

Työn autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen yhteys työkyvyttömyys- eläkkeelle jäämiseen

Anu Kaartinen

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipolitiikka

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2014

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

KAARTINEN, ANU: Työn autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen yhteys työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen.

Pro gradu -tutkielma, 60 s., 6 liites.
Sosiaalipolitiikka
Ohjaajat: Jouko Nätti ja Katja Repo
Toukokuu 2014

TIIVISTELMÄ

Eliniän pidentyminen ja yli 65 -vuotiaiden prosentuaalisen osuuden kasvaminen väestössä ovat lisänneet Suomessa huolta huoltosuhteen heikkenemisestä ja toisaalta työssä käyvän väestön määrän riittävydestä eläkkeiden maksajina. Yksi tapa huoltosuhteen parantamiseksi on työurien pidentäminen. Työurien pidentäminen on ollut keskustelun aiheena useissa asiayhteyksissä.

Tämän tutkielman tarkoituksena on osallistua työurien pituutta koskevaan keskusteluun. Tarkastelen tässä tutkimuksessa autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Tutkimus perustuu Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen aineistoon vuodelta 1997 ja siihen liitettyihin eläkerekisteritietoihin. Aineistossa oli haastatteluhetkenä yhteensä 2978 palkansaaajaa, joista 246 henkilöä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle vuoden 2008 loppuun mennessä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ennustan coxin regression mukaan. Tämän tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski kasvaa kiireen lisääntyessä ja työssä koettu autonomia vastaavasti vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Taustamuuttujittain tarkasteltuna työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ennustavina tekijöinä tilastollisesti merkitseviä tekijöitä ovat ikä, koulutustaso ja pitkäaikaissairaus. Tämän tutkimuksen perusteella työelämässä tulisikin kiinnittää huomiota erityisesti 45–54 -vuotiaiden työhyvinvointiin, sillä heidän riskinsä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle on lähes kahdeksankertainen 15–24 -vuotiaisiin verrattuna. Tulevaisuudessa olisi myös hyvä miettiä, miten kiirettä voitaisiin vähentää työpaikoilla ja voitaisiinko esimiehen sosiaalista tukea lisäämällä lisätä palkansaaajien työhyvinvointia ja pidentää työuria.

Avainsanat: Työn vaatimusten, voimavarojen ja sosiaalisen tuen malli, autonomia, kiire, esimiehen sosiaalinen tuki, työkyvyttömyyseläke

University of Tampere
School of Social Sciences and Humanities

KAARTINEN, ANU: Autonomy, hurry and supervisor's social support in relation to the disability retirement.

Master's Thesis, 60 p., 6 pages of Appendices
Social Policy
Supervisors: Jouko Nätti and Katja Repo
May 2014

ABSTRACT

The lengthening of the lifetime and the growth population of the percentual share of over 65-year-olds has increased the worry from the weakening of the dependency ratio and on the other hand, from the adequacy of the number of the working population in Finland as payers of pensions. One way to improve the dependency ratio is to extend careers. Career durations have been on discussions in different connections.

The purpose of this thesis is to participate the discussion of careers length. I examine autonomy, hurry and superior's social support in relation to the disability retirement. The study is based on the Working Conditions Survey material of Statistics Finland from the year 1997 and on the ones that have been connected to it on the information of pension register. In the material there were altogether 2978 salary earners 246 persons from which were postponed by the end of the year 2008 to the disability pension during the interview moment.

I predict cox regression from the displacements to the disability pension according to the regression. According to this study the risk of the staying to the disability pension increases to the addition of the hurry increase and correspondingly the autonomy experienced in the work reduce the risk of the staying to the disability pension. Staying to the disability pension some of the significant statistical factors are the age, the education level and the chronic disease. On the basis of this study attention should indeed be paid to the work welfare of 45–54 year-olds in the working life especially, because their risk to stay on the disability pension is nearly eight-fold compared to the 15–24 year-olds. In the future it would also be good to think how the hurry could be reduced at the workplaces and could the salary earners' work welfare be increased by adding the superior's social support and work grooves could be lengthened.

Keywords: job demand-control-support -model, autonomy, hurry, supervisor's social support, disability pension

Sisältö

1 Johdanto	1
2 Työelämän muutos, työstressimalli ja työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät.....	3
2.1 Työn vaatimukset ja työn hallinta -malli.....	4
2.2 Autonomia	7
2.3 Kiire	10
2.4 Esimiehen sosiaalinen tuki	12
3 Työkyvyttömyyseläkejärjestelmä ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijät	14
3.1 Työkyvyttömyyseläkejärjestelmä	15
3.2 Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijät	16
4 Tutkimustehtävä, aineisto ja menetelmät	20
4.1 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit	20
4.2 Aineisto ja tutkimuksessa käytetyt muuttujat ja mittarit	21
4.3 Tutkimusmenetelmät	28
4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset	30
4.5 Tutkimuksen toteutus	30
5 Työssä koettu autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki.....	31
5.1 Keskiarvon vaihtelu taustamuuttujittain tarkasteltuna	31
5.2 Yhteys työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen	35
5.3 Yhteenveto tuloksista	40
6 Pohdinta	41
Lähteet	50
Liitteet	61

Taulukot ja liitteet

Taulukot

Taulukko 1. 15–64 -vuotiaat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet palkansaajat vuoden 2008 loppuun mennessä	22
Taulukko 2. Työolotutkimuksen 1997 palkansaajien jakautuminen taustamuuttujittain tarkasteltuna (%)	23
Taulukko 3. Palkansaajien työssä kokeman autonomian, kiireen ja esimieheltä saadun sosiaalisen tuen keskiarvon vaihtelu taustamuuttujittain Työolotutkimuksen 1997 valossa	32
Taulukko 4. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ennustavat tekijät vuoden 1997 Työolotutkimuksen valossa täydennettynä rekisteriseurannan tiedoilla	36

Liitteet

Liite 1. Esimiehen sosiaalisen tuen muuttujien latautuminen faktoreille	61
Liite 2. Chronbachin alfa esimiehen sosiaalisen tuen muuttujista	63
Liite 3. Esimieheltä saadun sosiaalisen tuen kokemisen keskiarvo taustamuuttujittain	64
Liite 4. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski verrattuna	65
Liite 5. Tutkimuksen luotettavuus	66

1 Johdanto

Miettiessäni graduni aihetta syksyllä 2012, julkisuudessa käytiin yhä kiihtyvää keskustelua työurien pidentämisestä ja päätin osallistua tähän keskusteluun graduni kautta. Mielenkiintoni kohteena ovat työkyvyttömyyseläkkeelle jäävät palkansaajat.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä on vähentynyt viimeisen vuosikymmenen kuluessa (Eläketurvakeskus 2014a, 54), mutta vuonna 2012 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vielä 22 578 henkilöä (Eläketurvakeskus 2012, 110). Työkäisten palkansaajien siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle on kansantaloudellisesti ongelma, kun yhteiskunnassa mietitään keinoja työurien pidentämiseksi. Vuonna 2012 kaikkiin eläkkeisiin kului yhteensä noin 22 miljardia euroa, josta työkyvyttömyyseläkkeiden osuus oli noin 2,3 miljardia euroa (Eläketurvakeskus 2012, 121). Työkäisen palkansaajaväestön siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle on yhteiskunnallemme kallista.

Työkäisen palkansaajan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisellä on myös muita kuin kansantaloudellisia vaikutuksia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään yleisimmin mielenterveydenhäiriön tai tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vuoksi (THL 2013). Inhimillinen tragedia on valmis kun pitkäaikaissairaana henkilön työura jää lyhyemmäksi kuin eläkeikään asti työskentelevien ja myös eläke jää heitä pienemmäksi. Pieni työkyvyttömyyseläke ei välttämättä riitä toimeentuloon vaan heidän on turvauduttava vähimmäismääräisiin sosiaalietuuksiin. Esimerkiksi vuonna 2000 Kelan täyttä työkyvyttömyyseläkettä saaneista 53283 henkilöstä 5867 henkilöä sai toimeentulotukea toimeentulon niukkuuden vuoksi (KELA 2005, 18). Pitkäaikaissairaus voi myös aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeellä oleville toistuvia sairaalakäyntejä ja hoitoja. Pienituloisina he ovat yhä heikkenevien julkisten terveydenhuoltopalvelujen varassa.

Lähden tässä tutkimuksessa liikkeelle siitä ajatuksesta, että työkyvyttömyyseläkkeiden suuri määrä on yhteydessä myös työhyvinvoinnin puutteeseen. Hyödynnän tutkimuksessani Karasekin ja Theorellin mallia, josta poimin tutkimukseeni autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen käsitteet. Tutkimuksissa on todettu, että palkansaajan työssään kokema autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Käsittelen näitä työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä 2. luvussa.

Tutkimuksessani olen kiinnostunut siitä, ovatko palkansaajien työssään kokema autonomia, kiire ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen alle 63-vuotiaana. Käyn 3.luvussa läpi työkyvyttömyyseläkejärjestelmää sekä aikaisemmissa tutkimuksissa löydettyjä riskitekijöitä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle.

Tutkimukseni aineistona on Tilastokeskuksen Työolotutkimus vuodelta 1997. Aineisto on hyvin kattava, sillä siihen osallistui 2978 palkansaajaa. Kuvailen aineiston 4. luvussa taustamuuttujiksi valitsemieni sukupuolen, iän, koulutustason, perhetilanteen ja pitkäaikaissairau-
den (kyllä/ei) avulla. Muodostin autonomiasta, kiireestä ja esimiehen sosiaalisesta tuesta summamuuttujien avulla mittarit, joita käytän luvussa 5 analysoidessani ennustavatko autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä. Osallistun työuria koskevaan keskusteluun 6. luvussa pohtimalla, voitaisiinko näihin työhyvinvointiin yhteydessä oleviin tekijöihin puuttumalla vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrää ja jatkaa työuria.

2 Työelämän muutos, työstressimalli ja työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät

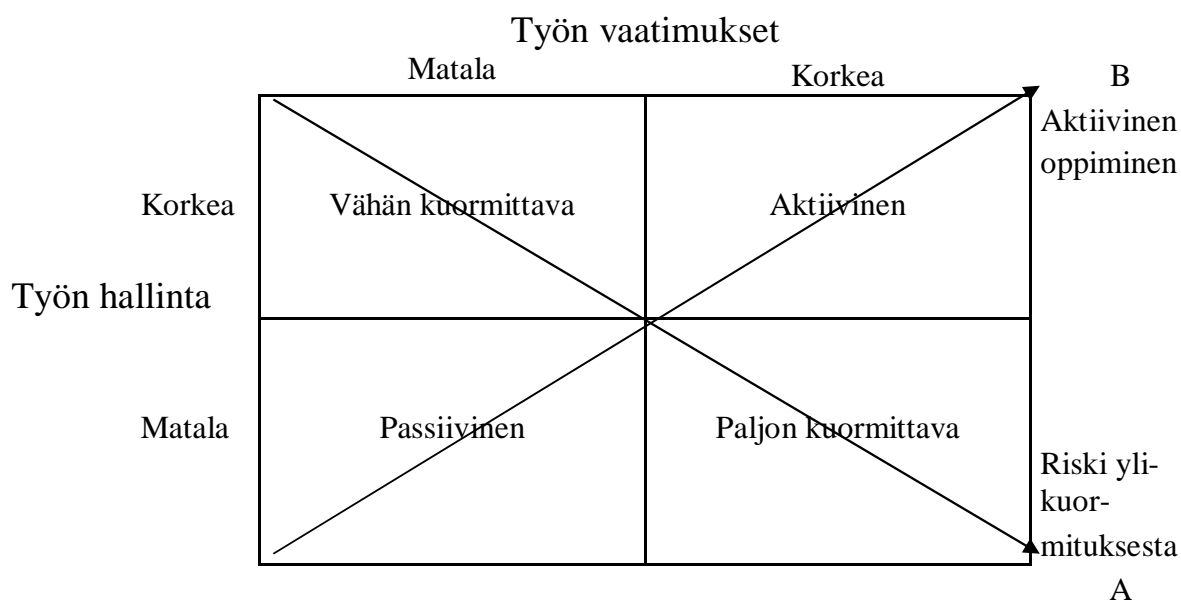
Työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenien kuluessa paljon. Muuttunut työelämä vaatii palkansaajalta yhä erilaisempia taitoja ja koulutusta. Palkansaajien työpäivät ovat lyhyempiä kuin koskaan aikaisemmin ja he työskentelevät aikaisempaa paremmissa olosuhteissa. Tästä huolimatta heidän työhyvinvointinsa heikkenee (Blom & Hautaniemi 2009, 8.) Autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen on tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä palkansaajien työhyvinvointiin. Yhdeksää EU -maata koskeneessa tutkimuksessa palkansaajilta kysyttiin voivatko he vaikuttaa siihen kuinka he tekevät työnsä. Tuloksena oli, että palkansaajat, joilla oli työssään paljon autonomiaa, kokivat myös suurta työtyytyväisyyttä. (Drobnič & Beham & Präg 2010, 216–217.) Kiireen ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä on tutkittu muun muassa suomalaisia palkansaajia koskeneessa tutkimuksessa, jossa kiire ja kireä aikataulu nousivat yleisimmäksi työtyytyväisyyttä heikentäväksi tekijäksi kunta-alalla. Työhyvinvoinnin kannalta onkin huolestuttavaa muun muassa se, että kyseisessä tutkimuksessa esimerkiksi terveydenhuoltoalan vastaajista 53 prosenttia kertoi luopuneensa tauoista kiireen vuoksi. (Forma & Saari & Tuomi & Väänänen 2008, 11–14.) Myös sosiaalisen tuen ja työsuorituksen väliltä on löydetty yhteys. 13 Euroopan maassa tehdyssä yläasteen opettajia koskeneessa tutkimuksessa korkea sosiaalinen tuki ennusti työtyytyväisyyttä (Verhoeven & Maes & Kraaij & Joeke 2003, 428–436).

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen avulla on tarkoitus tarkastella ja jäsenellä tutkittavaa ilmiötä (Jokivuori & Hietala 2007, 207). Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut autonomian ja kiireen sekä esimieheltä saadun sosiaalisen tuen yhteydestä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen muodostamisen apuna käytän Karasekin ja Theorellin (1990) työn vaatimukset -hallinta ja sosiaalinen tuki-mallia (The Job Demand - Control -Social Support Model), josta otan tähän tutkimukseen mukaan työn autonomian (hallinta), kiireen (vaatimukset) ja sosiaalisen tuen käsitteet. Sosiaalista tukea tutkin palkansaajan esimieheltä saaman sosiaalisen tuen näkökulmasta. Teoreettisen viitekehyksen muodostavat työn autonomian, kiireen, sosiaalisen tuen ja työkyvyttömyyseläkkeen määritelmät sekä aikaisemmat tutkimukset autonomian, kiireen ja esimieheltä saadun sosiaalisen tuen merkityksestä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ennustavina tekijöinä.

2.1 Työn vaatimukset ja työn hallinta -malli

Robert Karasekin (1979) työn vaatimukset ja työn hallinta -malli eli nelikenttämalli (JDC, Job Demand-Control Model) on teoreettinen työstressimalli, jonka keskeisiä käsitteitä ovat työn vaatimukset ja työn hallintamahdollisuudet (Taulukko 1.) 1970 -luvun stressiteorioille oli tyypillistä, että niissä huomioitiin vain työn suoritusvaatimukset ja stressin oletettiin lisääntyvän niiden mukana. Raija Julkusen, Jouko Nätin ja Timo Anttilan (2004) mukaan Karasek osoitti omalla työn vaatimusten ja hallinta -mallillaan, että työn hallinta puskuroi korkeiden suoritusvaatimusten stressaavuutta. (Mt., 93.)

Karasekin mallissa työn vaatimukset liittyvät laadullisiin (esimerkiksi ristiriitaiset tavoitteet) tai määrällisiin (esimerkiksi työmäärä tai aikapaine) psykologisiin stressitekijöihin, jotka vaikuttavat työstä suoriutumiseen. Työn hallintamahdollisuuksilla Karasek tarkoittaa työssä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä työn tekemiseen liittyvää päätösvaltaa. Karasekin työn vaatimusten ja työn hallinta -mallin avulla on mahdollista ennustaa työn aiheuttamaa henkistä kuormituneisuutta kun tarkastellaan työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien välistä vuorovai-
kutusta. (Karasek & Theorell 1990). Työn vaatimuksia kutsutaan tutkimuskirjallisuudessa myös psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi. Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat: työn sisältö, työmäärä ja työtahti (mm. määrällinen ali- tai ylikuormitus), työaikamuoto (mm. vuorotyö), työn hallinta, työympäristö ja työvälineet (mm. puutteet työvälineiden saatavuudessa), organisaatiokulttuuri ja organisaation toiminta, sosiaaliset suhteet (mm. sosiaalisen tuen puute), rooli organisaatiossa, työuran kehitys ja työn ja muun elämän yhteen sovittaminen (Stavroula & Griffiths & Cox 2003, 11–12; Vartia ym. 2012, 10).



Taulukko 1. Työn aiheuttaman kuormituksen hallinta -malli (Karasek & Theorell 1990, 32)

Karasekin mallissa on kaksi hypoteesia, kuormitushypoteesi ja aktiivisen oppimisen hypoteesi, joita Karasek kuvaa mallissaan nuolilla (Taulukko 1.). Kuormitushypoteesin mukaan paljon kuormittavalla työllä, jossa työn vaatimukset ovat korkeat, mutta työn hallintamahdollisuudet matalat, on suuri riski aiheuttaa uupumusta, ahdistusta, masentuneisuutta, henkistä pahoinvointia ja työtyytymättömyyttä. Karasekin mukaan tällaisia paljon kuormittavia töitä ovat muun muassa liukuhihnatyö ja tarjoilijan työ. Aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaan taas oppiminen ja motivaatio lisääntyvät kun työn vaatimukset ovat sopivassa suhteessa yksilön kykyihin. Karasekin mallin mukaan työ on aktiivista kun työn vaatimukset sekä työn hallintamahdollisuudet ovat korkeat. Mikäli työn vaatimukset ja työn hallinnanmahdollisuudet ovat matalat, puhutaan passiivisesta työstä. (Karasek & Theorell 1990, 31–34.)

Korkeaa päätösvaltaa ja paljon sosiaalista tukea sisältäviksi ammateiksi Karasek ja Theorell (1990) nimeävät muun muassa tutkijat, johtajat ja opettajat. Korkeaa päätösvaltaa ja vähän sosiaalista tukea sisältäviä ammatteja taas ovat muun muassa asianajaja, insinööri ja arkkitehti. Vähän päätösvaltaa ja vähän sosiaalista tukea sisältäviä ammatteja Karasek ja Theorell nimeävät muun muassa tehdastyöt, joissa kootaan laitteita. Paljon sosiaalista tukea, mutta vähän päätösvaltaa sisältäviä ammatteja ovat muun muassa lähetti, palomies, varastotyöntekijä (Mt., 72–74).

Karasekin mallia on käytetty tutkimuksissa paljon ja tutkimuksissa on löydetty Karasekin ja Thoerellin mallin hypoteesia tukevia viitteitä siitä, että korkea työstressi on yhteydessä suuriin vaatimuksiin, vähäiseen työn hallintaan ja vähäiseen sosiaaliseen tukeen työssä (kts. esim. Pelfrene ym. 2001), on heidän kehittämänsä mallia kohtaan esitetty myös kritiikkiä. Karasekin mallia on kritisoitu liian yksinkertaiseksi (Parkes, Mendham & von Rabenau 1994; Verhoeven & Maes & Kraaij & Joeques 2003). Jeffrey Johnson ja Ellen Hall (1988) kritisoivat työn vaatimukset -hallinta -mallia siitä, että se yhdenmukaistaa naiset ja miehet. Heidän mukaansa työstressitutkimusten kohteena ovat usein miehet ja tutkimusten tulosten on oletettu olevan yleistettävissä myös naisiin vaikka naisten työstressin kohdalla sosiaalisen tuen kokemisen on todettu tutkimuksissa olevan merkittävämpi tekijä kuin työn hallinnan. (Mt., 1341.)

