

**TYÖHYVINVOINNIN EDELLYTYKSET SEKÄ TYÖN JA PERHEEN
YHTEENSOVITTAMINEN POLIISIN TYÖSSÄ**

**Tampereen yliopisto
Lääketieteellinen tiedekunta
Hoitotieteen laitos
Toukokuu 2007
Pro gradu-tutkielma
Halinen, Salla**

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Hoitotieteen laitos

Halinen Salla: Työhyvinvoinnin edellytykset sekä työn ja perheen yhteensovittaminen poliisin työssä

Pro gradu tutkielma, 77 sivua, 3 liitettä

Ohjaajat: TtT Maritta Välimäki, TtT Marja Kaunonen ja TtT Hilikka Sand

Helmikuu 2007

Työssä jaksaminen ja perhemyönteinen työkuulttuuri ovat osaltaan vaikuttamassa yksilöiden ja perheiden terveyteen ja hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin edellytyksien turvaaminen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen ovat merkittäviä haasteita niin yksilön, perheen kuin yhteiskunnankin näkökulmasta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumista sekä työn ja perheen yhteensovittamista poliisin työssä. Tutkimuksen kohteena olivat Vantaan järjestyspoliisin sekä Pasilan liikenne- ja erityispoliisin konstaapelit (N=157). Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla QPSNordic kyselylomakkeella ja siihen liitetyillä tutkijan laatimilla lisäkysymyksillä koskien työn ja perheen yhteensovittamista. Vastausprosentti oli 58 (N=91).

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin edellytykset toteutuivat parhaiten nuorilla, 20-29 vuotiailla työntekijöillä ja alle viisi vuotta nykyisessä työtehtävässä työskennelleillä konstaapeleilla. Nuoret työntekijät kokivat erityisesti työhön sitoutumisen, vuorovaikutuksen ja organisaatiokulttuurin positiivisemmaksi kuin vanhemmat työntekijät. Alle viisi vuotta nykyisessä työtehtävässä olleet kokivat työn hallinnan, vuorovaikutuksen ja työhön sitoutumisen parempana kuin heitä pidempään nykyisessä tehtävässä työskennelleet. Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui parhaiten ydinperheellisillä, esimiesasemassa olevilla ja ylikonstaapelin ammattinimikkeellä työskentelevillä.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yksilöiden ja perheiden terveyden edistämässä ja työhyvinvoinnin lisäämisessä poliisin työssä.

Avainsanat: työhyvinvointi, perhe, työn ja perheen yhteensovittaminen, terveyden edistäminen

ABSTRACT

University of Tampere

Department of Nursing Science

Halinen Salla: Prerequisites for Wellbeing at Work and Reconciliation of Work and Family Life in a Policeman's Work

Master's Thesis, 77 pages, 3 appendices

Supervisors: Maritta Välimäki, PhD, RN, Marja Kaunonen, PhD, RN and Hilikka Sand, PhD, RN

February 2007

Wellbeing at work and family-friendly working culture partly affect the health and wellbeing of individuals and families. Ensuring prerequisites for wellbeing at work and the success of the reconciliation of work and family life are considerable challenges from the viewpoints of an individual, the family and the society.

The purpose of this thesis was to explain the realization of the prerequisites for wellbeing at work and the reconciliation of work and family life in a policeman's work. The targets of the study were the constables of the police department of public order of Vantaa and those of traffic and special police department of Pasila (N=157). The data were collected by structured QPSNordic questionnaires and extra questions concerning the reconciliation of work and family life drawn up by the researcher. The answering percentage was 58 (N=91).

According to the study the prerequisites for wellbeing at work were best realized in young, aged 20 – 29, employees and in constables, who had worked in their present occupations for less than five years. Especially commitment to work, interaction and organizational culture were experienced as more positive by the young than the older employees. Work management, interaction and commitment to work were experienced better by those having worked in their present occupations for less than five years than by those having worked for a longer period in their present occupations. The reconciliation of work and family life succeeded best in nuclear families, in those in superior positions and in those with the occupational title police sergeant.

The results of the study can be utilized for promoting the health of individuals and families, and for increasing wellbeing at work for policemen.

Keywords: wellbeing at work, family, reconciliation of work and family life, health promotion

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	6
2. TYÖHYVINVOINNIN EDELLYTYKSET JA TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN	10
2.1. Työhyvinvointi	10
2.2. Poliisien stressi ja työhyvinvointi	13
2.3. Työn ja perheen yhteensovittaminen	15
2.4. Poliisin työn ja perheen yhteensovittaminen	17
3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	18
4. MENETEMÄT	19
4.1. Tutkimusjoukko	19
4.2. Aineistonkeruuväline	19
4.3. Aineiston keruu ja analysointi	21
4.4. Tutkimuseettiset kysymykset	23
5. TULOKSET	24
5.1. Vastaajien taustatiedot	24
5.2. Työhyvinvoinnin edellytykset	26
5.2.1. Työn vaatimukset	26
5.2.2. Rooliodotukset	29
5.2.3. Vaikutusmahdollisuudet	31
5.2.4. Työn ennustettavuus	33
5.2.5. Työn hallinta	36
5.2.6. Vuorovaikutus	38

5.2.7. Esimiestyö	40
5.2.8. Organisaatiokulttuuri	41
5.2.9. Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	44
5.2.10. Työn merkitys	44
5.2.11. Sitoutuminen organisaatioon	51
5.2.12. Ryhmätyö	53
5.2.13 Työmotiivit	53
5.3. Työn ja perheen yhteensovittaminen	55

6. POHDINTA 58

6.1. Tutkimuksen luotettavuus	58
6.2. Tutkimustulosten tarkastelu	60
6.2.1. Työhyvinvoinin edellytykset	60
6.2.2. Työn ja perheen yhteensovittaminen	63
6.3. Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimushaasteet	65

LÄHTEET 68

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupahakemus ja tutkimuslupa

Liite 2. Saatekirje ja kyselylomake

Liite 3. Summamuuttujataulukko

1. JOHDANTO

Suomalaisessa työelämässä on 1990-luvulta lähtien tapahtunut suuria muutoksia. Ulkoinen toimintaympäristö on muuttunut, suomalaiset siirtyvät yhä aikaisemmin pois työelämästä, työntekijät ovat yhä kuormittuneempia, ihmiset kokevat työhyvinvoinnin laskua ja resurssien puute haittaa työntekoa. Näiden taustatekijöiden pohjalta pääministeri Lipposen II hallitus käynnisti Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman vuosina 2000-2003. Ohjelman ydinkohtia ovat henkisen jaksamisen ja hyvinvoinnin laaja-alainen tukeminen. Työssä jaksamiseen vaikuttavat yksilön henkinen ja fyysinen terveys, työympäristön tekijät, ammattitaito ja sen kehittäminen, johtamistaito ja työn organisointi, työsuhteasiat, työvoimaresurssit sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat työhön liittyvien tekijöiden lisäksi perhe- ja kotiolosuhteet sekä mahdollisuudet mielekkääseen vapaa-ajan viettoon. (Työministeriö 2001.)

Pääministeri Vanhasen hallitusohjelmassa 24.6.2003 painotettiin työelämän osalta henkilöstön korkeaa osaamista, työssä jaksamista ja toimivia työmarkkinasuhteita. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen oli yksi hallitusohjelman tavoitteista henkisen työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämisen ohessa. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kehittämisellä Matti Vanhasen hallitus toivoi olevan vaikutusta väestöpoliittiseen kehitykseen ja siihen, että työ ja taloudelliset seikat eivät vaikeuttaisi perheen perustamista. Myös nykyisessä hallitusohjelmassa 19.4.2007 on samansuuntaisia linjauksia. (www.valtioneuvosto.fi/vn/liston).

Terveys 2015-kansanterveysohjelman yhtenä tavoitteena on työ- ja toimintakyvyn sekä työelämän olosuhteiden kehittäminen niin, että ne tukevat entistä enemmän työikäisten jaksamista työelämässä. Keskeisimpien kansantautien ohella tärkeäksi työikäisten terveyden edistämisen työkentäksi on muodostunut työhyvinvoinnin lisääminen osana ihmisen kokonaishyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001a.)

Työ- ja elinkeinoelämä ovat muuttuneet ja muutos jatkuu edelleen. Työelämää leimaa entistä enemmän yksilöllisyys, haasteellisuus ja itsemääräämisoikeus, mutta toisaalta myös kiire, uupumus, ristiriidat ja kilpailu. Työ on osaltaan itsensä toteuttamisen väline. Työ on myös entistä nopeatempoisempaa ja jatkuvat uudistamis- ja kehittämispaineet asettavat vaatimuksia työntekijöille. Työympäristöjä, työelämän sosiaalisia suhteita ja työn psykofyysisiä vaatimuksia tulee kehittää hyvinvointia edistäviksi. Kaiken kaikkiaan työn luonteen muutos heijastuu ihmisen elämäntapoihin. Ihmiseltä edellytetään, että hän valitsee itsensä toteuttamista, työssä jaksamista ja

selviytymistä tukevan elämäntavan. Erilaiset ammattitaudit ja puutteellisesta työturvallisuudesta johtuva tapaturmat ovat vähentyneet, mutta niiden tilalle on tullut henkinen kuormittuminen, stressi ja organisatoriset ongelmat. Samalla ihmiseltä odotetaan elinikäistä oppimista sekä kykyä ja taitoa tehdä oikeita terveysvalintoja. Ihmisen odotetaan myös selviytyvän omassa arjessaan työn, perheen, yhteisön, ympäristön ja muiden hänen arkeensa kuuluvien tekijöiden kanssa. (Hirvonen ym. 2002, Petäjäniemi 2002, Peurala & Saaranen 2002, Kauppinen ym.2004.)

Julkisessa keskustelussa on viime vuosina noussut esiin perhemyönteinen työkuulttuuri. Tällöin työpaikkojen henkilöstöpolitiikka ja arkipäivän käytännöt tukevat perheiden hyvinvointia. Työ ja perhe ovat toisiaan tukevia elämäalueita. Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan ja kehitetään käytäntöjä, jotka tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden hyvään vanhemmuuteen ja mahdollisuuden toteuttaa tavoitteitaan myös työelämässä. (Kivimäki 2003.)

Poliisihallinnon työsuojelustrategia on poliisin ylijohdon strategiseen informaatioon ja sen analysointiin perustuva linjaus työsuojelun kehittämisen tavoitteista ja keinoista. Poliisihallinnon työsuojelustrategiassa vuosina 2000-2003 arvioitiin vuosien 1994-1997 työsuojelustrategian toteutumista. Arvioinnissa todetaan, että hyvinvoinnin merkitystä työyhteisöjen toimivuudelle oli onnistuttu korostamaan. Erityisesti todettiin psyykkisen toimintavalmiuden parantuneen jälkihoitojärjestelmän vakiinnuttamisen avulla. Toisaalta kyseisenä ajanjaksona valtiontalouden säästötoimet ja paikallishallintouudistukset olivat alkaneet näkyä poliisitoimessa resurssien niukkenemisena. Vuosien 2000-2003 poliisihallinnon työsuojelustrategiassa todettiin edelleen, että toimivan työsuojelun tehtävänä oli rakentaa kestävä yhteys työn ja terveyden välille. Työsuojelun avulla pyritään ehkäisemään työympäristössä esiintyviä turvallisuus- ja terveysriskejä sekä ylläpitämään työkykyä. Syntyneet ongelmat on pyrittävä poistamaan. Tavoitteena on terve ja motivoitunut työntekijä, joka tuottaa hyvinvointia työyhteisölleen ja koko organisaatiolle. (Poliisihallinnon Työsuojelun Keskustoimikunta 1999). Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelmassa 2005-2009 yhtenä kriittisenä menestystekijänä mainitaan henkilöstö. Merkittävää poliisin työssä on huomioida korkean ammattitaidon lisäksi työssä jaksamista tukevien toimenpiteiden toteuttaminen. Työsuojelun ja hyvinvoinnin alueella vaikuttavuustavoitteeksi on asetettu, että poliisihallinnossa työskentelee työhönsä motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä. Toimintalinjoina ovat työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelmallisuus ja systemaattisuus, sekä ikääntyneen henkilöstön työkyky ja työssä jaksamisen varmistaminen. (Poliisin- toiminta ja taloussuunnitelma 2005-2009.)

Poliisin henkilöstöstrategian 2002-2005 (Sisäasiainministeriö 2001) mukaan poliisiorganisaatiossa resursseista yli 80 % on henkilöstöresursseja ja poliisin toiminnan tulokset ovat täysin riippuvaisia henkilöstöstä. 1990-luvulta alkaen poliisin henkilöstösuunnittelua on varjostanut henkilöstön vähyys ja sen vaikutukset toimintaedellytyksiin. Henkilöstövajauksen hallinnan ja henkilöstön rakenteen tarkastelun lisäksi on henkilöstöstrategisessa suunnittelussa entistä enemmän huomioitava organisaatiokulttuuri, esimiestyö ja työkyvyn ylläpito.

Henkilöstön työkykyyn liittyviä uupumis- ja stressitekijöitä pitää kartoittaa säännöllisesti henkilöstöbarometriin ja tutkimusten avulla. Työhyvinvoinnin moniulotteisuuden ymmärtäminen ja hahmottaminen edellyttää monitieteistä tutkimusotetta ja erilaisten tutkimuksellisten lähestymistapojen käyttöä (Kanste 2005).

Vuonna 1999 Sisäasiainministeriö käynnisti valtakunnallisen henkilöstöbarometrin, jonka tuottamaa aineistoa kolmen kihlakunnan osalta on analysoitu Hiltusen ja Kärkkäisen (2001) pro gradu tutkielmassa. Tuloksissa selvitettiin työtyytyväisyyttä, tyytymättömyyttä sekä työuupumuksen osatekijöitä. Uupumisasteista väsymystä vastaajista koki yli puolet yhden tai useamman kerran kuukaudessa. Joukossa oli henkilöitä, jotka kokivat olevansa kestävyksensä rajoilla. Organisaation toimintaan liittyvät stressitekijät koettiin rasittavampina kuin työn luonteeseen liittyvät tekijät. Henkilöstöbarometrin osoittamat poliisihenkilöstön kokemat stressitekijät ja ilmaistut uupumisoireet ovat osoituksia työhyvinvoinnin vajeista. Työhyvinvointi on monen ulottuvuuden yhdistelmä. On tärkeää huomioida myös perhe-elämän ja muiden elämänalueiden sekä työn yhteensovittaminen. (Hiltunen & Kärkkäinen 2001.)

Poliisit kohtaavat työssään säännöllisesti laajan kirjon ammatillisia riski- ja vaaratekijöitä. Riskit ovat fyysisten riskien ohella psyykkisiä, työn aiheuttamia traumoja, ammatillista stressiä, vähentynyttä fyysistä terveyttä, alkoholin väärinkäyttöä, tuki- ja liikuntaelimestön sairauksia, biologisia vaaratekijöitä ja muita sairauksia. Riskit ovat usein fyysisiä, mutta psyykkisen kuormittavuuden tarkastelu on tullut yhä tärkeämmäksi. (Smith 2005.)

Terveys on yksilön ja yhteisöjen voimavara. Terveyden edistämisessä voidaan pitää tavoitteena yksilöiden ja yhteisöjen osallistumista ja olemassa olevien voimavarojen käyttöönottoa (Pietilä ym. 1999, Kylmä ym. 2002). Työterveyshuolto on työikäisten terveyden edistämisessä tärkeässä asemassa. Tavoitteena ovat terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä terveyden

edistäminen. Työikäisen terveyden edistämisen tavoitteeksi voidaankin asettaa työntekijän elämäntaitojen ja elämänhallintavalmiuksien tukeminen kaikissa työelämän vaiheissa. (Väisänen 2000, Koponen ym. 2002.)

Työ voi merkitä ihmisen terveydelle sekä myönteisiä, että kielteisiä asioita. Työ tarjoaa toimeentulon, itsearvostusta, merkittäviä sosiaalisia verkostoja ja omien taitojen kehittämisen mahdollisuuksia. Nämä tekijät voivat osaltaan edistää ihmisen terveyttä. Jos työolot ovat terveyttä vahingoittavia tai ihmisen työtaidot ovat puutteellisia työtehtävien tuomiin vaatimuksiin nähden, voivat työn terveyttä edistävät vaikutukset hävitä. Tällöin työ voi muuttua terveydelle haitalliseksi tekijäksi. (Naidoo & Wills 1998, Etzell ym. 1998, Peurala & Sairanen 2002.)

Perhettä pidetään yhteiskunnan perusyksikkönä. Perheessä yksittäisen perheenjäsenen terveys ja hyvinvointi vaikuttaa kaikkiin perheenjäseniin. (Åstedt-Kurki ym. 1999, Helin ym. 2004.) Perhettä voidaan pitää systeeminä, jossa jokaisella perheenjäsenellä on vaikutusta toisiinsa ja koko perhesysteemiin. Perheenjäsenten välillä on vahva vuorovaikutussuhde ja perhe voidaankin nähdä yhtenä yksilön voimavarana. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1999, Friedman ym. 2003). Työn ja perheen yhteensovittamisessa onnistuminen sekä työhyvinvointi ovat osa perheen kokonaishyvinvointia. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on kuitenkin usein hankalaa etenkin lapsiperheissä. Vanhemmat joutuvat tasapainoilemaan työn ja perheen vaatimusten välillä ja kuitenkin lapsiperheiden työpanos yhteiskunnassa on suurempi ja työajat epätyypillisempiä kuin kahden aikuisen muodostamissa perheissä. Työ vie aikaa perheeltä. Työssä koettu stressi ja uupumus voivat heijastua perheeseen ja vanhempana toimimiseen. (www.occuphealth.fi, Blom 1998, Bardy ym. 2001, Helin ym. 2004.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on yksi keskeisistä työntekijän hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Perhe ja työ ovat toisiaan täydentäviä osa-alueita, jotka tarjoavat parhaimmillaan tyydytystä ja haasteita elämän eri alueilla. Keskustelussa työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat lapset yksi keskeisimmistä tekijöistä. Mikäli työ rasittaa liikaa, kokee työntekijä perheessään olevien lasten kasvatustehtävässä riittämättömyyttä ja voimattomuutta. Voimat eivät riitä lapsen tarpeiden ja mielipiteiden kuunteluun eikä lasten tekemisistä ja harrastuksista jakseta kiinnostua. Työstressi näkyy vanhemman ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa ja lapsen ja vanhemman väliset ristiriidat lisääntyvät. (www.ttl.fi, Rönkä & Kinnunen 2001, Kinnunen & Mauno 2002.)

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, miten työhyvinvoinnin edellytykset toteutuvat poliisiorganisaatiossa. Työhyvinvoinnin edellytyksistä työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan perhehoitotieteellisestä näkökulmasta johtuen muita tekijöitä tarkemmin. Tutkimus toteutettiin Vantaan järjestyspoliisissa ja Pasilan liikenne- ja erityispoliisissa. Saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edellytysten kehittämässä sekä perheiden terveyden edistämässä.

2. TYÖHYVINVOINNIN EDELLYTYKSET JA TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

2.1. Työhyvinvointi

Ilmiönä työhyvinvointiin liittyy monenlaisia eri tavoin toisiinsa kytkeytyneitä piirteitä. Jotta työhyvinvointi tutkimusalueena voisi muodostaa loogisen kokonaisuuden, vaaditaan monitieteellistä tutkimusotetta. Hoitotieteellisellä tutkimuksella on paikkansa mm. työhyvinvointia vahvistavasta ja terveyttä edistävästä näkökulmasta (Nikkilä 2002.). Työhyvinvointi ei synny sattumalta, vaan vaatii pitkäjänteistä työnantajien ja työntekijöiden yhteistä kehittämistyötä. (Notkola 2002.)

Henkisen jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpiä tekijöitä ovat organisaatio- ja työyhteisötekijät, työympäristö ja työolot, työn hallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika- ja työjärjestelyt, työn vaatimukset sekä oma fyysinen ja psyykinen terveys. Näiden tekijöiden lisäksi työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen vaikuttaa työhyvinvointiin. (Burke & Deszca 1986, Tuomi 2001, Notkola 2002, Nikkilä 2002, Lahelma ym. 2005.)

Työhyvinvointia on tarkasteltu stressiteorioiden näkökulmasta, jolloin psyykinen stressi on määritelty epätasapainoksi ulkoisten haasteiden ja omien voimavarojen välillä. Ulkoisina haasteina on pidetty työn vaatimuksia, työn hallintaa ja työn vaatimia ponnisteluja. Voimavaroina on pidetty työssä saatua sosiaalista tukea ja työn palkitsevuutta. Kun työn asettamat vaatimukset ja haasteet ovat tasapainossa työntekijän vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin, työn hallintaan ja työstä saatuun palkitsevuuteen, vältetään terveydelle haitallista epätasapainotilaa ja työstressiä. Stressin ajatellaan syntyvän silloin, kun yksilön suorituskyky on ristiriidassa ympäristön vaatimusten kanssa tai yksilön odotukset ovat ristiriidassa ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. Tietynlaisten rooli-odotusten mukainen käyttäytyminen voi olla työn vaatimus. Toisaalta

työntekijällä itselläänkin voi olla työtä koskevia odotuksia, jotka liittyvät mm. työssä kehittymiseen, itsenäisyyteen ja vuorovaikutukseen. Ristiriita ja tasapaino ovat tekijöitä, jotka käynnistävät positiivisen tai negatiivisen kehityssuunnan. (Karasek & Theorell 1990, Elo 1995, Siegrist 1996, Nikkilä 2002.)

Työntekijän motivaatiotekijöiden on nähty osaltaan vaikuttavan työhyvinvoinnin kokemiseen. Yksipuolisen ja työkeskeisen motivaatio-orientaation havaittiin olevan yhteydessä työhyvinvoinnin vastakohtaan, korkean työuupumustason, syntymiseen. Työuupumuksella tarkoitetaan kroonisen stressitilanteen aiheuttamaa vakavaa stressioireyhtymää, jolle on ominaista uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Väsymys kehittyy kokonaisvaltaiseksi ja yleistyneeksi olotilaksi silloin, kun joudutaan ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi pitkään ilman asianmukaisia toimintaedellytyksiä. Kyynisyys ilmenee oman työn kokemisena merkityksettömänä ja työn mielekkyyden katoamisena. Työuupumuksen kehittyminen heikentää ammatillisen itsetunnon kokemusta vähentämällä pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemuksia. (Ahola ym. 2004.)

Työuupumusta selittävässä teorioissa on havaittavissa motivoitunut työntekijä, jolla on korkeat sisäiset tavoitteet työlleen. Hänellä on kuitenkin epäsuotuisat työolosuhteet, joissa tavoitteita ei voi saavuttaa. Työntekijän selviytymiskeinot ovat myös puutteellisia myönteisten ratkaisujen tai tilanteen uudelleenmäärittelyn tekemiseen. Työuupumuksen taustalla on työntekijän ja työn välinen vuorovaikutus. Ahkera työ ei tuotakaan tavoiteltua tulosta. (Shaufeli & Enzman 1998, Ahola 2004.)

Työuupumusta esiintyy Suomen työikäisellä väestöllä 28-55 %:lla. Näistä alle 10 % kokee uupumisen vakava-asteisena. Ikääntyneillä ja naispuolisilla työntekijöillä uupumisoireet ovat yleisempiä. Korkeampi koulutustaso suojaa työuupumukselta. Yleisintä vakava työuupumus on yli 34 – vuoden työkokemuksen omaavilla ja yli 30 vuotta samassa työtehtävässä olleilla työntekijöillä. Uupumisoireet ovat yleisempiä myös runsaasti ylitöitä (työtunnit yli 55h /viikko) tekevillä työntekijöillä. (Aro 2002, Ahola 2004.)

