestä: ”Voitko määrätä oman työtahdiasi?”, ”Voitko päättää itse työajoistasi (esimerkiksi liukuva työaika)?”, ”Voitko vaikuttaa työmäärääsi?” ja ”Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?”. Vastausasteikko oli 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina) (ks. kyselylomakkeen kohta nro 24, osiot 4-7, liitteessä 1). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat molemmissa mittauksissa .70.

Työtovereiden tuki -summamuuttuja muodostettiin kahdesta kysymyksestä: ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi?” ja ”Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?” (Elo ym., 2001; ks. kyselylomakkeen kohta nro 25, osiot 1-2, liitteessä 1). Työtovereiden tuen saatavuutta arvioitiin asteikolla 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat molemmissa mittauksissa .82. *Esimiehen tuki* -summamuuttuja puolestaan koostui kahdesta kysymyksestä: ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua lähimmältä esimieheltäsi?” ja ”Kuunteleeko lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?” (Elo ym., 2001; ks. kyselylomakkeen kohta nro 25, osiot 3-4, liitteessä 1). Myös näihin kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (=

hyvin usein tai aina). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat molemmissa mittauksissa .91.

Johtamisen oikeudenmukaisuus -summamuuttuja muodostettiin kahdesta kysymyksestä: ”Ja-kaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?” ja ”Kohteleeeko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?” (Elo ym., 2001; ks. kyselylomakkeen kohta nro 25, osiot 5-6, liitteessä 1). Vastausasteikko kysymyksiin oli 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet molemmissa mittauksissa olivat .90. Seurantakyselyssä työtovereiden ja esimiehen tukea sekä johtamisen oikeudenmukaisuutta tarkastelevan osion vastausasteikkoon oli lisätty vaihtoehto 1 (= ei sovi / ei esimiestä). Kyseisen vastausvaihtoehdon valinnet jätettiin pois tilastollisista analyyseistä, ja muut vastaukset koodattiin uudelleen vuoden 2008 kyselyä vastaaviksi.

Työuupumusta kuvaavat väittämät perustuivat Maslach Burnout Inventory (MBI) -kyselyyn (Maslach, Jackson, Leiter, 1996; ks. myös Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006), jossa kysymykset jaetaan työuupumuksen eri ulottuvuuksien perusteella kolmeen luokkaan: väsymystä, kyynisyyttä ja ammatillisen itsetunnon vähenemistä mittaaviin kysymyksiin. Tässä tutkimuksessa työuupumus -summamuuttuja koostui kolmesta väsymys -ulottuvuutta mittaavasta väittämästä: ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.”, ”Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä.” ja ”Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.” (ks. kyselylomakkeen kohta nro 31, osiot 2, 3, 5, liitteessä 1). Vastaaaja arvioi väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 (= en koskaan)– 7 (= aina). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat eri mittauksissa .88 ja .89.

Työntekijöiden kokemien *stressioireiden* kartoittamiseksi kyselylomakkeessa esitettiin kymmenen eri psyykkistä tai somaattista stressioiretta (Lehto & Sutela, 2008): 1. päänsärky; 2. väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus; 3. vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin; 4. sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit; 5. huimauksen tunne; 6. masennus; 7. närästys, happo-vaivat, vatsakivut tai ripuli; 8. yllirasittuneisuus; 9. jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys; 10. tunne siitä, että kaikki käy yli voimien (ks. kyselylomakkeen kohta nro 39, osiot 1-10, liitteessä 1). Vastaaaja arvioi, kuinka usein kyseiset oireet ovat vaivanneet häntä viime aikoina asteikolla 1 (= päivittäin tai lähes päivittäin) – 6 (= ei koskaan). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat eri mittauksissa .86 ja .87. Ennen aineiston analysointia vastausasteikko käännettiin päinvastaiseksi, jotta korkeampi pistemäärä kertoi oireiden esiintyvän useammin. *Työtyytyväisyyttä* mitattiin yhdellä kysymyksellä (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997): ”Kuinka tyytyväinen olet työhösi?” (ks. kyselylomakkeen kohta nro 38, osio 1, liitteessä 1). Vastaaaja arvioi väittämää asteikolla 1 (= erittäin tyytymätön) – 7 (= erittäin tyytyväinen).

Tarmokkuus -summamuuttujan muodostavat väittämät ovat osa Schaufelin, Bakkerin ja Salanan (2006) kehittämästä työn imun kokemuksia kartoittavasta kyselystä (ks. myös Seppälä ym., 2009). Summamuuttuja muodostettiin kolmesta väittämästä: ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.”, ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.” ja ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.” (ks. kyselylomakkeen kohta nro 31, osiot 1, 4, 6, liitteessä 1). Väittämiä paikkansapitävyyttä vastaaja arvioi asteikolla 1 (= en koskaan) – 7 (= aina). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat ensimmäisessä mittauksessa .89 ja toisessa mittauksessa .91. *Työpaikan vaihtoaikheet* -summamuuttuja muodostettiin kolmesta väittämästä (Sager, Griffeth, & Hom, 1998; ks. myös Mauno ym., 2005): ”On todennäköistä, että katselen toisia työpaikkoja lähitulevaisuudessa.”, ”Ajattelen usein työpaikan vaihtoa.” ja ”Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa.” (ks. kyselylomakkeen kohta nro 29, osiot 1, 3, 5, liitteessä 1). Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Summamuuttujan Cronbachin alfa -kertoimet olivat eri mittauksissa .87 ja .86.

2.3 Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analysointi suoritettiin SPSS for Windows 15.0 -ohjelmistolla. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutoksia sekä ryhmien (määräaikaiset, vakituiset; opetus, tutkimus, muu) välisiä eroja keskiarvotason muutoksissa tutkittiin yksimuuttujaisen toistettujen mittausten varianssianalyysin avulla. Analyysin oletuksena on muuttujien kovarianssirakenteen tietynlainen säännönmukaisuus, jota testattiin Mauchly'n sfäärisyystestillä. Varianssien homogeenisuutta eri ryhmissä puolestaan testattiin Box'n testillä.

Tutkittavien muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Työn vaatimustekijöiden yhteyttä työhyvinvointiin sekä työn voimavaratekijöiden yhteyttä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon tutkittiin hierarkkisten regressioanalyysien avulla (Baron & Kenny, 1986). Analyysit tehtiin erikseen jokaiselle työhyvinvointia ja työmotivaatiota kuvaavalle muuttujalle, ja selittäjät lisättiin malleihin yksitellen, jokainen työn vaatimus- ja voimavaratekijä erikseen. Selittävät muuttujat lisättiin analyysihin kolmen askeleen avulla. Ensimmäisellä askeleella malleihin tuotiin yksilöön liittyvät taustatekijät: sukupuoli ja ikä. Toisella askeleella lisättiin selitettävän muuttujan (työuupumus, stressioireet, työtyytyväisyys, tarmokkuus tai työpaikan vaihtoaikheet) aikaisempi, vuoden 2008 taso. Kolmannella askeleella mukaan otettiin työn vaatimustekijät

(aikapaineet, työn epävarmuus) tai työn voimavaratekijät (oman työn hallinta, työtovereiden tuki, esimiehen tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus) yksi kerrallaan.

Hierarkkisten regressioanalyysien avulla selvitettiin myös muuntavatko työn voimavaratekijät työn vaatimustekijöiden yhteyttä työntekijöiden työhyvinvointiin (Baron & Kenny, 1986). Moderaattorivaikutusten tutkimiseksi jokaisen standardoidun työn vaatimus- ja voimavaratekijän välille laskettiin yhdysvaikutustermi, joka kuvaa työn vaatimus- ja voimavaratekijän suhdetta työhyvinvoinnin selittäjänä. Analyysit tehtiin erikseen jokaiselle työhyvinvointia kuvaavalle muuttujalle, ja työn vaatimus- ja voimavaratekijät sekä niiden yhdysvaikutukset lisättiin selittäjiksi yksitellen. Analyysien ensimmäinen ja toinen askel tehtiin kuten edellä. Kolmannella askeleella malleihin lisättiin työn vaatimustekijä, aikapaineet tai työn epävarmuus. Neljännellä askeleella mukaan otettiin yksi neljästä työn voimavaratekijästä. Viimeisellä askeleella malleihin lisättiin kolmannella ja neljännellä askeleella lisättyjen selittäjien väliset yhdysvaikutustermit, joiden avulla tutkittiin voimavaratekijöiden muuntavaa vaikutusta.

3 TULOKSET

3.1 Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työmotivaation ja työhyvinvoinnin muutokset

Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutoksia sekä ryhmien (määräaikaiset, vakituiset; opetus, tutkimus, muu) välisiä eroja keskiarvotason muutoksissa tutkittiin yksimuuttujaisen toistettujen mittausten varianssianalyysin avulla. Koska sfäärisyysehto ei toteutunut yhdenkään muuttujan kohdalla, tulosteista poimittiin Greenhouse-Geisser -korjatut F -arvot, joissa sfäärisyysehdon toteutumatta jääminen on otettu huomioon. Taulukossa 3 on esitetty tutkittavien muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat eri mittauskerroilla sekä toistettujen mittausten varianssianalyysin F -testin tilastolliset tunnusluvut. Taulukosta 3 havaitaan, että tilastollisesti merkitsevää muutosta oli tapahtunut ainoastaan johtamisen oikeudenmukaisuuden kokemisessa. Tutkittavat kokivat johtamisen oikeudenmukaisuuden vähentyneen vuoden seuranta-aikana.

TAULUKKO 3. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutokset: toistettujen mittausten varianssianalyysi.

Muuttuja	2008		2009		Keskiarvotason muutos	
	ka	kh	ka	kh	F -testi	p -arvo
Aikapaineet (vaihteluväli 1-5)	3.51	0.79	3.49	0.75	$F(1,669) = 1.13$.288
Työn epävarmuus (vaihteluväli 1-7)	3.31	1.73	3.34	1.75	$F(1,669) = 0.31$.581
Oman työn hallinta (vaihteluväli 1-5)	3.46	0.71	3.44	0.72	$F(1,669) = 0.77$.382
Työtovereiden tuki (vaihteluväli 1-5)	3.94	0.92	3.91	0.91	$F(1,667) = 0.82$.367
Esimiehen tuki (vaihteluväli 1-5)	3.57	1.15	3.54	1.16	$F(1,653) = 0.70$.404
Johtamisen oikeudenmukaisuus (vaihteluväli 1-5)	3.77	1.06	3.70	1.07	$F(1,645) = 5.09$.024*
Työuupumus (vaihteluväli 1-7)	3.20	1.25	3.25	1.23	$F(1,669) = 1.33$.249
Stressioireet (vaihteluväli 1-6)	2.60	0.83	2.62	0.86	$F(1,661) = 0.34$.561
Työtyytyväisyys (vaihteluväli 1-7)	5.30	1.25	5.36	1.25	$F(1,663) = 1.50$.221
Tarmokkuus (vaihteluväli 1-7)	4.80	0.98	4.81	1.01	$F(1,669) = 0.01$.942
Työpaikan vaihtoaikeet (vaihteluväli 1-7)	3.64	1.75	3.59	1.73	$F(1,669) = 0.81$.369

Huom. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, * $p < .05$

Keskiarvotason muutokset työsuhteen luonteen mukaan

Tutkimuksessa selvitettiin myös eroavatko keskiarvotason muutokset työsuhteen luonteen ja henkilöstöryhmän mukaan. *F*-testi on robusti oletusten rikkoutumista vastaan, joten tuloksiin voitiin luottaa kohtuullisella varmuudella, vaikka ryhmien varianssien homogeenisuusoletus eri mittauskerroilla ei kaikkien muuttujien kohdalla toteutunutkaan. Tutkittavien muuttujien keskiarvot eri mittausajankohtina, sekä toistettujen mittausten varianssianalyysin tilastolliset tunnusluvut työsuhteen luonteen mukaan on esitetty taulukossa 4. Taulukosta nähdään, että ajan ja työsuhteen yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä yhdenkään tutkitun muuttujan kohdalla. Työn vaatimus- ja voimavaratekijöissä, työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa tapahtuneet muutokset olivat siis samansuuntaisia vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden ryhmissä.

Taulukosta 4 nähdään lisäksi, että työsuhteella oli päävaikutus aikapaineiden, työn epävarmuuden, oman työn hallinnan, työtovereiden ja esimiehen tuen, johtamisen oikeudenmukaisuuden sekä tarmokkuuden ja työpaikan vaihtoaikoiden kokemuksiin. Tutkimustulokset osoittivat, että vakituiset työntekijät kokivat määräaikaisia työntekijöitä enemmän aikapaineita työssään. Työn epävarmuuden kokemukset sen sijaan olivat määräaikaisilla työntekijöillä selvästi korkeammalla tasolla kuin vakituisilla työntekijöillä. Määräaikaiset työntekijät kuitenkin arvioivat työn voimavaratekijät vakituksia työntekijöitä korkeammalle tasolle: he kokivat hallitsevansa omaa työtään enemmän, saavansa enemmän työtovereiden ja esimiehen tukea, sekä johtamisen olevan oikeudenmukaisempaa. Lisäksi havaittiin, että vakituiset työntekijät kokivat olevansa määräaikaisia työntekijöitä tarmokkaampia, ja heillä oli vähemmän työpaikan vaihtoaikaita. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työuupumuksen, stressioireiden ja työtyytyväisyyden kokemuksissa.

TAULUKKO 4. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation keskiarvot (keskihajonnat) eri mittausajankohtina, sekä vuosina 2008 - 2009 tapahtuneet muutokset: toistettujen mittauksen varianssianalyysi.

Muuttuja	Vakituiset		Määräaikaiset		Ajan päävaikutus		Työsuhteen päävaikutus		Ajan ja työsuhteen yhdysvaikutus	
	2008	2009	2008	2009	<i>F</i> -testi	<i>p</i> -arvo	<i>F</i> -testi	<i>p</i> -arvo	<i>F</i> -testi	<i>p</i> -arvo
Aikapaineet	3.64 (.78)	3.60 (.71)	3.40 (.79)	3.39 (.78)	$F(1,668) = 1.14$.287	$F(1,668) = 18.23$.000***	$F(1,668) = 0.62$.804
Työn epävarmuus	2.55 (1.44)	2.49 (1.35)	3.96 (1.70)	4.06 (1.73)	$F(1,668) = 0.18$.669	$F(1,668) = 180.87$.000***	$F(1,668) = 2.539^a$.112
Oman työn hallinta	3.24 (.70)	3.24 (.72)	3.65 (.67)	3.61 (.68)	$F(1,668) = 0.63$.429	$F(1,668) = 61.25$.001***	$F(1,668) = 1.07$.302
Työtovereiden tuki	3.83 (.95)	3.86 (.94)	4.03 (.89)	3.95 (.88)	$F(1,666) = 0.59$.444	$F(1,666) = 5.70$.017*	$F(1,666) = 3.32$.069
Esimiehen tuki	3.46 (1.17)	3.45 (1.18)	3.66 (1.13)	3.61 (1.14)	$F(1,652) = 0.65$.419	$F(1,652) = 4.56$.033*	$F(1,652) = 0.11^a$.736
Johtamisen oikeudenmukaisuus	3.62 (1.09)	3.59 (1.11)	3.91 (1.02)	3.78 (1.03)	$F(1,644) = 4.72$.030*	$F(1,644) = 10.59$.001**	$F(1,644) = 1.20$.274
Työuupumus	3.24 (1.27)	3.24 (1.20)	3.17 (1.23)	3.25 (1.26)	$F(1,668) = 1.17$.280	$F(1,668) = 0.10$.752	$F(1,668) = 0.78^a$.377
Stressioireet	2.57 (.84)	2.59 (.82)	2.63 (.82)	2.64 (.90)	$F(1,660) = 0.42$.515	$F(1,660) = 0.60$.440	$F(1,660) = 0.76^a$.384
Työtyytyväisyys	5.34 (1.26)	5.43 (1.19)	5.27 (1.24)	5.28 (1.31)	$F(1,662) = 1.64$.200	$F(1,662) = 1.79$.182	$F(1,662) = 0.61^a$.436
Tarmokkuus	4.91 (.98)	4.90 (.99)	4.71 (.97)	4.72 (1.02)	$F(1,668) = 0.00$.982	$F(1,668) = 7.41$.007**	$F(1,668) = 0.43$.513
Työpaikan vaihtoaiheet	2.91 (1.66)	2.87 (1.53)	4.27 (1.57)	4.21 (1.65)	$F(1,668) = 0.78$.378	$F(1,668) = 140.48$.000***	$F(1,668) = 0.03^a$.865

