

**PERSOONALLISUUS TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVARANA –
ITSEEN LIITTYVIEN YDINTULKINTOJEN JA TYÖN PIIRTEIDEN
MERKITYS TARMOKKUUELLE JA TYÖTYTYVÄISYYDELLE**

**Pekka Holopainen
Henna Iivarinen
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Huhtikuu 2010**

HOLOPAINEN, PEKKA ja IIVARINEN, HENNA: Persoonallisuus työhyvinvoinnin voimavarana – itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden merkitys tarmokkuudelle ja työtyytyväisyydelle

Pro gradu -tutkielma, 45 s., 17 liites.

Ohjaaja: yliassistentti PsT Anne Mäkikangas

Psykologia

Huhtikuu 2010

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää itseen liittyvien ydintulkintojen, esimiehen ja työtovereiden tuen sekä vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Tutkimuksessa hyödynnettiin kolmea eri teoreettista mallia, joilla on aiemmissa tutkimuksissa kuvattu persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Ensinnäkin kiinnostuksen kohteena olivat itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden suorat yhteydet tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden kokemiseen. Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin, välittävätkö työn piirteet itseen liittyvien ydintulkintojen ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Kolmanneksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita itseen liittyvien ydintulkintojen mahdollisesta muuntavasta yhteydestä työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä. Tutkimus perustui poikkileikkausasetelmaan ja siinä käytettiin aineistoa ($n = 2137$), joka on kerätty Jyväskylän ($n = 1197$) ja Tampereen yliopistojen ($n = 940$) palvelussuhteessa olevalta henkilökunnalta syksyllä 2008. Tutkimuksen tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS -tilasto-ohjelmalla. Analyysimenetelmänä käytettiin korrelaatiokertoimia sekä hierarkkista regressioanalyysiä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat olivat vahvasti yhteydessä korkeaan tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Näistä kahdesta työhyvinvoinnin kuvaajasta ydintulkinnat selittivät voimakkaammin tarmokkuuden kokemista. Myös sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet olivat yhteydessä tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen, mutta itseen liittyvät ydintulkinnat olivat työn piirteitä selkeästi merkityksellisempi voimavara työhyvinvoinnille. Suorien yhteyksien lisäksi itseen liittyvät ydintulkinnat muunsivat esimiehen tuen ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen. Esimiehen tuen ja vaikutusmahdollisuuksien ollessa vähäisiä työntekijät, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso oli korkea, raportoivat korkeampaa työtyytyväisyyden tasoa kuin työntekijät, joiden ydintulkintojen taso oli matala. Lisäksi suuri määrä esimiehen tukea sekä monipuoliset vaikutusmahdollisuudet edistivät eniten niiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso oli matala.

Yliopistoissa tulisi edistää työntekijöiden omia voimavaroja sekä työolosuhteita. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa persoonallisuuden voimavarojen tukemista esimerkiksi lisäämällä työntekijöiden ammatillista kompetenssia. Esimiestyötä voidaan kehittää hyödyntämällä mentorointia eli vertaistukitoimintaa esimiesten työn tukena. Esimiehen tukea ja vaikutusmahdollisuuksia voisi lisätä myös kehittämällä työnohjauksen ja kehityskeskustelujen käytäntöjä esimiesten sekä työntekijöiden työnkuvien selkeyttämisen kautta. Työn voimavaratekijöiden edistämisen lisäksi yliopistoissa olisi tärkeää keskittyä työn vaatimustekijöiden, esimerkiksi työmäärän ja aikapaineiden, hallintaan.

Avainsanat: itseen liittyvät ydintulkinnat, työtovereiden tuki, esimiehen tuki, vaikutusmahdollisuudet, tarmokkuus, työtyytyväisyys, hierarkkinen regressioanalyysi, yliopisto

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
1.1	Itseen liittyvät ydintulkinnat persoonallisuuden voimavarana.....	4
1.1.1	Käsitteen teoreettinen ja empiirinen perusta.....	5
1.1.2	Itseen liittyvien ydintulkintojen merkitys työhyvinvoinnille.....	6
1.2	Työn piirteet ja työhyvinvointi työn vaatimusten, hallinnan ja tuen mallin valossa	9
1.3	Itseen liittyvät ydintulkintojen, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteydet.....	11
1.4	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	13
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	15
2.1	Aineisto ja tutkittavat.....	15
2.2	Tutkimuksen muuttujat	18
2.3	Aineiston tilastollinen käsittely.....	19
3	TULOKSET.....	21
3.1	Kuvailevat tulokset	21
3.2	Muuttujien väliset yhteydet.....	25
3.3	Itseen liittyvät ydintulkinnat ja työn piirteet työhyvinvoinnin selittäjinä	27
3.3.1	Tarmokkuus	27
3.3.2	Työtyytyväisyys	28
4	POHDINTA	32
4.1	Persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet	32
4.2	Tutkimuksen arviointia ja katsaus tulevaisuuden tutkimushaasteisiin	35
4.3	Tulosten sovellettavuus käytäntöön	37
	LÄHTEET.....	39
	LIITE 1: Vuoden 2008 tutkimuksen kyselylomake	

1 JOHDANTO

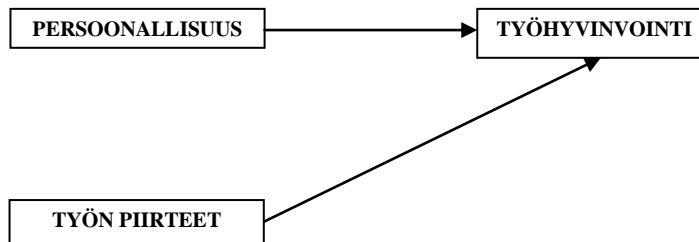
Työpsykologian alalla on jo pitkään tutkittu persoonallisuuden ominaisuuksia, jotka joko altistavat työhyvinvoinnin ongelmille tai suojaavat niiltä. Tällaisia paljon tutkittuja ominaisuuksia ovat olleet muun muassa neuroottisuus ja itsetunto (ks. esim. Brief, Butcher, & Roberson, 1995; Brockner, 1988; Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Myös persoonallisuuden ja työtyytyväisyyden yhteys on ollut tutkijoiden mielenkiinnon kohteena (mm. Judge, Kluger, Locke, & Durham, 1998; Judge, Bono, & Locke, 2000; Bono & Judge, 2003). Tyypillistä persoonallisuuden tutkimukselle työpsykologian alueella on ollut se, että tarkastelun kohteena ovat olleet yksittäiset persoonallisuuden piirteet tai ominaisuudet (ks. Bono & Judge, 2003; Feldt, Mäkikangas, & Piitulainen, 2005). Lisäksi aiempi tutkimus on yleensä hyödyntänyt teoreettisia malleja yksipuolisesti. Toisin sanoen persoonallisuuden on nähty selittävän työhyvinvointia ja työasenteita suoraan, tai yhteyttä näihin tekijöihin on tarkasteltu välittävien- eli mediaatiotekijöiden tai muuntavien- eli moderaatiotekijöiden kautta.

Tässä tutkimuksessa pyritään vastaamaan aikaisempien tutkimusten puutteisiin. Ensinnäkin tutkimuksessa selvitetään monipuolisesti persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä hyödyntämällä kolmea eri teoreettista mallia. Toiseksi yksittäisten persoonallisuuden piirteiden analysoimisen sijaan tässä tutkimuksessa hyödynnetään *itseän liittyvät ydintulkinnat* (engl. core-self evaluations) -käsitettä (Judge, Locke, & Durham, 1997). Tämän suhteellisen uuden persoonallisuuden kattokäsitteen alle kuuluvat itsearvostus, yleistynyt pystyvyysusko, kontrolliorientaatio sekä neuroottisuus, joiden kaikkien nähdään ilmentävän yksilöön itseensä sekä ympäristöön heijastuvia tunneperäisiä uskomuksia (Judge ym., 1997).

Persoonallisuus, työn piirteet ja työhyvinvointi: teoreettiset vaikutusmekanismit

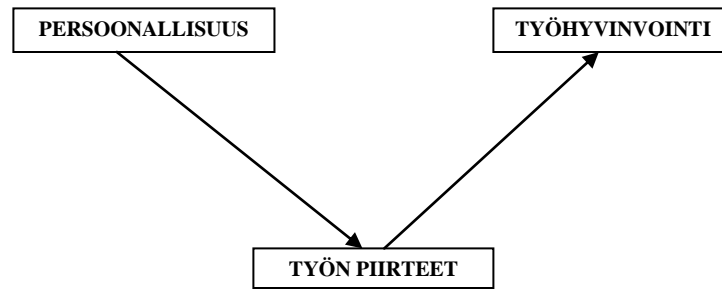
Persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä on kuvattu usean eri vaihtoehdoisen teoreettisen mallin avulla (ks. Bolger & Zuckerman, 1995; Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005; Kivimäki, 1996; Parkes, 1994). Sovelletuimpia malleja työhyvinvointitutkimuksissa ovat olleet suoran vaikutuksen malli, alttiusmalli, reaktiivisuusmalli, sekä näiden yhdistelmä eli alttius-reaktiivisuusmalli (Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005).

Suoran vaikutuksen malli esitetään kuviossa 1. Mallin mukaan persoonallisuus ja työn piirteet vaikuttavat toisistaan riippumatta suoraan työhyvinvointiin (Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005; Kivimäki, 1996). Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että A-tyyppinen persoonallisuus, jota luonnehtivat mm. kunnianhimoisuus ja päämäärätietoisuus, saattaa lisätä työn kuormittavuuden ja työuupumuksen kokemista (Kivimäki, 1996). Toisaalta myös työn piirteiden, kuten esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien, nähdään suoraan joko edistävän tai heikentävän työhyvinvointia (Burke & Richardsen, 2001).



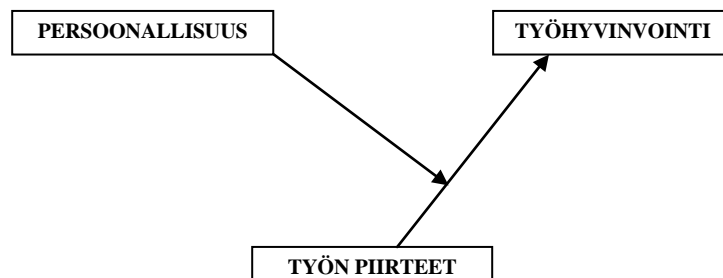
KUVIO 1. Suoran vaikutuksen malli

Alttiussmallissa työn piirteiden oletetaan välittävän eli medioivan persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Toisin sanoen alttiussmallissa keskeisiä ovat ne mekanismit, joiden kautta persoonallisuus on yhteydessä työhyvinvointiin (ks. kuvio 2) (Baron & Kenny, 1986). Alttiudella tarkoitetaan yksilöllistä herkkyyttä kokea ja tulkita työn vaatimuksia ja mahdollisuuksia (Cox & Ferguson, 1991). Bolger ja Zuckerman (1995) ovat esittäneet, että persoonallisuus vaikuttaa työn piirteiden tulkintaan ja on sitä kautta yhteydessä työhyvinvointiin. Esimerkiksi vahva itsearvostus ja optimistisuus voidaan nähdä ominaisuuksina, jotka saavat työntekijän tulkitsemaan työympäristöä myönteisesti, mikä puolestaan edistää työhyvinvointia (ks. Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Toisaalta esimerkiksi korkea neuroottisuus voi altistaa stressille työpaikan konfliktitilanteissa, mikä voi heikentää työhyvinvointia (Bolger & Zuckerman, 1995).



KUVIO 2. Alttiusmalli

Reaktiivisuusmallissa (ks. kuvio 3) persoonallisuuden nähdään muuntavan eli moderoivan työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä voimistaen tai vaimentaen sitä (Bolger & Zuckerman, 1995; Parkes, 1994). Moderoivalla tekijällä tarkoitetaan mekanismia, joka muuntaa kahden tekijän yhteyttä kertoen, millä ehdoilla yhteys syntyy (Baron & Kenny, 1986). Toisin sanoen yksilöllinen reaktiivisuus vaikuttaa siihen, millä tavalla ja kuinka voimakkaasti työn piirteet ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Esimerkiksi työntekijät, joita luonnehtii korkea neuroottisuuden taso, saattavat oireilla enemmän kohdatessaan työn stressitekijöitä (Bolger & Zuckerman, 1995; Parkes, 1990). Kaksi edellä esiteltyä mallia yhdistävä *alttius-reaktiivisuusmalli* (Bolger & Zuckerman, 1995) olettaa, että välittävät ja muuntavat yhteydet voivat esiintyä samanaikaisesti.



KUVIO 3. Reaktiivisuusmalli

1.1 Itseen liittyvät ydintulkinnat persoonallisuuden voimavarana

Ydintulkintojen käsitteen kehittäjä, Packer (1985), määrittelee ydintulkinnat tiedostamattomiksi, yksilölle itsestään selviksi ja perustavanlaatuisiksi arvioinneiksi itsestä, muista sekä ympäröivästä maailmasta. Ydintulkintojen nähdään heijastuvan ajatteluun sekä todellisuuden hahmottamiseen ja sitä kautta myös käyttäytymiseen (Packer, 1985). Ydintulkintojen käsite voidaan laajemmassa persoonallisuuden kontekstissa hahmottaa McAdamsin (1995) viitekehyksen mukaan, jossa persoonallisuuden rakennetta jäsennetään kolmen kehän avulla. McAdams on esittänyt, että ensimmäinen kehä käsittää persoonallisuuden perustan: yksilölliset piirteet sekä taipumukset. Täten ydintulkinnat voidaan sijoittaa tälle persoonallisuuden ensimmäiselle kehälle.

Judge ym. (1997) sovelsivat ydintulkintojen käsitettä työkontekstissa. He esittelivät itseen liittyvät ydintulkinnat -käsitteen tarkoituksenaan integroida ymmärrystä persoonallisuuden yhteydestä työtyytyväisyyteen. Itseen liittyvät ydintulkinnat ovat Judge ym. mukaan (1997) yksilön arviointeja omasta arvokkuudesta, pystyvyydestä sekä kyvyistä (ks. myös Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003). Tällaisia arviointeja ovat esimerkiksi ”Olen heikko”, ”Maailma on vaarallinen paikka” vs. ”Hallitsen elämäni”, ”Elämä on seikkailu” (Judge, Kluger ym., 1998). Itseen liittyvät ydintulkinnat persoonallisuuden ilmentäjänä kuvaavat sitä, miten yksilö näkee itsensä suhteessa ympäristöönsä sekä sosiaaliseen kontekstiin. Judge, Kluger ym. (1998) ovat määritelleet itseen liittyvät ydintulkinnat laajaksi, latentiksi persoonallisuuden piirteeksi, joka ilmenee neljässä paljon tutkitussa persoonallisuuden ominaisuudessa: 1) itsearvostuksessa, joka on laaja myönteinen tai kielteinen asenne itseä kohtaan, 2) yleistyneessä pystyvyyssuskossa eli yksilön perustavanlaatuisessa uskossa omaan selviytymiseen vaativissakin tilanteissa, 3) kontrolliorientaatiossa, jolla tarkoitetaan yksilön uskoa omiin kykyihin hallita tapahtumia, sekä 4) neuroottisuudessa eli tunne-elämän tasapainoisuudessa. Yksilöllä on myönteiset eli korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat, kun neuroottisuus on matalalla ja muut ominaisuudet korkealla tasolla. Tällöin henkilö on itsevarma, joustava sekä omiin kykyihinsä uskova (Judge ym., 2003).

