

**AIKAISEMMAN TYÖHYVINVOINNIN YHTEYDET HENKILÖKOHTAISIN
PROJEKTEIHIN ELÄKEAIKANA:
ESIMIESTEN 11-VUOTISSEURANTATUTKIMUS**

Terhi Oja-Lipasti
Pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Psykologian laitos
Kesäkuu 2008

TIIVISTELMÄ

Aikaisemman työhyvinvoinnin yhteydet henkilökohtaisiin projekteihin eläkeaikana: esimiesten 11-vuotisseurantatutkimus

Tekijä: Terhi Oja-Lipasti
Ohjaaja: Professori (ma) Taru Feldt
Psykologian pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos
Kesäkuu 2008
42 sivua

Tutkimuksessa tarkasteltiin eläkkeelle siirtyneiden esimiesten henkilökohtaisia projekteja sekä työssäoloajan työkyvyn ja työsitoutuneisuuden yhteyttä näihin projekteihin. Lisäksi tarkasteltiin iän, eläkevuosien määrän ja esimiestason yhteyttä henkilökohtaisten projektien sisältöihin. Tutkimus perustuu vuosina 1996–2007 toteutettuun esimiesten työtä ja hyvinvointia tarkastelemaan pitkittäistutkimukseen. Tutkittavina olivat 123 esimiestä, jotka olivat vuonna 1996 vastanneet työkykyä ja työsitoutuneisuutta koskeviin kysymyksiin ja vuonna 2007 eläkkeelle siirryttyään henkilökohtaisia projekteja koskevaan kyselyyn. Iältään he olivat vuonna 2007 46–76-vuotiaita (ka = 66.0) ja heistä 118 (96%) oli miehiä. Eläkkeellä he olivat olleet 1–11 vuotta (ka = 5.3). Tulokset osoittivat, että eläkkeelle siirtyneiden esimiesten henkilökohtaiset projektit olivat jaettavissa kuuteen pääluokkaan. Ne koskivat 1) vapaa-aikaa ja harrastuksia (33.9%), 2) sosiaalisia suhteita (31.0%), 3) terveyttä ja hyvinvointia (22.9%), 4) asumista ja varallisuutta (4.8%), 5) itsensä kehittämistä ja maailmankatsomusta (4.8%) sekä 6) työn kaltaista toimintaa (2.5%). Tutkittujen ikä ei ollut yhteydessä projekteihin, mutta sen sijaan eläkkeellä vietettyjen vuosien myötä esimerkiksi vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyvät projektit vähenivät ja asumiseen ja varallisuuteen liittyvät lisääntyivät. Korkea esimiestaso oli yhteydessä esimerkiksi runsaampiin vapaa-aikaa ja harrastuksia sekä työn kaltaista toimintaa koskeviin projekteihin. Tulokset osoittivat lisäksi, että niillä esimiehillä, joilla oli ollut hyvä työkyky, oli vähemmän terveyden ja hyvinvointiin ja enemmän itsensä kehittämiseen ja maailmankatsomukseen liittyviä projekteja. Voimakkaasti työsitoutuneilla esimiehillä oli enemmän vapaa-aikaan ja harrastuksiin ja vähemmän terveyden ja hyvinvointiin liittyviä projekteja eläkeaikana. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työssäoloajan työhyvinvointi kantaa myös eläkeaikaan, koska hyvinvointi oli yhteydessä henkilökohtaisten projektien sisältöihin.

Avainsanat: henkilökohtaiset projektit, eläkeikä, esimiehet, työkyky, työsitoutuneisuus

SISÄLTÖ

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 1.1 Työelämästä eläkkeelle | 1 |
| 1.2 Henkilökohtaiset tavoitteet | 3 |
| 1.2.1 Henkilökohtaiset projektit | 4 |
| 1.3 Henkilökohtaiset projektit eläkeiässä | 5 |
| 1.4 Työhyvinvointi työssäoloaikana | 7 |
| 1.4.1 Työkyky | 7 |
| 1.4.2 Työsitoutuneisuus | 9 |
| 1.5 Tutkimuksen tavoitteet | 10 |
| 2 MENETELMÄT | 12 |
| 2.1 Tutkittavat | 12 |
| 2.2 Menetelmät ja muuttujat | 13 |
| 2.3 Katoanalyysit | 16 |
| 2.4 Tilastolliset analyysit | 16 |
| 3 TULOKSET | 18 |
| 3.1 Henkilökohtaiset projektit | 18 |
| 3.2 Taustatekijöiden ja työhyvinvoinnin yhteydet henkilökohtaisiin projekteihin | 23 |
| 4 POHDINTA | 29 |
| 4.1 Eläkkeellä riittää projekteja | 29 |
| 4.2 Eläkevuosien määrä ja esimiestaso ovat yhteydessä projekteihin | 31 |
| 4.3 Työkyky ja työsitoutuneisuus heijastuvat eläkeaikaan | 33 |
| 4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimustarpeet | 34 |
| 4.5 Johtopäätökset ja suositukset | 35 |
| LÄHTEET | 37 |

1 JOHDANTO

Eläkeajan tekemisiä usein suunnitellaan ja niistä haaveillaan jo paljon ennen varsinaista eläkkeelle siirtymistä. Motivaatiopsykologian alueella onkin viime vuosina tutkittu paljon ihmisten elämälleen asettamia pieniä ja suuria tavoitteita (esim. Nurmi & Salmela-Aro, 2002b). Tällaisia henkilökohtaisia tavoitteita on tutkittu eri ikäryhmillä huomioiden kuhunkin ikävaiheeseen liittyvät haasteet ja kehitystehtävät (esim. Nurmi, 1992). Tutkimus on kuitenkin painottunut nuoriin; ikääntyneiden ihmisten tavoitteita on tutkittu huomattavasti vähemmän. Ikääntyvien työntekijöiden tavoitteita on tutkittu jonkin verran (Huuhtanen & Tuomi, 2006; Jussila & Pitkänen, 2002), mutta elämä eläkkeellä ei välttämättä vastaa hyvin sille työssä ollessa asetettuja haaveita ja odotuksia (Huuhtanen & Tuomi, 2006).

Työväestön keski-ian kasvaessa on työkyvyn ylläpidosta tullut entistäkin keskeisempi tavoite. Ikääntyvien työkykyä lisäävällä ja ylläpitävällä toiminnalla pyritään nostamaan eläkeikää ja pitkäaikaisilla vaikutuksilla myös luomaan hyvä perusta eläkkeelle siirtymisen jälkeiseen ns. ”kolmanteen ikään” (Ilmarinen, 1995b). Toimintakykyisiä ja suhteellisen terveitä elinvuosia voikin työelämän päätyttyä olla vielä runsaasti jäljellä. Tästä huolimatta ei ole juurikaan kiinnitetty huomiota siihen, miten työelämässä koetut asiat, esimerkiksi juuri hyvä työkyky tai korkea työsitoutuneisuus, siirtyvät ihmisen mukana eläkeikaan. Työssäoloajan kokemukset voivat hyvinkin vaikuttaa siihen, mitä eläkkeellä tavoitellaan ja miten myöhäisaikuisuuden elämänmuutoksiin sopeudutaan. Tämä tutkimus vastaa osin aikaisempien tutkimusten puutteisiin ja tutkimuksellisiin aukkoihin. Tavoitteena on selvittää eläkkeelle siirtyneiden esimiesten tavoitteita henkilökohtaisten projektien näkökulmasta. Lisäksi tarkastellaan aikaisemman työkyvyn ja työsitoutuneisuuden yhteyttä henkilökohtaisiin projekteihin.

1.1 Työelämästä eläkkeelle

Eläkkeelle siirtyminen on monen kohdalla pitkään odotettu tapahtuma. Erilaiset tekijät sekä työntävät (esim. huonot työolot, toimeentulohuolet, terveyden ja työkyvyn heikkeneminen) että vetävät (esim. taloudelliset edut, toiminta- ja harrastusmahdollisuudet) eläkkeelle (Huuhtanen & Tuomi, 2006). Toisaalta työ on hyvin keskeinen osa elämää ja aikuisen identiteettiä (Smolak, 1993) ja siitä voi olla vaikeaa luopua, sillä länsimaisessa työn yhteiskunnassa ihmistä on totuttu katsomaan suhteessa hänen tekemäänsä työhön ja työssään menestyviä arvostetaan (Kohli, 1987). Erityisesti esimiehiä tutkittaessa onkin havaittu, että esimiehet ovat sekä voimakkaasti sitoutuneita työhönsä (Feldt, Mäkikangas, & Kinnunen, 2003) että työkyvyltään

hyvässä kunnossa (Feldt, Mäkikangas, Hyvönen, Kinnunen, & Kokko, 2006), joten heillä on edellytyksiä jatkaa työssään pitkään. Lisäksi ikääntyviä työntekijöitä tutkittaessa on todettu, että eläkeajatuksia vähentäviä työhön liittyviä tekijöitä ovat muun muassa vastuu ihmisistä, työkyky ja työtyytyväisyys, kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuudet (Huuhtanen & Tuomi, 2006) sekä työsitoutuneisuus (Gee & Baillie, 1999), jotka liittyvät usein esimiestyöhön (esim. Feldt ym., 2006; Rasku, Feldt, & Ruoppila, 1997). Eläkeajatuksen onkin todettu olevan hie-man harvinaisempia ylemmillä toimihenkilöillä kuin muilla (Huuhtanen & Piispa, 1993). Osalle esimiehistä työstä luopuminen saattaa siis olla vaikea muutos.

Eläkkeelle jäämistä voidaan pitää myös yhteiskunnallisen vanhenemisen avainkohtana (Heikkinen, 1994). Yleensä ajatellaan, että myöhäisaikuisuus alkaa noin 60–65 ikävuodesta eteenpäin (Levinson, Darrow, Klein, Levinson, & McKee, 1978; Smolak, 1993; Stuart-Hamilton, 1991) ja samaan aikaan sijoittuu työelämästä poistuminen: virallisena vanhuuseläkeikänä on useimmilla aloilla pidetty 63–65 vuotta (Ilmarinen, 1995b). Levinson (1986) kutsuu tätä ikävaihetta myöhäisaikuisuuden siirtymäksi, jonka aikana ihmisen tehtävänä on arvioida uudelleen sen hetkistä elämää, tutkia mahdollisuuksia muutoksiin ja valmistautua valintoihin. Vaikka Suomessa jäädytään työeläkkeelle varhain, usein huomattavasti ennen varsinaista myöhäisaikuisuuden ikävaihetta (vuonna 2006 keskimäärin 58,4-vuotiaana; Kanisto & Hiltunen, 2007), kohtaavat eläkkeelle siirtyvät myös muita suuria muutoksia, sillä myöhäisaikuisuuden kynnyksellä alkaa entistä voimakkaammin näkyä merkkejä vanhenemisesta (Stuart-Hamilton, 1991). Muutokset ovat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia, ja vaikuttavat siten monin tavoin ikääntyvien elämään.

Iän myötä ruumiin fyysinen kunto ja toiminnot heikkenevät ja myös kognitiivisissa toiminnoissa tapahtuu muutoksia (Smolak, 1993; Stuart-Hamilton, 1991). Toisaalta monet muutokset eivät johdu ikääntymisestä sinänsä, vaan liittyvät muun muassa sairauksiin ja voivatkin suuruudeltaan vaihdella yksilöiden välillä (Nurmi ym., 2006; Smolak, 1993; Stuart-Hamilton, 1991). Biologiset ja kognitiiviset muutokset ovat vuorovaikutussuhteessa psyykkis-sosiaalisiin vanhenemismuutoksiin (Nurmi ym., 2006). Työelämästä poisjäämisen lisäksi sosiaalisia muutoksia ovat esimerkiksi ystäväpiirin muuttuminen kuolemien myötä, leskeytyminen (Levinson ym., 1978; Nurmi ym., 2006), rooli isovanhempänä ja toisaalta uudenlainen suhde omiin lapsiin, uudet asumisjärjestelyt (Smolak, 1993) sekä harrastustoiminnan muuttuminen ja ajankäytön uudelleen suunnitteleminen (Nurmi ym., 2006).

Näihin keskeisiin muutoksiin liittyen on psykologisissa kehitysteorioissa määritetty myöhäisaikuisuuden ikävaiheen kehitystehtäviä. Kehitystehtävillä tarkoitetaan kullekin ikävaiheelle tyypillisiä normatiivisia haasteita ja vaatimuksia, joiden onnistunut ratkaiseminen

johtaa onnellisuuteen (Havighurst, 1972). Myöhäisaikuisuuden kehitystehtäviä ovat muun muassa sopeutuminen eläkkeelle siirtymiseen ja fyysisiin muutoksiin, uusien sosiaalisten roolien omaksuminen (esim. isovanhemmuus), sopeutuminen puolison kuolemaan, sopivien elinolosuhteiden hankkiminen (Havighurst, 1972), yhteiskunnallisten velvollisuuksien vähentäminen ja niiden sijaan voimakkaampi keskittyminen itseen (Levinson ym., 1978), minän integraatio eli oman elämän ja sen rajallisuuden hyväksyminen (Erikson, 1959/1994) sekä generatiivisuus eli seuraavista sukupolvista huolehtiminen (Erikson, 1968/1994), joka voi myöhäisaikuisuudessa ilmetä esimerkiksi vapaaehtoistyönä ja läheisten auttamisena (McAdams, Hart, & Maruna, 1998).

Työelämästä vanhuuseläkkeelle siirtyminen sijoittuu siis tavallisesti elämänvaiheeseen, jossa tapahtuu monia sopeutumista vaativia muutoksia. Kun työ ei enää vie suurta osaa arjesta, ihmisillä on tavallisesti toiveena päästä tekemään jotain sellaista, mitä on aina halunnut tehdä sen sijaan, että on pakko tehdä jotakin (Nurmi ym., 2006). Vielä ei kuitenkaan ole paljon tietoa siitä, millaisia tavoitteita eläkeläiset elämälleen asettavat.

1.2 Henkilökohtaiset tavoitteet

Moderni kognitiivinen motivaatiopsykologia on osa persoonallisuuspsykologian tutkimusta, jossa keskeistä on motivaation tutkiminen ihmisten kertomien tavoitteiden avulla (Nurmi & Salmela-Aro, 2002b; Salmela-Aro & Nurmi, 1995). Perinteisesti persoonallisuutta on kuvattu sen pysyvien piirteiden pohjalta (Salmela-Aro & Nurmi, 1995), mutta tällä tutkimusalueella motivaatio nähdään keskeisenä persoonallisuuden osana, koska se ohjaa tavoitteiden kautta ihmisen toimintaa ja kehitystä (Salmela-Aro, 1996). Ihmisille on tyypillistä tulevaisuuteen suuntautunut orientaatio (Nurmi, 1989, 1991, 2005; Nuttin, 1984): ihmiset ennakoivat tulevaisuuden tapahtumia ja antavat niille henkilökohtaisia merkityksiä (Nurmi, 1991). Tavoitteita muodostetaan vertaamalla tulevaisuutta koskevia odotuksia omiin arvoihin ja motiiveihin (Nurmi 1989, 1991). Tavoitteiden muodostamisen jälkeen suunnitellaan, miten ne olisi tietysti tulevaisuuden kontekstissa mahdollista saavuttaa, ja lopuksi arvioidaan asetettujen tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumista (Nurmi, 1989, 1991). Tavoitteille on tyypillistä myös hierarkisuus: korkeamman tason tavoitteita toteutetaan alemman tason tavoitteiden avulla, jotka taas voidaan jakaa useisiin alatavoitteisiin (Emmons, 1986, 1989; Nurmi, 1991; Nuttin, 1984).

