

TAMPEREEN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

PERSOONALLISUUSPIIRTEET JA ASEMA SOSIAALISESSA VERKOSTOSSA

Ilona Mattila
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalipsykologia
Huhtikuu 2008

TAMPEREEN YLIOPISTO
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

MATTILA, ILONA: Persoonallisuuspiirteet ja asema sosiaalisessa verkostossa
Pro gradu –tutkielma, 62 s., 13 liites.
Sosiaalipsykologia
Huhtikuu 2008

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää onko yksilön persoonallisuuspiirteiden ja sosiaaliseen verkostoon sijoittumisen välillä yhteyttä. Tutkimus on menetelmälähtöinen ja kuvaileva tutkimus työpaikkojen tiimien jäsenten persoonallisuuspiirteistä sekä piirteiden yhteydestä heidän sosiaalisten suhteidensa määrään.

Tutkimuksessa keskityttiin sekä toimijoiden yksilöllisiin ominaisuuksiin, joita tutkittiin piirreorioiden viitekehystä käsin käyttämällä ns. viiden faktorin mallia (Five Factor Model tai Big Five), että heidän sosiaaliseen ympäristöönsä, jota tarkasteltiin sosiaalisten suhteiden resurssinäkökulmasta käyttämällä verkostoanalyttisiä tunnuslukuja.

Tutkimuksessa käytetty aineisto on vuonna 2005 kerätty lomakeaineisto. Aineisto on Työterveyslaitoksen omistama ja se kerättiin Työterveyslaitoksen ja Helsingin yliopiston yhteistyössä suorittamaa *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet* -tutkimusta varten.

Persoonallisuuspiirteiden kartoittamisessa käytettiin viiden faktorin mallia ja verkostoasemaa tutkittiin sekä yksilön suhteellisen että absoluuttisen keskeisyyden kautta. Ainoa tilastollisesti merkitsevä korrelaatio vallitsi suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden ja neuroottisuuden välillä. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä korkeammat pisteet yksilö sai neuroottisuus-ulottuvuudella, sitä vähemmän keskeinen hän oli työpaikkansa sosiaalisessa verkostossa. Absoluuttisissa suhdeluissa tarkasteltiin ainoastaan sitä kuinka suuri osa piirreulottuvuuksien eri ääripäiden edustajista sai arvon nolla (ei yhtään suhdetta). Myös nämä tulokset osoittivat, että neuroottisuus-ulottuvuudelle korkealle sijoittuvilla yksilöillä oli vähiten suhteita ja siten vähiten sosiaalista pääomaa. Yllättävä tulos oli se, että ulospäinsuuntautuneista yhdeksällä prosentilla ei ollut yhtäkään ulospäin lähtevää suhdetta.

Tutkimuksen pohjalta tehtiin se johtopäätös, että persoonallisuuspiirteiden ja verkostoaseman välillä on yhteys, mutta tämän yhteyden tarkemmaksi selvittämiseksi tarvitaan erityisesti pitkittäistutkimuksia.

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITE	2
2.1. Viiden faktorin mallin synty ja kehitys	2
2.2. Viiden faktori malli ja piirreulottuvuudet.....	4
2.2.1. Ulospäinsuuntautuneisuus.....	5
2.2.2. Sovinnollisuus	6
2.2.3. Tunnollisuus.....	6
2.2.4. Neuroottisuus.....	7
2.2.5. Avoimuus uusille kokemuksille	7
2.3. Aiempi tutkimus	8
2.3.1. Piirreulottuvuudet ja tiimityytyväisyys	8
2.3.2. Intransitiiviset suhteet	9
2.3.3. Persoonallisuus ja rakenteelliset aukot.....	10
2.3.4. Itsetarkkailu ja verkostot	12
2.3.5. Persoonallisuus ja verkostot.....	12
2.3.6. Yhteenveto aiemmista tutkimuksista	13
2.4. Tutkimuksen tavoite.....	14
2.5. Tutkimuksen keskeiset käsitteet	15
2.5.1. Piirteet ja piirreulottuvuudet	16
2.5.2. Sosiaalinen verkosto	16
2.5.3. Keskeisyys verkostossa	16
2.5.4. Sosiaalinen suhde.....	16
2.6. Tutkimuksen taustaoletukset	16
3. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	17
3.1. Sosiaaliset suhteet sosiaalisena pääomana	18
3.2. Verkostoanalyysi	18
3.2.1. Verkostoanalyysin synty.....	19
3.2.2. Erilaiset verkostoaineistot	19
3.2.3. Verkostoanalyysin keskeisimmät tunnusluvut	21
3.2.4. Verkostoanalyysin painotukset	22
3.3. Piirteet persoonallisuuden osana ja piirreteoriat	23
3.3.1. Gordon Allportin teoria persoonallisuuspiirteistä	23
3.3.2. Hans J. Eysenck ja persoonallisuuden perusulottuvuudet.....	25
3.3.3. Raymond B. Cattell – faktorit ja piirteet.....	26
3.3.4. Yhteenveto piirreteorioista.....	29
4. AINEISTO JA MENETELMÄT	30
4.1. Aineisto	30
4.2. Viiden faktorin muodostaminen	33
4.3. Piirreulottuvuuksien luokittelu.....	34
4.4. Verkostojen muodostaminen	37
5. TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU	40
5.1. Suhteellinen keskeisyys	40
5.1.1. Suhteellinen keskeisyys ja piirreulottuvuudet	40
5.1.2. Suhteellinen keskeisyys ja taustamuuttujat.....	42

5.2. Absoluuttinen keskeisyys	43
5.2.1. Absoluuttinen keskeisyys ja ulospäinsuuntautuneisuus	45
5.2.2. Absoluuttinen keskeisyys ja sovinollisuus	46
5.2.3. Absoluuttinen keskeisyys ja tunnollisuus	47
5.2.4. Absoluuttinen keskeisyys ja neuroottisuus	49
5.2.5. Absoluuttinen keskeisyys ja avoimuus uudelle	50
5.2.6. Yhteenveto absoluuttisista keskeisyyksistä	51
6. TUTKIMUKSEN TARKASTELUA	53
6.1. Tulosten yhteenveto ja tulkinta	53
6.2. Tulosten vertailu aiempien tutkimusten tulosten kanssa	54
6.3. Tutkimuksen kritiikkiä	55
6.4. Loppupohdinta	57
7. LÄHTEET	60
8. LIITTEET	
Liite 1. Muuttujien latautuminen faktoreille	
Liite 2. Vastausten jakautuminen kyselyn osiossa X	
Liite 3. Kyselylomake	

1. JOHDANTO

Miksi toiset ihmiset menestyvät työelämässä muita paremmin, kun taas toiset tuntuvat olevan tuomittuja epäonnistumaan? Arkielämässä tämä ilmiö selitetään usein onnella, jota joillain vain ajatellaan olevan enemmän kuin toisilla. Tieteellisessä keskustelussa ei kuitenkaan ole tyydytty tähän selitykseen, vaan syitä ihmisten erilaiseen työmenestykseen on haettu niin heidän persoonallisuudestaan kuin myös sosiaalisista suhteistaan.

Voisiko kuitenkin olla niin, että persoonallisuus vaikuttaa siihen miten paljon yksilöllä on sosiaalisia suhteita ja niiden kautta voimavaroja? Silloin sekä persoonallisuus että sosiaaliset suhteet yhdessä vaikuttaisivat siihen millainen yksilön työelämästä muodostuu. Jotta tähän kysymykseen voitaisiin vastata, täytyy tarkastella sekä yksilön persoonallisuutta että hänen sosiaalista ympäristöään.

Ihmisen sosiaalinen ympäristö voidaan ymmärtää hänen sosiaalisista suhteistaan muodostuneena verkostona. Rakenteellinen verkostoanalyysi on keskittynyt tutkimaan tällaisia verkostoja ja niiden rakenteita. Sosiaalisten verkostojen tutkimus lisää tietämystä sosiaalisissa suhteissa piilevistä resursseista. Verkostoanalyttisen tutkimusperinteen ohella sosiaalisten suhteiden ajattelemisen resursseina kuuluu läheisesti myös sosiaalisen pääoman tutkimukseen. Kuitenkin sekä verkostoanalyttisissä että sosiaalista pääomaa kartoittavissa tutkimuksissa yksittäisten toimijoiden ominaisuudet on jätetty vähemmälle huomiolle, kun tutkimusten pääpaino on ollut joko verkostoiden rakenteen tarkastelussa tai sosiaalisen pääoman kollektiivisten hyötyjen tarkastelussa. Psykologisissa tutkimuksissa taas ihmisen sosiaalinen ympäristö jää usein taka-alalle, kun huomiota kiinnitetään lähinnä yksilöllisiin ominaisuuksiin.

Tässä tutkimuksessa keskitytään sekä toimijoiden yksilöllisiin ominaisuuksiin, joita tutkitaan piirreteorioiden viitekehyksestä käsin käyttämällä ns. viiden faktorin mallia (Five Factor Model tai Big Five), että heidän sosiaaliseen ympäristöönsä, jota tarkastellaan sosiaalisten suhteiden resurssinäkökulmasta käyttämällä verkostoanalyttisiä tunnuslukuja. Tutkimus on menetelmälähtöinen ja kuvaileva tutkimus työpaikkojen tiimien jäsenten persoonallisuuspiirteistä sekä piirteiden mahdollisesta yhteydestä heidän sosiaalisten suhteidensa määrään.

2. TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITE

2.1. Viiden faktorin mallin synty ja kehitys

Persoonallisuutta on tutkittu paljon persoonallisuuspiirteiden tasolla. Piirteitä tutkivan persoonallisuuspsykologian kentästä tuli kuitenkin aikaa myöten sekava ja ongelmaksi muodostui se, että sekä piirteitä että niiden mittaamiseksi käytettyjä tapoja oli useita. Lisäksi samoja käsitteitä käytettiin erilaisista asioista tai samankaltaisista asioista käytettiin eri käsitteitä. Tarvittiin siis sellaista piirteiden luokittelua, joka mahdollistaisi sen, että voitaisiin tutkia tiettyjä persoonallisuuden osa-alueita sen sijaan, että tutkittaisiin erikseen tuhansia yksittäisiä tekijöitä, joiden takia jokainen yksilö on ainutlaatuinen. Yleisesti hyväksytty luokittelutapa myös lisäisi empiiristen tulosten vertailtavuutta tarjoamalla kiinteän käsitteistön. (John & Srivastava 1999, 102.)

Yleisesti hyväksyttävän piirreluokittelun lähtökohtana pidettiin kielellisen hypoteesin (lexical hypothesis) mukaisesti ihmisten käyttämää kieltä ja niitä sanoja, joita ihmiset käyttävät kuvaillessaan itseään ja toisiaan. Kielellisessä hypoteesissa ajatellaan, että suurin osa sosiaalisesti olennaisista ja näkyvistä persoonallisuuden ominaisuuksista on ”koodattu” luonnolliseen kieleen eli kielessä on niitä tarkoittavia sanoja. Siten sanakirjasta löytyvät persoonallisuutta kuvaavat sanat tarjoavat kattavan mutta rajallisen joukon muuttujia, joita kieltä puhuvat ihmiset ovat pitäneet tärkeinä ja käyttökelpoisina päivittäisessä vuorovaikutuksessaan. Niinpä useat psykologit, mm. Klages (1926), Baumgarten (1933) sekä Allport ja Odbert (1936), ryhtyivät tutkimaan niitä ilmaisuja, joita ihmiset käyttävät kuvatessaan persoonallisuutta. (John & Srivastava 1999, 103.)

Allport ja Odbert etsivät persoonallisuuteen liittyviä sanoja englannin sanakirjasta ja löysivät niitä lähes 18 000. He yrittivät luokitella näitä termejä käyttämällä neljää kategoriaa, jotka olivat: persoonallisuuspiirteet (personality traits), tilapäiset mielentilat (temporary states), käyttäytymisen arviointi (judgements of personal conduct) sekä fyysiset ominaisuudet ja taidot (physical characteristics and talents). Nämä kategoriat olivat kuitenkin osin päällekkäisiä ja niiden rajat olivat häilyviä. (John & Srivastava 1999, 103-104.)

Myös Cattell (1943) käytti Allportin ja Odbertin listaa alkupisteenä moniulotteiselle persoonallisuuden mallilleen (multidimensional model of personality structure). Hän käytti kuitenkin vain 4 500 piirretermiä Allportin ja Odbertin listaamista 18 000 termistä. Käyttämällä sekä semanttisia että empiirisiä ryhmittelymenetelmiä hän supisti nämä 4 500 piirretermiä 35

variaabeliksi, joille hän suoritti useita faktorianalyysseja. Lopulta Cattell tuli siihen tulokseen, että hän oli löytänyt 12 persoonallisuuden faktoria, joista tuli myös osa hänen *16 Personality Factors*-kyselylomakettaan (16PF). (John & Srivastava 1999, 104.)

Cattellin löydökset innoittivat muitakin tutkijoita tarkastelemaan piirreluokitusten ulottuvuusrakennetta. Tästä johtuen viiden faktorin mallin (Big Five) ulottuvuuksien löytämisessä oli mukana useita tutkijoita. Esimerkiksi Fiske (1949) vertaili eri tavoin kerättyjen aineistojen pohjalta muodostettujen faktorien rakenteita ja havaitsi, että ne olivat keskenään samankaltaisia. Tupes ja Christal (1961) puolestaan selvensivät näitä faktoreita tekemällä analyysseja kahdeksasta eri otoksesta. Myös he löysivät kaikissa näissä analyysseissa viisi suhteellisen voimakasta faktoria. Samanlaisia tuloksia sai myös Goldberg 1990-luvulla suorittamissaan useissa tutkimuksissa. (John & Srivastava 1999, 105.)

Paul Costa ja David McCrae (1992) ovat viiden faktorin mallin viimeisimpiä vaikuttajia. Heidän mukaansa viiden faktorin mallin luotettavuuden puolesta puhuu se, että pitkittäistutkimuksessa kohdejoukon persoonallisuuspiirteissä ei juurikaan tapahtunut muutoksia ja ulottuvuudet pysyivät samanlaisina. Myöskään sukupuoli tai etninen tausta eivät vaikuttaneet merkittävästi tuloksiin. Toisessa viiden faktorin mallin mukaisessa pitkittäistutkimuksessa (Soldz & Vailland 1999) kohdejoukon elämää seurattiin kouluiästä 67-vuotiaaksi. Tulosten mukaan persoonallisuus oli pysyvää. Lisäksi nuoruudessa havaitut persoonallisuuspiirteet mahdollistivat henkilön myöhempien elämänvaiheiden ennustamisen.

2.2. Viiden faktori malli ja piirreulottuvuudet

Edellä mainituissa tutkimuksissa löydetyt faktorit tulivat lopulta tunnetuiksi nimellä viiden faktorin malli tai Big Five. Englanninkielinen nimitys korostaa sitä, että nämä faktorit ovat erittäin laajoja. Viiden faktorin malli ei siis tarkoita sitä, että persoonallisuus voidaan kutistaa viideksi piirteeksi, vaan sitä, että viiden faktorin mallissa olevat viisi ulottuvuutta kuvaavat persoonallisuutta laajimmalla mahdollisella käsitteellisellä tasolla. Jokaisen ulottuvuuden ajatellaan pitävän sisällään ison joukon erillisiä, yksityiskohtaisempia persoonallisuuden ominaisuuksia. (John & Srivastava 1999, 105.)

Tieteellisissä kirjoituksissa on ollut hieman vaihtelua eri piirreulottuvuuksien nimitysten suhteen ja sen vuoksi myös englanninkieliset nimitykset on merkitty sulkeisiin. Piirreulottuvuudet ovat ulospäinsuuntautuneisuus (extroversion), sovinnollisuus (agreeableness), tunnollisuus (conscientiousness), neuroottisuus (neuroticism), josta välillä tutkitaan sen toista ääripäätä eli emotionaalista tasapainoa (emotional balance) ja avoimuus uudelle (openness to experience). Niitä on kutsuttu myös vallaksi, rakkaudeksi, työksi, tunteeksi ja älyksi (Helkama ym. 2001, 349-350). Jatkossa tässä tutkimuksessa näistä ominaisuuksista käytetään nimiä ulospäinsuuntautuneisuus, sovinnollisuus, tunnollisuus, neuroottisuus ja avoimuus uudelle.