Ydintulkintojen keskeisin piirre on *itsearvostus* (engl. self-esteem), jolla tarkoitetaan yksilön itsestään tekemää tunneperäistä arviointia, joka suhteellisesta pystyvyydestään huolimatta kehittyy läpi elämän perimän ja ympäristön ohjaamana. Korkea itsearvostus ilmenee itsekunnioituksena ja realistisena minäkäsityksenä (Rosenberg, 1965, 1979). Itsearvostus on myönteisen minäkuvan tärkein komponentti (Greenwald, Bellezza, & Banaji, 1998) ja sillä on yhteys mm. yksilön ihmissuhteisiin ja hyväk-

synnän kokemiseen. *Yleistynyt pystyvyysusko* (engl. generalized self-efficacy) puolestaan tarkoittaa yksilön yli tilanteiden ulottuvaa uskoa ja kykyä hyödyntää kognitiivisia voimavaroja haluttujen tavoitteiden ja motiivien saavuttamiseksi sekä elämänhallinnan ylläpitämiseksi (Judge, Kluger ym., 1998). *Kontrolliorientaatio* (engl. locus of control) viittaa siihen, missä määrin yksilö arvioi pystyvänsä kontrolloimaan tapahtumien lopputuloksia (Bono & Judge, 2003). Kontrolliorientaatio jakautuu sisäiseen (yksilö hallitsee lopputulosta) ja ulkoiseen (lopputulos on ympäristön tai sattuman aiheuttama) orientaatioon sen perusteella, millaisina omat vaikutusmahdollisuudet koetaan. *Neuroottisuus* (engl. neuroticism) tunne-elämän kuvaajana viittaa puutteelliseen psykologiseen joustavuuteen ja tunne-elämän epätasapainoon (Judge & Bono, 2001a). Uusien tilanteiden kokeminen ahdistaviksi ja pelottaviksi sekä itsen ja ympäristön arviointi kielteisessä valossa on tyypillistä yksilölle, jolla on korkea neuroottisuuden taso (McCrae & Costa 1990). Tällöin voidaan sanoa, että neuroottisuus liittyy läheisesti kielteiseen emotionaalisuuteen (Bolger & Zuckerman, 1995; Larsen & Ketelaar, 1991). Kielteinen emotionaalisuus rinnastetaankin työpsykologian tutkimuksissa usein neuroottisuuteen (Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005).

1.1.1 Käsitteen teoreettinen ja empiirinen perusta

Judge ym. (1997) valitsivat itseen liittyviin ydintulkintoihin sisällytyt ominaisuudet kolmen kriteerin perusteella: Ensimmäiseksi käsitteeseen kuuluvien ominaisuuksien tulisi olla *arviointeja* (engl. evaluation-focus), jotka vaikuttavat havaintoihin ja asenteisiin sekä itsestä että ympäristöstä (Judge ym., 1997, Judge, Kluger ym., 1998). Toiseksi näiden ominaisuuksien pitäisi olla hyvin *perustavanlaatuisia* (engl. fundamentality) eli niiden tulisi olla perustana muille persoonallisuuden piirteille sekä toimia minäkäsityksen keskiössä. Kolmas kriteeri on itseen liittyvien ydintulkintojen *laajuus* (engl. scope). Tämä viittaa siihen, kuinka laaja-alaisina ominaisuudet nähdään. Tällöin ydintulkintoihin sisällytetyjen ominaisuuksien tulisi ohjata laajasti arvoja, asenteita ja käyttäytymistä.

Aiemmissa työpsykologian tutkimuksissa itseen liittyviin ydintulkintoihin sisällytetyt persoonallisuuden ominaisuuksia on käsitelty pääasiallisesti toisistaan erillisinä, vaikka ominaisuudet ovat käsitteellisellä tasolla monelta osin yhteneviä (mm. Bono & Judge, 2003; Judge ym., 2003). Itsearvotuksen on esitetty olevan merkittävin itseen liittyvien ydintulkintojen osatekijä (mm. Judge, Erez, &

Bono, 1998), johon muut ominaisuudet ovat yhteydessä. Esimerkiksi hyvä itsearvostus on selkeästi yhteydessä korkeaan pystyvyysuskoon (Judge ym., 1997). Toisin sanoen mitä enemmän ihminen arvostaa itseään, sitä todennäköisemmin hän on valmis hyödyntämään kykyjään tavoitteidensa saavuttamiseksi (Judge ym., 1997). Pystyvyysusko voidaan puolestaan liittää vahvaan kontrolliorientaatioon (Judge & Bono, 2001a), sillä yksilö, jolla on korkea pystyvyysusko, kokee todennäköisesti hallitsevansa kohtaan uudet tilanteet. Näiden käsitteellisten yhteneväisyyksien lisäksi on huomattavaa, että itsearvostuksen, yleistyneen pystyvyysuskon ja kontrolliorientaation voidaan nähdä käänteisinä ominaisuuksina ilmentävän neuroottisuutta (Judge & Bono, 2001a).

Ydintulkintoihin liitettyjen ominaisuuksien keskinäisiä yhteyksiä on tutkittu myös empiirisesti. Tulokset tukevat edellä mainittujen käsitteiden vahvaa yhteyttä. Judge, Erez, Bono ja Thoresen (2002) osoittivat 75 tutkimusta sisältäneessä meta-analyysissään, että itsearvostus, yleistynyt pystyvyysusko, kontrolliorientaatio ja neuroottisuus korreloivat voimakkaasti keskenään ($r = .60$). Lisäksi näiden neljän ominaisuuden on havaittu latautuvan voimakkaasti samalle faktorille, mikä on osoitus käsitteiden voimakkaasta keskinäisestä yhteydestä (Erez & Judge, 2001; Heller, Judge, & Watson, 2002; Judge ym., 2000, 2002, 2003).

1.1.2 Itseen liittyvien ydintulkintojen merkitys työhyvinvoinnille

Judge ym. (1997) ovat esittäneet, että ydintulkintojen kokonaiskäsite edistää työhyvinvointia, erityisesti työtyytyväisyyttä, neljällä mahdollisella tavalla. Näillä mekanismeilla on yhtymäkohtia osiossa 1.1 esitettyihin teoreettisiin malleihin. Ensinnäkin itseen liittyvät ydintulkinnat voivat olla suoraan yhteydessä työhyvinvointiin esimerkiksi siten, että myönteiset ydintulkinnat lisäävät työn myönteiseksi kokemista (vrt. suoran vaikutuksen malli). Toiseksi ydintulkinnat voivat liittyä hyvinvointiin työn havaitsemisen ja arvioinnin kautta. Judgen ym. (1997) mukaan työtä arvioidaan myönteisesti ja työhyvinvointi kasvaa, mikäli ydintulkinnat ovat myönteiset. Tämä mekanismi voidaan rinnastaa osiossa 1.1 esiteltyyn alttiusmalliin, jossa työn piirteiden nähdään välittävän persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Kolmanneksi itseen liittyvillä ydintulkinnoinnilla voi olla toimintaa ohjaava vaikutus: myönteiset ydintulkinnat saattavat olla yhteydessä esimerkiksi hyvinvoinnin kannalta suotuisiin työtehtäviin valikoitumiseen (vrt. suoran vaikutuksen malli) sekä haluun ponnistella sinnikkäästi oman työhyvinvoinnin edis-

tämiseksi. Lisäksi Judge ym. (1997) ovat ehdottaneet reaktiivisuusmallin mukaisesti, että yksilöt, joiden itseen liittyvät ydintulkinnat ovat korkeat, hyötyvät myönteisistä työolotekijöistä hyvinvoinnin kannalta enemmän kuin yksilöt, joiden ydintulkinnat ovat matalat. Esimerkiksi ylennyksen saaminen voi kasvattaa työntekijän hyvinvointia, mikäli hänen ydintulkintansa ovat korkeat. Hyvinvointi kasvaa, sillä hän kokee palkitsemisen ansaittuna. Toisaalta ylennys ei välttämättä edistä niiden yksilöiden hyvinvointia, joiden ydintulkinnat ovat matalat, sillä he saattavat kokea ylennyksen stressaavana aliarvioidessaan omaa suoriutumistaan (Judge ym., 1997).

Itseen liittyvien ydintulkintojen kokonaiskäsitteen lisäksi on kehitetty erilaisia teorioita siitä, kuinka itsearvostus, yleistynyt pystyvyysusko, kontrolliorientaatio ja neuroottisuus yksittäisinä ominaisuuksina voivat olla yhteydessä työhyvinvointiin. Näissä teorioissa on nähtävissä monia yhtymäkohtia edellä esitettyihin teoreettisiin malleihin sekä Judgen ym. (1997) esittämiin mekanismeihin. Suoran vaikutuksen malli sekä alttius- ja reaktiivisuusmallit nousevat selkeästi esiin seuraavissa kappaleissa esiteltävistä teorioista.

Itsearvostuksen yhteyttä hyvinvointiin on selitetty työpsykologiassa plastisiteettihypoteesin avulla (Brockner, 1988), jolla voidaan nähdä olevan yhtymäkohtia osiossa 1.1 esitettyyn reaktiivisuusmalliin. Plastisuus eli muovautuvuus tarkoittaa sitä, kuinka voimakkaasti ulkoiset tapahtumat vaikuttavat yksilön tunteisiin, ajatteluun sekä käyttäytymiseen. Plastisiteettihypoteesi olettaa, että korkea itsearvostus suojaa yksilöä ulkoisten tapahtumien haitallisilta vaikutuksilta. Tällöin ihminen luottaa omaan ajatteluunsa erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ja vaihtuvissa työympäristöissä. Lisäksi Brockner (1988) on esittänyt, että yksilöillä, joilla on heikko itsearvostus, on voimakas taipumus tehdä sosiaalisia vertailuja. Tämä näkyy mm. hyväksynnän ja tuen hakemisessa työtovereilta ja esimiehiltä sekä herkkyytenä kritiikille. Hypoteesin mukaan matala itsearvostus on yhteydessä itsekriittisyyteen. Tällöin kielteinen palaute työympäristössä voi saada ihmisen kyseenalaistamaan oman arvonsa työntekijänä, jolloin myös hyvinvointi kärsii.

Judgen ym. (1997) mukaan yleistynyt pystyvyysusko voi suoraan edistää työhyvinvointia. Mikäli henkilö kokee pystyvänsä selviytymään vastaantulevissa tilanteissa, nämä myönteiset onnistumisen tunteet siirtyvät usein myös työhyvinvoinnin kokemiseen. Pystyvyysusko voi olla yhteydessä työhyvinvointiin epäsuorasti yksilön omien arviointien kautta. Täten yksilön arviot selviytymisestä ja kontrollin tunteesta vaativissa työtehtävissä saattavat suojata häntä hyvinvoinnin heikkenemiseltä kuormittavissa tilanteissa (Schaubroeck & Merritt, 1997). Lisäksi ihmiset, joilla on korkea pystyvyysusko, suoriutuvat usein hyvin työssään, mikä voi edistää työhyvinvointia (Judge ym., 1997). Korkean pysty-

vyysuskon on esimerkiksi osoitettu liittyvän työhön ja uraan liittyvien ongelmatilanteiden onnistuneeseen käsittelyyn (Stumpf, Brief, & Hartman, 1987).

Kontrolliorientaatio on Spectorin (1982) mukaan tärkeä käyttäytymisen selittäjä organisaatiokontekstissa. Kontrolliorientaatio on yhteydessä siihen, missä määrin työntekijä uskoo vaikutusmahdollisuuksiinsa työympäristössä liittyen esimerkiksi päämäärien asettamiseen ja aikataulutukseen. Spector on esittänyt, että sisäinen kontrolliorientaatio ohjaa käyttäytymistä kohti suurempaa ponnisteluja sekä sinnikkyyttä tavoitteiden ja työhyvinvoinnin saavuttamiseksi. Täten sisäinen kontrolliorientaatio liittyy keskeisesti työhyvinvointiin muun muassa motivaation, työssä suoriutumisen sekä tyytyväisyyden kautta.

Neuroottisuuden yhteydestä työhyvinvointiin on erilaisia näkemyksiä. Yleensä korkea neuroottisuus nähdään riskitekijänä hyvinvoinnille. Spector, Zapf, Chen ja Frese (2000) (ks. myös Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001) ehdottavat kielteisen emotionaalisuuden (tässä korkean neuroottisuuden) olevan yhteydessä työhyvinvointiin seuraavilla tavoilla: Ensinnäkin kielteinen emotionaalisuus voi olla suoraan yhteydessä (vrt. tämän tutkimuksen suoran vaikutuksen malli) itsen ja ympäristön negatiiviseen havaitsemiseen (ks. myös Watson & Pennebaker, 1989). Tällöin työympäristössä nähdään tavallista enemmän stressitekijöitä, mikä voi heikentää työhyvinvointia (Spector ym., 2000). Tähän liittyen myös McCrae ja Costa (1991) ovat esittäneet, että korkea neuroottisuus lisää negatiivisia tunteita ja näin mahdollisesti vähentää työhyvinvoinnin kokemista. Toiseksi kielteinen emotionaalisuus ja neuroottisuus saattavat reaktiivisuusmallin mukaisesti kasvattaa herkkyyttä reagoida voimakkaasti työn kuormittavuuteen, jolloin myös työhyvinvointi voi heiketä (ks. myös Furnham, 1997). Kolmanneksi kielteinen emotionaalisuus voi lisätä todennäköisyyttä hakeutua stressaaviin työtehtäviin (Spector ym., 2000), joille on tunnusomaista esimerkiksi vähäinen palaute ja vaikutusmahdollisuuksien puute (Spector, Jex, & Chen, 1995). Neljänneksi kielteisesti itseensä ja ympäristöönsä suhtautuva työntekijä saattaa itse heikentää omaa työhyvinvointiaan. Negatiiviset tunteet ja ajatukset saattavat johtaa yksilön vetäytyvään ja itseä vähättelevään käyttäytymiseen työympäristössä (vrt. alttiusmalli kappaleessa 1.1). Työskentely tällaisessa työympäristössä saattaa vaatia työyhteisön muilta jäseniltä ylimääräistä ponnisteluja, mikä edelleen voi lisätä työpahoinvointia koko työyhteisössä.