Työstressiä ja työuupumista tutkittaessa on saatu tietoa hyvinvointiongelmien laajuudesta, taustatekijöistä ja ehkäisymahdollisuuksista. Onkin tullut aiheelliseksi kysyä, onko työhyvinvointi jotain muuta kuin oireiden puuttumista. On myös pohdittu sitä, onko työn rasisitustekijöistä työuupumukseen johtava selitysmalli riittävä kuvattaessa työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

Positiivisen työhyvinvoinnin käsitteeksi, työuupumuksen vastakohtaksi, ollaan esitelty käsite työn imu (work engagement). Se on määritelty pysyväksi, positiiviseksi, affektiivis- motivationaaliseksi työntekijän täyttymyksen tilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu merkitsee työstä nauttimista, työntöä ja omasta työstä koettua ylpeyttä. Työn imu voidaan nähdä yksilöllisenä positiivisena voimavarana, joka auttaa hyviin työsuorituksiin ja tukee työssä jaksamista. Työn imu on uusi käsite, jota on tutkittu vielä varsin vähän. Voidaan kuitenkin todeta, että työn ja organisaation voimavarat selittävät työn imun ulottuvuuksia. Mitä enemmän ihmisellä on vaikutusmahdollisuuksia työssään ja mitä läheisemmäksi hän kokee oman organisaationsa kulttuurin, sitä enemmän hän kokee työn imua. Työn imun oletetaan tuottavan pääasiassa myönteisiä vaikutuksia työntekijälle ja koko organisaatiolle. Työn imun kokemisen taustalla löytyy työhyvinvoinnin erilaisten edellytyksien toteutuminen, mm. työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki ja esimiehen ohjaus. (Hakanen 2002, Mauno ym. 2005.)

Työikäisillä erilaiset mielenterveyden häiriöt, etenkin masennus, ovat yleisiä. Mielenterveysongelmat ovat suurin ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen syy Suomessa. Mielenterveysongelmien syntymiseen vaikuttavista tekijöistä etenkin läheiset ihmissuhteet, taloudellinen tilanne ja somaattiseen sairastavuuteen liittyvät kuormitustekijät ovat olleet tutkimuksellisen kiinnostuksen kohteina. (Honkonen ym. 2003). Työuupumuksen yhteys erityisesti masennukseen, mutta myös muihin mielenterveyden ongelmiin, on ollut tutkijoiden ja työterveyshuollon henkilökunnan kiinnostuksen kohteena. Honkosen ym. (2006) mukaan myös työuupumuksen ja somaattisten sairauksien välillä todettiin selvä yhteys. Somaattiset sairaudet olivat sitä yleisempiä, mitä vakavampaa työuupumus oli. Vakavasta työuupumuksesta kärsivistä potilaista yli 70 % kärsi myös jostain fyysisestä sairaudesta. (Honkonen ym. 2006). Näin ollen työuupumus on huomattava riskitekijä ihmisen psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle ja hyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin edistäminen on haaste terveyden edistämiseksi, hoitotyön eri sektoreille ja koko terveydenhuoltojärjestelmälle.

Työn kuormittavuutta voidaan tarkastella sekä fyysisen että psyykkisen kuormittavuuden kannalta. Työn fyysinen kuormittavuus vaikuttaa ensisijaisesti hengitys- ja verenkiertoelimistöön sekä liikuntaelimistöön. Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan joko dynaamista lihastyötä, taakkojen käsittelyä staattista lihastyötä tai toistotyötä (Louhevaara ym. 1995). Henkinen kuormittavuus syntyy ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Työn psyykkistä kuormitusta voidaan tarkastella mm. työtehtäviä, yksilöä ja organisaatiota arvioimalla (Elo 1995). Työhön liittyvät ristiriidat, puutteellinen johdon tuki ja

psykkisesti kuormittavat työolosuhteet ennustavat työntekijän psyykkistä oireilua riippumatta työn ulkopuolisista kuormitustekijöistä. (Weinberg & Creed 2000, Honkonen 2003.)

2.2. Poliisien stressi ja työhyvinvointi

Työssä jaksamista on tutkittu paljon eri ammattialoilla. Tutkimustieto muilta aloilta on vain osittain sovellettavissa poliiseihin heidän työnsä erityispiirteiden vuoksi. Ulkomailta, pääasiassa Yhdysvalloista ja Iso-Britanniasta, löytyy runsaasti tutkimuksia poliisin työssä koetusta stressistä ja työuupumuksesta (Burke & Deszca 1986, Robinette 1987, Martelli ym. 1989, Violanti & Aron 1993, Canizzo & Liu 1995, Messer 1995, Brown ym 1999, Kop ym. 1999, Renck ym. 2002, Collins & Gibbs 2003.) Poliisin työympäristössä ulkomailla tehdyt tutkimukset osoittavat, että poliisin ammatissa työn psyykkisten kuormitustekijöiden aiheuttaman stressin riski on kohonnut. Yleisesti poliisin ammattia pidetään yhtenä maailman stressaavimmista ammateista (Selye 1976, Renck ym. 2001). Ulkomailla tehtyjen tutkimusten tulokset eivät ole suoraan verrattavissa tai yleistettävissä suomalaisiin poliiseihin, koska eri maiden arvot, kulttuuritausta, lainsäädäntö, poliisijärjestelmä ja ongelmakenttä eroavat toisistaan. (Hiltunen & Kärkkäinen 2001.)

Messerin (1995) mukaan poliisin työssä jaksaminen ja työstressi ovat olleet tutkimuksen kohteena vuodesta 1967 alkaen. Tällöin Dillman ja Niederhofer julkaisivat tutkimuksen, jossa poliisien todettiin altistuvan työperäiselle stressille. Abdollahi (2002) on jakanut poliisin työstressitutkimuksen osatekijät neljään kategoriaan. Stressitekijät voivat johtua työntekijän persoonallisuudesta, työstä itsestään tai organisaation toiminnasta. Neljäntenä kategoriana ovat poliisin työstressin aiheuttamat seuraukset. Organisaatioon liittyvät stressitekijät on koettu rasittavammiksi kuin suoranaisesti työstä johtuvat stressitekijät. Väkivalta ja vaarallisena pidettävät tilanteet eivät ole niin stressaavia kuin organisaatioon liittyvät tekijät; tiedonkulun ja johtamisen ongelmat tai epäselvä tehtäväkuva Vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat ovat todettu merkittäväksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi poliisiorganisaatiossa. Vuorovaikutus ”machojen” ja huonosti motivoituneiden työkavereiden kanssa on koettu vaikeaksi. Vuorovaikutuksen paraneminen esimiehen ja alaisen välisissä suhteissa edistää kannustuksen ja tuen saamista ja sitä kautta mahdollistaa työtyytyväisyyden lisääntymisen. (Kop 1999, Hiltunen & Kärkkäinen 2001, Collins ym. 2003.)

Poliisin työssä keskeistä on työskentely ihmisten kanssa. Se tuottaa mielihyvää ja koetaan positiiviseksi asiaksi työssä. Toisaalta asiakassuhteet aiheuttavat stressiä etenkin kiireessä,

hankalissa ja väkivaltaa tai sen uhkaa sisältävissä tilanteissa. (Soininen 1995, Nuutinen ym. 1999, Kop 1999.)

Poliisien työstressiä on tarkastelu myös traumaattisten tapahtumien ja rutiinitehtävien näkökulmista. Rutiinitehtävällä tarkoitetaan tässä usein toistuvaa ei-traumaattisia tapahtumia sisältävää työtehtävää. Tällaisen tapahtumaan sisältyy vain vähäinen psyykkisen järkyttymisen riski. Poliisin työtä koskevassa tutkimuksessa on kiinnitetty vähän huomiota usein toistuvien ei-traumaattisten rutiinitehtävien osuudesta työstressin syntymiseen (Brown 1999). Sen sijaan traumaattisten tapahtumien tiheyden suhteen on löydetty osittain ristiriitaisia tutkimustuloksia. Göteborgin diskopalon (30.10.1998) jälkeen Renck (2002) tutki pelastusoperaatioon osallistuneiden poliisien posttraumaattisen stressireaktion esiintyvyyttä 18 kk tulipalon jälkeen. Poliisit, jotka kokivat työssään usein traumaattisia tilanteita, kärsivät vähemmän posttraumaattisesta stressireaktiosta verrattuna niihin, joka kokivat työssään traumaattisia tilanteita harvoin. Kuitenkin aikaisemmissa tutkimuksissa on posttraumaattisten stressin oireiden havaittu lisääntyvän traumaattisten tilanteiden määrän lisääntyessä. Ruotsalaispoliisien tutkimustulosta on selitetty psyykkisellä immunitetilla, selviytymismenetelmillä ja poliisien vahvoilla psyykkisillä voimavaroilla. Poliisin työperäistä posttraumaattista stressiä on järkevä tarkastella traumaattisten tilanteiden, rutiinitehtävien ja sijaistraumatisoitumista aiheuttavien tilanteiden suhteen. (Brown 1999, Renck 2002.)

Poliisin työympäristössä ajatellaan olevan paljon stressaavia tekijöitä, mutta empiiristä tutkimustietoa asiasta on vähän. Työtapaturmat ovat eniten stressiä aiheuttava tekijä, mutta toisaalta ne ovat stressitekijöistä harvemmin esiintyviä. Työpaine ja liian suureksi koettu työtaakka nähtiin useimmin esiintyvänä, mutta lievimpänä stressin aiheuttajana. Naiskonstaapelit kokivat stressiä harvemmin, mutta kokivat sen voimakkaampana kuin mieskonstaapelit. Ikääntymisen myötä poliisit raportoivat enemmän vakavampaa työpaineen aiheuttamaa stressiä ja harvemmin tapahtuvia työtapaturmia. (Berg ym. 2005.)

Yli 50-vuotiaille poliiseille tehdyn tutkimuksen mukaan työssä koettu stressi aiheutti ahdistuneisuutta, masennusta, psykosomaattisia oireita, posttraumaattisen stressireaktion oireita, uupumuksen tunteita ja kroonista selkäkipua. Myös alkoholin käyttö, liialliset uhkapelit ja aggressiivinen käyttäytyminen olivat yleisempiä niillä yli 50-vuotiailla poliiseilla, jotka kokivat työssään stressiä. Yli 15 vuoden palvelus poliisiorganisaatiossa, hallinnollisten tehtävien runsaus, avioero ja harrastusten puute lisäsivät työn aiheuttaman stressitason kohoamisen riskiä. Työssä

koettu stressi lisäsi osaltaan terveystodennäköisyyttä. (Gershon ym. 2002, Deschamps ym. 2003.)

Suomessa on poliisin työhyvinvointia koskevaa tutkimusta tehty varsin vähän. Nuutinen, Kauppinen ja Kandolin (1999) käsittelevät poliisin työhyvinvointia osana laajempaa tutkimusta. Yhteenvedonä työhyvinvoinnin osalta havaittiin, että työn sisältö, autonomisuus ja vaikutusmahdollisuudet itseä koskeviin asioihin ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Lisäksi työtyytyväisyyttä lisäsivät myös hyvä ilmapiiri työpaikalla, hyvä esimiestyö ja kokemus omasta ammattitaidosta.

Poliisin työn on ajateltu olevan stressaavaa ainakin väkivallan ja traumaattisten tilanteiden uhan takia. Kuitenkin yhtä merkittävästi poliisille aiheuttavat stressiä työn ja perhe-elämän yhdistäminen, vuorovaikutuksen puute työpaikoilla, työtaakka, kiire ja riittämätön esimiehen tuki. (Violanti 1994, Nuutinen ym. 1999, Hiltunen & Kärkkäinen 2001, Collins ym. 2003.)

2.3. Työn ja perheen yhteensovittaminen

Perhehoitotieteen tutkimusalaana ovat perheiden hyvinvointi ja hoitotyö hoitotieteellisestä näkökulmasta (Åstedt-Kurki ym. 2001). Terveystodennäköisyyden näkökulmasta perheiden terveyden edistäminen on yksi terveydenhuollon yleisistä tavoitteista. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu työntekijän terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön perehtymisen lisäksi myös työntekijän perheongelmiin paneutuminen. (Åstedt-Kurki & Paavilainen 2002, Helin ym. 2004.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen on merkittävä tekijä tarkasteltaessa perheiden hyvinvointia ja työhyvinvointia. Ansiotyön ja perheen välisessä ristiriidassa on oletuksena, että hyvinvointiin vaikuttavat yksilöllisten ja taustatekijöiden lisäksi perhe ja ansiotyö sekä näiden tekijöiden yhteensovittamiseen liittyvät tekijät (Burke & Deszca 1986, Lahelma ym. 2005.)

Julkisessa keskustelussa on viime vuosina pohdittu pehmeiden arvojen ja perhe-elämän merkitystä kovan työelämän vastapainona. Laman jälkeisen nousukauden ja tiiviin työtahdin myötä heräsi huoli lasten ja nuorten hyvinvoinnista työtaakan alla uupuneiden vanhempiensa myötä. Yhteiskuntapolitiikkaa sävyttää tällä hetkellä huoli sekä perheiden hyvinvoinnista ja lasten syntyvyydestä että talouden dynamiikasta. Työelämässä jaksamista tuetaan erilaisilla menetelmillä

ja toisaalta työn ja perheen yhteensovittamista pyritään helpottamaan erilaisin vapain ja joustoin. (Sutela 2005.)

Työn ja perheen yhteensovittamista ja vuorovaikutusta on perinteisesti tarkasteltu segmentaatio-, kompensatio-, identiteetti-, siirräntävaikutus- ja yhdenmukaisuusmallien ja voimavarojen ehtymisen mallin mukaisesti. Segmentaatiomallin mukaisesti työ ja perhe eivät vaikuta toisiinsa, vaan ovat täysin erillisiä elämänalueita. Mallin keskeisin merkitys nyky-yhteiskunnassa on siinä, että jotkut ihmiset aktiivisesti pyrkivät pitämään nämä elämänalueet erillään. Kompensatiomallin mukaisesti tarkasteltuna oletetaan, että ihmiset pyrkivät tasapainoittamaan työssä kokemia pettymyksiä panostamalla lisää kotiasioihin ja päinvastoin. Identiteettimallissa työ ja perheroolit ovat toisistaan liki erottamattomat. Siirräntävaikutusmallin mukaan työssä koetut tunteet ja menettelytavat siirtyvät myös kotielämän tunteiksi ja menettelytavoiksi. Sama ilmiö toistuu kotielämästä työelämään päin. Yhdenmukaisuusmallissa tunnustetaan siirräntävaikutusmallin mukaisesti työn ja perheen kokemusten samankaltaisuus, mutta tätä yhtäläisyyttä selittää jokin muu tekijä. Esimerkiksi ihmisen persoonallisuuden rakenne voi olla sellainen, että hän kokee kuormittuvansa sekä työssä että perhe-elämässä. Voimavarojen ehtymisen hypoteesin mukaan ihmisellä on tietty määrä voimavaroja. Työn ja perhe-elämän välinen vuorovaikutussuhde on negatiivinen. Rajallisten voimavarojen, ajan, energian ja huomion käyttäminen yhdellä elämänalueella vähentää sen määrää toisella elämänalueella. (Hakanen 2004.)

Roolikuormitushypoteesin mukaisesti työn ja perhe-elämän välisessä ristiriidassa on kyse nimenomaan rooliristiriidasta, jolloin työn ja perheen ihmiselle asettamat roolipaineet ovat keskenään osittain ristiriidassa. Yhden elämänalueen vaatimukseen vastaaminen vaikeuttaa puolestaan toisen elämänalueen vaatimukseen vastaamista. Roolikuormitushypoteesi pohjautuu ajatukseen, että ihmisen voimavarojen määrä on rajallinen. Kyseiselle hypoteesille vastakkaisia ja täydentäviä ajatuksia on esitetty positiivisten siirräntävaikutusten hypoteesissa, jonka mukaan kodin ja työn roolit ja toiminta voivat antaa ihmiselle uusia mahdollisuuksia ja lisäävät ihmisen voimavaroja. Näin kehittyminen, taidot ja toiminta työssä edistyvät. (Hakanen 2004.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Isätoimikunnan mietinnön (1999) mukaan tasapainoisen elämäkokonaisuuden muodostavat työ, perhe ja vapaa-aika. Työn ja perhe-elämän onnistunut yhteensovittaminen parantaa perheen hyvinvoinnin laatua. Samalla myös tasapainoista perhe-elämää viettävä työntekijä jaksaa paremmin myös työssään ja työyhteisössään.

Suuri osa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista liittyy perheen ajankäytön ja aikataulujen ympärille. Lapsiperheissä arjen aikataulut lasten hoitojärjestelyjen ja harrastusten myötä joutuvat koetukselle. Työaikojen joustamattomuus aiheuttaa osaltaan ongelmia. Vanhemmat eivät raskaan työpäivän jälkeen enää jaksaa viettää aikaa perheen kanssa niin paljon kuin haluaisivat. Toisaalta myös perheet, jotka muodostuvat pelkästään kahdesta aikuisesta avo- tai avioliiton kautta, ovat yleistyneet. Tällaisissa perheissä puolison työn luonne ja työajat vaikuttavat puolisoitten yhteiseen ajankäyttöön. Kiireinen työ ja pitkiksi venyvät työpäivät synnyttävät helposti stressiä ajankäytön suhteen perheen ja työn välille. Pahimmillaan ristiriita johtaa noidankehään, jossa stressi näkyy haittaavasti sekä työn että perheen parissa (Suhonen 1999, Helin ym. 2004). Mitä voimakkaammin työntekijä kokee työnsä stressitekijöitä, sitä tyytymättömämpi hän on parisuhteeseen ja itseensä vanhempana. Työn stressitekijöiden vaikutukset eivät aina automaattisesti näy suoraan perhe-elämässä, vaan ne näkyvät ensin myös työuupumuksen lisääntymisenä ja psykosomaattisen terveyden häiriöinä (Mauno 1999, Honkonen ym. 2006).

2.4. Poliisin työn ja perheen yhteensovittaminen

Puolison ja lasten hyvinvointi sekä perhekeskeisyys ovat osaltaan vaikuttamassa suomalaisen poliisin työuraan liittyviin ratkaisuihin. Työuralla pyritään etenemään, jotta perheen talous olisi turvatumpi tai toisaalta omaa lisäkoulutusta tai uralla etenemiseen liittyviä asioita järjestellään niin, että perhe ei jäisi uraputkeen liittyvien ponnistelujen takia laiminlyödyksi. (Honkonen 1999.)

Silloin kun poliisi tekee vuorotyötä, on ennustettavissa hankaluuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa, työmotivaation puutetta, terveysongelmia ja poissaoloja työstä. Vuorotyötä tehtäessä sen haitat pystytään minimoimaan, jos työvuorosuunnittelussa noudatetaan suurta yksilöllisyyttä ja joustoa. Pitkät työvuorot, vuorotyö ja peruuntuneet vapaapäivät aiheuttavat paineita perhe-elämälle. Poliisien kohdalla ei ole havaittu sukupuolten välisiä eroja vuorotyön tai yleensä poliisin työn aiheuttaman stressin esiintyvyyden suhteen. (Beerman & Nachreiner 1995, Alexander & Walker 1996, Demerouti ym. 2004.)

3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Työhyvinvoinnin puute on työntekijöiden terveydelle ja hyvinvoinnille vakava riski. Sillä on kielteisiä vaikutuksia yksilö- ja perhetason lisäksi myös koko työyhteisön ja organisaation toimintaan. Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat vaikuttavat kielteisesti perheen hyvinvointiin ja terveyteen.

Poliisin työtä pidetään yleisesti fyysisesti ja psyykkisesti raskaana ammattina. Kuitenkin aiheesta on tehty tutkimusta Suomessa varsin vähän. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työn ja työyhteisön toiminnan kehittämisessä sekä organisaation että työterveyshuollon näkökulmista.

Tarkoituksena on tarkastella työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumista sekä perheen ja työn yhteensovittamisen onnistumista Helsingin liikenne- ja erityispoliisin Valmiusryhmässä sekä Vantaan järjestyspoliisissa. Mittarina käytetään pohjoismaista työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskyselyä QPSNordicia, joka soveltuu työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumisen mittaamiseen. Työhyvinvoinnin edellytyksiä tarkastellaan tärkeimpien työn psykologisten ja sosiaalisten tekijöiden kautta. Työn ja perheen yhteensovittaminen on yksi osa-alue tarkasteltaessa työhyvinvoinnin edellytyksiä. Tässä tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittaminen on nostettu muiden työhyvinvoinnin osatekijöiden rinnalta erityistarkastelun kohteeksi.

Tutkimustehtävänä on etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työhyvinvoinnin edellytykset toteutuvat poliisin työssä?
2. Miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu poliisin työssä?

4. MENETELMÄT

4.1. Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukon muodostavat Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen liikenne- ja erityispoliisin valmiusyksikköön kuuluvat konstaapelit sekä Vantaan järjestyspoliisin konstaapelit. Valmiusyksikköön ja järjestyspoliisiin kuului aineiston keruuvaiheessa yhteensä 157 konstaapelia. Tutkimus suoritettiin kokonaisotannalla. Valmiusyksikkö koostuu Karhuryhmästä, Teporyhmästä ja Koirapoliisista.

Valmiusyksikkö on poliisin erikoiskoulutettu joukko, joka toimii valtakunnallisesti paikallispoliisin tukena vaarallisissa - ja erityistilanteissa. Valmiusryhmä toimii pääasiassa vakavan ja järjestäytyneen rikollisuuden torjunnassa sekä terrorismin ja siihen liittyvien ilmiöiden torjunnassa. Esimerkkeinä kyseisistä tilanteista ovat vaativat piiritystilanteet, laiva- ja lentokonekaappaukset sekä terroripommitilanteet. (Heiskanen 2004.)

Vantaan järjestyspoliisin ensisijaisiin tehtäviin kuuluu vastata ympäri vuorokauden alueen hälytystehtävien hoidosta, yleisestä järjestyksestä ja turvallisuuden ylläpitämisestä, rikosten ennaltaehkäisemisestä, liikenteen valvonnasta sekä lukuisista muista tehtävistä. Kenttähenkilöstö huolehtii yleisen turvallisuuden ja järjestyksen lisäksi myös hälytystehtävistä, alustavista rikospaikkatutkimuksista, poliisikoiratoiminnasta, etsintätehtävistä sekä liikenteen valvonnasta yhteistyössä Liikkuvan poliisin kanssa. Lähipoliisiryhmä työskentelee varsinaisen työnsä ohella kiinteässä yhteistyössä sidosryhmien kanssa. (www.poliisi.fi/poliisi/vantaa)

4.2. Aineistonkeruuväline

Aineisto kerättiin QPSNordic (General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work) kyselylomakkeella. Mittari on laadittu Pohjoismaiden ministerineuvoston vuonna 1994 käynnistämän projektin tuloksena. Projektin tarkoituksena oli kehittää ja testata yleinen pohjoismainen kyselymenetelmä, joka sisältää tärkeimmät työn psykologiset ja sosiaaliset tekijät. Mittarin tuli olla sovellettavissa työpaikkojen käyttöön ja tieteelliseen tutkimukseen. Mittarin sai Työterveyslaitokselta suomeksi käännettynä maksutta käyttöön. Mittarin käyttämiseen on myös sen laatimiseen osallistuneen Anna- Liisa Elon suullinen lupa (Elo 2004). Kyselylomake koostuu monivalintakysymyksistä, jotka käsittelevät työn vaatimuksia, työntekijän vaikutusmahdollisuuksia,

työn ennustettavuutta ja hallintaa, sosiaalista tukea, johtajuutta, työilmapiiriä, perheen ja työn välistä suhdetta, työn merkitystä, organisaatioon sitoutumista sekä työmotiiveja (Elo ym. 2001). Näillä tekijöillä on todettu olevan yhteyttä työhyvinvoinnin syntymiseen (Karasek & Theorell 1990, Elo 1995, Tuomi 2001, Aro 2002, Nikkilä 2002, Notkola 2002, Ahola 2004, Helin ym. 2004 Lahelma ym. 2005). Mittari soveltuu nimenomaan työhyvinvoinnin edellytyksien mittaamiseen ja on yleisesti käytettävissä sekä työpaikoilla, että tieteellisessä tutkimuksessa. QPSNordic mittari ja käsikirja ovat julkaistu suomeksi vuonna 2001 (Elo ym. 2001, Elo 2004).

Mittarissa on yhteensä 123 kysymystä. Lisäksi lomakkeeseen liitettiin seitsemän tutkijan laatimaa lisäkysymystä liittyen työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tällöin kysymysten yhteismääräksi muodostui 130. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset laadittiin tutkimustiedon perusteella (Burke & Deszca 1986, Beerman ym. 1995, Alexander & Walker 1996, Demerouti ym. 2004, Helin ym. 2004, Lahelma, 2005, Käsälä & Kovalainen 2005.)

