

Ikä ja työ

Eri-ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet

Kari Lindström — Anna-Maija Lehto — Irja Kandolin





Ikä ja työ

Eri-ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet

Kari Lindström — Anna-Maija Lehto — Irja Kandolin

Tiedustelut
Anna-Maija Lehto
(90) 17 341

Helsinki 1989

HAKAPAINO OY 1989

ESIPUHE

Tässä tutkimusraportissa kuvataan, millä tavalla suomalaiset työntekijät ja toimihenkilöt eri-ikäisinä kokevat työolonsa. Työympäristöjen ja työn sisällöllisten piirteiden lisäksi selvitetään erityisesti sitä, mitkä tekijät lisäävät ja vähentävät työssä viihtymistä eri ikävaiheissa. On myös kiinnitetty huomiota siihen, millaiset mahdollisuudet eri-ikäisillä palkansaajilla on saada ammattitaitoaan kehittävää koulutusta.

Tutkimus pyrkii tarjoamaan tietoa ajankohtaiseen keskusteluun siitä, kuinka nuoret motivoituvat työelämään ja vanhemmat työntekijät pysyvät mukana työelämän muutoksessa.

Tulokset perustuvat Tilastokeskuksen toimesta syksyllä 1984 tehtyyn työolotutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltiin 4 502 palkansaajaa, jotka edustavat kaikkia ammatti- ja toimialoja.

Työolotutkimuksen aineistosta on Tilastokeskuksessa aiemmin julkaistu raportit "Työn haitat" (Tilastotiedotuksia TY 1985:17), "Palkansaajien työaika" (Tilastotiedotuksia TY 1985:18), Kortteinen - Lehto - Ylöstalo, "Tietotekniikka ja suomalainen työ" (Tutkimuksia 125, 1986, myös englanniksi), Anna-Maija Lehto, "Naisten ja miesten työolot" (Tutkimuksia 138, 1988).

Tämän raportin kirjoittajat ovat professori Kari Lindström ja tutkija Irja Kandolin Työterveyslaitokselta sekä suunnittelija Anna-Maija Lehto Tilastokeskuksesta. Tutkimus julkaistaan osana Tilastokeskuksen tutkimusohjelmaa. Vastuu tuloksista ja niiden tulkinnasta on kuitenkin tutkijoiden.

Helsingissä toukokuussa 1989

Olavi E. Niitamo

Päivi Keinänen

Sisällys

1. Johdanto	7
2. Ikääntyminen ja työiän aikainen elämänkaari	10
2.1. Ikäryhmittäisten erojen tausta	10
2.2. Aikuisen henkistä kehitystä koskevat käsi- tykset	12
2.3. Muutokset ikääntyessä	13
2.4. Elämänkaarinäkökulma	16
3. Ikään liittyvät erot työasenteissa ja työkäyttä- tymisessä	19
4. Tutkimuksen tavoite	23
5. Tutkimusaineisto ja menetelmät	24
5.1. Taustatietoja tutkimusryhmästä	27
6. Työympäristön haittatekijät	32
7. Työn merkitys elämän sisältönä	34
8. Työn vaatimat ominaisuudet	36
9. Työn kuormittavuus ja työilmapiiri	38
9.1. Työn koettu raskaus ja henkiset kuormitus- tekijät	38
9.2. Työilmapiiri	40
9.3. Epävarmuustekijät työssä	41
9.4. Vaikutusmahdollisuudet työssä	42
10. Työtyytyväisyys ja siihen vaikuttavat tekijät	44
10.1. Yleinen työtyytyväisyys	44
10.2. Työviihtyvyyttä lisäävät tekijät omassa työssä	47
10.3. Työviihtyvyyttä heikentävät tekijät omassa työssä	53
11. Koetut oireet	60
12. Työhön liittyvät koulutus- ja kehittymismahdolli- suudet	64
13. Tiivistelmä ja pohdinta	68

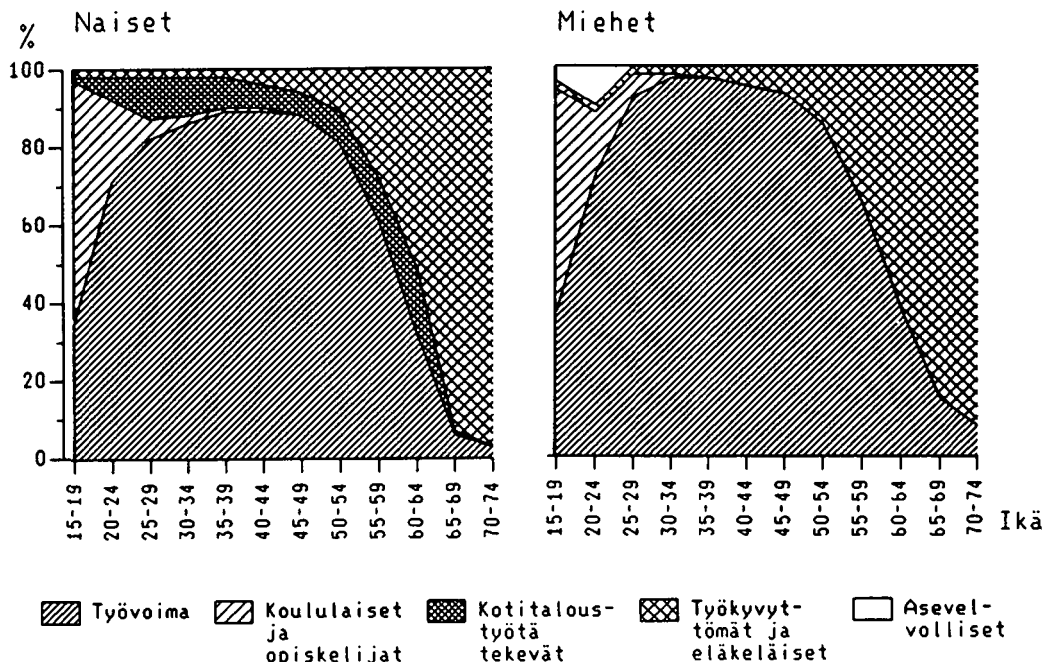
Lähteet

Liitteet

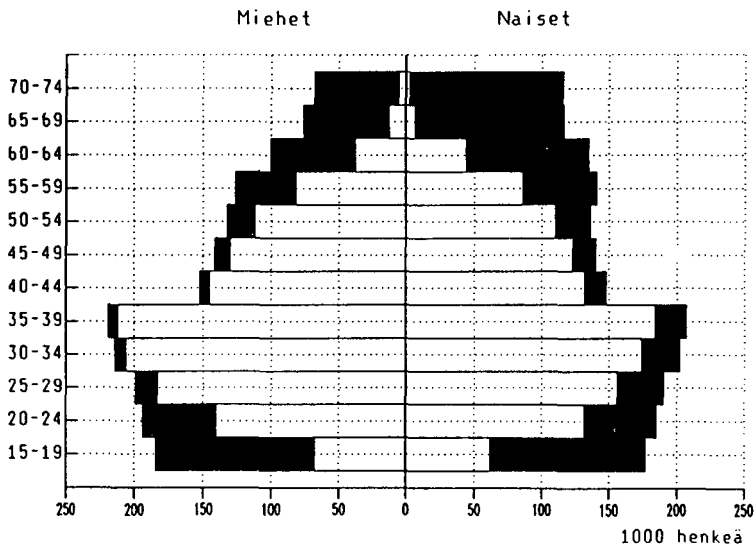
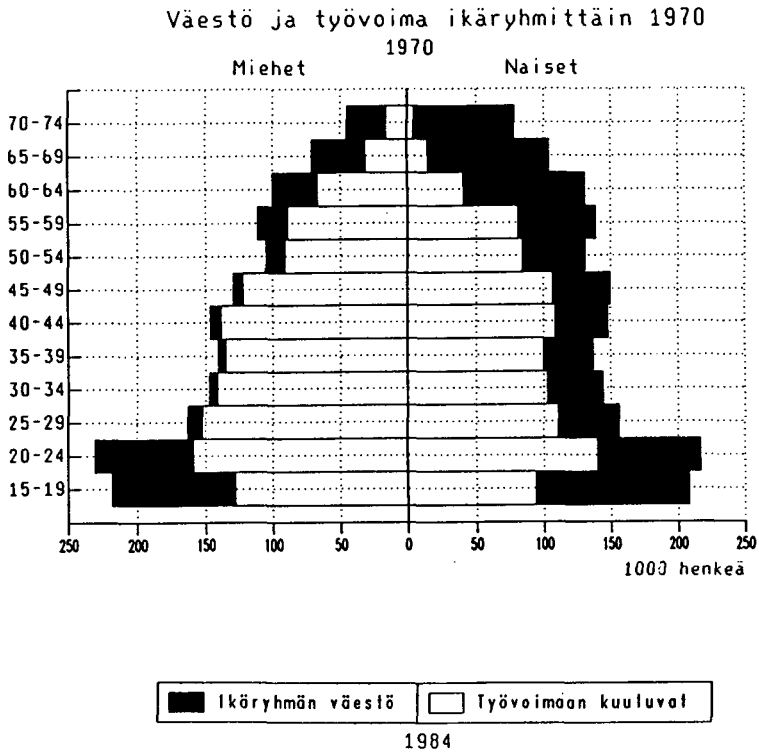
1. JOHDANTO

Ihmisen ja työn välisen vuorovaikutuksen tarkastelu koko työiän aikaisen elämänkaaren eri vaiheissa on tätä nykyä ajankohtainen useasta syystä. Työssä oleva väestönosa vanhenee suhteellisesti samaan aikaan, kun työmarkkinoilla ja työn vaatimuksissa tapahtuu muutoksia aikaisempaa nopeammassa tahdissa.

Varsin suuri halukkuus yksilölliselle varhaiseläkkeelle on herättänyt keskustelun, millä tavalla voitaisiin paremmin huolehtia koko työiän ajan työntekijöiden kyvystä selvitä työn vaatimuksista ja motivoitua työhön. Myös työpsykologiassa on alettu nähdä entistä selvemmin eri-ikäisten ihmisten erilaiset odotukset ja asenteet työtä kohtaan. Näistä syistä haluttiinkin Tilastokeskuksen vuonna 1984 tekemän palkansaajaväestön työolotutkimuksen tuloksia tarkastella eri ikäryhmien kannalta.



Kuva 1. Väestön työvoimaan kuuluminen iän mukaan vuonna 1984



Kuva 2. Naisten ja miesten työhön osallistuminen iän mukaan vuosina 1970 ja 1984

Vuonna 1984 kuului Suomen väestöstä työvoimaan 2,5 miljoonaa henkeä. Työvoimaan luetaan tällöin kuuluviksi työssä-olevat ja työtä etsivät työttömät henkilöt. Opiskelijat, varusmiehet, omaa kotitalouttaan hoitavat, työkyvyttömät ja eläkeläiset eivät sensijaan kuulu siihen. Lähes puolet työvoimasta oli naisia. Kuvassa 1 on väestön kuuluminen työvoimaan iän mukaan vuonna 1984.

Työkyvyttömien osuus kasvoi jyrkästi 45 ikävuoden jälkeen. 55 - 59-vuotiaista oli vuonna 1984 neljäsosa työkyvyttömiä ja 60 - 64-vuotiaista kolmasosa (Työvoimatutkimus 1984).

Naisten työhön osallistuminen on korkeimmillaan, noin 90 %, 40 - 44 vuoden iässä ja miesten 30 - 39 vuoden iässä (kuva 2). Viime vuosina on 45 - 63-vuotiaiden naisten osuus työvoimasta kasvanut.

2. IKÄÄNTYMINEN JA TYÖIÄN AIKAINEN ELÄMÄNKAARI

2.1. Ikäryhmittäisten erojen tausta

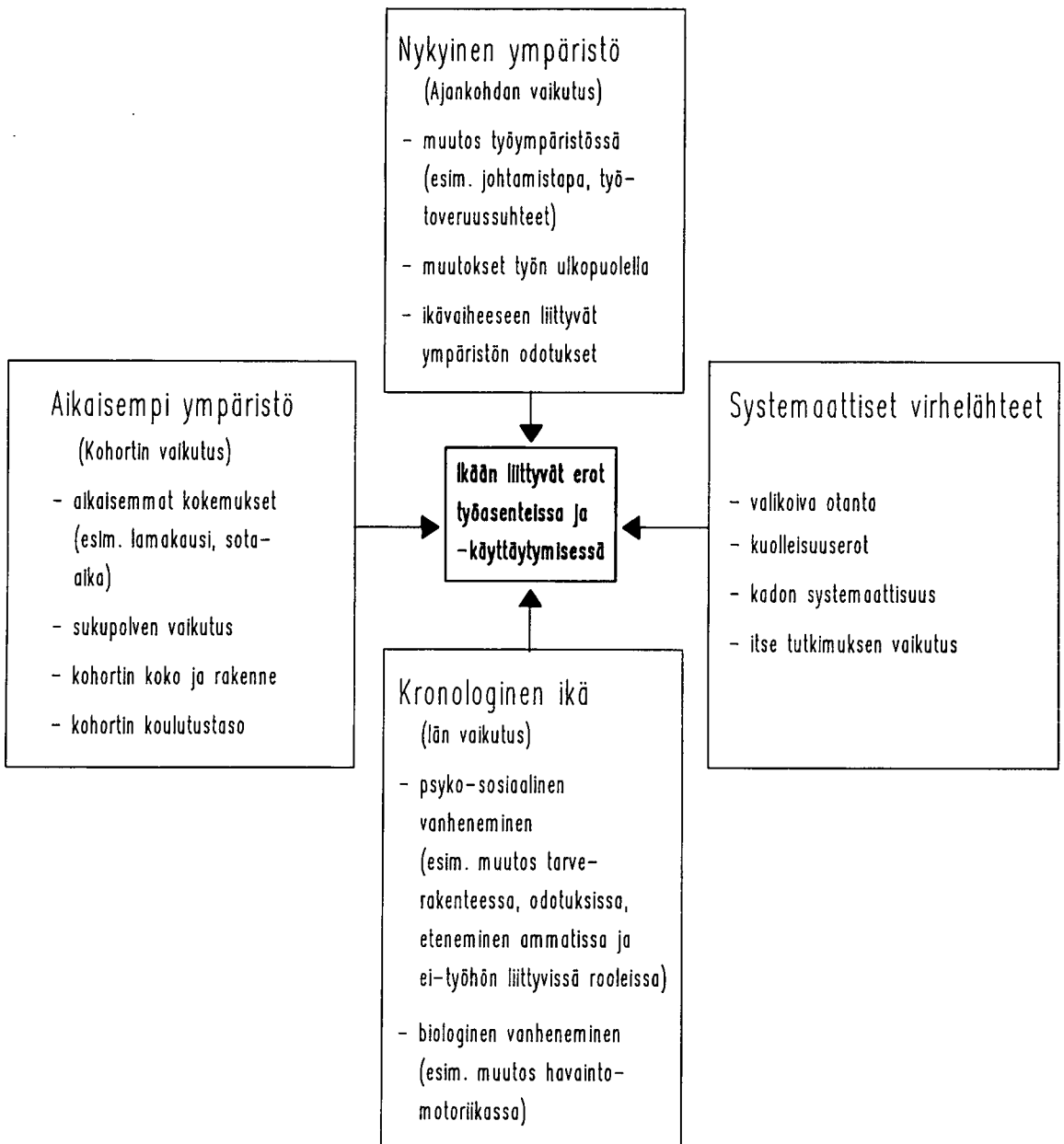
Eri-ikäisten työntekijöiden arviot omasta työstään, työoloistaan sekä terveydestään riippuvat useasta tekijästä (Doering ym. 1983). Näitä ovat biologisen, psyykkisen ja sosiaalisen vanhenemisen vaikutukset, elämänkaaren eri vaiheiden erilaisuus, tutkittavien ominaispiirteet, sukupolvien väliset erot ja tutkimuksen suorittamisen ajankohdan vaikutukset.

Ikään liittyviä työasenteiden ja työkäyttäytymisen eroja käsittelevässä katsauksessa Rhodes (1983) esittää mallin niihin vaikuttavista tekijöistä (kuva 3).

Eri-ikäisten ihmisten työasenteiden ja työkäyttäytymisen erot voivat johtua

- ikämuutoksista: syynä ovat ennustettavat ikääntymiseen liittyvät kokemukselliset tai perinnölliset muutokset
- kohorttiero: eri aikakausina syntyneillä ihmisillä on erilaiset kulturaaliset ja sosiaaliset kokemukset
- erot tutkimusajankohdassa: tutkimusajankohdan kulttuuriset, sosiaaliset ja taloudelliset tekijät vaikuttavat
- tutkimusaineiston valikoitumiseen liittyvät tekijät: niitä ovat valikoiva otanta tai systemaattinen kato, kuolleisuuserot tai tutkimuksen vaikutus sinänsä.

Ikääntymisen vaikutuksia on tutkittu usein poikittaisasetelmilla, jolloin saatua kuvaa sekoittavat useat tekijät. Tällaisia ovat mm. elintason muuttuminen, arvomuutokset, koulutustason muuttuminen ajan mukana. Toisaalta myös pitkittäistutkimuksen antamalla tiedolla on rajoituksensa, esim. yhteiskunnan ja työolojen todellinen muuttuminen.



Kuva 3. Iän ja siihen liittyvien tekijöiden vaikutus työasenteisiin ja työkäyttäytymiseen (Rhodes 1983)

2.2. Aikuisen psyykkistä kehitystä koskevat käsitykset

Kehityspsykologiset teoriat ovat voittopuolisesti keskittyneet lapsuuden ja nuoruuden aikaiseen kehitykseen. Mutta viime aikoina on myös aikuisikä ja sen aikana tapahtuva kehitys saanut enemmän huomiota osakseen.

Aikuisen psyykkistä kehitystä koskevat teoriat ja mallit voidaan jakaa kolmeen tyyppiin (Stevens-Long 1979)

- **mekaaninen malli** olettaa ihmisen organismin toimivan ikään kuin kone. Sen mukaan käyttäytyminen voidaan jakaa osiin ja analysoida niitä pala palalta. Organismien oletetaan olevan pikemmin reaktiivinen kuin aktiivinen. Näin ihmisen kehitystä tarkastellaan suhteessa ympäristöönsä ja oletetaan rajattoman kasvun olevan mahdollista. Vaikka tähän ryhmään voidaan lukea myös sosiaalisen oppimisen teoriat, ne ovat astetta kehittyneempiä. Niiden mukaan samat lainalaisuudet, jotka pätevät lapsena, ovat sovellettavissa myös aikuisena.
- **organismi-malli** kuvaa organismin aktiivisena kokonaisuutena, jonka kehitystä voi parhaiten ymmärtää esim. vertaamalla sikiön kehitykseen. Kehitys etenee vaiheittain kohti eriytymistä, ja organismi rakentaa oman todellisuutensa sisäisen toimintansa ja rakenteidensa pohjalta. Piagetin kehitysteoria älyllisen elämän kehityksestä aikuisiässä laajennettuna on esimerkki tästä teoriasuunnasta.
- **dialektinen malli** olettaa taas, että muutos on organismin ja ympäröivän maailman perustila. Kehitys tapahtuu vuorovaikutuksessa organismin ja ympäristön välillä, ja ne molemmat ovat sisäisesti aktiivisia. Malli on kokonaisvaltainen ja uutta luova. Se mahdollistaa sekä laadullisen että määrällisen muutoksen. Sen mukaan yksilön kasvun kautta saavutetaan uusi integroitu, tasapainoinen tila.