1.2 Työn piirteet ja työhyvinvointi työn vaatimusten, hallinnan ja tuen mallin valossa

Sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet ovat keskeisiä työn voimavarapiirteitä, jotka edistävät myönteistä työhyvinvointia ja työasenteita. Työkontekstissa sosiaalinen tuki määritellään yksilön, esimiehen sekä muiden työtovereiden väliseksi myönteiseksi vuorovaikutukseksi, jolla on positiivisia seurauksia yksilön työhyvinvoinnille (Karasek & Theorell, 1990). Sosiaalinen tuki voidaan määrittää myös sen perusteella, onko tuki peräisin esimieheltä, työtovereilta tai työntekijän perheeltä (Greenglass, 1993). Sosiaalinen tuki ilmenee esimerkiksi luottamuksena ja koheesiona organisaatiossa sekä tiimityön toimivuutena (Karasek & Theorell, 1990). Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan työn hallintaa, etenkin yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin, itse työn sisältöön ja työoloihin (Karasek & Theorell, 1990). Tässä tutkimuksessa työn piirteinä tarkastellaan sosiaalista tukea sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia. Sosiaalinen tuki jaetaan työtovereilta sekä esimieheltä saatavaan tukeen.

Sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet ovat merkittäviä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä Karasekin ja Theorellin (1990) työn vaatimusten, hallinnan ja tuen mallissa (JDACS - job demand-control-support model). Se on laajennus Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallista, jossa negatiivista työkuormitusta (stressiä) kuvataan työn hallinnan ja työn vaatimusten välisen suhteen avulla. Työn vaatimukset tarkoittavat esimerkiksi määrällistä työkuormaa sekä aikapaineita, ja työn hallinta puolestaan yksilön vaikutusmahdollisuuksia suhteessa työhön. Työn vaatimusten ja hallinnan mallissa on kaksi keskeistä työhyvinvointia selittävää hypoteesia: kuormitus- ja aktiivisen oppimisen hypoteesi. Kuormitushypoteesilla tarkoitetaan tilannetta, jossa työn vaatimukset ovat korkeita ja työn hallinta vähäistä. Tällöin työ on kuormittavaa ja hyvinvoinnille haitallista. Aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaan työ koetaan aktiivisena ja hyvinvointia edistävänä, kun sekä työn hallinta että vaatimukset ovat korkeita. JDACS-mallissa sosiaalisen tuen määrä jakaa kuormitus- ja aktiivisen oppimisen hypoteesit kahteen tilanteeseen, joissa sosiaalisen tuen määrä vaihtelee. Johnsonin ja Hallin (1988) mukaan työ on kollektiivista, jos työntekijä saa työssään runsaasti sosiaalista tukea. Vastakohtaisesti eristäytyneellä työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa sosiaalisen tuen määrä on vähäistä. Työhyvinvoinnin kannalta optimaalisin tilanne on aktiivinen työ, johon yhdistyy paljon sosiaalista tukea.

JDACS-malli on saanut runsaasti tutkimusta osakseen (ks. esim. de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003; Van der Doef & Maes, 1999). Aikaisempi tutkimus on tukenut teoreettisia

oletuksia: vähäinen sosiaalinen tuki ja työn hallinta sekä korkeat työn vaatimukset ovat tutkimuksissa osoittautuneet työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi (ks. esim. Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990; Van der Doef & Maes, 1999). Sosiaalisen tuen on havaittu lievittävän työpahoinvointia suoraan tai muuntamalla työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta työhyvinvointiin (Bourbonnais, Comeau, & Veziná, 1999; Cooper ym., 2001; Moyle & Parkes, 1999; Sargent & Terry, 2000). Esimerkiksi Frone (2000) osoitti, että sosiaalisen tuen puute lisäsi työuupumusta. Fronen tutkimuksessa ongelmat työtovereiden kanssa ennustivat masentuneisuutta ja somaattista oireilua, kun taas konfliktit työntekijän ja esimiehen välillä olivat yhteydessä työtyytyväisyyden sekä organisaatioon sitoutuneisuuden vähenemiseen. Myös työn hallinnan on havaittu vaikuttavan työhyvinvointia edistävästi (Jimmieson, 2000). Tähän liittyen kahdessa pitkittäistutkimuksessa (Barnett & Brennan, 1997; Bourbonnais ym., 1999) korkeiden työn vaatimusten ja matalan hallinnan osoitettiin ennustavan heikkenevää psykologista hyvinvointia kahden vuoden seuranta-aikana.

Tässä tutkimuksessa myönteisen työhyvinvoinnin osoittimena pidetään *tarmokkuutta* ja työasenteena tarkastellaan *työtyytyväisyyttä*. Molemmat käsitteet ilmentävät työntekijän myönteistä suhdetta työhön (Mäkikangas, Feldt, & Kinnunen, 2005) ja niiden on havaittu olevan yhteydessä työn hallintaan ja sosiaalisen tukeen (Hakanen, 2005; Sargent & Terry, 2000).

Tarmokkuus voidaan nähdä käsitteellisenä vastakohtana uupumusasteiselle väsymykselle (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Tarmokkuus (engl. vigor) on työn imun osatekijä, jolla tarkoitetaan energisyyttä, vireyttä ja sinnikkyyttä sekä halua panostaa työhön myös vastoin käymisiä kohdattaessa (Schaufeli ym., 2002). Tarmokkuuden lisäksi työn imun osatekijöitä ovat omistautuminen (engl. dedication) ja uppoutuminen (engl. absorption). Schaufeli ym. (2002) ovat määritelleet työn imun pysyväksi ja positiiviseksi, yli tilanteiden ulottuvaksi affektiivis-motivationaliseksi tilaksi. Hakanen (2002) on todennut, että työn imu on aitoa työhyvinvointia ilmentävä käsite. Tällöin työn imu nähdään myönteisenä, hyviä työsuorituksia ja työssä jaksamista sekä työtyytyväisyyttä edistävänä voimavarana.

Työtyytyväisyys, joka on yksi vanhimmista ja tutkituimmista työhyvinvoinnin kuvaajista, ilmentää työntekijän suhtautumista työhön (ks. esim. Hackman & Oldham, 1980; Locke, 1969; Spector, 1997). Yleisellä työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työhön liittyvää kokonaisvaltaista, myönteistä asennetta, jossa korostuvat myös tunteet sekä kognitiiviset arvioinnit, erityisesti henkilökohtaisesti asetetut tavoitteet (Spector, 1997). Aikaisemmassa tutkimuksessa työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä (ks. Furnham, 1997) on pidetty organisaation toimintatapoja, työn piirteitä (Hackman & Oldham, 1980) se-

kä persoonallisuuden ominaisuuksia (Dormann & Zapf, 2001; Judge, Heller & Klinger, 2008; Judge & Larsen, 2001). Esimerkkinä persoonallisuuden yhteydestä työtyytyväisyyteen Staw ja Ross (1985) ovat osoittaneet, että myönteisesti elämään suhtautuvat ihmiset olivat tyytyväisiä työhönsä huolimatta elämän ja työn muuttumisesta. Työtyytyväisyydellä on vaikutusta sekä yksilö- että organisaatiotasolla: stressioireiden ja poissaolojen vähäisyys ovat esimerkkejä työtyytyväisyyden myönteisistä seurauksista (Furnham, 1997).

1.3 Itseen liittyvät ydintulkintojen, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteydet

Empiiriset tutkimukset ovat selvittäneet osiossa 1.1. esitettyjen vaikutusmallien mukaisesti, miten itseen liittyvät ydintulkinnat, työn piirteet ja työhyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimukset ovat tukeneet suoraa, välittäviä ja muuntavia yhteyksiä, joita tarkastellaan lähemmin seuraavissa kappaleissa.

Itseen liittyvien ydintulkintojen *suora yhteys* työhyvinvointiin on saanut empiiristä tukea välittäviä ja muuntavia yhteyksiä enemmän. Judgen ja Bonon (2001b) meta-analyysin (18 tutkimusta) tulokset osoittivat, että positiiviset ydintulkinnat kytkeytyivät työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen. Itseen liittyvien ydintulkintojen merkitys hyvinvoinnille on todettu myös tuoreessa meta-analyysisessä katsauksessa, joka koostui 81 tutkimuksesta (Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009). Katsauksen mukaan myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat olivat suoraan yhteydessä vähäisempään stressitekijöiden havaitsemiseen sekä stressaavien tilanteiden ongelmakeskeiseen käsittelyyn. Meta-analyysien lisäksi itseen liittyvien ydintulkintojen suora yhteys moniin työhyvinvoinnin osoittimiin on havaittu useissa yksittäisissä tutkimuksissa. Työhyvinvoinnin osoittimista tutkituin on ollut työtyytyväisyys (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005). Myönteisillä itseen liittyvillä ydintulkintoilla on havaittu olevan yhteys korkeaan työtyytyväisyyteen (Best ym., 2005; Bono & Judge, 2003; Heller ym., 2002; Judge, Kluger ym., 1998; Judge ym., 2003; Stumpp, Hülsheger, Muck, & Maier, 2009). Työtyytyväisyyden lisäksi itseen liittyvien ydintulkintojen on osoitettu olevan yhteydessä esimerkiksi työuupumukseen, motivaatioon sekä työssä suoriutumiseen (Best, Stapleton, & Downey, 2005; Erez & Judge, 2001; Judge, Erez ym., 1998; Judge ym., 2000). Huomionarvoista on, että ydintulkintoja ei ole aiemmin tutkittu suhteessa tarmokkuuden kokemiseen.

Tutkimukset ovat myös osoittaneet alttiusmallin mukaisesti, että työn piirteet *välittävät* itseen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä (Judge, Kluger ym., 1998; Judge ym., 2000; Stumpp ym., 2009). Hackmanin ja Oldhamin (1980) mukaan työtyytyväisyyden kannalta olennaisia työn piirteitä (intrinsic job characteristics) ovat tehtävän monipuolisuus, työstä saatu palaute, koettu autonomia ja työtehtävien merkittävyys sekä hahmottaminen kokonaisuutena. Aiemmat tutkimukset ovat antaneet viitteitä siitä, että juuri nämä työn piirteet välittävät itseen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä. Ensinnäkin Judge, Kluger ym. (1998) sekä Judge ym. (2000) havaitsivat myönteisten itseen liittyvien ydintulkintojen olevan yhteydessä Hackmanin ja Oldhamin (1980) määrittelmien työn piirteiden positiiviseen havaitsemiseen, mikä puolestaan oli yhteydessä työtyytyväisyyteen. Toiseksi Stumpp ym. (2009) osoittivat, että myönteiset ydintulkinnat olivat yhteydessä työtehtävän merkittäväksi kokemiseen ja sitä kautta parempaan työtyytyväisyyteen. Kolmanneksi Judge ym. (2000) havaitsivat, että monipuoliset työtehtävät välittivät itseen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä: myönteiset ydintulkinnat saivat yksilön hakeutumaan monimuotoisiin ja haastaviin töihin, mikä edelleen oli yhteydessä korkeaan työtyytyväisyyteen.

Muutamit aikaisemmat tutkimukset ovat selvittäneet reaktiivisuusmallin mukaisesti, *muuntavatko* itseen liittyvät ydintulkinnat työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Harris, Harvey ja Kacmar (2009) havaitsivat, että myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat suojasivat työntekijää työn sosiaalisten stressitekijöiden (esimerkiksi konfliktit työtovereiden kanssa) työtyytyväisyyttä heikentävältä vaikutukselta. Kaikissa tutkimuksissa itseen liittyvien ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta ei ole kuitenkaan pystytty todentamaan, joten empiirinen näyttö on osin ristiriitaista (Best ym., 2005; Judge, Kluger ym., 1998). Esimerkiksi Best ym. (2005) osoittivat, että itseen liittyvät ydintulkinnat eivät suojanneet työuupumukselta tai altistaneet sille työntekijän kohdatessa organisaation toimintatapoja, jotka rajoittivat häntä toteuttamasta henkilökohtaisia tavoitteitaan. Judge, Kluger ym. (1998) puolestaan havaitsivat, että yksilöt, joiden itseen liittyvät ydintulkinnat olivat korkeat, eivät kokeneet monipuolista ja haasteita sisältävää työtä tyydyttävämpänä kuin ne henkilöt, joiden ydintulkinnat olivat matalat.

1.4 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kolmen eri teoreettisen mallin avulla persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Erityisenä mielenkiinnon kohteena on tutkia, ovatko itseen liittyvät ydintulkinnat ja työn piirteet suoraan yhteydessä työhyvinvointiin, vai selittyvätkö yhteydet erityisten - välittävien ja muuntavien - mekanismien kautta. Näitä yhteyksiä tutkittaessa keskeiset yksilöön ja työhön kytkeytyvät taustatekijät (sukupuoli, ikä, työsuhde, koulutus) otetaan huomioon, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa näiden tekijöiden on osoitettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin (ks. esim. Feldt & Ruoppila, 1993; Hakanen, 2005; Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999; Leiter & Harvie, 1996; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005; Mauno, Pyykkö, & Hakanen, 2005; Mäkikangas & Kinnunen, 2003; Muhonen & Torkelson, 2003).

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään kahdesta monitieteisestä yliopistosta vuonna 2008 kerättyä kyselyaineistoa ($n = 2137$). Tutkimusta voidaan pitää tieteellisesti merkittävänä, sillä siinä tuodaan esille samanaikaisesti useita erilaisia persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin vaikutusmekanismeja. Aluksi tutkimuksessa kuvaillaan tutkittavien ilmiöiden yleisyyttä ja tasoa prosenttiosuuksien avulla. Tarkemmat tutkimusongelmat ja niihin liittyvät hypoteesit on kuvattu alla. Tutkimusasetelma on esitetty kuviossa 5.

Tutkimusongelmat:

1a) Onko itseen liittyvillä ydintulkinnoina suoraa vaikutuksen mallin mukainen yhteys työhyvinvointiin (yhteys A)?

H1a: Mitä myönteisemmiksi itseen liittyvät ydintulkinnat koetaan, sitä korkeammiksi tarmokkuus ja työtyytyväisyys raportoidaan.

1b) Onko työn piirteillä suoraa vaikutuksen mallin mukainen yhteys työhyvinvointiin (yhteys D)?

H1b₁: Mitä enemmän työtovereilta ja esimieheltä saadaan tukea, sitä korkeammiksi tarmokkuus ja työtyytyväisyys raportoidaan.

