

Seppo Karisalmi
Pirjo Tuuli

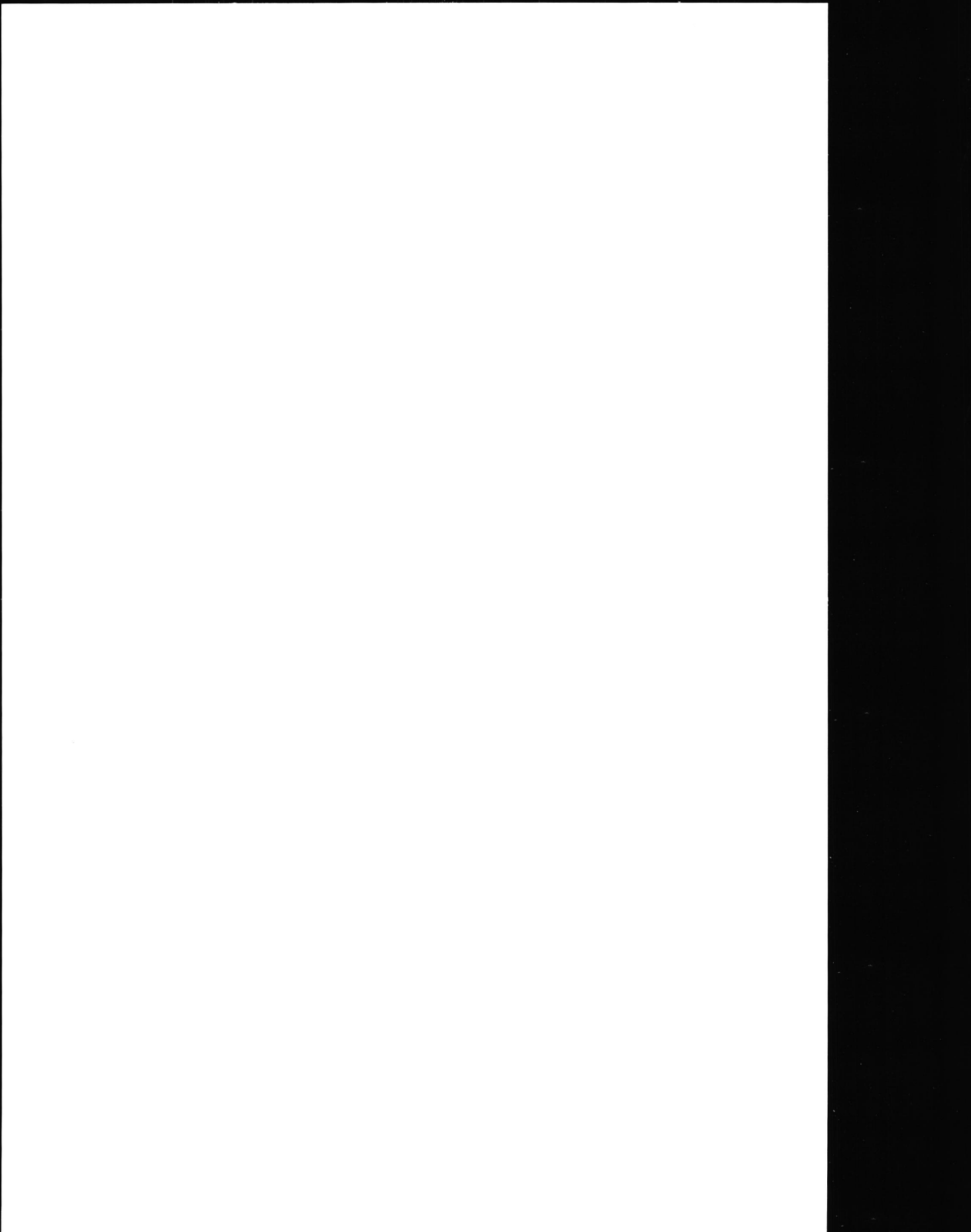


Työssä jatkaminen ja työelämän laatu

Eläketurvakeskuksen
raportteja 1998:11

raportteja

1998



Seppo Karisalmi
Pirjo Tuuli



Työssä jatkaminen ja työelämän laatu

Hakapaino Oy
Helsinki 1998
ISBN 952-9639-57-0
ISSN 1238-5948



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

00065 ELÄKETURVAKESKUS
Puh. (09) 1511, Faksi (09) 148 1172

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN
Tfn (09) 1511, Fax (09) 148 1172
FIN-00065 Eläketurvakeskus Finland
Tel. +358 0 1511, Fax +358 0 148 1172

LUKIJALLE

Julkista keskustelua ikääntyvien asemasta työmarkkinoilla on kuluvan vuosikymmenen loppupuolella käyty runsaasti. Ikärasismi on yhä useammin toistuva käsite tässä keskustelussa. Ikärasismilla viitataan ikääntyvien työttömien työllistymisongelmiin ja toisaalta yritysten saneeraustoimiin, jotka jo viime vuosikymmenen aikana kohdistuivat pääsääntöisesti ikääntyneisiin työntekijöihin. Käsitettä käytetään myös keskustelussa aktiiviväestön nuorimpien ikäryhmien työllistymisongelmista.

Ikärasismi-keskustelussa on kiinnitetty huomiota ensinnäkin sen merkitykseen varhaiseläkkeelle siirtymisessä. Kuluvan vuosikymmenen aikana työttömyydestä on muodostunut keskeinen varhaisen työstä poistumisen reitti, kun aiemmin varhainen työn jättäminen painottui selkeästi työkyvyttömyyseläkkeisiin¹. Ikärasismista käytyyn keskusteluun kytkeytyy myös huoli esimerkiksi kokemuksen kautta kertyneen tietotaidon häviämisestä työmarkkinoilta ikääntyvien myötä.

Eläketurvakeskuksessa on käynnissä laaja ikääntyvien työssä pysymistä koskeva projekti, jonka tarkoitus on tutkia ikääntyvien asemaa, hyvinvointia, työelämässä koettuja uhkia ja mahdollisuuksia sekä yksityisellä sektorilla että kunta-alalla. Tämän projektiin pilottitutkimus toteutettiin vuoden 1996 aikana yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja useiden muiden tahojen kanssa. Tästä pientyöpaikka-projektiksi kutsutusta hankkeesta on aiemmin ilmestynyt projektiin kuuluneiden tahojen yhteisraportti².

Tämän raportin tarkoitus on sekä laajentaa että syventää edellä mainitun yhteisjulkaisun analyysia ikääntyneiden työssä pysymisestä ja sen taustatekijöistä. Raportti koostuu kolmesta artikkelista. Raportin ensimmäinen artikkeli käsittelee työssä pysymistä koskevaa asennemittaria,

1 Gould R. (1997) Pathways of Early Exit from Work in Finland in a Period of High Unemployment. Teoksessa Kilbom A, Westerholm P, Hallsten L. ja Furåker B. (toim.) Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22-25 September 1996. Volume I. Arbete och Hälsa 1997: 29. Arbetslivsinstitutet. Solna, 112-123.

2 Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järvikoski A. ja Vuorio R. (toim.) (1997) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki

sen rakennetta ja kehittämisperusteita. Raportin toinen artikkeli sisältää analyysin ikääntyvien eli 50 vuotta täyttäneiden työkyvystä, työssä kuormittuneisuudesta ja näiden yhteydestä työssäpysymisasenteeseen. Kolmannessa artikkelissa on rakennettu neljä työyhteisötyyppiä aineiston työntekijöiden ja toimihenkilöiden työelämän laatua koskevien arvioiden perusteella. Tämän lisäksi artikkelissa tutkitaan työuupumusoireiden esiintymistä henkilöstön keskuudessa sekä työn arvostuksen yhteyttä työelämän laatuun ja työuupumusoireisiin.

Tutkimusaineisto

Tämän raportin aineisto koostuu Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelman puitteissa vuoden 1996 alkupuolella kerätystä aineistosta. Tutkimuksessa oli yksitoista toimialaa, jotka oli valittu mukaan tutkimuksen taustaorganisaatioiden näkemysten perusteella. Ensisijainen valintaperuste oli kuitenkin toimialan tapaturmariskialttius tai työterveyshuollon toteuttamisen vaikeus².

Tutkimusjoukkoon kuuluvien ja ehdot täyttävien yritysten valinnassa käytettiin hyväksi työterveyshuollon asiantuntemusta. Tutkimusjoukkoon valikoitui 343 työpaikkaa, joista noin neljä viidestä oli alle 50 henkilön työpaikkoja ja noin viidennes henkilöstöltään suurempia. Tutkimuksen piiriin valikoituneilla työpaikoilla työskenteli yhteensä 10 364 henkilöä. Kyselyyn vastasi 73 prosenttia tästä joukosta². Vastanneista lähes puolet (48 prosenttia) työskenteli alle 50 henkilön työpaikoilla. Kysely on uusittu samalle vastaajajoukolle vuoden 1998 alkupuolella.

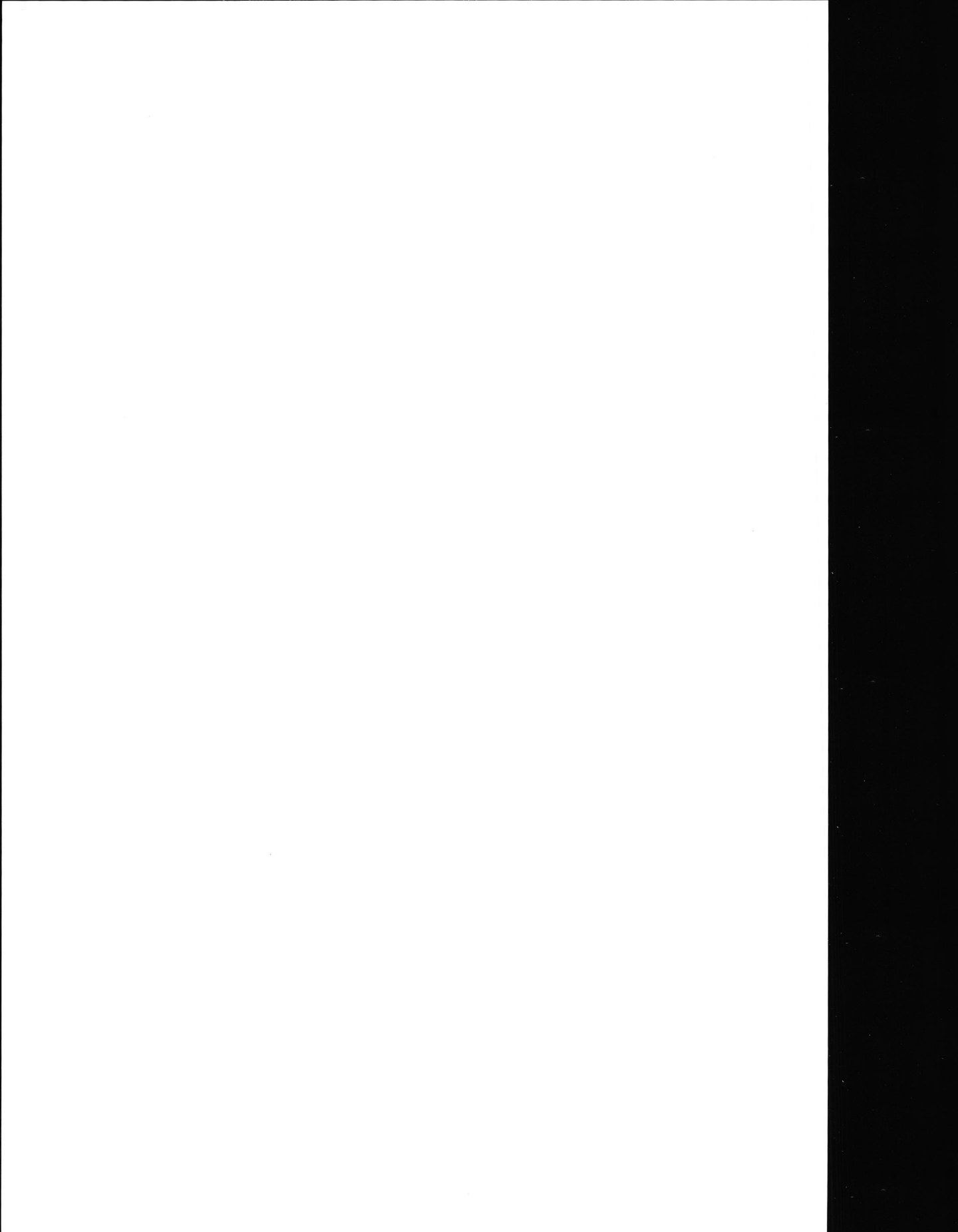
Kyselyn piiriin kuuluvia toimialoja olivat: metallituotteiden valmistus, vähittäiskauppa, majoitus- ja ravitsemistoiminta, painaminen ja kustantaminen, moottoriajoneuvojen kauppa ja korjaus, huoltamotoiminta, kirjantalon palvelu ja toimistotyö, rakentaminen, kuljetus, elektroniikka- ja sähkötarvikkeiden valmistus ja elintarvikkeiden valmistus. Toimialojen kohdalla oli yhdistelty hieman luokituksia pääluokkien välillä ja käytetyt pääluokat sisälsivät vain osan koko luokituksesta. Käytettyä toimialajakautumaa voitiin vertailla vuoden 1994 yritysrekisterin vastaavaan toimialajakautumaan

sekä alle että yli 50-vuotiaiden jakautumaan toimialoittain. Pientyöpaikka-aineistossa oli yli 50-vuotiaiden osuus jonkin verran suurempi kuin yritysrekisterissä. Toimialoista metalliteollisuuden työntekijät olivat selvästi yliedustettuja. Vähittäiskaupan ja kirjanpito palvelun sekä toimistotyön kohdalla olivat osuudet pientyöpaikka-aineistossa jonkin verran pienempiä kuin yritysrekisterissä (ks. liite 2 taulukot 2 ja 3).

Aineisto on kuvattu tarkemmin yhteisjulkaisussa².

* *

Kiitämme Raija Gouldia asiantuntevista ja rakentavista kommentteista, jotka veivät kirjoitustyötämme eteenpäin ja auttoivat raportin lopullisen rakenteen muodostamisessa sekä Jari Kannistoa SAS-tilasto-ohjelman käyttöä koskevasta avusta ja neuvoista.



SISÄLTÖ

Seppo Karisalmi:

Työssäpysyminen asenteena ja tutkimuskoh- teena

	9
1. Johdanto	9
2. Työssä pysymistä koskevia tutkimustuloksia	11
3. Työn arvostus ja työssäpysymisasenne	14
4. Asenneasteikon muodostaminen	18
Kirjallisuus	21

Seppo Karisalmi:

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät, työkyky ja työssäpysymisasenne

	23
1. Johdanto	23
2. Työn psyykinen kuormittavuus ja työssäpysymisasenne	24
Stressi, hallinta ja työssäpysymisasenne	26
3. Työkyky ja työssäpysymisasenne	33
Työkyvyn käsitteestä	33
Työkyky ja työssäpysymisasenne	35
Työkykyindeksi ja sen osioiden korrelaatiot työssäpysymisasenteeseen	40
Ikä, työkykyindeksi ja työssäpysymisasenne	43
4. Työssäpysymisasenteen vaihtelu työn hallinnan, työkyvyn ja ilmapiirin täsmentämänä	46
5. Yhteenveto tuloksista ja pohdinta	54
Kirjallisuus	58

Pirjo Tuuli:

Työyhteisöjen toimivuus ja työuupumusoireet	62
1. Johdanto	62
2. Työelämän laatu työyhteisöissä	64
Työyhteisön toimivuus	64
Innovatiivisuus toimintastrategiana	65
Työyhteisötyypit	66
Työyhteisöjen toimivuus työyhteisötyypeittäin	69
Työelämän laatu työyhteisötyypeissä	70
Työn kuormittavuus työyhteisötyypeissä	73
Koulutustarve ja koulutusmahdollisuudet	74
Yhteenveto	76
3. Työuupumus	81
Työuupumus hyvinvoinnin häiriötilana	81
Työuupumuskäsitteen taustaa	81
Työuupumuksen kehittyminen, syyt ja seuraukset	83
Työuupumusoireet	85
Työuupumusoireet ja niiden taustatekijät	87
Työuupumusoireet ja koettu terveydentila	89
Työuupumusoireet työyhteisöissä	91
Yhteenveto	92
4. Työyhteisötyypit, työuupumusoireet ja työssäpysymisasenne	95
Työssäpysymisasenne, työyhteisötyyppiyhdistelmät ja työuupumusoireet	95
Työn arvostus työyhteisötyypeittäin	97
Työuupumus, työyhteisötyypit ja työn arvostus	99
Kirjallisuus	104

Liite 1 Summamuuttujien sisältö ja reliabiliteetti

Liite 2 Liitetaulukot

Liite 3 Kyselylomake

TYÖSSÄPYSYMINEN ASENTEE- NA JA TUTKIMUSKOHTENA

1. Johdanto

Pientyöpaikkoja koskevan tutkimuksen keskeisin muuttuja oli tutkimuskyselyyn vastanneiden käsitys työntöön lopettamisesta ja eläkkeen kiinnostavuudesta vaihtoehtona työntöön jatkamiselle nykyisellä tavalla¹. Tämän artikkelin tarkoitus on kuvata työssä pysymistä käsittelevän asennemittarin rakennetta ja asennemittarin kehittämisen perusteita.

Työntöön jatkaminen vaihtoehtona työntöön lopettamiselle muotoutui tutkimuskohteeksi 90-luvun alussa. Seuranta-aineistoon perustuvissa tutkimustuloksissa (Gould 1994, 31-38) todettiin, että hyväksi koettu terveys ja työsuuntautuneisuus selittivät hyvin myöhemmin tapahtunutta siirtymistä yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä myös sitä, oliko vastaaja seurantajakson päättyessä yleensä työsuhteessa. Tietyt työn piirteet seurantajakson alussa (v. 1990) ennakoivat jonkin verran myöhempää työntöön jatkamista (v. 1993). Tällaisia työn jatkuvuuden kannalta epäsuotuisia edellytyksiä olivat irtisanomisuhka työssä, työn ruumiillinen raskaus ja työolosuhteiden epämiellyttävyyys sekä työ, jossa ei hyödynnetty automaatiota.

Huomattavan suuri osa - 2/3 - edellä mainitun tutkimuksen työllisistä ja työttömistä vastaajista oli kuitenkin harkinnut eläkevaihtoehtoa. Kuitenkin lähes puolet tästä joukosta vastasi voivansa jatkaa työntekoa, jos he saisivat suuremman palkan tai kartuttaisivat tulevaa eläkettään jatkamalla työntekoa. Toisaalta aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että tällaisen palkan tai eläkkeeseen kohdistuneiden korotusten tulisi olla varsin suuria, jotta niillä olisi todellista merkitystä. Gouldin (1994) tutkimuksessa toinen eläkkeelle haluavien esittämä vaihtoehto työntöön jatkamiselle oli työn keventäminen tai työn jatkumisen turvaaminen.

¹ Tutkimuksesta on aiemmin julkaistu raportti Bergström ym. (1997).

Työelämän piirteiden merkitys työssä olevien motivoituneisuudelle työn jatkamiseen tuli korostuneesti esille, kun verrattiin työ- ja eläkesuuntautuneiden työhön liittyviä ominaisuuksia keskenään (emt.). Edellisten kohdalla oli työoloille ominaista se, että heillä oli useammin mahdollisuus säädellä työtehtäviään tai osallistua työn suunnitteluun. Heidän työnsä oli useammin kiinnostavaa, automaatiota hyödyntävää ja hyvin palkattua. He arvioivat myös työhönsä liittyvän vähemmän rasittavia piirteitä kuin eläkesuuntautuneet. Työnantajan suhtautumisessa oli myös eroja näiden kahden ryhmän välillä. Työnteon jatkamiseen halukkaat kertoivat eläkkeelle haluavia useammin, että työpaikalla oli hyvä ilmapiiri, työn jatkuminen oli turvattu ja työnantaja suhtautui kannustavasti ikääntyneiden työnteon jatkamiseen. Vaikka työn jatkamiselle välttämättömänä edellytyksenä mainittiin useimmiten taloudelliset perustelut, mainitsivat vastaajat melko usein myös työn sisällölliset tekijät, kun kysyttiin, millä ehdoilla työnteon jatkaminen olisi ollut mahdollista.

Pientyöpaikkoja koskevan tutkimuksen kyselylomakkeessa oli joitakin kysymyksiä, joilla oli tarkoitus selvittää työssä olevien suhtautumista työnteon jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuuteen. Kaksi kysymystä oli lainattu aikaisemmista työssä pysymistä käsitelleistä tutkimuksista. Lomakkeessa oli kysytty vastaajilta *"Jos sinulla olisi mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisit?"* (kys. 70) ja *"Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen tai jonkun muun eläkkeen hakemista?"* (kys. 71). Kysymykset sisältyivät lähes samanmuotoisina eläketurvakeskuksessa toteutettuun tutkimukseen, jonka otos oli poimittu vuonna 1990 (Gould ym. 1991). Tämän tutkimuksen vastaavat kysymykset esitettiin vuonna 1996.

2. Työssä pysymistä koskevia tutkimustuloksia

Eläketurvakeskuksessa toteutetun tutkimuksen (Gould ym. 1991) ja tämän tutkimuksen aineistojen vertailu osoittaa, että vastaajat ovat asennoituneet yllättävän samansuuntaisesti, vaikka aineistojen keruuajankohtien välillä on kuuden vuoden ero. Edellä mainitun tutkimuksen tutkimusaineiston muodostivat 50-64-vuotiaat yksityisen sektorin palkansaajat, joilla oli ollut TEL:n tai LEL:n piiriin kuuluva työsuhde vuosina 1988-89 ja jotka eivät olleet tutkimusajankohtana eläkkeellä. Tämän lisäksi oli poimittu otos yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevista.

Eläkkeen kiinnostavuutta koskevan kysymyksen vastausjakautumat eivät olleet yhdenmukaisia tämän ja aiemmin toteutetun (emt., 50) tutkimuksen aineistoissa. Vastausjakautumien vertailu on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Eläkkeen hakemisen harkitseminen vuosina 1990 ja 1996 ikäryhmittäin

Eläkkeen hakeminen	Onko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen tai jonkun muun eläkkeen hakemista			
	50-54-vuotiaat		55-64-vuotiaat	
	(1990) %	(1996) %	(1990) %	(1996) %
hakenut eläkettä	3	3	10	7
harkinnut vakavasti	14	6	25	11
käväissyt mielessä	43	25	38	37
ei harkinnut yhteensä	40	66	27	46
	100	100	100	100
N	277	740	496	490

Pientyöpaikka-aineistossa oli selvästi enemmän sellaisia vastaajia, jotka eivät olleet harkinneet eläkettä lainkaan kuin Gouldin ym. aineistossa. Tulos koskee molempia ikäryhmiä. Kummassakin tutkimuksessa oli ikäryhmien välinen ero samansuuntainen. Eläkkeelle siirtymisen harkitseminen on ollut yleisempää vanhemmassa ikäryhmässä. Aineistoja verrattaessa on myös havaittavissa, että eläkettä ajatteleiden osuudet ovat suuremmat Gouldin ym. tutkimuksessa kuin pientyöpaikka-aineistossa. Taulukon perusteella näyttää siltä, kuin eläke ei vaikuttaisi palkansaajille enää yhtä hyvältä vaihtoehdolta työnteolle 90-luvun puolivälissä kuin saman vuosikymmenen alussa. Tutkimusajankohtien välillä tapahtuneen asennemuutoksen esiintymiseen voi vaikuttaa todellinen muutos yli 50-vuotiaiden palkansaajien työnteoa koskeissa arvostuksissa, mutta myös tutkimusaineistojen rakenteelliset ominaisuudet. Pientyöpaikka-aineisto oli näyte, johon oli valittu tutkimuksen kannalta sopivia toimialoja, kun taas Gouldin ym. aineisto oli otos TEL:n² tai LEL:n³ piiriin kuuluneista työssä käyvistä palkansaajista.

Toinen vertailukelpoinen kysymys näiden kahden aineiston välillä oli kysymys oletetusta valinnasta työnteon jatkamisen ja eläkkeen välillä (emt., 51). Aineistojen välisen vertailun tulokset on esitetty taulukossa 2.

2 Työntekijäin eläkelain (TEL) piiriin kuuluvat

3 Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL) piiriin kuuluvat

Taulukko 2. Valinta työnteon jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen välillä vuosina 1990 ja 1996 ikäryhmittäin

Valitsisiko nyt työn vai eläkkeen	Valinta työnteon jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen välillä			
	50-54-vuotiaat		55-64-vuotiaat	
	(1990)	(1996)	(1990)	(1996)
	%	%	%	%
jatkaisi työssä	40	40	27	34
siirtyisi eläkkeelle	43	44	61	50
ei osaa sanoa	17	16	12	16
yhteensä	100	100	100	100
N	278	749	508	498

Taulukon perusteella alle 55-vuotiaiden vastausjakautumien välillä ei ole lainkaan eroa ja yli 55-vuotiaiden kohdalla aineistojen väliset erot työnteon jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen kannatuksessa ovat melko pieniä.

Kysymys eläkkeen kiinnostavuudesta on esitetty myös muissa tutkimuksissa. Työterveyslaitoksen "Ikääntyvä arvoonsa"-tutkimusohjelmassa kysyttiin tätä asiaa useampana peräkkäisenä kertana vuosina 1990, 1992 ja 1994 (Piispa ja Huuhtanen 1995). Aineisto koostui yli 35-vuotiaista työssä olevista. Kysymyksen sanamuoto oli vain hieman erilainen. Eläkkeelle siirtymisen harkitsemisen tilalla oli vaihtoehto "onko ajatellut". Niitä, jotka eivät olleet ajatelleet eläkettä ennen vanhuuseläkeikää, oli eri tutkimuskertoina 50-54-vuotiaista noin 30 prosenttia ja 55-59-vuotiaiden ikäluokassa jonkin verran alle tai yli 30 prosenttia. Yli 60-vuotiaista vastajista puolestaan noin 50-60 prosenttia ei ollut ajatellut eläkettä. (emt., 17-18, 57).

Edellä mainitut luvut ovat taulukossa 2 esitettyihin tuloksiin verrattuna pienemmät nuoremmissa ikäryhmässä, mihin saattaa vaikuttaa sanamuotojen eroavuus. Sen sijaan vanhempiin ikäluokkiin siirryttäessä eläkkeestä kiinnostumattomien osuudet olivat jonkin verran suurempia Piispan ja Huuhtasen tutkimustuloksissa kuin Gouldin ym. (1991) ja pientyöpaikatutkimuksen tuloksissa.

3. Työn arvostus ja työssäpysymisasenne

Pientyöpaikkakyselyn lomakkeeseen oli sijoitettu myös kaksi muuta kysymystä - kysymykset 68 ja 69, joiden tarkoituksena oli täydentää eläkkeelle siirtymisen harkitsemista koskevia kysymyksiä. Ajatukset eläkkeelle siirtymistä kohtaan määriteltiin aikaisemmin työ- tai eläkesuuntautuneisuudeksi ts. asenteeksi työssä pysymiseen. Tällainen määrittely on oikeastaan lähellä työhön motivoituneisuutta. Työssä pysymisen käsitteen määrittely riippuu paljolti tutkijan näkemyksestä.

Tervahartiala on lähestynyt tätä käsitteen sisällön ongelmaa määrittelemällä työssä pysymisen ikääntyvän työntekijän työmotivaatioksi, jota ilmentää halu pysyä työelämässä. Halun lähteä ennenaikaiselle eläkkeelle katsottiin osoittavan heikkoa työmotivaatiota (Tervahartiala 1995, 9).

Gould (1994, 7-9) toteaa työssä pysymisen olevan vastakohta varhaiseläkelakien mahdollistamalle työstä poistumiselle, mitä oikeutta on laajennettu erilaisin järjestelyin lainsäädäntöteitse. Myöhemmin 90-luvulla siirtymistä eläkkeelle on pyritty hillitsemään taloudellisten seikkojen takia. On nostettu ikärajoja ja lisätty myöhemmän eläkkeelle siirtymisen edullisuutta korottamalla karttumisprosenttia hieman ennen vanhuuseläkeikärajaa.

Työn arvostukseen liittyvä kysymys, joka oli otettu mukaan työssä pysymisen eri puolien tarkasteluun oli *"Jos saisit joka tapauksessa riittävän toimeentulon, niin miten menettelisit mieluiten?"*. Vaihtoehtoina olivat *"jatkaisin nykyisessä työpaikassani"*, *"vaihtaisin työpaikkani toiseen nykyisellä ammattialallani"*, *"vaihtaisin työhön toiselle ammattialalle"* ja *"luopuisin työstä kokonaan"*. Toinen työn arvostukseen liittyvä kysymys oli *"Sanotaan, että työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista. Mitä mieltä olet tästä väitteestä?"*.

Ensimmäinen työn arvostukseen liittyvä kysymys on esitetty aikaisemmin Alkulan (1990) tutkimuksessa. Kysymyksen sanamuoto oli tosin vähän erilainen: *"Jos saisit riittävästi rahaa esim. lotosta tai perintönä voitaksesi elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisit?"* Vaihtoehdot olivat *"lopettaisın työnteon kokonaan"*, *"vaihtaisin toiseen työpaikkaan"*, *"jatkaisin nykyisessä työpaikassa"* ja *"en osaa sanoa"*.

Pientyöpaikka-aineiston kyselylomakkeessa oli yksi vaihtoehto enemmän, *"vaihtaisin työhön toiselle ammattialalle"* ja kysymyksen instruktio oli hieman toisenlainen vaikkakin sisällöltään sama. Lisäksi pientyöpaikka-aineistossa ei ollut *"en osaa sanoa"*-vaihtoehtoa. Myös Työolotutkimuksessa (Tilastokeskus 1990) vuonna 1990 on käytetty samantyypp-

pistä kysymystä. Työnteon jatkamisen ja lopettamisen lisäksi vastaajat saivat valita vaihtoehtoista "tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä" ja "pyrkisitte lyhentämään työaikaa olennaisesti". Vuoden 1997 Työolotutkimukseen (Tilastokeskus 1997) sisältyy myös tämä kysymys.

Alkulan tutkimuksen aineisto käsitti 20 vuotta täyttäneen aktiiviväestön. Tässä aineistossa oli työnteosta luopuvia 19 prosenttia. Niitä, jotka olisivat vaihtaneet työtä, oli 24 prosenttia. Alkula tähdentää, että työnteon lopettamisen valinnan perusteena ei ole pelkästään taloudellinen motiivatio. Lähempi tarkastelu osoittaa että, tähän luokkaan kuuluvista lähes puolet lopettaisi iän, huonon terveyden tai kodinhoidon vuoksi. Nykyistä työntekoa jatkavia oli 54 prosenttia ja "en osaa sanoa" vastauksia kolme prosenttia (Alkula 1990, 73-75).

Alkulan aineisto on kerätty lähes kaksi vuosikymmentä aikaisemmin kuin pientyöpaikka-aineisto, joten näiden kahden tutkimuksen vertailu on melko hankalaa. Myös aineistojen erilaisuus vaikeuttaa vertailua. Pientyöpaikka-aineistossa oli työnteosta luopumiseen halukkaita 24 prosenttia. Työpaikkaa tai ammattialaa olisi vaihtanut 30 prosenttia ja 46 prosenttia olisi jatkanut nykyistä työtään. Eri ajankohtien luvut ovat yllättävän lähellä toisiaan. Työnteon merkitys olisi kummassakin tutkimuksessa suunnilleen samaa suuruusluokkaa näiden lukujen perusteella.

Kun pientyöpaikka-aineistoon sovellettiin samaa ikäluokitusta mitä Alkula oli käyttänyt, voitiin eri ikäluokkia vertailla keskenään. Alkulan tutkimuksessa työnteon lopettajien osuus kasvaa melko hitaasti 55 ikävuoteen asti, jolloin se kaksinkertaistuu. Pientyöpaikka-aineistossa on nähtävissä lähes samanlainen kehitys. Kun alle 35-vuotiaista noin viidennes lopettaisi työnteon, niin 46-55-vuotiaista noin kolmannes tekisi niin ja 55-64-vuotiaista jo puolet olisi tällä kannalla. Ikääntyvistä olisi työnteon lopettamisen kannalla noin kymmenkunta prosenttia enemmän näissä molemmissa ikäluokissa pientyöpaikka-aineistossa Alkulan aineistoon verrattuna. Sen sijaan työnteon jatkamisen osuuden ja iän käyräviivaista riippuvuutta ei esiinny tämän tutkimuksen aineistossa, vaan osuudet ovat jokseenkin samaa suuruusluokkaa kaikissa ikäryhmissä.

Ikäluokittaiset osuudet ovat jonkin verran alhaisempia tämän tutkimuksen aineistossa kuin Alkulan aineistossa. Jälkimmäisessä työhaluttomuuden kasvun perusteluja ovat ikä ja terveydelliset syyt vanhemmilla ja perhesyyt nuoremmilla. Nuoremmista ikäryhmissä työnteon jatkamista perusteltiin sillä, että työ oli tärkeää ja mielekästä, vaikka rahaa olisikin muuten käytettävissä. Vanhimmassa yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä tällaisten perustelujen osuus oli jo yli puolet pienempi, mikä osoittaa tutkijan mielestä jonkinlaista nuoruuden idealismin murenemistä vastaajilla. (Alkula 1990, 78-79).

Työhön liittyvät odotukset ovat tärkeitä työn arvostusta muovaavia tekijöitä. Alkula käyttää niistä ilmaisua työnteon keskeisyys. Ainakin neljä lähestymistapaa on todettavissa. Ensinnäkin konkreettisimmillaan työ on eräs ajan käytön muoto. Toiseksi työn keskeisyyttä määrittelee sen merkitys materiaalisen hyvinvoinnin lähteenä. Kolmanneksi työn normatiivinen luonne määrittelee sen jokaisen kansalaisen velvollisuudeksi. Neljänneksi joissakin teorioissa korostetaan työtä positiivisten kokemusten lähteenä.

Ennen 1940-luvun loppua kehitellyissä teorioissa työ nähdään myös sosiaalisena toimintona ja myönteisten kokemusten aiheuttajana. Perinteinen protestanttinen näkemys työstä veloituksena ja tayloristinen näkemys työnteosta vain siitä saatavan hyödyn maksimoijana saivat antaa jonkin verran tilaa työn sosiaalisia (ihmissuhteiden koulukunta) tai psykologisia (humanistinen psykologia) puolia korostaville käsityksille. Toisaalta 1960- ja 1970-luvuilla teorit painottivat sitä, että työteolla on vain vaatimatonta merkitys myönteisten sisäisten kokemusten tuottamisessa. (Alkula 1990, 46-55).

Työnteon motiivit on nähty motivaatioteorioissa joko ulkoisten tai sisäisten tekijöiden aiheuttamiksi. Pohjanheimo (1997) on tutkimuksessaan käsitellyt työtä ja arvojen muutosta. Hän toteaa, että ” Elintason kohoamisen ja koulutustason nousun myötä on uskottu työn merkityksen muuttuvan niin, että työn välineellinen tai ulkoinen (extrinsic) merkitys vähenee ja samalla työ sinänsä tai työn sisäinen merkitys (intrinsic) ja sen merkitys itsensä toteuttamisen välineenä kasvaa” (emt., 51). Pohjanheimo esitti tutkimuksessaan keskeisimmät odotukset, arvostukset ja tarpeet erilaisten teoreettisten käsitteiden pohjalta teollisuusyhteiskunnassa ja palveluyhteiskunnassa. Hän määritteli tutkimuksessaan ulkoiset odotukset teollisuusyhteiskuntaa koskeviksi ja sisäiset odotukset palveluyhteiskuntaa koskeviksi (emt., 52-58).