Eriksonin teoria minän kehityksestä, jossa on kahdeksan eri kehitysvaihetta, on esimerkki dialektisesta mallista. Siinä esitetty olettaus kehittyvän organismin ja muuttuvan yhteiskunnan vuorovaikutuksesta sopii juuri dialektisen mallin periaatteisiin (Levinson 1983).

Erikseen voi vielä mainita kehityspsykologisessa tutkimuksessa ns. elämänkaaren kehityspsykologian (Life Span Developmental Psychology), joka on lähellä mekaanisen mallin yhteydessä mainittuja sosiaalisen oppimisen teorioita. Se näkee ihmisen kehityksen koko elämänkaaren kestäväksi. Ikäännyttäessä suorituskyky sekä heikkenee että tietyillä alueilla myös paranee. Tämä pyritään ottamaan huomioon tasavertaisesti. Tärkeää on nähdä myös ihmisen elämälle asettamat tavoitteet ja minkälaisia merkityksiä ihminen antaa elämälle (Goulet ja Baltes 1971, Baltes ja Baltes 1986).

Elämänkaaren aikaiselle kehityspsykologialle on ominaista, että se

- tutkii ihmisen koko eämänaikaisia muutoksia
- pyrkii kehittämään integroitua tapaa käsitteellistä ikääntyessä tapahtuvia muutoksia
- pyrkii ilmaisemaan, mitkä havainnot yhdestä ikäryhmästä ovat sovellettavissa toiseen ikäryhmään ja minkälaisia ovat syy-seuraussuhteet
- tutkii käyttäytymisen muutosten muokkaantumista ja pyrkimystä optimaalisuuteen koko elämänkaaren ajan.

2.3. Muutokset ikääntyessä

Ihmisen psyykkisen toiminnan ymmärtämisen kannalta ovat ikääntymisessä keskeisiä seuraavat tapahtumat

- ihmisen merkitysjärjestelmä muuttuu, mikä näkyy siinä, mitä asioita hän missäkin vaiheessa pitää tärkeänä elämässään

- minä desentralisoituu: yksilö tulee tietoisemmaksi arvojen ja arvostusten suhteellisuudesta ja oman panoksen suhteellisesta merkityksettömyydestä
- itsestä ja ympäristöstä tehdyt havainnot kasaantuvat, ja syväallinen oppiminen voi muuttaa perusteellisesti ihmisen maailmankuvaa
- aikuisuudessa työ- ja perhe-elämän roolit tulevat aina määrääjain päätepisteeseen, jolloin on löydettävä uusia tavoitteita ja tyydytyksen lähteitä (esim. Super 1980)
- ihminen irtaantuu ja vapautuu aikaisemmista tavoitteistaan ja unelmistaan
- henkinen suorituskyky paranee ja heikkenee iän lisäntyessä.

Seuraavassa tarkastellaan lähemmin ihmisen merkitysjärjestelmissä ja henkisessä toiminnassa tapahtuvia ikään liittyviä muutoksia.

Merkitysjärjestelmien muutokset

Aikuisiässä ihminen uudelleenorganisoituu kognitiivisesti ja affektiivisesti. Vaikka varsinaista henkistä kasvua tapahtuukin vähemmän kuin lapsuudessa, elämäntilanteet muuttuvat perusteellisesti varhaisen ja myöhäisen aikuisuuden aikana. Tämä puolestaan muuttaa yksilön kuvaa ulkoisesta maailmasta (Berger ja Luckman 1967) ja näkyy siinä, mitä ihminen pitää elämässään tärkeänä. Tavoitteet ja arvot riippuvat ympäristön tarjoamista mahdollisuuksista ja niiden asettamista rajoituksista. Näin yksilön merkitysjärjestelmän muutosten ymmärtämiseksi täytyy ottaa huomioon hänen sisäinen ja ulkoinen tilanteensa.

Useita elämänkaaritutkimuksia voidaankin tarkastella merkitysjärjestelmissä tapahtuvien muutosten kannalta. Levinson ym. (1978) näkevät elämän merkitysten heijastavan ihmisen unelmia. Baltes ym. (1986) ovat esittäneet, että ihmisten elämän tavoitteet ikääntyessä suuntautuvat vähemmän kognitiiviseen tehokkuuteen itseistavoitteena kuin

lapsuudessa, nuoruudessa ja varhaisessa aikuisuudessa. Verratessaan miesten ja naisten minäkäsityksiä varhaisessa ja keskiaikuisuudessa Lowenthal ym. (1976) havaitsivat, että vanhempien naisten minäkäsitys oli lähellä miesten minäkäsitystä, nuorten naisten ja miesten itsearviointit taas vastasivat vallitsevia sukupuolistereotyyppioita.

Ikä, henkinen suorituskyky ja persoonallinen reagointi

Tutkimuksellisesti on vaikea erottaa ikääntymiseen liittyviä biologisia ja kokemuksellisia tekijöitä toisistaan, koska esimerkiksi tottuminen ja sopeutuminen rasitustekijöihin vaikuttavat niiden ilmenemistapaan. Vuorovaikutusta älyllisten tekijöiden ja kokemusten välillä tapahtuu koko ajan iän lisääntyessä.

Poikittaistutkimukset ovat yleensä osoittaneet henkisissä toiminnoissa varsin selviäkin muutoksia iän mukana. Sen sijaan pitkittäistutkimuksissa ei työiän aikana ole todettu kovinkaan merkittävää henkisten suoritusten heikkene- mistä (Birren ja Schaie 1977). Psyykkisiä piirteitä, jotka usein yhdistetään kaavamaisesti vanhenemiseen, ovat konservatiivisuus, jäykkyys (dogmaattisuus ja varovaisuus), vaikeus oppia uutta ja kontrolli.

Henkisestä suorituskyvystä heikkenevät työiän aikana vain reaktionopeus ja osittain välitön muisti. Välittömässä muistissa heikkenee lähinnä mieleenpainaminen, joka vaatii vanhemmilta pitemmän ajan kuin nuoremmilta. Ikääntyneet pystyvät korvaamaan kokemuksen avulla mahdollisia suoritusheikkouksiaan. Heidän vahvoja puoliaan ovat erityis- asiantuntemus ja viisaus (Baltes ja Baltes 1986, Dittmann-Kohli 1984).

2.4. Elämänkaarinäkökulma

Työiän aikaiset elämänvaiheet

Työuran aikainen elämänkaari on pyritty jaottelemaan eri vaiheisiin. Nämä jaottelut ovat useimmiten peräisin Erikssonin minä-identiteetti-teoriasta (1981). Levinson on sen pohjalta luonut elämänvaihemallin, jossa elämänvaiheita tarkastellaan työelämän kannalta.

Levinsonin esittämät kehitysvaiheet suhteessa työhön ja työuraan ovat (Levinson 1983)

1. siirtymävaihe aikuisuuteen 17 - 20-vuotiaana
 - aikuisen identiteetin muodostuminen
2. aikuistuminen 22 - 28-vuotiaana
 - alustavat valinnat työssä ja yksityiselämässä
3. 30 ikävuoden siirtymä 28 - 30-vuotiaana
 - 30 vuoden kriisi, vanhan uudelleen arvioiminen, "nyt tai ei koskaan"
4. vakiintuminen 33 - 40-vuotiaana
 - juurtuminen, uran luominen
 - omaksi itseksi tuleminen, ehkä murtautuminen ulos vanhasta
5. keski-ikäsi siirtymä 40 - 45-vuotiaana
 - menneen elämän arvioiminen
 - neuroottiset taipumukset voivat aktivoitua tai luovien elämänvaihe
6. aikuisuuden keski-ikä 46:nneasta ikävuodesta eteenpäin
 - edellisen vaiheen kylvö niitetään.

Ihmisen elämänvaiheet ovat kuitenkin varsin yksilöllisiä, eikä kronologisen iän mukaisia ehdottomia ikärajoja eri kehitysvaiheille voida asettaa. Esimerkiksi pitkä koulutus voi siirtää eri vaiheita myöhemmäksi elämässä.

Keski-iän kriisi

Keski-iän kriisiä 40:n ikävuoden tienoilla on usein kuvattu ja tarkasteltu erikseen ikääntymistutkimuksissa. Se on elämänvaihe, jossa korostuneesti arvioidaan uudelleen omat tavoitteet sen pohjalta, mitä on saavutettu tai jäänyt saavuttamatta. Onko sitten olemassa erityisesti keski-ikään liittyvää kriisiä vai ei?

Keski-iän kriisiä tukevia ja ei-tukevia tutkimuksia on varsin paljon. Sitä ovat tukeneet henkisten sairauksien ilmenemistä selvittäneet kliinisykologiset ja psykiatriset tutkimukset. Yhteiskuntatieteelliset ja sosiologiset tutkimukset taas eivät ole tunnustaneet keski-iän kriisiä: niiden mukaan keski-ikä on pikemminkin tasaisuuden ja tyytyväisyyden aikaa ihmisen elämässä.

Keski-iän kriisiä tukevat ajatukset perustuvat havaintoihin, joiden mukaan psykoneurooseja ja eräitä psykosomaattisia sairauksia ilmenee eniten tässä iässä. Kolme laajaa 1970-luvulla tehtyä amerikkalaista tutkimusta (Gould 1972, Levinson ym. 1974, Vaillant ja McArthur 1972) ovat osoittaneet, että noin 40:n ikävuoden tienoilla on siirtymävaihe, jota kuvaa eräänlainen sekaisuus elämässä, korostunut tietoisuus ikääntymisestä ja jäljellä olevan ajan rajallisuudesta. Tähän, ikävuosien 37 - 43 vaiheille sattuvaan, epävakaaseen aikaan liittyy paljon henkilökohtaista viihtymättömyyttä. Levinson kuvaa omassa, miehiin kohdistuneessa tutkimuksessaan, keski-iän siirtymävaihetta kriisitilanteena. Sille ovat tyypillisiä fyysisen kunnon heikentyminen ja oman kuolevaisuuden tunnistaminen, ikääntymisen tunne, minän feminiinisten piirteiden esiintulo ja integroituminen omaan minään. Muuttuva suhde omaan itseensä onkin keskeinen piirre keski-iässä.

Rosenbergin ja Farrellin (1976) mukaan vain 1/4:lla heidän tutkimuksensa otoksen miehistä oli ollut avoin keski-iän kriisi ja puolella torjuttu kriisi. Amerikkalaisen keski-johdon tutkimuksessa (Boylan ja Hawkes 1984) todettiin keski-iän kriisin olleen suhteellisen yleinen, mutta sen olivat yleensä ratkaisseet ulkoiset tapahtumat. Entrekin ja Everett (1981) tutkivat australialaisten yliopistojen opettajien ikääntymistä ja keski-iän kriisiä. Heidän mukaansa keski-iän ei tarvitse merkitä kriisiä vaan pikemminkin siirtymävaihetta (transition).

Koko väestöä koskevat survey-tyyppiset tutkimukset eivät ole useinkaan tukeneet keski-iän kriisivaiheita (esim. Neugarten ja Datan 1974). Monesti on myös katsottu, että keski-iän kriisi on tyypillinen vain miehille ja liittyy erityisesti urakehitykseen. Viime vuosina on ilmestynyt myös naisiin kohdistuneita tutkimuksia, joissa keski-ikäisyttä on tarkasteltu yleensä laajemmin kuin työhön liittyvien tavoitteiden osalta.

3. IKÄÄN LIITTYVÄT EROT TYÖASENTEISSA JA TYÖKÄYTTÄYTYMIS- SESSÄ

Monessa työoloihin kohdistuneessa tutkimuksessa on selvitetty iän yhteyttä arvioihin työstä ja työoloista. Ikään-tyminen ja elämänvaiheen merkitys eivät yleensä ole olleet keskeinen tutkimusongelma, vaan niihin liittyvät tulokset ovat syntyneet sivutuotteena.

Kattava katsaus kansainvälisistä, lähinnä amerikkalaisista kyselytutkimuksista, joissa on tarkasteltu työntekijän ikääntymistä, on Doeringin ym. tekemä (1982). Siinä on arvioitu olemassa olevien tutkimusten tulosten merkitystä ja selvitetty tulevaisuuden tutkimustarpeita.

Kuten edellä on kuvattu (kuva 3) voivat ikään liittyvät erot työasenteissa ja työkäyttäytymisessä johtua varsinaisen ikääntymisen ohella useasta muustakin tekijästä. Tässä luvussa esitetyt aikaisemmat tutkimustulokset perustuvat kansainvälisiin tutkimuksiin. Tulosten tarkastelussa ei useinkaan arvioida, johtuvatko erot ikääntymisestä, sukupolven vaikutuksesta vai muusta ikään liittyvästä tekijästä.

Työasenteet

Työasenteisiin voidaan lukea yleinen työtyytyväisyys, työtyytyväisyyden eri puolet, työhön sitoutuminen, sisäinen työmotivaatio, sitoutuminen organisaatioon ja työpaikan vaihtojatukset.

Yleisen työtyytyväisyyden on todettu olleen eri ammattiryhmiin kohdistuneissa tutkimuksissa yleensä (positiivisessa) yhteydessä ikään: vanhemmat ovat lähes aina olleet tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoret. Tämän taustalla voi olla useita tekijöitä. Se voi johtua siitä, että vanhemmista ikäryhmistä ovat työhönsä tyytymättömät jo karsiutuneet pois tai ikä on tehnyt realistiseksi sen suhteen,

minkälaista palkkiota ja tyydytystä työltä voi ylipäättään odottaa. Ilmiön taustalla on nähty olevan tarpeiden muuttuminen iän mukana, kypsyminen ja ihmisen kognitiivisten rakenteiden muutokset (Rhodes 1983).

Kun on selvitetty, millä tavalla eri ikäkausina ollaan tyytyväisiä työn eri puoliin ja ehtoihin, on tyytyväisyyden itse työhön havaittu lisääntyvän iän mukana sekä työn-tekijöillä että toimihenkilöillä. Palkkatyytyväisyyden ja iän välisestä suhteesta on saatu ristiriitaisia tuloksia: toisinaan se on lisääntynyt iän mukana, toisinaan vähentynyt. Joskus taas iällä ei ole havaittu mitään yhteyksiä palkkatyytyväisyyteen. Samansuuntaisia tuloksia on saatu iän yhteydestä tyytyväisyyteen uralla etenemiseen. Tätä on pidetty ymmärrettävänä, koska palkka ja eteneminen työssä ovat työn ulkoisia tekijöitä, eivät niinkään yksilökohtaisia.

Tyytyväisyys työtovereihin ja esimiehiin ei ole myöskään ollut johdonmukaisesti yhteydessä ikään. Tälle taas on nähty selityksenä, että ne ovat työpaikan ominaisuuksia. Työpaikkojen väliset eroavuudet ovat niin suuria, ettei ammatti- ja työalakohtaisilla tutkimuksilla voida osoittaa yhteyksiä ikään (Rhodes 1983).

Työhön sitoutumisen on havaittu useimmissa tutkimuksissa lisääntyvän iän mukana. Jos kuitenkin otetaan huomioon yksilön kasvutarpeen voimakkuus, työsuhteen kesto ja toimintavapaus työssä, protestanttista etiikkaa edustavat arvot ja sukupuoli, ei ikä enää selitäkään työhön sitoutumista (Rabinowitz ja Hall 1977). Sisäisellä työmotivaatiolla on valtaosassa tutkimuksia havaittu olevan positiivinen yhteys ikään. Vanhemmilla työntekijöillä on yleensä hieman suurempi sisäinen työmotivaatio kuin nuorilla.

Organisaatioon sitoutuminen lisääntyy tutkimusten mukaan yleensä iän mukana. Eri ammattiryhmien välillä esiintyy kuitenkin vaihtelua. Esimerkiksi tutkijoilla, insinööreil-

lä ja erilaisissa asiantuntijatehtävissä toimivilla tehdyssä tutkimuksessa ei ollut yhteyttä iän ja organisaatioon sitoutumisen välillä. Työpaikan vaihtoa haluavat yleensä vanhemmat harvemmin kuin nuoret (Rhodes 1983).

Työkäyttäytyminen

Työkäyttäytymiseen kuuluvat työsuoritus, vaihtuvuus ja poissaolot. Työsuorituksen ja iän välisiä yhteyksiä on tutkittu runsaasti. Esimerkiksi Rhodesin (1983) tekemässä katsauksessa tällaisia tutkimuksia oli 115. Tulokset ovat olleet kuitenkin hyvin vaihtelevia. Välillä iän yhteys työsuoritukseen on ollut positiivinen, välillä negatiivinen ja välillä U-käyrän muotoinen. Joskus taas ei ole havaittu minkäänlaista yhteyttä iän ja työsuorituksen välillä.

Ammattialoittain on ilmeisesti suurtakin vaihtelua iän ja työsuorituksen välillä. Kun on tarkasteltu huippusuoritusikää, on siinäkin havaittu varsin paljon vaihtelua ammatteittain (Rhodes 1983). Esimerkiksi ikävuodet 40 - 49 todettiin huippusuoritusten kaudeksi tutkijoilla ja taiteilijoilla (Dennis 1968).

Suurin ongelma iän ja työsuorituksen välisen yhteyden tutkimuksessa on yleensä ollut käytetty työsuorituksen mitta. Se on useimmiten perustunut esimiehen subjektiiviseen arvioon tai sitten ollut kapea-alainen hetkellisen työsuorituksen arvio.

Vaihtuvuudella on havaittu käänteinen yhteys ikään: se on suurinta nuorilla. Työstä poissaoloilla ei ole havaittu yksiselitteistä riippuvuutta ikään.

Arvot, tarpeet ja tärkeänä pidetyt asiat

Työhön liittyvistä arvoista on eniten tutkittu protestanttisen etiikan (mm. yritteliäisyys, ahkeruus, uhrautuva itsekieltäytyminen, säästäväisyys) yhteyttä ikään. Sen on yleensä havaittu lisääntyvän iän mukana (Aldag ja Brief 1977).

Tarpeista on selvitetty turvallisuuden, liittyvyyden, arvonnannon, itsenäisyyden ja itsensä toteuttamisen tarpeiden sekä kasvutarpeen voimakkuuden suhdetta ikään. Turvallisuuden ja liittyvyyden tarpeiden on yleensä havaittu lisääntyvän iän mukana. Itsensä toteuttamisen tarve ja kasvutarve ovat yleensä olleet voimakkaampia nuorilla, vaikkakin kasvutarpeen voimakkuuden yhteys ikään on ollut varsin heikko (Rhodes 1983).