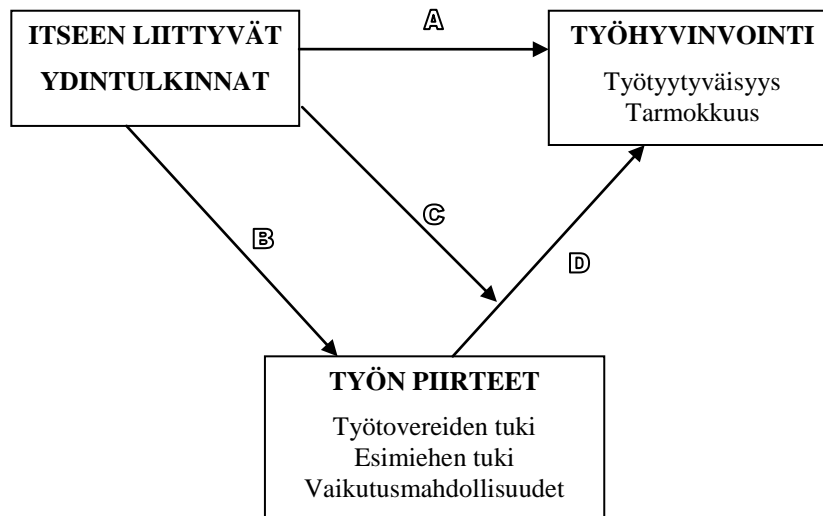
H1b₂: Mitä paremmiksi omat vaikutusmahdollisuudet koetaan, sitä korkeammiksi tarmokkuus ja työtyytyväisyys raportoidaan.

2) Välittävätkö työn piirteet alttiusmallin mukaisesti itseen liittyvien ydintulkintojen ja työhyvinvoinnin yhteyttä (yhteys BD)?

H2: Työn piirteet välittävät itseen liittyvien ydintulkintojen ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat vaikuttavat työn piirteiden positiiviseen kokemiseen ja tämä puolestaan on yhteydessä korkeampaan tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen.

3) Muuntavatko itseen liittyvät ydintulkinnat reaktiivisuusmallin mukaisesti työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteyttä (yhteys CD)?

H3: Itseen liittyvät ydintulkinnat muuntavat työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Mitä korkeampi/matalampi itseen liittyvien ydintulkintojen taso, sitä paremmaksi/heikommaksi tarmokkuus ja työtyytyväisyys raportoidaan, kun työn piirteet ovat matalalla tasolla.



KUVIO 5. Tutkimusasetelma

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus on osa Suomen Akatemian rahoittamaa konsortiohanketta ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia”. Hankkeen tavoitteena on tutkia määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden psykologista ja sosiaalista hyvinvointia. Tutkimusprojekti kuuluu ”Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus” - tutkimusohjelmaan (2008–2011). Projektissa ovat mukana Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, Tampereen yliopiston psykologian, sosiaalipolitiikan sekä sosiaalityön laitokset.

2.1 Aineisto ja tutkittavat

Tässä poikkileikkaustutkimuksessa käytettiin aineistoa ($n = 2137$), joka on kerätty Jyväskylän ($n = 1197$) ja Tampereen yliopistojen ($n = 940$) palvelussuhteessa olevalta henkilökunnalta. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisten kyselylomakkeiden avulla syksyllä 2008 hyödyntäen MrInterview -ohjelmaa. Tutkimuksesta tiedotettiin henkilökunnalle etukäteen ja kutsu kyselyyn lähetettiin työntekijöiden henkilökohtaiseen sähköpostiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui kirjautumalla kyselyyn sähköpostissa olleesta linkistä henkilökohtaisella id-tunnisteella ja salasanalla. Molemmissa yliopistoissa vastauksia karhuttiin kaksi kertaa varsinaisen vastausajan päätyttyä. Muistutus lähetettiin niille, jotka eivät olleet vielä kirjautuneet kyselyyn tai olivat keskeyttäneet vastaamisen.

Tutkimusaineisto kerättiin Jyväskylässä loka-marraskuun aikana ja Tampereella marras-joulukuussa. Jyväskylässä otokseen tulivat mukaan työntekijät, joiden työaika oli vähintään 50 %, ja jotka eivät olleet kyselyhetkellä äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla, virkavapaalla tai vuorotteluvapaalla. Tampereella otos koostui päätoimisista työntekijöistä lukuun ottamatta täydennyskoulutuskeskuksen henkilöstöä. Jyväskylän yliopistossa kokonaisvastausprosentti oli 52.2 ($N = 2293$). Ennen kokonaisvastausprosentin laskemista otoksesta poistettiin 26 henkilöä muun muassa kielisistä, työsuhteen päättymisen vuoksi tai siksi, ettei viesti ollut tavoittanut kohdehenkilöä. Tampereen vastausprosentti oli 44.4 ($N = 2115$). Otoksesta poistettiin virkavapaalla olevat, yliopistosta lähteneet sekä henki-

löt, joiden sähköposti ei ollut käytössä tai jotka eivät kielisyistä voineet vastata kyselyyn ($n = 32$). Kaikki tiedekunnat ja ammattiryhmät olivat hyvin edustettuina molemmissa aineistoissa.

Taulukkoon 1 on koottu vastaajien taustatiedot koko aineistossa ja yliopistoittain. Yliopistoiden välillä ei ollut merkittäviä eroja taustamuuttujien suhteen. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa oli perusteltua käyttää yhdistettyä aineistoa. Tutkimuksen aineisto oli naisvaltainen: vastanneista 65.7 % oli naisia. Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli 43 vuotta, valtaosalla tutkittavista oli ylempi korkeakoulututkinto ja noin kolmasosalla lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. Henkilöstöryhmät luokiteltiin opetustehtävien (professori, lehtori, yliopistonopettaja, koulutuspäällikkö, yliassistentti, päätoiminen tuntiopettaja), tutkimustehtävien (tutkija, tutkijakoulutettava) sekä hallinnollisten tehtävien (opetusta ja tutkimusta avustava henkilökunta, kirjastohenkilökunta, ATK-henkilökunta, hallinto- ja toimistohenkilökunta, huoltohenkilökunta ja muut) mukaan. Tarkastelu henkilöstöryhmittäin osoitti, että 42.6 % työskenteli hallinnollisissa tehtävissä, 33.7 % opetuksen ja 23.7 % tutkimuksen parissa. Suurin osa vastanneista (yli 90 %) oli kokoaikatyössä ja yli puolet tutkittavista työskenteli määräaikaisessa työsuhhteessa.

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustatiedot

Taustamuuttuja	Jyväskylä		Tampere		yhteensä	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Sukupuoli						
Nainen	720	60.2	685	72.9	1405	65.7
Mies	477	39.8	255	27.1	732	34.3
Ikä luokiteltuna						
20-29	181	15.2	128	13.8	309	14.6
30-39	322	27.1	255	27.6	577	27.3
40-49	314	26.5	249	26.9	563	26.7
50-59	283	23.8	221	23.9	504	23.9
60-69	87	7.3	72	7.8	159	7.5
Ikävuodet (<i>ka</i>)	43 (<i>kh</i> = 11.1)		43 (<i>kh</i> = 11.1)		43 (<i>kh</i> = 11.1)	
Korkein koulutus						
Peruskoulu/keskikoulu	19	1.6	11	1.2	30	1.4
Ammatillinen oppilaitos/lukio	101	8.4	79	8.4	180	8.4
Ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu	132	11	189	20.1	321	15
Ylempi korkeakoulututkinto	548	45.8	384	40.9	932	43.6
Lisensiaatti, tohtori	397	33.2	277	29.5	674	31.5
Henkilöstöryhmä						
Opetus	428	35.8	282	31.1	720	33.7
Tutkimus	300	25.1	206	21.9	506	23.7
Hallinto	469	39.2	442	47.0	911	42.6
Työjärjestys						
Kokoaikatyö	1146	95.7	859	91.4	2005	93.8
Osa-aikatyö	51	4.3	81	8.6	132	6.2
Työsuhde						
Vakituisen	525	43.9	387	41.2	912	42.7
Määräaikainen	672	56.1	553	58.8	1225	57.3

Huom. *ka* = keskiarvo, *kh* = keskihajonta

2.2 Tutkimuksen muuttujat

Tutkimuksen summamuuttujat muodostettiin laskemalla keskiarvosummapistemäärät kyselylomakkeen väittämille. Muuttujien reliabiliteettia arvioitiin Cronbachin alfakertoimien avulla. Taulukossa 2 esitetään summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä alfakertoimet.

TAULUKKO 2. Summamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja Cronbachin alfa-arvot

Summamuuttuja	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>α</i>
Itseen liittyvät ydintulkinnat (vaihteluväli 1-7)	4.9	0.9	.88
Työtovereiden tuki (vaihteluväli 1-5)	3.9	0.9	.84
Esimiehen tuki (vaihteluväli 1-5)	3.5	1.2	.91
Vaikutusmahdollisuudet (vaihteluväli 1-5)	3.5	0.7	.73
Tarmokkuus (vaihteluväli 1-6)	4.8	1.0	.88

Huom. *ka* = keskiarvo, *kh* = keskihajonta, *α* = Cronbachin alfakerroin

Itseen liittyvät ydintulkinnat -summamuuttuja perustuu Judgen ym. (2003) kehittämään kyselymenetelmään: ”The Core Self-Evaluations Scale”. Summamuuttuja ($\alpha = .88$) sisälsi yhteensä 12 väitettä, jotka kuvaavat vastaajan itsearvostusta, yleistynyttä pystyvyysuskoa, kontrolliorientaatiota sekä neuroottisuutta (ks. liite 1, kyselylomakkeen kohta nro. 37, osiot 1-2, 4-7, 9-13, 15). Esimerkkejä väittämistä ovat: ”Minä päätän, mitä elämässäni tapahtuu”, ”Silloin kun yritän, yleensä onnistun pyrkimyksissäni”. Korkea pistemäärä tarkoittaa myönteisiä itseen liittyviä ydintulkintoja, jolloin yksilö on so-

peutuvainen, itsevarma, joustava ja omiin kykyihinsä uskova (Judge ym., 2003). Vastaaja arvioi väittämien paikkansa pitävyyttä asteikolla 1 (= täysin eri mieltä) – 7 (= täysin samaa mieltä). Käänteiset väittämät muutettiin samansuuntaisiksi muiden väittämien kanssa ennen summamuuttujien muodostamista.

Työtovereiden tuki -summamuuttuja muodostettiin kahden kysymyksen avulla ($\alpha = .84$): ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta?” ja ”Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?”. Vastaaja arvioi näiden kysymysten paikkansa pitävyyttä asteikolla 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina). *Esimiehen tuki* -summamuuttuja ($\alpha = .91$) muodostettiin kahden kysymyksen perusteella: ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua lähimmältä esimieheltäsi?” sekä ”Kuunteleeko lähin esimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?”. Myös esimiehen tukea arvioitiin asteikolla 1–5. Sekä työtovereiden että esimiehen tuki -muuttajat perustuvat QPSNordic -yleiskyselyyn (Elo ym., 2001).

Vaikutusmahdollisuudet -summamuuttuja ($\alpha = .73$) koostui neljästä kysymyksestä (Elo ym., 2001): ”Voitko määrätä oman työtahtisi?”, ”Voitko päättää itse työajoistasi (esimerkiksi liukuva työaika)?”, ”Voitko vaikuttaa työmäärääsi?” ja ”Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?”. Väittämiä arvioitiin asteikolla 1 (= erittäin harvoin tai ei koskaan) – 5 (= hyvin usein tai aina).

Tarmokkuutta työn imun osa-alueena arvioitiin kolmella väittämällä, jotka pohjautuvat Schaufelin ym. (2002) kehittämään kyselyyn (ks. myös Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006): ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” ja ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”. Vastaaja arvioi näitä kysymyksiä asteikolla 1 (= en koskaan) – 6 (= aina). Muodostetun summamuuttujan alfa-arvo oli .88. *Työtyytyväisyyttä* selvittiin tässä tutkimuksessa yhdellä kysymyksellä, joka kuvaa yleistä työasennetta (Wanous, Reichers, & Hudy, 1997): ”Kuinka tyytyväinen olet työhösi?”. Vastaaja arvioi tätä väittämää asteikolla 1 (= erittäin tyytymätön) – 6 (= erittäin tyytyväinen).

2.3 Aineiston tilastollinen käsittely

Tutkimuksen tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS -tilasto-ohjelmalla (versio 15.0). Aluksi selvitettiin itseen liittyvien ydintulkintojen, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin kokemista tarkastelemalla prosent-

tiosuuksia. Tutkittavien muuttujien yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Hierarkkisella regressioanalyysillä (Baron & Kenny, 1986) etsittiin tarmokkuutta ja työtyytyväisyyttä selittäviä tekijöitä. Analyysissä selvitettiin, välittävätkö työtovereiden ja esimiehen tuki sekä vaikutusmahdollisuudet itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyttä tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi tutkittiin, toimivatko itseen liittyvät ydintulkinnat muuntavana tekijänä työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteyden välillä. Regressioanalyysit tehtiin erikseen tarmokkuudelle ja työtyytyväisyydelle.

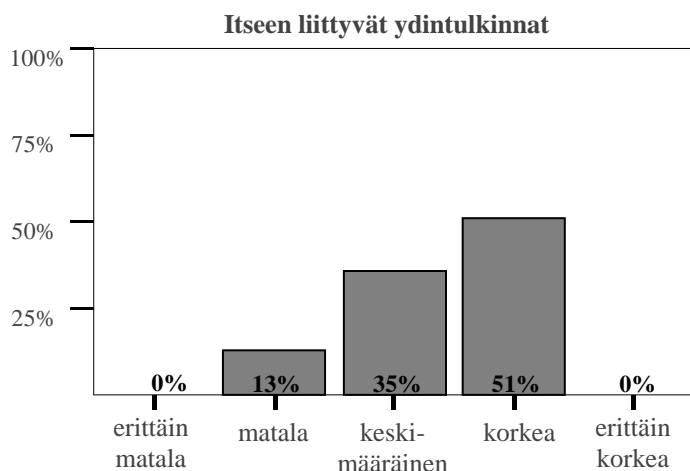
Työn piirteiden välittäjävaikutusten tutkimiseksi analyysit tehtiin erikseen kaikille selittävälle työn piirteille. Hierarkkisen regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella malliin tuotiin taustatekijät: sukupuoli, ikä, koulutus ja työsuhteen laatu. Toisella askeleella malliin lisättiin itseen liittyvät ydintulkinnat. Kolmanneksi malliin tuotiin yksi kolmesta työn piirteestä: työtovereiden tuki, esimiehen tuki tai vaikutusmahdollisuudet. Työn piirteiden mahdollinen välittäjävaikutus itseen liittyvien ydintulkintojen ja työhyvinvoinnin välillä voitiin päätellä itseen liittyvien ydintulkintojen betakertoimen ja sen tilastollisen merkitsevyyden mahdollisesta pienenemisestä kolmannella askeleella. Viimeisellä askeleella lisättiin yhdysvaikutustermit, jotka muodostettiin kunkin standardoidun työn piirteen ja itseen liittyvien ydintulkintojen välille (itsean liittyvät ydintulkinnat \times työn piirre). Yhdysvaikutustermien avulla tutkittiin itseen liittyvien ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset

Tutkittavien ilmiöiden yleisyyttä tarkasteltiin aluksi prosenttiosuuksien avulla. Informaation tiivistämiseksi summamuuttujat luokiteltiin viiteen luokkaan. Luokittelut esitellään erikseen kunkin kuvion kohdalla.