Viiden faktorin malli ei siis ole teoria, vaan luokittelujärjestelmä, joka jaottelee erilaiset persoonallisuuspiirteet viideksi eri ulottuvuudeksi. Jokainen ulottuvuus voidaan kuvitella jatkumoksi, jolla on kaksi ääripäätä. Ensimmäisessä ulottuvuudessa ulospäinsuuntautuneisuus edustaa jatkumon yhtä päätä ja sisäänpäinkääntyneisyys sen toista päätä. Toisen piirreulottuvuuden ääripäät ovat sovinnollisuus ja vastaanhangoittelevaisuus. Kolmannessa piirreulottuvuudessa toinen ääripää on tunnollisuus ja toinen epäluotettavuus. Neljännen ulottuvuuden toisessa päässä on neuroottisuus ja toisessa emotionaalinen tasapaino. Viidennessä piirreulottuvuudessa avoimuus uudelle edustaa jatkumon yhtä päätä ja konservatiivisuus sen toista päätä.

Testattaessa yksilöä viiden suuren persoonallisuuspiirteen osalta kysymyksiä esitetään jokaisen ulottuvuuden eri ääripäiden ominaisuuksista. Yhteenlasketuista pisteistä muodostetaan käsitys siitä, mikä piirreulottuvuus on yksilöä hallitseva.

Viidestä ulottuvuudesta Costa & McCrae erottelevat edelleen kuusi osa-alueetta, jotka kuvaavat kyseistä piirreulottuvuutta tarkemmin (esim. John & Srivastava 1999, 110). Taulukossa 1. on esitetty piirreulottuvuudet osa-alueineen.

Taulukko 1. Piirreulottuvuudet ja niiden osa-alueet

	Ulospäinsuuntautuneisuus	Sovinnollisuus	Tunnollisuus	Neuroottisuus	Avoimuus uudelle
1	ystävällisyys	luottamus	tehokkuus	ahdistuneisuus	mielikuvitus
2	iloisuus	moraalisuus	järjestelmällisyys	vihaisuus	älyllisyys
3	aktiivisuustaso	altruistisuus	itsekuri	masentuneisuus	tunteellisuus
4	itsevarmuus	yhteistyöhalu	velvollisuuden-tunto	tietoisuus itsestä	seikkailun-halu
5	seurallisuus	sympaattisuus	varovaisuus	haavoittuvuus	taiteellisuus
6	nauttii jännityksestä	vaatimattomuus	suoritus-painotteisuus	hillittömyys	liberaalisuus

2.2.1. Ulospäinsuuntautuneisuus

Ulospäinsuuntautuneita kuvaa energisyys ja halukkuus olla ihmisten parissa. Ulospäinsuuntautuneet ihmiset ovat puheliaita ja nauttivat huomion keskipisteenä olemisesta. Tämän ulottuvuuden toista ääripäätä edustaa sisäänpäinkääntyneisyys (introversion). Ulospäinsuuntautuneisuus ja sisäänpäinkääntyneisyys eivät kuitenkaan ole toistensa vastakohtia, vaan ilmenevät ulospäinsuuntautuneella sisäänpäinkääntyneisyys-piirteiden puuttumisena ja päinvastoin. Sisäänpäinkääntyneisyys ei tarkoita epäystävällisyyttä vaan varauksellisuutta. Siinä missä ulospäinsuuntautuneisuus ilmenee seuraamisena ja tasaisuutena sisäänpäinkääntyneet ovat harkitsevampia. (Costa & McCrae 1992.)

Ulospäinsuuntautuneet hakeutuvat mielellään tilanteisiin, joissa edellytetään kilpailua, varmuutta ja läheisyyttä. He ovat sosiaalisia ja työskentelevät mielellään ryhmässä. Ulospäinsuuntautuneisuus-ulottuvuus kuvaa sitä missä määrin ihminen haluaa olla muiden ihmisten kanssa tekemisissä. Se ei kuitenkaan kuvaa vuorovaikutuksen laatua. Niinpä ulospäinsuuntautunut henkilö voi olla yhtä hyvin yhteistyökykyinen ja taipuisa kuin vallanhaluinen ja määräileväkin. Matala pistemäärä tällä

ulottuvuudella viittaa sisäänpäinkääntyneisyyteen, joka taas ilmenee varauksellisuutena, muodollisuutena ja etäisyytenä henkilön suhteissa muihin ihmisiin. (Costa & McCrae 1992.)

2.2.2. Sovinnollisuus

Tämän persoonallisuustyypin ihmiset ovat yhteistyöhaluisia ja sympaattisia. Sovinnolliset ihmiset luottavat helposti muihin ja välttävät konflikteja muiden kanssa. Sovinnollisuus-ulottuvuus mittaa yhteistyökykyä ja vuorovaikutuksen laatua. Sovinnollisuus liittyy sosiaalisiin taitoihin, asenteisiin ja luottamukseen. Se ilmentää luottavaisuutta, suoruutta, altruismia, kohteliaisuutta sekä vaatimattomuutta. (Costa & McCrae 1992.)

Korkea pistemäärä tällä ulottuvuudella kertoo henkilön altruistisuudesta, hyväuskoisuudesta ja hellyydestä. Vastaavasti alhainen pistemäärä tällä ulottuvuudella kertoo itsekeskeisyydestä, epäluuloisuudesta ja jopa vihamielisyydestä. Sovinnollisuus kuvaa siis sitä miten myönteistä tai kielteistä henkilön vuorovaikutus on muiden kanssa eli missä määrin kyseinen henkilö on yhteistyöhaluinen, luottavainen, huomaavainen ja sopeutuva. Sovinnollisuus-ulottuvuudella korkean pistemäärän saanut ihminen havaitsee konfliktin mahdollisuuden aiemmin kuin muut ja kykenee käyttämään tehokkaita keinoja (esim. neuvottelu) sen ratkaisemiseksi. Tällainen ihminen pyrkii ylläpitämään positiivisia suhteita ja suhtautuu sekä asioihin että ihmisiin myönteisesti. Sovinnolliset ihmiset ovat suosittuja, anteeksiantavia, suoria ja luottavaisia. (Costa & McCrae 1992.)

2.2.3. Tunnollisuus

Tunnollisia ihmisiä kuvaa järjestelmällisyys ja velvollisuudentunto. He ovat suorituskeskeisiä ja heillä on voimakas itsekuri. Tunnollisuus-ulottuvuus on merkittävin työmenestystä ennustava ulottuvuus. Korkea pistemäärä tällä ulottuvuudella liittyy oikean ammatin ja työuran valintaan, itseohjautuvuuteen sekä päämäärätietoiseen toimintaan. Tunnollisuus-ulottuvuus mittaa saavutushaluisuutta eli itsekuria ja kykyä kontrolloida impulsseja. Korkea pistemäärä tällä ulottuvuudella kertoo määrätietoisuudesta, sitoutumisesta, luotettavuudesta, järjestelmällisyydestä ja velvollisuudentunnosta. Alhainen pistemäärä viittaa jopa vastuuttomaan elämäntapaan. Tunnollisuus ilmentää ihmisen kykyä keskittyä olennaiseen päämäärän saavuttamiseksi. (Costa & McCrae 1992.)

2.2.4. Neuroottisuus

Neuroottiseen persoonallisuustyyppiin kuuluu ahdistuneisuus, vihaisuus ja masentuneisuus. Näitä ihmisiä kuvaa myös haavoittuvuus sekä hillittömyys. Neuroottisen persoonallisuustyyppin vastakohta on emotionaalinen tasapaino. Neuroottisuus-ulottuvuus ilmentää kahta tunne-elämän ääripäätä ja on tärkein tunne-elämän vakautta ja tunteiden hallintaa kuvaava ulottuvuus. Korkea pistemäärä neuroottisuus-ulottuvuudella kuvaa ihmisen alttiutta psykologisen stressin kokemiselle. Psykologinen stressi koetaan ahdistuksena, häpeänä, neuvottomuutena ja muina kielteisinä tunnetiloina. Neuroottisuus-ulottuvuus kuvaa missä määrin henkilö tuntee ahdistuneisuutta, masentuneisuutta, vihamielisyyttä, hallitsemattomia mielihaluja ja haavoittuvuutta. (Costa & McCrae 1992.)

Neuroottisuus-ulottuvuuden korkea pistemäärä ilmaisee Eysenckin mielestä alhaista stressin sietokykyä, huolestuneisuutta, ahdistusta ja jopa fyysisiä oireita, esim. päänsärkyä tai pyörtymiskohtauksia (Pervin 1996, 239). Korkea pistemäärä tällä ulottuvuudella viittaa myös tunne-elämän ailahtelevaisuuteen, hämmennykseen, pessimismiin ja heikkoon itsetuntoon. Matala pistemäärä puolestaan viittaa tunne-elämän vakauteen, joka saattaa jopa ehkäistä masentuneisuutta. (Costa & McCrae 1992.)

2.2.5. Avoimuus uusille kokemuksille

Tämän persoonallisuustyyppin ihmiset ovat taiteellisia, tunteellisia sekä seikkailunhaluisia. Heillä on rikas mielikuvitus sekä taipumus älyllisyyteen. Avoimuus uudelle-ulottuvuus kuvaa sitä miten avoin henkilö on uusille kokemuksille ja miten vastaanottavainen hän on taiteellisille, esteettisille ja tunteella koettaville elämyksille. Tämä ulottuvuus kuvaa myös mielikuvituksen rikkautta, älyllistä uteliaisuutta sekä arvomaailman suvaitsevaisuutta. (Costa & McCrae 1992.)

Niillä ihmisillä, jotka saavat korkean pistemäärän tällä ulottuvuudella, on rikas kokemusmaailma, koska he ovat kiinnostuneita sekä sisäisen että ulkoisen maailman monista ilmiöistä. Korkea pistemäärä tällä ulottuvuudella viittaa halukkuuteen kokeilla uusia asioita, epäsovinnaisiin arvoihin ja rikkaaseen kokemusmaailmaan. Matala pistemäärä puolestaan kertoo konservatiivisuudesta ja tavanomaisuudesta. Uudelle avoimet ihmiset ovat kokeilunhaluisia ja innostuvat helposti uusista asioista. He kokevat usein voimakkaita tunteita, sekä positiivisia että negatiivisia. Avoimuus uudelle liittyy myös älylliseen uteliaisuuteen ja luovaan ajattelutapaan. Uudelle avoimilla ihmisillä

on rikas fantasiamaailma ja se ilmenee käyttäytymisen innovatiivisuutena ja joustavuutena. Uudelle avoimet ihmiset kyseenalaistavat auktoriteetit ja suhtautuvat kriittisesti vallitseviin eettisiin, poliittisiin ja sosiaalisiin normeihin. (Costa & McCrae 1992.)

2.3. Aiempi tutkimus

Seuraavaksi esitellään tämän tutkimuksen kannalta merkittävimmät persoonallisuutta ja sosiaalisia suhteita käsittelevät tutkimukset. Ensin esitellään tutkimus viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien vaikutuksesta yksilön tiimityytyväisyyteen. Seuraavaksi esitellään tutkimus yksilöllisten ominaisuuksien vaikutuksesta siihen miten yksilö reagoi intransitiivisiin suhteisiin. Tämän jälkeen kerrotaan persoonallisuuden ja rakenteellisten aukkojen välistä suhdetta tarkastelevasta tutkimuksesta. Sen jälkeen esitellään tutkimus itsetarkkailun vaikutuksesta yksilön verkostoasemaan. Lopuksi esitellään tutkimus, jossa tarkasteltiin persoonallisuuden ja sosiaalisen verkoston välistä suhdetta yleensä.

2.3.1. Piirreulottuvuudet ja tiimityytyväisyys

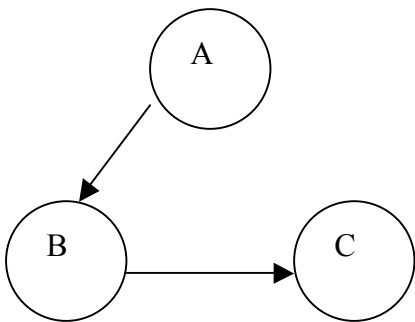
Peeters, Rutte, van Tuijl ja Reymen (2006) tutkivat viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien ja tiimityytyväisyyden välistä yhteyttä. Tutkimuksen kohteena olivat opiskelijoiden muodostamat projektitiimit. Viiden piirreulottuvuuden mittauksessa käytettiin Five-Factor Personality Inventory itsearviointilomaketta. Tutkimuksessa vertailtiin yhden tiimin jäsenten samanlaisuutta ja erilaisuutta suhteessa muihin saman tiimin jäseniin, koska taustaoletuksena oli se, että keskenään samanlaiset tiimin jäsenet ovat tyytyväisempiä tiimiin kuin keskenään erilaiset tiimin jäsenet. Toiseksi tutkimuksen avulla haluttiin selvittää olivatko joidenkin piirreluokkien edustajat tyytyväisempiä omaan tiimiinsä kuin muiden piirreluokkien edustajat. Kyseisessä tutkimuksessa käytetyt viisi piirreulottuvuutta olivat ulospäinsuuntautuneisuus, sovinollisuus, tunnollisuus, avoimuus uudelle sekä neuroottisuuden sijasta emotionaalinen tasapaino.

Tutkimuksessa havaittiin, että sovinollisuus ja emotionaalinen tasapaino olivat selvästi yhteydessä yksilön tiimityytyväisyyteen. Sen sijaan ne yksilöt, jotka olivat tunnollisia, olivat sitä tyytymättömämpiä tiimiinsä mitä enemmän muut tiimin jäsenet erosivat heistä tämän piirteen suhteen. Mitä enemmän tiimin jäsenet olivat keskenään samanlaisia tunnollisuuden suhteen sitä tyytyväisempiä he myös olivat tiimiinsä. Sen sijaan ulospäinsuuntautuneiden tiimityytyväisyyteen ei vaikuttanut se olivatko muut tiimin jäsenet samanlaisia vai erilaisia. (Peeters ym. 2006.)

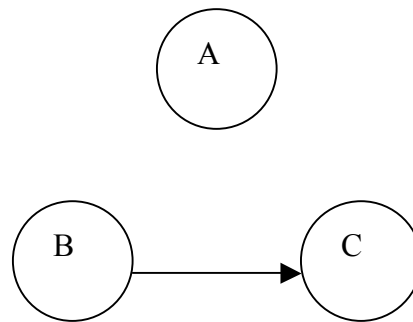
2.3.2. Intransitiiviset suhteet

Hallinan & Kubitschek (1988) tarkastelivat seurantatutkimuksena koululaisten muodostamia kolmen henkilön intransitiivisia suhteita. Intransitiivisella suhteella he tarkoittavat sellaista tilannetta, jossa henkilö A valitsee henkilön B, joka puolestaan valitsee henkilön C. Tällaisessa intransitiivisessä tilanteessa A voi joko antaa tilanteen pysyä ennallaan, jolloin hän hyväksyy intransitiivisuuden tai A voi poistaa intransitiivisuuden joko vetäytymällä suhteesta B:n kanssa tai valitsemalla suhteen myös C:n kanssa. Alla olevat kuvat 1a, 1b ja 1c havainnollistavat A:n vaihtoehtoja intransitiivisessä tilanteessa.