Ihmisten henkilökohtaisia tavoitteita kuvaamaan on käytetty monia käsitteitä, kuten *henkilökohtaiset projektit* (Little, 1983), *henkilökohtaiset pyrkimykset* (Emmons, 1986),

tulevaisuuden tavoitteet (Nurmi, 1989), *mahdolliset minät* (Markus & Nurius, 1986) ja *elämäntehtävät* (Cantor, Norem, Niedenthal, Langston, & Brower, 1987). Tavoitteet voidaan näiden käsitteiden mukaan määrittellä hieman eri tavoin: niillä voidaan tarkoittaa yksilöllisten tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävää toimintojen sarjaa (Little, 1983), yksilölle ominaista, pysyvämpää tavoitesuuntautunutta käyttäytymistä (Emmons, 1986), yksilön tulevaisuuden odotusten pohjalta itselleen luomia tavoitteita (Nurmi, 1989), toiveita ja pelkoja siitä, millainen itse voi tulevaisuudessa olla (Markus & Nurius, 1986) tai merkityksellisiä ongelmia tai tehtäviä, joiden parissa parhaillaan työskennellään (Cantor ym., 1987). Näitä kaikkia käsitteitä yhdistää se, että ne viittaavat itse määritelyihin tietoisiin tavoitteisiin, jotka muodostuvat yksilöllisten motiivien ja kulttuurissa yleisten tehtävien pohjalta ja toteutetaan erilaisten kognitiivisten ja behavioraalisten strategioiden avulla (Nurmi, 1992). Lisäksi nämä kaikki käsitteet ovat kognitiivisen persoonallisuuspsykologian ns. keskitason analyysiyksiköitä, eli ne edustavat motiivihierarkioiden keskimmäistä abstraktiotasoa motiivien ja toiminnan välillä (Salmela-Aro, 2002; Salmela-Aro & Nurmi, 1995).

1.2.1 Henkilökohtaiset projektit

Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä ”henkilökohtaiset projektit” kuvaamaan eläkkeelle siirtyneiden esimiesten tutkimushetkellä elämälleen asettamia tavoitteita. Useista vaihtoehdoista valittiin Littlen teoria, koska se huomioi monipuolisesti sekä tavoitteiden yksilöllisen että ympäristöstä sidonnaisen luonteen. Lisäksi tutkimuksessa käytetty tavoitteiden arviointimenetelmä perustuu Littlen (1983) suunnittelemaan menetelmään.

Littlen (1983) mukaan henkilökohtaiset projektit ovat siis toisiinsa liittyviä tekoja, joiden tavoitteena on saavuttaa tai ylläpitää yksilön asettama päämäärä. Henkilökohtaiset projektit voivat vaihdella arkipäiväisistä rutiineista (esim. oman huoneen siivoaminen) suuriin, elinikäisiin päämääriin (esim. kansansa vapauttaminen) (Little, 1989; Little & Gee, 2007). Myös projektien ajallinen ulottuvuus voi siis vaihdella hyvin lyhyestä tehtävästä pitkälle tulevaisuuteen ulottuviin suunnitelmiin. Projektit voivat olla yksilöllisiä tai ne voidaan jakaa toisten kanssa, ja itse tai toisten aloitteesta muodostettuja (Little, 1989), mutta oleellista on, että ne ovat yksilölle henkilökohtaisesti tärkeitä (Little, 1983, 2007). Henkilökohtaiset projektit etenevät neljässä vaiheessa, jotka ovat aloitus, suunnittelu, toiminta ja lopetus (Little, 1983). Nämä neljä päävaihetta voidaan vielä jakaa useisiin alavaiheisiin, mutta todennäköisesti niissä on vaihtelua yksilöiden välillä ja erilaiset projektit käydään läpi hieman eri tavoin.

Esimerkiksi aloitusvaiheessa projektit voivat syntyä useista eri syistä ja suunnitteluvaiheessa voi joskus olla tarpeellista pyytää apua muilta, joskus taas pärjää yksin.

Littlen (1983, 1989) mukaan tavoitteellisen toiminnan ymmärtämiseksi täytyy projektien tarkoituksen lisäksi ottaa huomioon eri projektien yhteydet toisiinsa sekä ympäristö, jossa toimitaan. Henkilökohtaiset projektit eivät yleensä ole irrallisia ekologisesta kontekstista (Little, 1983, 1989), vaan liittyvät sekä fyysiseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen että historialliseen kontekstiin (Little, 2007). Eläkeläiset ovat siirtyneet aikuisiän keskeisen sosiaalisen ympäristön, työelämän, ulkopuolelle, mutta toisaalta ovat todennäköisesti muodostaneet uudenlaisia sosiaalisia ja fyysisiä ympäristöjä. Yksilön omat projektit voivat olla ristiriidassa keskenään tai jonkun läheisen tavoitteiden kanssa, tai toisaalta yhden projektin toteuttaminen voi edistää myös toista projektia (Little, 1983). Ympäristö voi siis toimia sosiaalisena resursina tai esteenä projektien toteutumiselle.

Henkilökohtaisia tavoitteita voidaan tutkia sekä niiden sisältöjen että niiden arvioinnin suhteen (esim. Salmela-Aro, 2002). Littlen (1983) henkilökohtaisten projektien menetelmä (Personal Project Analysis, PPA) on ensimmäinen ja lienee myös käytetyin henkilökohtaisten tavoitteiden tutkimiseen kehitetty menetelmä (Salmela-Aro, 2002; Salmela-Aro & Nurmi, 1995). PPA-menetelmässä ja sen sovelluksissa vastaajaa pyydetään tuottamaan omia ajankohtaisia henkilökohtaisia projektejaan sekä arvioimaan esimerkiksi projektien tärkeyttä ja toteutumista (Little, 1983; Little & Gee, 2007; Salmela-Aro, 2002). Projekteja voidaan luokitella sisältönsä mukaan erilaisin perustein, kuten niiden kohteiden (esim. työ, perhe, ystävät), henkilökohtaisen motivaation (esim. kompetenssi, valta, läheisyys), abstraktiotason tai lähestymisen ja välttämisen suhteen (Salmela-Aro, 2002; Salmela-Aro & Nurmi, 1995).

1.3 Henkilökohtaiset projektit eläkeiässä

Useissa tutkimuksissa on havaittu henkilökohtaisten tavoitteiden erilaisuus eri ikäryhmissä (esim. Cross & Markus, 1991; Lawton, Moss, Winter, & Hoffman, 2002; Nurmi, 1992; Salmela-Aro, Nurmi, Aro, Poppius, & Riste, 1992; Sheldon & Kasser, 2001; Smith & Freund, 2002). On ajateltu, että jo ikä pelkästään ja siihen liittyen esimerkiksi kohortin koulutustausta ja kroonisten sairauksien yleisyys voivat vaikuttaa projektien muodostamiseen (Lawton ym., 2002), mutta on myös erityisesti kiinnitetty huomiota tavoitteiden ja ikävaiheelle tyypillisten kehitystehtävien välisiin yhteyksiin (esim. Nurmi, 1992; Rapkin & Fischer, 1992; Salmela-Aro ym., 1992; Sheldon & Kasser, 2001). Henkilökohtaisten projektien kautta tavoitteita ovat

lähestyneet Salmela-Aro ym. (1992) sekä Lawton ym. (2002), mutta tässä esitellään kokoa-
vasti havaintoja myös muiden tavoiteteorioiden pohjalta tehdyistä tutkimuksista.

Myöhäisaikuisuuden tavoitteiden on havaittu liittyvän muun muassa *terveyteen* (Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Nurmi, 1992; Rapkin & Fischer, 1992; Sheldon & Kasser, 2001; Smith & Freund, 2002), *sosiaalisiin suhteisiin*, kuten lapsiin, lapsenlapsiin ja ystäviin (Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Nurmi, 1992; Rapkin & Fischer, 1992; Smith & Freund, 2002), *generatiivisuuteen*, kuten muiden auttamiseen ja vapaaehtoistyöhön (Lawton ym., 2002; Lang & Carstensen, 2002; Rapkin & Fischer, 1992; Sheldon & Kasser, 2001), *itseeseen*, kuten persoonallisuuteen ja minän eheyteen (Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Nurmi, 1992; Sheldon & Kasser, 2001; Smith & Freund, 2002), *vapaa-aikaan ja harrastuksiin* (Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Nurmi, 1992; Rapkin & Fischer, 1992; Smith & Freund, 2002) *matkusteluun ja lomailuun* (Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Nurmi, 1992), *varallisuuteen* (Cross & Markus, 1991; Nurmi, 1992; Rapkin & Fischer, 1992), *uskontoon* (Lawton ym., 2002; Rapkin & Fischer, 1992), *asumiseen* (Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Rapkin & Fischer, 1992), *arkirutiineihin* (Lawton ym., 2002; Salmela-Aro ym., 1992), *maailmaan* (Nurmi, 1992) sekä vielä työelämässä olevilla työhön ja eläkkeelle jäämiseen (Nurmi, 1992; Salmela-Aro ym., 1992).

Näistä eri tutkimuksissa havaituista henkilökohtaisista tavoitteista esimerkiksi sosiaalisiin suhteisiin, itseeseen, generatiivisuuteen, asumismuotoon ja eläkkeelle jäämiseen liittyvät tavoitteet heijastelevat Havighurstin (1972), Eriksonin (1959/1994, 1968/1994) ja Levinsonin ym. (1978) määrittämiä myöhäisaikuisuuden psykologisia kehitystehtäviä. Selvästi on havaittavissa yhteys myös muihin eri elämän alueiden keskeisiin muutoksiin, kuten fyysisen kunnan heikkenemiseen (terveystavoitteet) ja uudenlaiseen ajankäyttöön (vapaa-aika, harrastukset, matkustelu). Lisäksi koska myöhäisaikuisuudessa tulevaisuus nähdään yhä enemmän rajoittuneena (Lang & Carstensen, 2002), monien tavoitteiden ajallinen ulottuvuus vähenee iän myötä (Nurmi, 1992) ja niissä näkyy valmistautuminen elämän loppumiseen. On esimerkiksi havaittu, että myöhäisaikuisuudessa tavoitteet usein liittyvät jo saavutettujen, nykyisten asiointilojen ylläpitämiseen (esim. ”pysyä terveenä ja aktiivisena”, ”olla parempi isoäiti”) (Cross & Markus, 1991; Rapkin & Fischer, 1992). Lisäksi on havaittu rooleista ja tarpeista irrottautumiseen (esim. sosiaalisten ja yhteiskunnallisten sitoumusten vähentäminen) ja niiden kompensatioon liittyviä tavoitteita (Rapkin & Fischer, 1992). Kehitystehtävien ja elämänmuutosten lisäksi myös iän, aikaisemman ammattiaseman ja eläkevuosien on havaittu olevan yhteydessä eläkeajan tavoitteisiin: ikä on yhteydessä esimerkiksi turvallisuuteen liittyvien tavoitteiden määrään, korkea sosioekonominen asema liittyy itsenäisyyttä ja sosiaalisten

suhteiden säilyttämistä koskeviin tavoitteisiin, ja halu aktiivisempaan elämäntyyliin lisääntyy eläkkeellä vietetyn ajan myötä (Rapkin & Fischer, 1992).

Tulevien haasteiden ja kehitystehtävien ratkaisemisessa auttavien henkilökohtaisten tavoitteiden on havaittu olevan yhteydessä hyvään psyykkiseen hyvinvointiin (esim. Cross & Markus, 1991; Sheldon & Kasser, 2001). Hyvinvoinnin kannalta on siis keskeistä muuttaa henkilökohtaisia tavoitteita eri elämänvaiheiden mukaan ja myös luopua ylivoimaisiksi osoittautuvista tavoitteista (Salmela-Aro & Nurmi, 2002). Toisaalta aikaisemmat kokemukset ja hyvinvointi myös vaikuttanevat uusien tavoitteiden asettamiseen.

1.4 Työhyvinvointi työssäoloaikana

Työssäoloaikana tärkeitä tekijöitä työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta ovat työntekijän työkyky sekä sitoutuneisuus työhönsä. Tällaiset työssäoloaikana koetut asiat tuskin pyyhkiytyvät kokonaan pois työelämästä poistuttaessa, vaan oletettavasti vaikuttavat myös siihen, millainen eläkeajasta muodostuu. Ainakin sekä työkyky (Huuhtanen & Piispa, 1993) että työsitoutuneisuus (Gee & Baillie, 1999) vaikuttavat keskeisesti eläkeasenteisiin ja siten eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan. Tässä tutkimuksessa aikaisempaa työkykyä ja työsitoutuneisuutta tarkastellaan eläkeajan henkilökohtaisten projektien sisältöihin vaikuttavina tekijöinä.

1.4.1 Työkyky

Työkyvylle ei ole yhtä yksiselitteistä määritelmää, vaan käsite on muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä (Ilmarinen, Gould, Järviskoski, & Järvisalo, 2006) ja sillä on erilaisia merkityksiä eri käyttöyhteyksissä (Mäkitalo, 2003). Työkyvyn käsitettä voidaan käyttää sekä työkyvyn arvioinnin että sen edistämisen kontekstissa (Mäkitalo & Palonen, 1994; Mäkitalo, 2003). Näissä yhteyksissä työkykyä voidaan tarkkailla kolmen eri käsitystyyppin kautta, jotka eroavat toisistaan sen mukaan, millainen käsitys ihmisestä, työstä sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta niihin sisältyy (Mäkitalo, 2003; Mäkitalo & Palonen, 1994).

Alun perin työkyvyn arviointi ja edistäminen painottuivat sairauksien tutkimiseen ja hoitoon (Mäkitalo, 2003; Mäkitalo & Palonen, 1994), sillä työkyvyn selvityksiä tehtiin eläkettä tai muuta sosiaalietuutta hakeville (Mäkitalo, 2003). Tämän lääketieteellisen käsityksen mukaan työkyky muodostuu siis yksilön terveydentilasta ja on työstä riippumaton ominaisuus: hyvä työkyky tarkoittaa sairauksien puuttumista (Mäkitalo, 2003; Mäkitalo & Palonen, 1994). Työkyvyn *tasapainomallin* mukaan työkyky riippuu yksilön toimintakyvyn ja työn

vaatimusten välisestä suhteesta (Mäkitalo, 2003; Mäkitalo & Palonen, 1994). Tasapainomallin näkökulma on lääketieteellistä käsitystyyppiä laajempi: se huomioi monipuolisesti yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä yksilön ulkopuolisena tekijänä työn vaatimustason (Mäkitalo & Palonen, 1994). *Integroitu käsitystyyppi* laajentaa näkökulmaa edelleen: sen mukaan työkyky on työntekijän, työn ja koko työyhteisön muodostaman systeemin ominaisuus, joka vaihtelee tilanteiden mukaan (Järvikoski, 1990; Mäkitalo & Palonen, 1994). Integroidussa työkykykäsityksessä tarkastellaan siis yksilön sijasta laaja-alaisesti tämän paikallisen toimintakokonaisuuden edellytyksiä vastata sille asetettuihin haasteisiin (Mäkitalo, 2003).

