

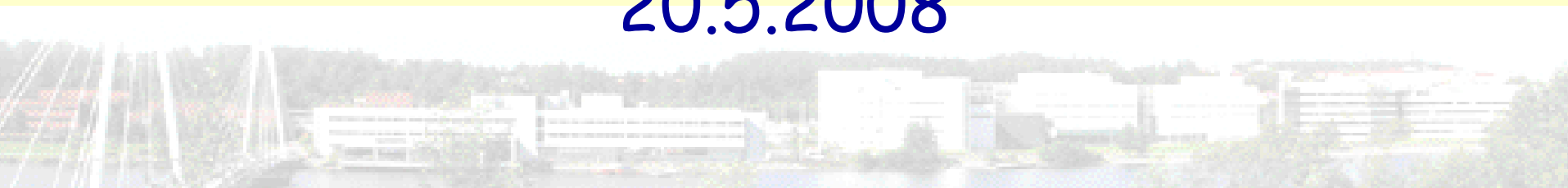


Johtajuus ja stressi

Marja-Liisa Kinnunen

Jyväskylän yliopisto

20.5.2008





Johtajan toiminnan ja käyttäytymisen yhteys stressiin, palautumiseen ja hyvinvointiin

- Johtamistaidon Opiston (JTO) johtama tutkimus
- yhteistyötahoina
 - Firstbeat Technologies Oy (Jaakko Kotisaari)
 - Jyväskylän yliopisto (Marja-Liisa Kinnunen, Tanja Juuti, Heikki Rusko)





Tutkittavat

- Miesjohtajia kolmesta yrityksestä (metalliteollisuus ja teknologia-ala)





Menetelmät

- Sykevälimittaus - Hyvinvointianalyysi
- Johtamiskäyttätymisen 360° - arviointi
- Päiväaikaiset tuntemukset
- Työkuormitus ja ylisitoutuminen





Johtamiskäyttötymisen 360° -arviointi

- Muiden arvio (esimiehet, kollegat, alaiset)
- Seitsemän osa-alueetta:
 - johtamisen eettinen perusta
 - tahto
 - toimeenpano
 - ihmisten ymmärtäminen
 - alaisten kehittymisen ja kasvun edistäminen
 - sosiaalinen joustavuus
 - luova joustavuus
 - johtamisen kokonaisuus