Pohjanheimon (1997, 62) tutkimushypoteesin mukaan odotusten muutos kokonaisuudessaan on kulkenut ulkoisista odotuksista sisäisten odotusten suuntaan vuosina 1982-1993. Tämä oletus sai tukea aineistosta yhden kysymyksen - työn mielenkiintoisuuden - osalta. Naiset pitivät miehiä enemmän tärkeänä mielenkiintoista työtä vuonna 1993. Vanhemmat ikäryhmät korostivat nuorempia enemmän työn itsenäisyyttä. Työn mielenkiintoisuuden ja itsenäisyyden kohdalla oli eroja koulutusryhmien välillä. Ylempään koulutusryhmään kuuluvat arvostivat näitä seikkoja työssään enemmän kuin pelkän peruskoulun käyneet. Sosiaalinen asema ryhmitteli vastaajia huomattavasti paremmin ulkoisten ja sisäisten odotusten suhteen. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät painottivat muita enemmän ulkoisia tekijöitä. Ylemmät toimihenkilöt ja maanviljelijät sen sijaan arvostivat työtä sinänsä enemmän kuin muut. (emt., 125-134).

Pientyöpaikkoja koskevan tutkimuksen asennemittarin toinen työn arvostukseen liittyvistä kysymyksistä (kys. 69) liittyy sisällöllisesti edellä esitettyihin tarkasteluihin. Työnteon tärkeys on siinä se asia, johon vastaajan on otettava kantaa. Työkäsitteen erilaisista merkityksistä on Aho (1988, 14-21) todennut, että muutoksen kohteena on ollut se, mikä on käsitetty työksi. Tässä on olemassa runsaasti kulttuurista johtuvia eroavuuksia. Vanhimpia työn merkityksiä on ruumiillinen raataminen, tuska ja vaivannäkö. Antiikin yhteiskunnissa työllä viitattiin maatyöläisten orjien ja kotieläinten tekemään työhön. Yhteiskunnallinen asema erotteli erityyppisiä työn sanallisia ilmaisuja. Nyky-yhteiskunnassa ansiotyö ymmärretään varsinaiseksi "työksi", jossa työnteon kohde tai sisältö ei ole määräävä tekijä, vaan työnteosta saatava ansio. Arkikielessä työllä käsitetään juuri tällä tavoin rajattua työtä. Perinteisessä merkityksessä useat kansanomaiset luonnehdinnat työstä viittaavat vaivannäköön, jolla on välttämättömyyden luonne Toisaalta, kuten edellä on esitetty, kohdistuu työntekoon myös muunlaisia odotuksia.

4. Asenneasteikon muodostaminen

Kyselylomakkeen kysymyksistä 68, 69, 70 ja 71 laadittiin asenneasteikko, joka sisälsi työhön liittyviä odotuksia ja eläkkeen kiinnostavuuden vaihtoehtona työntöön jatkamiselle. Kysymykset olivat luokitukseltaan erilaisia, joten ne oli dikotomisoitava asteikon muodostamiseksi. Katkaisukohta oli jonkin verran hankalasti määriteltävissä. Jos arvosti työntekoa, eikä ollut harkinnut eläkkeelle siirtymistä, sai 0 pistettä, joka oli luokka ”myönteinen”. Pistemäärä 1-2 sai arvon ”neutraali” ja 3-4 sai arvon ”kielteinen”. Luokittelemattomat osiot ristiintaulukoitiin vielä jakautumien mahdollisen epäsopevuuden toteamiseksi. Yleensä eri luokat sijoittuivat toisen muuttujan vastaaviin luokkiin melko johdonmukaisesti. Asenneasteikkoa on käytetty aikaisemmin pientyöpaikka-aineiston 50 vuotta täyttäneiden vastaajien työssäpysymisasenteen tutkimisessa (Forss ja Karisalmi 1997).

Niistä yli 50-vuotiaista työntekijävastaajista, jotka olivat vastanneet kysymyksen 68 vaihtoehtoon ”vaihtaisin työpaikkaa”, oli 41 prosenttia valinnut vaihtoehdon ”eläkkeen hakeminen on käväissyt mielessäni”. Sen sijaan niillä, jotka vaihtaisivat ammattialaa, oli vastaava prosenttiluku 28. Ammattialan vaihtoon liittyy vähemmän eläkkeen harkintaa kuin työpaikan vaihtoon. Niillä, jotka olisivat luopuneet työstä kokonaan, oli vastaava luku 43 prosenttia. Kysymyksen 70 luokat ”jatkaisin työntekoa” ja ”en osaa sanoa” eivät eroa kovinkaan jyrkästi jakautumiensa puolesta kysymyksen 71 suhteen. Edellisistä on niitä, jotka eivät ole harkinneet eläkettä 84 prosenttia ja jälkimmäisistä niitä on 67 prosenttia.

Asteikon vaihteluväli oli 0-4 pistettä, keskiarvo 1.97 ja hajonta 1.50. Osoiden väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Työssäpysymisasenteen osioiden väliset korrelaatiot

	kysymys 68	kysymys 69	kysymys 70	kysymys 71
kysymys 68	1.00	0.47	0.55	0.39
kysymys 69		1.00	0.50	0.27
kysymys 70			1.00	0.43
kysymys 71				1.00

Työn arvostukseen liittyvät kysymykset korreloivat jonkin verran paremmin ”valintaan työn ja eläkkeen välillä” kuin ”eläkkeelle siirtymisen harmitsemiseen”. Osioiden väliset korrelaatiot olivat lähes samansuuruisia sekä työntekijöillä että toimihenkilöillä. Työssäpysymisasenne ammattiaseman mukaan yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Työssäpysymisasenne ammattiaseman mukaan 50 vuotta täyttäneillä

Asenne työssä pysymiseen	Työntekijä %	Ammattiasema	
		Toimihenkilö %	yhteensä %
myönteinen	23	28	25
neutraali	30	38	33
kielteinen	47	34	42
yhteensä	100	100	100
N	787	384	1171

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastausten vertailu osoittaa, että työntekijöistä on lähes puolella kielteinen asenne työssä pysymiseen, kun toimihenkilöistä noin kolmannes on tällä kannalla. Havaitun eron taustalla voivat yhtä hyvin olla työn sisällölliset piirteet kuin työn fyysiset ja psyykkiset vaatimuksetkin.

KIRJALLISUUS

Aho S. (1988) Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja "työyhteiskunnan kriisistä". Tutkijaliitto. Jyväskylä.

Alkula T. (1990) Work Orientations in Finland. A Conceptual Critique and an Empirical Study of Work-Related Expectations. Commentationes Scientiarum Socialium 42. Societas Scientiarum Fennica. Helsinki.

Forss S. ja **Karisalmi S.** (1997) 50 vuotta täyttäneiden työssä pysyminen ja sen taustatekijöitä. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järviskoski A. ja Vuorio R. (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 153-168.

Gould R. (1994) Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990 - 1993. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1994:3. Eläketurvakeskus. Helsinki.

Gould R., Takala M. ja **Lundqvist B.** (1991) Työ vai eläke. Yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssä käyvien vertailu. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1991:1. Eläketurvakeskus. Jyväskylä.

Piispa M. ja **Huhtanen P.** (1995) Eläkeajatukset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990 - 1994. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja n:o 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Pohjanheimo E. (1997) Arvojen muutos, työ ja sosiaalinen tausta. Tutkimus työikäisistä pyhtääläisistä 1982-1993. Helsingin Yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 1/1997. Helsinki.

Tervahartiala T. (1995) Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Suomen kuntaliiton julkaisusarja Acta n:o 48. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Tilastokeskus (1990) Työelämän laatu 1990, haastattelulomake. Tilastokeskus. Helsinki.

Tilastokeskus (1997) Työolotutkimus 1997, haastattelulomake. Tilastokeskus. Helsinki.

TYÖN PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT, TYÖKYKY JA TYÖSSÄPYSYMISSÄSENNE

1. Johdanto

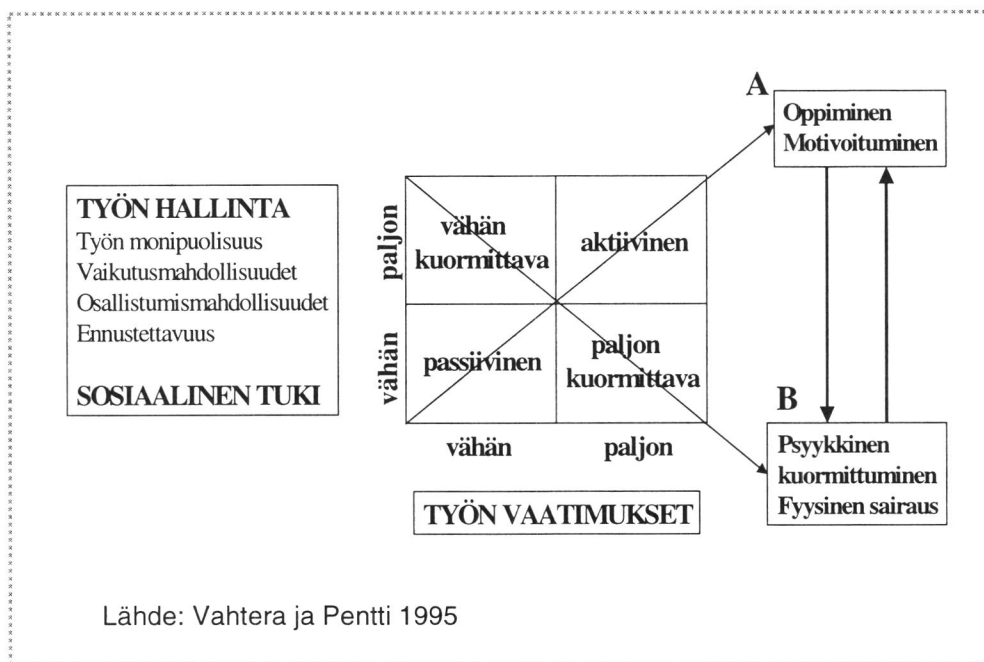
Yksilön terveydentilan on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä hänen toiveisiinsa eläkkeelle pääsemisestä vaihtoehtona työelämässä jatkamiselle (ks. esim. Gould ym. 1991, Piispa ja HUUHTANEN 1995). Työn kuormittavuus, toisin sanoen työn hallintamahdollisuuksien ja vaatimusten keskinäinen suhde puolestaan ennustaa yksilön tulevaa terveydentilaa (Karasek ja Theorell 1990). Tässä artikkelissa tutkitaan yhtäältä terveydentilan indikaattorien ja toisaalta työn kuormitustekijöiden yhteyttä työssäpysymisasenteeseen. Asennetta työssä pysymiseen lähestytään toisin sanoen sekä terveydentilaa mittaavien indikaattorien kautta että toisaalta työn kuormittavuuden kautta.

Artikkeli jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäisessä luvussa tarkastellaan työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja niiden yhteyttä työssäpysymisasenteeseen. Toisessa luvussa tutkitaan ikääntyvien työkykyä ja sen yhteyttä työssäpysymisasenteeseen. Luvussa kolme on vakioitu terveydentilan indikaattori (työkyky), työn kuormitusmallin tekijöitä (vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sosiaalinen tuki) sekä työpaikan kulttuuria heijastavia tekijöitä (ilmapiiri). Näitä ulottuvuuksia tarkastellaan suhteessa työssäpysymisasenteeseen.

2. Työn psyykkinen kuormittavuus ja työsäpysymisasenne

Työn vaatimukset, hallinta ja sosiaalinen tuki ovat niitä työn psykososiaalisia ulottuvuuksia, joita on pidetty keskeisinä työn kuormittavuutta käsittelevissä tutkimuksissa. Esimerkiksi työssä koettu kiire, aikapaine, on työn psyykkisten vaatimusten yksi osatekijä. Työn henkinen rasittavuus riippuu näiden vaatimusten ja työn hallintamahdollisuuksien välisestä suhteesta (Karasek 1979). Karasek ja Theorell (1990) ovat tehneet mallin, johon sisältyvät työn vaatimukset ja hallinta ja johon he myöhemmin liittivät sosiaalisen tuen ja työn fyysiset vaatimukset. Malli on esitetty kuviossa 1 (Vahtera ja Pentti 1995, 8).

Kuvio 1. Työn vaatimukset - työn hallinta - sosiaalinen tuki -malli



Karasekin nelikenttä on merkityksellinen siitä syystä, että sijoittuminen nelikentän eri ruutuihin ennustaa myöhempää käyttäytymistä. Kun työn psyykkiset vaatimukset kasvavat, lisääntyy sairastumisen todennä-

köisyys, jos työn hallinta ei kasva samassa suhteessa. Jos sekä työn vaatimukset että työn hallinta ovat tasapainossa, se johtaa todennäköisemmin oppimiseen ja uusien käyttäytymismallien kehittymiseen. Työ, jossa korkeaan psyykkiseen vaatimustasoon liittyy korkea työn hallinnan taso, on erityisen haastavaa ja tyypillistä korkean ammattitaidon omaaville työntekijöille. Psyykkiseen paineen negatiivisia seurauksia ei tällöin esiinny. Passiivisessa työssä, jossa vaatimukset ovat pienet ja työn hallinta vähäistä, ammattitaito heikkenee ja työn haasteettomuus yhdessä työhön liittyvien rajoitusten kanssa johtaa mallin mukaan motivaation ja tuottavuuden vähenemiseen. (Karasek ja Theorell 1990, 31-40).

Työn hallinnan (decision latitude) ulottuvuudessa on kaksi osatekijää: työn erikoistuneisuus eli työtehtävien vaihtelevuus (skill discretion) ja päätöksentekomahdollisuudet työssä, työn autonomisuus (decision authority). Työn hallinta muodostuu näiden yhdistelmänä. Ammattitaito lisää työntekijän hallintaa työhönsä pitkällä aikavälillä. Karasekin ja Theorellin tutkimuksen mukaan sosiaalisen tuen ja työn hallinnan välinen korrelaatio on vahvempi kuin työn psyykkisten vaatimusten ja työn hallinnan välinen korrelaatio. Tutkijat huomauttavat kuitenkin, että tulos koskee vain Yhdysvaltoja. (emt., 58-76).

Työn hallinta sisältää siis omaa työtä koskevan päätöksenteon ja riittävät kyvyt ja tiedot. Käsite on kuitenkin monimerkityksinen ja siitä on käyty runsaasti keskustelua. Ganster (1989) on käynyt läpi joukon erilaisia työn hallintaan liittyviä tutkimuksia. Hän toteaa, että työntekijöiden osallistumisella päätöksentekoon työpaikalla on varsin vähäisiä terveydellisiä seurauksia työntekijöille. Karasekin edellyttämän työn hallinnan merkitys työn vaatimusten aiheuttaman stressin kannalta on saanut empiiristä tukea vain harvoissa tutkimuksissa. Lisäksi Ganster tähdentää hallinnan käsitteen käyttöä laaja-alaisempana kuin autonomian suppeassa merkityksessä.

Frese (1989) on korostanut hallinnan käsiteanalyysin tärkeyttä. Hän näkee hallinnan tärkeimpänä piirteenä tavoitteellisuuden. Ilman päämäärää ei ole myöskään hallintaa. Vaikuttaminen merkitsee, että on kykenevä päättämään tavoitteista, suunnittelusta, palautteesta ja niiden edellytyksistä. Päätäntämahdollisuudet voivat koskea järjestystä, ajoitusta ja sisältöä. Hallinnasta on olemassa useita erilaisia käsitteitä esim. toistuminen, pakkotahtisuus, autonomia, osallistuminen päätöksentekoon, toiminta-alue, ammatillinen itseohjautuvuus.

Hallinnan stressiä lieventävän vaikutuksen mekanismit ovat kuitenkin vaikeasti todennettavissa ja tähän Frese näkee syyksi käsitteelliset epäselvyydet, mekanismien lähestymistapojen epäsystemaattisuuden, hallinnan käsitteen rajoitettujen osien käytön ja menetelmälliset rajoitukset

ja heikkoudet. Hallinnan käsite on toiminut paremmin laboratorioolosuhteissa kuin survey-tyyppisissä analyyseissä (emt.).

Aronsson on tuonut hallinnan käsitteeseen termit tilanteen ehtojen hallinta ja tilanteen sisäinen hallinta. Jos termejä selvennetään kytkemällä ne pelitilanteeseen, niin edellinen tarkoittaisi hallintaa, joka vaikuttaisi pelin sääntöihin ja jälkimmäinen tiettyyn tilanteeseen liittyvien sääntöjen hallintaan. Hän lisää määrittelyihin myös erottelun siitä, onko hallinta horisontaalista (esim. työn kierto) vai vertikaalista (uudenlaisia tehtäviä kuten suunnittelua). Aronsson viittaa myös jaotteluun yksilöllisen ja kollektiivisen hallinnan välillä. Kun kollektiivi esittää vaatimuksia työntekijän puolesta, niistä tulee helpommin legitimejä ja oikeutettuja. Varsinkin pitkälle automatisoidussa työssä on vaikea erottaa yksilöllistä hallintaa, sillä työtä tekevät erikokoiset ryhmät tai tiimit (Aronsson 1989).

Stressi, hallinta ja työssäpysymisasenne

Tässä tutkimuksessa työn hallintaa on mitattu vain omaa työtä koskevalla päätöksenteolla. Samoja kysymyksiä on käytetty aiemmin vuoden 1990 Työolot-tutkimuksessa (Tilastokeskus 1990). Myös vuoden 1997 Työolot-tutkimukseen on sisällytetty samat kysymykset (Tilastokeskus 1997).

Stressiä tutkimuksessa mitattiin yhdellä kysymyksellä, jossa oli lueteltu erilaisia stressioireita (kys. 55). Stressikysymyksen tulkinta ei ole aivan yksiselitteinen, sillä kysymyksessä lueteltujen oireiden voidaan katsoa viittaavan psyykkisen toimintakyvyn alenemiseen¹. Stressikysymyksen ja lomakkeen perusteella laaditun psykosomaattisia oireita kuvaavan indeksin välinen korrelaatio olikin .64 yli 50-vuotiaiden osajoukossa.

Vastaajien subjektiiviset arviot tutkimusajankohtana koetun stressin määrästä oli luokiteltu viisiportaisella asteikolla. Eläkepolitiikan kannalta merkityksellisen yli 50-vuotiaiden ikäryhmän kohdalla stressi jakautuu melko tasaisesti koko aineistossa. Noin puolet kokee stressiä vain vähän

1 Aihetta on käsitelty tarkemmin tämän raportin artikkelissa Työyhteisöjen toimivuus ja työuupumusoireet. Katso myös liite 1.

tai ei lainkaan ja suunnilleen saman verran oli niitä, jotka olivat ilmoittaneet tunteneensa stressiä jonkin verran tai paljon. Ammattiasema erotteli vastaajia jonkin verran. Työntekijöistä 54 prosenttia sijoittui vähäisen stressin luokkaan, kun taas toimihenkilöiden vastaava osuus oli 45 prosenttia.

Tässä tutkimuksessa oli mukana myös työn kiireellisyyteen liittyvä kysymys "Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työssäsi?". Vastaajan kokeman stressin taulukointi työn kiireellisyyden mukaan osoitti stressin lisääntyvän siirryttäessä vähemmän kiireellisestä työstä työhön, jossa kiirettä oli "jatkuvasti" (taulukko 1).

Taulukko 1. Koettu stressi työn kiireellisyyden mukaan 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Koettu stressi	Työn kiireellisyys				yhteensä
	ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	jatkuvasti	
	%	%	%	%	%
vähän	87	79	52	32	54
jonkin verran	6	18	41	38	34
paljon	6	3	7	30	12
yhteensä	100	100	100	100	100
N	31	159	436	184	810

Vähän stressiä tuntevien osuus laski kiireen lisääntyessä 87 prosentista 31 prosenttiin yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osaryhmässä. Koko aineistossa oli työssä koetun kiireen ja stressin välinen korrelaatio .34.

Stressin yhteys työssäpysymisasenteeseen on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Työssäpysymisasenne koetun stressin mukaan 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Työssäpysymisasenne	Stressitunteusten määrä			yhteensä %
	vähän %	jonkin verran %	paljon %	
myönteinen	32	15	6	23
neutraali	33	31	17	31
kielteinen	35	55	77	46
yhteensä	100	100	100	100
N	420	264	86	770

Jos tarkastellaan vain asenteen kielteistä luokkaa, niin koetun stressin kasvaessa luokasta "vähän" luokkaan "paljon" lisääntyy kielteisyyttä työssä pysymistä kohtaan noin kaksinkertaiseksi lähtötasostaan. Tulos on aikaisemmin saatujen tutkimustulosten mukainen. Huhtaniemen tutkimuksessa stressimuuttuja oli eläkehalukkuuden selittäjänä lähes yhtä merkityksellinen kuin terveys (Huhtaniemi 1995, 95). Työssä koetun stressin ja työssäpysymisasenteen välinen korrelaatio oli .31 yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osajoukossa.

Työn vaatimusten osatekijä, aikapaine, aiheuttaa stressiä ja työn henkistä kuormittavuutta. Taloudellisen taantuman aikana 90-luvun alussa työvoimaa jouduttiin supistamaan ja sama työmäärä jaettiin jäljelle jääneiden kesken, mikä koettiin työpaikoilla työn rasittavuuden lisäyksenä.

Vuosina 1992-94 työolobarometrissa esitettyjen arvioiden mukaan (Ylöstalo ym. 1997, 122-123) työtahti ja kiire lisääntyivät sekä teollisuudessa että yksityisellä palvelusektorilla. Tämän jälkeen työtahti kiristyi vaimeni. Kehityssuunnan muutoksessa tapahtunut hidastuminen oli lievempää yksityisten palvelujen sektorilla kuin teollisuudessa.

Pientyöpaikkaprojektin työntekijälomakkeessa oli yhdeksän kohtaa (kys. 53), jotka liittyivät vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Näistä käytettiin seitsemää muodostettaessa vaikutusmahdollisuuksien asteikko (ks. liite 1). Asteikko jaettiin tasavälisesti neljään luokkaan. Yli 50-vuotiaiden työn-

tekijöiden kohdalla asteikon luokkiin "paljon" ja "melko paljon" sijoittui 42 prosenttia vastaajista.

Vuoden 1995 työolobarometrissa saa kaikkia palkansaajia koskevan vertailutiedon kahden kysymyksen kohdalta. Kysymykseen "*Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?*", vastasi pientyöpaikkaprojektin yli 50 vuotiaista työntekijöistä "erittäin paljon" tai "melko paljon" 20 prosenttia ja toimihenkilöistä 38 prosenttia. Työolobarometrissa oli kaikkien palkansaajien vastaava osuus 41 prosenttia. Jos vaikutusmahdollisuuksien kohdalla ei ole tapahtunut jyrkkää muutosta, niin tämän aineiston toimihenkilöiden osuus on lähellä palkansaajia yleensä ja työntekijöiden osuus selvästi tätä pienempi. Työolobarometrissa on vastausvaihtoehtoja yksi vähemmän, mutta muuten luokitus on molemmissa sama.

Pientyöpaikkaprojektin kyselylomakkeessa oli myös kysymys "*Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa työtahtiisi?*". Pientyöpaikkakyselyn yli 50 vuotiaista työntekijävastaajista 19 prosenttia valitsi vaihtoehdon "erittäin paljon" ja 27 prosenttia "melko paljon". Samanikäisistä toimihenkilöistä valitsi edellisen vaihtoehdon 28 prosenttia ja jälkimmäisen vaihtoehdon 34 prosenttia. Työolobarometrin vastaavaan kysymykseen oli vastannut 22 prosenttia "paljon" ja 24 prosenttia "melko paljon". (Ylöstalo ym. 1996, 86-87). Pientyöpaikka-aineiston ikääntyvien työntekijöiden kohdalla vaikutusmahdollisuudet työtahdin suhteen ovat samaa tasoa kuin kaikilla palkansaajilla vuonna 1995. Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin ja työtahtiin koskevien kysymysten perusteella toimihenkilöillä on selvästi paremmat vaikutusmahdollisuudet työssään kuin työntekijöillä.

Vaikutusmahdollisuuksien ja työssä pysymistä koskevan asenteen välinen riippuvuus on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Työssäpysymisasenne vaikutusmahdollisuuksien mukaan
50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Työssäpysy- misasenne	Vaikutusmahdollisuudet		
	paljon %	vähän %	yhteensä %
myönteinen	28	18	23
neutraali	34	25	30
kielteinen	38	57	47
yhteensä	100	100	100
N	354	371	725

Vaikutusmahdollisuudet luokiteltiin kaksiluokkaiseksi käyttäen mediaania asteikon katkaisukohtana. Koodauksen suunta oli vaikutusmahdollisuuksien summa-asteikossa sellainen, että korkea pistemäärä merkitsi vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia. Asteikon pistemäärä 5-22 muodosti luokan "paljon" ja 23-35 luokan "vähän". Edelliseen luokkaan sijoittui yli 50-vuotiaista työntekijöistä 49 prosenttia ja toimihenkilöistä 65 prosenttia. Jälkimmäiseen luokkaan sijoittui työntekijöistä 51 prosenttia ja toimihenkilöistä 35 prosenttia.

Vaikutusmahdollisuuksien vähentyessä muuttui myös työssäpysymisasenne kielteisemmäksi. Riippuvuus ei ollut kuitenkaan kovin voimakas. Näiden kahden muuttujan välinen korrelaatio oli .19 yli 50-vuotiaiden työntekijöiden aineistossa. Tervahartialalla (1995, 52-53) on samansuuntainen tulos tutkimuksessaan, jossa eläkeajatukset on määriteltä motivoituneisuudeksi pysyä työelämässä. Hyvät työn hallintamahdollisuudet omaavilla oli vähemmän kiinnostusta eläkettä kohtaan. Tutkimuskohteena olivat 55-64-vuotiaat kuntatyöntekijät.

Vaikutusmahdollisuuksien ts. työn hallinnan vaikutusta asenteeseen oli mahdollista tarkastella pientyöpaikka-aineistossa alle ja yli 58-vuotiai-

den osaryhmissä. Ikäraja oli sopiva siinä mielessä, että se on yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja². Lisäksi eri luokkien frekvenssit eivät jää liian pieniksi. Jos vaikutusmahdollisuuksia on paljon, ei eri ikäryhmien välillä ole juuri eroa. Jos vaikutusmahdollisuuksia on vähän, on YVE-ikärajan ylittäneistä noin 2/3 asenteeltaan kielteisiä työssä pysymiselle ja ikärajan alle sijoittuvista noin puolella on samanlainen asenne (ks. liite 2, taulukko 1). Huono työn hallinta lisää kielteistä asennoitumista erityisesti vanhempien työntekijöiden kohdalla. Iän merkityksen korostuminen tässä ikäryhmässä on seurausta eläkelainsäädännöstä. Yksilöllisen varhaiseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen 58 vuoden ikärajan jälkeen on ollut 60-vuotiaana mahdollisuus hakea varhennettua vanhuuseläkettä tai työttömyyseläkettä, mikä lisää eläkkeelle siirtymiseen liittyviä odotuksia. Tässä tilanteessa työn hallinta osoittautuu merkitykselliseksi työssä pysymistä koskevan asenteen kannalta.

Tällaisia työhön liittyviä stressitekijöitä, kuten työn psyykkisiä vaatimuksia, työn hallintaa ja sosiaalista tukea ja niiden yhteyttä eläkkeelle siirtymiseen liittyviin ajatuksiin on tutkittu Huhtaniemen (1995, 66-69, 84-85) aineistossa. Mitä enemmän vaatimuksia kohdistuu työhön, mitä vähemmän on hallintaa työhön nähden ja mitä vähemmän työntekijä saa sosiaalista tukea, sitä useammin on seurauksena varhaisen eläkkeelle siirtymisen ajattelemisen.

Elämänhallinnalla on Huhtaniemen tutkimuksessa hieman erilainen merkitys kuin Antonovskyn koherenssilla. Elämänhallinnan oletetaan muuttavan näiden stressitekijöiden merkitystä eläkeajatusten kehityksessä. Kuitenkin, kun näistä kolmesta stressitekijästä muodostettiin yksi yhtenäinen työstressimuuttuja, ei voitu todeta elämänhallinnan eri tasojen aiheuttavan muutoksia stressin ja eläkeajatusten väliseen riippuvuuteen. Työstressimuuttuja hajotettiin jatkotarkasteluissa alkuperäisiksi osioiksi ja näiden stressitekijöiden ja eläkeajatusten välinen yhteys osoittautui riippuvan elämänhallinnan tasosta (emt., 47-48, 90-93).

Elämänhallinnan yhteyttä eläkeasenteeseen on tutkittu myös ikään-tyvien opettajien kohdalla. Eläkehakuisuutta mitattiin yhdellä kysymyksellä, joka koski eläkkeelle siirtymisen ajattelua ennen varsinaista vanhuus-

2 Yksilöllisen varhaiseläkkeen voi saada 58 vuotta täyttänyt työntekijä tai yrittäjä, jonka työkyky on pysyvästi heikentynyt niin, ettei hän voi enää jatkaa nykyistä työtään tai muuta ammattiaan vastaavaa työtä samassa työpaikassa. Ennen vuotta 1940 syntyneet voivat saada yksilöllisen varhaiseläkkeen alle 58-vuotiaana (Toimeentuloturva 1997, 61).

eläkeikää. Vastausvaihtoehtoja oli neljä: "ei ole ajatellut lainkaan", "ajatellut joskus", "ajatellut usein" ja "jättänyt jo eläkehakemuksen" (Rasku ja Kinnunen 1995). Kysymystä on käytetty aikaisemmin (Huuhtanen ja Piispa 1991).

Opettajia koskevan tutkimuksen tulosten mukaan Antonovskyn määrittelemä koherenssin tunne korreloi eläkehakuisuuteen. Heikko koherenssin tunne oli yhteydessä eläkehakuisuuteen lähes yhtä voimakkaasti sekä 45-49-vuotiailla että 55-59-vuotiailla vastaajilla. Kun eläkehakuisuuden syyt faktoroiitiin, saatiin kaksi faktoria: työntekijät ja vetotekijät. Koherenssi korreloi erityisesti työntekijöihin, mutta ei vetotekijöihin. Työntekijöiden faktorilla saivat korkeita latauksia mm. "työn vaatimukset liian suuret", "työn henkinen rasittavuus", "työtä liian paljon", "vaikeus pysyä ammatin kehityksessä mukana". Kärkimuuttajat liittyivät ensisijaisesti työn stressaavuuteen ja psyykkisiin voimavaroihin, mutta myös huono työilma-
piiri ja huonot työolosuhteet latautuivat faktorilla (Rasku ja Kinnunen 1995).

3. Työkyky ja työssäpysymisasenne

Työkyvyn käsitteestä

Mäkitalo ja Palonen (1994) määrittelevät kolme erilaista työkyvyn käsitystyyppiä. Lääketieteellinen käsitystyyppi näkee työkyvyn yksilön psykofyysisen järjestelmän tilana. Työkyky on terveyttä, joka määritellään sairauden puuttumisena. Häiriötilan vakavuusasteesta voidaan määrätä työkykyisyyden aste tai haitta.

Tasapainomallin mukaan työkyky on yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten välinen tasapaino tai suhde. Yksilöllisiä edellytyksiä ovat toimintakyvyn psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset komponentit. Tasapainomallin ihmiskuva on organistinen ja keskeisessä asemassa on yksilön kapasiteetti näillä toimintakyvyn ulottuvuuksilla. Tasapainomalli täydentää lääketieteellistä käsitystyyppiä ottamalla huomioon yksilölliset edellytykset suhteessa ympäristöön.

Tasapainomallin avulla ei kuitenkaan voida tarkastella laajemmin työn tarjoamia mahdollisuuksia suhteessa työn tekijän odotuksiin tai työn ja ihmisen vuorovaikutusta. Tasapainomallissa työkykyä edistetään parantamalla yksilöllisiä edellytyksiä tai vähentämällä työn vaatimuksia tavoitteena tasapainon saavuttaminen. Käytännössä kuitenkin fyysistä kuntoa on erityisesti painotettu.

Kolmas käsitystyyppi on integroitu eli systeemiteoriaan pohjautuva malli työkyvystä. Integroidussa mallissa työkyky sidotaan määrättyyn aikaan ja paikkaan universaalin, ainoastaan yksilön ominaisuuksiin perustuvan yleisen kykyisyyden sijasta. Lähtökohta on yksilön, hänen toimintansa ja työympäristönsä muodostama systeemi. Uutta tässä mallissa on se, että vaatimusten tai kuormitustekijöiden tarkastelun rinnalle nousevat työn tarjoamat mahdollisuudet. Tällaisessa systeemimallissa tarkastelun kohteena on yksilön ja ympäristön ominaisuuksien sijasta yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen muodot ja sisällöt.

Työkyky ei ole työntekijän henkilökohtainen yksilöllinen ominaisuus tai selity pelkästään edellytysten ja vaatimusten välisenä suhteena. Yhteisölliset tekijät eivät ainoastaan vaikuta työkykyyn, vaan ovat osa sitä. Integroitu käsitys työkyvystä toisaalta ei sovellu nykyisen sosiaalivakuutuslainsäädännön mukaiseen työkyvyttömyyden arviointiin. Mäkitalo ja Palonen toteavat lopuksi, että ”Jatkossa integroidun käsityksen soveltaminen

käytäntöön erityisesti työkyvyn edistämässä vaatii käsitystyyppistä johdettujen työskentelyvälineiden ja toimintatapojen kehittämistä ja arviointia” (emt., 160).

Työkyvyn määrittelyn suhteen on arvioinnin painopiste kuitenkin muuttunut Työkyvyttömyyseläketyöryhmän raportin (1995) julkistamisen jälkeen. Työryhmän raportissa nähtiin tärkeänä koulutushanke, jossa on mukana työkykyä ylläpitävään toimintaan tähtäävä koulutus työpaikoilla sekä lausuntoja kirjoittavien lääkärrien koulutus kuntoutuspainotteiseen työkyvyn arviointiin (emt., 1-10). Lääkäreitä alettiin kouluttaa Työeläkelaitosten liiton aloitteesta vuoden 1996 alusta keskittymään arvioinnissa työkyvyn vajauksen sijasta jäljellä olevan työkykyisyyden määrään (Nikkari 1997).

Koulutusohjelmien kanssa oli tarkoitus samanaikaisesti tehostaa eläkkeiden ratkaisutoimintaan liittyvää kuntoutusarviointia. Määräaikaishäike muutettiin kuntoutustueksi. Työkyvyn arvioinnissa asetettiin tavoitteeksi kuntoutustoimien varhainen aloittaminen useammin kuin tähän mennessä.

Kuntoutustoiminnalle on olemassa myös muitakin kriteerejä kuin eläkkeelle siirtyminen esim. työssä jatkaminen tai töihin paluu, sairauspoissaolot, työn tuottavuus sekä joukko psyykkistä hyvinvointia mittaavia indikaattoreita. Alustavat tiedot Tyk-kuntoutustoiminnan tuloksellisuudesta ovat myönteisiä. Kuntoutus antaa runsaasti erilaisia välineitä oman työ- ja elämäntilanteen parantamiseksi. Työkykyä ylläpitävän ja parantavan valmennuksen ns. Tyk-kuntoutuksen toivotaan nujertavan nimenomaan työelämän aiheuttaman ja työelämässä syntyneen eläkehakuisuuden. (Vilkumaa 1996).

Työkyvyn mittaamista varten on Työterveyslaitoksella kehitetty työkykyindeksi. Toisaalta indeksin määrittelemää työkykykäsitystä on kritisoitu kapea-alaisuudesta. Työkyvyn käsitteessä on nähty erilaisia määrittelyjä ja on pidetty tärkeänä sitä, käytetäänkö näitä erilaisia käsitteitä työkyvyn arvioinnin vai edistämisen konteksteissa. (Mäkitalo ja Palonen 1994).

