

**TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI ORGANISAATIOMUUTOKSESSA:
YLIOPISTOMUUTOKSEN TOTEUTUKSEEN SUHTAUTUMISEN, ITSEEN
LIITTYVIEN YDINTULKINTOJEN JA TARMOKKUUDEN VÄLISET
YHTEYDET**

Saila Suomalainen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syyskuu 2012

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

SUOMALAINEN, SAILA: Työntekijöiden hyvinvointi organisaatiomuutoksessa: Yliopistomuutoksen toteutumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden väliset yhteydet

Pro gradu -tutkielma, 61 s., 14 liites.

Ohjaaja: PsT, dosentti Anne Mäkikangas

Psykologia

Syyskuu 2012

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yliopistotyöntekijöiden yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumista, itseen liittyviä ydintulkintoja ja tarmokkuutta sekä näiden välisiä yhteyksiä vuoden seurannan aikana. Keskeisenä tavoitteena oli tutkia yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa sekä tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen) ja itseen liittyvien ydintulkintojen suoria ja epäsuoria yhteyksiä tarmokkuuteen. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytettiin persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallia, jonka pohjalta selvitettiin itseen liittyvien ydintulkintojen mahdollista muuntavaa yhteyttä yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ja tarmokkuuden välillä. Lisäksi persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin perusteella tutkittiin, toimiiko yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautuminen mahdollisesti välittävänä tekijänä itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä.

Tutkimus perustui vuosina 2009–2010 kerättyyn seuranta-aineistoon, joka on osa laajempaa vuosina 2008–2010 toteutettua konsortiotutkimushanketta ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tutkimusaineistoon kuului yhteensä 926 työntekijää kahdesta suomalaisesta yliopistosta. Tutkimuksen tilastollisina analyysimenetelminä käytettiin toistomittausten kovarianssianalyysia, hierarkkista regressioanalyysia ja bootstrapping-menetelmää.

Tutkimuksen päätulos osoitti, että yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautuminen toimi osittaisena mediaattorina itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä. Työntekijöiden tyytymättömyys yliopistomuutokseen sekä aktiivisuus yliopistomuutoksessa välittivät itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä, mutta itseen liittyvillä ydintulkinnoina oli myös suora yhteys tarmokkuuteen. Sen sijaan tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ei välittänyt itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä. Itseen liittyvät ydintulkinnat eivät myöskään moderoineet yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä.

Tulosten perusteella organisaatiomuutosten toteutuksessa pitäisi kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden persoonallisiin voimavaroihin ja organisaatiomuutosta koskeviin asenteisiin, jotta työntekijät kokisivat organisaatiomuutokset myönteisinä uudistuksina. Organisaatiomuutosten huolelliseen suunnitteluun sekä työntekijöiden persoonallisten voimavarojen ja aktiivisen osallistumisen tukemiseen pitäisi panostaa, jotta organisaatiomuutokset edistäisivät työntekijöiden työhyvinvointia.

Avainsanat: yliopistomuutos, itseen liittyvät ydintulkinnat, tarmokkuus, työn imu

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalli	2
1.2. Työntekijöiden suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutukseen	5
1.3. Itseen liittyvät ydintulkinnat persoonallisena voimavarana	8
1.4. Tarmokkuus työn imun ilmentäjänä.....	10
1.5. Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden yhteydet	12
1.6. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat	15
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	17
2.1. Tutkimusaineisto ja tutkittavat	18
2.2. Tutkimuksen menetelmät ja muuttujat	20
2.3. Seuranta-aineiston edustavuus ja katoanalyysit	22
2.4. Aineiston tilastollinen käsittely	23
3. TULOKSET	26
3.1. Korrelaatiotarkastelut	26
3.2. Keskiarvoerot ja -muutokset	30
3.3. Hierarkkiset regressioanalyysit	36
3.3.1. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen.....	36
3.3.2. Aktiivisuus yliopistomuutoksessa	39
3.3.3. Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen	41
3.4. Mediaattorianalyysit.....	43
4. POHDINTA	46
4.1. Henkilökunta tyytymätön yliopistomuutoksen toteutukseen	46
4.2. Persoonalliset voimavarat ja tarmokkuus korkealla tasolla seurannan ajan.....	48
4.3. Myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat ja myönteinen suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutukseen selittivät korkeaa tarmokkuutta	49
4.4. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa medioivat itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä.....	50
4.5. Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusaiheet.....	52

4.6. Yliopistomuutoksessa huomio työntekijöiden persoonallisiin voimavaroihin ja asenteisiin..	54
Lähteet.....	56
Liite 1. Vuoden 2009 kyselylomake	62
Liite 2. Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen faktorilataukset.....	75

1. JOHDANTO

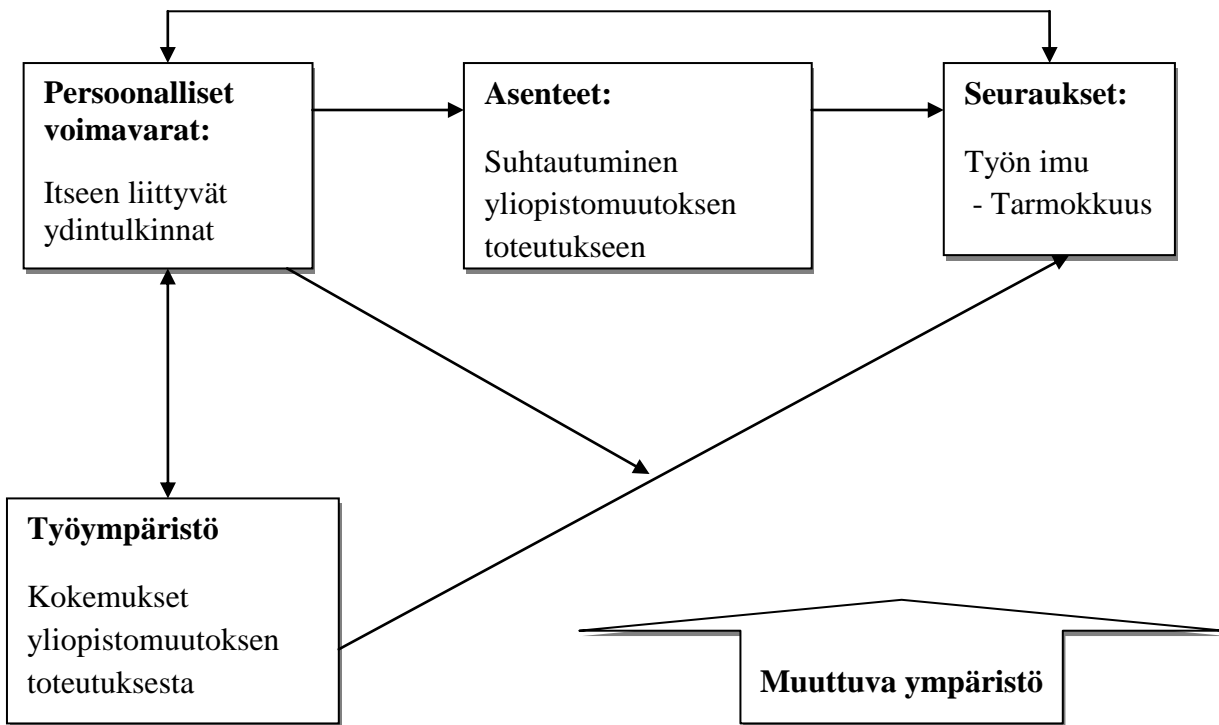
Työelämän muutokset ovat selvästi lisääntyneet kahtena viime vuosikymmenenä, kun kansainvälistyminen, kiristynyt kilpailu sekä yhteiskunnan muutokset aiheuttavat monille organisaatioille paineita uudistua ja muuttaa toimintaansa (Kandolin, Tuomivaara, & Huuhtanen, 2009). Myös yliopistoissa on tapahtunut viime vuosina useita merkittäviä muutoksia, kun uusi yliopistolaki (558/2009) astui voimaan vuonna 2010 uudistaen yliopistojen hallintoa, toimintaa ja henkilöstön asemaa (Laki yliopistolain voimaantulosta, 559/2009). Yliopistomuutoksen tarkoituksena on ollut vahvistaa yliopistojen kilpailukykyä, kansainvälistä yhteistyötä ja rahoitus pohjaa sekä parantaa yliopistojen laatua, vaikuttavuutta ja innovatiivisuutta. Tällaisissa organisaatiomuutoksissa henkilökunnan motivaatio ja hyvinvointi voivat olla uhattuna, kun työntekijöiden on sopeuduttava muuttuviin työpaikan olosuhteisiin (Aro, 2002; Holbeche, 2006). Muuttuvissa työympäristöissä työntekijöiden yksilöllisten erojen ja voimavarojen merkitys korostuu, kun sopeutuminen muutoksiin vaatii hyvää paineensietokykyä ja joustavuutta (Kandolin, Tuomivaara ym., 2009) sekä jatkuvaa oppimisen ja osaamisen kehittämistä (Lindström, 2002). Yksilöllisistä eroista johtuen osa työntekijöistä voi kokea työpaikan muutokset hyvinvointia edistävinä uudistuksina, kun taas toisia työntekijöitä samat muutokset lannistavat (Lindström, 2002; Mauno & Virolainen, 1996).

Organisaatiomuutoksissa työhyvinvointiin panostaminen on sekä työnantajan että työntekijän etu (Ojala & Ahonen, 2003), koska organisaatiomuutoksissa hyvinvoiva työntekijä jaksaa olla energinen, luottaa omiin kykyihinsä ja olla sinnikäs haastavissakin tilanteissa (Schaufeli & Bakker, 2003). Organisaatiomuutosten yleisyydestä huolimatta on kuitenkin vielä verrattain vähän tietoa siitä, kuinka työntekijöiden persoonalliset voimavarat ja kokemukset organisaatiomuutoksista ovat yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin. Siksi tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää *yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumista, itseen liittyviä ydintulkintoja* (engl. core self-evaluations) ja työn imun keskeisintä ulottuvuutta, *tarmokkuutta* (engl. vigor), sekä näiden välisiä yhteyksiä yliopistotyöntekijöillä vuoden seurannan aikana. Näin saadaan uutta tietoa siitä, kuinka työntekijöiden suhtautuminen organisaatiomuutokseen ja persoonalliset voimavarat tulisi ottaa huomioon yliopistomuutoksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Tässä tutkimuksessa itseen liittyvät ydintulkinnat nähdään persoonallisena voimavarana, jolla tarkoitetaan yksilön arvokäsityksiä omasta itsestään, maailmasta ja muista ihmisistä (Judge, Locke, & Durham, 1997). Itseen liittyvät

ydintulkinnat on suhteellisen uusi persoonallisuuden käsite, joka koostuu neljästä persoonallisuuden ominaisuudesta: itsetunnosta, yleistyneestä pystyvyysuskosta, vähäisestä neuroottisuudesta sekä kontrolliorientaatiosta. Tarmokkuus on puolestaan yksi työhyvinvoinnin käsitteistä, jolla tarkoitetaan työntekijän energisyyttä ja sinnikkyyttä sekä halua panostaa omaan työhönsä (Schaufeli & Bakker, 2003). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ensinnäkin selvittää, kuinka yliopistotyöntekijät kokevat omassa yliopistossaan tapahtuvien muutosten toteutuksen, itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuuden. Lisäksi tarkastellaan työntekijöiden yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välisiä yhteyksiä.

1.1. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalli

Tässä tutkimuksessa itseen liittyvien ydintulkintojen, yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ja tarmokkuuden välisiä yhteyksiä tarkastellaan *persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin* (engl. personal resources adaptation model) pohjalta (ks. kuvio 1) (van den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalli pyrkii vastaamaan aikaisempien tutkimusten puutteisiin huomioimalla sekä työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien että muuttuvan työympäristön merkityksen työn imun kokemisessa. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa korostuu työntekijöiden persoonallisten voimavarojen ja asenteiden sekä muuttuvan työympäristön välinen vuorovaikutus, joka on jäänyt aikaisemmissa työn imua koskevissa tutkimuksissa vähäiselle huomiolle (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaan työntekijöiden persoonalliset voimavarat ja asenteet ovat yhteydessä siihen, kuinka hyvin työntekijä sopeutuu muuttuvaan työympäristöön eli löytää tasapainon omien tarpeiden ja kykyjen sekä työpaikan normien ja vaatimusten välille (van den Heuvel ym., 2010). Tämä ajatus tulee esille monissa työntekijän ja organisaation yhteensopivuusteorioissa, joissa ajatellaan työntekijän ja organisaation yhteensopivuuden takaavan sekä tehokkuuden että hyvinvoinnin (Chatman, 1989; Furnham, 1992; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Työntekijän ja organisaation yhteensopivuuden katsotaan luovan työntekijälle paremmat edellytykset kokea myönteisiä työn seurauksia kuten työn imua (Chatman, 1989; Furnham, 1992; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005).



Kuvio 1. Itseen liittyvien ydintulkintojen, yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ja tarmokkuuden väliset yhteydet persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaisesti (van den Heuvel, ym., 2010).

Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa *muuttuva ympäristö* tai *organisaatiomuutos* viittaa mihin tahansa muutokseen työpaikalla, niin työkuulttuurin muuttumisesta uuden tekniikan omaksumiseen, kunhan se muuttaa jollain tapaa työntekijän työkäyttäytymistä (van den Heuvel ym., 2010). Organisaatiomuutoksia koskevissa tutkimuksissa on tärkeää huomioida, millaisesta organisaatiomuutoksesta on kyse koska työpaikoilla tapahtuvat muutokset voivat olla hyvin erilaisia. Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan yliopistoissa tapahtuvaa organisaatiomuutosta: yliopistomuutosta. Työympäristö huomioidaan selvittämällä, kuinka työntekijät kokevat yliopistomuutoksen toteutuksen. Tämä poikkeaa hieman persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin näkökulmasta, sillä siinä työympäristö nähdään laajempaan kokonaisuutena (van den Heuvel ym., 2010). Van den Heuvel ym. (2010) tarkoittavat persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissaan työympäristöllä työntekijöiden havaintoja muuttuvista työoloista, kuten sosiaalisen tuen, työn kiireen ja johtajuustyylin muutoksista, kun tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan työntekijöiden havaintoihin yliopistomuutoksen toteutuksesta.

Muuttuvassa työympäristössä *persoonalliset voimavarat* auttavat työntekijää sopeutumaan uuteen tilanteeseen (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisilla voimavaroilla tarkoitetaan sellaisia yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka saavat aikaan myönteisiä uskomuksia itsestään (esimerkiksi hyvä itsetunto ja minäpystyvyys) sekä maailmasta (esimerkiksi optimismi ja toivo) ja jotka motivoivat ja helpottavat tavoitteiden saavuttamista silloinkin, kun kohdataan vastoinkäymisiä tai haasteita (van den Heuvel ym., 2010). Vaikka persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa korostetaan yksittäisten persoonallisten ominaisuuksien tarkastelua, tässä tutkimuksessa käsitellään persoonallisia ominaisuuksia itseen liittyvien ydintulkintojen avulla (van den Heuvel ym., 2010). Itseen liittyvät ydintulkinnat muistuttavat paljon van den Heuvelin ym. (2010) määritelmää persoonallisista voimavaroista, sillä myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat saavat työntekijän tuntemaan itsensä kykeneväksi ja arvostetuksi sekä kokemaan hallitsevansa tilanteet (Judge ym., 1997). Myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat ovat myös yhteydessä siihen, että työntekijä kokee tilanteet myönteisemmin sekä luo tilanteista mielekkäämpiä (Judge ym., 1997; van den Heuvel ym., 2010). Työntekijä, jolla on paljon persoonallisia voimavaroja, ei ole niin haavoittuvainen muuttuvissa tilanteissa, vaan sopeutuu hyvin muutoksiin (van den Heuvel ym., 2010). Persoonalliset voimavarat auttavat myös työntekijää saavuttamaan omat työtavoitteensa sekä hankkimaan lisää muita voimavaroja. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa ajatellaan, että persoonalliset voimavarat ovat sekä suoraan että epäsuorasti yhteydessä työn imuun (van den Heuvel ym., 2010). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan itseen liittyvien ydintulkintojen muuntavaa (moderaattori) roolia yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ja tarmokkuuden välillä. Moderaattorilla tarkoitetaan muuttujaa, joka muuttaa riippumattoman ja riippuvan muuttujan välisen yhteyden suuntaa tai voimakkuutta (Baron & Kenny, 1986). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa oletetaan, että persoonalliset voimavarat voivat suojata työpaikan liiallisilta vaatimuksilta ja näin ylläpitää työn imua (van den Heuvel ym., 2010). Tässä tutkimuksessa oletetaan, että itseen liittyvät ydintulkinnat voivat pitää työntekijän työn imussa (tarmokkaana) silloinkin, kun työntekijän suhtautuminen organisaatiomuutokseen ei ole kovin myönteistä.

Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaan persoonalliset voimavarat ovat myös yhteydessä siihen, miten työntekijä *suhtautuu* organisaatiomuutokseen eli millaisia *asenteita* työntekijällä on työpaikan muutoksista (van den Heuvel ym., 2010). Organisaatiomuutokseen kohdistuvilla asenteilla tarkoitetaan yleensä työntekijän havaintoja, tunteellisia reaktioita ja käyttäytymisaikomuksia organisaatiomuutoksessa (Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2003). Useissa tutkimuksissa työntekijöiden asenteet (esimerkiksi työtyytyväisyys ja organisaatioon sitoutuminen) mielletään organisaatiomuutosten seurauksiksi (ks. Caldwell & Liu, 2011; Hakanen, Bakker, &

Schaufeli, 2006), mutta persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa niiden katsotaan edistävän tai vähentävän työn imua (van den Heuvel ym., 2010). Näin persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa työntekijöiden asenteilla on välittävä rooli eli asenteet toimivat mediaattorina persoonallisten voimavarojen ja työn imun välillä. Mediaattorilla tarkoitetaan muuttujaa, joka selittää riippumattoman ja riippuvan muuttujan välistä yhteyttä (Baron & Kenny, 1986). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa oletetaan, että mitä enemmän työntekijällä on persoonallisia voimavaroja, sitä myönteisemmät asenteet työntekijällä on organisaatiomuutoksesta, mikä näkyy lisääntyneenä työn imuna (van den Heuvel ym., 2010). Van den Heuvelin ym. (2010) mukaan työntekijän suhtautuminen organisaatiomuutokseen riippuu persoonallisten voimavarojen lisäksi siitä, kuinka työpaikan muutokset on toteutettu ja miten ne ovat yhteydessä työympäristöön. Siksi tässä tutkimuksessa työntekijöiden asenteita tarkastellaan selvittämällä, miten henkilökunta suhtautuu yliopistomuutoksen toteutukseen. Tarkoituksena on tutkia, ovatko työntekijät tyytyväisiä yliopistomuutoksen toteutukseen, siihen liittyvään tiedotukseen ja omaan aktiivisuuteensa yliopistossa.

1.2. Työntekijöiden suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutukseen

Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaan työntekijöiden käsitykset organisaatiomuutoksesta riippuvat paljon siitä, millaisista työpaikan muutoksista on kyse ja miten muutokset on toteutettu (Kandolin, Tuomivaara ym., 2009; van den Heuvel ym., 2010). Tämän tutkimuksen kohteena on yliopistouudistus ja tarkoituksena on selvittää, miten työntekijät suhtautuvat oman yliopistonsa muutoksiin. Yliopistolainsäädännön uudistaminen on ollut vahvasti esillä Euroopassa, kun yliopistoja on haluttu kehittää kansainväliseen ja kilpailukykyiseen toimintaan (Opetusministeriö, 2010). Myös Suomessa haluttiin kehittää yliopistojen toimintaa uudistamalla yliopistolakia. Opetus- ja kulttuuriministeriön uusi yliopistolaki (558/2009) säädettiin vuoden 2009 aikana ja laki tuli voimaan vuoden 2010 alussa. Lähes jokaisessa yliopistossa on tapahtunut organisaatiomuutoksia yliopistolakiuudistuksen myötä (Niinikoski ym., 2012). Osa yliopistoista on yhdistänyt toimintaansa sekä kasvattaneet yksikkökojoja ja ulkopuolisen rahoituksen suhteellista osuutta tutkimusrahoituksessa (Niinikoski ym., 2012). Yliopistolain tarkoituksena on ollut kehittää yliopiston asiantuntemuksen, tutkimuksen ja opetuksen laatua sekä vahvistaa kansainvälistä ja monitieteellistä toimintaa ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta (Niinikoski

ym., 2012; Opetusministeriö, 2008). Vaikka yliopistojen päätehtävät, tutkimus ja opetus, ovat säilyneet lähes ennallaan, yliopistolaki on muuttanut yliopistojen hallinnollista asemaa, ohjausta, toiminnan rahoitusta sekä henkilöstöpolitiikkaa. Yliopistojen päätösvalta, taloudellinen vastuu ja akateeminen vapaus ovat kasvaneet, kun ne ovat irrottautuneet valtiosta ja niistä on tullut joko julkisoikeudellisia laitoksia tai säätiöiden ohjaamia yliopistoja. Yliopistojen rahoituspohja on monipuolistunut, kun yliopistot voivat tehdä sopimuksia, hankkia omaisuutta ja harjoittaa liiketoimintaa, vaikka valtio turvaa yhä yliopistojen perusrahoituksen. Myös yliopistojen virkasuhteet ovat muuttuneet työsuhteiksi, kun henkilökunnan asema valtion virkamiehinä lakkautettiin (Opetusministeriö, 2008).