Jeffrey Johnson ja Ellen Hall (1988) kehittivät Karasekin työn vaatimukset ja hallintamallia ja lisäsivät siihen sosiaalisen tuen, koska sen oli aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu toimivan eräänlaisena puskurina stressiä vastaan (Mt., 1336). Karasek ja Theorell (1990) olivat samaa mieltä mallia kritisoineiden kanssa siitä, että malli on liian yksinkertainen, ja ettei se tuo esiin joitain tärkeitä näkökulmia työhön. Karasek kehitti malliaan yhdessä Theorellin kanssa (1990) ja he lisäsivät malliin sosiaalisen tuen ja fyysisen kuormittavuuden osa-alueet. Työn fyysisen kuormittavuuden mukaan ottamista malliin he perustelivat sillä, että fyysiset vaatimukset ovat edelleenkin ensisijaisia useissa työläisammateissa (Mt., 56–58). Sosiaalisen tuen Karasek ja Theorell (1990) lisäsivät työn vaatimusten ja hallinnan malliin, koska heidän tutkimustensa mukaansa sosiaalinen tuki suojaa psyykkiseltä kuormitukselta ja on yhteydessä masennuksen lievittämiseen. (Mt., 70–71). Chris Verhoeven, Stan Maes, Vivian Kraaij ja Katherine Joeques (2003) toivat tutkimuksessaan esiin, että työn vaatimukset - työn hallinta-sosiaalinen tuki -mallia (JSCS -modell) ei voida pitää pelkästään miesten mallina vaan sen avulla voidaan tutkia myös naisia (Mt., 421–440).

Karasekin mallia ovat kehittäneet myös Schaufeli ja Bakker (Schaufeli & Bakker 2004) sekä Bakker myöhemmin Demeroutin (2007) kanssa. He kehittivät Karasekin mallia edelleen Työn vaatimusten ja voimavarojen malliksi. Kyseisen mallin mukaan työolotekijät voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti & Bakker & Nachreiner & Schaufeli 2001). Työn vaatimukset sisältävät ne työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset tekijät, jotka vaikuttavat fyysisesti tai psyykkisesti työntekijään. (Bakker & Demerouti 2007,312) Työn vaatimukset eivät välttämättä ole negatiivisia, mutta voivat aiheuttaa stressistä kärsivälle ihmiselle masennusta, ahdistuneisuutta ja loppuun palamisen. (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Työn voimavariatekijät (job resources) ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai

organisatorisia tekijöitä, jotka mm. edesauttavat yksilön kasvua, oppimista ja kehitystä (Bakker & Demerouti 2007,312).

Schaufelin ja Bakkerin mallissa työn vaatimukset ja voimavarat muodostavat kaksi erilaista prosessia, joita Jari Hakanen (2005) kutsuu energiapoluksi ja motivaatiopoluksi. Hakasen (2009) mukaan niillä on erilaisia terveydellisiä ja organisatorisia vaikutuksia (Hakanen 2009, 28). Energiapoluksi kutsutussa prosessissa työn liialliset vaatimukset ovat avaintekijöitä burnoutiin sairastumisessa ja muissa terveysongelmissa. Motivaatiopolulla työn voimavaratekijät saavat työntekijässä aikaan työn imua (work engagement) ja työhön sitoutumista. (Schaufeli & Bakker 2004, 310.)

Karasekin mallia on käytetty tutkimuksissa paljon. Mallin avulla on tutkittu muun muassa työntekijöiden työstressin ja työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen yhteyttä toisiinsa (Pelfrene ym. 2001), löytyykö sukupuolten väliltä eroa työn vaatimusten, hallinnan ja sosiaalisen tuen kokemisessa. (Verhoeven ym. 2003.) ja ennustavatko työstressi, työn psykologiset vaatimukset ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä (Kivioja 2005; Laine ym.2009; Canivet ym., 2013).

Tässä tutkimuksessa hyödynnän Karasekin ja Theorellin mallia poimimalla siitä tutkimukseeni autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen työn käsitteet. Esittelen ne seuraavaksi.

2.2 Autonomia

Tässä tutkimuksessa autonomialla tarkoitetaan työautonomiata. Termi ”autonomia” tulee klassisesta Kreikasta, jossa sitä käytettiin poliittisessa kontekstissa kun puhuttiin kansalaisyhteiskunnasta riippumattomasta lainsäädännöstä ja autonomisista viranomaisista (Cooper 2003, 1). Yleisesti ottaen autonomian ymmärretään tarkoittavan jonkinlaista itsesäätelykykyä, itsensä hallitsemista tai itseohjautuvuutta (Paul & Miller & Paul 2003, VII). Liike-elämän sanastoon keskittyvän sanakirjan mukaan autonomialla tarkoitetaan ilman johtamista tapahtuvaa itsenäistä työskentelyä (Collin 2006, 25). Autonomialla voidaan viitata myös alueelliseen itsehallintoon.

Käytän tässä tutkimuksessa työautonomian määritelmänä Greg R. Oldhamin ja J. Richard Hackmanin (1975) määritelmää, joka on työ- ja organisaatiopsykologian tutkijan Jan De Jongen (1995) mukaan eräs yleisimmin käytetty määritelmä työautonomiasta (Mt., 12). Oldham

ja Hackman määrittelevät työautonomian olevan vapaasti käännettynä vapautta, itsenäisyyttä ja päätösvaltaa aikatauluttaa ja päättää menettelytavoista, joita työn toteuttaminen edellyttää. Oldhamin ja Hackmanin mukaan suurta autonomiaa vaativissa töissä työtulos on enemmänkin kiinni työntekijän oma-aloitteisuudesta, päätöksistä ja ponnisteluista kuin johdon ohjeista tai työmenetelmistä. (Oldham & Hackman 1975, 154.) Oldhamin ja Hackmanin kehittämän teorian ”työn ominaisuuksien vaikutus motivaatioon” (Job Characteristics Theory of Motivation) mukaan ydin asiat motivaatioon työssä ovat taitojen monipuolisuus (skills variety), tehtävien luonne (task identity), tehtävien merkittävyys (task significance), itsenäisyys (autonomy) ja palaute (feedback) (Jex 2002, 216)

Jan De Jongen (1995) mukaan Turner ja Lawrence (1965) olivat työautonomian tutkimisen uran uurtajia. He kehittivät 18 -osaisten mitta-asteikon, jossa työautonomiaa mitattiin kysymällä muun muassa työskentely nopeutta ja työmenetelmiä. Heidän ensisijaisena kiinnostuksen kohteenaan olivat työn piirteiden ja työtyytyväisyyden tai poissaolojen suhteet. (De Jonge 1995, 15–19.)

Työaika-autonomia on yksi työn autonomian osa-alueista. Työaika on perinteisesti säädelty erilaisilla laeilla ja sopimuksilla, mutta joustavampia työaikamuotoja on Suomessa tutkittu 1980 -luvulta lähtien ja ne ovat kuuluneet myös työmarkkinaneuvottelujen asialistoille. Jouko Nätin ja Timo Anttilan (2012) mukaan joustavat työaikajärjestelyt voidaan jakaa kahteen osaan. Perinteisessä muodossa työntekijä voi muunnella tulo- ja lähtöaikaansa niin, että työaika pysyy vakiona. Kehittyneemmässä muodossa tulo- ja lähtöajat on yhdistetty työaikatiliin, jonka puitteissa työntekijälle kertyy plus- tai miinustunteja. Työaikasaldoa seurataan ja tunnit tasataan sovitulla aikavälillä. Joustavien työaikajärjestelyjen lisäksi joustavuuskäytännöt voidaan työssä jakaa työnantaja- ja henkilöstölähtöiseen joustavuuteen. Työnantajalähtöistä joustavuus käytäntöä tarkoitetaan muun muassa ylityöllä ja vuorotyöllä ja henkilöstölähtöistä joustavuuskäytäntöä muun muassa mahdollisuudella osa-aikatyöhön ja liukuvalla työajalla. (Nätti & Anttila 2012, 155–157.) Nätin ja Anttilan (2012, 171) mukaan sekä työnantaja- että työntekijälähtöiset joustot ovat Suomessa yleisiä muihin Euroopan maihin verrattuna.

Palkansaajien työssään kokema autonomia helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tavanomaisesta työajasta poikkeavat työajat (esimerkiksi yötyö) tuovat ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, koska yhteiskunnan aikarakenteet perustuvat tavanomaiseen työaikaan. Työaika autonomian puitteissa palkansaajalla on mahdollisuus vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin tai poistua työpaikalta hoitamaan omia asioitaan. (Nätti & Anttila

2012, 162–166.) Työssä koettu autonomia näyttääkin olevan yhteydessä korkeaan tyytyväisyyteen (Drobnic ym. 2010, 205), mikä taas lisää tyytyväisyyttä elämään.

Työsuhdetyypin ja palkansaajien kokeman vaikutusmahdollisuuden työhön on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä. Jouko Nätin, Merja Kauhasen, Joonas Miittisen ja Katri Siposen (2011) tutkimuksessa tutkittiin palkansaajien epätyypillistä työtä, henkilöstökoulutusta ja autonomiaa. Tuloksena oli, että pysyvässä työsuhteessa olevat kokoaikatyötä tekevät palkansaajat kokivat vaikutusmahdollisuudet työssä suuremmiksi kuin osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat (Mt., 237–238).

Palkansaajien työssään kokemalla autonomialla on myös laajempia vaikutuksia kuin yksilön kokemat. Autonomian on todettu olevan myös yhteydessä irtisanoutumisajatuksiin (Haar & Spell 2009, 1833), mikä vaikuttaa muun muassa yrityksen henkilökunnan rekrytointiin käytettäviin määrärahoihin. Palkansaajien autonomian ja työpaikan menestyksen välillä voidaan myös sanoa olevan yhteys, sillä menestyvien työpaikkojen henkilöstöllä on muita työpaikkoja enemmän autonomiaa (Blom 2009, 206).

2.3 Kiire

”Kiire on nyky-yhteiskunnan polttava kysymys” (Pääkkönen 2010, 93). Kiireen kokeminen on lisääntynyt, vaikka työhön käytettävien tuntien määrä on vähentynyt. Tiivistynyt työelämä on tuonut mukanaan omat ongelmansa, vaikka palkansaajilla on vapaa-aikaa enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Tiivistyneen työelämän on havaittu aiheuttavan ihmisille stressiä, unetomuutta ja väsymystä. (Hakanen 2005). Lyhytaikainen stressi voi vaikuttaa ihmisen työkykyyn positiivisesti ja saada hänen tekemään parhaansa. Pitkään jatkuessaan stressin positiivinen vaikutus poistuu. Stressi tilanteessa ihmiseen kohdistuu haasteita ja vaatimuksia niin paljon, että hänen voimavaransa ovat vähissä tai ne ylittyvät. Stressiä voivat aiheuttaa muun muassa kiire, liiallinen vastuu, henkilölle sopimaton työ tai työttömyys. Tilanteen pitkittyessä stressi voi aiheuttaa ihmiselle masennusta ja työuupumusta. (Duodecim 2010.)

On paradoksaalista, että vapaa-ajan lisääntyessä myös kiireen kokeminen on lisääntynyt. Hannu Pääkkösen (2010) mukaan tästä paradoksista on esitetty lukuisia selityksiä. Hän nostaa tutkimuksessaan esille muun muassa Michael Bittmanin (2004) sekä Michael Bittmanin ja Judy Wajcmanin (2004) tutkimukset, joiden mukaan työajat ovat muuttuneet. Työajat ovat jakautuneet lyhyisiin ja pitkiin työaikoihin ja -viikkoihin ja samaan aikaan vapaa-ajasta on tullut pirstaleisempaa. Jerry A. Jacobsin ja Kathleen Gersonin (2004) tutkimuksessa kiireen lisääntyminen liittyi puolestaan kahden ansaitsijan perheiden yleistymiseen. (Pääkkönen 2010, 93). Manfred Garhammerin (2002) mukaan jokapäiväisen elämän vauhdin kiihtymisessä on kysymys elämän kokemisesta kiireisenä ja pelosta, että jää itse jälkeen tästä kehityksestä (Mt., 231.) Kiireestä onkin hänen mukaansa tullut suuri sosiaalinen ongelma (Mt., 217). Työn tekemisen aika ja paikka on myös nykyisin vapaammin valittavissa kuin aiemmin. Toisaalta se tuo joustoa, mutta toisaalta työtä ja vapaa-aikaa on aikaisempaa vaikeampi erottaa. Monet palkansaajat ja yrittäjät jatkavat työskentelemistä usein illalla kotona. Tässä onkin kysymys työn tietoistumisesta ja työn luonteessa tapahtuneesta sisällöllisestä muutoksesta. (Ojala 2012, 51.) Kiireen kokemista on perinteisesti mitattu sillä, paljonko ihmisellä on käytettävissä vapaa-aikaa (Pääkkönen 2010, 93).

Tutkijat ovat käyttäneet kiireestä tutkimuksissaan erilaisia kiirettä kuvaavia käsitteitä. Suomessa paljon kiirettä tutkineet Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila (2004) käyttivät tutkimuksessaan kiireestä käsitettä aikavaje. Pääkkösen (2010) mukaan kiirettä voidaan mitata

myös aikaköyhyydellä (time poverty).(Mt., 93.) Aikaköyhyyden käsitettä ovat käyttäneet aikaisemmin muun muassa Garhammer (2002) sekä Robert E. Goodin, James Mahmud Rice, Michael Bittman ja Peter Saunders (2005). Aikaköyhillä tarkoitetaan heidän mukaansa niitä henkilöitä, joilla ei ole aikaa tehdä kaikkia asioita, jotka heidän pitäisi tehdä (Goodin & Rice & Bittman & Saunders 2005). Timo Anttila, Tomi Oinas ja Jouko Nätti (2009) käyttävät kiireestä käsitettä aikapula (time famine). Sen taustalla he näkevät olevan työelämän ja perhe-elämän lisääntyneet vaatimukset sekä vapaa-ajan intensivoituminen. (Mt., 67.) Tässä työssä tarkoitan kiireellä palkansaaajien työssä kokemaa kiirettä, jossa yhdistyvät palkansaaajien työsään kokema kiire ja siitä aiheutuvat ongelmat.

Kiireen kokeminen on eräs työn paineiden ilmenemismuoto (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 180). Kiireen kokemista on tutkittu muun muassa Työolotutkimuksen kolmea vuosikymmentä käsittelevässä suomalaisessa tutkimuksessa, jossa Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008) totesivat kiireen kokemisen lisääntyneen palkansaaajien keskuudessa vuosien 1977 ja 2008 välillä 18 prosentista 31 prosenttiin. Suurimmat työpaineet koetaan Suomessa kuntasektorilla. Kuntien palkansaaajista 38 prosenttia kokee kiireestä olevan paljon tai melko paljon haittaa. Sukupuolittain ja ammattialoittain tarkasteltuna naiset kokevat kiirettä keksimääräistä enemmän terveydenhuoltoalalla, opetuslalla ja palvelualalla. Miehet taas kokevat kiirettä eniten terveydenhuollon, liikennetyön, hallinnollisen työn ja rakennusalan parissa. (Lehto & Sutela 2008, 67–68.)

Anttilan, Oinaan ja Nätin (2009) suomalaisia palkansaaajia koskeneeseen tutkimukseen osallistuneista yli kolmasosa (34 %) raportoi kokevansa kiirettä työssään ja yli neljäsosa (28 %) raportoi kokeneensa kiirettä jatkuvasti. Kaksi kolmasosaa vastaajista kertoi jättävänsä haluamiensa asioita tekemättä ajanpuutteen vuoksi. Aikapulaa raportoineissa olivat tämän tutkimuksen mukaan yliedustettuina naiset, lapsiperheisiin kuuluvat, johtajat ja ylemmät toimihenkilöt. (Mt., 79–82.) Ajan puute elämää rajoittavana tekijänä yleistyykin työajan pidentyessä. Normaalista työaika tekevästä alle neljäsosa kokee ajanpuutteen rajoittavan muuta elämäänsä, mutta yli 60 työtunnin mittaista työviikkoa tekevästä jo 60 prosenttia kokee ajanpuutteen rajoittavan sitä, mitä oikeasti haluaisi tehdä. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 207–208.)

Aikapula voi olla subjektiivista tai objektiivista. Aikapulan ja kiireen subjektiivista kokemista on tutkinut muun muassa Hannu Pääkkönen. Pääkkönen tutki väitöskirjassaan (2010) kiireen ja aikapulan kokemista kokopäivätyötä tekevien pienten lasten vanhempien keskuudessa.

Tutkimuksen mukaan lähes kaikki vanhemmat kokivat kiirettä ainakin silloin tällöin. Naisista 75 prosenttia ja miehistä 72 prosenttia koki, että heidän piti luopua aikapulan vuoksi arkipäivinä asioista, joita he haluaisivat tehdä. Pienten lasten vanhemmat olisivat halunneet käyttää nykyistä enemmän aikaa muun muassa liikuntaan, leppäilyyn ja nukkumiseen. (Mt., 97–98.)

Aikapulaa on mitattu objektiivisesti muun muassa Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa (European Working Conditions Survey), jossa työntekijöiltä kysytään muun muassa kuinka monta tuntia viikossa he työskentelevät tavallisesti päätoimessaan. Tutkimukseen osallistui vuonna 2010 työntekijöitä 34 eri maasta. Suomesta tutkimukseen osallistui 1028 henkilöä. Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan keskimääräinen työssäkäynti aika on pudonnut vuosien 1991–2010 välillä 40,5 tunnista 37,5 tuntiin. Yli 48 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat raportoivat tutkimuksessa muita enemmän ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. (Eurofound 2012.)

2.4 Esimiehen sosiaalinen tuki

Sosiaalisesta tuesta on olemassa runsaasti erilaisia määritelmiä. Philippa Williams, Lesley Barclay ja Virginia Schmied (2004) analysoivat artikkelissaan ” Defining Social Support in Context: A Necessary Step in Improving Research, Intervention, and Practice” kirjallisuudessa ja tutkimuksissa esiintyviä sosiaalisen tuen määritelmiä. He löysivät kirjallisuudesta 30 erilaista sosiaalisen tuen määritelmää, joista 25:ttä käytetään heidän mukaansa myös nykyisin (Mt., 947). Williamsin, Barclayn ja Schmiedin mielestä James R. Housen määritelmä sosiaalisesta tuesta on ehkä kokonaisvaltaisimmin ja yksiselitteisimmin näistä määritelmistä. (Mt., 953). Poimin tähän Housen määritelmän lisäksi Cohenin ja Symen sosiaalisen tuen määritelmän vertailun vuoksi.

James R. House (1981) määrittelee sosiaalisen tuen ihmissuhteisiin liittyväksi toiminnaksi, johon voi kuulua yksi tai useampi toiminnan tyyppi. Sosiaalinen tuki voi olla emotionaalista tukea (rakkaus, empatia), informatiivista tukea (neuvot, ehdotukset, ohjeet ja tiedot), materiaalista tukea (rahaa, työvoimaa, aikaa) tai arvioivaa palautetta. (House & Kahn & McLeod & Williams 1985, 100.)