Työkykyindeksistä Mäkitalo ja Palonen toteavat, että sen sisältämä käsitys työkyvystä on osin lääketieteellinen ja osin tasapainomallin mukainen, mutta työhön liittyvistä tekijöistä tulevat esiin työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset. Indeksi on sairaus- ja kuormitustekijälähtöinen ja muisuttua kliinisen työkykyarvion perusteita. (emt.).

Työkykyindeksin soveltumattomuus joihinkin terveysongelmiin on huomattu. Työkyvyttömyyseläkkeelle päätyminen on kuitenkin tapahtuma, jonka taustalla on monia muitakin asioita kuin henkilön työkyky ja terveys kuten työvoimatilanne, yrityksen tuottavuustavoitteet, yhteiskunnassa val-

lalla olevat työntekijää, työnantajaa ja vaihtoehtoisia toimeentulomuotoja koskevat kannustimet. Vaikka työkykyindeksi näyttää ennustavan tilastollisesti merkitsevästi työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista, on kuitenkin vähän näyttöä siitä, että alhainen työkykyindeksi tunnistaa henkilöitä, joiden työkyvyttömyyttä voitaisiin interventioiden avulla selvästi ehkäistä tai viivästyttää. Ryhmätasolla todettu tilastollinen riski ei päde välttämättä yksilötasolla. (Järvisalo ym. 1997).

Kun arvioidaan työkykyindeksin arvoa työterveyshuollon käytännön yksilötason työväliseenä, olisi arvioitava, mitä hyötyä on yksilötasolla indeksistä, jonka arvo on yksi numero ja joka koostuu useista keskenään eri lailla korreloivista asioista. Hyväksi havaittu kysymys työkyvyttömyyden arvioinnissa on koettu terveydentila, jonka on todettu ennustavan seurantatutkimuksessa työkyvyttömyysriskiä jopa paremmin kuin työkykyindeksin matala arvo. (emt.).

Työkyky ja työssäpysymisasenne

Pientyöpaikkaprojektin kysymyksiin oli sisällytetty työkykyindeksissä käytetyt kysymykset ja vastaajien työkyky oli mahdollista arvioida tällä mittarilla. Vastaajien työkyky vaihteli selvästi ammattiaseman mukaan. Toimihenkilöillä työkyky oli selvästi parempi kuin työntekijöillä sekä alle 50-vuotiaiden että yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä. Yleensäkin vastaajat keskitivät neliluokkaisen indeksin luokkiin "hyvä keskitaso" tai "hyvä".

Alle 50-vuotiaista työntekijöistä 85 prosentilla oli keskitasoa parempi työkyky ja toimihenkilöillä vastaava osuus oli 94 prosenttia. Yli 50-vuotiaista työntekijöistä enää 62 prosentilla ja toimihenkilöistä 81 prosentilla oli keskitasoa parempi työkyky. Tämän ikärajan ylittäneistä työntekijöistä oli sen sijaan 38 prosentilla keskitasoa huonompi työkyky toimihenkilöiden vastaavan osuuden ollessa 19 prosenttia. Ammattiasemien välinen työkykyero näyttää kasvavan lievästi ikäryhmän mukaan. Toimihenkilöiden työntekijöitä parempi työkyky vastaa aikaisempia tuloksia työkykyeroista työn perusmuodon mukaan kunta-alalla (Ilmarinen ym. 1995).

Eläkeasenteen kannalta on kiinnostavaa tarkastella työkykyindeksin muutosta tässä aineistossa iän mukaan 50 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden työkykyindeksien jakautumat koko aineistossa olivat erilaiset, joten iän ja työkykyindeksin taulukointi erikseen työntekijöiden ja toimihenkilöiden ryhmissä oli perusteltua. Am-

mattiaseman mukainen tarkastelu oli mahdollista vain työntekijöiden osalta havaintojen niukkuuden takia. Jos työkykyindeksiä käytetään vain kaksiluokkaisena "alle keskitason" (huono keskitaso tai alentunut työkyky) ja "yli keskitason" (hyvä keskitaso tai hyvä), niin on nähtävissä, että työkykyindeksin luokkaan "alle keskitason" kuuluvien prosenttinen osuus kasvaa yli 20 prosenttiyksikköä ikäluokan 54-55-vuotiaat kohdalla ja on suurimmillaan ikäluokassa 58-59-vuotiaat (58 prosenttia).

Huonon työkyvyn luokkaan sijoittuvien osuus taas pienenee jonkin verran yli 60-vuotiaiden ikäryhmässä. Tämän työkykyindeksin muutoksen taustalla on todennäköisesti erilaisten eläke-etuuksien myöntämisen edellyttämien ikärajojen saavuttamisen jälkeen tapahtunut siirtyminen yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai jääminen työttömäksi ennen vanhuuseläkeikää. Tämä on karsinut työllisten joukosta terveydeltään keskimääräistä huonompia työntekijöitä.

Eri ammattiasemien välinen työkykyero ilmenee korostuneesti työkykyindeksin työn ruumiillisten vaatimusten osion kohdalla. Ikärajan 50 vuotta ala- ja yläpuolella toimihenkilöt arvioivat työkykynsä tässä suhteessa paremmaksi kuin työntekijät. Työn henkisten vaatimusten suhteen työntekijät ja toimihenkilöt osoittautuivat sen sijaan jotakuinkin yhtä työkykyisiksi molemmissa ikäryhmissä. Ammattiasemien välinen ero syntyy ensisijaisesti työn ruumiillisten vaatimusten vaikutuksesta työkykyyn. Työkykyindeksin ja työssä pysymistä koskevan asenteen välinen yhteys on esitetty yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osalta taulukossa 4.

Taulukko 4. Työssäpysymisasenne työkyvyn mukaan 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Työssäpysymisasenne	Työkykyindeksi				yhteensä
	alentunut	huono keskitaso	hyvä keskitaso	hyvä	
	%	%	%	%	
myönteinen	0	5	27	48	23
neutraali	6	24	34	37	29
kielteinen	94	71	39	15	48
yhteensä	100	100	100	100	100
N	54	169	232	134	589

Jos keskitytään vain asenteen kielteiseen luokkaan, niin työkyvyn yhteys haluun pysytellä työelämässä osoittautuu erittäin voimakkaaksi. Työkyvyltään luokkaan "hyvä" kuuluvista 15 prosentilla oli kielteinen asenne työntöön jatkamiseen, kun taas luokkaan "työkyky alentunut" sijoittuvista 94 prosentilla oli työntöön lopettamista suosiva asenne. Asenneasteikon myönteisen luokan kohdalla ei muutos ollut yhtä jyrkkä. Jos työkykyindeksi oli hyvä, niin noin puolet vastaajista ei osoittanut mitään työntöön lopettamiseen liittyviä suunnitelmia. Hyvä työkyky ei kuitenkaan merkinnyt missään tapauksessa työntöön jatkamisen täydellistä kannatusta. Hyvän työkyvyn omaavista asennoitui "neutraalisti" 37 prosenttia. Tämän asenneluokan osuus kasvoi siirryttäessä huonoimmasta työkykyluokasta parhaimpaan työkykyluokkaan, joten kannanotto työssä pysymiseen ei ollut valinta kahden toisensa poissulkevan vaihtoehdon välillä.

Työkykyindeksin ja työssäpysymisasenteen välinen korrelaatio tiivistää edellä esitetyn taulukon informaation lineaariseksi riippuvuudeksi. Kun asenne on koodattu negatiiviseen suuntaan ja työkykyindeksi positiiviseen suuntaan on korrelaatio työntekijöillä $-0,52$, toimihenkilöillä $-0,39$ ja kaikilla yli 50-vuotiailla $-0,48$. Asenteen ja työkyvyn riippuvuus ei ole yhtä voimakas toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Tämä voi johtua työkykyindeksin sisällöstä, jossa korostuvat työn fyysiset ja psyykkiset vaatimukset.

Työn ruumiilliset vaatimukset ovat keskeisempiä työntekijöille kuin toimihenkilöille.

Oma arvio terveydentilasta on eri tutkimuksissa käytetty terveyden indikaattori. Työkykyindeksissä on osiona oma arvio työkyvystä verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan ja sillä on todettu olevan erittäin korkean korrelaation ko. indeksiin. Gouldin (1994) tutkimuksessa oli asennetta työssä pysymiseen mitattu kahdella kysymyksellä: eläkkeen hakemisen harkitsemisella ja kuvitellulla valinnalla työn ja eläkkeen välillä. Tuloksena on ollut kaksiluokkainen muuttuja, jonka toiseen luokkaan kuuluvat eläkesuuntautuneet ja toiseen luokkaan työsuuntautuneet. Koetun terveydentilan ja eläkesuuntautuneisuuden korrelaatiot työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtymiseen olivat .35 ja .24 (emt., 23). Tämän tutkimuksen aineistossa ei ollut mahdollista tutkia eläkkeelle siirtyneitä 50-64-vuotiaita. Korrelaatiot antavat kuitenkin summittaisen käsityksen terveydentilan ja asenteen sekä toisaalta eläkkeelle siirtymisen välisistä riippuvuuksista.

Asenteen ja käyttäytymisen välistä yhteyttä säätelee vastaajien ikä ja sen myötä mahdollisuudet yleensä hakeutua eläkkeelle. Gouldin (1994) seurantatutkimuksessa verrattiin 50-64-vuotiaiden asennetta eläkkeelle siirtymiseen vuosina 1990 ja 1993. Asenteen ja myöhemmän eläkkeelle siirtymisen yhteys vahvistui selvästi siirryttäessä vanhempiin ikäryhmiin. Kun 53-54-vuotiaista ja vuonna 1990 eläkesuuntautuneista oli työssä 67 prosenttia vuonna 1993, niin 55-59-vuotiailla oli vastaava osuus 46 prosenttia ja 60-64-vuotiailla enää 17 prosenttia. Ratkaisevaa ei ollut niinkään terveys kuin eläkkeelle siirtymisen mahdollisuudet. Vuonna 1993 oli yksilöllisen varhaiseläkkeen ikäraja 55 vuotta (emt., 21-23).

Gould on myöhemmin tarkentanut eri muuttujien yhteyksiä varhaiseen työstä poistumiseen (Gould 1997). Sitä onko henkilö työssä vai ei vuonna 1994, hän on selittänyt samojen henkilöiden iällä (55-59 ja 60-64 vuotta), eläkesuuntautumisella 1990, koetulla terveydentilalla 1990, ja työttömyysajan osuudella vuosien 1990 ja 1994 välisestä työssäoloajasta. Logistisessa regressiomallissa on työttömyydellä vahvin kerroin (odds ratio), 60-64 vuoden ikä on seuraavana huomattavasti pienemmällä kertoimella ja terveydentila ja eläkesuuntautuneisuus ovat merkitykseltään melko samansuuruisia. Kun vertaillaan eri muuttujien ennustearvoa mallissa, on työttömyyden ja samalla myös työmarkkinoiden rakenteellisten tekijöiden merkitys kymmenkertainen oletettuun valintatilanteeseen ts. eläkesuuntautumiseen nähden.

Kun selitettävänä muuttujana oli poistuminen työkyvyttömyyseläkkeelle, oli terveys mallissa merkityksellisin ja 60-64 vuoden ikä, työttömyys ja koettu stressi olivat kertoimiltaan suunnilleen samaa suuruusluokkaa.

Terveysten toteaminen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen vaikuttavaksi tekijäksi on jossain määrin triviaali tulos, sillä sairausperuste on yksi työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen edellytyksistä (emt.).

Iän ja eläkeasenteen välinen yhteys tässä tutkimuksessa täsmentyy, kun vakioidaan ikäryhmä. Riippuvuutta voidaan tarkastella erikseen 50-57-vuotiaiden ja 58-64-vuotiaiden ikäryhmissä. Jälkimmäinen ikäryhmä on kiinnostava siksi, että siihen kuuluvien oli mahdollista hakea ikänsä puolesta yksilöllistä varhaiseläkettä tutkimusajankohtana 1996. Korrelaatiot on laskettu yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osalta. Ikäryhmässä 50-57-vuotta saatiin korrelaatioksi .17 ja 58-64-vuotiailla oli korrelaatio -.02.

Kuva muuttuu kuitenkin, kun otetaan mukaan kolmas tekijä, uupumus. Eri tutkimuksissa (Gould 1994, 26-30, Piispa ja Huuhtanen 1995, 19-20, Forss ja Karisalmi 1997) on todettu, että ne, jotka ovat harkinnet tai ajatelleet eläkkeelle siirtymistä ennen vanhuuseläkeikää, ovat pitäneet tärkeimpänä syynä eläkeajatuksilleen mm. ”töitä on tehty riittävän pitkään” tai ”iän karttuminen”. Jos ikääntyvillä on työnteko erityisen kuluttavaa ja uuvuttavaa, saattaisi uupumuksen vakiointi korrelaatioista muuttaa olennaisesti iän merkitystä asenteen muodostumisessa. Erilaisia psykosomaattisia oireita mittaavista kysymyksistä laadittiin uupumukseen viittaava yhdistetty muuttuja (ks. liite 1). Kun osittaiskorrelaatiot laskettiin uudelleen samassa yli 50-vuotiaiden työntekijöiden joukossa, saatiin iän ja asenteen korrelaatioksi 50-57-vuotiailla .14 ja 58-64-vuotiailla -.12. Jälkimmäisessä ikäryhmässä asenne muuttuisi lievästi myönteisemmäksi lähestyttäessä vanhuuseläkeikää uupumuksen vakioinnin jälkeen.

Työkykyindeksi ja sen osioiden korrelaatiot työssä-pysymisasenteeseen

Edellä esitetty yksinkertaistettu vertailu osoittaa tässä aineistossa iän merkityksen kielteisen asenteen taustalla painottuvan ennen YVE-ikärajan saavuttamista. Vuosittain työelämästä tapahtuva poistuminen eri eläkkeille jättää jäljelle työkyvyltään suhteellisen samankaltaisen työntekijäjoukon. Korrelaatiot osoittavat myös, että 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä iän ja asenteen välisen riippuvuuden suunta vaihtelee vielä työssä jatkavien joukossa, mikä olisi huomioitava erilaisissa malleissa. Jos iän ja asenteen (tai sen joidenkin osioiden) riippuvuutta tarkastellaan samanlaisessa, mutta vähän nuoremmassa aineistossa, saattaa riippuvuuden voimakkuudessa myös tapahtua muutoksia.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa oli mukana kaikki työkykyindeksin osiot, joten niiden keskinäisiä suhteita saattoi vertailla aikaisemmissa tutkimuksissa saatuihin tuloksiin. Työkykyindeksin osiot oli luokiteltu vastauksista työkykyindeksin laadintaohjeiden mukaan (Tuomi ym. 1992). Työn ruumiillisia ja henkisiä vaatimuksia painotetaan ohjeiden mukaan eri tavoin ruumiillisessa ja henkisessä työssä. Painotus korostaa tällöin vaatimusten keskeisyyttä työkyvylle. Sairauksien työkykyä heikentävä vaikutus on otettu indeksissä huomioon varsin voimakkaasti.

Työkykymittari antaa kunkin työntekijän yksilöllisen vastauksen kysymykseen *"Miten hyvin työntekijä pystyy nykyisin ja lähitulevaisuudessa suoriutumaan työstään, ottaen huomioon työnsä ruumiilliset ja henkiset vaatimukset, terveydentilansa ja voimavaransa?"*. Tämä kysymys määrittelee työkyvyn käsitteellisesti ja työkykyindeksi määrittelee käsitteen empiirisen mittaustavan. Kunta-alan tutkimuksessa oli valittu eri ammattinimikkeitä vuosina 1923-1935 syntyneistä. Kysely lähetettiin vuonna 1980. Osiot korreloivat työkykyindeksiin tässä aineistossa naisilla ja miehillä seuraavasti: työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan .81 ja .84, työkyky työn henkisten ja ruumiillisten vaatimusten kannalta .79, sairauspoissaolopäivät .59 ja .63 ja psyykkiset voimavarat .51 ja .59. (Tuomi ym. 1985).

Pientyöpaikkakyselyssä oli esitetty työkykyindeksin ja sen osioiden väliset korrelaatiot kerätystä aineistosta. Työkyky verrattuna elinikäiseen parhaimpaan korreloi indeksiin .83, työkyky työn henkisten ja ruumiillisten vaatimusten kannalta sai korrelaation .80, sairauspoissaolopäivien korrelaatio oli .49 ja psyykkisten voimavarojen korrelaatio oli .53. Saadut kertoimet ovat samaa suuruusluokkaa verrattuna aikaisempaan kunta-alan

tutkimukseen. Sairauspoissaolopäivien korrelaatio indeksiin on hieman alhaisempi kuin kunta-alan tutkimuksessa (Järvisalo ym. 1997).

Työkykyindeksin ja työssäpysymisasenteen välinen yhteys on jo aikaisemmin esitetty taulukkomuodossa (ks. taulukko 4). Koska työkykyindeksin osiot olivat mukana lomakkeessa, oli mahdollista tarkastella kunkin osion ja koko indeksin korrelaatioita muodostettuun asennemuuttajaan (taulukko 5). Samat korrelaatiot yksityisen sektorin 35-64-vuotiaiden työntekijöiden osalta on esitetty vertailun vuoksi myös tässä taulukossa (Piispa ja HUUHTANEN 1995, 59). Em. tutkimuksessa oli samat korrelaatiot myös valtion ja kunnan osalta, mutta vertailun kohteeksi valittiin yksityinen sektori, koska se oli lähinnä pientyöpaikka-aineistoa ja siellä oli myös enemmistö vastaajista. Lyhenne *PTP* viittaa pientyöpaikkaprojektin yli 50-vuotiaiden tutkimusaineistoon ja *PH* Piispan ja HUUHTANEN tutkimustuloksiin, jossa otoksen muodostivat yli 35-vuotiaat palkansaajat. Piispan ja HUUHTANEN luvuissa ei ole työkykyä työn vaatimusten kannalta, sillä työn ruumiilliset vaatimukset ja henkiset vaatimukset oli käsitelty erillisinä muuttujina ko. korrelaatioiden ollessa $-.24$ ja $-.20$

Taulukko 5. Työkykyindeksin ja sen osioiden korrelaatiot työssäpysymisasenteeseen 50 vuotta täyttäneiden ikäryhmässä 1996 (PTP) sekä yksityisellä sektorilla 1994 (PH)

	Työkykyindeksin osio							
	1	2	3	4	5	6	7	8
PTP								
Asenne työssä pysymiseen	-.41	-.46	-.19	-.35	-.18	-.42	-.31	-.48
N	1 167	1 178	1 198	1 045	1 182	1 119	1 198	923
PH								
Asenne työssä pysymiseen	-.24	..	-.17	-.24	-.17	-.23	-.15	-.31
N	916	..	918	917	916	899	866	882

1 = työkyky nyt verrattuna elinikäiseen parhaimpaan
 2 = työkyky työn vaatimusten kannalta
 3 = lääkärin toteamien nykyisten sairauksien lukumäärä
 4 = sairauksien arvioitu haitta
 5 = sairauspoissaolopäivät viimeisen vuoden aikana
 6 = oma arvio kykenevyydestä työhön terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua
 7 = psyykkiset voimavarat
 8 = työkykyindeksi

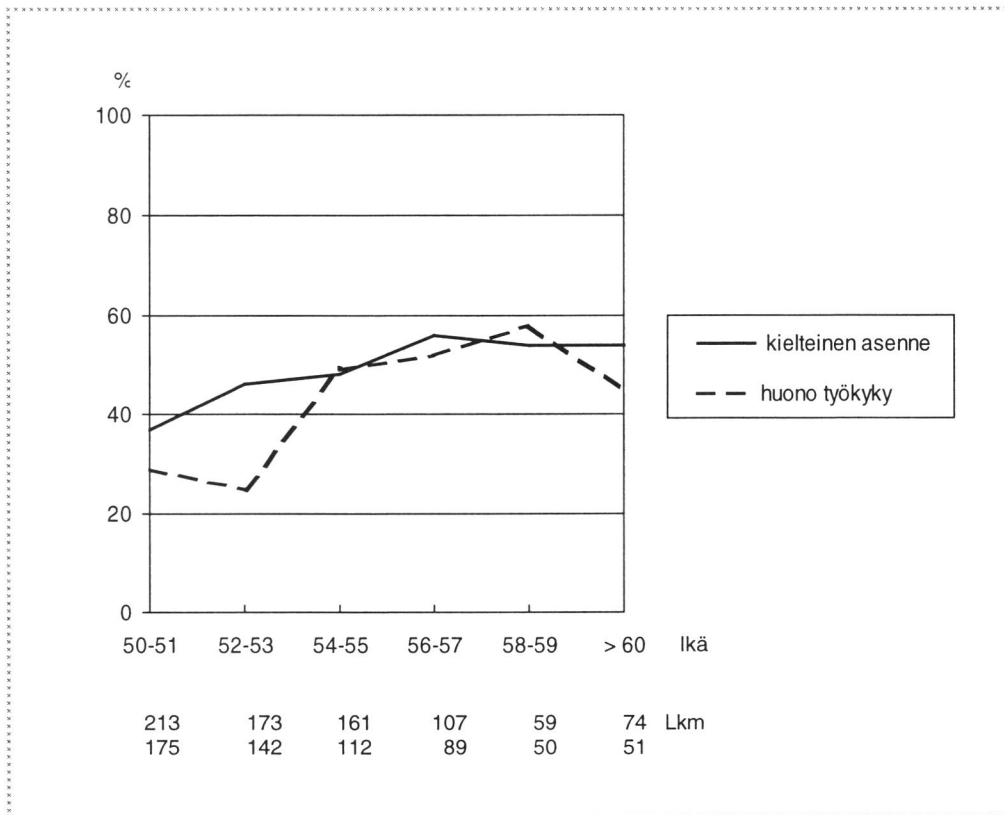
Työkykyindeksiin parhaiten korreloivat osiot, oma arvio työkyvystä ja työkyky työn vaatimusten kannalta korreloivat parhaiten myös asenneasteikkoon (-.41 ja -.46). Näiden osioiden korrelaatiot asenteeseen ovat lähes yhtä voimakkaita kuin koko työkykyindeksin kerroin (-.48). Myös oma arvio kykenevyydestä työhön kahden vuoden kuluttua saa suunnilleen samaa suuruusluokkaa olevan kertoimen arvon (-.42). Sairauspoissaolopäivät ja lääkärin toteamien sairauksien määrä saavat matalimmat kertoimet. Psykkiset voimavarat esimerkiksi osoittautuvat korrelaatioiden perusteella merkityksellisemmiksi asenteen kannalta kuin nämä sairausmuuttajat. Kaikki kertoimet ovat negatiivisia, koska työkykyindeksi ja asenne oli pisteytetty vastakkaisiin suuntiin. Työkykyindeksin kohdalla oli puuttuvia tietoja muita enemmän.

Kun tarkastellaan työssä pysymistä koskevan asenneasteikon dikotomisoitujen osakysymysten korrelaatioita työkykyindeksiin, havaitaan, että eläkkeen hakemisen harkitsemisen korrelaatio on -.50, valinta työn ja eläkkeelle siirtymisen välillä sai kertoimen -.38, väittämä työnteon tärkeydestä korreloi -.20 ja kysymyksellä *"Jos saisit joka tapauksessa riittävän toimeentulon, niin miten menettelisit?"*, oli korrelaatio -.40. Eläkkeen hakemista koskevalla muuttujalla yksinään on yhtä suuri korrelaatio työkykyindeksiin kuin koko käytetyllä asteikolla. Tämän perusteella molemmat ovat yhtä hyviä työssä pysymistä koskevan asenteen mittareita. Tässä aineistossa käytetyn asteikon korkeammat korrelaatiot työkykyindeksiin (ks. taulukko 5) johtuvat ilmeisesti aineistojen ikärakenteiden eroista. Yli 50-vuotiailla on työkykyindeksin arvo alhaisempi kuin Piispan ja Huuhtasen (1995) aineistossa, jossa vastaajat olivat yli 35-vuotiaita.

Ikä, työkykyindeksi ja työssäpysymisasenne

Työkykyindeksi luokitellaan yleensä neljään luokkaan: 7-27 pistettä on "työkyky alentunut", 28-36 pistettä on "huono keskitasoinen", 37-43 pistettä on "hyvä keskitasoinen" ja 44-49 pistettä on luokka "hyvä". Asenneasteikon kielteiseen luokkaan ja työkykyindeksin kahteen alimpaan luokkaan (työkyky huono) sijoittuneiden prosenttiset osuudet esitetään samassa koordinaatistossa yhdessä vastaajan iän kanssa. Kuviosta on nähtävissä kuinka yhdenmukaisesti osuudet muuttuvat työntekijöiden ryhmässä iän mukaan (kuvio 2.).

Kuvio 2. Kielteisen työssäpysymisasenteen ja huonon työkyvyn omaavien osuudet 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä ikäluokittain



Havaintojen määrä eri ikäluokissa vaihtelee jonkin verran molempien muuttujien kohdalla. Kuviossa 2. ylemmät frekvenssit viittaavat työssäpysymisasenteeseen ja alemmat frekvenssit työkykyindeksiin. Kielteisen asenneluokan osuus kasvaa parikymmentä prosenttiyksikköä ikäluokkaan 56-57 vuotta asti, minkä jälkeen kasvu tasaantuu. Huonon työkyvyn osuus puolestaan kasvaa vielä selvemmin ikäluokkaan 58-59 vuotta asti ja sen jälkeen prosenttiluku jopa putoaa jonkin verran. Käännekohta on molemmissa käyrissä noin 57-58 ikävuoden kohdalla.

Aikaisemmin (s. 39) oli esitetty iän ja työssä pysymistä koskevan asenteen korrelaatiot tässä aineistossa työntekijöillä alle ja yli 58-vuotiaiden ikäryhmissä. Iän ja työkykyindeksin korrelaatio oli yli 50-vuotiaiden työntekijöiden kohdalla $-.21$. Työkykyindeksin arvot huononisivat tutkitussa joukossa iän myötä jonkin verran. Alle 58-vuotiailla saatiin korrelaatioksi $-.24$ ja 58 vuotta täyttäneillä oli korrelaatio $.11$. Kertoimen

arvo muuttuu aineistossa eri ikäryhmissä negatiivisesta lievästi positiiviseksi.

Työkyvyn kohdalla on muutoksen taustalla valikoitumisilmiö ja eläkelakien mahdollistama poistuminen työelämästä. Eläkelakien ikärajiin kohdistuvat muutokset aiheuttaisivat todennäköisesti muutoksia myös kummankin käyrän kohdalla. Mahdollisuus siirtyä eläkkeelle tietyn ikävuo-
den jälkeen aiheuttaa eläkkeelle siirtymiseen liittyviä odotuksia, jotka korostuvat tämän eläkeikärajan läheisyydessä.

Hieman kärjistetysti voisi todeta, että varhaiseläkelakien mahdollistaessa eläkkeelle siirtymisen tietyin edellytyksin jo paljon ennen varsinaista vanhuuseläkeikää, ovat YVE-ikärajan jälkeen valikoituneet työntekijöiden nopeasti vähenevään joukkoon vain työelämän kannalta soveliaimmat yksilöt. Eläkeläisten osuus eri ikäluokissa kasvaa hyvin jyrkästi 55 ikävuo-
den jälkeen (ks. liite 2 taulukko 4.).

Taulukon lukujen pohjana ovat omaan työuraan perustuvat eläkkeet. Työelämän ulkopuolella olevat työttömät eivät sisälly lukuihin. Tämän takia 55-59-vuotiaiden kohdalla havaittava osuuksien kasvu olisi ollut lievempi, jos työttömät olisivat olleet mukana. Työttömyyseläkkeelle on mahdollista siirtyä 60 vuoden iässä ja tämän ikärajan jälkeen työttömät eivät vaikuta taulukon ikäluokittaisiin osuuksiin.

4. Työssäpysymisasenteen vaihtelu työn hallinnan, työkyvyn ja ilmapiirin täsmenämänä

Aikaisemmin on käsitelty työssäpysymisasenteen yhteyttä työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin (luku 2) sekä terveydentilan indikaattoreihin (luku 3). Organisaation ilmapiirin ja työssä pysymistä koskevan asenteen yhteys on keskeinen organisaatiokulttuurin tärkeyttä kuvaava riippuvuus.

Organisaatiokulttuurin käsite vaatii hieman tarkennusta. Yleisesti organisaatiokulttuurin yhteydessä on käytetty kielikuvaa "pienoisyhteiskunta". Hyvin väljästi tulkittuna tähän termiin on sisällytetty sosialisatioprosessit, sosiaaliset normit ja rakenteet. Kun persoonallisuus osoittaa yksilöiden ainutlaatuisuuden, niin organisaatioiden yksilöllisyyden osoittaa niiden erilaiset kulttuurit. Kulttuurikäsitteen piiriin mahtuvat merkitykset, arvot, uskomukset ja myytit. Toisaalta organisaatiokulttuurin käsitettä on kritisoitu sen kaikenkattavuudesta. Organisaatioiden ja liikkeenjohdon tutkimus on käyttänyt hyväkseen kulttuuriantropologian tutkimustuloksia. Kulttuurikäsitteestä on useita koulukuntia. (Allaire ja Firsirotu 1984).

Kognitiivisella kulttuurikäsitteellä on yhtenevyyksiä käsitteiden ja määrittelyjen osalta organisaatioilmaston tutkimusalueen kanssa. Organisaatioilmasto on yksilön kognitiivinen kartta, joka pohjautuu siihen, miten yksilö kokee jäsenyytensä organisaatiossa. Tämä antaa samalla hyödyllisiä vihjeitä siitä, miten käyttäytymisen tulee mukautua organisaation vaatimuksiin. Organisaatioilmasto on tavallaan hankittua pätevyyttä, joka mahdollistaa yksilöön kohdistuvien vaatimusten tulkinnan ja selventää vuorovaikutusta organisaation ja sen jäsenten välillä. (emt.).

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät ja työkykyindeksi ovat muuttujina ajallisesti samantasoisia kuin vastaajien tutkimuksessa antama arvio työpaikan ilmapiiristä. Ilmapiiriarvion ja asenteen välisen riippuvuuden vaikeointi joillakin Karasekin mallin piiriin kuuluvilla muuttujilla tai työkykyindeksillä täsmenmäisi työpaikan ilmapiirin merkitystä työssäpysymisasenteen kannalta. Ilmapiirin ja asenteen yhteys on taulukoitu erikseen työkykyindeksin ja vaikutusmahdollisuuksien mukaan. Lisäksi on tarkasteltu työn psykososiaalista kuormitusta vaimentavan sosiaalisen tuen (esimiestuen) yhteyttä työssäpysymisasenteeseen kun työkykyindeksin arvo on vakioitu. Työpaikan ilmapiirin ja työssäpysymisasenteen välinen riippu-

vuus yli 50-vuotiailla työntekijöillä työkykyindeksin arvojen luokissa (huono/hyvä) on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Työssäpysymisasenne työpaikan ilmapiirin ja työkyvyn mukaan 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Työssäpysymisasenne	Työkykyindeksi						yht.	leppoisa %	ennakoluul. %	yht.	leppoisa %
	Huono Ilmapiiri			Hyvä Ilmapiiri							
	jännittynyt %	kanustava %	ennakoluul. %	jännittynyt %	kanustava %	ennakoluul. %					
myönteinen	0	11	5	22	54	32	36	35	4	20	35
neutraali	18	0	25	38	34	38	32	35	20	34	35
kielteinen	82	89	70	40	12	30	32	30	76	30	30
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	60	9	67	72	56	89	130	347	191	72	130

Ilmapiirilukituksessa on yksi luokka (riitaisa) vähemmän kuin kyse-lylomakkeessa pienen havaintomäärän vuoksi. Taulukon luvuista on varo-vaaisesti todettavissa, että hyvän työkyvyn omaavilla on huomattavasti al-haisemmat kielteisesti asennoituvien osuudet huonon työkyvyn omaaviin verrattuna kaikissa työilmapiirityypeissä. "Kannustavan" ilmapiirin kohdalla on kiinnostusta työstä poistumista kohtaan vähiten, 12 prosenttia. Työky-vyltään keskitason alapuolelle sijoittuvien joukossa ei ilmapiirillä ole suur-takaan merkitystä. Karkeasti ottaen 3/4 vastaajista on työnteon lopetta-misen kannalla. Luokan "kannustava" havaintomäärä on niin pieni, että työssä pysymistä koskevan asenteen jakautuma on sen kohdalla viitteelli-nen, mutta vertailun takia luokka on kuitenkin mukana taulukossa.

Työkyvyn vakioinnilla on selvästi merkitystä työpaikan ilmapiirin ja työssäpysymisasenteen väliselle riippuvuudelle. Kun työkyky on huono, ei yritystason tekijällä ole suurtakaan vaikutusta asenteeseen. Kun työkyky on hyvä, erottuu erityisesti kannustava ilmapiirityyppi muista työssä pysy-mistä edistävänä asennetasolla. Yritysten ilmapiirityyppien erojen taustalla saattaa kuitenkin olla muutakin kuin pelkkä johtamistaidollinen tekijä. Kan-nustava ilmapiiri voi vallita yrityksissä, joiden henkilökunta on esim. nuo-rempaa tai koulutetumpaa kuin työntekijät keskimäärin tai joissa koroste-taan innovatiivisuutta ja luovuutta, mikä osaltaan vaikuttaa asenteeseen työntekoa kohtaan.

Toinen tärkeä työhön liittyvä tekijä ovat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ts. työn hallinnan ulottuvuus. Miten ilmapiirierot ilmenevät, jos työntekijän autonomia ja kyvyt ovat alle tai yli keskitason. Tulos on esitetty taulukossa 7.

Taulukko 7. Työssäpysymisasenne työpaikan ilmapiirin ja vaikutusmahdollisuuksien mukaan 50vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Työssäpysymisasenne	Vaikutusmahdollisuudet											
	Vähän						Pajon					
	Ilmapiiri			leppoisa			Ilmapiiri			leppoisa		
	jännit- tynyt %	kan- nustava %	ennak- koluul. %	yht.	jännit- tynyt %	kan- nustava %	ennak- koluul. %	yht.	jännit- tynyt %	kan- nustava %	ennak- koluul. %	yht.
myönteinen	12	37	12	18	12	47	29	28	12	47	29	28
neutraali	21	30	37	26	42	29	27	35	42	29	27	39
kielteinen	67	33	51	55	46	24	44	37	46	24	44	33
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	91	27	104	328	72	55	85	335	72	55	85	335

Vaikutusmahdollisuuksien asteikko on jaettu kahtia luokiksi "vähän" ja "paljon". Yleishavaintona taulukosta on, että työssäpysymisasenteen kielteisyys on vähäisempää kaikissa ilmapiiriluoissa, kun vaikutusmahdollisuuksia on paljon, kuin jos vaikutusmahdollisuuksia on vähän. Erot näiden kahden luokan välillä eivät ole kuitenkaan aivan yhtä jyrkkiä kuin työkyvyn kohdalla. Kannustava työilmapiiri osoittautuu kummassakin vaikutusmahdollisuuksien luokassa muita ilmapiirityyppejä suotuisammaksi työssä pysymisen kannalta. Oman työn hallinta vaikuttaa siihen, mikä on työnteon jatkamiseen kielteisesti asennoitumisen taso työilmapiirin eri tyypeissä. Kielteisille ilmapiirityypeille on leimallista se, että työyhteisö ei tarjoa tukea työntekijälle toisin kuin kannustavan työilmapiirin kohdalla.