Kaikenikäiset työntekijät pitävät tärkeänä tyydytystä tuovaa, mielekästä ja elämää rikastuttavaa työtä. Kuitenkin kykyjä ja taitoja kehittävän ja kiinnostavan työn merkitys väheni iän mukana työntekijöillä muttei toimihenkilöillä.

4. TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millä tavalla

- * työn merkitys elämän sisältönä
- * työympäristön haittatekijät
- * koetut työn vaatimukset ja piirteet
- * työviihtyvyys ja sitä lisäävät ja heikentävät tekijät
- * koetut oireet
- * koulutus- ja kehitysmahdollisuudet työssä

olivat yhteydessä ikään suomalaisilla palkansaajilla vuoden 1984 työolotutkimuksen perusteella.

Iän ohella tarkasteltiin myös vastaajan sukupuolen ja ammattiaseman yhteyttä edellä kuvattuihin työasenteisiin, subjektiivisiin oireisiin ja koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin.

5. TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusaineisto oli Tilastokeskuksen vuonna 1984 tekemän työolotutkimuksen aineisto, joka koostui 4502 suomalaisen palkansaajan haastattelusta. Otos oli koko suomalaisesta palkansaajaväestöstä (Lehto 1988).

Työolotutkimus tehtiin käyntihaastatteluina vuonna 1984 loka-marraskuussa työvoimatutkimuksen otoksella. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelujen yhteydessä palkansaajiksi osoittautuneilta pyydettiin lupaa työvoimatutkimuksen haastatteluun. Heitä saatiin mukaan 89 %, joten kadoksi muodostui 11 %.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin haastattelulomaketta, jossa oli kaikkiaan 177 kysymystä. Tässä tutkimusraportissa on käytetty seuraavia haastattelulomakkeen kysymyksiä

- eri elämänalueiden merkitys
- työn vaatimat ominaisuudet
- työympäristön haittatekijät
- työn kuormittavuus ja koetut kuormitustekijät
- työilmapiiri
- vaikutusmahdollisuudet
- työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät
- työtyytyväisyyttä heikentävät tekijät
- koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä
- koetut oireet.

Vastauksia tarkasteltiin ikäryhmittäin ja ammattiaseman mukaan sekä erikseen miehillä ja naisilla. Tilastollisia merkitsevyydestänsä ryhmien välisten erojen tarkastelussa ei käytetty.

Ammatin sosioekonomisen aseman mukaisessa vertailussa aineisto jaettiin kolmeen ryhmään: ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät (Sosioekonominen asema -luokitus 1983). Näistä käytetään tässä raportissa

nimitystä ammattiasema. Toimialoittain tuloksia ei tarkasteltu, koska osaryhmät olisivat tulleet liian pieniksi ikäryhmittäiseen tarkasteluun.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa oli valittavana aikaisempien tutkimusten pohjalta useampia vaihtoehtoja. Toisaalta oli mahdollisuus luokitella ikä yhtä pitkiin 5- tai 10-vuotisikäryhmiin, toisaalta taas noudattaa työiän aikaisten elämänvaiheiden mukaista luokittelua (esim. Levinson 1983). Tutkittavien ikäjakauma oli kuitenkin sellainen, että usein käytettyyn keski-ikäisten ryhmään (35 - 50 v) olisi tullut liikaa tapauksia. Näin päädyttiin eräänlaiseen kompromissiratkaisuun.

Taulukko 1. Tutkimusryhmä syntymävuoden, iän ja sukupuolen mukaan

syntymävuodet	ikä vuonna 1984 ikäryhmä/vuotta	miehiä		naisia	
		N	%	N	%
1919-1934	50-64	311	14	364	16
1935-1944	40-49	510	23	487	22
1945-1954	30-39	762	33	729	33
1955-1969	16-29	680	30	634	29
		2263	100	2214	100

Ikäluokitteluna käytettiin neliluokkaista jaottelua (taulukko 1), jossa nuorin ja vanhin ikäryhmä olivat 15 vuoden pituisia ja kaksi keskimmäistä 10-vuotisryhmiä. Tämä luokittelu oli sopivin, koska muuten tapausten lukumäärä nuorimmassa ja vanhimmassa ikäryhmässä olisi tullut liian pieneksi otettaessa taustaluokittelijoiksi iän lisäksi vielä sukupuoli ja ammattiasema. Samaa tutkimusaineistoa on analysoitu iän suhteen 10-vuotisikäryhmittäin esitutkimusluonteisesti (Lindström 1988).

Tätä luokittelua ovat käyttäneet aiemmin mm. Hall ja Mansfield (1975). Mikäli käytettyä ikäjaottelua halutaan verrata työuran vaiheisiin, voidaan se karkeasti kuvata seuraavasti:

- 30 v	varhaisuravaihe
30 - 40 v	keskiuravaihe
40 - 50 v	
50 -	myöhäisuravaihe

Tämän jaottelun ikävaihe 30 - 40 vuotta voi kuulua osin myös varhaisuravaiheeseen.

Taulukossa 2 on esitetty tutkimukseen osallistuneiden lukumäärät iän, sukupuolen ja ammattiaseman mukaisissa luokissa.

Taulukko 2. Tutkimusryhmä iän, sukupuolen ja ammattiaseman mukaan (absoluuttiset lukumäärät)

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	n	n	n	n	n	n
alle 30 v	50	57	130	381	497	196
30 - 39 v	150	104	163	412	449	213
40 - 49 v	111	72	106	240	293	175
50 v +	62	35	66	148	183	181
kaikki	367	268	465	1181	1422	765

5.1. Taustatietoja tutkimusryhmästä

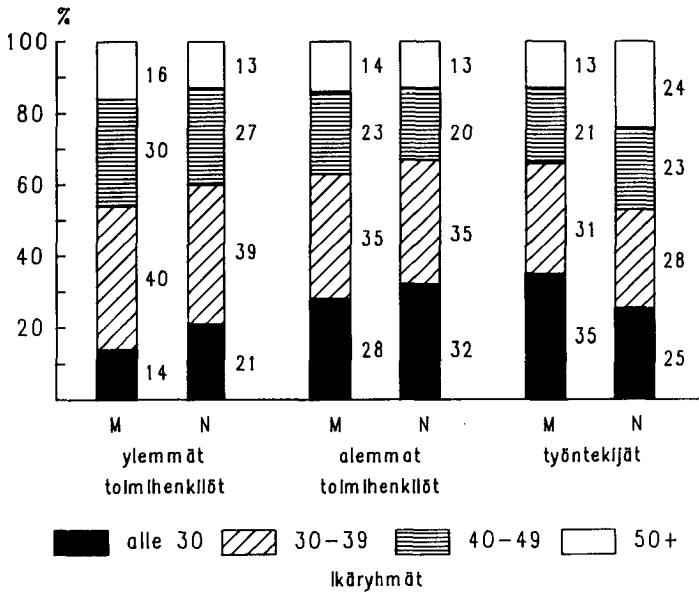
Ikä

Kuvassa 4 on esitetty ammattiaseman mukaan miesten ja naisten jakautuminen eri ikäryhmiin. Iän keskiarvot ja -hajonnat näissä samoissa ryhmissä käyvät ilmi taulukosta 3. Keski-ikältään vanhimpia olivat ylemmät toimihenkilöt, mutta myös työntekijänaisten keski-ikä oli samaa luokkaa (38,7 vuotta).

Alle 30-vuotiaiden osuus oli suurin työntekijämiehillä (35 %) ja alemmilla toimihenkilönaisilla (32 %). Sen sijaan ylemmillä toimihenkilöillä alle 30-vuotiaiden osuus oli alhainen erityisesti miehillä (14 %). Yli 50-vuotiaiden osuus oli suurin työntekijänaisilla (24 %).

Taulukko 3. Iän keskiarvot ja hajonnat ammattiaseman ja sukupuolen mukaisissa ryhmissä

	ikä		N
	ka	hajonta	
ylemmät toimihenkilöt			
miehet	39.5	9.2	391
naiset	38.3	9.7	268
kaikki	39.0	9.4	659
alemmat toimihenkilöt			
miehet	37.1	10.7	473
naiset	35.7	10.6	1183
kaikki	36.1	10.7	1656
työntekijät			
miehet	35.4	11.0	1422
naiset	38.7	12.5	765
kaikki	36.6	11.6	2187



Kuva 4. Ikäryhmittäinen jakauma miehillä ja naisilla ammattiaseman mukaan

Ammattiasema ja sukupuoli

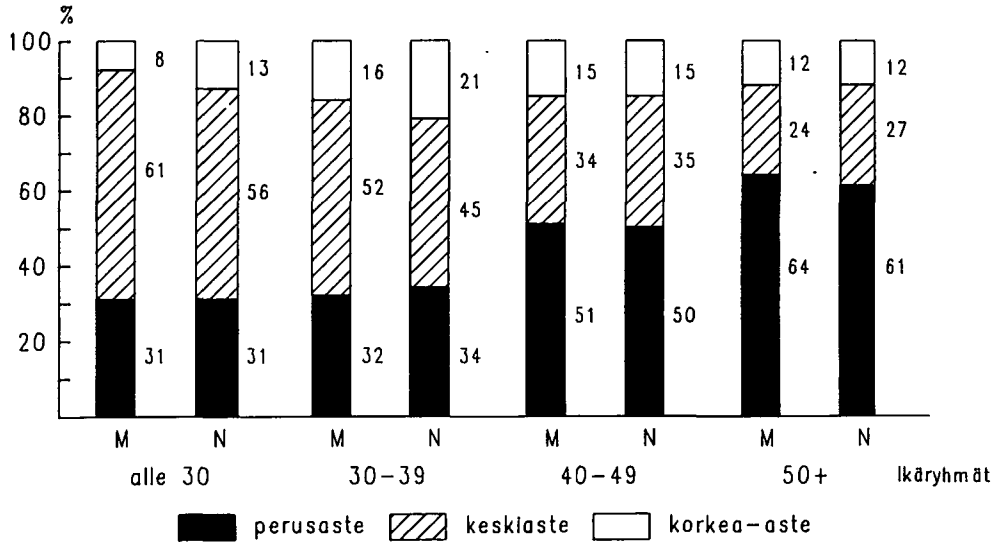
Ylempiä toimihenkilöitä vastanneista palkansaajista oli 14 %, alempia toimihenkilöitä 37 % ja työntekijöitä 49 %.

Ylempistä toimihenkilöistä oli naisia 42 %, alemmista toimihenkilöistä 72 % ja työntekijöistä 35 %.

Perus- ja ammatillinen koulutus

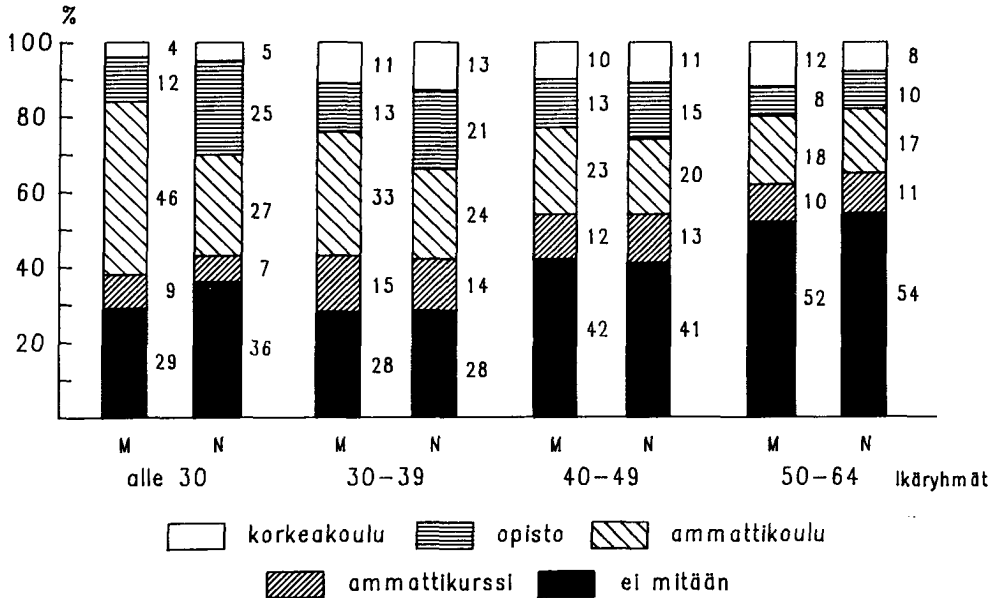
Miehistä keskiasteen koulutus oli 46 %:lla ja korkea-asteen koulutus 13 %:lla. Naisten vastaavat luvut olivat 42 % ja 14 %.

Parhaiten koulutettuja olivat sekä miehistä että naisista alle 40-vuotiaat. Tämän ikäryhmän jälkeen alkoi keski- ja korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus sekä miehistä ja naisista vähetä. Yli 50-vuotiaista keski- tai korkea-asteen koulutus oli runsaalla 1/3:lla, kun se alle 40-vuotiaista oli 70 %:lla (liitetaulukko 1).



Kuva 5. Koulutusaste sukupuolen ja iän mukaan

Miehillä (65 %) oli hieman useammin jotain ammattikoulutusta kuin naisilla (61 %) (liitetaulukko 2). Sukupuolten välinen ero aiheutui lähinnä siitä, että nuorista alle 30-vuotiaista naisista 36 %:lta puuttui varsinainen ammatillinen koulutus, kun nuorista miehistä se puuttui 29 %:lta. Toisaalta nuoret naiset olivat useammin suorittaneet ylioppilastutkinnon. Yleensä kuitenkin ammatillista koulutusta saaneiden osuus oli sitä suurempi, mitä nuoremasta ikäryhmästä oli kysymys (kuva 6).



Kuva 6. Ammatillinen koulutus iän ja sukupuolen mukaan

Perus- ja ammattikoulutusta tarkasteltiin myös erikseen ammattiaseman mukaisissa ryhmissä.

Ylemmillä toimihenkilöillä naisten peruskoulutustaso oli korkeampi kuin miesten. Heistä 74 % oli ylioppilaita, kun taas miehistä 59 %. Erityisen selvästi tämä ero tuli näkyviin vanhemmissa ikäryhmissä. Ylioppilaiden osuus oli miehillä suurempi nuorimmassa ikäryhmässä, naisilla se taas ei vaihdellut yhtä voimakkaasti ikäryhmästä toiseen.

Naisilla (55 %) oli useammin kuin miehillä (46 %) korkeakoulututkinto, ja tämä ero tuli selvemmin näkyviin vanhemmissa ikäryhmissä. Alle 30-vuotiailla miehillä oli kuitenkin useammin korkeakoulututkinto kuin naisilla (liitetaulukot 3 ja 4).

Alemmilla toimihenkilöillä oli naisilla hieman parempi peruskoulutustaso kuin miehillä. Lukion käyneitä oli miehistä 19 % ja naisista 26 %. Nuoremmilla oli parempi peruskoulutustaso kuin vanhemmilla. Ammatillisen koulutuksen tasossa miesten ja naisten välillä oli vain vähäisiä eroja. Miehillä oli hieman useammin ammatillinen koulutus kuin naisilla (liitetaulukot 5 ja 6).

Työntekijäryhmässä naisten ja miesten peruskoulutustaso oli varsin samanlainen. Keskikoulun käyneitä oli miehistä 12 % ja naisista 9 %. Peruskoulutustaso oli parempi alle 40-vuotiailla kuin vanhemmilla. Ammatillinen koulutus oli työntekijämiehillä selvästi naisia parempi. Miehistä oli käynyt ammattikoulun 37 % ja naisista 26 %. Ero johtui nuoremmista ikäryhmistä, joissa noin 2/3 miehistä oli saanut ammatillista koulutusta, naisista vain hieman yli puolet (liitetaulukot 7 ja 8).

6. TYÖYMPÄRISTÖN HAITTATEKIJÄT

Työympäristön haittatekijöitä tiedusteltiin 18 kysymyksellä. Vastaaajia pyydettiin arvioimaan niiden aiheuttamaa rasittuneisuutta. Vastauksia tarkasteltiin sekä ammattiaseman että sukupuolen mukaan (taulukko 4).

Työntekijäryhmässä sekä naisilla että miehillä korostuivat ulkoisen työympäristön rasitusta aiheuttavat tekijät. Miehillä tulivat selvimmin esiin melu (36 %) ja pölyt (26 %). Naisilla nämä haitat olivat hieman harvinaisempia (24 % molemmat), mutta heillä korostuivat toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet (35 %) sekä kiire ja kireät aikataulut (32 %) (taulukko 4).

Ylempiä ja alempia toimihenkilönaisia ja -miehiä rasittivat eniten kiire ja kireät aikataulut (32 %) sekä työympäristön rauhattomuus (taulukko 4).

Työympäristön rauhattomuus vaivasi eniten ylempiä toimihenkilönaisia (16 %) ja -miehiä (12 %). Alemmat toimihenkilönaiset kärsivät myös toistuvista ja yksipuolisista työliikkeistä sekä vaikeista ja epämukavista työasennoista ja raskaista nostoista.

Ikäryhmittäin työympäristön haittoja oli vaikea tarkastella, koska usean haittatekijän oli arvioinut rasittavaksi vain pieni joukko. Iän ja haittatekijöiden vastaavuutta tarkasteltaessa tuli esiin vain kaksi lievää yhteyttä: kiireen ja kireän aikataulun haittaavuus lisääntyi iän mukana ($r = 0.06$, $p < 0.001$) ja raskaat nostot olivat yhteydessä nuoreen ikään ($r = -0.07$, $p < 0.001$).