Sheldon Cohenin ja Leonard Symen (1985) mukaan sosiaalisen tuen yhteyttä terveyteen ja hyvinvointiin on tutkittu lisääntyvässä määrin 1970 -luvulta lähtien. Cohenin ja Symen (1985)

mukaan sosiaalinen tuki on muiden ihmisten tuottama resurssi, jolla voi olla negatiivisia tai positiivisia vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Ihmisen sosiaalisen tuen tarve voi vaihdella iän ja erilaisten elämäntilanteiden myötä. (Mt., 4.) Sosiaalinen tuki voi olla Cohenin ja Symen mukaan luonteeltaan informatiivista, materiaalista tai emotionaalista (Mt., 14).

Tutkimuksissa on todettu, että työssä koettu sosiaalinen tuki voi olla yhteydessä palkansaajan fyysiseen terveyteen, minäkuvaan ja uskoon vaikuttaa ympärillään oleviin asioihin. Jeffrey Johnson ja Ellen Hall (1988) löysivät tutkimuksessaan työssä koetun sosiaalisen tuen ja sydäninfarktin väliltä yhteyden. He tutkivat ruotsalaisia 16–64 -vuotiaita työntekijöitä ja löysivät tutkimuksessaan matalan sosiaalisen tuen, heikon työn hallinnan, korkeiden työn psykologisten vaatimusten ja lisääntyneen sydäninfarktin riskin väliltä yhteyden (Mt., 1341). Niklas Hammarin, Lars Alfredssonin ja Jeffrey V Johnsonin (1998) niin ikään ruotsalaisten 30–64 -vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa tekemä tutkimus tukee tätä löydöstä miesten osalta. Heidän tutkimuksensa osoitti, että työn suuret psykologiset vaatimukset yhdessä matalan sosiaalisen tuen kanssa voivat olla miehillä yhteydessä sydäninfarktiin. (Mt., 551.) Paljon sosiaalista tukea saavien henkilöiden minäkuva näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan korkea, ahdistus alhaista ja he uskovat voivansa vaikuttaa ympärillään oleviin asioihin (Sarason & Levine & Basham & Sarason 1983, 136).

Palaute on eräs sosiaalisen tuen muodoista. Se voi olla negatiivista tai positiivista, mutta palautteen antamisen tapa ym. seikat vaikuttavat siihen miten palautteen saaja kokee saamansa palautteen. Satu Berlin (2008) tutki väitöskirjassaan muun muassa sitä, millaisen esimiehen kanssa käymänsä palautekeskustelun alainen koki hyvänä tai huonona. Hyvänä koetuissa palautekeskusteluissa esimiehen palaute koettiin aiheellisenä ja hyödyllisenä, palaute ja sen antaminen olivat hyvin suhteessa toisiinsa ja alaisella oli tunne, että esimies keskittyi palautteen antamiseen. Hyviksi koetuissa palautekeskusteluissa alaisen esimieheltään saama palaute oli muun muassa kannustavaa ja rakentavaa ja esimies oli huomionnut alaisen panostuksen työhön. Esimies oli myös kerännyt ”todistusaineistoa” antamansa palautteen tueksi. (Mt., 76–88.)

Huonoiksi koetuissa palautekeskusteluissa esimiehen palaute oli alaisen mielestä virheellistä tai epätarkkaa. Seurauksena oli, että aiheettoman ja kohdistumattoman negatiivisen palautteen saanut alainen ei kyennyt hyödyntämään saamaansa palautetta työssään. Huonoksi koetussa palautteessa perustelut olivat alaisten mielestä riittämättömät ja esimiehellä ei heidän mielestään ollut riittävän kattavaa kuvaa heidän työskentelystään. (Berlin 2008, 95–99.) Vuonna

2012 suomalaisista työntekijöistä 74 prosenttia koki esimieheltä saamansa palautteen riittäväksi (Tuomivaara & Pahkin 2012, 66).

Työntekijöiden myönteiset kokemukset esimieheltä saadusta tuesta ovat lisääntyneet viimeisen vuosikymmenen kuluessa. Työntekijöiden kokemuksia esimieheltä saadusta tuesta tutkittiin Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksessa. Erityisesti kokemuksia esimieheltä saadun tuen lisääntymisestä ovat tuoneet esille ylemmät toimihenkilöt, korkea-asteen koulutuksen saaneet, johtavassa asemassa olevat ja erityisasiantuntijat. Esimieheltään saamansa kohtelun koki hyvin usein tai aina oikeudenmukaiseksi vuonna 2012 kuusi työntekijää kymmenestä kun vuonna 2003 näin koki vain puolet. (Työterveyslaitos 2013, 65–66.)

Siirryn työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä käsittelemään seuraavaksi työeläkejärjestelmää ja aikaisempien tutkimusten valossa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen yhteydessä olevia riskitekijöitä.

3 Työkyvyttömyyseläkejärjestelmä ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijät

Tässä luvussa käsittelen työkyvyttömyyseläkejärjestelmää ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijöitä. Työkyvyttömyyseläkejärjestelmä on osa yhteiskunnan ylläpitämää turva-verkkoa. Se on kehitetty turvaamaan palkansaajaa sairauden tai vamman estäessä häntä ansaitsemasta toimeentuloaan. Käyn työkyvyttömyyseläkejärjestelmää läpi tämän luvun alaluvussa 3.1. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen yleisin syy on mielenterveydenhäiriö. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijät ovat kuitenkin hyvin moninaiset. Pureudun aikaisemmissa tutkimuksissa löydettyihin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijöihin alaluvussa 3.2.

3.1 Työkyvyttömyyseläkejärjestelmä

Työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa sairauden tai vamman aiheuttaessa palkansaajan työkyvyttömyyden. Työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa kansaneläkejärjestelmästä, työeläkejärjestelmästä tai molemmista (Karisalmi & Goul & Virta 2009). Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä voi saada 18–62 -vuotias henkilö, joka ei pysty sairauden tai vamman vuoksi ansaitsemaan toimeentuloaan. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää toistaiseksi tai määräaikaisena kuntoutustukena. (Eläketurvakeskus 2014b) Kansaneläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä voidaan maksaa 16–64-vuotiaalle henkilölle (Eläketurvakeskus 2014c). Työkyvyttömyyseläkkeen saamisen edellytykset vaihtelevat jonkin verran julkisella ja yksityisellä puolella. Keskeisin ero liittyy työkyvyttömyyden määrittelyyn. Työkyvyttömyyseläkkeen edellytyksenä on kuitenkin, että työkyvyttömyyden arvioidaan kestävän ainakin vuoden. Määräaikaisena myönnettävä työkyvyttömyyseläke on kuntoutustukea, jonka saamisen edellytyksen ovat samat kuin työkyvyttömyyseläkkeen. Kuntoutustukea myönnettäessä kuntoutustuen saajan mahdollisuudet kuntoutua selvitetään. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko täyden- tai osaeläkkeen suuruisena. (Eläketurvakeskus 2014b.)

Työkyvyttömyyseläkettä saa Suomessa suuri määrä kansalaisia, mutta työkyvyttömyyseläkkeen saamisen syyt vaihtelevat. Vuonna 2012 työkyvyttömyyseläkettä sai Suomessa 250 703 henkilöä (Tilastokeskus 2014). Työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkettä maksettiin 202 900 henkilölle. Näistä henkilöistä 39 prosentilla työkyvyttömyyseläkkeen pääasiallisena syynä oli mielenterveydenhäiriö. Toiseksi yleisin työkyvyttömyyseläkkeen saamisen syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (29 prosenttia), kolmanneksi yleisin olivat verenkiertoelinten sairaudet (9 prosenttia) ja neljänneksi yleisin syy hermoston sairaudet (8 prosenttia). (THL 2013.) Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen yleisimmät syyt ovat yhteneväisiä muun muassa Ruotsin kanssa. Ruotsalaisia työntekijöitä koskeneessa seurantatutkimuksessa yleisimmiksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syiksi nousivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (miehillä 36 % ja naisilla 41 %), mielenterveyden häiriöt (miehillä 11 % ja naisilla 19 %) sekä verenkiertoelinten sairaudet (miehillä 18 % ja naisilla 6 %) (Canivet ym., 2013, 310).

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään keskimääräistä eläkkeelle jäämisikää aikaisemmin. Kun vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2010 63,5 vuotta (Tilastokeskus 2012), niin esimerkiksi kunnissa työkyvyttömyyseläkkeelle jäätin keskimäärin 53,9 -vuotiaana ja mielenterveysperustein 49,3 -vuotiaana (Kuntatyönantajat 2012). Ikääntyvien varhainen eläkkeelle siirtyminen on kuitenkin myöhentynyt vuosien 1990–2002

välillä. Syynä muutokseen on väestön terveydentilan kohentuminen sekä muutokset eläkejärjestelmien ikärajoissa. (Rantala 2008.)

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävistä keskimäärin 15 prosenttia on osatyökyvyttömyyseläkkeittä. Osatyökyvyttömyyseläkettä käytetään yleisemmin julkisen sektorin ammateissa ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävä on useammin nainen kuin mies. Osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkamisen perustana ovat usein tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. (Pensola & Gold 2009, 88.) Tutkimuksen mukaan osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvät herkemmin perheelliset kuin yksin asuvat. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät vastaavasti useammin yksin asuvat. (Rantala 2008.)

Mielenterveydenhäiriöihin perustuvissa työkyvyttömyyseläkkeissä erot työntekijäammattien ja asiantuntija-ammattien välillä ovat tutkimuksen mukaan pienemmät kuin tuki- ja liikuntaelin sairauksiin perustuvissa työkyvyttömyyseläkkeissä. Mielenterveydenhäiriöihin perustuvia työkyvyttömyyseläkkeitä alkaa eniten 58–64 -vuotiailla asiantuntija-ammateissa työskentelevillä naisilla. Tässä ikäryhmässä mielenterveydenhäiriöistä aiheutuneista työkyvyttömyyseläkkeistä 70 prosenttia johtuu masennuksesta. Tuki- ja liikuntaelin sairauksiin perustuvissa työkyvyttömyyseläkkeissä työkyvyttömyyseläkkeitä alkaa työntekijäammateissa lähes kolme kertaa enemmän kuin asiantuntija-ammateissa. (Pensola & Gold 2009, 87–88.)

3.2 Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijät

Työkyvyttömyyseläkkeen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen yhteyttä koskevissa tutkimuksissa puhutaan ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatuksia lisäävistä tekijöistä ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijöistä. Tutkimuksissa on löydetty useita riskitekijöitä, jotka lisäävät työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä palkansaajilla. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä lisäävät muun muassa huonot vaikutusmahdollisuudet työhön (Friis & Ekholm & Andersen Hundrup 2008), raskas työ (Krause ym., 1997), vaaroille altistuminen (Lahelma ym. 2012), pitkäaikaissairaus (Polvinen 2009), heikko tai huonoksi koettu terveys (Harkonmäki 2007; Canivet ym., 2013), vastoinkäymiset lapsuudessa (Harkonmäki 2007), elämäntavat kuten ylipaino ja tupakointi (Laine ym., 2009), vuorotyö (Friis ym. 2008), matala koulutustaso (Bruusgaard & Smeby & Claussen 2010; Polvinen 2009, 17), stressi (Laine ym., 2009), yksitoikkoiseksi koettu työ (Haukenes & Gjesdal & Rotveit & Riise & Mæland 2012) ja työtuntien määrä (Krause ym., 1997, Gjesdal & Bratberg 2002,). Naisilla

myös vähäinen sosiaalinen tuki on ollut yhteydessä lisääntyneeseen riskiin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Albertsen & Lund & Christiansen & Kristensen & Villadsen 2007).

Aikaisempien tutkimusten tutkimustulokset työn vaatimusten yhteydestä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen ovat ristiriitaisia. Laineen ym.(2009) tutkimuksessa tutkittiin työntekijän kokemien työn hallinnan, työn vaatimusten ja työ stressi yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Työn vaatimukset eivät tämän tutkimuksen mukaan olleet yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Laine ym. 2009), kun taas ruotsalaisia työntekijöitä tutkineessa tutkimuksessa (Calnivet ym., 2013) kiireen ja muiden korkeiden työn vaatimusten sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen väliltä löydettiin yhteys (Mt., 313).

Elovainion ym. (2005) tutkimuksessa löydettiin todisteita sille, että stressaava psykososiaalinen työskentely ympäristö yhdessä työn suurten vaatimusten ja vähäisen työn hallinnan kokemuksen kanssa on sosiaali- ja terveysalalla yhteydessä aikaisiin eläkkeelle jäämisen ajatuksiin. (Mt., 88). Belgialaisia yli 45 -vuotiaita palkansaajia koskeneessa tutkimuksessa työn vaatimusten ja enneaikaiselle eläkkeelle jäämisen ajatusten väliltä löytyi suora yhteys. Mitä enemmän tutkitut tarvitsivat aikaa toipumiseen työstään, sitä voimakkaammin he ilmaisivat aikovansa jäädä enneaikaiselle eläkkeelle. (Schreurs & De Cuyper & van Emmerik & Notebaers & de Witte 2011, 69–71.)

Niklas Krausen ym.(1997) suomalaisten miesten keskuudessa tekemä kohorttitutkimus oli ensimmäinen väestöpohjainen tutkimus, jossa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijöitä mittaaviin tekijöihin sisältyi työskentely olosuhteita, sosioekonomisia tekijöitä ja palkansaajan elintapoja mittaavia osa-alueita. Raskasta työtä tekevillä miehillä löytyi tutkimuksessa yli kolminkertainen riski työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen verrattuna fyysisesti kevyttä työtä tekeviin miehiin (Krause ym., 1997, 407; kts. myös Lahelma ym. 2012).

Työn fyysisen kuormittavuuden vaikutus työkyvyttömyyseläkkeen riskitekijänä näkyikin siinä, että työkyvyttömyyseläkkeelle jäävät työskentelevät useimmin työntekijäammateissa kuin asiantuntija-ammateissa. Asiantuntija-ammateissa työkyvyttömyyden alkamisen yleisyydessä eroja ei tullut esiin sukupuolten välillä, mutta työntekijäammateissa työkyvyttömyyseläke alkavuus oli miehillä keskimäärin 20 prosenttia suurempi kuin naisilla vastaavissa tehtävissä. (Pensola & Gould 2009, 87.) Koulutusasteen ja työn fyysisen raskauden välistä yhteyttä tarkasteltaessa fyysisesti raskaassa työssä työskenteli matalasti koulutetuista yli 45 prosenttia ja korkeasti koulutetuista vain alle kaksi prosenttia. (Johannson & Leijon & Falkstedt & Farah & Hemmingsson, 2012). Tutkimuksen mukaan suurin työkyvyttömyyseläkkeiden

alkavuus on maa- ja rakennusalan avustavilla työntekijöillä sekä puutarhatyöntekijöillä ja lomittajilla. Pienin työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on yliopisto-opettajilla ja tutkijoilla. (Pensola & Gould 2009, 87.)

Karoliina Harkonmäki (2007) tutki mielenterveyden, psykososiaalisten tekijöiden, eläkeaikomusten ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen mukaan heikoksi tai huonoksi fyysisen tai psyykkisen terveytensä arvioivat ja rajoittavaa pitkäaikaissairautta sairastavat palkansaajat omasivat vahvimmat aikomukset jäädä ennenaikaiselle eläkkeelle. Harkonmäen tutkimuksessa löytyi heikko yhteys eläkeaikomusten ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen väliltä. Rajoittava pitkäaikaissairaus lisäsi riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. (Mt., 62–75.) Samaa lopputulokseen päätyi myös Anu Polvinen (2009, 22), joka tutki 30 vuotta täyttäneiden suomalaisten palkansaajien riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Harkonmäen (2007) tutkimuksessa myös lapsuuden vastoinkäymisten ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen väliltä löytyi yhteys. Lapsuuden vastoinkäymisistä raportoineiden riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle oli yli kolminkertainen verrattuna niihin, jotka eivät raportoineet lapsuuden vastoinkäymisistä. (Mt., 69.)

Myös elämäntapojen on todettu olevan yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Laajassa korkean työstressin, suurten vaatimusten ja matalan työnhallinnan yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen tutkineessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olivat kymmenessä suomalaisessa kunnassa ja 21 sairaalassa työskentelevät palkansaajat. Kyseisessä tutkimuksessa elämäntapojen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen väliltä löydettiin yhteys. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen lisääntynyt riski löytyi tupakoivilta, ylipainoisilta, liikuntaa harrastamattomilta, vanhemmilta työntekijöiltä ja toimihenkilöiltä sekä pitkäaikaissairauksia kuten verenkierto- ja hengityselin sairauksia sekä mielenterveydenhäiriöitä sairastavilta työntekijöiltä. (Laine ym. 2009, 26.)

Vuorotyö lisää tutkimusten mukaan (Friis ym. 2008; Lahelma ym. 2012) työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Tanskalaisia sairaanhoitajia koskeneessa tutkimuksessa (Friis ym. 2008) iltatyötä tekevillä sairaanhoitajilla oli 51 prosenttia korkeampi riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle kuin päivätyötä tekevillä. Yötyö lisäsi sairaanhoitajien työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisen riskiä 45 prosenttia verrattuna päivätyötä tekeviin. Huonot vaikutusmahdollisuudet työhön lisäsivät tutkimuksen mukaan 39 prosentilla työkyvyttömyyseläkkeelle jäämi-

sen riskiä ja työn korkeat fyysiset vaatimukset 22 prosentilla muihin verrattuna. (Mt., 241–248.)

Matalan koulutustason on todettu tutkimuksissa olevan yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Bruusgaard, ym. 2010;Johannson ym. 2012; Haukenes ym. 2012). Matalimman koulutuksen saaneilla on tutkimuksissa todettu olevan monikertainen riski verrattuna korkea-koulutettuihin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Bruusgaard, ym. 2010;Johannson ym.2012). Matalan koulutuksen ja korkean koulutuksen välinen ero työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijänä oli suurimmillaan 30–49 -vuotiaiden ryhmässä ja heikkeni tarkasteltaessa tutkimuksen vanhinta 50–66 -vuotiaiden ryhmää (Bruusgaard ym. 2010).

Koetun työstressin on aikaisemmissa tutkimuksissa (Laine ym. 2009; Canivet ym. 2013) todettu olevan yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiin. Työssään paljon stressiä kokevilla on suurempi riski siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle kuin niillä, jotka kokevat työssään vähän stressiä (Canivet ym. 2013, 313). Laineen ym. (2009, 26) tutkimuksen mukaan suuren stressin alla työskentelevien riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle on yli kaksinkertainen verrattuna vähäisen stressin alla työskenteleviin.

Työtunteja tarkasteltaessa näyttää siltä, että työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskin vuoksi 20–40 viikkotuntin tekeminen olisi parasta. Alle 20 tuntia viikossa työskentelevillä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski oli tutkimuksen mukaan lisääntynyt merkittävästi, mutta riski väheni työtuntien ylittäessä 20 tuntia (Gjesdal & Bratberg 2002, 183).Yli 40 tuntia ylittävät työviikot taas näyttävät lisäävän riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisestä (Krause ym. 1997, 408).

Sosioekonomisen aseman merkitys työkyvyttömyys eläkkeelle jäämisen taustatekijänä on aikaisempien tutkimusten valossa ristiriitainen. Työkyvyttömyys eläkkeelle jäävillä on tutkimuksissa todettu olevan matalampi sosioekonominen aseman yhteiskunnassa kuin niillä, jotka eivät jää työkyvyttömyyseläkkeelle (Bruusgaard ym. 2010, 687–688), mutta on olemassa myös tutkimuksia, joissa sosioekonomisella asemalla ei ole todettu olevan vaikutusta työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Borg & Hensing & Alexanderson 2001, 108). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen näyttäisi kuitenkin olevan yhteydessä huono-osaisuuteen liittyviin tekijöihin erityisesti pienituloisilla (Karisalmi & Gould & Virta 2009, 48).