Ilmapiiri ei kuitenkaan ole työssäpysymisasenteen muotoutumisen kannalta kovin merkityksellinen tekijä. Huhtaniemi oli faktoroinut riippumattomat muuttujansa ja saanut joukon faktoreita, joita käytettiin myöhemmin selittäjinä eläkeajatusten ollessa selitettävänä muuttujana regressioanalyyseissä. Ilmapiiri oli mallissa mukana, mutta sen tuottama selityksasteen lisäys oli yksi prosentti, siis erittäin vähän. Ilmapiirifaktori ("myönteinen sosiaalinen ilmapiiri työpaikalla") edusti lataustensa puolesta sosiaalista tukea työtovereilta ja esimiesten taholta. Regressiomalli ei kuitenkaan sisältänyt mukana olevien muuttujien mahdollisia yhdysvaikutuksia (Huhtaniemi 1995, 61 - 64, 95, 149-150).

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin arvioimaan työpaikan ilmapiiriä annettujen vaihtoehtojen perusteella (kys. 61). Jokainen vaihtoehto muodosti tavallaan oman erillisen ilmapiiriluoikkansa. Mittaus oli laadullista ja antoi enemmän vivahteita ilmapiirin määrittelylle. Toisaalta kannustavaksi koettu työpaikan ilmapiiri on melko samantyyppinen kuin ilmapiiri sellaisessa työyhteisössä, joka koetaan sosiaalisesti tukeväksi yksityisen työntekijän taholta.

Esimiehen alaiselleen antama tuki on todettu useammassakin tutkimuksessa tärkeäksi työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Esimiestuen eri muodoilla on todettu olevan vaikutusta sellaisiin terveyden indikaattoreihin kuin tuki- ja liikuntaelinten sairauksien oireisiin, henkiseen jaksamiseen, koettuun työkykyyn, työmotivaatioon ja sairauspoissaoloihin (Vahtera 1993, 20-23, 87-95). Lisäyksellä työntekijän tyytyväisyydessä esimiehen suhtautumiseen oli merkitystä työkyvyn havaitun paranemisen kannalta kunta-alan seurantatutkimuksessa. Samassa tutkimuksessa todettiin, että tunnustuksen ja arvonannon vähenemisellä oli puolestaan yhteys todettuun työkyvyn huononemiseen seuranta-aikana (Tuomi ym. 1995).

Esimiehen merkitystä työyhteisön jäsenten työkyvyn kannalta on korostettu viimeaikaisissa työyhteisön työkykyä koskevissa kannanotoissa.

Esimies luo edellytykset sille, että henkilöstö onnistuu ja jaksaa työssään. ”Hyvä johtaja ottaa muut päätöksentekoon mukaan. Hän visioi, haastelee ilmaa vuosia eteenpäin eikä näpertele pikkuasioiden kanssa tai ole koko ajan kiinni arkisessa työssä. Vähitellen hän päästää uudet tuulet puhaltamaan työyhteisöihin. Hyvä esimies osaa myös vaihdella käyttäytymistään tilanteiden mukaan. Hän osaa lähestyä kutakin työntekijää tälle sopivalla tavalla”. (Saarinen 1996, 17).

Tässä tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta *”Saatko tarvittaessa tukea ja rohkaisua esimieheltäsi työhösi liittyvissä asioissa?”*. Tämän muuttujan ja työssäpysymisasenteen keskinäinen riippuvuus on esitetty hyvän ja huonon työkyvyn luokissa taulukossa 8.

Taulukko 8. Työssäpysymisasenne esimiestuen määrän ja työkyvyn mukaan 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä

Työssäpysymisasenne	Huono				Työkykyindeksi				Hyvä			
	Esimiestuki				Esimiestuki				Esimiestuki			
	usein %	vaikea sanoa %	harvoin %	yht. %	usein %	vaikea sanoa %	harvoin %	yht. %	usein %	vaikea sanoa %	harvoin %	yht. %
myönteinen	7	5	2	4	43	25	30	35	34	43	32	35
neutraali	19	21	19	19	23	32	38	30	75	74	79	77
kielteinen	75	74	79	77	100	100	100	100	100	100	100	100
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	59	42	122	223
N	59	42	122	223	167	68	128	363				

Mitä enemmän työntekijä saa tukea esimieheltään, sitä myönteisemmin hän suhtautuu työntekijän jatkamiseen. Työkykyluokassa ”hyvä” on esimiestuen ääriluokkien ero asenteen kielteisyydessä viitisentoista prosenttiyksikköä. Huonon työkyvyn omaavien kohdalla ei esimiestuella ole juuri merkitystä asenteen kannalta; esimiestuen eri luokissa on jotakuinkin yhtä

paljon kielteisesti työntekoon suhtautuvia. Jos työntekijän työkyky ei vastaa työn asettamia vaatimuksia, niin esimiestuki ei näytä lisäävän myönteisyyttä työnteon jatkamista kohtaan. Työntekijän terveydentila (työkykyindeksi) säätelee sosiaalisen tuen myönteistä vaikutusta työssäpysymisasenteeseen.

5. Yhteenveto tuloksista ja pohdinta

Tutkimuksen kannalta tärkein tutkimuksen kohde oli pientyöpaikkojen henkilöstön asenne työntöön jatkamiseen. Kiinnostusta varhaista eläkkeelle siirtymistä kohtaan on tutkittu useissa tutkimuksissa 90-luvulla. Näissä tutkimuksissa on käytetty melko yhdenmukaisia kysymyksiä ja halukkuutta siirtyä eläkkeelle on tulkittu hieman eri tavoin, joko asenteena työhön yleensä tai motivoituneisuutena työntekoon (Gould ym. 1991, Gould 1994, Gould 1997, HUUHTANEN ja PIISPA 1991, Piispa ja HUUHTANEN 1995, Tervahartiala 1995, Rasku ja Kinnunen 1995, Huhtaniemi 1995). Yleensä eläkkeen kiinnostavuutta on kysytty yhdellä kysymyksellä, mutta Eläketurvakeskuksessa on käytetty jakoa työsuuntautuneisiin ja eläkesuuntautuneisiin, mikä on perustunut kahteen eri kysymykseen (Gould ym. 1991).

Tässä tutkimuksessa työssäpysymisasennetta laajennettiin työn arvostuksen suuntaan ja asennetta mitattiin useammalla kysymyksellä, joista laadittiin yhdistetty muuttuja. Samaa asteikkoa oli käytetty jo aikaisemmin pientyöpaikkaprojektin aineiston tulosten esittelyssä (Forss ja Karisalmi 1997).

Työssä pysymisen käsite on peräisin Eläketurvakeskuksen tutkimuksesta "Työelämä takana päin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990 - 1993." (Gould 1994, 7-9), jossa tutkija toteaa, että 80-luvun puolivälissä voimaantulleet uudet eläkejärjestelyt olivat lisänneet eläkkeelle siirtymisen houkuttelevuutta. Taloudellisen laman aikana 90-luvun alussa pyrittiin ennen muuta hillitsemään työelämästä poistumista eläkemenojen hallitsemattoman kasvun rajoittamiseksi. Eläkepolitiikka ei kyennyt suunnitteluvaiheessa ennakoimaan kasvuvuosien jälkeen tulevaa taloudellista romahdusta.

Työssä pysymistä lähestyttiin stressiteorioiden antamasta viitekehystä ja Karasekin työn vaatimukset - työn hallinta-mallia pidettiin lähökohtana työssäpysymisasenteen tarkastelussa (Karasek 1979, Karasek ja Theorell 1990). Mallin osatekijöitä ovat työn psyykkiset ja fyysiset vaatimukset, työn hallinta sekä sosiaalinen tuki. Työn psyykkisten vaatimusten operationaalisenä vastineena oli kysymys työn aikapaineesta. Työn kiireellisyyden ja vastaajien kokeman stressin välillä olikin selvä riippuvuus. Koko aineistossa oli työssä koetun kiireen ja stressin välinen korrelaatio .34. Koetulla stressillä ja tutkimuksen keskeisellä muuttujalla, työs-

säpysymisasenteella, oli myös selvä riippuvuus, mikä on yhdenmukaista aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Työn hallinta sisältää omaa työtä koskevat päätöksentekomahdollisuudet sekä toisaalta työn edellyttämät kyvyt ja tiedot. Työn hallintaa mitattiin kysymyssarjalla, joka koski vaikutusmahdollisuuksia omiin työtehtäviin (Tilastokeskus 1990). Mitä vähemmän työntekijöillä oli omaa työtään koskevia vaikutusmahdollisuuksia, sitä kielteisemmin he asennoituivat työnteon jatkamiseen. Näiden kahden muuttujan korrelaatio oli yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osajoukossa .19. Tulos ei eroa aiemmista tutkimustuloksista (Tervahartiala 1995, Huhtaniemi 1995). Huhtaniemi on todennut varhaisen eläkkeelle siirtymisen kiinnostavuutta koskevassa tutkimuksessaan, että sellaisilla työhön liittyvillä stressitekijöillä kuten työn psyykkisten vaatimusten, työn hallinnan ja sosiaalisen tuen sekä toisaalta eläkkeelle siirtymisen ajattelemisen välillä on positiivinen riippuvuus. Myös tässä aineistossa todettiin työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden yhteys työssäpysymisasenteeseen.

Tutkimukseen sisältyi myös työkykyindeksi yhtenä käytettävissä olevana muuttujana. Työkykyindeksin ja sen osioiden välisiä korrelaatioita verrattiin aikaisemmissa tutkimuksissa todettuihin vastaaviin kertoimiin. Saadut tulokset osoittivat, että osioiden korrelaatiot poikkesivat varsin vähän vastaavista kertoimista aiemmassa kunta-alan tutkimuksessa (Tuomi ym. 1985, Järvisalo ym. 1997).

Lisäksi oli mahdollista vertailla työkykyindeksin ja sen osioiden korrelaatioita eläkkeelle siirtymisen ajattelemiseen (Piispa ja HUUHTANEN 1995) ja toisaalta tässä tutkimuksessa käytettyyn asteikkoon. Tämän tutkimuksen aineiston yli 50-vuotiaiden vastaajien osajoukossa olivat korrelaatiot yleensä korkeampia, mutta näiden aineistojen ikärakenteiden erilaisuus on ilmeisesti havaittujen erojen taustalla.

Työssäpysymisasenteen ja iän välistä korrelaatiota tutkittiin erikseen alle ja yli 58-vuotiaiden ryhmissä yli 50-vuotiaiden työntekijöiden aineistossa. Alle 58-vuotiailla oli korrelaatio .17 ja yli 58-vuotiailla korrelaatio oli -.02. Kuitenkin kun tuloksista vakioitiin työuupumusta heijastavan muuttujan eli psykosomaattisten oireiden vaikutus, muuttuivat korrelaatiot jonkin verran. Vakioinnin jälkeen oli korrelaatio nuoremmassa ikäryhmässä .14 ja vanhemmassa ikäryhmässä -.12. Jälkimmäisessä ryhmässä asenne muuttuisi lievästi myönteisempään suuntaan. Iän ja työkykyindeksin välinen korrelaatio muuttui myös negatiivisesta lievästi positiiviseksi, kun tarkasteltiin erikseen alle ja yli 58-vuotiaita.

Tulokset viittaavat työssä jatkavien aineistossa tapahtuneeseen valikoitumiseen eri eläketypeille tai työttömäksi siirtymisen seurauksena. Yksilöllinen varhaiseläke ja sen ikärajoitukset ovat olleet muiden eläkemuo-

tojen ohella eräänlainen portinvartija, joka on säädelyt virtausta työelämästä eläkkeelle. Iän mukaan tarkasteltuna näyttää kielteisen työssäpysymisasenteen sekä huonon työkyvyn omaavien osuuksien kasvu taasautuvan 58 vuoden ikärajan läheisyydessä.

Kun tarkasteltiin työyhteisössä koetun ilmapiirin yhteyttä työssäpysymisasenteeseen erikseen hyvän ja huonon työkyvyn luokissa, havaittiin, että ilmapiirilukokien väliset erot lähes tasoittuivat, jos vastaajien työkyky oli huono. Hyvänkin työkyvyn kohdalla asenne-erot olivat pikemminkin luokan ”kannustava” ja muiden luokkien välisiä. Myös vaikutusmahdollisuuksilla oli merkitystä ilmapiirin ja asenteen riippuvuuden kannalta. Työssäpysymisasenteen kielteisyys oli vähäisempää kaikissa ilmapiiriluokissa, kun vaikutusmahdollisuuksia oli paljon. Nämä tulokset koskevat yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osa-aineistoa.

Esimiehen ja esimiestuen merkitystä yhtenä sosiaalisen tuen muotona on korostettu työkykyä koskevissa tutkimuksissa (Vahtera 1993, Tuomi ym. 1995). Esimiestuen useus lisää myönteisyyttä työn jatkamista kohtaan. Kuitenkin kun tämä tulos vakioidaan työkyvyn mukaan, voidaan todeta, että esimiestuki vaikuttaa työssä pysymistä koskevan asenteen taustalla vain jos työkyky on luokiteltu hyväksi.

Vuoden 1997 työolobarometrin ennakkotietojen mukaan hieman yli puolet palkansaajista oli maininnut työpaikallaan harjoitetun TYKY-toimintaa. Tämän mukaan työkyvyn ylläpitämiseen yritetään vaikuttaa erilaisin toimenpitein kuten vaikuttamalla kuntoon, terveyteen ja elintapoihin, työturvallisuuteen ja ammattitaidon kehittämiseen suunnilleen yhtä yleisesti. Toisaalta työn psyykkisten vaatimusten kannalta työolojen kehitys ei lupaa parempaa tulevaisuutta. Työn vaatiman kiireen kasvu on ollut tyyppillistä koko 90-luvulle ja ainakin teollisuudessa ja valtion sektorilla yhä useampi vastaaja mainitsi työtahdin ja kiireen kasvaneen. Vastakohtana tälle arvioitiin vaikutusmahdollisuuksien omaan asemaan ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin kasvaneen. Yleensä palkansaajien mielestä työelämän kehityssuunta on myönteinen. (Työolobarometri 1997. Ennakkotietoja).

Terveydentilan ja työssä pysymistä koskevan asenteen välinen riippuvuus ilmeni tuloksista erittäin selvästi. Kuitenkin myöhempien samaan aiheeseen syntyvien tutkimusten kannalta olisi perusteltua, jos terveydentilan indikaattorina ei käytettäisi työkykyindeksiä, joka koostuu monesta osiosta ja on työläästi koottavissa. Työkykyindeksin sijaan voisi käyttää ”työkykyä nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan” tai mieluummin itse arvioitua terveydentilaa, jotka antaisivat jokseenkin saman lopputuloksen vain yhdellä kysymyksellä.

Tutkimuksen keskeinen tarkastelun kohde, työssäpysymisasenne, on osoittautunut viimeisimpien tutkimustietojen (Gould 1997) mukaan vähemmän tärkeäksi työstä poistumisen selittäjäksi. Työntekijän oma käsitys työnteon jatkamisesta ei ole kovin merkittävä tekijä rakenteellisten työmarkkinatekijöiden rinnalla. Vaikka kiinnostusta eläkkeelle siirtymiseen olisi, on sen oltava myös mahdollista eläkkeen saamisen edellytysten kannalta. Taloudellisten tekijöiden tuottaman työelämästä pois työntävän paineen rinnalla on yksilöllisillä valintatekijöillä vain sivurooli.

Vaikka asenne työssä pysymiseen ei olekaan keskeisellä sijalla työstä poistumisen prosessissa, on sen merkitystä mahdollista tarkastella jatkossakin laajentamalla tai vaihtamalla tarkastelun näkökulmaa. Työssäpysymisasenteeseen löytyy tähänastisista tutkimuksista kytkentöjä työn arvostuksen ohella stressiteorioihin, työn psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja elämänhallintaan. Viimeaikainen keskustelu työuupumuksesta osoittautuu myös tärkeäksi asenteen muodostumisen kannalta. Asenteen tarkastelua voi laajentaa myös johtamistaidon ja organisaatiotutkimuksen suuntaan. Terveiden ja asenteen keskinäiselle yhteydelle on tärkeää ehkä se, minkälaisia merkityksiä tavalliset työntekijät antavat työkykykäsittelle ja tällä hetkellä työpaikoilla käytävälle keskustelulle työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Onko tällä keskustelulla käytännössä merkitystä yksityisen työntekijän terveyden ja työolojen muuttamisen kannalta? Näkökulman muutos ja vakiintuneiden ennakko-oletusten kyseenalaistaminen tuovat lisää sisältöä ikääntyvien työelämän eri puolien tarkasteluun.

KIRJALLISUUS

Allaire Y. ja Firsirotu M. E. (1984) Theories of Organizational Culture. *Organization Studies* 5/3, 193-226.

Aronsson G. (1989) Swedish Research on Job Control, Stress and Health. Teoksessa Sauter S.L., Hurrell J.J. ja Cooper C.L. (toim.) *Job Control and Worker Health*. John Wiley & Sons. New York, 75-88.

Forss S. ja Karisalmi S. (1997) 50 vuotta täyttäneiden työssä pysyminen ja sen taustatekijöitä. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järviskoski A. ja Vuorio R. (toim.) *Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 153-168.

Frese M. (1989) Theoretical Models of Control and Health. Teoksessa Sauter S.L., Hurrell J.J. ja Cooper C.L. (toim.) *Job Control and Worker Health*. John Wiley & Sons. New York, 107-128.

Ganster D. C. (1989) Worker Control and Well-Being: A Review of Research in the Workplace. Teoksessa Sauter S.L., Hurrell J.J. ja Cooper C.L. (toim.) *Job Control and Worker Health*. John Wiley & Sons. New York, 3-23.

Gould R. (1994) Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1994:3. Eläketurvakeskus. Helsinki.

Gould R. (1997) Pathways of Early Exit from Work in Finland in a Period of High Unemployment. Teoksessa Kilbom Å., Westerholm P., Hallsten L. ja Furåker B. (toim.) *Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22-25 September 1996*. Volume I. *Arbete och Hälsa* 1997:29. Arbetslivsinstitutet. Solna, 112-123.

Gould R., Takala M. ja Lundqvist B. (1991) Työ vai eläke. Yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssä käyvien vertailu. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1991:1. Eläketurvakeskus. Jyväskylä.

Huhtaniemi P. (1995) The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement. Turun Yliopiston julkaisuja sarja B osa 210. Turku.

Huuhtanen P. ja Piispa M. (1991) Eläke ajatuksissa. Työssä olevien työ- ja eläkeajatuksset. Haastattelututkimus syksyllä 1990. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja n:o 2. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Ilmarinen J., Tuomi K. ja Klockars M. (1995) Ikääntyminen ja työkykyindeksin muutokset. Työssä jatkaneiden seurantatutkimus. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2). Työterveyslaitos. Helsinki.

Järvisalo J., Bergström M. ja Kaleva S. (1997) Työkykyindeksin vaihtelua selittävät tekijät Pientyöpaikkaohjelman aineistossa. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Aho-nen G., Järvisalo J., Forss S., Järvikoski A. ja Vuorio R. (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 53-62.

Karasek R. A. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly 24, 285-308.

Karasek R. ja Theorell T. (1990) Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books. New York.

Mäkitalo J. ja Palonen J. (1994) Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen, työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/1994. Työterveyslaitos. Helsinki, 155-162.

Nikkarinen T. (1997) Työkyvyn arviointikoulutus. Huomisen työkykyviesti 1/1997. Työeläkelaitosten liitto. Helsinki, 3-4.

Piispa M. ja Huuhtanen P. (1995) Eläkeajatuksset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990 - 1994. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja n:o 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Rasku A. ja Kinnunen U. (1995) Ikääntyvien opettajien eläkehakuisuuden yleisyys ja syyt. *Gerontologia* 2/1995, 125-133.

Saarinen E. (1996) Esimies on pitkälti vastuussa sekä hyvästä että huonosta työilmapiiristä. *Sosiaaliturva* 21/1996, 16-17.

Tervahartiala T. (1995) Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Suomen kuntaliiton julkaisusarja Acta n:o 48. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Tilastokeskus (1990) Työelämän laatu 1990, haastattelulomake. Tilastokeskus. Helsinki.

Tilastokeskus (1997) Työolotutkimus 1997, haastattelulomake. Tilastokeskus. Helsinki.

Toimeentuloturva 1997 (1997) Teoksessa Lehtinen M-L (toim.) Laki-sääteinen sosiaaliturva ja vapaaehtoiset vakuutukset. Vakuutusosakeyhtiö Eläke-Sampo. Rauma.

Tuomi K., Wägar G., Eskelinen L., Järvinen E., Huuhtanen P., Suurnäkki T., Fahlström P., Aalto L. ja Ilmarinen J. (1985) Terveys, työkyky ja työolot kunnallisissa ammattiryhmissä. Teoksessa Ilmarinen, J. (toim.) Työ, terveys ja eläkeikä kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 2/1985. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L. ja Tulkki A. (1992) Työkykyindeksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuomi K., Ilmarinen J., Martikainen R., Klockars M. ja Aalto L. (1995) Työkyvyn paranemiseen ja huononemiseen liittyvät työn ja elintapojen piirteet. Teoksessa Tuomi, K. (toim.) Ikääntyvä työntekijä v. 1981-1992. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos. Helsinki.
Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1996 (1997) Osa I: Yksityisen sektorin eläkkeet. Eläketurvakeskus. Helsinki.

Työkyvyttömyyseläketyöryhmän raportti 3.4.1995. (Moniste)

Työolobarometri (1997) Ennakkotietoja, lokakuu 1997. Työministeriö. Työympäristöosaston tutkimusyksikkö. Helsinki. (Moniste)

Vahtera J. (1993) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja, lisänumero 1/1993. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vahtera J. ja Pentti J. (1995) Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vilkkumaa I. (1996) TYK-kuntoutus käynnistää tärkeitä muutosprosesseja. Kuntoutus 3/1996, 30-35.

Ylöstalo P., Kauppinen T. ja Heikkilä A. (1996) Työolobarometri, marraskuu 1995. Työpoliittinen tutkimus Nro 145. Työministeriö. Helsinki.

Ylöstalo P., Kauppinen T. ja Heikkilä A. (1997) Työolobarometri, lokakuu 1996. Työpoliittinen tutkimus Nro 169. Työministeriö. Helsinki.

TYÖYHTEISÖJEN TOIMIVUUS JA TYÖUUPUMUSOIREET

1. Johdanto

Asiakassuuntautuneisuus, hajautettu vastuu, organisaation hierarkkiset rajat leikkaava vaaka- ja pystysuora yhteistyö sekä jatkuva kehitystyö muodostavat nykyisin uudenlaisen tuotannollisen, usein innovatiiviseksi kutsutun toimintatavan keskeisen ytimen (Koivisto 1997). Tämä artikkeli kiinnittyy sisällöltään osittain tähän keskusteluun, jota käydään tuottavuuden teknologisista ja sosiaalisista malleista sekä kevyestä tuotannosta (lean production).

Artikkeli kiinnittyy löyhästi myös työuupumuksesta käytyyn keskusteluun. Työuupumus on saanut parin viimeksi kuluneen vuoden aikana runsaasti huomiota julkisissa tiedotusvälineissä. Keskustelussa on tuotu esiin työssään uupuneiden määrän kasvu. Uupuneiden määrän lisääntymisen ja laman seurausten yhteyttä on keskustelussa pidetty ilmeisenä. Työuupumus ja stressi kytkeytyvät läheisesti toisiinsa. Pitkään jatkuneen stressin uskotaan edeltävän työuupumusta. Koska suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä on tapahtunut 1980-luvulta lähtien muutoksia, joiden seurauksena stressiä aiheuttavat tilanteet ovat selvästi kasvaneet (Kolu 1992, Ylöstalo ym. 1996, Vahtera ja Pentti 1997), työssään uupuneiden määrä todennäköisesti onkin kasvamassa.

Artikkeli rakentuu kolmesta osasta. Sen ensimmäisessä osassa vastaajien kokemusmaailmaa lähestytään tarkastelemalla heidän arvioitaan työyhteisöjensä toimivuudesta. Lähtökohtana tarkastelulle ovat innovatiivisuuteen liitetyt peruspiirteet. Niistä rakennetaan kaksi ulottuvuutta, innovatiivinen toimintastrategia ja sitä tukeva esimiestyö. Näiden perusulottuvuuksien perusteella rakennetaan neljä työyhteisötyyppiä, joihin sen jälkeen heijastetaan vastaajien muita arvioita ja kokemuksia työyhteisöistä ja työstä sekä työssöpysymisasennetta.

Toinen näkökulma kyselyyn vastanneiden kokemusmaailmaan rakennetaan hyvinvoinnin näkökulmasta. Vastaajien koettua terveydentilaa tutkitaan kahden työuupumusta ilmentävän tekijän, psykosomaattisten oireiden ja henkisten voimavarojen kautta. Artikkelissa tarkastellaan näiden ulottuvuuksien yhteyttä muihin mitattuihin koetun terveyden kuvaajiin. Li-

säksi tarkastellaan työuupumusoireiden yhteyttä työn arvostukseen ja halukkuuteen pysyä työelämässä.

Artikkelin kolmannessa osassa tutkitaan työyhteisöjen ja työuupumusoireiden välistä yhteyttä. Lisäksi katsotaan näiden työyhteisö- ja hyvinvointitulottuvuuksien mahdollista yhteisvaikutusta työn arvostukseen.

Artikkelissa kuvataan työyhteisön toiminnan piirteitä, työuupumusoireita ja niiden yhteyttä työssäpysymisasenteeseen ja työn arvostukseen. Tarkoitus on lisäksi kuvata, mitä työyhteisön toimivuuden piirteitä liittyy innovatiiviseksi koettuun työyhteisöön. Lisäksi tutkitaan työuupumusoireita ja työyhteisötyyppejä yhdessä ja tämän yhdistelmämuuttujan yhteyttä työn arvostukseen.

Tutkimusaineisto koostuu kaikista kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä ja työntekijöistä lukuun ottamatta asennetta työssä pysymiseen, jota oli mahdollista tarkastella ainoastaan yli 50-vuotiailta.

2. Työelämän laatu työyhteisöissä

Työyhteisön toimivuus

Työyhteisön toimivuuden osatekijät koostuvat työyhteisön sisäisistä prosesseista ja työyhteisön toiminnan ulkoisista ehdoista. Työyhteisön sisäisiä prosesseja ovat esimerkiksi työn sisältö, vaikutusmahdollisuudet, työpaikan sosiaalinen avoimuus, ristiriidat ja niiden hallinta, esimiestyö ja motivaatio. Ne ovat myös työelämän laadun keskeisin osa. Toiminnan ulkoisia ehtoja ovat esimerkiksi toimintastrategia eli toiminnan periaatteet, toimintaan kohdistuvat paineet, johtajuus, toiminnan laatu sekä ammattiliittojen rooli. (Nakari 1996, ks. myös Kasvio ym. 1994).

Avoin keskustelu työpaikan ongelmista on työelämän laadun olennainen osatekijä. Avoin, joka suuntaan etenevä tiedonvälitys, johon sisältyy myös ongelmien ja ristiriitojen avoin käsittely, on puolestaan innovatiivisen toiminnan perusta ja edellytys (ks. esim. Koivisto 1997, Argyris ja Schön 1978, Heiskanen ym. 1998).

Työelämän laadun näkökulmasta vaikutusmahdollisuuksien aste mittaa sitä, missä määrin henkilöstöllä on mahdollisuus olla aito subjekti työssään. Mitä enemmän henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, sitä 'parempana' työelämän laatua voi pitää. Vaikutusmahdollisuudet kuvaavat osaltaan myös työntekijän autonomisuuden astetta. (Nakari 1996).

Yksilölle haitallisia vaikutuksia aiheuttavia ympäristötekijöitä kutsutaan kuormitus- tai stressitekijöiksi ja haittavaikutuksia kuormittuneisuudeksi tai stressireaktioiksi. Eräässä stressiteoriassa vaikutusmahdollisuudet ovat keskeinen osa työn hallintaa. Työn hallinnan suhde työn vaatimuksiin muodostaa tässä mallissa perustan, joka on yhteydessä kuormittuneisuuteen. (Karasek ja Theorell 1990).

Työntekijöiden kuormitustekijöistä yksi yleisimpiä on nykyisin kiireen kokemus (Kolu 1992). Epävarmuustekijät työpaikalla ovat myös kuormitustekijöitä, joilla on aina kielteinen vaikutus hyvinvointiin. Erään tutkimuksen mukaan vuoden aikana paljon epävarmuutta tai keskimääräisesti epävarmuutta kokeneiden arviot työtoverisuhteiden laadusta ja organisaation tehokkuudesta olivat muuttuneet kielteisemmiksi, kun taas vähän epävarmuutta kokeneiden arviot olivat muuttuneet myönteisemmiksi vastaavana aikana (Nätti ym. 1997, 304).

Hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla toimivat Karasekin ja Theorellin (1990) stressi-mallin mukaan puskurin tavoin stressaavissa tilanteissa. Asiaa on tutkittu myöhemmin runsaasti ja tulokset siitä ovat ristiriitaisia, osa tuloksista tukee tätä tulosta, osa ei (ks. esim. Vahtera ja Pentti 1997). Työuupumuksen kehittymiseen työpaikan sosiaalisten suhteiden on todettu olevan suorassa yhteydessä (Leiter 1991).

Edellisten tekijöiden lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työyhteisötyypeittäin koulutustarvetta, koulutusmahdollisuuksia ja näiden välistä suhdetta. Koulutus- ja oppimismahdollisuuksien oletetaan liittyvän innovatiivisen toiminnan perustaan.

Innovatiivisuus toimintastrategiana

Keskustelu uudenaikaisesta tuotantotavasta on ollut kuluvan vuosikymmenen aikana vilkasta. Japanilaista alkuperää oleva kevyt organisaatio (lean production), juuri oikeaan aikaan -tuotantostrategia (Just On Time -strategy), kestävä kehityksen malli sekä oppiva organisaatio ovat esimerkkejä käsitteistä, joita keskusteluun osallistujat käyttävät. (ks. esim. Koivisto 1997, Argyris ja Schön 1978, Senge 1992, Alasoini 1990). Malleja yhdistää tavoite, innovatiivinen ja joustava toimintatapa.

Keskustelu innovatiivisista organisaatioista on ajankohtainen myös Suomessa. Esimerkiksi työministeriön kansallisen työelämän kehittämissuunnitelma rahoittaa tutkimushankkeita, jotka tähtäävät tutkimusavusteisen kehittämistoiminnan avulla suomalaisen työelämän innovaatioihin. Toisin sanoen tavoitteena on uudistaa suomalaista työelämää yllä mainittujen uudenlaisten toimintamallien ja niihin sisältyvien periaatteiden suuntaan. (Alasoini ym., 1997).

Työelämän innovaatioilla tarkoitetaan yleensä tehokkaampia tapoja organisoida työtä uudelleen (a) tietyn toiminnon sisällä tai (b) toimintojen välillä yksittäisen yrityksen sisällä tai (c) yritysten välillä. Käsitteellä voidaan viitata myös uusiin osallistumis- ja neuvottelujärjestelmiin, uusiin palkkaus- ja työaikajärjestelyihin sekä uudenlaisiin tapoihin muotoilla työtä ja suunnitella työympäristöjä. (emt., 2). Innovaatioilla tarkoitetaan siis yleisesti työn organisoinnin kehittämiseen tähtäävien ajatusten kehittämistä (prosessointia) ja niiden soveltamista käytäntöön. Sosiaalisilla innovaatioilla tarkoitetaan esimerkiksi uudenlaisten palkitsemis-, tiedonvälitys-, ryhmätyö- ja johtamistapojen kehittämistä (Heiskanen ym. 1998).

Yritysten innovatiivisuus nähdään välineeksi paitsi kilpailukyvyn myös hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseksi (Alasoini ym., 1997). Innovatiivisuuden sisältönä erityisesti maailmanmarkkinoille tähtäävillä yrityksillä pidetään nykyisin esimerkiksi asiakassuuntautunutta toimintatapaa, hajautettua vastuuta, eri toimintojen vaakasuoraa yhteistoimintaa, suunnittelun ja toteutuksen uudelleenorganisointia sekä jatkuvaa parannus- ja kehittämistoimintaa (Koivisto 1997).

Uudenlaisten (innovatiivisuuteen tähtäävien) tuotanto- ja toimintatapojen toteuttaminen yrityksissä edellyttää myös uudenlaisten johtamistapojen omaksumista. Näissä yhteyksissä puhutaan esimerkiksi henkilöstöjohtamisen strategiasta (Nakari 1996) tai prosessijohtamisesta (Koivisto 1997). Edellä mainitut johtamistavat merkitsevät käytännössä muun muassa kannustavaa, rohkaisevaa ja tukea antavaa esimiestä, joka luottaa alaisiinsa ja keskustelee heidän kanssaan avoimesti työpaikan asioista, pyrkii vallan ja vastuun hajauttamiseen sekä korostaa itseohjautuvuutta.

Työyhteisötyypit

Tämän tutkimuksen lähtökohta oli innovatiivisuus, jonka perusulottuvuuk- siksi valittiin kaksi muuttujaa, esimiestyö ja toimintastrategia. Näistä muuttujista muodostettiin summamuuttujat ja niiden perusteella työyhteisöt tyypiteltiin neljään ryhmään, jotka toimivat jatkoanalyysin perustana. Esimiestyö ja toimintastrategia ovat olennaisia myös työyhteisön toiminnan kannalta. Esimiestyö lukeutuu toiminnan sisäisiin ehtoihin, toimintastrategia puolestaan heijastaa työyhteisön toiminnan ulkoisia ehtoja. Käytännössä työyhteisön sisäisen toiminnan ja sen ulkoisten ehtojen välinen raja on häilyvä, lähinnä teoreettinen (Nakari 1996).

Innovatiivista organisaatiota luonnehtiva esimiestyö ja toimintastrategia määriteltiin aiempien tutkimusten ja innovatiivisuutta sekä työelämän laatua käsittelevän kirjallisuuden perusteella (Koivisto 1997, Heiskanen ym. 1988, Kasvio ym. 1994, Nakari 1996). Innovatiivisuuteen liitettiin siten

henkilöjohtamista luonnehtiva esimiestyö ja kannustava toimintastrategia. Näistä ulottuvuuksista muodostettiin summamuuttujat¹ seuraavasti:

* Henkilöstöjohtaminen sisälsi seuraavat neljä osakysymystä: missä määrin saa yhtäältä tukea ja kannustusta esimieheltä sekä toisaalta tietoa työhön liittyvistä päätöksistä, kuinka usein työpaikalla osoitetaan arvostusta vastaajan työlle ja kuinka tyytyväinen vastaaja on esimiehensä johtamistapaan.

* Kannustava toimintastrategia sisälsi viisi osakysymystä, esimerkiksi missä määrin työpaikalla kannustetaan kokeilemaan uusia asioita ja tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan sekä minkälaiset ovat mahdollisuudet uuden oppimiseen työpaikalla.

Molemmat summamuuttujat jaettiin kahteen ryhmään. Henkilöstöjohtamiseksi luokiteltiin vastaukset, joissa kolmea osa-aluetta oli pidetty vähintään keskinkertaisena ja yhtä melko huonona. Toimintastrategia puolestaan luokiteltiin kannustavaksi, jos vastaaja oli arvioinut kaikki viisi osakysymystä vähintään kohtuullisiksi. Tämän luokittelun perusteella kannustavana toimintastrategiaa piti 43 prosenttia ja esimiestyötä henkilöistöjohtamisena 47 prosenttia vastanneista.

Toimintastrategian ja esimiestyön luokat ristiintaulukoitiin ja näin muodostettiin neljä työyhteisötyyppiä. On huomattava, että kysymyksessä on henkilöstölle suunnattu kysely, joten vastaukset kuvastavat henkilöstön käsityksiä työpaikkojensa toiminnasta. Työyhteisötyypit on muodostettu vastaajien ilmaisemien subjektiivisten käsitysten perusteella. Tyypit ovat siten hypoteettisia, eivätkä vastaa välttämättä olemassa olevia organisaatioita - samasta organisaatiosta olevat henkilöt ovat vastaustensa perusteella voineet sijoittua eri työyhteisötyyppeihin.