Vaikka yliopistouudistuksen tarkoituksena on ollut yliopistojen toiminnan kehittäminen, on se saanut osakseen paljon kritiikkiä. On pohdittu, romuttaako uusi yliopistolaki yliopistojen autonomian ja tieteellisen riippumattomuuden sekä alistaako se yliopiston toiminnan markkinavoimille (Välimaa, 2011). Yliopistolain vastustajien mukaan yliopistojen muutokset johtavat pikemminkin yliopistojen riippuvuuteen yrityksistä ja elinkeinoelämästä kuin itsenäisempään toimintaan (Jakonen & Tilli, 2011). Myös yliopistomuutoksen toteutus ja siitä tiedottaminen on saanut osakseen kritiikkiä (Tomperi, 2009). Yliopistouudistusta on arvosteltu siitä, että yliopistolakiuudistus haluttiin viedä kiireellisesti läpi, joten yliopistolain sisällöstä päätettiin suurilta osin jo ennen varsinaista selvitystä ja valmistelua (Tomperi, 2009). Hallituksen koettiin olevan liian haluton julkiseen keskusteluun yliopistolain sisällöstä, joten yliopistouudistuksen tiedotus ja siitä käyty keskustelu ei ollut tarpeeksi avointa (Tomperi, 2009). Yliopistolain vastustajien mukaan myöskään yliopistomuutoksen kritiikkiin ei suhtauduttu tarpeeksi vakavasti eikä näin voinut omalla toiminnallaan osallistua muutosten toteutukseen (Tomperi, 2009).

Yliopistolaki on ajankohtainen uudistus, joten vielä on niukasti tietoa työntekijöiden näkemyksistä yliopistomuutoksen toteutumisen onnistumisesta ja sen seurauksista. Työntekijöiden suhtautumista yliopistomuutokseen on aikaisemmin selvitetty yliopistouudistusta koskevalla kyselyllä (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010) sekä opetus- ja kulttuuriministeriön määrittelemällä arviointihankkeella (Niinikoski ym., 2012), joissa oli mukana yliopistojen henkilökuntaa jokaisesta suomalaisesta yliopistosta. Tutkimukset osoittivat, että henkilökunta oli melko tyytymätön yliopistoissa tapahtuviin muutoksiin (Niinikoski ym., 2012; Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Akateeminen vapaus, määrärahojen määrä (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010), työtyytyväisyys, ongelmakohtiin panostaminen ja johtamiskäytänteet eivät olleet parantuneet yliopistolakiuudistuksen myötä eivätkä työntekijät kokeneet henkilöstöpolitiikkaa kannustavampana tai palkitsevampana (Niinikoski ym., 2012).

Lähes kaikki yliopistotyöntekijät olivat tietoisia yliopistouudistuksesta, mutta sen sisällöstä tiedettiin vähemmän (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Henkilöstö koki osallistumisensa yliopiston muutoksiin vähäiseksi, koska työntekijät eivät voineet osallistua yliopistossa tapahtuvaan päätöksentekoon eikä valita omia työtehtäviään (Niinikoski ym., 2012). Henkilöstö suhtautui varsin kriittisesti uuteen yliopistolakiin, vaikkakin kaikissa yliopistoissa osa henkilöstöstä piti lakiuudistusta tarpeellisena (Niinikoski ym., 2012). Yliopistouudistuksen onnistumisen arviointiin oli yhteydessä niin vastaajien yliopisto, tieteenala kuin ammattinimike (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Pienimmissä yliopistoissa suhtautuminen yliopistolakiuudistuksen aiheuttamiin muutoksiin oli myönteisempää kuin suuremmissa yliopistoissa (Niinikoski ym., 2012). Merkille pantavaa on se, että vastaajat, jotka olivat olleet yliopistosektorilla töissä yli 20 vuotta tai kokivat tuntevansa uudistuksen sisältöä melko tai erittäin hyvin, pitivät yliopistouudistuksen onnistumista kaikista heikoimpana (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Tämä eroaa aiemmista organisaatiomuutosta koskevista tutkimuksista, joissa työpaikan muutoksiin myönteisesti suhtautuneet ovat usein työskennelleet kauemmin yrityksessä ja ovat iäkkäämpiä kuin kielteisemmin suhtautuneet (Mauno & Virolainen, 1996; Svensen, Neset, & Eriksen, 2007).

Vaikka yliopistomuutoksia ei ole tutkittu vielä kovinkaan paljon, työntekijöiden suhtautumista työpaikan muutoksiin on tutkittu muissa organisaatioissa. Tulokset työntekijöiden suhtautumisesta organisaatiomuutokseen ovat vaihtelevia, mutta aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet sekä yksilöllisten tekijöiden että työympäristön selittävän työntekijöiden käsityksiä muutoksista (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998; Oreg, 2006). Yksilöllisistä ominaisuuksista työntekijän persoonallisuuden, arvojen, motivaation, tavoitteiden (Aro, 2002), henkilökohtaisen merkityksen (Mauno & Virolainen, 1996) ja sitoutumisen muutokseen katsotaan olevan yhteydessä työntekijöiden muodostamiin käsityksiin organisaatiomuutoksista (Svensen ym., 2007). Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että muutosten kokeminen on hyvin yksilöllistä, sillä samassa organisaatiossa osa työntekijöistä voi kokea muutoksen myönteisenä ja osa kielteisenä (Mauno & Virolainen, 1996). Työntekijöillä voi olla myös samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä käsityksiä organisaatiomuutoksesta (Nelissen & van Selm, 2008). Maunon ja Virolaisen (1996) neljää eri organisaatiota koskeva tutkimus osoitti, että organisaatiomuutokseen myönteisesti suhtautuneet työntekijät katsoivat organisaatiomuutosten tuovan myönteisiä seurauksia kuten uusia investointeja ja tekniikan kehitystä. Organisaatiomuutokseen myönteisesti suhtautuneet työntekijät myös kokivat, etteivät organisaatiomuutokset kosketa heitä suoraan. Sen sijaan työntekijöiden

käsitykset muutoksista olivat kielteisiä, jos muutokset koskivat heitä henkilökohtaisesti ja he pelkäsivät kielteisiä seurauksia kuten irtisanomisia ja lomautuksia.

Aikaisemmissa tutkimuksissa onnistuneen organisaatiomuutoksen tunnusmerkkeinä pidetään työntekijöiden vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksia, muutosten tiedottamista mahdollisimman varhain (Kandolin, Tilev ym., 2009; Niinikoski ym., 2012), oikeudenmukaista kohtelua (Caldwell & Liu, 2011; Mauno & Virolainen, 1996), luottamusta johtohenkilökuntaan (Oreg, 2006), yhteisen vastuun kantamista (Svensen ym., 2007), organisaatiomuutoksen hyväksymistä (Wanberg & Banas, 2000; Oreg, 2006) ja tarvittavia tukitoimia (Wiezer ym., 2011). Usein nämä muutosprosessin onnistumisen kannalta oleelliset asiat eivät kuitenkaan toteudu, vaan työntekijän osaksi jää lähinnä mukautuminen tapahtuvaan kehitykseen, jolloin persoonallisten voimavarojen merkitys korostuu (Wanberg & Banas, 2000).

1.3. Itseen liittyvät ydintulkinnat persoonallisena voimavarana

Tässä tutkimuksessa selvitetään, kuinka itseen liittyvät ydintulkinnat toimivat persoonallisena voimavarana muuttuvassa työympäristössä. Itseen liittyvien ydintulkintojen avulla tarkastellaan usein persoonallisuuden yhteyttä työhyvinvointiin (Judge ym., 1997). Judge ym. (1998) mukaan itseen liittyvät ydintulkinnat ovat työntekijöiden perustavanlaatuisia ja tiedostamattomia arviointeja ja tulkintoja itsestä, maailmasta ja muista ihmisistä. Nämä ydintulkinnat muodostavat laajan ja piilevän persoonallisuuden piirteen, jota kuvaa neljä hyvin vakiintunutta piirrettä persoonallisuustutkimuksessa. Nämä piirteet ovat itsetunto, yleistynyt pystyvyysusko, emotionaalinen tasapainoisuus ja kontrolliorientaatio (Judge ym., 1997; Judge ym., 1998). Näistä piirteistä *itsetunto* on laajin ja perustavanlaatuisin ydintulkinta, jolla tarkoitetaan kokonaisvaltaista asennetta itseään kohtaan ja arviointia omasta itsestään (Harter, 1993). Hyvä itsetunto viittaa itsensä hyväksymiseen, pitämiseen ja kunnioittamiseen (Harter, 1993). *Yleistyneellä pystyvyysuskolla* puolestaan tarkoitetaan henkilön uskomuksia omista kyvyistään suoriutua ja hallita onnistuneesti erilaisia tilanteita ja tehtäviä (Judge ym., 1997). *Emotionaalinen tasapainoisuus* (vastakohtana neuroottisuus) tarkoittaa taipumusta itsevarmuuteen, tunne-elämän tasapainoisuutta, myönteistä tyyliä ajatella ja tuntea sekä keskittymistä omiin myönteisiin puoliinsa (Judge, 2003; Judge & Klinger, 2007). *Kontrolliorientaatiolla* viitataan yksilön arviointeihin siitä, kuinka paljon hän voi itse vaikuttaa oman elämänsä tilanteisiin ja tapahtumiin (Judge ym., 1997). Kontrolliorientaatio

voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen kontrolliorientaatioon sen mukaan, kuinka yksilö kokee voivansa vaikuttaa tapahtumiin. Kontrolliorientaatio on sisäinen, jos yksilö kokee voivansa vaikuttaa ympäristöönsä. Vastaavasti kontrolliorientaatio on ulkoinen, jos yksilö kokee, ettei voi vaikuttaa häntä ympäröiviin tapahtumiin (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003). Itseen liittyvissä ydintulkinnossa yhdistyvät nämä yksittäiset piirteet siten, että myönteiset (korkeat) itseen liittyvät ydintulkinnat kuvastavat työntekijän hyvää itsetuntoa, emotionaalista tasapainoisuutta, vahvaa pystyvyysuskkoa ja sisäistä kontrolliorientaatiota (Judge ym., 1998).

Vaikka alun perin itsetuntoa, yleistynyttä pystyvyysuskkoa, emotionaalista tasapainoisuutta ja kontrolliorientaatiota on tutkittu erillisinä käsitteinä, itseen liittyvissä ydintulkinnossa niitä pidetään saman käsitteen ilmentyminä eli niillä ajatellaan olevan yhteinen perusta (Judge ym., 1997). Tätä käsitystä tukevat monet tutkimukset, jotka osoittavat näiden neljän piirteen korreloivan vahvasti keskenään, latautuvan yhdelle yhteiselle faktorille ja selittävän työn seurauksia paremmin kuin yksittäiset piirteet erikseen (Erez & Judge, 2001; Judge ym., 1998; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002). Itseen liittyvät ydintulkinnat myös ennustavat paremmin seurausmuuttujia kuin yksittäiset piirteet erillään (Erez & Judge, 2001; Judge ym., 2002). Empiiristen tutkimusten lisäksi piirteet ovat myös käsitteellisesti samankaltaisia. Kontrolliorientaatio ja itsetunto muistuttavat hieman yleistyneen pystyvyysuskon käsitettä (Bono & Judge, 2003). Jos ihmisellä on hyvä itsetunto ja kontrolliorientaatio, hän tuntee itsensä kykeneväiseksi ja arvokkaaksi ja hän kokee hallitsevansa ympäristönsä, mikä liittyy läheisesti myös yleistyneen pystyvyysuskon käsitteeseen. Neuroottisuus muistuttaa puolestaan itsetuntoa sillä neuroottisuuden katsotaan usein olevan päinvastainen ominaisuus kuin itsetunto (Bono & Judge, 2003; Judge ym., 1997).

Judge, Locke ja Durham (1997) kehittivät alun perin itseen liittyvien ydintulkintojen käsitteen kuvaamaan persoonallisuuden yhteyttä työtyytyväisyyteen, mutta myöhemmät tutkimukset ovat osoittaneet itseen liittyvien ydintulkintojen ennustavan työtyytyväisyyden lisäksi myös työssä suoriutumista, tavoitteiden asettamista, motivaatiota (Erez & Judge, 2001), työstressiä (Brunborg, 2008), fyysistä ja psyykkistä terveyttä (Tsaousis, Nikolaou, Serdaris, & Judge, 2007), hallintakeinoja (Kammeyer-Mueller, Judge & Scott, 2009) ja tyytyväisyyttä elämään (Judge ym., 1997; Judge ym., 2000; Judge & Hurst, 2006). Itseen liittyvät ydintulkinnat voidaan nähdä persoonallisena voimavarana, sillä myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat saavat työntekijän tuntemaan itsensä kykeneväksi, arvostetuksi ja kokemaan hallitsevansa tilanteet, kun taas kielteiset itseen liittyvät ydintulkinnat johtavat arvottomuuden, epäonnistumisen ja alemmuuden tunteisiin (Judge ym., 1997). Kielteiset ydintulkinnat saavat henkilön kiinnittämään huomion omiin puutteisiinsa sekä näkemään itsenä ympäristön uhrina, joka ei voi vaikuttaa ympäröiviin tapahtumiin (Judge ym.,

1997; Judge & Hurst, 2006). Itseen liittyvien ydintulkintojen merkitys korostuu organisaatiomuutoksissa, joissa on tärkeää työntekijän luottamus omiin kykyihinsä hallita muuttuvia tilanteita. Myös itseen liittyvien ydintulkintojen yksittäisten piirteiden tarkastelu osoittaa itseen liittyvien ydintulkintojen merkityksen organisaatiomuutoksissa. Itseen liittyviin ydintulkintoihin lukeutuvat yleistynyt pystyvyysusko, itsetunto ja sisäinen kontrolliorientaatio ovat tärkeitä piirteitä työpaikan muutostilanteissa (Judge ym., 1998). Yleistyneen pystyvyysuskon katsotaan olevan yhteydessä siihen, kuinka hyvin työntekijä suhtautuu tilanteisiin ja hallitsee ne (Bandura, 1977; Judge ym., 1998). Yleistynyt pystyvyysusko kertoo myös siitä, kuinka paljon työntekijä panostaa työhönsä ja uskoo selviytyvänsä haasteista ja vastoinkäymisistä (Bandura, 1977; Judge ym., 1998). Sisäinen kontrolliorientaatio on tärkeää muutoksen lopputuloksen hallinnassa (Judge ym., 1997). Jos työntekijä kokee omien kykyjensä riittävän tilanteen hallitsemiseen, hän jaksaa panostaa työhönsä myös työpaikan muutostilanteissa. Judge ja Kammeyer-Muller (2010) pitävät myönteisiä itseen liittyviä ydintulkintoja tärkeänä ennustajana onnistuneessa organisaatiomuutoksessa. He perustelevat tätä sillä, että itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä työhön liittyviin asenteisiin, työssä suoriutumiseen, motivaatioon, organisaatiomuutoksen ja uran hallintaan. Lisäksi myönteisten itseen liittyvien ydintulkintojen on osoitettu auttavan työntekijää havaitsemaan työn myönteisemmin ja saavuttamaan monimutkaisempia työtehtäviä (Bono & Locke, 2000).

1.4. Tarmokkuus työn imun ilmentäjänä

Organisaatiomuutosten aikana on tärkeää, että työntekijät pysyvät energisinä, innostuneina ja motivoituneina työssään. Siksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden tarmokkuutta, joka on keskeisin työn imun ulottuvuus (Schaufeli ym., 2002). Työn imu on yksi positiivisen työpsykologian käsitteistä, jolla tarkoitetaan aidosti myönteistä hyvinvoinnin tilaa sekä työntekijän aktiivista ja samastuvaa suhdetta työhönsä (Hakanen, 2009; Schaufeli & Bakker, 2003). Työn imulle ei ole esitetty vain yhtä määritelmää (ks. Kahn, 1990; Maslach; Schaufeli, & Leiter, 2001), mutta tutkituimman ja paljon tukea saaneen käsityksen mukaan työn imu on työhön kohdistuva myönteinen, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tila, jota selittää tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli & Bakker, 2003). Myös persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa työn imulla tarkoitetaan yllä mainittua Schaufelin ja Bakkerin näkemystä (van

den Heuvel ym., 2010). Työn imun kolmesta ulottuvuudesta tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä ja halua panostaa omaan työhönsä (Schaufeli ym., 2002). Omistautuminen kuvastaa kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen viittaa syvään keskittyneisyyden tilaan ja paneutumiseen työhön sekä näistä koettuun nautintoon. Uppoutumisen tilassa on tyypillistä nopea ajankulku ja työstä irrottautumisen vaikeus (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Työn imu tarjoaa monia muita hyvinvoinnin käsitteitä monipuolisemman kuvan työntekijän suhteesta työhönsä, sillä käsite sisältää affektiivisen eli tunnepuolen, kognitiivisen puolen ja motivaation puolen (Bakker, 2011; Hakanen, 2009; Maslach ym., 2001). Työn imu ei ole vain hetkellinen flown kaltainen tila, vaan sitä pidetään suhteellisen pysyvänä ja kaikkialle ulottuvana ilmiönä (Schaufeli & Bakker, 2003). Työn imulla on yhtymäkohtia moniin muihin käsitteisiin kuten työuupumukseen (Hakanen, 2009b) ja työtyytyväisyyteen (Bakker, 2011). Työuupumus esitetään usein työn imun vastakohtana, vaikka työn imu on ilmiönä paljon monimuotoisempi kuin vain työuupumusoireiden puuttumista (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Työn imun katsotaan eroavan myös työtyytyväisyydestä, sillä työn imu sisältää työtyytyväisyyden tapaan mielihyvä puolen, mutta myös aktiivisen puolen, kun taas työtyytyväisyys mittaa työntekijän passiivisempaa työhyvinvointia (Bakker, 2011).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn imu on kolmiulotteinen käsite, jonka eri ulottuvuudet korreloivat vahvasti keskenään (Schaufeli & Bakker, 2003). Tämän vuoksi työn imua on tutkittu paljon yhtenä summamuuttujana, vaikka työn imua on mielekästä tutkia myös sen eri ulottuvuuksien kautta (Mauno, Pyykkö, & Hakanen, 2005). Tässä tutkimuksessa työn imua tarkastellaan sen yhden ulottuvuuden, tarmokkuuden, kautta. Tarmokas työntekijä on sinnikäs, joka jaksaa ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdatessa (Schaufeli ym., 2006). Tämän vuoksi tarmokkuuden kokemukset ovat tärkeitä juuri organisaatiomuutoksissa, sillä haasteellisissakin tilanteissa tarmokas työntekijä haluaa onnistua.

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että työn imulla on monia myönteisiä seurauksia, jotka auttavat työntekijöitä selviytymään muuttuvista työoloista. Työn imua kokevat työntekijät muuttavat aktiivisesti ympäristöään itselleen sopivaksi, jaksavat tehdä ylimääräistä ja ovat avoimia uudelle tiedolle (Bakker, 2011). Lisäksi työn imu parantaa ongelmanratkaisukykyä ja kehittää taitoa käsitellä organisaation rakenteita (Bakker & Leiter, 2010). Työn imulla on myös monia muita myönteisiä seurauksia: se selittää hyvää työssä suoriutumista, työhön sitoutumista, työssä jatkamisen aikeita (Hakanen & Perhoniemi, 2008), ihmissuhdetaitoja (Bakker & Leiter, 2010), henkilökohtaista aloitteellisuutta sekä työyhteisön innovatiivisuutta (Bakker & Leiter, 2010; Mauno

ym., 2005). Työn imusta on hyötyä sekä työntekijälle että organisaatiolle, koska se on yhteydessä sekä työntekijöiden hyvinvointiin että työpaikkojen tuottavuuteen (Hakanen & Perhosniemi, 2008; Hakanen, 2009). Aikaisempien tutkimusten perusteella työn imun kokemukset vaihtelevat erilaisten organisaatioiden sekä muutokokemusten mukaan (Hakanen & Perhosniemi, 2008; Mauno ym., 2005). Työn imun on selvitetty liittyvän työn luonteeseen, vaikka monenlaisessa työssä voidaan kokea työn imua (Mauno ym., 2005). Muutoksista tiedottaminen ja muutokseen osallistuminen ovat yhteydessä työn imuun (Kandolin, Tilev ym., 2009). Jos muutokset tulevat yllättäen eikä niihin voi vaikuttaa, kokevat työntekijät harvemmin työn imua. Useissa tutkimuksissa on myös havaittu työn voimavarojen kuten sosiaalisen tuen, itsenäisyyden, työstä saadun palautteen, työn monipuolisuuden ja oppimismahdollisuuksien selittävän työn imua (Bakker, 2011; Hakanen & Perhoniemi, 2008; Mauno ym., 2005) Työn voimavarojen on havaittu olevan työn imun kannalta tärkeitä varsinkin silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

1.5. Yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden yhteydet

Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaan työntekijöiden organisaatiomuutokseen suhtautumisen, persoonallisten voimavarojen ja työn imun välillä esiintyy suoria ja epäsuoria yhteyksiä (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin paikkansapitävyyttä ei ole juuri empiirisesti tutkittu, joten aiempia tutkimuksia persoonallisten voimavarojen, organisaatiomuutokseen suhtautumisen ja työn imun välisistä yhteyksistä on vähän. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa oletetaan suorat yhteydet organisaatiomuutoksen toteutumisen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välille (van den Heuvel ym., 2010). Aikaisemmat tutkimukset ovat selvittäneet organisaatiomuutokseen suhtautumisen olevan yhteydessä työn imuun (Hakanen & Perhoniemi, 2008; Kandolin, Tilev ym., 2009) Palvelualojen hyvinvointia koskevassa tutkimuksessa havaittiin organisaatiomuutosten tiedotuksen ja työntekijöiden osallistumisen organisaatiomuutoksiin olevan yhteydessä työn imuun (Kandolin, Tilev ym., 2009). Tämä näkyi siten, että työntekijä kokee enemmän työn imua, kun organisaatiomuutoksista tiedotetaan hyvissä ajoin ja työntekijä saa osallistua muutoksen toteuttamiseen kuin jos muutoksiin ei saa itse vaikuttaa eikä muutosten toteuttamisesta kerrota

ajoissa. Hakanen ja Perhoniemi (2008) puolestaan tutkivat kolmen vuoden pitkittäistutkimuksessaan hammaslääkäreiden työpaikan muutoskokemusten yhteyttä työn imuun. He selvittivät, että myönteinen suhtautuminen työpaikan uudistuksiin oli yhteydessä lisääntyneeseen työn imuun.