Taulukossa 1 tiivistetään QPSNordic-mittarin sisältämät työhyvinvoinnin edellytykset ja niihin liittyvien kysymysten lukumäärät.

TAULUKKO 1. QPSNordic-mittarin sisältöalueet ja kysymysten lukumäärät

työhyvinvoinnin edellytys	likert-asteikolliset kysymykset (n)	kyllä-ei kysymykset	muut kysymykset
työn vaatimukset	22 tai 25	1 ”kyllä” vastanneille tuli 3 likert-asteikollista lisäkysymystä	
rooli-odotukset	7		
vaikutusmahdollisuudet	9		
työn ennustettavuus	12		
työn hallinta	6		
vuorovaikutus	9	2 toiseen kysymykseen ”kyllä” vastanneille tuli yksi sukupuolta koskeva kysymys lisää	1
esimiestyö	8		
organisaatiokulttuuri	13		
työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	2		
työn merkitys			3
sitoutuminen organisaatioon	3		
ryhmätyö	0 tai 4	1 ”kyllä” vastanneille tuli 4 likert-asteikollista kysymystä lisää	1 avoin kysymys
työmotiivit	7		
työn ja perheen yhteensovittaminen *tutkijan tekemät lisäkysymykset QPSNordicin täydentämiseksi	6		1 avoin kysymys

4.3. Aineiston keruu ja analysointi

Ennen aineiston keruuta ja analyysia tutkimusjoukkoon kuuluville poliisin työyksiköille järjestettiin tiedotustilaisuudet, joissa kerrottiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Ennen varsinaista aineiston keruuta kolme henkilöä suoritti mittarin esitestauksen. Aineisto kerättiin tutkimusjoukkoon kuuluvilta konstaapeleilta (N=157) nimettömänä kevään 2004 aikana. Vastaajat saivat täyttää lomakkeet työajalla ja ne palautettiin suljetuissa kirjekuorissa erikseen osoitettuun paikkaan, josta tutkija kävi ne sovittuna päivänä hakemassa. Vastausaikaa oli yhteensä noin kuusi viikkoa. Kysymyslomakkeita palautui täytettynä tutkijalle uusintakyselyn jälkeen 91 kappaletta, jolloin vastausprosentti oli 58.

Aineisto tallennettiin ja analysoitiin tilastollisesti SPSS for Windows 11.5. ohjelmalla syksyn 2004 aikana. Ei-sallittujen numeroarvojen tarkastamisessa löytyi yksi arvo, jota ei koodauksessa oltu

käytetty. Lomakkeista löytyi kolme puuttuvaa arvoa. Vastaukseksi koodattiin kahden puuttuvan arvon osalta muuttujan keskiarvon tarkastelun jälkeen keskiarvoksi valittu vaihtoehto ”hyvin usein tai aina” (n=74, vastauksista 82 % , mean 4,74.) Keskiarvoa voidaan käyttää puuttuvien arvojen korvaamisessa, mutta se voi joissain tapauksissa vääristää tuloksia (Burns & Grove 2001, Metsämuuronen 2003, Brown & Kros 2003). Tässä aineistossa keskiarvolla korvattavien puuttuvien arvojen määrä oli kuitenkin niin vähäinen (2 kpl), että keskiarvoa kuitenkin käytettiin. Kolmannen puuttuvan arvon kohdalla vastaaja ei ollut vastannut kysymyksen lähiperheeseen kuuluvista henkilöistä. Vastaaja oli kuitenkin toisen kysymyksen vastannut sekä puolisoaan että lapsiaan koskeviin kysymyksiin. Tämän perusteella vastaukseksi koodattiin ”ydinperhe”.

QPSNordicilla kerättyä aineistoa voidaan analysoida sekä yksittäisten muuttujien osalta että summa-asteikkoina. Tulosten esittämisessä voidaan myös käyttää kumpaakin tapaa (Elo ym. 2001) Aineistosta muodostettiin 12 summamuuttujaa mittarin rakenteen mukaisesti (Liite 2). Mittari muodostui yhteensä 13:sta työhyvinvoinnin edellytyksestä. Näistä yhtä lukuun ottamatta kaikkia mitattiin Likert-asteikkolisilla muuttujilla. Ainoastaan työn merkitystä selvittävistä kysymyksistä ja väittämistä ei muodostettu summamuuttujaa kysymysten tyypistä johtuen. Likert-asteikkoa käytetään tyypillisesti asenteita mitattaessa. Summa-asteikolla olevien väittämien pitää mitata jotain abstraktia käsitettä, kuten työtyytyväisyyttä tai elämän laatua (Laijärvi & Kaunonen 2005). Summamuuttujia tarkasteltiin seitsemän taustamuuttujan (ikä, ammattinimike, sukupuoli, työyksikkö, esimiesasema, työvuodet nykyisessä tehtävässä ja perhesuhteet) osalta. (Liite 2.)

Useimmissa monimuuttuja-analyyseissa oletetaan, että välimatka-asteikollinen muuttuja on normaalijakautunut (Metsämuuronen 2003). Normaaliutta tutkittiin ensin silmämääräisesti histogrammin avulla. Sen jälkeen jakaumaa tarkasteltiin jakauman vinouden (skewness) ja huipukkuuden (kurtosis) osalta. Lopullinen varmistus normaaliudesta suoritettiin Kolmogorov-Smirnovin testillä. Kaikkien summamuuttujien osalta testin merkitsevyytaso eli p-arvo oli suurempi kuin 0.05. Täten normaaliusoletus jäi voimaan. (Burns & Grove 2001, Metsämuuronen 2003.)

Aineistoa tarkasteltiin frekvenssi- ja prosenttijakaumien avulla, jotta saatiin selville vastausten jakautuminen kunkin muuttujan kohdalla. Ristiintaulukoinnilla voidaan havaita yhteys kahden eri muuttujan välillä (Metsämuuronen 2003). Aineistoa tarkasteltaessa haluttiin varmistaa, että ryhmien väliset erot olivat todellisia, eivätkä sattumasta johtuvia. Sen vuoksi tehtiin ristiintaulukon pohjalta Khin neliö-testi. Varianssianalyysillä testattiin ryhmien erilaisuutta. Varianssianalyysin avulla

selvitetään ryhmien välisten keskiarvojen tilastollisesti merkitsevät erot. Koska ryhmitteleviä muuttujia oli vain yksi kerrallaan, oli kyseessä yksisuuntainen varianssianalyysi (Oneway ANOVA) (Metsämuuronen 2003.) Aineisto analysoitiin sekä summamuuttujien että yksittäisten muuttujien osalta.

4.4. Tutkimuseettiset kysymykset

Suomen Akatemian tutkimuseettisiä ohjeita (2003) noudattaen tämän tutkimuksen teossa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkija noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Tämän tutkimuksen teossa sovellettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaista ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus ja arviointimenetelmiä. Aikaisempien tutkimusten tekijöiden työtä kunnioitettiin ja arvostettiin ja heidän tutkimuksille annettiin niille kuuluva arvo ja merkitys tässä tutkimuksessa ja tämän tutkimuksen tulosten julkaisemisessa. (Suomen Akatemia 2003.)

Tutkimusaiheen valinta oli ensimmäinen eettinen ratkaisu tutkimusta aloitettaessa. Tutkimusaihetta ehdotti kaksi tutkittavaan ryhmään kuuluva poliisia. Työn ja perheen yhteensovittaminen toi aiheeseen lisää hoitotieteellistä kiinnostavuutta. Tässä tutkimuksessa tutkija on organisaation ulkopuolinen riippumaton henkilö.

Tutkimukseen haettiin lupa Sisäministeriön poliisiosastolta (Liite 1). Molemmissa tutkimukseen osallistuvissa yksiköissä käytiin kertomassa tutkimuksesta etukäteen ja koko tutkimusprosessin ajan huolehdittiin, että osallistujien anonymiteetti säilyy. Tutkimusaineistoa säilytetään tutkijan lukittavassa työhuoneessa erillisessä lukitussa kaapissa. Tutkimuksen valmistuttua kyselylomakkeet tuhotaan polttamalla. (www.fsd.uta.fi/laki_ja_etiikka/keruuohjeet.html)

5. TULOKSET

Tulokset raportoidaan tutkimusongelmittain ja raportoinnissa noudatetaan kyselylomakkeen rakennetta. Työn ja perheen yhteensovittaminen on kuitenkin nostettu työhyvinvoinnin edellytyksistä erilleen, koska se on myös tutkimustehtävänä erillinen. Työhyvinvoinnin edellytyksien, työn ja perheen yhteensovittamisen sekä niistä muodostettujen summamuuttujien yhteyksistä taustamuuttujiin on kuvattu tulokset, joissa $p < 0.05$. Samoin yksittäisten muuttujien ja taustamuuttujien välisistä yhteyksistä on kuvattu ne, joissa $p < 0.05$.

5.1. Vastajien taustatiedot

Tutkimukseen osallistui yhteensä 91 konstaapelia, joista 55 % työskenteli järjestyspoliisissa ja loput liikenne- ja erityispoliisissa. Vastajista suurin osa (62 %) kuului ikäluokkaan 30-39 v. Muihin ikäryhmiin vastanneet jakautuivat varsin tasaisesti. Naisia vastajista oli 11 %. Ammattinimikkeen mukaan tarkasteltuna nimikkeellä nuorempi ja vanhempi konstaapeli luokiteltiin samaan luokkaan nuorempien konstaapeleiden vähäisyyden ($n=3$) vuoksi. Uuden luokittelun myötä luokkaan nuorempi/vanhempi konstaapeli kuului 74 % ($n=67$) vastanneista. Vastajista 37 % määritteli itsensä kuulumaan esimiesasemaan. Suurin osa (63 %) vastanneista oli ehtinyt työskennellä nykyisessä tehtävässään yli 5 vuotta. Vastanneet luokiteltiin perhesuhteiden osalta luokkiin ”ydinperhe” tai ”muut”. Ydinperheellisiin luokiteltiin vastanneista ne, joiden perheeseen kuuluivat puoliso ja lapset. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Taustamuuttujien kuvaus frekvenssi - ja prosenttijakautumina. (N=91)

muuttuja		n	%
ikä	20- 29 v	12	13
	30- 39 v	56	62
	40- 49 v	13	14
	50- 59 v	10	11
sukupuoli	mies	81	89
	nainen	10	11
ammattinimike	nuor./vanh. konstaapeli	67	74
	ylikonstaapeli	24	26
työyksikkö	Liikenne- ja erityispoliisi	41	45
	Järjestyspoliisi	50	55
esimiesasema	on esimiesasemassa	34	37
	ei ole esimiesasemassa	57	63
työvuosien määrä nykyisessä tehtävässä	0-5 v	34	37
	yli 5 v	57	63
perhesuhteet	ydinperhe	54	59
	muut	37	41

5.2. Työhyvinvoinnin edellytykset

5.2.1. Työn vaatimukset

Konstaapeleiden kokemusta oman työnsä vaatimuksista selvitettiin kyselylomakkeessa 25:n Likert-asteikollisen väittämän ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla (Liite 2.)

Työn vaatimukseen liittyvistä yksittäisistä tekijöistä korostuivat erityisesti vaatimus tehdä nopeita ratkaisuja, kiinteä keskittyminen sekä tietojen ja taitojen käyttö työtehtäviä suoritettaessa. Vastauksissa korostui myös työn haasteellisuus, mielekkyys, tarve hankkia uusia tietoja ja taitoja sekä työskentely muiden ihmisten kanssa.(Taulukko 3.)

Töiden ruuhkautumista työmäärän epätasaisen jakautumisen vuoksi koki vähintään silloin tällöin silloin tällöin 79 % vastaajista. Lähes kaikki vastaajat (92 %) joutuivat työskentelemään nopeasti ainakin silloin tällöin. Kaikki vastaajat (100 %) joutuivat tekemään työssään nopeita ratkaisuja vähintään silloin tällöin. Nopeiden ratkaisujen lisäksi työn vaatimuksien osalta korostuu kiinteän keskittymisen vaatimus. Sitä vastoin vastaajista valtaosa (85 %) ei kokenut koskaan tai koki ainoastaan melko harvoin työnsä yksitoikkoiseksi. Myöskään saman työvaiheen toistaminen muutaman minuutin välein ei ole merkittävä rasitustekijä poliisin työssä. Vastanneista miltei kaikki (86 %) pystyivät käyttämään tietojensa ja taitojensa työssään vähintään melko usein. Toisaalta työ vaati myös uusien tietojen ja taitojen hankkimista vähintään melko usein (75 %). (Taulukko 3.)

Kaikki vastaajat (100 %) kokivat työnsä vähintään silloin haasteelliseksi. Lähes yhtä moni (98%) vastaajista koki työnsä mielekkääksi vähintään silloin tällöin. Poliisin työ on melko usein tai aina (93 %) työskentelyä muiden ihmisten kanssa. Väkivallan tai uhkailun kohteena viimeisen kahden vuoden aikana vastanneista oli ollut silloin tällöin tai useammin yli puolet (69 %) vastaajista. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Työn vaatimusten prosenttijakaumat (N=91)

muuttuja	ei koskaan- melko harvoin %	silloin tällöin n (%)	melko usein-aina %
Töiden ruuhkautuminen	21	40	39
Ylityöt	37	53	10
Nopea työskentely	8	57	35
Liiallinen työmäärä	50	40	10
Ruumiillinen rasittavuus	24	56	20
Nopeat ratkaisut	0	34	66
Liian vaikeat työtehtävät	75	23	2
Kiinteä keskittyminen	6	23	71
Erityinen liiketarkkuus	9	45	46
Häiritsevät keskeytykset	28	37	35
Monimutkaiset päätökset	14	45	41
Yksitoikkoinen työ	85	14	1
Työvaiheen toisto usein	85	11	4
Lisäkoulutusta vaativat työt	43	45	12
Tietojen ja taitojen käyttö	0	14	86
Työn haasteellisuus	0	25	75
Työn mielekkyys	2	15	83
Uusien tietojen ja taitojen hankkiminen	0	25	75
Työskentely muiden ihmisten kanssa	1	6	93
Uhkan/väkivallan kohteena oleminen	21	42	27
Virheet voivat aiheuttaa henkilövahinkoja	22	42	36
Virheet voivat aiheuttaa taloudellisia vahinkoja	28	40	32
Henkilökohtaiset asiakas-suhteet	48	20	32
Valitusten vastaanotto ja käsittely*	49	25	26
Tyytyväisyys kykyyn ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiin*	3	33	64

*Kahdella vastaajalla (2.2%) ei ollut lainkaan asiakassuhteita

Asiakastyön laatu oli lähes kaikilla vastaajilla (92 %) enimmäkseen suoraa, tai sekä suoraa että epäsuoraa asiakastyötä.

Jokainen taustamuuttuja (ikä, ammattinimike, sukupuoli, työyksikkö, esimiesasema, nykyisessä tehtävässä vietettyjen työvuosien ja perhesuhteiden) testattiin työn vaatimuksia mittaavien muuttujien osalta varianssianalyysillä (OneWayANOVA).

Kokemus liiallisesta työmäärästä vaihteli ikäryhmien välillä ($p=0.014$). Yli 50 -vuotiaat kokivat työmääränsä liialliseksi useammin kuin nuoremmat työntekijät. Työn keskeytysten määrä oli suurin yli 40-vuotiailla työntekijöillä ($p=0.004$). Työn fyysinen rasittavuus väheni ($p=0.011$) työntekijän ikääntyessä, samoin uhkailun ja väkivallan kohteeksi joutumisen määrä pieneni ($p=0.015$). Työn haasteellisuus koettiin suurimmaksi nuorimmassa, 20-29 -vuotiaiden ikäluokassa. Haasteellisuus väheni ikääntymisen myötä, kunnes taas vanhimmassa ikäluokassa, 50-59 -vuotiaiden osalla haasteellisuuden kokeminen lisääntyi ($p=0.007$).

Ammattinimikkeen mukaan tarkasteltuna ylikonstaapelit joutuivat työskentelemään nopeammin ($p=0.009$) ja heillä oli työtä häiritseviä keskeytyksiä enemmän ($p=0.002$) kuin nuorempi/vanhempi konstaapeli nimikkeellä olevilla työntekijöillä.

Miehet tekivät ylitöitä naisia enemmän ($p<0.001$). Nopean työskentelyn ($p=0.039$) ja erityisen liikkeiden tarkkuuden vaatimus ($p=0.029$) oli miehillä suurempaa. Miehet myös kaipasivat naisia enemmän lisäkoulutusta ($p=0.010$) ja kokivat työssä tekemiensä virheiden aiheuttavan taloudellisia vahinkoja naisia enemmän ($p=0.033$).

Järjestyspoliisissa työskentelevät joutuivat enemmän ($p=0.001$) uhkailun ja väkivallan kohteeksi kuin liikenne- ja erityispoliisin konstaapelit.

Esimiesasemassa olevilta vaadittiin enemmän nopeaa työskentelyä ($p=0.049$), nopeita ratkaisuja ($p=0.012$) ja monimutkaisia päätöksiä ($p=0.008$) kuin ei-esimiesasemassa olevilta. Esimiesasemassa olevat kokivat ei-esimiesasemassa olevia useammin työmääränsä liialliseksi ($p=0.030$) ja heidän työssään oli myös enemmän häiritseviä keskeytyksiä ($p<0.001$).

Nykyisessä tehtävässä tehtyjen työvuosien mukaan tarkasteltuna yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleet kokivat työmääränsä liian suureksi useammin ($p=0.024$) kuin alle viisi vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleet. Pidempään työskennelleet kärsivät myös työn keskeytyksistä ($p=0.004$) ja työn mielekkyyden puutteesta ($p=0.016$) enemmän kuin alle viisi vuotta nykyisessä

tehtävässä työskennelleet. Yli 5 vuotta työskennelleet olivat myös tyytymättömämpiä asiakassuhteidensa ylläpitotaitoihin ($p=0.025$).

Ydinperheeseen kuuluvat kokivat työnsä ($p=0.032$) vähemmän haasteelliseksi kuin muut. Ydinperheeseen kuuluvat pystyivät myös käyttämään tietojaan ja taitojaan vähemmän ($p=0.017$) ja heiltä työ vaati vähemmän erityistä liikkeiden tarkkuutta (0.024). Ydinperheeseen kuuluvat kokivat joutuvansa toistamaan samoja työtehtäviä useammin kuin ryhmään muut kuuluvat ($p=0.009$) (Liite 3.)

Työn vaatimuksia kuvaavan summamuuttujan osalta tilastollisesti merkitseviä eroja löytyi ainoastaan sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Naiskonstaapelit kokivat työnsä vähemmän vaativaksi ($p=0.003$) kuin miespuoliset kollegansa.

5.2.2. Rooliodotukset

Konstaapeleiden näkemyksiä rooli-odotuksista tarkasteltiin kyselylomakkeen seitsemällä Likert-asteikollisella väittämällä ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. (Liite 2.)

Rooliodotusten osalta korostuivat erityisesti työntekijöiden tietoisuus työlle asetetuista selkeistä tavoitteista sekä tieto työlle asetusta vastuusta ja odotuksista. Toimeksiantojen suorittamiseen oli useimmiten riittävät resurssit ja määräykset tehtävien suorittamiseen olivat useimmiten ristiriidattomia. Valtaosa vastaajista ei kokenut ristiriitaa tehtävien ja omien arvojen välillä. (Taulukko 4.)

Työn selkeät tavoitteet oli määritelty melko usein tai useammin 72 %:lle vastaajista. Miltei kaikki olivat tietoisia omasta vastuustaan (97%) ja odotuksista työssä (90 %) vähintään melko usein.. Vastaajat saivat useimmiten suorittaa työtehtävät parhaaksi katsomallaan tavalla. (Taulukko 4.)

Suurin osa vastaajista (86 %) sai ainoastaan silloin tällöin tai harvemmin toimeksiantoja saamatta riittäviä voimavaroja niiden suorittamiseksi. Vastaajista suurin osa (76 %) oli saanut ristiriitaisia määräyksiä ainoastaan melko harvoin tai harvemmin. Vastaajista useimmat (80%) olivat sitä mieltä, että annetut työtehtävät olivat melko harvoin tai harvemmin ristiriidassa heidän omien arvojen kanssa. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Rooliodotusten prosenttijakaumat (N=91)

muuttuja	ei koskaan- melko harvoin %	silloin tällöin %	melko usein- aina %
Selkeät tavoitteet	7	21	72
Tieto vastuusta	1	2	97
Tieto odotuksista	0	10	90
Tehtävät, jotka mielestäsi suoritettaisiin erilailla	55	41	4
Toimeksiantoja ilman resursseja	46	39	15
Ristiriitaiset määräykset	76	21	3
Ristiriitä tehtävien ja omien arvojen välillä	80	19	1

län suhteen tarkasteltuna ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä tuli 40-49-vuotiaille työntekijöille eniten ($p=0.039$). Ylikonstaapeleiden työn tavoitteet oli selkeämmin määritely verrattuna nuorempiin/vanhempiin konstaapeleihin ($p=0.037$). Myös esimiesasemassa olevien työn selkeät tavoitteet oli paremmin määritely ($p=0.019$). He olivat paremmin tietoisia omasta vastuustaan ($p=0.004$) ja siitä, mitä heiltä työssä odotettiin ($p=0.023$).

Vastanneista alle viisi vuotta samassa tehtävässä työskennelleet saivat vähemmän ($p=0.005$) ristiriitaisia määräyksiä kuin yli viisi vuotta samassa tehtävässä työskennelleet. Vastaavasti myös 0-5 vuotta samassa tehtävässä työskennelleet joutuivat suorittamaan vähemmän ($p=0.005$) työtehtäviä, jotka heidän mielestään tulisi suorittaa eri tavalla, kuin yli viisi vuotta samassa tehtävässä olleet. Ydinperheelliset kokivat muita enemmän joutuvansa suorittamaan tehtäviä, jotka heidän mielestään pitäisi suorittaa eri lailla ($p=0.029$).

Summamuuttuja osalta ei tullut tilastollisesti merkitseviä tuloksia minkään taustamuuttujan mukaan tarkasteltuna.

5.2.3. Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltiin yhdeksän Likert-asteikollisen muuttujan ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. (Liite 2.)

Vaikutusmahdollisuuksien osalta korostuivat erityisesti hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työtapoihin ja taukojen ajankohtaan. Taukojen pituuteen konstaapelit pystyivät vaikuttamaan vähemmän.. Vastaajilla oli myös melko huonot mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin, siihen kenen kanssa on yhteistyössä ja siihen, milloin on yhteydessä asiakkaisiin. (Taulukko 5.)

Vastaajista 76 % pystyi vaikuttamaan ainakin melko usein työtapoihin. Työmäärään vastaajista pystyi vaikuttamaan enintään silloin tällöin vastaajista 76 %. Työtahtiin pystyi vastaajista 67 % vaikuttamaan enintään silloin tällöin. Taukojen ajankohtaan oli vastaajista suurimman osan (63 %) mahdollista vaikuttaa vähintään melko usein. Taukojen pituuteen vaikuttamismahdollisuudet olivat huonommat. Vastaajista 89 % pystyi vaikuttamaan työaikoihinsa melko harvoin tai harvemmin. Vaikutusmahdollisuudet yhteistyökumppaneiden valintaan ja asiakkaiden tapaamisten ajankohtiin olivat pienet. Työn kannalta tärkeisiin päätöksiin pystyi vastaajista 75 % enintään silloin tällöin. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Vaikutusmahdollisuuksien prosenttitaulukko (N=91)

muuttuja	ei koskaan- melko harvoin	silloin tällöin	melko usein -aina
Työtapaan vaikuttaminen	4	20	76
Työmäärään vaikuttaminen	42	34	24
Työtahtiin vaikuttaminen	34	33	33
Taukojen ajankohtaan vaikuttaminen	8	29	63
Taukojen pituuteen vaikuttaminen	35	32	33
Työaikoihin vaikuttaminen	89	6	5
Vaikuttaminen kenen kanssa yhteistyössä	66	19	15
Päätäminen milloin yhteydessä asiakkaisiin	74	14	12
Tärkeisiin päätöksiin vaikuttaminen	36	39	25

Jokaisen taustamuuttujan (ikä, ammattinimike, sukupuoli, työyksikkö, esimiesasema, nykyisessä tehtävässä vietettyjen työvuosien ja perhesuhteiden) muodostamia ryhmiä testattiin vaikutusmahdollisuuksia mittaavien muuttujien osalta varianssianalyysillä (OneWayANOVA).