Taulukko 4. Työympäristön häiritsevät tekijät, jotka aiheuttivat raskautta erittäin tai melko paljon ammattiaseman ja sukupuolen mukaan (katso myös liitetäulukko 9)

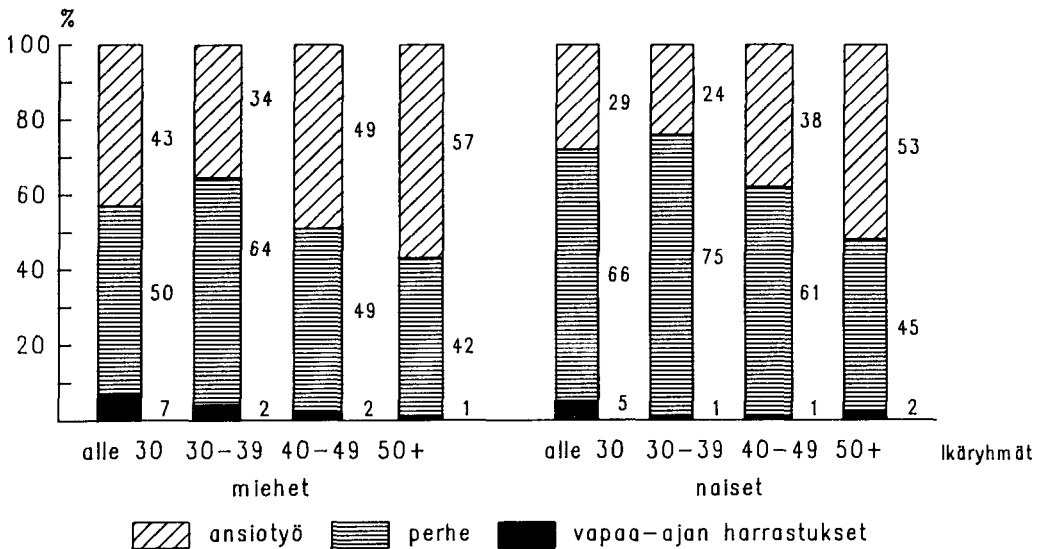
ylemmät toimihenkilöt			
miehet	%	naiset	%
- kiire tai kireä aikataulu	26	- kiire ja kireä aikataulu	26
- työympäristön rauhattomuus	12	- työympäristön rauhattomuus	16
- melu	9	- melu	13
alemmat toimihenkilöt			
miehet	%	naiset	%
- kiire tai kireä aikataulu	23	- kiire ja kireä aikataulu	22
- työympäristön rauhattomuus	11	- toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet	13
- melu	10	- vaikeat ja epämiellyttävät työasennot	11
- veto	9	- raskaat nostamiset	11
		- veto	11
		- työympäristön rauhattomuus	9
työntekijät			
miehet	%	naiset	%
- melu	36	- toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet	35
- pölyt	26	- kiire ja kireät aikataulut	32
- veto	25	- raskaat nostamiset	24
- vaikeat ja epämiellyttävät työasennot	22	- pölyt	24
- raskaat nostamiset	22	- melu	23
- kiire ja kireä aikataulu	21	- veto	22
- kylmyys	20	- vaikeat ja epämiellyttävät työasennot	22
- savut ja kaasut	19	- kuumeisuus	14
- työympäristön likaisuus	16		
- toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet	16		

7. TYÖN MERKITYS ELÄMÄN SISÄLTÖNÄ

Vastaajia pyydettiin asettamaan ansiotyö, perhe ja vapaa-ajan harrastukset tärkeysjärjestykseen elämänsisältönä. Miehillä (43 %) ansiotyö oli tärkeämpi elämäalue kuin naisilla (33 %). Perhe-elämän asetti etusijalle 65 % naisista ja 54 % miehistä. Miehistä perhe-elämää pitivät useimmin tärkeimpänä alle 40-vuotiaat, tätä vanhemmilla ansiotyö saavutti perhe-elämän ja ohitti sen iän lisääntyessä. Naisilla sen sijaan ansiotyö ohitti tärkeydessä perhe-elämän vasta 50 ikävuoden jälkeen. Vapaa-ajan harrastusten merkitys korostui jonkin verran alle 30-vuotiailla (kuva 7).

Taulukossa 5 on niiden osuudet iän, sukupuolen ja ammattiaseman mukaan, jotka pitivät työtään ensimmäisellä sijalla elämän sisältönä.

Ammattiaseman mukaan tärkeimmäksi työn merkityksen arvioivat työntekijämiehet ja vähäisimmäksi alemmat toimihenkilönaiset.



Kuva 7. Tärkein elämäalue iän ja sukupuolen mukaan

Ansiotyö ohitti perhe-elämän tärkeydessä työntekijämiehillä 40 ikävuoden jälkeen, ylemmillä toimihenkilömiehillä 50 vuoden jälkeen ja alemmilla toimihenkilömiehillä ei ollenkaan. Naisilla ansiotyön merkitys ohitti koti- ja perhe-elämän kaikissa ammattiaseman mukaisissa ryhmissä vasta 50 ikävuoden jälkeen (liitetaulukko 10).

Taulukko 5. Ansiotyö on tärkein elämäalue verrattuna koti- ja perhe-elämään sekä vapaa-ajan harrastuksiin

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	28	37	39	25	46	34
30 - 39 v	31	22	32	22	36	31
40 - 49 v	49	39	36	31	54	46
50 v +	59	61	48	51	59	52
kaikki	41	35	37	28	46	40

8. TYÖN VAATIMAT OMINAISUUDET

Kysytyt työn vaatimat ominaisuudet ryhmiteltiin neljään pääryhmään faktorianalyysin avulla (liitetaulukko 11). Nämä ryhmät olivat

- työn älylliset ja tiedolliset vaatimukset
- työn edellyttämät johtamisen ja suunnittelun valmiudet
- työn vaatimat sosiaaliset taidot
- työn vaatimat havaintomotoriset valmiudet.

Ylemmillä toimihenkilöryhmillä korostuivat erityisesti työn asettamat älylliset ja tiedolliset vaatimukset (taulukko 6). Näitä olivat oma-aloitteisuus ja itsenäisten ratkaisujen tekeminen ja usean asian samanaikainen hoitaminen. Hyvän muistin vaatimukset painottuivat sekä ylempien että alempien toimihenkilöiden vastauksissa. Tarkkuuden vaatimukset korostuivat erityisesti toimihenkilönaisilla.

Johtamiseen ja suunnitteluun liittyvät valmiudet korostuivat myös ylemmillä toimihenkilöillä. Näitä olivat johtamistaito, vastuu muiden työsuorituksista, suurten kokonaisuuksien hallinta ja luovuus. Näitä valmiuksia vaati myös alempien toimihenkilömiesten työ vaikkei yhtä paljon.

Työn vaatimat sosiaaliset taidot olivat tyypillisimpiä toimihenkilöryhmille. Työ edellytti hyvää yhteistyökykyä työtovereiden kanssa kaikissa toimihenkilöryhmissä. Palvelualttiutta vaati eniten alempien toimihenkilönaisten työ. Toisen ongelmien ymmärtäminen ja toisista huolehtiminen taas kuuluivat ylempien toimihenkilönaisten työhön.

Havaintomotoriikan vaatimukset korostuivat kaikilla naisryhmillä. Työntekijänaisten työ vaati erityisesti nopeutta ja sorminäppäryyttä. Työntekijämiehillä ei kysytyistä työn vaatimuksista mikään korostunut selvästi. Tärkeimmiksi arvioitiin työn tarkkuusvaatimukset, hyvän muistin vaatimukset sekä yhteistyövaatimukset työtovereiden kanssa.

Taulukko 6. Työn vaatimat ominaisuudet: vaatii paljon kysyttyä ominaisuutta

	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
älylliset ja tiedolliset vaatimukset						
- oma-aloitteisuus	55	53	47	35	25	26
- hyvä muisti	41	45	42	40	23	25
- tarkkuus	43	51	50	59	46	46
- järjestelykyky	40	47	37	32	15	21
- itsen. ratkaisut	51	52	36	18	19	13
- usea asia samanaikaisesti	47	47	31	25	10	12
- uusien asioiden oppiminen	37	42	25	18	20	10
- vaatimusten yhteensov.	34	31	20	13	7	6
johtamisen ja suunnittelun vaatimukset						
- johtamistaito	36	31	19	7	3	2
- vastuu työsuorituksesta	34	35	20	6	4	3
- suuret kokonaisuudet	28	26	9	6	3	3
- luovuus	29	44	11	9	3	4
sosiaaliset taidot						
- palveluvalttius	30	46	42	55	13	24
- ongelmien ymmärt.	33	51	20	24	6	10
- toisista huoleht.	20	36	11	23	4	8
- esiintymiskyky	38	43	25	19	6	7
- yhteistyö	52	54	48	47	35	31
havaintomotoriikan vaatimukset						
- sorminäppäryys	6	16	9	22	14	27
- nopeus	10	23	17	26	16	40
- reagointinopeus	12	25	11	16	16	13

Arvioidut työn vaatimukset eivät juuri riippuneet vastaajan iästä: ainoastaan lieviä yhteyksiä tuli näkyviin. Vanhemmat ikäryhmät arvioivat työn vaativan uuden oppimista harvemmin kuin nuoremmat. Työn vaatima runsas uusien asioiden oppiminen korostui nuoremmilla työntekijöillä mutta ei sen sijaan toimihenkilömiehillä. Toinen ikään yhteydessä oleva työn vaatimus oli reagointinopeus. Toimihenkilö- ja työntekijämiehillä se korostui vanhemmissa ikäryhmissä. Sen sijaan työntekijänaisilla reagointinopeuden vaatimukset olivat suurimpia 30 - 39-vuotiailla.

9. TYÖN KUORMITTAVUUS JA TYÖILMAPIIRI

9.1. Työn koettu raskaus ja henkiset kuormitustekijät

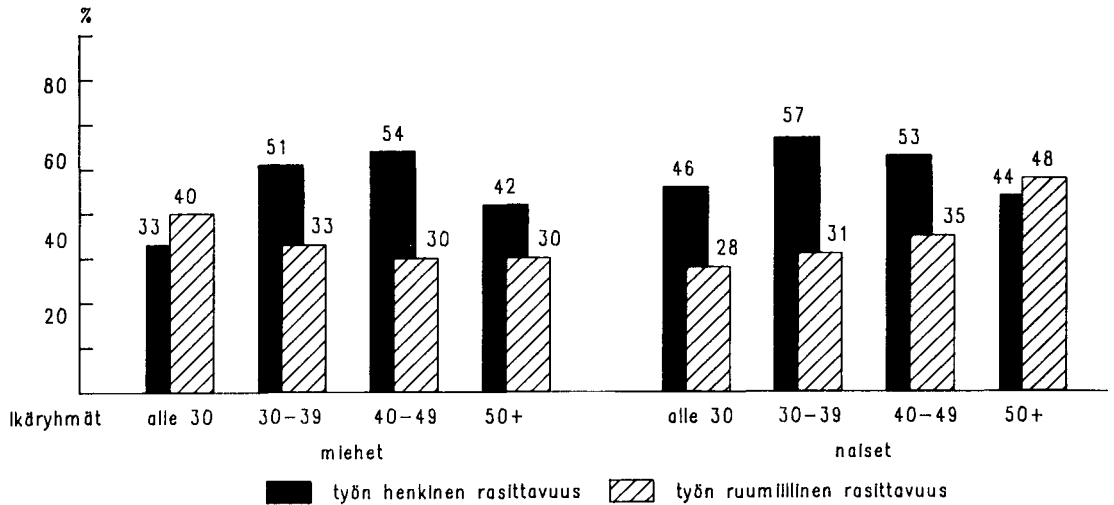
Vastaajilta tiedusteltiin heidän työnsä ruumiillista ja henkistä rasittavuutta. Taulukosta 7 käyvät ilmi niiden osuudet sukupuolen ja ammattiaseman mukaan, jotka pitivät työtään ruumiillisesti tai henkisesti erittäin tai melko rasittavana.

Taulukko 7. Työtehtävien ruumiillinen ja henkinen rasittavuus: erittäin tai melko raskas

ryhmä	ruumiillinen rasittavuus %	henkinen rasittavuus %
ylemmät toimihenkilöt		
miehet	6	75
naiset	11	77
alemmat toimihenkilöt		
miehet	12	58
naiset	24	51
työntekijät		
miehet	51	32
naiset	60	38

Ruumiillinen rasittavuus oli tyypillistä työntekijänaisten ja -miesten työtehtäville, henkinen rasittavuus taas korostui ylemmillä ja alemmilla toimihenkilöillä.

Työn fyysinen rasittavuus lisääntyi naisilla iän mukana (kuva 8), selvimmin työntekijänaisilla, joista 77 % koki työnsä ruumiillisesti melko tai erittäin raskaaksi. Työn henkinen rasittavuus taas liittyi naisilla ja miehillä enemmän keski-ikäisyyteen. Useimmilla tarkastelluista ryhmistä se oli suurinta 30 - 50 ikävuoden välillä (liitetaulukot 12 ja 13).



Kuva 8. Työ erittäin tai melko raskasta henkisesti ja ruumiillisesti iän ja sukupuolen mukaan

Yksittäisistä henkisistä kuormitustekijöistä tiedusteltiin mm. työn yksitoikkoisuutta, työmäärää ja työtahdin kiristymistä viime aikoina.

Työn yksitoikkoisuus liittyi työntekijöillä mutta myös alemmilla toimihenkilöillä selvästi nuoreen ikään (liitetaulukko 14). Työntekijänaisista 40 % piti työtään erittäin tai melko yksitoikkoisena, mutta sen kokeminen ei juurikaan riippunut iästä.

Työmäärän kokivat jatkuvasti tai melko usein liian suureksi yleensä yli 30-vuotiaat (verrattuna nuorempiin). Ylemmillä toimihenkilönaisilla työmäärän kokeminen liian suurena lisääntyi koko ajan iän myötä (liitetaulukko 15).

Työtahti tuntui viime aikoina selvimmin kiristyneen yleemmistä toimihenkilönaisista ja alemmista toimihenkilömiehistä (liitetaulukko 16). Työtahdin kiristymisen kokivat selvimmin yleensä yli 30-vuotiaat miehet ja naiset 30:n ja 50 ikävuoden välillä.

9.2. Työilmapiiri

Työilmapiirin osalta tiedusteltiin kilpailuhenkeä, esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja, työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja sekä eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja.

Kilpailuhenkeä esiintyi eniten ylemmillä toimihenkilöryhmillä. Tämän ryhmän naisista 17 % ja miehistä 15 % katsoi kilpailuhenkeä olevan paljon tai melko paljon. Keski-ikäiset kokivat kilpailuhenkeä yleensä hieman enemmän kuin vanhemmat ja nuoremmat. Arviot kuitenkin vaihtelivat selvemmin ammattiaseman ja sukupuolen mukaan (taulukko 8).

Taulukko 8. Työilmapiiri: paljon tai melko paljon kilpailuhenkeä

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	12	11	12	9	7	10
30 - 39 v	13	20	13	12	7	13
40 - 49 v	20	17	14	9	9	14
50 v +	13	16	15	10	4	6
kaikki	15	17	13	11	7	10

Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja ilmoittivat naiset ja miehet suunnilleen yhtä paljon. Ne korostuivat alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä nuoremmissa ikäryhmissä. Eniten näitä ristiriitoja ilmoittivat kuitenkin yli 50-vuotiaat ylemmät toimihenkilönaiset (17 %) (liitetaulukko 17).

Paljon tai melko paljon työntekijöiden välisiä ristiriitoja ilmoittivat naiset (9 %) hieman enemmän kuin miehet (4 %). Eniten ristiriitoja olivat havainneet yli 50-vuotiaat ylemmät toimihenkilönaiset, nuoret alemmat toimihenkilönaiset sekä nuoret ja keski-ikäiset työntekijänaiset.

Taulukko 9. Työilmapiiri: työntekijöiden välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	7	7	6	11	3	9
30 - 39 v	3	9	5	8	5	11
40 - 49 v	10	11	7	5	3	12
50 v +	9	20	0	4	2	5
kaikki	6	11	6	8	4	10

Eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat korostuivat etupäässä nuoremmilla ikäryhmillä. Ristiriitoja ilmaisivat kuitenkin runsaasti myös ylemmät toimihenkilönaiset vanhemmissa ikäryhmissä (liitetaulukko 18).

9.3. Epävarmuustekijät työssä

Työsuhteeseen liittyviä epävarmuustekijöitä kokivat vastaajat seuraavasti: siirto toisiin työtehtäviin 13 %, pakkolomautuksen uhka 10 %, irtisanomisen uhka 8 % ja työttömyyden uhka 13 %.

Ylemmillä toimihenkilömiehillä yleisin epävarmuustekijä oli siirto toisiin tehtäviin (11 %). Useimmin tätä pelkäsivät nuoret alle 40-vuotiaat miehet (15 %). Nuorimmilla ylemmillä toimihenkilönaisilla taas työttömyyden uhka (15 %) ja vanhimmilla siirto toisiin tehtäviin olivat yleisimmät (19 %) epävarmuustekijät (liitetaulukot 19 - 22).

Myös alemmilla toimihenkilöillä oli yleisin epävarmuustekijä siirto toisiin työtehtäviin (12 %). Myös työttömyyden uhkaa koki myös 10 % alemmista toimihenkilönaisista. Siirron toisiin tehtäviin mainitsivat uhkaavana asiana jossain määrin yleisemmin nuoret kuin vanhat.

Työntekijämiehillä yleisimmät epävarmuustekijät olivat työttömyyden uhka (17 %) ja pakkoloman uhka (16 %). Ne eivät riippuneet kovin selvästi vastaajan iästä, vaikkakin korostuivat nuorilla hieman.

Työntekijänaisilla yleisimmät epävarmuustekijät olivat siirto toisiin työtehtäviin (18 %) ja työttömyyden uhka (17 %). Nuorilla alle 30-vuotiailla työntekijänaisilla korostuivat toisiin tehtäviin siirtämisen uhka (21 %), irtisanomisen uhka (18 %) ja työttömyyden uhka (22 %).

9.4. Vaikutusmahdollisuudet työssä

Vastaajilta kysyttiin, missä määrin he pystyivät vaikuttamaan työnsä eri puoliin. Täysin vailla vaikutusmahdollisuuksia työn eri puoliin he tunsivat olevansa seuraavasti:

	miehet	naiset
- työtehtävät	32 %	42 %
- töiden suoritusjärjestys	13 %	15 %
- työtahti	12 %	17 %
- työmenetelmät	13 %	18 %
- keskinäinen työnjako	46 %	50 %
- työskentelykumppanin valinta	60 %	78 %
- laitehankinnat	45 %	54 %

Eniten koettiin voitavan vaikuttaa töiden suoritusjärjestyksen valintaan, työmenetelmiin ja työtahtiin, vähiten taas työtoverien valintaan, laitehankintoihin ja keskinäiseen työnjakoon. Naiset voivat miehiä vähemmän valita työtehtäviään ja työtovereitaan sekä vaikuttaa laitehankintoihin.

Iän kannalta tarkasteltuna parhaat mahdollisuudet työtehtävien valintaan oli keski-ikäisillä ylempillä toimihenkilömiehillä (liitetaulukko 23). Vaikutusmahdollisuudet keskinäiseen työnjakoon paranivat toimihenkilömiehillä iän mukana, ilmeisesti johtavan tai esimiesaseman vuoksi. Samoin tapahtui vaikutusmahdollisuuksissa laitehankintoihin (liitetaulukot 24 ja 25).