Itseen liittyvien ydintulkintojen ja sen yksittäisten piirteiden voidaan olettaa aikaisempien tutkimusten perusteella soveltuvan selittämään työntekijöiden asenteita organisaatiomuutoksista. Itseen liittyvien ydintulkintojen on katsottu selittävän työhön kohdistuvia asenteita kuten työtyytyväisyyttä (Wu & Griffin, 2012) sekä työntekijöiden hallintakeinoja, jotka auttavat työntekijää sopeutumaan työpaikkojen muutoksiin (Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999; Kammeyer-Mueller ym., 2009). Aiemmat tutkimukset ovat selvittäneet, että korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä työympäristön myönteiseen havainnointiin ja monimutkaisten työtehtävien valintaan (Kammeyer-Mueller ym., 2009; Srivastava, Locke, Judge, & Adams, 2010). Myös muiden persoonallisten voimavarojen yhteyttä työntekijöiden organisaatiomuutosta koskeviin asenteisiin on tutkittu. On havaittu, että pystyvyysusko (van den Heuvel ym., 2009) itsetunto, optimismi ja koettu kontrolli (Wanberg & Banas, 2000) ovat yhteydessä muutoksen hyväksymiseen. Aiempien tutkimusten perusteella myös ulospäin suuntautuneet, uusille kokemuksille avoimet, sovinnolliset ja tunnolliset työntekijät näkevät organisaatiomuutokset myönteisemmin (Vakola ym., 2003).

Itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyttä työn imuun ei ole vielä paljoa tutkittu, mutta Durán, Extremera ja Rey (2010) sekä Rich, Lepine ja Crawford (2010) ovat yhdistäneet itseen liittyvät ydintulkinnat työn imuun. Durán ym. (2010) havaitsivat tutkimuksessaan itseen liittyvien ydintulkintojen selittävän merkitsevästi työn imun kahta ulottuvuutta: tarmokkuutta ja omistautumista. Lisäksi itseen liittyvien ydintulkintojen piirteistä alhainen neuroottisuus (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006) ja pystyvyysusko (Simbula, Guglielmi, & Schaufeli, 2011; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009; Heuven, Bakker, Schaufeli, & Huisman, 2006; van den Heuvel ym., 2009) on yhdistetty työn imuun. Myös muiden persoonallisten voimavarojen on havaittu olevan yhteydessä työn imuun (ks. Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, & Mauno, 2012). Esimerkiksi kärsimättömyyden ja ärtyneisyyden (Hallberg, Johansson, & Schaufeli, 2007) on selvitetty johtavan alhaiseen työn imuun, kun taas ekstraversio (Langelaan ym., 2006), optimismi (Garrosa, Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, & Rodríguez-Carvajal, 2009; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) organisaatioon perustuvan itsetunto ja pystyvyysuskomukset lisäävät työn imua (Llorens, Salanova, Schaufeli, & Bakker, 2007; Xanthopoulou ym., 2007; Xanthopoulou ym., 2009).

Suorien yhteyksien lisäksi persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa oletetaan epäsuorat yhteydet organisaatiomuutokseen suhtautumisen, persoonallisten voimavarojen ja työn imun välille (van den Heuvel ym., 2010). Aikaisempien tutkimuksien puutteeksi voidaan todeta, ettei tutkimuksia näiden ilmiöiden välisistä epäsuorista yhteyksistä juurikaan ole. Aiemmat tutkimukset antavat kuitenkin jonkinlaisia viitteitä ilmiöiden välisistä yhteyksistä. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaan persoonalliset voimavarat muuntavat organisaatiomuutokseen suhtautumisen ja työn imun välistä yhteyttä (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisuuden on osoitettu aikaisemmissa työn imu tutkimuksissa toimivan moderaattorina, kun on tutkittu esimerkiksi työn piirteitä, tavoitteita ja roolin ylikuormitusta (ks. Mäkikangas ym., 2012). Persoonallisten voimavarojen (kuten optimismin ja pystyvyysuskon) on havaittu muuntavan koetun työn kuormituksen ja työn imun välistä suhdetta (Garrosa ym., 2009; Heuven ym., 2006). Persoonallisten voimavarojen on osoitettu suojaavan työn haitallisilta seurauksilta siten, että liiallisten vaatimusten kokeminen töissä heikentää työn imua vain niillä, joiden persoonalliset voimavarat ovat matalat. Pahkin ym. (2011) puolestaan havaitsivat organisaatiomuutoskontekstissa persoonallisen voimavaran (koherenssin tunteen) muuntavan organisaatiomuutoksen suhtautumisen ja psyykkisen terveyden välistä yhteyttä. Pahkin ym. (2011) selvittivät, että koherenssin tunne voi suojata työntekijöiden psyykkistä terveyttä, jos työntekijä havaitsee organisaatiomuutoksen seuraukset kielteisesti. Aiempien tutkimusten perusteella voisi olettaa, että myös korkeat itsen liittyvät ydintulkinnat suojaisivat organisaatiomuutoksen haitallisilta seurauksilta siten, että työntekijä pysyy tarmokkaana.

Muuntavan yhteyden lisäksi persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallissa oletetaan työntekijöiden suhtautumisen organisaatiomuutokseen välittävän persoonallisten voimavarojen ja työn imun välistä yhteyttä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että havainnot työn piirteistä ja monimutkaisuudesta (Judge ym., 2000) sekä yksittäisen tehtävän monimutkaisuudesta (Srivastava ym. 2010) välittivät itsen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä. Kammneyer-Muellerin ym. (2009) meta-analyysi osoittaa, että korkeat itsen liittyvät ydintulkinnat olivat yhteydessä työntekijöiden havainnoiteihin nähden työympäristö myönteisemmin. Työntekijät, joiden itsen liittyvät ydintulkinnat olivat korkeat, kokivat työssään vähemmän stressi- ja kuormitustekijöitä ja käyttivät tehokkaampia hallintakeinoja (Kammneyer-Mueller ym., 2009). Aikaisemmat tutkimukset antavat viitteitä siitä, että työntekijät, joilla on korkeammat itsen liittyvät ydintulkinnat, voivat suhtautua tyytyväisemmin organisaatiomuutoksiin, sillä haasteellisuus ei ole heille haitaksi (Kammneyer-Mueller ym., 2009). Tämä lisää heidän tyytyväisyyttään organisaatiomuutoksiin, mikä voi olla yhteydessä korkeampaan tarmokkuuteen.

1.6. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää yliopistotyöntekijöiden yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välisiä yhteyksiä vuoden seurannan aikana. Vielä on verrattain vähän tutkimustuloksia persoonallisten voimavarojen, organisaatiomuutokseen suhtautumisen ja työn imun keskinäisistä yhteyksistä, sillä työntekijöiden kokemuksiin organisaatiomuutoksesta ja työntekijöiden persoonallisiin voimavaroihin ei ole tarpeeksi kiinnitetty huomiota aikaisemmissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa. Tutkimukset työntekijöiden suhtautumisesta organisaatiomuutoksiin ovat olleet vaihtelevia eikä vielä ole kehitelty yleisesti käytössä olevaa kyselymenetelmää, jonka avulla voidaan tutkia luotettavasti työntekijöiden suhtautumista organisaatiomuutoksiin (van Emmerik, Bakker & Euwema, 2009). Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa käytetään tutkimusta varten kehitettyä kyselymenetelmää, jonka perusteella selvitetään yliopistotyöntekijöiden suhtautumista yliopistoissa tapahtuvien muutosten toteutumiseen, omaan aktiivisuuteensa muutoksissa sekä muutosten tiedottamisen ajoitukseen ja avoimuuteen.

Tutkimuksen tavoitteena on ensinnäkin selvittää, kuinka työntekijät kokevat yliopistomuutoksen, itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuuden vuoden seurannan aikana. Lisäksi tutkitaan taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, henkilöstöryhmä ja työsuhteen kesto) eroja suhtautumisessa yliopistomuutoksen toteutumiseen, itseen liittyvissä ydintulkintoissa ja tarmokkuudessa. Tutkimuksessa on myös tarkoitus tutkia, kuinka suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutumiseen ja itseen liittyvät ydintulkinnat selittävät tarmokkuutta saman tutkimusajankohdan aikana. Tämän lisäksi selvitetään, kuinka suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutumiseen ja itseen liittyvät ydintulkinnat selittävät seuraavan tutkimusajankohdan tarmokkuutta. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä käytetään persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallia, jonka oletettuja yhteyksiä ei ole paljoa aikaisemmin tutkittu (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin pohjalta tutkitaan pitkittäisasetelmana suoria, muuntavia ja välittäviä yhteyksiä yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä (van den Heuvel ym., 2010). Tutkimuksessa oletetaan persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaisesti, että sekä työntekijöiden myönteinen suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutumiseen että korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä lisääntyneeseen tarmokkuuteen. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan muuntavia ja välittäviä yhteyksiä yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen, itseen liittyvien

ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä. Tarkemmat tutkimusongelmat ja hypoteesit sekä tutkimusasetelma (kuvio 2) on esitetty alla.

Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Minkälaisiksi työntekijät raportoivat yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden tason vuoden seurannan aikana? Tapahtuuko näissä tasoissa muutoksia vuoden seurannan aikana?

1a. Eroavatko työntekijät suhtautumisessa yliopistomuutoksen toteutumiseen, itseen liittyvissä ydintulkintoissa ja tarmokkuudessa eri taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, henkilöstöryhmä, työsuhteen kesto) suhteen?

2. Miten työntekijöiden suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutumiseen ja itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä työntekijöiden tarmokkuuteen vuoden seurannan aikana? (Yhteydet D ja A)

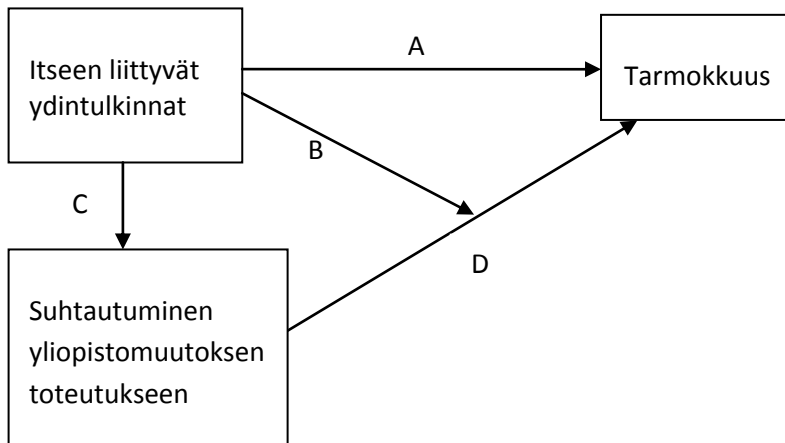
H1: Myönteinen suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutumiseen ja myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä lisääntyneeseen tarmokkuuteen.

3. Muuntavatko itseen liittyvät ydintulkinnat työntekijöiden yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä vuoden seurannan aikana? (Yhteys B)

H2: Yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen yhteys tarmokkuuteen on vahvempi niiden työntekijöiden joukossa, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso on matala.

4. Välittävätkö työntekijöiden yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautuminen itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä vuoden seurannan aikana? (Yhteys CD)

H3: Työntekijöiden suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutumiseen selittää itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä. Itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä työntekijöiden suhtautumiseen yliopistomuutoksen toteutumiseen, mikä puolestaan selittää tarmokkuutta.



Kuvio 2. Tutkimusasetelma

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkimusaineisto ja tutkittavat

Tämä tutkimus on osa vuosina 2008–2011 toteutettua laajempaa Suomen Akatemian rahoittamaa ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”- konsortiotutkimushanketta, jossa ovat mukana Tampereen yliopiston psykologian laitos, sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos sekä Jyväskylän yliopiston psykologian laitos. Tutkimusprojektin tarkoituksena on selvittää, miten työntekijät kokevat oman työnsä ja hyvinvointinsa sekä ymmärtää työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä ja yhteyksiä.

Tämän tutkimuksen aineisto pohjautuu konsortiotutkimushankkeen seuranta-aineistoon, joka kerättiin elektronisella kyselylomakkeella vuosina 2009–2010 kahden monialaisen yliopiston henkilökunnalta. Tutkimuksen alkaessa kyselystä tiedotettiin henkilökunnalle www-sivuilla ja tiedotuslehdessä ennen ensimmäisen kyselyn lähettämistä työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin. Kysely lähetettiin kaikille päätoimisille työntekijöille, joiden työaika oli vähintään 50 prosenttia ja jotka olivat kyselyn aikaan työsuhteessa (esimerkiksi osa-aikaeläkeläiset ja osittaisella virkavapaalla olevat osallistuivat tutkimukseen). Osallistuminen tutkimukseen tapahtui kirjautumalla kyselyyn sähköpostissa olleesta linkistä henkilökohtaisella id-tunnisteella ja salasanalla. Kullakin mittauskerralla varsinaisen vastausajan päädyttyä pyydettiin vastaamatta jättäneitä ja kyselyn keskeyttäneitä kahteen otteeseen vastaamaan kyselyyn.

Tutkimus aloitettiin syksyllä 2008, jolloin kysely lähetettiin kaikille päätoimisille työntekijöille ($N = 4466$). Otoksesta poistettiin muun muassa kielisyiden, työsuhteen päättymisen ja virkavapauden vuoksi 58 henkilöä, jolloin otos koostui kaiken kaikkiaan 4408 työntekijästä. Kyselyyn vastasi yhteensä 2137 työntekijää, jolloin vastausprosentti oli 48. Toinen mittauskerta toteutettiin vuosi myöhemmin syksyllä 2009, jolloin kysely lähetettiin vain niille työntekijöille, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kyselyyn ($N = 2020$). Toiseen kyselykertaan vastasi 1314 työntekijää, jolloin pitkittäisaineiston vastausprosentti oli 65. Kolmannella kyselykerralla vuonna 2010 kysely lähetettiin työntekijöille, jotka olivat vastanneet toiseen kyselyyn. Tällöin kyselyn vastaanotti 1225 työntekijää, joista vastasi 926 seurantatutkimuksen vastausprosentin ollessa 76.

Tämä tutkimus pohjautuu vuosina 2009 ja 2010 kerättyyn seurantatutkimusaineistoon, jossa ovat mukana jokaiseen tutkimusajankohtaan osallistuneet molempien yliopistojen työntekijät ($n =$

926). Tutkimuksen aineisto rajattiin koskemaan kahta viimeistä tutkimusajankohtaa, koska vuoden 2008 kysely ei sisältänyt yliopistomuutosta koskevia kysymyksiä. Yliopistomuutoslaki astui voimaan vuonna 2009, minkä vuoksi yliopistomuutosta koskevat kysymykset ovat mukana vain vuoden 2009 ja vuoden 2010 kyselyissä. Tässä tutkimuksessa kahden yliopiston henkilökuntaa tarkastellaan yhtenä joukkona, koska osallistujat eivät eronneet merkitsevästi toisistaan taustatekijöissään lukuun ottamatta sukupuolta (ks. De Cuyper ym., 2011). Sukupuolen suhteen toisessa yliopistossa naiset (71 %) olivat vastanneiden keskuudessa yliedustettuina verrattuna toiseen yliopistoon (63 %), ($\chi^2(1)= 6.44$, $p < .05$, standardoitu jäännös -2.5). Tutkittavien taustatiedot näkyvät taulukossa 1. Käytettävissä olleiden taustatietojen perusteella tämän tutkimuksen otos vastasi hyvin perusjoukkoaan (ks. De Cuyper ym., 2011). Yliopistojen henkilökunnalle on tyypillistä määräaikaisten työsuhteiden ja naisvaltaisuus, mikä näkyy myös aineistossa. Aineistossa naisia oli 67 % ja määräaikaisten työsuhteissa oli 51 % osallistujista. Tutkimuksen alkaessa vastaajien keski-ikä oli 44 vuotta (vaihteluväli 22–65 vuotta) ja vastaajat olivat olleet senhetkisessä työsuhteessaan keskimäärin 11 vuotta (vaihteluväli yhdestä kuukaudesta 40 vuoteen). Vastaajista 11 % ilmoitti työsuhteensa kestäneen alle vuoden. Suurin osa vastaajista (96 %) oli kokoaikatyössä ja työtunteja viikossa oli keskimäärin 41 tuntia (vaihteluväli 18–70 vuotta). Vastaajista opetushenkilökuntaan (professorit, lehtorit, yliopistonopettajat, koulutuspäälliköt, (yli)assistentit ja päätoimiset tuntiopettajat) kuului 36 %, tutkimushenkilökuntaan (tutkijat ja tutkijakoulutettavat) 21 % ja muuhun henkilökuntaan (esim. kirjasto-, huolto- ja ATK-, hallinto- ja toimistohenkilökunta) 43 %. Vastaajista 56 % oli suorittanut korkeimpana koulutuksenaan ylemmän korkeakoulututkinnon ja korkeimpana koulutuksenaan lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittaneita oli vastaajista 44 %. Suurimmalla osalla vastaajista oli puoliso (80 %) sekä lapsia (64 %).

Taulukko 1. *Tutkittavien taustatiedot*

	<i>n</i>	%
Sukupuoli		
Nainen	617	66.6
Mies	309	33.4
Henkilöstöryhmä		
Opetushenkilökunta	332	35.9
Tutkimushenkilökunta	197	21.3
Muu henkilökunta	397	42.9
Työsuhde		
Vakituisen	457	49.4
Määräaikainen	469	50.6
Työaika		
Kokoaikainen	888	95.9
Osa-aikainen	38	4.1
	ka	kh
Ikä (vuosi)	43.83	10.58
Työsuhteen kesto (vuosi)	10.98	9.77
Työtunnit (viikko)	41.40	7.11

2.2. Tutkimuksen menetelmät ja muuttujat

Tutkimuksessa vuonna 2009 käytetty kyselylomake on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 1. Tässä tutkimuksessa käytetyistä kyselylomakkeen väittämistä muodostettiin summamuuttujat laskemalla yhteen kuhunkin muuttujaan kuuluvien vastausten pistemäärät. Pistemäärien summat jaettiin kunkin muuttujan väittämien lukumäärän mukaan, jotta asteikko palautui alkuperäiseksi. Ennen keskiarvosummamuuttujien muodostamista, väittämät tarvittaessa rekoodattiin niin, että kaikki väittämät olivat samansuuntaisia. Summamuuttujien reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Summamuuttujien alfa-kertoimet, keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukossa 2.

Suhtautumista yliopistomuutoksen toteutukseen selvitettiin tutkimushanketta varten kehitetyllä kyselylomakkeella, jonka väittämistä osa on mukailtu Pressure Management Indicator kyselystä (Piitulainen, Mauno, & Kinnunen, 2002) ja Kalimon, Olkkosen ja Toppisen (1993) muutostiedotusta koskevista väittämistä. Loput kyselyn väittämistä on kehitetty tutkimusta varten. Osallistujien suhtautumista yliopistomuutoksen toteutukseen kysyttiin 14 eri väittämällä, joita olivat esimerkiksi: *”Olen tyytyväinen siihen, miten muutokset yliopistossa toteutetaan”*, *”Muutoksista tiedotetaan avoimesti”* ja *”Minulla ei ole aikaa seurata yliopistossa tapahtuvia muutoksia”*. Väittämien paikkansapitävyyttä vastaajat arvioivat asteikolla 1 (= vahvasti eri mieltä) – 5 (= vahvasti samaa mieltä). Eksploratiivisen faktorianalyysin avulla selvitettiin väittämien tulkinnallisesti mielekkäin faktorirakenne käyttämällä rotaatiomenetelmänä vinokulmaista Direct Oblimin-rotaatiota, joka sallii faktoreiden korreloida keskenään (ks. liite 2). Faktorianalyysin perusteella muodostettiin kolme faktoria, jotka nimettiin väittämien sisällön mukaisesti: *tyytymättömyys yliopistomuutukseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa sekä tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen*. Faktoreista muodostettiin muiden muuttujien tavoin keskiarvosummamuuttujat.