Mahdollisuus päättää omasta työajastaan lisääntyi työntekijän iän myötä ($p=0.018$). Ylikonstaapelit pystyivät vaikuttamaan nuorempia/vanhempia konstaapeleita paremmin työmääräänsä ($p=0.002$), työaikaansa ($p<0.001$), kenen kanssa tekivät yhteistyötä ($p=0.001$) ja milloin olivat yhteydessä asiakkaisiin ($p=0.030$). Ylikonstaapelit pystyivät myös vaikuttamaan taukojensa pituuteen ($p=0.009$) ja työhön liittyviin tärkeisiin päätöksiin ($p=0.004$) nuorempia/vanhempia konstaapeleita paremmin.

Naisilla oli miehiä heikommat mahdollisuudet päättää työajastaan ($p=0.042$) ja vaikuttaa siihen, kenen kanssa tekivät yhteistyötä ($p=0.012$). Naispuolisilla työntekijöillä oli myös huonommat mahdollisuudet vaikuttaa työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin kuin miehillä ($p=0.016$).

Liikenne- ja erityispoliisissa työntekijät pystyivät itse vaikuttamaan heikommin työtavan valintaan ($p=0.007$) kuin järjestyspoliisissa. Liikenne- ja erityispoliisissa kuitenkin työntekijät pystyivät vaikuttamaan paremmin myös työaikaansa ($p=0.002$) ja siihen, milloin he olivat yhteydessä asiakkaisiinsa ($p=0.037$).

Esimiesasemassa olevat pystyivät vaikuttamaan ei-esimiesasemassa olevia paremmin omiin työtapoihinsa ($p=0.049$), työmäärään ($p=0.013$) ja työtahtiin ($p=0.012$). Heillä oli myös paremmat vaikutusmahdollisuudet päättää omasta työajasta ($p=0.001$). Lisäksi esimiesasemassa olevat pystyivät muita paremmin vaikuttamaan siihen, kenen kanssa tekevät yhteistyötä ($p<0.001$) ja he pystyivät myös vaikuttamaan paremmin työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin ($p=0.027$).

Ne työntekijät, jotka olivat olleet nykyisessä työtehtävässä alle 5 v, kokivat voivansa vaikuttaa työtapoihin ($p=0.030$) ja työtään koskeviin tärkeisiin päätöksiin ($p=0.37$) enemmän kuin yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä olleet.

Summamuuttujaa tarkasteltaessa esimiesasemassa oleminen ($p<0.001$) ja ylikonstaapelin ammattinimike ($p<0.001$) merkitsivät parempia vaikutusmahdollisuuksia ei-esimiesasemassa oleviin ja nuorempiin/vanhempiin konstaapeleihin verrattuna.

5.2.4 Työn ennustettavuus

Työn ennustettavuutta tarkasteltiin kyselylomakkeen 12 Likert-asteikollista muuttujan ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. (Liite 2.)

Vastaajilla pystyivät ennustamaan hyvin, minkä tyyppisiä työtehtäviä ja keitä työkavereita heillä todennäköisesti oli kuukauden kuluttua. Samoin työntekijät olivat hyvin tietoisia siitä, kuka oletettavasti olisi heidän esimiehestä kuukauden kuluttua. Vastaajat olivat myös hyvin tietoisia niistä tiedosta ja taidoista, joita heidän tulisi hankkia saadakseen olla kiinnostavassa työtehtävässä kahden vuoden kuluttua. Suurin osa vastanneista piti uusien työtehtävien ja työkavereiden tuomasta haasteellisuudesta. Samoin vastanneet pitivät myös eri paikoissa tehdyn työn tuomasta haasteellisuudesta. (Taulukko 6.)

Vastaajista hieman yli puolet (59 %) tiesi etukäteen silloin tällöin tai useammin millaisia työtehtäviä heillä on kuukauden kuluttua. Sen, ketkä olivat lähimpinä työkavereina (77 %) ja

esimiehenä (92 %) tiesi suurin osa vastaajista vähintään melko usein. Vastaajista valtaosa (89 %) joutui enintään silloin tällöin tuomaan kykyjään ja taitojaan esiin päästäkseen suorittamaan kiinnostavia projekteja ja tehtäviä. Ainoastaan joka viides (19 %) vastaaja koki, että työpaikalla joku valvoo hänen etujaan melko usein tai useammin. Työpaikoilla liikkui lähes joka toisen vastaajan (44 %) mielestä huhuja muutoksista vähintään melko usein.

Tietoa niistä edellytyksistä, joilla saisi pitää kiinnostavana pitämänsä työn myös kahden vuoden päästä, oli vastaajista 42 %:lla vähintään melko paljon. Noin puolet vastaajista (52 %) koki tietävänsä ainakin melko paljon siitä, mitä tietoja ja taitoja heidän tuli hankkia säilyttääkseen kiinnostavana pitämänsä työ seuraavien kahden vuoden aikana. Vastaajista seitsemän kymmenestä (70 %) uskoi vähintään melko usein, että heillä on myös kahden vuoden kuluttua työ, jota he pitävät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtään.

Yli puolet vastaajista (51-76 %) piti työhön liittyvistä erilaisista haasteista vähintään melko paljon. Kysytyjä haasteita olivat uusien työtehtävien, uusien työkavereiden ja eri paikoissa työskentelyn tuoma haasteellisuus.

TAULUKKO 6. Työn ennustettavuuden frekvenssi- ja prosenttitaulukko (N=91)

Muuttuja	ei koskaan- erittäin harvoin	silloin tällöin	melko usein-aina
Tieto työtehtävistä kk:n kuluttua	41 %	19 %	40 %
Tieto työkavereista kk:n kuluttua	13 %	10 %	77 %
Tieto kuka esimies kk:n kuluttua	4 %	4 %	92 %
Kykyjen/taitojen esiintuomi- nen	54 %	35 %	11 %
Kokemus, että joku valvoo etuja	52 %	29 %	19 %
huhuja muutoksesta	17 %	39 %	44 %
	ei lainkaan- melko vähän	jonkin verran	melko paljon- aina
Tieto edellytyksistä, jotta Saisi pitää kiinnostavan työnsä 2v kuluttua	21	37	42
Tieto taitojen ja kyky- Jen oppimisesta Jotta kiinnostava työ 2v kuluttua	13	35	52
Usko, että 2v kuluttua on kiinnostava työ	8	22	70
Uusien työtehtävien haasteel- lisuudesta tykkääminen	2	22	76
Uusien työkaverien tuomasta haasteelli- suudesta tykkääminen	15	34	51
Eri paikoissa työsken- Telyn tuomasta haasteel- Lisuudesta tykkääminen	7	23	70

Jokaisen taustamuuttujan (ikä, ammattinimike, sukupuoli, työyksikkö, esimiesasema, nykyisessä tehtävässä vietettyjen työvuosien ja perhesuhteiden) muodostamia ryhmiä testattiin työn ennustettavuutta mittaavien muuttujien osalta varianssianalyysillä (OneWayANOVA).

Kykyjään ja taitojaan joutui tuomaan ikäryhmässä 50-59 v esiin päästäkseen suorittamaan kiinnostavia tehtäviä ja projekteja vähemmän kuin muissa ikäryhmissä ($p=0.022$). Kokemus siitä, että joku henkilö tai ryhmä valvoi henkilön etuja oli suurempi 20-29 -vuotiaiden keskuudessa ($p=0.044$). Muutoksia koskevia huhuja liikkui eniten 30-39 -vuotiaiden mielestä ($p< 0.001$) ja uusien työpaikkojen tuomasta haasteellisuudesta piti 20-29- vuotiaiden ryhmä eniten ($p=0.037$).

Tehtävässä alle viisi vuotta työskennelleillä oli paremmat ($p=0.044$) tiedot siitä, mitä heiltä edellytetään, jotta he saisivat pitää kiinnostavana pitämänsä työn kahden vuoden kuluttua verrattuna yli 5 vuotta samassa tehtävässä olleisiin. Samoin heillä oli enemmän ($p<0.001$) uskoa siihen, että heillä myös todella on kahden vuoden kuluttua kiinnostava työ. Pidempään (yli 5v) samassa tehtävässä työskennelleiden mielestä työpaikalla liikkui muutoksia koskevia huhuja useammin kuin alle 5 v työskennelleiden mielestä ($p=0.009$).

Esimiesasemassa olevat olivat muita paremmin tietoisia siitä, millaisia työtehtäviä heillä oli ($p=0.035$) ja ketkä olivat heidän työtovereitaan ($p=0.016$) kuukauden kuluttua. Pasilan liikenne- ja erityispoliisin konstaapelit olivat tietoisempia ($p=0.004$) siitä, kuka on heidän esimiehensä kuukauden kuluttua verrattuna järjestyspoliisin konstaapeleihin. He myös pitivät enemmän uusien työkavereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta ($p=0.010$). Pasilan liikenne- ja erityispoliisin konstaapelit kokivat työpaikallaan liikkuvan muutoksia koskevia huhuja järjestyspoliisin konstaapeleita enemmän ($p=0.028$).

Ydinperheellisillä oli muita paremmat mahdollisuudet tietää etukäteen, millaisia tehtäviä heidän työhönsä kuului kuukauden kuluttua muihin verrattuna ($p=0.027$). Ydinperheellisillä oli kuitenkin vähemmän tietoa siitä, mitä heiltä edellytetään, jotta he saisivat kiinnostavana pitämänsä työn kahden vuoden kuluttua ($p=0.020$) ja pitivät muita vähemmän uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta ($p=0.007$).

Työn ennustettavuutta kuvaavaa summamuuttujaa tarkasteltaessa ei tullut tilastollisesti merkitseviä eroja taustamuuttujien suhteen tarkasteltuna.

5.2.5. Työn hallinta

Työn hallintaa tarkasteltiin kyselylomakkeen kuuden Likert-asteikollisen muuttujan ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. (Liite 2.)

Työn hallinnan osalta vastaajat olivat useimmiten tyytyväisiä tilanteeseen. Palautetta tehdyn työn laadusta vastaajat saivat heikommin, mutta itsearviointin mahdollisuudet olivat puolestaan hyvät. (Taulukko 7.)

Vastaajista suurin osa (79 %) oli tyytyväisiä työn laatuun vähintään melko usein. Miltei sama määrä (77 %) vastaajista oli tyytyväisiä myös suorittamansa työn määrään yhtä usein.

Ongelmanratkaisukykyyn työssään oli ainakin melko usein tyytyväisiä suurin osa (82 %) vastaajista. Kykyyn ylläpitää hyviä suhteita työkavereihinsa oli vastaajista tyytyväisiä myös suurin osa (85 %) ainakin melko usein. Hieman yli puolet (56 %) vastaajista pystyi ainakin melko usein arvioimaan heti suorittamansa työn laatua. (Taulukko 7.)

Työn hallinnan osatekijöistä heikoimmin toteutui tiedon saanti tehdyn työn laadusta. Suurin osa (87 %) vastanneista sai tietoa suorittamansa työn laadusta ainoastaan silloin tällöin tai harvemmin. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Työn hallintaa kuvaavien muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumat (N=91)

muuttuja	ei koskaan- melko harvoin	silloin tällöin	melko usein- aina
Tyytyväisyys oman työn laatuun	2	19	79
Tyytyväisyys oman suoritetun työn määrään	1	22	77
Tyytyväisyys omaan ongel- manratkaisukykyyn työssä	0	18	82
Tyytyväisyys omaan kykyyn ylläpitää hyviä suhteita työssä	1	14	85
Saatu tieto suoritetun työn laadusta	47	40	13
Mahdollisuus arvioida välittömästi työn laatua	7	37	56

Alle 5 vuotta nykyisessä tehtävässään työskennelleet olivat työnsä laatuun tyytyväisempiä kuin yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässään työskennelleet ($p=0.012$). Ydinperheessä asuvat kokivat vähemmän tyytyväisyyttä suorittamansa työn laatuun ($p<0.001$) ja määrään ($p=0.023$) kuin muunlaisissa perheissä asuvat. He myös olivat tyytymättömämpiä kykyynsä pitää yllä suhteita työtovereihinsa ($p=0.046$). Ydinperheessä asuvat pystyivät arvioimaan muita heikommin ($p=0.001$) työnsä laatua heti sen suorittamisen jälkeen.

Työn hallintaa kuvaavaa summamuuttujaa tarkasteltaessa alle 5 vuotta nykyisessä työtehtävässä olleet kokivat suurempaa työn hallintaa kuin yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleet

($p=0.022$). Ydinperheellisillä työn hallinnan kokemus oli heikompaa ($p=0.001$) kuin muunlaisissa perheissä elävillä ($p=0.001$).

5.2.6. Vuorovaikutus

Vuorovaikutusta tarkasteltiin yhdeksän likert-asteikollisen muuttujan ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. Kolmea henkistä väkivaltaa koskevaa muuttujaa tarkasteltiin erikseen. (Liite 2.)

Konstaapelit saivat tukea ja apua työkavereiltaan, esimieheltä tai läheisiltä ihmisiltä. Kuitenkin työkavereiden välillä oli havaittavissa myös häiritseviä ristiriitoja. (Taulukko 8.) Konstaapeleista suurin osa (85 %) sai tukea ja apua työssään työkavereiltaan ainakin melko usein. Vastaajat saivat tukea ja apua esimieheltään vähemmän kuin työkavereiltaan.

Työkaverit kuuntelivat työhön liittyviä ongelmia ainakin melko usein suurimman osan (84%) mielestä. Vastaajista 80 % oli sitä mieltä, että myös esimies kuunteli työhön liittyviä ongelmia ainakin melko usein. Hieman yli puolella vastanneista (73 %) oli ystäviä, jotka olivat halukkaita kuuntelemaan työhön liittyviä ongelmia ainakin melko usein. Vastaajista 64 % pystyi kertomaan työhön liittyvistä ongelmista puolisolalle tai muille läheiselle henkilölle ainakin melko usein.

Lähiesimiehen arvostusta koki työssään saavan vähintään melko usein 46 % vastaajista. Häiritseviä ristiriitoja työkavereiden välillä oli kokenut silloin tällöin tai harvemmin 92 % vastaajista. Vastaajista seitsemän kymmenestä luotti saavansa tukea ystäviltä tai perheeltä työn aiheuttamiin vaikeuksiin ainakin melko usein

Vastaajista 11 % oli havainnut jonkun työkaverinsa joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssään viimeisen puolen vuode aikana. Henkisen väkivallan kohteena oli itse ollut yksi vastaaja. Useimmiten kiusaamisen kohteena oli ollut 1-3 miespuolista työntekijää. Kiusaaminen oli yleisempää järjestyspoliisin työyksikössä ($p=0.018$.)

TAULUKKO 8. Vuorovaikutusta kuvaavien muuttujien prosenttijakaumat (N=91)

muuttuja	ei koskaan- melko harvoin	silloin tällöin	melko usein- aina
Tarvittaessa tukea/apua työkavereilta	2	13	85
Tarvittaessa tukea/apua esimieheltä	11	24	65
Kuuntelevatko työkaverit työongelmia	2	14	84
Kuunteleeko lähiesimies työongelmia	5	15	80
Kuuntelevatko ystävät työongelmia	8	19	73
Voitko puhua työongel- mista puolisolle/muulle läheiselle	18	18	64
Arvostaako lähiesimies työsaavutuksia	13	41	46
Havainnot ristiriidoista työkavereiden välillä	53	39	8
	ei lainkaan- melko vähän	jonkin verran	melko paljon -aina
Luotatko saavasi tukea ystäviltä/perheeltä, jos vaikeuksia työssä	9	22	69

Naispuolisten työntekijöiden ystävät olivat halukkaampia kuuntelemaan työhön liittyviä ongelmia kuin miespuolisten työntekijöiden ystävät ($p=0.008$). Naiskonstaapelit havaitsivat kiusaamista enemmän kuin mieskonstaapelit ($p=0.002$). Järjestyspoliisissa kiusaamista havaittiin enemmän ($p=0.018$) kuin liikenne- ja erityispoliisissa. Alle 5 vuotta nykyisessä työtehtävässä olleet saivat tarvittaessa paremmin tukea ja apua esimieheltä ($p=0.036$) kuin pidempään työskennelleet. Esimies myös kuunteli heidän ongelmiaan ($p=0.23$) enemmän verrattuna yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä olleisiin. Ystäviltä ja perheeltä saadun tuen määrä työhön liittyvissä vaikeuksissa väheni iän myötä ($p=0.019$) siten, että ikäryhmässä 50-59v tuen määrä oli vähäisin. Ydinperheellisten kohdalla ystävät eivät olleet niin halukkaita kuuntelemaan työhön liittyviä ongelmia kuin ryhmään ”muut” kuuluvilla ($p=0.048$).

Summamuuttujaa tarkasteltaessa taustamuuttujien suhteen tilastollisesti merkitseviä eroja tuli iän ja tehtävässä vietettyjen työvuosien suhteen. Vuorovaikutuksen määrä väheni työntekijän iän ($p=0.028$) ja tehtävässä vietettyjen työvuosien lisääntyessä ($p=0.020$).

5.2.7. Esimiestyö

Esimiestyötä mitattiin kyselylomakkeen seitsemän Likert-asteikollisen muuttujan ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. (Liite 2.)

Ainakin silloin tällöin sai lähimmältä esimieheltä rohkaisua tärkeisiin päätöksiin osallistumiseen 68 % vastaajista. Eriävän mielipiteen sanomiseen tukea sai ainakin silloin tällöin 69 % vastaajista.

Vastaajien enemmistön (77 %) mukaan lähin esimies rohkaisi työntekijöitä kehittämään taitojaan vähintään silloin tällöin. Lähimmän esimiehen koettiin puuttuvan ongelmiin heti niiden ilmaannuttua ainakin silloin tällöin 71 %:ssa vastauksista. Suurin osa vastaajista (73 %) luotti vähintään silloin tällöin organisaation johdon kykyyn huolehtia organisaation tulevaisuudesta.

Vastaajista 89 % koki, että työnjako tapahtui oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti vähintään silloin tällöin. Vastaajista 92 % koki lähimmän esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti vähintään silloin tällöin. Ainoastaan kaksi vastaajaa (2 %) koki suhteen lähimpään esimieheen stressaavaksi melko usein tai useammin.

TAULUKKO 9. Esimiestyötä kuvaavien muuttujien prosenttijakaumat (N=91)

muuttuja	erittäin harvoin - melko harvoin	silloin tällöin	melko usein - aina
Rohkaiseeko lähimies osallistumaan tärkeisiin päätöksiin	32	43	25
Rohkaiseeko lähiesimies sanomaan mielipiteen, jos olet eri mieltä	36	33	31
Auttaako lähiesimies taitojesi kehittämisessä	23	43	34
Puuttuuko lähiesimies ongelmiin heti	29	32	39
Luotatko johdon kykyyn huolehtia organisaation tulevaisuudesta	27	41	32
Jakaako lähiesimies työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti	11	21	68
Kohtelee lähiesimies työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	8	14	78
Koetko, että suhteesi lähiesimieheen on stressaava	85	13	2

Esimies rohkaisi kehittämään taitoja eniten nuorimpien ikäryhmässä (20-29v). Rohkaisun määrä väheni työntekijöiden ikääntymisen myötä ($p=0.030$). Esimies puuttui ongelmiin heti niiden ilmaannuttua useimmiten nuorimpien (20-29v) ryhmässä ($p=0.009$). Naistyöntekijät kokivat suhteen esimieheensä stressaavaksi miestyöntekijöitä useammin ($p=0.021$). Ammattinimikkeen mukaan tarkasteltuna esimies puuttui ongelmiin heti niiden ilmaannuttua enemmän nuorempien/vanhempien konstaapeleiden kohdalla ($p=0.034$). Liikenne - ja erityispoliisissa suhde lähimmän esimiehen kanssa oli vähemmän stressaava kuin järjestyspoliisissa ($p=0.007$). Perhesuhteiden mukaan tarkasteltuna ydinperheeseen kuuluvat kokivat ($p=0.027$) lähimmän esimiehen puuttuvan harvemmin ongelmiin heti niiden ilmaannuttua kuin muut. Summamuuttujaa tarkasteltaessa taustamuuttujien suhteen, ei minkään taustamuuttujan suhteen tullut tilastollisesti merkitseviä eroja.

5.2.8. Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuuria tarkasteltiin kolmellatoista likert-asteikollisella muuttujalla ja niistä muodostetulla summamuuttujalla. (Liite 2.)

Vastaajista lähes kaikki (92 %) koki ilmapiirin vähintään jonkin verran kilpailevaksi. Suurin osa (82 %) vastaajista koki ilmapiirin ainakin jonkin verran kannustavaksi ja tukevaksi. Epäluuloisuutta ja epäilevää ilmapiiriä vastaajista koki suurin osa (73 %) ainoastaan melko vähän tai vähemmän. Vastaajista miltei kaikki (94 %) pitivät ilmapiiriä ainakin jonkin verran leppoisana ja mukavana. Organisaation ilmapiirin koki ainakin jonkin verran jäykäksi ja sääntöihin perustuvaksi lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä (87 %). (Taulukko 10.)

TAULUKKO 10. Organisaationkulttuuria kuvaavien muuttujien prosenttijakaumia 1 (N=91)

muuttuja	erittäin vähän -melko vähän	jonkin verran	melko paljon -erittäin paljon
Kilpaileva	49	43	8
Kannustava ja tukeva	18	37	45
Epäluuloinen ja epäilevä	72	18	10
Leppoisa ja mukava	6	25	69
Jäykkä ja sääntöihin perustuva	47	40	13

Tarkasteltaessa työntekijöiden aloitteiden tekoa työpaikalla suurin osa (89%) vastaajista ilmoitti työntekijän tekevän niitä vähintään silloin tällöin. Yli puolet (65%) vastaajista koki, että työntekijöitä kannustetaan miettimään parempia työtapoja ainakin silloin tällöin. Vastaajista 77 % piti tiedonkulku enintään silloin tällöin riittävänä. (Taulukko 11.)

TAULUKKO 11. Organisaatiokulttuuria kuvaavien muuttujien prosenttijakautumia 2 (N=91)

muuttuja	erittäin harvoin -melko harvoin	silloin tällöin	melko usein -aina
Työntekijöiden aloitteiden teko	11	55	34
Kannustus miettimään parempia työtapoja	35	45	20
Tiedonkulun riittävyys	45	32	23

Taulukossa 12 kuvataan lisää organisaatiokulttuuria kuvaavien muuttujien frekvenssi- ja prosenttijakaumia. Tämän taulukon muuttujat kuvaavat tasa-arvoa organisaatiossa. Vastaajista 81 % oli havainnut erittäin tai melko vähän epätasa-arvoa sukupuolten välillä. Iän aiheuttamaa epätasa-arvoista kohtelua oli havainnut 64 % vastaajista myös erittäin tai melko vähän. (Taulukko 12.)

TAULUKKO 12. Organisaatiokulttuuria kuvaavien muuttujien prosenttijakaumia 3 (N=91)

muuttuja	erittäin vähän -melko vähän	jonkin verran	melko paljon -erittäin paljon
Havainnot epätasa-arvosta sukupuolten välillä	81	17	2
Havainnot epätasa-arvosta iän suhteen	63	30	7

Hyvästä työsuorituksesta organisaatiossa ei juurikaan palkittu. Lähes yhdeksän vastaajaa kymmenestä oli sitä mieltä, että he eivät olleet saaneet palkkiota hyvästä työsuorituksesta kuin melko vähän tai vähemmän. Kysyttäessä kokemusta siitä, huolehditaanko työntekijöistä organisaatiossa hyvin, vastaajista 85 % oli sitä mieltä, että heistä huolehditaan jonkin verran tai vähemmän. Miltei saman verran vastaajista (81 %) oli sitä mieltä, että työpaikan johto oli kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista enintään jonkin verran. (Taulukko 13.)