Matala koulutustaso on työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijä, mutta koulutuksen on toisaalta tutkimuksissa todettu vähentävän riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Gjesdal & Bratberg 2002; Bruusgaard ym. 2010;Johannson ym. 2012). Anu Polvinen (2009) tutki muun

muassa koulutuksen yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen 30–55 -vuotiailla palkansaajilla. Peruskoulutuksen käyneiltä löytyi yli kaksinkertainen riski työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen korkeakoulutettuihin verrattuna (Mt., 17). Koulutuksen on todettu muissakin tutkimuksissa vähentävän riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Gjesdal & Bratberg 2002; Bruusgaard ym. 2010; Johansson ym. 2012). Ero on ollut merkitsevä sekä naisilla että miehillä (Haukenes ym. 2011, 3). Koulutuksen lisäksi esimieheltä saadun sosiaalisen tuen on tutkimuksessa todettu vähentävän työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä (Krause ym., 1997, 407).

Kuten edellä olen todennut, työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijöitä on löydetty aikaisemmissa tutkimuksissa paljon. Keskityn tässä tutkimuksessa kuitenkin tutkimaan autonomian, kiireen, esimiehen sosiaalisen tuen yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen, koska autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä palkansaajan työhyvinvointiin ja haluan tuoda tällä gradulla esiin näiden työhyvinvointiin yhteydessä olevien tekijöiden huomioimisen tärkeyttä työurien pidentämistä mietittäessä.

4 Tutkimustehtävä, aineisto ja menetelmät

Esittelen tässä luvussa tutkimuskysymykset, tutkimuksessa käyttämäni aineiston sekä analyysimenetelmät. Lisäksi asetan tässä luvussa tutkimukselleni hypoteesit.

4.1 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tutkimukseni tutkimuskysymys on kaksiosainen. Kuvailen aluksi aineistoa taustamuuttujien avulla, vaihtelee kiireen, autonomian ja esimieheltä saadun tuen kokeminen työssä sukupuolen, iän, koulutustason, perhetilanteen tai sen mukaan, onko palkansaajalla jokin pitkäaikais sairaus. Kuvailevan osuuden lisäksi tutkin ennustavatko kiireen kokeminen, työn autonomia ja esimiehen sosiaalinen tuki työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä.

Tutkimukseni hypoteesina on, että ihmisten työssään kokema kiireen, autonomian ja esimiehen sosiaalisen tuen kokeminen ovat yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen.

H_0 : Työssä koetulla autonomialla, kiireellä ja esimiehen sosiaalisella tuella ei ole yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen.

H^1 : Työssä koettu autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen.

4.2 Aineisto ja tutkimuksessa käytetyt muuttujat ja mittarit

Tutkimukseni aineistona on Tilastokeskuksen Työolotutkimus vuodelta 1997. Työolotutkimus on Tilastokeskuksen noin viiden vuoden välein tekemä laaja käyntihaastattelututkimus, jonka avulla tutkitaan työoloja ja niissä tapahtuvia muutoksia (Tilastokeskus 2014b). Työolotutkimuksen aineisto antaa kattavan ja luotettavan materiaalin vuoden 1997 palkansaajien keskuudesta koetusta kiireestä, työn autonomiasta ja esimieheltä saadusta sosiaalisesta tuesta. Vuoden 1997 Työolotutkimuksen otantakoko on 2978. Tutkimuksen vastausprosentti oli 79 prosenttia (Tilastokeskus 2004). Käytän tutkimuksessani lomakkeen kysymyspatteristoja 61, 66 ja 102. Päätin käyttää tässä tutkimuksessa prosenttiluvuissa desimaaleja systemaattisesti, koska se on mielestäni informatiivisempaa kuin lukujen pyöristäminen.

Taulukko 1. 15–64 -vuotiaat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet palkansaajat vuoden 2008 loppuun mennessä.

Vuosi	N	%
1997	25	0,8
1998	15	0,5
1999	19	0,6
2000	15	0,5
2001	20	0,7
2002	19	0,6
2003	15	0,5
2004	21	0,7
2005	17	0,6
2006	27	0,9
2007	25	0,8
2008	28	0,9
Yhteensä	246	8,3

Tutkimuksessa käyttämäni Työolotutkimusta 1997 täydennettiin Eläketurvakeskuksen ja Kelan rekisteriseurannalla työkyvyttömyyseläkkeelle jääneistä. Tutkimuksessa mukana olleista 2978 palkansaajasta 246 henkilöä (8,3 %) siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle vuoden 2008 loppuun mennessä (Taulukko 1.). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuosina 1997–2008 0,5–0,9 prosenttia tutkimuksen osallistuneista palkansaajista.

Taustamuuttajat

Taulukko 2. Työolotutkimuksen 1997 palkansaajien jakautuminen taustamuuttujittain tarkasteltuna (%)

	N	%
sukupuoli		
mies	1396	46,9
nainen	1582	53,1
ikä		
15–24	251	8,4
25–34	745	25,0
35–44	906	30,4
45–54	850	28,5
55–64	226	7,6
koulutustaso		
perusaste	708	23,8
keskiaste	1667	56,0
korkea aste	603	20,2
perhetilanne		
lapsiperhe	1220	41,0
lapseton perhe	968	32,5
yksinhuoltajaperhe	118	4,0
yksin asuva	672	22,6
pitkäaikaissairaus		
kyllä	755	25,4
ei	2220	74,6

Vuoden 1997 aineistossa tutkimukseen osallistuneista palkansaajista 46,9 prosenttia (N=1396) oli miehiä ja 53,1 prosenttia (N=1582) naisia (Taulukko 2.). Tutkimukseen osallistuneiden ikä vaihteli 15–64 -vuoden välillä. Ikäjakauma keskittyi 25–54 -vuotiaiden ryhmiin, kyseisten ikäryhmien prosentuaalisen osuuden vaihdella 25,0–30,4 prosentin välillä. Tutkimukseen osallistuneista palkansaajista vain 7,6 prosenttia (N=226) oli 55–64 -vuotiaita ja 8,4 prosenttia (N=251) 15–24 -vuotiaita.

Tutkimukseen osallistuneista palkansaajista 50,6 prosenttia (N=1667) oli saanut keskiasteen koulutuksen, 23,8 prosentilla (N=708) oli perusasteen tutkinto ja 20,2 prosenttia (N=603) oli saanut korkea asteen koulutuksen. Palkansaajista 41 prosenttia (1220) kuului lapsiperheisiin ja 32,5 prosenttia (N=968) lapsettomiin perheisiin. Vastaajien keskuudessa 22,6 prosenttia (N=672) oli yksin asuvia ja 4 prosenttia (N=118) yksinhuoltajia. Pitkäaikaissairautta sairasti 25,4 prosenttia (N=755) tutkimukseen osallistuneista palkansaajista.

Mittarit

Työn autonomiaa kuvaaviksi muuttujiksi valitsin kysymyspatteriston 61, jossa palkansaajilta kysytään esimerkiksi voivatko he vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan

Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?

Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?

Työtahtiinne?

Työmenetelmiinne?

Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?

Siihen, keiden kanssa työskentelette?

Laitehankintoihin?

Tein korrelaatiomatriisin kysymyspatteriston 61 muuttujista, joiden ajattelin kuvaavan koettua työn autonomiaa. Pertti Jokivuoren ja Risto Hietalan (2007, 96) mukaan Kaiser- Mayer- Olkin -testin (KMO) tulisi olla vähintään 0,6 ja p-arvon merkitsevä ($p \leq 0,005$), jotta korrelaatiomatriisi on sopiva faktorianalyysiin. KMO ja Bartlettin testi oli 0,860, josta tulkitsin muuttujien korreloivan keskenään. P -arvo oli 0,000, joka tarkoittaa tuloksen olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä. Tein muuttujilla faktorianalyysin kun muuttujien korrelaatiomatriisi täytti sen tekemisen ehdot.

Ensimmäinen faktori selitti lähes puolet (49,8 %) koetusta työn autonomiasta, jolloin ohjelma ei tulostanut toista faktoria. Nimesin faktorin koetuksi työn autonomiaksi. Seuraavaksi tarkastelin korrelaatiomatriisin kommunaliteettia. Kommunaliteetti on yksittäisen muuttujan vaih-

telua kuvaava tunnusluku, joka ilmoittaa prosentteina, paljonko yksittäisen muuttujan vaihtelu tulee selitetyksi valitussa faktoriratkaisussa (Jokivuori & Hietala 2007, 97). Tässä faktoriratkaisussa palkansaajan kokemus siitä, missä järjestyksessä hän tekee työnsä, tulee parhaiten selitetyksi (51,8 %) ja laitehankintoihin vaikuttaminen vähiten (30,0 %).

Otin kysymyspatteriston 61 muuttujista chronbachin alfan, joka oli 0,831 kun kaikki muuttajat olivat mukana. Yksittäisten muuttujien pois jättäminen ei olisi nostanut chronbachin alfaa. Arvon 9 ”eos” määrä oli vain 0,2 prosenttia vastauksista ja laitoin ne puuttuviksi arvoiksi. Muodostin kaikista kysymyspatteriston 61 muuttujista koettua työn autonomiaa kuvaavan keskiarvo summamuuttujan, jossa arvo 4 oli ”paljon”... ja arvo 1 ”ei lainkaan”.

Kiirettä kuvaaviksi muuttujiksi valitsin kysymyspatteriston 66, jossa palkansaajilta kysytään missä määrin alla luetellut väittämät pitävät paikkansa.

Minun on kiirehdittävä suoriutuakseni työssäni

Työmääräni jakautuu epätasaisesti siten, että työt ruuhkautuvat

Minulla on usein jonossa tekemättömiä töitä

Työni sisältää tiukkoja aikatauluja

*Joudun venymään toisten aikataulujen
pettäessä*

Joudun hajottamaan itseäni liian monenlaisiin töihin

Kiire pilaa työilmapiiriä

Kiire lisää sairauspoissaoloja (työpaikalla)

Työstä on vaikea irtautua edes vapaa-aikana

Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin

Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi

Toimimaton työnjako lisää kiirettä

En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin

Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän

Työpaikallamme esiintyy työuupumusta

Kiire aiheuttaa virheitä

Kiire lisää tapaturmavaaraa

Kysymyksen vastausvaihtoehtoina ovat ”pitää täysin paikkansa, pitää jokseenkin paikkansa, ei juurikaan pidä paikkaansa, ei lainkaan pidä paikkaansa ja eos/ei koske minua”.

Tein kysymyspatteristolle 66 KMO ja Bartlettin testin, joka oli 0,927 ja p arvo oli erittäin merkitsevä (p= 0,000), josta tulkitsin väittämien korreloivan keskenään. Seuraavaksi tarkastelin korrelaatiomatriisin kommunalitteettia. Tässä faktoriratkaisussa muuttuja ”Minulla on usein jonossa tekemättömiä töitä” tulee parhaiten selitetyksi (61,1 %) ja muuttuja ”Joudun venymään toisten aikataulujen pettäessä” vähiten (28,8 %).

Ensimmäinen faktori selittää kiireestä 37,2 prosenttia, toinen faktori noin 10 prosenttia ja kolmas faktori 6 prosenttia. Jokivuoren ja Hietalan (2007) mukaan ”muuttujat siis valitaan tiettyyn komponenttiin muuttujan saaman latauksen perusteella. Rajana käytetään yleensä 0,5:ttä.”(Mt., 100.) Tulkitsen faktorille 1 latautuvien muuttujien latausten olevan riittävät kun ne vaihtelevat 0,709 (kiire pilaa ilmapiiriä) ja 0,465 (kiire lisää tapaturmavaaraa) välillä. Tulkitsen faktorin 1 edustavan koettua kiirettä ja siitä aiheutuvia ongelmia. Faktorille 2 tulkitsen latautuvan vain ”minulla on usein tekemättömiä töitä jonossa” ja faktorille 3 ei lataudu mitään.

Otin kysymyspatteriston 66 muuttujista chronbachin alfan, joka oli 0,892 kun kaikki muuttujat olivat mukana. Luku ei olisi suurempi vaikka jonkin muuttujan poistaisi, joten otan kaikki muuttujat mukaan summamuuttujaan. Testasin mahdollisen summamuuttujan ”kiire” myös 66a-e muuttujilla, jolloin chronbachin alfaksi tuli 0,751. Tulkitsin tämän niin, että kiirettä ja siitä aiheutuvia ongelmia kuvaava muuttuja kuvaa parhaiten kiirettä, koska sen chronbachin alfa on suurempi kuin pelkän kiireen. Käänsin kaikki muuttujien arvot toisin päin, jolloin arvo 4 kuvaa ” pitää täysin paikkansa” arvo 3 pitää jokseenkin paikkansa”, arvo 2 ”ei juurikaan pidä paikkaansa” ja arvo 1 ”ei lainkaan pidä paikkaansa”. Kysymyksestä 66j ”Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaan ongelmiin” löytyi 296 vastausta ”EOS/ei koske minua” kohdasta ja nämä vastaukset siirsin ”ei lainkaan pidä paikkaansa”. Perustelen tätä sillä, että

mielestäni väite ei pidä palkansaajan kohdalla paikkaansa ellei kysymys kosketa häntä tai hän ei osaa siihen vastata. Muodostin muuttujista lopulta keskiarvosummamuuttujan.

Esimieheltä saatua sosiaalista tukea mittaan kysymyspatteristolla 102, jossa palkansaajille esitetään esimerkiksi seuraavanlaisia lähintä esimestä koskevia väittämiä.

Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?

Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista?

Esimieheni on innostava?

Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?

Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?

Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?

Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?

Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?

Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?

Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?

Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?

Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?

Esimieheni kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja?

Kysymyksen vastausvaihtoehtoina on ”täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin samaa mieltä ja eos”.

Tein korrelaatiomatriisin 102 kysymyspatteristosta, jonka ajattelin kuvaavan palkansaajien esimieheltä saamaa sosiaalista tukea. Ohjelma tulosti 102 kysymyspatteristosta kaksi faktoria. Korrelaatiomatriisi soveltuu hyvin käytettäväksi faktorianalyysissä, sillä Kaiser- Mayer- Olkin -testi (KMO) antoi arvon 0,925 ja p -arvo oli 0,000. Faktorille 1 latautuivat g- ja h- muuttujat negatiivisesti ja muut muuttujat positiivisesti. Positiivisesti latautuneiden muuttuji-

en arvo oli lähelle tai yli 0,5 (Liite 1). Faktorin 1 selitysaste on 43,8 prosenttia ja faktorin 2 10,8 prosenttia. Faktorille 2 latautuivat vain muuttujat g ja h yli 0,5 arvoisesti. Tulkitsin tilanteen niin, että faktorin 1 muuttujat mittaavat palkansaajien kokemusta esimieheltä saadusta sosiaalisesta tuesta.

Käänsin 102 a–m muuttujien arvot summamuuttujaa varten niin, että arvo 5 oli ”täysin samaa mieltä” ...ja arvo 1 ”täysin eri mieltä”. Siirsin lisäksi kaikki eos -vastaukset ”ei samaa eikä eri mieltä” kohtaan kaikissa 102 muuttujissa. Kun tarkastelin kommunaliteetteja tässä faktoriratkaisussa, tuli palkansaajien kokemus siitä, että esimies tukee ja rohkaisee, parhaiten selitetyksi (64,4 %). Vähiten (24,1 %) selittyi se, että esimies kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Otin chronbachin alfan uusista 102 muuttujista. Chronbachin alfan arvo oli 0,799 kun kaikki 102 kysymyspatteriston muuttujat olivat mukana. Muuttujien g- ja h- pois jättämisen jälkeen chronbachin alfan arvo on 0,866 (Liite 2).

Keskiarvo summamuuttujien muodostamisen jälkeen muodostin kaikista keskiarvo summamuuttujista uudet summamuuttujat, joissa huomioin kvartiilit. Koetussa työn autonomiassa on kvartiili 1 (0-1,84), kvartiili 2 (1,85-2,41), kvartiili 3 (2,42-2,84) ja kvartiili 4 (2,85-4). Työssä koetussa kiireessä kvartiilit olivat: kvartiili 1 (0-1,92), kvartiili 2 (1,92-2,34), kvartiili 3 (2,34-2,71) ja kvartiili 4 (2,71-4). Koetussa esimieheltä saadussa sosiaalisessa tuessa kvartiilit olivat: kvartiili 1 (0-2,91), kvartiili 2 (2,91–3,64), kvartiili 3 (3,64–4,09) ja kvartiili 4 (4,09-5).

Käytin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaamisessa keskiarvosummamuuttujia ja tarkastelin niiden jakautumista taustamuuttujittain (Taulukko 3.). Toiseen tutkimuskysymykseen vastaamisessa käytin coxin regressiota. Otin coxin regressioon mukaan keskiarvosummamuuttujien kvartiilit ja taustamuuttujat.

4.3 Tutkimusmenetelmät

Lauri Nummenmaan (2009) mukaan tilastollisten menetelmien tarkoituksena on selvittää sitä, että mikäli jokin ilmiö esiintyy otannan keskuudessa, onko todennäköistä, että sama ilmiö esiintyy myös populaatiossa (Mt., 25). Kun otoksen ja populaation ominaisuudet on suhteutettu toisiinsa, voidaan populaatiota pienemmällä otannalla tehdä koko populaatiota koskevia päätelmiä (Mt., 137). Koska otos määrittelee sen populaation, johon siitä saatuja tuloksia voidaan yleistää (Mt., 148), vuoden 1997 palkansaajien keskuudessa toteutetun Työolotutkimuk-

sesta saadut tulokset on näin ollen mahdollista yleistää kaikkia palkansaajia koskeviksi. Tilastollisen menetelmän käyttämisen etuna on se, että sen avulla on mahdollista käsitellä suurta otantaa ja käyttää sen analysoinnissa monimuuttujamenetelmiä.

Tässä tutkimuksessa käytän menetelminä frekvenssejä, faktorianalyysejä, summamuuttujia ja coxin regressiota. Frekvenssien avulla kuvailen, kuinka yleistä kiireen, työn autonomian ja esimieheltä saadun sosiaalisen tuen kokeminen on. Frekvenssi on yksinkertaisin tapa kuvailla aineistosta tietyn tyyppisiä havaintoja, ja selvittää kuinka paljon niitä on (Nummenmaa 2009, 60). Faktorianalyysit tein kaikille kolmelle kysymyspatteristolle. Ristiintaulukoinnin avulla voi tarkastella muuttujien välistä yhteyttä (Jokivuori & Hietala 2007, 207). Tässä tutkimuksessa tarkastelen ristiintaulukoiden avulla vaihteleeeko kiireen, työn autonomian ja esimieheltä saadun sosiaalisen tuen kokeminen sukupuolen, iän, siviilisäädyn, perhetilanteen, koulutustason ja sen mukaan, onko palkansaajalla jokin pitkäaikaissairaus.

Työn autonomiasta, kiireestä ja esimieheltä saadusta sosiaalisesta tuesta muodostan tässä tutkimuksessa keskiarvomuuttujat, koska niiden avulla voidaan laskea muuttujien havaintoarvojen keskiarvo ja säilyttää alkuperäisten muuttujien mitta-yksikkö. Nummenmaan (2009) mukaan summamuuttujien tarkoituksena on tiivistää useamman muuttujan mittaama samankaltainen tieto yhdeksi muuttujaksi. Keskiarvomuuttujan ja summamuuttujan muodostamisen edellytyksenä on, että niihin valittavat muuttujat mittaavat samaa ominaisuutta. (Mt., 161–162.) Ennen keskiarvomuuttujan rakentamista otan keskiarvomuuttujiin tulevista muuttujista chronbachin alfan. Chronbachin alfan tarkoituksena on selvittää vallitseeko keskiarvomuuttujaan ja summamuuttujiin valittujen muuttujien välillä reliabilitetti eli mittaavatko kaikki muuttujat samaa asiaa (Mt., 356–357). Sosiaalitieteissä riittävänä reliabiliteettina pidetään chronbachin alfan lukua 0,6.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä ennustan tässä tutkimuksessa Coxin regression avulla. Taustamuuttujat/ selittävät tekijät (covariates) voivat olla coxin regressiossa kategorisia (esimerkiksi sukupuoli) tai jatkuvia kuten ikämuuttuja (Garson 2013, 11). Coxin regressiossa käytetään riskilukuja (hazard rates), jotka ennustavat tapahtuman todennäköisyyttä valitulla aikavälillä (Mt., 19). Sen avulla on mahdollista laskea riskiluvut (HR) työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle koetun työn autonomian, kiireen ja esimieheltä saadun sosiaalisen tuen suhteen. Erojen tilastollista merkitsevyyttä osoitetaan coxin regressiossa 95 prosentin luottamusvälien (LV) avulla.