Itseen liittyviä ydintulkintoja arvioitiin Judgen ym. (2003) kehittämän kyselymenetelmän (Core Self-Evaluations Scale, CSES) avulla. Kyselymenetelmä on havaittu luotettavaksi ja päteväksi itseen liittyvien ydintulkintojen kuvaajaksi useissa aikaisemmissa tutkimuksissa (Judge ym., 2003; Judge, Van Vianen, & De Pater, 2004). Kysely sisältää 12 väittämää, jotka kuvaavat vastaajan itsetuntoa, yleistynyttä pystyvyysuskoa, kontrolliorientaatiota sekä neuroottisuutta. Väittämiä olivat esimerkiksi: *”Luotan siihen että saavutan elämässäni ansaitsemani menestyksen”*, *”Kun epäonnistun, tunnen joskus itseni arvottomaksi”* ja *”Pystyn selviytymään useimmista ongelmistani”*. Vastaajat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä).

Tarmokkuutta arvioitiin Schaufelin ym. (2002) kehittämällä työn imun kyselymenetelmällä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES; ks. myös Hakanen, 2009a). Työn imu-kyselymenetelmästä on käytössä kaksi eri versiota: pitempi alkuperäinen versio (UWES-17; Schaufeli ym., 2002) ja siitä lyhennetty yhdeksän väittämän versio (UWES-9; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Aikaisempien tutkimusten perusteella molempien versioiden on havaittu kuvaavan luotettavasti ja pätevästi työn imun tasoa (Schaufeli ym., 2006; Seppälä ym., 2009). Tässä tutkimuksessa käytettiin lyhennettyä työn imun versiota, jossa tarmokkuutta arvioitiin kolmella väittämällä: *”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”*, *”Tunnen itseni vahvaksi ja*

tarmokkaaksi työssäni” ja *”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin*”. Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (= en koskaan) – 7 (= aina).

Tutkimuksen *taustamuuttujina* olivat sukupuoli (1= nainen, 2= mies), ikä (vuosina), henkilöstöryhmä (1= opetushenkilökunta, 2= tutkimushenkilökunta ja 3= muu henkilökunta) ja työsuhteen kesto (vuosina).

Taulukko 2. *Summamuuttujat ja niiden keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfa-kertoimet molemmilta tutkimusajankohdilta (vuodet 2009 ja 2010).*

Summamuuttujat	Osiot (vaihteluväli)	ka		kh		α	
		2009	2010	2009	2010	2009	2010
Suhtautuminen yliopisto- muutoksen toteutukseen	14						
- <i>Tyytymättömyys yliopistomuutokseen</i>	8 (1–5)	3.80	3.91	.59	.58	.81	.84
- <i>Aktiivisuus yliopistomuutoksessa</i>	4 (1–5)	3.29	3.41	.69	.66	.75	.72
- <i>Tyytyväisyys yliopisto- muutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen</i>	2 (1–5)	2.66	2.38	.81	.81	.78	.77
Itseen liittyvät ydintulkinnat	12 (1–7)	5.11	5.13	.87	.86	.88	.89
Tarmokkuus	3 (1–7)	4.81	4.82	1.01	1.06	.90	.91

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, α = Cronbachin alfa

2.3. Seuranta-aineiston edustavuus ja katoanalyysit

Yliopistojen koko henkilöstöön nähden ensimmäisen tutkimusajankohdan (vuoden 2008) aineistoa voidaan pitää edustavana (ks. Kinnunen ym., 2011). Eri henkilöstöryhmät olivat hyvin edustettuina, vaikkakin naiset ja määräaikaiset työntekijät olivat yliedustettuina. Seuranta-aineiston edustavuutta

tarkasteltiin suorittamalla katoanalyysit χ^2 -testillä ja riippumattomien otosten t-testillä. Katoanalyysin avulla selvitettiin, poikkesivatko tutkimuksen joko vuonna 2008 tai vuonna 2009 keskeyttäneet ja tutkimuksen jokaiseen tutkimusajankohtaan osallistuneet toisistaan taustamuuttujien ja tutkittavien ilmiöiden suhteen. Tulokset osoittivat, että tutkittavien ilmiöiden suhteen vuoden 2009 mittauskertaan osallistuneet henkilöt eivät eronneet seurantaan osallistuneista tyytymättömyyden yliopistomuutokseen, tyytyväisyyden yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen sekä itseen liittyvien ydintulkintojen osalta. Sen sijaan vähemmän tarmokkuutta kokeneet ($t(1312) = -2.04, p < .05$) ja vähemmän aktiivisuutta yliopistomuutoksessa raportoineet ($t(1312) = -2.39, p < .05$) olivat aliedustettuina vuoden 2010 aineistossa verrattuna vuoden 2009 aineistoon. Taustatekijöiden suhteen vuoden 2010 aineisto poikkesi sekä vuoden 2008 että vuoden 2009 aineistoista työsuhteen keston, iän ja työsuhteen tyyppin mukaan. Pitempään työsuhteessa olleet olivat yliedustettuina vuonna 2010 verrattuna vuoden 2008 ($t(761) = -3.56, p < .001$) ja vuoden 2009 ($t(761) = -3.56, p < .001$) aineistoihin. Nuoremmat työntekijät olivat aliedustettuina sekä vuonna 2008 ($t(1642) = -2.37, p < .05$) että vuonna 2009 ($t(1294) = -2.68, p < .05$) ja määräaikaiset työntekijät olivat yliedustettuina vuonna 2008 ($\chi^2(1) = 15.80, p < .001$, standardoitu jäännös -4.0) ja vuonna 2009 ($\chi^2(1) = 13.83, p < .001$, standardoitu jäännös -3.7). Vuoden 2010 aineisto erosi vuoden 2008 aineistosta sukupuolen suhteen siten, että miehet ($\chi^2(1) = 5.25, p < .05$, standardoitu jäännös -2.4) olivat vuonna 2010 aliedustettuina. Koulutukseltaan maisterin tutkinnon suorittaneet ($\chi^2(1) = 4.84, p < .05$, standardoitu jäännös -2.2) olivat aliedustettuina vuoden 2010 aineistossa verrattuna vuoden 2009 aineistoon.

2.4. Aineiston tilastollinen käsittely

Aineiston analysointi toteutettiin PASW Statistics 18 -ohjelmalla. Aineiston käsittely aloitettiin tutkittavien muuttujien yhteyksien, keskiarvojen ja -hajontojen kuvailulla. Tutkittavien muuttujien yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimien avulla. Analyyseissä selittävien muuttujien mahdollisten voimakkaiden korrelaatioiden varalta käytetään osittaiskorrelaatiokertoimia. *Toistomittausten kovarianssianalyysin* avulla tutkittiin päättämismuuttujien (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa, tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen avoimuuteen ja ajoitukseen, itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuus) sekä taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, henkilöstöryhmä ja tarmokkuus)

keskiarvoeroja ja -muutoksia vuoden seurannan aikana. Toistomittausten kovarianssianalyysissa ryhmäeroja tarkasteltiin sukupuolen ja henkilöstöryhmän osalta. Sen sijaan jatkuvat muuttajat kontrolloitiin eli ikä ja työsuhteen kesto asetettiin kovariaateiksi. Toistomittausten kovarianssianalyysin taustaoletuksiin kuuluu kunkin ryhmän varianssin yhtäsuuruus, jota testattiin Mauchlyn sfäärisyystestillä. Varianssianalyysissa lasketaan F -arvoille myös korjatut arvot, joten jos sfäärisyysoletus ei toteutunut, tuloksissa käytettiin Greenhouse-Geisser-korjausta. Toistomittausten varianssianalyysi ei selvitä sitä, minkä ryhmien välillä eroja mahdollisesti on. Tämän vuoksi tilastollisesti merkitseviä ryhmäkeskiarvoeroja tarkasteltiin suorittamalla parivertailut Bonferroni-korjauksilla.

Yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuuksien ja itseen liittyvien ydintulkintojen epäsuoria ja suoria yhteyksiä tarmokkuuteen tutkittiin *hierarkkisella regressioanalyysillä* ja *bootstrapping-menetelmällä*. Tarkoituksena oli tutkia, miten viimeisenä tutkimusajankohtana (vuonna 2010) yliopistomuutokseen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuudet ja itseen liittyvät ydintulkinnat selittävät tarmokkuutta. Lisäksi tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olivat itseen liittyvien ydintulkintojen ja yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuuksien pitkäkestoiset yhteydet tarmokkuuteen. Tämän vuoksi tutkittiin, miten itseen liittyvät ydintulkinnat ja yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuudet (vuosi 2009) selittävät tarmokkuutta (vuosi 2010) vuotta myöhemmin. Mahdollisten suorien yhteyksien lisäksi itseen liittyvien ydintulkintojen muuntavaa roolia tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysit suoritettiin erikseen kullekin yliopistomuutoksen suhtautumisen ulottuvuudelle (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen) ja erikseen eri tutkimusajankohdille.

Hierarkkinen regressioanalyysi toteutettiin käyttämällä enter-menetelmää. Muuttujien välisiä yhteyksiä tutkittiin lisäämällä ensimmäiselle askeleelle taustamuuttajat. Toiselle askeleelle tuli vuorollaan yksi yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuuksista (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa sekä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitus ja avoimuus) ja kolmannelle askeleelle lisättiin itseen liittyvät ydintulkinnat. Itseen liittyvien ydintulkintojen mahdollista muuntavaa yhteyttä tutkittiin laskemalla jokaisen standardoidun yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuuden ja itseen liittyvien ydintulkintojen välille yhdysvaikutustermit (interaktiotermit). Nämä yhdysvaikutustermit lisättiin kukin vuorollaan regressioanalyysin viimeiselle askeleelle. Muuttujan katsotaan toimivan muuntavana tekijänä, jos se muuttaa kahden muuttujan välisen yhteyden suuntaa tai voimakkuutta (Baron & Kenny, 1986).

Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuksien välittävää roolia itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä tutkittiin epäparametrisella bootstrapping-menetelmällä (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrapping on uudelleenotantamenetelmä, jossa otoksesta valitaan satunnaisesti useita havaintoja tuhansia kertoa, jolloin saadaan ns. bootstrapping-otoksia. Näitä otoksia käytetään epäsuorien yhteyksien luottamusvälien tarkasteluun. Bootstrapping-menetelmällä ei tarvitse kiinnittää huomiota jakaumien oletuksiin ja se sopii hyvin usean mediaattoriyhteyden tarkasteluun, sillä se sallii useiden epäsuorien yhteyksien samanaikaisen tarkastelun. Tämän vuoksi välittävien yhteyksien tarkastelussa bootstrapping on regressioanalyysia vaivattomampi. Regressioanalyysi on välittävien yhteyksien tarkastelussa työläs, koska se vaatii useita regressioanalyysin mallinnuksia ja selitysosuuksien tarkastelua, jotta nähdään, toteutuvatko välittävän tekijän voimassaoloa koskevat ehdot. Jotta muuttuja voi toimia välittävänä tekijänä, on sen täytettävä kolme ehtoa (Baron & Kenny, 1986). Ensinnäkin selittäjällä (itseään liittyvät ydintulkinnat) on oltava suora yhteys selitettävään (tarmokkuus) tekijään. Toiseksi selittäjän on oltava yhteydessä myös mediaattoreihin (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen) ja kolmanneksi mediaattorin on oltava yhteydessä selitettävään muuttujaan. Bootstrapping-menetelmällä näiden ehtojen toteutuminen voidaan tarkistaa regressioanalyysia vaivattomammin. Bootstrapping-menetelmällä myös selvitettiin, toimivatko muuttujat osittaisina vai täydellisenä mediaattoreina. Täydellisistä välittävistä yhteyksistä olisi kyse silloin, jos selittävä muuttuja ei ole enää tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä selitettävään muuttujaan, kun mediaattorin yhteys on kontrolloitu (Baron & Kenny, 1986). Osittaisesta mediaattorista on kyse silloin, kun myös selittäjän suora yhteys selitettävään säilyy merkitsevä. Bootstrapping suoritettiin hierarkkisen regressioanalyysin tavoin erikseen eri tutkimusajankohdille. Näin bootstrapping-malleja tehtiin kaksi: tarmokkuuden (vuosi 2010) selittäjät olivat ensimmäisessä mallissa vuodelta 2010 ja toisessa mallissa vuodelta 2009.

3. TULOKSET

3.1. Korrelaatiotarkastelut

Ensimmäiseksi muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla (ks. taulukko 3). Korrelaatiokertoimet osoittavat, että kaikkien tutkittavien muuttujien pysyvyys vuoden seurannan aikana oli korkea ($r = .57 - .85, p < .001$). Korrelaatiokertoimista havaitaan myös, että kaikki tutkittavat muuttujat eli yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuudet, itsen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuus olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä keskenään kumpanakin tutkimusajankohtana ($r = -.11 - .63, p < .001$). Yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ja itsen liittyvien ydintulkintojen välillä esiintyi yhteyttä siten, että tyytymättömyydellä yliopistomuutokseen oli negatiivinen korrelaatio itsen liittyviin ydintulkintoihin ($r = -.19 - -.22, p < .001$), kun puolestaan aktiivisuus yliopistomuutoksessa ($r = .22 - .25, p < .001$) ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($r = .13 - .14, p < .001$) olivat positiivisesti yhteydessä itsen liittyviin ydintulkintoihin. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä korkeammaksi yliopistotyöntekijä raportoi itsen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuuden, sitä tyytyväisempi yliopistotyöntekijä oli yliopistomuutokseen, sitä aktiivisempi hän oli yliopistomuutoksessa ja sitä tyytyväisempi hän oli yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen.

Korrelaatiokertoimet osoittavat, että tyytymättömyydellä yliopistomuutokseen oli negatiivinen yhteys tarmokkuuteen ($r = -.21 - -.23, p < .001$). Sen sijaan aktiivisuus yliopistomuutoksessa ($r = .22 - .24, p < .001$) ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($r = .13 - .15, p < .001$) korreloivat tarmokkuuden kanssa positiivisesti. Korrelaatiotarkastelut myös osoittavat, että itsen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä oli positiivinen korrelaatio ($r = .54 - .63, p < .001$). Henkilökunnan tyytyväisyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa, tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen sekä myönteiset itsen liittyvät ydintulkinnat olivat yhteydessä korkeampaan tarmokkuuteen.

Taustamuuttujista sukupuoli korreloi tarmokkuuden kanssa ($r = -.17, p < .001$; $r = -.08, p < .05$) siten, että naiset olivat miehiä tarmokkaampia molempina tutkimusajankohtina. Sen sijaan sukupuoli ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä suhtautumiseen yliopistomuutoksen

toteutukseen ja itseen liittyviin ydintulkintoihin. Ikä oli merkitsevästi yhteydessä kaikkiin tutkittaviin muuttujiin lukuun ottamatta tyytyväisyyttä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($r = -.02 - .05$, ns.). Molempina vuosina ikä oli yhteydessä aktiivisuuteen yliopistomuutoksessa ($r = .23$, $p < .001$; $r = .23$, $p < .001$), itseen liittyviin ydintulkintoihin ($r = .11$, $p < .001$; $r = .12$, $p < .001$) ja tarmokkuuteen ($r = .20$, $p < .001$; $r = .17$, $p < .001$). Ikä oli myös merkitsevästi yhteydessä vuoden 2009 tyytymättömyyteen yliopistomuutokseen ($r = .11$, $p < .001$). Iän kohotessa myös aktiivisuus yliopistomuutoksessa, itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuus kasvoivat, mutta myös tyytymättömyys yliopistomuutokseen lisääntyi. Henkilöstöryhmä oli negatiivisesti yhteydessä tyytymättömyyteen yliopistomuutoksessa molempina vuosina ($r = -.16$, $p < .001$; $r = -.13$, $p < .001$) sekä vuonna 2009 aktiivisuuteen yliopistomuutoksessa ($r = -.09$, $p < .01$) ja tarmokkuuteen ($r = -.07$, $p < .05$). Työsuhteen kesto korreloi tilastollisesti merkitsevästi kaikkien yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuksien kanssa siten, että tyytymättömyys yliopistomuutokseen ($r = .12$, $p < .001$; $r = .07$, $p < .05$) ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa ($r = .14$, $p < .001$; $r = .09$, $p < .01$) lisääntyi, kun puolestaan tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($r = -.08$, $p < .05$) laski sitä mukaan, kun työsuhte piteni. Lisäksi työsuhteen kesto oli positiivisesti yhteydessä itseen liittyviin ydintulkintoihin vuonna 2009 ($r = .07$, $p < .05$) ja tarmokkuuteen molempina tutkimusajankohtina ($r = .12$, $p < .001$; $r = .10$, $p < .01$), joten mitä pitempään työntekijä oli työsuhteessa, sitä korkeammaksi hän koki itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuuden.

Taustamuuttujista ikä ja työsuhteen kesto korreloivat voimakkaasti keskenään ($r = .67$, $p < .001$), minkä vuoksi ennen toistomittausten kovarianssianalyysia ja regressioanalyysia tarkasteltiin näiden kahden muuttujan osittaiskorrelaatiota multikollinearisuuden välttämiseksi. Kovarianssianalyysissa multikollinearisuus kovariaattien kesken ja regressioanalyysissa selittävien muuttujien kesken voi aiheuttaa tulkinnallisia ja teknisiä ongelmia. Osittaiskorrelaatiokertoimien avulla selvitettiin, ovatko ikä ja työsuhteen kesto yhteydessä tutkittaviin muuttujiin, kun vuorollaan toisen muuttujan yhteys oli vakioitu. Tulokset osoittivat, että ikä oli yhteydessä tarmokkuuteen ($r_{xy.z} = .15$, $p < .001$), itseen liittyviin ydintulkintoihin ($r_{xy.z} = .09$, $p < .01$) ja aktiivisuuteen yliopistomuutoksessa ($r_{xy.z} = .19$, $p < .001$). Työsuhteen kesto oli puolestaan yhteydessä tyytyväisyyteen yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($r_{xy.z} = -.07$, $p < .05$), kun iän yhteys oli vakioitu. Ikä ja työsuhteen kesto eivät kumpikaan olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä tyytymättömyyteen yliopistomuutokseen, kun toisen yhteys oli vakioitu, mutta työsuhteen keston osittaiskorrelaatiokerroin ($r_{xy.z} = .06$, $p < .07$) oli iän osittaiskorrelaatiota suurempi.

Osittaiskorrelaatiokertoimiin pohjautuen suoritettiin toistomittausten varianssianalyysit siten, että ikä toimi kovariaattina tarmokkuuden, itseen liittyvien ydintulkintojen ja aktiivisuuden yliopistomuutoksessa kohdalla ja työsuhteen kesto toimi kovariaattina tyytymättömyyden yliopistomuutokseen ja tyytyväisyyden yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen kohdalla. Koska työsuhteen kesto ei ollut yhteydessä tarmokkuuteen, kun ikä oli vakioitu, jätettiin se pois regressioanalyysistä.

TAULUKKO 3. Muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Sukupuoli (1= nainen, 2= mies)													
2. Ikä (vuosina)	.041												
3. Henkilöstöryhmä (1= opetus 2= tutkimus, 3= muu)	-.188***	-.069*											
4. Työsuhteen kesto (vuosina)	.062	.667***	.016										
Vuosi 2009													
5. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen	.057	.106***	-.160***	.117***									
6. Aktiivisuus yliopistomuutoksessa	.017	.230***	-.015	.141***	.061								
7. Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen	-.014	-.049	.039	-.078*	-.474***	-.059							
8. Itseen liittyvät ydintulkinnat	.024	.113***	-.008	.067*	-.206***	.243***	.131***						
9. Tarmokkuus	-.116***	.204***	-.034	.122***	-.218***	.233***	.172***	.586***					
Vuosi 2010													
10. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen	.043	.058	-.127***	.073*	.651***	-.008	-.388***	-.190***	-.214***				
11. Aktiivisuus yliopistomuutoksessa	.015	.172***	-.085**	.089**	.039	.694***	-.072*	.226***	.223***	.029			
12. Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen	.009	-.016	-.005	-.009	-.413***	-.086**	.567***	.113***	.123***	-.550***	-.040		
13. Itseen liittyvät ydintulkinnat	.005	.120***	.001	.061	-.218***	.218***	.130***	.844***	.535***	-.209***	.246***	.138***	
14. Tarmokkuus	-.079*	.174***	-.073*	.096**	-.207***	.220***	.126***	.555***	.761***	-.229***	.244***	.152***	.631***

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

3.2. Keskiarvoerot ja -muutokset

Taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, henkilöstöryhmä ja työsuhteen kesto) keskiarvojen eroja ja muutoksia yliopistomuutoksen toteutuksen suhtautumisen ulottuvuuksien (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen), itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden suhteen tarkasteltiin toistomittausten kovarianssianalyysillä, jossa tarkasteltiin luokittelevien tekijöiden (sukupuoli ja henkilöstöryhmä) ryhmäeroja. Jatkuvat muuttujat asetettiin kovariaateiksi osittaiskorrelaatioihin perustuen siten, että iän yhteys vakioitiin tarmokkuuden, itseen liittyvien ydintulkintojen ja aktiivisuuden osalta ja työsuhteen kesto tyytymättömyyden yliopistomuutokseen ja tyytyväisyyden yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen osalta.