TAULUKKO 13. Organisaatiokulttuuria kuvaavien muuttujien prosenttijakaumia 4. (N=91)

muuttuja	ei lainkaan -melko vähän	jonkin verran	melko paljon -erittäin paljon
hyvästä työsuorituksesta palkitseminen	87	12	1
työntekijöistä hyvin huolehtiminen	42	43	15
johtoon kiinnostus henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista	47	34	19

Iän suhteen tarkasteltuna ilmapiirin kokeminen epäluuloiseksi ja epäileväksi lisääntyi iän lisääntyessä ($p=0.022$). Kuitenkin vanhimmassa ikäluokassa (50-59 v) epäluuloisuuden kokeminen taas väheni. Ilmapiirin kokeminen leppoisaksi ja mukavaksi väheni iän myötä melko tasaisesti ($p=0.003$). Iän myötä väheni myös kokemus siitä, että työntekijöitä kannustettiin miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin ($p=0.044$). Vanhimmassa ikäluokassa kyseisen asian kokeminen kuitenkin taas lisääntyi. Kokemus siitä, että työntekijöistä huolehditaan hyvin, myös väheni ikääntymisen myötä ($p=0.021$). Kuitenkin vanhimmassa ikäluokassa kokemus huolenpidosta lisääntyi.

Nuoremmat/vanhemmat konstaapelit kokivat tiedonkulun riittämättömämmäksi kuin ylikonstaapelit ($p=0.031$). Miestyöntekijöitä kannustettiin naistyöntekijöitä enemmän tekemään työtä koskevia aloitteita ($p=0.025$). Naiskonstaapelit kokivat miehiä enemmän sukupuolista epätasa-arvoisuutta ($p=0.005$).

Liikenne- ja erityispoliisissa työntekijöitä kannustettiin tekemään aloitteita enemmän kuin järjestyspoliisissa ($p=0.029$). Liikenne- ja erityispoliisissa myös oli vähemmän työntekijän sukupuoleen ($p < 0.001$) tai ikään (0.022) liittyvää epätasa-arvoista kohtelua.

Esimiesasemassa olevat havaitsivat epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa vähemmän ($p=0.033$) kuin ei-esimiesasemassa olevat. Esimiesasemassa olevat kokivat myös työntekijöistä huolehdittavan huonommin ($p=0.036$) kuin ei-esimiesasemassa olevat. Yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä olleet kokivat ilmapiirin epäluuloisemmaksi ($p=0.040$), ja vähemmän leppoisaksi ja mukavaksi ($p= 0.002$) kuin alle 5 vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleet. Yli 5 vuotta nykyisessä tehtävässä työskennelleet kokivat myös tiedonkulun ($p=0.001$) ja työntekijöistä huolehtimisen ($p=0.031$) olevan heikompaa kuin alle 5 vuotta työskennelleet.

Organisaatiokulttuuria kuvaavaa summamuuttujaa tarkasteltaessa tilastollisesti merkitseviä eroja muodostui iän ja työtehtävässä oltujen vuosien suhteen. Ikääntymisen myötä työntekijät kokivat myös työpaikkansa organisaationkulttuurin huonontuvan ($p=0.012$). Kun työvuosien määrä nykyisessä työtehtävässä kasvoi, koettiin organisaatiokulttuuri myös huonommaksi. ($p=0.003$)

5.2.9. Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus

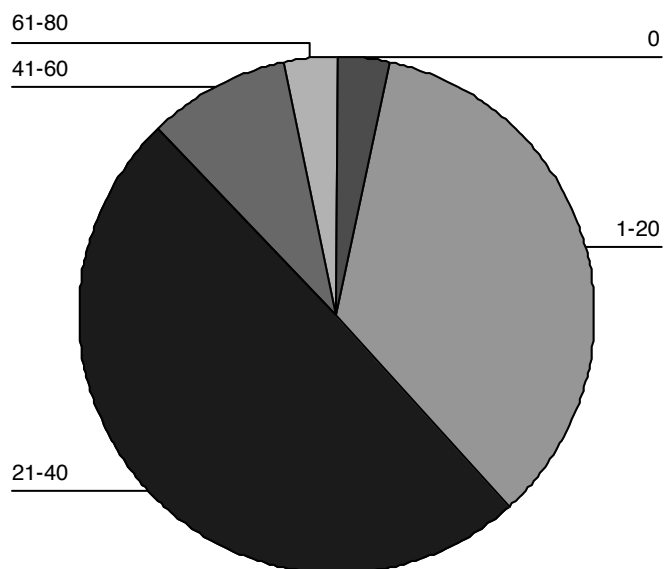
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutusta tarkastellaan yhdessä työn ja perheen yhteensovittamisen kanssa luvussa 6.2.14.

5.2.10. Työn merkitys

Vastaajia pyydettiin jakamaan kaikkiaan 100 pistettä viidelle elämän osa-alueelle sen mukaan, miten tärkeitä ne vastaajalle vastaushetkellä olivat. Osa-alueet olivat vapaa-aika, yhteiskunnallinen osallistuminen, työ, uskontoon liittyvä toiminta ja perhe. Vastausten perusteella perhe nousi tärkeimmäksi elämän osa-alueeksi. Työn merkitys oli hiukan suurempi kuin vapaa-ajan merkitys,

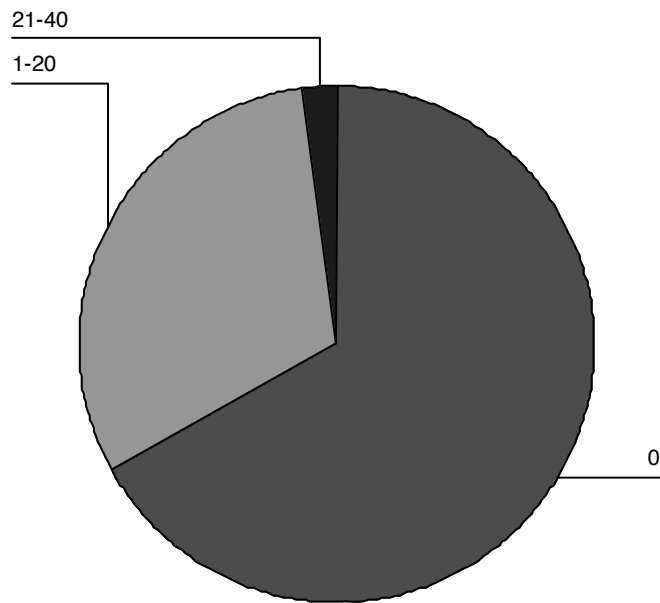
kun taas yhteiskunnallinen osallistuminen ja uskontoon liittyvä toimita olivat selvästi vähiten tärkeitä elämän osa-alueita.

Vapaa-aika sai useimmiten pisteitä välillä 21-40. Vain pieni osa vastaajista määritteli vapaa-ajan tärkeyden sitä suuremmaksi. (KUVIO 1.)



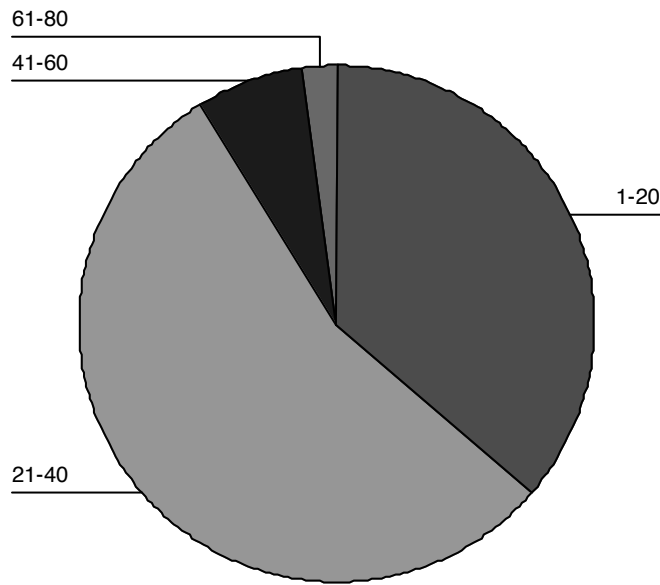
KUVIO 1. Vapaa-ajan saamien pistemäärien jakautuminen

Yhteiskunnallinen osallistuminen ei ollut vastaajille kovinkaan tärkeä elämän osa-alue. Suurin osa vastaajista ei antanut yhteiskunnalliselle osallistumiselle yhtään pistettä arvioitaessa sen tärkeyttä yhtenä elämän osa-alueena. (KUVIO 2.)



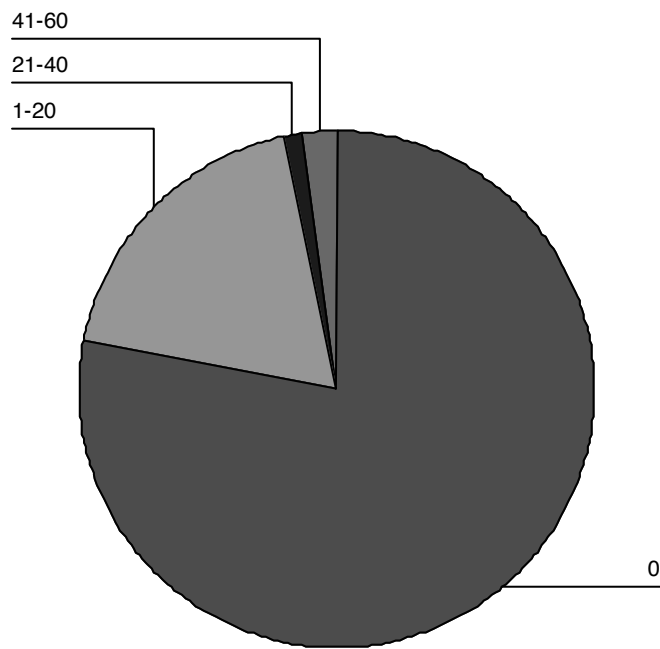
KUVIO 2. Yhteiskunnallisen osallistumisen saamien pistemäärien jakautuminen

Työ oli vastaajille toiseksi tärkein elämän osa-alue. Useimmat antoivat työlle 21-40 pistettä. Pieni osa vastaajista antoi työlle yli 50 pistettä, jolloin se nousi heillä tärkeimmäksi elämän osa-alueeksi.



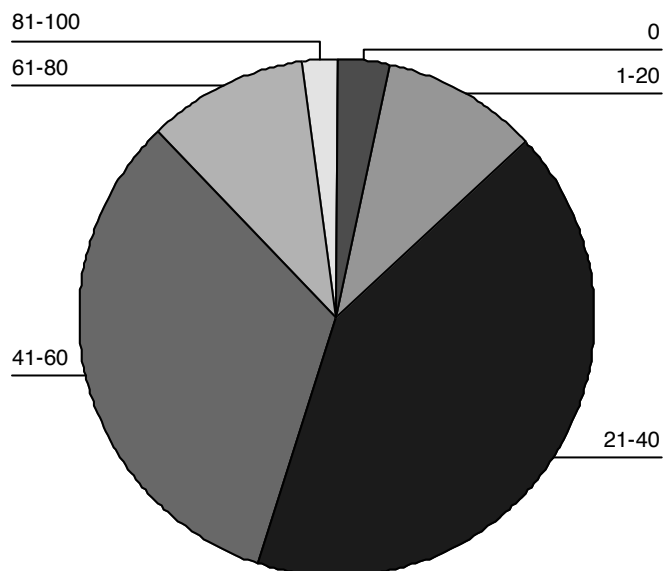
KUVIO 3. Työn saamien pistemäärien jakautuminen

Elämän osa-alueista uskonnollinen toiminta jäi useimmiten kokonaan vaille pisteitä. Kokonaisuutena tarkastellen uskonnollinen toiminta oli useimpien vastaajien kohdalla vähiten tärkeä elämän osa-alue. (KUVIO 4.)



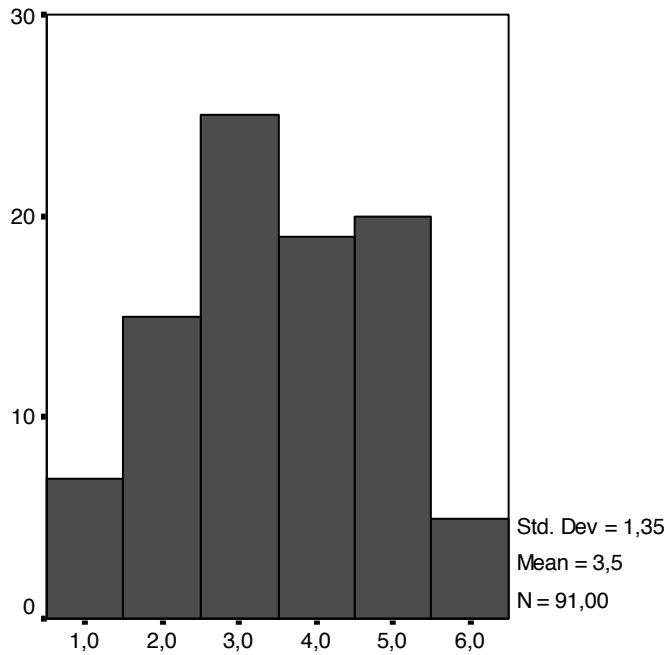
KUVIO 4. Uskonnollisen toiminnan saamien pistemäärien jakautuminen

Perhe nousi annettujen pistemäärien perusteella tärkeimmäksi elämän osa-alueeksi. (KUVIO 5.)



KUVIO 5. Perheen saamien pistemäärien jakautuminen

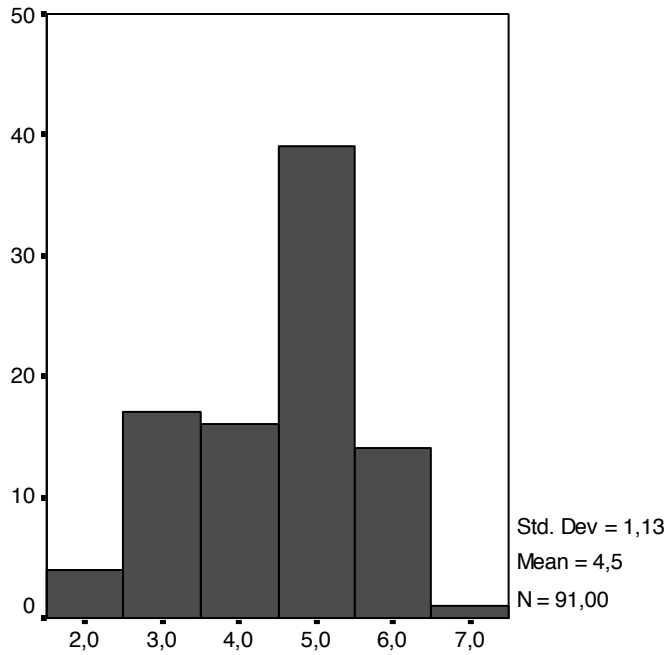
Vastaajia pyydettiin myös arvioimaan mielipidettään välillä täysin eri mieltä-täysin samaa mieltä siitä, ovatko useimmat tavoitteet heidän elämässään työhön suuntautuneita. Vastaus annettiin arvioimalla asteikolla 1-7, niin että ”täysin eri mieltä” sai arvon 1. Täysin samaa mieltä sai arvon 7. Numeroarvoille 2-6 ei oltu mittarissa annettu sanallista määritettä. (Liite 2.) Vastaajista suurin osa antoi vastaukseksi numeron välillä 3-5. Yksikään vastaaja ei ollut täysin samaa mieltä (arvo 7) siitä, että useimmat tavoitteet elämässä ovat työhön suuntautuneita.



KUVIO 6.

KUVIO 6. Väittämän ”Useimmat tavoitteet elämässäni ovat työhön suuntautuneita” paikkansapitävyys vastaajan mielestä (N=91)

Vastaajat arvioivat lisäksi mielipidettään siitä, kuinka tärkeää ja merkittävää on työnteko heidän elämässään. Vastaus kysymykseen ” Kuinka tärkeää ja merkittävää on työnteko elämässäni” annettiin asteikolla 1-7 siten, että ”yksi vähiten tärkeimmistä asioista elämässäni” sai arvon 1 ja ”yksi tärkeimmistä asioista elämässäni” sai suurimmillaan arvon 7. Numeroarvoille 2-6 ei oltu mittarissa annettu sanallista määritettä. (Liite 2.)



KUVIO 7.

KUVIO 7 Kysymykseen ”Kuinka tärkeää ja merkittävää on työnteko elämässäsi” annettujen vastausten numeraalisten arvojen jakautuminen (N=91)

5.2.11 Sitoutuminen organisaatioon

Sitoutumista organisaatioon mitattiin kolmen yksittäisen muuttujan sekä niistä muodostetun summamuuttujan avulla. Taulukossa 16 kuvataan vastausten frekvenssejä kolmen muuttujan osalta. Vastaajien tehtävänä oli arvioida, missä määrin he olivat samaa tai eri mieltä esitettyjen väittämien suhteen.

TAULUKKO 16. Organisaatioon sitoutumista kuvaavien muuttujien frekvenssi ja prosenttijakaumat (N=91)

väittäjä	täysin-melko paljon eri mieltä	siltä väliltä	lähes-täysin samaa mieltä
Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on	24	36	40
Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa	11	35	54
Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen	35	41	24

Väittämään ”Kerron ystäväilleni, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on”, vastasi 40 % olevansa joko lähes tai täysin samaa mieltä. Vastaajista miltei puolet (46 %) oli ainakin lähes sitä mieltä, että heidän arvonsa olivat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa. Vastaajista 76 % ei ollut läheskään sitä mieltä, että organisaatio innosti heitä parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen.

Tarkasteltaessa omien arvojen suhdetta organisaation arvoihin alkoivat omat ja organisaation arvot erota työntekijöiden ikääntymisen myötä ($p=0.002$). Kuitenkin kaikkein vanhimmat työntekijät (50-59v) kokivat jälleen omien ja organisaation arvojen lähestyvän toisiaan. Samoin myös organisaation innostavuuden suhteen parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen iän myötä tilanne heikkeni ($p=0.002$), kunnes taas 50-59-vuotiaana organisaatio koettiin innostavampana. Yli 5 vuotta nykyisessä työtehtävässä olleiden joukossa organisaation innostavuus parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen koettiin huonompana ($p=0.035$) kuin alle 5 vuotta samassa tehtävässä työskennelleiden parissa.

Summamuuttujaa tarkasteltaessa eroja ($p=0.002$) löytyi iän suhteen. Ikäryhmässä 40-49v oli sitoutuminen kaikkein heikointa. Nuorimmassa ikäryhmässä sitoutuminen oli vahvinta. Työvuodet samassa tehtävässä vaikuttivat siten, että alle 5 vuotta työskennelleillä oli sitoutuminen vahvempaa kuin yli 5 v työskennelleillä ($p=0.040$).

5.2.12 Ryhmätyö

Ryhmätyötä selvitettiin ensin yhdellä kyllä/en kysymyksellä. Tämän jälkeen ”kyllä” vastanneet jatkoivat neljään seuraavaan ryhmätyöskentelyä kuvaavaan likert-asteikolliseen muuttujaan.

Konstaapeleista suurin osa (81 %) kuului pysyvästi johonkin työryhmään tai tiimiin. Työryhmään tai tiimiin kuuluvista valtaosa (88 %,) arvosti jäsenyyttä työryhmässään tai tiimissään melko tai erittäin paljon. Valtaosa vastanneista (83 %) koki työryhmänsä toimivan joustavasti ainakin melko usein. Vastaajista suurin osa (81 %) koki työryhmänsä onnistuvan ongelmien ratkaisussa myös ainakin melko usein. (Taulukko 17.)

TAULUKKO 17. Ryhmätyötä kuvaavien muuttujien prosenttijakaumat (N=74)

muuttuja	erittäin vähän -melko vähän	jonkin verran	melko-erittäin paljon
Arvostan tiimin jäsenyyttä	1	11	88
muuttuja	ei koskaan -melko harvoin	silloin tällöin	melko usein-aina
Tiimi toimii joustavasti	1	16	83
Tiimi onnistuu ongelmanratk.	0	19	81
Kuinka usein kokouksia	15	46	39

Nuorimpaan ikäryhmään (20-29v) kuuluvilla konstaapeleilla oli eniten työryhmän kokouksia ja vanhimmassa ikäryhmässä (50-59v) oli kokouksia puolestaan harvimminkin ($p=0.031$).

Summamuuttujien ja taustamuuttujien tarkasteluissa ei tullut esiin tilastollisesti merkitseviä eroja.

5.2.13 Työmotiivit

Työmotiiveja tarkasteltiin kahdeksan Likert-asteikollisen muuttujan ja niistä muodostetun summamuuttujan avulla. (Liite 2.)

Vastaajista lähes kaikki (96 %) pitivät vähintään melko tärkeänä mahdollisuutta kehittää itseään. Hyvää palkkaa ja aineellisia etuja piti lähes yhtä suuri vastaajien joukko (94%) vähintään melko

tärkeänä. Noin puolet vastaajista (47 %) ei pitänyt rauhallista ja säännönmukaista työtä kovin tärkeänä. Sitä vastoin tunnetta saavansa aikaan jotain arvokasta piti vähintään melko tärkeänä 92 % vastaajista. Työn varmuus ja säännölliset tulot olivat vähintään melko tärkeitä jokaiselle vastaajalle. Myös turvallista ja terveellistä työympäristöä pidettiin vähintään melko tärkeänä (86 %). Mahdollisuutta päästä käyttämään luovuutta ja mielikuvitusta työssään piti melko tai erittäin tärkeänä 85 % vastanneista. (Taulukko 18.)

TAULUKKO 18. Työmotiiveja kuvaavien muuttujien prosenttijakaumat (N=91)

kuinka tärkeitä asioita, jos ajattelet ihannetyötäsi	ei lainkaan- ei kovin tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä -aivan välttämätön
Mahdollisuus kehittää itseään	4	31	65
Hyvä palkka ja aineelliset edut	6	42	52
Rauhallinen, säännönmukainen työ	47	34	19
Tuntee saavansa aikaan jotain arvokasta	8	31	61
työn varmuus ja säännölliset tulot	0	15	85
turvallinen ja terveellinen ulkoinen työympäristö	14	41	45
mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	15	44	41

Rauhallisen, säännönmukaisen työn tärkeys kasvoi työntekijän iän myötä ($p=0.001$). Mieskonstaapeleilla oli naisia tärkeämpää tuntee saavansa työssä aikaan jotain arvokasta ($p=0.018$) ja saada mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssään ($p=0.001$) Liikenne- ja erityispoliisin konstaapeleille oli rauhallinen ja säännönmukainen työ tärkeämpää ($p=0.040$) kuin järjestyspoliisin konstaapeleille. Ydinperheessä asuville oli turvallinen ja terveellinen työympäristö tärkeämpää ($p=0.012$) kuin muunlaisissa perheissä asuville. Ydinperheellisille itsensä kehittämisen mahdollisuus työssä oli vähemmän ($p=0.025$) tärkeää kuin muille.

Työmotiiveja kuvaavan summamuuttujan suhteen taustamuuttujien osalta löytyi ainoa tilastollisesti merkitsevä tulos tarkasteltaessa taustamuuttujaa vastaajan sukupuolen mukaan. Naisten työmotiivit paljastuivat vähäisemmiksi kuin miespuolisten työntekijöiden työmotiivit ($p=0.008$).

5.2. Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamista tarkasteltiin kahden QPSNordicissa olleen muuttujan (kysymykset 105-106) sekä seitsemän tutkijan laatiman muuttujan avulla (Liite 2). Kaikista edellä mainituista yhdeksästä muuttujasta muodostettiin työn ja perheen yhteensovittamista kuvaava summamuuttuja.