4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkimukseni materiaali oli valmiina ja siitä on häivytetty pois henkilötiedot, jolloin tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilyi. Sain tutkimusmateriaalin valmiina yliopistolta tutkimuskäyttöön allekirjoitettuani aineiston salassapito sopimuksen. Tutkimuksen aineisto on Tilastokeskuksen keräämää ja sitä voidaan pitää luotettava. Työolotutkimukseen osallistui vuonna 1997 2978 henkilöä ja aineistoa voidaan pitää kattavana kuvauksena palkansaajista, ja tutkimuksen tuloksia voidaan näin ollen yleistää.

4.5 Tutkimuksen toteutus

Aineiston analysoiminen

Käytän aineiston analysoimisessa SPSS 21 -ohjelmaa. Taustamuuttujiksi otan aikaisemman tutkimuksen perusteella sukupuolen, iän, koulutustason, perhetilanteen ja onko palkansaajalla jokin pitkäaikaissairaus (Taulukko 1.). Iästä olen muodostanut 5 -luokkaisen muuttujan: 15–24v, 25–34v, 35–44v, 45–54v ja 55–64v. Perhetilannetta tarkastellessani käytän aineistossa valmiina olevaa ”perhe” muuttujaa, jossa on eroteltu lapsiperheet, lapsettomat perheet, yksinhuoltajaperheet ja yksin asuvat. Koulutustasoa tarkastellessa käytän aineistossa valmiina olevaa ”kaste3” muuttujaa, jossa palkansaajat on lueteltu koulutuksen mukaan perusasteen, keskiasteen ja korkeakoulu-asteen suorittaneisiin. Pitkäaikaissairautta koskevassa kysymyksessä käytän aineistossa valmiina olevaa ”pitkasair”, jossa ”4 eos” vastaukset on luokiteltu ”ei” vastauksiksi. Sukupuolesta käytän lomakkeen alkuperäistä muuttujaa.

Tutkimuksen eteneminen

Kuvailen ensin aineistoa ottamalla taustamuuttujista frekvenssejä. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla käytän kuvailevina analyysimenetelminä, ristiintaulukointia ja korrelaatioita. Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla käytän coxin regressiota tutkiessani sitä, ennustavatko autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä.

5 Työssä koettu autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki

Olen kuvaillut edellisessä luvussa tutkimukseni aineistona olleen vuoden 1997 Työolotutkimukseen osallistuneiden palkansaajien jakautumista taustamuuttujittain. Tässä luvussa tarkastelen alaluvussa 5.1 autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalista tuen keskiarvon vaihtelua taustamuuttujiksi valitsemieni sukupuolen, iän, koulutustason, perhetilanteen ja pitkäaikais-sairauden valossa ja vertaan saamiani tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin. Alaluvussa 5.2 keskityn siihen, ennustavatko työssä koettu autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ja tarkastelen saamiani tuloksia aikaisempien tutkimusten valossa sekä arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Alaluvussa 5.3 kerron yhteenvedon tutkimuksen tuloksista.

5.1 Keskiarvon vaihtelu taustamuuttujittain tarkasteltuna

Tarkastelen seuraavaksi Työolotutkimuksen 1997 aineiston kautta palkansaajien työssään kokeman autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen vaihtelua sukupuolen, iän, koulutustason, perhetilanteen sekä pitkäaikaissairauden (kyllä/ei) avulla (Taulukko 3.). Tutkimukseni mukaan palkansaajien työssä kokemaan autonomiaan ja kiireeseen olivat yhteydessä sukupuoli, ikä, koulutustaso ja perhetilanne. Esimiehen sosiaalista tukea ja taustamuuttujia tarkastellessani tilastollisesti merkitsevä yhteys löytyi vai esimiehen sosiaalisen tuen ja palkansaajan iän väliltä.

Taulukko 3. Palkansaajien työssään kokeman autonomian, kiireen ja esimieheltä saadun sosiaalisen tuen keskiarvon vaihtelu taustamuuttujittain Työolotutkimuksen 1997 valossa

	autonomia	p	kiire	p	esimiehen sosiaalinen tuki	p
sukupuoli		***		**		
mies	2,46 (0,67)		2,29 (0,59)		3,59 (0,80)	
nainen	2,34 (0,66)		2,37 (0,61)		3,52 (0,90)	
ikä		***		***		***
15–24	2,19 (0,58)		2,06 (0,58)		3,78 (0,80)	
25–34	2,45 (0,65)		2,37 (0,56)		3,57 (0,88)	
35–44	2,41 (0,63)		2,39 (0,59)		3,51 (0,87)	
45–54	2,40 (0,70)		2,33 (0,63)		3,54 (0,85)	
55–64	2,37 (0,72)		2,24 (0,62)		3,46 (0,82)	
koulutustaso		***		***		
perusaste	2,28 (0,71)		2,18 (0,61)		3,54 (0,89)	
keskiaste	2,37 (0,65)		2,31 (0,59)		3,57 (0,85)	
korkea aste	2,59 (0,62)		2,56 (0,54)		3,52 (0,83)	
perhetilanne		*		***		
lapsiperhe	2,44 (0,66)		2,38 (0,59)		3,55 (0,87)	
lapseton perhe	2,37 (0,68)		2,33 (0,62)		3,57 (0,84)	
yksinhuoltajaperhe	2,30 (0,64)		2,40 (0,61)		3,45 (0,94)	
yksin asuva	2,37 (0,65)		2,24 (0,59)		3,55 (0,85)	
pitkäaikaissairaus						
kyllä	2,36 (0,69)		2,37 (0,64)		3,57 (0,85)	
ei	2,40 (0,66)		2,32 (0,59)		3,51 (0,88)	

p<,001***, p<,01**, p<,05*

Tässä tutkimuksessa sukupuoli, ikä ja koulutustaso olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä tekijöitä palkansaajien autonomian kokemisessa. Kun tarkastellaan palkansaajien työn autonomian kokemista sukupuolittain, miehet näyttävät tämän tutkimuksen mukaan kokevan työssään autonomiaa naisia enemmän, koska miesten keskiarvo työn autonomian kokemiselle on suurempi (2,46) kuin naisten (2,34) (Taulukko 3.). Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että naiset raportoivat miehiä vähemmän kokevansa autonomiaa. Edwin Pelfrenen ym. (2001) tutkimuksessa tarkasteltiin 25 suuren belgialaisen organisaation palkansaajia ja naiset raportoivat miehiä alhaisempia lukuja mahdollisuudestaan vaikuttaa työhönsä (Mt., 306). Suomalaisten palkansaajien työssään kokemaa autonomiaa on tutkittu muun muassa

Työolotutkimuksessa. Lehdon ja Sutelan (2008) tekemässä vuosien 1997–2008 välisiin työolotutkimuksiin perustuvassa julkaisussa ”Työolojen kolme vuosikymmentä” tarkasteltiin muun muassa palkansaajien työssään kokemaa autonomiaa. Tutkimuksen mukaan Suomessa naiset kokevat voivansa vaikuttaa miehiä vähemmän työtehtäviinsä, työmenetelmiin, työn sisältöön, työtahtiin, työnjakoon ja siihen kenen kanssa he työskentelevät (Mt., 58).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna työn autonomian kokemisen keskiarvo on tässä tutkimuksessa alhaisin 15–24 -vuotiailla (2,19) ja korkein 25–34 -vuotiailla (2,45). Iän ja työssä koetun autonomian yhteyttä on aikaisemmin tutkittu vähän. Kunta-alalla työskentelevien keskuudessa vuonna 2012 tehdyssä barometrissä iän ja työtahtiin ja työtehtäviin vaikuttamisen väliltä ei löytynyt yhteyttä (Työolobarometri 2012, 18).

Työn autonomian kokeminen on tässä tutkimuksessa vähäisintä perusasteen tutkinnon suorittaneilla (2,28) palkansaajilla ja suurinta korkea asteen koulutuksen saaneilla (2,59). Työn autonomian kokeminen näyttää tämän tutkimuksen mukaan lisääntyvän koulutuksen myötä. Tulos tukee Lehdon ja Sutelan (2008) tutkimusta siltä osin, että heidän tutkimuksessaan ylemmissä asemissa olevat ja ylemmän koulutuksen saaneet kovat voivansa vaikuttaa muita paremmin työtehtäviinsä. Työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttaminen taas jakautuu melko tasaisesti eri ryhmien välillä. Työtehtävien jakamiseen vaikuttaminen ja keiden kanssa työskentelee, on yhteydessä melko paljon asemaan työpaikalla. (Mt., 59.) Tässä tutkimuksessa työn autonomian osa-alueita on tarkasteltu summamuuttujana ja eri osa-alueiden vertailu ei näin ole mahdollista.

Perhetilannetta tarkasteltaessa kahden vanhemman lapsiperheissä elävät palkansaajat näyttävät kokevan tämän tutkimuksen mukaan eniten autonomiaa työssään, sillä työn autonomiaa kokemisen keskiarvo on lapsiperheissä elävillä palkansaajilla korkein (2,44) ja yksinhuoltajilla (2,30) matalin. Perhetilanteen ja autonomian yhteyttä käsitteleviä aikaisempia tutkimuksia ei löytynyt. Pitkäaikaissairaus ei ollut tämän tutkimuksen mukaan työn autonomian kokemisen kannalta tilastollisesti merkitsevä tekijä. Työn autonomian ja pitkäaikaissairauden yhteydestä ei löytynyt aikaisempia tutkimuksia.

Tässä tutkimuksessa työssä koetussa kiireessä löytyi tilastollisesti merkitsevä ero tarkasteltaessa palkansaajia sukupuolittain. Naisten keskiarvo kiireen kokemiselle työssä (2,37) oli korkeampi kuin miesten (2,29). Naiset siis raportoivat tässä tutkimuksessa miehiä keskimääräistä

useammin kokevansa työssään kiirettä. Aikaisemmissa tutkimuksissa Pelfrene ym. (2001) eivät löytäneet 25 suuren belgialaisen organisaation palkansaajia koskeneessa tutkimuksessaan merkitsevää eroa työn psykologisten vaatimusten kokemisessa miesten ja naisten väliltä. Heidän tutkimuksessaan työn vaatimuksista olivat mukana muun muassa kiirettä kuvaavia kysymyksiä kuten riittämätön aika työtehtävistä suoriutumiseen. (Mt., 306.)

35–44 -vuotiaiden työssä koetun kiireen keskiarvo (2,39) on korkeampi kuin muiden ikäryhmien. Tämä tulos tukee Raija Julkusen, Jouko Nätin ja Timo Anttilan (2004) tutkimustulosta korkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemasta aikapulasta. Tutkimuksen mukaan aikavajetta kokevat eniten 35–44 -vuotiaat (Mt., 210). Pelfrenen ym. (2001) tutkimuksessa ikäryhmät oli jaoteltu hieman toisin, mutta tutkimuksen mukaan 35–49 -vuotiaat raportoivat työn psykologiset vaatimukset korkeampina kuin 50–59 -vuotiaat (Mt., 307). Tässä tutkimuksessa kiireen kokeminen työssä näyttäisikin lisääntyvän 15–34 ikävuoden välillä, saavuttaen huippunsa 35–44 -vuotiaiden keskuudessa ja vähenevän 44 ikävuoden jälkeen tasaisesti.

Kiireen kokeminen työssä näyttäisi lisääntyvän koulutuksen myötä. Koulutustaso oli tämän tutkimuksen mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevä tekijä tarkasteltaessa kiireen kokemista. Koetun kiireen keskiarvo oli korkein korkea asteen koulutuksen saaneilla (2,56) ja matalin perusasteen koulutuksen saaneilla (2,18). Analyysin tulos tukee Timo Anttilan, Tomi Oinaan ja Jouko Nätin (2009, 79–82) tutkimusta, jossa ilmeni että mitä korkeampi palkansaajan koulutus oli, sitä suurempi riski hänellä oli kokea aikapulaa.

Lasten hankkiminen näyttää myös liittyvän tämän tutkimuksen mukaan työssä koetun kiireen lisääntymiseen. Yksinhuoltaja- ja lapsiperheissä työssä koetun kiireen keskiarvo (2,40 ja 2,38) oli korkeampi kuin lapsettomien perheiden (2,33) ja yksin asuvien (2,24) raportoima keskiarvo. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että lapsiperheissä työssä koetaan kiirettä lapsettomia perheitä ja yksin asuvia enemmän. Tulos tukee Timo Anttilan, Tomi Oinaan ja Jouko Nätin (2009) tutkimustulosta, jonka mukaan yksinhuoltajilla on 2,6 -kertainen ja perheellisillä 2,5 -kertainen riski yksineläviin verrattuna kokea aikapulaa (Anttila, Oinas & Nätti 2009, 79–82.) Pitkäaikaissairaus ei ollut tässä tutkimuksessa työssä koetun kiireen kannalta tilastollisesti merkitsevä tekijä. Pitkäaikaissairauden ja työssä koetun kiireen tai aikapulan välistä yhteyttä käsitteleviä aikaisempia tutkimuksia ei löytynyt.

Esimieheltä saadun sosiaalisen tuen kokemisessa ikä oli tilastollisesti merkitsevä tekijä. Esimieheltä saadun sosiaalisen tuen keskiarvo oli 15–24 -vuotiailla (3,78) korkein ja 55–64 -vuotiailla (3,46) matalin. Keskiarvo laski 24 ikävuoden jälkeen ollen 35–44 -vuotiailla 3,51, mutta kohosi hieman 45–54 -vuotiailla (3,54). Sukupuoli, koulutustaso, perhetilanne ja pitkäaikaissairaus eivät tämän tutkimuksen mukaan olleet tilastollisesti merkitseviä tekijöitä esimieheltä saadun sosiaalisen tuen kokemisessa. Suomalaisia 30–64 -vuotiaita palkansaajia koskeneessa tutkimuksessa sukupuoli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä tekijä esimiehen sosiaalisen tuen kokemisessa. Kyseisessä tutkimuksessa naiset raportoivat miehiä yleisemmin saavansa esimieheltään paljon sosiaalista tukea työssään (Sinokki ym. 2010, 735).

5.2 Yhteys työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen

Tutkin seuraavaksi, löytyykö autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen väliltä yhteyttä. Tarkastelen tätä seuraavaksi ja käytän tarkastelun apuna hyväkseni coxin regressiomallin (Taulukko 4.). Malliin sisällytetyt muuttujat selittävät tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p=0,000$) työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä. Tässä tutkimuksessa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski kasvaa kiireen lisääntyessä. Vastaavasti työssä koettu autonomia vähentää riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Koetulla esimiehen sosiaalisella tuella ei tässä tutkimuksessa ollut merkitystä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijänä. Ikä, pitkäaikaissairaus ja yksinhuoltajuus lisäsivät työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä (Liite 4). Koulutus vähensi riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Taulukko 4. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ennustavat tekijät vuoden 1997 Työolotutkimuksen valossa

		p	HR	95% lv
autonomia	1 kvartiili		1	
	2 kvartiili		0,749	(0,534–1,050)
	3 kvartiili		0,71	(0,491–1,028)
	4 kvartiili		0,626	(0,439–0,895)
kiire	1 kvartiili		1	
	2 kvartiili		0,792	(0,552–1,135)
	3 kvartiili		0,81	(0,558–1,175)
	4 kvartiili		0,901	(0,648–1,254)
esimiehen sosiaalinen tuki	1 kvartiili		1	
	2 kvartiili		0,941	(0,664–1,334)
	3 kvartiili		0,827	(0,551–1,240)
	4 kvartiili		0,891	(0,634–1,252)
sukupuoli	mies		1	
	nainen		0,774	(0,600–0,999)
ikä	15–24 vuotta	***	1	
	25–34 vuotta		1,582	(0,584–4,283)
	35–44 vuotta		4,167	(1,640–10,586)
	45–54 vuotta		7,976	(3,219–19,767)
	55–64 vuotta		2,899	(1,227–9,046)
koulutustaso	perusaste	**	1	
	keskiaste		0,695	(0,526–0,918)
	korkea aste		0,512	(0,339–0,774)
perhetilanne	lapsiperhe		1	
	lapseton perhe		1,267	(0,914–1,756)
	yksinhuoltajaperhe		1,393	(0,716–2,713)
	yksin asuva		1,389	(0,968–1,994)
pitkäaikaissairaus	ei	***	1	
	kyllä		2,912	(2,253–3,764)

p<,001***, p<,01**, p<,05*

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski on 45–54 -vuotiailla lähes kahdeksankertainen verrattuna 15–24 -vuotiaisiin (Taulukko 4.). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädäänkin keskimääräistä eläkkeelle jäämisikää aikaisemmin. Kunnissa työkyvyttömyyseläkkeelle jäätiin keskimäärin 53,9 -vuotiaana ja mielenterveysperustein alle 50 -vuotiaana (Kuntatyönantajat 2012). Tämän tutkimuksen mukaan naisilla on miehiä vähäisempi riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Aikaisemmissa tutkimuksissa miehet ovat ajatelleet jäävänsä eläkkeelle aikaisemmin kuin naiset (Siegrist & Wahrendorf & von dem Knesebeck & Jürges & Börsch-Supan 2006, 64) ja myös jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle naisia useammin tutkimuksen seuranta-aikana (Gjesdal & Bratberg 2002, 180). Päinvastaisiakin tuloksia on saatu kuten 2010 (Bruusgaard ym.) ja 2012 (Haukenes ym.) julkaistuissa norjalaisia koskeneissa tutkimuksissa, joissa naiset jäivät miehiä useammin työkyvyttömyyseläkkeelle tutkimuksen seuranta-aikana.

Perhesuhteilla näyttäisi tutkimusten mukaan olevan merkitystä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijänä. Tämän tutkimuksen mukaan yksinhuoltajilla ja yksin asuvilla on suurempi riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle kuin kahden vanhemman lapsiperheissä elävillä palkansaajilla. Tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Perhesuhteiden ja yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen yhteyttä tarkasteltiin myös Juha Rantalan (2008) tutkimuksessa, jossa hän tutki varhaiseläkkeelle siirtyviä 50–65 -vuotiaita palkansaajia. Tämän tutkimuksen analyysi tukee Rantalan tutkimustulosta yksin asuvien kohdalta. Rantalan tutkimuksessa suurin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski löytyi yksinäisiltä miehiltä (Mt., 60).

Pitkäaikainen sairaus tai työ- ja toimintakykyä vähentävä vamma lisää palkansaajan riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tämän tutkimuksen mukaan pitkäaikaissairautta sairastavilla on lähes kolminkertainen riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle kuin niillä, jotka eivät sairasta pitkäaikaissairautta. Tulos tukee Polvisen (2009) tutkimusta, jonka mukaan pitkäaikaista sairautta sairastavan tai työ- ja toimintakykyä vähentävän vamman omaavan palkansaajan riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle on 4,5 -kertainen verrattuna palkansaajaan, jolla pitkäaikaissairautta tai työ- ja toimintakykyä vähentävää vammaa ei ole. Psykkisen sairauden kohdalla vastaava riski on 2,5 -kertainen. (Mt., 18.) Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskin kannalta myös palkansaajan oma arvio terveydentilasta on tärkeä. Huonoksi arvioidun oman fyysisen kunnon on todettu lisäävän työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä (Haukenes ym. 2012; Canivet ym. 2013).