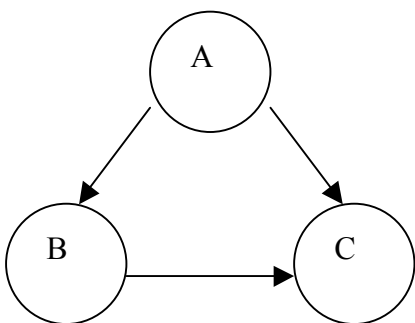
Kuvio 1a. Intransitiivinen tilanne



Kuvio 1b. Intransitiivisuuden poistaminen vetäytymällä suhteesta



Kuvio 1c. Intransitiivisuuden poistaminen valitsemalla uusi suhde



Hallinan & Kubitschek (1988) tutkivat yksilöllisten ominaisuuksien yhteyttä siihen pyrkiikö henkilö poistamaan intransitiivisuuden ja mikäli pyrkii, kummalla edellä mainitulla tavalla hän sen tekee. He käyttivät yksilöllisten ominaisuuksien kuvaajina sukupuolta, ihonväriä, suosittuna olemista sekä ystävällisyyttä. Sekä suosittuna olemisen että ystävällisyyden he kuitenkin päättelivät

suoraan vastaajien sosiometrisestä asemasta eivätkä siis käyttäneet muita menetelmiä yksilöllisten ominaisuuksien kartoittamiseksi.

Hallinan & Kubitschek (1988) päätyivät siihen tulokseen, että ystävällisyys vaikutti merkittävästi intransitiivisuuden poistoon. Mitä ystävällisempi henkilö sitä todennäköisemmin hän halusi poistaa intransitiivisuuden. Se poistiko A intransitiivisuuden vetäytymällä suhteesta B:n kanssa vai valitsemalla suhteen myös C:n kanssa, riippui sekä näiden kolmen henkilön suosituimmuudesta että heidän samanlaisuudestaan sukupuolen ja ihonvärin suhteen. Ystävällisyys vaikutti kuitenkin jonkin verran myös henkilön haluun poistaa intransitiivisuus mieluummin valitsemalla suhde kolmanteen henkilöön kuin vetäytymällä suhteesta jo valitun toisen henkilön kanssa.

Näillä yksilöiden tekemillä valinnoilla on Hallinanin & Kubitschekin (1988) mukaan vaikutusta verkoston kokonaisrakenteeseen. Mitä useampi henkilö valitsee intransitiivisuuden poistamisen muodostamalla suhteen myös kolmanteen henkilöön, sitä tiheämpi kokonaisverkostosta tulee. Vastaavasti mitä useampi hyväksyy intransitiivisuuden, sitä hajanaisempi ja klikkiytyneempi kokonaisverkostosta tulee.

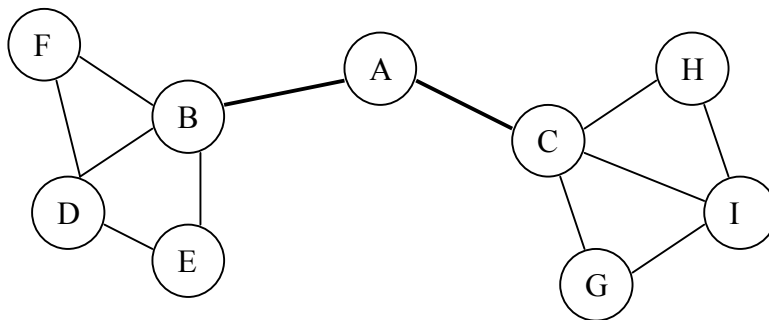
2.3.3. Persoonallisuus ja rakenteelliset aukot

Burt, Jannotta ja Mahoney (1998) tutkivat persoonallisuuden yhteyttä siihen kuinka helposti ihmiset käyttävät hyväkseen sosiaalisessa verkostossaan olevia puuttuvia suhteita, joista Burt (esim. 1998 ja 2001) käyttää nimitystä rakenteellinen aukko. Rakenteellinen aukko tarkoittaa tilannetta, jossa esimerkiksi henkilöt B ja C eivät ole yhteydessä keskenään. Tämä antaa kolmannelle osapuolelle mahdollisuuden ”silloittaa” näiden henkilöiden välinen puuttuva suhde, eli rakenteellinen aukko, muodostamalla suhde molempien henkilöiden kanssa. Eli esimerkiksi henkilö A voi muodostaa suhteen sekä B:n että C:n kanssa. Tällöin A toimii ikäänkuin välittäjänä B:n ja C:n välissä ja siten A:lla on mahdollisuus vaikuttaa ja kontrolloida B:n ja C:n välistä vaihtosuhdetta. (Burt ym. 1998.)

Rakenteellinen aukko voi sijaita myös kahden eri ryhmän välillä kuten alla olevassa kuviossa 2. Kuviossa ympyrät, joista verkostanalyysissä käytetään nimitystä solmu (knot), kuvaavat henkilöitä ja viivat kuvaavat suhteita tai sidoksia (tie) henkilöiden välillä. Kuvitellaan, että B:llä on kiinteät suhteet D:n, E:n ja F:n kanssa ja vastaavasti C:llä on suhteet G:n, H:n ja I:n kanssa. Nämä kaksi eri ryhmää muodostavat kumpainenkin oman kiinteän kokonaisuutensa eli klikin. Nämä klikit eivät kuitenkaan ole missään tekemisissä keskenään, mikäli A poistetaan kuvioista. Puuttuvat suhteet

kahden eri ryhmän välillä muodostavat rakenteellisen aukon, jonka A on silloittanut (paksut viivat kuviossa 2). Näin ollen A:lla on merkittävä rooli välittäjänä ja hän kykenee kontrolloimaan näiden kahden ryhmän välillä tapahtuvaa vaihtoa. Vaihdon kohteena voi olla mikä tahansa resurssi (esim. informaatiota tai rahaa). (Tarkemmin rakenteellisista aukoista ja niihin liittyvistä eduista ks. esim. Burt 2001.)

Kuvio 2. Esimerkki rakenteellisesta aukosta



Burt ym. (1998) vertasivat Management Research Groupin kehittämän persoonallisuusinstrumentin (MRG instrument) osioita rakenteellisten aukkojen määrään opiskelijoiden egoverkostoissa. Kiinteät verkostot olivat tiheitä, hierarkkisia ja perustuivat muutamisiin vahvoihin suhteisiin. Näissä verkostoissa ei ollut ylipäänsä montaa suhdetta eikä rakenteellisten aukkojen ilmeneminen ollut todennäköistä. Tällaisten verkostojen vastakohtana Burt ym. (1998) näkivät ns. yrittäjän verkoston (entrepreneurial network), jossa oli enemmän sekä suhteita että rakenteellisia aukkoja.

Vertaillen persoonallisuutta ja verkostojen rakenteita Burt ym. (1998) päätyivät toteamaan, että ihmiset, joiden verkosto oli yrittäjän verkosto, olivat riippumattomia ulkopuolisia (independent outsiders), jotka halusivat auktoriteettiasemaan ja pitivät muutoksista. Ihmiset, joiden verkostot olivat kiinteitä, olivat puolestaan sopeutuvia ja tottelevaisia sisäpiiriläisiä (conforming and obedient insiders), jotka halusivat turvallisen ja varman aseman ja jotka arvostivat pysyvyyttä enemmän kuin muutosta. Burt ym. (1998) tulivat tulokseen, että persoonallisuuden ja rakenteellisten aukkojen määrän välillä on yhteys. He kuitenkin varoivat vetämästä johtopäätöksiä kausaalisuuden suunnasta. On yhtä mahdollista, että tietynlainen persoonallisuus ohjaa tietynlaisten verkostojen luomiseen ja ylläpitämiseen kuin että sosiaalisen verkoston rakenne muokkaa ihmistä ja hänen persoonallisuuttaan.

2.3.4. Itsetarkkailu ja verkostot

Mehra, Kilduff ja Brass (2001) tutkivat korkean ja matalan itsetarkkailun yhteyttä yksilön asemaan sosiaalisessa verkostossa. Pyrkimään vastaamaan kysymykseen miksi toiset menestyvät paremmin työyhteisössä nämä tutkijat ryhtyivät tarkastelemaan yksilön persoonallisuuden ja verkostoaseman välistä yhteyttä sekä sitä vaikuttivatko nämä yksilön työsuorituksiin.

Mehra ym. (2001) olivat sitä mieltä, että itsetarkkailun käsite (self-monitoring) oli käyttökelpoisen persoonallisuuden kuvaaja tässä yhteydessä. Itsetarkkailu on Mark Snyderin (ks. esim. 1974 ja 1982) alunperin käyttämä käsite, joka kuvaa yksilön sosiaalisen ympäristön vihjeiden havainnointia ja oman toiminnan ohjausta. Itsetarkkailun teorian mukaan yksilöiden välillä on eroja siinä missä määrin he ovat halukkaita ja kykeneviä tarkkailemaan ja kontrolloimaan omaa esiintymistään sosiaalisissa tilanteissa. Snyder jakaa itsetarkkailun korkeaan (high self-monitoring) ja matalaan (low self-monitoring). Korkean itsetarkkailun ihmiset ovat joustavia ja valmiita muokkaamaan käyttäytymistään kulloisenkin sosiaalisen tilanteen mukaan. Tällainen ihminen on ”herkkä” aistimaan millaista käyttäytymistä sosiaalisessa tilanteessa toivotaan. Matalaa itsetarkkailua käyttävän ihmisen toiminta on puolestaan johdonmukaista ja hän on uskollisesti ”oma itsensä” siitäkin huolimatta, että se sattuisi olemaan ristiriidassa ympäristön toivomusten kanssa. (ks. esim. Snyder 1974 ja 1982.)

Mehra ym. (2001) tarkastelivat tutkimuksessaan sekä työhön liittyviä verkostoja että ystävyysverkostoja. He huomasivat, että korkea itsetarkkailua käyttävät ihmiset sijoittuvat keskeisille paikoille ystävyysverkostoissa ja että heillä oli laajemmat työhön liittyvät verkostot kuin matalan itsetarkkailun ihmisillä. He huomasivat myös, että mitä pidempään korkean itsetarkkailun ihmiset olivat työskennelleet organisaatiossa sitä todennäköisemmin he sijoituivat keskeiselle paikalle ystävyysverkostossa kun taas matalan itsetarkkailun ryhmään kuuluvilla näin ei käynyt. Näiden tulosten pohjalta Mehra ym. (2001) tekivät sen johtopäätöksen, että korkean ja matalan itsetarkkailun yksilöt käyttävät erilaisia ”verkostostrategioita”. Korkeaa itsetarkkailua harjoittavat yksilöt sijoittuvat verkostoissa siten, että heillä on laaja sosiaalisten suhteiden kirjo ja yhteyksiä monenlaisiin muihin ihmisiin kun taas matalan itsetarkkailun yksilöiden sosiaaliset verkostot ovat homogeenisia.

2.3.5. Persoonallisuus ja verkostot

Yuval Kalish ja Garry Robins (2006) tutkivat useiden erilaisten persoonallisuusmittareiden valossa persoonallisuuden ja verkostojen välistä yhteyttä. He tutkivat 125:tä egoverkostoa keskittyen tarkastelemaan niissä olevia kolmen henkilön (ego ja kaksi alteria) muodostamia suhteita (triad census method). Kalish & Robins (2006) kartoittivat sekä suhteiden laadun (heikko tai vahva side) että triadissa olevan mahdollisen rakenteellisen aukon eli tilanteen, jossa egolla on suhde molempiin altereihin, mutta altereilla ei ole keskenään suhdetta. Tällä tavoin he yhdistivät sekä Burtin (ks. esim. Burt ym. 1998) teorian rakenteellisista aukoista että Granovetterin (1974) teorian heikoista suhteista.

Persoonallisten piirteiden mittaamiseksi Kalish & Robins (2006) käyttivät viiden faktorin mallia. Tämän lisäksi he myös kartoittivat vastaajien itsetarkkailun asteen, yksilön sosiaalisen identiteetin tärkeyden hänen minäkuvalleen sekä sen näkikö vastaaja itsensä enemmän passiivisena toimijana kontrolloimattomien ulkoisten voimien määrätessä tapahtumia vai näkikö hän itsensä aktiivisena toimijana, joka kykenee vaikuttamaan omaan ympäristöönsä (locus of control).

Tutkimus osoitti, että ne ihmiset, jotka pitivät vahvat suhteensa erillään toisistaan eli silloittivat rakenteellisia aukkoja, saivat korkeampia arvoja neuroottisuudessa. Neuroottisilla oli myös heikkoja suhteita enemmän kuin muilla. Lisäksi tulokset osoittivat, että mitä ulospäinsuuntautuneempi yksilö oli, sitä tiheämpi, laajempi ja tehottomampi hänen verkostonsa oli. Kaiken kaikkiaan ulospäinsuuntautuneilla oli enemmän vahvoja suhteita kuin muilla. Ulospäinsuuntautuneilla oli vähemmän rakenteellisia aukkoja verkostossaan kun taas neuroottisilla niitä oli enemmän. (Kalish & Robins 2006.)

2.3.6. Yhteenveto aiemmista tutkimuksista

Peetersin ym. (2006) tutkimuskohteena oli viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien yhteys tiimityytyväisyyteen. Heidän johtopäätöksensä oli se, että sekä sovinnolliset että emotionaalisesti tasapainoiset ihmiset olivat tyytyväisempiä tiimiinsä kuin muut. Lisäksi he havaitsivat, että mikäli useat tiimin jäsenet saivat tunnollisuus-ulottuvuudella samankaltaisia arvoja he olivat tyytyväisiä tiimiinsä, mutta mikäli tiimin jäsenet saivat keskenään hyvin erilaisia arvoja tällä ulottuvuudella, he olivat tyytymättömiä tiimiinsä. Vaikka Peeters ym. (2006) eivät varsinaisesti tutkineet sosiaalisia suhteita, heidän tutkimuksensa antaa näyttöä siitä, että persoonallisuus vaikuttaa siihen miten yksilö tiimiinsä kokee. Tästä voidaan tehdä se ennako-oletus, että

persoonallisuus vaikuttaa myös siihen miten paljon yksilö on tiimensä jäsenten kanssa vuorovaikutuksessa.

Hallinan & Kubitschek (1988) rajasivat tutkimuskohteekseen kolmen henkilön muodostamat intransitiiviset suhteet sekä sen, hyväksyvätkö osapuolet intransitiivisuuden vai poistavatko he sen. He tarkastelivat vaikuttaako sukupuoli, ihonväri, ystävällisyys tai suosittuna oleminen siihen miten yksilö reagoi intransitiiviseen suhteeseen. Heidän mukaansa ystävälliset yksilöt eivät sietäneet intransitiivisia suhteita, vaan pyrkivät poistamaan ne. Lisäksi ystävälliset yksilöt pyrkivät eroon intransitiivisuudesta valitsemalla uuden suhteen mieluummin kuin vetäytymällä suhteesta kokonaan. Myös tämän tutkimuksen perusteella voidaan tehdä ennakko-oletuksia eri piirreulottuvuuksien edustajien sosiaalisista suhteista. Voidaan ajatella, että sekä sovinnolliset että ulospäinsuuntautuneet yksilöt vastaavat Hallinanin & Kubitschekin (1988) ystävällisiä yksilöitä, jotka poistavat intransitiivisuuden muodostamalla uuden suhteen. Tästä johtuen ennakko-oletuksena on se, että sovinnollisilla ja ulospäinsuuntautuneilla on muiden piirreulottuvuuksien edustajia enemmän suhteita.

Ajatus siitä, että yksilön persoonallisuuspiirteet vaikuttaisivat hänen verkostonsa muodostumiseen, on verkostoanalyysin piirissä suhteellisen epätavallinen (ks. esim. Kalish & Robins 2006, 57). Edellä esitellyt Burtin ym. (1998), Mehran ym. (2001) sekä Kalishin & Robinsin (2006) tutkimukset ovat poikkeuksellisia siinä suhteessa, että ne ovat yhdistäneet toimijoiden ominaisuuksien tutkimisen sosiaalisten verkostojen rakenteelliseen tutkimukseen. Nämä tutkimukset kuitenkin eroavat toisistaan siinä millaisia välineitä niissä on käytetty toimijoiden ominaisuuksien mittaamiseksi. Burt ym. (1998) käyttivät vähemmän tunnettua MRG persoonallisuusinstrumenttia, kun taas Mehra ym. (2001) lähestyivät persoonallisuutta itsetarkkailun käsitteen kautta. Kalish & Robins (2006) puolestaan käyttivät useaa eri mittaria tarkastellessaan vastaajien yksilöllisiä ominaisuuksia.