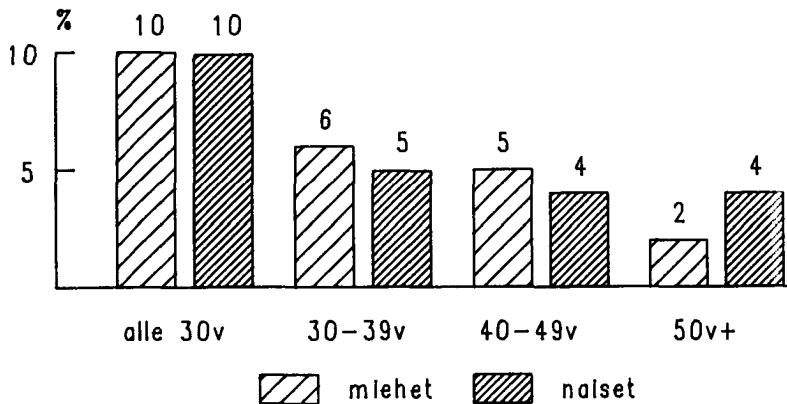
10. TYÖTYTYTYVÄISYYS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

10.1. Yleinen työtyytyväisyys

Valtaosa vastaajista oli tyytyväisiä työhönsä. Taulukkoon 10 on koottu niiden osuus, jotka ovat ilmoittaneet olevansa melko tai erittäin tyytymättömiä työhönsä. Työtytymättömyys oli yleensä suurin nuorimmissa ikäryhmissä (alle 30-vuotiaat) ja väheni siirryttäessä vanhempiin ikäryhmiin (kuva 9). Sukupuolella tai ammattiasemalla ei ollut yhteyttä työtyytyväisyyteen.

Taulukko 10. Työtyytyväisyys: melko tai erittäin tyytymättömien osuus

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		yöntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	4	6	10	7	11	14
30 - 39 v	5	4	4	4	8	6
40 - 49 v	2	6	5	3	5	7
50 v +	4	3	2	3	3	6
kaikki	4	4	5	5	7	9



Kuva 9. Miesten ja naisten työtytymättömyys ikäryhmittäin; melko tai erittäin tyytymättömien osuus

Työtyytymättömyyttä voi arvioida myös yleensä haluttomuutena tai henkisenä väsymyksenä työhön lähtiessä tai halukkuutena työpaikan vaihtoon.

Haluttomuutta tai henkistä väsymystä työhön lähtiessä tunsivat eniten työntekijänaiset (31 %) ja heistä erityisesti nuoret, alle 30-vuotiaat. Myös nuoret työntekijämiehet lähtivät haluttomammin työhön kuin vanhat.

Myös alemmat toimihenkilönaiset olivat alle 30-vuotiaina haluttomampia työhön lähtiessään kuin vanhemmat. Ylemmät toimihenkilönaiset taas tunsivat yli 50-vuotiaina haluttomuutta työhön lähtiessään useammin kuin nuoremmat (taulukko 11).

Taulukko 11. Haluttomuus tai henkinen väsymys työhön lähtiessä ainakin kerran viikossa

ikäryhmä	ylemmät toimi-		alemmat toimi-		työntekijät	
	henkilöt		henkilöt			
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	12	20	16	28	30	36
30 - 39 v	17	16	13	18	22	29
40 - 49 v	12	24	18	17	19	29
50 v +	22	37	22	17	21	30
kaikki	16	22	16	21	24	31

Työpaikkaa halusi vaihtaa vajaa puolet vastaajista eri ammattiaseman mukaisissa ryhmissä. Yleensä vaihtohalukkuus väheni jonkin verran iän mukana (taulukko 12).

Toimihenkilöryhmissä suunnilleen yhtä moni halusi vaihtaa saman alan työpaikkaa kuin eri alallekin, jos palkka pysyy samana. Sen sijaan työntekijöissä eri alalle haluavia oli kaksinkertaisesti verrattuna saman alan työpaikan vaihtoa haluaviin. Vaihtohalukkuus oli selvästi alhaisin vanhimmassa ikäryhmässä.

Taulukko 12. Työpaikan vaihtohalukkuus samalle tai eri ammattialalle, jos palkka pysyy samana (s = samalle alalle, e = eri alalle)

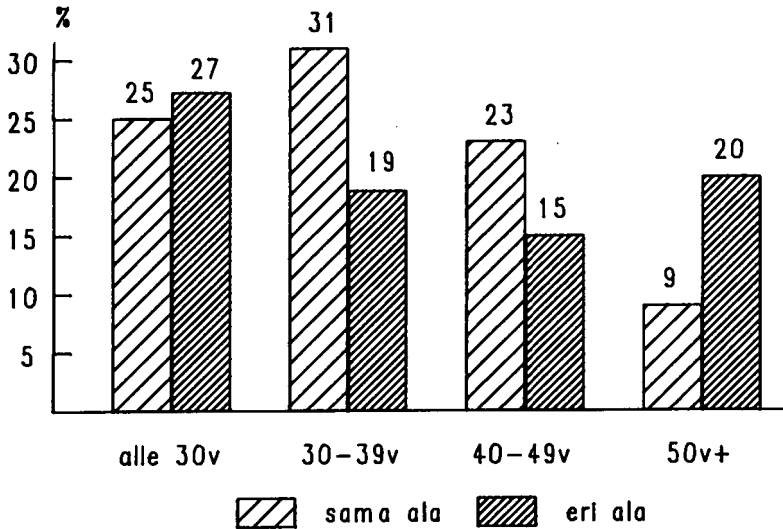
ikäryhmä	ylemmät toimihenkilöt				alemmat toimihenkilöt				työntekijät			
	miehet		naiset		miehet		naiset		miehet		naiset	
	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	s / e	
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
alle 30 v	25	27	32	17	25	27	31	24	23	33	18	41
30 - 39 v	31	19	30	21	27	25	29	18	18	40	22	41
40 - 49 v	23	15	25	27	17	34	23	21	14	29	19	26
50 v +	9	20	16	23	11	3	21	6	9	32	9	9
kaikki	24	19	27	22	22	25	28	19	19	32	18	34

Ylempien toimihenkilömiesten vaihtohalukkuus saman alan työpaikkaan oli samaa luokkaa aina 40 vuoteen saakka, minkä jälkeen se alkoi laskea; suurimmillaan se oli 30 - 39-vuotiailla. Sen sijaan eri alalle haluavien osuus ei juuri vähentynyt (taulukko 12).

Ylemmistä toimihenkilönaisista taas halusivat vaihtaa työpaikkaa samalla alalla eniten alle 30-vuotiaat (32 %) ja vähiten vanhimmat (16 %). Eri ammattialalle toivovien osuus oli suurin 40 - 49-vuotiaissa (taulukko 12).

Alemmilla toimihenkilömiehillä vaihtohalukkuus pieneni 50 ikävuoden jälkeen. Samalle ja eri alalle vaihtoa toivovia oli yhtä paljon 40 ikävuoteen saakka; sen jälkeen halu vaihtaa eri alalle oli suurin 40 - 49-vuotiailla.

Alemmista toimihenkilönaisista alle 30-vuotiaat olivat halukkaimpia vaihtamaan työpaikkaa (55 %) ja vähiten halukkaita yli 50-vuotiaat (27 %). 50 ikävuoteen saakka vaihtoa toivottiin lähes yhtä paljon alan sisällä kuin muuallekin.



Kuva 10. Ylempien toimihenkilömiesten työpaikan vaihtohalukkuus samalle tai eri alalle iän mukaan

Työntekijämiesten vaihtohalukkuus alan sisällä väheni iän mukana. Sen sijaan eri alalle haluavien osuus pysyi noin 1/3:ssa koko työiän, 30 - 39-vuotiaista heidän osuutensa oli kuitenkin 40 %.

Työntekijänaisten vaihtohalukkuus pysyi suurena aina 50 vuoteen saakka. Vaihtohalukkuus toiselle alalle väheni iän mukana; alle 40-vuotiailla se oli 40 % (taulukko 12).

10.2. Työviihtyvyyttä lisäävät tekijät omassa työssä

Työviihtyvyyttä lisäävät tekijät ryhmiteltiin suurempiin kokonaisuuksiin faktorianalyysin avulla (liitetaulukko 26). Työviihtyvyyttä lisäävät tekijät ryhmittäivätkolmeksi osakokonaisuudeksi, jotka olivat työn kehittävyys, työn ulkoiset ehdot ja palkitseminen työssä.

Taulukko 13. Työssä viihtymistä lisäävät tekijät miehillä ja naisilla ikäryhmittäin

		ikäryhmät				kaikki %
		alle 30 %	30-39 %	40-49 %	50+ %	
työn kehittävyys						
- työn mielenkiintoi- suus	m	49	57	53	51	53
	n	48	53	51	43	50
- työn vaihtelevuus	m	58	66	61	65	62
	n	53	56	54	52	54
- vaikutusmahdoll. työhön	m	29	38	29	32	32
	n	23	28	21	18	24
- uusien asioiden oppiminen	m	42	39	29	24	36
	n	43	35	28	24	34
- työn itsenäisyys	m	67	73	74	73	71
	n	62	68	68	67	67
- miellyttävät asiakkaat/oppilaat	m	20	21	23	23	21
	n	34	33	36	33	34
työn ulkoiset ehdot						
- työajat	m	33	33	32	33	33
	n	37	37	37	34	37
- työmatkat	m	25	23	23	24	24
	n	28	27	30	36	29
- suhteet esimiehiin	m	34	30	29	43	33
	n	31	30	33	36	32
- työn kiireettömyys	m	20	13	12	17	15
	n	13	10	10	9	11
- työsuhteen varmuus	m	46	53	50	54	50
	n	47	54	52	55	51
- työskentelyolo- suhteet	m	19	20	19	30	21
	n	23	22	23	21	23
palkitseminen työssä						
- palkka	m	17	19	18	20	19
	n	17	19	15	21	18
- uralla eteneminen	m	12	10	6	3	9
	n	11	7	4	3	7
- työpaikan henki	m	53	41	38	52	46
	n	51	45	45	45	47
- työn arvostus	m	21	23	24	24	23
	n	19	22	19	24	21

Työssä viihtymistä lisäävät ja heikentävät tekijät on koottu taulukkoon 13. Siitä käy ilmi, kuinka moni ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan on pitänyt näitä työssä viihtymistä lisäävinä tekijöinä.

Työviihtyvyyden koki yli puolet vastaajista lisääntyvän, jos työ on itsenäistä, vaihtelevaa ja mielenkiintoista. Nämä tekijät kuvasivat kaikki työn kehittävyttä.

Työn ulkoisista ehdoista tärkeimmiksi työviihtyvyyden kannalta koettiin työsuhteen varmuus, työajat ja suhteet esimiehiin. Työssä palkitsemista kuvaavista tekijöistä tärkeimpänä (työviihtyvyyden kannalta) pidettiin työpaikan henkeä (taulukko 13).

Erityisesti nuorilla lisäsi työviihtyvyyttä uusien asioiden oppiminen ja uralla eteneminen. Vanhoilla taas työviihtyvyyttä lisäsi työsuhteen varmuus, miehillä lisäksi ulkoiset työskentelyolot. Keski-ikäisillä työn mielenkiintoisuus ja vaikutusmahdollisuudet työssä olivat tyypillisiä työviihtyvyystekijöitä.

Seuraavassa tarkastellaan työviihtyvyyttä vielä tarkemmin ammattiaseman mukaisissa ryhmissä.

Työn kehittävyys

Työn kehittävyttä kuvaavat piirteet lisäsivät työviihtyvyyttä eniten ylempien toimihenkilöiden ryhmässä ja myös alemmilla toimihenkilömiehillä. Sukupuolten välillä eroa oli eniten vaikutusmahdollisuuksissa ja työn vaihtelevuudessa viihtyvyystekijöinä. Ne merkitsivät alemmille toimihenkilönaisille selvästi vähemmän kuin miehille. Työntekijäryhmässä työn kehittävyteen liittyvät tekijät lisäsivät useammin miesten kuin naisten työviihtyvyyttä.

Työn mielenkiintoisuus työviihtyvyyden lisääjänä riippui jossain määrin iästä ylemmillä toimihenkilöillä. Vähiten se vaikutti yli 50-vuotiailla ja eniten nuorilla. Työn vaihtelevuus ei ollut johdonmukaisesti yhteydessä ikään. Vaikutusmahdollisuudet työviihtyvyyden lisääjänä korostuivat ikävuosina 30:sta 39:ään.

Selvin yhteys ikään oli kuitenkin työhön liittyvillä mahdollisuuksilla oppia uutta. Se oli kaikissa ammattiaseman mukaisissa ryhmissä selvimmin työviihtyvyyttä lisäävä tekijä nuorena, ja sen jälkeen sen merkitys väheni yleensä iän mukana (taulukko 14).

Taulukko 14. Uusien asioiden oppiminen työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	75	60	47	48	36	28
30 - 39 v	54	53	45	38	31	19
40 - 49 v	48	51	29	32	22	15
50 v +	37	27	36	29	16	20
kaikki	53	51	41	39	29	21

Työn ulkoiset ehdot

Työajan ja työmatkojen merkitys työviihtyvyydestekijänä korostui työntekijänaisilla ja työn kiireettömyys työntekijämiehillä, suhteet esimieheen taas vaihtelivat varsin vähän ammattiaseman ja sukupuolen mukaan.

Työaika työviihtyvyystekijänä liittyi ikään siten, että se korostui nuorilla ylempillä toimihenkilömiehillä (49 %) ja vanhoilla alemmilla toimihenkilömiehillä (43 %). Erityisen vähän työajat vaikuttivat vanhojen ylempien toimihenkilönaisten työviihtyvyyteen (24 %).

Työmatkat olivat merkityksellinen viihtyvyystekijä yli 50-vuotiaille naisille. Työn kiireettömyys taas oli lievästi yhteydessä nuorten työtyytyväisyyteen eri ryhmissä. Suhteet esimiehiin korostuivat yli 50-vuotiailla miehillä. Ylempillä toimihenkilömiehillä ne olivat merkityksellisiä myös nuorimpien, alle 30-vuotiaiden, ryhmässä. Naisista vanhimmat työntekijät pitivät esimiessuhteita tärkeämpiä kuin nuoret (taulukko 15).

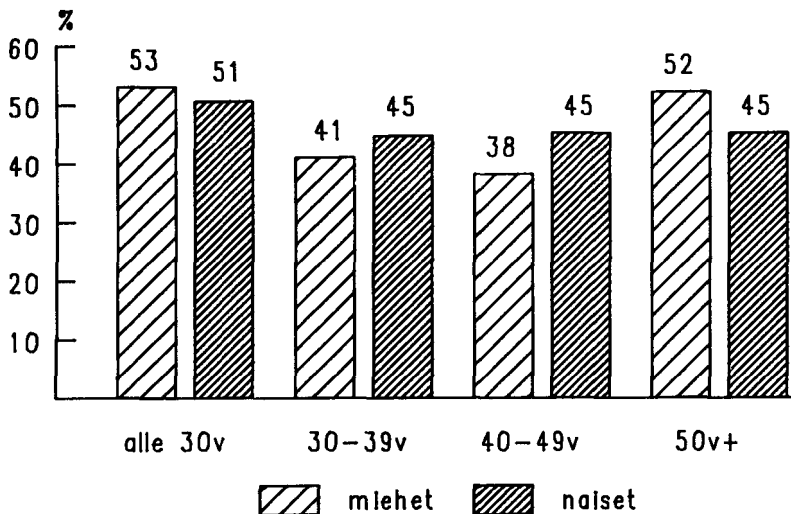
Taulukko 15. Suhteet esimiehiin työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	44	25	39	34	31	27
30 - 39 v	36	26	30	30	28	32
40 - 49 v	25	28	29	37	31	29
50 v +	43	15	54	37	39	39
kaikki	35	25	36	33	31	32

Palkitseminen työssä

Palkka ja työpaikan henki vaikuttivat yhtä usein työviihtyvyyteen eri ammattiaseman mukaisissa ryhmissä. Palkalla viihtyvyystekijänä ei ollut yhteyttä ikään.

Työpaikan hengen merkitys riippui miehillä iästä: se oli yleensä tärkeämpi viihtyvyystekijä alle 30- ja yli 50-vuotiailla, keski-ikässä sillä taas oli vähäisempi merkitys. Naisilla sen merkitys vaihteli ikäryhmästä ja ammattiaseman mukaisesta ryhmästä toiseen (kuva 11).



Kuva 11. Työpaikan henki työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä iän ja sukupuolen mukaan

Työn arvostus työviihtyvyyden luoja korostui toimihenkilöillä ja uralla eteneminen erityisesti toimihenkilöillä. Uralla eteneminen ja ylenemismahdollisuudet olivat erityisesti nuorille alle 30-vuotiaille miehille ja naisille kaikissa ammattiaseman mukaisissa ryhmissä tärkeitä viihtyvyystekijöitä (taulukko 16).

Taulukko 16. Uralla eteneminen ja ylenemismahdollisuudet työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	25	15	19	11	9	10
30 - 39 v	17	10	16	5	5	7
40 - 49 v	14	8	4	6	4	1
50 v +	9	0	3	4	1	2
kaikki	16	9	12	7	5	5

Työn arvostus työviihtyvyyttä luovana tekijänä liittyi nuoreen ikään ylemmillä toimihenkilömiehillä, mutta vanhaan ikään alemmilla toimihenkilömiehillä. Lisäksi se korostui 30 - 39-vuotiailla ylemmillä toimihenkilönaisilla ja yli 50-vuotiailla työntekijänaisilla.

10.3. Työviihtyvyyttä heikentävät tekijät omassa työssä

Työtyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät puolestaan ryhmittivät faktorianalyysissä (liitetaulukko 27) neljäksi osakokonaisuudeksi, jotka olivat

- kehitysmahdollisuuksien puute
- työilmapiiriongelmat
- työtahti ja työn yksipuolisuus
- työn ulkoisten ehtojen heikkous.

Useimmin työviihtyvyyttä heikensivät

- palkka tai
- kiire, kireät aikataulut.

Ne olivat viihtyvyyttä heikentäviä tekijöitä noin kolmanneksella vastaajista. Myös etenemismahdollisuuksien ja arvostuksen puute olivat noin 1/4:lle työviihtyvyyttä heikentäviä tekijöitä (taulukko 17).