Ensiksi tarkasteltiin yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden keskiarvojen ajallisia muutoksia vuoden seurannan aikana (ks. taulukko 4). Toistettujen mittausten kovarianssianalyysin tulokset osoittivat, että ajalla oli päävaikutus kaikkien yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuksien kohdalla: tyytymättömyydellä yliopistomuutokseen ($F(918) = 25.81, p < .001$), aktiivisuudella yliopistomuutoksessa ($F(904) = 17.01, p < .001$) ja tyytyväisyydellä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($F(918) = 62.84, p < .001$). Työntekijät olivat tyytymättömämpiä yliopistomuutokseen vuonna 2010 ($ka = 3.89, kh = .61$) kuin vuonna 2009 ($ka = 3.78, kh = .60$). Myös tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen oli laskenut vuonna 2010 ($ka = 2.41, kh = .85$) verrattuna vuoteen 2009 ($ka = 2.67, kh = .81$). Aktiivisuus yliopistomuutoksessa oli puolestaan noussut vuoden seurannan aikana, koska vuonna 2010 ($ka = 3.42, kh = .69$) työntekijät olivat aktiivisempia yliopistomuutoksessa kuin vuonna 2009 ($ka = 3.31, kh = .70$). Itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden kohdalla ajalla ei ollut päävaikutusta, joten kokemukset itseen liittyvissä ydintulkinnoissa ja tarmokkuudessa ei muuttunut vuoden seurannan aikana.

TAULUKKO 4. Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden kokeminen sukupuolen mukaan vuoden seurannan aikana

	Sukupuoli				F-arvo	Ryhmien väliset erot	Ajallinen muutos	Ryhmä x aika	Pari-vertailut ^a
	Nainen (1)		Mies (2)						
	2009	2010	2009	2010					
Muuttuja (vaihteluväli)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)	ka (kh)					
Tyytymättömyys yliopistomuutokseen (1–5)	3.76 (.57)	3.87 (.59)	3.83 (.66)	3.92 (.66)	1.19 <i>ns.</i>	25.81***	.002 <i>ns.</i>		
Aktiivisuus yliopistomuutoksessa (1–5)	3.31 (.69)	3.41 (.67)	3.33 (.73)	3.44 (.73)	.036 <i>ns.</i>	17.01***	.032 <i>ns.</i>		
Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen (1–5)	2.67 (.80)	2.41 (.83)	2.65 (.84)	2.42 (.88)	.001 <i>ns.</i>	62.84***	.003 <i>ns.</i>		
Itseen liittyvät ydintulkinnat (1–7)	5.04 (.86)	5.06 (.88)	5.09 (.89)	5.08 (.89)	.017 <i>ns.</i>	.183 <i>ns.</i>	.293 <i>ns.</i>		
Tarmokkuus (1–7)	4.92 (.97)	4.89 (1.00)	4.69 (1.04)	4.72 (1.12)	14.96***	.594 <i>ns.</i>	.394 <i>ns.</i>	2 < 1	

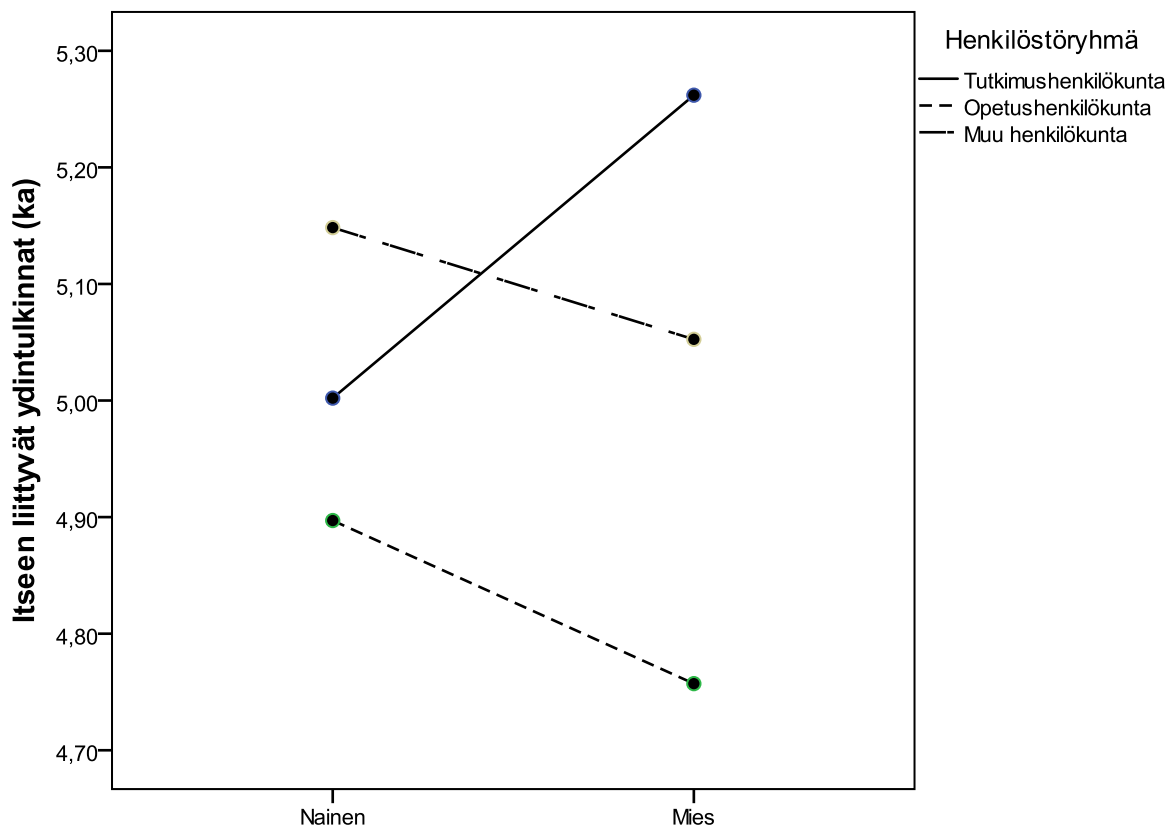
^a Bonferroni-korjaus. Taulukkoon merkitty näkyviin tilastollisesti merkittävät tulokset

*** $p < .001$

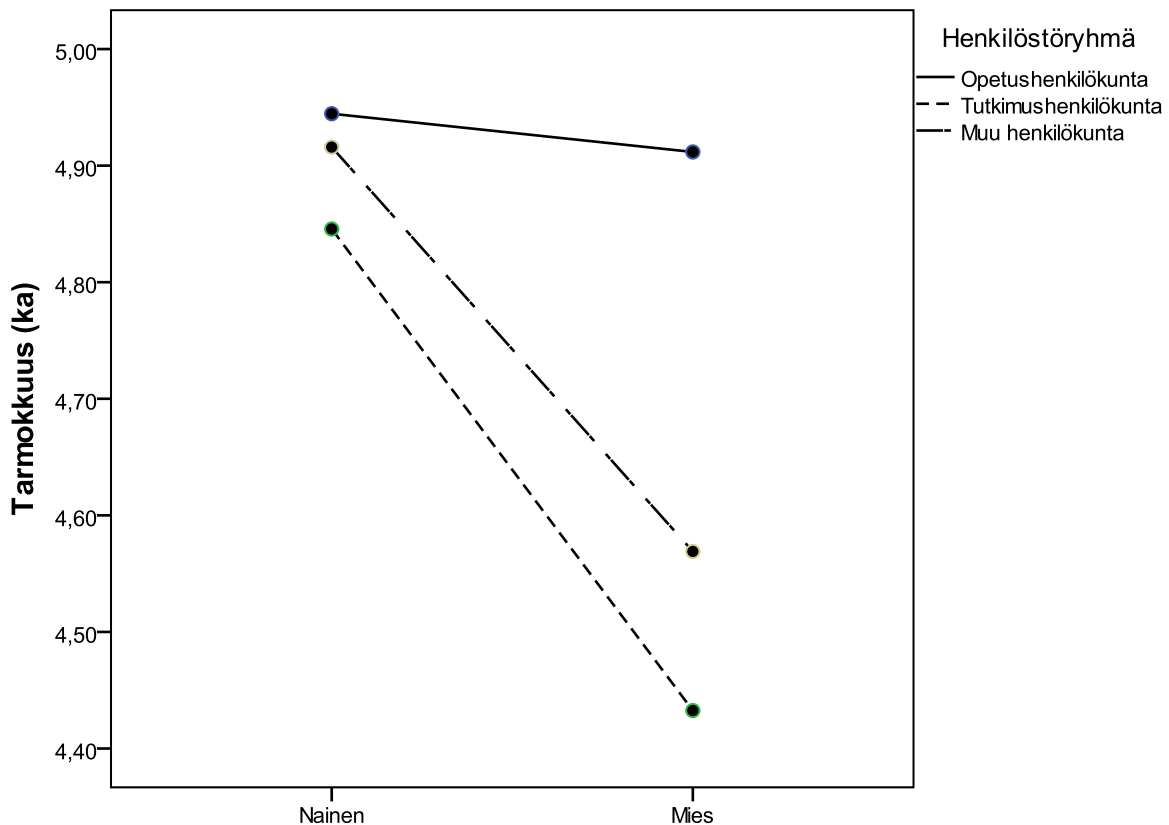
Seuraavaksi tarkasteltiin taustatekijöiden yhteyksiä tutkittaviin muuttujiin. Tulokset osoittivat, että sukupuolella ja henkilöstöryhmällä oli yhdysvaikutus itseen liittyvissä ydintulkinnoina ($F(901) = 4.82, p < .01$) ja tarmokkuudessa ($F(904) = 5.62, p < .05$). Sukupuolen ja henkilöstöryhmän yhdysvaikutus itseen liittyvissä ydintulkinnoina näkyy siten, että tutkimushenkilökunnassa naisten itseen liittyvät ydintulkinnat olivat miehiä matalammat, kun puolestaan muissa henkilöstöryhmissä naisilla itseen liittyvät ydintulkinnat olivat miehiä korkeammat (ks. kuvio 3.). Opetushenkilökunta raportoi sukupuolesta riippumatta itseen liittyvät ydintulkinnat muita henkilöstöryhmiä matalammaksi. Sen sijaan naisista muu henkilökunta koki itseen liittyvät ydintulkinnat tutkimushenkilöstöä korkeammaksi, kun miehillä asia oli päinvastoin: tutkimushenkilöstöä raportoi muuta henkilökuntaa korkeammaksi itseen liittyvät ydintulkinnat.

Henkilöstöryhmän ja sukupuolen yhdysvaikutus tarmokkuudessa on esitetty kuviossa 4. Kuvio osoittaa, ettei tarmokkuudessa ole sukupuolten välillä eroa opetushenkilöstössä. Sen sijaan tutkimushenkilöstössä ja muussa henkilökunnassa naiset olivat miehiä tarmokkaampia.

Yhdysvaikutusten lisäksi sukupuolella oli tarmokkuuteen päävaikutus (ks. taulukko 4). Miehet ja naiset erosivat toisistaan tarmokkuudessa ($F(904) = 14.96, p < .001$) siten, että naiset kokivat tarmokkuutta miehiä enemmän koko seurannan ajan. Muiden muuttujien suhteen miesten ja naisten välillä ei ollut eroa eikä myöskään sukupuolella ollut ajan kanssa yhdysvaikutusta minkään muuttujan kohdalla.



Kuvio 3. Sukupuolen ja henkilöstöryhmän yhdysvaikutus itseen liittyvissä ydintulkinnnoissa



Kuvio 4. Sukupuolen ja henkilöstöryhmän yhdysvaikutus tarmokkuuden kokemisessa

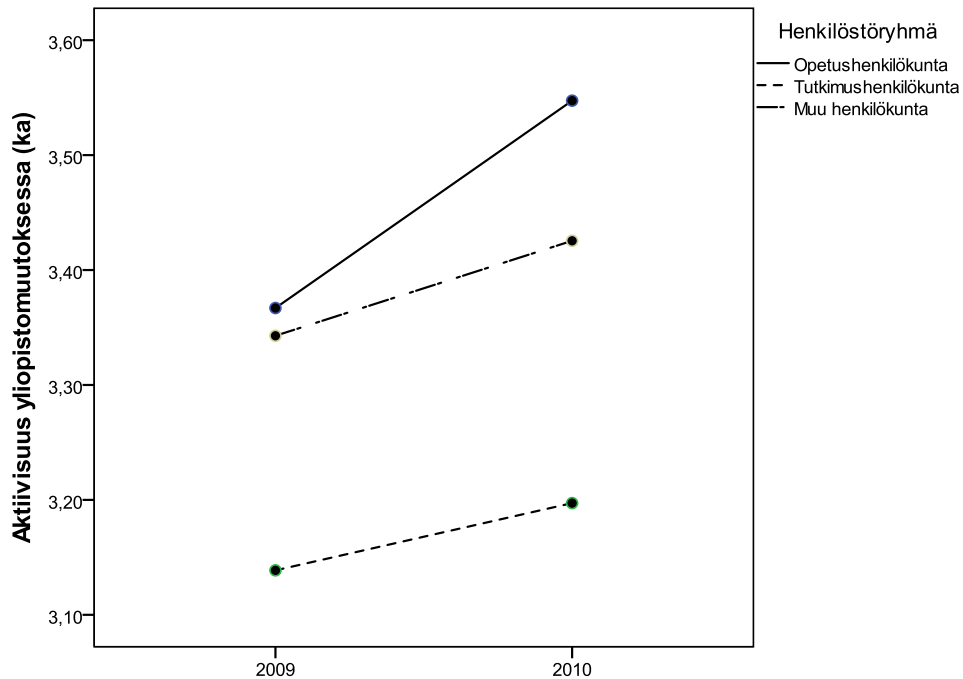
Henkilöstöryhmät erosivat toisistaan tyytymättömyydessä yliopistomuutokseen ($F(904) = 8.41, p < .001$), aktiivisuudessa yliopistomuutoksessa ($F(904) = 10.97, p < .001$), itseen liittyvissä ydintulkinnoissa ($F(904) = 7.43, p < .001$) ja tarmokkuudessa ($F(904) = 5.62, p < .05$) (ks. taulukko 5). Vain tyytyväisyydessä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa henkilöstöryhmien välillä. Parittaiset vertailut osoittivat, että tutkimushenkilökunta oli muuta henkilökuntaa tyytymättömämpi yliopistomuutokseen, mutta ero opetushenkilökuntaan ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Tutkimushenkilökunnalla aktiivisuus yliopistomuutoksessa oli opetushenkilökuntaa ja muuta henkilökuntaa vähäisempää ($p < .001$) ja tutkimushenkilökunta koki myös itseen liittyvät ydintulkinnat matalammaksi kuin opetushenkilökunta ($p < .001$) ja muu henkilökunta ($p < .01$). Henkilöstöryhmällä oli myös ajan kanssa yhdysvaikutus aktiivisuudessa yliopistomuutokseen ($F(904) = 3.48, p < .01$) (ks. kuvio 5). Kuviosta havaitaan, että opetushenkilökunnalla aktiivisuus lisääntyi vuonna 2010 muita henkilöstöryhmiä enemmän.

TAULUKKO 5. Yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden kokeminen henkilöstöryhmän mukaan vuoden seurannan aikana

	Henkilöstöryhmä						F-arvo		
	1. Opetushenkilökunta		2. Tutkimushenkilökunta		3. Muu henkilökunta		Ryhmi- väliset erot	Ryhmä x aika	Pari- vertailut ^a
	2009 ka (kh)	2010 ka (kh)	2009 ka (kh)	2010 ka (kh)	2009 ka (kh)	2010 ka (kh)			
Muuttuja (vaihteluväli)									
Tyytymättömyys yliopistomuutokseen (1—5)	3.91 (.61)	4.00 (.62)	3.73 (.58)	3.83 (.59)	3.70 (.59)	3.82 (.61)	8.41***	.47 ns.	1 > 3
Aktiivisuus yliopistomuutoksessa (1—5)	3.40 (.67)	3.57 (.67)	3.06 (.75)	3.16 (.74)	3.37 (.66)	3.43 (.64)	10.97***	3.48**	2 < 1, 3
Tyytyväisyys yliopisto- muutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen (1—5)	2.62 (.85)	2.41 (.87)	2.70 (.77)	2.44 (.79)	2.69 (.80)	2.40 (.85)	.85 ns.	.56 ns.	
Itseen liittyvät ydintulkinnat (1—7)	5.13 (.84)	5.14 (.88)	4.80 (.91)	4.81 (.94)	5.12 (.85)	5.14 (.84)	7.43***	.19 ns.	2 < 1,3
Tarmokkuus (1—7)	4.97 (.94)	4.99 (.96)	4.56 (1.02)	4.60 (1.05)	4.88 (1.01)	4.82 (1.08)	4.06*	1.47 ns.	2 < 1

^a Bonferroni-korjaus. Taulukkoon merkitty näkyviin tilastollisesti merkittävät tulokset

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



Kuvio 5. Aktiivisuus yliopistomuutoksessa henkilöstöryhmän mukaan vuosina 2009 ja 2010

Kovariaatteista ikä oli yhteydessä aktiivisuuteen yliopistomuutoksessa ($F(904) = 19.65, p < .001$) sekä tarmokkuuteen ($F(904) = 23.14, p < .001$). Korrelaatiotarkastelut osoittivat, että iän karttuessa aktiivisuus yliopistomuutoksessa ($r = .23, p < .001$; $r = .17, p < .001$) sekä tarmokkuus ($r = .20, p < .001$; $r = .17, p < .001$) lisääntyivät molempina tutkimusajankohtina. Itseen liittyviin ydintulkintoihin iällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää päävaikutusta. Työsuhteen kestolla oli yhteys tyytymättömyyteen yliopistomuutokseen ($F(904) = 7.55, p < .01$). Korrelaatiokerroimen perusteella voidaan päätellä, että työsuhteessa pitempään olleet työntekijät olivat tyytymättömämpiä yliopistomuutokseen ($r = .12, p < .001$; $r = .07, p < .001$). Sen sijaan työsuhteen kestolla ei ollut päävaikutusta yliopistomuutoksen tiedotukseen ja avoimuuteen.

3.3. Hierarkkiset regressioanalyysit

Hierarkkisten regressioanalyysien avulla tarkasteltiin, kuinka yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautuminen ja itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä tarmokkuuteen, kun taustatekijät on otettu huomioon. Lisäksi tutkittiin, muuntaako (moderoiko) itseen liittyvät ydintulkinnat yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen faktoreiden ja tarmokkuuden välistä yhteyttä. Regressioanalyysit suoritettiin kahteen kertaan, joista ensimmäisessä mallissa selittäjät olivat vuodelta 2009 ja toisessa vuodelta 2010. Selitettävänä oli kummassakin mallissa toisen tutkimusajankohdan tarmokkuus (vuosi 2010). Koska yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen faktorit korreloivat merkitsevästi keskenään ($r = .07$ $-.55$, $p < .001$), regressioanalyysit tehtiin erikseen kullekin faktorille (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen). Taustamuuttujista työsuhteen kesto jätettiin regressioanalyysien ulkopuolelle, koska työsuhteen kesto ei ollut yhteydessä tarmokkuuteen, kun ikä oli vakioitu ($r_{xy.z} = -.024$, *ns.*).

Regressioanalyyseissa ensimmäiselle askeleelle malliin tuotiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä ja henkilöstöryhmä), toiselle askeleelle vuorollaan yksi yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuksista (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitus ja avoimuus) ja kolmannelle itseen liittyvät ydintulkinnat. Mahdollisia moderaattoriyhteyksiä tutkittiin asettamalla kunkin yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuden ja itseen liittyvän ydintulkinnan yhdysvaikutustermi (interaktiotermi) neljännelle askeleelle. Regressioanalyysien tulokset on raportoitu erikseen kunkin yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuden mukaan.

3.3.1. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen

Taulukossa 6 on esitetty kahden regressioanalyysimallin tulokset, joissa vuonna 2010 koettua tarmokkuutta selitetään ensimmäisessä mallissa vuoden 2009 tyytymättömyydellä yliopistomuutokseen ja itseen liittyvillä ydintulkinnoina ja toisessa mallissa tyytymättömyys yliopistomuutokseen ja itseen liittyvät ydintulkinnat ovat vuodelta 2010. Tulokset kummassakin mallissa olivat hyvin samanlaiset: molemmat mallit selittivät tarmokkuuden vaihtelusta 43 %.

Tulokset osoittivat, että vuonna 2009 ja vuonna 2010 kaikki selittäjät olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ($p < .001$) tarmokkuuteen lukuun ottamatta interaktiotermiä. Taustatekijöistä kaikki muuttujat eli sukupuoli ($\beta = -.11, p < .001, \beta = -.10, p < .001$), ikä ($\beta = -.13, p < .001; \beta = -.11, p < .001$) ja henkilöstöryhmä ($\beta = -.10, p < .001; \beta = -.10, p < .001$) selittävät tilastollisesti merkitsevästi tarmokkuutta, yhdessä taustamuuttujat selittivät tarmokkuuden vaihtelusta vain 4.2 %.