Koulutus vähentää riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tässä tutkimuksessa keskiasteen ja korkea-asteen koulutuksen saaneita verrattiin perusasteen koulutuksen saaneisiin (Taulukko 4.). Keskiasteen koulutuksen saaneiden työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskin keskiarvo oli 0,695 ja korkea-asteen koulutuksen saaneiden 0,512. Tulos tukee aikaisempia tutkimustuloksia, joissa koulutuksen on todettu vähentävän palkansaajan riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Gjesdal & Bratberg 2002; Rantala 2008; Polvinen 2009; Bruusgaard ym. 2010; Johannson ym. 2012). Ero on ollut merkitsevä sekä naisilla että miehillä (Haukenes ym. 2011).

Matalimman koulutuksen saaneilla on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan monikerertainen riski korkeakoulutettuihin verrattuna jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Polvinen 2009; Bruusgaard ym. 2010; Johannson ym. 2012). Anu Polvisen (2009) tutkimuksessa tarkasteltiin muun muassa koulutuksen vaikutusta 30–55 -vuotiaiden pitkäaikaissairautta sairastavien palkansaajien riskiin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Perusasteen koulutuksen saaneiden riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle oli yli kaksinkertainen korkeakoulutettuihin verrattuna. Perusasteen koulutuksen saaneilla pitkäaikaissairailta työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskin keskiarvo oli 6,34 ja korkea-asteen koulutuksen saaneilla pitkäaikaissairailta 2,96. (Mt., 21.) Bruusgaardin ym. (2010, 687) norjalaisia 18–66 -vuotiaita palkansaajia koskeneessa tutkimuksessa matalan koulutuksen ja korkean koulutuksen välinen ero työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskitekijänä oli suurimmillaan 30–49 -vuotiaiden ryhmässä ja heikkeni tarkasteltaessa tutkimuksen vanhinta 50–66 -vuotiaiden ryhmää.

Tämän tutkimuksen mukaan on merkittävää, että mitä vähemmän palkansaaja kokee saavansa esimieheltään sosiaalista tukea, sitä suurempi riski hänellä on jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Aikaisemmissa tutkimuksissa muun muassa Krausen ym. (1997) tutkimuksessa todettiin esimieheltä saadun sosiaalisen tuen vähentävän yksilöiden riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle (Mt., 409). Vuonna 2007 julkaistussa tanskalaisia palkansaajia koskeneessa tutkimuksessa vähäisen esimieheltä saadun sosiaalisen tuen havaittiin lisäävän vain naisilla riskiä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Albertsen ym. 2007, 83), mutta 2010 julkaistussa suomalaisessa tutkimuksessa (Sinokki ym. 2010) esimieheltä saadun sosiaalisen tuen ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen väliltä löytyi yhteys myös miehillä. Kyseisessä tutkimuksessa todettiin, että esimieheltä saatu heikko sosiaalinen

tuki on yhteydessä työntekijän myöhempään työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen, joka aiheutuu fyysistensairauksien, mielenterveys ongelmien tai uniongelmien vuoksi. (Mt., 736.)

Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen aineistona on vuoden 1997 Työolotutkimuksen ja eläkerekisteri tiedot. Tutkimukseen osallistui vuonna 1997 2978 henkilöä. Varmistin tutkimukseni luotettavuutta useilla eri tavoilla.

Valitsin tutkimukseen autonomiaa, kiirettä ja esimiehen sosiaalista tukea koskevat kysymyspatteristot, joista sain rakennettua niitä kattavasti mittaavat mittarit. Testasin valitsemiani kysymyspatteristoja aluksi Kaiser- Mayer- Olkin -testillä, jolla varmistin korrelaatiomatriisin sopivan faktorianalyysiin. Kaikkien kolmen kysymyspatteriston Kaiser- Mayer- Olkin -testin tulos oli suurempi kuin 0,6 kaikissa korrelaatiomatriiseissa ja kaikkien kolmen korrelaatiomatriisin p -arvo oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p \leq 0,000$) (Liite 5.). Otin vielä kaikista kysymyspatteristoista chronbachin alfan varmistaakseni, että kysymyspatteristot mittasivat samaa ilmiötä. Autonomiaa mittaavan kysymyspatteriston chronbachin alfa oli 0,831 ja kiirettä mittaavan 0,892 kun kaikki muuttujat oli mukana ja arvo ei kasvanut vaikka jonkin muuttujan olisi jättänyt pois. Esimiehen sosiaalista tukea mittaavaan kysymyspatteriston kohdalla chronbachin alfa (0,866) oli suurempi jätin kysymyspatteristosta pois g- ja h -muuttujat.

Käänsin kiirettä ja esimiehen sosiaalista tukea koskevat kysymyspatteristot niin, että suurin luku vastasi ”pitää täysin paikkaansa” ja ”täysin samaa mieltä” ja pienin luku vastaavasti ”ei lainkaan pidä paikkaansa” ja ”täysin eri mieltä”. Käyttämässäni aineistossa on vähän puuttuvia havaintoja. Luokittelin havaintoja uudelleen, koska esimerkiksi kiirettä kuvaavan kysymyspatteriston kysymyksessä 66j ”EOS/ei koske minua” kohdasta löytyi 296 havaintoa, jotka olisivat vääristäneet tutkimustulosta, mikäli olisin jättänyt ne huomioimatta. Coxin regressiossa autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen kohdalla kaikki taustatekijät selittävät työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < 0,000$) (Liite 4).

5.3 Yhteenveto tuloksista

Työolotutkimus 1997 -aineiston ja siihen liitettyjen eläkerekisteritietojen perusteella miehet kokevat naisia yleisemmin autonomiaa työssään. Ikäryhmittäin tarkasteltuna autonomiaa koe-taan työssä eniten 25–34 -vuotiaana ja autonomian kokeminen lisääntyy koulutuksen myötä. Tilastollisesti erittäin merkitsevää on se, että palkansaajan autonomian kokeminen työssä li-sääntyy 25 ikävuoteen tultaessa ja vähenee tasaisesti 34 ikävuoden jälkeen. Kun huomioidaan palkansaajien perhetilanne, huomataan että perheelliset raportoivat kokevansa autonomiaa muita enemmän.

Sukupuoli oli tilastollisesti merkitsevä tekijä kiireen kokemisessa. Naiset raportoivat miehiä keskimääräistä useammin kokevansa kiirettä työssään. Ikä, koulutusaste ja perhetilanne olivat tässä tutkimuksessa tilastollisesti erittäin merkitseviä tekijöitä kiireen kokemisessa. 35–44 -vuotiaat, korkea asteen koulutuksen saaneet ja yksinhuoltaja- ja lapsiperheet raportoivat muita ryhmiä useammin kokevansa kiirettä.

Esimiehen sosiaalisen tuen kokemisessa vain ikä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä tekijä. Eniten esimiehen sosiaalista tukea raportoivat saaneensa 15–24 -vuotiaat ja vähiten 55–64 -vuotiaat.

Tämän aineiston perusteella työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski kasvaa kiireen lisäänty-essä ja työssä koettu autonomia vastaavasti vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen ris-kiä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen kannalta ikä ja pitkäaikaissairaus ovat tämän tutki-muksen perusteella tilastollisesti erittäin merkitseviä tekijöitä työkyvyttömyyseläkkeelle jää-misen riskitekijöinä. Ikäryhmiä tarkasteltaessa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski on suurin 45–54 -vuotiailla. Kun heidän työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä verrataan 15–24 -vuotiaisiin, riski on lähes kahdeksankertainen. Vaikka perhetilanne ei ole tässä tutkimuk-sessa tilastollisesti merkitsevä tekijä, niin tässä tutkimuksessa on merkittävää se, että yksin-huoltajien riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle on vielä hieman suurempi kuin yksin asuvi-en.

Koulutus vähentää palkansaajan riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tässä tutkimuksessa keskiasteen ja korkea asteen koulutuksen saaneita verrattiin perusasteen koulutuksen saanei-siin. Keskiasteen koulutuksen saaneiden riskin keskiarvo jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle oli 0,695 ja korkea asteen koulutuksen saaneiden 0,512. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskin kannalta tässä tutkimuksessa oli merkittävää se, että mitä vähemmän palkansaaja koki

saavansa esimieheltään tukea, sitä suurempi riski hänellä oli jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tulos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Pitkäaikaissairaus lisää palkansaajan riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tässä tutkimuksessa pitkäaikaissairailta löytyi lähes kolminkertainen riski muihin verrattuna jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkimukseni tukee asettamaani hypoteesia osittain. Tutkimukseni mukaan työssä koettu autonomia ja kiire ovat palkansaajilla vuoden 1997 Työolotutkimuksen valossa yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Esimiehen sosiaalisen tuen kohdalla tutkimukseni ei tue sen yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen, koska tutkimukseni tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

6 Pohdinta

Yhteiskunnallinen näkemys

Vuonna 2010 eläkkeensaajia oli yhteensä 1 323 000 (Kautto 2011, 145). Työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden määrä kasvaa tällä hetkellä nopeasti verrattuna työllisten määrään. Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle työssäkäyvät ikäluokat pienenevät ja Suomen taloudellinen kasvu on uhattuna, koska työikäiset eivät riitä korvaamaan eläkkeelle jääviä. Vuonna 2020 yli 65 -vuotiaiden osuuden on arvioitu olevan väestöstä jo 25 prosenttia (Ilmarinen 2006, 17.) ja Suomen huoltosuhteen EU maiden heikoin (Alasoini 2012, 21). Tuomo Alasoinin (2012) mukaan huoltosuhteen heikentymisestä tulee aiheutumaan taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia ongelmia, joita voidaan ehkäistä korkealla työllisyysasteella. (Mt., 21).

Korkean työllisyysasteen aikaan saamiseksi on olemassa useita vaihtoehtoja, mutta keskityn tässä pohtimaan työurien pidentämisen kautta aikaan saatavaa työllisyysasteen kohoamista. Työuria voidaan jatkaa molemmista päistä. Eläkeikää on mahdollista korottaa ja nuorten työhön tulemisikää voidaan alentaa (Alasoini 2012). Julkisuudessa esitettiin vuoden 2012 loppu puolella myös muita keinoja työuran pidentämiseksi. Pääministeri Jyrki Katainen toi esille naisten pitkien perhevapaiden aiheuttamien taukojen työelämästä olevan ongelmallisia naisten työllistymiselle perhevapaiden jälkeen ja Suomen Ruotsia alhaisemmalle työllisyysasteelle. Kataisen mukaan kotiäidit pitäisi saada työelämäänsä ainakin osa-aikatöihin. (HS 12.11.2012).

Helsingin Sanomat (26.11.2012, A4) uutisoi opetusministeriön rakennetyöryhmän pohtivan nykyisten korkeakoulututkintojen rinnalle lyhyempiä korkeakoulututkintoja, joista voisi valmistua kahdessa vuodessa.

On totta, että osan pitkään perhevapailta olleiden naisten on vaikea työllistyä. Osa tarvitsee työllistymiseen tukea ja tutkinnon päivittämistä. Jos täystyöllisyyden näkökulmaan otetaan mukaan inhimillinen näkökulma niin eikö jokaisen vanhemman unelma olisi antaa lapselleen mahdollisuus herätä ilman herätyskellon pirinää, tehdä aamutoimet rauhassa tutussa ympäristössä ja aloittaa elämänsä stressittöminä. Kun tutkimuksissa on todettu stressin ajavan aikuisia työelämästä työkyvyttömyyseläkkeelle, niin millaiset valmiudet stressin täyteinen elämä antaaakaan lapselle tulevaa työelämää varten. Kaikkien vanhempien ei tarvitse jäädä kotiin, mutta kotihoidon mahdollisuus on mielestäni osa suomalaista hyvinvointivaltiota ja vanhemmilla tulisi mielestäni olla jatkossakin mahdollisuus valita kotihoidon ja päivähoidon väliltä.

Koulutustason on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu vähentävän työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä ja myös oma tutkimukseni tuki tätä tulosta. Pekka Myrskylä (2013) laski 2011 vuoden työllisyysasteiden avulla kuinka pitkän työuran eri koulutustason suorittaneet saavuttavat. Koulutustaso vaikutti työuran pituuteen. Korkea-asteen suorittaneiden naisten työurien pituus oli 36,4 vuotta, keskiasteen 33,2 ja perusasteen suorittaneiden 22,7 vuotta. Miesten työura oli keskiasteen suorittaneiden keskuudessa lyhyempi kuin naisten, mutta korkea-asteen suorittaneilla lähes vuoden (37,3 vuotta) pidempi kuin naisilla. Myrskylän mukaan onkin mahdollista, että työurat pitenevät, koska korkea-asteen koulutuksen saaneiden määrä lisääntyy suhteessa perusasteen suorittaneisiin.(Mt., 23.) Voi olla, että näin käykin, mutta uskon, koulutustason noustessa yhä korkeammin koulutetuista tulevan suorittavan tason työtehtäviä tekeviä, sillä esimiestehtäviä ei riitä kaikille korkeasti koulutetuille.

Mielestäni on tärkeää kysyä mitä uutta lyhyemmillä korkeakoulututkinnoilla voitaisiin saavuttaa. Tällä hetkellä on jo olemassa ammattikorkeakoulututkinnot, ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot sekä korkeakoulututkinnot. Tutkimukseni tuki aikaisempia tutkimuksia siinä, että koulutus lisää palkansaajien työssään kokemaa autonomiaa. Koulutusjärjestelmää tulisikin uudistaa, jotta koulutusten läpi käymisen jälkeen opiskelijalla olisi hyvät mahdollisuudet työllistyä ammattiin, jossa palkansaajalla olisi mahdollisimman suuri päätösvalta itseään koskeviin asioihin. Itse ehdottaisin, että lyhyempien korkeakoulututkintojen sijaan uudistettaisiin jo olemassa olevien korkeakoulututkintojen sisältöä paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi. Tutkintojen sisältöjen uudistamisessa olisikin mielestäni hyvä kuulla työnantajien edustajia.

Maaliskuussa 2012 Työmarkkinakeskusjärjestöistä koostuva työryhmä linjasi ylös niitä asioita, joilla työurien pituutta yritettäisiin jatkaa. Työryhmän työurasopimuksen taustalla vaikutti Hallituksen ja työmarkkinaosapuolten vuonna 2009 tekemä sopimus työurien pidentämisestä, jonka tavoitteena oli eläkkeellesiirtymisiän odotteen nostaminen 62,4 vuoteen 2025 mennessä (TELA 1). Työryhmän mukaan keskeisiä keinoja työurien pidentämiseksi olisivat muun muassa työssä jatkamista tukevien prosessien kehittäminen (esimerkiksi työterveyshuollon kehittäminen) ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla. (esimerkiksi yksilölliset työuramallit). (Työurasopimus 2012.)

Työpahoinvointiin liittyvät kustannukset ovat Suomessa kansantaloudellisesti suuret. Sairauspoissaoloista, enneaikaisista eläkkeistä, työtapaturmista, preteismistä ja terveyden- ja sairaanhoitokuluista aiheutuivat yhteensä noin 41 miljardin euron kustannukset vuonna 2010. Summa on varsin suuri kun otetaan huomioon, että Suomen valtion budjetti oli samana vuonna noin 50 miljardia euroa. Kun eritellään, mistä työpahoinvointiin liittyvät kustannukset vuonna 2010 sitten muodostuivat, huomataan että sairauspoissaolojen kustannukset kuormittivat kansantaloutta 7 miljardilla eurolla, enneaikaiset eläkkeet noin 18 miljardilla eurolla, työtapaturmat 2 miljardilla eurolla, presentismi (sairaudesta tai muutoin puutteellisesta alisuoriutumisesta johtuva tuottavuuden alentuma) 7 miljardilla eurolla ja terveyden- ja sairaanhoitokulut 7 miljardilla eurolla. (Ahonen 2012, 12.) Guy Ahosen (2012, 12) mukaan kaikkiin näihin kustannuksiin voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnilla.

Työhyvinvoinnin lisääminen on mahdollista jokaisessa organisaatiossa. Mielestäni tässä voitaisiin käyttää apuna Marja-Liisa Mankan työhyvinvointimallia. Työhyvinvointia paljon tutkinut Manka (2012) on muodostanut työhyvinvointimallin, jonka osiot perustuvat eri tieteenalojen tutkimukseen. Manka käyttää työhyvinvoinnista mallissaan käsitettä työnilo. Työniloon vaikuttavat hänen mukaansa organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ, asiakkaat ja kotiolut. Manka ehdottaa organisaatioille työhyvinvointisuunnitelman tekemistä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Työhyvinvointisuunnitelmaan voidaan hänen mukaansa kirjata ylös kehittämiskohteet, niiden hyödyt ja esteet, toimenpiteet kehittämisen toteuttamiseksi, vastualueet ja aikataulu hyvinvointisuunnitelman toteuttamiseksi. (Mt., 75–94.)

Tutkimukseni keskeisenä tarkoituksena oli osallistua työurien pidentämistä koskevaan keskusteluun tutkimalla ennustavatko palkansaajien työssään kokema autonomia, kiire ja esimiehen sosiaalinen tuki työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä. Näiden kolmen tekijän on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan sekä yhteydessä työhyvinvointiin että työkyvyttömyys-

eläkkeelle jäämiseen. Tutkimukseni perusteella työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski kasvaa kiireen lisääntyessä ja työssä koettu autonomia vastaavasti vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Tutkimuksessani oli merkittävää se, että mitä vähemmän palkansaaja koki saavansa esimieheltään tukea, sitä suurempi riski hänellä oli jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Pohdiskelen seuraavaksi näitä kolmea työhyvinvointiin yhteydessä olevaa tekijää ja mitä sosiaalipoliittikan keinoilla voitaisiin mielestäni tehdä, jotta palkansaajien työhyvinvointi lisääntyisi ja työurat jatkuisivat.

Sosiaalipoliittinen näkemys

Ihmiset ovat yhä kiireisempiä. Yhteiskunta on nykyisin hereillä 24/7 internetin ja sosiaalisen median tultua osaksi jokapäiväistä elämää. Suorittamisesta on mielestäni myös tehty jotenkin ihannoitavaa. Julkisuudessa tuodaan esille ihmisiä, jotka ovat suorittaneet useita tutkintoja, esittelevät hienoja kotejaan ja elävät nauttien ylellisyyksistä. On inhimillistä ja tarpeellistakin unelmoida. Kukapa ei haluaisi olla menestyjä ja valita mitä elämässään tekee. Nuo mediassa luodut unikuvat loistokkaasta elämästä ovat kuitenkin kaukana keskituloisen elämästä.

On toki totta, että elintaso on noussut ja esimerkiksi omistusasunnot, lomamatkat ja harrastaminen ovat keskituloisenkin saavutettavissa kohtuudella. Kiirettä ja painetta ei varmaankaan ole mahdollista enää saada kokonaan pois työelämästä, mutta työprosesseja ja vastuita miettimällä työpaikoilla on mielestäni aika vapaat kädet hallita kuormituksen jakautumista tasaisemmin. Tämä vaatii tietysti työnantajan ja palkansaajien neuvotteluja ja neuvottelujen pohjana voitaisiin käyttää jo edellä mainitsemaani työhyvinvointimallia.