Näiden kolmen käsitystyyppin lisäksi on muodostettu myös muita, työkyvyn laaja-alaisesti huomioivia malleja, kuten *talomalli* (Ilmarinen ym., 2006; Ilmarinen, Tuomi, & Seitsamo, 2005), jossa työkyky muodostuu yksilön voimavarojen (terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio) ja työn (mm. työolot, työn vaatimukset, työyhteisö ja johtaminen) välisenä tasapainona, mutta työkykyyn vaikuttaviksi tekijöiksi lasketaan myös työn ulkopuolisia tekijöitä (perhe ja lähiympäristö). Yleisimmin työkyvyn ajatellaan siis (tasapainomallin mukaisesti) muodostuvan yksilön toimintaedellytysten ja työn vaatimusten suhteesta (Ilmarinen, 1995b), mutta mallit vaihtelevat sen mukaan, miten laajasti toimintakyky ja työ määritellään.

Tässä tutkimuksessa työkykyä selvitetään työkykyindeksin (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 1997) avulla, jonka näkemys työkyvystä on osittain lääketieteellisen käsitystyyppin ja osittain tasapainomallin mukainen (Mäkitalo & Palonen, 1994). Työkykyindeksi on Työterveyslaitoksen kehittämä kysely työkyvyn eri puolien kartoittamiseen ja muutosten havaitsemiseen (Ilmarinen, 1995a). Työkykyindeksi kuvaa yksilön omaa arviota työkyvystään huomioiden monipuolisesti työn henkiset ja ruumiilliset vaatimukset, työntekijän terveydentilan sekä voimavarat (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola ym., 1997). Kyselyn avulla pyritään seulomaan riittävän ajoissa tukea tarvitsevat henkilöt tai työyhteisöt, ja sen perusteella voidaan myös seurata tukitoimenpiteiden tuloksellisuutta (Ilmarinen, 1995a; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola ym., 1997). Tutkimuksissa on havaittu, että työkykyindeksi mittaa hyvin sekä työkyvyn myönteisiä että kielteisiä puolia (Ilmarinen & Tuomi, 2004). Työkykyindeksi ennustaa hyvää työkykyä, terveyttä ja hyvinvointia eläkkeelle siirryttäessä (Tuomi, Huuhtanen, Nykyri, & Ilmarinen, 2001), mutta toisaalta myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja kuolleisuutta (Tuomi, Ilmarinen, Seitsamo ym., 1997). Työkykyindeksi on yhteydessä myös ikään ja työn luonteeseen: indeksillä arvioitu työkyky laskee ikääntyneillä työnte-

kijöillä, mutta heikkeneminen on vähäisempää henkisen työn tekijöillä (Ilmarinen, Tuomi, & Klockars, 1997; Tuomi, Ilmarinen, Martikainen, Aalto, & Klockars, 1997).

1.4.2 Työsitoutuneisuus

Työpsykologian alueella on tutkittu myönteisiä työasenteita muun muassa työsitoutuneisuuden avulla (Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005). Työsitoutuneisuudesta on muodostettu lukuisia eri käsitteitä (ks. esim. Brown, 1996; Kanungo, 1982; Morrow, 1983), mutta yleisesti sillä tarkoitetaan yksilön psykologista samaistumista työhönsä, jolloin työroolin nähdään olevan keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää (Kanungo, 1982). Lisäksi työsitoutuneisuuden voidaan katsoa riippuvan siitä, miten yksilön työssä suoriutuminen vaikuttaa hänen itsetuntoonsa (Lodahl & Kejner, 1965). Työrooliin samaistumiseen vaikuttaa se, kuinka hyvin työ pystyy tyydyttämään yksilön tarpeita (Kanungo, 1982), kuten saavuttamisen, itsenäisyyden ja inhimillisen kasvun tarpeita (Kanungo & Misra, 1988). Mitä paremmin työ täyttää yksilön tarpeita, sitä enemmän hän siis sitoutuu työhönsä, ja kun työ on tekijöilleen merkityksellistä, koko organisaation toiminta mahdollisesti tehostuu (Brown, 1996). Erityisesti yritysten tuottavuudesta ja kilpailukyvyistä vastaavilta esimiehiltä onkin totuttu odottamaan vahvaa työhön sitoutumista (Feldt ym., 2003). Odotusten mukaisesti esimiesten työsitoutuneisuuden on havaittu olevan voimakasta ja kasvavan sitä voimakkaammaksi, mitä ylemmäksi esimiestasolla nousee (Feldt ym., 2003). Sen sijaan iän yhteyksistä työsitoutuneisuuteen on ristiriitaisia tuloksia: Brownin (1996) meta-analyysin perusteella ikä ei ole yhteydessä työsitoutuneisuuteen, mutta toisaalta Lodahl ja Kejner (1965) havaitsivat hoitohenkilökunnan työsitoutuneisuuden kasvavan iän myötä ja Lorence (1987) havaitsi iän yhteyksien olevan erilaisia miehillä ja naisilla.

Työsitoutuneisuuteen liittyy siis useita ulottuvuuksia: se voidaan jakaa esimerkiksi yleiseen työsitoutuneisuuteen (work involvement) ja spesifiin työsitoutuneisuuteen (job involvement) (Kanungo, 1982). Kanungon (1982) mukaan *yleinen työsitoutuneisuus* tarkoittaa työlle omassa elämässä annettua merkitystä, johon vaikuttavat aikaisemmat kokemukset sekä yhteiskunnassa vallitseva suhtautuminen työhön. *Spesifi työsitoutuneisuus* taas viittaa nykyiseen työhön ja siihen, kuinka hyvin työtehtävä voi täyttää yksilön senhetkisiä tarpeita. Yleinen työsitoutuneisuus on siis melko pysyvää, mutta spesifi työsitoutuneisuus voi muuttua uusien tehtävien ja työolojen myötä. Työsitoutuneisuus tulee erottaa työtyytyväisyydestä (job satisfaction), jolla tarkoitetaan yksilön myönteistä emotionaalista suhtautumista työhönsä (Locke, 1976), kun työsitoutuneisuudella viitataan työhön samaistumiseen kognitiivisena kä-

sitystilana (Kanungo, 1982). Spesifiä ja yleistä työsitoutuneisuutta voidaan tutkia erikseen erilaisilla kyselymenetelmillä (esim. Kanungo, 1982). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan eläkkeelle siirtyneiden esimiesten aikaisempaa työsitoutuneisuutta melko pysyväksi määritellyn yleisen työsitoutuneisuuden kautta.

1.5 Tutkimuksen tavoitteet

Tässä tutkimuksessa tavoitteena on ensinnäkin tarkastella, millaisia henkilökohtaisia projekteja eläkkeelle siirtyneillä, pääasiassa teknisillä aloilla työskennelleillä esimiehillä on. Lisäksi selvitetään taustatekijöistä iän, eläkevuosien määrän ja esimiestason yhteyttä näihin projekteihin. Toisena suurempana tutkimuskohteena on selvittää, onko 11 vuoden takaisella työssäoloajan työkyvyllä ja työsitoutuneisuudella yhteyttä eläkeajan henkilökohtaisten projektien sisältöihin. Tällaista yhteyttä ei tiettävästi ole aikaisemmin tutkittu. Yhteyksiä voidaan kuitenkin odottaa löytyvän, sillä hyvä työkyky voi säilyä hyvänä terveytenä ja toimintakyknä myös eläkeaikana (Ilmarinen, 1995b; Tuomi ym., 2001; Tuomi, Ilmarinen, Jahkola ym., 1997) ja työsitoutuneisuuden taas voidaan ajatella olevan suhteellisen pysyvä persoonallisuuden piirre (ks. Brown, 1996).

Aikaisempi työkyky voisi olla yhteydessä esimerkiksi eläkeajan terveyttä koskeviin projekteihin, sillä sekä työkyky (esim. Tuomi ym., 2001) että henkilökohtaiset projektit (ks. esim. Salmela-Aro & Nurmi, 2002) ovat yhteydessä hyvinvointiin, ja myöhäisaikaisuudessa terveyteen liittyvät tavoitteet ovat yleisiä (esim. Nurmi, 1992). Sitoutuneisuuden pysyvyydestä kertoo esimerkiksi Maunon ja Kinnusen (2000) tutkimus, jossa todettiin sitoutuneisuuden sekä työhön että perheeseen olevan pysyvää kolmen vuoden aikana. Esimiesten voimakas työsitoutuneisuus (Feldt ym., 2003) saattaa siis heijastua eläkeajan henkilökohtaisissa projekteissa sitoutumisena muihin, mahdollisesti työtä muistuttaviin aktiviteetteihin. Lisäksi myös työsitoutuneisuuden on havaittu olevan yhteydessä hyvinvointiin: sitoutumisen työhön on havaittu suojaavan hyvinvoinnin ongelmilta erityisesti työn elämänaalueella (esim. Beutell & Wittig-Berman, 1999; Brown, 1996; Frone, Russel, & Cooper, 1992; Saunamäki & Kinnunen, 2002), mutta toisaalta voimakas työsitoutuneisuus on riskitekijä terveydelle, jos työssä on paljon stressitekijöitä ja runsaasti vaikutusmahdollisuuksia (Feldt ym., 2003). Työkyvyn lisäksi myös aikaisempi työsitoutuneisuus saattaa siis olla yhteydessä eläkeajan terveyttä koskeviin henkilökohtaisiin projekteihin.

Yksityiskohtaiset tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat seuraavat:

- 1) Millaisia henkilökohtaisia projekteja eläkkeelle siirtyneillä esimiehillä on vuonna 2007?** Henkilökohtaisten projektien on sisällöltään todettu heijastelevan elämänvaiheelle tyypillisiä kehitystehtäviä ja muuttuvia elämäntilanteita (esim. Salmela-Aro ym., 1992), joten eläkkeelle siirtyneiden esimiesten projektien voidaan olettaa liittyvän myöhäisaikuisuuden kehitystehtäviin ja keskeisiin elämänmuutoksiin, joita ovat muun muassa heikenevä fyysinen kunto ja terveys, muutokset ihmissuhteissa ja elinolosuhteissa, uudenlainen ajankäyttö ja oman elämän rajallisuus sekä näihin muutoksiin sopeutuminen.
- 2) Onko iällä, eläkevuosien määrällä ja aikaisemmalla esimiestasolla yhteyttä henkilökohtaisiin projekteihin?** Aikaisemmin on havaittu, että ikä, eläkkeellä vietetty aika ja ammattiasema vaikuttavat joihinkin eläkeläisten henkilökohtaisiin tavoitteisiin (Rapkin ja Ficher, 1992), mutta tarkempia hypoteeseja ei voida asettaa, koska tutkimustulokset ovat olleet osittain ristiriitaisia.
- 3) Onko työssäoloajan työkyvyllä ja työsitoutuneisuudella vuodelta 1996 yhteyttä eläkeajan henkilökohtaisiin projekteihin?** Tarkkaa hypoteesia ei aikaisemman tutkimuksen puuttuessa voida asettaa.

2 MENETELMÄT

2.1 Tutkittavat

Tämä eläkkeelle siirtyneiden esimiesten tutkimus perustuu vuonna 1996 aloitettuun seuranta-tutkimukseen, jossa perehdyttiin esimiestehtävissä toimivien insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työhön ja hyvinvointiin (Feldt ym., 2006; Herno, Feldt, Ruoppila, & Rasku, 2000; Rasku, Feldt, & Ruoppila, 1997; Rasku, Ruoppila, & Feldt, 1999). Tutkimuksen alkuperäinen otos vuonna 1996 poimittiin Insinööriliiton ja silloisen Teknisten Liiton jäsenrekistereistä. Perusjoukkoon valittiin ne liittojen jäsenet, jotka olivat rekisteritietojen mukaan työsäkäyviä ja joiden tehtävänimikkeissä esiintyi ”johtaja” tai ”päällikkö” jossain muodossa (Insinööriliiton perusjoukko n = 5000, Teknisten Liiton perusjoukko n = 21 000; Rasku ym., 1997). Kyselylomake lähetettiin satunnaisotannalla poimituille 1000:lle Insinööriliiton ja 1000:lle Teknisten Liiton tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluvalla jäsenelle, joista lomakkeen palautti 1035 henkilöä. Alkuperäisestä otoksesta (n = 2000) poistettiin vielä ne henkilöt (n = 389), jotka oman ilmoituksensa mukaan eivät toimineet esimiestehtävissä, olivat eläkkeellä tai olivat olleet yli kolme kuukautta työttömänä tai lomautettuna, jolloin vastausprosentiksi tuli 64. Tutkitut olivat 20–65-vuotiaita (ka = 44.0) ja heistä 93% (n = 960) oli miehiä. Ylintä johtoa edusti 28.5% (n = 293), keskijohtoa 35.5% (n = 365) ja työnjohtoa 36% (n = 369). Koulutukseltaan tutkitut olivat pääasiassa insinöörejä (52%), teknikoita (29%), sekä muita teknisiä toimihenkilöitä (15%). Työelämässä tutkituista oli 99.6%, joista 98% vakinaisessa työsuhhteessa ja 2% määräaikaaisessa. Työttömänä tai lomautettuna (alle 3 kk) oli vain 0.8% tutkittavista. Tutkittavat edustivat useita eri aloja: metalliteollisuus (26%), kemianteollisuus (9%), rakennusala (7%), elintarvikeala (6%), sähkövoima-ala (6%), mekaaninen metsäteollisuus/puuteollisuus (5%) ja konsulttiala (5%).

Tutkimusta jatkettiin pitkittäistutkimuksena siten, että myös vuosina 1999 ja 2006 toteutettiin postikysely samoille henkilöille (esim. Feldt ym., 2006; Herno ym., 2000) sekä vuonna 2007 täydentävä kysely eläkkeelle siirtyneille. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vuoden 1996 lähtökyselyä sekä vuoden 2007 eläkeläisten kyselyä. Vuoden 2007 täydentävän kyselyn kohdejoukko valittiin vuoden 2006 tutkimuksessa saatujen tietojen perusteella. Vuonna 2006 kysely voitiin lähettää 998 henkilölle, sillä 25 aiemmin tutkituista oli kuollut, kymmenellä oli osoitekielto ja kahta ei voitu tunnistaa koehenkilönumeron puuttumisen vuoksi (Feldt ym., 2006). Kyselyyn vastasi 785 henkilöä (78%). Tutkitut olivat 30–75-vuotiaita (ka = 54.6) ja 93% heistä oli miehiä. Vastanneista 20% (n = 155) oli siirtynyt kokonaan eläkkeel-

le, 5% (n = 42) oli työttömänä ja 1% (n = 8) teki jotain muuta. Vuoden 2007 täydentävän kyselyn kohdejoukkoon kuuluivat ne 155 esimestä, jotka olivat ilmoittaneet siirtyneensä eläkkeelle. Eläkeläisille lähetettiin vuoden 2007 keväällä postitse kysely työelämän ja eläkkeelle siirtymisen kokemuksista. Kyselylomake voitiin lähettää 149 henkilölle, sillä kuusi henkilöä oli edellisen kyselyn yhteydessä ilmoittanut, ettei enää halua jatkaa tutkimuksessa. Täydentävään kyselyyn vastasi yhteensä 133 henkilöä ja vastausprosentti oli 86.