Tyytymättömyys yliopistomuutokseen ($\beta = -.12, p < .001; \beta = -.13, p < .001$) selitti tarmokkuutta negatiivisesti. Toisin sanoen tyytymättömyys yliopistomuutokseen oli yhteydessä vähäiseen tarmokkuuden kokemiseen. Itseen liittyvät ydintulkinnat ($\beta = .52, p < .001; \beta = .59, p < .001$) selittivät tarmokkuutta positiivisesti eli korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä korkeaan tarmokkuuteen. Itseen liittyvien ydintulkintojen selitysosuudet olivat 25 % vuonna 2009 ja 33 % vuonna 2010. Itseen liittyvien ydintulkintojen toiminen moderaattorina tyytymättömyyden yliopistomuutokseen ja tarmokkuuden välillä ei saanut tukea ($\beta = .02, ns.; \beta = .03, ns.$). Toisin sanoen itseen liittyvät ydintulkinnat eivät muuntaneet yliopistomuutokseen tyytymättömyyden ja tarmokkuuden välistä yhteyttä.

Taulukko 6. Tarmokkuuden (vuosi 2010) selittyminen vuoden 2009 ja vuoden 2010 tyytymättömyydellä yliopistomuutokseen ja itseen liittyvillä ydintulkinnoilla

Muuttujat	Selitettävä muuttuja Tarmokkuus (vuosi 2010)			Muuttujat	Selitettävä muuttuja Tarmokkuus (vuosi 2010)		
	β	ΔR^2	R^2		β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1.</i> Taustamuuttujat		.042***	.042***	<i>Askel 1.</i> Taustamuuttujat		.043***	.043***
Sukupuoli	-.106***			Sukupuoli	-.099***		
Ikä	.128***			Ikä	.110***		
Henkilöstöryhmä	-.102***			Henkilöstöryhmä	-.102***		
<i>Askel 2.</i> Yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuus		.054***	.103***	<i>Askel 2.</i> Yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ulottuvuus		.061***	.103***
Tyytymättömyys yliopistomuutokseen (2009)	-.124***			Tyytymättömyys yliopistomuutokseen (2009)	-.125***		
<i>Askel 3.</i>		.250***	.433***	<i>Askel 3.</i>		.329***	.433***
Itseen liittyvät ydintulkinnat (2009)	.515***			Itseen liittyvät ydintulkinnat (2010)	.589***		
<i>Askel 4.</i> Interaktiotermi		.000	.434***	<i>Askel 4.</i> Interaktiotermi		.001	.434***
Tyytymättömyys yliopistomuutokseen x Itseen liittyvät ydintulkinnat (2009)	.020			Tyytymättömyys yliopistomuutokseen x Itseen liittyvät ydintulkinnat (2010)	.029		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), R^2 = mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

*** $p < .001$

3.3.2. Aktiivisuus yliopistomuutoksessa

Regressioanalyysin molempien mallien tulokset aktiivisuuden osalta on esitetty taulukossa 7. Tulokset osoittavat, että vuoden 2009 selittäjät selittivät tarmokkuuden vaihtelusta 34 %, kun vuoden 2010 selittäjät selittivät tarmokkuuden vaihtelusta 43 %. Molemmissa malleissa kaikki malliin lisätyt muuttujat olivat tilastollisesti merkitseviä paitsi interaktiotermin, joten taustatekijät, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja itseen liittyvät ydintulkinnat olivat suoraan yhteydessä tarmokkuuteen. Selitysosuudet taustatekijöillä ja aktiivisuudella yliopistomuutoksessa oli molemmissa malleissa samankaltaiset. Sukupuoli ($\beta = -.11, p < .001$; $\beta = -.10, p < .001$), ikä ($\beta = .10, p < .001$; $\beta = .09, p < .001$) ja henkilöstöryhmä ($\beta = -.08, p < .001$; $\beta = -.08, p < .001$) selittivät tarmokkuutta ensimmäisessä mallissa 4.2 % ja toisessa mallissa 4.3 %. Aktiivisuus yliopistomuutoksessa ($\beta = .08, p < .01$; $\beta = .08, p < .01$) selitti tarmokkuuden vaihtelusta ensimmäisessä mallissa 4 % ja toisessa mallissa 5 %. Tulokset osoittavat, että aktiivisuus yliopistomuutoksessa oli positiivisesti yhteydessä tarmokkuuteen. Suurin ero malleissa oli itseen liittyvissä ydintulkintoissa, jonka selitysosuus oli myös selittäväistä muuttujista suurin. Vuoden 2009 itseen liittyvät ydintulkinnat ($\beta = .52, p < .001$) selitti tarmokkuutta 26 %, kun vuonna 2010 itseen liittyvien ydintulkintojen ($\beta = .60, p < .001$) selitysosuus oli 34 %. Interaktiotermin ($\beta = -.02, ns.$; $\beta = -.03, ns.$) ei ollut tilastollisesti merkitsevä kummassakaan mallissa, joten itseen liittyvät ydintulkinnat eivät muuntaneet aktiivisuuden yliopistomuutoksessa ja tarmokkuuden välistä yhteyttä.

TAULUKKO 7. Tarmokkuuden (vuosi 2010) selittyminen vuoden 2009 ja vuoden 2010 aktiivisuudella yliopistomuutoksessa ja itseen liittyvillä ydintulkinnoilla

Muuttujat	Selitettävä muuttuja Tarmokkuus (vuosi 2010)				Selitettävä muuttuja Tarmokkuus (vuosi 2010)		
	β	ΔR^2	R^2		β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1. Taustamuuttujat</i>		.042***	.042***	<i>Askel 1. Taustamuuttujat</i>		.043***	.043***
Sukupuoli	-.110***			Sukupuoli	-.102***		
Ikä	.096***			Ikä	.087***		
Henkilöstöryhmä	-.083**			Henkilöstöryhmä	-.082**		
<i>Askel 2. Yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen ulottuvuus</i>		.037***	.080***	<i>Askel 2. Yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen ulottuvuus</i>		.047***	.090***
Aktiivisuus yliopistomuutoksessa (2009)	.077**			Aktiivisuus yliopistomuutoksessa (2010)	.080**		
<i>Askel 3.</i>		.258***	.338***	<i>Askel 3.</i>		.335***	.425***
Itseen liittyvät ydintulkinnat (2009)	.524***			Itseen liittyvät ydintulkinnat (2010)	.597***		
<i>Askel 4. Interaktiotermit</i>		.000	.338***	<i>Askel 4. Interaktiotermit</i>		.001	.426***
Aktiivisuus yliopistomuutoksessa x Itseen liittyvät ydintulkinnat (2009)	-.015			Aktiivisuus yliopistomuutoksessa x Itseen liittyvät ydintulkinnat (2010)	-.026		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), R^2 = mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

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

3.3.3. Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen

Taulukossa 8 on esitetty regressioanalyysin tulokset, jossa tarmokkuutta selitettiin tyytyväisyydellä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ja itseen liittyvillä ydintulkintoilla. Tulokset osoittivat, että vuoden 2009 muuttajat selittävät tarmokkuuden vaihtelusta 34 % ja vuoden 2010 muuttajat selittivät tarmokkuutta 42 %. Molemmissa malleissa interaktiotermiä lukuun ottamatta kaikki selittäjät olivat yhteydessä tarmokkuuteen. Taustatekijöiden ja tyytyväisyyden yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen selitysosuudet olivat molemmissa malleissa samankaltaiset: vuonna 2009 taustatekijät selittivät tarmokkuudesta 4.2 % ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen selitti 1.9 %, kun vuonna 2010 taustatekijät selittivät tarmokkuudesta 4.3 % ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen 2.1 %. Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ($\beta = .07, p < .05$) oli positiivisesti yhteydessä tarmokkuuteen eli mitä tyytyväisempi työntekijä oli yliopistomuutoksen tiedotukseen, sitä enemmän hän koki tarmokkuutta. Itseen liittyvät ydintulkinnat ($\beta = .53, p < .001$; $\beta = .61, p < .001$) selittivät tarmokkuutta positiivisesti eli korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat olivat yhteydessä korkeaan tarmokkuuteen. Itseen liittyvät ydintulkinnat selittivät malliin lisätyistä muuttujista eniten tarmokkuutta: sen selitysosuus oli ensimmäisessä mallissa 34 % ja toisessa mallissa 42 %. Itseen liittyvien ydintulkintojen toiminen moderaattorina tyytyväisyyden yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ja tarmokkuuden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($\beta = -.02, ns.$) kummassakaan mallissa.

Taulukko 8. Vuoden 2010 tarmokkuuden selittyminen vuoden 2009 ja vuoden 2010 tyytyväisyydellä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ja itseen liittyvillä ydintulkinnolla.

Muuttujat	Selitettävä muuttuja Tarmokkuus (vuosi 2010)				Selitettävä muuttuja Tarmokkuus (vuosi 2010)		
	β	ΔR^2	R^2		β	ΔR^2	R^2
<i>Askel 1.</i> Taustamuuttujat		.042***	.042***	<i>Askel 1.</i> Taustamuuttujat		.043***	.043***
Sukupuoli	-.109***			Sukupuoli	-.103***		
Ikä	.118***			Ikä	.100***		
Henkilöstöryhmä	-.086**			Henkilöstöryhmä	-.088***		
<i>Askel 2.</i> Yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen ulottuvuus		.019***	.062***	<i>Askel 2.</i> Yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen ulottuvuus		.021***	.063***
Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen (vuosi 2009)	.067*			Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen (vuosi 2010)	.068**		
<i>Askel 3.</i>		.275***	.337***	<i>Askel 3.</i>		.360***	.424***
Itseen liittyvät ydintulkinnat (vuosi 2009)	.532***			Itseen liittyvät ydintulkinnat (vuosi 2010)	.609***		
<i>Askel 4.</i> Interaktiotermi		.000	.337***	<i>Askel 4.</i> Interaktiotermi		.001	.424***
Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen x Itseen liittyvät ydintulkinnat (vuosi 2009)	-.021			Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen x Itseen liittyvät ydintulkinnat (vuosi 2010)	-.023		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), R^2 = mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

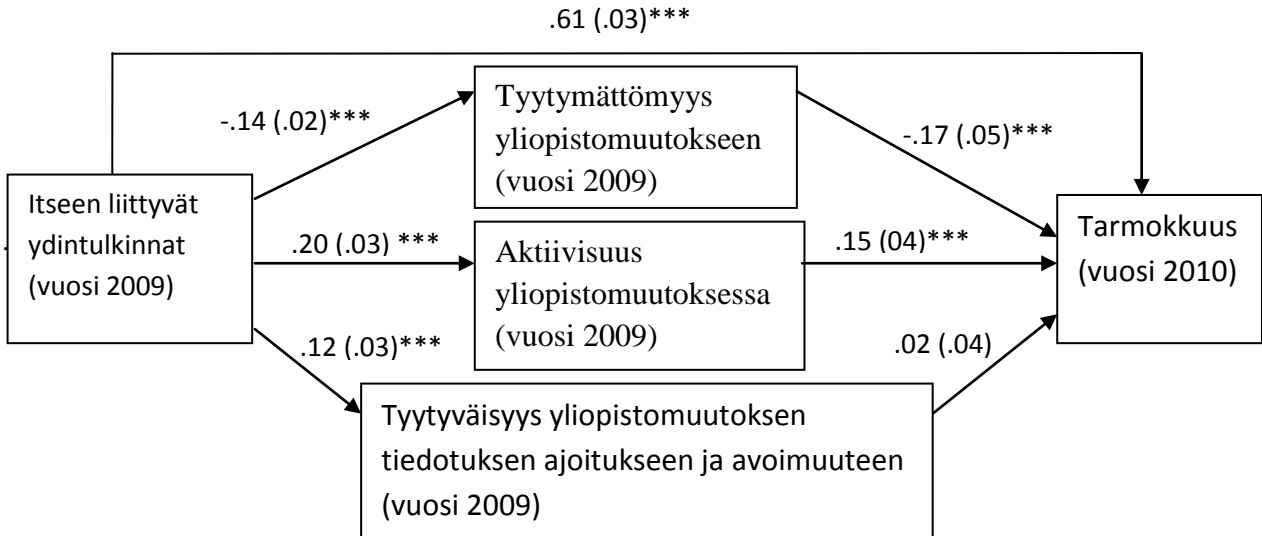
*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3.4. Mediaattorianalyysit

Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ulottuvuuksien (tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen) mahdollisia mediaattoriyhteyksiä itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä tutkittiin bootstrapping-menetelmällä, joka sallii useiden välittävien yhteyksien tarkastelun samassa mallissa (Preacher & Hayes, 2008). Tämän vuoksi yliopistomuutoksen ulottuvuuksia voitiin tutkia regressioanalyyseista poiketen yhtä aikaa samassa mallissa. Bootstrapping-malleja tehtiin kaksi: ensimmäisessä bootstrapping-mallissa katsottiin, välittävätkö vuoden 2009 yliopistomuutoksen ulottuvuudet vuoden 2009 itseen liittyvien ydintulkintojen ja vuoden 2010 tarmokkuuden välistä yhteyttä. Toisessa bootstrapping-mallissa kaikki muuttujat oli mitattu vuodelta 2010. Välittävien yhteyksien lisäksi bootstrapping-menetelmällä katsottiin, oliko itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä mahdollinen suora yhteys vai toimivatko yliopistomuutoksen toteutuksen suhtautumisen ulottuvuudet täydellisinä mediaattoreina. Tulokset molemmissa malleissa olivat hyvin samankaltaiset (ks. kuviot 4 ja 5). Kuvioista havaitaan, että itseen liittyvät ydintulkinnat olivat yhteydessä suhtautumiseen yliopistomuutoksen toteutukseen ja tarmokkuuteen. Myös tyytymättömyys yliopistomuutoksessa ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa olivat yhteydessä tarmokkuuteen. Sen sijaan tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ei ollut yhteydessä tarmokkuuteen kummassakaan mallissa.

Tulokset osoittivat, että tyytymättömyys yliopistomuutoksessa ($B = .03$, keskivirhe = $.01$, 95 % luottamusväli $[.01, .05]$) ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa ($B = .03$, keskivirhe = $.01$, 95 % luottamusväli $[.01, .05]$) toimivat mediaattoreina kummassakin mallissa. Sen sijaan tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ei toiminut mediaattorina itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä ($B = .00$, keskivirhe = $.01$, 95 % luottamusväli $[-.01, .02]$). Kuvioista 5 ja 6 voidaan havaita, että tyytymättömyys yliopistomuutokseen ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa toimivat osittaisina mediaattoreina itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä, sillä mediaattoriyhteyksistä huolimatta itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä oli myös merkitsevä suora yhteys ($B = .608$, keskivirhe = $.034$, $p < .001$). Tämä tarkoittaa sitä, että välittävistä yhteyksistä huolimatta myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat olivat myös suoraan yhteydessä korkeampaan tarmokkuuteen. Välittävät yhteydet kertovat siitä, että

mitä korkeammaksi henkilö koki itseen liittyvät ydintulkinnat, sitä tyytyväisempi ja aktiivisempi hän oli yliopistomuutoksessa, mikä puolestaan oli yhteydessä korkeampaan tarmokkuuteen.

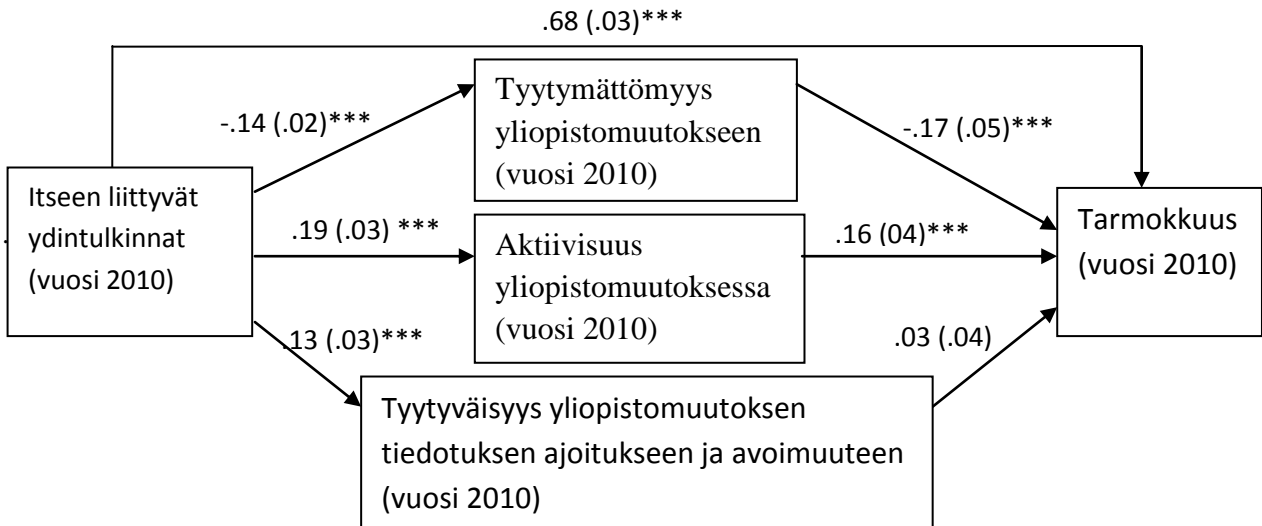


Huom. *** $p < .001$

Kuviossa esitetty estimaatit ja suluissa keskivirheet

95 %:n luottamusvälit: Tyytymättömyys yliopistomuutokseen [.009, .046], Aktiivisuus yliopistomuutoksessa [.013, .052] ja Yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitus ja avoimuus [-.006, .015]

Kuvio 6. *Itseen liittyvien ydintulkintojen (2009), yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen (2009) ja tarmokkuuden (2010) väliset yhteydet*



Huom. *** $p < .001$

Kuviossa esitetty estimaatit ja suluissa keskivirheet

95 %:n luottamusvälit: Tyytymättömyys yliopistomuutokseen [.010, .044], Aktiivisuus yliopistomuutoksessa [.014, .052] ja Tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen [-.006, .015]

Kuvio 7. *Itseen liittyvien ydintulkintojen, yliopistomuutoksen toteutumisen suhtautumisen ja tarmokkuuden väliset yhteydet (vuosi 2010)*

4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yliopistotyöntekijöiden yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen, itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välisiä yhteyksiä vuoden seurannan aikana. Tutkimuksen taustateorianä käytettiin *persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallia*, jonka pohjalta tutkittiin suoria ja epäsuoria yhteyksiä itseen liittyvien ydintulkintojen, yliopistomuutoksen toteutumiseen suhtautumisen ja tarmokkuuden välillä (van den Heuvel ym., 2010). Erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat näiden ilmiöiden väliset mahdolliset muuntavat ja välittävät yhteydet. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaisia persoonallisten voimavarojen ja asenteiden yhteyksiä työn imuun ei ole juurikaan tutkittu, joten tämä tutkimus antaa tärkeää uutta tietoa näiden ilmiöiden välisistä yhteyksistä. Myöskään uuden yliopistolakiuudistuksen aikaansaamia muutoksia ei ole vielä paljoa tutkittu, joten tämä tutkimus lisää tietoa siitä, kuinka henkilökunta on kokenut yliopistomuutoksen ja mikä yhteys sillä on ollut heidän työhyvinvointiinsa.

4.1. Henkilökunta tyytymättömän yliopistomuutoksen toteutumiseen

Tutkimuksen tarkoituksena oli ensinnäkin selvittää henkilökunnan suhtautumista yliopistomuutoksen toteutumiseen. Tutkimuksessa yliopistomuutoksen toteutumista kuvasi työntekijöiden *tyytymättömyys yliopistomuutokseen, aktiivisuus yliopistomuutoksessa ja tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen*. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työntekijät olivat melko *tyytymättömiä yliopistomuutokseen*. Tämä näkyi siten, että työntekijät olivat tyytymättömiä siihen, miten muutokset yliopistoissa toteutettiin. He eivät nähneet muutosten hyödyllisyyttä, vaan olivat pikemminkin huolissaan muutosten seurauksista. He kokivat, ettei muutokseen voi itse vaikuttaa ja liialliset muutokset kuormittivat henkilöstöä liikaa. Tulos on yhtäläinen aikaisempien yliopistouudistusta koskevien tutkimusten kanssa, sillä yliopistomuutosta koskevat tutkimukset ovat osoittaneet enemmistön henkilökunnasta olevan tyytymättömän yliopistoissa tapahtuviin muutoksiin (Niinikoski ym., 2012; Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Niinikosken ym. (2012) tutkimuksen mukaan henkilökunta ei koe voivansa vaikuttaa muutoksiin, kun he eivät voineet osallistua yliopistoissa tapahtuviin päätöksiin eikä valita omia työtehtäviään.