Nämä kolme tutkimusta erosivat toisistaan myös sen suhteen mitä puolta ne sosiaalisissa verkostoissa tarkastelivat. Burt ym. (1988) keskittyivät ensisijaisesti rakenteellisten aukkojen tutkimiseen. Mehra ym. (2001) tarkastelivat verkostoa yksilönäkökulmasta käsin vertailemalla yksilön itsetarkkailun yhteyttä sekä hänen verkostonsa kokoon että hänen keskeisyyteensä verkostossa. Kalish & Robins (2006) puolestaan vertasivat yksilöllisten ominaisuuksien yhteyttä sekä rakenteellisten aukkojen määrään että verkoston suhteiden laatuun.

2.4. Tutkimuksen tavoite

Tämä tutkimus poikkeaa edellä esitellyistä tutkimuksista sekä toimijakeskeisen näkökulmansa että käytettävien menetelmien suhteen. Erona edellä käsiteltyihin verkostotutkimuksiin (Burt ym. 1998, Mehra ym. 2001 ja Kalish & Robins 2006) on se, että tutkimuksen keskiössä on yksilö eikä koko verkosto.

Erona esimerkiksi Hallinanin & Kubitschekin (1988) tutkimukseen on se, että tässä tutkimuksessa persoonallisuus kartoitetaan käyttämällä viiden faktorin mallia. Sosiaalisten suhteiden ja verkostojen tarkastelun yhteydessä sitä on käyttänyt vain Kalish & Robins (2006), jotka keskittyivät tutkimaan viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien yhteyttä rakenteellisiin aukkoihin ja sosiaalisten suhteiden laatuun. Tässä tutkimuksessa selvitetään onko viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien ja yksilön verkostokeskeisyyden eli hänen sosiaalisten suhteidensa määrän välillä yhteyttä.

Menetelmät muodostavat keskeisen osan tätä tutkimusta. Persoonallisuuspiirteitä tarkastellaan viiden faktorin mallin (Five-Factor Model of Personality tai Big Five) kautta ja verkostokeskeisyyttä tarkastellaan verkostanalyttisten tunnuslukujen avulla. Vaikka sekä viiden faktorin mallia että verkostanalyysia on käytetty tutkimuksissa suhteellisen paljon, niitä ei ole juurikaan käytetty yhdessä.

Molempiin edellä mainittuihin menetelmiin kohdistuu myös kritiikkiä. Verkostanalyysia on kritisoitu sekä tilastollisten menetelmien että sosiaalisten rakenteiden ylikorostamisesta. Toisaalta psykologista tutkimusta on kritisoitu siitä, että se keskittyy pelkästään yksilöihin unohtaen näin sosiaalisen todellisuuden, jossa yksilöt toimivat. Tässä tutkimuksessa otetaan huomioon sekä yksilöiden ominaisuudet että heidän sosiaalinen ympäristönsä tutkimalla persoonallisuuspiirteiden ja sosiaalisten suhteiden välistä yhteyttä.

2.5. Tutkimuksen keskeiset käsitteet

2.5.1. Piirteet ja piirreulottuvuudet

Tässä tutkimuksessa piirrettä ja ominaisuutta käytetään toistensa synonyymeina. Niillä tarkoitetaan sellaisia adjektiiveja, joita ihmiset käyttävät kuvaillessaan omaa persoonallisuuttaan. Piirre tai ominaisuus ymmärretään Helkaman ym. (2001, 349) määrittelyn mukaisesti pysyväksi, suhteellisen kapea-alaiseksi ominaisuudeksi, joka vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen. Esimerkiksi ujous, puheliaisuus ja leikkimielisyys ovat piirteitä.

Piirreulottuvuudella taas tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu useista eri piirteistä. Näistä ulottuvuuksista käytetään viiden faktorin mallin mukaisia nimityksiä, jotka ovat ulospäinsuuntautuneisuus, sovinnollisuus, tunnollisuus, neuroottisuus ja avoimuus uudelle.

2.5.2. Sosiaalinen verkosto

Sosiaalinen verkosto ymmärretään tässä Johansonin ym. (1995, 3) määrittelyn mukaisesti ”kokoelmana informaatiota jostain rajatusta joukosta havaintoyksikköjä ja niiden välisistä suhteista”. Tässä tutkimuksessa tarkasteltavat verkostot ovat työpaikkojen tiimien neuvonanto- ja neuvonsaantiverkostoja.

2.5.3. Keskeisyys verkostossa

Verkostokeskeisyydellä tarkoitetaan tässä sitä kuinka paljon yksilöllä on suhteita verkoston muihin jäseniin. Lähettäjäkeskeisyydellä tarkoitetaan yksilön ulospäin lähtevien suhteiden määrää, kun taas vastaanottajakeskeisyydellä kuvataan yksilölle sisäänpäin tulevien suhteiden määrää. Koska tutkittavat suhteet ovat neuvonanto- ja neuvonsaantisuhteita, lähettäjäkeskeisyys kuvaa sitä kuinka monelta ihmiseltä tietty yksilö kysyy neuvoa, kun taas vastaanottajakeskeisyys kuvaa sitä kuinka monta ihmistä kysyy tietyltä yksilöltä neuvoa.

2.5.4. Sosiaalinen suhde

Tässä tutkimuksessa sosiaaliset suhteet nähdään yksilön hallussa olevana voimavarana.

2.6. Tutkimuksen taustaoletukset

Tutkimuksen alkuvaiheessa muodostettiin oletuksia siitä miten persoonallisuuspiirteet saattaisivat vaikuttaa yksilön sosiaalisiin neuvonanto- ja neuvonsaantisuhteisiin työpaikalla. Oletuksena on että:

1. Ulospäinsuuntautuneilla olisi sosiaalisen ja puheliaan luonteensa vuoksi eniten suhteita ja siten keskeiset asemat sosiaalisessa verkostossa. Tätä oletusta tukee myös Hallinanin & Kubitschekin (1988) havainto siitä, että ystävälliset yksilöt poistavat intransitiivisuuden luomalla uusia suhteita.
2. Emotionaalisesti epätasapainoisilla, joista jatkossa käytetään myös nimitystä neuroottiset, olisi vähemmän suhteita kuin muilla.
3. Sovinnollisilta kysyttäisiin myötätuntoisen ja sovittelevan luonteensa takia helposti neuvoa, eli näillä ihmisillä olisi korkea vastaanottajakeskeisyys.
4. Lisäksi oletetaan Hallinanin & Kubitschekin (1988) saamien tulosten perusteella, että myös sovinnolliset poistaisivat intransitiivisuuden luomalla uusia suhteita eli että heillä olisi korkea lähettäjäkeskeisyys.
5. Tunnolliset varmistaisivat työtään koskevia asioita kysymällä monilta ihmisiltä neuvoa usein ja saisivat siten korkeita lähettäjäkeskeisyysarvoja.

Uudelle avointen suhteen ei osattu tehdä ennakko-oletuksia.

3. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1. Sosiaaliset suhteet sosiaalisena pääomana

Sosiaaliset suhteet voidaan nähdä yksilöllä olevana voimavarana. Tämä näkökulma on keskeinen sosiaalisen pääoman tutkimuksessa ja perustuu osittain Mark Granovetterin (1974) havaintoon, että yksilö hyötyy tietynlaisista suhteista tietyissä tilanteissa. Granovetter jaotteli suhteet heikoiksi ja vahvoiksi sen mukaan miten läheiseksi suhteen toinen osapuoli koetaan. Teoksessaan *Getting a Job* (1974) hän tutki miten työnhakijat saavat tietoa avoimista työpaikoista ja huomasi, että tärkeä tekijä tiedon saannissa oli nimenomaan heikot suhteet sekä niiden kautta tavoitettavat epäsuorat kontaktit eli ihmiset, joita työnhakijat eivät itse tunteneet. Granovetter uskoi tämän ilmiön johtuvan siitä, että vahvojen suhteiden päässä olevat yksilöt ovat tiiviisti tekemisissä keskenään eikä heillä sen takia ole sellaista tietoa, jota työnhakijalla itsellään ei jo olisi. Sen sijaan heikkojen suhteiden päässä olevat henkilöt sekä tietävät asioita, joita työnhakija ei tiedä että tuntevat ihmisiä, joita työnhakija ei tunne. (Granovetter 1974.)

Perinteisesti sosiaalinen pääoma ymmärretään sekä yksilön että laajempien yhteisöjen (esimerkiksi organisaatioiden) hallussa olevaksi resurssiksi (ks. esim. Ruuskanen 2001, 15-17). Sosiaalisen pääoman tutkimus onkin usein organisaatioiden tutkimusta (ks. esim. Ruuskanen 2001, 11) Sosiaalinen pääoma voidaan kuitenkin nähdä myös pelkästään yksilön hallussa olevana resurssina.

Nan Lin määrittelee sosiaalisen pääoman perusidean seuraavasti: ”investment in social relations with expected returns” (Lin 2001, 6). Tällä hän tarkoittaa sitä, että sijoittaessaan sosiaalisiin suhteisiin henkilö odottaa hyötyvänsä siitä tulevaisuudessa. Lin lähtee sosiaalisen pääoman määrittelyssä liikkeelle pääoma-käsitteen historiasta. Sitä käytettiin ensimmäisen kerran taloustieteessä ja se tarkoitti kapitalistien hallussa olevaa omaisuutta (arvoa), joka sijoitettuna tuotti lisäarvoa omistajalleen. Linin mukaan myös sosiaalinen pääoma kuvaa tilannetta, jossa sijoitus tuottaa uudenlaista arvoa. Tässä yhteydessä sijoittaminen on sosiaalisiin suhteisiin sijoittamista ja arvo (tai hyöty) on näistä suhteista aiheutuva hyöty. (Lin 2006, 6.) Myös verkostanalyysisessä tutkimusperinteessä sosiaaliset suhteet nähdään mahdollisesti arvokkaina voimavaroina, joiden avulla niin yksilöt, ryhmät kuin organisaatiotkin voivat edistää omaa asemaansa (esim. Janhonen ym. 2006, 227).

3.2. Verkostanalyysi

Verkostoanalyysi voidaan määritellä joukoksi menetelmiä, joiden avulla voidaan kerätä ja käsitellä tietoa monimutkaisista sosiaalisista suhderakenteista (esim. Johanson ym. 1995, 1). Se soveltuu monenlaiseen tutkimukseen. Verkostoanalyysin avulla onkin tutkittu mm. valtioiden kansainvälistä kauppaa, yritysten kommunikaatioketjuja, päätöksentekoa sekä vaihtoehtoliikkeitä (ks. esim. Mattila & Uusikylä 1999). Verkostoanalyysi siis mahdollistaa monimutkaisten ja monimuotoisten sosiaalisten rakenteiden hahmottamisen ja tutkimisen.

3.2.1. Verkostoanalyysin synty

John Scottin (2000, 7) mukaan verkostoanalyysin syntyyn on vaikuttanut kolme eri tutkimusperinnettä. Ensimmäinen on sosiometrinen analyysi, jossa keskityttiin pienryhmiin ja jonka puitteissa syntyi monia teknisiä parannuksia graafiteorian metodeihin. Toinen on 1930-luvulla Harvardin tutkimusryhmä, joka tutki ihmisten välisten suhteiden malleja ja ”klikkien” muodostumista. Kolmas tutkimusperinne on Manchesterin antropologien yhteisösuhteiden rakenteita koskeva, heimo- ja kyläyhteisöissä suoritettu tutkimus, joka hyödynsi kahta edellistä tutkimusperinnettä. Nämä eri suuntaukset yhdistettiin lopulta Harvardissa 1960- ja 1970-luvuilla ja tästä nykyisen verkostoanalyysin katsotaan saaneen alkunsa.

Jacob Moreno oli ensimmäinen, joka muodosti analyttisen diagrammin suhteita kuvastavista metaforista. Morenon merkittävin keksintö oli kehittää sosiogrammi kuvaamaan sosiaalisten konfiguraatioiden ominaisuuksia. Hänen mielestään nämä ominaisuudet kyettiin kuvaamaan diagrammeilla, jotka ovat analogisia spatiaalisen geometrian diagrammien kanssa ja joissa yksilöt on esitetty pisteinä ja heidän sosiaaliset suhteet toisiinsa on kuvattu viivoilla. Moreno oli sitä mieltä, että sosiogrammien rakenne mahdollistaa sen, että tutkija tunnistaa johtajat ja eristyksissä olevat yksilöt yhtä hyvin kuin vastavuoroiset ja epäsymmetriset suhteet. (ks. esim. Scott 2000, 9-10.)

Tämä uusi analyysitapa levisi 1950-luvulla organisaatiotutkimukseen ja 1960-luvulla politiikan tutkimukseen (Mattila & Uusikylä 1999, 8). Ensimmäiset verkostoanalyttiset tutkimukset keskittyivät valtasuhteiden erittelyyn, mutta myöhemmin verkostoanalyysin avulla ruvettiin tutkimaan myös esimerkiksi päätöksentekoa ja kaupungistumisen vaikutuksia yhteisöjen sosiaalisiin rakenteisiin (Mattila & Uusikylä 1999, 9).

3.2.2. Erilaiset verkostoaineistot

Verkostoaineisto voidaan kerätä usealla tavalla. Johanson ym. (1995, 29-31) jakavat verkostoaineistot yksiulotteisiin, kaksiulotteisiin ja egokeskeisiin aineistoihin. Aineiston keräämistapa vaikuttaa siihen millaisia asioita aineistosta voi tutkia.

Yksiulotteinen verkostoaineisto (tai kokonaisverkosto) on kaikkein yleisin verkostoaineistotyyppi. Se koostuu ainoastaan yhden toimijajoukon välisistä suhteista. Esimerkiksi yhden koululuokan oppilaista kerätty aineisto muodostaa yksiulotteisen verkostoaineiston. Tällainen aineisto voidaan kerätä esimerkiksi pyytämällä kutakin oppilasta merkitsemään nimilistaan jokaisen muun oppilaan kohdalle kuinka paljon hän pitää kyseisestä oppilaasta. Yksiulotteisessa verkostossa jokaisella jäsenellä voi olla ainakin teoreettisesti suhde kaikkiin muihin toimijajoukon jäseniin.

Kaksiulotteinen verkostoaineisto koostuu joko kahdesta eri toimijajoukosta tai yhdestä toimijajoukosta, joka osallistuu erilaisiin tapahtumiin. Esimerkki kaksiulotteisesta verkostoaineistosta on sen tutkiminen miten erilaiset yritykset antavat lahjoituksia vapaaehtoisjärjestöille. Tällöin yritykset muodostavat ensimmäisen toimijajoukon ja vapaaehtoisjärjestöt toisen toimijajoukon. Kaksiulotteisessa verkostossa kaikilla yhden toimijajoukon jäsenillä on ainakin teoreettinen mahdollisuus olla yhteydessä kaikkien toisen toimijajoukon jäsenien kanssa. (Johanson ym. 1995, 31.)

Egokeskeisen verkostoaineiston lähtökohtana ovat ainoastaan yhden toimijan suhteet. Tällainen verkostoaineisto muodostuu verkoston kiinnekohdasta (ego) ja muista toimijoista (alter), joihin ego on yhteydessä. Yleensä egokeskeiseen aineistoon sisältyy myös tieto muiden toimijoiden eli altereiden suhteista keskenään. (Johanson ym. 1995, 31-32.)