Tähän tutkimukseen valittiin ne henkilöt, jotka olivat eläkeläisten täydentävässä kyselyssä vuonna 2007 vastanneet henkilökohtaisia projekteja koskevaan kysymykseen. Eläkeläisten kyselyyn osallistuneista oli tähän kysymykseen jättänyt vastaamatta 8 henkilöä ja 2 vastaajaa olivat käsittäneet kysymyksen väärin, jolloin tutkittavien määräksi muodostui 123. Tutkitut olivat 46–76-vuotiaita (ka = 66.0, kh = 4.16) ja heistä 95.9% (n = 118) oli miehiä. Eläkkeelle tutkitut olivat siirtyneet 43–66-vuotiaina (ka = 60.7, kh = 3.80) ja olleet vuonna 2007 eläkkeellä keskimäärin 5.3 vuotta (vaihteluväli 1–11, kh = 2.9). Tutkittavien pääasialliset eläkemuodot olivat vanhuuseläke (66.9%), työkyvyttömyyseläke (12.4%), työttömyyseläke (9.9%), työeläke (7.3%) ja varhennettu vanhuuseläke (1.6%). Seurantatutkimuksen ensimmäisellä tutkimuskerralla, vuonna 1996, heistä 31.1% (n = 38) kuului ylimpään esimiestasoon, 39.3% (n = 48) keskijohtoon ja 29.5% (n = 36) työnjohtoon. Esimiestehtävissä he olivat koko työuransa aikana toimineet keskimäärin 29.5 vuotta (vaihteluväli 10–44, kh = 7.2). Myös tästä joukosta suurin osa oli koulutukseltaan insinöörejä (54.5%) sekä teknikoita (21.5%) ja muita teknisiä toimihenkilöitä (esim. työteknillinen koulu, ammattikoulu, ammatikursseja; 17.3%). Ammattikoulutusta ei ollut kahdeksalla henkilöllä (6.6%). Tutkittavat olivat edustaneet pääasiassa seuraavia aloja: metalliteollisuus (24.4%), julkinen sektori (9.8%), paperiteollisuus (8.1%), kemian teollisuus (8.1%), rakennusala (6.5%), mekaaninen metsäteollisuus/puuteollisuus (4.9%), tekstiili- ja vaateteollisuus (4.9%), teleasennusala (4.9%), sähkövoima-ala (4.9%), elintarviketeollisuus (4.1%), kaupallinen, vakuutus- ja pankkiala (4.1%), sekä suunnittelu/konsulttiala (3.3%).

2.2 Menetelmät ja muuttujat

Henkilökohtaiset projektit

Henkilökohtaisia projekteja selvitettiin eläkeläisten täydentävässä kyselytutkimuksessa seuraavalla avoimella kysymyksellä: ”Ihmisillä on erilaisia tärkeitä tavoitteita, projekteja tai hankkeita. Nämä henkilökohtaiset tavoitteet voivat liittyä mihin tahansa elämänalueeseen,

kuten ystäviin, perheeseen, terveyteen, omaan itseen tai harrastuksiin. Pyydämme sinua kirjoittamaan alla oleville riveille neljä Sinulle merkityksellistä tavoitetta tärkeysjärjestyksessä”. Menetelmä perustuu Littlen (1983) PPA-menetelmään, ja vastaavanlaista sovellusta siitä ovat käyttäneet muun muassa Salmela-Aro ja Nurmi (1997).

Eläkeläisten henkilökohtaiset projektit luokiteltiin niiden kohdesisältöjen mukaan. Hyvän reliabiliteetin varmistamiseksi luokittelun tekivät erikseen kaksi henkilöä. Ensin molemmat muodostivat aineiston tarkastelun pohjalta oman luokituksen, ja lopullisten luokkien määrä ja sisältö täsmennettiin yhdessä. Luokkia päätettäessä käytettiin hyödyksi aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjä luokituksia (esim. Nurmi, 1992, Nurmi & Salmela-Aro, 2002a; Salmela-Aro ym., 1992), mutta aineistosta nousi lisäksi esiin sisällöltään uudenlaisia luokkia. Luokkien täsmennyksen jälkeen molemmat henkilöt vielä luokittelivat eläkeläisten vastaukset itsenäisesti näihin luokkiin siten, että jokainen projekti sijoitettiin yhteen luokkaan. Kaikista mainituista projekteista samalla tavalla luokiteltiin 94%. Varsinaiset henkilökohtaisten projektien muuttujat muodostettiin laskemalla, kuinka monta tiettyyn sisältöluokkaan liittyvää tavoitetta kukin tutkittava oli maininnut. Jatkoanalyysjä varten projektiluokkia vielä yhdistettiin suuremmiksi luokiksi.

Työhyvinvointi

Työkykyä tutkittiin vuonna 1996 Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyindeksin (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola ym., 1997) lyhyen version avulla. Työkykyindeksi muodostuu seitsemästä osa-alueesta: 1) nykyinen työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan, 2) työkyky työn vaatimusten kannalta, 3) lääkärin toteamien nykyisten sairauksien määrä, 4) sairauksien arvioitu haitta työssä, 5) sairauspoissaolopäivät viimeisen vuoden aikana, 6) oma arvio kykenyvyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua sekä 7) psyykkiset voimavarat. Kutakin osiota mitataan yhdellä tai useammalla kysymyksellä ja vastausvaihtoehdot pisteitettään niin, että tutkittavan henkilön työkykyindeksiksi muodostuu lukuarvo väliltä 7–49. Indeksien arvot 7–27 viittaavat huonoon, 28–36 kohtalaiseen, 37–43 hyvään ja 44–49 erinomaiseen työkykyyn (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola ym., 1997). Tässä tutkimuksessa käytetään aikaisemmassa tutkimuksessa (Feldt ym., 2006) muodostettua imputoitua *työkyvyn summapistemäärämuuttujaa*. Työkykyindeksin yksittäiset puuttuvat tiedot on siis imputoitu, etteivät puuttuvat tiedot pudottaisi tutkittavaa kokonaan pois analyyseistä. Imputointi on suoritettu SPSS-ohjelman EM-menetelmällä (Expected Maximum) siten, että kaikkia työkykyindeksin osioita käytettiin hyväksi puuttuvien osioiden laskennassa. Puuttuvia tietoja oli kokonaisu-

dessaan vähän, eikä työkykyindeksin osioita imputoitu sellaisille henkilöille, joilta työkykyindeksin vastaukset puuttuivat kokonaan. Tutkittavien 11 vuoden takainen työkyky vaihteli huonosta erinomaiseen (pistemäärien vaihteluväli 21–49), mutta lähes puolella työkyky oli hyvä ja kolmasosalla erinomainen (huono työkyky 4.1%, kohtalainen 14.8%, hyvä 47.5% ja erinomainen 33.6%). Tässä tutkimuksessa käytetyn työkyvyn summapistemäärämuuttujan ($k_a = 40.39$, $k_h = 5.54$) reliabiliteetti oli 0.81 (Cronbachin alfa).

Työsitoutuneisuutta tutkittiin vuonna 1996 Kanungon (1982) kyselyyn pohjautuvilla kysymyksillä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yleistä työsitoutuneisuutta, jota tutkittiin neljällä väittämällä: 1) ”Elämässäni tapahtuvat tärkeimmät asiat koskevat työtäni”, 2) ”Työ on hyvin keskeinen osa elämään”, 3) ”Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni” ja 4) ”Suurin osa henkilökohtaisista elämäntavoitteistani on työsuuntautuneita”. Vastaajan tuli arvioida näitä väittämiä 4-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 4 = täysin eri mieltä). Vastausvaihtoehdot käännettiin siten, että suuri *summakeskiarvopistemäärä* (1–4) tarkoittaa voimakasta työsitoutuneisuutta. Tutkittavien aikaisemman työsitoutuneisuuden pistemäärä vaihteli välillä 1.75–4.00. Summamuuttujan ($k_a = 2.78$, $k_h = 0.45$) reliabiliteetti oli 0.67 (Cronbachin alfa).

Taustamuuttujat

Taustamuuttujina tutkimuksessa tarkasteltiin *ikää*, *eläkevuosien määrää* sekä *esimiestasoa* (ylin johto, keskijohto, työnjohto). Vastaajien syntymävuosi kysyttiin taustatiedoissa ja sen pohjalta muodostettiin ikä vuosina -muuttuja. Lisäksi vuoden 2007 eläkeläisille suunnatussa kyselyssä kysyttiin vuotta, jolloin on siirtynyt kokonaan eläkkeelle, minkä pohjalta muodostettiin eläkevuosien määrä -muuttuja. Esimiestasoa kysyttiin vuoden 1996 kyselyssä. Tässä tutkimuksessa käytettiin aikaisemmissakin saman hankkeen tutkimuksissa (esim. Feldt ym., 2006; Herno ym., 2000) käytettyä kolmeen luokkaan jaoteltua esimiestaso-muuttujaa. Muuttuja on muodostettu viidestä vastausvaihtoehdosta siten, että ylimmän johdon ryhmään kuuluvat ylimmän johdon ja ylemmän keskijohdon esimiehet, keskijohdon ryhmään keskijohtoon, alempaan keskijohtoon ja ryhmään ”muu” kuuluvat esimiehet ja kolmanneksi työnjohtoon kuuluvista esimiehistä muodostettiin oma ryhmänsä.

2.3 Katoanalyysit

Katoanalyysien avulla selvitettiin, poikkeavatko tässä tutkimuksessa tutkitut eläkeläiset muista tutkituista esimiehistä. Aluksi vertailtiin eläkkeelle siirtyneiden esimiesten joukkoa ($n = 133$) muihin vuoden 1996 alkuperäiseen otokseen kuuluneisiin ($n = 902$). Riippumattomien otosten t-testin tulokset osoittivat, että esimiestason [$t(1027) = 1.502$, ns.] ja työsitoutuneisuuden [$t(1030) = -1.865$, ns.] suhteen eläkeläiset eivät eronneet muista alkuperäiseen tutkimusjoukkoon kuuluneista. Sen sijaan iältään eläkeläiset olivat vanhempia ($ka = 66.08$, $kh = 4.14$ vuotta) kuin muut otokseen kuuluneet ($ka = 53.31$, $kh = 7.76$ vuotta) [$t(-293.31) = -28.85$, $p < .001$]. Lisäksi eläkeläisten työkyky oli alhaisempi ($ka = 40.36$, $kh = 5.59$) kuin muilla ($ka = 43.29$, $kh = 3.98$) [$t(151.12) = 5.81$, $p < .001$]. Samat erot tulivat ilmi myös verrattaessa tavoittekysymykseen vastanneita eläkeläisiä ($n = 123$) niihin vuoden 1996 tutkittaviin, jotka eivät olleet vuonna 2006 siirtyneet eläkkeelle ($n = 902$). Erot iässä ja työkyvyssä olivat kuitenkin odotettuja, sillä vanhemmat ihmiset ovat luonnollisesti siirtyneet eläkkeelle ja ikä on yhteydessä myös työkykyyn (Feldt ym., 2006; Rasku ym., 1999).

Lisäksi vertailtiin tämän tutkimuksen otosta eli henkilökohtaisia projekteja koskevaan kysymykseen vastanneita eläkeläisiä ($n = 123$) niihin eläkeläisiin, jotka eivät olleet vastanneet tähän kysymykseen tai olivat käsittäneet sen väärin ja siten jäivät tutkimuksen ulkopuolelle ($n = 10$). Riippumattomien otosten t-testin tulokset osoittivat, että henkilökohtaisia projekteja koskevaan kysymykseen vastanneet eivät eronneet iän [$t(131) = .336$, ns.], eläkevuosien [$t(129) = .362$, ns.], esimiestason [$t(130) = -.318$, ns.] ja työkyvyn [$t(130) = -.211$, ns.] suhteen muista eläkeläisistä. Sen sijaan tulokset osoittivat, että tavoittekysymykseen vastanneet olivat vähemmän työsitoutuneita ($ka = 2.78$, $kh = 0.45$) tutkimuksen lähtötilanteessa vuonna 1996 kuin vastaamatta jättäneet ($ka = 3.33$, $kh = 0.39$) [$t(131) = 3.668$, $p < .001$].

2.4 Tilastolliset analyysit

Aineiston tilastollisessa analysoinnissa käytettiin SPSS for Windows 14.0 ja 15.0 -ohjelmia. Henkilökohtaisten projektien luokkien jakaumia tarkasteltiin kuvailevasti frekvensseillä ja prosentiosuuksilla. Kaikkien muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimilla ja taustatekijöiden sekä työkyvyn ja työsitoutuneisuuden yhteyksiä henkilökohtaisten projektien sisältöluokkiin lisäksi erilaisilla regressioanalyysillä. Regressioanalyysit toteutettiin hierarkkisinä siten, että ensimmäisellä askeleella mukaan tuotiin taustamuuttujat ja toisella askeleella työkyky ja työsitoutuneisuus, jolloin taustatekijöiden mahdolliset vaikutuk-

set saatiin kontrolloitua tarkasteltaessa aikaisempaa työhyvinvointia kuvaavien muuttujien selitysvoimaa. Kun projektiluokkamuuttuja oli jatkuva, tehtiin analyysit tavallisella lineaarisella regressioanalyysillä tai jos sen oletukset eivät täytyneet, multinomiaalisella logistisella regressioanalyysillä. Kun projektiluokka oli kaksiluokkainen muuttuja, käytettiin logistista regressioanalyysiä.

3 TULOKSET

3.1 Henkilökohtaiset projektit

Ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, millaisia henkilökohtaisia projekteja eläkkeelle siirtyneillä esimiehillä on. Tutkittavien listaamat henkilökohtaiset projektit luokiteltiin 18 sisältöluokkaan. Taulukossa 1 esitetään suuruusjärjestyksessä luokkien nimet, jakaumat, sisällön kuvaukset sekä esimerkkejä luokkiin kuuluvista projekteista. Eläkeläisten henkilökohtaisista projekteista selvästi yleisimpiä olivat terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät projektit, joita mainitsivat runsaat kaksi kolmannelta eläkeläisistä (ks. taulukko 1). Tärkeimmistä projekteista (vastauslomakkeessa ensimmäinen tavoite) yli puolet (54.5%) ja kaikista mainituista projekteista reilu viidennes (22.9%) koski terveyttä ja hyvinvointia. Muut sisällöt esiintyivät ensimmäisten projektien joukossa tasaisemmin; toiseksi eniten oli rakentamiseen ja kunnossapitoon liittyviä projekteja (8.1%) ja kolmanneksi eniten lapsiin ja lapsenlapsiin liittyviä projekteja (7.3%). Kuten taulukosta 1 käy ilmi, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien projektien lisäksi kaikkien listattujen projektien joukossa yleisiä olivat sosiaalisin suhteisiin, erityisesti ystäviin sekä lapsiin ja lapsenlapsiin liittyvät projektit, sekä erilaisiin vapaa-ajan toimintoihin, kuten harrastuksiin, kuntoon ja liikuntaan, rakentamiseen ja kunnossapitoon sekä matkustamiseen liittyvät projektit. Lisäksi pienempi osa projekteista liittyi käytännöllisempiin asioihin, kuten varallisuuteen, asumiseen, työhön ja arkirutiineihin. Hieman abstraktimpina projekteina eläkeläiset mainitsivat joitakin itsensä kehittämiseen, elämäntapaan sekä maailmaan ja luontoon liittyviä projekteja.