Taulukko 17. Työssä viihtymistä heikentävät tekijät miehillä ja naisilla ikäryhmittäin

		ikäryhmät				kaikki %
		alle 30 %	30-39 %	40-49 %	50+ %	
kehitysmahdollisuuksien puute						
- etenemismahdollisuuksien puute	m	26	25	17	12	22
	n	31	34	22	10	27
- kehittymismahd. puute	m	15	17	10	6	13
	n	19	21	15	8	17
- palkka	m	40	38	35	31	37
	n	37	37	36	33	36
- arvostuksen puute	m	21	18	22	16	20
	n	26	29	28	24	27
- työtä koskevien vai- kutusmahd. puute	m	15	13	13	8	13
	n	14	16	14	12	14
työilmapiirin heikkoudet						
- suhteet esimiehiin	m	6	7	8	3	6
	n	9	8	7	6	8
- työpaikan henki	m	8	11	10	2	9
	n	17	17	16	13	16
- työn teon tarkkailu	m	6	4	5	1	5
	n	7	4	4	3	5
työtahti ja työn yksipuolisuus						
- työn pakkotahtisuus	m	13	14	16	13	14
	n	14	16	19	20	17
- kiire, kireät aikataulut	m	28	39	40	31	35
	n	33	38	37	32	35
- työn yksitoikkoisuus	m	22	13	14	12	16
	n	23	18	17	18	19
- työolot	m	27	22	18	13	22
	n	14	14	15	16	14
työn ulkoiset ehdot						
- hankalat asiakkaat/ oppilaat	m	14	14	14	10	13
	n	19	12	12	12	14
- työajat	m	17	14	15	8	14
	n	19	16	18	12	17
- työmatkat	m	12	11	9	12	11
	n	15	10	9	10	11
- epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	m	13	13	14	18	13
	n	15	11	13	10	12

Varsin moni työviihtyvyyttä huonontava tekijä korostui nuorilla. Etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien puute, työpaikan huono henki, työn yksitoikkoisuus ja työajat olivat tällaisia tekijöitä. Nuorten miesten työviihtyvyyttä heikensivät lisäksi palkka, vaikutusmahdollisuuksien puute ja heikot ulkoiset työolot enemmän kuin vanhojen. Keski-ikäisillä puolestaan korostuivat kiire ja kireät aikataulut.

Seuraavassa tarkastellaan vielä erikseen työviihtyvyyttä huonontavia tekijöitä ammattiaseman mukaan.

Kehitysmahdollisuuksien puute

Kehittymismahdollisuuksien puute heikensi työviihtyvyyttä työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä hieman enemmän kuin ylemmillä toimihenkilöillä.

Alemmista toimihenkilöistä naiset näkivät vähäisten etenemismahdollisuuksien huonontavan työviihtyvyyttä useammin (30 %) kuin miehet (24 %). Ylemmillä toimihenkilönaisilla heikensivät sekä kehittymismahdollisuuksien että arvostuksen puute työviihtyvyyttä useammin kuin miehillä.

Alle 40-vuotiailla etenemismahdollisuuksien puute heikensi työviihtyvyyttä useammin kuin vanhemmilla; naisten tyytymättömyys oli kuitenkin suurin vasta 30 - 39-vuotiaana (taulukko 18). Myös kehittymismahdollisuuksien puute työviihtyvyyttä alentavana tekijänä riippui suunnilleen samalla tavalla iästä. Palkka aiheutti enemmän tyytymättömyyttä nuoremmille toimihenkilömiehille kuin vanhemmille. Myös toimihenkilönaisista palkka oli tyytymättömyyden aihe hieman useammin nuorille kuin vanhemmille.

Taulukko 18. Etenemismahdollisuuksien puute työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	23	16	26	33	26	31
30 - 39 v	24	27	27	34	25	36
40 - 49 v	17	13	24	30	14	16
50 v +	6	12	9	10	15	11
kaikki	19	19	24	30	22	24

Arvostuksen puute työtytymättömyyden aiheena liittyi yleensä keski-ikään (40 - 49 v), mutta alemmilla toimihenkilömiehillä ja -naisilla se korostui myös nuoremmissa ikäryhmissä (taulukko 19). Koulutusmahdollisuuksien puute korostui alle 30-vuotiailla miehillä, naisilla taas selvemmin vasta 30 - 50-vuotiaana.

Taulukko 19. Arvostuksen puute työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	11	18	26	27	21	25
30 - 39 v	12	28	17	29	20	28
40 - 49 v	18	26	22	24	24	35
50 v +	13	21	14	22	18	28
kaikki	14	24	20	27	21	29

Työilmapiirin heikkoudet

Työilmapiirin ongelmat työviihtyvyyden huonontajana korostuivat naisilla kysyttäessä nimenomaan työpaikan henkeä. Ammattiaseman mukaan ei tullut juuri esiin eroja.

Miehiä työpaikan huono henki haittasi yleensä enemmän nuorena ja keski-ikässä kuin yli 50-vuotiaana. Sen sijaan ylemmistä toimihenkilönaisista juuri vanhimmat eli yli 50-vuotiaat pitivät työpaikan henkeä muita useammin työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä.

Suhteet esimiehiin heikensivät työviihtyvyyttä keski-ikäisillä (40 - 49 v) alemmilla toimihenkilömiehillä ja yli 50-vuotiailla ylempillä toimihenkilönaisilla.

Työnteon tarkkailu heikensi varsin harvoin työviihtyvyyttä. Naisista näin oli useimmin nuorimmassa eli alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä ja miehistä työntekijöillä.

Työtahti ja työn yksipuolisuus

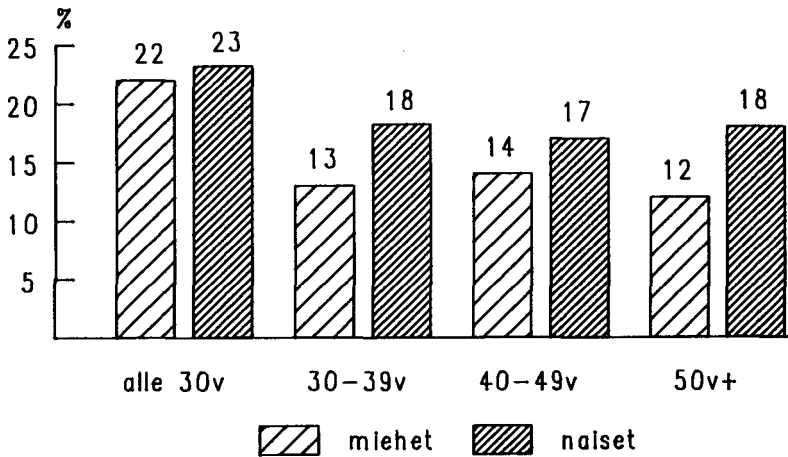
Ulkoiseen työympäristöön ja työn sisällön yksipuolisuuteen liittyvät tekijät haittasivat työntekijöiden työviihtyvyyttä. Työntekijänaisten viihtyvyyttä heikensivät erityisesti työn pakkotahtisuus ja yksitoikkoisuus. Kiire ja kireät aikataulut taas olivat korostuneesti ylempien toimihenkilöiden työtyytyväisyyden heikentäjiä.

Iän mukaan tarkasteltuna kiire ja kireät aikataulut työviihtyvyyden huonontajina liittyivät etupäässä keski-ikäisyyteen (40 - 49 v). Alemmilla toimihenkilönaisilla ne korostuivat 30 - 39-vuotiaana (taulukko 20). Ylempillä toimihenkilönaisilla ne vaikuttivat eläkeikään saakka.

Taulukko 20. Kiire ja kireät aikataulut työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	36	34	32	29	26	38
30 - 39 v	47	46	41	37	35	38
40 - 49 v	52	58	47	29	32	40
50 v +	39	56	33	25	28	33
kaikki	45	48	39	31	30	37

Työn yksitoikkoisuus huononsi yleensä nuorten, alle 30-vuotiaiden viihtyvyyttä (kuva 12).



Kuva 12. Työn yksitoikkoisuus työviihtyvyyttä alentavana tekijänä iän ja sukupuolen mukaan

Työn ulkoiset ehdot

Ulkoiset työolot aiheuttivat viihtymättömyyttä erityisesti nuorilla ja keski-ikäisillä työntekijämiehillä mutta myös nuorilla alemmilla toimihenkilömiehillä. Ylemmillä toimihenkilönaisilla riippui iästä kokivatko he työympäristön viihtymättömyyden lähteeksi (taulukko 21).

Taulukko 21. Työskentelyolot työviihtyvyyttä heikentävänä tekijänä ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	13	2	13	13	32	20
30 - 39 v	6	8	16	9	31	26
40 - 49 v	10	16	6	11	27	20
50 v +	10	15	5	11	17	20
kaikki	9	10	11	11	29	22

Hankalat asiakkaat/oppilaat heikensivät erityisesti ylemmien toimihenkilönaisten viihtyvyyttä. Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilömiehillä nämä liittyivät nuoreen ikään mutta ylemmillä toimihenkilönaisilla myös vanhaan ikään.

Miehille työajat aiheuttivat viihtymättömyyttä yleensä alle 30-vuotiaana, mutta naisille aina 50 ikävuoteen saakka. Työmatkat olivat viihtymättömyystekijöitä nuorille, alle 30-vuotiaille naisille.

11. KOETUT OIREET

Koetuista oireista tiedusteltiin väsymys- ja ylirasitusoireita, unen häiriöitä, masennusta ja jännittyneisyyttä sekä erilaisia epämääräisiä somaattisia oireita. Vähintään kerran viikossa esiintyvää väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta sekä päänsärkyä valittivat naiset enemmän kuin miehet (taulukko 22 ja liitetaulukko 28).

Taulukko 22. Vähintään kerran viikossa ilmenevät subjektiiviset oireet

	miehet	naiset
	%	%
- päänsärky	11	20
- väsymys, haluttomuus, tarmottomuus	23	36
- unihäiriöt	16	20
- sydänoireet	3	5
- huimauksen tunne	3	6
- masennus	3	5
- ruoansulatus- ja vatsavaivat	13	11
- ylirasittuneisuus	10	13
- jännittyneisyys, hermostuneisuus, ärtyneisyys	16	19
- tunne, että kaikki käy yli voimien	3	8

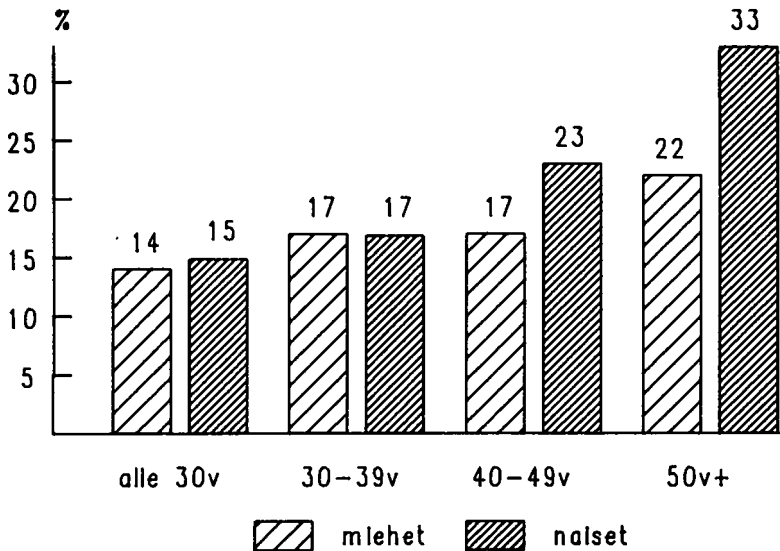
Erityisen selvä ero sukupuolten välillä oli ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmissä, joissa vähintään kerran viikossa väsymysoireita oli naisista 37 %:lla ja miehistä 18 %:lla. Myös työntekijänaisilla oli selvästi enemmän väsymysoireita kuin miehillä. Ikään ei näillä oireilla ollut yhteyttä. Ylirasittuneisuutta vähintään kerran viikossa valittivat eniten ylempät toimihenkilönaiset (17 %) ja työntekijänaiset (18 %) (taulukko 23).

Naisten ylirasittuneisuus oli jossain määrin yhteydessä ikään: eniten sitä valittivat vanhimmat ylempät toimihenkilöt ja työntekijät (taulukko 23).

Taulukko 23. Ylirasittuneisuus vähintään kerran viikossa

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	16	9	8	9	10	8
30 - 39 v	11	14	10	12	10	15
40 - 49 v	11	22	6	12	8	22
50 v +	11	24	8	12	12	28
kaikki	12	17	8	10	10	18

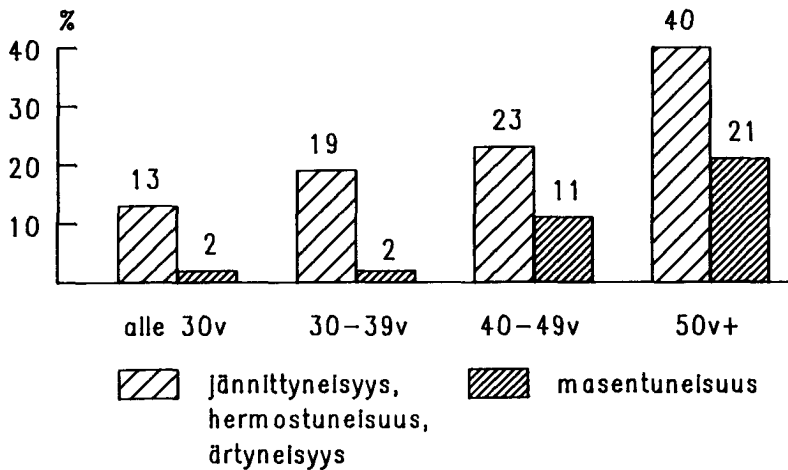
Unen häiriöt lisääntyivät iän mukana ja olivat enimmillään yli 50-vuotiailla (kuva 13). Erityisen runsaasti unihäiriöitä oli yli 50-vuotiailla ylempillä toimihenkilöillä ja yli 50-vuotiailla työntekijänaisilla.



Kuva 13. Unen häiriöitä ainakin kerran viikossa iän ja sukupuolen mukaan

Jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyneisyyttä (taulukko 24) ja masentuneisuutta (taulukko 25) oli jonkin verran enemmän naisilla kuin miehillä. Ylemmillä toimihenkilönaisilla nämä psyykkiset oireet lisääntyivät jossain määrin iän mukana ja olivat runsaimpia yli 50-vuotiailla.

Tunne, että kaikki käy yli voimien, oli myös useimmin ylemmillä toimihenkilönaisilla (11 %). Tämä korostui selvästi naisilla 50 ikävuoden jälkeen.



Kuva 14. Psyykkiset oireet ylemmillä toimihenkilönaisilla iän mukaan

Päänsärkyä oli useammin naisilla kuin miehillä, mutta ikään sen esiintymisellä ei ollut yhteyttä. Vatsavaivoista kärsivät miehet ja naiset yhtä usein, eikä selvää riippuvuutta ikään tullut esiin. Sydämentykytys ja epäsäännölliset sydämenlyönnit olivat yhteydessä ikään siten, että ne lisääntyivät 50 ikävuoden jälkeen sekä naisilla että miehillä.

Taulukko 24. Jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyneisyyttä vähintään kerran viikossa ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	12	13	8	18	18	24
30 - 39 v	18	19	16	16	14	22
40 - 49 v	18	23	18	13	16	23
50 v +	15	40	12	13	16	18
kaikki	18	21	15	15	16	21

Taulukko 25. Masentuneisuutta vähintään kerran viikossa ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	2	2	0	6	4	2
30 - 39 v	3	2	5	4	4	6
40 - 49 v	5	11	1	3	3	4
50 v +	2	21	6	5	3	10
kaikki	3	8	3	5	3	5

12. TYÖHÖN LIITTYVÄT KOULUTUS- JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET

Työtehtävien ja koulutuksen vastaavuutta kysyttiin niiltä, jotka olivat saaneet ammatillista koulutusta. Ylemmät toimihenkilöt arvioivat sen varsin hyväksi. Miehistä 4 % ja naisista 1 % katsoi, etteivät työtehtävät vastanneet koulutusta. Alemmilla toimihenkilöillä oli koulutuksen ja työtehtävien vastaamattomuutta runsaalla 10 %:lla ja miehistä useammin nuorilla kuin vanhoilla.

Eniten työtehtävien ja koulutuksen vastaamattomuutta esiintyi työntekijöillä. Heistä noin kolmannes ilmoitti, etteivät ne vastanneet toisiaan. Miehistä tämä vastaamattomuus korostui yli 50-vuotiailla ja myös alle 30-vuotiailla ja naisista jo 40 ikävuoden jälkeen (taulukko 26).

Taulukko 26. Työtehtävät eivät vastaa lainkaan koulutusta (mukana vain ne, jotka ovat saaneet ammatillista koulutusta)

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	M(n=344)	N(n=238)	M(n=344)	N(n=772)	M(n=774)	N(n=343)
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	2	2	18	13	35	30
30 - 39 v	2	1	13	10	28	31
40 - 49 v	6	2	9	14	25	41
50 v +	5	0	5	16	32	36
kaikki	4	1	13	12	31	34

Mahdollisuudet saada nykyisessä työpaikassa ammattitaitoa kehittävää koulutusta olivat yleensä paremmat miehillä kuin naisilla ja toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Ikään nämä mahdollisuudet olivat yhteydessä selvimmin työntekijämiehillä: heistä yli 40-vuotiaat pitivät

mahdollisuuksiaan selvästi heikompina kuin nuoremmat. Ylemmistä toimihenkilönaisista taas nuorimmat ja vanhimmat pitivät mahdollisuuksiaan tällaisen koulutuksen saantiin heikompina kuin keski-ikäiset (taulukko 27).

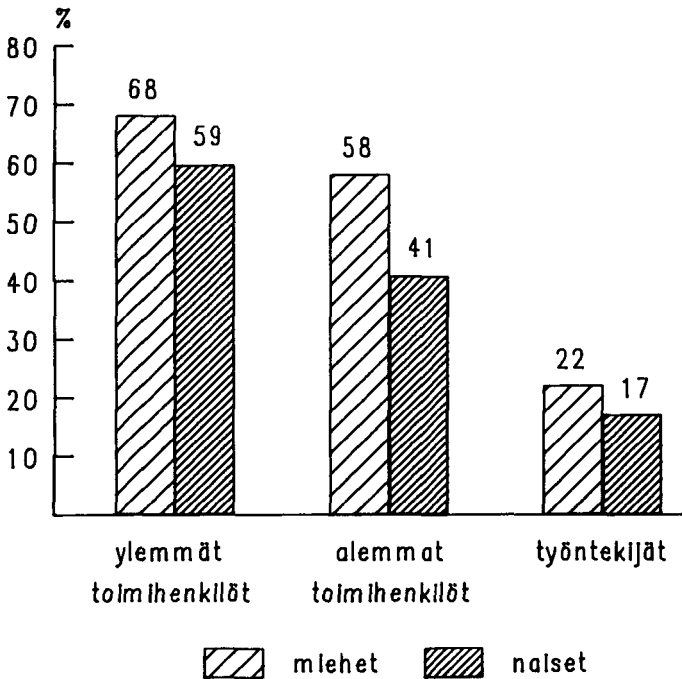
Taulukko 27. Heikot mahdollisuudet saada nykyisessä työpaikassa ammattitaitoa kehittävää koulutusta ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	17	42	17	25	45	53
30 - 39 v	15	26	19	30	48	58
40 - 49 v	16	29	20	25	60	66
50 v +	17	47	23	31	63	58
kaikki	16	33	19	28	51	59

Palkattuun koulutukseen olivat viimeisen vuoden aikana osallistuneet runsaimmin ylemmät toimihenkilömiehet (68 %), seuraavaksi eniten ylemmät toimihenkilönaiset (59 %) ja sitten alemmat toimihenkilömiehet (58 %) (taulukko 28). Parhaat mahdollisuudet saada palkattua koulutusta olivat olleet yleensä 30 - 50-vuotiailla, minkä jälkeen ne heikkenivät. Myös alle 30-vuotiailla alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä oli vähemmän mahdollisuutta koulutukseen kuin keski-ikäisillä. Heikoimmat mahdollisuudet palkalliseen koulutukseen olivat yleensä työntekijänaisilla ja yli 50-vuotiailla työntekijämiehillä.