Yksiulotteinen verkostoaineisto eroaa egokeskeisestä verkostoaineistosta eniten sen suhteen miten aineisto on kerätty. Kerätessä yksiulotteista verkostoaineistoa kyselylomakkeeseen on yleensä merkitty valmiiksi kaikkien muiden samaan verkostoon kuuluvien nimet ja vastaajaa pyydetään merkitsemään kunkin henkilön kohdalle onko hänellä suhdetta tämän kanssa vai ei. Lisäksi vastaajaa voidaan pyytää merkitsemään myös se kuinka usein hän on yhteydessä kyseisen henkilön kanssa. Yksiulotteisessa verkostoaineistossa voidaan kartoittaa samalla kysymiskerralla useita eri laatuista verkostoja esittämällä vastaajalle sama nimilista useana kappaleena. Tällöin vastaajaa pyydetään merkitsemään nimilistan ensimmäiseen kappaleeseen ne, joihin hänellä on esimerkiksi ystävyysuhde, toiseen kappaleeseen ne keiltä hän kysyy neuvoa ja niin edelleen. Yksiulotteisen

verkostoaineiston kerääminen edellyttää sitä, että tutkijalla on etukäteen tiedossa kaikki verkoston toimijat. Tämän vuoksi yksiulotteisia verkostoaineistoja voidaan kerätä ainoastaan rajatuista ryhmistä kuten esimerkiksi koululuokat tai työpaikan tiimit. Yksiulotteisen verkostoaineiston vahvuutena on se, että sen avulla kyetään selvittämään yhden toimijajoukon suhteet kattavasti. Heikkoutena on kuitenkin se, että tällöin kyetään selvittämään vain toimijajoukon suhteet toisiinsa eikä tietoa saada toimijoiden suhteista toimijajoukon ulkopuolisiin henkilöihin.

Egokeskeinen verkostoaineisto taas kerätään pyytämällä vastaajaa nimeämään itse ne henkilöt, joihin hänellä on suhde. Samalla kyselyllä voidaan kartoittaa useita erilaisia egoverkostoja pyytämällä vastaajaa nimeämään yhteen kohtaan ne, joiden kanssa hän esimerkiksi viettää vapaa-aikaansa, toiseen kohtaan ne, joiden puoleen hän kääntyy kun hän tarvitsee apua ja niin edelleen. Vastaajaa voidaan pyytää myös kertomaan kuinka usein hän on kunkin nimeämänsä henkilön kanssa tekemisissä. Egokeskeisen verkostoaineiston käyttöön liittyy kuitenkin se ongelma, että vastaaja ei välttämättä nimeä kaikkia henkilöitä, joihin hänellä on suhde. Vastaaja saattaa esimerkiksi unohtaa listastaan sellaiset henkilöt, joiden kanssa hän on tekemisissä vain harvoin. Tästä syystä egokeskeiset verkostoaineistot jäävät usein suppeammiksi kuin esimerkiksi yksiulotteiset aineistot. Egokeskeisen verkostoaineiston vahvuus taas on se, että vastaajan nimeämät henkilöt eivät edusta vain yhtä tiettyä ryhmää.

3.2.3. Verkostoanalyysin keskeisimmät tunnusluvut

Verkostoanalyysin keskeisiä verkostoa kuvaavia käsitteitä ovat tiheys (density), keskittyneisyys (centralization) ja keskeisyys (centrality) (ks. esim. Scott 2000,). Tiheys on verkoston ominaisuus ja tarkoittaa verkoston toimijoiden suhteiden kokonaismäärää. Mitä useampi sidos verkostossa on sitä tiheämpi se on. Tiheyttä kuvaava luku saadaan jakamalla verkoston suhteiden lukumäärä kaikkien mahdollisten suhteiden lukumäärällä ja se vaihtelee nollan ja ykkösen välillä. Mikäli verkoston kaikki jäsenet ovat yhteydessä verkoston kaikkiin muihin jäseniin, verkosto on tiheydensä suhteen täydellinen ja tiheyttä kuvaava luku saa arvon yksi. (Johanson ym. 1995, 48.)

Myös keskittyneisyys on koko verkoston ominaisuus ja sen avulla kuvataan sitä, kuinka paljon verkosto on keskittynyt joidenkin tiettyjen pisteiden ympärille. Keskittyneisyysmittareiden avulla voidaan tarkastella esimerkiksi onko kulttuuripolitiikan päätöksenteko keskittyneempää kuin maatalouspolitiikan päätöksenteko. (Johanson ym. 1995, 50.)

Keskeisyys eroaa tiheydestä ja keskittyneisyydestä siten, että se ei ole koko verkoston ominaisuus, vaan verkoston yhden toimijan ominaisuus. Keskeisyydellä viitataan toimijan sijaintiin verkoston rakenteessa. Niillä toimijoilla, jotka ovat keskeisillä paikoilla verkostoissa ajatellaan olevan mahdollisuus tarkkailla ja säädellä verkostossa tapahtuvaa kommunikaatiota. (Johanson ym. 1995, 50.) Keskeisyys kuvaa sitä kuinka paljon suhteita verkoston yhdellä toimijalla on verkoston muihin toimijoihin.

Keskeisyys voidaan jakaa suppeaan ja laajaan. Suppealla keskeisyydellä tarkoitetaan sitä, että yksittäisellä toimijalla on paljon yhteyksiä häntä lähellä sijaitseviin toimijoihin kun taas laajalla keskeisyydellä tarkoitetaan sitä, että toimijalla on paljon yhteyksiä verkoston eri osissa oleviin kaukasiinkin toimijoihin. Esimerkiksi ison organisaation työntekijällä voi olla paljon hyviä työtovereita omalla osastollaan, jolloin hän on suppeasti keskeinen. Laajasti keskeisellä työntekijällä on puolestaan hyviä työtovereita sekä omalla että muilla organisaation osastoilla eli hänellä on yhteyksiä verkoston moniin osiin. Suppeaa keskeisyyttä mitataan laskemalla toimijan suorat yhteydet verkoston muihin toimijoihin. Näin saatua lukua kutsutaan toimijan keskeisyysasteeksi. Laajoissa keskeisyyslukuissa tarkastellaan puolestaan toimijan keskeisyyttä verkoston kokonaisrakenteessa. Tärkeimmät laajat keskeisyysluvut ovat läheisyysluku, välillisyyysluku ja Bonacichin keskeisyysluku. (katso tarkemmin esim. Johanson ym. 1995, 50-52.)

Useimmiten verkostot ovat keskenään hyvin eri kokoisia ja tämän vuoksi absoluuttisten suhdemäärien vertaileminen ei ole kovin hedelmällistä. Isoissa verkostoissa toimijat saavat helposti paljon isompia keskeisyyslukuja kuin pienemmissä verkostoissa. Tämä johtuu siitä, että isoissa verkostoissa yksilöllä on mahdollista olla enemmän yhteyksiä kuin pienissä verkostoissa. Eri verkostojen keskeisyysasteet voidaan muuntaa vertailukelpoisiksi keskenään suhteuttamalla toimijan yhteyksien määrä kaikkien mahdollisten yhteyksien määrään. Tämä luku on suhteellinen keskeisyysaste (relative degree) ja se lasketaan jakamalla yksittäisen toimijan suorien yhteyksien määrä verkoston kaikkien toimijoiden määrällä. Toimijoiden kokonaismäärästä vähennetään yksi, koska toimijan suhdetta itseensä ei oteta huomioon. Näin saatu luku on vertailukelpoinen muista verkostoista saatujen vastaavien lukujen kanssa. (Johanson ym. 1995, 51.)

3.2.4. Verkostoanalyysin painotukset

Vaikka erilaiset verkostot ovat viime vuosina saaneet enemmän mielenkiintoa osakseen, verkostojen toimijoiden ominaisuudet ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Verkostoaalyysia sovelletaan usein nimenomaan yhteiskunnallisten tai yhteisöllisten rakenteiden eli olemassaolevien verkostojen tutkimukseen. Tutkimusta, joka yhdistäisi toimijoiden ominaisuudet ja verkostoaalyysin ei juurikaan ole ollut. Verkostojen tutkimusta onkin arvosteltu näkökulman suppeudesta. (ks. esim. Kilduff & Tsai 2003).

3.3. Piirteet persoonallisuuden osana ja piirreteoriat

David G. Winter (1996, xii) katsoo persoonallisuuden koostuvan neljästä pääelementistä, jotka ovat: motivaatio, kognitiot, persoonallisuuspiirteet (tai temperamentti) ja sosiaalinen konteksti. Nämä elementit hän jakaa kahteen luokkaan sen mukaan ovatko ne subjektiivisia ja yksityisiä (yksilön sisäiset ajatukset ja emootiot) vai ovatko ne objektiivisia ja julkisia (ulkoisen ja havainnoitava käytös). Lisäksi Winter erottaa persoonallisuuden elementit toisistaan sen mukaan ovatko ne pysyviä ja tyypillisiä tilanteiden erilaisuudesta huolimatta vai ovatko ne tilannesidonnaisia.

Kuvio 3. Persoonallisuuden nelikenttä

	Sisäinen, yksityinen, subjektiivinen	Ulkoisen, julkinen, objektiivinen
Pysyvä ja tyypillinen tilanteesta toiseen	KOGNITIOT	PIIRTEET, TEMPERAMENTTI
Tilannesidonnainen	MOTIVAATIO	SOSIAALINEN KONTEKSTI

(Winter, 1996, xii)

Tässä tutkimuksessa persoonallisuuden osa-alueista keskitytään persoonallisuuspiirteisiin, jotka Winterin (1996) mukaan siis ovat ulkoisia ja julkisia sekä pysyviä ja tyypillisiä tilanteesta toiseen.

3.3.1. Gordon Allportin teoria persoonallisuuspiirteistä

Gordon Allport (1937, 296-297) kritisoi tyyppioppia, jossa ihmiset luokitellaan erilaisten tyyppien mukaan (esim. kova-hellämielinen tai visuaalinen-auditiiivinen). Hänen mielestään tällaisessa luokittelussa kadotettiin itse yksilö, joka sopii useampaan eri tyyppiin riippuen siitä mihin asiaan kulloinkin kiinnitetään huomiota. Allportin mukaan oli hedelmällisempää tutkia yksilöä hänen piirteidensä kautta havainnoimalla käyttäytymistä, jolloin piirteet ”ovat toiminnassa”.

Allportin ajattelussa piirteet eivät olleet vain teoreettisia konstruktioita tietynlaisen käyttäytymisen selittämiseksi, vaan hän lähti siitä, että piirteet olivat todellisia ja olemassa jokaisessa ihmisessä (ks. esim. Schultz 1981, 169). Hän uskoi, että persoonallisuuspiirteet ovat persoonallisuuden perusyksikköjä ja että ne sijaitsevat ihmisen hermostossa. Allportin mukaan piirteet edustavat jatkuvaa yksilön käyttäytymisen samanlaisuutta erilaisissa tilanteissa. Hänen mielestään piirteitä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon kuinka usein (frequency) jokin piirre esiintyy yksilöllä, miten voimakkaana (intensity) se esiintyy sekä kuinka laajassa erilaisten tilanteiden kirjossa (range of situations) se esiintyy. (ks. esim. Pervin 1989, 290.) Allportin ajattelussa piirteet siis olivat pysyviä ja pitkäkestoisia tapoja reagoida erilaisiin ärsykkeisiin.

Allportin mielestä persoonallisuuspiirteiden olemassaolo ja olemus on mahdollista todentaa empiirisesti havainnoimalla yksilön käytöstä. Hänen mukaansa persoonallisuuspiirteet määräävät tai aiheuttavat käytöksen ohjaten sen suuntaa. Allport ei kuitenkaan väittänyt, että piirteet syntyvät vain vastineena sopivaan ärsykkeeseen, vaan hänen mielestään ne myös ohjaavat ihmisiä etsimään tietynlaisia ärsykejä. (Shultz 1981, 169.)

Allport (1937, 337-338) jaotteli piirteet kardinaalipiirteisiin (cardinal traits), keskeisiin piirteisiin (central traits) ja toissijaisiin piirteisiin (secondary traits). Kardinaalipiirre on niin hallitseva ja voimakkaasti vaikuttava, että yksilön elämän kaikki osa-alueet ovat sen vaikutuksen alaisina. Kardinaalipiirre on niin voimakas, että se dominoi yksilöä ja vaikuttaa kaikkiin yksilön tekemisiin. Esimerkkeinä Allport mainitsi sadismin ja sovinismin. Kaikilla ihmisillä ei ole tällaista kardinaalipiirrettä. Keskeisiä piirteitä puolestaan on kaikilla, Allportin (1937, 337-338) mukaan viidestä kymmeneen. Keskeiset piirteet ovat ominaisuuksia, joita muut käyttävät kuvaillessaan kyseistä yksilöä tai hänen käyttäytymistään. Esimerkiksi sentimentaalisuus, kyynisyys tai aggressiivisuus ovat keskeisiä piirteitä. Vähiten tärkeä piirretyyppi on toissijaiset piirteet, joiden olemassaoloa on varsin vaikea huomata. Ne ovat näkyviä niin harvoin, että ainoastaan yksilön läheiset ystävät saattavat olla tietoisia niiden olemassaolosta. Toisin sanoen Allportin (1937, 337-

338) mukaan ihmisillä on merkitsevyydeltään eriasteisia piirteitä. Kaikki piirteet eivät vaikuta yhtä usein eikä yhtä voimakkaasti käytökseen.

Allportin mukaan persoonallisuuspiirteet eivät ole jäykästi erillään toisistaan, vaan voivat mennä päällekkäin. Hän huomasi, että vaikka piirteet edustavat eri ominaisuuksia, ne korreloivat usein voimakkaasti keskenään. Esimerkiksi aggressiivisuus ja vihamielisyys ovat kyllä eri piirteitä, mutta ne ovat läheisesti yhteydessä toisiinsa ja usein ne voidaan havaita samanaikaisesti yksilön käyttäytymisessä. (Schultz 1981, 169.)

Allport otti kuitenkin huomioon myös tilannesidonnaisuuden. Hän korosti, että myös tilanne vaikuttaa käytökseen. Erittäin sisäänpäinkääntynyt ihminen saattaa käyttäytyä tietynlaisissa tilanteissa avoimesti ja ulospäinsuuntautuneesti. Piirteet eivät siis kuvasta ihmisen käyttäytymistä aina ja kaikkialla tilanteesta riippumatta. Sen sijaan piirteet kuvastavat miten yksilö yleensä toimii erilaisissa tilanteissa. Allportin mukaan sekä piirteet että tilanne tulee ottaa huomioon, kun pyritään ymmärtämään ihmisen käyttäytymistä. Persoonallisuuspiirteet auttavat selittämään käytöksen jatkuvuutta ja samankaltaisuutta, kun taas käyttäytymisen vaihtelevuutta voidaan selittää ottamalla huomioon myös tilanne. (Pervin 1989, 291)

Allport ei vertaillut tietyn yksittäisen piirteen esiintymistä eri yksilöillä, vaan hän vertaili saman yksilön eri piirteitä ja tarkasteli niiden välisiä yhteyksiä. Tämä idiografinen lähestymistapa painottaa yritystä ymmärtää yksilön sisäistä piirresysteemiä sen sijaan, että keskittyisi siihen miten yksilö kunkin piirteensä osalta sijoittuu suhteessa muihin ihmisiin. (Pervin 1989, 292)

3.3.2. Hans J. Eysenck ja persoonallisuuden perusulottuvuudet

Hans J. Eysenckin mielestä oli tärkeää saada tieteellisesti pätevä väline erilaisten piirteiden mittaamiseksi ja hänen suurin panoksensa persoonallisuustutkimuksessa onkin faktorianalyysin kehittäminen (ks. esim. Pervin 1989, 293). Faktorianalyysi on tilastollinen väline sen määrittelemiseksi mitkä eri käyttäytymismuodot (esimerkiksi ujo, puhelias jne.) ovat yhteydessä toisiinsa.

Tilastollisen käsittelyn jälkeen Eysenck löysi erilaisten piirteiden taustalta kaksi perusulottuvuutta, joita hän kutsui tyypeiksi. Nämä hän nimesi introversio-ekstroversioksi ja neuroottisuudeksi (vakaa-

epävaka). Eysenck lisäsi listaan myöhemmin vielä yhden tyyppiä, jota hän kutsui psykoottisuudeksi (psychoticism). (Pervin 1989, 293-294.)