TAULUKKO 1. Henkilökohtaisten projektien luokat, jakaumat, sisältökuvaukset ja esimerkkejä projekteista (n = 123)

| <i>Henkilökohtaisen projektin luokka</i> | <i>Projekteja ilmaiseita eläkeläisiä % (n)</i> | <i>Osuus projektien kokonaisuudesta % (n)</i> | <i>Sisällön kuvaus</i> | <i>Esimerkkejä luokkaan kuuluvista henkilökohtaisista projekteista</i> |
|--|--|---|---|--|
| 1. Terveys ja hyvinvointi | 69.9 (86) | 22.9 (100) | Oma terveys, vireys ja hyvinvointi | ”Terveyden ylläpito”, ”Polven korjausleikkaus”, ”Lepo”, ”Säilyttää fyysinen ja psyykinen vireys” ja ”Jokavuotinen laihdutusyritys” |
| 2. Harrastukset | 39.0 (48) | 11.9 (52) | Harrastukset (muu kuin liikunta) | ”Sukututkimus”, ”Metsänhoito”, ”Golfin peluu” ja ”Harrastuksien kehittäminen” |
| 3. Ystävät | 37.4 (46) | 10.8 (47) | Suhteet ystäviin, sukulaisiin sekä muihin läheisiin ja toisten auttaminen | ”Suhteet ystäviin”, ”Sosiaalisten suhteiden ylläpito” ja ”Toiminta ja yhteistyökyky lähipiirin kanssa” |
| 4. Lapset ja lapsenlapset | 34.1 (42) | 10.6 (46) | Suhteet lapsiin ja lastenlapsiin, heidän hyvinvointinsa ja auttaminen | ”Hyvät suhteet lapsiin ja lastenlapsiin”, ”Lastenlasten hyvinvointi” ja ”Lasten ja lastenlasten auttaminen” |
| 5. Kunto ja liikunta | 22.0 (27) | 6.4 (28) | Fyysinen kunto, kuntoileminen ja liikuntaharrastukset | ”Saada kunto kohenemaan”, ”Liikunta terveyden ja kunnon ylläpitämiseksi” ja ”Liikunnan lisääminen + muu kuntoilu” |
| 6. Rakentaminen ja kunnossapito | 21.1 (26) | 6.4 (28) | Asuntojen rakentaminen, remontoiminen ja kunnossapito | ”Oman talon remontit”, ”Saada talon ympäristö ja autotalli joskus valmiiksi” ja ”Kodin ja loma-asuntojen kunnosta huolehtiminen” |
| 7. Matkustaminen | 21.1 (26) | 6.0 (26) | Matkustaminen | ”Aikaa matkustella”, ”Matkustaminen eri puolille maailmaa” ja ”Amerikan matka” |
| 8. Perhe | 20.3 (25) | 5.7 (25) | Perhesuhteet ja perheen hyvinvointi | ”Perhesuhteiden säilyvyys”, ”Perheen hyvinvoinnin jatkuminen” ja ”Perhe ja lasten perheet” |
| 9. Parisuhde | 13.8 (17) | 3.9 (17) | Puolison hyvinvointi ja auttaminen, yhteinen aika ja hyvä suhde | ”’Passata’ vaimoa”, ”Hyvän parisuhteen jatkuminen”, ”Puolison terveys” ja ”Yhteinen vapaa-ajan vietto vaimon kanssa” |

Taulukko 1 jatkuu

TAULUKKO 1 jatkuu

| <i>Henkilökohtaisen projektin luokka</i> | <i>Projekteja ilmaiseita eläkeläisiä % (n)</i> | <i>Osuus projektien kokonaismäärästä % (n)</i> | <i>Sisällön kuvaus</i> | <i>Esimerkkejä luokkaan kuuluvista henkilökohtaisista projekteista</i> |
|--|--|--|---|---|
| 10. Varallisuus | 8.9 (11) | 2.5 (11) | Talous, varallisuus ja toimeentulo | ”Oman talouden vaaliminen mahd. pitkään”, ”Lainojen maksut loppuun” ja ”Saada rahat riittämään” |
| 11. Asuminen | 8.1 (10) | 2.3 (10) | Oma asuminen, muuttaminen ja asuinympäristö | ”Uusi asunto”, ”Asuinympäristö”, ”Muutto itäsuomeen” ja ”Asua mukavasti” |
| 12. Mökkeily | 6.5 (8) | 1.8 (8) | Mökkeileminen | ”Mökkeily ja lomailu”, ”Mökkeilyharrastuksen ylläpito” ja ”Kesämökillä olo” |
| 13. Elämäntapa | 5.7 (7) | 1.8 (8) | Elämäntapa ja onnellisuus | ”Hyvä elämä (kts. kreikkalaiset filosofit)”, ”Tasapainoinen elämä perheen ja ystävien kanssa” ja ”Onnellisia eläkepäiviä” |
| 14. Työ | 5.7 (7) | 1.6 (7) | Työ ja työn kaltainen toiminta | ”Toimia tukiopettajana AMKO opiskelijoilla” ja ”Yhteinen yritys tyttären kanssa ja sen menestyminen” |
| 15. Itsensä kehittäminen | 4.9 (6) | 1.6 (7) | Opiskeleminen ja uuden oppiminen | ”Tietotekniikan kehityksessä mukana”, ”Kehittää ja ylläpitää kielitaito” ja ”Elämän tarkoituksen ymmärtäminen” |
| 16. Järjestötoiminta ja luottamustoimet | 4.9 (6) | 1.4 (6) | Järjestötoiminta, luottamustoimet ja politiikka | ”Keskittyä AS. OY. hallituksen työhön”, ”Rotarytoiminta” ja ”Kunnallispolitiikka” |
| 17. Maailma ja luonto | 4.9 (6) | 1.4 (6) | Laajasti maailman ja luonnon hyvinvointi | ”Rauhaa ja rakkautta kaikille maailman kansoille” ja ”Vaikuttaa/toteuttaa ilmastonmuutoksen kehitystä myönteisesti” |
| 18. Arkirutiinit | 3.3 (4) | 0.9 (4) | Kotityöt ja puutarhatyöt | ”Muistaa siivota ja laittaa ruoka”, ”Puutarhatyöt” ja ”Jokavuotinen halonhaku-urakka” |
| Yhteensä | | 100 (436) | | |

Tilastollisia jatkoanalyysyjä varten henkilökohtaisten projektien luokkia vielä yhdistettiin niin, että niistä saatiin jakaumiltaan tasaisempia ja sisällöltään mielekkäitä suurempia kokonaisuuksia. Alkuperäiset 18 luokkaa yhdistettiin kuuteen laajempaan sisältöluokkaan. Taulukossa 2 esitetään projektien kokonaismäärän mukaan suuruusjärjestyksessä analyysissä käytettävät uudet luokat, näihin luokkiin sisältyvät alkuperäiset luokat sekä yhdistettyjen luokkien jakaumat. Sisällöllisesti mielekkäitä yhdistelmiä muodostettaessa terveys ja hyvinvointi -luokka jätettiin jo valmiiksi suurena luokkana yksinään. Kunto ja liikunta -projektit olisivat sopineet myös terveys ja hyvinvointi -luokan yhteyteen, mutta sisällön viittaessa niin vahvasti liikuntaharrastuksiin päätettiin ne liittää vapaa-aika ja harrastukset -luokkaan. Vapaa-aika ja harrastukset -luokkaan sisällytettiin myös kaikki muut vapaa-ajan toimintoihin viittaavat projektit, ja erilaisia ihmissuhteita koskevat projektit taas liitettiin yhteen sosiaaliset suhteet -luokaksi. Asumiseen ja varallisuuteen liittyvät projektit yhdistettiin yhdeksi luokaksi, sillä ne molemmat ovat keskeisiä ja välttämättömiäkin elämän kehystekijöitä. Lisäksi arkirutiinit yhdistettiin työprojektien kanssa, koska eläkeläisten projekteissa työ ei yleensä tarkoittanut selkeää palkkatyötä, vaan voidaan käsittää laajemmin työn kaltaisena toimintana ja siten myös erilaiset kotityöt voidaan liittää niiden yhteyteen. Abstraktimmat itsensä kehittämiseen, elämäntapaan sekä maailmaan ja luontoon liittyvät projektit yhdistyivät luontevasti itsensä kehittämistä ja maailmankatsomusta koskevaksi luokaksi.

Näistä uusista projektiluokista suurimmat eli vapaa-aika ja harrastukset, terveys ja hyvinvointi sekä sosiaaliset suhteet käsiteltiin jatkuvina muuttujina. Kaksi ensimmäistä saivat kunkin tutkittavan projektien lukumäärän mukaan arvoja 0–4 ja sosiaaliset suhteet arvoja 0–3. Esimerkiksi arvo 0 tarkoittaa, että tutkittava ei ollut maininnut lainkaan kyseiseen luokkaan kuuluvaa projektia, ja arvo 4 tarkoittaa, että tutkittavan kaikki neljä projektia sisältyivät tähän luokkaan. Sosiaaliset suhteet saivat korkeintaan arvon 3, koska yksikään tutkittavista ei ollut maininnut neljää sosiaalisia suhteita koskevaa projektia. Asumiseen ja varallisuuteen, itsensä kehittämiseen ja maailmankatsomukseen sekä työn kaltaiseen toimintaan liittyvien projektien luokista muodostettiin dikotomiset muuttujat, koska näihin luokkiin liittyviä projekteja oli mainittu vain vähän (tavallisesti korkeintaan yksi), eikä niitä siksi voinut käsitellä jatkuvina muuttujina. Muuttujat saivat arvoja 0 (= ei projekteja) ja 1 (= yksi tai useampia projekteja).

TAULUKKO 2. Henkilökohtaisten projektien analyyseissä käytettävä luokitus, näihin luokkiin sisältyvät alkuperäiset luokat sekä uusien luokkien jakaumat (n = 123)

| <i>Analyyseissä käytettävä luokitus</i> | <i>Alkuperäinen luokitus</i> | <i>Projekteja ilmaiseita eläkeläisiä % (n)</i> | <i>Osuus projektien kokonaismäärästä % (n)</i> |
|--|---|--|--|
| I Vapaa-aika ja harrastukset | 2. Harrastukset 5. Kunto ja liikunta 6. Rakentaminen ja kunnossapito 7. Matkustaminen 12. Mökkeily 16. Järjestötoiminta ja luottamustoimet | 66.7 (82) | 33.9 (148) |
| II Sosiaaliset suhteet | 3. Ystävät 4. Lapset ja lapsenlapset 8. Perhe 9. Parisuhde | 72.4 (89) | 31.0 (135) |
| III Terveys ja hyvinvointi | 1. Terveys ja hyvinvointi | 69.9 (86) | 22.9 (100) |
| IV Asuminen ja varallisuus | 10. Varallisuus 11. Asuminen | 15.4 (19) | 4.8 (21) |
| V Itsensä kehittäminen ja maailmankatsomus | 13. Elämäntapa 15. Itsensä kehittäminen 17. Maailma ja luonto | 12.2 (15) | 4.8 (21) |
| VI Työn kaltainen toiminta | 14. Työ 18. Arkirutiinit | 8.9 (11) | 2.5 (11) |
| Yhteensä | | | 100 (436) |

3.2 Taustatekijöiden ja työhyvinvoinnin yhteydet henkilökohtaisiin projekteihin

Taustatekijöiden eli iän, eläkevuosien määrän ja esimiestason sekä työssäoloajan työhyvinvoinnin kuvaajien eli työkyvyn ja työsitoutuneisuuden yhteyttä henkilökohtaisiin projekteihin tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimilla sekä hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä, hierarkkisella logistisella regressioanalyysillä tai multinomiaalisella logistisella regressioanalyysillä. Spearmanin korrelaatiokertoimet kaikille muuttujille on koottu taulukkoon 3. Kuten taulukosta käy ilmi, taustatekijöistä ikä ei ollut merkitsevästi yhteydessä yhteenkään projektiluokkaan, mutta sen sijaan korreloi voimakkaasti eläkevuosien määrä - muuttujan kanssa. Ikä jätettiin regressioanalyyseistä kokonaan pois, koska merkitsevien korrelaatioiden puuttuessa se ei voi selittää henkilökohtaisia projekteja, vaan luultavasti vain toisimalleihin haitallista multikollineaarisuutta (Metsämuuronen, 2005). Seuraavaksi esitellään hierarkkisten regressioanalyysien tulokset (askel 1: taustamuuttujat, askel 2: työhyvinvoinnin muuttujat) erikseen kunkin henkilökohtaisten projektien luokan kohdalla. Koska yksi tutkittavista oli selvästi muita nuorempi, 46-vuotias, kokeiltiin regressioanalyysit tehdä myös ilman häntä, mutta tulokset pysyivät tällöin samoina.

TAULUKKO 3. Spearmanin korrelaatiokertoimet kaikille muuttujille

| Muuttujat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|---------|------|-------|------|------|
| Taustatekijät | | | | | | | | | | |
| 1 Ikä vuosina | 1.00 | | | | | | | | | |
| 2 Eläkevuosien määrä | .54*** | 1.00 | | | | | | | | |
| 3 Esimiestaso (1 = työnjohto, 3 = ylin johto) | .20* | -.04 | 1.00 | | | | | | | |
| Työhyvinvoinnin kuvaajat | | | | | | | | | | |
| 4 Työkyky | -.04 | -.24** | .30** | 1.00 | | | | | | |
| 5 Työsitoutuneisuus | .07 | .00 | .13 | .09 | 1.00 | | | | | |
| Henkilökohtaiset projektit | | | | | | | | | | |
| 6 Vapaa-aika ja harrastukset ¹ | .01 | -.21* | .27** | .24** | .19* | 1.00 | | | | |
| 7 Sosiaaliset suhteet ² | -.09 | -.08 | .02 | -.01 | -.11 | -.28** | 1.00 | | | |
| 8 Terveys ja hyvinvointi ¹ | -.02 | .18* | -.25** | -.24** | -.26** | -.53*** | .11 | 1.00 | | |
| 9 Asuminen ja varallisuus ³ | .13 | .20* | -.21* | -.06 | -.03 | -.06 | -.12 | .05 | 1.00 | |
| 10 Itse ja maailmankatsomus ³ | .06 | .06 | .03 | .19* | -.07 | -.23** | -.09 | -.04 | -.09 | 1.00 |
| 11 Työn kaltainen toiminta ³ | .03 | .03 | .25** | .21* | .15 | .02 | -.13 | -.18* | .02 | .06 |

¹ muuttuja on jatkuva ja saa projektien määrää kuvaavia arvoja 0–4

² muuttuja on jatkuva ja saa projektien määrää kuvaavia arvoja 0–3

³ muuttuja on dikotominen ja saa projektien määrää kuvaavia arvoja 0 ja 1

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

Vapaa-aika ja harrastukset

Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin (taulukko 4) ensimmäisen askeleen tulokset osoittivat, että taustatekijät selittivät vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyvien henkilökohtaisten projektien määrän vaihtelusta yhteensä 13% [$F(2, 117) = 8.73, p < .001$]: mitä vähemmän aikaa tutkittavat olivat olleet eläkkeellä ja mitä korkeampi heidän esimiestasonsa oli ollut, sitä enemmän heillä oli eläkkeellä vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyviä projekteja. Regressioanalyysin toisella askeleella, taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen, työkyky ja työsitoutuneisuus lisäsivät näiden projektien selitystasetta 4% [$F(4, 115) = 6.07, p < .001$]. Työhyvinvoinnin kuvaajista ainoastaan työsitoutuneisuus osoittautui merkitseväksi selittäjäksi: mitä voimakkaampaa tutkittavien työsitoutuneisuus oli ollut, sitä enemmän heillä oli eläkkeellä vapaa-aikaa ja harrastuksia koskevia projekteja. Korrelaatioiden perusteella (taulukko 3) myös työkyky näytti olevan yhteydessä näihin projekteihin ($r = .24, p < .01$), mutta taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen yhteys ei ollut merkitsevä. Taustatekijöiden vaikutukset sen sijaan säilyivät merkitsevinä, kun uudet muuttujat lisättiin malliin. Yhteensä taustatekijät, työkyky ja työsitoutuneisuus selittivät vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyvien projektien vaihtelusta 17%.