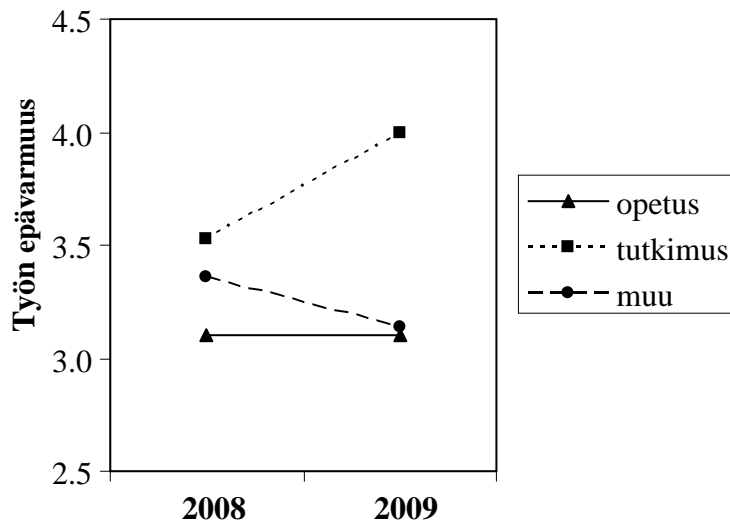
*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

^aBox'n testin mukaan ryhmien väliset varianssit eri mittauskerroilla eivät olleet yhtä suuret

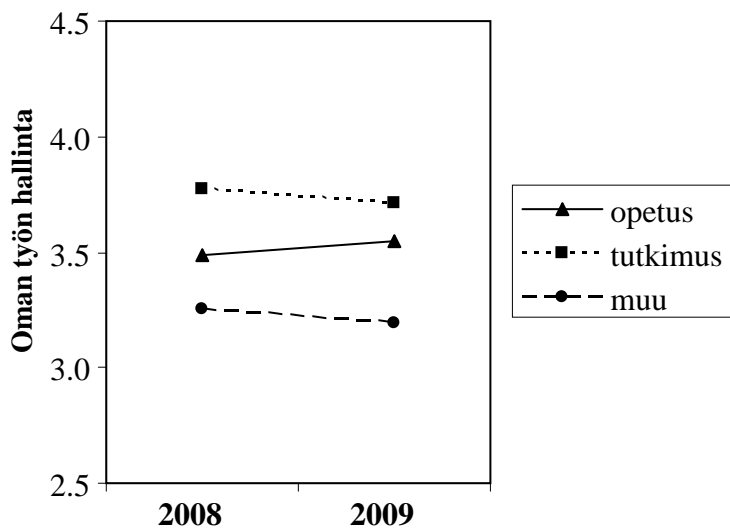
Keskiarvotason muutokset henkilöstöryhmittäin

Keskiarvot eri mittausajankohtina sekä keskiarvotason muutokset henkilöstöryhmittäin on esitetty taulukossa 5. Mikäli ajalla ja henkilöstöryhmällä havaittiin olevan yhdysvaikutus, tehtiin kyseisen muuttujan ensimmäisen ja toisen mittauksen tuloksen erotuksesta uusi muuttuja. Näille uusille muuttujille tehtiin yksisuuntaiset varianssianalyysit, joiden parittaisten vertailujen, joko LSD-testin (varianssit homogeenisia) tai Dunnet'n T3 -testin (varianssit heterogeenisia) tuloksista nähtiin, missä ryhmissä muutos oli erilaista. Lisäksi toistettujen mittausten varianssianalyysit tehtiin erikseen eri henkilöstöryhmille, jotta saatiin selville, oliko keskiarvotason muutos eri henkilöstöryhmissä tilastollisesti merkitsevää.

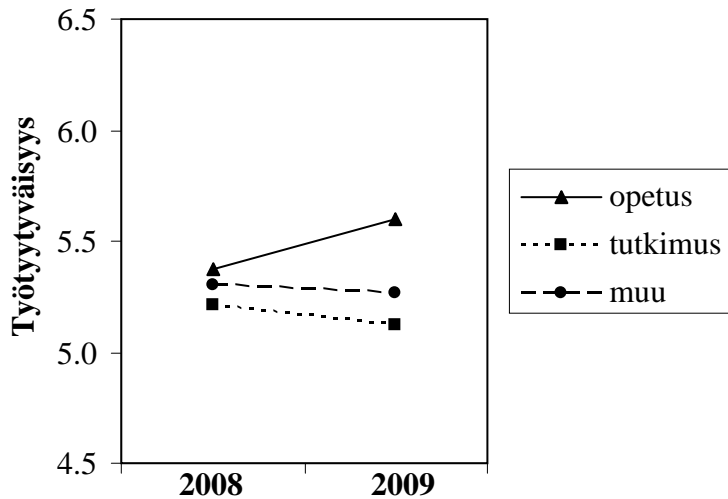
Tutkimuksessa havaittiin (taulukko 5), että työn epävarmuudessa, oman työn hallinnassa sekä työtyytyväisyydessä oli yhdysvaikutus ajan ja henkilöstöryhmän suhteen. Näitä yhdysvaikutuksia on havainnollistettu graafisesti kuvioissa 2 - 4. Kuvioista 2 nähdään, että vuoteen 2008 verrattuna tutkijoiden kokema työn epävarmuus oli lisääntynyt ($F(1,160) = 17.23, p < .001$), kun vastaavasti muun henkilöstön työn epävarmuuden kokemukset olivat vähentyneet ($F(1,273) = 7.60, p < .01$). Opetushenkilöstön työn epävarmuuden kokemuksissa ei ollut tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta ($F(1,234) = 0.01, p = .929$). Kuvioista 3 puolestaan havaitaan, että vuoden 2008 arvioon verrattuna opetustehtävissä työskentelevillä oman työn hallinnan kokemukset olivat lisääntyneet, kun ne tutkijoilla ja muulla henkilöstöllä olivat vähentyneet. Oman työn hallinnan kokemuksissa tapahtuneet muutokset eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä opetushenkilöstön ($F(1,234) = 2.61, p = .107$) tutkimushenkilöstön ($F(1,160) = 2.20, p = .140$) tai muun henkilöstön ($F(1,273) = 3.03, p = .083$) ryhmissä. Myös työtyytyväisyyden muutos eri henkilöstöryhmissä oli erilaista. Kuvioista 4 nähdään, että vuoden 2008 arvioon verrattuna opetushenkilöstön työtyytyväisyys oli lisääntynyt ($F(1,232) = 11.16, p < .001$), kun se muulla henkilöstöllä ja tutkijoilla oli vähentynyt. Työtyytyväisyyden väheneminen muun henkilöstön ($F(1,270) = 0.12, p = .725$) ja tutkimushenkilöstön ($F(1,159) = 0.77, p = .381$) ryhmissä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää.



KUVIO 2. Työn epävarmuuden kokemusten muutokset vuoden aikavälillä eri henkilöstöryhmissä.



KUVIO 3. Oman työn hallinnan kokemusten muutokset vuoden aikavälillä eri henkilöstöryhmissä.



KUVIO 4. Työtyytyväisyyden muutokset vuoden aikavälillä eri henkilöstöryhmissä

Tutkimuksessa havaittiin lisäksi, että henkilöstöryhmällä oli päävaikutus aikapaineiden ja tarmokkuuden kokemuksiin sekä työpaikan vaihtoaikaisiin (taulukko 5). Eri henkilöstöryhmien vertailuun käytettiin LSD-testiä (variانسit homogeenisia) tai Dunnet'n T3 -testiä (variانسit heterogeenisia). Taulukosta 5 nähdään, että opetustehtävissä työskentelevät kokivat tutkijoita ja muuta henkilöstöä enemmän aikapaineita työssään. Lisäksi opetustehtävissä työskentelevät ja muu henkilöstö kokivat tutkijoita enemmän tarmokkuutta. Opetus- ja muun henkilöstön tarmokkuuden kokemuksissa sen sijaan ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Tutkijoilla puolestaan oli opetushenkilöstöä ja muuta henkilöstöä enemmän työpaikan vaihtoaikaita. Opetus- ja muu henkilöstö eivät eronneet toisistaan työpaikan vaihtoaikaisissa. Muiden työn voimavaratekijöiden, työtovereiden ja esimiehen tuen sekä johtamisen oikeudenmukaisuuden tasoissa ei ollut tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta, eivätkä eri henkilöstöryhmien keskiarvot eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Henkilöstöryhmien välillä ei myöskään ollut eroa työuupumuksen tai stressioireiden kokemisessa.

TAULUKKO 5. Opetus-, tutkimus- ja muun henkilöstön työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation keskiarvot (keskihajonnat) eri mittausajankohtina, sekä vuosina 2008 - 2009 tapahtuneet muutokset: toistettujen mittausten varianssianalyysi.

Muuttuja	Opetus		Tutkimus		Muut		Ajan päävaikutus		Henkilöstöryhmän päävaikutus		Ajan ja henkilöstöryhmän yhdysvaikutus	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	F-testi	p-arvo	F-testi	p-arvo	F-testi	p-arvo
Aikapaineet	3.79 (.72)	3.72 (.71)	3.33 (.76)	3.28 (.78)	3.38 (.80)	3.41 (.73)	$F(2,667) = 1.74$.188	$F(2,667) = 26.21$.000***	$F(2,667) = 2.29$.102
Työn epävarmuus	3.10 (1.79)	3.10 (1.74)	3.53 (1.68)	4.00 (1.70)	3.36 (1.70)	3.14 (1.69)	$F(1,667) = 2.88$.090	$F(2,667) = 8.89$.000***	$F(2,667) = 13.72$.000***
Oman työn hallinta	3.49 (.67)	3.55 (.68)	3.77 (.66)	3.71 (.67)	3.25 (.71)	3.19 (.72)	$F(1,667) = 0.88$.349	$F(2,667) = 35.11$.000***	$F(2,667) = 3.49$.031*
Työtovereiden tuki	3.97 (.93)	3.93 (.89)	3.98 (.91)	3.87 (.909)	3.89 (.91)	3.91 (.94)	$F(1,665) = 1.55$.213	$F(2,665) = 0.25$.780	$F(2,665) = 1.43$.240
Esimiehen tuki	3.48 (1.15)	3.56 (1.15)	3.61 (1.15)	3.53 (1.14)	3.62 (1.15)	3.53 (1.19)	$F(1,651) = 0.71$.398	$F(2,651) = 0.25$.783	$F(2,651) = 2.36$.096
Johtamisen oikeudenmukaisuus	3.79 (1.03)	3.71 (1.07)	3.85 (1.05)	3.73 (1.04)	3.72 (1.10)	3.67 (1.10)	$F(1,643) = 5.13$.024*	$F(2,643) = 0.39$.675	$F(2,643) = 0.13$.880
Työpaikan vaihtoaikeet	3.51 (1.78)	3.47 (1.72)	4.13 (1.56)	4.25 (1.60)	3.46 (1.78)	3.32 (1.72)	$F(1,667) = 0.20$.659	$F(2,667) = 14.12$.000***	$F(2,667) = 2.08$.126
Työuupumus	3.24 (1.32)	3.19 (1.26)	3.26 (1.17)	3.40 (1.18)	3.14 (1.23)	3.20 (1.24)	$F(1,667) = 1.86$.173	$F(2,667) = 1.09$.336	$F(2,667) = 1.74$.176
Stressioireet	2.56 (.81)	2.54 (.81)	2.68 (.81)	2.67 (.92)	2.60 (.86)	2.66 (.87)	$F(1,659) = 0.11$.740	$F(2,659) = 1.09$.336	$F(2,659) = 1.46$.234
Työtyytyväisyys	5.37 (1.22)	5.60 (1.08)	5.21 (1.26)	5.12 (1.31)	5.30 (1.27)	5.27 (1.32)	$F(1,661) = 1.00$.318	$F(2,661) = 4.07$.017*	$F(2,661) = 4.71^a$.009**
Tarmokkuus	4.96 (.94)	4.97 (.96)	4.53 (.91)	4.57 (.95)	4.83 (1.02)	4.80 (1.04)	$F(1,667) = 0.08$.783	$F(2,667) = 9.92$.000***	$F(2,667) = 0.55$.576
Työpaikan vaihtoaikeet	3.51 (1.78)	3.47 (1.72)	4.13 (1.56)	4.25 (1.60)	3.46 (1.78)	3.32 (1.72)	$F(1,667) = 0.20$.659	$F(2,667) = 14.12$.000***	$F(2,667) = 2.08$.126

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

^aBox'n testin mukaan ryhmien väliset varianssit eri mittauskerroilla eivät olleet yhtä suuret

3.2 Tutkittujen muuttujien keskinäiset yhteydet

Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työmotivaation ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimilla, jotka ovat esitetty taulukossa 6. Korrelaatiokertoimista havaitaan, että työhyvinvointi ja työmotivaatio olivat suhteellisen pysyviä vuoden seuranta-aikana; työuupumuksen, stressioireiden, tyytyväisyyden, tarmokkuuden ja työpaikan vaihtoaikojen, taso ensimmäisellä mittauskerralla oli voimakkaasti yhteydessä vastaavien muuttujien tasoon toisella mittauskerralla ($r = .58 - .79$). Muuttujien väliset korrelaatiot osoittivat myös, että työn vaatimustekijöistä aikapaineet ja työn epävarmuus olivat yhteydessä työuupumukseen ja stressioireisiin vuotta myöhemmin ($r = .12 - .30$): mitä suuremmiksi aikapaineet ja työn epävarmuus arvioitiin, sitä enemmän työuupumusta ja stressioireita koettiin. Lisäksi mitä vähemmän työn epävarmuutta koettiin ensimmäisellä mittauskerralla, sitä tyytyväisempiä työhön oltiin vuotta myöhemmin ($r = -.18$). Työn voimavaratekijöiden taso ensimmäisellä mittauskerralla puolestaan oli yhteydessä sekä työmotivaatiota että työhyvinvointia kuvaaviin muuttujiin vuotta myöhemmin; mitä korkeammalla tasolla työn voimavaratekijät olivat, sitä motivoituneempia ja hyvinvoivempia työntekijät olivat vuotta myöhemmin. Työn voimavaratekijöiden korkea taso oli positiivisesti yhteydessä tarmokkuuteen ($r = .08 - .16$) ja tyytyväisyyteen ($r = .19 - .22$) vuotta myöhemmin. Lisäksi mitä paremmiksi työn voimavaratekijät koettiin ensimmäisellä mittauskerralla, sitä vähemmän työpaikan vaihtoaikoista, työuupumuksesta ja stressioireista raportoitiin vuotta myöhemmin ($r = -.12 - -.21$). Ainoastaan oman työn hallinnan ja työpaikan vaihtoaikojen välinen korrelaatio ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($r = -.03$).

TAULUKKO 6. Tutkittujen muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet.

Muuttujat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Taustatekijät																	
1. Sukupuoli																	
2. Ikä	.03																
2008																	
3. Aikapaineet	.01	.15***															
4. Työn epävarmuus	.09*	-.21***	-.11**														
5. Oman työn hallinta	.15***	-.26***	-.30***	-.08**													
6. Työtovereiden tuki	.14***	-.16***	-.11***	-.05	.27***												
7. Esimiehen tuki	.04	-.10*	-.12**	-.10**	.28***	.51***											
8. Esimiehen oikeudenmukaisuus	.10**	-.13**	-.17***	-.07	.31***	.39***	.71***										
9. Tarmokkuus	-.10*	.23***	-.04***	-.22***	.17***	.23***	.23***	.14***									
10. Työpaikan vaihtoaikheet	-.02	-.38***	.06	-.44***	-.07	-.12**	-.19***	-.12**	-.38***								
11. Työuupumus	.03	-.08	.38***	.15***	-.26***	-.22**	-.24***	-.18***	-.68***	.32***							
12. Stressioireet	-.07	-.11**	.26***	.20***	-.17***	-.19**	-.20***	-.18***	-.57***	.33***	.69***						
13. Työtyytyväisyys	-.05	.10**	-.10**	-.23***	.30***	.32**	.35***	.29***	.61***	-.50***	-.55***	-.44***					
2009																	
14. Tarmokkuus	-.10*	.19***	-.06	-.14***	.12**	.16***	.15***	.08*	.75***	-.29***	-.55***	-.46***	.49***				
15. Työpaikan vaihtoaikheet	.01	-.38***	.03	.32***	-.03	-.13**	-.12**	-.09*	-.31***	.73***	.23***	.22***	-.37***	-.35***			
16. Työuupumus	.02	-.09*	.30***	.12**	-.21***	-.20***	-.17***	-.16***	-.57***	.26***	.69***	.53***	-.43***	-.73***	.33***		
17. Stressioireet	-.06	-.11**	.24***	.14***	-.15***	-.15***	-.14***	-.14***	-.48***	.28***	.56***	.79***	-.39***	-.54***	.26***	.63***	
18. Työtyytyväisyys	-.01	.11**	-.06	-.18***	.19***	.19***	.22***	.20***	.48***	-.41***	-.38***	-.30***	.58***	.62***	-.50***	-.53***	-.39***

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

3.3 Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin ja työmotivaatioon

Työn vaatimustekijöiden yhteyttä työhyvinvointiin sekä työn voimavaratekijöiden yhteyttä työhyvinvointiin ja työmotivaatioon tarkasteltiin hierarkkisten regressioanalyysien avulla lisäämällä malliin askeltaen uusia selittäviä muuttujia. Analyysit tehtiin erikseen jokaiselle työhyvinvointia (työuupumus, stressioireet, työtyytyväisyys) ja työmotivaatiota (tarmokkuus, työpaikan vaihtoaikeet) kuvaavalle muuttujalle, ja työn vaatimus- ja voimavaratekijät lisättiin selittäjiksi yksi kerrallaan. Analyyseissa kontrolloitiin iän ja sukupuolen vaikutus sekä selitettävän muuttujan lähtötaso. Taulukoissa 7 – 9 on esitetty regressioanalyysien selitysasteet (R^2), selitysasteen muutokset (ΔR^2) ja yksittäisten muuttujien standardoidut betakertoimet (β) sekä niiden merkitsevyystasot mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa.