Tämän lisäksi myös vastaajien määrä on pienempi kuin koko näytteen, koska työyhteisöt muodostettiin kahdesta summamuuttujasta, mikä merkitsi sitä, että puuttuvia arvoja oli runsaasti. Tähän tutkimukseen otettiin vain ne, jotka olivat vastanneet molempien summamuuttujien kaikkiin osioihin. Heitä oli yhteensä 6594 henkilöä, mikä on 97 prosenttia koko näytteestä (N= 6813).

Työyhteisö A edustaa tässä innovatiivista työyhteisöä. Tähän työyhteisötyyppiin kuuluvat ne, jotka arvioivat sekä esimiestyön että toimintastrategian noudattavan innovatiivista toimintaa. Tämän työyhteisön esi-

1 Summamuuttujien muodostamisesta ks. tarkemmin liite 1.

miestyö koetaan siis henkilöstöjohtamista muistuttavaksi ja toimintastrategia koetaan kannustavaksi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vastaajien kokemusten mukaan tässä työyhteisöissä kannustetaan miettimään ja kokeilemaan uusia asioita sekä pyritään kehittämään toimintaa jatkuvasti. Muutoksia ollaan valmiita tekemään tarpeen vaatiessa ja henkilöstöllä on mahdollisuus oppia uutta ja kehittää itseään työssä. Johtamistapa on teorian perusteella linjassa toimintastrategian kanssa: esimies kannustaa ja rohkaisee alaisiaan ja hänen johtamistapaansa ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä. Tieto työhön liittyvistä muutoksista ja päätöksistä kulkee ja vastaajat kokevat työpanostaan arvostettavan tässä työyhteisössä.

Työyhteisöön B kuuluvat henkilöt arvioivat työpaikkansa toimintastrategian kannustavaksi samoin kuin työyhteisön A edustajatkin. Toimintastrategiaa voi siten tässäkin työyhteisössä luonnehtia uuden oppimiseen ja jatkuvaan kehittämiseen kannustavaksi. Työyhteisö B eroaa A:sta kuitenkin esimiestyön suhteen. Tämän työyhteisön jäsenten arvioiden mukaan esimiehen tuki ja rohkaisu on harvinaista, arvostusta työlle osoitetaan vähän ja tiedon saanti työtä koskevista päätöksistä on vähäistä. Esimiehen johtamistapaan yleensä ovat tämän työyhteisön jäsenet tyytymättömiä. Jos innovatiivisuus ajatellaan työyhteisöä kokonaisuutena luonnehtivaksi piirteeksi, ei tämä työyhteisö täytä innovatiivisuuden kriteereitä, koska siellä vallitsee ristiriita toimintastrategian (toiminnan ulkoisten ehtojen) ja esimiestyön (toiminnan sisäisten ehtojen) välillä.

Työyhteisötyyppiin C kuuluvat henkilöt puolestaan arvioivat esimiestyön noudattavan henkilöstöjohtamisen linjoja. Tässä suhteessa se muistuttaa työyhteisöä A. Sen sijaan työpaikkansa toimintastrategian nämä henkilöt arvioivat vähän kannustavaksi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että uusien toimintatapojen ideointiin tai kokeilemiseen ei rohkaista, ja mahdollisuudet uuden oppimiseen sekä itsensä kehittämiseen koetaan vähäisiksi. Samoin kuin työyhteisössä B myös tässä työyhteisötyypissä vallitsee innovatiivisuuden näkökulmasta ristiriita esimiestyön ja yleisen toimintalinjan välillä. Kun B:ssä toimintastrategia oli innovatiivinen mutta esimiestyö ei, tilanne oli C:ssä päinvastainen eli esimiestyö koettiin innovatiiviseksi, mutta ei toimintastrategiaa.

Neljänteen eli *työyhteisötyyppiin D* kuuluvat henkilöt arvioivat sekä esimiestyön että toimintastrategian ei-innovatiiviseksi. Työyhteisö on tässä suhteessa työyhteisön A vastakohta. Tämän työyhteisön toimintastrategia koetaan samankaltaiseksi kuin B:ssäkin eli vähäisessä määrin kannustavaksi. Työyhteisön D jäsenten kokemukset esimiestyöstä puolestaan muistuttavat työyhteisön C edustajien kokemuksia. Esimiehen johtamistapaan ollaan tyytymättömiä, kannustusta, tukea ja rohkaisua esimieheltä saadaan harvoin.

Edellä kuvatut työyhteisötyypit toimivat jatkoanalyysin perustana. Jatkoanalyysissa tarkastellaan työoloja ja työtä työelämän laadun näkökulmasta. Työelämän laadun kannalta olennaisina pidetään vaikutusmahdollisuuksia², tiedon kulkua ja sosiaalisia suhteita työpaikalla. Tutkimuksessa tarkastellaan näitä kysymyksiä niiltä osin, kun se on ollut mahdollista. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan koulutustarpeita ja mahdollisuuksia. Kolmantena osakokonaisuutena tarkastellaan työtä sen asettamien vaatimusten eli koetun kiireen ja epävarmuutta herättävien tekijöiden kautta. Sekä koettu kiire että epävarmuudentunteita herättävät tekijät työpaikoilla ovat myös työn kuormitus- eli stressitekijöitä. Kaiken kaikkiaan työelämän laatu ymmärretään tässä artikkelissa laajasti toisin sanoen kaikkia edellä mainittuja osa-alueita tarkastellaan työelämän laatuun kuuluvina osatekijöinä.

Työyhteisöjen toimivuus työyhteisötyypeittäin

Huolimatta siitä, että innovatiivisuus on ollut 90-luvun organisaatioiden toimintastrategioiden suuntia ja toimintatavoitteita käsittelevässä keskustelussa yksi avainsanoista, yli puolet tämän tutkimuksen vastaajista luonnehti työyhteisöään ei-innovatiiviseksi. Työyhteisötyyppi D oli selvästi yleisin tässä aineistossa (N=3597, 55 prosenttia). Koska innovatiivisuuteen liitetyt piirteet ovat myös tekijöitä, jotka liittyvät 'hyvään' työelämän laatuun (Nakari 1996), on ilmeistä, että valtaosa tähän kyselyyn vastanneista ei koe työelämän laatua hyväksi.

Toiseksi yleisin tässä aineistossa oli työyhteisötyyppi B (N=1757, 27 prosenttia). Työyhteisötyyppi A, joka tutkimuksen perusulottuvuuksien mukaan muistuttaa eniten innovatiivista oli tässä aineistossa melko harvinaisen (N=1043, 16 prosenttia). Työyhteisötyyppi C, jossa arvioitiin esimiestyön noudattavan henkilöstöjohtamiseen liitettyjä piirteitä, mutta joissa

2 Vaikutusmahdollisuuksista ja epävarmuustekijöistä muodostettiin summamuuttujat, joiden muodostamisesta tarkemmin ks. liite 1.

organisaation yleistä toimintalinjaa pidettiin hyvin vähän innovatiivisena, oli vähiten edustettu tässä aineistossa (N=197, 3 prosenttia).

Taustamuuttujista (ikä, sukupuoli, henkilöstöasema, perus- ja ammatillinen koulutus ja toimipaikan koko) koulutustaso ja henkilöstöasema olivat jonkin verran yhteydessä arvioihin toimintastrategiasta. Korkean koulutustason omaavat sekä toimihenkilöt arvioivat hieman muita useammin toimintastrategian kannustavaksi. Tästä syystä työyhteisöissä A ja B on enemmän toimihenkilöitä ja korkean koulutustason omaavia kuin työyhteisöissä C ja D. Erot olivat kuitenkin vain muutamia prosentteja. Muilla taustamuuttujilla ei ollut yhteyttä työpaikan innovatiivisuuden arvioihin.

Työelämän laatu työyhteisötyypeissä

Omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet arvioitiin parhaiksi työyhteisössä A. Lähes 80 prosenttia työyhteisötyyppiin A lukeutuneista arvioi omaavansa paljon vaikutusmahdollisuuksia. Työyhteisöissä B ja C piti omia vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä 60 prosenttia vastaajista eli jonkin verran vähemmän kuin A:han kuuluneet. Tilanne näissä työyhteisöissä oli vaikutusmahdollisuuksien suhteen kuitenkin selvästi parempi kuin työyhteisössä D, jossa vain hieman yli kolmasosa vastanneista koki vaikutusmahdollisuutensa hyväksi.

Tutkimuksessa tiedusteltiin kuinka paljon vastaaja arvioi omalla toiminnallaan pystyvänsä edistämään työpaikkansa menestymistä (kys. 12). Kysymys liittyy kognitiiviseen hallintakäsitykseen, jota Härkäpää (1992, 5) on käsitellyt terveyttä ja sairautta koskevien hallintakäsitysten tutkimuksessa. Hänen mukaansa ”terveyttä koskevilla kognitiivisilla hallintakäsityksillä tarkoitetaan yksilön käsitystä siitä, missä määrin hän uskoo itse voidensa vaikuttaa terveyteensä tai hallita sitä ja erilaisia sairausepisodeja”. Edellä mainittu kysymys antaa siten viitteitä vastaajan työtä koskevasta kognitiivisesta hallinnan tunteesta. Koska hallintakäsitys muotoutuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja työtä koskevat hallintakäsitykset muodostuvat osittain työyhteisössä, kysymys heijastaa käytännön kokemukseista työpaikalla. Kun vaikutusmahdollisuudet työpaikalla ovat osittain ehkä teoreettisia, usko oman toiminnan vaikuttavuuteen perustunee vahvemmin työpaikoilla toteutuneisiin käytäntöihin.

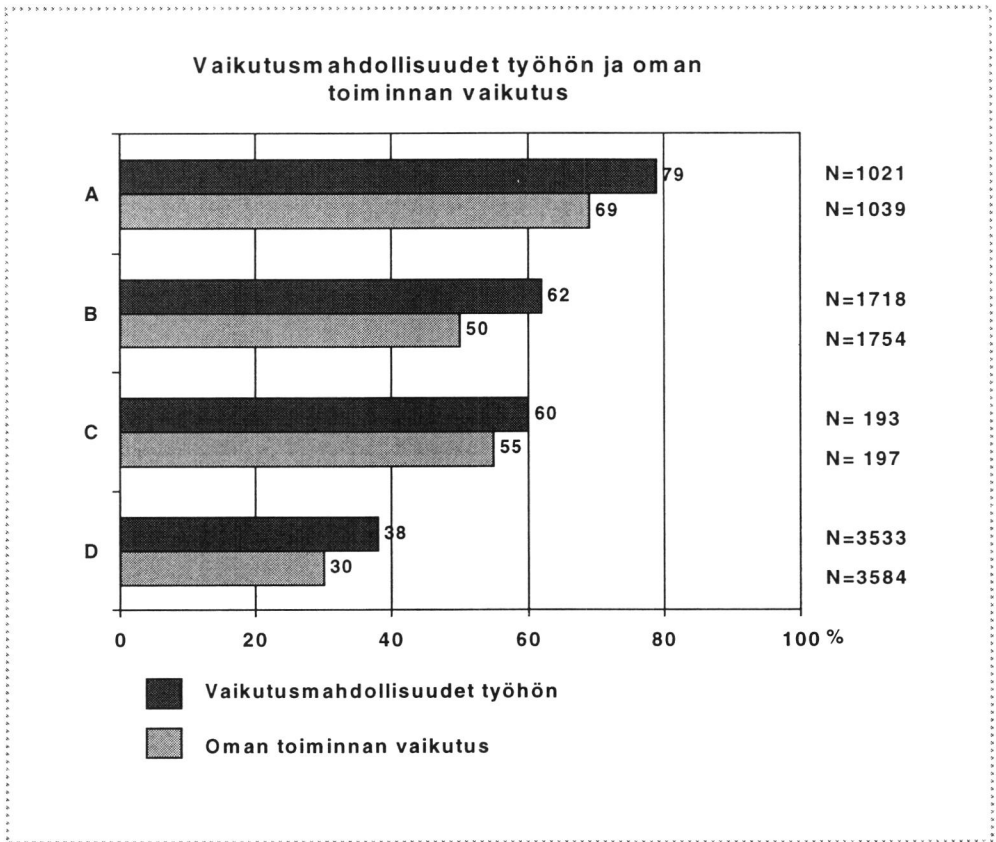
Tulokset vaikutusmahdollisuuksista ja oman toiminnan vaikuttavuuden arviot olivat hyvin samansuuntaisia. Tämä ilmenee jo kuvasta 1, jossa on esitetty työyhteisötyypeittäin ensinnäkin niiden prosentuaalinen osuus,

jotka pitivät omia vaikutusmahdollisuuksiaan työhön hyvinä. Tämän rinnalla on esitetty lisäksi niiden henkilöiden osuus kaikista vastanneista, jotka kokivat pystyvänsä omalla toiminnallaan edistämään *paljon* työpaikan menestymistä.

Kuvasta 1 käy ilmi, että työyhteisössä A on selvästi eniten niitä, jotka pitävät vaikutusmahdollisuuksiaan työssä hyvinä. Lisäksi tässä työyhteisössä on suhteellisesti eniten myös henkilöitä, jotka uskovat oman toimintansa vaikuttavan työpaikan menestymiseen. Työyhteisöihin B ja C kuuluvat arvioivat melko samalla tavalla vaikutusmahdollisuuksiaan ja oman toimintansa vaikuttavuutta. Näissä työyhteisöissä on suhteellisesti vähemmän kuin A:ssa, mutta suhteellisesti selvästi enemmän kuin D:ssä niitä, jotka arvioivat nämä ulottuvuudet hyväksi omalla kohdallaan. Työyhteisö D erottuu selvästi kaikista muista työyhteisöistä. Alle 40 prosenttia tähän lukeutuneista henkilöistä arvioi vaikutusmahdollisuutensa ja toimintansa vaikuttavuuden hyväksi, kun heitä muissa työyhteisöissä oli vähintään puolet.

Toinen mielenkiintoinen tulos on se, että jokaisessa työyhteisötyypissä oli jonkin verran vähemmän niitä, jotka arvioivat pystyvänsä edistämään *paljon* työpaikkansa menestymistä kuin niitä, jotka pitivät vaikutusmahdollisuuksiaan työhön hyvinä. Vaikka erot olivat kaikissa työyhteisöissä pienet, korkeintaan kymmenen prosenttia, ne antavat viitteitä siitä, että oman työpanoksen näkeminen koko työpaikan kokonaistoiminnan tärkeänä osana on vaikeasti saavutettavissa. Selvästi kannustava toimintastrategia ja arvostusta osoittava sekä rohkaisua ja tukea antava esimiestyö edesauttavat tällaisen uskon kehittymistä, mutta mahdollisesti siihen liittyy myös yksilöllisiä, hallinnan tunteeseen liittyviä tekijöitä, joihin ei työpaikan toimintakeinoilla pystytä ratkaisevasti vaikuttamaan.

Kuva 1. Hyvät vaikutusmahdollisuudet ja oman toiminnan vaikuttavuus työyhteisötyypeittäin



Sosiaalisia suhteita tutkimuksessa mitattiin kysymällä työtovereiden välisten suhteiden laatua. Sosiaalista tukea, joka Karasekin ja Theorellin (1990) mallissa puskuroi stressitekijöiden vaikutusta, ei suoraan pientyöpaikka-aineistossa mitattu. Kuitenkin työpaikan sosiaalisten suhteiden hyvää laatua voi pitää sosiaalisen tuen edellytyksenä työpaikalla. Hyvien suhteiden vallitessa tuen saanti on ainakin periaatetasolla mahdollista. Sen sijaan työtovereiden välisten suhteiden ollessa huonot sosiaalisen tuen saatavuutta ei voi pitää todennäköisenä.

Kaikissa työyhteisötyypeissä vähintään kohtalaisen hyvinä työtovereiden välisiä suhteita piti yli puolet. Kuitenkin työyhteisötyypit A ja D olivat selvästi erilaisia tässä suhteessa. Kun innovatiiviseksi koetussa työyhteisössä A työtovereiden välejä hyvinä piti 85 prosenttia vastanneista, vastaava osuus ei-innovatiiviseksi koetussa työyhteisötyypissä D oli 65 pro-

senttia. Työyhteisötyypit B ja C olivat tällä ulottuvuudella melko samanlaisia kuin työyhteisö A eli niissäkin työtovereiden välisiä suhteita piti hyvinä noin 80 prosenttia vastanneista.

Työpaikan avoimuutta ongelmien ratkaisemisen suhteen mitattiin kysymyksellä 'Kuinka usein työpaikalla keskustellaan avoimesti ongelmista ja pohditaan niitä yhdessä?' (kys. 59). Työpaikkaansa avoimena pitävien suhteellinen osuus oli selvästi korkein työyhteisöön A kuuluvissa, jossa heitä oli noin kaksi kolmasosaa. Työyhteisöissä B ja C heitä oli hie- man alle puolet ja työyhteisössä D vähemmän kuin kolmasosa vastanneista.

Työn kuormittavuus työyhteisötyypeissä

Työn vaatimuksia tarkasteltiin kiireen kokemusten ja työn epävarmuustekijöiden kautta. Kiireen kokemukset olivat tässä aineistossa selvästi yleisempiä kuin epävarmuuden kokemukset (taulukko 1). Vain noin neljäsosa kaikista vastanneista ei ollut kokenut kiirettä lainkaan, kun taas epävarmuustekijöitä ei kokenut työssään lainkaan noin kaksi kolmesta vastanneesta. Vastaavasti jonkin verran tai jatkuvasti kiirettä koki kaksi kolmesta vastanneesta ja epävarmuustekijöitä jonkin verran tai runsaasti noin neljäsosa vastanneista.

Erot eri työyhteisötyyppeihin kuuluvien kokemuksissa kiireestä ja epävarmuustekijöistä olivat saman suuntaisia. Epävarmuuden kokemukset vaihtelivat jonkin verran selvemmin eri työyhteisötyypeissä kuin kiireen kokemukset. Työyhteisöihin A ja C lukeutuvissa oli selvästi vähemmän niitä, jotka kokivat runsaasti edellä mainittuja työn kuormitustekijöitä kuin työyhteisöihin B ja D kuuluvien keskuudessa.

Taulukko 1. Kiireen ja epävarmuustekijöiden kokemukset työyhteisötyypeissä

	Kiire				Epävarmuus			
	A	B	C	D	A	B	C	D
	%	%	%	%	%	%	%	%
ei lainkaan	25	19	25	20	80	70	76	62
jonkin verran	59	58	58	56	16	21	18	25
jatkuvasti/ runsaasti	16	23	17	24	4	9	6	13
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
N	1039	1749	196	3584	1043	1757	197	3597

Koulutustarve ja koulutusmahdollisuudet

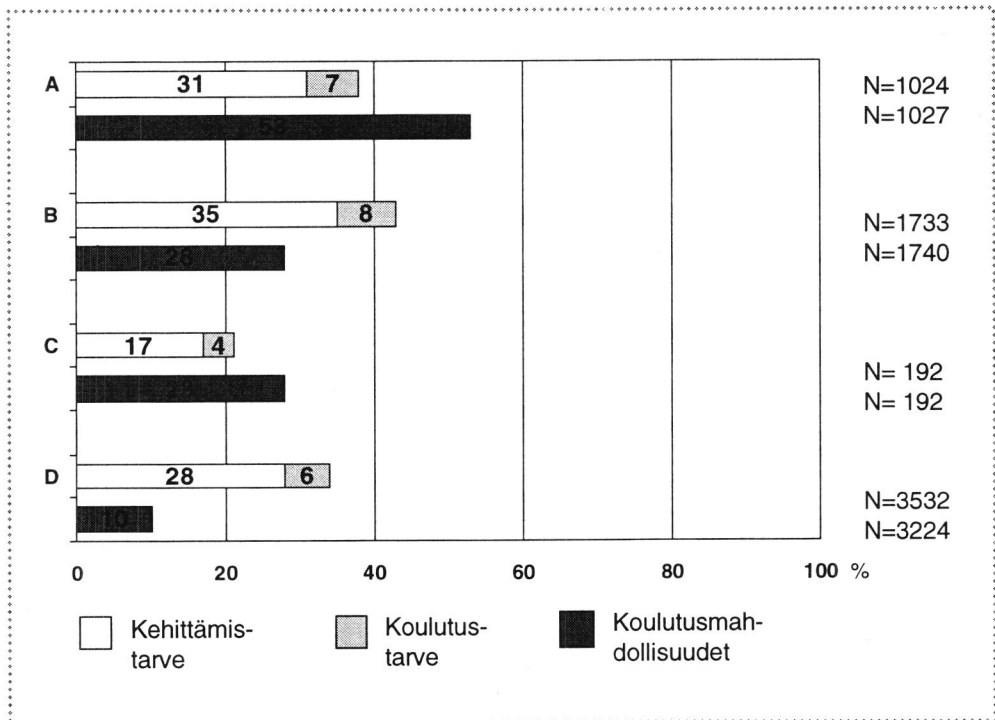
Suurin osa (74 prosenttia) tämän aineiston vastaajista arvioi ammattitaitonsa vähintäänkin kohtuullisen hyväksi (Alppivuori ja Vuorio 1997, 142). Tämä tulos näkyi myös vastauksissa, joita annettiin kysymykseen millaiset tiedot ja taidot vastaaja arvioi itsellään olevan suhteessa työtehtäviinsä kahden vuoden tähtämellä (kys. 10³). Jokaisessa työyhteisötyypissä varsinainen koulutustarvetta (lisä- tai peruskoulutus) ilmaisi alle 10 prosenttia vastanneista. Jonkinlaista ammattitaidon kehittämistarvetta koettiin jonkin verran tätä enemmän. Työyhteisöihin A, B ja D kuuluvista noin kolmasosa ja työyhteisöön C kuuluvista vajaa viidesosa koki jonkinlaista ammattitaidon kehittämistarvetta.

3 Kysymyksen vaihtoehtoina olivat 1. pystyn tekemään vaativampiakin tehtäviä, 2. tehtäväni vastaavat osaamistani, 3. joitakin tietoja ja taitoja pitäisi kehittää, 4. tarvitsen jonkin verran lisäkoulutusta ja 5. tarvitsen peruskoulutusta ammattiini.

Millä tavalla yhtäältä ammattitaidon koulutus- ja kehittämistarpeet ja toisaalta koulutusmahdollisuudet kohtaavat eri työyhteistöyypeissä? Vastaako innovatiiviseksi koettu työyhteistö myös koettuun koulutus- ja kehittämistarpeeseen muita paremmin? Näihin kysymyksiin voidaan vastata, tutkimalla koulutus- ja kehittämistarpeen ilmaisijoiden osuutta ja toisaalta niitä, jotka pitivät mahdollisuuksiaan päästä työnantajan järjestämään ammattitaitoa kehittävään koulutukseen hyvinä (kys. 11).

Koulutus- ja kehittämistarpeen ja koulutusmahdollisuuksien ilmaisijoiden prosentuaaliset osuudet työyhteistöyypeittäin on esitetty kuvassa 2. Työyhteistöissä A ja C koulutusmahdollisuuksia hyvinä pitäviä on suhteellisesti enemmän kuin niitä, jotka kokevat koulutus- ja kehittämistarvetta. Sen sijaan työyhteistöihin B ja D kuuluvien kohdalla tilanne on päinvastainen, toisin sanoen koulutusmahdollisuudet eivät vastaa koettua koulutustarvetta.

Kuva 2. Ammattitaidon kehittämis- ja koulutustarpeet sekä koulutusmahdollisuudet työyhteistöyypeittäin

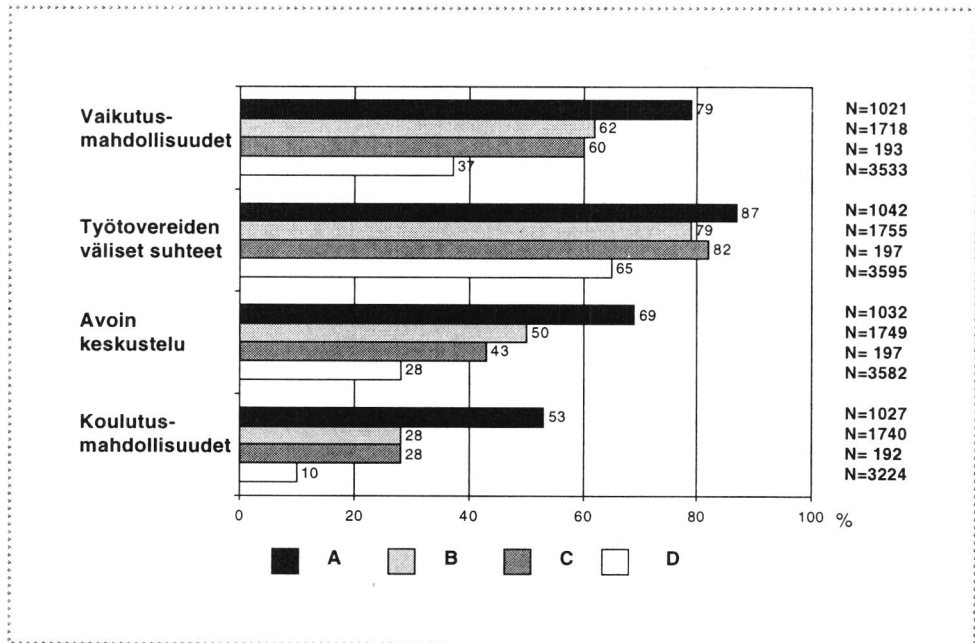


Stressiteorian näkökulmasta sekä työn asettamat liian korkeat vaatimukset että liian alhaiset vaatimukset koetaan kuormittaviksi. Kuormittuneisuuden tai stressin kokemukset ovat tässä mallissa kuitenkin yhteydessä työn hallintamahdollisuuksiin ja sosiaaliseen tukeen (Karasek ja Theorell 1990). Ihannetilanteena edellä mainitussa mallissa pidetään tilannetta, jossa ammattitaito vastaa työn vaatimuksia. Tässä aineistossa vain joka kolmas arvioi tehtäviensä vastaavan osaamistaan. Työyhteisö C poikkesi edukseen muista työyhteisöistä tässä suhteessa. Siihen kuuluvista lähes puolet arvioi tehtäviensä vastaavan osaamistaan. Noin kolmasosa jokaiseen työyhteisötyyppiin kuuluvista arvioi pystyvänsä nykyistä vaativampiin tehtäviin eli he todennäköisesti pitävät työn vaatimuksia liian alhaisina. Heidän kohdallaan työn kuormittavuus riippuu ainakin siitä, missä määrin heillä on hallintamahdollisuuksia työhönsä.

Yhteenveto

Työyhteisötyyppien välillä oli selviä eroja työelämän laadun suhteen. Kuvassa 3 on esitetty työyhteisötyypeittäin työelämän laadun osatekijöitä (vaikutusmahdollisuudet, työtovereiden väliset suhteet, ongelmista keskustelun useus ja koulutusmahdollisuudet) *hyvänä* tai *erittäin hyvänä* pitävien prosenttiosuudet.

Kuva 3. Työelämän laatu työyhteisötyypeittäin



Työyhteisötyypin A jäsenten arviot yllä mainituista työelämän laadun osatekijöistä olivat selvästi myönteisimmät kuin muiden työyhteisötyyppiin. Selvästi yli puolet työyhteisötyypin A kuuluvista henkilöistä koki niin vaikutusmahdollisuutensa työhön, työtovereiden suhteet kuin koulutusmahdollisuudetkin vähintään melko hyviksi omilla työpaikoillaan. Lisäksi lähes kaikki työyhteisöön A kuuluvat pitivät työtovereiden välisiä suhteita hyvinä. Työn kuormittavuus puolestaan oli tässä työyhteisössä selvästi vähäisintä muihin verrattuna, yli puolet yhteisön jäsenistä koki vähän tai ei lainkaan uhkatekijöitä työssään ja neljäsosalla olivat myös kiireen kokemukset harvinaisia.

Työyhteisö D puolestaan erottui muista työelämän laadun suhteen kielteiseen suuntaan. Lukuun ottamatta arvioita työtovereiden välisistä suhteista muita työelämän laadun osatekijöitä hyvinä pitävien osuus jäi alle 40 prosentin. Vaikka työtovereiden välisiä suhteita hyvinä piti D:ssä yli 60 prosenttia vastanneista, se oli silti lähes 20 prosenttia vähemmän kuin muissa työyhteisöissä. Uhkatekijöitä työssä koettiin D:ssä selvästi muita enemmän, mutta kiireen kokemukset olivat samankaltaisia kuin työyhteisön B jäsenten arvioissakin.

Lähtökohtaisesti työyhteisöt B ja C erosivat toisistaan siten, että työyhteisössä B koettiin toimintastrategia innovatiiviseksi kun taas työyhteisössä

sössä C esimiestyö koettiin innovatiiviseksi. Ne edustivat siten kahden ääripään eli innovatiiviseksi koetun (A) työyhteisön ja ei-innovatiiviseksi koetun (D) työyhteisötyypin välimuotoja. Näihin työyhteisötyyppeihin kuuluvien arviot sijoittuivatkin kaikissa tässä mitatuissa työelämän laadun kysymyksissä A:n ja D:n väliin. Ne kuitenkin erosivat myös toisistaan jossain määrin. Vaikutusmahdollisuuksia lukuun ottamatta työyhteisötyyppiin C kuuluvien henkilöiden arviot olivat lähempänä työyhteisötyyppiin A kuuluvien arvioita, kun taas työyhteisötyyppiin B kuuluvien arviot olivat lähempänä ei-innovatiiviseksi (D) koettuun työyhteisöön kuuluvien arvioita.

On huomattava, että useiden muuttujien kohdalla erot B:n ja C:n välillä olivat pieniä. Erot näihin kahteen työyhteisötyyppiin kuuluvien arvioissa tulivat selvimmin esiin koulutustarpeen ja koulutusmahdollisuuksien välisessä suhteessa. Vaikka koulutusmahdollisuudet koettiin molemmissa yhtä hyväksi, työyhteisössä B koettiin selvästi enemmän koulutustarvetta. Työyhteisössä C tilannetta voi pitää tässä suhteessa erittäin hyvänä, koska siellä samoin kuin A:ssakin koulutusmahdollisuuksia hyvinä pitäviä oli selvästi enemmän kuin sellaisia, jotka kokivat tarvitsevansa jonkinlaista koulutusta. Toisin sanoen näihin työyhteisötyyppeihin kuuluvien kohdalla toteutuu, ainakin teoriassa, ihannetilanne koulutusmahdollisuuksissa: jokaisen koulutusta tarvitsevan on mahdollista myös saada työnantajan järjestämää koulutusta.

Työyhteisötyyppien välisten erojen tärkeäksi selittäjäksi nousee edellisen perusteella esimiestyö. Mikäli se koetaan rohkaisevaksi, kannustavaksi ja tukevaksi eli henkilöstöjohtamisen strategioita noudattavaksi (työyhteisöt A ja C) työyhteisön työolot arvioidaan myönteisemmiksi ja kuormitustekijöitä koetaan vähemmän kuin tilanteessa, jossa näin ei koeta (työyhteisöt B ja D).

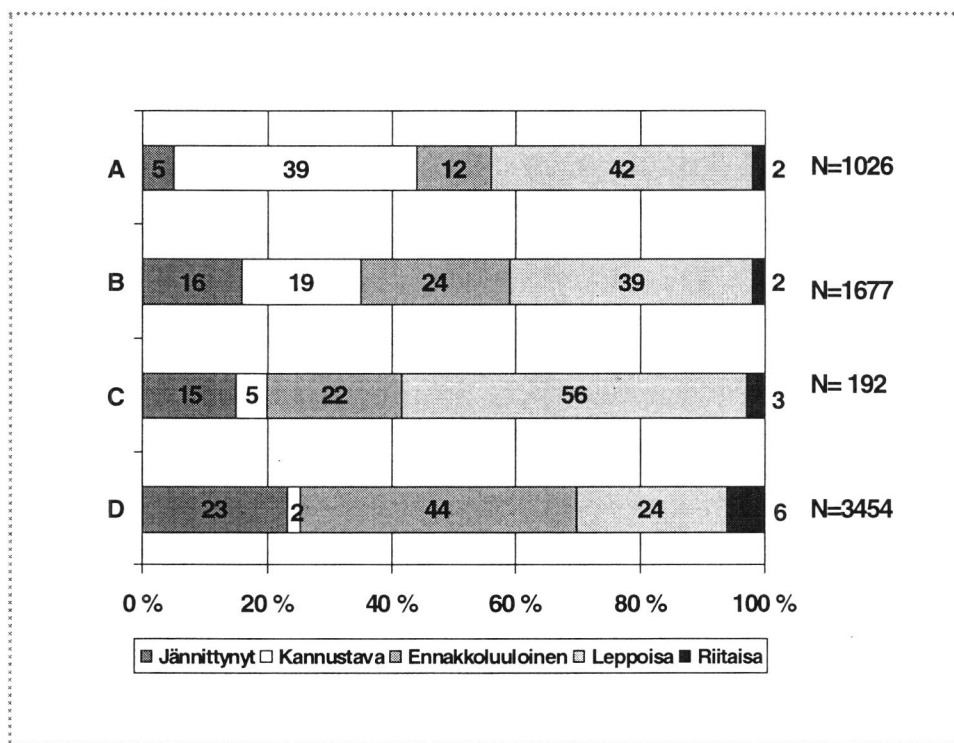
Vaikka toimintastrategia, joka osaltaan sääntelee työyhteisön toiminnan ulkoisia ehtoja, edellisen perusteella ehkä näyttää merkityksettömältä työelämän laadun kannalta, sen tärkeyttä ei saa väheksyä eräänä työelämän laadun kehittymisen osatekijänä. Tästä kertoo se, että selvästi parhaimmat arviot kaikista osa-alueista sai työyhteisö, jossa myös toimintastrategia koettiin innovatiiviseksi. Lisäksi työyhteisöön B kuuluvien arviot olivat kuitenkin myönteisempiä kuin työyhteisöön D kuuluvien henkilöiden, mitä selittänee osittain lähtökohtainen ero toimintastrategioissa; toisin sanoen työyhteisössä B toimintastrategia arvioitiin innovatiiviseksi, työyhteisössä D puolestaan ei-innovatiiviseksi.

Työyhteisötyyppien välisiä eroja voivat osittain selittää myös koetut epävarmuustekijät työpaikalla. Erään tutkimuksen (Nätti ym., 1997) mukaan pitkään jatkunut epävarmuuden tunne lisäsi vastaajien kielteisiä arvioita työpaikasta, työyhteisöstä ja työtovereista. Epävarmuustekijöitä vä-

hintään jonkin verran oli työyhteisössä D kokenut yli puolet vastanneista, joten nämä kokemukset voivat heijastua heidän kielteisinä arvioinaan työelämän laadusta ja työtovereiden välisistä suhteista työpaikallaan.

Tämän luvun lopuksi tarkastellaan vielä, miten ilmapiiriarviot heijastuvat eri työyhteisötyypeissä (kuva 4). Työyhteisössä A neljä viidesosaa piti ilmapiiriä joko kannustavana tai leppoisaana. Leppoisaana ilmapiiriä piti myös työyhteisöön B kuuluvista suhteellisesti suurin osa eli kaksi viidesosaa ja C:ssä yli puolet. Työyhteisö D poikkesi kolmesta edellisestä tyyppistä selvästi, koska siellä vain neljäsosa luonnehti ilmapiiriä leppoisaksi. Lähes puolet työyhteisöön D kuuluvista sen sijaan kuvasi ilmapiiriä ennakkoluuloiseksi, kun tämän vaihtoehdon muissa työyhteisöissä valitsi alle neljäsosa vastanneista.