Työongelmat häiritsivät vastanneiden koti- ja perhe-elämää vähän. Vastaajista 16 % koki työongelmien häiritsevän koti- ja perhe-elämää enintään silloin tällöin. Perhepiirin ongelmat eivät myöskään erityisesti häirinneet työntekoa. Vastaajista (78 %) oli sitä mieltä, että perhepiirin ongelmat häiritsivät työntekoa erittäin harvoin tai ei koskaan. Suurin osa vastaajista (78 %) mietti työasioita häiritsevässä määrin kotonaan melko harvoin tai harvemmin. Tulos oli samanlainen myös tarkasteltaessa kotiasioiden miettimistä töissä häiritsevässä määrin. Suurin osa (71 %) vastaajista koki onnistuvansa sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän ainakin melko usein. Vastaajista 69 % oli sitä mieltä, että työ haittaa enintään silloin tällöin perheen yhteistä ajankäyttöä. (Taulukko 19.)

TAULUKKO 19. Työn ja perheen yhteensovittaminen (n=91)

muuttuja	ei koskaan- -melko harvoin	silloin tällöin	melko usein -aina
Työongelmat häiritsevät koti- ja perhe-elämää	84	15	1
Perhepiirin ongelmat häiritsevät työtä	78	11	1
Työasioiden miettiminen kotona niin, että se häiritsee perhe-elämää	78	18	4
Kotiasioiden miettiminen töissä niin, että se häiritsee työntekoa	78	20	2
Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta saatu onnistumisen kokemus	8	21	71
Työn haitta perheen yhteiselle ajankäytölle	29	40	31

Vastaajista 83:lla henkilöllä oli puoliso. Heistä 6 % oli työasioiden takia melko usein tai useammin niin väsynyt, ettei jaksanut kiinnittää huomiota puolisonsa tarpeisiin. Vastaajista 94% koki, että

työväsytys aiheutti jaksamattomuutta kiinnittää huomiota puolison tarpeisiin silloin tällöin tai harvemmin. (Taulukko 20.)

TAULUKKO 20. Työn aiheuttama väsymys ja huomion kiinnittäminen puolison tarpeisiin (n=83)

muuttuja	erittäin harvoin tai ei koskaan	silloin tällöin	melko usein -aina
Työn aiheuttama väsymys niin suuri, ettei jaksaa kiinnittää huomiota puolison tarpeisiin	54	40	6

Vastaajista 58:lla henkilöllä oli vähintään yksi lapsi. Heistä 4 % koki olevansa melko usein tai useammin niin väsynyt, ettei jaksanut kiinnittää huomiota lastensa tarpeisiin. Vastaajista 96 % oli enintään silloin tällöin niin väsyneitä työstään, että eivät jaksaneet kiinnittää huomiota lastensa tarpeisiin. (Taulukko 21).

TAULUKKO 21. Työn aiheuttama väsymys ja huomion kiinnittäminen lasten tarpeisiin (N=58)

muuttuja	ei koskaan -melko harvoin	silloin tällöin	melko usein -aina
Työn aiheuttama väsymys niin suuri, ettei jaksaa kiinnittää huomiota lasten tarpeisiin	65	31	4

Työn aiheuttama väsymys heikensi huomion kiinnittämistä lasten tarpeisiin eniten nuorempien työntekijöiden ikäluokassa ($p=0.015$), ammattinimikkellä nuorempi/vanhempi konstaapeli olevilla työntekijöillä ($p=0.006$) ja ei-esimiesasemassa olevilla työntekijöillä ($p=0.022$). Miespuolisilla työntekijöillä työongelmat häiritsivät koti- ja perhe-elämää enemmän kuin naistyöntekijöillä ($p=0.035$). Esimiesasemassa olevat kokivat pystyvänsä sovittamaan työn ja perhe-elämän ei-esimiesasemassa olevia paremmin ($p=0.013$).

Ydinperheelliset kokivat kotiongelmiensa häiritsevän työtä ($p=0.027$, $p=0.003$). Ydinperheelliset olivat muita harvemmin työstä niin väsyneitä, että eivät jaksaneet kiinnittää huomiota puolisonsa ($p=0.005$) tai lastensa ($p<0.001$) tarpeisiin.

Summamuuttujan mukaan tarkasteltuna nuoremmilla/vanhemmilla konstaapeleilla oli työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui heikommin kuin ylikonstaapeleilla ($p=0.027$). Esimiesasema ($p=0.004$) ja ydinperhe ($p=0.002$) helpottivat työn ja perheen yhteensovittamista. (Liite 14.) Muiden työhyvinvoinnin edellytyksien osalta ydinperheelliset kokivat myös muita paremmin hallitsevan työnsä ($p=0.001$).

6. POHDINTA

6.1. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa käytettiin valmista mittaria , QPSNordicia (Pohjoismaainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely). Mittarin laadittaessa sen asteikkojen reliabiliteettia ja validiteettia oli tutkittu kahdessa eri vaiheessa käyttäen aineistona useiden työntekijäryhmien vastauksia lomakkeeseen neljässä Pohjoismaassa. Asteikkojen reliabiliteettia oli tutkittu analysoimalla niiden sisäistä johdonmukaisuutta ja mittaustulosten pysyvyyttä. Validiteettia oli testattu työpaikoilla tutkimalla mittarin kykyä mitata työn keskeisiä psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä sekä sen kykyä ennustaa terveyttä ja hyvinvointia. (Elo ym.2001.)

Kyselytutkimuksissa validiteettiin vaikuttaa keskeisesti se, miten hyvin tutkimusongelmaan on löydetty kyselyn avulla vastaus. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen tuottamien tulosten toistettavuutta. Reliabiliteetin puutteet johtuvat yleisimmin satunnaisvirheistä, jotka johtuvat otantaan liittyvistä virheistä tai tiedon mittausta- tai käsittelyvirheistä. (Hirsjärvi ym. 2003, Heikkilä 2002.)

Valmista mittaria käytettäessä tiedettiin, että kyselyn ja sen asteikkojen reliabiliteetti ja validiteetti oltiin tutkittu mittarin laatimisvaiheessa ja kyseinen mittarin tuotti vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Näin ollen kyseisen mittarin käyttämisen voidaan arvioida vaikuttaneen tutkimuksen luotettavuutta lisäävästi.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Tutkija laati valmiiseen mittariin lisäkysymyksiä, joiden lisäämiseen kysyttiin lupa alkuperäisen mittarin laatijajoukkoon kuuluneelta suomalaiselta tutkijalta (Elo 2004). Lisäkysymysten tarkoituksena oli tarkentaa työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista. Lisäkysymyksiä laadittaessa perehdyttiin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvään kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin (Honkonen 1999, Beerman ym. 1995, Alexander, D.A & Walker L.G 1996, Pelkonen & Hakulinen 2002, Helin ym. 2004;) kysymysten validiteetin varmistamiseksi.

Ennen varsinaista tutkimusta suoritettulla esitestauksella varmistettiin ensisijaisesti tutkijan omien kysymysten ymmärrettävyys. Kolme esitestaujaa paneutui lomakkeeseen ja heidän kommenttiansa perusteella joidenkin tutkijan itse laatimien kysymysten kieliasua paranneltiin. Esitestauksen suoritti

kolme henkilöä, joiden asiantuntemus tutkimusaiheeseen arvioitiin riittäväksi. Kaksi testajaa oli työterveyshuollossa toimivia hoitotyöntekijöitä ja yksi testaja työskenteli puolustusvoimissa läheisessä yhteistyössä liikenne- ja erityispoliisin kanssa samankaltaisissa työtehtävissä. Esitestaus paransi osaltaan myös mittarin luotettavuutta (Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998) Esitestaajat arvioivat QPSNordic mittarin lisäkysymyksineen olevan melko pitkä (130 kysymystä).

Kirjekyselyissä vastausprosenttia voidaan yrittää nostaa motivoivalla saatekirjeellä, vastaajalle vaivattomalla kyselyn palauttamistavalla ja uusintakyselyn suorittamisella (Heikkilä 2002). Aineiston hankinnassa tutkija pyrki edistämään mahdollisimman edustavan aineiston saamista henkilökohtaisella kontaktilla tutkimukseen osallistuvien yksiköiden esimiehiin ja motivoivalla saatekirjeellä. Tutkimuksen aihetta pidetään tärkeimpänä vastaamiseen vaikuttavana tekijänä, mutta myös lomakkeella itsessään on vaikutusta vastaamiseen. Erilaisia lomakkeita ja selvityksiä tulee joillekin ihmisille vastattavaksi varsin usein ja sillä voi olla vaikutusta tutkimushenkilöksi suostumiseen (Hirsjärvi 2003.) Aineiston hankinnassa tutkija pyrki edistämään mahdollisimman edustavan aineiston saamista henkilökohtaisella kontaktilla tutkimukseen osallistuvien yksiköiden esimiehiin.

Kyselylomakkeella pystytään keräämään tehokkaasti ja taloudellisesti tietoa suurten ihmismäärien mielipiteistä, asenteista ja toiminnasta. Kyselylomaketta käytettäessä tutkija ei pysty varmistumaan vastaajien suhtautumisesta tutkimukseen. Tutkija ei voi myöskään tietää vastaajien suhtautumista kysymyksiin ja vastausvaihtoehtoihin (Alkula ym.1999.) Saadun aineiston luotettavuudelle on tutkittavien yhteistyöhalulla paljon merkitystä (Leino-Kilpi 2003).

Kysymyslomakkeita jaettiin yhteensä 157 kpl sekä Vantaan järjestyspoliisille että -liikenne ja erityispoliisille. Molemmissa yksiköissä käytiin etukäteen sopimassa yhdyshenkilön kanssa menettelytavoista lomakkeiden jakamisen suhteen. Lomakkeissa oli mukana saatekirje, jossa selvitettiin tutkimuksen taustaa. Lomakkeiden jaosta huolehtivat tutkimuksessa mukana olevien yksiköiden yhdyshenkilöt. Samat yhdyshenkilöt huolehtivat myös lomakkeiden palauttamisesta takaisin tutkijalle. Vastauksia palautui tutkijalle kyselyn ja uusintakyselyn jälkeen yhteensä 91 kpl. Vastausprosentiksi muodostui tällöin 58%, mitä voidaan pitää melko tyydyttävänä Kyselytutkimuksessa vastausprosentti 60 on riittävä ainakin jonkinasteisten johtopäätösten tekemiseen (Polit & Hungler 1997, Heikkilä 2002.). Tutkija ei pysty arvioimaan, miten kato on vaikuttanut tämän tutkimuksen tuloksiin.

Miksi kyselyyn jätettiin vastaamatta? On mahdollista, että tutkimuksen aihe ei tuntunut vastaamatta jättäneistä kiinnostavalta. Kyselylomakkeen pituus ja erilaisten kyselyjen runsaus saattoi myös vaikuttaa vastausprosenttia laskevasti. Kyselyyn vastanneet olivat kuitenkin täyttäneet lomakkeet huolellisesti loppuun asti. Vastauslomakkeissa oli vain kolme puuttuvaa arvoa.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on muistettava, että mitattaessa arvoja, asenteita ja mielipiteitä vastaajat saattavat vastata siten, kun ajattelevat olevan toivottavaa (Waltz ym 1991, Vehviläinen-Julkunen & Paunonen 1998). Tutkimusaihe ja kysymykset saattoivat olla joltain osin joillekin vastaajista arkaluonteisia. Tämä on saattanut vaikuttaa myös vastauksiin.

Mittarin johdonmukaisuutta testattiin jokaisen summamuuttujan osalta Cronbachin alfa-kertoimella. Se on yksi tärkeimmistä ja eniten käytetyistä reliabiliuden mitoista (Metsämuuronen 2003.) Cronbachin alfojen arvo vaihteli välillä 0.53-0.93 (Liite 3). Metsämuurosen (2003) mukaan pienin hyväksyttävä alfan arvo olisi 0.060. Jos alfan arvo oli jäänyt reilusti tämän alle, olisi voinut tarkastella, onko muuttujien joukossa osioita, joiden poisjättäminen nostanut alfan 0.60 tason yläpuolelle.

6.2. Tutkimustulosten tarkastelu

Tutkimuksessa saatiin tietoa siitä, kuinka työhyvinvoinnin edellytykset ja työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuivat poliisin työssä.

6.2.1. Työhyvinvoinnin edellytykset

Tämän tutkimuksen mukaan nuoret työntekijät (20-29-v) kokivat vuorovaikutuksen, organisaatiokulttuurin ja työhön sitoutumisen kaikkein myönteisimpänä. Iän myötä positiivinen kokemus useimmiten väheni, kunnes taas 50-59 vuotiailla kokemus muuttui positiivisemmaksi.

Nuoren työntekijän innokkuus saattaa heijastua myös työhyvinvoinnin kokemiseen. Toisaalta kokemus työelämästä on vielä sen verran vähäistä, että työhyvinvointia uhkaavat tekijät eivät ole vielä ehtineet nakertaa nuorta työntekijää, eikä nuori työntekijä ole vielä ehtinyt altistua kovin pitkää aikaa työhyvinvoinnin edellytyksien puuttumiselle tai vähäisyydelle. Erityisen kiinnostavaa on vanhimman ikäluokan (50-59v) kokemusten positiivisuus verrattuna heitä nuorempaan ikäluokkaan (40-49v). Tulos voi kertoa siitä, että vanhimmassa ikäluokassa työskentelevä edustaa

eniten kokemusta ja pitkän linjan osaamista. Urasta suurin osa on jo takanapäin ja kenties suurimmat uralla etenemisen paineet ovat takana. Vuorovaikutukseen liittyi tässä tutkimuksessa mm. esimiehiltä, työkavereilta ja läheisiltä saatu tuki ja esimieheltä saatu arvostus. Voidaan kenties ajatella, että ikääntynyt työntekijä on oppinut käyttämään tukea hyväkseen ja hän saa kokemuksensa puolesta arvostusta esimiehiltä. Vuorovaikutuksen, organisaatiokulttuurin ja työhön sitoutumisen myönteisyyden lisääntyminen vanhimmassa ikäluokassa voi kertoa kokemuksen ja hiljaisen tiedon hyväksikäytössä työtilanteissa. Ammatillinen toiminta ja kokemus työyhteisöstä voivat perustua kokonaistilanteen syvälliseen ymmärtämiseen, jolloin vuorovaikutus ja organisaatiokulttuuri voivat tuntuvat työntekijästä myönteisiltä. Työntekijä tietää paikkansa ja osaamisensa organisaatiossa ja kokee arvostusta.

Kaikkein vanhimmassa ikäluokassa positiivisen kokemuksen lisääntymistä useiden eri työhyvinvoinnin edellytyksien kohdalla voi osaltaan selittää Wiitakorven (2006) tutkimus, jonka mukaan ikääntyville työntekijöille työ olla puskurina ikää vastaan. Työhön voi suunnata energiansa ja työn avulla voi vielä saavuttaa tavoitteita. Työ pitää ikääntyvänkin työntekijän kiinni yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa suhteissa.

Vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat ovat tulleet esiin aikaisemmissa tutkimuksissa yhtenä poliisien työstressiä aiheuttavana tekijänä (mm. Kop 1999, Hiltunen & Kärkkäinen 2001, Collins ym 2003.). Ne myös näyttivät lisääntyvän erityisesti iän myötä ja se puolestaan lisää terveyden kannalta riskikäyttäytymisen mahdollisuutta (Gershon ym. 2002). Myös yli viisi vuotta nykyisessä tehtävässä olleet kokivat vuorovaikutuksen heikommaksi kuin alle viisi vuotta nykyisessä työtehtävässä olleet. Poliisin työssä keskeistä on työskentely ihmisten kanssa. Se tuottaa mielihyvää ja koetaan positiiviseksi asiaksi työssä. Toisaalta asiakassuhteet aiheuttavat stressiä etenkin kiireessä, hankalissa ja väkivaltaa tai sen uhkaa sisältävissä tilanteissa.. (Soininen 1995, Nuutinen ym. 1999, Kop 1999). Tässä tutkimuksessa vuorovaikutukseen liittyi sekä työpaikalla että kotona ja ystävien parissa saatu tuki ongelmatilanteissa, kokemus esimiehen taholta saadusta arvostuksesta, työpaikan ristiriidat ja työpaikkakiusaamiseen liittyvät asiat. Työhyvinvoinnin edellytyksenä vuorovaikutukseen oli mittarissa liitetty sekä vapaa-aikaan että työyhteisöön liittyvä vuorovaikutus. Jos työntekijä ei saa vapaa-ajalla tukea työpaikan ongelmatilanteissa, sillä saattaa olla vaikutusta jaksamiseen ja työkavereiden kuormittumiseen. On myös tärkeää arvioida, miten työpaikan puutteellinen ja huonoksi koettu vuorovaikutus kuormittaa perhettä, ystäviä ja läheisiä. Virkamieslain (750/94 17 §) mukaan poliisilla on vaitiolovelvollisuus. Tämä rajoittaa työasioiden

kertomista perheenjäsenille ja ystäville. Tällöin varsinaisiin asiakastapauksiin liittyvät ongelmatilanteet on ratkottava työpaikalla. Keinoina voivat olla esim. työnohjaus ja erilaiset jälkipuintimenetelmät. Olisi tärkeää selvittää, mitä keinoja todella käytetään ja mikä on erilaisten menetelmien vaikuttavuus.

Iän mukaan tarkasteltuna 50-59-vuotiaat kokivat vuorovaikutuksen parempana kuin nuoremmat työntekijät. Tässä tutkimuksessa työvuodet nykyisessä tehtävässä luokiteltiin alle tai yli viisi vuotta kestäneisiin ajanjaksoihin. Tutkimus nostaa esiin kysymyksen, tapahtuuko esim. yli 15 vuotta samassa tehtävässä vietettyjen työvuosien jälkeen merkittäviä muutoksia vuorovaikutuksen myönteisempänä kokemisen suhteen.

Ammattinimike vaikutti työntekijän kokemukseen omista vaikutusmahdollisuuksista. Hierarkisessa järjestelmässä nuoremmilla/vanhemmilla konstaapeleilla oli vähemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä verrattuna ylikonstaapeleihin. Tulosta tuki myös se, että esimiesasemassa olevat kokivat itsellään olevan paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä.

Naiskonstaapelit kokivat työnsä vähemmän vaativaksi ja työmotiivinsa vähäisemmäksi. Aikaisemman tutkimuksen (Berg ym. 2005) mukaan naispoliisit kokivat työpaineen ja liian suuren työtaakan aiheuttamaa stressiä harvemmin kuin miehet. Toisaalta naiset kokivat työpaineen ja liian suuren työtaakan aiheuttaneen stressin miestyöntekijöitä voimakkaampana. Muilla aloilla tehdyissä tutkimuksissa sukupuolen ei sinänsä ole katsottu olevan työuupumusta ennustava tekijä (Maslach ym. 2001). Kalimon ja Hakasen (2000) mukaan sukupuolten väliset erot työuupumuksessa aiheutuvat työtehtävien erilaisuudesta. Tämän tutkimuksen tutkimusjoukossa (n=91) naisia oli 11%, jolloin naisten vähäinen määrä voi vaikuttaa tutkimustulokseen. Määrä noudattaa kuitenkin yleistä suuntausta naistyöntekijöiden osuudesta poliisihallinnon työyksiköissä. Kaikissa poliisihallinnon tehtävissä naisia on ollut alle 20%, useimmiten vielä vähemmän. Johtotehtävissä naisia ei juuri ole. Prosenttimäärää kasvattaa naistyöntekijöiden osuus toimistohenkilökunnassa. (Sisäasiainministeriö 2006). Naispoliiseilla ei kenties ole selvää mallia edetä johtotehtäviin ja sitä myötä myös vaativampaan asemaan poliisiorganisaatiossa. Tämä saattaa vaikuttaa myös työmotiiveihin ja heikentävästi, koska ”uran huippu” on melko varhaisessa työuran vaiheessa saavutettu.

Nykyisessä tehtävässä vietetyt työvuodet heikensivät työhyvinvoinnin edellytyksien kokemusta työn hallinnan, vuorovaikutuksen ja organisaatiokulttuuriin liittyvien tekijöiden osalta siten, että 0-5 vuotta nykyisessä tehtävässä olleet kokivat kaikki edellä mainitut tekijät paremmiksi kuin yli 5-vuotta nykyisessä tehtävässä olleet. Silloin kun työn vaatimukset ja haasteet ovat tasapainossa

työntekijän ominaisuuksiin, mm. työn hallintaan, vältetään työstressiä (Karasek & Theorell 1990, Elo 1995, Siegrist 1996, Nikkilä 2002). Yli 5-vuotta samassa tehtävässä työskennelleiden työn hallinnan vähenemiseen voi vaikuttaa juuri työn vaatimusten ja haasteiden sekä omien voimavarojen välinen epätasapaino. Viiden vuoden aikana työtehtävät ovat jo tulleet tutuiksi, ja oman työn vaatimukset eivät enää ehkä vastaakaan omia taitoja. Työn laatu ei tunnu hyvältä, koska työtehtävässä vietettyjen vuosien aikana kertynyt osaaminen ei pääse käyttöön. Yli 15 vuoden palvelus poliisiorganisaatiossa, hallinnollisten tehtävien runsaus, avioero ja harrastusten puute lisäävät työn aiheuttaman stressitason kohoamisen riskiä. Työssä koettu stressi lisää osaltaan terveysriskikäyttäytymisen todennäköisyyttä. (Gershon ym. 2002, Deschamps ym. 2003.)

Jos ajatellaan työn imun olevan tavoiteltava tila, on erilaisilla työhyvinvoinnin edellytyksien kokemisella merkitys sen syntyyn. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja organisaation kokeminen läheiseksi ovat työn imun kokemisen ratkaisevia tekijöitä. (Hakanen 2002, Mauno ym. 2005.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin edellytykset toteutuivat parhaiten 20-29-vuotiailla ja alle viisi vuotta samassa tehtävässä olleilla työntekijöillä. Muilla aloilla tehtyjen tutkimuksien mukaan erityisesti nuoret ja kokemattomat ja toisaalta iäkkäät ja kokeneet työntekijät kuitenkin ovat työssään uupuneempia kuin keski-ikäiset (Schaufeli & Enzman 1998, Maslach ym. 2001, Kanste 2005). Joidenkin tutkimusten mukaan iän ja työuupumuksen välillä ei ole havaittu yhteyttä (Schultz ym. 1995).

6.2.2. Työn ja perheen yhteensovittaminen

Tämän tutkimuksen mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui ydinperheellisillä paremmin kuin ryhmään ”muut” kuuluvilla. Ydinperheellisten perhe muodostui puolisoista ja luonaan asuvista lapsista. Tulosta tukee Lahelman ym. (2005) tutkimus, jonka mukaan erityisesti yksinhuoltajat kokivat perheen haittaavan ansiotyötä. Hakasen (2004) mukaan ihmisellä on tietty määrä voimavaroja, jotka ehtyvät elämän vaatimusten lisääntyessä. Rajalliset voimavarat eivät aina riitä ajan, energian ja huomion käyttämiseen kaikille elämänalueille. Vanhemmilla ei riitä aikaa lapsille ja toisaalta lapsettomissa perheissä puolisoiden yhteinen ajankäyttö muodostuu hankalaksi. Tällöin työn ja perhe-elämän välinen vuorovaikutussuhde voi muodostua negatiiviseksi ja stressi haitta sekä työtä että perhe-elämää (Suhonen 1999, Helin ym. 2004, Lahelma 2005). On kuitenkin huomattava, että pelkkä voimavarojen olemassaolo yksilöllä tai perheessä ei riitä. Niihin on

uskottava ja ne on kyettävä saamaan myös käyttöön (Siitonen 1999). Kivelän ja Lahelman (2000) mukaan kuitenkin erityisesti monirooliset naiset, jotka yhdistivät äidin, puolison ja työntekijän roolit, voivat psyykkisesti muita naisia paremmin. Työn ja perheen yhteensovittamista ydinperheellisillä voi helpottaa kahden aikuisen läsnäolo. Joissain tapauksissa uusperheissä lasten reissaaminen etävanhemman ja varsinaisen kodin välillä yhdistettynä vuorotyötä tekevän vanhemman aikatauluihin voi aiheuttaa pulmatilanteita arjen palapeliin. Toisaalta etävanhempi voi osaltaan tasoittaaakin vuorotyön aiheuttamia lapsenhoito-ongelmia.