Taulukko 28. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen viimeisten 12 kk:n aikana ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	71	56	53	37	19	15
30 - 39 v	67	63	63	47	26	20
40 - 49 v	73	69	60	38	26	18
50 v +	54	30	52	38	12	14
kaikki	68	59	58	41	22	17



Kuva 15. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen viimeisten 12 kk:n aikana ammattiaseman ja sukupuolen mukaan

Koetut etenemismahdollisuudet työssä liittyivät selvästi ikään. Ne koettiin iän lisääntyessä heikommiksi kaikissa ryhmissä sukupuolesta tai ammattiasemasta riippumatta. Naisilla ne olivat kaiken kaikkiaan heikommät kuin miehillä ja työntekijöillä heikommät kuin toimihenkilöillä (taulukko 29).

Taulukko 29. Heikot etenemismahdollisuudet työpaikassa ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	43	51	34	61	58	68
30 - 39 v	43	64	49	69	69	77
40 - 49 v	60	71	58	77	80	82
50 v +	70	87	65	80	88	86
kaikki	52	66	49	69	70	78

Vastaajat arvioivat myös, kauanko uudelta työntekijältä kului aikaa opetella heidän omat työtehtävänsä (liitetäulukko 29). Yli vuoden mittaiseksi ajan arvioi 62 % ylemmistä toimihenkilömiehistä, vajaa puolet ylemmistä toimihenkilönaisista ja alemmista toimihenkilömiehistä. Vain 14 % alemmista toimihenkilönaisista ja 6 % työntekijänaisista arvioi sen yli vuodeksi. Yleensä vanhemmilla oli taipumus arvioida tämä oppimiseen vaadittava aika pitemmäksi kuin nuoremmilla. Poikkeus olivat kuitenkin työntekijänaiset: heidän arvioihinsa ei ikä vaikuttanut.

13. TIIVISTELMÄ JA POHDINTA

Tutkimuksen kohde olivat koetut työn piirteet ja työasenteet sekä niiden yhteys erityisesti ikään suomalaisilla palkansaajilla. Myös yhteyksiä sukupuoleen ja ammattiasemaan selvitettiin.

Kohderyhmä oli Tilastokeskuksen vuonna 1984 tekemän työolotutkimuksen aineisto, 4502 henkilöä. Heistä oli ylempiä toimihenkilöitä 14 %, alempia toimihenkilöitä 37 % ja työntekijöitä 49 %.

Aineiston tarkastelu tapahtui kuvailevasti, eikä varsinaisia tilastollisia testauksia suoritettu. Ikäryhmittäisessä vertailussa käytettiin luokittelua alle 30-vuotiaat, 30 - 39-vuotiaat, 40 - 49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat.

Keski-ikältään vanhimpia olivat ylemmät toimihenkilöt ja työntekijänaiset. Koulutusaste oli parempi alle 40-vuotiailla kuin yli 40-vuotiailla. Keskiasteen ja korkeasteen koulutus oli runsaalla 70 %:lla alle 30-vuotiaista ja runsaalla kolmanneksella yli 50-vuotiaista. Vanhemmat ylemmät toimihenkilönaiset olivat paremmin koulutettuja kuin saman ryhmän miehet. Työntekijämiehillä oli naisia useammin ammatillinen koulutus, erityisesti alle 30-vuotiailla.

Ulkoisen työympäristön häirtatekijät korostuivat työntekijöillä: miehillä melu (36 %), pöly ja veto, naisilla taas toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet (35 %) sekä kiire ja kireät aikataulut (32 %). Toimihenkilöitä taas rasittivat eniten kiire ja kireät aikataulut. Häirtatekijöiden kokeminen ei juuri ollut yhteydessä vastaajan ikään.

Työ oli tärkein elämänalue 43 %:lle miehistä ja 33 %:lle naisista. Työ ohitti tärkeudessa koti- ja perhe-elämän miehillä 40 ikävuoden jälkeen ja naisilla vasta 50 ikävuoden

den jälkeen. Alemmilla toimihenkilömiehillä koti- ja perhelämän merkitys säilyi vanhempaan ikään ensimmäisellä sijalla.

Työn vaatimat ominaisuudet riippuivat ammattiasemasta eivätkä juuri iästä. Vain oppimiskyvyn vaatimukset olivat suuremmat nuorempien työssä kuin vanhempien. Johtamis- ja suunnitteluvalmiuksia edellytti yleensä toimihenkilötyö. Kuitenkaan alempien toimihenkilönaisten työlle se ei ollut ominaista.

Myös sosiaaliset taidot työn vaatimuksina olivat tyyppillisiä toimihenkilöille, erityisesti toimihenkilönaisille. Havaintomotoriikan vaatimukset korostuivat kaikilla naisryhmillä.

Naisilla työn ruumiillisen rasittavuuden arvio hieman kasvoi iän mukana, miehillä se taas laski. Työn henkinen rasittavuus sen sijaan liittyi keski-ikäisyyteen. Miehillä huippukausi kesti 50 ikävuoteen asti. Samalla tavalla olivat yhteydessä ikään myös koettu työtahdin kiristyminen ja työmäärän väheneminen. Sen sijaan työn yksitoikkoisuus oli nuorempien kuormitustekijä ja koski erityisesti työntekijämiehiä.

Työilmapiiriongelmista kilpailuhenki korostui hieman keski-ikäisillä. Muita työilmapiiriongelmiä taas oli eniten yli 50-vuotiailla ylempillä toimihenkilönaisilla.

Työsuhteeseen liittyvät epävarmuustekijät riippuivat enemmän ammattiasemasta kuin iästä. Toimihenkilöammateissa epävarmuutta aiheutti useimmin siirto toisiin tehtäviin ja työntekijöille työttömyyden uhka. Ikä vaikutti vain, niin että epävarmuustekijät liittyivät useammin nuoriin tai vanhoihin ikäryhmään kuin keski-ikäisiin.

Vaikutusmahdollisuudet työssä paranivat jonkin verran iän mukana. Toimihenkilömiesten vaikutusmahdollisuudet

olivat parhaat ja ne myös lisääntyivät iän mukana. Tämä johtuu ilmeisesti siirtymisestä johtavaan tai esimiesasemaan.

Työtyytyväisyys oli varsin hyvä, kuten yleensäkin sitä yleisesti kysyttäessä. Tyytymättömien osuus vaihteli 4:stä 9 %:iin ammattiaseman ja sukupuolen mukaisissa ryhmissä. Vanhat olivat työhönsä tyytyväisempiä kuin nuoret. Sama ikään liittyvä ilmiö tuli esiin, kun tarkasteltiin haluttomuutta ja henkistä väsymystä työhön lähtiessä ja työpaikan vaihtohalukkuutta.

Työviihtyvyyttä lisäävistä tekijöistä korostuivat nuorilla uusien asioiden oppimismahdollisuus ja uralla eteneminen, vanhoille taas oli tärkeä työsuhteen varmuus ja keski-ikäisille vaikutusmahdollisuudet työssä ja työn mielenkiintoisuus.

Varsin moni **työviihtyvyyttä huonontava** tekijä oli tyyppillisin alle 30-vuotiaille nuorille. Etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien puute, työpaikan huono henki, työn yksitoikkoisuus ja työmatkat olivat nuorille tyyppillisiä viihtymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Myös huono palkka, heikot ulkoiset työolot ja vaikutusmahdollisuuksien puute liittyivät nuoreen ikään. Keski-ikäisten työviihtyvyys puolestaan kärsi kiireestä ja kireistä aikatauluista.

Koetuista oireista selvimmin iän mukana lisääntyivät unen häiriöt. Jännittyneisyys ja hermostuneisuus sekä ärtyneisyys ja masentuneisuus korostuivat erityisesti yli 50-vuotiailla ylempillä toimihenkilönaisilla.

Toimihenkilöillä ja miehillä oli yleensä paremmat **kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet** työssä kuin työntekijöillä ja naisilla. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen oli lisäksi yhteydessä ikään, niin että se oli yleisintä keski-ikäisillä. Etenemismahdollisuudet taas olivat paremmat nuoremmilla.

Tiivistäen voidaan todeta, että nuoruuteen liittyvät suuremmat odotukset työn suhteen. Tämä näkyi useissa tekijöissä, jotka korostuivat nuorilla toisaalta työviihtyvyyttä lisäävinä, toisaalta sitä alentavina tekijöinä.

Keski-iässä taas työn henkinen kuormitus korostui ja kiire ja kireä työtahti huononsivat työviihtyvyyttä. Varsinaiseen keski-ikäen kriisiin ei tässä tutkimuksessa paneuduttu. Se olisi edellyttänyt ikäryhmän 38 - 43 tarkastelua erikseen.

Yli 50-vuotiaiden ikäryhmässä korostuivat parempi sopeutuminen työhön ja turvallisuuden tarpeet. Tämä näkyi lisääntyneenä työtyytyväisyytenä ja vähentyneenä työpaikan vaihtohalukkuutena. Toisaalta myös tietyt koetut oireet korostuivat tässä vanhimmassa ikäryhmässä.

Monessa koetussa työn piirteessä ja työasenteessa ammatti- asemalla ja sukupuolella oli varsin paljon merkitystä. Ne olivat iän vaikutusta keskeisempiä, tai sitten iän vaikutus korostui jossakin tällä perusteella muodostetussa osaryhmässä.

Tämän tutkimuksen tulokset vastaavat varsin hyvin pääpiirteissään aikaisempia ulkomaisia tutkimustuloksia työkäyttäytymisen ja työasenteiden yhteydestä ikään (esim. Rhodes 1983). Kuten raportin alussa esitettiin, iän lisäksi asenteisiin ja käyttymiseen vaikuttavat monet muut, tutkimusajankohtaan, aikaisempaan elämänhistoriaan ja tutkimusryhmän valintaan liittyvät, tekijät. Näin ollen tässä tarkastellut suomalaisten palkansaajien mielipiteet työstään ja työoloistaan edustavat poikkileikkaustilannetta vuonna 1984 eikä tutkimuskohortin osuutta ikäryhmittäisten erojen taustalla voida kontrolloida.

LÄHTEET

Aldag, R.J. & Brief, A.P.: Age, work and employee reactions. *Industrial Gerontology* 4 (1977) 192-197.

Baltes, M.M. & Baltes, P.B.: The psychology of control and aging. Erlbaum, Hillsdale NJ 1986.

Baltes, P.B., Dittmann-Kohli, F. & Dixon, R.A.: Multidisciplinary propositions on the development of intelligence during adulthood and old age. In: *Human development and the life course: Multidisciplinary perspectives*. Ed. by A.B. Sørensen, F.E. Weinert & L.R. Sherrod. Erlbaum, Hillsdale NJ 1986, 467-507.

Berger, P.L. & Luckmann, T.: The social construction of reality. Doubleday, Anchor, Garden City NY 1967.

Birren, J.E. & Schaie, K.W.: Handbook of the psychology of aging. Van Norstrand Reinhold Company, New York 1977.

Boylan, R. & Hawkes, G.R.: Issues of middle management men at midlife. 37th Annual Scientific Meeting of the American Gerontological Society. San Antonio, Texas, November 17, 1984.

Dennis, W.: Creative productivity between the ages of 20 and 80. In: *Middle age and aging*. Ed. by B.L. Neugarten. University of Chicago Press, Chicago 1968.

Dittmann-Kohli, F.: Weisheit als mögliches Ergebnis der Intelligenzentwicklung im Erwachsenenalter. In: *Sprache & Kognition*. Verlag Hans Huber, Bern, Stuttgart, Wien 1984, 112-132.

Doering, M., Rhodes, S.R. & Schuster, M.: The aging worker. Sage Publications, Beverly Hills 1983.

Entrekin, L.V. & Everett, J.E.: Age, and midcareer crisis: An empirical study of academics. *Journal of Vocational Behavior* 19 (1981) 84-97.

Erikson, E.H.: *Childhood and society*. Triad/Granada, 1981.

Gould, R.L.: The phases of adult life: A study in developmental psychology. *American Journal of Psychiatry* 129 (1972) 521-531.

Gould, S. & Hawkins, B.L.: Organizational career stage as a moderator of the satisfaction-performance relationship. *Academy of Management Journal* 21 (1978):3, 434-450.

Goulet, L.R. & Baltes, P.B.: *Life-span developmental psychology*. Academic Press, New York 1970.

Hall, D.T. & Mansfield, R.: Relationship of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology* 60 (1975):2, 201-210.

Lehto, A-M.: *Naisten ja miesten työolot*. Tutkimuksia 138. Tilastokeskus, Helsinki 1988.

Levinson, D.J.: *Männens åldrar*. Kristianstads Boktryckeri AB, Kristianstad 1983.

Levinson, D.J., Darrow, C.M., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B.: The psychosocial development of men in early adulthood and the mid-life transition. In: *Life History Research in Psychopathology*. Vol 3. Ed. by D.F. Ricks, A. Thomas & M. Roff. The University of Minnesota Press, Minneapolis 1974, 243-258.

Lindström, K.: Age-related differences in job characteristics and in their relation to job satisfaction. *Scand. J. Work Environ. Health* 14 (1988):suppl. 1, 24-26.

Lowenthal, M.F. & Chiriboga, D.: Social stress and adaptation: Toward a life-course perspective. In: The psychology of adult development and aging. Ed. by C. Eisdorfer & M.P. Lawton. American Psychological Association, Washington DC 1973.

Lowenthal, M.F., Thurnher, M. & Chiriboga, D.: Four stages of life. Jossey-Bass, San Francisco 1976.

Neugarten, B.L. & Datan, N.: The middle years. In: American handbook of psychiatry. Vol. 1. (2nd ed.) Ed. by S. Arieti. Basic Books, New York 1974.

Rabinowitz, S. & Hall, D.T.: Changing correlates of job involvement in three career stages. Journal of Vocational Behavior 18 (1981) 138-144.

Rhodes, S.R.: Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. Psychological Bulletin 93 (1983):2, 328-367.

Rosenberg, S.D. & Farrell, M.P.: Identity and crisis in middle-aged men. International Journal of Aging and Human Development 7 (1976) 153-170.

Sosioekonominen asema -luokitus. Ammattiasemaluokitus. Käsikirjoja 17. Tilastokeskus, Helsinki 1983.

Stevens-Long, J.: Adult life. Mayfield Publishing Company, Palo Alto CA 1979.

Super, D.E.: A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior 16 (1980) 282-298.

Työvoimatutkimus 1984, SVT XL:8.

Vaillant, G.E. & McArthur, C.C.: Natural history of male psychological health: The adult life cycle from eighteen to fifty. Seminars in Psychiatry 4 (1972) 415-427.

Liitetaulukko 1. Koulutusaste sukupuolen mukaan eri
ikäryhmissä

koulutusaste	ikä				kaikki
	alle 30 %	30-39 %	40-49 %	50+ %	
miehet					
perusaste	31	32	51	64	41
keskiaste	61	52	34	24	46
korkea-aste	8	16	15	12	13
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(680)	(762)	(510)	(311)	(2263)
naiset					
perusaste	31	34	50	61	44
keskiaste	56	45	35	27	42
korkea-aste	13	21	15	12	14
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(634)	(729)	(487)	(364)	(2214)

Liitetaulukko 2. Ammatillinen koulutus iän ja sukupuolen
mukaan

ammattikoulutus	ikä				kaikki
	alle 30 %	30-39 %	40-49 %	50+ %	
miehet					
ei mitään	29	27	41	52	35
työll.tai muu kurssi	9	12	12	10	12
koulu	46	33	23	18	33
opisto	12	13	13	8	12
korkeakoulu	4	11	10	12	8
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(680)	(762)	(510)	(311)	(2263)
naiset					
ei mitään	36	29	41	54	39
työll.tai muu kurssi	8	14	13	11	12
koulu	27	24	20	17	23
opisto	25	21	15	10	18
korkeakoulu	5	13	11	8	8
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(634)	(729)	(487)	(364)	(2214)

Liitetaulukko 3. Ylempien toimihenkilöiden peruskoulutus

ikäryhmä	miehet				naiset			
	kansa- koulu %	perus- koulu %	keski- koulu %	lukio %	kansa- koulu %	perus- koulu %	keski- koulu %	lukio %
alle 30 v	2	0	10	88	0	4	14	82
30 - 39 v	20	1	18	61	13	0	11	76
40 - 49 v	27	0	30	43	7	0	29	64
50 v +	24	0	23	53	7	0	20	73
kaikki	21	0	20	59	8	1	18	73

Liitetaulukko 4. Ylempien toimihenkilöiden ammatillinen koulutus

ikäryhmä	miehet				naiset			
	ei %	kurssi/ koulu %	opisto %	korkea- koulu %	ei %	kurssi/ koulu %	opisto %	korkea- koulu %
alle 30 v	12	7	31	50	24	9	31	36
30 - 39 v	5	17	33	45	7	7	22	64
40 - 49 v	3	18	37	42	7	14	29	50
50 v +	7	22	20	51	7	6	20	67
kaikki	6	17	32	45	11	9	25	55

Liitetaulukko 5. Alempien toimihenkilöiden peruskoulutus

ikäryhmä	miehet				naiset			
	kansa- koulu %	perus- koulu %	keski- koulu %	lukio %	kansa- koulu %	perus- koulu %	keski- koulu %	lukio %
alle 30 v	15	15	39	31	13	17	28	42
30 - 39 v	51	2	23	24	41	2	33	24
40 - 49 v	65	2	25	8	58	0	28	14
50 v +	83	0	13	4	69	0	24	7
kaikki	49	5	27	19	39	6	29	26

Liitetaulukko 6. Alempien toimihenkilöiden ammatillinen koulutus

ikäryhmä	miehet				naiset			
	ei %	kurssi %	koulu %	opisto/ korkeak. %	ei %	kurssi %	koulu %	opisto/ korkeak. %
alle 30 v	23	9	30	38	34	7	25	34
30 - 39 v	17	15	38	30	26	13	29	32
40 - 49 v	24	15	38	23	39	14	22	25
50 v +	38	13	33	16	51	11	21	17
kaikki	23	13	35	29	34	11	26	29

Liitetaulukko 7. Työntekijöiden peruskoulutus

ikäryhmä	miehet				naiset			
	kansa- koulu %	perus- koulu %	keski- koulu %	lukio %	kansa- koulu %	perus- koulu %	keski- koulu %	lukio %
alle 30 v	41	32	20	7	32	37	16	15
30 - 39 v	84	2	12	2	83	2	10	5
40 - 49 v	94	1	5	0	93	1	4	2
50 v +	93	1	6	0	96	0	4	0
kaikki	72	12	13	3	77	9	9	5