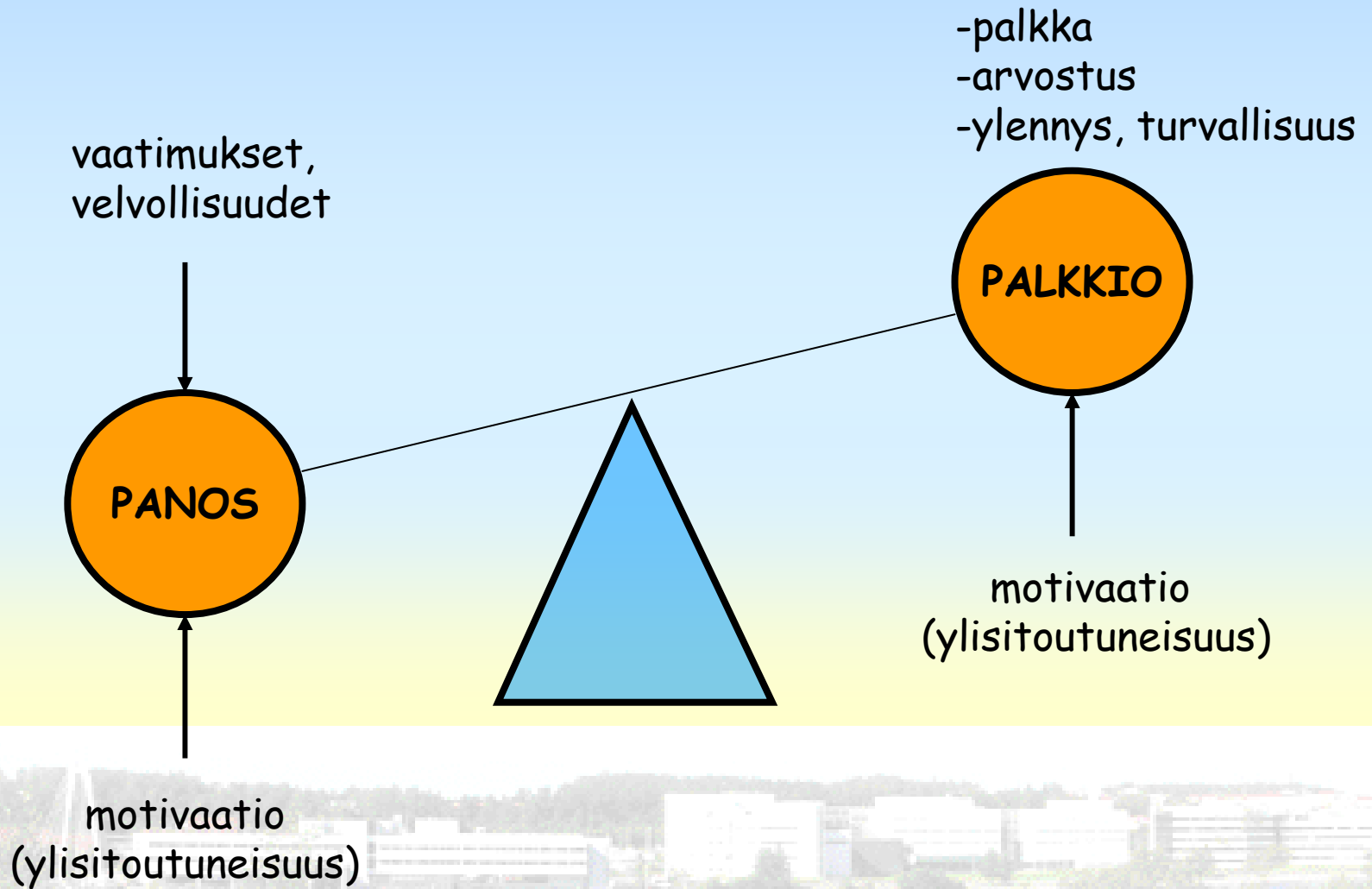
Tehtävien
hoito

Ihmissuh-
teiden hoito

Henkinen
jousto



Siegristin (1996) ponnistus-palkkio malli (effort-reward imbalance, ERI)





Johtamiskäyttätyminen ja fysiologia

- Korkea johtamiskäyttätymisen kokonaisprofiili oli yhteydessä runsasta stressiä ilmentäviin sykemuuttujiin ja vähäiseen palautumiseen





Johtamiskäyttäytyminen ja työkuormitus

- Korkean kokonaisprofiilin esimiehet
 - eivät raportoineet työkuormitusta kuvaavaa työn panosten ja palkkioiden epäsuhtaa muita enempää
 - raportoivat saavansa muita enemmän palkkioita (arvostusta, palkkaa, yms.) työstään
 - kokivat innostuneisuuden tunnetta työpäivinä muita enemmän



Ylisitoutuminen

- Ylisitoutuminen yhteydessä korkeaan stressiin ja vähäiseen palautumiseen

HUOM!

Ei eroa johtamiskäyttämisen eri tason johtajilla!



Haitallista vai hyvää stressiä?

- Hyvät johtajat eivät kokeneet muita enempää työkuormitusta ja kokivat innostuneisuutta
-> hyvää stressiä?
- Fysiologisesti viitteitä huonosta palautumisesta
-> haitallista stressiä, jota ei itse tunnisteta?





Haitallista vai hyvää stressiä?

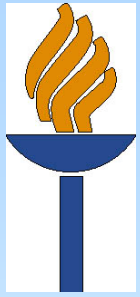
- Innostuneisuuden ja työstä saatavien palkkioiden voidaan kokea kompensoivan suuren panostuksen työhön, mutta elimistö ei pysykään mukana
- > uhkana on uupuminen tai sairastuminen





Asetetaanko johtajuuden
kehittymisessä tavoitteita, joiden
saavuttamiseksi esimies vaarantaa
oman hyvinvointinsa?





Kiitos!