Eysenck uskoi, että perimä määrää suurelta osin sen mikä tyyppi (tai ulottuvuus) kullakin ihmisellä on hallitseva. Hänen mielestään yksilölliset erot eri ulottuvuuksilla kuvaavat eroja yksilöiden neurofysiologisessa toiminnassa. Eysenck oli esimerkiksi sitä mieltä, että sisäänpäinkääntyneet (introverts) reagoivat herkemmin oppimistilanteessa rangaistukseen kun taas ulospäinsuuntautuneet (ekstroverts) reagoivat herkemmin palkintoon. Eysenckin mukaan neuroottisen tyyppiä ihmiset valittavat usein huolestumistaan ja ahdistuneisuuttaan samoin kuin myös ruumiillista kipua. Neuroottisten ihmisten on todettu reagoivan voimakkaammin stressiin ja palautuvan siitä hitaammin (vaikka stressitekijä olisikin jo hävinnyt) kuin ne ihmiset, jotka sijoittuvat tämän ulottuvuuden toiseen päähän eli ovat luokittelun mukaan vakaita. (Pervin 1989, 298.)

Eysenckia on kuitenkin kritisoitu toisten aikaansaannosten vähättelemisestä ja omien tulostensa liioittelusta. Häntä on syytetty siitä, että hän on jättänyt omien tulostensa kanssa ristiriitaiset tulokset huomiotta ja liioitellut omien tulostensa merkittävyyttä. (Pervin 1989, 300.)

3.3.3. Raymond B. Cattell – faktorit ja piirteet

Raymond B. Cattell oli myös kiinnostunut faktorianalysista persoonallisuuden tutkimisen metodina. Cattell kuitenkin pitäytyi piirretasolla eikä etsinyt piirteiden taustalta tyyppejä kuten Eysenck. Yrittäessään kehittää hierarkkista teoriaa persoonallisuudesta Cattell erotteli toisistaan kyvykkyyspiirteet (ability traits), temperamenttipiirteet (temperament traits) ja toiminnalliset piirteet (dynamic traits). Lisäksi hän teki eron ulospäin näkyvien piirteiden (surface traits) ja piilevien piirteiden (source traits) välillä. (Pervin 1989, 302.)

Kyvykkyyspiirteillä Cattell tarkoitti sellaisia taitoja ja kykyjä, jotka mahdollistavat yksilön tehokkaan toiminnan. Esimerkiksi älykkyys on kyvykkyyspiirre. Temperamenttipiirteillä Cattell viittaasi yksilön tunne-elämään ja käyttäytymistyyliin. Esimerkiksi yksilön impulsiivisuus tai harkitsevaisuus edustaa temperamenttipiirrettä. Toiminnallisilla piirteillä Cattell kuvasi yksilön motivaatiotasoa. (Pervin 1989, 305.)

Jako ulospäin näkyviin ja piileviin piirteisiin viittaa siihen tasoon, jolla käyttäytymistä havainnoidaan. Ulospäin näkyvillä piirteillä Cattell viittasi erilaisiin näkyviin käyttäytymismalleihin,

jotka vaikuttavat pinnallisesti tarkasteltuina olevan yhteydessä keskenään, mutta eivät kuitenkaan tarkemmassa analyysissä varioi yhdessä ja joilla ei välttämättä ole yhteistä syyuuttujaa. Piilevillä piirteillä Cattell tarkoitti eri käyttäytymismallien yhteyttä, jotka varioivat myös tilastollisessa analyysissä ja muodostavat yhtenäisen ja itsenäisen persoonallisuusulottuvuuden. Cattellin mukaan ulospäin näkyviä piirteitä voidaan havainnoida esimerkiksi kysymällä ihmisiltä millaiset piirteet ovat heidän mielestään yhteydessä keskenään. Piilevien piirteiden löytämiseksi on Cattellin mukaan välttämätöntä käyttää tilastollisia tekniikoita ja faktorianalyysia. Cattell uskoi, että piilevät piirteet ovat persoonallisuuden peruselementtejä. (Pervin 1989, 305.)

Cattellin mielestä piirteet aiheuttavat tiettyssä määrin samanlaista käyttäytymistä tilanteesta toiseen, mutta käyttäytymiseen vaikuttaa myös se missä mielentilassa yksilö on sekä se missä roolissa yksilö tuossa tilanteessa esiintyy (Pervin 1989, 310).

Cattellin näkemyksen mukaan ihmiset eivät ole muuttumattomia olentoja, jotka käyttäytyisivät aina samalla tavalla tilanteesta riippumatta. Cattellin mukaan ihmisen käyttäytyminen riippuu sekä motivaatiosta että niistä persoonallisuuspiirteistä, jotka kulloisessakin tilanteessa ovat hallitsevia. Tutkittaessa ihmisen käyttäytymisen erilaisuutta eri tilanteissa Cattell kiinnitti huomiota myös mielentilan (state) ja roolin (role) käsitteisiin. Mielentila viittaa tunnetilan ja mielialan vaihteluihin, joihin vaikuttaa tilanteen provokatiivisuus. Esimerkkejä mielentilasta ovat ahdistuneisuus, kiihtyneisyys ja uteliaisuus. Cattellin mukaan piirre viittaa yleisiin toimintamalleihin, mutta jos halutaan tarkka kuvaus tietyistä yksilöistä tietyllä hetkellä on tarkasteltava sekä piirteitä että mielentilaa. Yksilön käyttäytymistä jossakin tilanteessa ei siis voida ennustaa pelkästään piirteiden pohjalta, vaan huomioon tulee myös ottaa se onko yksilö vihainen, peloissaan, väsynyt ja niin edelleen. (Pervin 1989, 309-310.)

Cattellin mukaan myös ympäristö vaikuttaa siihen miten ja missä määrin persoonallisuuspiirteet tulevat esille. Puheliatkin ihmiset ovat yleensä hiljaa kirkossa kun taas ujutkin innostuvat huutamaan urheilutapahtumissa. Cattellin mukaan yksilön rooli jossakin tiettyssä tilanteessa vaikuttaa suuresti siihen miten hän reagoi johonkin tiettyyn ärsykkeeseen. Sama yksilö voi reagoida samaan ärsykkeeseen täysin eri tavalla toisessa tilanteessa, jossa hänellä on erilainen rooli. (Pervin 1989, 310.) Esimerkiksi kuulustelua suorittava poliisi suhtautuu kuulusteltavaan eri tavalla kuulustelun aikana kuin tavatessaan saman henkilön yhteisen ystävän juhlissa.

Cattell kritisoi sellaisia kliinisiä tutkimuksia, joissa koehenkilöiden persoonallisuutta yritettiin muuttaa. Nämä tutkimukset kohdistuivat henkilöihin, jotka itse halusivat muuttaa jotakin käyttäytymisessään, koska kärsivät siitä. Cattellin mielestä ei kannattanut yrittää muuttaa jotakin, jonka todellista luonnetta ei vielä ollut tutkittu. Cattell itse aloitti persoonallisuuden tutkimisen keräämällä laajan aineiston tavallisista yksilöistä, joilla ei ollut edellä mainittuja ongelmia. (Pervin 1989, 306.)

Cattell kiinnitti erityistä huomiota ahdistuneisuuteen persoonallisuuden osana, koska sillä voi olla haittaavia vaikutuksia yksilön älylliselle ja fyysiselle toiminnalle. Cattellin mukaan ahdistuneisuus voi olla joko olotila tai persoonallisuuspiirre. Yksilö voi kokea eriasteista ahdistuneisuutta uhkaavien tai stressaavien olosuhteiden takia, jolloin kyseessä on ahdistunut olotila. Toisaalta on olemassa ihmisiä, jotka ovat kroonisesti ahdistuneita, jolloin ahdistuneisuus on heidän persoonallisuuspiirteensä. Cattellin faktorianalyttisen tutkimuksen mukaan tällaiset ihmiset ovat tunteellisia, epäluuloisia muita kohtaan, huolestuneita, itseään syyttäviä, kireitä ja helposti kiihtyviä sekä heillä on vääristynyt minäkuva. (Schultz 1981, 196.)

Faktorianalyysia ja muita erilaisia mittaustapoja apunaan käyttäen Cattell päätyi oletamaan, että mikäli eri mittaukset korreloivat voimakkaasti keskenään ne mittasivat samaa persoonallisuuden osa-aluetta eli faktoria. Cattell nimitti näitä faktoreita persoonallisuuspiirteiksi (traits) ja ne muodostuivat hänen teorianensa tärkeimmäksi käsitteeksi. Cattellin mielestä persoonallisuuspiirteet ovat mielen rakenteita (mental structures) eli persoonallisuuden eri elementtejä. Ihmisen käyttäytymistä tietyssä tilanteessa voi ennakoida ainoastaan silloin, kun tiedetään, mitkä piirteet ovat hänen persoonallisuudessaan vallitsevia. Cattellin määrittelyn mukaan persoonallisuuspiirteet ovat tapa reagoida ja ne ovat suhteellisen pysyvä osa yksilön persoonallisuutta.

Cattell luokitteli persoonallisuuspiirteitä kuvaavat englanninkieliset adjektiivit kahdeksitoista faktoriksi ja lisäsi näiden joukkoon neljä sosiaalista asennetta kuvaavaa faktoria. Tuloksena oli kuudentoista faktorin malli, joka on perusta paljon käytetylle Cattellin 16-Personality Factor (16PF) persoonallisuuskyselylle. (Esim. Winter 1996, 452-453.) Faktorianalyysi on toisaalta Cattellin teorian vahvuus, mutta toisaalta monimutkaisuutensa takia myös syy siihen, että hänen teorianensa usein sivuutetaan. (ks. esim. Schultz 1981, 186-187.)

3.3.4. Yhteenveto piirreorioista

Kaikille kolmelle edellä esitellylle teorialle on yhteistä se, että käyttäytymisen ajatellaan olevan seurausta yksilöllisistä ominaisuuksista eli piirteistä. Allport ajatteli, että piirteet eivät ole vain abstrakti teoreettinen käsite, vaan että ne ovat todellisia ja sijaitsevat ihmisen hermostossa. Eysenck taas etsi havaittavien piirteiden taustalta isompia kokonaisuuksia, joita hän nimitti tyypeiksi. Cattell puolestaan oli sitä mieltä, että persoonallisuuspiirteet ovat mielen rakenteita.

Allportin ja Cattellin ajattelulle on yhteistä näkemys siitä, että persoonallisuuspiirteet ovat pysyviä ja tulevat esiin yksilön tavassa reagoida erilaisiin tilanteisiin. Eysenckiä ja Cattellia taas yhdistää pyrkimys löytää yksittäisten piirteiden taustalta suurempia kokonaisuuksia sekä faktorianalyysin käyttö menetelmänä.

Allportin ajattelussa keskeinen käsite on piirre. Piirteet hän jaotteli kardinaalipiirteisiin, keskeisiin piirteisiin ja toissijaisiin piirteisiin. Eysenckin keskeinen käsite taas oli tyyppi. Tätä nimitystä hän käytti piirteiden taustalta löytämistään ulottuvuuksista. Cattell käytti Allportin tapaan peruskäsitteenään piirrettä. Hän luokitteli piirteet kyvykkyyspiirteiksi, temperamenttipiirteiksi ja toiminnallisiksi piirteiksi sen mukaan mihin käyttäytymisen osa-alueeseen ne vaikuttivat. Hän myös jaotteli piirteet ulospäin näkyviin ja piileviin piirteisiin sen mukaan kuinka helppoa ne on havaita.

Allport ajatteli, että piirteet ovat pysyviä ja pitkäkestoisia tapoja reagoida erilaisiin ärsykkeisiin, ja siksi hänen mielestään piirteitä voi parhaiten tutkia havainnoimalla yksilön käyttäytymistä. Eysenck taas halusi tieteellisesti pätevän välineen erilaisten piirteiden mittaamiseksi, joten hän kehitti faktorianalyysin. Myös Cattellin työssä korostuivat piirteiden mittaamiseen käytettävät menetelmät ja hän kehitti 16-Personality Factor persoonallisuuskyselyn.

4. AINEISTO JA MENETELMÄT

4.1. Aineisto

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on vuonna 2005 kerätty lomakeaineisto. Kyselylomakkeen suunnitteli ja aineiston keräsi tutkimusryhmä, johon kuuluu tutkijoita sekä Työterveyslaitokselta että Helsingin yliopistosta. Aineisto on Työterveyslaitoksen omistama ja se kerättiin Työterveyslaitoksen ja Helsingin yliopiston yhteistyössä suorittamaa *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet* -tutkimusta varten. Kyseisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä verkostanalyysin avulla ottamalla toimipaikkojen tiimit tarkastelun kohteeksi.

Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet -tutkimukseen osallistuneet toimipaikat valittiin Työterveyslaitoksen Tyky-barometri 2004 aineistosta, joka puolestaan perustuu Tilastokeskuksen tekemään satunnaisotantaan toimipaikkarekisteristä ja julkisyhteisörekisteristä. Tutkimukseen valittiin sellaiset toimipaikat, joissa Tyky-barometrin mukaan oli tiimejä ja joiden edustajat olivat barometri-haastattelun yhteydessä ilmaisseet kiinnostuksensa tiimien toimintaan liittyvää tutkimusta kohtaan.

Kyselyyn vastasi 595 ihmistä 56 eri toimipaikasta ja 101 tiimistä. Kyselyn vastausprosentti oli 75. Kyselyyn vastanneista oli naisia 77 prosenttia, kun taas miehiä oli vain 23 prosenttia, mikä tarkoittaa sitä, että naiset olivat aineistossa yliedustettuina.

Taulukko 2. Vastaajien jakautuminen toimialan mukaan

	lkm	%
Metalliteollisuus	10	2
Kauppa ja korjaus	24	4
Majoitus ja ravitsemus	7	1
Kuljetus ja tietoliikenne	21	4
Rahoitus ja vakuutus	40	7
Yritysten väliset palv	60	9
Julkishallinto	84	14
Koulutus	79	13
Terveydenhuolto ja sosiaalipalv	247	42
Muut henkilökohtaiset palvelut	23	4
Yhteensä	595	100

Taulukosta 2. käy ilmi miten vastaajat olivat jakautuneet toimialojen mukaan. Vinoutunutta sukupuolijakaumaa selittää osaksi se, että vastaajista ylivoimaisesti suurin osa (42 prosenttia) työskenteli terveydenhuollon tai sosiaalipalveluiden aloilla, jotka ovat naisvaltaisia. Seuraavaksi eniten vastaajia työskenteli julkishallinnossa (14 prosenttia) ja koulutustehtävissä (13 prosenttia).

Taulukko 3. Vastaajien jakautuminen iän mukaan

	lkm	%
18-30-vuotiaat	95	16
31-40-vuotiaat	130	22
41-50-vuotiaat	209	35
yli 50-vuotiaat	158	27
Yhteensä	592	100

Vastaajat jakautuivat iän mukaan suhteellisen tasaisesti, kuten taulukosta 3. voidaan nähdä. Eniten oli 41-50-vuotiaita (35 prosenttia) ja seuraavaksi eniten oli yli 50-vuotiaita (27 prosenttia). Kuitenkin myös nuoremmat ikäluokat olivat aineistossa hyvin edustettuina.

Taulukko 4. Vastaaajien jakautuminen aseman mukaan

	lkm	%
Ylin johto	6	1
Keskijohto	69	12
Asiantuntija	81	14
Hallinto	31	5
Työntekijä	383	64
Muu	20	4
Yhteensä	590	100

Taulukko 4. osoittaa, että vastaajat jakautuivat aseman mukaan siten, että suurin osa vastaajista (64 prosenttia) oli työntekijöitä. Seuraavaksi suurimmat ryhmät muodostivat asiantuntijat (14 prosenttia) ja keskijohdon edustajat (12 prosenttia).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä vaikuttavatko persoonallisuuspiirteet yksilön asemaan työpaikan sosiaalisessa verkostossa. Tätä tutkitaan tarkastelemalla korreloivatko viiden faktorin mallin mukaisesti muodostetut piirreulottuvuudet toimijan keskeisyysasteen kanssa. Aineistona käytetään *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet* -tutkimusta varten kerätystä laajasta kyselyaineistosta persoonallisuutta ja verkostoja kartoittavia osioita (ks. liite 3, osiot II ja XI).