Työn vaatimustekijöiden yhteydet työhyvinvointiin on esitetty taulukossa 7. Tutkimuksessa havaittiin, että työuupumuksen, stressioireiden ja työtyytyväisyyden olevan suhteellisen pysyviä ilmiöitä. Tarkasteltavan muuttujan lähtötaso selitti 48 % työuupumuksesta, 62 % stressioireista ja 35 % työtyytyväisyydestä vuotta myöhemmin. Aikapaineiden ja työn epävarmuuden taso ei ollut yhteydessä työuupumukseen, stressioireisiin tai työtyytyväisyyteen vuotta myöhemmin. Taulukosta 8 nähdään, että työn voimavaratekijöiden ja työhyvinvoinnin yhteyksistä ainoastaan työtovereiden tuen yhteys työuupumukseen oli tilastollisesti merkitsevä ($\beta = -.07, p < .05$): mitä enemmän työntekijät saivat tukea työtovereiltaan ensimmäisellä mittauskerralla, sitä vähemmän he kokivat työuupumusta vuotta myöhemmin.

Taulukossa 9 on esitetty työn voimavaratekijöiden yhteydet työmotivaatioon. Tässä tutkimuksessa myös tarmokkuus ja työpaikan vaihtoaikeet osoittautuivat suhteellisen pysyviksi ilmiöiksi vuoden seuranta-aikana. Selitettävän muuttujan lähtötaso selitti 56 % tarmokkuudesta ja 54 % työpaikan vaihtoaikeista vuotta myöhemmin. Taulukosta 9 nähdään myös, että taustatekijöistä ikä oli tilastollisesti merkitsevä työpaikan vaihtoaikeiden selittäjä ($\beta = -.12 - -.14, p < .05$): nuoremmilla työntekijöillä oli enemmän työpaikan vaihtoaikeita. Lisäksi työtovereiden tuen havaittiin olevan yhteydessä työpaikan vaihtoaikeisiin ($\beta = -.06, p < .05$): mitä enemmän työntekijät kokivat saavansa tukea työtovereiltaan ensimmäisellä mittauskerralla, sitä vähemmän he raportoivat työpaikan vaihtoaikeista vuotta myöhemmin. Oman työn hallinta, esimiehen tuki ja johtamisen oikeudenmukaisuus eivät olleet yhteydessä tarmokkuuteen tai työpaikan vaihtoaikeisiin vuotta myöhemmin.

TAULUKKO 7. Työn vaatimustekijöiden yhteydet työhyvinvointiin: hierarkkinen regressioanalyysi.

Askel	Selittävät muuttujat	Selitettävä muuttuja								
		Työuupumus T2			Stressioireet T2			Työtyytyväisyys T2		
		β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1	Sukupuoli	.006	.009*	.009*	.002	.013*	.013	.022	.012*	.012*
	Ikä	-.046			-.021			.046		
	Selitettävän muuttujan									
2	lähtötaso T1	.662***	.465***	.475***	.775***	.604***	.618	.584***	.336***	.348***
3	Aikapaineet T1	.058	.003	.477***	.033	.001	.619	.001	.000	.348***
1	Sukupuoli	.004	.009*	.009*	.000	.013*	.013	.019	.012*	.012*
	Ikä	-.034			.019			.042		
	Selitettävän muuttujan									
2	lähtötaso T1	.648***	.465***	.475***	.788***	.604***	.618	.578***	.336***	.348***
3	Työn epävarmuus T1	.003	.000	.475***	-.022	.000	.618	-.025	.001	.348***

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

Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa

ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

TAULUKKO 8. Työn voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin: hierarkkinen regressioanalyysi.

Askel	Selittävät muuttajat	Selitettävä muuttuja								
		Työuupumus T2			Stressioireet T2			Työtyytyväisyys T2		
		β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1	Sukupuoli	.012	.009*	.009*	.007	.013*	.013*	.017	.012*	.012*
	Ikä	-.049			-.025			.054		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.671	.465***	.475***	.777	.604***	.618***	.574***	.336***	.348***
4	Oman työn hallinta T1	-.054	.002	.477***	-.035	.001	.619***	.027	.001	.348***
1	Sukupuoli	-.005	.009*	.009*	-.001	.013*	.013*	.023	.012*	.012*
	Ikä	-.047			-.018			.048		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.669***	.465***	.475***	.780***	.604***	.618***	.580***	.336***	.348***
4	Työtovereiden tuki T1	-.068*	.004*	.479***	-.021	.000	.618***	.011	.000	.348***
1	Sukupuoli	.004	.009*	.009*	.002	.013*	.013*	.020	.012*	.012*
	Ikä	-.036			-.015			.050		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.682***	.465***	.475***	.784***	.604***	.618***	.574***	.336***	.348***
4	Esimiehen tuki T1	-.011	.000	.475***	.001	.000	.618***	.027	.001	.348***
1	Sukupuoli	.010	.009*	.009*	.003	.013*	.013*	.015	.012*	.012*
	Ikä	-.042			-.016			.055		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.675***	.465***	.475***	.782***	.604***	.618***	.567***	.336***	.348***
4	Esimiehen oikeudenmukaisuus T1	-.048	.002	.477***	-.010	.000	.618***	.054	.003	.350***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa ΔR^2 = selityssasteen (R^2) muutos

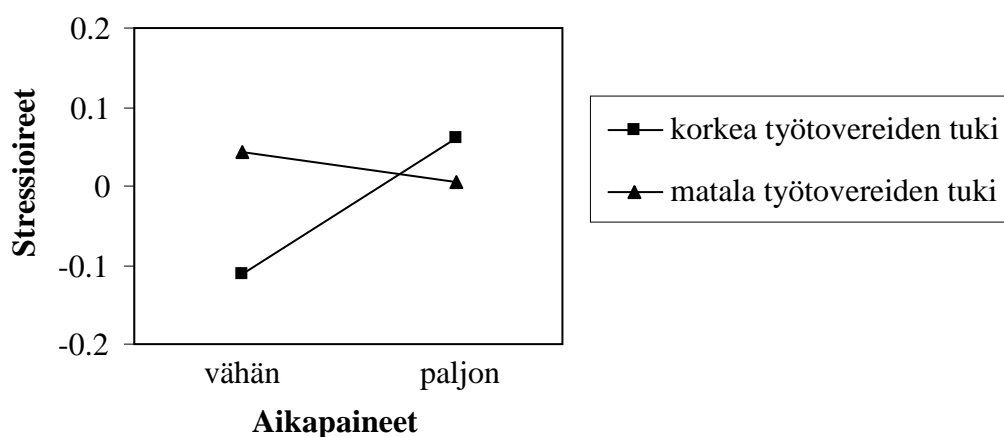
TAULUKKO 9. Työn voimavaratekijöiden yhteydet työmotivaatioon: hierarkkinen regressioanalyysi.

Askel	Selittävät muuttujat	Selitettävä muuttuja					
		β	Tarmokkuus T2		Työpaikan vaihtoaikheet T2		
			ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1	Sukupuoli	-.026	.048***	.048***	.028	.145***	.142***
	Ikä	.021			-.126***		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.741***	.513***	.561***	.677***	.395***	.540***
4	Oman työn hallinta T1	.000	.000	.561***	-.018	.000	.540***
1	Sukupuoli	-.028	.048***	.048***	.017	.145***	.142***
	Ikä	.017			-.135***		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.746***	.513***	.561***	.666***	.395***	.540***
4	Työtovereiden tuki T1	-.018	.000	.561***	-.063*	.004*	.543***
1	Sukupuoli	-.025	.048***	.048***	.026	.145***	.142***
	Ikä	.018			-.120***		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.747***	.513***	.561***	.681***	.395***	.540***
4	Esimiehen tuki T1	-.022	.000	.561***	.003	.000	.540***
1	Sukupuoli	-.023	.048***	.048***	.028	.145***	.142***
	Ikä	.018			-.125***		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.745***	.513***	.561***	.675***	.395***	.540***
4	Esimiehen oikeudenmukaisuus T1	-.021	.000	.561***	-.024	.001	.540***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

3.4 Työn voimavaratekijöiden muuntavat vaikutukset työn vaatimustekijöiden ja työhyvinvoinnin välisissä yhteyksissä

Hierarkkisten regressioanalyysien avulla tutkittiin muuntavatko työn voimavaratekijät työn vaatimustekijöiden yhteyksiä työhyvinvointiin. Työuupumusta, stressioireita ja työtyytyväisyyttä kuvaaviin malleihin otettiin mukaan selittäjiksi kerrallaan yksi vaatimustekijä ja yksi voimavaratekijä sekä niiden välinen yhdysvaikutusermi. Regressioanalyysien tulokset on esitetty taulukoissa 10 ja 11. Aikapaineiden ja työn voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin ovat esitetty taulukossa 10, josta nähdään, että ainoastaan aikapaineiden ja työtovereiden tuen välinen interaktiotermi oli tilastollisesti merkitsevä. Aikapaineiden ja työtovereiden tuen yhteys on kuvattu graafisesti kuviossa 5. Kuviossa on esitetty stressioireita kuvaava regressiosuora korkealle työtovereiden tuelle (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) ja matalalle työtovereiden tuelle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella), kun aikapaineita koettiin joko vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) tai paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella). Kun aikapaineita oli vähän, työntekijöillä, jotka kokivat saavansa paljon tukea työtovereiltaan, oli vähemmän stressioireita kuin työntekijöillä, jotka kokivat työtovereiden tuen olevan vähäistä. Toisaalta, jos aikapaineita oli paljon, työntekijät, jotka kokivat saavansa paljon tukea työtovereiltaan, kokivat myös enemmän stressioireita kuin työntekijät, jotka arvioivat työtovereiden tuen olevan matalalla tasolla.



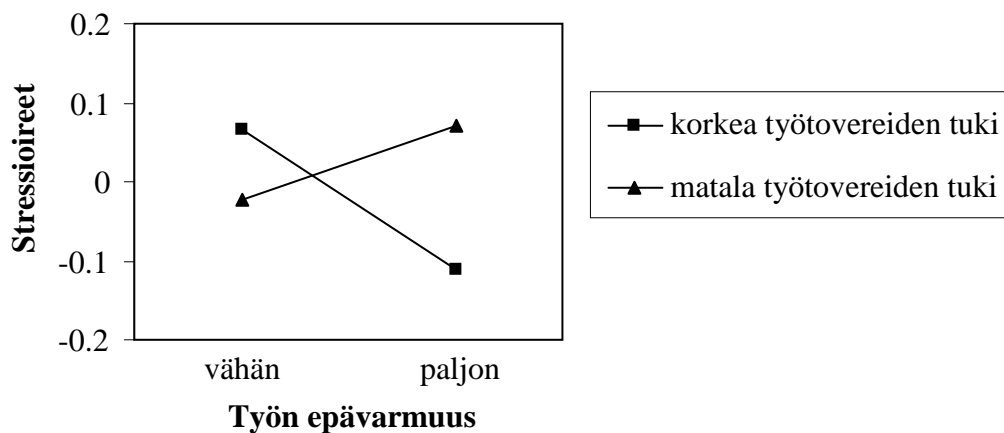
KUVIO 5. Työtovereiden tuen muuntava vaikutus aikapaineiden ja stressioireiden välillä.

Työn epävarmuuden ja työn voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin on esitetty taulukossa 11. Taulukosta nähdään, että työtovereiden tuki muunsi työn epävarmuuden yhteyksiä stressioireiden ja työtyytyväisyyden kokemuksiin. Muiden työn voimavaratekijöiden ja työn epävarmuuden väliset interaktiotermit eivät lisänneet mallien selitystasetta. Kuvioissa 6 ja 7 on esitetty stressioireita ja työtyytyväisyyttä kuvaavat regressiosuorat korkealle työtovereiden tuelle (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) ja matalalle työtovereiden tuelle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella), kun työn epävarmuutta koettiin joko vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) tai paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella).

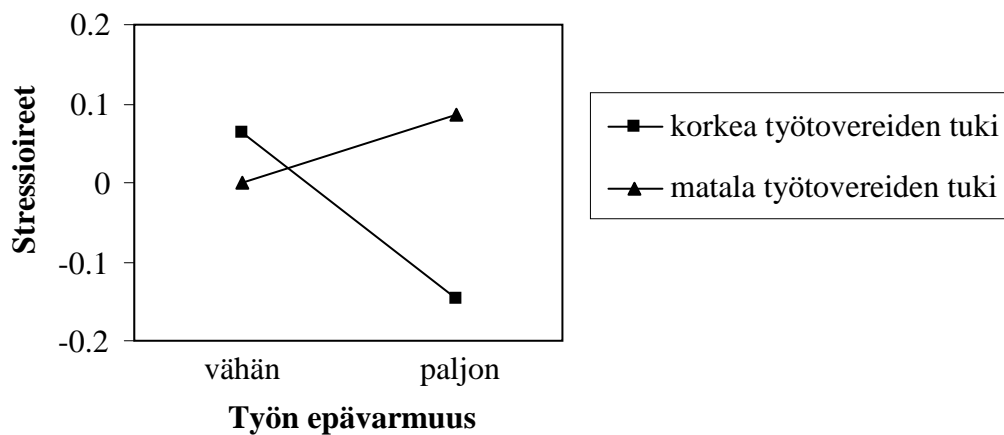
Kuviosta 6 nähdään työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireiden välillä. Kun työn epävarmuutta koettiin vähän, paljon tukea työtovereiltaan saavat työntekijät kokivat enemmän stressioireita, kuin työtovereiden tuen matalalle tasolle arvioineet työntekijät. Sen sijaan kun työn epävarmuutta koettiin paljon, työntekijät, jotka saivat paljon tukea työtovereiltaan, kokivat vähemmän stressioireita kuin työntekijät, jotka arvioivat työtovereiden tuen olevan vähäisempää. Aiemmin tässä tutkimuksessa (ks. kohta 3.1.) havaittiin, että työn epävarmuuden kokemusia oli eniten määräaikaisilla työntekijöillä ja tutkimushenkilöstöllä. Siksi haluttiin selvittää onko työtovereiden tuen vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireiden välisissä yhteyksissä erilaista vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä sekä eri henkilöstöryhmissä. Regressioanalyysin tulokset osoittivat, että työtovereiden tuen ja työn epävarmuuden välinen interaktiotermit oli tilastollisesti merkitsevä sekä määräaikaisten työntekijöiden ($\beta = -.07^*$, $\Delta R^2 = .004^*$, $R^2 = .601^{***}$) että tutkimushenkilöstön ($\beta = -.12^*$, $\Delta R^2 = .013^*$, $R^2 = .616^{***}$) ja muun henkilöstön ($\beta = -.07^*$, $\Delta R^2 = .005^*$, $R^2 = .676^{***}$) ryhmissä. Kuvioista 7, 8 ja 9 nähdään, että kun työn epävarmuutta koettiin paljon, sekä määräaikaisten työntekijöiden että tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön ryhmissä työtovereiden tuen korkealle tasolle arvioineet kokivat vähemmän stressioireita kuin työtovereiden tuen matalalle tasolle arvioineet. Sen sijaan vakituisilla työntekijöillä ($\beta = -.02$, $\Delta R^2 = .000$, $R^2 = .668^{***}$) ja ope-
tushenkilöstöllä ($\beta = -.00$, $\Delta R^2 = .000$, $R^2 = .612^{***}$) työtovereiden tuen muuntavaa vaikutusta stressioireiden kokemuksiin ei havaittu.

Työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden välisissä yhteyksissä on esitetty kuviossa 10. Kun työn epävarmuutta koettiin vähän, työtovereiden tuen korkealle tasolle arvioineet työntekijät olivat tyytymättömämpiä työhönsä, kuin työntekijät, jotka arvioivat työtovereiden tuen olevan vähäisempää. Sen sijaan työn epävarmuuden ollessa korkealla tasolla, työntekijät, jotka kokivat saavansa paljon tukea työtovereiltaan, olivat tyytyväisempiä työhönsä, kuin työntekijät, jotka kokivat työtovereiden tuen olevan vähäisempää. Tarkemmat analyysit osoittivat, että työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden väliset interaktiotermit eivät olleet tilastollisesti

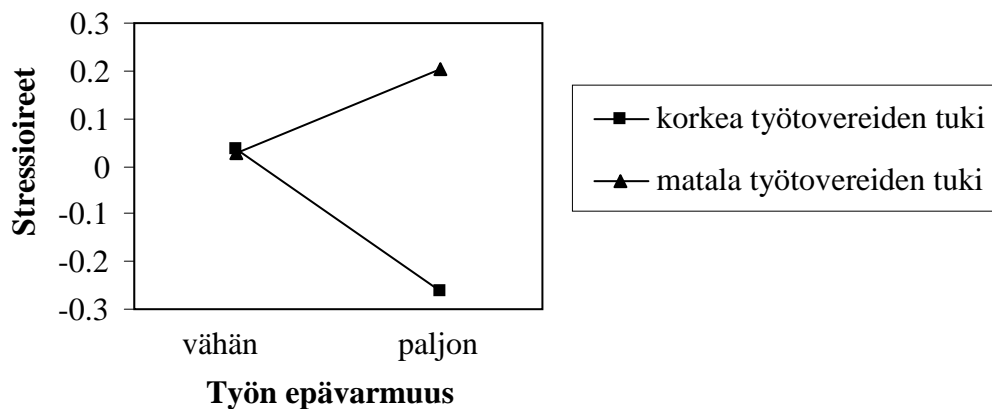
merkitseviä vakituisten ($\beta = .01$, $\Delta R^2 = .000$, $R^2 = .426$) ja määräaikaisten ($\beta = .08$, $\Delta R^2 = .006$, $R^2 = .306$), eivätkä opetushenkilöstön ($\beta = .03$, $\Delta R^2 = .001$, $R^2 = .338^{***}$), tutkimushenkilöstön ($\beta = .10$, $\Delta R^2 = .008$, $R^2 = .464^{***}$) tai muun henkilöstön ryhmissä ($\beta = .03$, $\Delta R^2 = .001$, $R^2 = .316^{***}$).



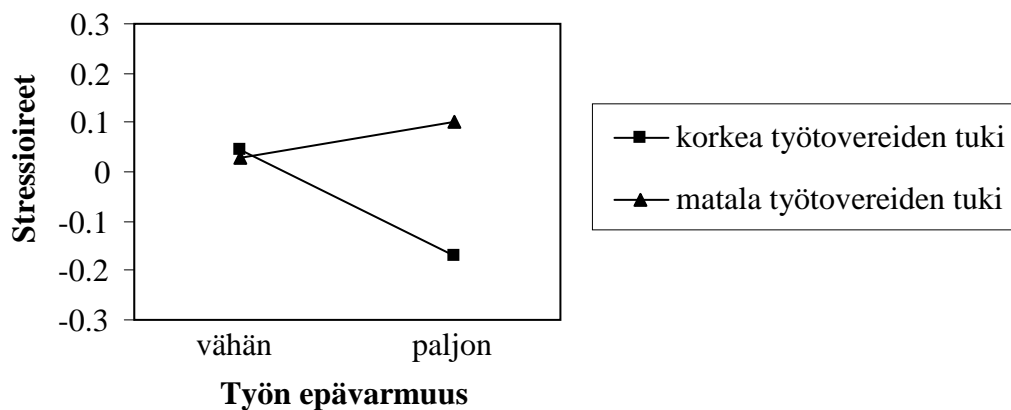
KUVIO 6. Työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireiden välillä.



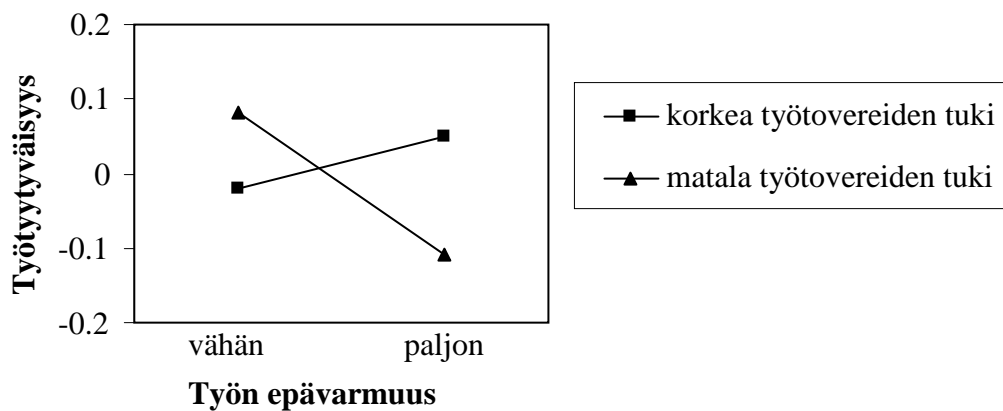
KUVIO 7. Työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireiden välillä: määräaikaiset työntekijät.



KUVIO 8. Työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireiden välillä: tutkimushenkilöstö.



KUVIO 9. Työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireiden välillä: muu henkilöstö.



KUVIO 10. Työtovereiden tuen muuntava vaikutus työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden välillä.

TAULUKKO 10. Aikapaineiden ja työn voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin: hierarkkinen regressioanalyysi.

Askel	Selittävät muuttujat	Selitettävä muuttuja								
		Työuupumus T2			Stressioireet T2			Työtyytyväisyys T2		
		β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1	Sukupuoli	.011	.009*	.006*	.008	.013*	.013*	.019	.012*	.012*
	Ikä	-.055			-.029			.051		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.653***	.465***	.475***	.772***	.604***	.618***	.573***	.336***	.348***
3	Aikapaineet T1	.050	.003	.477***	.026	.001	.619***	.008	.000	.348***
4	Oman työn hallinta T1	-.042	.001	.479***	-.028	.001	.619***	.031	.001	.348***
5	Aikapaineet x Oman työn hallinta	-.017	.000	.479***	.034	.001	.620***	.055	.003	.352***
1	Sukupuoli	-.003	.009*	.009*	.000	.013*	.013*	.023	.012*	.012*
	Ikä	-.059*			-.026			.049		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.645***	.465***	.475***	.770***	.604***	.618***	.578***	.336***	.348***
3	Aikapaineet T1	.06	.003	.477***	.034	.001	.619***	.000	.000	.348***
4	Työtovereiden tuki T1	-.071*	.004*	.481***	-.025	.000	.619***	.017	.000	.348***
5	Aikapaineet x Työtovereiden tuki	.031	.001	.482***	.053*	.003*	.622***	-.05	.003	.350***
1	Sukupuoli	.006	.009*	.009*	.002	.013*	.013*	.02	.012*	.012*
	Ikä	-.047			-.021			.049		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.659***	.465***	.475***	.775***	.604***	.618***	.575***	.336***	.348***
3	Aikapaineet T1	.058	.003	.477***	.033	.001	.619***	.003	.000	.348***
4	Esimiehen tuki T1	-.012	.000	.477***	.001	.000	.619***	.028	.001	.348***
5	Aikapaineet x Esimiehen tuki	.016	.000	.478***	.022	.000	.619***	-.011	.000	.349***
1	Sukupuoli	.011	.009*	.009*	.002	.013*	.013*	.015	.012*	.012*
	Ikä	-.052			-.021			.053		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.654***	.465***	.475***	.775***	.604***	.618***	.568***	.336***	.348***
3	Aikapaineet T1	.054	.003	.477***	.032	.001	.619***	.009	.000	.348***
4	Esimiehen oikeudenmukaisuus T1	-.044	.002	.479***	-.004	.000	.619***	.055	.003	.350***
5	Aikapaineet x Esimiehen oikeudenmukaisuus	.001	.000	.479***	-.015	.000	.619***	-.001	.000	.350***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

TAULUKKO 11. Työn epävarmuuden ja työn voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin: hierarkkinen regressioanalyysi.

Askel	Selittävät muuttujat	Selitettävä muuttuja								
		Työuupumus T2			Stressioireet T2			Työtyytyväisyys T2		
		β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
1	Sukupuoli	.012	.009*	.009*	.006	.013*	.013*	.015	.012*	.012*
	Ikä	-.050			-.030			.050		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.670***	.465***	.475***	.782***	.604***	.618***	.569***	.336***	.348***
3	Työn epävarmuus T1	-.002	.000	.475***	-.025	.000	.618***	-.024	.001	.348***
4	Oman työn hallinta T1	-.051	.002	.477***	-.038	.001	.619***	.026	.001	.349***
5	Työn epävarmuus x Oman työn hallinta	.009	.000	.477***	-.023	.001	.620***	-.006	.000	.349***
1	Sukupuoli	-.004	.009*	.009*	.001	.013*	.013*	.016	.012*	.012*
	Ikä	-.047			-.021			.043		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.669***	.465***	.475***	.784***	.604***	.618***	.566***	.336***	.348***
3	Työn epävarmuus T1	-.001	.000	.475***	-.021	.000	.618***	-.030	.001	.348***
4	Työtovereiden tuki T1	-.067*	.004*	.479***	-.023	.000	.619***	.014	.000	.348***
5	Työn epävarmuus x Työtovereiden tuki	-.019	.000	.479***	-.068**	.005**	.623***	.065*	.004*	.353***
1	Sukupuoli	.004	.009*	.009*	.001	.013*	.013*	.015	.012*	.012*
	Ikä	-.036			-.019			.046		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.682***	.465***	.475***	.788***	.604***	.618***	.565***	.336***	.348***
3	Työn epävarmuus T1	.002	.000	.475***	-.023	.000	.618***	-.023	.001	.348***
4	Esimiehen tuki T1	-.012	.000	.475***	-.001	.000	.618***	.025	.001	.349***
5	Työn epävarmuus x Esimiehen tuki	.014	.000	.475***	-.013	.000	.618***	.048	.001	.351***
1	Sukupuoli	.010	.009*	.009*	.001	.013*	.013*	.012	.012*	.012*
	Ikä	-.043			-.021			.052		
2	Selitettävän muuttujan lähtötaso T1	.675***	.465***	.475***	.786***	.004*	.618***	.556***	.336***	.348***
3	Työn epävarmuus T1	-.001	.000	.475***	-.023	.000	.618***	-.024	.001	.348***
4	Esimiehen oikeudenmukaisuus T1	-.047	.002	.477***	-.011	.000	.618***	.052	.003	.351***
5	Työn epävarmuus x Esimiehen oikeudenmukaisuus	-.028	.001	.477***	.002	.000	.618***	.057	.003	.354***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki selittäjät ovat mukana mallissa ΔR^2 = selitysasteen (R^2) muutos

4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavara-tekijöissä työhyvinvoinnissa ja työmotivaatiossa vuosina 2008 - 2009 tapahtuneita muutoksia. Tutkimuksessa selvitettiin myös vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden sekä eri henkilöstöryhmi- en välisiä eroja keskiarvotason muutoksissa. Lisäksi kiinnostuksen kohteena oli tutkia työn vaati- mus- ja voimavaratekijöiden yhteyksiä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työmotivaatioon sekä työn voimavaratekijöiden muuntavia vaikutuksia työn vaatimustekijöiden ja työhyvinvoinnin väli- sissä yhteyksissä.

4.1 Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutokset

Tutkimustulokset osoittivat, että Jyväskylän yliopiston työntekijöillä työn vaatimus- ja voimavara- tekijät, työhyvinvointi ja työmotivaatio olivat suhteellisen pysyviä vuoden seuranta-aikana. Ainoas- taan kokemukset johtamisen oikeudenmukaisuudesta olivat muuttuneet niin, että työntekijät kokivat johtamisen oikeudenmukaisuuden hieman vähentyneen edellisvuodesta. Saattaa olla, että yliopiston työntekijät kokevat viimeaikaiset, esimerkiksi henkilöstövähennysten, resurssileikkausten, raken- teellisten kehittämistoimenpiteiden ja yliopistolakiuudistuksen mukanaan tuomat muutokset epäoi- keudenmukaisina. Koska muutospaineet ja uudet vaatimukset ovat välittyneet ja välittyvät työnteki- jöille esimiesten kautta, voidaan niihin liittyvät kielteiset tunteet kohdistaa esimiehiin, ja esimiehen sekä hänen johtamistoimintansa oikeudenmukaisuuden koetaan siksi heikentyneen.

Vuoden seuranta-aikana työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaati- on tasoissa ei ollut tapahtunut muutoksia myöskään vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden ryhmissä, mutta eri henkilöstöryhmien välillä havaittiin joitakin eroja keskiarvotason muutoksissa. Tutkimustulokset osoittivat ensinnäkin, että edellisvuoteen verrattuna tutkimushenkilöstön työn epävarmuuden kokemukset olivat lisääntyneet, kun ne muulla henkilöstöllä olivat vähentyneet. Ko- ko ajan koveneva kilpailu tutkimuksen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden perusteella jaettavasta ulkopuolisesta rahoituksesta (ks. esim. Hakala ym., 2003; Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004; Ylijoki & Aittola, 2005) vaikeuttaa tutkimusrahoituksen saamista, ja voi siksi lisätä tutkijoiden työn epävar- muuden kokemuksia. Lisäksi yliopiston profiloitumispyrkimykset sekä resurssien kohdentaminen tiettyihin tutkimuksen painopistealueisiin ja huippututkimusyksiköihin (Jyväskylän yliopisto, 2009,

2010) voivat olla osasyynä tutkijoiden kokeman työn epävarmuuden lisääntymiseen. Muu henkilöstö on puolestaan voinut havaita, että esimerkiksi hallinnon sekä yksikkö- ja laitosrakenteiden uudistuksista huolimatta heidän työpanostaan tarvitaan edelleen, ja muutostilanteissa työntekijöitä sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan uusiin tehtäviin. Näin ollen muulla henkilöstöllä työ on muutoksista huolimatta voinut jatkua, ja työn epävarmuuden kokemukset näin ollen vähentyä.

Toiseksi tässä tutkimuksessa havaittiin, että opetushenkilöstön työtyytyväisyys oli lisääntynyt edellisvuodesta. Tulosta voi osaltaan selittää opiskelija- ja opettajamäärien suhteen myönteinen kehitys (Jyväskylän yliopisto, 2010). Lisäksi mahdolliset työn sisältöön ja tekemisen käytäntöihin liittyvät muutokset, kuten uudet kurssisisällöt tai opetusmenetelmät voivat selittää opettajien työtyytyväisyyden lisääntymistä. Esimerkiksi opetuksellinen yhteistyö muiden yliopistojen kanssa ja monimuoto-opetus, sekä monitieteisenä yhteistyönä toteutettavat kurssit voivat helpottaa yksittäisen opettajan kokemaa työpainetta ja vastuuta, ja lisätä sitä kautta työtyytyväisyyttä. Myös opetuskemuksen karttuminen helpottaa opetustyötä ja sen valmistelua, ja sitä kautta mahdollisesti myös lisää työtyytyväisyyttä.

Havaittujen muutosten lisäksi tässä tutkimuksessa tuli esiin joitakin keskiarvotason eroja työn vaatimus- ja voimavaratekijöissä sekä työmotivaatiossa vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden sekä eri henkilöstöryhmien välillä. Tämän tutkimuksen tulokset ensinnäkin vahvistivat jo ensimmäisessä tutkimusvaiheessa havaittuja eroja määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä (Rantanen, 2009). Vakituiset työntekijät kokivat määräaikaista työntekijöitä enemmän aikapaineita. Aikapaineiden kokemusten taustalla ovat todennäköisesti jatkuvasti lisääntyneet tehokkuus- ja tuotavuusvaatimukset, tutkintotavoitteet sekä resurssileikkaukset. Vaikka nämä vaatimukset koskevat myös määräaikaista työntekijöitä, on mahdollista, että vakituiset työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä ja organisaatioon, ja siksi kokevat vaatimukset määräaikaista työntekijöitä henkilökohtaisemmiksi ja kuormittavammiksi. Aiempien tutkimusten (Kinman, 2001; Kinman & Jones, 2008; Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004) mukaan aikapaineet ovat erityisesti opetustehtävissä työskentelevien merkittävä työn vaatimustekijä. Myös tässä tutkimuksessa opetushenkilöstöllä havaittiin olevan tutkijoita ja muuta henkilöstöä enemmän aikapaineita.