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikuttaa perheen sisäiset ja ulkoiset voimavarat. Sisäiset voimavarat muodostuvat perheenjäsenten välisistä suhteista. Ulkoiset voimavarat taas ovat perheen käytävissä olevaa sosiaalista tukea. Perheen ulkoisia voimavaroja muovaavat yhteiskunnalliset perhepoliittiset ratkaisut. Perhettä kuormittavat tekijät ovat elämän kuuluvia asioita, jotka vaikeuttavat perheen elämää ja saattavat pahimmillaan haitata perheen lasten kehittymistä. Kuormittavien tekijöiden runsaus ja voimavarojen niukkuus lisäävät perheen haavoittuvuutta. (Pelkonen & Hakulinen 2002) Tämän tutkimuksen mukaan poliisin työn aiheuttama väsymys vähensi huomion kiinnittämistä lasten tarpeisiin erityisesti nuorempien työntekijöiden kohdalla. Tällaiset poliisit eivät olleet myöskään esimiesasemassa, jolloin heillä oli myös vähemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Tällöin työn aiheuttama väsymys on myös perhettä kuormittava tekijä. Jos työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyviin seikkoihin pystyttäisiin lisäämään, vähentyisikö perheen kuormitus? Toisaalta voi tutkia niitä keinoja ja niiden vaikuttavuutta, joilla nuorten lapsiperheiden voimavaroja voidaan lisätä työn ja perheen asettamien vaatimuksien keskellä.

Esimiesasemaassa ja ylikonstaapelin ammattinimikkeellä olevat konstaapelit pystyivät sovittamaan työn ja perheen yhteen muita paremmin. Heillä oli paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, jolloin heillä voi olla paremmat mahdollisuudet myös sovittaa kahta merkittävää elämänaluetta toisiinsa. Perheen hyvinvoinnin ja terveyden pohjana on yhdessä vietetty aika ja yhteenkuuluvuuden tunne. Perhettä voidaan pitää suojana ulkopuolista maailmaa vastaan. (Åstedt-Kurki ym.1999.) Työn ja perheen yhteensovittamisessa ajan jakaminen sekä perheelle että työlle voi olla haasteellista. Paremmat vaikutusmahdollisuudet voivat antaa enemmän mahdollisuuksia sovittaa esimerkiksi työaikoja perheen edun mukaisesti. Tällöin perhe voi viettää aikaa enemmän yhdessä. Lahelman ym. (2005) mukaan ylemmillä toimihenkilöillä työn haitta perheelle ja perheen haitta työlle olivat kuitenkin merkittävästi suurempia kuin alemmilla toimihenkilöillä. Tässä tutkimuksessa ei ollut mukana varsinaista poliisipäällystää, vaan tutkimusjoukossa korkeimmassa

virka-asemassa olivat alipäällystöön kuuluvat ylikonstaapelit. Tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin olettaa, vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen etenkin työmäärän ja työajan suhteen helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Lahelman ym. (2005) mukaan iän myötä työn ja perheen yhteensovittaminen helpottui, mutta tässä tutkimuksessa iän ja työn ja perheen yhteensovittamista kuvaavan summamuuttujan suhteen ei tullut tilastollisesti merkittäviä eroja.

Miespuoliset konstaapelit kokivat naisia enemmän työongelmien häiritsevän koti- ja perhe-elämää. On kuitenkin tärkeää huomioida naispuolisten konstaapeleiden vähäinen osuus tutkimusjoukossa. Helinin ym. (2004) tutkimuksessa molemmat vanhemmat katsoivat nimenomaan työn häiritsevän perhe-elämää, mutta heidän tutkimuksessa ei sukupuolieroja löytynyt. Myös Kinnunen ym. (1995) totesivat tutkimuksessaan työn haittaavan perhe-elämää eikä päinvastoin.

Vastaajien joukossa ei ollut yhtään poliisia, joka olisi määritellyt lähiperheeseensä kuuluvan luonaan asuvan iäkkään vanhempansa. Työn ja perheen yhteensovittamisessa ei juurikaan huomioida perheeseen mahdollisesti kuuluvia iäkkäitä vanhuksia, joiden hoitaminen on perheen työikäisten vastuulla. Vanhusten määrän lisääntyessä työn ja perheen yhteensovittamiselle voi taten tulla uusia haasteita, joista selviäminen vaatii tutkimusta.

6.3. Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä yksilön ja perheiden terveyden edistämiseksi. Tulosten mukaan työhyvinvoinnin edellytyksien toteutuminen poliisin työssä heikkenee ikääntymisen myötä, kunnes taas yli 50 vuotiaiden osalla paranee. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan myös käyttää apuna suunniteltaessa ja kohdennettaessa työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia keinoja. Tuloksista voi löytää työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumisen ongelmakohtia, joihin työterveyshuolto voi tarttua.

Hoitotieteellistä teoriaa on aikaisemmin kritisoitu liiallisesta yksilöön keskittymisestä. Yksilön, perheen ja yhteisön väliset suhteet eivät aina ole olleet selkiytyneitä (Etzell ym. 1998). Nykyisin hoitotieteellisessä perhetutkimuksessa ollaan kiinnostuneita erilaisista perheen terveyttä, toimintaa, voimavaroja ja selviytymistä edistävästä tekijöistä. Perhehoitotieteen kiinnostuksen kohteena ovat

asiat ovat merkittäviä myös monelle muulle tieteenalalle, joten perhehoitotieteessä onkin koettu hyväksi monitieteinen lähestymistapa. Tasavertainen tutkimuskumppanuus monitieteisissä tutkimusprojekteissa tarjoaa monipuolista näkemystä ja tutkittavista ilmiöistä saadaan esille monipuolisempia näkemyksiä ja käytännön sovelluksia. (Paunonen & Vehviläinen-Julkunen 1999, Kanste 2005). Jatkotutkimushaasteena terveyden edistäminen nimenomaan työhyvinvoinnin ja perhehoitotieteen näkökulmasta voisi olla hedelmällinen. Terveystieteiden asiakas kohdataan jo usein puolisona, vanhempana ja perheenjäsenenä, mutta haasteena on kohdata asiakas ammattinsa harjoittajana ja työyhteisönsä jäsenenä. Työhyvinvoinnin vajeet näkyvät erilaisena sairastuvuutena ja terveydenhuollon piirissä on hakemassa apua suuri joukko ihmisiä, joiden fyysisten ja psyykkisten vaivojen taustalla on yhtenä merkittävänä tekijänä työuupumus ja työhön liittyvät stressi. (Kalimo & Toppinen 1997, Schaufeli & Enzman 1998, Honkonen ym. 2003,2006.)

Työyhteisöissä sairauspoissaolot ovat yksi tarkastelun kohde. Työhyvinvointia yritetään edistää monenlaisilla työkykyä edistävillä toimilla. Olisi tärkeää selvittää erilaisten toimien vaikuttavuutta. Miten työhyvinvointia edistävät toimet edistävät työntekijöiden terveyttä? Mitkä työhyvinvointia edistävät keinot ovat merkittävimpiä työntekijöiden terveyden edistämisen kannalta?

Työn ja perheen yhteensovittaminen on perhehoitotieteellisesti kiinnostavaa, mutta jatkotutkimuksessa voisi kiinnittää entistä enemmän huomiota erilaisiin perhesysteemeihin. Työn ja perheen yhteensovittamisessa helposti keskitytään ydinperheen näkökulmaan. Kuitenkin yhä useampi työkäinen joutuu oman työnsä ohella huolehtimaan mm. ikääntyvistä vanhemmistaan. Ikääntyvä työntekijä ”oman vanhempansa yksinhuoltajana” tarjoaa tutkimushaastetta niin työhyvinvoinnin kuin työn ja perheen yhteensovittamisenkin kannalta.

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, jota voidaan tutkia mm. hoitotieteen, psykologian ja yhteiskuntatieteiden näkökulmasta. Työuupumusta, -stressiä ja -hyvinvointia on tutkittu lähinnä kyselytutkimuksella. Jatkossa on tärkeää soveltaa eri tutkimusmenetelmiä, koska oletettavasti kaikkia organisaatiokultuuriin liittyviä elementtejä ei pystytä kyselytutkimuksella löytämään (Kanste 2005).

Työhyvinvointiin liittyen tehdään erilaisia selvityksiä ja interventioita. Näissä prosesseissa on työterveyshuollon osuus usein mittava ja tavoitteena on työntekijöiden terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen. Tavoitteiden todellista saavuttamista ja vaikutuksia olisi tärkeä selvittää, jotta interventiot pystyttäisiin suuntaamaan ja suunnittelemaan entistä tehokkaammin.

Millaisilla hoitotyön keinoilla työikäisten terveyttä ja työhyvinvointia voidaan edistää? Olisi myös hyvä selvittää millaisia taloudellisia ja terveyttä edistäviä vaikutuksia on työpaikoilla tehtävillä työhyvinvointia edistävillä toimenpiteillä.

Työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumisen seuranta vaatii pitkäjänteistä ja toistuvasti tapahtuvaa tarkastelua. Työhyvinvoinnin parantaminen vaatii työyhteisössä jokaisen työntekijän panostamista. Vastuu ei ole pelkästään esimiehillä ja johtajilla, vaan jokainen yksittäinen työntekijä on osaltaan työhyvinvoinnin edellytyksien luoja.

LÄHTEET

Abdollahi, M.K. 2002. Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice*. Vol. 2 (2), 2002: 1-24.

Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkäri-lehti* 43/2004 vsk 59,4109-4113.

Alkula, T., Pöntinen, S & Ylöstalo, P. 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Juva.

Alexander, D.A., Walker, L.G. 1996. The Perceived Impact of Police Work on Police Officer's Spouses and Families. *Stress Medicine* vol 12 (4), 239-246.

Aro, A. 2002. Työuupumuksen arviointimenetelmien kehittämishanke 2001-2002. Yhteenveto ja raportti 12.9.2002. Medivire Työterveyspalvelut OY.

Bardy, M., Salmi, M. & Heino, T. 2001. Mikä lapsiamme uhkaa? Suuntaviivoja 2000-luvun lapsipoliittiseen keskusteluun. Stakes.

Beerman, B. & Nachreiner, F. 1995. Working Shifts – Different effects for Women and Men? *Work and Stress*, vol 9(2/3), 289-297.

Berg, M., Hem, E., Lau, B., Haseth, K. & Ekeberg O. 2005. Stress in the Norwegian Police Service. *Occupational Medicine (Oxford)*. 55 (2), 113-20.

Blom, R. (toim.)1998. Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Gaudeamus. Helsinki.

Brown, J., Fielding, J. & Grover, J. 1999. Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work & Stress* 1999. vol. 13, no 4, 312-325.

Brown, M. & Kros, J. 2003. The Impact of Missing Data on Data Mining. Teoksessa In Wang, J. (toim.) Data Mining: Opportunities and Challenges. Hershey, PA: Idea Group Inc. 174-193.

Burke, R. & Deszca E. 1986. Correlations of Psychological Burnout Phases Among Police Officers. *Human relations* 39 (6), 487-502.

Burns, N. & Grove, S.K. 2001. 4.ed. The Practice of Nursing research. Conduct, Critique & Utilization. W.B. Saunders Company. Philadelphia.

Cannizzo, T A. Jr & Liu, P. 1995. The relationship Between Levels of Perceived Burnout and Career Stage Among Sworn Police Officers. *Police Studies* 18 (3-4), 53-68.

Collins, P.A. & Gibbs A.C.C. 2003. Stress in police officers: A study of the origins, prevalence and severity of stress related symptoms with in a county police force. *Occupational Medicine* 53:256-264, 2003.

Demerouti, E., Geurts, S.A.E., Bakker, A.B. & Euwema, M. 2004. Impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics* vol 47 (9), 987-1002.

Deschamps, F., Paganon Badier, I., Marchand, A.C. & Merle, c. 2003. Sources and assessment of occupational stress in the police. *Journat of Occupational Health* 45 (6), 358-64.

Elo, A-L. Henkilökohtainen tiedonanto puhelimitse. 7.1.2004.

Elo, A-L. 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arvioiminen työssä. Teoksessa Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Orhede, E. 2001. QPS Nordic-käsikirja. Pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. Työterveyslaitos. Helsinki.

Etzell, S., Korpivaara, L., Lukkarinen, T., Nikula, A., Pekkarinen, I., Peni, R. & Värmälä, H-M. 1998. Perheen ja yhteisön terveyttä edistävä hoitotyö. Tammer-Paino Oy, Tampere. 12-15, 114-127.

Friedman, M.M., Bowden, V.R. & Jones, E.G. 2003. Family nursing research, theory and practice. Fifth edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Gershon, R.R.M., Lin, S. & Li, X. 2002. Work stress in aging police officers. Study of work-related stress among older police officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* vol. 44 no.2, 160-164.

Hakanen, J. 2002. Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia* 4/2002.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 77. Työterveyslaitos Helsinki. Tampereen Yliopistopaino.

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Oy Edita Ab. Helsinki.

Heiskanen, M. Ylikonstaapeli, ryhmänjohtaja, TEPO. Helsingin kihlakunnan poliisilaitos. Henkilökohtainen tiedonanto 30.1.2004.

Helin, K., Paavilainen, E. & Åstedt-Kurki, P. 2004. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Kuvaus hoitotyöntekijöiden perheiden kokemuksista ja työterveyshuollon tuesta. *Tutkiva hoitotyö*, Vol 2(1), 2004, 17-22.

Hiltunen M. & Kärkkäinen M. 2001. Poliisihenkilöstön työhyvinvointi. Pro gradu tutkielma, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Kuopion yliopisto.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2003) Tutki ja kirjoita. Tammi. Vantaa.

Hirvonen, E. Koponen, P & Hakulinen, T. 2002. Yksilö, perhe ja yhteisö murroksessa, näkökulmia terveyteen. Teoksessa Pietilä, A-M., Hakulinen, T., Hirvonen, E., Koponen, P., Salminen, E-M. & Sirola, K. Terveyden edistäminen, uudistuvat työmenetelmät. WSOY Helsinki, 35-61.

Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2006. The association between burnout and physical illness in the general population – results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of psychosomatic research* 2006;61, 59-99.

Honkonen, T., Lindström, K. ja Kivimäki M. 2003. Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. *Duodecim* 119; 14/2003, 1327-1333.

Honkonen, R. 1999. Poliisi ja opintoviikon metsästys. Koulutus poliisimiehen elämässä. S. 172-173. Tampereen Yliopistopaino OY. Tampere 1999.

Hätinen, M. 2002. Työuupumuksen kehitykselliset mallit. *Psykologia* 4/2002.

Isätoimikunnan mietintö (1999) Komiteamietintö 1999:1. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kalimo, R. & Hakanen, J. 2000. Työuupumus. Teoksessa: Kauppinen, T., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K. Näyhä, S. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Työterveyslaitos. Helsinki, 119-126.

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos. Väitöskirjatutkimus. Oulu University Press.

Karasek R A, Theorell T. 1990. Health workers: Stress productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2002. Työ ja perhe-elämä vanhempien ja lasten näkökulmasta. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen, U. (toim) 2002. Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. PS-kustannus. Jyväskylä, 99-118.

Kinnunen, U., Loikkanen, E. & Mauno, S. 1995. Työn ja perheen vuorovaikutus: Ongelmien yleisyys, syyt ja seuraukset. Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 5. Jyväskylä.

Kivelä, K. & Lahelma, E. 2000. Ansiotyön ja perheen yhdistäminen: kaksinkertainen etu vai taakka naisten hyvinvoinnille ja terveydelle? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 37 (2000), 40-52.

Kivimäki, R. 2003. Perhe tuli työelämään. Teoksessa: Perhe muutoksessa, kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Yliopistopaino, Helsinki 2003.

Kop, N., Euwema, M. & Schaufeli, W. 1999. Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 1999, vol. 13, no. 4, 326-340.

Koponen, P., Hakulinen, T. & Pietilä A-M. 2002. Asiakas ja terveystyö. Teoksessa Pietilä, A-M., Hakulinen, T., Hirvonen, E., Koponen, P., Salminen, E-M. & Sirola, K. Terveystyön edistäminen, uudistuvat työmenetelmät. WSOY Helsinki, 78-130.

Känsälä, M. & Kovalainen A. 2005. Perheen ja yrittäjyyden yhteensovittaminen. *Työ ja Ihminen* 19 (2005), Työterveyslaitos, 129-140.

Kylmä, J., Pietilä, A-M. & Vehviläinen- Julkunen, K. 2002. Terveystyön edistämisen etiikan lähtökohdat. Teoksessa Pietilä, A-M., Hakulinen, T., Hirvonen, E., Koponen, P., Salminen, E-M. & Sirola, K. Terveystyön edistäminen, uudistuvat työmenetelmät. WSOY Helsinki. 62-76.

Lahelma, E., Winter, T., Martikainen, P. & Rahkonen O. 2005. Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja Ihminen* 19 , Työterveyslaitos, 34-48.

Laijärvi, H. & Kaunonen M. 2005. Summa-asteikot hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* vol 17. (2/05), 89-96.

Laurinkari, J. 1990. Henkinen hyvinvointi psyykkisen työsuojelun tavoitteena. Henkilöstökoulutus ennaltaehkäisevän työsuojelun osana – tutkimuksen raportti. Kuopio.

Leino- Kilpi, H. 2003. Hoitotyöntekijä ja tutkimusetiikka. Teoksessa Leino-Kilpi, H. & Välimäki; M. Etiikka hoitotyössä. WSOY. Juva, 284-298.

Louhevaara, V., Kotola R. & Lusa-Moser, S. 1995. Työn fyysisen kuormituksen arviointi. Teoksessa Matilainen, E. Hyvä työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työeläkelaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki 1995, 146-154.

Martelli, T A., Martelli, J. & Waters L.K. 1989. The Police Stress Survey: Reliability and Relation To Job Satisfaction and Organizational Commitment. Psychological Reports 64, 267-273.

Maslach, C & Leiter M.P. 1977. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. Annual review of Psychology 52:397-422.

Mauno, S. (1999) Työn epävarmuus uuvuttaa etenkin naisia. Väitöskirjatutkimus. Jyväskylän yliopisto.

Mauno, S., Pyykkö, M. ja Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. Psykologia 40, 01/2005, 16-30.

Messer, I.R. 1995. Tactical police officer stress: An empirical investigation dissertation abstracts international sector A: Humanities & Social Sciences. Vol 55 (10-A) apr 1995, 3321.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Gummeruksen Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Naidoo, J. & Wills, J. 1998. Health promotion. Foundations for practice. Bailliere Tindall, London.

Notkola, V. Toim. 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa – Tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Työssä jaksamisen ohjelma 2002. Helsinki.

Nikkilä, J. 2002. Hyvinvointitutkimus tulevaisuuden haasteena. Artikkelissa Isola, A. & Lahdenperä, T. Oulun yliopiston hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos Pohjois-Suomen väestön hyvinvoinnin edistäjänä. *Hoitotiede* Vol. 14, no 6/02, 289-290.

Nuutinen, I., Kauppinen, K. & Kandolin I. 1999. Tasa-arvo poliisitoimessa – työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi. Työterveyslaitos. Sisäasiainministeriö. Helsinki 1999.

Paunonen, M., & Vehviläinen-Julkunen, K. 1999. Perhetutkimuksen kehittyminen hoitotieteessä. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen toim. (1999) *Perhe hoitotyössä, teoria, tutkimus ja käytäntö*. WSOY. Porvoo, 108-117.

Pelkonen, M. & Hakulinen, T. 2002. Voimavaroja vahvistava malli perhehoitotyöhön. *Hoitotiede* Vol 14 (5), 202-212.

Petäjaniemi, T. 2002. Hyvinvointia työelämään. Teoksessa Immonen, T. & Ahonen, J. (toim) 2002. *Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:14. Helsinki.

Peurala, M. & Saarainen, T. 2002. Terveiden edistäminen työpaikalla. teoksessa Koivisto, T., Muurinen, S., Peiponen, A. & Rajalahti, E. (toim.) 2002. *Hoitotyön vuosikirja 2003*. Terveiden edistäminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki, 79-94.

Pietilä A-M., Meriläinen, P. Tossavainen, K. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1999. Preventiivinen hoitotiede- yksilö, yhteisö ja kulttuuri terveyden tutkimuksessa. *Hoitotiede*, Vol (11)6, 325-333.

Poliisin toiminta- ja taloussuunnitelma 2005-2009. (2004) Poliisin ylijohdon julkaisusarja 6.2004.

Poliisin henkilöstöstrategia 2002-2005 (2001) Sisäasiainministeriö. Poliisiosaston julkaisu 10/2001.

Polit, D.F. & Hugler, B.P. 1997. *Essentials of Nursing Research: Methods Appraisal and Utilization*. 4. painos. Lippincott-Raven. Philadelphia.

Poliisihallinnon työsuojelustrategia 2000-2003.(1999) Poliisihallinnon työsuojelun keskusostimikunta.

Renck, B., Weisaeth, L. & Skarbö, S. 2002. Stress reactions in police officers after a disaster rescue operation. *Nordic Journal of Psychiatry* 2002; 56, 7-14.

Robinette, H.M. 1987. *Burnout in Blue. Managing the Police Marginal Performer*. New York. Praeger Publishers.

Rönkä, A. & Kinnunen U. Vanhempien työuupumus heijastuu lapsiin. *Helsingin Sanomat* 30.11.2001.

Schaufeli, W. & Enzmann D. 1998. *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. Lontoo: Taylor & Francis.

Schultz, R. Greenley, J.R. & Brown, R. 1995. Organization, management and client effects on staff burnout. *Journal of Health and Social Behaviour* 36 , 333-345.

Selye, H. 1976. *Stressi*. Tampere. Tampereen kirjapaino 1976.

Siegrist, J. 1990. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol* 1996; 1, 24-41

Siitonen, J. 1999. *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Acta Universitatis Ouluensis. Series E. Scientia Rerum Socialium. Oulun Yliopisto, Oulu.

Smith, D. 2005. Psychosocial occupational health issues in contemporary police work: a review of research evidence. *Journal of occupational health & safety*. Australia/New Zealand vol 21, no.3. 2005, 217-228.

Soininen, H. 1995. Työterveyshuollon järjestämän liikuntaohjelman toteutettavuus ja vaikuttavuus ikääntyvien poliisien terveyteen, fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn. *Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. Kuopion yliopiston julkaisuja D. Lääketiede* 68.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2001a (2001). Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015-kansanterveysohjelmasta. Julkaisuja 4. Helsinki.

Suhonen, A-S. 1999 Puolison merkitys työ- ja perhekyselyaineiston ja haastattelujen valossa. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työpapereita 2/1999.

Suomen akatemian tutkimuseettiset ohjeet (2003) Xerox Business Services.

Sutela, H. 2005. Työtä ja perhe-elämää. Hyvinvointikatsaus 3/2005, 24-29.

Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E. & Ilmarinen, J. 2001. Promotion of work ability, the quality of work and retirement. Occupational Medicine. Vol 51, no.5, 318-324.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. Seurantaraportti 2000. Työministeriö. Helsinki 2001.

Waltz, C.F., Strickland, O.L. & Lenz, E.R. 1991. Measurement in Nursing Research. F. Davis Company. Philadelphia.

Vehviläinen- Julkunen, K. & Paunonen, M. 1998. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen- Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Helsinki, 26-34

Weinberg, A. & Creed, F. 2000. Stress and psychiatric disorder in healthcare professionals and hospital staff. *Lancet* 2000;355, 533-537

Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo Academis Förlag. Åbo Academi University Press. Åbo, 29-30.

Violanti, J.M. & Aron, F. 1993. Sources of Police Stressors, Job Attitudes and Psychological Distress. *Psychological reports* 75, 899-904.

Väisänen, R. 2000. Työelämän turvallisuus. Teoksessa Niemelä, P. & Laurikainen A.R. (toim.) *Inhimillinen turvallisuus*. Tampere, Vastapaino, 239-268.

Åstedt-Kurki, P. & Hopia, H. 1999. Family health in everyday life: a qualitative study on well-being in families with children. *Journal of Advanced Nursing* (29), 704-711

Åstedt-Kurki, P., Paavilainen, E. & Lehti, K. 2001. Methodological issues in interviewing families in family nursing research. *Journal of Advanced Nursing* 35 (2), 288-293.

Åstedt-Kurki, P. & Paavilainen, E. 2002. Hoitotieteellinen tutkimus Tampereen yliopistossa. *Hoitotiede* vol 14(6), 293-298.