TAULUKKO 4. Vapaa-aikaan ja harrastuksiin sekä terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien henkilökohtaisten projektien selittäminen taustamuuttujilla ja aikaisempaa työhyvinvointia kuvaavilla muuttujilla: hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi.

| <i>Selittävät muuttujat</i> | <i>I Vapaa-aika ja harrastukset</i> | | | <i>III Terveys ja hyvinvointi</i> | | |
|--|-------------------------------------|--------------|-------|-----------------------------------|--------------|-------|
| | β | ΔR^2 | R^2 | β | ΔR^2 | R^2 |
| Askel 1: Taustamuuttujat | | | | | | |
| 1. Eläkevuosien määrä | -.21* | | | .20* | | |
| 2. Esimiestaso (1 = työnjohto, 3 = ylin johto) | .28** | | | -.21* | | |
| | | .13*** | .13 | | .09** | .09 |
| Askel 2: Taustamuuttujat ja työhyvinvoinnin muuttujat | | | | | | |
| 1. Eläkevuosien määrä | -.19* | | | .12 | | |
| 2. Esimiestaso | .22* | | | -.09 | | |
| 3. Työkyky | .11 | | | -.28** | | |
| 4. Työsitoutuneisuus | .18* | | | -.24** | | |
| | | .04* | .17 | | .13*** | .22 |

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selitystasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana, R^2 = mallin kokonaisselitystasaste.

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

Terveys ja hyvinvointi

Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin (taulukko 4) ensimmäisen askeleen tulokset osoittivat, että taustatekijät selittivät terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien henkilökohtaisten projektien määrän vaihtelusta yhteensä 9% [$F(2, 117) = 5.52, p = .005$]: mitä kauemmin tutkittavat olivat olleet eläkkeellä ja mitä matalampi heidän esimiestasonsa oli ollut, sitä enemmän heillä oli eläkkeellä terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä projekteja. Työhyvinvoinnin muuttajat selittivät terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä projekteja taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen 13% [$F(4, 115) = 8.08, p < .001$]. Sekä työkyky että työsitoutuneisuus olivat tilastollisesti merkitseviä selittäjiä: mitä huonompi tutkittavien työssäoloajan työkyky oli ollut ja mitä vähemmän he olivat olleet sitoutuneita työhönsä, sitä enemmän heillä oli eläkkeellä terveyttä ja hyvinvointia koskevia projekteja. Sen sijaan taustatekijät (eläkevuodet ja esimiestasoo) eivät enää toisella askeleella olleetkaan merkitseviä selittäjiä. Yhteensä taustatekijät, työkyky ja työsitoutuneisuus selittivät terveyttä ja hyvinvointia koskevien projektien vaihtelusta 22%.

Asuminen ja varallisuus

Hierarkkisen logistisen regressioanalyysin (taulukko 5) ensimmäisen askeleen perusteella taustatekijät selittivät asumiseen ja varallisuuteen liittyvien projektien määrän vaihtelusta yhteensä 15% ja malli sopi aineistoon hyvin [$\chi^2(8) = 10.81, p = .21$]: mitä pidempään tutkittavat olivat olleet eläkkeellä ja mitä matalampi heidän esimiestasonsa oli ollut, sitä enemmän heillä oli eläkkeellä asumiseen ja varallisuuteen liittyviä projekteja. Sen sijaan työkyky ja työsitoutuneisuus eivät tilastollisesti merkitsevästi selittäneet asumiseen ja varallisuuteen liittyviä projekteja, kun taustatekijöiden vaikutukset oli toisella askeleella kontrolloitu. Korrelaatioiden perusteella (taulukko 3) työsitoutuneisuus näytti olevan yhteydessä projekteihin ($r = -.21, p < .05$), mutta taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen yhteys ei ollut merkitsevä. Taustatekijöiden vaikutukset säilyivät toisellakin askeleella. Yhteensä taustatekijät, työkyky ja työsitoutuneisuus selittivät asumista ja varallisuutta koskevien projektien vaihtelusta 16%, eli mallin toisella askeleella selitysaste kasvoi vain yhdellä prosenttiyksiköllä.

TAULUKKO 5. Asumiseen ja varallisuuteen, itsensä kehittämiseen ja maailmankatsomukseen sekä työn kaltaiseen toimintaan liittyvien henkilökohtaisten projektien selittäminen taustamuuttujilla sekä aikaisempaa työhyvinvointia kuvaavilla muuttujilla: hierarkkinen logistinen regressioanalyysi.

| <i>Selittävät muuttujat</i> | <i>IV Asuminen ja varallisuus</i> | | | | | <i>V Itse ja maailmankatsomus</i> | | | | | <i>VI Työn kaltainen toiminta</i> | | | | |
|---|-----------------------------------|-------|------|------------|----------------|-----------------------------------|-------|------|------------|----------------|-----------------------------------|-------|------|------------|----------------|
| | B | Wald | OR | Luott.väli | R ² | B | Wald | OR | Luott.väli | R ² | B | Wald | OR | Luott.väli | R ² |
| Askel 1: | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taustamuuttujat | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Eläkevuosien määrä | .20 | 4.81* | 1.23 | 1.02–1.47 | | .01 | .00 | 1.01 | .83–1.22 | | .07 | .30 | 1.07 | .84–1.35 | |
| 2. Esimiestaso (1 = työnjohto, 3 = ylin johto) | -.84 | 4.99* | .43 | .21–.90 | | .12 | .10 | 1.13 | .55–2.30 | | 1.60 | 6.67* | 4.96 | 1.47–16.71 | |
| | | | | | .15 | | | | | .00 | | | | | .18 |
| Askel 2: | | | | | | | | | | | | | | | |
| Taustamuuttujat ja työhyvinvoinnin muuttujat | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Eläkevuosien määrä | .23 | 5.19* | 1.26 | 1.03–1.54 | | .07 | .46 | 1.08 | .87–1.33 | | .12 | .87 | 1.13 | .88–1.44 | |
| 2. Esimiestaso | -.89 | 5.11* | .41 | .19–.89 | | -.12 | .09 | .89 | .41–1.91 | | 1.25 | 3.85* | 3.49 | 1.00–12.17 | |
| 3. Työkyky | .03 | .40 | 1.03 | .94–1.14 | | .18 | 4.32* | 1.20 | 1.01–1.43 | | .17 | 2.40 | 1.19 | .96–1.48 | |
| 4. Työsitoutuneisuus | -.36 | .35 | .70 | .22–2.28 | | -.66 | .89 | .52 | .13–2.05 | | .73 | .84 | 2.08 | .43–9.96 | |
| | | | | | .16 | | | | | .10 | | | | | .25 |

B = standardoimaton betakerroin, Wald = testisuure $(B/kh)^2$, OR = odds ratio; riskisuhde, R² = selitysaste, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

* $p < .05$

Itsensä kehittäminen ja maailmankatsomus

Hierarkkisen logistisen regressioanalyysin (taulukko 5) ensimmäisen askeleen tulokset osoittivat, että kumpikaan taustatekijöistä (eläkevuodet ja esimiestaso) ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi itsensä kehittämiseen ja maailmankatsomukseen liittyviä henkilökohtaisia projekteja. Regressioanalyysin toisella askeleella työhyvinvoinnin kuvaajista ainoastaan työkyky selitti näitä projekteja tilastollisesti merkitsevästi: mitä parempi tutkittavien työssäoloajan työkyky oli ollut, sitä enemmän he eläkkeellä mainitsivat itsensä kehittämistä ja maailmankatsomusta koskevia projekteja [$\chi^2(8) = 9.90, p = .27$]. Työhyvinvoinnin muuttujat selittivät projektien vaihtelusta 10%.

Työn kaltainen toiminta

Hierarkkisen logistisen regressioanalyysin (taulukko 5) ensimmäisen askeleen tulokset osoittivat, että taustatekijät selittivät työn kaltaiseen toimintaan liittyvien henkilökohtaisten projektien määrän vaihtelusta yhteensä 18% [$\chi^2(8) = 13.73, p = .09$]. Tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi ilmeni ainoastaan esimiestaso siten, että mitä korkeampi tutkittavien esimiestaso oli ollut, sitä enemmän heillä oli eläkkeellä työn kaltaista toimintaa koskevia projekteja. Sen sijaan työhyvinvoinnin muuttujista kumpikaan ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi työn kaltaiseen toimintaan liittyviä projekteja, vaikka korrelaatioiden perusteella (taulukko 3) työkyky näytti olevan yhteydessä näiden projektien määrään ($r = .21, p < .05$). Kun taustatekijät oli kontrolloitu, tämä yhteys ei kuitenkaan enää ollut merkitsevä. Yhteensä taustatekijät, työkyky ja työsitoutuneisuus selittivät työn kaltaista toimintaa koskevien projektien vaihtelusta kuitenkin 25%, eli työkyvyn ja työsitoutuneisuuden tuominen malliin lisäsi selitysstetta 7 prosenttiyksikköä.

Sosiaaliset suhteet

Taulukosta 3 nähdään, että korrelaatioiden perusteella mikään taustamuuttujista tai työhyvinvoinnin muuttujista ei ollut yhteydessä sosiaalisia suhteita koskeviin projekteihin. Tulosten varmistamiseksi yhteyksiä tarkasteltiin vielä multinomiaalisella logistisella regressioanalyysillä, mutta odotetusti senkään perusteella mikään muuttujista ei tilastollisesti merkitsevästi selittänyt näitä projekteja.

4 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia henkilökohtaisia projekteja eläkkeelle siirtyneillä esimiehillä on ja ovatko työssäoloajan työkyky ja työsitoutuneisuus yhteydessä näihin projekteihin. Lisäksi tarkasteltiin taustatekijöiden (ikä, eläkevuosien määrä ja aikaisempi esimiestaso) yhteyttä henkilökohtaisten projektien sisältöihin.

4.1 Eläkkeellä riittää projekteja

Eläkkeelle siirtyneiden esimiesten henkilökohtaiset projektit olivat hyvin monipuolisia. Projekteista muodostettiin 18 sisältöluokkaa, jotka lisäanalyysijä varten tiivistettiin kuuteen suurempaan kokonaisuuteen. Tässä kuvataan tuloksia alkuperäisen luokituksen kautta. Eläkeläisten henkilökohtaiset projektit liittyivät hypoteesin mukaisesti pääasiassa myöhäisaikuisuuden ikävaiheen tyypillisiin kehitystehtäviin ja elämänmuutoksiin. Projekteista suurin osa koski odotetusti terveyttä ja hyvinvointia, mikä voi liittyä myöhäisaikuisuuden kynnyksellä voimakkaammin alkavaan fyysisen terveyden ja kunnan heikkenemiseen (Stuart-Hamilton, 1991) ja näihin muutoksiin sopeutumisen kehitystehtävään (Havighurst, 1972). Fyysisiin muutoksiin liittyen tutkituilla esimiehillä oli myös useita kuntoon ja liikuntaan liittyviä henkilökohtaisia projekteja. Toiseksi eniten eläkeläiset listasivat erilaisia harrastuksia koskevia projekteja, mikä kertoo eläkeläisyyden mukanaan tuomasta uudenlaisesta ajankäytöstä (Nurmi ym., 2006). Työelämän päättyessä vapautuu aikaa muuhun toimintaan, ja myös monet muut projektiluokat, esimerkiksi rakentaminen ja kunnossapito, matkustaminen, mökkeily sekä järjestötoiminta ja luottamustoimet, liittyivät erilaiseen vapaa-ajan viettoon.

Suuri osa tutkittujen henkilökohtaisista projekteista liittyi ystäviin sekä lapsiin ja lapsenlapsiin. Myös nämä projektit heijastelevat myöhäisaikuisuuden mukanaan tuomia uusia haasteita, sillä sosiaalisissa suhteissa tapahtuu tyypillisesti muutoksia (esim. Nurmi ym., 2006) ja isovanhemmuus vaatii uudenlaisen roolin omaksumista (Havighurst, 1972; Smolak, 1993). Eläkeläisillä oli myös perheeseen ja parisuhteeseen liittyviä projekteja, mutta ne eivät olleet yhtä keskeisiä kuin aikaisemmissa aikuisuuden elämänvaiheissa (esim. Cross & Markus, 1991; Salmela-Aro ym., 1992). Eläkeläiset mainitsivat koko perheen sijaan usein erikseen lapset, lastenlapset tai parisuhteen, mikä vaikuttaa luonnolliselta, kun perhettä ei enää eläkeiässä voi käsittää yksinkertaisena ydinperheenä.

Havighurstin (1972) kehitystehtävien mukaan myös sopivien elinolosuhteiden hankkiminen on myöhäisaikuisuudessa tärkeää. Uudet asumisjärjestelyt ovatkin eläkeiässä

yleisiä (Smolak, 1993) ja myös tämän tutkimuksen eläkeläiset mainitsivat projekteikseen esimerkiksi uuden asunnon hankkimisen, muuton uuteen paikkaan sekä asumisympäristön ja asumisen mukavuuden. Lisäksi eläkeläiset mainitsivat varallisuuteen liittyviä projekteja, jotka eivät suoraan liity klassisissa teorioissa määriteltyihin kehitystehtäviin, mutta ovat ymmärrettävästi keskeisiä eläkeläisille, joiden tulot muuttuvat työelämästä poisjäämisen myötä. Projekteissa huolehdittiinkin muun muassa rahojen riittämisestä ja lainojen maksamisesta loppuun.

Eläkeläisillä oli myös joitakin itseen liittyviä projekteja. Sisällöltään ne eivät kuitenkaan suoraan koskeneet kehitystehtävän mukaisesti oman elämän hyväksymistä ja minän eheytymistä (Erikson, 1959/1994), vaan itsensä kehittämistä esimerkiksi opiskelemisen kautta. Myös elämäntapaan liittyvät projektit koskivat tulevaa elämää eivätkä niinkään aikaisemman elämän pohdintaa ja hyväksymistä. Syntyikin vaikutelma, että tutkittavat olisivat jo onnistuneesti ratkaisseet integraation kehitystehtävän, ja tällä hetkellä paremmin toteutuisi Levinsonin ym. (1978) ajatus siitä, että myöhäisaikuisuudessa on lupa keskittyä enemmän itseen. Itsensä kehittämiseen ja elämäntapaan liittyviä projekteja ei kuitenkaan ollut kovin paljon, mikä kertoo siitä, että monet muut asiat ovat eläkeläisille tärkeämpiä kuin tällainen oman elämän pohdinta. Myös maailmaan ja luontoon liittyvät projektit olivat tällaisia abstraktimpia, maailmankatsomukseen liittyviä tavoitteita. Niiden voidaan ajatella heijastelevan generatiivisuuden kehitystehtävää (Erikson, 1968/1994; McAdams ym., 1998), sillä maailmasta ja luonnosta huolehtiminen antaa tuleville sukupolville paremmat elinolosuhteet.