Edellä mainitun kyselyn persoonallisuutta kartoittava osio rakentui viiden faktorin mallille ja siinä käytettiin Saucierin (2002) lyhennettyä versiota (Mini-modular Markers) Goldbergin sadasta persoonallisuutta kuvaavasta indikaattorista. Tämän vuoksi viiden faktorin malli on ensimmäinen tämän tutkimuksen peruslähtökohdista ja siksi viiden faktorin muodostuksessa käytetyt tilastolliset menetelmät esitellään tarkasti. Tarkoituksena on tarkastella myös mallin toimivuutta.

Toinen tämän tutkimuksen peruslähtökohta on sosiaalisten verkostojen tarkasteleminen. Kyselyssä oli osio, jossa kartoitettiin sitä keneltä työntekijät kysyvät työhön liittyviä neuvoja. Näiden tietojen pohjalta *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet* -tutkimusryhmä muodosti jokaisen tiimin verkoston ja laski niistä mm. verkoston tiheyttä, keskittyneisyyttä ja keskeisyyttä kuvaavat luvut. Nämä valmiiksi lasketut verkostot ja tunnusluvut muodostavat tämän tutkimuksen verkostoaineiston. Verkostoaalyysin tunnusluvuista kiinnitetään tässä tutkimuksessa huomiota

ainoastaan keskeisyysasteeseen, koska se on toimijan ominaisuus (ei siis koko verkoston ominaisuus) ja kuvaa toimijan asemaa verkostossa.

Menetelmien esittelyssä edetään siten, että ensin kerrotaan miten viiden faktorin mallin mukaiset piirreulottuvuudet muodostettiin ja miten niitä käsiteltiin. Sen jälkeen kerrotaan miten verkostot on muodostettu sekä miten tämän tutkimuksen kannalta keskeiset yksilöiden verkostoasemaa koskevat tunnusluvut on muodostettu.

4.2. Viiden faktorin muodostaminen

Kyselyn persoonallisuutta kartoittava osio rakentui viiden faktorin mallille ja siinä käytettiin Saucierin (2002, 22) lyhennettyä versiota (Mini-modular Markers) Goldbergin sadasta persoonallisuutta kuvaavasta indikaattorista. Viiden faktorin mallissa lähtöajatuksena on siis se, että kuvattaessa tai mitattaessa persoonallisia taipumuksia eroja tehdään loppujen lopuksi vain viiden ominaisuuden suhteen (ks. esim. Helkama ym. 2001, 349).

Kyselylomakkeessa vastaajille esitettiin lista 40:stä persoonallisuutta kuvaavasta adjektiivista. Vastaajia pyydettiin arvioimaan 9-portaisella Likert-asteikolla sitä missä määrin kukin adjektiivi kuvaa heidän persoonallisuuttaan (ks. liite 3, osio X).

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa näille adjektiiveille tehtiin faktorianalyysi (sig. 000 ja KMO .809). Oletuksena oli, että näistä neljästäkymmenestä persoonallisuutta kuvaavasta muuttujasta voitaisiin muodostaa viiden faktorin mallin mukaisesti viisi faktoria. Faktorianalyysi tuki selvästi tätä oletusta (ks. tarkemmin, liite 1).

Seuraavassa vaiheessa haluttiin selkeyttää ulottuvuuksia ja nähdä miten eri persoonallisuutta kuvaavat muuttujat latautuivat eri faktoreille. Tämä tehtiin suorittamalla varimax-rotatio. Joillekin faktoreille latautui enemmän muuttujia kuin toisille. Mukaan päätettiin kuitenkin ottaa jokaisen faktorin viisi kärkimuuttujaa, jotta jokaista ulottuvuutta mittaisi yhtä monta muuttujaa. Lopuksi kunkin faktorin viidestä kärkimuuttujasta laskettiin summamuuttujat. Näin muodostetut faktorit eli piirreulottuvuudet nimettiin viiden faktorin mallin mukaisesti ulospäinsuuntautuneisuudeksi, sovinnollisuudeksi, tunnollisuudeksi, neuroottisuudeksi ja avoimuudeksi uudelle. Taulukosta 5. käy ilmi kunkin faktorin kärkimuuttujat, joista muodostettiin summamuuttujat. Epäjärjestelmällisyyksiä muutettiin käänteisiksi, koska se latautui negatiivisesti tunnollisuus-faktorille.

Taulukko 5. Viiden faktorin kärkimuuttajat

	Ulospäinsuuntautuneisuus	Sovinnollisuus	Tunnollisuus	Neuroottisuus	Avoimuus uudelle
1.	Myötätuntoinen	Hillitty	Epäjärjestelmällinen	Hermostunut	Kriittinen
2.	Tunteellinen	Hiljainen	Järjestelmällinen	Kireä	Filosofinen
3.	Leikkimielinen	Kiltti	Perfektionisti	Pelokas	Uteliainen
4.	Suvaitseva	Kiihkoton	Vaativa	Päättämätön	Pohdiskelevä
5.	Sosiaalinen	Mukautuva	Pikkutarkka	Ahdistunut	Epäsovinnainen

Analyysin seuraavassa vaiheessa muodostettujen summamuuttujien eli piirreulottuvuuksien reliabiliteettia tarkasteltiin tutkimalla summamuuttujien osioiden korrelaatioita Cronbachin alfa-reliabiliteettikerroin avulla. Cronbachin alfa-reliabiliteettikerroin oli hyvä (yli .7) sekä tunnollisuuden (.726), neuroottisuuden (.771) että ulospäinsuuntautuneisuuden (.763) osalta, mutta se oli vain tyydyttävä (alle .7) avoimuuden uudelle (.639) ja sovinnollisuuden (.645) osalta.

4.3. Piirreulottuvuuksien luokittelu

Seuraavaksi jokainen piirreulottuvuutta kuvaava summamuuttuja muutettiin kolmeluokkaiseksi, jotta voitaisiin nähdä kuinka paljon kunkin piirreluokan ääripäiden edustajia aineistossa on. Vastaajien saamat arvot eri piirreulottuvuuksilla vaihtelivat 5 ja 45 välillä. Mikäli yksikään piirreulottuvuutta mittaavista viidestä adjektiivista ei vastaajan mielestä kuvannut hänen persoonallisuuttaan ollenkaan, hän sai arvon 5. Mikäli kaikki viisi piirreulottuvuutta mittaavaa adjektiivia kuvasivat vastaajan mielestä hänen persoonallisuuttaan erittäin paljon, hän sai arvon 45. Luokat muodostettiin niin, että jokaisen luokan arvoväli olisi suunnilleen sama. Ensimmäisen luokan muodostivat ne, jotka saivat kyseisellä piirreulottuvuudella alhaisia arvoja (5-18) eli eivät edusta kyseistä piirreulottuvuutta. Toisen luokan muodostivat ne, jotka saivat keskimääräisiä arvoja (19-31) kyseisellä piirreulottuvuudella eli edustavat piirreulottuvuutta ”keskiverrosta”. Kolmannen luokan muodostivat taas ne, jotka saivat korkeita arvoja (32-45) kyseisellä piirreulottuvuudella eli edustavat piirreulottuvuutta vahvasti.

Taulukko 6. Ulospäinsuuntautuneisuuden luokat

	lkm	%	Kumulatiivinen prosentti
Ei ulospäinsuuntautuneet	3	1	0,5
Keskiverrosti ulospäinsuuntautuneet	79	13	15,0
Vahvasti ulospäinsuuntautuneet	466	78	100
Yhteensä	548	92	

Taulukosta 6. on nähtävissä miten vastaajat jakautuivat ulospäinsuuntautuneisuutta kuvaaviin luokkiin. Suurin osa vastaajista ilmoitti kaikkien ulospäinsuuntautuneisuudelle latautuneiden adjektiivien kuvaavan persoonallisuuttaan joko melko, erittäin tai äärimmäisen paikkansa pitävästi. Tästä johtuen peräti 78 prosenttia vastaajista sijoittui vahvasti ulospäinsuuntautuneiden ryhmään, kun vain yksi prosentti sijoittui tämän piirreulottuvuuden toiseen päähän eli sisäänpäinkääntyneiden ryhmään.

Taulukko 7. Neuroottisuuden luokat

	lkm	%	Kumulatiivinen prosentti
Ei neuroottiset	364	61	69
Keskiverrosti neuroottiset	161	27	99
Vahvasti neuroottiset	5	1	100
Yhteensä	530	89	

Taulukosta 7. on nähtävissä, että ylivoimaisesti suurin osa vastaajista eli 61 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät neuroottisuutta mittaavat adjektiivit kuvaa heidän persoonallisuuttaan ollenkaan. Vain prosentti vastaajista edustaa neuroottisuus-ulottuvuutta.

Taulukko 8. Tunnollisuuden luokat

	lkm	%	Kumulatiivinen prosentti
Ei tunnolliset	34	6	7
Keskiverrosti tunnolliset	266	45	58
Vahvasti tunnolliset	216	36	100

	Yhteensä	516	87	
--	-----------------	-----	----	--

Taulukosta 8. voidaan nähdä, että vastaajat jakautuivat myös tunnollisuuden osalta siten, että suurin osa oli joko keskiverrosta tunnollisia (45 prosenttia) tai vahvasti tunnollisia (36 prosenttia). Vain kuusi prosenttia vastaajista sai alhaisia pistemääriä tunnollisuus-ulottuvuudella.

Taulukko 9. Uudelle avoimuuden luokat

		lkm	%	Kumulatiivinen prosentti
	Ei uudelle avoimet	44	7	8
	Keskiverrosta uudelle avoimet	331	56	72
	Vahvasti uudelle avoimet	147	25	100
	Yhteensä	522	88	

Uudelle avoimuus ei tehnyt poikkeusta vastaajien epätasaisessa jakautumisessa, kuten taulukosta 9. voidaan havaita. Vastausten perusteella vain seitsemän prosenttia sijoittuu piirreulottuvuuden konservatiivisuutta ilmentävään ääripäähän, kun taas 25 prosenttia vastaajista on vahvasti uudelle avoimia.

Taulukko 10. Sovinnollisuuden luokat

		lkm	%	Kumulatiivinen prosentti
	Ei sovinolliset	42	7	8
	Keskiverrosta sovinolliset	347	58	73
	Vahvasti sovinolliset	141	24	100
	Yhteensä	530	89	

Sovinnollisuuden osalta ihmiset jakautuivat suurin piirtein samalla tavalla kuin avoimuuden uudelle osalta. Kuten taulukko 10. osoittaa, 24 prosenttia vastaajista on vastausten perusteella vahvasti sovinollisia, kun vain seitsemän prosenttia sijoittuu tämän piirreulottuvuuden toiseen ääripäähän.

Luokittelu osoitti ensinnäkin sen, että osa vastaajista edusti vahvasti useampaa kuin yhtä piirreulottuvuutta. Tämä käy ilmi kun jokaisen piirreluokan vahvat edustajat lasketaan yhteen. Näin saatu tulos on enemmän kuin vastaajien lukumäärä. Toiseksi luokittelu teki ilmeiseksi ns. sosiaalisen hyväksyttävyyden vaikutuksen vastauksissa. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että suurin osa vastaajista oli arvioinut ulospäinsuuntautuneisuutta mittaavien adjektiivien kuvaavan omaa

persoonallisuuttaan paikkansa pitävästi, kun taas neuroottisuutta mittaavien adjektiivien ei arvioitu kuvaavan omaa persoonallisuutta ollenkaan.

4.4. Verkostojen muodostaminen

Työryhmä keräsi verkostoaineiston siten, että ensin tutkimukseen osallistuvien toimipaikkojen yhteyshenkilöitä pyydettiin lähettämään toimipaikkansa tiimien nimilistat ja sen jälkeen jokaiselle tiimin jäsenelle lähetettiin lomake, jossa oli valmiiksi kaikkien sen tiimin jäsenten nimet. Vastaajia pyydettiin merkitsemään lomakkeeseen rasti jokaisen sellaisen henkilön kohdalle, jolta hän kysyy neuvoa työhön liittyvissä asioissa.

Näiden tietojen perusteella kyselyn toteuttanut työryhmä teki jokaisesta tiimistä ns. verkostomatriisin (ks. aiheesta tarkemmin esim. Johanson ym. 1995). Verkostomatriisissa nolla merkitsee puuttuvaa suhdetta ja ykkönen sitä, että kyseisten henkilöiden välillä on suhde eli tässä tapauksessa toinen kysyy toiselta neuvoa työhön liittyvissä asioissa. Myös suhteiden suunnat olivat tiedossa. Ulospäin lähtevät yhteydet (outdegree) olivat vastaajien itsensä ilmoittamia (keneltä kysyy neuvoa työhön liittyvissä asioissa) ja yksittäisen toimijan sisään tulevista yhteyksistä (indegree) saatiin tieto muilta saman tiimin vastaajilta laskemalla kuinka moni oli ilmoittanut kysyvänsä neuvoa kyseiseltä henkilöltä työhön liittyvissä asioissa. Vastausten perusteella muodostetuista verkostoista pienimmässä oli vain kaksi toimijaa ja suurimmassa neljätoista toimijaa. Verkostot olivat siis yksiulotteisia ja suunnattuja verkostoja.

Toimijan ulospäin lähtevät yhteydet kuvaavat toimijan keskeisyyttä ulospäin eli lähettäjäkeskeisyyttä. Toimijalle sisään tulevat yhteydet kuvaavat hänen keskeisyyttään sisäänpäin eli vastaanottajakeskeisyyttä. Jos aineistona olevat verkostot ovat keskenään hyvin eri kokoisia ongelmaksi muodostuu se, että isoissa verkostoissa toimijat saavat helposti paljon isompia keskeisyyslukuja kuin pienemmissä verkostoissa. Tämä johtuu siitä, että isoissa verkostoissa yksilöllä on mahdollisuus useampiin suhteisiin kuin pienissä verkostoissa.