INTERNET LÄHTEET

www.poliisi.fi/vantaa. 26.3.2007

www.ttl.fi/internet/suomi/aihesivut/henkinen+hyvinvointi/tyo 30.1.2004

www.valtioneuvosto.fi/vn/liston 20.3. 2007

www.fsd.uta.fi/laki_ja_etiikka/keruuohjeet.html) 26.3.2007

Terveystieteen ylioppilas
Salla Halinen
Tampereen yliopisto
Lääketieteellinen tdk
Hoitotieteen laitos

HAKEMUS 15.2.2004

Ylikomisario
Ari-Pekka Calin
Sisäasiainministeriö
Poliisiosasto

HAKEMUS TUTKIMUSLUPAA VARTEN

Haen tutkimuslupaa Tampereen yliopistossa lääketieteellisessä tiedekunnassa hoitotieteen laitoksella valmistelemaani pro gradu tutkielmaa varten. Tutkimus käsittelee työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumista ja perheen ja työn yhteensovittamista Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen liikenne- ja erityispoliisin valmiusryhmässä sekä Vantaan järjestyspoliisissa.

Tutkimus on tarkoitus suorittaa kvantitatiivisella menetelmällä QPSNordic-kyselyllä sekä erillisellä lomakkeella, joka käsittelee vielä tarkemmin työn ja perheen yhteensovittamista.

Aineisto on tarkoitus kerätä kevään 2004 aikana ja tutkimuksen arvioitu valmistumisaika on vuoden 2004 loppuun mennessä.

Tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet ohjaajani terveystieteen tohtorit Maritta Välimäki, Marja Kaunonen ja Hilikka Sand Tampereen yliopiston hoitotieteen laitokselta.

Kotkassa 15.2.2004



Salla Halinen

Yhteystiedot:
Marjamiehentie 36
48400 Kotka
puh. 044 3838 528 (työ)
040 7515 671 (koti)
salla.halinen@kymshp.fi

Liitteet:
Tutkimussuunnitelma
QPSNordic mittari
Työn ja perheen yhteensovittamista koskevat lisäkysymykset



Ari-Pekka Calin

19.4.2004

Salla Halinen

Lastenpsykiatrian pkl
Kauppakatu 5 b 3.krs.
48100 Kotka

LUPA YLIOPISTOLLISEEN OPINNÄYTTEESEEN LIITTYVÄN KYSELYTUTKIMUKSEN SUORITTAMISEEN

Sisäasiainministeriön poliisiosasto myöntää ttyo Salla Haliselle luvan yliopistolliseen opinnäytteeseensä liittyvän kvantitatiivisen kyselytutkimuksen suorittamiseen Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen liikenne- ja erityisosaston valmiusyksikön jäsenien sekä Vantaan kihlakunnan poliisilaitoksen järjestysosaston poliisimiesten keskuudessa.

Salla Halisen opinnäytteen aiheena on Työhyvinvoinnin edellytyksien toteutuminen ja perheen ja työn yhteensovittaminen.

Poliisimiehet voivat käyttää työaika kyselytutkimukseen osallistumiseen.

Poliisille ei saa kyselytutkimuksen toteuttamisesta aiheutua muita kustannuksia.

Poliisiylitarkastaja

Eero Laine

Ylikomisario

Ari-Pekka Calin

JAKELU

Salla Halinen

TIEDOKSI

Helsingin kihlakunnan poliisilaitos
Vantaan kihlakunnan poliisilaitos

m:\työsuojelu\tutkimuslupahalinen.doc

Arvoisa vastaaja

Opiskelen Tampereen yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa hoitotieteen laitoksella tullakseni terveystieteiden maisteriksi. Opintoihini kuulu pro gradu-tutkielman tekeminen. Olen valinnut aiheekseni tutkia työhyvinvoinnin edellytyksien toteutumista ja perheen ja työn yhteensovittamista Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen liikenne- ja erityispoliisin valmiusryhmässä sekä Vantaan järjestyspoliisissa. Tutkimus suoritetaan käyttämällä työhyvinvoinnin edellytyksiä mittaavaa QPSNordic-mittaria sekä erillistä lomaketta, jolla selvitetään tarkemmin työn ja perheen yhteensovittamista.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Koko tutkimusprosessin ajan huolehditaan, että tutkimukseen osallistujien anonymiteetti säilyy ja vastauslomakkeita tarkastelee vain allekirjoittanut. Tutkimuksen valmistuttua vastaukset tullaan esittelemään tutkimukseen osallistuneille yksiköille. Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika on vuoden 2004 loppuun mennessä.

Ole ystävällinen ja täytä oheinen kysely. Täyttämisen jälkeen laita se kirjekuoreen, jossa saitkin lomakkeet. Muista sulkea kirjekuori. Pasilassa kirjekuorien kokoamisesta huolehtii komisario Vesa Hietala ja Vantaalla ylikonstaapeli Tanja Martikainen.

KIITOS YHTEISTYÖSTÄ!

Terveisin Salla Halinen

QPSNordic

**Työn psyykkisten ja sosiaalisten
tekijöiden yleiskysely**

**Pohjoismaiden ministerineuvosto
Projekti 42.50.01.01**

Työtyöohjeet

Seuraavilla sivuilla on esitellyt joukko työasi ja työpaikkaasi koskevia kysymyksiä ja vaihtoehtoja. Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoja, jotka avulla työasi ja työympäristöäsi voidaan kehittää.

Vuokra vastauksien kirjeeksi alkua. Esimiehen kysymyksiin vastataan ympyröimällä mielekkäimmät parhaiten kuvaavat vastausvaihtoehdot.

Esimerkki

	harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	sittem alkuun	melko usein	hyvin usein tai aina
1. Kuinka usein mainitset viikkotaukoja suorittavaksi työsi?	1	2	3	4	5

1. TAUSTATIEDOT

1. Syntymävuosi _____	6. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässasi? _____ vuotta
2. Sukupuoli Mies 1 Nainen 2	7. Onko työsuhteesi Vakinainen 1 Määräaikainen 2
3. Peruskoulutus (arvioitu pituus vuosina) Valitse sopivin vaihtoehto Peruskoulu (1-9 vuotta) 1 Lukio tai ammattikoulu (10-12 vuotta) 2 Opistotaso (13-16 vuotta) 3 Korkeakoulu (yli 16 vuotta) 4	8. Onko työnantajasi joku muu kuin tämä yritys/organisaatio? Kyllä 1 Ei 2
4. Ammatinimike _____	9. Oletko esimiesasemassa? Kyllä 1 Ei 2
5a. Kuinka kauan olet työskennellyt tässä yrityksessä/organisaatiossa? _____ vuotta	10. Kuinka monta tuntia työskentelet yleensä viikossa? _____ tuntia
5b. Millä osastolla tai missä yksikössä työskentelet? _____	11. Mikä seuraavista parhaiten kuvaa työaikamuotoasi? Päivätyö 1 Kaksivuorotyö 2 Kolmivuorotyö 3 Säännöllinen iltatyö 4 Säännöllinen yötyö 5 Jokin muu, mikä? _____ 6

2. TYÖN VAATIMUKSET

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
12. Jakautuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat?	1	2	3	4	5
13. Täytyykö sinun tehdä ylitöitä?	1	2	3	4	5
14. Joudutko työskentelemään nopeasti? ...	1	2	3	4	5
15. Onko sinulla liikaa työtä?	1	2	3	4	5
16. Onko työsi ruumiillisesti rasittavaa?	1	2	3	4	5
17. Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?.....	1	2	3	4	5
18. Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?.....	1	2	3	4	5
19. Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?	1	2	3	4	5
20. Vaatiiko työsi erityistä liikkeiden tarkkuutta?	1	2	3	4	5

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
21. Onko työssäsi häiritseviä keskeytyksiä?	1	2	3	4	5
22. Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?	1	2	3	4	5
23. Onko työsi yksitoikkoista?.....	1	2	3	4	5
24. Joudutko toistamaan samaa työvaihetta muutaman minuutin välein? ...	1	2	3	4	5
25. Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?	1	2	3	4	5
26. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?.....	1	2	3	4	5
27. Onko työsi haasteellista?.....	1	2	3	4	5
28. Pidätkö työtäsi mielekkäänä?.....	1	2	3	4	5
29. Edellyttääkö työsi uusien tietojen ja taitojen hankkimista?.....	1	2	3	4	5

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
30. Voitko olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa työskennellessäsi?	1	2	3	4	5
31. Oletko ollut uhkailun tai väkivallan kohteena työssäsi kahden viime vuoden aikana?.....	1	2	3	4	5
32. Voivatko työssä tekemäsi virheet aiheuttaa henkilövahinkoja?.....	1	2	3	4	5
33. Voivatko työssä tekemäsi virheet aiheuttaa taloudellisia vahinkoja?	1	2	3	4	5

34. Kuuluuko työhösi asiakastyötä (asiakaspalvelua tai asiakasyhteysien hoitoa)?
- Ei 1
- Kyllä, enimmäkseen epäsuoraa asiakastyötä
(esim. postitse, telefaksilla sähköpostitse jne.) 2
- Kyllä, enimmäkseen suoraa asiakastyötä
(kasvotusten, tapaamalla tai puhelimitse)? 3
- Kyllä, yhtäläillä sekä suoraa että epäsuoraa asiakastyötä 4
- Jos vastasit "kyllä" (2, 3 tai 4) vastaa myös seuraaviin kysymyksiin (35 - 37), muutoin, siirry suoraan kysymykseen 38.

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
35. Sisältyykö työhösi <u>henkilökohtaisia</u> asiakassuhteita?	1	2	3	4	5
36. Joudutko vastaanottamaan ja käsittelemään asiakkaiden esittämiä valituksia?	1	2	3	4	5
37. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita asiakkaisiisi?	1	2	3	4	5

3 ROOLIODOTUKSET

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
38. Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet?	1	2	3	4	5
39. Tiedätkö, mistä olet vastuussa?	1	2	3	4	5
40. Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi?	1	2	3	4	5

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
41. Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla?	1	2	3	4	5
42. Saatko toimeksiantoja saamatta riittäviä voimavaroja niiden suorittamiseksi?	1	2	3	4	5
43. Saatko keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä?.....	1	2	3	4	5
44. Sisältyykö työhösi tehtäviä, jotka ovat ristiriidassa henkilökohtaisten arvojesi kanssa?	1	2	3	4	5

4. VAIKUTUSMAIDOLLISUDET

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
45. Jos työtehtäväsi voidaan suorittaa usealla eri tavalla, voitko valita millä tavalla työsi suoritat?.....	1	2	3	4	5
46. Voitko vaikuttaa työmäärääsi?	1	2	3	4	5
47. Voitko määrätä oman työtahtisi?	1	2	3	4	5
48. Voitko itse päättää, milloin pidät taukoja?.....	1	2	3	4	5
49. Voitko päättää taukojen pituudesta?	1	2	3	4	5
50. Voitko päättää itse työajoistasi (liukuva työaika)?	1	2	3	4	5
51. Voitko vaikuttaa siihen, kenen kanssa teet yhteistyötä?.....	1	2	3	4	5
52. Voitko päättää, milloin olet yhteydessä asiakkaisiin?	1	2	3	4	5
53. Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?	1	2	3	4	5

3. TYÖNENNUKSELLETTÄVYYS

	<u>erittäin</u> <u>harvoin tai</u> <u>ei koskaan</u>	<u>melko</u> <u>harvoin</u>	<u>silloin</u> <u>tällöin</u>	<u>melko</u> <u>usein</u>	<u>hyvin</u> <u>usein tai</u> <u>aina</u>
54. Tiedätkö etukäteen, minkälaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua?	1	2	3	4	5
55. Tiedätkö etukäteen, ketkä ovat työtovereitasi kuukauden kuluttua?	1	2	3	4	5
56. Tiedätkö etukäteen, kuka on esimiehesi kuukauden kuluttua?	1	2	3	4	5
57. Täytyykö sinun tuoda esille kykyjäsi ja taitojasi päästäksesi suorittamaan kiinnostavia tehtäviä ja projekteja?.....	1	2	3	4	5
58. Koetko, että sinulla on joku henkilö tai jokin yhteisö, joka valvoo etujasi?.....	1	2	3	4	5
59. Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja?.....	1	2	3	4	5
	<u>erittäin</u> <u>vähän tai</u> <u>ei lainkaan</u>	<u>melko</u> <u>vähän</u>	<u>jonkin</u> <u>verran</u>	<u>melko</u> <u>paljon</u>	<u>erittäin</u> <u>paljon</u>
60. Tiedätkö, mitä sinulta edellytetään, jotta saisit kiinnostavana pitämäsi työn kahden vuoden kuluttua?	1	2	3	4	5
61. Tiedätkö, mitä asioita sinun pitäisi oppia ja mitä uusia taitoja hankkia säilyttääksesi kiinnostavana pitämäsi työn seuraavat kaksi vuotta?	1	2	3	4	5
62. Uskotko, että sinulla on kahden vuoden kuluttua työ, mitä pidät yhtä kiinnostavana kuin nykyistä työtäsi?....	1	2	3	4	5
	<u>erittäin</u> <u>vähän tai</u> <u>ei lainkaan</u>	<u>melko</u> <u>vähän</u>	<u>jonkin</u> <u>verran</u>	<u>melko</u> <u>paljon</u>	<u>erittäin</u> <u>paljon</u>
63. Pidätkö uusien työtehtävien tuomasta haasteellisuudesta?	1	2	3	4	5
64. Pidätkö uusien työtovereiden kanssa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?	1	2	3	4	5
65. Pidätkö eri paikoissa työskentelyn tuomasta haasteellisuudesta?.....	1	2	3	4	5

6. TYÖNHALLINTA

	erittäin harvoin tai <u>ei koskaan</u>	melko <u>harvoin</u>	silloin <u>tällöin</u>	melko <u>usein</u>	hyvin usein tai <u>aina</u>
66. Oletko tyytyväinen tekemäsi työn laatuun?	1	2	3	4	5
67. Oletko tyytyväinen suorittamasi työn määrään?	1	2	3	4	5
68. Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi?	1	2	3	4	5
69. Oletko tyytyväinen kykyysi ylläpitää hyviä suhteita työtovereihin työssä?	1	2	3	4	5
70. Saatko tietoa suorittamasi työn laadusta?	1	2	3	4	5
71. Voitko välittömästi arvioida työstäsi, kuinka hyvin se on tehty?	1	2	3	4	5

7. VUOROVAIKUTUS

	erittäin harvoin tai <u>ei koskaan</u>	melko <u>harvoin</u>	siltoin <u>tällöin</u>	melko <u>usein</u>	hyvin usein tai <u>aina</u>
72. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereiltasi?	1	2	3	4	5
73. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähiesimieheltäsi?	1	2	3	4	5
74. Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	1	2	3	4	5
75. Kuunteleeko lähiesimiehesi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	1	2	3	4	5
76. Ovatko ystäväsi tarvittaessa halukkaita kuuntelemaan, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?	1	2	3	4	5

	erittäin harvoin tai <u>ei koskaan</u>	melko <u>harvoin</u>	silloin <u>tällöin</u>	melko <u>usein</u>	hyvin usein tai <u>aina</u>
77. Voitko puhua tarvittaessa puolisollesi tai jollekin toiselle läheiselle henkilölle työhösi liittyvistä ongelmista?	1	2	3	4	5
78. Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi?	1	2	3	4	5
79. Oletko havainnut häiritseviä ristiriitoja työtovereittesi välillä?	1	2	3	4	5
	erittäin vähän tai <u>ei lainkaan</u>	melko <u>vähän</u>	jonkin <u>verran</u>	melko <u>paljon</u>	erittäin <u>paljon</u>
80. Koetko, että voit luottaa saavasi tukea ystäviltäsi/perheeltäsi, jos sinulla on vaikeuksia työssä?	1	2	3	4	5

Henkinen väkivalta (kiusaaminen, nimittely, ahdistelu, hyökkävyys, sosiaalinen eristäminen) on ongelma joillakin työpaikoilla ja joillekin työntekijöille. Jotta voitaisiin puhua henkisestä väkivallasta, on hyökkävään tai kiusaavan käyttäytymisen esiinnyttävä toistuvasti tietyn ajanjakson aikana ja hyökkäyksen kohteeksi joutuneella henkilöllä on vaikeuksia puolustautua. Käyttäytyminen ei ole henkistä väkivaltaa silloin, jos osapuolet ovat suunnilleen yhtä vahvoja tai tilanne ei toistu.

	En	Kyllä
81. Oletko havainnut jonkun joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana?.....	1	2
82. Kuinka monen olet havainnut joutuneen henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi viimeisen puolen vuoden aikana?	Miehen _____	Naisen _____
	En	Kyllä
83. Oletko itse ollut henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi viimeisen puolen vuoden aikana?	1	2

8. ESIMIEHISTYÖ

	erittäin harvoin tai <u>ei koskaan</u>	melko <u>harvoin</u>	silloin <u>tällöin</u>	melko <u>usein</u>	hyvin usein tai <u>aina</u>
84. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin?	1	2	3	4	5
85. Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostain asiasta?	1	2	3	4	5
86. Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi?	1	2	3	4	5
87. Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmaannuttua?	1	2	3	4	5
	erittäin vähän tai <u>ei lainkaan</u>	melko <u>vähän</u>	jonkin- <u>verran</u>	melko <u>paljon</u>	erittäin <u>paljon</u>
88. Luotatko johdon kykyyn huolehtia yrityksen/organisaation tulevaisuudesta?	1	2	3	4	5
	erittäin harvoin tai <u>ei koskaan</u>	melko <u>harvoin</u>	silloin <u>tällöin</u>	melko <u>usein</u>	hyvin usein tai <u>aina</u>
89. Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti?	1	2	3	4	5
90. Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5
91. Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava?	1	2	3	4	5

9. ORGANISATIOKULTTUURI

	erittäin vähän tai <u>ei lainkaan</u>	melko <u>vähän</u>	jonkin <u>verran</u>	melko <u>paljon</u>	erittäin <u>paljon</u>
<i>Minkälainen on työyksikkösi ilmapiiri?</i>					
92. Kilpaileva	1	2	3	4	5
93. Kannustava ja tukeva	1	2	3	4	5
94. Epäluuloinen ja epäilevä	1	2	3	4	5
95. Leppoisa ja mukava	1	2	3	4	5
96. Jäykkä ja sääntöihin perustuva	1	2	3	4	5

		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
97.	Tekevätkö työntekijät työpaikallasi aloitteita?.....	1	2	3	4	5
98.	Kannustetaanko työpaikallasi työntekijöitä miettimään, miten työt voisi tehdä paremmin?	1	2	3	4	5
99.	Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi?	1	2	3	4	5
		erittäin vähän tai ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
100.	Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta miesten ja naisten kohtelussa työpaikallasi?	1	2	3	4	5
101.	Oletko havainnut epätasa-arvoisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijöiden kohtelussa työpaikallasi?	1	2	3	4	5
102.	Palkitaanko organisaatiossasi hyvästä työsuorituksesta (raha, kannustus)? ...	1	2	3	4	5
103.	Huolehditako työntekijöistä hyvin organisaatiossasi?	1	2	3	4	5
104.	Kuinka kiinnostunut työpaikkasi johto on henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista?	1	2	3	4	5

10. TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VUOROVAIKUTUS

		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
105.	Häiritsevätkö työongelmat koti- ja perhe-elämääsi?	1	2	3	4	5
106.	Häiritsevätkö perhepiirin ongelmat työtäsi?	1	2	3	4	5

11. TYÖN MERKITYS

107. Jaa kaikkiaan 100 pistettä seuraaville alueille sen mukaan, kuinka tärkeitä ne ovat elämässäsi tällä hetkellä.

a.	Vapaa-aika (esim. harrastukset, urheilu, virkistys, yhteydenpito ystäviin)	_____
b.	Yhteiskunnallinen osallistuminen (esim. vapaaehtoistyö, ammattiyhdistys, politiikka)	_____
c.	Työ	_____
d.	Uskontoon liittyvä toiminta	_____
e.	Perhe	_____
		Yhteensä 100

108a. Useimmat tavoitteeni elämässä ovat työhön suuntautuneita.

Täysin eri mieltä	1	2	3	4	5	6	7	Täysin samaa mieltä
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

108b. Kuinka tärkeitä ja merkittävää on työnteko elämässäsi?

Yksi vähiten tärkeimmistä asioista elämässäni	1	2	3	4	5	6	7	Yksi tärkeimmistä asioista elämässäni
---	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------------------

12. SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON

Seuraavat kysymykset koskevat organisaatioon sitoutumista. Arvioi missä määrin olet eri tai samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa.

	täysin eri mieltä	melko paljon eri mieltä	siltä väliltä	lähes samaa mieltä	täysin samaa mieltä
109. Kerron ystäville, kuinka hyvä paikka työskennellä tämä organisaatio on.	1	2	3	4	5
110. Arvoni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen kanssa.	1	2	3	4	5
111. Tämä organisaatio todella innostaa minua parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen.	1	2	3	4	5

13. RYHMÄTYÖ

	En	Kyllä
112. Kuulutko johonkin pysyvään työryhmään tai tiimiin?	1	2

Jos vastasit "kyllä", vastaa myös seuraaviin kysymyksiin (113 - 116), muuten siirry suoraan kysymykseen 117.

	erittäin vähän tai ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
113. Arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässäsi tai tiimissäsi?	1	2	3	4	5

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
114. Toimiiko ryhmäsi tai tiimisi joustavasti?	1	2	3	4	5
115. Onnistuuko ryhmäsi tai tiimisi ongelmien ratkaisuisissa?	1	2	3	4	5
116. Kuinka usein ryhmälläsi tai tiimilläsi on kokouksia?	1	2	3	4	5

14. TYÖVOIMAVARAT

	ei lainkaan tärkeä	ei kovin tärkeä	melko tärkeä	erittäin tärkeä	aivan välttämätöntä
117. Mahdollisuus kehittää itseään	1	2	3	4	5
118. Hyvä palkka ja aineelliset edut	1	2	3	4	5
119. Rauhallinen, säännönmukainen työ ..	1	2	3	4	5
120. Tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta	1	2	3	4	5
121. Työn varmuus ja säännölliset tulot ...	1	2	3	4	5
122. Turvallinen ja terveellinen ulkoinen työympäristö	1	2	3	4	5
123. Mahdollisuus käyttää luovuutta ja mielikuvitusta työssä	1	2	3	4	5

KIITOS VASTAUKSISTASI!

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

1. Ketkä kuuluvat lähiperheeseesi? Mainitse mahdollisten lasten syntymävuodet.

YMPYRÖI MIELESTÄSI SOPIVIN VAIHTOEHTO

	Erittäin harvoin tai ei koskaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein tai aina
2. Kuinka usein mietit työasioita kotona niin, että se häiritsee perhe-elämää?	1	2	3	4	5
3. Kuinka usein olet töistäsi niin väsynyt, että et jaksakaan kiinnittää huomiota puolisoosi?	1	2	3	4	5
4. Kuinka usein olet töistäsi niin väsynyt, että et kiinnitä huomiota lastesi tarpeisiin?	1	2	3	4	5
5. Kuinka usein mietit töissä kotiasioita niin, että ne häiritsevät työtäsi?	1	2	3	4	5
6. Kuinka usein koet onnistuvasi ^{koivunna} sovittamaan työn ja perhe-elämän yhteen?	1	2	3	4	5
7. Kuinka usein työsi haittaa perheen yhteistä ajankäyttöä?	1	2	3	4	5

Kiitos!

SUMMAMUUTTUJATAULUKKO

SUMMAMUUTTUJA	KYSYMYKSET	CRONBACHIN ALFA
Työn vaatimukset	12-33, 35-37	0.75
Rooliodotukset	38-44	0.77
Vaikutusmahdollisuudet	45-53	0.79
Työn ennustettavuus	54-65	0.60
Työn hallinta	66-71	0.69
Vuorovaikutus	72-80	0.76
Esimiestyö	84-91	0.74
Organisaatiokulttuuri	92-104	0.79
Organisaatioon sitoutuminen	109-111	0.74
Ryhmätyö	113-116	0.92
Työmotiivit	117-123	0.56
Työn ja perheen yhteensovittaminen	105, lomakkeen lisäosasta 2-7	0.53