Lisäksi tässä tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaistyytyväisyydellä työntekijöillä työn epävarmuuden kokemukset olivat selvästi korkeammalla tasolla kuin vakituisilla työntekijöillä. Vastaavia tuloksia on saatu myös muista tutkimuksista (ks. esim. De Cuyper & De Witte, 2005; De Witte & Näswall, 2003; Mauno ym., 2005). Erityisesti yliopistossa työskentelevien määräaikaisten työntekijöiden kokemaa työn epävarmuutta voi osaltaan selittää se, että työsuhteet ovat tyypillisesti lyhyitä, mutta niitä saatetaan solmia useita peräjälkeen. Henkilöstövähennykset kuitenkin toteutetaan usein niin, että määräaikaista työntekijöiden työsuhdetta ei sen päättymisen jälkeen jatketa. Lisäksi valtaosa

määräaikaisista työntekijöistä työskentelee projektiluonteisissa opetus- ja tutkimustehtävissä (Jyväskylän yliopisto, 2010), jolloin mahdollisuudet määräaikaisen työsuhteen vakinaistumiseen ovat vähäiset (ks. myös Lyytinen ym., 2010).

Vakituisiin työntekijöihin verrattuna määräaikaiset työntekijät puolestaan arvioivat työn voimavaratekijät korkeammalle tasolle. Syynä tähän voi olla, että vakituisten työntekijöiden odotukset esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien ja saatavilla olevan sosiaalisen tuen suhteen voivat olla korkeammat kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Yliopistossa tyypillisesti organisaatio on hajanainen, esimies- ja alaisuus suhteet voivat olla epäselvät, ja työntekeä on itsenäistä. Määräaikaisia työntekijöitä kuitenkin työskentelee paljon erilaisissa projekteissa, joissa työntekijöiden määrä on rajattu, jolloin esimies- ja työtoverisuhteet voivat olla tiiviimmät ja selkeämmät, ja ne voidaan kokea enemmän tukea antaviksi, mikä voi osaltaan selittää määräaikaisten työntekijöiden vakituisia työntekijöitä myönteisempiä arvioita työn voimavaratekijöiden tasosta. Voi myös olla, että erilaisten projektien sisällä työyhteisöissä tiedonkulku on parempaa ja yhteistyötä sekä vaikutusmahdollisuuksia on enemmän.

Ensimmäisen tutkimusvaiheen tuloksista esiin nostettu huoli määräaikaisten työntekijöiden ja tutkijoiden muuta henkilöstöä heikommasta työmotivaatiosta (Rantanen, 2009) vahvistui tämän tutkimuksen tulosten perusteella. On syytä huomata, että tutkijoiden ja määräaikaisten työntekijöiden ryhmät ovat osin päällekkäisiä, sillä valtaosa tutkijoista työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa (Jyväskylän yliopisto, 2009, 2010). Epävarmuus tulevasta ja työsuhteen jatkumisesta vaikeuttaa pitkäjänteistä työntekeä ja kauaskantoisempien työhön liittyvien suunnitelmien tekemistä, mikä voi heikentää määräaikaisten työntekijöiden työmotivaatiota. Tutkijoiden muita työntekijöitä heikompa työmotivaatiota voi tämän lisäksi selittää myös tutkimusorientaation muuttuminen (Hakala ym., 2003; ks. myös Jyväskylän yliopisto, 2009, 2010): projektiluontoinen ja mahdollisesti ulkopuolelta rahoitettu kaupallinen tutkimus ei välttämättä mahdollista pitkäaikaista syventymistä juuri itseä kiinnostaviin tutkimusaiheisiin, jolloin tutkimustyön merkityksellisyys voi kyseenalaistua, ja motivaatio sen tekemiseen heikentyä (ks. esim. Ylijoki, 2003).

4.2 Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhteydet työhyvinvointiin ja työmotivaatioon

Tämän tutkimuksen toisena tavoitteena oli tarkastella työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation välisiä yhteyksiä työn vaatimusten ja voimavarojen (Job Demands-Resources model, JD-R) mallin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001) viitekehyksen

näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa testattiin ensinnäkin JD-R -mallin oletusta kahdesta hyvinvointiprosessista, energia- ja motivaatiopolusta. Teorian sekä aiempien tutkimustulosten (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003a; Bakker ym., 2003b; Demerouti ym., 2001; Hakanen ym., 2006; Hakanen ym., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004) mukainen oletus energiapolusta, jossa työn vaatimustekijät heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia, ei saanut tukea tässä tutkimuksessa. Työn vaatimustekijät, aikapaineet ja työn epävarmuus eivät selittäneet työuupumusta, stressioireita tai työtyytyväisyyttä vuotta myöhemmin. On syytä huomata, että aiemmat energiapolkuoletusta tukeneet tutkimukset ovat olleet pääasiassa poikkileikkaustutkimuksia. Saattaakin olla, että aikapaineet ja työn epävarmuus aiheuttavat stressioireita, väsymystä ja tyytymättömyyttä ajanjaksoina, jolloin niitä koetaan erityisen paljon, kuten opetettavan kurssin loppumisen tai tutkimuksen tekemiseen liittyvien määräaikojen sekä määräaikaisen työsuhteen päättymisen lähestyessä. Jos työ kuitenkin on välillä myös vähemmän kuormittavaa, ja työntekijä ehtii palautua työkuormituksesta, eivät aikapaineiden ja työn epävarmuuden vaikutukset välttämättä näy vuoden aikavälillä. Toisaalta voi myös olla, että vuoden seuranta-aika oli liian lyhyt, eivätkä jatkuvien vaatimustekijöiden työhyvinvointivaikutukset olleet vielä havaittavissa (ks. esim. Zapf, Dormann, & Frese, 1996).

JD-R -mallin mukainen oletus motivaatiopolusta, jossa työn voimavaratekijät lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota, sai tässä tutkimuksessa osittaista tukea. Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijöillä, jotka kokivat saavansa paljon tukea työtovereiltaan, oli vähemmän työpaikan vaihtoaikkeitä, kuin niillä, jotka arvioivat työtovereiden tuen olevan vähäisempää. Lisäksi energia- ja motivaatiopolun havaittiin yhtyvän, sillä työtovereiden tuki osoittautui olevan yhteydessä vähäisempään työuupumukseen. On todennäköistä, että työntekijät, jotka kokevat saavansa paljon tukea työtovereiltaan eivät halua jättää työyhteisöään, mikä vähentää heidän työpaikan vaihtoaikkeitään. Työtovereilta saatu konkreettinen apu sekä keskustelun kautta saatu tuki ja kannustus voivat myös helpottaa työuupumusoireilua. Työn voimavaratekijöiden yhteys työpaikan vaihtoaikkeisiin (Bakker ym., 2003a; Korunka ym., 2009; Schaufeli & Bakker, 2004) ja työuupumukseen (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003a; Hakanen ym., 2006; Hakanen ym., 2008; Korunka ym., 2009; Schaufeli & Bakker, 2004) on havaittu aiemmissakin tutkimuksissa. Työn voimavaratekijöiden yhteys työpaikan vaihtoaikkeisiin on kuitenkin osoittautunut toteutuvan pääasiassa välittävien tekijöiden, kuten työn imun tai työuupumuksen kautta.

Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden suorien yhteyksien lisäksi tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita työn voimavaratekijöiden muuntavista yhteyksistä työn vaatimustekijöiden ja työhyvinvoinnin välillä. Työn voimavarojen ja vaatimusten mallin (Demerouti ym., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) sekä aiempien tutkimusten (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2003b; Xanthopoulou ym., 2007) perusteella asetettu hypoteesi, että työn voimavaratekijät suojaavat työn vaatimusteki-

jöiden haitallisilta työhyvinvointivaikutuksilta, sai tässä tutkimuksessa osittaista tukea. Työtovereidⁿ tuki toimi suojaavana tekijänä tilanteessa, jossa työn epävarmuutta koettiin paljon. Tällaisessa tilanteessa paljon tukea työtovereiltaan saavat työntekijät kokivat vähemmän stressioireita ja olivat tyytyväisempiä työhönsä, kuin työntekijät, jotka kokivat työtovereidⁿ tuen olevan vähäisempää. Myös Lim (1996) havaitsi tutkimuksessaan työtovereidⁿ tuen suojaavan työn epävarmuuden haitallisilta vaikutuksilta, kuten työtyytymättömyydeltä, mutta muuten vastaavia tutkimuksia ei ole juuri tehty. Yliopistotyössä työn epävarmuus on vaatimustekijä, joka koskettaa jokaista työntekijää ainakin jossain määrin. Näin ollen kokemus siitä, että ei ole yksin epätyytyttävässä tilanteessa, sekä mahdollisuus jakaa kokemuksia samassa tilanteessa olevien työtovereidⁿ kanssa voi tehdä tilanteesta siedettävämmän. Työtovereilta saatu tuki voi myös saada työntekijän arvioimaan tilannettaan uudelleen, niin että työtilanne ja siihen liittyvät vaatimukset koetaan hallittavampina ja vähemmän uhkaavina, eivätkä nämä siksi aiheuta niin paljon stressioireita tai heikompaa työtyytyväisyyttä (ks. esim. Lim, 1996).

Tässä tutkimuksessa ryhmien väliset vertailut osoittivat, että työtovereidⁿ tuki toimi suojaavana tekijänä työn epävarmuuden ja stressioireidⁿ välisissä yhteyksissä erityisesti määräaikaⁿ työntekijöillä sekä tutkijoilla ja muulla henkilöstöllä. Havaittuja ryhmien välisiä eroja saattaa selittää se, että työtovereilta saatu tuki, kannustus ja palaute lisäävät erityisesti pääosin määräaikaⁿ työsuhteessa olevien tutkijoidⁿ onnistumisen ja pätevyyden kokemuksia, jolloin myös usko tutkimusrahoituksen saamiseen ja työn jatkumiseen vahvistuvat ja työn epävarmuuteen liittyvät stressioireet vähenevät. Sen sijaan opetustehtävissä työskentelevät eivät ehkä koe työn jatkumisen olevan omassa hallinnassaan ja omasta suoriutumisestaan riippuvaa, vaan pääasiassa ulkopuoliset tekijät, kuten tehokkuus- ja tuottavuusvaatimukset, rakenteidⁿ kehittäminen ja henkilöstövähennykset voivat lisätä työn epävarmuuden kokemuksia. Näin ollen työtovereidⁿ tuki ei tee työtilanteesta hallittavampaa, eikä ehkä siksi vähennä siihen liittyviä stressioireita. Saattaa myös olla, että tutkijoidⁿ keskuudessa työyhteisössä koetaan enemmän yhteisöllisyyttä ja puhalletaan samaan hiileen tutkimusprojektin eteenpäinviemiseksi ja tutkimusrahoituksen saamiseksi. Sen sijaan opetushenkilöstön kohdalla raastava keskinäinen kilpailu samoista työtehtävistä ja harvalukuisista viroista voi olla syynä siihen, että työn epävarmuutta ei voida jakaa kollegoidⁿ kanssa, eikä työtovereidⁿ tuesta tällöin ole hyötyä siihen liittyvien stressioireidⁿ lievittämisessä. Työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden välisissä yhteyksissä työtovereidⁿ tuen suojaava vaikutus ei tullut esiin vakituisten tai määräaikaⁿ työntekijöidⁿ ryhmissä eikä yhdenkään henkilöstöryhmän kohdalla. Syynä siihen, että työtovereidⁿ tuen suojaava vaikutus työn epävarmuuden ja stressioireidⁿ välillä havaittiin vain joissakin, ja työn epävarmuuden ja työtyytyväisyyden välisissä yhteyksissä ei yhdessäkään

vertailuryhmässä, voi myös olla se, että otoskoot eri vertailuryhmissä jäivät pieniksi. Tällöin interaktioyhteyksien on oltava vahvempia tullakseen esiin tilastollisissa analyyseissa.

Tämän tutkimuksen mukaan tilanteessa, jossa työn epävarmuutta koettiin vähän, työtovereiden tuen korkealle tasolle arvioineet työntekijät kokivat enemmän stressioireita ja vähemmän työtyytyväisyyttä kuin työntekijät, jotka arvioivat työtovereiden tuen vähäiseksi. Vastaavien tutkimusnäyttöjensä pohjalta Karasek, Triantis ja Chaudry (1982) ovat esittäneet, että kyseessä on ns. jaettu kokemus; kun työntekijään itseensä kohdistuneet vaatimukset ovat vähäiset, tämä ottaa osan muiden työyhteisön jäsenten työhön liittyvistä vaatimuksista huolekseen. Myös yliopistotyöntekijöiden työyhteisössä tällainen jaettu kokemus on mahdollinen.

Lisäksi tässä tutkimuksessa tuli esiin oletuksista ja aikaisemmista tutkimuslöydöksistä (Bakker ym., 2005; Xanthapoulou ym., 2007) poikkeava työtovereiden tuen muuntava vaikutus aikapaineiden ja stressioireiden välisissä yhteyksissä. Aikapaineiden ollessa korkealla tasolla, paljon tukea työtovereiltaan saavat työntekijät kokivat enemmän stressioireita, kuin työntekijät jotka arvioivat työtovereiden tuen matalalle tasolle. Tulos antaa viitteitä siitä, että aikapaineet ja työn epävarmuus ovat keskenään hyvin erilaisia työhön liittyviä vaatimustekijöitä, ja niiden aiheuttama kuormitus on erilaista. Voi olla, että aikapaineisiin liittyvä kiire, töiden suuri määrä sekä töiden kasautuminen ei helpotu sillä, että työtoverit tukevat ja kuuntelevat, kun he eivät voi ottaa osaa töistä tehtäväkseen. Sosiaalisten suhteiden hoitaminen työpaikalla voi sen sijaan viedä aikaa työnteolta ja lisätä aikapaineita entisestään. Työn epävarmuuden aiheuttama kuormitus puolestaan on enemmän henkistä, ja se voidaan jakaa yhdessä samassa tilanteessa olevien kollegoiden kanssa. Pelkästään kuuluksi tuleminen sekä keskustelun kautta saatu tuki ja ymmärrys voivat vähentää työn epävarmuuteen liittyvää stressiä ja työtyytyväisyyden heikkenemistä.

JD-R -mallia soveltaneissa tutkimuksissa on esitetty, että työstä riippuen tietyt työn voimavara-tekijät suojaisivat vain tiettyjen työn vaatimustekijöiden haitallisilta vaikutuksilta (Bakker ym., 2003a; Demerouti ym., 2001), mikä myös voi selittää sitä, että työtovereiden tuki ei tässä tutkimuksessa suojannut stressioireilta aikapaineiden ollessa korkealla tasolla. Vastaava aiempi tutkimusnäyttö on kuitenkin ristiriitaista (Bakker ym., 2005; Van der Doef & Maes, 1999). Lisäksi on tuotu esiin näkemys, jonka mukaan työn vaatimus- ja voimavaratekijästä sekä työhyvinvointia kuvaavasta tekijästä ainakin kahden tulisi sopia yhteen (engl. match) ja olla samantasoisia, jotta suojaava vaikutus on mahdollinen (ks. esim. De Jonge & Dormann, 2006). Tämä voisi selittää sitä, miksi tässä tutkimuksessa työtovereiden tuki emotionaalisenä ja sosiaalisella tasolla ilmenevänä voimavaratekijänä ei suojannut kognitiivisen ja yksilötason vaatimustekijään, aikapaineisiin liittyviltä fysiologisilta uupumusoireilta. Työtovereiden tuki kuitenkin suojaasi emotionaaliseen työn vaatimustekijään, työn epävarmuuteen liittyvältä emotionaalista hyvinvointia kuvaavan työtyytyväisyyden heikkene-

miseltä ja fysiologisilta stressioireilta. Eri osatekijöiden yhteensopivuudesta kuitenkin kiistellään, ja siihen liittyvä tutkimusnäyttö on ristiriitaista (Bakker ym., 2005; De Jonge & Dormann, 2006; Xanthapoulou ym., 2007).

4.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimustarpeet

Tämän tutkimuksen ansiona voidaan pitää ensinnäkin laajaa ja edustavaa tutkimusaineistoa, mikä parantaa tulosten yleistettävyyttä ja tukee johtopäätösten tekoa. Toiseksi tässä tutkimuksessa huomioitiin sekä erilaisissa työsuhteissa työskentelevät että eri henkilöstöryhmiä edustavat työntekijät, mitä ei ole tiettävästi aiemmin yliopistoja koskevissa tutkimuksissa juuri tehty. Edelleen tämän tutkimuksen ansiona voidaan pitää sen seuranta-asetelmaa, jonka ansiosta havaitut suorat ja muuntavat yhteydet ovat luotettavampia kuin poikkileikkaustilanteessa. Toisaalta seuranta-asetelmasta huolimatta kausaalipäätelmiä työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden suhteista työhyvinvointiin ja työmotivaatioon ei voida tehdä. Havaitut yhteydet esimerkiksi työtovereiden tuen ja työuupumuksen välillä voivat olla myös vastakkaissuuntaisia tai jonkin kolmannen, tutkimusasetelmassa kontrolloimattoman tekijän aiheuttamia (ks. esim. Schaufeli & Bakker, 2004). Lisäksi seurantatutkimukseen liittyvä kato rajoittaa jonkin verran tämän tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä, vaikkakin seurantatutkimuksen vastausprosenttia (58 %) voidaan pitää tyydyttävänä.