Tulokset osoittivat, että henkilökunta oli melko *tyytymätön yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen*, koska yliopistossa tapahtuvista muutoksista ei työntekijöiden kokemusten mukaan tiedotettu tarpeeksi aikaisessa vaiheessa ja avoimesti. Tämä tulos on osittain samankaltainen aikaisempien tutkimusten kanssa. Yliopistouudistusta koskevan tutkimuksen mukaan melkein kaikki työntekijät yliopistoissa olivat tietoisia yliopistouudistuksesta, mutta sen sisältö ei ollut kaikille yhtä selvä (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Samaisen tutkimuksen mukaan suurin osa yliopistotyöntekijöistä koki, ettei tiedonkulku yliopiston tapahtumista ole kohentunut yliopistolakiuudistuksen myötä. Yliopistolakiuudistus on saanut alusta alkaen myös kritiikkiä siitä, ettei yliopistolaista ole tiedotettu riittävän avoimesti (Tomperi, 2009). Tämä tukee tutkimuksen tulosta työntekijöiden tyytymättömyydestä yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen. Vaikka työntekijät olivat melko tyytymättömiä yliopistomuutokseen, he olivat kuitenkin *aktiivisia yliopistomuutoksessa*. Työntekijät kokivat olevansa tietoisia yliopiston senhetkisestä tilanteesta, he olivat kiinnostuneita muutoksista ja ottaneet itse selvää yliopistoissa tapahtuvista muutoksista. Työntekijöiden aktiivisuutta yliopistomuutoksessa ei ole aikaisemmissa tutkimuksissa suoranaisesti selvitetty, mutta työntekijöiden tietoisuus yliopistomuutoksesta antaa viitteitä työntekijöiden aktiivisuudesta yliopistomuutoksessa (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010).

Tulokset osoittivat, ettei henkilökunta pidä yliopistouudistuksen toteutusta kovin onnistuneena. Aiempien tutkimusten perusteella työntekijöille on helposti kielteisiä käsityksiä muutoksista, jos muutosprosessin läpivieminen on tehotonta, muutoksen tiedotus ei ole avointa tai siinä on muita puutteita, työntekijät eivät saa osallistua päätöksentekoon eivätkä muutosten suunnitteluun (Kandolin, Tilev ym., 2009; Mauno & Virolainen, 1996). Täten tulos henkilökunnan kielteisestä suhtautumisesta yliopistomuutoksen toteutukseen on odotettu, koska työntekijät eivät nähneet yliopistomuutoksen toteutusta ja viestintää onnistuneena eivätkä he kokeneet voivansa vaikuttaa muutoksiin.

Henkilökunnan suhtautumisessa yliopistomuutoksen toteutukseen tapahtui muutoksia vuoden seurannan aikana. Tulosten perusteella työntekijöiden kielteinen suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutukseen lisääntyi vuoden aikana sillä työntekijöiden tyytymättömyys yliopistomuutokseen ja sen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen kasvoi. Myös aktiivisuus yliopistomuutoksessa lisääntyi vuoden seurannan aikana. Näitä muutoksia voidaan selittää osittain sillä, että uusi yliopistolaki hyväksyttiin vuonna 2009, mutta yliopistouudistus astui voimaan vasta vuonna 2010. Tutkimuksen aikana yliopistomuutos on tullut työntekijöillä näkyvämmäksi, kun muutokset yliopistoissa ovat lisääntyneet. Myös aikaisempi yliopistouudistusta koskeva kysely tukee tulosta työntekijöiden

kielteisen suhtautumisen kasvusta sillä työntekijät, jotka tunsivat yliopistouudistuksen sisältöä melko tai erittäin hyvin, pitivät tutkimuksen mukaan yliopistouudistuksen onnistumista heikompana (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2010). Tämä voi osittain selittää sitä, miksi työntekijöiden kielteinen suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutukseen lisääntyi tutkimuksen aikana.

Suhtautumisessa yliopistomuutoksen toteutukseen oli myös eroa taustatekijöiden suhteen. Työsuhteessa pitempään olleet työntekijät olivat tyytymättömämpiä yliopistomuutokseen. Tämä tulos tukee aikaisempaa tutkimustulosta, jonka mukaan vastaajat, jotka olivat olleet yliopistosektorilla töissä yli 20 vuotta, kokivat yliopistomuutoksen kielteisimmän (Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2011). Kuitenkin joissakin organisaatiotutkimuksissa on huomattu pitkään yrityksessä työskennelleet suhtautuvan organisaatiomuutokseen myönteisemmin (Mauno & Virolainen, 1996; Svensen, Neset, & Eriksen, 2007). Tulokset myös osoittivat, että henkilöstöryhmät suhtautuivat yliopistomuutokseen eri tavoin. Tutkimushenkilökunta oli tyytymättömämpi yliopistomuutokseen ja sen tiedotukseen. Myös aktiivisuus yliopistomuutoksessa oli vähäisempää tutkimushenkilökunnan keskuudessa. Erot henkilöstöryhmien välillä voivat johtua siitä, ettei yliopistomuutos koskettanut kaikkia henkilökuntia samalla tavalla. Uusi yliopistolaki on muuttanut enemmän tutkimus- kuin opetustoimintaa, mikä voi selittää henkilöstöryhmien eroja yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisessa ja tarmokkuudessa (Niinikoski ym., 2012).

4.2. Persoonalliset voimavarat ja tarmokkuus korkealla tasolla seurannan ajan

Tutkimuksessa tarkasteltiin henkilökunnan yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen lisäksi itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden keskiarvotasoja ja -muutoksia vuoden seurannan aikana. Tulokset osoittivat, että työntekijöillä itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuus olivat suhteellisen korkealla tasolla koko seurannan ajan eikä keskiarvotasoina tapahtunut merkittäviä muutoksia seurannan aikana. Tulokset itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden korkeasta tasosta ovat yhteneviä aikaisempien tutkimusten kanssa (Judge ym., 2003; Hakanen & Perhoniemi, 2008; Mauno ym., 2005). Tulokset myös tukevat käsitystä siitä, että itseen liittyvät ydintulkinnat (Judge ym., 1997) ja tarmokkuus (Bakker & Leiter, 2010) ovat suhteellisen pysyviä ilmiöitä, sillä yliopistoissa tapahtuvista muutoksista huolimatta itseen liittyvät ydintulkinnat ja tarmokkuus säilyivät ennallaan vuoden seurannan ajan. Myös aikaisemmat yliopistomuutosta koskevat

tutkimukset tukevat tulosta tarmokkuuden säilymisestä ennallaan, kun tarmokkuutta rinnastetaan työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen (Niinikoski ym., 2012; Professoriliitto & Tieteentekijöiden liitto, 2011).

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös taustatekijöiden yhteyksiä itseen liittyviin ydintulkintoihin ja tarmokkuuteen. Naiset ja iäkkäät olivat miehiä ja nuoria tarmokkaampia koko seurannan ajan. Tämä tulos tukee suomalaisia tutkimusaineistoja, joissa on raportoitu naisten ja iäkkäiden kokevan miehiä ja nuoria enemmän tarmokkuutta (Hakanen, 2009; Mauno ym., 2005; Väänänen ym., 2011). Henkilöstöryhmistä tutkimushenkilökunnalla tarmokkuus oli muita henkilöstöryhmiä matalammalla tasolla, kun puolestaan opetushenkilökunta raportoi itseen liittyvät ydintulkinnat muita henkilöryhmiä matalammaksi. Näissä tuloksissa on kuitenkin otettava huomioon, että naisten ja miesten itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden tasot erosivat henkilöstöryhmän mukaan.

4.3. Myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat ja myönteinen suhtautuminen yliopistomuutoksen toteutukseen selittivät korkeaa tarmokkuutta

Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin oletusten mukaisesti tulokset osoittivat, että itseen liittyvät ydintulkinnat, yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautuminen ja tarmokkuus olivat yhteydessä toisiinsa (van den Heuvel ym., 2010). Tulosten perusteella *itsestä liittyvät ydintulkinnat* olivat yhteydessä yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumiseen. Myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat olivat yhteydessä siihen, että työntekijät olivat tyytyväisempiä yliopistomuutokseen sekä sen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen. Lisäksi myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat oli yhteydessä korkeaan aktiivisuuteen yliopistomuutoksessa. Tulos toi lisää tietoa itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyksistä työntekijöiden asenteisiin, sillä aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyden työhön liittyviin asenteisiin kuten työtyytyväisyyteen (Judge ym., 1999), hallintakeinoihin, työympäristön myönteiseen havainnointiin (Kammeyer-Mueller ym., 2009), sekä monimutkaisten työtehtävien suosimiseen (Srivastava ym., 2010). Lisäksi myös muiden persoonallisten voimavarojen on havaittu olevan yhteydessä myönteisiin asenteisiin kuten muutoksen hyväksymiseen (van den Heuvel ym., 2009; Wanberg & Banas, 2000). Tulos antaa lisää tukea sille, että korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat saavat työntekijän näkemään organisaatiomuutoksen myönteisesti. Työntekijät, joilla on korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat, ovat tyytyväisiä organisaatiomuutoksen toteutukseen ja tiedotukseen, koska he näkevät muutosten

myönteiset puolet ja luottavat omiin kykyihinsä hallita muutostilanteita (Kammneyer-Muellerin ym., 2009). He ovat myös aktiivisia ja kiinnostuneita muutoksista sekä valmiita ottamaan selvää organisaatiomuutoksesta. Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen lisäksi itseän liittyvät ydintulkinnat olivat suoraan yhteydessä tarmokkuuteen. Tulos tukee aikaisempia tutkimuksia, joissa on selvitetty itseän liittyvien ydintulkintojen yhteyttä työn imuun kokonaisuutena (Rich ym., 2010) sekä sen tarmokkuus ulottuvuuteen (Durán ym., 2010). Aiempien tutkimusten perusteella itseän liittyvien ydintulkintojen yksittäisistä piirteistä alhaisen neuroottisuuden (Langelaan ym., 2006) ja korkean pystyvyysuskon (Xanthopoulou ym., 2009; Heuven ym., 2006; van den Heuvel ym., 2009) on havaittu olevan yhteydessä runsaaseen työn imuun. Aikaisemmat tutkimukset ovat yhdistäneet myös muiden persoonallisten voimavarojen kuten ekstraversioon (Langelaan ym., 2006), optimismiin (Garrosa, ym., 2009; Xanthopoulou ym., 2007) ja organisaatiopohjaisen itsetunnon (Llorens ym., 2007) korkeaan työn imuun.

Tulokset osoittivat, että *yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautuminen* oli yhteydessä tarmokkuuteen siten, että tyytyväisyys yliopistomuutokseen ja sen tiedotukseen olivat yhteydessä korkeaan tarmokkuuteen. Myös työntekijöiden aktiivisuus yliopistomuutoksessa oli yhteydessä korkeaan tarmokkuuteen. Aikaisemmat tutkimukset tukevat tulosta, sillä tyytyväisyys organisaatiomuutoksen seurauksiin (Hakanen ja Perhoniemi, 2008), muutoksista tiedottamisen ja muutokseen osallistumisen ovat yhteydessä työn imuun (Kandolin, Tilev ym., 2009). Aikaisempien tutkimusten perusteella työntekijät suhtautuvat organisaatiomuutoksiin myönteisesti, kun työpaikoilla panostetaan organisaatiomuutoksen selkeään toteutukseen (Holbeche, 2006), avoimeen ja varhaiseen tiedotukseen, (Kandolin, Tilev ym., 2009), työntekijöiden aktiiviseen osallistumiseen (Svensen ym., 2007) sekä hyviin vaikutusmahdollisuuksiin (Niinikoski ym., 2012; Wiezer ym., 2011).

4.4. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa medioivat itseän liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä

Suorien yhteyksien lisäksi tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen, itseän liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välisiä epäsuoria yhteyksiä persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin näkökulmasta (van den Heuvel ym., 2010). Tutkimuksen tulokset tukivat osittain persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaisia epäsuoria yhteyksiä, sillä mediaattoriyhteys sai tukea aineistosta, mutta moderaattoriyhteys ei

saanut tukea (van den Heuvel ym., 2010). Hypoteesi yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen *mediaattoriyhteydestä* itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä sai osittain tukea aineistosta, sillä kolmesta tutkitusta mediaattoriyhteydestä kaksi olivat tilastollisesti merkitseviä. Tyytymättömyys yliopistomuutokseen ja aktiivisuus yliopistomuutoksessa välittivät osittain itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä, sillä välittävien yhteyksin lisäksi itseen liittyvillä ydintulkinnolla säilyi suora yhteys tarmokkuuteen. Sen sijaan tyytyväisyys yliopistomuutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ei toiminut mediaattorina itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välillä. Tulos osittaisesta mediaattoriyhteydestä on persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukainen, sillä mallissa oletetaan mediaattoriyhteyden lisäksi suora yhteys persoonallisten voimavarojen ja työn imun välille (van den Heuvel ym., 2010). Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen toimiminen vain osittaisena mediaattorina vahvistaa persoonallisuuden merkitystä tarmokkuuden kokemisessa. Tulosten perusteella korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat saavat työntekijän näkemään yliopistomuutoksen myönteisemmin ja olemaan aktiivinen muutoksessa, mikä puolestaan näkyy lisääntyneenä tarmokkuutena. Koska tyytyväisyys tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen ei välittänyt itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä, yliopistomuutoksesta tiedottaminen ei tulosten perusteella ollut merkittävä tekijä työntekijän tarmokkuuden kokemisessa. Tämä voi johtua siitä, että työntekijät kokivat, ettei heillä ollut päätäntävaltaa yliopistoissa tapahtuvissa muutoksissa. Tällöin muutoksista tiedottamisen ajoitus ja avoimuus menettää merkityksensä tarmokkuuden kokemisessa. Tutkimuksen mediaattoriyhteyksien tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Aiemmin on osoitettu, että havainnot työn piirteistä ja tehtävän monimutkaisuudesta välittivät itseen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä (Judge ym., 2000; Srivastava ym. 2010). Korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä työntekijöiden havainnoiteihin nähdä haasteellinenkin työympäristö myönteisesti, mikä on yhteydessä työtyytyväisyyteen.

Tutkimuksen tulokset eivät tukeneet persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaista oletusta itseen liittyvien ydintulkintojen toimimisesta *moderaattorina*, koska yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ei muuntanut itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden välistä yhteyttä (van den Heuvel ym., 2010). Hypoteesi yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen vahvemmassa yhteydestä tarmokkuuteen niiden työntekijöiden joukossa, joiden itseen liittyvät ydintulkinnat ovat matalat, ei saanut tukea tästä tutkimuksesta. Tämä tulos poikkeaa aikaisemmista tutkimuksista, joissa persoonallisten voimavarojen on havaittu toimivan moderaattorina (Heuven ym., 2006; Pahkin ym., 2011). Esimerkiksi Pahkin ym. (2011)

havaittivat koherenssin tunteen suojaavan työntekijöiden psyykkistä terveyttä organisaatiomuutoksen haitallisilta seurauksilta, kun puolestaan Heuvenin ym. (2006) tutkimuksessa itseen liittyviin ydintulkintoihin lukeutuva pystyvyysusko heikensi koettujen työn vaatimusten yhteyttä työn imuun. Eroja aikaisempiin tutkimuksiin voidaan selittää sillä, että tässä tutkimuksessa oli kyse lievästä organisaatiomuutoksesta, jossa henkilökunnan työnkuva säilyi samana, joten työntekijät eivät kokeneet suurta kuormitusta yliopistomuutoksen takia. Esimerkiksi Pahkin ym. (2011) tarkastelivat yrityksen fuusiota, joka toi monia muutoksia työntekijöiden työkuvaan. Tämä voi selittää sitä, mikseivät itseen liittyvät ydintulkinnat toimineet moderaattorina yliopistomuutoksessa, koska tarvetta suojaavaan persoonalliseen voimavaraan ei ilmennyt.

4.5. Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan ensinnäkin pitää uuden teoreettisen mallin, *persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin* tarkastelua, joka tuo uutta näkökulmaa tutkimukseen (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalli mahdollistaa monipuolisten yhteyksien tarkastelun muuttuvan työympäristön, persoonallisuuden, työntekijöiden asenteiden ja työn imun välillä. Toisena vahvuutena voidaan nähdä erilaiset tilastolliset menetelmät, joilla saatiin monipuolisesti tietoa tutkittavien ilmiöiden välisistä yhteyksistä. Välittävien yhteyksien tarkastelussa käytettiin bootstrapping-menetelmää, joka on melko uusi, mutta tehokas menetelmä tutkia mediaattoriyhteyksiä (Preacher & Hayes, 2008). Kolmantena etuna voidaan pitää tutkimuksen pitkittäisaineistoa, sillä poikkileikkaustutkimuksia harvinaisemmat seuranta-aineistot mahdollistavat ilmiöiden muutosten tarkastelun. Aineiston etuna oli myös sen suuri otoskoko ($n = 926$) ja edustavuus. Myös seuranta-aineiston vastausprosentti (76 %) oli suhteellisen korkea. Neljäntenä etuna voidaan mainita tutkimuksessa käytetyt kyselymenetelmät, joiden reliabiliteetit olivat korkeat. Näin oli myös yliopistomuutoksen toteutusta koskevien kysymysten kohdalla, vaikka kysymysten luotettavuutta ei ole muiden kyselyiden tapaan selvitetty muissa tutkimuksissa.

Tutkimukseen liittyy myös muutamia rajoituksia, jotka on otettava huomioon tulosten arvioinnissa. Ensimmäisenä rajoituksena voidaan nähdä seuranta-aineiston kato, joka voi vääristää tuloksia. Tässä tutkimuksessa vähemmän tarmokkuutta ja aktiivisuutta yliopistomuutoksessa raportoineet olivat aliedustettuina vuoden 2010 aineistossa verrattuna vuoden 2009 aineistoon. Kadon takia työntekijöiden aktiivisuus yliopistomuutoksessa ei välttämättä noussut niin

merkittävästi kuin tulokset antavat olettaa. Sen sijaan ilman katoa tarmokkuuden keskiarvotaso olisi voinut laskea seuranta-aikana. Toinen rajoitus liittyy tulosten yleistettävyyteen. Tulosten yleistettävyydessä on huomioitava se, että tutkimus koski yliopistomuutosta, joten tuloksia ei voi suoraan yleistää koskemaan muita organisaatiomuutoksia. Tutkimuksen tulos voi myös poiketa muiden yliopistojen tuloksista, mikä on tullut esille aiemmissa tutkimuksissa. Niinikoski ym. (2012) tutkimus osoitti, että yliopistolaista johtuvat organisaatiomuutokset ovat olleet erilaisia eri yliopistoissa. Tästä johtuen pienissä yliopistoissa työntekijöiden suhtautuminen yliopistomuutoksiin on ollut myönteisempää kuin isoissa. Kolmas rajoitus koskee aineistoa, joka perustuu itsearviointeihin. Tulosten arvioinnissa on huomioita, että varsinkin persoonallisuuden kohdalla tutkittavien voi olla vaikeaa arvioida omaa persoonallisuuttaan rehellisesti ja luotettavasti. Itsearviointi voi vahvistaa tutkittavien ilmiöiden välisiä yhteyksiä, koska ihmisellä voi olla taipumusta vastata itseään koskeviin kysymyksiin samansuuntaisesti. Lopuksi syy-seuraus-suhteiden arviointiin on syytä kiinnittää huomiota. Tulosten perusteella ei voida tehdä päätelmiä siitä, mikä on syy ja mikä seuraus. Muuttujien keskinäiset yhteydet voivat myös olla jonkin kolmannen tekijän aiheuttamia. Näistä rajoituksista huolimatta tutkimus antaa arvokasta tietoa työntekijöiden persoonallisten voimavarojen, organisaatiomuutoksen kokemisen ja tarmokkuuden välisistä yhteyksistä.

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallia, jonka oletettuja yhteyksiä on tutkittu varsin vähän aikaisemmissa tutkimuksissa (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaisten yhteyksien selvittäminen kaipaakin vielä jatkotutkimuksia. Jatkossa olisi hyvä selvittää tarkemmin persoonallisten voimavarojen epäsuoria yhteyksiä. Tämä tutkimus ei tukenut itseen liittyvien ydintulkintojen moderoivaa yhteyttä yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen ja tarmokkuuden välillä. Tämä ei sulje pois sitä mahdollisuutta, että itseen liittyvät ydintulkinnat toimisivat moderaattorina työympäristön voimavarojen ja vaatimusten sekä työn imun välillä. Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin oletuksen mukaisia ilmiöiden vastavuoroisia yhteyksiä sekä itseen liittyvien ydintulkintojen mediaattoriyhteyksiä olisi myös syytä tutkia (van den Heuvel ym., 2010). Persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaan työn imulla ja persoonallisilla voimavaroilla sekä persoonallisilla voimavaroilla ja työympäristöllä olisi vastavuoroinen suhde (van den Heuvel ym., 2010). Näiden lisäksi olisi hyvä selvittää, voisiko työn imu selittää asenteita ja asenteet persoonallisia voimavaroja, vaikka tällaisia yhteyksiä persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalli ei oletakaan. Aikaisemmat tutkimukset ovat kuitenkin antaneet viitteitä persoonallisten voimavarojen, työhön liittyvien asenteiden ja työn imun

vastavuoroisista yhteyksistä (Hakanen & Perhoniemi, 2008; Simbula ym., 2011; Wu & Griffin, 2012; Xanthopoulou ym., 2009). Myös persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalliin kuuluvat strategiat voisi ottaa jatkotutkimuskohteeksi ja selvittää, ovatko ne mallin oletusten mukaisesti yhteydessä persoonallisiin voimavaroihin, asenteisiin ja työn imuun. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä selvittää myös muiden työn imun ulottuvuuksien, uppoutumisen ja omistautumisen yhteyksiä itseen liittyviin ydintulkintoihin ja yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumiseen. Lisäksi persoonallisten voimavarojen sopeuttamismallin mukaisia yhteyksiä olisi tarpeen tutkia toisenlaisissa työpaikoissa ja organisaatiomuutoksissa, jotta nähtäisiin, esiintyykö samanlaisia yhteyksiä erilaisissa työympäristöissä.