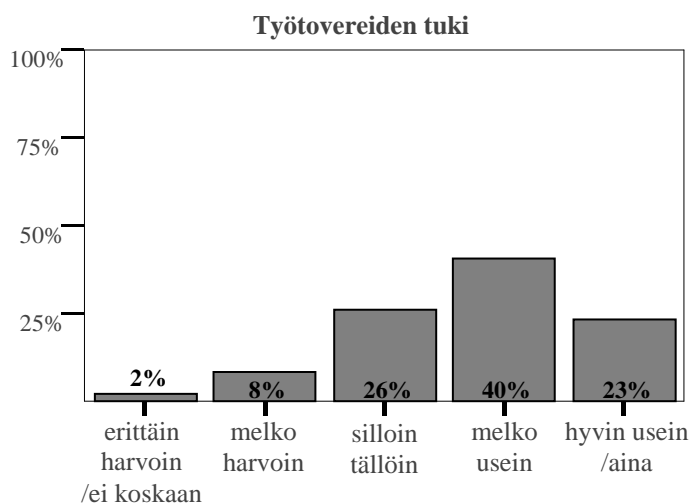
Itseen liittyvien ydintulkintojen kokeminen jaettiin seuraavasti: vastaaja koki ydintulkintansa (1) erittäin mataliksi (kyselylomakkeen asteikko 1–1.99) (2) mataliksi (asteikko 2–3.99) (3) keskimääräiseksi (asteikko 4–4.99) (4) korkeiksi (asteikko 5–6.99) (5) erittäin korkeiksi (asteikon arvo 7). Itseen liittyvien ydintulkintojen taso koettiin aineistossa yleisesti melko korkeaksi (ks. kuvio 6). Suurin osa vastaajista (51 %) mielsi ydintulkintansa korkeiksi ja noin kolmasosa (35 %) keskimääräiseksi. Vain 13 % tutkittavista piti ydintulkintojensa tasoa matalana.



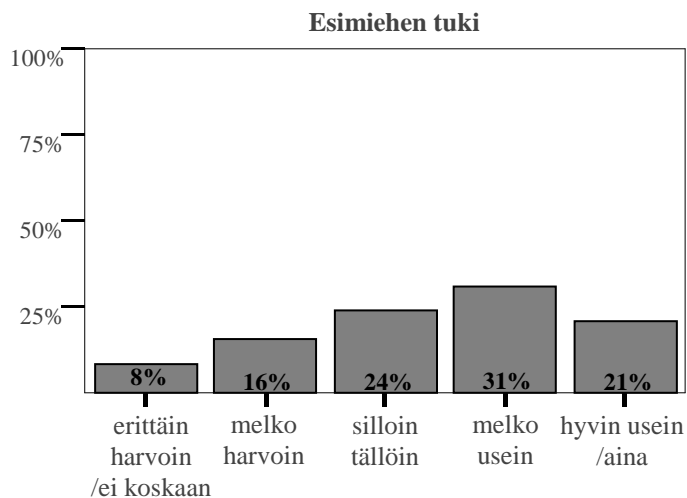
KUVIO 6. Itseen liittyvien ydintulkintojen kokeminen

Tutkittujen työn piirteiden kokemista tarkasteltiin seuraavalla tavalla: vastaaja koki tukea/vaikutusmahdollisuuksia (1) erittäin harvoin tai ei koskaan (kyselylomakkeen asteikko 1–1.99) (2) melko harvoin (asteikko 2–2.99) (3) silloin tällöin (asteikko 3–3.99) (4) melko usein (asteikko 4–4.99) (5) hyvin usein tai aina (asteikon arvo 5). Suurin osa (40 %) vastaajista raportoi saavansa tukea työtö-

vereiltaan melko usein (ks. kuvio 7). Noin kolmasosa (26 %) koki saavansa tukea silloin tällöin ja noin viidesosa (23 %) hyvin usein/aina. Vain 2 % tutkimukseen osallistuneista ilmoitti, että saa työtovereiltaan tukea erittäin harvoin tai ei koskaan. Esimiehen tuen kokemisessa puolestaan oli enemmän hajontaa (ks. kuvio 8). 31 % tutkittavista koki saavansa tukea esimieheltään melko usein, 24 % silloin tällöin ja 21 % hyvin usein tai aina. Melko harvoin tukea raportoi saavansa 16 % ja erittäin harvoin tai ei koskaan 8 % vastaajista.

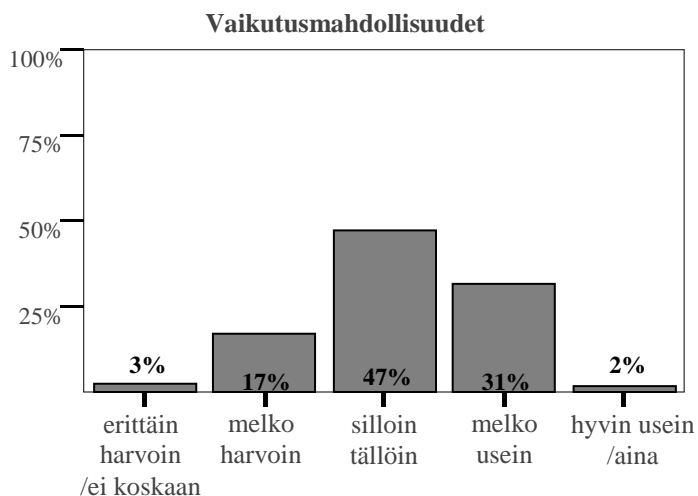


KUVIO 7. Työtovereiden tuen kokeminen



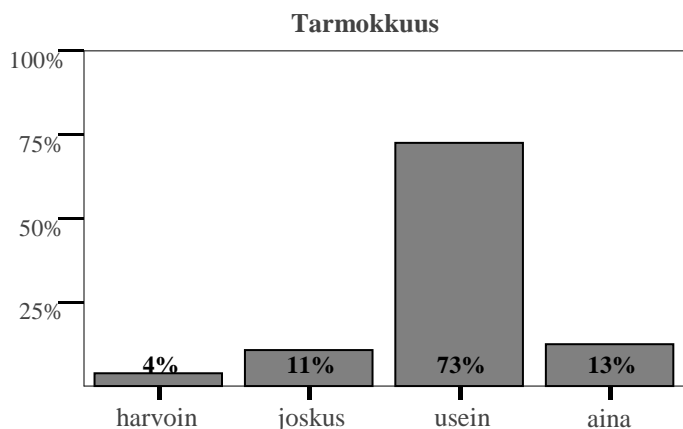
KUVIO 8. Esimiehen tuen kokeminen

Melkein puolet (47 %) vastaajista raportoi kykenevänsä vaikuttamaan oman työnsä hallintaan silloin tällöin (ks. kuvio 9). Noin kolmasosa (31 %) koki voivansa vaikuttaa omaan työhönsä melko usein ja vain 3 % tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että vaikutusmahdollisuuksia oli erittäin harvoin tai ei koskaan.



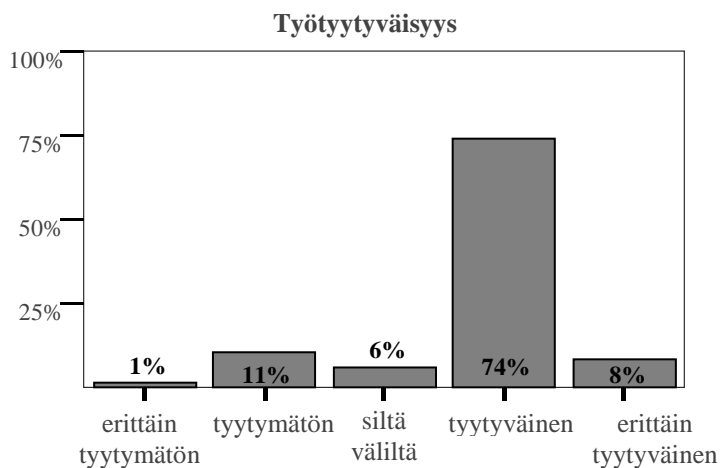
KUVIO 9. Vaikutusmahdollisuuksien kokeminen

Tarmokkuuden tarkastelussa noudatettiin seuraavaa luokittelua: vastaaja koki itsensä tarmokkaaksi (1) ei koskaan (kyselylomakkeen asteikko 0–0.99) (2) harvoin (asteikko 1–2.99) (3) joskus (asteikko 3–3.99) (4) usein (asteikko 4–5.99) (5) aina (asteikon arvo 6). Enemmistö (72 %) tutkimukseen osallistuneista henkilöistä koki itsensä tarmokkaaksi työssään usein (ks. kuvio 10). Joskus itsensä tarmokkaaksi kokevia oli 11 % tutkittavista. Aina tarmokkuutta kokevia oli melkein yhtä paljon (13 %). Vähemmistö (4 %) vastaajista tunsi itsensä tarmokkaaksi harvoin. Erittäin harvoin tai ei koskaan itsensä tarmokkaaksi kokevia ei ollut yhtään.



KUVIO 10. Tarmokkuuden kokeminen

Myös työtyytyväisyyden kokeminen jaettiin viiteen luokkaan: vastaaja koki olevansa työhönsä (1) erittäin tyytymätön (kyselylomakkeen asteikko 1–1.99) (2) tyytymätön (asteikko 2–3.99) (3) ei tyytymätön eikä tyytyväinen (asteikko 4–4.99) (4) tyytyväinen (asteikko 5–6.99) (5) erittäin tyytyväinen (asteikon arvo 7). Enemmistö (74 %) vastaajista ilmoitti olevansa tyytyväisiä työhönsä (ks. kuvio 11). Työhön erittäin tyytyväisiä puolestaan oli 8 % vastaajista. Noin kymmenesosa (11 %) raportoi olevansa tyytymätön ja vain 1 % vastaajista koki olevansa erittäin tyytymätön työhönsä.



KUVIO 11. Työtyytyväisyyden kokeminen

3.2 Muuttujien väliset yhteydet

Taulukossa 3 on esitetty muuttujien väliset korrelaatiot. Taulukosta havaitaan, että itseen liittyvät ydintulkinnat olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä tarmokkuuteen ($r = .59$) ja työtyytyväisyyteen ($r = .44$). Myös tutkitut työn piirteet korreloivat erittäin merkitsevästi tarmokkuuden ($r = .16 - .23$) ja työtyytyväisyyden ($r = .27 - .35$) kanssa. Toisin sanoen mitä myönteisemmiksi itseen liittyvät ydintulkinnat ja työn piirteet koettiin, sitä korkeammiksi tarmokkuus ja työtyytyväisyys raportoitiin. Lisäksi itseen liittyvät ydintulkinnat korreloivat kaikkien työn piirteiden kanssa tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($r = .14 - .18$) ja myös työn piirteet olivat positiivisesti yhteydessä toisiinsa ($r = .24 - .53$). Samoin työhyvinvoinnin osoittimien, tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden, välillä oli voimakas yhteys ($r = .64$). Mitä tarmokkaampi työntekijä oli, sitä tyytyväisempi hän oli työhönsä.

Yksilöön liittyvistä taustatekijöistä sukupuoli oli yhteydessä työn piirteisiin siten, että miehet kokivat naisia vähemmän työtovereiden tukea ($r = -.11$), mutta raportoivat naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia ($r = .10$). Työhyvinvoinnin osoittimista tarmokkuus korreloi tilastollisesti erittäin merkitsevästi sukupuolen kanssa: naiset kokivat miehiä enemmän tarmokkuutta ($r = -.09$). Taustamuuttujista ikä korreloi itseen liittyvien ydintulkintojen ($r = .08$), työn piirteiden ($r = -.12 - -.20$) sekä tarmokkuuden ($r = .21$) ja työtyytyväisyyden ($r = .14$) kanssa. Korkeampi ikä liittyi myönteisempiin ydintulkintoihin sekä korkeampaan tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Toisaalta taas nuoret kokivat vanhempia työntekijöitä enemmän sosiaalista tukea ja vaikutusmahdollisuuksia.

Koulutuksen ja työn piirteiden yhteydestä voidaan tulosten perusteella todeta, että korkea koulutus oli yhteydessä parempiin vaikutusmahdollisuuksiin ($r = .19$). Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokivat itseen liittyvät ydintulkintansa matalammiksi kuin vakituksessa työsuhteessa olevat ($r = -.10$). Määräaikaisuudella oli positiivinen korrelaatio ($r = .10 - .23$) työn piirteiden kanssa, mutta negatiivinen yhteys tarmokkuuteen ($r = -.14$) ja työtyytyväisyyteen ($r = -.09$). Määräaikaiset työntekijät ilmoittivat saavansa vakituksia enemmän tukea työssään ja pystyvänsä paremmin vaikuttamaan työhönsä. Toisaalta vakituiset raportoivat määräaikaisia enemmän tarmokkuutta ja työtyytyväisyyttä.

TAULUKKO 3. Muuttujien korrelaatiot

Muuttujat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)									
2. Ikä vuosina	.02								
3. Koulutus (1 = perus-/keskikoulu, 5 = lisensiaatti/tohtori)	.14***	.06**							
4. Työsuhde (1 = vakituinen, 2 = määräaikainen)	-.03	-.58***	.11***						
5. Itseen liittyvät ydintulkinnat	.01	.08***	.00	-.10***					
6. Työtovereiden tuki	-.11***	-.15***	-.05*	.10***	.18***				
7. Esimiehen tuki	.01	-.12***	-.06**	.09***	.17***	.53***			
8. Vaikutusmahdollisuudet	.10***	-.20***	.19***	.23***	.14***	.24***	.28***		
9. Tarmokkuus	-.09***	.21***	-.01	-.14***	.59***	.23***	.22***	.16***	
10. Työtyytyväisyys	-.02	.14***	-.01	-.09***	.44***	.30***	.35***	.27***	.64***

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

3.3 Itseen liittyvät ydintulkinnat ja työn piirteet työhyvinvoinnin selittäjinä

Itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden yhteyksiä työhyvinvointiin selvitettiin hierarkkisten regressioanalyysien avulla, joissa malliin lisättiin askeltaen uusia selittäjäryhmiä. Regressioanalyysit tehtiin erikseen tarmokkuudelle ja työtyytyväisyydelle. Työn piirteiden välittäjävaikutusten tutkimiseksi analyysit tehtiin erikseen kaikille selittäville työn piirteille. Ensimmäisellä askeleella työnhyvinvoinnin selittäjinä olivat yksilöön ja työhön liittyvät taustatekijät: sukupuoli, ikä, koulutus ja työsuhteen luonne. Toisella askeleella malliin lisättiin selittäjäksi itseen liittyvät ydintulkinnat. Kolmantena analyysiin tuotiin yksi kolmesta työn piirteestä: työtovereiden tuki, esimiehen tuki tai vaikutusmahdollisuudet. Viimeisellä askeleella lisättiin yhdysvaikutustermit. Taulukoissa 4 ja 5 on esitetty regressioanalyysien selitysasteet (R^2), selitysasteen muutokset (ΔR^2), yksittäisten muuttujien standardoidut betakertoimet (β) ja arvojen merkitsevyydet mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki muuttujat on lisätty malliin.