Teoreettisesta näkökulmasta tämän tutkimuksen ansiona voidaan pitää sitä, että tarkastelun kohteena oli työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden suorien yhteyksien lisäksi niiden vuorovaikutus, mitä on tutkittu vasta suhteellisen vähän (ks. esim. Bakker & Demerouti, 2007) ja pitkittäiskontekstissa ei tiettävästi ollenkaan. Todellisuudessa työhön liittyy samanaikaisesti sekä vaatimus- että voimavaratekijöitä, ja niiden samanaikainen tarkastelu selkiyttää käsitystä siitä, miten työhyvinvoinnin taso vaihtelee työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden tasosta riippuen. Tässä tutkimuksessa havaittiin työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden välisiä tilastollisesti merkitseviä interaktioyhteyksiä, mikä on merkittävää sekä teorian että käytännön kannalta. On huomattava, että interaktioyhteyksien selitysosuudet jäivät hyvin pieniksi, kun vaatimus- ja voimavaratekijöiden päävaikutukset sekä selitettävän muuttujan aikaisempi taso oli otettu huomioon. Interaktioyhteyksien havaitseminen on kuitenkin vaikeaa (McClelland & Judd, 1993; Parkes, 1994), ja siksi pienetkin selitysosuudet ovat huomionarvoisia. Lisäksi työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, johon on yhteydessä lukuisat eri, myös työn ulkopuoliset tekijät, jolloin yksittäisten selittäjien selitysosuudet jäävät väistämättäkin pieniksi (ks. esim. Zapf ym., 1996).

Aiemmissa tutkimuksissa työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä on tyypillisesti tutkittu usean eri tekijän summana (Bakker ym., 2003a; Hakanen ym., 2006; Hakanen ym., 2008; Korunka ym., 2009; Schaufeli & Bakker, 2004), eikä yksittäisinä työn piirteinä, kuten tässä tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden yhdistäminen ei ollut mielekäästä, sillä yliopistossa työskennellään hyvin erilaisissa työtehtävissä, ja kuten tämän tutkimuksen tuloksetkin osoittivat, esimerkiksi määräaikaisten ja vakituisten tai eri henkilöstöryhmien työssä eri vaatimus- ja voimavaratekijöiden tasot vaihtelevat. Lisäksi tarkastelemalla työn yksittäisiä vaatimus- ja voimavaratekijöitä saatiin tarkempi käsitys yliopistotyön tämänhetkisestä tilasta ja siitä, millaisiin tekijöihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota.

Tutkimuksen rajoitteita pohdittaessa on huomioitava, että työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden, työhyvinvoinnin ja työmotivaation muutoksia analysoitaessa ei otettu huomioon eri taustatekijöiden, kuten sukupuolen, iän ja koulutuksen yhteyttä kyseisiin ilmiöihin. Tässä tutkimuksessa hyödynnettyä aineistoa on kuitenkin analysoitu myös muissa yhteyksissä (Mauno, Mäkikangas, & Rantanen, 2010), jolloin sukupuolen, iän ja koulutustaustan kontrollointi on johtanut hieman tämän tutkimuksen tuloksista poikkeaviin tuloksiin. Maunon ym. (2010) mukaan, määräaikaisten työntekijöiden tässäkin tutkimuksessa havaitun työn epävarmuuden lisääntymisen ohella heidän vaikutusmahdollisuutensa omaan työhön sekä työtovereiltaan saama sosiaalinen tuki olivat vähentyneet. Vaikka kyse oli hyvin pienistä muutoksista, antaa tulos kuitenkin syytä pohtia määräaikaisten työntekijöiden työoloja ja niiden kehittämistä niin, että työn voimavaratekijöiden tason kehitys ei tulevaisuudessa jatku samanlaisena. Nimittäin esimerkiksi Schaufeli ym. (2009) ovat tuoreessa tutkimuksessaan havainneet, että työn vaatimustekijöiden lisääntyminen ja työn voimavaratekijöiden väheneminen olivat yhteydessä lisääntyneeseen työuupumukseen vuotta myöhemmin.

Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomata, että työntekijöiden jako eri henkilöstöryhmiin ei ole yksiselitteinen. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa opetushenkilöstöön kuuluvien assistenttien ja yliassistenttien työhön kuuluu opetuksen rinnalla merkittävänä myös tutkimuksen tekeminen ja siihen liittyvät haasteet. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa olikin havaittu assistenttien ja yliassistenttien kokevan vielä tutkimushenkilöstöä enemmän työn epävarmuutta (Rantanen, 2009). Kun tässä tutkimuksessa assistentit ja yliassistentit yhdistettiin selvästi vähemmän epävarmuutta kokevien professoreiden sekä lehtoreiden ja opettajien kanssa yhdeksi ryhmäksi, voi olla, että niiden mahdollisesti kokema korkea työn epävarmuus ja sen mahdolliset muutokset eivät nouse esiin.

Tämä tutkimus perustui kyselylomakkeella kerättyihin työntekijöiden itsearviointeihin, jotka eivät välttämättä kuvasta tutkittujen ilmiöiden todellista tilannetta. Kyseessä on ns. ”common method variance problem”, jolla tarkoitetaan tutkittavien ilmiöiden välistä näennäistä korrelaatiota (ks.

esim. Zapf ym., 1996). Toisin sanoen työntekijä voi arvioida sekä työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä, työhyvinvointia ja työmotivaatiota samassa suhteessa, jolloin oma arvio työn piirteistä voi kuvata työntekijän tyytyväisyyttä kyseisiin piirteisiin, ja se voidaan tehdä esimerkiksi oman hyvinvoinnin eikä niinkään todellisen työnkuvan perusteella. Toisaalta kuitenkin tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita nimenomaan yksilön kokemuksista. Samat vaatimustekijät ja vaatimustaso eivät välttämättä tuota samantasoista työhyvinvointia, vaan yksilölliset tekijät ja yksilön kokemus vaatimuksista ja niiden tasosta voivat olla yhteydessä työhyvinvointiin vaatimustekijöiden todellisesta tasosta riippumatta.

Tämän tutkimuksen tärkeänä tavoitteena oli tuottaa tietoa Jyväskylän yliopiston työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä, työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta hyödynnettäväksi sekä henkilöstöpolitiikan suunnittelussa että yliopiston työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työmotivaation tukemisessa ja edistämiseksi. Erityisesti teoreettisia johtopäätöksiä tehtäessä on tällöin huomioitava, että tarkastelun kohteena olivat hyvin ainutlaatuinen työympäristö ja yksittäisen yliopiston työntekijät. Näin ollen tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä muihin työtehtäviin ja työympäristöihin. JD-R -mallin keskeinen ajatus kuitenkin on, että oletetut hyvinvointiprosessit ja työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden vuorovaikutus toistuvat samansuuntaisina työtehtävistä toisiin, mutta prosessit käynnistävät vaatimus- ja voimavaratekijät voivat vaihdella työtehtävästä tai organisaatiosta riippuen (ks. esim. Bakker & Demerouti, 2007; Bakker ym., 2005). Lisäksi tämän tutkimuksen kohdejoukko edusti monia toisistaan poikkeavia ammattiryhmiä, ja tutkitut työn vaatimus- ja voimavaratekijät ovat monissa aiemmissakin, muihin ammattiryhmiin ja organisaatioihin kohdistuneissa tutkimuksissa osoittautuneet merkittäviksi. Näin ollen vastaavanlaisia yhteyksiä voi odottaa löytyvän myös muissa työtehtävissä ja organisaatioissa.

Tämän tutkimuksen mukaan yliopistossa tapahtuneet viimeaikaiset muutokset, kuten rakenteellinen kehittäminen, hallinnon ja tukitoimien uudelleenjärjestelyt ja yliopistouudistus eivät toistaiseksi olleet heijastuneet merkittävästi työntekijöiden työn vaatimus- ja voimavaratekijöihin, työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Seurantatutkimusta olisikin syytä jatkaa, sillä voi olla, että muutosten vaikutukset näkyvät selvemmin vasta myöhemmin. Seurantatutkimuksen jatkaminen on perusteltua myös siksi, että nähdään heikentävätkö työn vaatimustekijät työntekijöiden työhyvinvointia pidemmällä aikavälillä. Lisäksi tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että yliopistoissa vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden sekä eri henkilöstöryhmien asema ja työolot poikkeavat toisistaan, joten ryhmien välisiä vertailuja on syytä tehdä myös jatkossa.

Tässä tutkimuksessa työn epävarmuus osoittautui keskeiseksi työn vaatimustekijäksi yliopistokontekstissa. Vaikka työn epävarmuuden ei havaittu olevan suoraan yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin, se on silti merkittävä tekijä sekä yksilön että organisaation kannalta. Esimerkiksi aiem-

missä tutkimuksissa havaittuja työn epävarmuuden yhteyksiä heikompaan organisaatioon sitoutumiseen ja työsuoritukseen (De Witte, 2005a, 2005b; Sverke ym., 2002), heikompaan työtyytyväisyyteen tai lisääntyneisiin työpaikan vaihtoihmiin (De Witte, 2005a, 2005b; Mauno ym., 2005, Sverke ym., 2002) ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu. Yliopiston toiminnan ja menestymisen kannalta olisi tulevaisuudessa tärkeä selvittää laajemmin, mitä seurauksia työntekijöiden kokemalla työn epävarmuudella on, jotta nähtäisiin, kuinka tärkeää sen vähentäminen on. Työn epävarmuuden seurauksia olisi hyvä myös vertailla vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä, sillä aiemmissa tutkimuksissa työn epävarmuuden kokemusten on havaittu olevan erityisen haitallisia vakituises- sa työsuhteessa olevilla työntekijöillä (De Cuyper & De Witte, 2005; De Witte & Näswall, 2003; Mauno ym., 2005). Lisäksi on huomattava, että tässä tutkimuksessa tarkastellut aikapaineet ja työn epävarmuus eivät ole ainoita yliopistotyöhön liittyviä vaatimustekijöitä. Esimerkiksi taloudellisten resurssien ja työvoiman rajallisuus, oman työn jatkuva arviointi sekä ulkopuoliset omaan työhön kohdistuvat vaatimukset voivat yliopistokontekstissa olla merkityksellisiä vaatimustekijöitä (Kinman & Jones, 2008; Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004; Ylijoki & Aittola, 2005), joiden työhyvinvointivaikutuksia on jatkossa syytä selvittää.

4.4 Johtopäätökset

Tämä tutkimus toi uutta tietoa työhön liittyvistä vaatimus- ja voimavaratekijöistä, työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta sekä niiden viimeaikaisista kehityssuunnista Jyväskylän yliopistossa. Tutkimustulosten perusteella voidaan nostaa esiin yliopiston kannalta huomionarvoisia asioita ja kehittämiskohteita. Kokonaisuudessaan työn vaatimus- ja voimavaratekijät, työhyvinvointi ja työmotivaatio ovat Jyväskylän yliopistossa hyvällä tasolla. Tämän tutkimuksen perusteella kuitenkin määräaikaisten työntekijöiden kokeman työn epävarmuuden ja opetushenkilöstöä kuormittavien aikapaineiden vähentämiseen sekä määräaikaisten työntekijöiden ja tutkimushenkilöstön työmotivaation edistämiseen tulisi kiinnittää huomiota. Määräaikaisten työntekijöiden työpanos on yliopistossa merkittävä, ja tutkimustyö on keskeinen yliopiston menestystekijä. Mikäli Jyväskylän yliopisto haluaa jatkaa kehitystään tuloksellisena sekä laadukasta ja vaikuttavaa tutkimusta tuottavana kansainvälisestikin merkittävänä tiedeyliopistona (Jyväskylän yliopisto, 2009, 2010) olisi sen tärkeää miettiä keinoja sekä pätevien ja sitoutuneiden huippututkijoiden että muiden määräaikaisten työntekijöiden motivoimiseksi ja säilyttämiseksi yliopistossa (ks. Lyytinen ym., 2010). Esimerkiksi Ylijoki (2003) on korostanut, että yliopistojen on markkinaorientoitumisen vastapainona pystyttävä säilyttämään ai-

nutlaatusuutensa perustehtäviensä, vapaan tutkimuksen mahdollistajana ja ylimmän opetuksen tuottajana, houkutelukseen ja pitääkseen pätevät ja sitoutuneet tutkijat palveluksessaan.

Projektiluontoinen työ kuuluu olennaisesti yliopistotyöhön, ja se luo epävarmuutta erityisesti tutkijoille ja määräaikaisille työntekijöille. Työn epävarmuuden lisääntyttä työmarkkinoilla tutkijat ovat enenevässä määrin alkaneet kiinnostua työntekijöiden työllistymisuskosta (engl. employability) yksilön työhyvinvointia ja työmotivaatiota edistävänä voimavaratekijänä (ks. esim. De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; De Witte, 2005b). Työllistymisusko voi sekä vähentää työntekijöiden työn epävarmuuden kokemuksia että suojata työn epävarmuuden haitallisilta vaikutuksilta (De Cuyper ym., 2008). Yliopiston tulisikin työnantajana hyödyntää erinomainen mahdollisuutensa tukea sekä vakituisten että määräaikaisten työntekijöiden työllistymisuskoa tarjoamalla heille mahdollisuuksia omaehtoiseen opiskeluun ja ammatillisten taitojen kehittämiseen, esimerkiksi kieli- ja viestintätaitojen opiskeluun, johtamiskoulutukseen ja täydennyskoulutukseen.

Erityisesti opetustehtävissä työskentelevien määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamismahdollisuuksia olisi tärkeä selvittää. Vakinaistamisen myötä opetushenkilöstön voisi odottaa ottavan enemmän vastuuta myös laitoksen yleisistä töistä, mikä voisi vähentää kaikkien opetustehtävissä työskentelevien aikapaineita. Myös käytäntöjä työtehtävien priorisoimiseksi ja työmäärän rajoittamiseksi olisi syytä miettiä. Määräaikaisen opetustehtävistä vapautuksen, erityisen tutkimusvapaan mahdollistaminen voisi olla yksi keino opettajien aikapaineiden helpottamiseksi ja työn mielekkyyden lisäämiseksi.

Tässä tutkimuksessa havaittiin työtovereiden tuen olevan tärkeä työhön liittyvä voimavaratekijä. Koska yliopistoissa esimies ei usein ole läsnä eikä välttämättä helposti tavoitettavissa, työtovereilta saatu tuki, sekä konkreettinen apu että mahdollisuus keskustella ja jakaa työhön liittyviä kokemuksia, ajatuksia ja tunteita, on erityisen tärkeää. Tässä tutkimuksessa työtovereiden tuen havaittiin paitsi olevan suoraan yhteydessä vähäisempään työuupumukseen ja työpaikan vaihtoaikaisiin, myös suojaavan työn epävarmuuteen liittyviltä stressioireilta ja vähäisemmältä työtyytyväisyydeltä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on siis mahdollista, että yliopistossa työntekijöiden työhyvinvointia voidaan lisätä vaikka työn epävarmuutta ei voidakaan ratkaisevasti vähentää tai poistaa. Jatkossa tulisikin kiinnittää huomiota siihen, miten työtovereiden välistä vuorovaikutusta ja vastavuoroista tukea voitaisiin lisätä. Koska yliopisto on iso organisaatio, yhteisöllisyyden ja sitä tukevien käytänteiden lisäämiseen erityisesti laitoksilla tulisi panostaa. Määräaikaistenkin työntekijöiden tulisi päästä kiinteäksi osaksi työyhteisöä. Koska tutkijat työskentelevät pääasiassa osana laajempaa tutkimusryhmää, voisi tutkimusryhmissä miettiä käytäntöjä työtovereiden keskinäisen yhteistyön ja emotionaalisen tuen lisäämiseksi.

LÄHTEET

- Aittola, H., & Marttila, L. (toim.) (2010). *Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008 - 2009) loppuraportti*. Opetusministeriön julkaisu, 5, 23-48. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu: 23.5.2010]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/opm05.pdf?lang=fi>.
- Aittola, H., & Ylijoki, O-H. (toim.) (2005). *Tulosohjattua autonomiaa: akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007), The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003a). Dual process at work in a call centre: an application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003b). A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- 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.
- Bolognan julistus (1999). Eurooppalainen korkeakoulualue: Euroopan opetusministereiden yhteinen julistus. [Viitattu 22.3.2010] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/bologna/liitteet/bolognasuomi.doc>
- Certia (n.d). [Verkkosivusto]. [Viitattu 29.9.2009]. Saatavissa: http://www.certia.fi/tmp_certia_site_1.asp?s=2&sua=1&q=61hi74.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 425-445.
- De Cyuper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' wellbeing: Mediation by job insecurity. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, *57*, 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract various outcomes. *Journal of Industrial Psychology*, *31*, 79-86.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources and strain at work: a longitudinal test of the triple match principle. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 1359-74.
- Demerouti, E., Bakker, A., Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 131-149
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, *86*, 499-512.
- De Witte, H. (2005a). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes? *Journal of Industrial Psychology*, *31*, 79-86.
- De Witte, H. (2005b). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, *31*, 1-6.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well being, satisfaction and performance at work. Teoksessa: Bowen, R., De Witte, K., De Witte, H., & Taillieu, T. (toim.). *From group to community*, 325-350. Leuven: Garant.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs. 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, *24*, 149-188.
- Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Ørhede, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elovainio, M., Ferrie, J. E., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., Brunner, E., Kumari, M., Vahtera, J., Marmot, M. G., & Kivimäki, M. (2009). Organizational Justice and Sleeping Problems: The Whitehall II Study. *Psychosomatic Medicine*, *71*, 334-340.
- Hakala, J., Kaukonen, E., Nimeinen, M., & Ylijoki, O-H. (2003). *Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi?*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-*

alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.

Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*, 224-241.

Jyväskylän yliopisto (2010). *Toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelmat 1.1 – 31.12.2009*. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 23.3.2010]. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/hallintokeskus/tilastot/toimintakertomus/toimintakertomus2009.pdf/view>.

Jyväskylän yliopisto (2009). *Toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelmat 1.1 – 31.12.2008*. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 29.9.2009]. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/hallinto/suunnittelu/tilasto/toimintakertomus/toimintakertomus2008.pdf/view>.

Jyväskylän yliopisto (2008). *Toiminta- ja taloussuunnitelma 2009 - 2012*. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu: 30.10.2009]. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/hallinto/suunnittelu/tts/tts/tts20092012.pdf/view>.

Jyväskylän yliopisto (2007). *Tiedote JY:n henkilöstölle 12.6.2007: Valtionhallinnon tuottavuusohjelma ja yliopistojen palvelukeskus*. [Verkkotiedote]. [Viitattu 12.10.2009]. Saatavissa: https://www.jyu.fi/hallinto/henkpalv/intra/palvelukeskus/osaprojektit/Tuottavuusohjelma%20j%20pake_120607.pdf/view.

Jyväskylän yliopisto (n.d.). *Toiminnanohjaus ja laadunvarmistusjärjestelmä*. [Verkkosivusto]. [Viitattu: 18.1.2010]. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/hallintokeskus/laatu/lvj/toiminnanohjaus>.

Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS* [The Finnish version of Maslach's Burnout Inventory -General Survey]. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kanniainen, S. (2009). *Työsuoriutuminen yliopistossa: Onko esimiehen tuella ja oikeudenmukaisuudella merkitystä?*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu tutkielma.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic Books.

Karasek, R., Trinatis, K. P., & Chaudry, S.S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behaviour, 3*, 181-200.

Kinman, G., (2001). Pressure points: a review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology, 21*, 473-492.

Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort- Reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academic employees in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*,

15, 381-395.

Kinman, G., Jones, F., & Kinman, R. (2006). The Well-being of the UK Academy, 1998-2004.

Quality in Higher Education, 12, 15-27.

Kinnunen, U., & Feldt, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.). *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, 13-37. Keuruu: Otava.

Kivimäki, M., Ferrie, J., Head, J., Shipley, M., Vahtera, J., & Marmot, M. (2004). Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58, 931-937.

Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 243-255.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.

Lehto, A-M., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977 - 2008*. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.

Lehtonen, S. (2009). *Määräaikaisten työntekijöiden koettu hyvinvointi koulutusalan organisaatiossa*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu –tutkielma.

Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work-based social support. *Human relations*, 49, 171-194.

Lyytinen, A., Marttila, L., Ylijoki, O-H., & Kaukonen, E. (2010). Rakenteet muuttuvat – muuttuuko tutkimus? Julkaisussa: Aittola, H. & Marttila, L. (toim.) *Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008 - 2009) loppuraportti*. Opetusministeriön julkaisuja 2010:5, 23-48. [Verkojulkaisu]. [Viitattu 23.5.2010] Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/opm05.pdf?lang=fi>.

Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 209-237.

Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.

Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2010). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a qualitative review and directions for future research. Teoksessa: Albrecht, S. (toim.). *Handbook of employee engagement: Perspectives, Issues, Research and practice*, 111-128. Cheltenham: Elgar.

Mauno, S., Mäkikangas, A., & Rantanen, M. (2010). *Työmotivaatio ja hyvinvointi Jyväskylän*

- yliopistossa 2008 - 2009: Henkilöstökyselyn tuloksia.* [Viitattu 23.3.2010]. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/sisaiset/2010/03/tiedote-2010-03-09-08-43-11-266463>.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Third edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Quantitative methods in psychology. Psychological Bulletin*, 114, 376-390.
- Meyer, H. (2002). Universal, entrepreneurial and soulless? The new university as a constructed institution. *Comparative Education Review*, 46, 339-347.
- Moorman R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Mustajoki, A. (2002). *Tuloksena yliopisto: Kokemuksia ja näkemyksiä yliopiston hallinnosta*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (toim.). *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, 56-74. Keuruu: Otava.
- Mäntylä, H. (2007). *On "good" academic work: Practising respect at close range*. Helsinki School of economics: HSE Print.
- Nevala, A. (1999). Korkeakoulutuksen kasvu, lohkoutuminen ja eriarvoisuus Suomessa. Suomen historiallinen seura. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationship between perceptions of support and work attitudes. *Group and Organization Management*, 33, 243-268.
- Opetusministeriö (2010). *Virkkunen Bolognan prosessin 10-vuotiskokouksessa: Korkeakoulujen tutkintorakenteen toimivuus arvioidaan 2010*. Opetusministeriön tiedote 12.3.2010. [Verkkotiedote]. [Viitattu 22.3.2010]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2010/03/Bologna_2010.html?lang=fi.
- Opetusministeriö (2009). *Yliopistolaitoksen ja yliopistolain uudistaminen*. [Verkkosivusto]. [Viitattu 29.9.2009]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Yliopistolaitoksen_uudistaminen/index.html.
- Opetusministeriö (2005). *Opetusministeriön hallinnonalan tuottavuusohjelma 2006 - 2010*. Opetusministeriön julkaisu, 32. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 12.10.2009].

Saatavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm_303_opm32.pdf?lang=fi.

- Palanko-Laaka, K. (2005). *Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet*. Työhallinnon julkaisu, 359. Työministeriö.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures. *Work and Stress*, 8, 110-129.
- Patomäki, H. (2005). *Yliopisto Oyj: Tulosjohtamisen ongelmat – ja vaihtoehto*. Helsinki: Hakapaino.
- Pirttilä, I., & Eriksson-Piela, S. (2004). *Yliopistotyön kirot ja tähtihetket: Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä?*. Jyväskylä: SoPhi.
- Prieto, L. L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema* 2008, 20, 354-360.
- Rantanen, M. (2009). *Yhteenveto Jyväskylän yliopiston henkilöstökyselystä 2008 "Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?"*. [Julkaisematon]. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos.
- Sager, J. K., Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 254-273.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Sallinen, A. & Liimatainen, S. (2009). Koulutuksen kansainvälistymistä tukevan työryhmän asettaminen. [Verkkosivusto]. [Viitattu 11.12.2009] Saatavissa: https://www.jyu.fi/hallinto/tyoryhmat/koulutuksen_kvryhma/asettamiskirje.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, *10*, 459-481.
- Smeenk, S., Teelken, C., Eisinga, R., & Doorewaard, H. (2009). Managerialism, Organizational Commitment, and Quality of Job Performances among European University Employees. *Research in Higher Education*, *50*, 589-607.
- Sotirakou, T. (2004). Coping with conflict within the entrepreneurial university: threat or challenge for heads of departments in the UK higher education context. *International Review of Administrative Sciences*, *70*, 345-372.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction. Application, assesment, causes, and cosequences*. Thousands Oaks: Sage Publications.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Taylor, S. E., Sherman D. K., Kim, H. S., Jarcho, J., Takagi, K., & Dunagan, M. S. (2004). Culture and social support: Who seeks it and why? *Journal of Personality and Social Psychology*, *87*, 345-362.
- Urponen, H., Kinnunen, J., Levä, K., Nieminen, R., Raij, K., Seppälä, M., & Hiltunen, K. (2009). *Jyväskylän yliopiston laadunvarmistusjärjestelmän auditointi*. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja, 8. [Viitattu 16.11.2009]. Saatavissa: http://www.kka.fi/files/733/KKA_0809.pdf.
- Ursin, J., Aittola, H., & Välimaa, J. (2010). Kohti yhteisiä koulutusrakenteita. Julkaisussa: Aittola, H. & Marttila, L. (toim.) *Yliopistojen rakenteellinen kehittäminen, akateemiset yhteisöt ja muutos. RAKE-yhteishankkeen (2008 - 2009) loppuraportti*. Opetusministeriön julkaisuja, 5, 51-67. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.5.2010]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkasut/2010/liitteet/opm05.pdf?lang=fi>.
- Valtioneuvosto (2004). *Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista, 794*. [Verkkoversio]. [Viitattu 7.12.2009]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/yliopistojen_tutkinonuudistus/saeaedokset/liitteet/Tutkintoasetus190804.pdf.
- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? *Human relations*, *52*, 1313-1336.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W., (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, *22*, 277-294.

- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand–control(–support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress, 13*, 87-114.
- Viitala, R. (2007). *Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 314-334.
- Välimaa, J. (2001). A historical introduction to Finnish higher education. Teoksessa: Välimaa, J. (toim.). *Finnish higher education in transition: Perspectives on massification and globalization*, 13-53. Jyväskylä: ER-paino Ky.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*, 247-252.
- Xanthopoulou, D. Bakker, A., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. (2007). When do job demands predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 766-786.
- Ylijoki, O-H., & Aittola, H. (2005). Johdanto: hyvää akateemista työtä etsimässä. Teoksessa: Aittola, H., & Ylijoki, O-H. (toim.). *Tulosohjattua autonomiaa: Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*, 7-17. Tampere: Tammer-Paino.
- Ylijoki, O-H. (2003). Entagled in academic capitalism? A case study on changing ideals and practices of university research. *Higher Education, 45*, 307-335.
- Ylijoki, O-H. (2002). Humboldt kohtaa markkinavoimat - tutkijan työ muutoksessa. *Tiedepolitiikka* 27, 41-54.
- Yliopistolaki 24.7.2009/558. [Verkkoversio]. [Viitattu 9.10.2009]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>.
- Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 145-169.

LIITE 1.**Vuoden 2008 tutkimuksen kyselylomake****I TAUSTATIEDOT****1. Missä tiedekunnassa tai yksikössä työskentelet? (JY)**

- | | |
|---|--|
| 1 | Humanistinen tiedekunta |
| 2 | Informaatioteknologian tiedekunta |
| 3 | Kasvatustieteiden tiedekunta |
| 4 | Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta |
| 5 | Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta |
| 6 | Taloustieteiden tiedekunta |
| 7 | Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta |
| 8 | Hallintovirasto |
| 9 | Erillislaitos |

Millä laitoksella / yksikössä työskentelet?

- | | |
|----|--|
| 1 | Humanistinen tiedekunta |
| 2 | Musiikin laitos |
| 3 | Viestintätieteiden laitos |
| 4 | Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitos |
| 5 | Kielten laitos |
| 6 | Historian ja etnologian laitos |
| 7 | Soveltavan kielentutkimuksen laitos |
| 8 | Informaatioteknologian tiedekunta |
| 9 | Tietojenkäsittelytieteiden laitos |
| 10 | Tietotekniikan laitos |
| 11 | Tietotekniikan tutkimusinstituutti (TITU) |
| 12 | Opettajankoulutuslaitos |
| 13 | Kasvatustieteiden laitos |
| 14 | Normaalikoulu |
| 15 | Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta |
| 16 | Terveystieteiden laitos |
| 17 | Liikuntabiologian laitos |
| 18 | Liikuntatieteiden laitos |
| 19 | Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta |
| 20 | Bio- ja ympäristötieteiden laitos |

21	Fysiikan laitos
22	Kemian laitos
23	Matematiikan ja tilastotieteen laitos
24	Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
25	Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
26	Psykologian laitos
27	Koulutuksen tutkimuslaitos
28	Kirjasto
29	Tietohallintokeskus
30	Täydennyskoulutuskeskus
31	Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
32	Avoin yliopisto
33	Yliopiston kielikeskus
34	Museo
35	Ympäristötutkimuskeskus
36	Koulutuksen arviointisihteeristö
37	Agora Center

1. Missä tiedekunnassa tai yksikössä työskentelet? (TaY)

1	Humanistinen tiedekunta
2	Informaatiotieteiden tiedekunta
3	Kasvatustieteiden tiedekunta
4	Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta
5	Lääketieteellinen tiedekunta
6	Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
7	Erilliset laitokset
8	Hallintokeskus

Millä laitoksella / yksikössä työskentelet?

1	Humanistinen tiedekunta
2	Historiatieteen ja filosofian laitos
3	Kieli- ja käännöstieteiden laitos
4	Musiikintutkimuksen laitos
5	Näyttelijäntyyön laitos
6	Puheopin laitos
7	Taideaineiden laitos
8	Informaatiotieteiden tiedekunta
9	Hypermedialaboratorio
10	Informaatiotutkimuksen laitos
11	Matematiikan ja tilastotieteen laitos
12	Tietojenkäsittelytieteiden laitos
13	Kasvatustieteiden tiedekunta

14	Kasvatustieteiden laitos
15	Opettajankoulutuslaitos
16	Normaalikoulu
17	Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta
18	Johtamistieteiden laitos
19	Oikeustieteiden laitos
20	Taloustieteiden laitos
21	Yhdyskuntatieteiden laitos
22	Lääketieteellinen tiedekunta
23	Hoitotieteen laitos
24	Lääketieteen laitos
25	Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
26	Naistutkimuksen laitos
27	Politiikan tutkimuksen laitos
28	Psykologian laitos
29	Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
30	Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos
31	Tampereen yliopiston Porin yksikkö
32	Tiedotusopin laitos
33	Kirjasto
34	Yhteiskuntatutkimuksen instituutti
35	Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
36	Lääketieteellisen teknologian instituutti
37	Terveystieteen laitos
38	Kielikeskus
39	Tietokonekeskus
40	Solu- ja kudosteknologiakeskus Regea
41	Seinäjoen yliopistokeskus

2. **Mihin henkilöstöryhmään kuulut?**

1	professori
2	lehtori, yliopistonopettaja, koulutuspäällikkö
3	yliassistentti
4	assistentti
5	päätoiminen tuntiopettaja
6	tutkija
7	tutkijakoulutettava
8	opetusta ja tutkimusta avustava henkilökunta
9	kirjastohenkilökunta
10	ATK-henkilökunta
11	hallinto- ja toimistohenkilökunta
12	huoltohenkilökunta
13	muu

3. Sukupuolesi

- 1 nainen
- 2 mies

4. Syntymävuotesi (anna vastauksesi muodossa vvvv) _____**5. Mikä on korkein koulutuksesi?**

- 1 Peruskoulu / keskikoulu
- 2 Ammatillinen oppilaitos / lukio
- 3 Ammatillinen opisto / ammattikorkeakoulu
- 4 Ylempi korkeakoulututkinto
- 5 Lisensiaatti, tohtori

6. Montako henkeä talouteesi (itsesi mukaan lukien) kuuluu? _____**7a. Elätkö parisuhteessa?**

- 1 kyllä
- 2 en

7b. Onko puolisesi tällä hetkellä

- 1 pysyvässä työsuhteessa
- 2 määräaikaisessa työsuhteessa
- 3 yrittäjä
- 4 ei työssä (esim. eläkkeellä, työttömänä)
- 5 ei puolisoa

8. Onko Sinulla lapsia?

- 1 kyllä, kuinka monta lasta? _____
- 2 ei

Mikä on nuorimman lapsesi ikä? _____

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

**10. Entä kuinka kauan olet työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä elämäsi aika-
na, kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan?**

- 1 vuoden tai enemmän, kuinka monta vuotta? _____
- 2 alle vuoden, kuinka monta kuukautta? _____
- 3 en lainkaan

**11. Entä kuinka monessa määräaikaisessa työsuhteessa olet ollut elämäsi aikana, kun
nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan? Jos et ole koskaan ollut määräaikaisessa työsuhteessa,
anna vastaukseksi 0.**

12. **Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana?**
 1 kyllä, kuinka monta kertaa? _____
 2 en
13. **Jos olet ollut työttömänä tai lomautettuna tänä aikana, kuinka monta kuukautta yhteensä?**
 1 olen ollut työttömänä tai lomautettuna, kuinka monta kuukautta? _____
 2 en ole ollut työttömänä tai lomautettuna
14. **Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisessä työpaikassasi?**
 1 vuoden tai enemmän, kuinka monta vuotta? _____
 2 alle vuoden, kuinka monta kuukautta? _____
15. **Oletko**
 1 kokoaikatyössä?
 2 osa-aikatyössä?
16. **Kuinka monta tuntia viikossa teet töitä?** Laske mukaan myös ylityö oli se sitten palkallista tai palkatonta, mutta älä sisällytä tähän päivittäistä työmatkoihin kuluvaan aikaa. Laske tunnit keskimääräistä viikkoa ajatellen.