4.6. Yliopistomuutoksessa huomio työntekijöiden persoonallisiin voimavaroihin ja asenteisiin

Tutkimuksen perusteella persoonallisten voimavarojen sopeuttamismalli sopii hyvin teoreettiseksi näkökulmaksi, kun tutkitaan työpaikan muutostilanteissa työntekijöiden persoonallisten voimavarojen ja asenteiden yhteyttä työn imuun. Tutkimuksen perusteella työpaikkojen muutostilanteissa organisaatiomuutoksen huolelliseen suunnitteluun sekä työntekijöiden omien persoonallisten voimavarojen ylläpitämiseen ja aktiivisuuden tukemiseen organisaatiomuutoksessa pitäisi kiinnittää huomioita, sillä ne olivat yhteydessä tarmokkuuteen. Työpaikan muutosten toteutusta ja niiden seurauksia pitäisi pohtia, sillä työntekijöiden tyytyväisyys yliopistomuutokseen lisäsi tarmokkuutta.

Tutkimuksen perusteella työntekijöiden organisaatiomuutokseen suhtautumista voidaan kehittää myönteisempään suuntaan huomioimalla työntekijät organisaatiomuutoksen toteutuksessa paremmin, joten organisaatiomuutosten toteutuksen suunnitteluun pitäisi panostaa enemmän. Organisaatiomuutosten tiedotuksessa pitäisi pyrkiä selkeyteen ja johdonmukaiseen, jotta työntekijät saataisiin kiinnostumaan muutoksista. Jos organisaatiomuutosten tiedotusta on paljon, se on epäselvää eikä se kosketa omaa työkuvaakaan, voi kiinnostus ja osallistuminen organisaatiomuutoksiin hiipua. Työntekijöiden tyytyväisyys ja aktiivisuus yliopistomuutosta kohtaan voisi lisääntyä, jos muutoksista tiedottaminen tapahtuisi esimerkiksi pienissä tiimeissä, joissa käytäisiin läpi työntekijöiden omaa työkuvaansa koskevat muutokset heti muutoksen varhaisessa vaiheessa. Koko muutosprosessin ajan työntekijöille pitäisi antaa aito mahdollisuus osallistua organisaatiomuutoksia koskevaan päätöksentekoon. Työntekijöiden asiantuntemus ja näkemykset olisi huomioitava

varsinkin niissä päätöksissä, jotka koskettavat heidän omaa työtään. Tällaisten vaikutusmahdollisuuksien lisääminen organisaatiomuutoksissa vahvistaa ja tukee työntekijöiden persoonallisia voimavaroja, tyytyväisyyttä ja osallistumista organisaatiomuutoksiin, mitkä puolestaan johtavat korkeaan tarmokkuuteen.

Lähteet

- Aro, A. (2002). *Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Työelämän muutokset ja työhyvinvointi*. Helsinki: Edita.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
- 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., 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.
- Bakker, A. B., & Leiter, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (s. 10–24). New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Baron, R. B., & 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.
- Bono, J. E., & Judge T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5–18.
- Brunborg, G. (2008). Core self-evaluations. A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13, 96–102.
- Caldwell, S., & Liu, Y. (2011). Further investigating the influence of personality in employee response to organizational change: The moderating role of change-related factors. *Human Resource Management Journal*, 21, 74–89.
- Chang C.-H., Ferris D., Johnson, R., Rosen C., & Tan J. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38, 81–128.
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333–349.
- Durán, A.M., Extremera, N., & Rey, L. (2010). Analyzing the contribution of emotional intelligence and core self-evaluations as personal resources to employee engagement.

- Teoksessa S. Albrecht (toim.), *Handbook of employee engagement. Perspectives, issues, research and practice.* (s. 209–217). New horizons in management.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270–1279.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work. The role of individual differences in the workplace.* Lontoo: Routledge.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2009). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies, 48*, 479–489.
- Hakanen, J. (2009a). *Työn imun arviointimenetelmä – työn imu – menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009b). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää.* Työterveyslaitos. Helsinki.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513.
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus, 6*, 30–43.
- Hallberg, U., Johansson, G., & Schaufeli, W.B. (2007). Type A behaviour and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology, 48*, 135–142.
- Harter, S. (1993). Self and identity development. Teoksessa S. S. Feldman & G.L. Elliott. *At the threshold. The developing adolescent,* (s.352–387). Crambridge: Harvard University Press.
- Heuven E., Bakker, A., Schaufeli W.B., & Huisman N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 222–235.
- Holbeche, L. (2006). *Understanding change. Theory, implementation and success.* Oxford: Elsevier
- Jakonen, M., & Tilli, J. (2011). Johdanto: Kohti yhtenäistä yliopistoa. Teoksessa M. Jakonen & J. Tilli (toim.), *Yhtenäinen yliopisto,* (s.9–34). Helsinki: Tutkijaliitto.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237–249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core

construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693–710.

- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluation scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007). The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. Teoksessa D. Nelson & C. L. Cooper (toim.), *Positive organizational behavior*, (s. 159–174). Lontoo: Sage Publications.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. Teoksessa M. Eid & R. Larsen (toim.), *The science of subjective well-being*, (s. 393–413). New York: Guilford Publications.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107–122.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17, 325–346.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process: Testing an integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177–195.
- Kandolin, I., Tilev, K., Lindström, K., Vartia, M., & Ketola, R. (2009). *Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 43*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kandolin I., Tuomivaara S., & Huuhtanen P. (2009). Työorganisaatiot, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha, J. Toikkanen & M. Viluksela (toim.), *Työ ja Terveys Suomessa 2009*, (s. 67–74). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual*

Differences, 40, 521–532.

Laki yliopistolain voimaannpanosta (559/2009)

Lindström, K. (2002). Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*, (s. 14–19). Helsinki: Työterveyslaitos.

Llorens, S., Salanova, M., Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825–841.

Mauno, S., Pyykkö M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa eri organisaatiossa. *Psykologia*, 40, 16–30.

Mauno S., & Virolainen M. (1996). *Työntekijät organisaatiomuutoksessa. Muutosten kokeminen, epävarmuus ja hyvinvointi neljässä työorganisaatiossa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no.95. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (painossa - 2012). Does personality matter? Research on individual differences in occupational well-being.

Nelissen, P., & van Selm, M. (2008). Surviving organizational change: How management communication helps balance mixed feelings. *Corporate Communications: An International Journal*, 13, 306–318.

Niinikoski, M., Lunabba, J., Raivio, T., Lehti, R., & Pessala, P. (2012). *Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:21*. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opetusministeriö (2008). *Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen suuntaviivat vuosille 2008-2011*. [Verkkotiedote]. [Viitattu 30.11.2011]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/artikkelit/Korkeakoulujen_rakenteellinen_kehittaminen/liitteet/KK_rak._kehitt._suuntaviivat_muistio.pdf.

Oreg, S. (2009). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 73–101.

Otala, L., & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. (2.painos). Helsinki: WSOY.

Pahkin, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Bergbom, B., & Kouvonen, A. (2011). Organizational change and employees' mental health: The protective role of sense of coherence. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53, 118–123.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and

- comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879–891.
- Professoriliitto, & Tieteentekijöiden liitto. (2010). *Yliopistouudistusta koskeva kysely 2010*, (s. 2–18). Embargo: Innolink Research Oy.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effect on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617–635.
- Schaufeli, W. B., & Bakker A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: test manual. Preliminary Manual*.(s. 4–41). Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- 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., Salanova, M., González-Roma, 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.
- Simbula, S., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2011). A three-wave study of job resources, self-efficacy, and work engagement among Italian schoolteachers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 285–304.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 255–265.
- Svensen, E., Neset, G., & Eriksen, H. R. (2007). Factors associated with a positive attitude towards change among employees during the early phase of a downsizing process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 153–159.
- Tomperi, T. (2009). Yliopistolaki taustoinen. Koulutuspoliittinen tarkastelu. Teoksessa T. Tomperi (toim.), *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*, (s. 186–187). Tampere: Vastapaino.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42, 1441–1452.
- Vakola, M., Tsaousis I., & Nikolaou I. (2003). The role emotional intelligence and personality

- variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, *19*, 2, 88–110.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. Teoksessa J. Houdmont & S. Leka (toim.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, (s.124–150). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Career Development International*, *14*, 508–533.
- van Emmerik, H., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2009). Explaining employees' evaluations of organizational change with the job demands-resources model. *Career Development International*, *14*, 594–613.
- Välimaa, J. (2011). Uusi yliopistolaki ja kansallinen yliopistolaitoksen yhtiöittäminen. Teoksessa J. Lasonen & J. Ursin (toim.), *Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia*, (s.43–93). Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Väänänen, A., Ahola, K., Koskinen, A., Pahkin, K., & Kouvonen, A. (2011). Organisational merger and psychiatric morbidity: a prospective study in a changing work organization. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *65*, 682–687.
- Wanberg C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 132–142.
- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., de Jong, T., Mattial-Holappa, P., & Mochaffo, Z. (2011). *Exploring the link between restructuring and employee well-being*. Varsova: National Research Institute.
- Wu, C., & Griffin, M. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *97*, 331–342.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*, 121–141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*, 235–244.
- Yliopistolaki (558/2009)

I TAUSTATIEDOT

1. 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

2. Sukupuolesi

- 1 nainen
- 2 mies

3. Syntymävuotesi (anna vastauksesi muodossa vvvv) _____

4. Mikä on korkein koulutuksesi?

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

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

6. Elätkö parisuhteessa?

- 1 kyllä
- 2 en

7. Onko Sinulla lapsia?

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

Mikä on nuorimman lapsesi ikä? _____

8. Kuinka monta vuotta olet ollut yhteensä ansiotyössä elämäsi aikana? (työkokemus lasketaan 15 vuotiaasta lähtien) _____

9. Entä kuinka kauan olet työskennellyt määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä elämäsi aikana, kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan?

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

10. Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana?

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

11. 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

12. Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisessä työpaikassasi?

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

13. Oletko

- 1 kokoaikatyössä?
- 2 osa-aikatyössä?

14. 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. _____

15. Kuinka hyväksi arvioisit oman / perheesi taloudellisen tilanteen?

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

16. Onko puolisosi tällä hetkellä

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

17. Onko nykyinen työsuhteesi?

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

18a. Miksi olet määräaikaisessa työsuhteessa?

- 1 pysyvää työtä ei ollut tarjolla
- 2 halusit itse määräaikaiseen työhön
- 3 työsi/tehtäväsi luonne on määräaikainen
- 4 muu syy, mikä? _____

18b. Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteesi pituus kokonaisuudessaan?

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

18c. 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)

18. Mikä olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin työsuhdemuoto?

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

19. Entä kuinka monessa määräaikaisessa työsuhhteessa olet ollut elämäsi aikana, kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan? Jos et ole koskaan ollut määräaikaisessa työsuhhteessa, anna vastaukseksi 0. _____

II TYÖ JA HYVINVOINTI

20. 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

21. Seuraavat kysymykset koskevat työyhteisöäsi. Arvioi, kuinka ne pitävät paikkansa sinun kohdallasi. Valitse esimiestä koskevissa kysymyksissä vaihtoehto *ei sovi*, jos koet, että sinulla ei ole esimiestä.

	Ei sovi (ei esimiestä)	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	6
2. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	1	2	3	4	5	6
3. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi?	1	2	3	4	5	6
4. Kuunteleeko lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5	6

5. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?	1	2	3	4	5	6
6. Kohtelee ko lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5	6

22. 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

23. Suomalainen yliopistolaitos on muuttumassa. Missä määrin olet samaa/eri mieltä seuraavien väittämien kanssa, kun ajattelet omaa yliopistoasi.

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Siltä väliltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
1. Olen tyytyväinen siihen, miten muutokset yliopistossa toteutetaan.	1	2	3	4	5
2. Muutokset kuormittavat henkilöstöä liikaa.	1	2	3	4	5
3. Olen huolestunut muutosten vaikutuksista yliopistossa.	1	2	3	4	5
4. Muutoksista tiedotetaan avoimesti.	1	2	3	4	5
5. Muutoksiin ei voi itse vaikuttaa.	1	2	3	4	5
6. Olen hyvin perillä yliopiston tämänhetkisestä tilanteesta.	1	2	3	4	5
7. Muutoksista on vähän hyötyä.	1	2	3	4	5
8. Olen itse ottanut selvää yliopistossa tapahtuvista muutoksista.	1	2	3	4	5
9. Muutokset aiheuttavat epävarmuutta.	1	2	3	4	5
10. Olen kiinnostunut tietämään yliopistossa tapahtuvista muutoksista.	1	2	3	4	5
11. Minulla ei ole aikaa seurata yliopistossa tapahtuvia muutoksia.	1	2	3	4	5

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

30. 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

31. 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. elämääsi yleensä?	1	2	3	4	5	6	7

III TERVEYS JA SAIRAUSPOISSAOLOT

32. Kuinka usein Sinua on viime aikoina vaivannut?

	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutamman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kuukaudeksi	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

33. Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeisen vuoden (12 kk) aikana?

- 1 en lainkaan
- 2 korkeintaan 9 päivää
- 3 10-24 päivää
- 4 25-99 päivää
- 5 100-365 päivää

34. a. Kuinka hyvin olet nukkunut viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana?hyvin

- 1 melko hyvin
- 2 en hyvin enkä huonosti
- 3 melko huonosti
- 4 huonosti

35. b. Seuraavat kysymykset koskevat unen laatua:

	Ei/en koskaan tai harvemmin kuin kerran kuussa	Harvemmin kuin kerran viikossa	1-2 päivänä viikossa	3-5 päivänä viikossa	Päivittäin tai lähes päivittäin
1. Onko sinulla ollut vaikeuksia nukahtaa viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana?	1	2	3	4	5
2. Kuinka usein olet herännyt yöllä viimeksi kuluneiden kolmen kuukauden aikana?	1	2	3	4	5
3. Tunnetko itsesi liian uneliaaksi aamuisin tai päivällä?	1	2	3	4	5

IV TYÖ JA MUU ELÄMÄ

35. Arvioi työsi joustavuutta perhe- ja yksityiselämäsi kannalta. Perhe- ja yksityiselämän velvollisuuksilla tarkoitetaan perheeseen, ystäviin ja muihin läheisiin liittyviä suunnitelmia, sitoumuksia ja velvotteita.

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
1. Pystyn saapumaan töihin ja lähtemään töistä silloin kun haluan, hoitaakseni perhe- ja yksityiselämäni velvollisuuksia.	1	2	3	4	5	6	7
2. Olen valmis pitämään pidennetyn lounastauon, jotta voin hoitaa perhe- ja yksityiselämäni liittyviä velvollisuuksia.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tarvittaessa pystyisin lähtemään töistä aikaisemmin huolehtiakseni perhe- ja yksityiselämäni liittyvistä asioista.	1	2	3	4	5	6	7
4. Olettaen, että se sopii esimiehelleni, minua ei haittaisi tulla töihin myöhässä, jotta voisin hoitaa perhe- ja yksityiselämäni velvollisuuksia.	1	2	3	4	5	6	7
5. Jos yksityiselämässäni tapahtuisi jotakin yllättävää, olisi hyväksyttävää, jos tulisin töihin myöhässä.	1	2	3	4	5	6	7
6. Tarvittaessa olisin valmis muuttamaan normaalia työaikatauluani/työvuoroani hoitaakseni perhe- ja yksityiselämäni velvollisuuksia.	1	2	3	4	5	6	7
7. Töissä ollessani voin keskeyttää työni hoitaakseni perhe- ja yksityiselämäni liittyviä velvollisuuksia.	1	2	3	4	5	6	7

8. Olen valmis ottamaan töistä vapaata huolehtiakseni perhe- ja yksityiselämäni velvollisuuksista.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

Arvioi nyt perhe- ja yksityiselämäsi joustavuutta työsi kannalta. (kysymys 23 jatkuu)

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
9. Tarvittaessa pystyisin tekemään töitä myöhään ilman, että se vaikuttaisi perhe- tai yksityiselämäni velvollisuuksiin.	1	2	3	4	5	6	7
10. Olen valmis muuttamaan ystäväni ja perheen kanssa tehtyjä lomasuunnitelmia hoitaakseni työhön liittyvät velvollisuudet.	1	2	3	4	5	6	7
11. Perhe- ja yksityiselämäni velvollisuudet eivät estäisi minua menemästä töihin aikaisin tarvittaessa.	1	2	3	4	5	6	7
12. Kotona ollessani minua ei häiritse, että keskeytän sen, mitä olen tekemässä saattaakseni työhöni liittyvän velvollisuuden loppuun.	1	2	3	4	5	6	7
13. Perhe- ja yksityiselämäni velvollisuudet eivät estäisi minua tekemästä ylimääräistä työpäivää, jotta pystyisin hoitamaan työvelvollisuudet.	1	2	3	4	5	6	7
14. Olen valmis perumaan ystäväni ja perheen kanssa tekemäni suunnitelmat hoitaakseni työhön liittyvät velvollisuudet.	1	2	3	4	5	6	7

15. Perhe- ja yksityiselämäni kannalta ei ole mitään syytä, miksi en voisi järjestää aikataulujani uudelleen vastaamaan työni vaatimuksia.	1	2	3	4	5	6	7
16. Olen valmis jäämään pois tapahtumista perheen ja ystävien parissa (kuten koulunäytelmästä tai päivälliseltä) saadakseni työtehtäväni valmiiksi.	1	2	3	4	5	6	7

36. Seuraavat kysymykset koskevat työn ja perheen yhteensovittamista. Jos sinulla ei ole puolisoa/kumppania eikä lapsia, kysely päättyy osaltasi ja seuraavalla sivulla voit antaa palautetta kyselyn aihepiiristä.

- 1 minulla on puoliso/kumppani ja/tai lapsia
2 minulla ei ole puolisoa/kumppania eikä lapsia

37. Arvioi, miten työsi heijastuu perhe-elämääsi.

	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.	1	2	3	4	5	6	7
2. Työni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	1	2	3	4	5	6	7
3. Työni edellyttämät ajalliset uhraukset estävät minua osallistumasta tasapuolisesti kodin velvollisuuksien ja tehtävien hoitoon.	1	2	3	4	5	6	7
4. Työni auttaa minua ymmärtämään eri näkökantoja, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	1	2	3	4	5	6	7
5. Työpäivän jälkeen olen usein lopen uupunut enkä siksi jaksa osallistua perheeni yhteisiin toimiin/velvollisuuksiin.	1	2	3	4	5	6	7

6. Työni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	1	2	3	4	5	6	7
7. Työpaineitten vuoksi olen joskus kotiin tullessani liian stressaantunut tehdäkseni asioita, joista nautin.	1	2	3	4	5	6	7
8. Työni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	1	2	3	4	5	6	7

38. 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?	1	2	3	4	5	6	7	8
2. vanhempana oloosi?	1	2	3	4	5	6	7	8

39. Vapaata palautetta kyselyn aihepiiristä tai itse kyselystä.

Liite 2. Yliopistomuutoksen toteutukseen suhtautumisen faktorilataukset

Väittämät	Faktori 1 Tyytymättömyys yliopisto- muutokseen	Faktori 2 Aktiivisuus yliopisto- muutoksessa	Faktori 3 Tyytyväisyys yliopisto- muutoksen tiedotuksen ajoitukseen ja avoimuuteen
1. Olen tyytyväinen siihen, miten muutokset yliopistossa toteutetaan.	-.498		.349
2. Muutokset kuormittavat henkilöstöä liikaa.	.724		
3. Olen huolestunut muutosten vaikutuksista yliopistossa.	.717		
4. Muutoksista tiedotetaan avoimesti.			.858
5. Muutoksiin ei voi itse vaikuttaa.	.399		
6. Olen hyvin perillä yliopiston tämänhetkisestä tilanteesta.		.623	.282
7. Muutoksista on vähän hyötyä.	.514	-.213	
8. Olen itse ottanut selvää yliopistossa tapahtuvista muutoksista.		.813	
9. Muutokset aiheuttavat epävarmuutta.	.587		
10. Olen kiinnostunut tietämään yliopistossa tapahtuvista muutoksista.		.637	
11. Minulla ei ole aikaa seurata yliopistossa tapahtuvia muutoksia.		-.577	
12. Muutoksista tiedotetaan hyvissä ajoin.			.686
13. Yliopistossa tapahtuu liian paljon muutoksia.	.824		
14. Muutoksiin liittyy huhuja ja vahvistamattomia tietoja.	.264		-.240
Ominaisarvo	4.29	2.42	1.33
Osuus vaihtelusta	30.62	17.26	9.49

Huom. Faktorianalyyssissa käytetyt asetukset: Oblimin-rotatio ja Principal Axis Factoring. Esitetty kaikki > .20 faktorilataukset. Lihavoiduista latauksista muodostettu summamuuttujat.