Yhteiskunnassa täytyisi mielestäni luoda myös tukipaketti, jolla erilaisiin elämänkriiseihin joutuvat palkansaajat voisivat selvitä uupumatta kiireen vuoksi. Elämässä tulee jokaiselle vastaan tilanteita, jolloin esimerkiksi läheiset tai itse sairastuu, tulee avioero tai taloudelliset paineet kasautuvat. Näitä tilanteita varten on jo olemassa erilaisia toimintamalleja, mutta ne eivät ole ehkä riittävän kattavia. Työelämässä on esimerkiksi jo olemassa mahdollisuus tehdä lyhennettyä työviikkoa tai työpäivää lasten vuoksi ja jäädä palkalliselle sairauslomalle. Olisiko mahdollista, että lyhennetyn työviikon tai työpäivän oikeutta laajennettaisiin niin, että perusteeksi kelpaisi myös muun läheisen hoitaminen tai elämänkriisi? Taloudellisen tilanteen heikentymisen myötä myös pankkien tulisi mielestäni kantaa suurempi vastuu antamistaan ylisuurista lainoista. Esimerkiksi asuntolainassa tulisi mielestäni olla mahdollista pitää toinen

vuoden mittainen koroton jakso yhden sijasta eikä aikaa tulisi rajata kahteen erilliseen jaksoon. Vuosi on lyhyt aika löytää esimerkiksi uutta työtä tässä taloustilanteessa, mutta korottoman ajan tuplaamisella voitaisiin ehkä lisätä mahdollisuutta saada talous kuntoon.

Mikäli kiirettä ei saada poistettua työpaikoilta, niin yhteiskunnassa voitaisiin lisätä palkansaajien työhyvinvointia mahdollistamalla autonomian ja esimiehen sosiaalisen tuen lisääntyminen myös ruohonjuuritasolla. Tutkimukseni mukaan 25–34 -vuotiaat palkansaajat kokivat työssään autonomiaa muita ikäryhmiä enemmän ja autonomia lisääntyi koulutuksen myötä. Autonomian kokeminen ei liene tässä ikäryhmässä suinkaan kiinni esimiesasemasta tai siitä, että 25–34 -vuotiaat saavat päättää muita ikäryhmiä enemmän miten he työnsä tekevät tai mitä he työssään tekevät vaan täytyy muistaa, että kyseinen ikäryhmä kuului vuonna 1997 niihin, jotka tottuivat pätkätöihin ja työttömyysjaksoihin laman jälkeen. Pätkätöitä toivotaan toisaalta epävarmuutta epäsäännöllisen tulon myötä, mutta myös vapautta suunnitella elämäänsä omien tarpeiden ja toiveiden mukaan.

Työssä koetun autonomian kohdalla 15–24 -vuotiaiden autonomian vähäinen kokeminen voi olla yhteydessä työtehtäviin. Tehtävät ovat mahdollisesti vielä suorittavan tason työtehtäviä ja päätösvalta omaan työhön on vähäisempää kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Tartuin tutkimuksessani myös perhetilanteen ja työssä koetun autonomian tarkasteluun. Aikaisempia tutkimuksia löytyi vain Työolobarometri, jossa perhetilanteen ja koetun autonomian väliltä ei löytynyt yhteyttä. Omassa tutkimuksessani perhetilanteen ja työssä koetun autonomian väliltä löytyi yhteys. Mielenkiintoista ja tilastollisesti merkitsevää oli se, että yksinhuoltajat raportoivat muita vähemmän kokevansa autonomiaa työssään. Johtuuko tämä mahdollisesti siitä, että palkansaaja joutuu yksinhuoltajana tyytymään suorittavan tason tehtäviin, joissa omiin työtehtäviin, menetelmiin ja itsensä johtamiseen on vähemmän mahdollisuuksia, mutta toisaalta työpäivät pysyvät suunnitellun mittaisina ja lapsiperheessä erikoisjärjestelyjä vaativia työmatkoja ei ole? Voitaisiko yksinhuoltajia jotenkin tukea, jotta heillä olisi suurempi mahdollisuus hakeutua työpaikkoihin, joissa heillä olisi paremmat mahdollisuudet vaikuttaa itseään koskeviin asioihin?

Yksi mahdollisuus olisi se, että vuoropäiväkoteja olisi tarjolla enemmän, toiminta joustavaa esimerkiksi työmatkojen suhteen ja niiden toiminta lähtisi oikeasti perheen kokonaistilanteen huomioimisesta. Yksinhuoltajan olisi helpompi ottaa vastaan työmatkoja sisältävä työ, jos hänelle esiteltäisiin heti päivähoidon sivuilla joustavan päivähoidon malli, jossa lapsen on mahdollista mennä vuoropäivähoitoon vanhemman työmatkan ajaksi ja käyttää normaalia

päivähoitopaikkaa muuna aikana. Joustavaa mallia voitaisiin tarjota perheelle myös aktiivisesti päivähoidossa hoidon suunnittelu vaiheessa.

Yksi tämän hetken yhteiskunnallinen ongelma on mielestäni vanhempien syyllistäminen lasten liian pitkistä hoitopäivistä. Yksinhuoltajaperheessä perheen taloutta pyörittää yksi vanhempi ja perheen tulot jäävät väistämättä kahden huoltajan perhettä pienemmiksi. Yksinhuoltaja on Suomessa yleisimmin nainen, jonka palkkaa on miesten keskiansiota pienempi. Normaalia kahdeksantunnin työpäivää tekevän yksinhuoltajan lapsi voi olla päivähoidossa päivittäin 9–10 tuntia, mutta suositukset joihin päivähoidon henkilökunta vetoaa, ovat tuntimäärältään paljon pienemmät. Miten yksinhuoltajan olisi mahdollista noudattaa näitä suosituksia? Mahdollisuutta ei olekaan, mutta vanhemman syyllistämisestä voitaisiin kyllä mielestäni luopua. Sen sijaan voitaisiin miettiä miten yksinhuoltajia voitaisiin tukea sekä työelämässä että päiväkodissa.

Työpaikoilla on erilaisia strategioita ja suunnitelmia, joilla pyritään maksimoimaan organisaation tai yrityksen toiminta mahdollisimman tehokkaaksi ja tuottavaksi mahdollisimman pienellä panoksella. Ihmistä ei mielestäni ole kuitenkaan suunniteltu maksimaaliseen käyttöön vaan hän tarvitsee ”löysää aikaa” ja vuoropuhelua työkavereidensa kanssa, jotta luovuus ja oivaltaminen voivat yhdistyä.

Esimiehet ovat organisaatiomuutosten jälkeen yhä kauempana palkansaajien yläpuolella. Sen sijaan, että he keskittyisivät huolehtimaan alaistensa eduista ja hyvinvoinnista, tulee johdolta heille yhä enemmän painetta tuloksen tekemiseen. Tässä tutkimuksessa oli mielenkiintoista muun muassa se, että 45–54 -vuotiaiden riski jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle on lähes kahdeksankertainen 15–24 -vuotiaisiin verrattuna. Tämä ikäryhmä kokee kuitenkin saavansa esimieheltään sosiaalista tukea enemmän kuin 34–44 -vuotiaat ja 55–64 -vuotiaat, mutta selkeästi vähemmän kuin 15–24 -vuotiaat. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia mitkä tekijät ovat yhteydessä 45–54 -vuotiaiden suureen riskiin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Mieleeni tuli, että voisiko tässä olla kysymys siitä, että elintapojen merkitys tulee 45 ikävuoden jälkeen esille näin voimakkaasti? Vai voisiko kysymyksessä olla erilaisten paineiden kasautumisesta? Vai onko kyseessä yhteissumma esimerkiksi vanhempien avustamisesta, lasten kotoa muuttamisesta ja uratoiveiden kariutumisesta?

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vähentynyt viime vuosikymmenen kuluessa (Eläketurvakeskus 2014a, 54), mutta edelleenkin yli 20 000 palkansaajaa jää vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syyt ovat ennallaan. Aikaisempien

tutkimusten mukaan mielenterveydenhäiriöt ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisimmät syyt Suomessa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle. Pitkäaikaissairaus oli myös tämän tutkimuksen mukaan riskitekijä palkansaajan työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle.

Ainakin osassa pitkäaikaissairauksista on tyypillistä, että sairauteen kuuluu huonompia ja parempia kausia. Raija Gouldin ja Kasimir Kalivan (2010) tekemän tutkimuksen mukaan Suomessa on kymmeniä tuhansia osatyökykyisiä henkilöitä, jotka haluaisivat tehdä työtä. Työurien pidentämistä pohdittaessa tulisikin mielestäni kiinnittää enemmän huomiota siihen, onko työkyvyttömyyseläkkeelle jääneillä työkykyä ja -halua jäljellä ja millaista työtä he mahdollisesti voisivat tehdä.

Sosiaaliministeriö onkin käynnistämässä ”Osatyökykyiset työssä”-ohjelmaa 12 organisaatiossa. Ohjelman avulla pyritään edistämään osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista. Osatyökykyisiä pyritään auttamaan toimintakonseptin auttamiskeinojen avulla, joihin kuuluvat työpaikan keinot, terveydenhuolto, kuntoutus, koulutus, työvoimapalvelut ja sosiaaliturva. Työkykykoordinaattori laatii yhdessä osatyökykyisen kanssa yksilöllisen suunnitelman, johon kyseinen henkilö sitoutuu ja jossa käytetään erilaisia auttamiskeinoja. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013, 8–10.)

Eläkkeellä oloajan on tutkimuksessa todettu olevan yhteydessä työssä käymisen. Goldin ja Kalivan (2010) tekemän tutkimuksen mukaan alle vuoden osa-työkyvyttömyyseläkkeellä olleiden työssä käymisen määrä oli lähes nelinkertainen verrattuna pidempään eläkkeellä olleisiin. ”muut sairaudet” ryhmässä työssä käyminen oli yleisintä osa-työkyvyttömyyseläkkeellä olleista ja tämän ryhmän sisällä hermoston ja verenkiertoelimistön sairauden vuoksi osa-työkyvyttömyyseläkkeellä olevat kävivät yleisimmin työssä. Koettu työkyky oli yhteydessä työssä käymiseen osa-työkyvyttömyys eläkeläisillä. Useimmat jatkoivat entisessä työpaikassaan. (Mt., 35–36.)

Oma huomion arvoinen ryhmänsä ovat mielestäni työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet nuoret. Helsingin Sanomissa julkaistiin 29.12.2013 artikkeli, jossa otsikkona oli ”Tutkija: Nuorten työkyvyttömyyseläkkeet ovat usein turhia”. Lyhyessä artikkelissa otettiin mielestäni kantaa hyvin tärkeään asiaan nuorten työkyvyttömyyseläkkeissä. Artikkelissa haastateltiin Tampereen yliopiston dosentti Matti Rimpelää, jonka mukaan työkyvyttömyyseläkkeitä on turhaan kirjoitettu mielenterveyden ongelman perusteella kouluttamattomille nuorille. Ongelmana on se, että kuntoutumistukena usein nuorilla alkava määräaikainen työkyvyttömyyseläke ei takaa kuntoutusta. Mielenterveyspotilaiden kanssa pitkään työskennelleenä ongelmana mie-

lestäni onkin nuorille suunnattujen palvelujen puutteellisuus. Nuorten mielestä mielekkäiden ja riittävästi tuettujen kuntoutuspaikkojen puuttuessa mielenterveydenhäiriöistä kärsivät nuoret jäävät herkästi kotiin neljän seinän sisälle ja kroonistuvat sairautessaan. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneillä 19–23 -vuotiailla nuorilla on tutkimuksessa todettu olevan myös lisääntynyt riski itsemurhayrityksiin ja ennen aikaiseen kuolemaan. Riski on erityisen huomattava niillä nuorilla, jotka ovat jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveydenhäiriöiden vuoksi. (Jonsson & Alexanderson & Kjellgård & Westerlund & Mittendorfer-Rutz 2013.)

Täystyöllisyyden näkökulmasta tarkasteltuna työkyvyttömyys eläkkeelle jäävät ovat Suomessa yhteiskunnallinen ongelma. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien keski-ikä on alhainen verrattuna työeläkkeelle jääviin. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään noin 52 -vuotiaana (TELA 2) ja työeläkkeelle keskimäärin 60,9 -vuotiaana (Eläketurvakeskus 2014d). Vuonna 2012 työkyvyttömyyseläkettä sai Suomessa 250 703 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävät kärsivät yleisimmin mielenterveydenhäiriöistä ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Työkyvyttömyyseläkkeelle johtaneissa mielenterveydenhäiriöissä ja tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa sairaus vaatii jatkuvaa terveydenhuollon seurantaa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyessään palkansaaja siirtyykin palvelujen maksajasta yhä enemmän palvelujen kuluttajaksi. Pohdinkin seuraavaksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä ja työuran katkeamista inhimillisestä näkökulmasta.

Inhimillinen näkökulma

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen voi viedä palkansaajan taloudelliseen ahdinkoon. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään vanhuuseläkettä aiemmin ja eläkkeen pohjana olevat ansiot voivat jäädä alhaisiksi. Vuonna 2010 keskimääräinen vanhuuseläke oli noin 50 prosenttia keskiansiosta, mutta työkyvyttömyyseläke vain 37 prosenttia. Uusien vanhuuseläkkeiden saajien eläkkeiden kohotessa 2000 -luvulla, työkyvyttömyyseläkkeiden saajien eläkkeet pienenevät keskiansioihin suhteutettuna 41 prosentista 36 prosenttiin. Täytyy kuitenkin muistaa, että osa-työkyvyttömyyseläkkeitä myönnetään aikaisempaa enemmän ja niiden osuuden lisääntyminen on osaltaan vaikuttanut työkyvyttömyyseläkkeiden ja keskiansioiden väliseen suhteeseen. (Kautto 2011.) Mielenterveysperusteisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on lisääntynyt 2000 -luvulla ja saajien ikärakenne on nuorentunut (Kautto 2011, 146).

Aikaisemman tutkimuksen mukaan yli puolet työkyvyttömyyseläkkeellä olevista koki toimeentulonsa huonoksi. Varsinkin sairaskulut heikensivät toimeentuloa, ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevat olivat kertomansa mukaan joutuneet turvautumaan ystävien apuun sekä toimeentulotukeen. (Karisalmi, Gould & Virta 2009, 54–55.) Ystävien ja tuttavien apuun turvautuminen voi aiheuttaa kyseiselle henkilölle häpeän ja arvottomuuden tunnetta. Kynnys avun pyytämiseen jopa läheisiltä on mielestäni kasvanut yhteiskunnassamme sodan jälkeisen talkoo perinteen hiivuttua. Jatkuvan yhteiskunnan avun vastaanottaminen työkyvyttömyyden vuoksi ilman vastinetta voi tuoda ihmiselle tunteen siitä, että hän on tarpeeton ja työn tekemisen merkitystä ja veronmaksamista korostavan yhteiskunnan ulkopuolella. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisestä voi pahimmillaan seurata inhimillinen tragedia. Mitä sitten voitaisiin tehdä, jotta tältä vältyttäisiin?

Työhyvinvointi vaikuttaa oleellisesti työssä jatkamisajatuksiin. Maarit Vartian ja Maria Hirvosen (2009, 67) 45–63 -vuotiaita palkansaajia koskeneessa tutkimuksessa työhönsä tyytymättömät ajattelivat eläkkeelle siirtymistä työhönsä tyytyväisiä useammin. Esimiehen sosiaalisen työn on aikaisemmissa tutkimuksissa olevan yhteydessä työhyvinvointiin sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Myös omassa tutkimuksessani löytyi viitteitä siitä, että esimiehen sosiaalinen tuki voisi vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiä. Housen (1981) mukaan palaute on yksi osa sosiaalista tukea. Berlinin (2008) tutkimuksessa todettiin, että palkansaajat kokivat esimieheltä saadun palautteen hyväksi kun se oli kannustavaa ja rakentavaa ja esimies huomioi palautteessaan myös palkansaajan panostuksen työhön.

Esimiehiltä vaaditaan useimmissa organisaatioissa jo tällä hetkellä hallinnollinen koulutus, mutta esimieheltä saatava rakentava ja kannustava palaute ei siitä huolimatta ole itsestään selvyyttä. Organisaatioissa jääkin mielestäni mietittäväksi se, millä perusteilla heillä esimiehet asemaansa valitaan. Valitaanko esimiesasemaan henkilöitä, jotka saavat lyhyellä tähtämellä mahdollisimman paljon irti henkilökunnasta vai työntekijöihin inhimillisesti suhtautuvia ja kuuntelevia henkilöitä, joiden työn tulos näkyy vielä vuosikymmeniä myöhemmin henkilökunnan hyvinvointina.

Työurien jatkumisen kannalta olisi mielestäni tärkeää, että palkansaajan työssä kokeman autonomian, kiireen ja esimiehen sosiaalisen tuen kohdalla huomiota kiinnitettäisiin yhteiskunnallisiin, sosiaalipoliittisiin ja inhimillisiin näkökulmiin. Jokainen palkansaaja on mielestäni osa yhteiskuntaa ja voidessaan työssään hyvin hän viihtyy siinä mahdollisimman pitkään, maksaen veroja ja osallistuen yhteiskunnan turvaverkon ylläpitämiseen.

Lähteet

Albertsen, Karen & Lund, Thomas & Christensen, Karl B. & Kristensen, Tage S. & Villadsen, Ebbe (2007) Predictors of disability pension over 10 –year period for men and women. *Scandinavian Journal of Public Health* 2007; 35: 78–85

Alasoini, Tuomo (2012) Eväitä työssä jatkamiseen: kuinka suomalaisten työurat saadaan jatkumaan pidempään? *Työpoliittinen aikakauskirja* 1/2012, 21–32

Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2009) Predictors of time famine among Finnish employees – Work, family or leisure? *electronic International Journal of Time Use Research* 2009, Vol. 6, No. 1, 67-86.

Bakker, Arnold B & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol.22 No. 3 2007, 309–328.

Berlin, Satu (2008) Innostava, lannistava, helpottava palaute. Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos.

Bittman, Michael (2004) Parenting and employment. What time-use surveys show. Teoksessa Nancy Folbre & Michael Bittman (toim.) *Family time. The social organization of care*. London : Routledge, 152–170.

Bittman, Michael & Wajcman, Judy (2004) The rush hour. The quality of leisure time and gender equity. Teoksessa Nancy Folbre & Michael Bittman (toim.) *Family time. The social organization of care*. London : Routledge, 171–193.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (2009) Johdanto. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi*. Helsinki: Gaudeamus, 7-19.

Blom, Raimo (2009) Rationaalisen organisaation kriittistä tarkastelua. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi*. Helsinki: Gaudeamus, 193–219.

Borg, Karin & Hensing, Gunnel & Alexanderson, Kristina (2001) Predictive factors for disability pension –An 11 –year follow up of young persons on sick leave due to neck, shoulder, or back diagnoses. *Scandinavian Journal of Public Health*. Vol.29 (2), 104–112.

Bruusgaard, Dag & Smeby, Lisbeth & Claussen, Bjørgulf (2010) Education and disability pension: A stronger association than previously found. *Scandinavian Journal of Public Health*. 38, 686–690.

Canivet, Catarina & Choi, BongKyoo & Karasek, Robert & Moghaddassi, Mahnaz & Stand-Nyman, Carin & Östergren, Per-Olof (2013) Can high psychological job demands, low decision latitude, and high job strain predict disability pension? A 12 –year follow-up of middle-aged Swedish workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Volume 86, Issue 3, April 2013, 307–319.

Cohen, Sheldon & Syme S. Leonard (1985) *Issues in the Study and Application of Social Support*. Teoksessa Sheldon Cohen & S. Leonard Syme (toim.) *Social Support and Health*. Orlando: Academic press, Inc., 3–22

Collin, P.H (2006) *Dictionary of Business*. Fourth Edition. London: A & C Black Publishers Ltd.

Cooper, John M. (2003) *Stoic Autonomy*. Teoksessa Ellen Frankel Paul, Fred D. Miller & Jr. Jeffrey Paul (toim.) *Autonomy*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–29.