Kuva 4. Ilmapiiriarviot eri työyhteisötyypeissä



Samoin kuin työelämän laadun ja työn vaatimusten suhteen myös ilmapiiriarviossa työyhteisöt A ja D erosivat selvästi toisistaan. Työyhteisöt B ja C sen sijaan olivat ilmapiiriarviossa melko samankaltaisia, vaikka ne

työelämän laadun ja työn vaatimusten suhteen olivat erilaisia. Kun verrataan työelämän laadun ja työn vaatimusten erottelukykyä ilmapiiriarvioiden erottelukykyyn, voi jälkimmäisen todeta erottelevan heikommin työyhteisöt A, B ja C toisistaan. Tämä viittaa siihen, että arviot ilmapiirin luonteesta eivät joko perustu tässä tutkimuksessa tarkasteltuihin osa-alueisiin tai ne vaikuttavat ilmapiiriarvioihin vain vähän muiden tekijöiden ohella.

3. Työuupumus

Työuupumus hyvinvoinnin häiriötilana

Työuupumusta on kansainvälisesti tutkittu runsaasti (ks. esim. Cordes ja Dougherty 1993), mutta Suomessa se on vielä suhteellisen vähän tutkittu ilmiö. Työterveyslaitoksella on parhaillaan käynnissä ensimmäinen kaikkia suomalaisia työssäkäyviä koskeva työuupumuksen pitkittäistutkimus. Sen ensimmäisen osaraportin mukaan uupumusasteisesti vakavasti väsyneitä on suomalaisista työssäkävivistä henkilöistä lähes 20 prosenttia. Jonkin verran uupumusasteisia väsymysoireita oli tutkituista noin 44 prosentilla. (Kalimo ja Toppinen 1997).

Työuupumus on ilmiö, jonka syntymisprosessi kestää ehkä pitkäänkin, mutta jonka vaikutukset ovat aina kielteisiä sekä yksilölle, yritysten toiminnalle että yhteiskunnalle. Pientyöpaikkoja koskevassa tutkimuksessa ei työuupumusta kartoitettu mittareilla, joita on kehitetty erityisesti tämän ilmiön tutkimiseen. Ilmiötä lähestytäänkin epäsuorasti kahden mitatun ulottuvuuden, psykosomaattisten oireiden ja henkisten voimavarojen kautta. Artikkelin tässä osassa tarkastellaan näitä kahta työuupumuksen oireulottuvuutta ja niiden yhteyttä työtyytyväisyyteen, työn hallintaan ja työsssäpysymisasenteeseen.

Työuupumuskäsitteen taustaa⁴

Työuupumukseen viitataan kansainvälisissä tutkimuksissa käsitteellä burn out. Käsitettä käytettiin ensimmäisen kerran 1970-luvun puolivälissä kuvaamaan terveydenhuoltohenkilöstön kokemaa pitkäaikaista stres-

4 Työuupumuksen historiasta ja käsitteellisestä kehityksestä ks. tarkemmin Maslach ja Schaufeli 1993

sioireyhtymää (Freudenberger, 1974). Ilmiön tutkimisessa keskityttiin pitkään hoito-, sosiaali- ja kasvatusalueille, joten tutkimusmenetelmätkin kehitettiin alunperin näitä aloja varten⁵. Näistä mittareista Maslach Burnout Inventory (MBI) on yhä edelleen käytetyin tutkimusmenetelmä (Cordes ja Dougherty 1993). Mittarin kehittäminen perustui näkemykseen burnoutista kolmitahoisena oireyhtymänä. Mittarin osa-alueet ovat emotionaalinen väsymys eli tunnepitoisten voimavarojen ehtyminen, henkilökohtaiset taidot ja asiakkaiden esineellistäminen. (Maslach ja Jackson 1981). Myöhemmin määritelmää on kehitetty ja tuotu siihen mukaan aikadimensio. Ihmissuhdetyössä toimivien työuupumuksen kehittymisen lähtökohtana pidettiin siis emotionaalista väsymystä, jonka seurauksena asiakkaisiin alettiin suhtautua etäisemmin ja tunnepitoinen mukanaolo väheni. Tätä tapahtumaa kutsutaan depersonalisaatioksi. Kolmas ulottuvuus seuraa edellisistä: omia henkilökohtaisia taitoja aletaan arvioida kielteisesti. (Maslach 1993).

Työuupumus liitettiin Suomessakin aluksi ihmissuhdetöitä tekevien ongelmaksi ja siitä käytettiin aluksi nimitystä loppuun palaminen. Sen ominaispiirteinä pidettiin vaikeutta kohdata ja vastata asiakkaiden tarpeisiin emotionaalisella tasolla. (Vartiovaara 1987). Työuupumuksen tutkimus on Suomessakin painottunut ihmissuhdetyötä tekeviin (ks. esim. Rasku ja Kinnunen 1995, Moilanen 1997), mutta jo 1980-luvulla työuupumusta tutkittiin myös teollisuuden alalla (Kalimo ym. 1993) ja koko työssä käyvän väestön kattava työuupumustutkimus on käynnissä parhaillaan (Kalimo ja Toppinen 1997).

Nykyisen käsityksen mukaan työuupumus voi kehittyä millä toimialalla ja missä työssä tahansa. Työuupumus tulisi tämän ehdon perusteella ymmärtää tilaksi, jossa yksilön energiavoimavarat ovat tyhjentyneet. Työuupumus viittaa silloin fyysiseen, psyykkiseen ja kognitiiviseen väsymykseen. (Cox ym. 1993, Shirom 1989). Yksilöllä hallussa olevien hallintakeinojen (coping) tärkeyttä ja huomioon ottamista emotionaalisen väsymyksen rinnalla työuupumuksen tutkimisessa on myös korostettu (Leiter, 1991).

Työuupumuksen tutkimiseen on kehitelty kaikille toimialoille soveltuvaa tutkimusmenetelmää MBI-mittariston pohjalta. Mittarin perustana olevan määritelmän mukaan työuupumukselle on ominaista kokonaisvaltai-

.....
5 Olemassa olevista mittaamismenetelmistä yleisesitys esim. Shirom 1989

nen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön. (Schaufeli ym. 1993, ref. Kalimo ja Toppinen 1997).

Työuupumuksen kehittyminen, syyt ja seuraukset

Työuupumus on monitasoinen ilmiö, jonka kehittymiseen vaikuttavat sekä yksilöön, työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät että laajemmat yhteiskunnalliset työelämään ja yhteiskunnan toimintajärjestelmiin ja rakenteisiin liittyvät työelämän kysymykset. (Kalimo & Toppinen 1997, Raitasalo 1995).

Stressin ja työuupumuksen välistä suhdetta on tutkittu ja käsitelty laajasti (Shirom 1989, Cox ym. 1993). Eräiden käsitysten mukaan työuupumuksessa on kysymys pohjimmiltaan samasta ilmiöstä kuin työstressissäkin (esim. Kinnunen 1994, 222), mutta useimmiten ne pyritään käsitteellisesti erottamaan toisistaan. Vallitsevan käsityksen mukaan stressi edeltää työuupumusta: pitkään jatkunut ylikuormitustila uuvuttaa yksilöt (esimerkiksi Lewis 1993). Cox yhdessä tutkijakollegoidensa (1993) kanssa peräänkuuluttaa kuitenkin vielä stressin ja työuupumuksen välisen suhteen tutkimista. He kritisoivat sitä, että työuupumustutkimuksissa stressin ja työuupumuksen välistä syy-seuraus-ketjua on pidetty itsestään selvänä.

Valtaosa työuupumusta käsittelevistä tutkimuksista on poikittaistutkimuksia ja pitkittäistutkimuksissa on tähän saakka keskitytty lähinnä työuupumuksen vaikutusten tutkimiseen. Työuupumuksen kehittämisestä ei siten ole vielä olemassa tutkimustietoa. Ilmeistä on, että työuupumus kehittyy kuitenkin asteittain. Sen kehittymistä ovat mallittaneet esimerkiksi Kalimo ja Toppinen (1997, 14).

Työuupumus on tila, jossa ihmisen voimavarat ovat selvästi heikentyneet. Työuupumus kehittyy, kun yksilö toimii pitkään ylikuormittuneisuuden tilanteessa ja hänellä ei ole käytössään keinoja, joilla pystyy tilannettaan hallitsemaan. Työuupumukselle altistavat jotkin persoonallisuuden piirteet ja ominaisuudet ja käytössä olevat hallintakeinot (coping). Useissa tutkimuksissa on painotettu työyhteisön henkilösuhteita, työn vaatimuksia sekä työyhteisön piirteitä työuupumukseen johtavina syinä. Myös yleisemmät työelämään liittyvät kysymykset, työttömyys ja epävakaa taloudellinen tilanne on mainittu työuupumuksen taustatekijöiksi. (Kalimo ja Toppinen 1997, Burke ja Richardsen 1993, Leiter 1991). Varsinaisten syi-

den osoittaminen on kuitenkin erittäin vaikeaa, koska monet tekijät esimerkiksi työyhteisöissä, ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa.

Työuupumusta selittää esimerkiksi vähäiset työn hallintamahdollisuudet, tietoylikuorma ja organisaation ilmapiiri (Toppinen ja Kalimo 1995), supistavat muutokset, esimerkiksi taloudelliset säästötoimet työpaikoilla (Moilanen 1997) ja sosiaalisen tuen puute työpaikalla (Shirom 1989), rooliepäselvyydet ja konfliktit esimiehen kanssa (Leiter ja Maslach 1988). Työssään uupuneet kärsivät esimerkiksi useista psykosomaattisista oireista ja/tai masennuksesta, heidän sairauspoissaolonsa lisääntyvät ja he pyrkivät joko vaihtamaan työpaikkaa tai jättäytymään kokonaan työelämän ulkopuolelle. (Jackson ym. 1986, ref. Shirom 1989).

Työpaikkaan ja sen olosuhteisiin liittyvien tekijöiden lisäksi työuupumuksen kehittymiseen on kytketty yksilön käytössä olevat hallintakeinot. Erään tutkimuksen mukaan rajoittuneet ja joustamattomat tavat säädellä työtilannetta, tarkastaa omaa asennoitumista ja lievittää pahaa oloa lisäävät työuupumuksen todennäköisyyttä. (Leiter 1991).

Yksilötasolla pitkälle edennyt uupumus on vakava hyvinvoinnin häiriötila (Kalimo ja Toppinen 1997, 15). Siihen liittyyvät muun muassa psykosomaattinen oireilu (Hyyppä 1992, 1996), perhe-elämän ongelmat (Maslach ja Jackson) sekä lisääntynyt alkoholin käyttö (Glass ym. 1993, ref. Kalimo ja Toppinen 1997). Työuupumuksesta voi olla myös muita haitallisia vaikutuksia yksilön terveydentilaan, esimerkiksi masentuneisuus (Kalimo ja Toppinen 1997, 15).

Työuupumus johtaa myös sekä yritysten että yhteiskunnan kannalta kielteisiin tapahtumiin. Se esimerkiksi vähentää organisaatioon sitoutumista (Leiter ja Maslach 1988), lisää poissaoloja, halukkuutta työpaikan vaihtoon ja työvoiman vaihtuvuutta (Shirom 1989). Lisäksi työuupumuksen on todettu vähentävän yksilöiden luovuutta ja innovatiivisuutta (Noworol ym. 1993).

Artikkelin tässä osassa tarkastellaan työuupumusoireita ja niiden yhteyttä koettuun terveydentilaan. Tämän lisäksi tarkastellaan työuupumusoireiden esiintyvyyttä ensimmäisessä jaksossa esitelyihin työyhteisötyyppeihin.

Työuupumusta lähestytään tässä kahdesta suunnasta, ensinnäkin henkisten voimavarojen ja toiseksi psykosomaattisten oireiden kautta. Näitä ulottuvuuksia käsitellään erillisinä, koska haluttiin myös selvittää, ovatko ne eri tavoin yhteydessä tutkittuihin koettuun terveydentilaan ja työelämän laatua kuvastaviin työyhteisötyyppeihin. Sekä psykosomaattisia oireita että henkisiä voimavaroja on käytetty myös aiemmissa työuupumusta käsittelevissä tutkimuksissa (Aromaa ym. 1989, Hyyppä 1992, 1996, Lindström ym. 1997). Viimeksi mainitussa raportissa on käsitelty samaa aineistoa kuin tässä, mutta työuupumus on operationalisoitu hie-man toisin kuin tässä artikkelissa. Ensinnäkin varsinainen peruste työuupumuksen uudelleen tarkastelulle samassa aineistossa oli se, että tutkija halusi pitää erillään stressioireet ja työuupumuksen, koska ne teorian mukaan ovat osittain päällekkäin meneviä ilmiöitä. Aiemmassa tarkastelussa stressioireet oli otettu mukaan työuupumusoireisiin. Toinen ero aiempaan verrattuna on se, että haluttiin tutkia voimavarojen ja oireiden mahdollisia eroja suhteessa tutkimuskysymyksiin. Tästä syystä niitä haluttiin tarkastella ensin erillisinä, kun niistä aiemmin julkaistussa raportissa oli muodostettu yhdistetty muuttuja, jota kutsuttiin työuupumusindeksiksi (Lindström ym. 1997, 42-52). Tässäkin artikkelissa kuitenkin oletetaan, että heikot henkiset voimavarat ja runsas psykosomaattinen oireilu yhdessä esiintyessään viittaa vahvasti työuupumukseen.

Tämän osan keskeiset muuttujat on rakennettu seuraavasti⁶:

Psykosomaattiset oireet: poikkeuksellinen väsymys, hermostuneisuus, keskittymisvaikeudet, päänsärky, sydämen tykytys, rintakivut, hui-maus, pahoinvointi, vatsakipu ja unettomuus. Psykosomaattisista oireista muodostettiin summamuuttuja, joka luokiteltiin edelleen kolmeen ryhmään, ei oireita, jonkin verran oireita ja runsaasti oireita.

⁶ Summamuuttujien muodostamisesta tarkemmin ks. liite 1.

Henkiset voimavarat: voimavaroja mitattiin kolmella kysymyksellä (kys. 65, 66, 67), jotka ovat osa General Health Questionnaire'n kysymyspatteristosta. Kysymykset käsittelevät toimeliaisuutta ja vireyttä, päivittäisistä toiminnoista nauttimista ja toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen. Henkisten voimavarojen luokittelun suunta muutettiin psykosomaattisia oireita vastaavaksi eli alhaiset pistemäärät viittaavat hyvinvointiin ja korkeat työpumukseen. Henkisistä voimavaroista muodostettiin summamuuttuja, joka luokiteltiin kolmeen ryhmään eli hyvät, keskinkertaiset ja heikot voimavarat (ks. myös Huuhtanen ja Piispa 1991, 32).

Yleistyytyväisyys: vastaajilta kysyttiin tyytyväisyyttä vapaa-ajanviettoon, ihmissuhteisiin, itseen ja elämäntilanteeseen. Alunperin viisiluokkainen kysymys dikotomisoitiin, jonka jälkeen siitä muodostettiin summamuuttuja. Summamuuttuja nimettiin yleistyytyväisyydeksi ja luokiteltiin edelleen kolmeen luokkaan (tyytyväinen, siltä väliltä, tyytymätön).

Työuupumusoireet ja niiden taustatekijät

Henkisten voimavarojen jakautuminen pientyöpaikka-aineistossa on esitetty taulukossa 2. Huuhtanen ja Piispa (1991, 32) käyttivät tutkimuksessaan samaa henkisten voimavarojen mittaria samalla luokituksella ja heidän tuloksensa on esitetty vertailun vuoksi edellä mainitussa taulukossa. Tulosten vertailussa on otettava huomioon, että näiden kahden tutkimuksen aineistot ovat monessa suhteessa erilaiset. Tästä syystä vertailun tulos, jonka mukaan voimavarat omaavien joukko on lisääntynyt kuluva vuosikymmenen aikana ja hyvät voimavarat omaavien joukko vastaavasti jonkin verran vähentynyt, on suuntaa antava.

Taulukko 2. Henkisten voimavarojen jakautuminen pientyöpaikkaprojektin aineistossa ja Huuhtasen ja Piispan aineistossa vuonna 1991

	Voimavarat			yhteensä %
	hyvät %	keskinkertaiset %	heikot %	
PTP 1996	23	50	28	100 N=6818
Huuhtanen ja Piispa (1991)	38	44	18	100 N=878

Psykosomaattisia oireita ei esiintynyt lainkaan 41 prosentilla vastanneista, yhdellä kolmasosalla oli oireita jonkin verran ja runsaasti oireita oli neljäsosalla vastaajista. Koettuja psykosomaattisia oireita esiintyi siis varsin yleisesti: noin 60 prosentilla oli ainakin joitakin kysytyistä oireista. Tulokset vastaa Mini-Suomi tutkimuksen tuloksia (Aromaa ym. 1989, 204).

Joko heikot henkiset voimavarat tai runsaasti psykosomaattisia oireita omaavia oli yhteensä noin puolella vastanneista. Työuupumuksesta on mahdollista puhua vain niiden kohdalla, joilla on heikot henkiset voimavarat ja runsaasti psykosomaattisia oireita. Heitä oli tässä aineistossa 13 prosenttia. Tähän joukkoon kuuluvista suurin osa todennäköisesti kärsii työuupumuksesta. Pientyöpaikka-aineistossa on siten jonkin verran vähemmän työssään uupuneita kuin Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa, jonka tulosten perusteella lähes 20 prosenttia suomalaisesta työikäisestä väestöstä kärsii vakavasta työuupumuksesta. Edellä mainituksa tutkimuksessa käytettiin varta vasten työuupumukseen kehitettyä kysymyspatteristoa, joka antaa tarkemman kuvan työuupumuksesta. Ero johtunee osittain tästä.

Henkisten voimavarojen ja psykosomaattisten oireiden yhteyttä tutkittiin suhteessa ikään, koulutustasoon ja henkilöstöasemaan sekä sukupuoleen. Opettajien hyvinvointia koskevassa tutkimuksessa psykosomaattisen oirehtimisen todettiin olevan ikäsidonnaista; vanhemmat henkilöt oirehtivat nuorempia runsaammin (Kinnunen ja Rasku 1994, 94). Tässä tutkimuksessa ero oirehtimisen määrässä oli selvä alle 35-vuotiaiden ja 55-59-vuotiaiden välillä. Kun alle 35-vuotiaista oirehti runsaasti 28 prosenttia heitä oli kymmenen prosenttia enemmän 55-59-vuotiaissa. On huomattava, että kaikissa muissa kuin alle 35-vuotiaiden ryhmissä paljon oirehtivia oli yli 30 prosenttia, joten ero näiden ja 55-59-vuotiaiden välillä ei ollut kuin muutamien prosenttien luokkaa. Lisäksi vanhimmassa ikäryhmässä eli 60-65-vuotiaiden keskuudessa oli oireettomia suhteellisesti eniten muihin ikäryhmiin verrattuna. Siten tässä aineistossa oirehtimisen ikäsidonaisuus ei ollut kovinkaan vahva.

Henkisten voimavarojen suhteen ikäryhmien välillä oli joitakin eroja. 60-65-vuotiaista hyvät voimavarat oli 30 prosentilla, 50-54-vuotiaista 25 ja alle 35-vuotiaista 24 prosentilla. Muissa ikäryhmissä hyvät henkiset voimavarat oli noin viidesosalla vastaajista. Ikäryhmässä 55-59-vuotiaat oli eniten heikot henkiset voimavarat omaavia (32 prosenttia) samoin kuin heitä oli eniten myös runsaasti oirehtivien joukossa. Muissa ikäryhmissä heikot henkiset voimavarat omanneita oli korkeintaan 30 prosenttia. Ikäryhmien keskinäiset erot olivat vain muutaman prosentin luokkaa.

Psykosomaattiset oireet ovat useiden tutkimusten mukaan yleisempiä naisilla kuin miehillä (Huuhtanen ja Piispa 1991, Aromaa 1989). Tässä

aineistossa naisten ja miesten välinen ero psykosomaattisen oireilun suhteen oli pieni, joskin saman suuntainen kuin muissakin tutkimuksissa - naisilla oli jonkin verran enemmän oireita kuin miehillä. Henkisten voimavarojen suhteen sukupuolten välinen ero oli myös hyvin pieni, mutta päinvastaiseen suuntaan kuin psykosomaattisissa oireissa. Miehiä oli jonkin verran enemmän kuin naisia heikot henkiset voimavarat omaavien ryhmässä ja naisia vastaavasti jonkin verran enemmän hyvät voimavarat - ryhmässä (ks. myös Lindström ym. 1997).

Koulutustausta oli jonkin verran yhteydessä molempiin työuupumusoireisiin. Akateemisen loppututkinnon suorittaneista oli hyvät voimavarat ryhmässä noin yksi kolmasosa, kun ei ammattikoulutusta saaneita tässä ryhmässä oli noin viidesosa. Ero ei ammattikoulutusta saaneiden ja akateemisen tutkinnon suorittaneiden välillä oli siis noin kymmenen prosenttia henkisten voimavarojen ulottuvuudella mitattuna. Psykosomaattisen oirehtimisen suhteen ero jäi alle kymmeneen prosenttiin.

Vaikka koulutustausta edellisen perusteella oli jonkin verran yhteydessä työuupumusoireisiin, tämä ero ei tullut esiin ammattiasemien keskinäisessä vertailussa. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot molemmilla oiremuuttujissa olivat vain muutaman prosentin luokkaa. Tulos viittaa siihen, että työuupumus ei ole sidoksissa työtehtäviin, joissa edellytetään korkeaa pohjakoulutusta. Tämä tulos tukee nykyisin vallitsevaa näkemystä työuupumuksesta kaikille ammatti- ja tehtäväaloille mahdollisena ilmiönä.

Työuupumusoireet ja koettu terveydentila

Sekä psykosomaattiset oireet että henkiset voimavarat olivat yhteydessä kaikkiin koettua terveydentilaa mittaaviin muuttujiin. Sekä hyvät henkiset voimavarat että ei psykosomaattisia oireita omaavien keskuudessa oli muita enemmän niitä, jotka arvioivat terveydentilansa hyväksi. Tulos ei sinänsä ole yllättävä. Mielenkiintoista sen sijaan oli, että sekä paljon oirehtivien että heikot henkiset voimavarat omaavien ryhmissä yli puolet arvioi työkykynsä sekä psyykkisten että fyysisten vaatimusten kannalta hyväksi. Hyvät ja kohtalaiset voimavarat omaavien sekä ei lainkaan tai jonkin verran oirehtivien ryhmiin verrattuna runsaasti oirehtivien ja heikot voimavarat omaavien ryhmissä oli kuitenkin selvästi enemmän niitä, jotka arvioivat työkykynsä kohtuulliseksi tai heikoksi.

Työtyytyväisyys on kokonaisvaltainen myönteinen kokemus työstä, johon vaikuttavat ihmisen työlleen asettamat tavoitteet ja odotukset sekä työn sisältämät mahdollisuudet niiden toteuttamiseen. Mitä lähempänä toisiaan odotukset ja mahdollisuudet niiden toteuttamiseen ovat, sitä suurempi on työtyytyväisyys. Työtyytyväisyyden lähtökohtana on pidetty odotusten ja mahdollisuuksien suhdetta ja se on liitetty tasapainomallia lähtökohtanaan pitävään stressi- ja kuormitustutkimukseen. (Kinnunen 1994, 222).

Työtyytyväisyyttä pidetään myös eräänä koetun terveydentilan kuvaajana (Kalimo ja Toppinen 1994, 80). Työuupumusta käsittelevissä tutkimuksissa on osoitettu työtyytyväisyyden ja työuupumuksen välinen yhteys. Työtyytymättömyyden on niissä usein oletettu edeltävän työuupumusta. Esimerkiksi Kinnusen (1994) mukaan työtyytymättömyyttä voidaan pitää työuupumuksen syntymisessä eräänlaisena hälytysvaiheena, joka pitkään jatkuessaan voi tuoda monenlaisia muutoksia työntekijän käyttäytymiseen. Kuitenkin eräässä pitkittäistutkimuksessa osoitettiin, että työuupumusta seuraa työtyytymättömyys eikä päinvastoin (Wolpin ym., 1991).

Työtyytyväisyys oli tässäkin tutkimuksessa yhteydessä molempiin työuupumusta ilmentäviin oireisiin. Henkisten voimavarojen kohdalla yhteys oli vahvempi kuin psykosomaattisten oireiden kohdalla. Molemmissa yhteys oli kuitenkin samansuuntainen; mitä paremmat henkiset voimavarat olivat sitä enemmän oli niitä, jotka olivat työhönsä tyytyväisiä. Runsaasti oirehtivien joukossa puolestaan oli vähemmän työhönsä tyytyväisiä kuin ei lainkaan oirehtivien joukossa.

Tässä tutkimuksessa oli mahdollista tarkastella myös vastaajien tyytyväisyyttä itseensä ja työn ulkopuolisiin alueisiin (kys. 54). Kysymyksessä tiedusteltiin, missä määrin vastaaja on tyytyväinen vapaa-ajan viettoonsa, ihmissuhteisiinsa, itseensä ja elämäntilanteeseensa. Tämä yleistytyväisyydeksi nimetty summamuuttuja osoittautui olevan - työtyytyväisyyden tavoin - yhteydessä työuupumusoireisiin. Mitä heikommat henkiset voimavarat tai mitä enemmän psykosomaattisia oireita vastaajilla oli, sitä vähemmän oli työelämän ulkopuolisiin alueisiin tyytyväisiä. Tulosten perusteella työuupumus liittyy läheisesti myös työn ulkopuoliseen elämäntilanteeseen ja sitä kohtaan koettuun tyytyväisyyteen. Seuraako työuupumuksesta tyytymättömyyttä elämään yleensä, vai johtaako työelämän ulkopuolella olevat ongelmat ja vaikeudet työuupumukseen, jää jatkotutkimusten selvitettäväksi.

Huomion arvoista on, että työuupumusta ilmentävien tekijöiden yhteys edellä kuvattuihin tyytyväisyyskokemusten osa-alueisiin oli erilainen (ks. taulukko 3). Kun henkisten voimavarojen yhteys oli lähes yhtä vahva

molempiin tyytyväisyysmuuttujiin, psykosomaattisten oireiden yhteys yleistyytyväisyyteen oli selvästi vahvempi kuin työtyytyväisyyteen.

Taulukko 3. Työuupumusta ilmentävien muuttujien ja tyytyväisyysmuuttujien korrelaatiomatriisi

	Oireet	Voimavarat	Työtyytyväisyys	Yleistyytyväisyys
Oireet	1,00	0,44	0,27	0,36
Voimavarat		1,00	0,44	0,43
Työtyytyväisyys			1,00	0,20
Yleistyytyväisyys				1,00

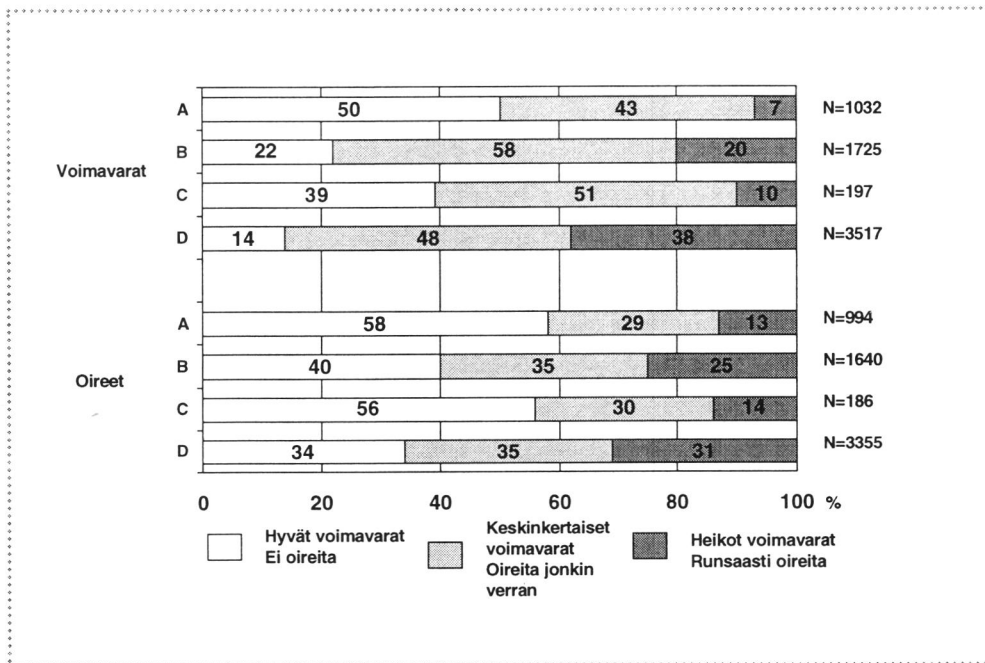
Työuupumusoireet työyhteisöissä

Artikkelin ensimmäisessä osassa kuvatut työyhteistöypit ilmentävät eräitä työelämän laadun perusolottuvuuksia. Työuupumusta ilmentävien oireiden esiintyvyys vaihteli selvästi näissä työyhteistöypeissä (kuva 5). Millainen tämä yhteys sitten on?

Molemmat työuupumusta ilmentävät olottuvuudet erottelevat työyhteistöyppejä samansuuntaisesti kuin aiemmin artikkelin ensimmäisessä osassa raportoidut työelämän laadun osatekijätkin. Psykosomaattisten oireiden suhteen työyhteisöt A ja C olivat keskenään samankaltaisia ja niissä oli suhteessa vähemmän oirehtivia kuin työyhteisöissä B ja D. Henkiset voimavarat -olottuvuus oli muuttuja, joka erotteli selvimmin tässä artikkelissa käytetyistä muuttujista kaikki työyhteistöypit toisistaan. Hyvät voimavarat omaavia on työyhteisössä A kymmenen prosenttia enemmän kuin C:ssä, jossa puolestaan on yli 10 prosenttia enemmän hyvät voimavarat omaavia kuin B:ssä. Edelleen B:ssä oli lähes 10 prosenttia enemmän hyvät voimavarat omaavia kuin työyhteisössä D, joka arvioitiin työ-

elämän laadunkin suhteen näistä neljästä työyhteisöstä heikoimmaksi kaikilla ulottuvuuksilla.

Kuva 5. Työuupumusoireet työyhteisötyypeittäin



Yhteenveto

Molempia työuupumusoireita esiintyi tässä aineistossa noin neljäsosalla vastanneista. Oireiden esiintyvyys erosi jonkin verran sukupuolten välillä. Myös koulutustausta oli lievästi yhteydessä oireiden esiintymiseen.

Työuupumusoireet olivat selvästi yhteydessä koettuun terveydentilaan. Tulos kertoo siitä, että työuupumus koetaan myös fyysisesti, vaikka se määritelmän perusteella on tunneperäinen oire. Siten työuupumusta voidaan pitää kokonaisvaltaisena hyvinvoinnin häiriötilana. Tätä tulkintaa työuupumuksesta kokonaisvaltaisena hyvinvoinnin häiriötilana tukee tulos, jonka mukaan työuupumusoireet olivat yhteydessä paitsi työtyytyväisyy-

teen, myös ihmissuhteita, elämäntilannetta, vapaa-aikaa ja itseä koskeviin tyytyväisyysarvioihin. Työuupumus kytkeytyy tämän perusteella kokonaisvaltaisesti ihmisen eri elämänalueille.

Työuupumusoireita esiintyi selvästi vähiten työyhteisössä A ja selvästi eniten työyhteisössä D. Tämän perusteella työuupumuksen kehittyminen on yhteydessä kokemuksiin työyhteisöstä ja sen laadusta; mitä paremmaksi ne arvioidaan sitä vähemmän on työuupumusoireita, sitä tyytyväisempiä työhön ja elämään yleensä ollaan ja sitä parempi on yleinen hyvinvointi. Koska poikkileikkaustutkimuksen perusteella syyseuraussuhteita ei ole mahdollista arvioida, suunta voi olla myös päinvastainen. Työuupumusoireet voivat vaikuttaa vastaajan arvioihin siten, että ne painottuvat kielteiseen suuntaan. Mitä enemmän vastaajalla on työuupumusoireita, sitä kielteisemmin hän arvioi elämänsä yleensä. Todennäköistä on, että totuus sijoittuu näiden kahden väliin, työolot vaikuttavat tilanteiden tulkintaan ja työuupumusoireisiin ja työuupumusoireet taas tilanteiden arviointiin ja tulkintaan.

Kolmas tekijä voi olla vastaajien taipumus arvioida tilanteita. Kun joku arvioi kaiken myönteiseksi (A), joku toinen tulkitsee kaiken kielteisesti (D) ja loput tulkitsevat tilanteita sekä myönteisesti että kielteisesti (B ja C). Tämä tulkinta lienee kuitenkin hypoteettinen ja epätodennäköinen, koska A:ssa arviointiin tilanteita myös kielteisesti ja D:ssä myönteisesti.

Yhteistä työyhteistötyypeille A ja C oli lähtökohtatyypittelyssä esimiestyö, johon liittyi henkilöstöjohtamisen ominaisuuksia. Nämä työyhteisöt koettiin myös muiden työelämän laadun ulottuvuuksien suhteen paremmiksi kuin työyhteisöt B ja D. Tässä mitatut työelämän laadun osat liittyvät olennaisesti sekä työuupumusoireiden esiintyvyyteen, että laajemminkin koettuun hyvinvointiin. Koska työyhteisö B poikkesi edellä kuvatuista kahdesta työyhteistötyypistä kielteiseen suuntaan esimiestyön suhteen, se viittaa siihen, että esimiestyö on erityisen tärkeä sekä työelämän laadun että työuupumusoireiden esiintyvyyden kannalta. Tämä tulos, jonka mukaan johtamistapa ja esimiestyö ovat yhteydessä työuupumuksen esiintymiseen, tukee aiempia tutkimustuloksia, joissa kannustava ja tukea antava esimiestyö on liitetty vähäisin työuupumusoireisiin (ks. esim. Leiter ja Maslach 1988, Tuomi ym. 1995).

Työyhteisön B ero työyhteisöihin A ja C toimintastrategiassa viittaa siihen, että innovatiivisuutta korostava toimintastrategia, ei riitä sen enempää työyhteisön toiminnan laadun kannalta olennaisten piirteiden kuin hyvinvoinninkaan edistämiseksi. Toimintastrategia luo ehkä puitteet, jossa käytännön toiminta toteutetaan. Konkreettisesti toiminnassa puolestaan tapahtuu oppimista ja saadaan niitä kokemuksia, joiden perusteella arviot ja tulkinnat ilmiöistä tehdään. Innovatiivista toimintastrategiaa pidetään

tärkeänä ja tavoiteltavana nykytilanteessa, jossa yritykset toimivat jatkuvasti kiristyvän ja kansainvälistyvän kilpailun olosuhteissa. Toimintastrategia on ehkä perusta, jonka avulla voidaan vaikuttaa yrityksen yleiseen ilmapiiriin. Se ei kuitenkaan yksin riitä luomaan hyvää työelämän laatua, vaan sen on liityttävä konkreettisesti henkilöstön työhön ja toimintaan työpaikalla. Tässä puolestaan on esimiestyö ja johtamistapa olennaisessa asemassa.

Työssään jatkamaan halukkaiden prosentuaalinen osuus oli täsmälleen sama hyvän työelämän laadun ulottuvuudella kuin hyviä voimavaroja eli ei työuupumusta osoittavalla ulottuvuudellakin. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, koska aiemmin tässä artikkelissa (ks. luku 2) osoitettiin, että hyvä työelämän laatu oli yhteydessä vähäiseen työuupuneiden osuuteen, kun taas huono työelämän laatu heijastui myös runsaana työssään uupuneiden prosentuaalisena osuutena. Ikääntyvien asenne työssä pysymiseen puolestaan oli yhteydessä näihin molempiin, vaikka yhteyksien suuntia, eli mikä vaikuttaa mihinkin, ei voida tämän tutkimuksen perusteella todeta. Jatkotutkimuksille näiden yhteyksien löytyminen sen sijaan luo ilmeisen tarpeen.