3.3.1 Tarmokkuus

Tutkimuksen taustamuuttujat, itseen liittyvät ydintulkinnat sekä työn piirteet selittivät yhteensä noin 40 % tarmokkuuden kokemisesta (taulukko 4). Ensimmäisellä askeleella lisätyt taustatekijät selittivät noin 5 % tarmokkuudesta. Taustatekijöistä ikä ($\beta = .20 - .21, p < .001$) ja sukupuoli ($\beta = -.11 - -.08, p < .001$) olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä tarmokkuuden selittäjiä. Toisin sanoen mitä vanhempi vastaaja oli, sitä tarmokkaammaksi hän koki itsensä. Lisäksi naiset kokivat miehiä enemmän tarmokkuutta työssään. Toisella askeleella lisätyt itseen liittyvät ydintulkinnat selittivät noin 32 % tarmokkuuden kokemisesta ($\beta = .54 - .55, p < .001$). Tämä tulos tarkoittaa, että mitä myönteisemmiksi ydintulkinnat raportoitiin, sitä tarmokkaammaksi vastaajat kokivat itsensä. Kolmannella askeleella regressiomalliin tuotiin yksi työn piirteistä: työtovereiden/esimiehen tuki tai vaikutusmahdollisuudet. Tällöin selitysaste kasvoi noin 2 % ($\beta = .14 - .15, p < .001$). Toisin sanoen mitä myönteisemmin työn piirteet koettiin, sitä korkeammaksi myös tarmokkuuden taso raportoitiin. Kun analyysiin tuotiin kolmannella

askeleella työn piirteet, itseen liittyvien ydintulkintojen betakerroin laski hieman, mutta sen tilastollinen merkitsevyys ei muuttunut ($\beta = .57, p < .001$ vs. $\beta = .54 - .55, p < .001$). Tästä voidaan päätellä, että mikään tutkituista työn piirteistä ei välittänyt itseen liittyvien ydintulkintojen ja tarmokkuuden yhteyttä. Myöskään neljännellä askeleella analyysiin mukaan tuotu yhdysvaikutusermi ei lisännyt mallin selityssastetta tilastollisesti merkitsevästi ($\beta = -.03 - .01, ns.$). Toisin sanoen itseen liittyvät ydintulkinnat eivät muuntaneet työn piirteiden ja tarmokkuuden välistä yhteyttä.

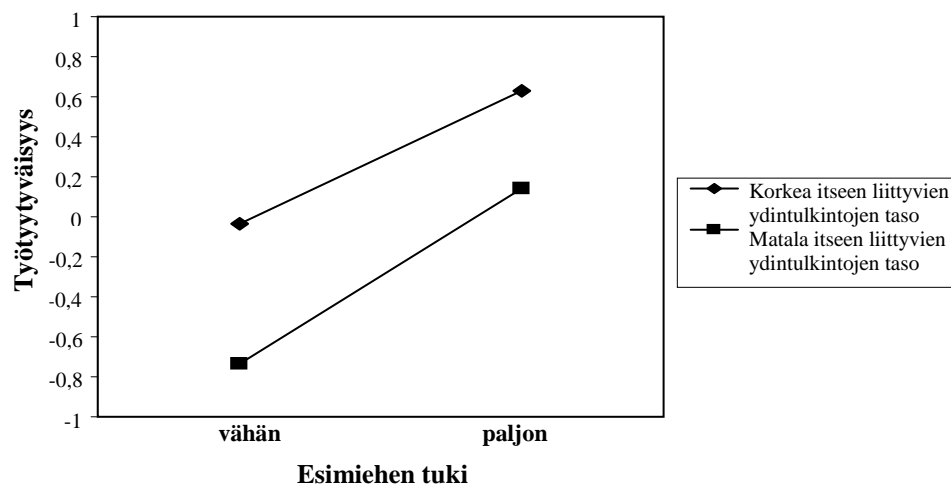
3.3.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä tarkasteltaessa havaittiin, että tutkitut muuttujat selittivät työtyytyväisyyden vaihtelusta yhteensä noin 30 % (taulukko 5). Taustatekijöistä, joiden selityssaste oli 2 %, selkeästi merkittävin työtyytyväisyyden selittäjä oli ikä ($\beta = .15 - .17, p < .001$). Näin ollen iäkkäämmät työntekijät raportoivat nuorempia korkeampaa työtyytyväisyyttä. Toisella askeleella lisätyt itseen liittyvät ydintulkinnat selittivät 20 % työtyytyväisyyden vaihtelusta ($\beta = .38 - .40, p < .001$). Kun regressiomalliin tuotiin kolmannella askeleella työtovereiden tuki, selityssaste kasvoi 6 % ($\beta = .25, p < .001$). Esimiehen tuki puolestaan lisäsi selityssastetta 8 % ($\beta = .30, p < .001$) ja vaikutusmahdollisuudet 6 % ($\beta = .27, p < .001$). Korkeat itseen liittyvät ydintulkinnat sekä myönteinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet olivat siis yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyden tasoon.

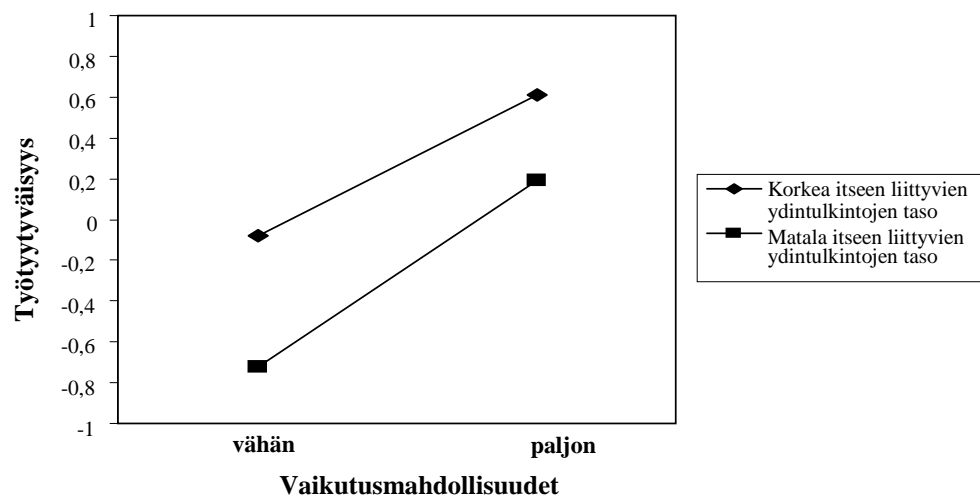
Välittäviä yhteyksiä tutkittaessa havaittiin, että itseen liittyvien ydintulkintojen betakerroin laski hieman, mutta pysyi tilastollisesti erittäin merkitsevänä, kun työn piirteet tuotiin analyysiin mukaan kolmannella askeleella ($\beta = .44, p < .001$ vs. $\beta = .38 - .40, p < .001$). Tämä tulos osoitti, että mikään tutkituista työn piirteistä ei välittänyt itseen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä.

Itseen liittyvien ydintulkintojen muuntavaa vaikutusta kuvaava yhdysvaikutusermi oli tilastollisesti merkitsevä esimiehen tukea ($\beta = -.06, p < .01$) ja vaikutusmahdollisuuksia ($\beta = -.05, p < .01$) tarkasteltaessa. Yhdysvaikutusten kuvaamiseksi standardoitujen betakertoimien avulla laskettiin regressiosuorat, jotka ilmentävät itseen liittyvien ydintulkintojen, esimiehen tuen/vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden välistä interaktiota. Nämä suorat on esitetty kuvioissa 12 ja 13, ja niistä voidaan havaita seuraavaa: Kun esimiehen tuki ja vaikutusmahdollisuudet olivat vähäisiä, työntekijät, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso oli korkea, raportoivat korkeampaa työtyytyväisyyttä kuin työnt-

kijät, joiden ydintulkinnat olivat matalalla tasolla. Toisaalta jos esimiehen tukea ja vaikutusmahdollisuuksia koettiin paljon, vastaajat, joiden ydintulkinnat olivat korkealla tasolla, raportoivat yhä parempaa työtyytyväisyyden tasoa. Kuitenkin on huomionarvoista, että suuri määrä esimiehen tukea sekä monipuoliset vaikutusmahdollisuudet edistivät enemmän niiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso oli matala.



KUVIO 12. Itseen liittyvien ydintulkintojen muuntava yhteys esimiehen tuen ja työtyytyväisyyden välillä



KUVIO 13. Itseen liittyvien ydintulkintojen muuntava yhteys vaikutusmahdollisuuksien ja työtyytyväisyyden välillä

TAULUKKO 4. Itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden yhteys tarmokkuuteen

Muuttujat	TARMOKKUUS								
	Työtovereiden tuki			Esimiehen tuki			Vaikutusmahdollisuudet		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.054***	.054***		.054***	.054***		.054***	.054***
1. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	-.08***			-.10***			-.11***		
2. Ikä	.20***			.20***			.21***		
3. Koulutus (1 = perus-/keskikoulu, 5 = lisensiaatti/tohtori)	.00			.01			-.03		
4. Työsuhde (1 = vakituinen, 2 = määräaikainen)	.02			.01			.00		
Askel 2: Persoonallisuus		.322***	.376***		.322***	.376***		.322***	.376***
5. Itseen liittyvät ydintulkinnat	.54***			.54***			.55***		
Askel 3: Työn piirre		.019***	.395***		.022***	.398***		.020***	.396***
6. Työtovereiden tuki/Esimiehen tuki/Vaikutusmahdollisuudet	.14***			.15***			.15***		
Askel 4: Yhdysvaikutustermi		.000	.395***		.001	.399***		.001	.397***
7. Itseen liittyvät ydintulkinnat x Työn piirre	-.01			-.02			-.03		

Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta,

ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana, R^2 = selitysaste.

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

TAULUKKO 5. Itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden yhteys työtyytyväisyyteen

Muuttujat	TYÖTYTYTYVÄISYYS								
	Työtovereiden tuki			Esimiehen tuki			Vaikutusmahdollisuudet		
	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2	β	ΔR^2	R^2
Askel 1: Taustamuuttujat		.020***	.020***		.020***	.020***		.020***	.020***
1. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	.01			-.03			-.05*		
2. Ikä	.16***			.15***			.17***		
3. Koulutus (1 = perus-/keskikoulu, 5 = lisensiaatti/tohtori)	.00			.01			-.06**		
4. Työsuhde (1 = vakituinen, 2 = määräaikainen)	.02			.01			.00		
Askel 2: Persoonallisuus		.193***	.213***		.193***	.213***		.193***	.213***
5. Itseen liittyvät ydintulkinnat	.39***			.38***			.40***		
Askel 3: Työn piirre		.056***	.269***		.084***	.298***		.061***	.274***
6. Työtovereiden tuki/Esimiehen tuki/Vaikutusmahdollisuudet	.25***			.30***			.27***		
Askel 4: Yhdysvaikutustermi		.000	.269***		.003**	.301***		.003**	.278***
7. Itseen liittyvät ydintulkinnat x Työn piirre	-.01			-.06**			-.05**		

Huom. β = standardoitu betakerroin mallin viimeiseltä askeleelta,

ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana, R^2 = selitysaste.

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

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää itseen liittyvien ydintulkintojen, esimiehen ja työtovereiden tuen sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen yliopistokontekstissa ($n = 2137$). Tutkimuksessa hyödynnettiin kolmea eri teoreettista mallia, joilla on aiemmissa tutkimuksissa kuvattu persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Ensinnäkin kiinnostuksen kohteena olivat itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden suorat yhteydet tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden kokemiseen. Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin, välittävätkö työn piirteet itseen liittyvien ydintulkintojen ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Kolmanneksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita itseen liittyvien ydintulkintojen mahdollisesta muuntavasta yhteydestä työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä.

4.1 Persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet

Suoran vaikutuksen mallin (Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005; Kivimäki, 1996) mukainen oletus persoonallisuuden työhyvinvointiyhteydestä sai tukea tässä aineistossa. Myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat olivat vahvasti yhteydessä korkeaan tarmokkuuden sekä työtyytyväisyyden tasoon. Aiemmissa tutkimuksissa itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyttä tarmokkuuteen ei ole tutkittu. Tämä tutkimus tarjoaakin uutta tietoa siitä, että myönteisten työasenteiden lisäksi ydintulkinnat edistävät merkittävällä tavalla myös yksilön työhyvinvointia. Työtyytyväisyyden osalta tulokset ovat yhteneviä aiempien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Judgen ja Bonon (2001b) meta-analyysi sekä useat yksittäiset tutkimukset (ks. Best ym., 2005; Judge ym., 2003; Stumpp ym., 2009) ovat osoittaneet myönteisten itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyden korkeaan työtyytyväisyyden tasoon. Vaikka itseen liittyvät ydintulkinnat kytkeytyivät molempiin tutkittuihin työhyvinvoinnin kuvaajiin, ydintulkinnat olivat voimakkaammin yhteydessä tarmokkuuteen. Yksi mahdollinen selitys tälle tutkimustulokselle on, että tarmokkuus on työtyytyväisyyttä kapea-alaisempi käsite, johon heijastuvat vahvasti työntekijän tunteet ja yleinen hyvinvointi. Tarmokkuutta voidaan siis pitää henkilökohtaisen hyvinvoinnin ilmentäjänä, johon persoo-

nallisuus vaikuttaa. Työtyytyväisyys on puolestaan työhön liittyvä yleinen asenne, johon vaikuttavat monet eri tekijät, kuten organisaation toimintatavat ja työn piirteet persoonallisuuden ohella (ks. Dormann & Zapf, 2001; Hackman & Oldham, 1980; Judge & Larsen, 2001).

Lisäksi tutkimuksessa havaittiin suoran vaikutuksen mallin mukaisesti, että runsas sosiaalinen tuki ja hyvät vaikutusmahdollisuudet olivat yhteydessä tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden kokemiseen. Nämä tulokset ovat aikaisempien tutkimusten mukaisia (Bourbonnais ym., 1999; de Lange ym., 2003; Frone, 2000; Hakanen, 2005; Jimmieson, 2000) ja tukevat Karasekin ja Theorellin (1990) työn vaatimusten, hallinnan ja tuen mallin oletusta näiden työn resurssitekijöiden merkityksestä työhyvinvoinnille. Kuitenkin verrattaessa itseen liittyvien ydintulkintojen ja työn piirteiden selitysoosuutta suhteessa työhyvinvoinnin kuvaajiin, havaittiin, että myönteiset ydintulkinnat olivat työn piirteitä merkityksellisempi voimavara työhyvinvoinnille. Tulosta voi selittää esimerkiksi sillä, että itsenäisessä yliopistotyössä yksilöllisten ominaisuuksien merkitys korostuu työhyvinvoinnin kokemisessa. Täten esimiehen ja työtovereiden tuen merkitys voi olla vähäisempi.