Liitetaulukko 8. Työntekijöiden ammatillinen koulutus

ikäryhmä	miehet				naiset			
	ei %	kurssi %	koulu %	opisto/ korkeak. %	ei %	kurssi %	koulu %	opisto/ korkeak. %
alle 30 v	32	10	55	3	44	12	37	7
30 - 39 v	39	19	39	3	48	21	26	5
40 - 49 v	64	15	20	1	61	12	23	4
50 v +	73	14	11	2	69	13	16	2
kaikki	46	15	37	2	54	15	26	5

Liitetaulukko 9. Työympäristön häirittelevät tekijät, jotka aiheuttavat rasitusta erittäin tai melko paljon

	ylemmät toimi-		alemmat toimi-		työntekijät	
	henkilöt		henkilöt			
	M	N	M	N	M	N
	%	%	%	%	%	%
- kuumuus	4	2	3	6	11	14
- kylmyys	3	3	8	5	20	11
- tärinä	1	0	1	1	7	2
- veto	3	7	9	11	25	22
- melu	9	13	10	7	36	23
- savut, kaasut	3	3	4	4	19	10
- kosteus	1	1	2	0	12	6
- kuiva huoneilma	4	5	1	5	1	3
- pölyt	6	7	7	6	26	24
- työympäristön likaisuus	2	2	3	2	16	9
- heikko tai häirit- sevä valaistus	2	3	4	4	10	5
- ärsyttävät tai syövyttävät aineet	2	1	1	2	9	12
- työympäristön rauhattomuus	12	16	11	9	8	8
- toistuvat ja yksipuoliset työliikkeet	2	3	4	13	16	35
- vaikeat tai epä- mukavat työ- asennot	2	5	4	11	22	22
- kiire tai kireä aikataulu	26	32	23	22	21	32
- raskaat nostami- set	2	3	6	11	22	24

Liitetaulukko 10. Koti- ja perhe-elämä tärkein elämänalue

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	68	60	55	69	47	63
30 - 39 v	67	74	68	77	62	69
40 - 49 v	49	59	61	68	45	53
50 v +	41	39	52	46	39	46
kaikki	57	63	60	69	50	59

Työn vaatimat ominaisuudet

neljän faktorin ratkaisu (varimax)

faktorilataus ominaisarvo

I työn älylliset ja tiedolliset vaatimukset		
229 oma-aloitteisuus	0.66	
220 hyvä muisti	0.64	
219 järjestelykyky	0.61	
228 itsenäisen ratkaisut	0.62	
226 usean asian samanaik.hoitaminen	0.58	
222 uusien asioiden oppiminen	0.54	
227 eri taholta tulevien vaatimus- ten yhteensovittaminen	0.50	3.50
II työn edellyttämät johtamisen ja suunnittelun valmiudet		
231 johtamistaito	0.79	
236 vastuu useiden työsuor.	0.78	
237 suurten kokon. hallinta	0.68	
238 luovuus	0.58	3.18
III työn vaatimat sosiaaliset taidot		
233 palvelualttius	0.74	
234 toisten ongelmien ymmärt.	0.70	
235 toisista huolehtiminen	0.71	
230 esiintymiskyky	0.51	
(232 yhteistyö	0.27)	2.37
IV työn vaatimat havaintomotoriset valmiudet		
224 sorminäppäryys	0.79	
223 nopeus	0.76	
221 tarkkuus	0.61	
225 reagointinopeus	0.55	2.12

Liitetaulukko 12. Työn henkinen raskaus: erittäin tai melko raskas

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	76	69	46	49	26	29
30 - 39 v	75	82	68	54	35	49
40 - 49 v	84	79	63	52	38	44
50 v +	74	80	54	44	26	34
kaikki	75	77	58	51	32	38

Liitetaulukko 13. Työtehtävien ruumiillinen raskaus: erittäin tai melko raskas

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	0	13	17	22	53	49
30 - 39 v	7	5	9	21	52	66
40 - 49 v	7	16	9	24	49	60
50 v +	0	20	12	27	49	77
kaikki	4	11	12	23	51	63

Liitetaulukko 14. Työn yksitoikkoisuus. Erittäin tai melko yksitoikkoista.

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	7	4	11	20	27	43
30 - 39 v	2	3	10	19	25	44
40 - 49 v	3	7	14	16	24	38
50 v +	9	7	6	11	18	40
kaikki	4	5	11	18	25	41

Liitetaulukko 15. Työmäärä jatkuvasti tai melko usein liian suuri.

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %
alle 30 v	36	22	20	27	18	28
30 - 39 v	46	37	41	36	27	37
40 - 49 v	46	41	39	28	24	39
50 v +	41	44	33	30	26	35
kaikki	44	36	34	31	23	35

Liitetaulukko 16. Työtahti kiihtynyt jonkin verran tai huomattavasti viime aikoina.

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %
alle 30 v	48	47	56	43	48	51
30 - 39 v	64	64	68	61	63	61
40 - 49 v	55	73	73	63	52	59
50 v +	61	63	69	52	53	62
kaikki	59	62	66	54	55	59

Liitetaulukko 17. Työilmapiiri: paljon tai melko paljon esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %
alle 30 v	7	11	11	14	10	15
30 - 39 v	8	9	8	9	10	10
40 - 49 v	7	10	8	6	5	4
50 v +	0	17	2	5	4	6
kaikki	6	11	8	10	8	9

Liitetaulukko 18. Työilmapiiri: henkilöstöryhmien välisiä risti-
riitoja paljon tai melko paljon

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %	miehet %	naiset %
alle 30 v	16	4	15	12	6	8
30 - 39 v	9	10	10	8	7	10
40 - 49 v	5	10	7	7	4	7
50 v +	6	20	6	4	2	3
kaikki	8	11	10	9	5	7

Liitetaulukko 19. Epävarmuustekijät työssä: siirto toisiin tehtäviin ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimihenkilöt		alemmat toimihenkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	15	5	15	15	15	21
30 - 39 v	15	10	12	10	13	13
40 - 49 v	7	11	14	14	10	19
50 v +	5	19	11	6	9	18
kaikki	11	10	13	12	13	18

Liitetaulukko 20. Epävarmuustekijät työssä: pakkolomautuksen uhka ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimihenkilöt		alemmat toimihenkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	2	0	8	3	15	12
30 - 39 v	3	1	4	3	20	14
40 - 49 v	2	2	9	7	8	18
50 v +	2	3	8	1	9	18
kaikki	2	1	7	3	16	15

Liitetaulukko 21. Epävarmuustekijät työssä: irtisanomisen uhka ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimihenkilöt		alemmat toimihenkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	2	7	9	9	13	18
30 - 39 v	4	2	6	5	12	5
40 - 49 v	2	2	8	4	12	15
50 v +	2	3	8	1	2	14
kaikki	3	3	7	6	12	13

Liitetaulukko 22. Epävarmuustekijät työssä: työttömyyden uhka ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimihenkilöt		alemmat toimihenkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	4	15	11	16	18	22
30 - 39 v	6	13	7	5	19	11
40 - 49 v	4	8	8	12	15	19
50 v +	0	0	11	6	9	14
kaikki	4	10	9	10	17	17

Liitetaulukko 23. Paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien valintaan ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	6	25	14	6	5	4
30 - 39 v	24	14	11	7	4	4
40 - 49 v	26	21	13	6	7	1
50 v +	18	13	17	7	7	4
kaikki	21	18	13	6	5	3

Liitetaulukko 24. Paljon vaikutusmahdollisuuksia keskinäiseen työnjakoon ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	22	17	17	7	2	4
30 - 39 v	29	17	25	8	7	7
40 - 49 v	31	19	17	9	7	4
50 v +	38	7	25	10	4	3
kaikki	30	16	21	8	5	5

Liitetaulukko 25. Paljon vaikutusmahdollisuuksia laitehankintoihin ammattiaseman, sukupuolen ja iän mukaan

ikäryhmä	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
alle 30 v	16	13	8	1	6	2
30 - 39 v	25	15	9	6	9	6
40 - 49 v	33	15	12	6	8	1
50 v +	32	13	12	8	10	4
kaikki	27	14	10	5	8	3

Työviihtyvyyttä lisäävät tekijät
kolmen faktorin varimax-ratkaisu

	<u>faktorilataus</u>	<u>ominaisarvo</u>
I työn kehittävyys		
351 työn mielenkiintoisuus	0.73	
358 työn vaihtelevuus	0.72	
364 vaikutusmahdollisuus	0.59	
360 uusien asioiden oppiminen	0.56	
353 työn itsenäisyys	0.48	
354 työn arvostus	0.45	2.48
II työn ulkoiset ehdot		
355 työajat	0.70	
356 työmatkat	0.67	
357 suhteet esimieheen	0.52	
352 työn kiireettömyys	0.46	1.95
III palkitseminen työssä		
362 palkka	0.64	
361 uralla eteneminen	0.64	
365 työpaikan henki	0.42	
354 työn arvostus	0.42	1.78

Työviihtyvyyttä alentavat tekijät
neljän faktorin varimax-ratkaisu

faktorilataus ominaisarvo

I kehitysmahdollisuuksien puute

349	etenemismahdollisuuksien puute	0.76	
350	kehitysmahdollisuuksien puute	0.72	
345	palkka	0.50	
335	arvostuksen puute	0.42	
336	työtä koskevien vaikutusmahd. puute	0.42	1.83

II työilmapiiri

341	suhteet esimiehiin	0.74	
348	työpaikan henki	0.67	
347	työn tarkkailu	0.56	1.71

III työtahti ja työn yksipuolisuus

338	työn pakkotahtisuus	0.77	
344	kiire tai kireä aikataulu	0.59	
334	työn yksitoikkoisuus	0.54	
346	työskentelyolosuhteet	0.47	1.60

IV työn ulkoisten ehtojen heikkous

342	hankalat asiakkaat/oppilaat	0.68	
337	työajat	0.49	
339	työmatkat	0.34	1.19

Liitetaulukko 28. Vähintään kerran viikossa ilmenevät koetut oireet ammattiaseman ja sukupuolen mukaan

	ylemmät toimi- henkilöt		alemmat toimi- henkilöt		työntekijät	
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset
	%	%	%	%	%	%
- päänsärky	10	20	10	18	11	22
- väsymys, haluttomuus, tarmottomuus	18	37	20	33	25	42
- unen häiriöt	23	19	15	19	16	24
- sydänoireet	5	5	3	5	4	4
- huimauksen tunne	1	4	3	6	3	9
- masennus	3	8	3	5	3	5
- ruoansulatus- ja vatsavaivat	12	10	12	10	14	13
- ylirasittuminen	12	17	8	10	10	18
- jännittyneisyys, hermostuneisuus	18	21	15	15	16	21
- tunne, että kaikki käy yli voimien	4	12	3	5	3	9

Liitetaulukko 29. Työn oppimisaika iän, sukupuolen ja ammattiaseman mukaan

	alle 30 %	30-39 %	40-49 %	50+ %	kaikki %
miehet					
<u>ylemmät toimih.</u>					
joitain tunteja	0	1	2	0	1
joitain päiviä	4	0	4	2	2
joitain viikkoja	12	7	6	8	8
joitain kuukausia	39	31	17	18	26
1-2 vuotta	43	41	33	37	37
yli 2 vuotta	2	20	38	35	26
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(51)	(147)	(106)	(62)	(366)
<u>alemmat toimih.</u>					
joitain tunteja	2	2	0	0	1
joitain päiviä	16	4	5	8	8
joitain viikkoja	18	9	10	11	12
joitain kuukausia	37	31	33	25	33
1-2 vuotta	19	38	27	23	28
yli 2 vuotta	8	16	25	33	18
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(129)	(161)	(105)	(65)	(460)
<u>työntekijät</u>					
joitain tunteja	8	4	4	7	6
joitain päiviä	20	9	13	13	14
joitain viikkoja	26	26	18	21	23
joitain kuukausia	24	29	27	23	26
1-2 vuotta	15	17	21	15	17
yli 2 vuotta	7	17	17	21	14
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(489)	(439)	(288)	(179)	(1395)
naiset					
<u>ylemmät toimih.</u>					
joitain tunteja	12	2	3	9	5
joitain päiviä	16	9	6	9	10
joitain viikkoja	19	10	20	14	15
joitain kuukausia	34	30	17	17	25
1-2 vuotta	19	40	31	28	32
yli 2 vuotta	0	9	23	23	13
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(57)	(101)	(70)	(35)	(263)
<u>alemmat toimih.</u>					
joitain tunteja	5	2	4	2	3
joitain päiviä	21	17	16	14	18
joitain viikkoja	35	30	34	35	33
joitain kuukausia	30	34	31	31	32
1-2 vuotta	8	14	13	11	11
yli 2 vuotta	1	3	2	7	3
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(376)	(404)	(236)	(146)	(1162)
<u>työntekijät</u>					
joitain tunteja	20	9	9	13	13
joitain päiviä	34	34	29	31	32
joitain viikkoja	25	31	37	35	31
joitain kuukausia	15	22	17	16	18
1-2 vuotta	4	4	6	4	5
yli 2 vuotta	2	0	2	1	1
kaikki	100	100	100	100	100
(n)	(191)	(210)	(173)	(175)	(749)

T I L A S T O K E S K U S

TUTKIMUKSIA

Tilastokeskus on julkaissut Tutkimuksia v. 1966 alkaen, v. 1986 lähtien ovat ilmestyneet seuraavat:

123. Pellervo Marja-aho, Kansantalouden tilinpito, Yksityinen palvelutoiminta kansantalouden tilinpidossa. Tammikuu 1986. 60 s.
124. Palkansaajien ansiotasoindeksi 1980=100. Helmikuu 1986. 68 s.
125. Matti Kortteinen — Anna-Maija Lehto — Pekka Ylöstalo, Tietotekniikka ja suomalainen työ. Huhtikuu 1986. 164 s.
125. Matti Kortteinen — Anna-Maija Lehto — Pekka Ylöstalo, Information Technology and Work in Finland. January 1987. 131 p.
126. Väinö Kannisto, Geographic differentials in infant mortality in Finland in 1871-1983. April 1986. 82 s.
127. Kaj-Erik Isaksson — Simo Vahvelainen, Muovituoteteollisuuden jätteet. Kesäkuu 1986. 93 s.
128. Time Use Studies: Dimensions and Applications. October 1986. 192 p.
129. Ritva Marin, Ammattikuolleisuus 1977 - 80. Joulukuu 1986. 265 s.
130. Maija Sandström, Tukku- ja vähittäiskaupan aikasarjat 1968-85. Tammikuu 1987.
131. Eeva-Sisko Veikkola — Riitta Tolonen, Elinkeinoelämän tuki taiteille 1984. Tammikuu 1987. 34 s.
132. Eero Tanskanen, Asuintaloyhtiöiden energiankulutus ja kuluttajakäyttäytyminen. Maaliskuu 1987. 106 s.
133. Heidi Melasniemi-Uutela — Eero Tanskanen, Asuintaloyhtiöiden kaukolämpöenergian ja veden kulutus 1984. Maaliskuu 1987. 82 s.
134. Perusparannuksen panoshintaindeksi 1985=100. Huhtikuu 1987. 52 s.
135. Reijo Kurkela, Tupakka tupakkalain jälkeen. Toukokuu 1987. 81 s.
136. Tie- ja maarakennuskustannusindeksit 1985=100. Joulukuu 1987. 25 s.
137. 1988:1 Aila Repo, Väestön tutkinto- ja koulutus rakenne-ennuste 1985 - 2000. Tammikuu 1988. 62 s.
138. Anna-Maija Lehto, Naisten ja miesten työolot. Maaliskuu 1988. 222 s.
139. Johanna Korhonen, Teollisuustilaston ennakkotietojen estimointimenetelmä. Maaliskuu 1988. 46 s.
140. Markku Tahvanainen, Asuntolainojen korot ja verot. Huhtikuu 1988. 90 s.
141. Leo Koltola — Marja Tammilehto-Luode — Erkki Niemi, Luonnonvaratilinpito, Esitutkimusraportti. Toukokuu 1988, 93 s.
142. István Harcsa, Iris Niemi & Agnes Babarczy, Use of Time in Hungary and in Finland II, The effects of life cycle and education. May 1988. 55 p.
143. Heidi Melasniemi-Uutela, Kiinteistöhoitotavat ja energian kulutus taloyhtiöissä. Kesäkuu 1988. 112 s.
144. Ilkka Lehtinen — Tuula Koskenkylä, Kuluttajahintaindeksi 1985=100. Kesäkuu 1988. 50 s.
145. Elli Paakkolanvaara, Informaatioyhteiskunta ja informaatioammatit. Heinäkuu 1988. 160 s.
146. Ilkka Lehtinen — Jarmo Ranki, Tuottajahintaindeksi 1985=100. Lokakuu 1988. 80 s.
147. Seppo Laaksonen, Katovirheen korjaus kotitalousaineistossa. Lokakuu 1988. 110 s.
148. Hannu Uusitalo, Muuttuva tulonjako. Lokakuu 1988. 137 s.
149. Pekka Rytönen, Palvelusten ulkomaankauppa 1987. Marraskuu 1988. 66 s.
150. Seppo Varjonen, Kansainvälinen BKT- ja hintavertailu. Joulukuu 1988. 92 s.
151. Erkki Niemi — Päivi Väisänen, Energiatilinpito 1985, Tutkimusraportti. Maaliskuu 1989. 136 s.
152. Helena Korpi, Pääasiallinen toiminta ja ammatiasema vuoden 1985 väestölaskennassa: rekisteripohjaiset rinnakkaistiedot. Huhtikuu 1989. 154 s.
153. Iris Niemi - Hannu Pääkkönen, Ajankäytön muutokset 1980-luvulla. Toukokuu 1989. 120 s.
154. Kari Lindström — Anna-Maija Lehto — Irja Kandolin, Ikä ja työ, Toukokuu 1989, 92 s.



Ikä ja työ

Eri-ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet

Kari Lindström — Anna-Maija Lehto — Irja Kandolin



Tutkimus kertoo, millä tavalla suomalaiset työntekijät ja toimihenkilöt eri-ikäisinä kokevat työolonsa. Erityisesti on selvitetty, mitkä tekijät työssä lisäävät ja vähentävät työtyytyväisyyttä eri ikävaiheissa.

Tutkimus tarjoaa tietoa ajankohtaiseen keskusteluun siitä, kuinka nuoret motivoituvat työelämään ja vanhemmat työntekijät pysyvät mukana työelämän muutoksessa.

Julkaisujen myynti:

Tilastokeskus
PL 504
00101 Helsinki
Puh. (90) 173 41

Försäljning:

Statistikcentralen
PB 504
00101 Helsingfors
Tel. (90) 173 41

Hinta—Pris

80 mk

ISSN 0355-2071
ISBN 951-47-2762-2