Vaikka henkisten voimavarojen suhteen kaikki neljä työyhteisötyyppejä erosivat jonkin verran toisistaan, työyhteisöt A ja C sekä toisaalta B ja D olivat keskenään hyvin samankaltaisia kaikilla muilla tässä artikkelissa mitatuilla osa-alueilla. Tästä syystä artikkelin loppuosassa, jossa tarkastellaan työyhteisötyyppien yhteyttä työssä pysymistä mittaavaan asenteseen ja sen osakysymyksiin, nämä työyhteisötyyppiparit on yhdistetty keskenään.

4. Työyhteisötyypit, työuupumusoireet ja työssäpysymisasenne

Tutkimuksen eräs keskeinen tavoite oli selvittää ikääntyneiden työssäpysymisasennetta ja sen yhteyttä organisaatioiden toimintaan ja terveyteen. Artikkelin tässä osassa tätä asennetta tarkastellaan suhteessa artikkelin ensimmäisessä osassa muodostettuihin työyhteisötyyppeihin ja toisessa osassa käsiteltyihin työuupumusoireisiin. Asennetta työssä pysymiseen tutkittiin henkilöiltä, jotka olivat vähintään 50 vuotta täyttäneitä.

Edellisen lisäksi tässä osassa tarkastellaan erikseen kahta työssä pysymistä mittaavaan asenteen osakysymystä, jotka mittasivat työn arvostusta (kys. 68 ja 69)⁷, koska näitä kysyttiin kaiken ikäisiltä vastaajilta. Työn arvostuksen yhteyttä työyhteisön toimintaan ja työuupumusoireisiin tutkitaan siis kaikkien vastaajien joukossa.

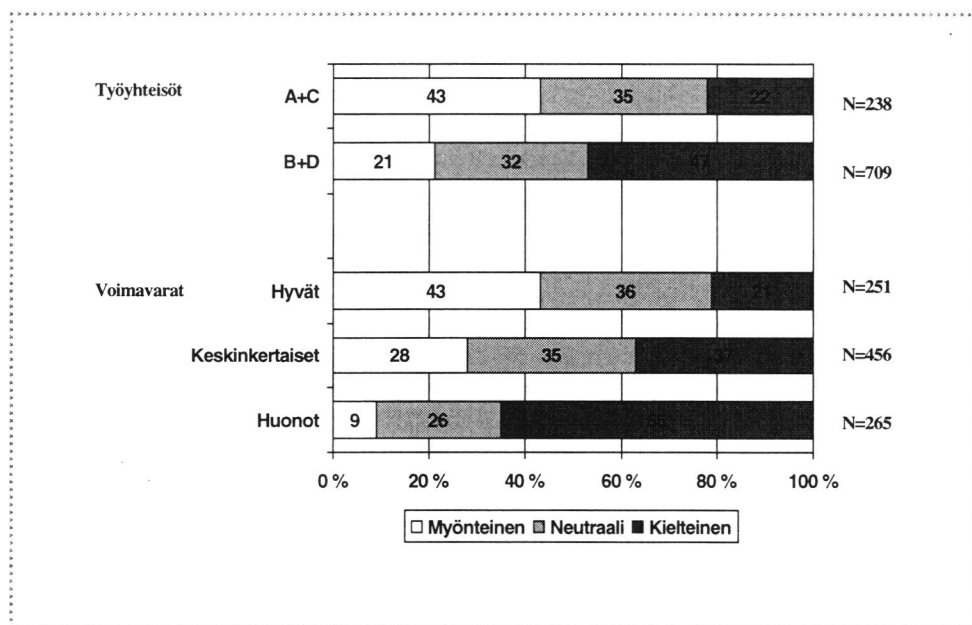
Työssäpysymisasenne, työyhteisötyyppiyhdistelmät ja työuupumusoireet

Ikääntyneiden, vähintään 50 vuotta täyttäneiden työssäpysymisasenteet on esitetty työyhteisötyypeittäin jakautuneena kuvassa 6. Työyhteisötyyppien väliset erot asenteessa työssä pysymiseen olivat samankaltaiset kuin työelämän laatua ja työuupumusoireita mitanneissa muuttujissakin, jotka on esitelty aiemmin tässä artikkelissa (ks. luvut 2 ja 3). Hyvää työelämän laatua heijastavissa työyhteisöissä (A+C) on 20 prosenttiyksikköä enemmän henkilöitä, jotka asennoituvat työssä pysymiseen myönteisesti kuin työyhteisöissä B ja D. Tämän perusteella voidaan todeta, että työelämän laadun tekijöillä on jonkinlainen vaikutus henkilöiden halukkuuteen jatkaa työelämässä. On kuitenkin huomattava, että niiden keskinäinen painoarvo suhteessa haluun jatkaa työssä todennäköisesti vaihtelee. Jatkotutkimus-

⁷ Ks. artikkeli Työssäpysymisasenne - asennemittarin rakenne ja sisältö.

ten selvitettäväksi jääviä mielenkiintoisia kysymyksiä ovatkin esimerkiksi seuraavat kolme: mitkä työelämän laadun osa-alueet ovat keskeisiä, mitkä vähemmän tärkeitä ja millä ei mahdollisesti ole lainkaan merkitystä työsäpysymisasenteen muodostumisprosessissa.

Kuva 6. Asenne työssä pysymiseen työyhteistöyypeittäin ja henkisten voimavarojen mukaan 50-vuotta täyttäneillä



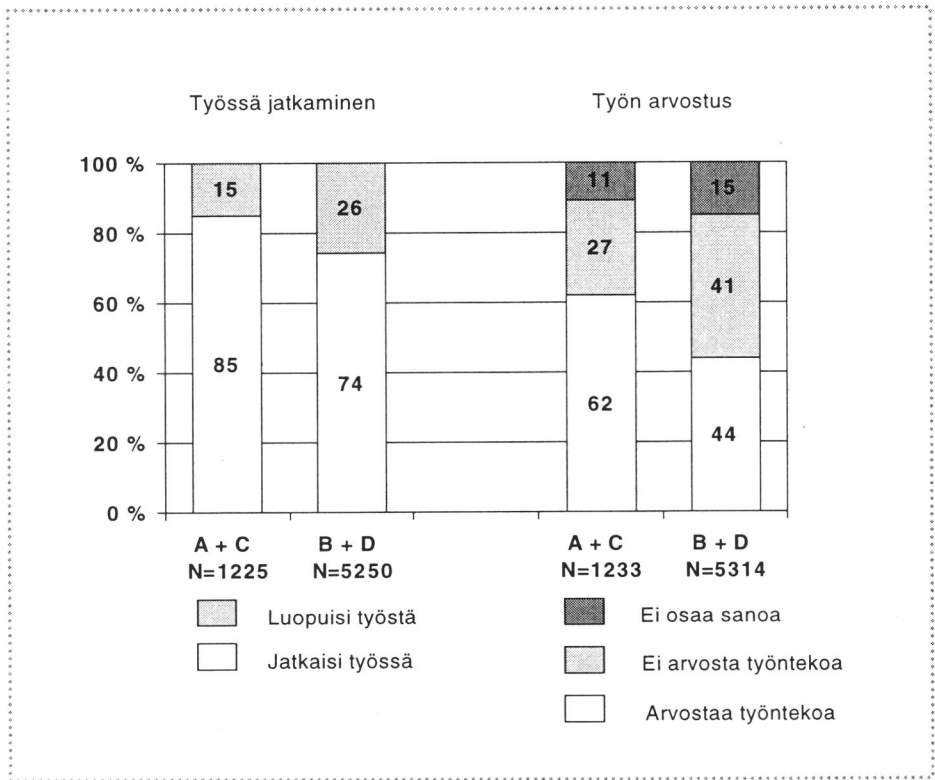
Molemmat työuupumuksen ilmentäjinä tässä artikkelissa käytetyt ulottuvuudet olivat samansuuntaisesti yhteydessä työssäpysymisasenteeseen. Kuvassa 6 on esitetty vain henkiset voimavarat -ulottuvuus, joka oli jonkin verran vahvemmin yhteydessä edellä mainittuun asenteeseen kuin psykosomaattisten oireiden ulottuvuus. Työssä jatkaman halukkaiden prosentuaalinen osuus vähenee asteittain henkisten voimavarojen heikkene-
misen myötä. Hyvät voimavarat omaavien ryhmässä on yli 30 prosenttiyksikköä enemmän työnteon jatkamiseen myönteisesti suhtautuvia kuin huonot voimavarat omaavien joukossa.

Seuraavaksi tarkastellaan työyhteisöjen ja työuupumusoireiden yhteyttä työn arvostukseen. Tarkastelun kohteena on koko aineisto. Ensimmäinen työssä pysymistä koskevan asenteen kysymys (kys. 68) kuului ”Jos saisit joka tapauksessa riittävän toimeentulon, niin miten menettelisit mieluiten?”. Vaihtoehtoina olivat ’jatkaisin nykyisessä työpaikassani’, ’vaihtaisin työpaikkani toiseen nykyisellä ammattialallani’, ’vaihtaisin työhön toiselle ammattialalle’ ja ’luopuisin työstä kokonaan’. Tässä kolme ensimmäistä vaihtoehtoa on yhdistetty keskenään ilmaisemaan halukkuutta työssä jatkamiseen ja viimeinen vaihtoehto ilmaisee halukkuutta luopua työnteosta. Seuraavassa luvussa (Työuupumus, työyhteisötyypit ja niiden yhteys työn arvostukseen) kysymystä tarkastellaan neliluokkaisena.

Toinen työn arvostukseen liittyvä kysymys (kys. 69) kuului ’Sanotaan, että työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista. Mitä mieltä olet tästä väitteestä?’. Vaihtoehtoina olivat ’ehdottomasti samaa mieltä’, ’jokseenkin samaa mieltä’, ’vaikea sanoa’, ’hieman eri mieltä’ ja ’täysin eri mieltä’. Tämän kysymyksen tulkitaan tässä artikkelissa mittaavan sitä, pitääkö vastaaja työntekoa arvona sinänsä eli eräällä tavalla itseisarvona.

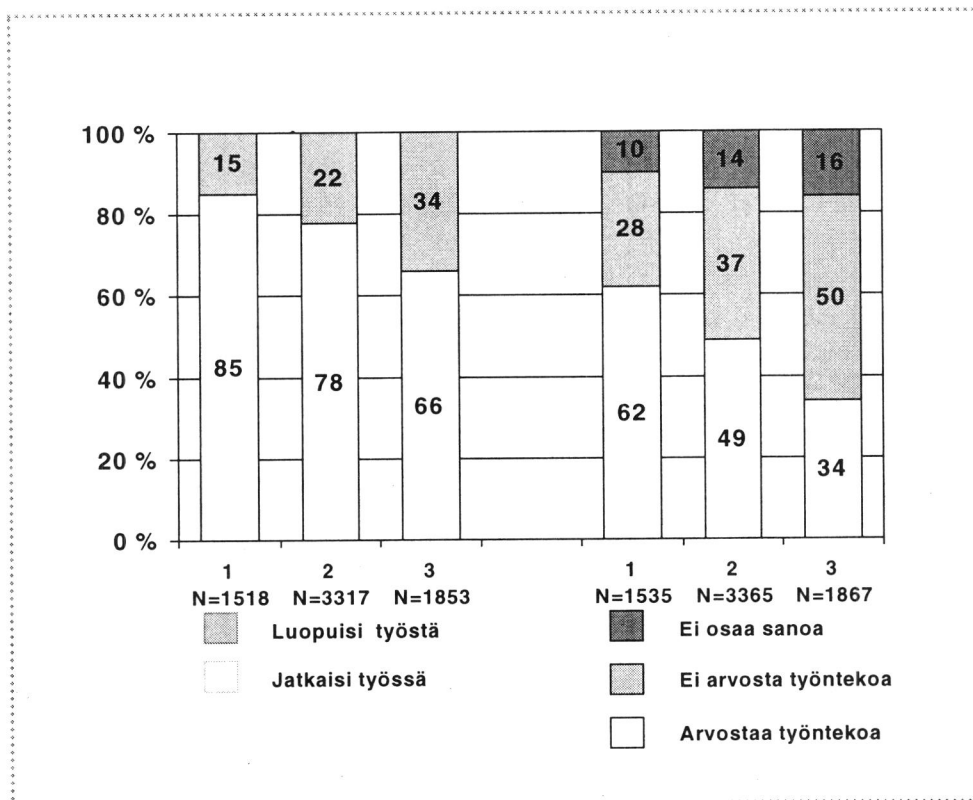
Työssä jatkamaan halukkaita oli koko aineistossa valtaosa vastaajista. Työelämän laatu ei juurikaan erotellut vastaajia tämän kysymyksen perusteella. Ero hyvää ja huonoa työelämän laatua heijastavien työyhteisötyyppiyhdistelmiin kuuluvien halukkuudessa jatkaa työntekoa oli kymmenisen prosenttia. Työnteon arvostusta mittaava kysymys (kys. 69) erotteli hyvän ja huonon työelämän laadun heijastajat edellistä paremmin. Hyvänä työelämän laatua pitävistä arvosti työtä lähes 20 prosenttiyksikköä enemmän kuin pääsääntöisesti huonona työelämän laatua pitäneet. Mieli-pide työssä jatkamisesta ja työn arvostus työelämän laadun suhteen ovat nähtävissä kuvassa 7.

Kuva 7. Työyhteisöyhdistelmätyypit ja työn arvostus



Työuupumuksen molemmat ulottuvuudet erottelivat työn arvostuksen osa-alueita samansuuntaisesti ja lähes yhtä vahvasti. Tässä kuten aiemminkin esitellään tästä syystä vain henkisten voimavarojen -ulottuvuus (kuva 8). Hyvät henkiset voimavarat omaavien prosenttinen osuus työssä jatkamaan halukkaista ja työtä arvostavista on täsmälleen sama kuin hyvää työelämän laatua heijastaneessa työyhteisötyyppiyhdistelmässä.

Kuva 8. Työn arvostus henkisten voimavarojen mukaan



Työuupumus, työyhteisötyypit ja työn arvostus

Työuupumusoireet on artikkelin tässä osassa yhdistetty siten, että aineistosta on valikoitu ensinnäkin ne henkilöt, joilla ei ole lainkaan työuupumukseen viittaavia oireita eli heillä on hyvät henkiset voimavarat, eikä lainkaan psykosomaattisia oireita. Tätä ryhmää kutsutaan tässä hyvinvoivien ryhmäksi. Toiseen ryhmään valittiin henkilöt, joilla on heikot henkiset voimavarat sekä runsaasti psykosomaattisia oireita. Tämä ryhmä on nimetty työuupuneiden ryhmäksi. Nämä kaksi työuupumuksen suhteen ääripäitä edustavaa ryhmää on kytketty työyhteisötyyppiyhdistelmiin (A+C ja B+D). Näin muodostettiin neljä ryhmää: 1. hyvä työelämän laatu (A+C) ja hyvinvoivat, 2. hyvä työelämän laatu (A+C) ja työuupuneet, 3. huono

työelämän laatu (B+D) ja hyvinvoivat ja 4. huono työelämän laatu (B+D) ja työuupuneet. Työn arvostusta tutkitaan näissä neljässä ryhmässä.

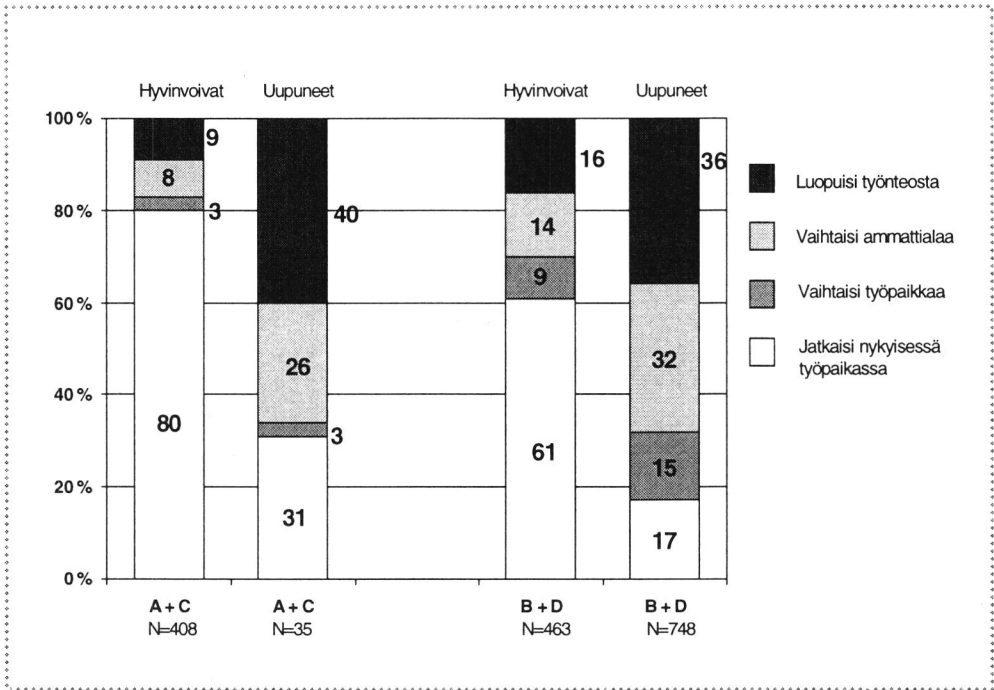
Ehkä merkille pantavin ero kahden työyhteisötyyppiyhdistelmän välillä on työuupuneiden osuus näihin yhdistelmiin kuuluvista henkilöistä. Kun hyvää työelämän laatua heijastavassa yhdistelmässä (A+C) työuupuneita oli alle kymmenen prosenttia, heitä oli toisessa, huonon työelämän laadun yhdistelmässä (B+D), lähes kaksi kolmasosaa.

Hyvinvointi ja hyvä työelämän laatu yhdessä tuottavat tilanteen, jossa neljä viidestä henkilöstä haluaa jatkaa työntekoa nykyisessä työpaikassaan. Sen sijaan samankaltaisissa olosuhteissa työskentelevistä, mutta työssään uupuneista vain kolmasosa haluaisi jatkaa nykyisessä työpaikassaan. Ei uupuneista huonon työelämän laadun olosuhteissa työskentelevistäkin kolme viidestä henkilöstä olisi valmis jatkamaan nykyisessä työpaikassaan, kun taas uupuneista samoissa työolosuhteissa työskentelevistä näin toimisi noin yksi viidestä henkilöstä (kuva 9).

Toiveet työpaikan tai ammattialan vaihtamisesta olivat selvästi harvinaisempia hyvinvoivien kuin työuupuneiden keskuudessa molemmissa työyhdistelmätyypeissä. Vähiten, alle 10 prosenttia tätä toivoi yhdistelmään A+C kuuluvat hyvinvoivat henkilöt. Hyvän työelämän laadun olosuhteissa (A+C) työskentelevistä työuupuneista ja huonon työelämän laadun olosuhteissa (B+D) työskentelevistä hyvinvoivista noin neljäsosa toivoi työpaikan tai ammattialan vaihtoa. Yhdistelmätyyppiin B+D kuuluneiden työuupuneiden keskuudessa edellä mainitut vaihtoehdot olivat selvästi suosituimmat. Lähes puolet tähän ryhmään kuuluvista valitsi toisen näistä vaihtoehdoista.

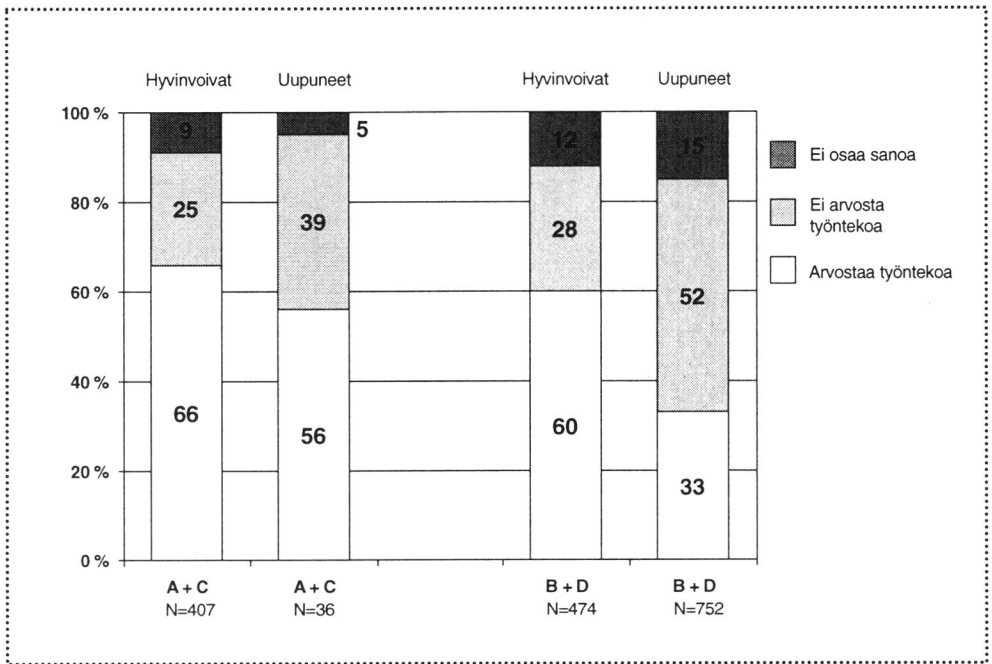
Uupuneiden jakaumien vertailu työyhteisötyyppiyhdistelmien välillä ei ole tässä mahdollista, koska hyvän työelämän laadun olosuhteissa uupuneiden määrä on pieni. Kuitenkin vertailu antaa mielenkiintoisen jatkotutkimuksen aiheen, koska hyvän työelämän laadun olosuhteissa uupuneista ja huonon työelämän laadun olosuhteissa uupuneista työstä luopumisvaihtoehdon valinneiden suhteelliset osuudet olivat lähes samanlaiset tässä aineistossa. Hyvinvoivien keskuudessa yhdistelmätyypissä B+D sen sijaan valitsi työn jättämisen vaihtoehdon lähes puolet suurempi joukko kuin yhdistelmätyypissä A+C.

Kuva 9. Työssään uupuneiden ja ei uupuneiden työorientaatio työyhteisötyyppiyhdistelmissä



Kysymyksen 69 tulkitaan tässä mittaavan sitä, pitääkö vastaaja työntekoa arvona sinänsä. Hyvinvoivien keskuudessa, molemmissa työyhteisötyyppiyhdistelmissä noin kaksi kolmesta piti työntekoa itseisarvona. Yhdistelmätyyppiin A+C lukeutuneista työuupuneistakin hieman yli puolet arvosti työntekoa sinänsä. On kuitenkin huomattava, että viimeksi mainittu tulos on vain suuntaa antava siihen kuuluvien vähäisen määrän vuoksi. Yhdistelmätyyppiin B+D kuuluneiden työuupuneiden keskuudessa työntekoa itseisarvona pitäneiden suhteellinen osuus puolestaan oli selvästi matalin. Tässä ryhmässä vain yksi kolmasosa piti työntekoa arvona sinänsä.

Kuva 10. Työssään uupuneiden ja ei uupuneiden työn arvostus eri työyhteisötyypeissä



Vaikka tämän jakson tulosten arvioinnissa ja erityisesti johtopäätösten tekemisessä on syytä olla varovainen, koska hyvän työelämän laadun olosuhteissa uupuneiden määrä on pieni, tulokset antavat kuitenkin suuntaa jatkotutkimuksille. Ensinnäkin työelämän laatu näyttää vahvasti olevan yhteydessä työuupumukseen. Hyvän työelämän laadun olosuhteissa uupuneita oli alle kymmenen prosenttia, kun heitä huonon työelämän laadun olosuhteissa oli lähes kaksi kolmasosaa. Vaikka hyvinvoivien keskuudessa työn arvostus ja työssä jatkamishalukkuus olivat hyvin samankaltaisia työelämän laadusta riippumatta, uupuneiden joukko oli suuri erityisesti huonon työelämän laadun olosuhteissa. Työssään uupuneet taas olivat selvästi halukkaampia työn jättämiseen ja heidän keskuudessaan myös työnteon arvostus oli vähäistä hyvinvoiviin verrattuna. Nämä tulokset antavat viitteitä mahdollisista kausaalisuhteista. Näyttää siltä, että työelämän laadulla on keskeinen merkitys työuupumuksen muodostumisessa ja siten se välillisesti näyttää vaikuttavan myös työssäpysymisasenteen muodostumiseen.

Tämän artikkelin keskeinen tehtävä oli tarkatella työelämän laadun ja työuupumusoireiden yhteyttä työn arvostukseen ja työssäpysymisasenteeseen. Jatkossa on tarpeen tutkia, täsmentääkö ikä työh-

teisötyyppien ja työuupumuksen sekä työn arvostuksen ja työssäpysymisasenteen välistä yhteyttä.

Olennaista on myös se, että tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta asenteen työssä pysymiseen olevan monitahoinen ja monikerroksinen ilmiö, johon ovat yhteydessä jo tiedossa olevien tekijöiden (terveydentila, työkyky, mahdollisuudet siirtyä eläkkeelle) lisäksi myös työelämän laadun osatekijät. Toisin sanoen vastuu siitä, että työssä halutaan jatkaa mahdollisimman pitkään ei ole pelkästään yksilöllä itsellään tai yhteiskunnan eläkejärjestelmällä vaan myös yrityksillä tai toimipaikoilla; työpaikan toiminnan ja työn organisoinnin sekä koulutusjärjestelmien kehittäminen on yhä edelleen haaste, joka kohdistuu yritystoimintaan yleensä ja erityisesti yksittäisille yrityksille ja toimipaikoille.

KIRJALLISUUS

Alasoini, T. (1990) Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työpoliittinen tutkimus 5, Työministeriö, Helsinki.

Alasoini T., Kyllönen M. ja Kasvio A. (toim.) (1997) Työelämän innovaatiot - väline kilpailukyvyn, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistämiseen. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 2. Vuosikirja 1997. Helsinki.

Alppivuori K. ja Vuorio R. (1997) Ammattitaito ja koulutustarve pienyrityksissä. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järvikoski A. ja Vuorio R. (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 141-152.

Argyris, C. ja Schön, D.A. (1978) Organizational learning: A theory of action perspective. Massachusetts.

Aromaa A., Heliövaara M., Impivaara O., Knekt P., Maatela J., Joukamaa M., Klaukka T., Lehtinen V., Melkas T., Mälkiä E., Nyman K., Paunio I., Reunanen A., Sievers K., Kalimo E. ja Kallio V. (1989) Terveys, toimintakyky ja hoidontarve Suomessa. Mini-Suomi-terveystutkimuksen perustulokset. Kansaneläkelaitoksen julkaisu AL:32. Kuntoutustutkimuskeskus, Sosiaaliturvan tutkimuslaitos. Helsinki.

Burke, R.J. ja Richardsen, A.M. (1996) Stress, burnout, and health. Teoksessa Cooper, C.L. (toim.) Handbook of stress, medicine, and health.

Cordes C.L. ja Dougherty T.W. (1993) A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review, 18 (4), 621-656.

Cox, T., Kuk, G. ja Leiter, M.P. (1993) Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. Teoksessa Schaufeli, W., Maslach, C. ja Marek, T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Freudenberger H.J. (1974) Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30:1, 159-165.

Glass D.C., McKnight D. ja Valdimarsdottir H. (1993) Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *Journal of Consulting Clinical Psychology* 61, 147-155.

Heiskanen T., Lavikka R., Piispa L. ja Tuuli P. (1998) Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, työelämän tutkimuskeskus. Sarja T-julkaisuja 17/1998. Tampere.

Huuhtanen P. ja Piispa M. (1991) Eläke ajatuksissa. Työssä olevien työ- ja eläkeajatuksset. Haastattelututkimus syksyllä 1990. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 2. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Hyyppä M.T. (1992) Haittaava väsymys ja uupumus. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja ML:113. Turku.

Hyyppä M.T. (1996) Uupunut kipupotilas kuntoutuu. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 15. Turku.

Härkäpää K. (1992) Kognitiiviset hallintakäsitykset, selkävaivan kulku ja hoitovaikutukset. Kuntoutussäätiön tutkimuksia no 36. Helsinki.

Jackson, S.E., Schwab, R.L., ja Schuler, R.S. (1986) Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.

Kalimo R., Oikkonen M. ja Toppinen S. (1993) Ihminen kehittyvässä tuotannossa: I Tutkimus- ja kehityshanke teollisuudessa. Työ ja ihminen. Työympärisötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 4/93. Helsinki.

Kalimo R. ja Toppinen S. (1994) Miten suunnittelutyön eriytyminen näkyy työn piirteiden ja koetun terveydentilan eroina? Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 2/94, 77-88.

Kalimo R. ja Toppinen S. (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Karasek, R. ja Theorell, T. (1990) Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York.

Kasvio A., Nakari R., Kalliola S., Kuula A., Pesonen I., Rajakaltio H. ja Syvänen S. (1994) Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, työelämän tutkimuskeskus. Sarja T-julkaisuja 14/1994. Tampere.

Kinnunen U. (1994) Työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset ja ikääntyvän työntekijän hyvinvointi. Teoksessa Kuusinen J., Heikkinen E., Huuh-tanen P., Ilmarinen J., Kirjonen J., Ruoppila I., Vaherva T., Mustapää O. ja Rautoja S. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kinnunen U. ja Rasku A. (1994) Ikääntyvän opettajan hyvinvointi työssä. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 2/94, 89-100.

Koivisto T. (1997) Uudistuva metallialan tuotantolaitos. Acta Universita-tis Tamperensis 558. Vammala.

Kolu T. (1992) Työelämän laatu 1977 - 1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Komiteanmie-tintö 1991:38. Tutkimuksia 188. Helsinki.

Leiter, M.P. ja Maslach, C. (1988) The impact of interpersonal envi-ronment on burnout and organizational commitment. Journal of Organiza-tional Behaviour, 9/1988, 297-308.

Leiter M.P. (1991) Coping patterns as predictors of burnout: The functi-on of control and escapist coping patterns. Journal of Organizational Be-haviour 12, 123-144.

Lewis S. (1996) Personality, stress, and chronic fatigue syndrome. . Teoksessa Cooper, C.L. (toim.) Handbook of stress, medicine, and health. Boca Raton.

Lindström K., Schrey K., Bergström M., Kaleva S. ja Hakala L. (1997) Miten työssä jaksetaan - uupuvatko ihmiset pientyöpaikoilla. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järvikoski A. ja Vuorio R. (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 42-52.

Maslach C. (1993) Burnout: A Multidimensional Perspective. Teoksessa Schaufeli, W., Maslach, C. ja Marek, T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Maslach C. ja Jackson S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.

Maslach C. ja Schaufeli W.B. (1993) Historical and conceptual development of burnout. Teoksessa Schaufeli, W., Maslach, C. ja Marek, T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Moilanen L. (1997) Muutokset työterveyshuollossa ja henkilöstön työtyytyväisyys, epävarmuus ja uupumus. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 34, 135-149.

Moilanen L. (1993) Yritysfuusion vaikutukset esimiesten työuupumukseen, työrooliin ja työyksiköiden toimintakykyyn. Työ ja ihminen, 7 (3) 157-169.

Nakari R. (1996) Työelämän monet kasvot - kuntatyöyhteisö 1995. KuntSuomi2004-tutkimuksia nro 2. Suomen kuntainliitto, Helsinki.

Noworol, C., Zarcynski, M.F. ja Marek T. (1993) Impact of professional burnout on creativity and innovation. Teoksessa Schaufeli, W., Maslach, C. ja Marek, T. (toim.): Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research. New York.

Nätti J., Happonen M., Mauno S. ja Kinnunen U. (1997) Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutos - vuoden seuranta. *Sosiologia* 4/97 (295-308).

Olsson K. (1995) Selityksiä uupumukselle. *Kuntoutus* 4/1995.

Olsson K. (1995) Uupumus eläkehakuisuuden taustalla. *Suomen Lääkärilehti* 50 (6) 607-611.

Piispa M. ja Huuhtanen P. (1995) Eläkeajatuksset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990-1994. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.

Raitasalo R. (1995) Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Kansaneläkelaitos, Helsinki.

Rasku A. ja Kinnunen U. (1995) Ikääntyvien opettajien eläkehakuisuuden yleisyys ja syyt. *Gerontologia* 9(2) (125-133).

Schaufeli W.B., Enzmann D. ja Girault N. (1993) Measurement of burnout: A review. Teoksessa Schaufeli W.B., Maslach C. ja Marek T. (toim.) *Professional burnout. Recent development in theory and research.* Taylor & Francis. Washington. 199-215.

Senge, P.M. (1990) *The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization.* New York.

Shirom, A. (1989) Burnout in work organizations. Julkaisussa Cooper, C.L. ja Robertson, I.T. (toim.) *International review of industrial and organizational psychology.* Lontoo.

Toppinen S. ja Kalimo R. (1995) Henkinen väsymys, kyynisyys ja ammatillinen pätevyyden tunne: työuupumusta ennustavat tekijät tietotekniikan ammattilaisilla ja muilla. *Työ ja ihminen* 9 (4) 235-254.

Tuomi, K. (toim.) Ikääntyvä työntekijä v. 1981-1992. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. *Työ ja ihminen, tutkimusraportti* 2 (1995). Työterveyslaitos. Helsinki.

Vahtera, J. ja Pentti, J. (1997) Uhkia vai mahdollisuuksia? Psykososiaalisten työolojen kehitys 1990-luvun alkupuolella. Työterveyslaitos, Työsuojeluhallinto. Helsinki.

Vahtera, J. ja Soini, S. (1994) Psykososiaaliset voimavarat ja tasa-arvo työssä. Työpoliittinen tutkimus nro. 84, Työministeriö, Helsinki.

Vahtera J. (1993) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen, lisänumero 1/93.

Waris K. (1997) Toimiva työyhteisö ja sopivasti haasteellinen työ lisäävät motivaatiota ja toimintakykyä sekä parantavat itsearvostusta. Työ ja ihminen 11 (2), 94-114.

Vartiovaara I. (1987) Burnout, henkinen pahoinvointi. WSOY, Juva.

Wolpin J., Burke J. ja Greenglass E.R. (1991) Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? Human Relations 44:2, 193-209.

Yhdessä uupumuksen kimppuun. Sosiaaliturva 21/96, 12-15.

Ylöstalo P., Kauppinen T. ja Heikkilä A. (1996) Työolobarometri lokakuu 1996. Työpoliittinen tutkimus 169. Työministeriö. Helsinki.

Tässä liitteessä kuvataan raportissa käytettyjen summamuuttujien sisällöt sekä reliabiliteetit (Cronbachin α), keskiarvot (ka.), keskihajonnat (sd.) ja vaihteluvälit. Muuttujan edessä oleva numero viittaa kyselylomakkeen numeroon (ks. liite 3).