De Jonge, Jan (1995) *Job autonomy, well-being and health: A study among dutch health care workers*. Rijksuniversiteit Limburg, Maastricht.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology* 2001, Vol. 86. No. 3, 499–512

Drobnić, Sonja & Beham, Barbara & Präg, Patric (2010) Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Soc Indic Res* 99:205-225.

Elovainio, Marko & Forma, Pauli & Kivimäki, Mika & Sinervo, Timo & Sutinen, Risto & Laine, Marjukka (2005) Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress*, January-March 19(1):84-92

Forma, Pauli & Saari, Pirjo & Tuomi, Taina & Väänänen, Janne (2008) *Mainettaan parempi kuntatyö? Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 1/2008*.

Friis, Karin & Ekholm, Ola & Andersen Hundrup, Yrsa (2008) The Relationship between lifestyle, working environment, sociodemographic factors and expulsion from the labour market due to disability pension among nurses. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. Jun 2008, vol.22 Issue 2, 241–248

Garhammer, Manfred (2002) Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*. Vol.3, 217–256.

Garson, David G. (2013) *Cox regression*. School of Public & International Affairs North Carolina State University. Statistical Associates Publishers.

Gjesdal, Sturla & Bratberg, Espen (2002) the role of gender in long-term sickness absence and transition to permanent disability benefits. Results a multiregister based, prospective study in Norway 1990–1995. *European Journal of Public Health*.12, 180–186.

Gold, Raija & Kaliva, Kasimir (2010) Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:5.

Goodin, Robert E. & Rice, James Mahmud & Bittman, Michael & Saunders, Peter (2005) The time-pressure illusion: Discretionary time vs. free time. *Social Indicators Research* 73(1); 43–70.

Haar, Jarrod M., & Spell, Chester S. (2009) How does distributive justice affect work attitudes? The moderating effects of autonomy. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 8, 1827–1842.

Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos.

Hammar, Niklas & Alfredsson, Lars & Johnson, Jeffrey V (1998) Job strain, social support at work, and incidence of myocardial infarction. *Occupational and Environmental Medicine* 1998; 55 (8), 548–553.

Harkonmäki, Karolina (2007) Predictors of disability retirement: From early intentions to retirement. Academic dissertation. University of Helsinki. Department of Public Health.

Haukenes, Inger & Gjesdal, Sturla & Rotveit, Guri & Riise, Trond & Mæland, Gunnar (2012) Women's higher likelihood of disability pension: the role of health, family and work. A 5–7 years follow-up of the Hordaland Health Study. 12:720.

Haukenes, Inger & Mykletun, Arnstein & Knudsen, Ann Kristin & Hansen, Hans-Tore & Mæland, John Gunnar (2011) Disability pension by occupational class –the impact of work-related factors: The Hordaland Health Study Cohort. *BMC Public Health*. 11: 406.

Helsingin Sanomat 26.11.2012,A4 Uusia lyhyttutkintoja harkitaan.

House, S. James & Kahn, Robert L. & McLeod Jane D. & Williams, David (1985) Measures and Concept of Social Support. Teoksessa Sheldon Cohen & S. Leonard Syme (toim.) *Social Support and Health*. Orlando: Academic Press, Inc., 83–108.

Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Jacobs, Jerry A. & Gerson, Kathleen (2004) *The time divide. Work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

Jex, Steve M.(2002) *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.

Johansson, Elin & Leijon, Ola & Falkstedt, Daniel & Farah, Ahmed & Hemmingsson, Tomas (2012) Educational differences in disability pension among Swedish middle-aged men: role of factors in late adolescence and work characteristics in adulthood. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 66 (10), 901–907.

Johnson, Jeffrey V & Hall, Ellen M (1988) Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health* 1988;78(10), 1336–1342.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books

Karisalmi, Seppo & Gould, Raija & Virta, Lauri (2009) *Työkyvyttömyyseläkeläiset eri järjestelmissä. Eläketurvakeskuksen raportteja 2009:2*.

Kivioja, Kirsi (2005) Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45 -vuotiaiden kunta-työntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Turun yliopiston Sosiaalipoliittikan laitoksen julkaisuja. Sarja D:1/2005 Sosiaalivakuutuksen ammatilliset lisensiaattitutkielmat.

Krause, Niklas & Lynch, John & Kaplan, George A & Cohen, Richard D & Goldberg, Debbie E & Salonen, Jukka T (1997) Predictors of disability retirement. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 1997; 23(6), 403–413.

Laine, S. & Gimeno, D. & Virtanen, M & Oksanen, T. & Vahtera, J. & Elovainio, M. & Koskinen, A. & Pentti, J. & Kivimäki, M. (2009) Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Journal of Epidemiology & Community Health*. Volume 63, issue 1, 24–30.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.

Manka, Marja-Liisa (2012) Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Myrskylä, Pekka (2013) Hyvin koulutetuilla naisilla ja miehillä on pitkä työura. Teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus. Helsinki, 17–40.

Nummenmaa, Lauri (2009) Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki; Gaudeamus, 155–173.

Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja & Miettinen, Joonas & Siponen, Katri (2011) Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Hansaprint, 225–243.

Ojala, Satu (2012) Yöllä kello kolmetoista. Hyvinvointikatsaus 3/2012, 45–51. Tilastokeskus.

Parkes, K. R. & Mendham, C. A. & von Rabenau, C. (1994) Social Support and Demand-Discretion Model of Job Stress: Tests of Additive and Interactive Effects in Two Samples. *Journal of Vocational Behavior* 44 (1), 91-113.

Paul, Ellen Frankel & Miller, Fred D. Jr. & Paul, Jeffrey (2003) *Autonomy*. Cambridge: Press Syndicate of the University of Cambridge. England.

Pelfrene, Edwin & Vlerick, Peter & Mak, Rudolf P. & De Smet, Patrick & Kornitzer, Marcel & De Backer, Guy (2001) Scale reliability and validity of the Karasek ' Job Demand-Control-Support' model in the Beltstress study. *Work & Stress* 2001, vol 15, no. 4, 297–313.

Polvinen, Anu (2009) Koulutuksen, terveyden ja työn vaikutus työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. *Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita* 2009:4.

Pääkkönen, Hannu (2010) *Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikka.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker A(2004): Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.

Schreurs, Bert & De Cuyper, Nele & van Emmerik, I.J. Hetty & Notelaers, Guy & de Witte, Hnas (2011) Job demand and resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *South African Journal of Industrial Psychology* 2011 Vol. 37 (2), 63–72.

Siegrist, Johannes & Wahrendorf, Morten & von dem Knesebeck, Olaf & Jürges, Hendrik & Börsch-Supan, Axel (2006) Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*. Vol. 17, No 1, 62–68.

Sinokki, Marjo & Hinkka, Katariina & Ahola, Kirsi & Gould, Raija & Puukka, Pauli & Lönnqvist, Jouko & Virtanen, Marianna (2010) Social Support a Predictor of Disability Pension: The Finnish Health 2000 Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*. Vol 52 July 2010, 733–739.

Vartia, Maarit & Hirvonen, Maria (2012) Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen (toim.) *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*. Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos, 67-81.

Verhoeven, Chris & Maes, Stan & Kraaij, Vivian & Joeke, Katherine (2003) The job demand-control-social support model and wellness/health outcomes: A European study. *Psychology & Health*. Vol. 18, No. 4, 421–440.

Williams, Philippa & Barclay, Lesley & Schmied, Virginia (2004) Defining Social Support in Context: A Necessary Step in Improving Research, Intervention, and Practice. *Qualitative health research* 7, 942–960.

Sähköiset lähteet

Ahonen, Gyu (2012) Työelämä ja sen muutos. Teoksessa Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela, Simo Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos: Helsinki, 11–15.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf Viitattu 23.3.2014

Duodecim 2010

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976 Viitattu 23.3.2014

Eläketurvakeskus 2012

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastovuosisikirjat/tilasto_suomen_elakkeensaajista_2012_7.pdf Viitattu 7.4.2014

Eläketurvakeskus 2014a

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastoraportit/elakkeellesiirtymisika_suomen_tyolakejarjestelmassa_2011_7.pdf Viitattu 7.4.2014

Eläketurvakeskus 2014b

<http://www.etk.fi/fi/service/ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke/242/ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke> Viitattu 1.3.2014

Eläketurvakeskus 2014c

<http://www.etk.fi/fi/service/ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke/242/ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myysel%C3%A4ke> Viitattu 17.4.2014

Eläketurvakeskus 2014d

http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4kkeellesiirtymisi%C3%A4n_odote/677/el%C3%A4kkeellesiirtymisi%C3%A4n_odote Viitattu 14.3.2014

Eurofound 2012

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm> Viitattu 27.4.2014

HS 12.11.2012 Katainen haluaa kotiäidit töihin <http://www.hs.fi/politiikka/a1305614781487>

Viitattu 9.3.2014

HS 29.12.2013

<http://www.hs.fi/kotimaa/a1388205081655> Viitattu 7.4.2014

Hakanen, Jari (2009) Työn imun arviointimenetelmä.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arvimen.pdf Viitattu 15.10.2012

Jonsson, Ulf & Alexanderson, Kristina & Kjeldgård, Linnea & Westerlund, Hugo & Mitterdorfer-Rutz, Ellenor (2013) Diagnosis-specific disability pension predicts suicidal behaviour and mortality in young adults: a nationwide prospective cohort study.

<http://bmjopen.bmj.com/content/3/2/e002286.full> Viitattu 2.7.2013

Kautto, Mikko (toim.) Eläkkeet ja eläkkeensaajien toimeentulo 2000–2010. Eläketurvakeskuksen raportteja 2011/04.

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/elakkeet_ja_elakkeensaajien_toimeentulo_2000_2010_7.pdf Viitattu 3.10.2013

KELA 2005

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/3405/SEL_42_netti.pdf?sequence=2 Viitattu 11.4.2014

Kuntatyönantajat 2012

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/jatkaminen/Documents/kunta-alan-mielenterveystietoisku.pdf>

Viitattu 2.10.2013

Lahelma, Eero & Laaksonen, Mikko & Lallukka, Tea & Martikainen, Pekka & Pietiläinen, Olli & Saastamoinen, Peppiina & Gould, Raija & Rahkonen, Ossi (2012) Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. BMC Public Health 2012, 12:39.

<http://helios.uta.fi:2100/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=934dfba2-bd45-427f-8f35-fb15d8faf8a7%40sessionmgr115&hid=120> Viitattu 3.7.2013

Oldham, Greg R. & Hackman, J. Richard (1975) How Job Characteristics theory happened.

http://groupbrain.wjh.harvard.edu/jrh/pub/JRH2005_6.pdf Viitattu 18.6.2013

Pensola, Tiina & Gold, Raija (2009) Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/ammait_ja_masennusperusteiset_tyokyvyttomyyselakkeet_7.pdf Viitattu 27.3.2013

Rantala, Juha (2008) Varhainen eläkkeelle siirtyminen

http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/varhainen_elakkeelle_siirtyminen_7.pdf Viitattu 8.1.2013

Sarason, Irwin G. & Levine, Henry M. & Basham, Robert B. & Sarason, Barbara R. (1983) Assessing Social Support: The social Support Questionnaire. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 44 (1), 127–139.

<http://web.psych.washington.edu/research/sarason/files/SocialSupportQuestionnaire.pdf> Viitattu 22.4.2014

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27218.pdf

Viitattu 7.4.2014

Stavroula, Leka & Griffiths, Amanda & Cox, Tom (2003) Work organisation and stress. System Problem Approaches and Employers, Managers and Trade Union Representatives. Institute of Work, Health and Organisations. University of Nottingham, United Kingdom. http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oechstress.pdf Viitattu 10.9.2013

TELA 1 http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen Viitattu 11.9.2013

TELA 2 http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen Viitattu 13.11.2013

THL 2013 Työkyvyttömyyseläkettä saaneet <http://www.findikaattori.fi/fi/76> Viitattu 8.1.2013

Tilastokeskus 2014

http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_sosiaaliturva.html Viitattu 27.4.2014

Tilastokeskus 2012

http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_005.html?s=0 Viitattu 2.10.2013

Tuomivaara, Seppo & Pahkin, Krista (2012) Lähiesimiestyö. Teoksessa Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela, Simo Virtanen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos: Helsinki, 63–67. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf Viitattu 23.3.2014

Tilastokeskus 2004

https://www.tilastokeskus.fi/tup/vl2010/art_2013-02-21_001.html Viitattu 18.2.2014

Työllisyyskertomus vuodelta 2010

<http://www.tem.fi/files/32230/2010.pdf> Viitattu 11.1.2013

Työolobarometri 2012

http://www.ttk.fi/files/2983/Kunta-alan_tyolobarometri_2012.pdf Viitattu 17.4.2013

Työterveyslaitos 2013

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf Viitattu 14.3.2014

Työurasopimus 2012

<http://www.pardia.fi/edunvalvonta/valtio/neuvottelu-ja-sopimustoiminta/tyourasopimus-2012/>

Viitattu 14.2.2014

Vartia, Maarit & Kandolin, Irja & Toivanen, Minna & Bergholm, Barbara & Väänänen, Ari & Pahkin, Krista & Vesala, Hanne & Haapanen, Ari & Viluksela, Marja (2012) Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:14.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-20230.pdf

Viitattu 10.9.2013

Liitteet

Liite 1

Esimiehen sosiaalisen tuen muuttujien latautuminen faktoreille

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,925
Approx. Chi-Square		15242,857
Bartlett's Test of Sphericity	df	78
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
k102a esimies tukee	,593	,644
k102b esimies palkitsee	,387	,409
k102c esimies on innostava	,587	,632
k102d esimies keskustelee	,521	,545
k102e esimies kertoo avoimesti	,491	,505
k102f esimies luottaa	,364	,366
k102g ristiriitoja paljon	,282	,474
k102h esimies ei piittaa tunteista	,308	,549
k102i esimies kannustaa	,361	,383
k102j esimies tuntee työni	,354	,347
k102k esimies antaa palautetta	,529	,549
k102l Esimies jakaa vastuuta järkevästi	,442	,444
k102m esimies sovittelee	,242	,241

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,688	43,754	43,754	5,176	39,812	39,812	4,903	37,716	37,716
2	1,408	10,833	54,587	,913	7,027	46,838	1,186	9,123	46,838
3	,801	6,159	60,746						
4	,761	5,857	66,603						
5	,696	5,352	71,955						
6	,633	4,872	76,828						
7	,566	4,352	81,179						
8	,501	3,853	85,032						
9	,458	3,520	88,552						
10	,432	3,322	91,874						
11	,390	3,001	94,875						
12	,355	2,731	97,606						
13	,311	2,394	100,000						

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotated Factor Matrix^a

	Factor	
	1	2
k102a esimies tukee	,771	-,223
k102b esimies palkitsee	,636	-,065
k102c esimies on innostava	,771	-,193
k102d esimies keskustele	,719	-,166
k102e esimies kertoo avoimesti	,690	-,170
k102f esimies luottaa	,593	-,123
k102g ristiriitoja paljon	-,072	,685
k102h esimies ei piittaa tunteista	-,149	,726
k102i esimies kannustaa	,616	-,053
k102j esimies tuntee työni	,588	-,031
k102k esimies antaa palautetta	,734	-,099
k102l Esimies jakaa vastuuta j{rkev{sti	,658	-,106
k102m esimies sovittelee	,489	-,046

Liite 2

Chrobachin alfa esimiehen sosiaalisen tuen muuttujista

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
102a esimiestukee	38,92	56,057	,710	,762
102b esimiespalkitsee	39,74	56,137	,597	,770
102c esimiesinnostava	39,38	54,302	,760	,755
102d esimieskeskusteleee	39,11	55,420	,655	,764
102e esimieskertoo-avoimesti	39,34	54,760	,653	,764
102f esimiesluottaa	38,55	61,141	,499	,782
102i esimieskannustaa	39,27	56,950	,566	,773
102j esimiestuntee	38,77	59,494	,455	,784
102k esimiesantaapalautetta	39,41	55,138	,690	,761
102l esimiesjakaavastuuta	39,11	57,249	,621	,769
102m esimiessovittelee	39,42	57,346	,591	,772
102g paljonristiriitoja	41,18	75,957	-,478	,841
102 h eipiittaatunteista	40,64	81,146	-,611	,866

Liite 3

Esimieheltä saadun sosiaalisen tuen kokemisen keskiarvo taustamuuttujittain

k102keskisumma

sp Sukupuoli	Mean	N	Std. Deviation
1 mies	3,5858	1355	,80400
2 nainen	3,5243	1563	,90038
Total	3,5529	2918	,85738

k102keskisumma

ika10	Mean	N	Std. Deviation
1,00 15-24	3,7837	248	,80102
2,00 25-34	3,5738	736	,87512
3,00 35-44	3,5062	890	,86573
4,00 45-54	3,5398	829	,84735
5,00 55-64	3,4584	215	,82195
Total	3,5529	2918	,85738

k102keskisumma

perhe	Mean	N	Std. Deviation
1,00 pari ja lapsia	3,5460	1194	,86547
2,00 pari, ei lapsia	3,5732	948	,83983
3,00 yksinhuoltaja	3,4507	117	,93979
4,00 ei parisuhdetta eikä lapsia	3,5542	659	,85288
Total	3,5529	2918	,85738

k102keskisumma

pitkasair	Mean	N	Std. Deviation
,00 ei	3,5682	2178	,85071
1,00 kyllä	3,5075	737	,87744
Total	3,5529	2915	,85780

k102keskisumma

kaste3	Mean	N	Std. Deviation
1,00 perusaste	3,5442	693	,89116
2,00 keskiaste	3,5669	1634	,85225
3,00 korkea-aste	3,5241	591	,83134
Total	3,5529	2918	,85738

Liite 4

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski verrattuna

Variables in the Equation

	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% CI for Exp(B)	
							Lower	Upper
ika10			68,960	4	,000			
ika10(1)	,459	,508	,815	1	,367	1,582	,584	4,283
ika10(2)	1,427	,476	9,003	1	,003	4,167	1,640	10,586
ika10(3)	2,076	,463	20,111	1	,000	7,976	3,219	19,767
ika10(4)	1,203	,510	5,576	1	,018	3,332	1,227	9,046
sp	-,256	,130	3,885	1	,049	,774	,600	,999
perhe			3,825	3	,281			
perhe(1)	,236	,167	2,014	1	,156	1,267	,914	1,756
perhe(2)	,332	,340	,952	1	,329	1,393	,716	2,713
perhe(3)	,329	,184	3,176	1	,075	1,389	,968	1,994
pitkasair	1,069	,131	66,603	1	,000	2,912	2,253	3,764
kaste3			12,089	2	,002			
kaste3(1)	-,364	,142	6,553	1	,010	,695	,526	,918
kaste3(2)	-,669	,211	10,104	1	,001	,512	,339	,774
kiirekeski			2,065	3	,559			
kiirekeski(1)	-,233	,184	1,612	1	,204	,792	,552	1,135
kiirekeski(2)	-,211	,190	1,237	1	,266	,810	,558	1,175
kiirekeski(3)	-,104	,169	,380	1	,538	,901	,648	1,254

Liite 5

Tutkimuksen luotettavuus

autonomia

Omnibus Tests of Model Coefficients^a

-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
3680,583	240,865	14	,000	219,351	14	,000	219,351	14	,000

a. Beginning Block Number 1. Method = Enter

kiire

Omnibus Tests of Model Coefficients^a

-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
3700,089	236,814	14	,000	215,687	14	,000	215,687	14	,000

a. Beginning Block Number 1. Method = Enter

esimiehen sosiaalinen tuki

Omnibus Tests of Model Coefficients^a

-2 Log Likelihood	Overall (score)			Change From Previous Step			Change From Previous Block		
	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.	Chi-square	df	Sig.
3555,592	228,320	14	,000	207,924	14	,000	207,924	14	,000

a. Beginning Block Number 1. Method = Enter