Lisäksi eläkeläiset mainitsivat muutamia työhön ja arkirutiineihin liittyviä projekteja, jotka nekään eivät suoraan liity myöhäisaikuisuuden kehitystehtäviin tai elämänmuutoksiin. Tällaiset projektit voivatkin kertoa siitä, ettei eläkkeelle siirtyminen ole täydellinen elämänmuutos, vaan tietyt asiat säilyvät ennallaan. Vaikka tavallista ansiotyötä ei enää olisi-kaan, on eläkeläisilläkin joitakin työn kaltaisia projekteja, liittyivät ne sitten vaikkapa vapaaehtoistyöhön tai erilaisiin kotitöihin. Hyvän vanhenemisen jatkuvuusteorian mukaan ihminen vanhetessaan pyrkiikin jatkamaan elämäntyyliään sellaisena, millaiseksi se aikaisemmissa elämänvaiheissa on muotoutunut (Jylhä, 1990). Erilaisia muutoksia kohdatessa on tietoisesti ylläpidettävä jatkuvuutta niissä asioissa, joissa se on mahdollista.

Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että myöhäisaikuisuudessa henkilökohtaiset tavoitteet tai projektit liittyvät usein terveyteen, sosiaalisiin suhteisiin, itseen, vapaa-aikaan ja harrastuksiin, matkusteluun ja lomailuun, varallisuuteen, asumiseen, maailmaan, arkirutiineihin sekä työhön (esim. Cross & Markus, 1991; Lawton ym., 2002; Nurmi 1992). Tältä osin tämän tutkimuksen tulokset tukevat siis aikaisempien tutkimusten havaintoja. Sen sijaan tässä tutkimuksessa ei muodostunut generatiivisuuteen ja uskoon liittyvien

henkilökohtaisten projektien luokkia, vaikka aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu myös niihin liittyviä tavoitteita (esim. Lawton ym., 2002; Rapkin & Fischer, 1992). Eläkeläiset eivät maininneet lainkaan uskontoon tai hengellisiin asioihin liittyviä projekteja, joten uskonto ei näytä kuuluvan näiden eläkeläisten neljän tärkeimmän projektin joukkoon. Toisaalta myöskään aikaisemmissa tutkimuksissa hengelliset asiat eivät olleet suuressa roolissa. Sen sijaan generatiivisuuteen liittyviä projekteja eläkeläiset mainitsivat runsaasti, mutta niille ei tässä tutkimuksessa tehty erillistä luokkaa vaan ne sisältyivät luontevammin muiden luokkien yhteyteen. Esimerkiksi lapsiin ja lapsenlapsiin liittyvät projektit olivat usein hyvinkin generatiivisia, kuten ”Lasten ja lastenlasten auttaminen”.

Eläkeläisten listaamista tavoitteista nousi esiin myös sellaisia henkilökohtaisten projektien luokkia, joita aikaisemmissa myöhäisaikuisten tutkimuksissa ei ole havaittu. Tällaisia olivat rakentamiseen ja kunnossapitoon, mökkeilyyn, elämäntapaan sekä järjestötoimintaan ja luottamustoimiin liittyvät projektit. Uusien projektiluokkien esiintyminen selittyy todennäköisesti osittain sillä, että tässä tutkimuksessa luokitus tehtiin varsin yksityiskohtaisesti. Rakentamista ja kunnossapitoa lukuunottamatta uudet luokat olivatkin melko pieniä. Luokitus kuitenkin haluttiin tehdä yksityiskohtaisesti juuri siksi, ettei mielenkiintoista tietoa katoaisi pelkistetyn luokittelun myötä. Muodostuneet henkilökohtaisten projektien luokat lienevät hyviä kuvaamaan juuri suomalaisten eläkeläisten elämää. Esimiehet antavatkin runsaiden ja monipuolisten projektiansa perusteella itsestään kuvan aktiivisina ja virkeinä eläkeläisinä. He jaksavat esimerkiksi rakentaa ja remontoida, hoitaa luottamustehtäviä, matkustella, opiskella sekä pitää huolta ihmissuhteistaan ja terveydestään. Tutkitut eivät vaikuta murehtivan elämän rajallisuutta vaan keskittyvät nauttimaan eläkeajastaan.

4.2 Eläkevuosien määrä ja esimiestasot ovat yhteydessä projekteihin

Tutkimuksessa tarkasteltiin taustatekijöiden yhteyksiä projektiluokista muodostettuihin kuuteen laajempaan sisältöluokkaan. Tulokset osoittivat, että henkilökohtaisten projektien sisältöjä voidaan selittää jonkin verran eläkevuosien määrällä ja esimiestasolla, mutta ei iällä. Rapkinin ja Fischerin (1992) tutkimuksessa myös ikä selitti joidenkin projektien määrää, mutta tutkimuksessa käytetty projektien luokitus oli hyvin erilainen kuin tässä tutkimuksessa. Iän yhteyksien puuttuminen voi selittyä myös sillä, että vaikka eläke aika voi olla pitkä ja eläkeläiset siten keskenään eri-ikäisiä, on myöhäisaikuisuuden elämänvaihe muuten niin yhtenäinen, ettei ikä vaikuta projektien muodostamiseen. Yleensä ikä onkin tutkimuksissa otettu huomioon siten, että on vertailtu eri elämänvaiheita edustavien ihmisten tavoitteita (esim. Cross &

Markus, 1991; Nurmi 1992; Salmela-Aro ym., 1992). Sen sijaan eläkkeellä vietetyt vuodet selittivät vapaa-aikaan ja harrastuksiin, terveyteen ja hyvinvointiin sekä asumiseen ja varallisuuteen liittyvien projektien määrää, joten eläkevuodet vaikuttavat erottelvan eläkeläisiä paremmin kuin kronologinen ikä. Eläkkeelle siirrytään aikaisemmin, jos terveys ja siten työkyky on huono, ja eläkkeellä vietetyn ajan myötä terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät projektit lisääntyvät, joten eläkevuodet näyttävät kertovan esimerkiksi yksilön terveystilanteesta paremmin kuin ikä. Rapkin ja Fischer (1992) havaitsivat myös halun aktiivisempaan elämäntapaan lisääntyvän eläkkeellä vietetyn ajan myötä, mutta tässä eläkeläisten tutkimuksessa tulos oli päinvastainen, sillä vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyvien projektien määrä väheni eläkevuosien myötä. Tutkitut esimiehet vaikuttavat siis olevan aktiivisia erityisesti eläkeajan alussa. Atchleyn (2000) mukaan eläkeajan alkuun sijoittuukin joskus eräänlainen totutteluvaihe, jolloin halutaan tehdä paljon asioita, joihin ei ole aikaisemmin ollut aikaa. Esimiestyö lieneekin siinä määrin vaativaa, ettei työssäoloaikana ole ehtinyt tai jaksanut tehdä kaikkea haluaansa. Myöhemmin esimerkiksi matkusteleminen kuitenkin vähenee ja eläkkeellä olemisesta tulee arkisempaa (Atchley, 2000).

Taustatekijöistä esimiestaso selitti monien projektien määrää: esimiestason noustessa terveyteen ja hyvinvointiin sekä asumiseen ja varallisuuteen liittyvät projektit vähenivät ja vapaa-aikaan ja harrastuksiin sekä työn kaltaiseen toimintaan liittyvät projektit lisääntyivät. Korkeassa asemassa toimineet esimiehet ovat todennäköisesti tottuneet asettamaan työhön liittyen paljon tavoitteita, ja tämä tapa näkyy vielä eläkkeelläkin. Korkea esimiestaso kertoo yleensä myös hyvistä tuloista, mikä voi osaltaan selittää esimiestason yhteyksiä vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyvien projektien runsauteen ja asumiseen ja varallisuuteen liittyvien projektien vähyyteen. Parempi taloudellinen tilanne mahdollistaa erilaiset harrastukset ja matkustelun, ja vaikka tulot eläkkeellä pienenevät, ei tuleva taloudellinen tilanne aiheuta suurta epävarmuutta. Todennäköisesti taloudellinen tilanne kuitenkin hieman heikkenee eläkevuosien myötä, mikä vaatii sopeutumista ja selittää asumiseen ja varallisuuteen liittyvien projektien lisääntymistä eläkeaikana. Terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä projekteja eläkevuodet ja esimiestaso eivät selittäneet enää, kun mukaan otettiin myös työkyky ja työsitoutuneisuus, joten ilmeisesti niiden yhteydet näihin projekteihin kulkevatkin jollain tapaa työhyvinvoinnin muuttujien kautta. Erityisesti esimiestason kohdalla tämä on ymmärrettävää, sillä esimiesten on sekä tässä että aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Feldt ym., 2003; Feldt ym., 2006) havaittu olevan sitoutuneita työhönsä ja työkyvyltään hyvässä kunnossa. Esimiestason negatiivinen yhteys terveyttä ja hyvinvointia koskevien tavoitteiden määrään selittynee siis esimiesten hyvällä työkyvyllä ja sitoutuneisuudella, ja siten paremmalla terveystilanteella.

4.3 Työkyky ja työsitoutuneisuus heijastuvat eläkeikaan

Työssäoloajan työkyvyn ja työsitoutuneisuuden havaittiin odotusten mukaisesti selittävän joitakin laajempien henkilökohtaisten projektiluokkien sisältöjä eläkeaikana. Työkyky selitti terveyteen ja hyvinvointiin sekä itseen ja maailmankatsomukseen liittyvien projektien määrää. Terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä projekteja on oletettavasti sitä enemmän, mitä huonompi terveys on. Tällöin on luonnollista, että terveyteen liittyviä projekteja on sitä enemmän mitä huonompi työkyky on ollut, sillä työkykyindeksi kertoo paljon myös terveystilanteesta (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola ym., 1997). Sen sijaan hyvän työkyvyn ja itsensä kehittämiseen ja maailmankatsomukseen liittyvien projektien väliselle yhteydelle on vaikeampi löytää selitystä. Todennäköisesti itsensä kehittämiseen ja maailmankatsomuksen pohtimiseen on kuitenkin helpompi keskittyä ja laittaa voimavaroja silloin, kun on henkisesti ja fyysisesti hyvässä kunnossa. Nämä tulokset toivat työkykytutkimukseen uudenlaista tietoa. Aikaisemmin työkykyindeksillä arvioitun työkyvyn on havaittu ennustavan hyvin esimerkiksi kuolleisuutta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (ks. Ilmarinen & Tuomi, 2004), mutta kuten nyt havaittiin, työkykyindeksillä voidaan ennustaa osaltaan myös eläkeajan elämäntavoitteita.

Työsitoutuneisuus taas selitti vapaa-aikaan ja harrastuksiin sekä terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien projektien määrää. Vapaa-aikaa ja harrastuksia koskevia projekteja oli sitä enemmän, mitä voimakkaampaa työsitoutuneisuus oli ollut. Kuten ennakoitiin, sitoutuneisuus vaikuttaisi todellakin olevan pysyvä persoonallisuuden piirre (Brown, 1996) siinä mielessä, että aikaisempi sitoutuneisuus työhön näyttää eläkeaikana siirtyvän sitoutumiseksi muihin aktiviteetteihin. Työn kaltaiseen toimintaan liittyviin projekteihin aikaisempi työsitoutuneisuus ei ollut yhteydessä, mikä saattaa johtua siitä, etteivät nämä projektit yleensä liittyneet tavalliseen palkkatyöhön ja projektiluokan sisältö oli melko monipuolinen. Lisäksi työhönsä voimakkaasti sitoutuneille esimiehille on ehkä helpompaa irrottautua työstä ja sopeutua eläkkeellä olemiseen, kun työn tilalle saa toisenlaista mielekästä toimintaa. Myös työsitoutuneisuuden yhteydet terveyttä ja hyvinvointia koskeviin projekteihin olivat odotettuja, sillä työsitoutuneisuuden on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin erityisesti työn elämänalueella (esim. Saunamäki & Kinnunen, 2002). Terveyteen liittyviä projekteja oli eläkeläisillä sitä vähemmän, mitä voimakkaampaa työsitoutuneisuus oli ollut, joten voimakas työsitoutuneisuus saattaa suojata terveysongelmilta laajemminkin kuin vain työelämässä. On kuitenkin huomioitava, ettei terveysprojektien vähäinen määrä välttämättä suoraan kerro hyvästä terveydestä.

Sosiaalisiin suhteisiin liittyviä henkilökohtaisia projekteja ei selittänyt mikään taustatekijöistä tai aikaisempaa työhyvinvointia kuvaavista muuttujista. Näitä projekteja oli kuitenkin paljon ja niitä oli maininnut yli kaksi kolmasosaa eläkeläisistä. Sosiaalisiin suhteisiin liittyvät projektit ovatkin eläkeaikana ilmeisesti niin keskeisiä, etteivät erilaiset taustatekijät tai aikaisempi työhyvinvointi vaikuta niiden esiintymiseen, vaan niitä on joka tapauksessa paljon. Tulosten perusteella voidaan siis päätellä, että työkyvyn ja työsitoutuneisuuden vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja yhteydessä henkilökohtaisten projektien muodostamiseen eläkeaikana, mutta että ne eivät silti ole yhteydessä kaikkiin elämänalueisiin.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimustarpeet

Tulosten yleistettävyyttä ajatellen on otettava huomioon, että kaikki tutkittavat olivat esimiehiä pääasiassa teknisiltä aloilta. Esimiehet eivät ole työskennelleet fyysisesti kovin raskaassa työssä, ja kuten yleensä henkisessä työssä toimivilla (esim. Ilmarinen ym., 1997), myös näillä esimiehillä oli pääosin hyvä työkyky. Lisäksi monet esimiehet olivat melko voimakkaasti sitoutuneita työhönsä. Eläkeajan henkilökohtaiset projektit sekä yhteydet aikaisemman työhyvinvoinnin ja projektien välillä voisivat siis olla erilaisia, jos tutkittaisiin erityyppisissä ammateissa toimineita eläkeläisiä. Voidaan kuitenkin olettaa, että tämän tutkimuksen tulokset pätevät esimiestyössä ja toimihenkilöammateissa toimineisiin. Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää myös sitä, että lähes kaikki tutkittavat olivat miehiä. Näin ollen ei ollut mahdollista tutkia sukupuolten välisiä eroja eläkeajan henkilökohtaisten projektien sisällöissä tai aikaisemman työhyvinvoinnin ja projektien välisissä yhteyksissä. Esimerkiksi oman elämän pohdintaan ja hengellisiin asioihin liittyviä projekteja olisi saattanut olla enemmän naisilla.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että tutkittavat saivat tuottaa henkilökohtaisia projektejaan täysin vapaasti ilman valmiiksi strukturoituja vastausvaihtoehtoja. Lisäksi vastausten luokittelu toteutettiin aineistolähtöisesti kahden henkilön voimin, ja projektit luokiteltiin kattavasti yhteensä 18 luokkaan, jolloin tietoa ei kadonnut liian laajoihin luokituksiin. Toisaalta jatkoanalyysyjä varten luokkia täytyi yhdistää, sillä yhteyksien tarkasteleminen ei menetelmällisesti ollut mahdollista pienten luokkien kohdalla. Yhteyksiä tutkittaessa voitaisiin kuitenkin saada tarkempia tuloksia, jos analyyseissä olisi mahdollista käyttää alkuperäistä luokitusta. Vahvuutena yhteyksien tarkastelussa oli se, että tutkimus perustui pitkitäistutkimukseen, jolloin syy-seuraussuhteiden tarkasteleminen aikaisemman työhyvinvoinnin ja eläkeajan henkilökohtaisten projektien välillä oli mahdollista. Pitkittäistutkimuksellakaan ei

kuitenkaan voida sulkea pois mahdollisuutta, että yhteydet todellisuudessa selittyvätkin jonkin ulkopuolisen, tutkimattoman tekijän kautta.