Työssäpysymisasenne

68 Jos saisit joka tapauksessa riittävän toimeentulon, miten menettelisit mieluiten? (vaihtoehdot 1-3 = 0, 4 = 1)

69 Sanotaan, että työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista. Mitä mieltä olet tästä väittämästä? (vaihtoehdot 1-2 = 0, 3-5 = 1)

70 Jos sinulla olisi mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisit? (vaihtoehto 1 = 0, 2-3 = 1)

71 Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen tai jonkun muun eläkkeen hakemista? (vaihtoehdot 1-3 = 1, 4 = 0)

(N = 1198, α = .76, ka. = 1.98, sd. = 1.50, vaihteluväli = 0-4)

Vaikutusmahdollisuudet

53 Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa

- a. Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu
- b. Siihen missä järjestyksessä teet työsi
- c. Työtahtiisi
- d. Työmäärääsi
- e. Työmenetelmiin ja työtapoihisi
- f. Siihen, keiden kanssa työskentelet
- i. Laitteisiin ja työvälineisiin

(N = 6770, α = .86, ka. = 21.34, sd. = 5.93, vaihteluväli = 7-35)

Henkilöstöjohtaminen

57 Miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan?

60 Saatto tarvittaessa tukea ja kannustusta työhösi liittyvissä asioissa?

62 Kuinka usein työpaikallasi

- f. Arvostetaan työtäsi
- g. Saat riittävästi tietoa työhösi liittyvistä päätöksistä ja muutoksista

(N=6727, $\alpha = .80$, ka. = 11.80, sd. = 3.42, vaihteluväli 4-20)

Kannustava toimintastrategia

62 Kuinka usein työpaikallasi

- a. Kannustetaan kokeilemaan uusia asioita
- b. Tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan
- c. Rohkaistaan miettimään miten asiat voisi tehdä paremmin
- d. Ollaan valmiita muuttamaan toimintaa tarvittaessa
- e. Voi oppia uutta ja kehittää itseään

(N=6718, $\alpha = .88$, ka. = 16.06, sd. = 3.80, vaihteluväli 5-25)

Epävarmuus

16 Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä?

(kyllä=1, ei ja en osaa sanoa=0)

- a. Siirto toisiin tehtäviin
- b. Pakkolomautuksen uhka
- c. Irtisanomisen uhka
- d. Työttömyyden uhka

(N=7047, $\alpha = .82$, ka. = 0.63, sd. = 1.08, vaihteluväli = 0-4)

Psykosomaattiset oireet

44 Kuinka usein sinulla on ollut seuraavia tuntemuksia viime aikoina

- a. Poikkeuksellista väsymystä
- c. Hermostuneisuutta
- e. Vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatuksia koossa
- f. Päänsärkyä

- g. Sydämen tykytystä
- h. Huimausta
- i. Pahoinvointia
- j. Puristusta, ahdistusta tai kipua rinnassa
- k. Vatsakipua
- l. Unettomuutta

(N=6456, $\alpha = 0.84$, ka. = 7.57, sd. = 5.29, vaihteluväli 0-35)

Henkiset voimavarat

(vaihtoehto 1=0, 2=1, 3=2, 4=3, 5=4)

65 Oletko viime aikoina ollut toimelias ja vireä?

66 Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimista-si?

67 Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toivorikkaaksi tulevaisuuden suhteen?

(N=6818, $\alpha = 0.78$, ka. = 4.11, sd. = 2.19, vaihteluväli 0-12)

Yleistyytyväisyys

54 Miten tyytyväinen olet nykyisin

(vaihtoehdot 1-2=0, 3-5=1)

- a. Vapaa-ajan viettoosi
- b. Ihmissuhteisiisi
- c. Itseesi
- d. Elämäntilanteeseesi

(N=6904, $\alpha = 0.82$, ka. = 0.73, sd. = 1.13, vaihteluväli 0-4)

Työkykyindeksi (ks. Järvisalo J., Bergström M. ja Kaleva S. (1997) Työkykyindeksin vaihtelua selittävät tekijät Pientyöpaikkaohjelman aineistossa. Teoksessa Bergström M., Huuskonen M., Koskinen K., Lindström K., Kaleva S., Ahonen G., Järvisalo J., Forss S., Järvikoski A. ja Vuorio R. (toim.) Työkyky yksilön, pienyrityksen ja yhteiskunnan menestystekijänä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 10. Työterveyslaitos. Helsinki, 53-62.)

Taulukko 1. Työssäpysymisasenne alle ja yli 58-vuotiailla työn hallinnan mukaan

Työssäpysy- misasenne	Vaikutusmahdollisuudet			
	Vähän		Paljon	
	50-57 v. %	58-64 v. %	50-57 v %	58-64 v. %
myönteinen	18	18	29	23
neutraali	28	11	35	33
kielteinen	54	70	37	44
yhteensä	100	100	100	100
N	310	61	297	57
			371	354
			yhteensä	yhteensä

Taulukko 2. Toimialojen henkilömäärien jakautuma vuoden 1994 yritysrekisterissä¹ ja pientyöpaikka-aineistossa vuonna 1996

Toimiala	Yritysrekisteri	Pientyöpaikka-aineisto
	1994 %	1996 %
metalliala	17	33
vähittäiskauppa	18	10
ravitsemustoiminta	8	3
graafinen ala ja painoväri- teollisuus	6	7
autoala	4	6
huoltamatoiminta	2	1
kirjanpitopalvelu ja toimistotyö	17	10
rakentaminen	14	14
kuljetus	9	9
elektroniikka-ala	1	3
elintarvikkeiden valmistus	5	5
yhteensä	100	100
N	300 762	6 813

¹ Tilastokeskuksen kirjallinen tiedonanto 16.1.1997.

Taulukko 3. Alle ja yli 50-vuotiaiden jakautumat toimialoittain vuoden 1994 yritysrekisterissä ja pientyöpaikka-aineistossa vuonna 1996

Toimiala	Yritysrekisteri 1994		Pientyöpaikka-aineisto 1996	
	alle 50 vuotta %	50 - 64 vuotta %	alle 50 vuotta %	50 - 64 vuotta %
metalliala	88	12	82	18
vähittäiskauppa	87	13	79	21
ravitsemustoiminta	93	7	87	14
graafinen ala	87	13	81	19
autoala	89	11	83	18
huoltamatoiminta	93	7	85	15
kirjanpito palvelu ym.	90	10	79	21
rakentamien	90	10	85	15
kuljetus	87	13	78	22
elektroniikka-ala	95	5	90	10
elintarvikeala	84	16	81	19
kaikki	89	11	82	18
N	266 422	34 340	5 557	1 256

Taulukko 4. Eläkkeensaajien osuus vastaavasta työeläketurvaa kartuttaneesta väestöstä vuoden 1996 lopussa

ikä									
55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
16.7	20.4	26.5	31.8	36.9	59.9	68.4	74.0	77.9	80.6

Lähde: Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1966: Osa I, 55



Työkykyä edistävä ja työkyvyttömyyttä ehkäisevä toiminta pientyöpaikoilla

Työntekijälomake

--	--	--	--	--	--

(Lomake)

Y					
---	--	--	--	--	--

(Yritys)

--	--	--	--	--	--

(TOL)

T	T				
---	---	--	--	--	--

(TT-asema)

Antamasi tiedot tulevat työterveyshuollon käyttöön. Lomakkeet arkistoidaan Uudenmaan alueterveyslaitokselle. Vastauksia ei siirretä sellaisenaan terveystietomukseesi, vaan niistä muodostetaan useamman kysymyksen yhteenveitoja (esim. työkyky-indeksi). Saat omat yhteenvetotietosi työterveyshoitajaltasi.

KYSELYYN VASTAAMINEN

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä tilanteeseesi sopivan vaihtoehdon numero. Joidenkin vastausvaihtoehtojen yhteyteen on viivoitettu tilaa, joka on tarkoitettu vastauksen sanalliseen täydentämiseen. Seuraavassa on kaksi esimerkkiä kysymystyypeistä ja niiden vastausohjeet.

Ympyröi seuraavassa vain yksi vaihtoehto.

Esimerkki 1. Oletko ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa

- | | |
|---|-------------|
| 1 | alle vuoden |
| 2 | 1 - 3 v |
| 3 | 4 - 7 v |
| 4 | 8 - 15 v |
| 5 | yli 15 v |

Ympyröi seuraavassa sopivan vastausvaihtoehdon numero jokaiselta vaakariviltä.

Esimerkki 2. Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä

	ei	kyllä	en osaa sanoa
siirto toisiin tehtäviin.....	0	1	9
pakkolomautuksen uhka.....	0	1	9
irtisanomisen uhka.....	0	1	9
työttömyyden uhka.....	0	1	9

Täyttöpäivämäärä ____/____/199 ____

PERUSTIEDOT

1. Työpaikan nimi _____

2. Oletko

- 1 työntekijä
- 2 toimihenkilö
- 3 yrittäjä/työnantajan edustaja
- 4 yrittäjäperheenjäsen

3. Mikä on ammattisi ja työtehtäväsi

Ammattinimike _____

Kuvaile lyhyesti työtehtäväsi _____

NYKYISTÄ TYÖTÄSI SEKÄ AMMATILLISTA OSAAMISTASI KOSKEVAT KYSYMYKSET

4. Oletko tehnyt samaa tai lähes samaa työtä

- 1 alle vuoden
- 2 1 - 3 vuotta
- 3 4 - 7 vuotta
- 4 8 - 15 vuotta
- 5 yli 15 vuotta

7. Oletko nykyiseen työhösi

- 1 erittäin tyytyväinen
- 2 melko tyytyväinen
- 3 en tyytyväinen, mutta en tyytymätönkään
- 4 melko tyytymätön
- 5 erittäin tyytymätön

5. Oletko ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa

- 1 alle vuoden
- 2 1 - 3 vuotta
- 3 4 - 7 vuotta
- 4 8 - 15 vuotta
- 5 yli 15 vuotta

8. Onko työssäsi kahden viime vuoden aikana tapahtunut muutoksia

- 1 ei lainkaan
- 2 vähäisiä muutoksia
- 3 jonkin verran muutoksia
- 4 selviä muutoksia
- 5 erittäin suuria muutoksia

6. Arvioi ammattitaitosi asteikolla 1 - 100 (100 = paras mahdollinen)

numero _____

9. Arveletko työtehtäviesi muuttuvan kahden seuraavan vuoden aikana

- 1 ei muutu lainkaan
- 2 tulee vähäisiä muutoksia
- 3 tulee jonkin verran muutoksia
- 4 tulee selviä muutoksia
- 5 tulee erittäin suuria muutoksia

10. Millaiset tiedot ja taidot sinulla on työtehtäviisi nähden kahden vuoden tähtäimellä

- 1 pystyn tekemään vaativampiakin tehtäviä
- 2 tehtäväni vastaavat osaamistani
- 3 joitakin tietoja ja taitoja pitäisi kehittää
- 4 tarvitsen jonkin verran lisäkoulutusta
- 5 tarvitsen peruskoulutusta ammattiini

11. Millaiset mahdollisuudet sinulla on saada työnantajan järjestämää ammattitaitoasi kehittävää koulutusta

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot

12. Voitko omalla toiminnallasi edistää työpaikkasi menestymistä

- 1 hyvin paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vähän
- 5 en lainkaan

13. Jos olet lomalla tai sairas, kuinka moni henkilö työpaikallasi pystyy tekemään sinun tehtäväsi kohtuullisesti

- 1 kuka tahansa
- 2 usea henkilö
- 3 muutama henkilö
- 4 yksi henkilö
- 5 ei kukaan

14. Miten tarpeellisenä pidät sitä, että yrityksessä kehitetään seuraavia toimintoja

	nykytila riittää	hieman kehitettävää	jonkin verran kehitettävää	paljon kehitettävää	erittäin paljon kehitettävää
markkinointi	1	2	3	4	5
henkilöstökoulutus	1	2	3	4	5
asiakaspalvelu	1	2	3	4	5
ihmisten monitaitoisuus.....	1	2	3	4	5
johtamistavat	1	2	3	4	5
yhteishenki.....	1	2	3	4	5

15. Monenko henkilön eri työtehtävää työpaikallasi sinä katsot voisasi hoitaa, jos toisen henkilön poissaolo sitä vaatisi

- 1 kaikkien
- 2 usean henkilön
- 3 muutaman henkilön
- 4 yhden henkilön
- 5 en kenenkään muun

16. Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä

	ei	kyllä	en osaa sanoa
siirto toisiin tehtäviin	0	1	9
pakkolomautuksen uhka.....	0	1	9
irtisanomisen uhka	0	1	9
työttömyyden uhka.....	0	1	9
ennakoimattomat muutokset	0	1	9

TYÖOLOSUHTEITASI KÄSITTELEVÄT KYSYMYKSET

17. Kuinka paljon seuraavat tekijät aiheuttavat haittaa työympäristössäsi

	ei haittaa/ ei esiinny	jonkin verran haittaa	paljon haittaa	en osaa sanoa
melu.....	0	1	2	9
tärinä	0	1	2	9
haju.....	0	1	2	9
riittämätön valaistus tai häikäisy.....	0	1	2	9
kuumuus	0	1	2	9
kylmyys, veto.....	0	1	2	9
kosteus, märkyys	0	1	2	9
hapot, emäkset tai muut syövyttävät aineet	0	1	2	9
liuotinaineet	0	1	2	9
allergiaa aiheuttavat aineet, esim. epoksi- hartsit, isosyanaatit	0	1	2	9
syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet	0	1	2	9
pölyt.....	0	1	2	9
maalisumu	0	1	2	9
hitaushuuru tai juotoskäryt	0	1	2	9
kaasut, esim. pakokaasut	0	1	2	9
tupakan savu	0	1	2	9

18. Mikäli käytät työssäsi vaarallisia kemikaaleja, onko työpaikallasi saatavilla käyttöturvallisuustiedotteet ja onko pakkaukset merkitty

	on kaikista tuotteista	on osasta tuotteita	puuttuvat kaikista	en osaa sanoa
käyttöturvallisuus- tiedotteet.....	0	1	2	9
pakkausmerkinnät.....	0	1	2	9

19. Tarvitsetko/käytätkö työssäsi henkilökohtaisia suojaimia

	ei tarvetta	on tarvetta, käytän	on tarvetta, en käytä	on tarvetta, mutta suo- jaimia ei ole
kuulonsuojaimia	0	1	2	3
hengityssuojainta	0	1	2	3
suojakäsineitä	0	1	2	3
silmiensuojaimia	0	1	2	3
suojajalkineita	0	1	2	3
suojakypärää.....	0	1	2	3
turvavyötä, -valjaita, -köyttä.....	0	1	2	3

20. Mikäli käytät henkilökohtaisia suojaimia, onko työpaikallasi

	kyllä	ei
suojaimet kunnossa ja työhön soveltuvat.....	0	1
suojainten huolto ja säilytys järjestetty.....	0	1

21. Mitkä ovat edellisten kysymysten (kysymykset 17 - 20) perusteella tärkeimmät kehitettävät kohteet tai asiat työpaikassasi työolosuhteissa ja miten niitä kehittäisit?

22. Arvioi onko työpaikallasi tarvetta kehittää seuraavia työympäristön asioita niin, että ne paremmin tukevat sinun työskentelyäsi ja jaksamistasi työssäsi

	ei, kaikki kunnossa	jonkin verran kehitet- tävää	paljon kehitet- tävää
koneiden ja laitteiden rakenteet, muotoilu, sijoittelu ja käyttö	0	1	2
työvälineiden muotoilu ja käyttö	0	1	2
kalusteiden (esim. työtasot ja istuimet) rakenteet, ominaisuudet ja säädöt	0	1	2
työtilan toimivuus ja järjestys	0	1	2
kulkutilat (esim. kulkutiet, ovet, portaat)	0	1	2

23. Mitkä ovat mielestäsi edellisen kysymyksen (kysymys 22) perusteella tärkeimmät kehitettävät kohteet ja asiat ja miten niitä kehittäisit?

24. Arvioi onko työpaikallasi tarvetta parantaa seuraavia työntekoon liittyviä asioita niin, että ne paremmin tukevat sinun työskentelyäsi ja jaksamistasi työssäsi

	ei, kaikki kunnossa	jonkin verran paran- nettavaa	paljon paran- nettavaa
työn järjestely (esim. työtehtävien vaihtelu työntekijöiden kesken tai työn tauotus)	0	1	2
työmenetelmät	0	1	2
työasennot, työliikkeet ja työtavat	0	1	2
työnopastus	0	1	2
käsin tehtävät nostot ja siirrot	0	1	2

25. Mitkä ovat mielestäsi edellisen kysymyksen (kysymys 24) perusteella tärkeimmät kehitettävät kohteet ja asiat ja miten niitä kehittäisit?

26. Missä määrin työssäsi esiintyy seuraavia fyysisiä kuormitustekijöitä

	ei lainkaan	jonkin verran	paljon
raskasta ruumiillista työtä, jossa koko keho joutuu ponnistelemaan	0	1	2
samanlaisina toistuvia työliikkeitä	0	1	2
seisomista paikallaan	0	1	2
kumaria, kiertyneitä tai hankalia työasentoja (selkä)	0	1	2
jatkuvaa liikkumista/kävelyä paikasta toiseen	0	1	2
käsin kantamista, nostamista tai kannattelua	0	1	2
istumista paikallaan	0	1	2
polvi- tai kyökkyasentoja	0	1	2
kädet hartiatason yläpuolella	0	1	2

27. Onko sinulle sattunut viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työtapaturmaa

- 0 ei ### siirry kysymykseen 31
 1 kyllä, _____ kertaa

28. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, sattuiiko viimeisin tapaturma

- 1 työpaikalla
 2 työmatkalla kotoa tai kotiin
 3 työaikana liikenteessä
 4 muualla, missä _____

29. Kuinka pitkän työkyvyttömyyden viimeksi sattunut työtapaturma aiheutti

- 1 vain tapaturman sattumispäivän poissaolo tai vähemmän
 2 useiden päivien poissaolon, _____ päivää
 3 pysyvän vamman, työkyvyttömyyden aste _____ %

30. Jos sinulle on sattunut työpaikalla viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana yksi tai useampi tapaturma, ilmoita kolmesta viimeisimmästä tapahtumasta tapaturman aiheuttaja ympäröimällä kultakin pystyriiviltä kyseinen vaihtoehto.

	viimeksi sattunut tapaturma	viimeistä edellinen tapaturma	sitä edeltävä tapaturma
koneet	1	1	1
kuljetus- ja siirtolaitteet	2	2	2
työkalut	3	3	3
muut laitteet	4	4	4
aineet ja säteily	5	5	5
kappaleet ja esineet	6	6	6
työympäristö	7	7	7
muut	8	8	8

31. Arvioi työhön liittyviä yleisimpiä tapaturmatekijöitä. Missä määrin tapaturmat voivat aiheutua seuraavista syistä

	hyvin hoidettu/ ei vaaraa	jonkin verran vaaraa	aiheuttaa paljon vaaraa
työpaikan epäjärjestys	0	1	2
liukkaus	0	1	2
valaistusolot	0	1	2
melu, joka häiritsee keskittymistä tai vaaran havaitsemista	0	1	2
työvälineiden kunto	0	1	2
vaaralliset koneet ja laitteet	0	1	2
vaarakohteiden suojaamattomuus	0	1	2
automaattisesti toimivat koneet ja laitteet	0	1	2
putoamisvaarat	0	1	2
putoavat esineet	0	1	2
nosto- ja siirtotyöt/laitteet	0	1	2
oma tai muiden riskinotto	0	1	2
työpaikan vaaroja väheksyvä ilmapiiri	0	1	2

32. Millaiseksi arvioisit tapaturmien sattumisriskin työpaikallasi

- 0 lähes olematon
- 1 melko pieni
- 2 melko suuri
- 3 erittäin suuri
- 9 en osaa sanoa

34. Mitkä ovat mielestäsi kysymysten 31 ja 32 perusteella tärkeimmät kehittämiskohteet ja miten niitä kehittäisit?

33. Onko työpaikallasi laadittu turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi toimintaohjelma eli ns. työsuojelun toimintaohjelma?
(Työturvallisuuslaki 9 § 3 mom.)

- 0 kyllä
- 1 ei
- 9 en osaa sanoa

TERVEYDENTILAASI JA TOIMINTAKYKYÄSI KOSKEVAT KYSYMYKSET

35. Onko terveydentilasi mielestäsi tällä hetkellä ikäisiisi verrattuna

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

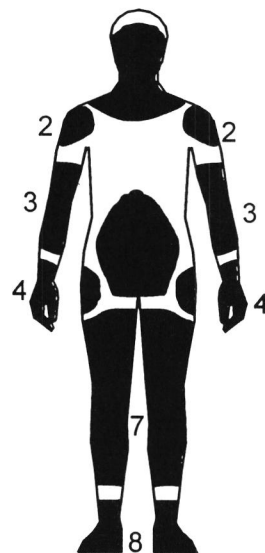
6) lonkissa..... 0 1 2 3

7) polvilla, reisissä
tai pohkeissa 0 1 2 3

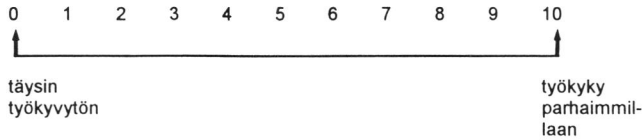
8) nilkoissa tai
jalkaterissä..... 0 1 2 3

36. Ovatko kipu tai särky rajoittaneet päivittäisiä toimintojasi viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana seuraavissa kehon osissa. Apuna voit käyttää kuvaa, johon on merkitty kysytyt kehon osat.

	ei lainkaan	vähän	jossain määrin	paljon
1) päässä, niskassa, hartioissa	0	1	2	3
2) olkapäissä.....	0	1	2	3
3) kyynärpäissä tai kyynärvarsissa	0	1	2	3
4) ranteissa tai sormissa	0	1	2	3
5) lanne-ristiselässä	0	1	2	3



37. Oletetaan, että työkykyysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyyllesi (nolla tarkoittaa sitä, että nykyisin et pysty lainkaan työhön) (Ympyröi oikea vaihtoehto)



38. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykyysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta

- 1 erittäin hyväksi
- 2 melko hyväksi
- 3 kohtalaiseksi
- 4 melko huonoksi
- 5 erittäin huonoksi

41. Mitä arvioit tarpeelliseksi toimintakykyysi säilyttämiseksi

ei ole tarvetta on jonkin verran tarvetta on tarvetta

työtehtävien järjestely ja uudelleen organisointi	0	1	2
työaika ja -vuoroja koskevat järjestelyt	0	1	2
elintapojen muutokset, mitkä.....	0	1	2

39. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykyysi työsi henkisten vaatimusten kannalta

- 1 erittäin hyväksi
- 2 melko hyväksi
- 3 kohtalaiseksi
- 4 melko huonoksi
- 5 erittäin huonoksi

ammattillista osaamista lisäävä koulutus tai opastus	0	1	2
elämäntilanteeseen (työ, perhe, taloudellinen tilanne jne.) liittyvien asioiden selvittely.....	0	1	2

40. Onko sinulla todettu seuraavia työperäisiä sairauksia

	ei	kyllä
meluvammoja	0	1
rasitusvammoja (esim. ranteessa, kyynärpäässä)	0	1
ihottumia	0	1
allergista nuhaa tai nenän tukkoisuutta	0	1
allergista astmaa	0	1
muuta, mitä	0	1

henkinen tuki.....	0	1	2
lääkärin antama hoito.....	0	1	2
fysioterapeutin antama ohjaus ja/tai hoito	0	1	2
työkyvyn arviointitutkimus	0	1	2
yksilöllinen suunnitelma työkyvyn ylläpitämiseksi.....	0	1	2
osallistuminen työn ohella järjestettävään terveyttä ja työssä selviytymistä edistävään kuntoutusryhmään (esim. selkä-, niska-, yms. ryhmiin)	0	1	2
osallistuminen kuntoutuslaitoksessa järjestettävään työssä selviytymistä ja jaksamista kohentavaan kuntoutukseen.....	0	1	2

42. Merkitse seuraavaan luetteloon millaisia sairauksia tai vammoja sinulla on tällä hetkellä tai usein. Merkitse lisäksi, onko lääkäri todennut tai hoitanut tätä sairautta. Kunkin sairauden kohdalla voi siis olla kaksi, yksi tai ei yhtään rengasta.

	kyllä, on tällä hetkellä tai usein (oma mielipide)	lääkärin toteama
tapaturmavamma.....	1	2
tuki- ja liikunta- elinten sairaus.....	1	2
verenkiertoelinten sairaus	1	2
hengityselinten sairaus.....	1	2
mielenterveyden häiriö.....	1	2
hermoston tai aistimien sairaus	1	2
ruuansulatuselinten sairaus	1	2
virtsa- tai sukuelinten sairaus	1	2
ihon sairaus.....	1	2
hyvänlaatuisen kasvain.....	1	2
pahanlaatuisen kasvain.....	1	2
umpierityksen ja aineen- vaihunnan taudit (esim. diabetes, kilpirauhasen vajaa- tai liikatoiminta)	1	2
veren taudit.....	1	2
synnynnäinen vika, mikä	1	2
muu vaiva tai sairaus, mikä	1	2

43. Onko sairauksistasi tai vammoistasi haittaa nykyisessä työssäsi (ympyröi tarvittaessa useita vaihtoehtoja)

- 0 ei ole sairauksia/ei haittaa lainkaan
- 1 suoriudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita
- 2 joudun joskus keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa
- 3 joudun usein keventämään työtahtia tai muuttamaan työskentelytapaa
- 4 sairauteni vuoksi selviytyisin vain osa-aikatyössä
- 5 olen mielestäni kykenemätön työhön

44. Kuinka usein sinulla on ollut seuraavia tuntemuksia viime aikoina

	ei kos- kaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	jatku- vasti
poikkeuksellista väsymystä.....	0	1	2	3	4
masentuneisuutta.....	0	1	2	3	4
hermostuneisuutta.....	0	1	2	3	4
yksinäisyyden tunnetta.....	0	1	2	3	4
vaikeuksia keskittyä ja pitää ajatuksia koossa	0	1	2	3	4
päänsärkyä	0	1	2	3	4
sydämen tykytystä	0	1	2	3	4
huimausta	0	1	2	3	4
pahoinvointia	0	1	2	3	4
puristusta, ahdistusta tai kipua rinnassa.....	0	1	2	3	4
vatsakipua	0	1	2	3	4
unettomuutta.....	0	1	2	3	4

45. Kuinka monta kokonaista päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi vuoksi (sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen) viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana

- 0 en lainkaan
- 1 korkeintaan 9 päivää
- 2 10 - 24 päivää
- 3 25 - 60 päivää
- 4 61 - 99 päivää
- 5 100 - 365 päivää

46. Aina ei ole mahdollista olla työstä poissa, vaikka se olisi tarpeen oman terveydentilan hoitamisen kannalta. Kuinka monena päivänä olet ollut työssä "normaalin työpäivän" heikosta terveydentilastasi huolimatta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana

- 0 en lainkaan
- 1 korkeintaan noin 9 päivää
- 2 suunnilleen 10 - 24 päivää
- 3 vähintään 25 päivää

47. Uskotko, että terveytesi puolesta pystyt työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua

- 1 tuskin
- 2 en ole varma
- 3 melko varmasti

ELINTAPOJASI KOSKEVAT KYSYMYKSET

48. Tupakoitko nykyisin (voit ympyröidä useampia vaihtoehtoja)

- 0 en lainkaan
- 1 satunnaisesti
- 2 kyllä, sikareita tai piippua
- 3 kyllä, savukkeita keskimäärin _____ kappaletta päivässä

49. Aiheuttaako alkoholinkäyttösi sinulle terveydellisiä tai muita ongelmia

- 0 ei
- 1 joskus
- 2 usein

50. Missä syöt yleensä työpäivän aikana

- 1 en syö työpäivän aikana
- 2 kotona
- 3 ravintolassa tai baarissa
- 4 työpaikkaruokalassa
- 5 työpaikan taukotiloissa (omat eväät)
- 6 muualla, missä _____

51. Harrastatko kuntoliikuntaa vapaa-aikasi vähintään puoli tuntia niin, että ainakin lievästi hengästyit ja hikoilet

- 1 en ollenkaan
- 2 harvemmin kuin kerran viikossa
- 3 kerran viikossa
- 4 vähintään kaksi kertaa viikossa

52. Koetko tarvitsevasi nykyisin neuvontaa tai tukea

	en	kyllä
aloittaaksesi liikunnan tai lisätäksesi liikuntaa	0	1
muuttaaksesi ruokailutottumuksiasi	0	1
lopettaaksesi tai vähentääksesi alkoholinkäyttöäsi	0	1
lopettaaksesi tai vähentääksesi tupakointiasi	0	1
lopettaaksesi tai vähentääksesi muiden päihteiden käyttöä	0	1

TYÖN HENKISIÄ VAATIMUKSIA, TYÖYHTEISÖÄ SEKÄ OMAA ELÄMÄNTILANNETTASI KOSKEVAT KYSYMYKSET

53. Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa

	erittäin paljon	melko paljon	jonkin verran	melko vähän	erittäin vähän
siihen, mitä työ- tehtäviisi kuuluu	1	2	3	4	5
siihen, missä järjes- tyksessä teet työsi	1	2	3	4	5
työtahtiisi	1	2	3	4	5
työmäärääsi	1	2	3	4	5
työmenetelmiin ja työtapoihisi	1	2	3	4	5
siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4	5
työsi laatuun	1	2	3	4	5
työn monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen	1	2	3	4	5
laitteisiin ja työvälineisiin	1	2	3	4	5

54. Miten tyytyväinen olet nykyisin

	hyvin tyyty- väinen	melko tyyty- väinen	vaikea sanoa	melko tyyty- mätön	hyvin tyyty- mätön
vapaa-ajanviettoosi	1	2	3	4	5
ihmisuhteisiisi	1	2	3	4	5
itseesi	1	2	3	4	5
elämäntilanteeseesi	1	2	3	4	5

55. Täytyykö sinun kiirehtiä suoriutuaksesi työssäsi

- 1 ei koskaan
- 2 melko harvoin
- 3 silloin tällöin
- 4 jatkuvasti

56. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua. Tunnetko sinä tällaista stressiä

- 1 en lainkaan
- 2 vain vähän
- 3 jonkin verran
- 4 melko paljon
- 5 erittäin paljon

57. Miten tyytyväinen olet esimiehesi johtamistapaan

- 1 hyvin tyytyväinen
- 2 melko tyytyväinen
- 3 vaikea sanoa
- 4 melko tyytymätön
- 5 hyvin tyytymätön

58. Minkälaiset ovat työtovereiden välit työpaikallasi

- 1 työskentelen yksin
- 2 erittäin hyvät
- 3 kohtalaisen hyvät
- 4 ei hyvät, mutta ei huonotkaan
- 5 hiukan ongelmaiset
- 6 huonot (kireät, kaunaiset tms)

59. Kuinka usein työpaikallasi keskustellaan avoimesti työhön liittyvistä ongelmista ja pohditaan niitä yhdessä

- 1 hyvin usein
- 2 melko usein
- 3 vaikea sanoa
- 4 melko harvoin
- 5 hyvin harvoin

60. Saatto tarvittaessa tukea ja rohkaisua esimieheltäsi työhösi liittyvissä asioissa

- 1 aina
- 2 useimmiten
- 3 vaikea sanoa
- 4 joskus
- 5 ei koskaan

61. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri (Valitse yksi vaihtoehto)

- 1 jännittynyt ja kilpaileva, omaa etuaan tavoitteleva
- 2 kannustava ja uusia ideoita tukeva
- 3 ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinnipitävä
- 4 leppoisa ja mukava
- 5 riitaisa ja eripurainen

62. Kuinka usein työpaikallasi

	aina	melkein aina	joskus	harvoin	ei koskaan
kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	1	2	3	4	5
tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan	1	2	3	4	5
rohkaistaan miettimään miten asiat voisi tehdä paremmin	1	2	3	4	5
ollaan valmiita muuttamaan toimintaa tarvittaessa	1	2	3	4	5
voi oppia uutta ja kehittää itseään	1	2	3	4	5
arvostetaan työtäsi	1	2	3	4	5
saat riittävästi tietoa työhösi liittyvistä päätöksistä ja muutoksista	1	2	3	4	5

63. Onko sinulla ollut fyysisen väkivallan vaarasta johtuvaa peloa tai turvattomuuden tunnetta työssä tai työmatkalla

- 1 ei koskaan
- 2 silloin tällöin
- 3 erittäin usein

64. Henkisellä väkivallalla, työpaikkaväkivallalla, tarkoitetaan pitkään jatkuvaa, toistuvaa ja vakavaa kielteistä käyttäytymistä, kiusaamista ja sortamista. Tunnetko sinä olevasi tällaisen henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteena omissa työyksikössäsi

- 1 kyllä
- 2 en, olen ollut aiemmin, mutta en enää
- 3 en ole itse, mutta työyhteisössämme on joku muu/muita henkisen väkivallan kohteena
- 4 ei ole/ei esiinny työpaikkaväkivaltaa

65. Oletko viime aikoina ollut toimielias ja vireä

- 1 aina
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

66. Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

67. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toivonikkaaksi tulevaisuuden suhteen

- 1 jatkuvasti
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin
- 4 melko harvoin
- 5 en koskaan

68. Jos saisit joka tapauksessa riittävän toimeentulon, miten menettelisit mieluiten

- 1 jatkaisin nykyisessä työpaikassani
- 2 vaihtaisin työpaikkani toiseen nykyisellä ammattialallani
- 3 vaihtaisin työhön toiselle ammattialalle
- 4 luopuisin työstä kokonaan

69. Sanotaan, että työnteko on niin tärkeää ihmiselle, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista. Mitä mieltä olet tästä väitteestä

- 1 ehdottomasti samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 vaikea sanoa
- 4 hieman eri mieltä
- 5 täysin eri mieltä

SEURAAVAT KYSYMYKSET OVAT 50 VUOTTA TÄYTTÄNEILLE. JOS OLET ALLE 50-VUOTIAS, SIIRRY KYSYMYKSEEN 74

70. Jos sinulla olisi mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisit

- 1 jatkaisin työntekoa
- 2 siirtyisin eläkkeelle
- 3 en osaa sanoa

71. Oletko harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen tai jonkin muun eläkkeen hakemista

- 1 olen hakenut eläkettä
- 2 olen harkinnut vakavasti eläkkeen hakemista
- 3 eläkkeen hakeminen on käväissyt mielessäni
- 4 en ole harkinnut eläkkeen hakemista

72. Oletko keskustellut eläkkeelle hakemisesta vaihtoehtona työn jatkamiselle esimiehesi tai muun työnantajan edustajan kanssa

- 0 en
- 1 kyllä

73. Mikäli olet harkinnut eläkkeelle hakemista, mainitse kolme tärkeintä syytä ratkaisusi ympäröimällä kultakin pystyriiviltä kyseinen vaihtoehto

	tärkein syy	toiseksi tärkein syy	kolmanneksi tärkein syy
työni on ruumiillisesti raskasta..	1	1	1
työni on henkisesti raskasta	2	2	2
ihmissuhteet työpaikallani ovat hankalat	3	3	3
työn sisältö tai työskentelytavat ovat muuttuneet	4	4	4
työttömyyden pelko	5	5	5
olen tehnyt töitä jo riittävän pitkään	6	6	6
vanhoja työntekijöitä ei arvosteta	7	7	7
huono terveydentila	8	8	8
puoliso on jo eläkkeellä	9	9	9
haluaisin saada enemmän aikaa perheelle tai harrastuksille	10	10	10
pelkään, että eläkkeelle pääseminen tulevaisuudessa vaikeutuu ja eläke-edut heikkenevät	11	11	11
muu syy, mikä	12	12	12

TAUSTATIEDOT

74. Sukupuoli

- 1 mies
- 2 nainen

75. Ikä

_____ vuotta

76. Kuinka monta vuotta olet yhteensä käynyt koulua ja opiskellut päätoimisesti (kansakoulu lasketaan mukaan)

_____ vuotta

77. Mikä on peruskoulutuksesi

- 1 kansakoulu
- 2 kansalaiskoulu
- 3 keskikoulu/peruskoulu
- 4 ylioppilas

78. Mikä on ammattikoulutuksesi

- 0 ei ammattikoulutusta
- 1 työllisyyskurssi tai muu ammattikurssi
- 2 työpaikalla tapahtunut ammattikoulutus
- 3 oppisopimus
- 4 ammattioppilaitoksen (ammattikoulun) jokin opintolinja
- 5 opistotason tutkinto
- 6 akateeminen tutkinto
- 7 muu, mikä _____

79. Pituus

_____ cm

80. Paino

_____ kg