17. **Kuuluuko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?**
 1 kyllä, alaisuudessani työskentelee (kuinka monta henkilöä?) _____
 2 ei
18. **Mikä seuraavista parhaiten kuvaa työaikamuotoasi?**
 1 päivätyö
 2 vuorotyö
 3 jokin muu, mikä? _____
19. **Teetkö päätyöhösi liittyviä töitä kotona?**
 1 teen joskus tai osittain kotona
 2 teen pelkästään kotona
 3 en tee lainkaan kotona
20. **Kuinka hyväksi arvioisit oman / perheesi taloudellisen tilanteen?**
 1 erittäin hyvä
 2 melko hyvä
 3 kohtalainen
 4 melko huono
 5 erittäin huono

21. Oletko ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä
2 en

II NYKYINEN TYÖSUHDE

22. Onko nykyinen työsuhteesi?

- 1 pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva
2 määräaikainen tai tilapäinen (ilman taustavirkaa)
3 määräaikainen tai tilapäinen (on taustavirka)
4 määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa

22a. Mikä on määräaikaisen työsuhteesi luonne? Valitse ensisijainen vaihtoehto.

- 1 sijaisuus tai avoimen viran hoito
2 määräaikainen virka tai työ
3 työ liittyy koulutukseen (työharjoittelu, oppisopimuskoulutus tms.)
4 työllistämistyö
5 kausiluonteinen työ
6 kutsuttaessa työhön saapuminen
7 vuokratyö
8 muu syy

22b. Miksi olet määräaikaisessa työsuhteessa?

- 1 pysyvää työtä ei ollut tarjolla
2 halusit itse määräaikaiseen työhön
3 muu syy, mikä?
-

22c. Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteesi pituus kokonaisuudessaan (työsuhteen alusta lähtien)?

- 1 vuoden tai enemmän, kuinka monta vuotta? _____
2 alle vuoden, kuinka monta kuukautta? _____

22d. Kuinka paljon nykyisestä määräaikaisesta työsuhteestasi on vielä jäljellä?

- 1 vuoden tai enemmän, kuinka monta vuotta? _____
2 alle vuoden, kuinka monta kuukautta? _____
3 alle kuukauden

22e. Kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaisesta työsuhdetta sinulla on ollut tässä työpaikassa?

22f. Kun nykyinen määräaikainen työsuhteesi päättyy, arveletko että: (valitse yksi vaihtoehto, jota pidät todennäköisimpänä)

- 1 solmit uuden määräaikaisen työsuhteen samaan työpaikkaan
- 2 solmit vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan
- 3 aloitat uuden määräaikaisen työn muualla
- 4 aloitat uuden pysyvän työn muualla
- 5 joudut työttömäksi
- 6 et edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)

23. Mikä olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin työsuhdemuoto?

- 1 pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva
- 2 määräaikainen tai tilapäinen
- 3 määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa

III TYÖ JA HYVINVOINTI

24. Seuraavat kysymykset koskevat työtäsi. Arvioi, kuinka ne pitävät paikkansa sinun kohdallasi.

	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina
1. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin että työt ruuhkautuvat?	1	2	3	4	5
2. Onko työsi kiivastahtista?	1	2	3	4	5
3. Onko sinulla liikaa työtä?	1	2	3	4	5
4. Voitko määrätä oman työtahtisi?	1	2	3	4	5
5. Voitko päättää itse työajoistasi (esim. liukuva työaika)?	1	2	3	4	5
6. Voitko vaikuttaa työmäärääsi?	1	2	3	4	5
7. Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?	1	2	3	4	5

25. Seuraavat kysymykset koskevat työyhteisöäsi. Arvioi, kuinka ne pitävät paikkansa sinun kohdallasi.

	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina
1. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta?	1	2	3	4	5
2. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	1	2	3	4	5
3. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi?	1	2	3	4	5
4. Kuunteleeko lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5
5. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?	1	2	3	4	5
6. Kohteleeko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5

26. Arvioi nykyisen työsi jatkumista.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Pelkään, että menetän työni.	1	2	3	4	5	6	7
2. Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani.	1	2	3	4	5	6	7
3. Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani.	1	2	3	4	5	6	7
4. Uskon, että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa.	1	2	3	4	5	6	7

27. Oletko viimeisten 12 kuukauden aikana saanut sellaista koulutusta / kurssitusta tai osallistunut kongresseihin, jotka työnantajasi on maksanut?

- 1 kyllä, kuinka monta päivää? _____
 2 en

28a. Työsuhteeseen sisältyy erilaisia velvollisuuksia, joita työntekijä ja työnantaja sitoutuvat työsuhteen osapuolina täyttämään. Mieti nyt suhdettasi nykyiseen työnantajaasi ja niitä velvollisuuksia, joita siihen sinun näkemyksesi mukaan kuuluu. Mieti ensin velvollisuuk-
siasi työntekijänä. HUOM! Tarkoitus ei ole arvioida sitä, oletko täyttänyt velvollisuutesi,
vaan sitä, missä määrin ajattelet seuraavien asioiden kuuluvan velvollisuuksiisi nykyistä
työnantajaasi kohtaan.

Velvollisuuteni työnantajaani kohtaan on...	ei lain- kaan	vähän	jossain määrin	melko paljon	erittäin paljon
1. Olla uskollinen työnantajalleni	1	2	3	4	5
2. Tehdä vaaditut tehtävät	1	2	3	4	5
3. Tehdä henkilökohtaisia uhrauksia työnantajani vuoksi	1	2	3	4	5
4. Etsiä aktiivisesti koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia	1	2	3	4	5
5. Tehdä työt, joista minulle maksetaan	1	2	3	4	5
6. Kehittää taitojani	1	2	3	4	5
7. Olla vastuussa selkeästi määritellyistä tehtävistä	1	2	3	4	5
8. Hyväksyä yhä haastavimmat suoritusvaatimukset	1	2	3	4	5
9. Olla joustava siinä, minkä katson kuuluvan työhöni	1	2	3	4	5
10. Tehdä ylitöitä tarvittaessa	1	2	3	4	5

28b. Mieti nyt työnantajasi velvollisuuksia. HUOM! Tarkoitus ei tässä ole arvioida sitä, onko työnantajasi täyttänyt velvollisuutensa, vaan sitä, missä määrin ajattelet seuraavien asioiden kuuluvan nykyisen työnantajasi velvollisuuksiin sinua kohtaan.

Työnantajani velvollisuus minua kohtaan on...	ei lainkaan	vähän	jossain määrin	melko paljon	erittäin paljon
1. Välittää hyvinvoinnistani	1	2	3	4	5
2. Tukea minua, jotta saavuttaisin parhaan mahdollisen suoritustason	1	2	3	4	5
3. Maksaa suoritustasoni mukainen palkka	1	2	3	4	5
4. Arvostaa työssä antamaani panosta	1	2	3	4	5
5. Tarjota koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia	1	2	3	4	5
6. Ottaa etuni huomioon päätöksenteossa	1	2	3	4	5
7. Tarjota oikeudenmukainen palkka suhteessa työhön sisältyvään vastuuseen	1	2	3	4	5
8. Määrittellä selkeät tavoitteet ja päämäärät työlleni	1	2	3	4	5
9. Tarjota etenemis- mahdollisuuksia	1	2	3	4	5
10. Auttaa minua vastaamaan alani kasvaviin vaatimuksiin	1	2	3	4	5

28c. Mieti edelleen niitä velvollisuuksia, joita ajattelet kuuluvan sinun ja nykyisen työnantajasi väliseen työsuhteeseen. Ota kantaa nyt siihen, missä määrin sinä ja työnantajasi olette täyttäneet velvollisuutenne toisianne kohtaan.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen tehnyt parhaani täyttääkseni velvollisuuteni työnantajani kohtaan.	1	2	3	4	5	6	7
Työnantajani on tehnyt parhaansa täyttääkseen velvollisuutensa minua kohtaan.	1	2	3	4	5	6	7

28d. Entä missä määrin kaiken kaikkiaan arvioit...

	Ei lain- kaan	Vähän	Melko vähän	Jossain määrin	Melko suuressa määrin	Suuressa määrin	Täysin
itse täyttäneesi velvollisuutesi työnantajaasi kohtaan?	1	2	3	4	5	6	7
työnantajasi täyttäneen velvol- lisuutensa sinua kohtaan?	1	2	3	4	5	6	7

29. Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa sinun kohdallasi?

	Täysin eri miel- tä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. On todennäköistä, että katselen toisia työpaikkoja lähitulevaisuudessa.	1	2	3	4	5	6	7
2. En ole halukas panemaan itseäni likoon organisaatio- ni vuoksi.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ajattelen usein työpaikan vaihtoa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Työssäni tunnen ponnis- televani en vain itseni vuoksi, vaan myös organi- saationi vuoksi.	1	2	3	4	5	6	7
5. Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaik- kani lähi- tulevaisuudessa.	1	2	3	4	5	6	7
6. Minusta on mukava tie- tää, että omalla työpanok- sellani on merkitystä orga- nisaatiolleni.	1	2	3	4	5	6	7

30. Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa sinun kohdallasi, kun ajattelet työtäsi viimeisen kuukauden aikana?

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Olen varmistanut, että olen tehnyt työtehtäväni kunnolla.	1	2	3	4	5	6	7
2. Olen tehnyt työtehtäväni sovitujen vaatimusten mukaan.	1	2	3	4	5	6	7
3. Olen tehnyt työtehtäväni hyvin.	1	2	3	4	5	6	7

31. Arvioi, missä määrin seuraavat väittämät sopivat sinuun.

	En koskaan	Hyvin harvoin	Harvoin	Joskus	Melko usein	Hyvin usein	Aina
1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni	0	1	2	3	4	5	6
2. Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni	0	1	2	3	4	5	6
3. Olen väsynyt jo aamulla tietäessäni, että minun pitää kohdata uusi työpäivä	0	1	2	3	4	5	6
4. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni	0	1	2	3	4	5	6
5. Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.	0	1	2	3	4	5	6
6. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin	0	1	2	3	4	5	6

32. Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työsi aiheuttamasta kuormituksesta työpäiväsi jälkeen?

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

33. Arvioi, missä määrin seuraavat väittämät sopivat sinuun.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Osaamiseni ja työkokemukseni perusteella minulle pitäisi olla melko helppoa saada uusi työ	1	2	3	4	5	6	7
2. Minulla on muissa yrityksissä kontakteja, jotka saattaisivat auttaa minua löytämään uuden työn	1	2	3	4	5	6	7
3. Tällä hetkellä pystyn muuttamaan toiselle paikkakunnalle, jos saisin sieltä paremman työpaikan	1	2	3	4	5	6	7
4. Minulla on laaja kontaktiverkosto, joka voisi auttaa minua huomaamaan uusia työtilaisuuksia	1	2	3	4	5	6	7
5. Minun työkokemukselleni on kysyntää työmarkkinoilla.	1	2	3	4	5	6	7
6. Mieleeni tulee monta organisaatiota, jotka todennäköisesti tarjoaisivat minulle työtä, jos olisin sen tarpeessa	1	2	3	4	5	6	7
7. Henkilökohtaisista syistä (esim. kouluikäiset lapset, sukulaiset tms.) minun on lähitulevaisuudessa hyvin vaikea muuttaa toiselle paikkakunnalle	1	2	3	4	5	6	7
8. Minun ei olisi vaikea saada vastaavaa työtä toisesta organisaatiosta	1	2	3	4	5	6	7

IV TYÖ JA MUU ELÄMÄ

34. Arvioi, miten työsi heijastuu perhe-elämääsi. Valitse vaihtoehto *ei sovi*, jos sinulla ei ole puolisoa eikä lapsia.

	Ei sovi	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työni estää minua osallistumasta perheeni yhteisiin toimiin niin paljon kuin haluaisin.	0	1	2	3	4	5	6	7
2. Työni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	0	1	2	3	4	5	6	7
3. Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon.	0	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	0	1	2	3	4	5	6	7
5. Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin/velvollisuuksiin.	0	1	2	3	4	5	6	7
6. Työni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	0	1	2	3	4	5	6	7
7. Työpaineitten vuoksi olen joskus kotiin tullessani liian stressaantunut tehdäkseni asioita, joista nautin.	0	1	2	3	4	5	6	7
8. Työni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	0	1	2	3	4	5	6	7

35. Arvioi kuinka tyytyväinen olet elämän eri alueisiin.

Kuinka tyytyväinen olet...	Ei sovi (ei parisuhdetta tai lapsia)	Erittäin tyytymätön	Tyytymätön	Jossain määrin tyytymätön	Siltä väliltä	Jossain määrin tyytyväinen	Tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
1. parisuhteeseesi?	0	1	2	3	4	5	6	7
2. vanhempana oloosi?	0	1	2	3	4	5	6	7

36. Arvioi, miten perhe-elämäsi heijastuu työhösi. Valitse vaihtoehto *ei sovi*, jos sinulla ei ole puolisoa eikä lapsia.

	Ei sovi	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani.	0	1	2	3	4	5	6	7
2. Perhe-elämäni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7
3. Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä.	0	1	2	3	4	5	6	7
4. Perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7
5. Koska olen usein stressaantunut perhevelvollisuuksieni vuoksi, minun on vaikea keskittyä työhöni.	0	1	2	3	4	5	6	7
6. Perhe-elämäni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7
7. Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani.	0	1	2	3	4	5	6	7
8. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7

37. Seuraavat väittämät koskevat arviota itsestäsi ja toimintatavastasi. Arvioi, missä määrin ne pitävät paikkansa kohdallasi.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Luotan siihen, että saavutan elämässäni ansaitsemani menestyksen.	1	2	3	4	5	6	7
2. Joskus tunnen itseni masentuneeksi.	1	2	3	4	5	6	7
3. Epävarmoina aikoina odotan aina parasta	1	2	3	4	5	6	7
4. Silloin kun yritän, yleensä onnistun pyrkimyksissäni.	1	2	3	4	5	6	7
5. Kun epäonnistun, tunnen joskus itseni arvottomaksi.	1	2	3	4	5	6	7
6. Suoritan tehtäväni yleensä loppuun onnistuneesti.	1	2	3	4	5	6	7
7. Minusta tuntuu joskus, etten hallitse elämäni.	1	2	3	4	5	6	7
8. Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5	6	7
9. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen itseeni.	1	2	3	4	5	6	7
10. Epäilen jatkuvasti, olenko riittävän pätevä.	1	2	3	4	5	6	7
11. Minä päätän, mitä elämässäni tapahtuu.	1	2	3	4	5	6	7
12. Minusta tuntuu, etten voi vaikuttaa siihen, miten menestyn elämässäni.	1	2	3	4	5	6	7
13. Pystyn selviytymään useimmista ongelmistani.	1	2	3	4	5	6	7
14. Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita	1	2	3	4	5	6	7
15. Aika ajoin asiat näyttävät minusta melko synkiltä ja toivottomilta.	1	2	3	4	5	6	7

38. Kuinka tyytyväinen olet...

	Erittäin tyytymätön	Tyytymätön	Jossain määrin tyytymätön	Siltä väliltä	Jossain määrin tyytyväinen	Tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
1. työhösi?	1	2	3	4	5	6	7
2. elämäsi yleensä?	1	2	3	4	5	6	7

V TERVEYS JA SAIRAUSPOISSAOLOT**39. Kuinka usein Sinua on viime aikoina vaivannut?**

	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutamman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan
1. Päänsärky	1	2	3	4	5	6
2. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	1	2	3	4	5	6
3. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	1	2	3	4	5	6
4. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit	1	2	3	4	5	6
5. Huimauksen tunne	1	2	3	4	5	6
6. Masennus	1	2	3	4	5	6
7. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	1	2	3	4	5	6
8. Ylirasittuneisuus	1	2	3	4	5	6
9. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	1	2	3	4	5	6
10. Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	1	2	3	4	5	6

40. Minkälainen on terveydentilasi?

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

41a. Montako kertaa olet ollut viimeisen vuoden aikana oman sairauden vuoksi poissa työstä 1-3 päivää?

41b. Montako kertaa olet ollut viimeisen vuoden aikana oman sairauden vuoksi poissa työstä yli 3 päivän sairauslomalla?

41c. Montako työpäivää yhteensä olet ollut viimeisen vuoden aikana oman sairauden vuoksi poissa työstä?

42. Olen alustavasti kiinnostunut osallistumaan tutkimusta syventävään haastatteluun, joka käsittelee kokemuksia työstäni, ja tarvittaessa minuun voi ottaa yhteyttä

- 1 kyllä
- 2 ei

43. Vapaata palautetta kyselystä