Eläkeläisten henkilökohtaisten projektien tarkempi tutkiminen muodostaa mielenkiintoisen jatkotutkimuskohteen. Henkilökohtaisten projektien kohdesisältöjen lisäksi olisi mahdollista tarkastella, miten tutkittavat arvioivat omia projektejaan, esimerkiksi niiden tärkeyttä tai toteutumista (esim. Little, 1983). Lisäksi henkilökohtaisia projekteja voidaan luokitella eri tavoin, kuten henkilökohtaisen motivaation tai lähestymisen ja välttämisen suhteen (esim. Salmela-Aro, 2002). Tässä tutkimuksessa havaittiin sekä taustatekijöiden että aikaisemman työhyvinvoinnin olevan yhteydessä terveyttä ja hyvinvointia koskeviin projekteihin. Jatkossa tutkimusta voisikin laajentaa niin, että tarkasteltaisiin tarkemmin myös eläkeläisten hyvinvointia sekä miten erilaiset projektit ovat siihen yhteydessä. Työhyvinvoinnin yhteydet henkilökohtaisten projektien sisältöihin myös osoittivat, että aikaisemmillä kokemuksilla on merkitystä projekteja muodostettaessa. Työkyky ja työsitoutuneisuus selittivät kuitenkin melko pienen osan henkilökohtaisten projektien vaihtelusta. Jatkossa voitaisiinkin tutkia, mitkä muut tekijät aikaisemmista elämänvaiheista ovat yhteydessä eläkeläisten henkilökohtaisten projektien sisältöihin. Työelämän alueelta mielenkiintoisia voisivat olla esimerkiksi työttömyyskokemusten vaikutukset.

4.5 Johtopäätökset ja suositukset

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin aikaisemmissa tutkimuksissa vähälle huomiolle jääneitä eläkeläisten elämälleen asettamia tavoitteita. Eläkeikäisten henkilökohtaisten projektien tarkasteleminen tuottaa mielenkiintoista tietoa siitä, millaista elämä eläkkeellä on. Projektien kautta esimerkiksi ilmenee, miten myöhäisaikuisuudelle asetettuja erilaisia kehitystehtäviä käytännössä toteutetaan. Tulosten perusteella voidaan todeta, että vaikka eläkeläiset ovat huolissaan tulevasta terveydestään, ovat he hyvin aktiivisia harrastajia ja sosiaaliset suhteet ovat heille tärkeitä. Tutkimukseen osallistuneiden (n = 123) eläkkeelle sopeutuminen vaikuttaa onnistuneen hyvin, sillä eläkeajan projekteja oli runsaasti ja ne olivat monipuolisia. Toisaalta on huomionarvoista, että henkilökohtaisia projekteja koskevaan kysymykseen vastaamatta jättäneet eläkeläiset (n = 10) olivat työssäoloaikana voimakkaammin sitoutuneita työhönsä. Voisiko olla niin, että he eivät vielä ole täysin onnistuneet irrottautumaan työelämästä ja sopeutumaan eläkkeelle, eivätkä siksi ole asettaneet eläkeajan tavoitteita? Henkilökohtaiset projektit kertovatkin osaltaan myös eläkeläisten hyvinvoinnista. Suurten ikäluokkien ikääntyessä ja eläkeläisten muodostaessa yhä suuremman yhteiskunnallisen ryhmän on tärkeää tietää, mi-

ten eläkeläiset voivat ja mikä heitä kiinnostaa. Kun tiedetään, millaisia henkilökohtaisia projekteja eläkeaikana asetetaan, voi yhteiskunta palveluillaan tarjota mielenkiintoisia mahdollisuuksia jatkaa aktiivista elämää eläkkeellä.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena havaittiin, että työssäoloajan työhyvinvointi vaikuttaa siihen, millaisia henkilökohtaisia projekteja eläkeaikana asetetaan. Ihmisen eri elämänvaiheet ja -alueet eivät siis ole toisistaan täysin erillisiä, vaan aikaisemmat kokemukset ja hyvinvointi voivat vaikuttaa laaja-alaisesti myöhemminkin. Tällaista elämänkaariajattelua tulisikin hyödyntää laajemmin myös työelämässä. Työelämän johtajien ja muiden päättäjien tulisi ottaa huomioon, että työhyvinvoinnilla ei ole merkitystä ainoastaan työssäoloaikana, vaan sillä on pitkäaikaisia vaikutuksia myös eläkkeellä. Kun työaikana voi hyvin, jatkuu elämänlaatu todennäköisesti parempana myös eläkkeellä ja sairauskustannuksetkin jäävät pienemmiksi.

LÄHTEET

- Atchley, R. C. (2000). *Social forces and aging. An introduction to social gerontology* (9. painos). USA: Wadsworth.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports* 85, 893–903.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235–255.
- Cantor, N., Norem, J. K., Niedenthal, P. M., Langston, C. A., & Brower, A. M. (1987). Life tasks, self-concept ideals, and cognitive strategies in a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1178–1191.
- Cross, S., & Markus, H. (1991). Possible selves across the life span. *Human Development*, 34, 230–255.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1058–1068.
- Emmons, R. A. (1989). The personal striving approach to personality. Teoksessa L. A. Pervin (toim.), *Goal concepts in personality and social psychology* (s. 87–126). Hillsdale, N. J.: Erlbaum.
- Erikson, E. H. (1959/1994). *Identity and the life cycle*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1968/1994). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Kinnunen, U., & Kokko, K. (2006). Esimiesten työkyvyn kehityspolut vuosina 1996–2006 ja niihin yhteydessä olevat tekijät. *Työ ja ihminen*, 20, 303–321.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Onko esimiesten työsitoutuneisuus heidän hyvinvointinsa voimavara vai riskitekijä? *Työ ja ihminen*, 17, 292–303.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Gee, S., & Baillie, J. (1999). Happily ever after? An exploration of retirement expectations. *Educational Gerontology*, 25, 109–128.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education* (3. painos). New York: Longman.
- Heikkinen, R.-L. (1994). Sosiaalinen toimintakyky ja ikä. Teoksessa J. Kuusinen ym. (toim.), *Ikääntyminen ja työ* (s. 95–101). Juva: WSOY, Työterveyslaitos.

- Herno, H.-T., Feldt, T., Ruoppila, I., & Rasku, A. (2000). *Esimiesten elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin muutokset vuosina 1996–99*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 345. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Huuhtanen, P., & Piispa, M. (1993). *Työ- ja eläkeasenteet: muutokset eläkeajatuksissa 1990–1992. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisohjelman julkaisuja 12*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Huuhtanen, P., & Tuomi, K. (2006). Työ ja työkyky vakavien eläkeajatuksien ennustajina: seurantalutkimus kunta-alalla 1981–92 sekä eläkeajatuksien toteutuminen 1997. *Työ ja ihminen*, 20, 22–41.
- Ilmarinen, J. (1995a). Työkykyindeksi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 76–83). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Ilmarinen, J. (1995b). Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen, & I. Torstila (toim.), *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja* (s. 31–46). Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A., & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia* (s. 17–34). Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Ilmarinen, J., & Tuomi, K. (2004). Past, present and future of work ability. Teoksessa J. Ilmarinen & S. Lehtinen (toim.), *Past, present and future of work ability. Proceedings of the 1st International Symposium on Work Ability, 5–6 September 2001, University of Tampere, Finland. People and Work Research Reports 65* (s. 1–25). Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 23, 49–57.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3–7.
- Jussila, K., & Pitkänen, T. (2002). Ikääntyvien työntekijöiden elämänmotivaatio. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 145–156). Keuruu: PS-kustannus.

- Jylhä, M. (1990). Vanheneminen, toiminta ja vuorovaikutus. Teoksessa P. Pohjolainen & M. Jylhä (toim.), *Vanheneminen ja elämäntulkku. Sosiaaligerontologian perusteita* (s. 106–134). Mänttä: Weilin + Göös
- Järviöskki, A. (1990). Työkykyä ylläpitävän toiminnan ja varhaiskuntoutuksen nousukausi? Teoksessa O. Kivinen (toim.), *Muutoksen pysyvyys. Sosiologisia näkökulmia yhteiskuntaan*. Turku: Turun yliopiston julkaisusarja C83.
- Kannisto, J., & Hiltunen, M. (2007). Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 5/2007. [viitattu 3.12.2007] Saatavissa: <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=40886&Item=59588>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.
- Kanungo, R. N. & Misra, S. (1988). The bases of involvement in work and family contexts. *International Journal of Psychology*, 23, 267–282.
- Kohli, M. (1987). Retirement and the moral economy: a historical interpretation of the German case. *Journal of Aging Studies*, 1, 125–144.
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals and social relationships. *Psychology and Aging*, 17, 125–139.
- Lawton, M. P., Moss, M. S., Winter, L., & Hoffman, C. (2002). Motivation in later life: Personal projects and well-being. *Psychology and Aging*, 17, 539–547.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3–13.
- Levinson, D. J. with Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- Little, B. R. (1983). Personal projects: A rationale and method for investigation. *Environment and Behavior*, 15, 273–309.
- Little, B. R. (1989). Personal projects analysis: Trivial pursuits, magnificent obsessions, and the search for coherence. Teoksessa D. M. Buss & N. Cantor (toim.), *Personality psychology. Recent trends and emerging directions* (s. 15–31). New York: Springer-Verlag.
- Little, B. R. (2007). Prompt and circumstance: The generative contexts of Personal Project Analysis. Teoksessa B. R. Little, K. Salmela-Aro & S. D. Phillips (toim.), *Personal project pursuit. Goals, action and human flourishing* (s. 3–49). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Little, B. R., & Gee, T. L. (2007). The methodology of personal project analysis: Four modules and a funnel. Teoksessa B. R. Little, K. Salmela-Aro, & S. D. Phillips (toim.),

- Personal project pursuit. Goals, action, and human flourishing* (s. 51–93). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M. D. Dunnette (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297–1350). Chicago: Rand McNally.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The identification and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Lorence, J. (1987). Age differences in work involvement. Analyses of three explanations. *Work and Occupations*, 14, 533–557.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954–969.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2000). The stability of job and family involvement: applying the multi-wave, multi-variable technique to longitudinal data. *Work & Stress*, 14, 51–64.
- McAdams, D. P., Hart, H. M., & Maruna, S. (1998). The anatomy of generativity. Teoksessa D. P. McAdams & E. de St. Aubin (toim.), *Generativity and adult development* (s. 7–43). Washington: American Psychological Association.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (3.laitos). Jyväskylä: Gummerus.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486–500.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 56–74). Keuruu: PS-Kustannus.
- Mäkitalo, J. (2003). Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K.-P. Martimo, & K. Husman (toim.), *Työterveyshuolto* (s. 141–147). Jyväskylä: Duodecim.
- Mäkitalo, J., & Palonen, J. (1994). Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen*, 8, 155–162.
- Nurmi, J.-E. (1989). Planning, motivation, and evaluation in orientation to the future: A latent structure analysis. *Scandinavian Journal of Psychology*, 30, 64–71.
- Nurmi, J.-E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11, 1–59.

- Nurmi, J.-E. (1992). Age differences in adult life goals, concerns, and their temporal extension: A life course approach to future-oriented motivation. *International Journal of Behavioral Development*, 15, 487–508.
- Nurmi, J.-E. (2005). Thinking about and acting upon the future: Development of future orientation across the life-span. Teoksessa A. Strathman & J. Joireman (toim.), *Understanding behavior in the context of time: Theory, research and application* (s. 31–57). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Nurmi, J.-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L., & Ruoppila, I. (2006). *Ihmisen psykologinen kehitys*. Helsinki: WSOY.
- Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (2002a). Goal construction, reconstruction and depressive symptoms in a life-span context: The transition from school to work. *Journal of Personality*, 70, 385–420.
- Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (2002b). Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 10–27). Keuruu: PS-kustannus.
- Nuttin, J. R. (1984). *Motivation, planning, and action. A relational theory of behavior dynamics*. Louvain: Erlbaum.
- Rapkin, B. D., & Fischer, K. (1992). Personal goals of older adults: Issues in assessment and prediction. *Psychology and Aging*, 7, 127–137.
- Rasku, A., Feldt, T., & Ruoppila, I. (1997). *Esimiesten työ, työympäristö ja hyvinvointi vuosina 1987 ja 1996. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 335*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Rasku, A., Ruoppila, I., & Feldt, T. (1999). Esimiesten työkyky: yksilölliset ja työhön liittyvät tekijät työkyvyn selittäjinä yli 55-vuotiailla esimiehillä. *Gerontologia*, 13, 13–21.
- Salmela-Aro, K. (1996). *Personal projects and subjective well-being. Helsingin yliopiston psykologian laitoksen tutkimuksia N:o 18*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Salmela-Aro, K. (2002). Motivaation mittaaminen. Esimerkkinä Brian Littlen henkilökohtaisten projektien menetelmä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 28–39). Keuruu: PS-kustannus.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (1995). Henkilökohtaiset projektit ja hyvinvointi: kognitiivinen lähestymistapa motivaatioon. Teoksessa K. Räikkönen & J.-E. Nurmi (toim.), *Persoonallisuus, terveys ja hyvinvointi. Soveltavan psykologian monografioita 8* (s. 89–103). Helsinki: Suomen psykologinen seura.

- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2002). Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 158–172). Keuruu: PS-kustannus.
- Salmela-Aro, K., Nurmi, J.-E., Aro, A., Poppius, E., & Riste, J. (1992). Age differences in adults' personal projects. *The Journal of Social Psychology*, 13, 415–417.
- Saunamäki, M., & Kinnunen, U. (2002). Työ- ja perhesitoutuneisuuden yhteydet hyvinvointiin: työssäkävien parien tyypittely. *Työ ja ihminen*, 16, 59–71.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Getting older, getting better? Personal strivings and psychological maturity across the life span. *Developmental Psychology*, 37, 491–501.
- Smith, J., & Freund, A. M. (2002). The dynamics of possible selves in old age. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B, 492–500.
- Smolak, L. (1993). *Adult development*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Stuart-Hamilton, I. (1991). *The psychology of ageing. An introduction*. Lontoo: Jessica Kingsley Publishers.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51, 318–324.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., Tulkki, A. (1997). *Työkykyindeksi* (2. korjattu painos). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Martikainen, R., Aalto, L., Klockars, M. (1997). Aging, work, lifestyle and work ability among Finnish municipal workers in 1981–1992. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 1997, 58–65.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Seitsamo, J., Huuhtanen, P., Martikainen, R., Nygård, H.-C., & Klockars, M. (1997). Summary of the Finnish research project (1981–1992) to promote the health and work ability among aging workers. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 23, 66–71.