Alttiusmallin (Baron & Kenny, 1986; Bolger & Zuckermann, 1995) mukainen oletus työn piirteistä persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä välittävänä tekijänä ei saanut tukea tässä tutkimuksessa. Aiemmat tutkimukset ovat kuitenkin havainneet työn piirteiden välittävän itseen liittyvien ydintulkintojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä (Judge, Kluger ym., 1998; Judge ym., 2000; Stumpp ym., 2009). Toisaalta on huomionarvoista, että tarmokkuuden osalta tämänkaltaisia tutkimuksia ei ole tehty, joten vertailuperustaa aiempiin tutkimuksiin ei tämän työhyvinvoinnin kuvaajan osalta ole. Välittävän yhteyden puuttumisen syy on todennäköisesti se, että persoonallisuus itsessään näyttäytyi tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin vahvana selittäjänä. Lisäksi aiemmat tutkimukset, joissa välittävä yhteys on osoitettu, ovat olleet aineistoiltaan pääosin miesvaltaisia ja tehty tähän tutkimukseen verrattuna erilaisissa kulttuuriympäristöissä. Tässä tutkimuksessa suurin osa tutkittavista oli naisia ja kyseessä oli suomalainen yliopistokonteksti, mikä vaikuttaa tutkimustuloksiin. Yliopistoympäristössä työn piirteet, etenkin sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet, voivat ilmetä eri tavalla verrattuna esimerkiksi yritysmaailmaan. Esimiehen tuen merkitys saattaa hämärtyä yliopistotyössä, jossa hierarkkiset suhteet voivat olla epäselviä, kun taas yritysten työntekijät ovat oletettavasti yliopistotyöntekijöitä tietoisempia esimiehen roolista tuen antajana. Toisaalta taas yliopistotyön itsenäisyys voi johtaa siihen, että vaikutusmahdollisuuksia koetaan yliopistoissa runsaammin kuin yrityksissä. Huomionarvoista kuitenkin on, että yliopistoissa työskennellään monenlaisissa eri tehtävissä, esimerkiksi opetuksen, tutkimuksen ja

hallinnon parissa. Näiden ammattiryhmien tehtäväkuvat eroavat toisistaan, mikä todennäköisesti on yhteydessä myös siihen, millaisiksi vaikutusmahdollisuudet työssä koetaan.

Reaktiivisuusmallin (ks. Bolger & Zuckerman, 1995) oletus ydintulkintojen muuntavasta yhteydestä työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä sai tutkimuksessa osittaista tukea. Itseen liittyvät ydintulkinnat muunsivat esimiehen tuen ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työtyytyväisyyteen. Sen sijaan ydintulkintoilla ei havaittu olevan muuntavaa yhteyttä työn piirteiden ja tarmokkuuden välillä. Esimiehen tuen ja vaikutusmahdollisuuksien ollessa vähäisiä, työntekijät, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso oli korkea, raportoivat korkeampaa työtyytyväisyyden taso kuin työntekijät, joiden ydintulkintojen taso oli matala. Tämä tutkimustulos on verrattavissa Harris ym. (2009) tutkimukseen, jossa myönteiset itseen liittyvät ydintulkinnat suojasivat työntekijää työn sosiaalisilta stressitekijöiltä, esimerkiksi huonolta työilmapiiriltä. Tulosta voidaan selittää esimerkiksi Brocknerin (1988) plastisiteettihypoteesin avulla. Plastisiteettihypoteesin mukaan korkea itsearvostus suojaa myönteisten ydintulkintojen tavoin yksilöä ulkoisten tapahtumien haitallisilta vaikutuksilta. Lisäksi Spector ym. (2000) ovat esittäneet kielteisen emotionaalisuuden ja korkean neuroottisuuden saattavan kasvattaa herkkyyttä reagoida voimakkaasti työn kuormittavuuteen (ks. myös Bolger & Zuckerman, 1995; Furnham, 1997; Parkes, 1990).

Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että suuri määrä esimiehen tukea sekä monipuoliset vaikutusmahdollisuudet edistivät eniten niiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso oli matala. Tämä tulos poikkesi Judge ym. (1997) oletuksesta. Judge ym. (1997) mukaan yksilöt, joiden itseen liittyvät ydintulkinnat ovat korkealla tasolla, hyötyvät myönteisistä työolotekijöistä hyvinvoinnin kannalta enemmän kuin yksilöt, joiden ydintulkintojen taso on matala. Tämän tutkimuksen poikkeavaa löydöstä voi selittää esimerkiksi se, että itsenäisessä työssä työntekijä, jonka ydintulkinnat ovat korkealla tasolla, ei ole yhtä riippuvainen sosiaalisesta tuesta ja vaikutusmahdollisuuksista kuin työntekijä, jonka ydintulkinnat ovat matalalla tasolla.

Tutkimuksessa myös yksilöön liittyvillä taustatekijöillä havaittiin olevan yhteyttä tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden kokemiseen. Naiset sekä vanhemmat työntekijät raportoivat muita enemmän tarmokkuuden kokemuksia. Myös monissa aikaisemmissa tutkimuksissa naisten on havaittu raportoi-
van työn imua miehiä enemmän (esim. Hakanen, 2005; Mauno ym., 2005). Toisaalta Hakasen (2005) havainto siitä, että tarmokkuuden kokeminen ei riippunut iästä, on ristiriidassa tämän tutkimuksen kanssa. Tässä tutkimuksessa tarmokkuuden yhteys ikään voi selittyä työkokemuksen karttumisella ja työidentiteetin selkeytymisellä iän myötä. Tarmokkuuden lisäksi iäkkäämmät työntekijät kokivat tut-

kimuksessa eniten työtyytyväisyyttä. Tämä on samansuuntainen tulos aiempien tutkimusten kanssa: esimerkiksi Feldt ja Ruoppila (1993) ovat havainneet, että vanhemmat työntekijät olivat nuoria tyytyväisempiä työhönsä.

4.2 Tutkimuksen arviointia ja katsaus tulevaisuuden tutkimushaasteisiin

Työhyvinvoinnin erojen selittäminen persoonallisuudesta käsin tuo tutkimukseen mielenkiintoisen, mutta haasteellisen lähtökohdan, sillä persoonallisuuden moniulotteisen käsitteen yhdistäminen työpsykologiseen viitekehykseen ei ole yksiselitteistä. Tämä tutkimus yhdisti monipuolisesti tietoa sekä persoonallisuus- että työpsykologian alueilta tarkastelemalla persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin keskinäisiä yhteyksiä. Aiempi työpsykologinen tutkimus on pitkälti perustunut stressiteoreettiselle lähestymistavalle, joten tämän tutkimuksen kaltaisille, voimavarakeskeistä näkökulmaa hyödyntäville tutkimuksille on selkeästi tarvetta.

Itseen liittyvät ydintulkinnat on voimavaralähtöinen persoonallisuuden kattokäsite, joka näyttäisi soveltuvan persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyksien tutkimiseen sekä tämän että useiden aiempien tutkimusten valossa (ks. esim. Judge, Kluger ym., 1998; Judge ym., 2003). Ydintulkintojen käsitevaliditeettia tulisi kuitenkin tarkastella kriittisesti, sillä kyseessä on suhteellisen uusi käsite. On syytä pohtia, kuvaavatko itseen liittyvät ydintulkinnat persoonallisuutta tarpeeksi kattavasti, sekä tarvitaanko ylipäänsä tämänkaltaista kattokäsitettä persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa? Toisaalta voidaan myös kysyä, voitaisiinko itseen liittyviä ydintulkintoja käsitteellistää järkevämmiin jonkin yksittäisen ominaisuuden tai piirteen, kuten neuroottisuuden kautta. Tämä kysymys on olennainen, sillä Judge ja Bono (2001a) ovat ehdottaneet itsearvostuksen, yleistyneen pystyvyysuskon ja kontrolliorientaation ilmentävän käsitteellisellä tasolla käännteisinä ominaisuuksina neuroottisuutta. Tutkimukset (Erez & Judge, 2001; Judge ym., 2002) ovat kuitenkin osoittaneet, että ydintulkintojen kokonaiskäsitteellä on yksittäisiä piirteitä suurempi yhteys esimerkiksi työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen. Tämän perusteella näyttäisi siltä, että useiden persoonallisuuden piirteiden samanaikainen tarkastelu kokoavan käsitteen avulla antaa yksittäisiä piirteitä monipuolisemman kuvan persoonallisuudesta. Lisäksi tässä tutkimuksessa havaittu käsitteen vahva yhteys sekä tarmokkuuden että työtyytyväi-

syyden kanssa on osoitus siitä, että itseen liittyvien ydintulkintojen käyttö persoonallisuuden käsitteellistäjänä on perusteltua myös tulevaisuudessa työhyvinvoinnin tutkimuksissa.

Aiemmissa tutkimuksissa työhyvinvoinnin osoittimena usein käytetty työtyytyväisyys sai tässä tutkimuksessa rinnalleen työn imun osatekijän, tarmokkuuden. Tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden samanaikainen tarkastelu käsitteellisesti työhyvinvoinnin eri puolia monipuolisesti verrattuna aiempiin tutkimuksiin, joissa tarkastelu on rajautunut pelkästään työtyytyväisyyteen. Vaikka tarmokkuus on tärkeä työhyvinvoinnin osoitin, sen irrottaminen muista työn imun osatekijöistä – uppoutumisesta ja omistautumisesta (Schaufeli ym., 2002) – voi olla kyseenalaista, koska työn imua on yleensä tutkittu näiden kolmen tekijän summana. Jatkotutkimuksissa olisikin hyödyllistä selvittää itseen liittyvien ydintulkintojen yhteyttä myös uppoutumiseen ja omistautumiseen. Lisäksi tulevaisuudessa tulisi keskittyä tarkastelemaan ydintulkintojen yhteyttä myös muihin tärkeisiin työhyvinvoinnin osoittimiin tai työasenteisiin, kuten esimerkiksi työhön sitoutumiseen.

Tutkimukselle hyvät lähtökohdat antoi aineiston suuri koko ($n = 2137$) sekä edustavuus. Aineiston koko yhdistettynä edustavuuteen lisäsi tilastollisten analyysien luotettavuutta ja tulosten yleistettävyyttä yliopistotyöhön. Toisaalta tämän tutkimuksen heikkoutena voidaan pitää sen poikkileikkausasetelmaa. Vaikka tutkimus antoi kattavan kuvauksen persoonallisuuden, työn piirteiden ja työhyvinvoinnin yhteyksistä tutkimushetkellä, aineistosta ei voida tehdä kausaalipäätelmiä pitkittäisaineiston puuttumisen vuoksi. Tämän vuoksi tutkimuksen keskeinen tulos ydintulkintojen ja työn piirteiden yhteydestä työhyvinvointiin voidaan tulkita myös käänteisesti. Esimerkiksi työntekijät, jotka ovat tarmokkaita ja työtyytyväisiä, voivat havaita työn piirteet muita työntekijöitä myönteisemmässä valossa. Jatkotutkimuksissa näitä syy-seuraussuhteita tuleekin selvittää tarkemmin pitkittäistutkimusasetelmissa. Lisäksi itseen liittyvien ydintulkintojen merkitystä työhyvinvoinnille tulisi tutkia erityyppisissä työtehtävissä erilaisissa organisaatioissa.

Tutkimuksen rajoitteita pohdittaessa on huomioitava, että tutkimuksen kohteena oli Karasekin ja Theorellin (1990) mallin mukaisesti vain muutama, joskin keskeinen, työn psykososiaalinen piirre. Tällöin käsitys työn piirteiden merkityksestä työhyvinvoinnille saattoi jäädä todellista suppeammaksi. Voidaan pohtia, muuttuisivatko tulokset, mikäli tarkastelun kohteena olisi tuen ja vaikutusmahdollisuuksien lisäksi muita keskeisiä työn piirteitä, esimerkiksi tehtävien monipuolisuus, esimiehen oikeudenmukaisuus tai työsuhteen varmuus. Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää myös muuntavan yhteyden vähäistä selitysvoimaa. Itseen liittyvien ydintulkintojen muuntava yhteys esimiehen tuen ja vaikutusmahdollisuuksien sekä työtyytyväisyyden välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä, mutta selitti

vain noin puoli prosenttia työtyytyväisyyden vaihtelusta. Aiemmat tutkimukset ovat kuitenkin esittäneet, että muuntavia yhteyksiä on psykologian alalla usein vaikea osoittaa ja tästä syystä vähäisetkin selityssasteet tulisi huomioida (McClelland & Judd, 1993; Parkes, 1994). Lopuksi tutkimuksen rajoitteena on syytä mainita myös se, että tutkimustulokset perustuivat työntekijöiden itsearviointeihin. Kyselylomakkeisiin pohjautuvat itsearviointit eivät välttämättä anna todellista kuvaa tutkittavista ilmiöistä, koska niihin sisältyy virhelähteitä, jotka aiheutuvat esimerkiksi vastaajan persoonallisuudesta, hyvinvoinnin tasosta tai vastaushetken tilannetekijöistä (ks. esim. Zapf, Dormann, & Frese, 1996). Tällöin on mahdollista, että tutkimuksen ilmiöiden väliset keskinäiset suhteet ovat keinotekoisia. Esimerkiksi henkilöt, jotka arvioivat ydintulkintojensa tason korkeaksi, saattoivat arvioida myös työn piirteitä ja työhyvinvointia myönteisesti, ilman että nämä tekijät ovat todellisuudessa yhteydessä toisiinsa.

4.3 Tulosten sovellettavuus käytäntöön

Itseen liittyvät ydintulkinnat näyttäytyivät tutkimuksessa tärkeänä työhyvinvoinnin voimavarana. Koska tutkimuksen mukaan itseen liittyvät ydintulkinnat ovat yhteydessä työhyvinvointiin, tulisi yliopistoissa paneutua tehokkuus- ja laatuavoitteiden ohella myös työntekijöiden omien voimavarojen kehittämiseen. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa persoonallisuuden voimavarojen tukemista esimerkiksi työntekijöiden ammatillisen kompetenssin lisäämisen kautta. Yliopisto-organisaation tulisi tarjota monipuolisia työkaluja ja kouluttautumismahdollisuuksia työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Ammatillisen kehittymisen kautta myös ydintulkintojen osatekijät voivat vahvistua ja työhyvinvointi lisääntyä.

Tutkimuksen tulosten perusteella näyttäisi siltä, että suuri määrä esimiehen tukea sekä työntekijän monipuoliset vaikutusmahdollisuudet edistävät eniten niiden työntekijöiden työtyytyväisyyttä, joiden itseen liittyvien ydintulkintojen taso on matala. Täten ammatillisen kompetenssin tukemisen ohella kaikkien työntekijöiden työtyytyväisyyden edistämiseksi yliopistossa tulisi toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä työn piirteiden kehittämiseksi. Erityisesti uuden yliopistolain (Yliopistolaki 558/2009) mukaan tuomat muutospaineet asettavat uusia haasteita yliopiston työntekijöiden hyvinvoinnille korostaen työolojen kehittämistoimenpiteiden tärkeyttä. Työn voimavaratekijöiden ohella yliopistoissa tulisi kiinnittää huomiota myös työn vaatimustekijöihin. Tutkimusten mukaan työn voimavara- ja vaatimustekijöiden tasapainolla on merkitystä työhyvinvoinnille (ks. esim. Barnett & Brennan, 1997; Bourbon-

nais ym., 1999). Myös Karasekin ja Theorellin (1990) kuormitus- ja aktiivisen oppimisen oletukset korostavat työn voimavara- ja vaatimustekijöiden tasapainon tärkeyttä. Yliopistotyö sisältää monia työn vaatimustekijöitä, joista esimerkkejä ovat aikapaineet, suuri työmäärä ja työsuhteiden määräaikaisuus (Pirttilä & Eriksson-Piela, 2004). Yliopistoissa tulisikin miettiä erilaisia keinoja runsaan työmäärän rajaamiseksi ja aikapaineiden hallitsemiseksi.

Esimiehiä tulisi tukea työssään, jotta hyviä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä voidaan vaalia. Esimerkiksi mentorin eli vertaistukihenkilön konsultointi voisi olla keino esimiestyön kehittämiseen mutta myös esimiehen oman työhyvinvoinnin edistämiseen. Toisessa organisaatiossa työskentelevä kokenut mentori voi tarjota arvokasta tietotaitoa liittyen esimerkiksi johtamiskäytäntöihin sekä esimiehen ja alaisten myönteiseen vuorovaikutukseen. Esimiehen tukea sekä vaikutusmahdollisuuksia voisi lisätä myös kehittämällä edelleen työnohjauksen ja kehityskeskustelujen käytäntöjä. Hyvien ja toimivien käytäntöjen edellytyksenä on esimiesten ja työntekijöiden roolijaon sekä työnkuvien selkeyttäminen. Työnkuvien ja vastuiden konkretisointi on tarpeen, koska yliopistoissa henkilökunnan hierarkkiset suhteet ovat usein hyvin monimuotoisia. Jokaisen ollessa tietoinen oman työnsä keskeisistä vastuualueista, voidaan palaute esimerkiksi työsuorituksesta kohdistaa oikein. Työstä saatu realistinen, työntekijää arvostava palaute on oleellista työsuorituksen edistämisen, oman toiminnan ohjaamisen ja työmotivaation näkökulmista.

LÄHTEET

- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1997). Change in job conditions, change in psychological distress, and gender: a longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior, 18*, 253–274.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173–1182.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self-evaluations and job burnout: the test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 441–451.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 890–902.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17*, 5–18.
- Bourbonnais, R., Comeau, M., & Vezina, M. (1999). Job strain and evolution of mental health among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 95–107.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition and job attitudes: the effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 62*, 55–62.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2001). Psychological burnout in organizations. Research and intervention. Teoksessa R. T. Golembiewski (toim.). *Handbook of organizational behavior* (s. 327–363). New York: Marcel Dekker.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O’ Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress. A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cox, T., & Ferguson, E., (1991). Individual differences, stress and coping. Teoksessa C. L. Cooper & R. Payne (toim.), *Personality and stress: individual differences in the stress process* (s. 7–30). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003).

- “The very best of the millennium”: longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282–305.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504.
- Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K. Skogstad, A., & Ørhede, E. (2001). QPSNordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. (2005). Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 75–94). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Piitulainen, S. (2005). Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 95–118). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, T., & Ruoppila, I. (1993). *Suunnittelijoiden työn uudet haasteet, henkinen hyvinvointi ja voimavarat*. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja no 10.
- Frone, M. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246–255.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*. United Kingdom: Biddles Ltd, Guildford and King’s Lynn.
- Greenglass, E. R. (1993). Social support and coping of employed women. Teoksessa B. C. Long, & E. Kahn (toim.), *Women, Work and Coping* (s. 154–169). Montreal: McGill-Queen’s University Press.
- Greenwald, A. G., Bellezza, F. S., & Banaji, M. R. (1998). Is self-esteem a central ingredient of the self-concept? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 34–45.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. United States of America: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Hakanen, J. (2002). Työuupumuksesta työn imuun: positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen*, 1, 42–58.

- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harris, K. J., Harvey, P., Kacmar, K. M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology, 24*, 153–164.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 815–835.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 179–197.
- Jimmieson, H. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress, 14*, 262–280.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*, 1336–1342.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of self-evaluation: a review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 391–413.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001a). A rose by any other name...Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? Teoksessa B. W. Roberts, & R. Hogan (toim.), *Personality psychology in the workplace* (s. 93–118). Washington DC: American Psychological Association.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001b). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80–92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257–268.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237–249.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: the relationship be-

- tween positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167–187.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control and generalized self efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693–710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: a comparative test. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 361–372.
- Judge, T. A., Kluger, A. N., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1998). Dispositional effects of life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17–34.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67–98.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177–195.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kivimäki, M. (1996). *Stress and personality factors*. People and work. Research Reports 9. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 132–140.
- Leiter, M., & Harvie, P. (1996). Burnout among mental health workers: a review and research agenda. *International Journal of Social Psychiatry*, 42, 90–101.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4, 309–336.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 209–238.

- Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, *40*, 16–30.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, *63*, 365–396.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. Quantitative methods in psychology. *Psychological Bulletin*, *114*, 376–390.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding Liebe und Arbeit: the full five factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *17*, 227–232.
- Moyle, P. & Parkes, K. (1999). The effects of transition stress: a relocation study. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 625–646.
- Muhonen, T., & Torkelson, E. (2003). The demand-control-support model and health among women and men in similar occupations. *Journal of Behavioral Medicine*, *26*, 601–613.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 56–74). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, *35*, 537–557.
- Packer, E. (1985). Understanding the subconscious (I). *The Objectivist Forum*, *6*, 1–10.
- Parkes, K. R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*, *75* (4), 399–409.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderator of work stress processes: models, methods and measures. *Work and Stress*, *8*, 110–129.
- Pirttilä, I., & Eriksson-Piela, S. (2004). *Yliopistotyön kirot ja tähtihetket: Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä?* Jyväskylä: SoPhi.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Sargent, L. D., & Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job

- strain model. *Work & Stress*, 4, 245–261.
- Schaubroeck, J., & Merritt, D. E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: the key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40, 738–754.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482–497.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Spector, P. E., Jex, S. M., & Chen, P. Y. (1995). Relations of incumbent affect-related personality traits with incumbent and objective measures of characteristics of jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 59–65.
- Spector, P., Zapf, D., Chen, P., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: don't throw the baby out with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79–95.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469–480.
- Stumpf, S. A., Brief, A. P., & Hartman, K. (1987). Self-efficacy expectations and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 91–108.
- Stumpp, T., Hülsheger, U. R., Muck, P. M., Maier, G. W. (2009). Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 148–166.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work Stress*, 13, 87–114.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247–252.
- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: exploring the

central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96, 234–254.

Yliopistolaki 558/2009.

Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 145-169.

LIITE 1: Vuoden 2008 tutkimuksen kyselylomake

I TAUSTATIEDOT

1. Missä tiedekunnassa tai yksikössä työskentelet? (JY)

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

Millä laitoksella / yksikössä työskentelet?

- 1 Humanistinen tiedekunta
- 2 Musiikin laitos
- 3 Viestintätieteiden laitos
- 4 Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitos
- 5 Kielten laitos
- 6 Historian ja etnologian laitos
- 7 Soveltavan kielentutkimuksen laitos

- 8 Informaatioteknologian tiedekunta
- 9 Tietojenkäsittelytieteiden laitos
- 10 Tietotekniikan laitos
- 11 Tietotekniikan tutkimusinstituutti (TITU)

- 12 Opettajankoulutuslaitos
- 13 Kasvatustieteiden laitos
- 14 Normaalikoulu

- 15 Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta
- 16 Terveystieteiden laitos
- 17 Liikuntabiologian laitos
- 18 Liikuntatieteiden laitos

- 19 Matemaattis-luonnontieteellinen tiedekunta
- 20 Bio- ja ympäristötieteiden laitos
- 21 Fysiikan laitos
- 22 Kemian laitos
- 23 Matematiikan ja tilastotieteen laitos

- 24 Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

- 25 Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
- 26 Psykologian laitos

- 27 Koulutuksen tutkimuslaitos
- 28 Kirjasto
- 29 Tietohallintokeskus
- 30 Täydennyskoulutuskeskus
- 31 Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
- 32 Avoin yliopisto
- 33 Yliopiston kielikeskus
- 34 Museo
- 35 Ympäristöntutkimuskeskus
- 36 Koulutuksen arviointisihteeristö
- 37 Agora Center

1. Missä tiedekunnassa tai yksikössä työskentelet? (TaY)

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

Millä laitoksella / yksikössä työskentelet?

- 1 Humanistinen tiedekunta
- 2 Historiatieteen ja filosofian laitos
- 3 Kieli- ja käännöstieteiden laitos
- 4 Musiikintutkimuksen laitos
- 5 Näyttelijäntyön laitos
- 6 Puheopin laitos
- 7 Taideaineiden laitos

- 8 Informaatiotieteiden tiedekunta
- 9 Hypermedialaboratorio
- 10 Informaatiotutkimuksen laitos
- 11 Matematiikan ja tilastotieteen laitos
- 12 Tietojenkäsittelytieteiden laitos

- 13 Kasvatustieteiden tiedekunta
- 14 Kasvatustieteiden laitos
- 15 Opettajankoulutuslaitos
- 16 Normaalikoulu

- 17 Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta

- 18 Johtamistieteiden laitos
- 19 Oikeustieteiden laitos
- 20 Taloustieteiden laitos
- 21 Yhdyskuntatieteiden laitos

- 22 Lääketieteellinen tiedekunta
- 23 Hoitotieteen laitos
- 24 Lääketieteen laitos

- 25 Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
- 26 Naistutkimuksen laitos
- 27 Poliitiikan tutkimuksen laitos
- 28 Psykologian laitos
- 29 Sosiaalipoliitiikan ja sosiaalityön laitos
- 30 Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos
- 31 Tampereen yliopiston Porin yksikkö
- 32 Tiedotusopin laitos

- 33 Kirjasto
- 34 Yhteiskuntatutkimuksen instituutti
- 35 Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto
- 36 Lääketieteellisen teknologian instituutti
- 37 Terveystieteen laitos
- 38 Kielikeskus
- 39 Tietokonekeskus
- 40 Solu- ja kudosteknologiakeskus Regea
- 41 Seinäjoen yliopistokeskus

2. Mihin henkilöstöryhmään kuulut?

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

3. Sukupuolesi

- 1 nainen
- 2 mies

4. Syntymävuotesi (anna vastauksesi muodossa vvvv) _____

5. Mikä on **korkein** koulutuksesi?

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

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

7a. Elätkö parisuhteessa?

- 1 kyllä
- 2 en

7b. Onko puolisoasi tällä hetkellä

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

8. Onko Sinulla lapsia?

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

Mikä on nuorimman lapsesi ikä? _____

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

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

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

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

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

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

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

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

II NYKYINEN TYÖSUHDE

22. Onko nykyinen työsuhteesi?

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

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

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

22b. Miksi olet määräaikaisessa työsuhteessa?

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

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

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

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

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

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

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

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

23. Mikä olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin työsuhdemuoto?

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

III TYÖ JA HYVINVOINTI

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

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

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

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

26. Arvioi nykyisen työsi jatkumista.

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

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

- 1 kyllä, kuinka monta päivää? _____
 2 en

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Missä määrin seuraavat väittämät pitävät paikkansa sinun kohdallasi?

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

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

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

31. Arvioi, missä määrin seuraavat väittämät sopivat sinuun.

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

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

- 1 hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 kohtalaisesti

- 4 melko huonosti
5 huonosti

33. Arvioi, missä määrin seuraavat väittämät sopivat sinuun.

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

toisesta organisaatiosta							
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--

IV TYÖ JA MUU ELÄMÄ

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

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

8. Työni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi puoliso/vanhempi	0	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---

35. Arvioi kuinka tyytyväinen olet elämän eri alueisiin.

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

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

	Ei sovi	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Perhevelvollisuuksiin käyttämäni aika häiritsee usein työvelvollisuuksiani.	0	1	2	3	4	5	6	7
2. Perhe-elämäni auttaa minua hankkimaan taitoja, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7
3. Perheasioista johtuvan stressin vuoksi olen usein syventynyt perheasioihini töissä.	0	1	2	3	4	5	6	7
4. Perhe-elämäni auttaa minua laajentamaan tietojani, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7
5. Koska olen usein stressaantunut perhevelvollisuuksieni vuoksi, minun on vaikea keskittyä työhöni.	0	1	2	3	4	5	6	7
6. Perhe-elämäni parantaa mielialaani, ja sen ansiosta	0	1	2	3	4	5	6	7

olen parempi työntekijä								
7. Perheen kanssa vietetty aika estää usein minua käyttämästä aikaani sellaisiin toimiin töissä, jotka voisivat edistää uraani.	0	1	2	3	4	5	6	7
8. Perhe-elämäni tekee minut tyytyväiseksi, ja sen ansiosta olen parempi työntekijä	0	1	2	3	4	5	6	7

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

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

useimmista ongelmistani.							
14. Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita	1	2	3	4	5	6	7
15. Aika ajoin asiat näyttävät minusta melko synkiltä ja toivottomilta.	1	2	3	4	5	6	7

38. Kuinka tyytyväinen olet...

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

V TERVEYS JA SAIRAUSPOISSAOLOT

39. Kuinka usein Sinua on viime aikoina vaivannut?

	Päivittäin tai lähes päivittäin	Muutamman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan
1. Päänsärky	1	2	3	4	5	6
2. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus	1	2	3	4	5	6
3. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin	1	2	3	4	5	6
4. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit	1	2	3	4	5	6
5. Huimauksen tunne	1	2	3	4	5	6
6. Masennus	1	2	3	4	5	6
7. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli	1	2	3	4	5	6

8. Ylirasittuneisuus	1	2	3	4	5	6
9. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys	1	2	3	4	5	6
10. Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien	1	2	3	4	5	6

40. Minkälainen on terveydentilasi?

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

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

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

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

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

- 1 kyllä
- 2 ei

43. Vapaata palautetta kyselystä