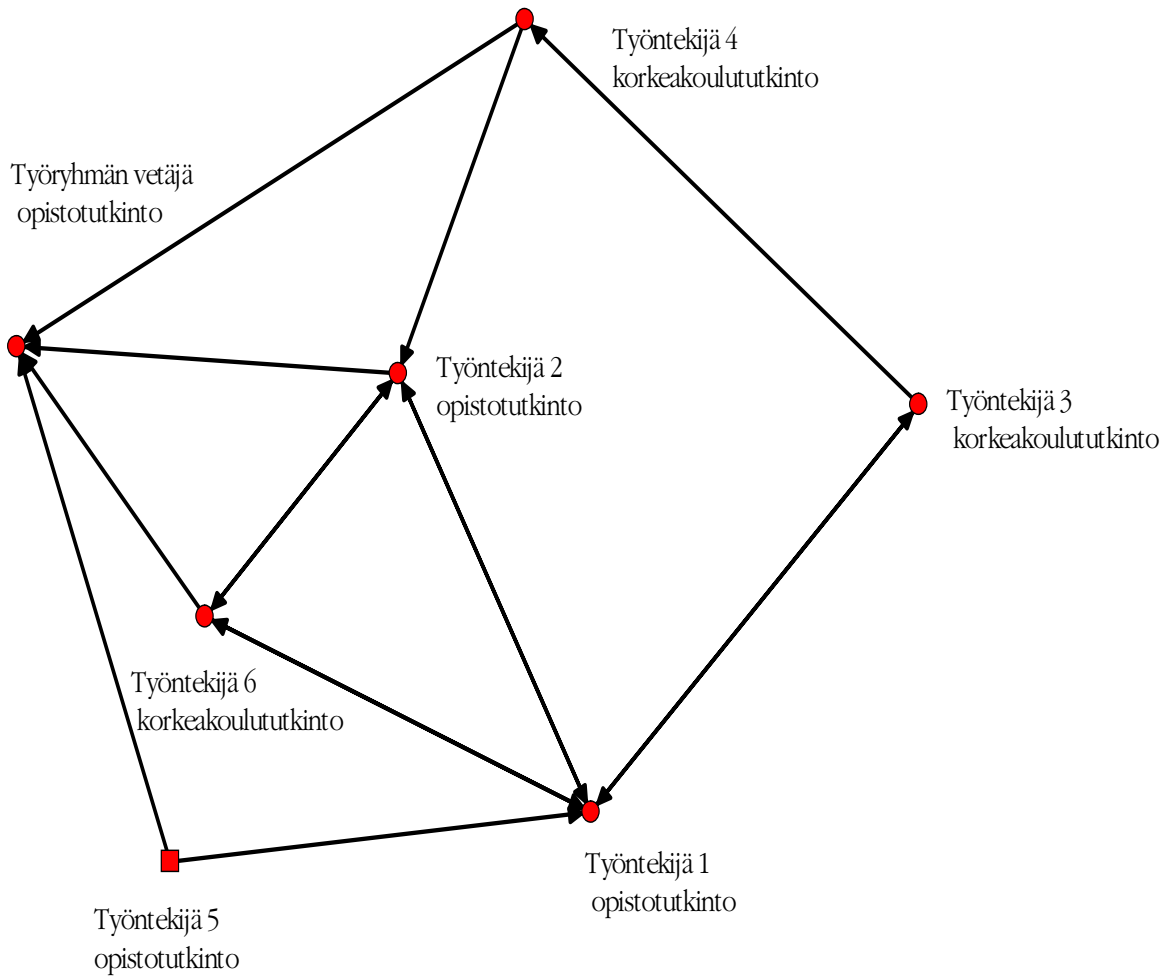
Jotta erikokoisten tiimien jäsenten keskeisyysluvut olisivat keskenään vertailukelpoisia, kyselyn toteuttanut työryhmä muunsi keskeisyysluvut suhteellisiksi keskeisyysasteiksi. Suhteellinen keskeisyysaste (relative degree) laskettiin jakamalla yksittäisen toimijan suorien yhteyksien määrä verkoston kaikkien toimijoiden määrällä. Toimijoiden kokonaismäärästä vähennettiin yksi, jotta toimijan suhdetta itseensä ei otettaisi huomioon.

Tässä tutkimuksessa käytettävä aineisto koostuu pelkästään tiimien verkostoista eikä kokonaisten organisaatioiden verkostoista, joten jako suppeaan ja laajaan keskeisyyteen (ks. tarkemmin esim. Johanson ym. 1995) ei olisi ollut tässä yhteydessä järkevä. Toimijoiden keskeisyysasteet on laskettu suppean keskeisyyden periaatteen mukaan laskemalla toimijoiden suorat yhteydet verkoston muihin toimijoihin.

Jokaisella toimijalla on siis kaksi suhteellista keskeisyyttä kuvaavaa lukua: suhteellinen keskeisyys ulospäin (relative outdegree) eli suhteellinen lähettäjakeskeisyys ja suhteellinen keskeisyys sisäänpäin (relative indegree) eli suhteellinen vastaanottajakeskeisyys.

Verkosto voidaan kuvata myös graafisesti verkostanalyysissa käytettävän tietokoneohjelman (Ucinet) avulla. Kuvio 4. ilmentää yhden verkoston toimijoiden suhteita toisiinsa. Pallot kuvaavat toimijoita ja nuolet heidän välisiään suhteita. Kuviosta 4. voidaan nähdä, että sekä työryhmän vetäjä että työntekijä 1 ovat sisääntulevien suhteiden osalta kaikkein keskeisimpiä tämän verkoston toimijoita. Kummaltakin neuvoo kysyy neljä henkilöä. Seuraavaksi keskeisin on työntekijä 2, jolta kolme henkilöä kysyy neuvoa työhön liittyvissä asioissa. Sekä työntekijät 1 että 2 ovat keskeisiä ulospäin, sillä heillä molemmilla on kolme ulospäin lähtevää suhdetta. Tämä tarkoittaa siis sitä, että heillä molemmilla on kolme eri henkilöä, joiden puoleen he kääntyvät, kun tarvitsevat neuvoa.

Kuvio 4. Esimerkki tiimin verkostosta graafisesti kuvattuna



(Taittonen 2007)

5. TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

5.1. Suhteellinen keskeisyys

Aineiston analyysissä tutkittiin ensin onko yksilön persoonallisuuspiirteiden ja yksilön suhteellisen verkostokeskeisyyden välillä yhteyttä. Yksilön suhteellista keskeisyyttä tarkasteltiin sekä sisäänpäin tulevien suhteiden että ulospäin lähtevien suhteiden osalta.

5.1.1. Suhteellinen keskeisyys ja piirreulottuvuudet

Koska tutkimuskohteena olevat tiimit olivat keskenään hyvin eri kokoisia, analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin suhteellisten keskeisyyden ja piirreulottuvuuksien välisiä korrelaatioita. Jokaisella toimijalla oli kaksi suhteellista keskeisyyttä kuvaavaa lukua: suhteellinen lähettäjäkeskeisyys (relative outdegree) ja suhteellinen vastaanottajakeskeisyys (relative indegree).

Tässä vaiheessa ei tarkasteltu luokiteltuja piirreulottuvuuksia, vaan faktorianalyysin pohjalta muodostettuja summamuuttujia, jotta saataisiin mahdollisimman tarkka kuva suhteellisten keskeisyyksien ja piirreulottuvuuksien välisestä mahdollisesta yhteisvaihtelusta. Ennakkoletuksena oli, että ulospäinsuuntautuneilla ja sovinnoisilla olisi paljon sisäänpäin tulevia suhteita eli heidän suhteellinen vastaanottajakeskeisyytensä olisi korkea. Tulokset eivät kuitenkaan merkittävästi tukeneet tätä oletusta.

Taulukko 11. Piirreulottuvuudet ja suhteellinen vastaanottajakeskeisyys

		Tunnollisuus	Neuroottisuus	Ulospäin-suuntautuneisuus	Avoimuus uudelle	Sovinnollisuus
Suhteell. vastaanottajakeskeisyys	Pearson Correlation	-,025	-,121(**)	,035	,010	,032
	Sig. (2-tailed)	,583	,007	,429	,817	,482
	N	483	494	511	487	493

Kuten taulukosta 11. voidaan nähdä, sekä sovinnoisuuden että ulospäinsuuntautuneisuuden ja suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden välillä on hieman voimakkaampi suhde kuin suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden ja tunnollisuuden tai avoimuuden uudelle välillä, mutta se ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Toisena ennakkoletuksena oli se, että neuroottisen piirreulottuvuuden edustajilta kysyttäisiin vähemmän neuvoa kuin muilta. Tulokset tukivat tätä oletusta. Taulukko 11. osoittaa, että

neuroottisuuden ja suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden välillä oli tilastollisesti merkitsevä korrelaatio. Tämä tarkoittaa siis sitä, että mitä vahvemmin yksilö sijoittuu neuroottisuusulottuvuudella neuroottiseen päähän sitä vähemmän häneltä kysytään neuvoa työpaikalla. Sen sijaan tunnollisuudella ja avoimuudella uudelle ei ollut merkitsevää yhteyttä suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa.

Seuraavaksi siirryttiin tarkastelemaan persoonallisuuspiirteiden ja suhteellisen lähettäjakeskeisyyden välistä yhteyttä. Suhteellinen lähettäjakeskeisyys tarkoittaa sitä kuinka monelta ihmiseltä yksilö kysyy neuvoa työpaikalla. Ennako-oletuksena oli, että ulospäinsuuntautuneilla olisi eniten suhteita eli he kysyisivät useammilta ihmisiltä neuvoa kuin muihin piirreulottuvuuksiin kuuluvat. Lisäksi oletettiin, että tunnolliset kysyisivät neuvoja useilta ihmisiltä. Tulokset eivät kuitenkaan tukeneet näitä oletuksia.

Taulukko 12. Piirreulottuvuudet ja suhteellinen lähettäjakeskeisyys

		Tunnollisuus	Neuroottisuus	Ulospäin- suuntautu- neisuus	Avoimuus uudelle	Sovinnollisuus
Suhteell. lähettäjä- keskeisyys	Pearson Correlatio n	-,027	-,026	,038	-,017	-,014
	Sig. (2- tailed)	,559	,570	,396	,707	,760
	N	483	494	511	487	493

Taulukosta 12. käy ilmi suhteellisen lähettäjakeskeisyyden ja piirreulottuvuuksien väliset korrelaatio-suhteet. Vaikka ulospäinsuuntautuneisuuden ja suhteellisen lähettäjakeskeisyyden välillä on positiivinen yhteys, se ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Hieman yllättävää on se, että kaikkien muiden piirreulottuvuuksien ja suhteellisen lähettäjakeskeisyyden välinen suhde on negatiivinen. Voimakkaimmin se on negatiivinen tunnollisuuden ja neuroottisuuden osalta. Suhteellisen välittäjäkeskeisyyden ja piirreulottuvuuksien väliset suhteet eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä.

Vaikka havaittiin, että neuroottisen piirreulottuvuuden edustajat olivat vähemmän keskeisiä työpaikan sosiaalisessa verkostossa kuin muut, kausaalisuuden suunnasta ei kuitenkaan voida vetää johtopäätöksiä. Tämä tarkoittaa sitä, ettei ole varmaa johtuuko epäedullinen verkostoasema siitä, että yksilö edustaa neuroottista piirreulottuvuutta vai johtuuko yksilön neuroottisuus siitä, että hänellä ei ole keskeistä asemaa sosiaalisessa verkostossa.

5.1.2. Suhteellinen keskeisyys ja taustamuuttajat

Analyysin syventämiseksi tarkasteltiin myös taustamuuttajien yhteyttä yksilön suhteelliseen keskeisyyteen. Ensinnäkin tutkittiin vaikuttaako ikä siihen kuinka paljon yksilöltä kysytään ja kuinka paljon yksilö itse kysyy muilta neuvoa.

Taulukko 13. Ikä ja suhteelliset keskeisyydet

		Suhteellinen lähettäjakeskeisyys	Suhteellinen vastaanottajakeskeisyys
Ikä	Pearson Correlation	-,065	,086(*)
	Sig. (2-tailed)	,132	,045
	N	547	547

Iällä oli tilastollisesti lievästi merkittävä yhteys yksilön suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa eli ikä vaikuttaa lievästi siihen kuinka paljon yksilöltä kysytään neuvoa, kuten taulukosta 13. käy ilmi. Mitä vanhempi yksilö on sitä useampi kysyy häneltä neuvoa. Iällä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä lähettäjakeskeisyyden kanssa eli sen kanssa kuinka paljon yksilö itse kysyy muilta neuvoa.

Seuraavaksi tutkittiin onko sillä kuinka pitkään henkilö on ollut kyseisessä työpaikassa yhteyttä yksilön suhteellisen lähettäjä- tai vastaanottajakeskeisyyden kanssa.

Taulukko 14. Aika työpaikassa ja suhteelliset keskeisyydet

		Suhteellinen lähettäjakeskeisyys	Suhteellinen vastaanottajakeskeisyys
Vuotta työpaikassa	Pearson Correlation	-,158(**)	,007
	Sig. (2-tailed)	,000	,862
	N	545	545

Kuten taulukosta 14. voidaan nähdä, tulokset osoittivat selvästi, että mitä kauemmin henkilö oli ollut työpaikassa sitä vähemmän hän kysyi muilta neuvoa. Hieman yllättävää oli kuitenkin se, ettei aika työpaikassa ollut yhteydessä suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa. Eli ihmiset eivät kysy useammin neuvoa niiltä, jotka ovat olleet työpaikassa kauemmin.

Koska naiset olivat niin selkeästi yliedustettuina tutkimuksessa käytetyssä aineistossa, sukupuolta ei otettu huomioon taustamuuttujien ja suhteellisten keskeisyyksien tarkastelussa. Sen sijaan tarkastelun kohteeksi otettiin myös aseman ja suhteellisten keskeisyyksien väliset suhteet.

Taulukko 15. Asema ja suhteelliset keskeisyydet

		Suhteell. lähettäjäkeskeisyys	Suhteell. vastaanottajakeskeisyys
Asema	Pearson Correlation	,111(°)	-,088(°)
	Sig. (2-tailed)	,009	,039
	N	548	548

Taulukosta 15. käy ilmi, että asema korreloi sekä suhteellisen lähettäjäkeskeisyyden että suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa. Mitä korkeammassa asemassa yksilö on sitä enemmän hänellä on suhteita neuvonkysymiseen eli sitä useammalta ihmiseltä hän voi kysyä neuvoa. Asema korreloi myös suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa siten, että mitä alhaisemmassa asemassa yksilö on sitä vähemmän hänen puoleensa käännyttään, kun tarvitaan neuvoa. Kumpikaan tulos ei ole kovinkaan yllättävä.

5.2. Absoluuttinen keskeisyys

Suhteellisten keskeisyysasteiden tarkastelun jälkeen haluttiin vielä tarkastella absoluuttisia keskeisyyslukuja. Absoluuttinen keskeisyysluku kuvaa sitä kuinka moneen muuhun verkoston toimijaan yksilöllä on suhde. Erona suhteellisiin keskeisyyslukuihin absoluuttiset keskeisyysluvut kertovat suhteiden todellisen määrän. Samoin kuin suhteellisia keskeisyyslukuja myös absoluuttisia keskeisyyslukuja oli kaksi kullakin toimijalla. Lähettäjäkeskeisyys kertoo kuinka monelta ihmiseltä vastaaja on ilmoittanut kysyvänsä neuvoa ja vastaanottajakeskeisyys kertoo kuinka monta ihmistä on ilmoittanut kysyvänsä tältä yksilöltä neuvoa.

Absoluuttisia suhdemääriä tarkasteltaessa tulee muistaa, että verkoston koko vaikuttaa ratkaisevasti suhteiden määrään. Mitä suurempi verkosto on sitä enemmän siinä on mahdollisia suhteita. Pienissä verkostoissa yksilöllä ei ole mahdollisuutta moniin suhteisiin. Verkoston koko ei kuitenkaan vaikuta silloin jos suhteiden määrä on nolla.

Absoluuttiset keskeisyysasteet vaihtelivat lähettäjakeskeisyyden osalta nollan ja kolmentoista välillä ja vastaanottajakeskeisyyden osalta nollan ja yhdentoista välillä. Ulospäin lähtevien suhteiden keskiarvo oli 2,9 ja sisäänpäin tulevien suhteiden keskiarvo oli 2,6. Keskeisyysasteet luokiteltiin suhteiden lukumäärän mukaan. Ensimmäisen luokan muodostivat ne, joilla ei ollut yhtäkään suhdetta, toisen luokan ne, joilla oli yhdestä kolmeen suhdetta, kolmas luokka koostui niistä, joilla oli neljästä kuuteen suhdetta ja neljäs luokka muodostui niistä, joilla oli seitsemän suhdetta tai enemmän. Tämä luokittelu tehtiin sekä sisäänpäin tulevista suhteista että ulospäin lähtevistä suhteista.

Taulukko 16. Sisäänpäin tulevien suhteiden määrät

Sisäänpäin tulevien suhteiden määrä		lkm	%
	Ei suhteita	80	13
	1-3 suhdetta	330	56
	4-6 suhdetta	115	19
	7 suhdetta tai enemmän	28	5
	Yhteensä	553	93

Aluksi absoluuttisia suhdemääriä tarkasteltiin yleisesti. Kuten taulukosta 16. voidaan nähdä, yleisin sisäänpäin tulevien suhteiden määrä oli yhdestä kolmeen. Vastaajista 56 prosenttia kuului tähän ryhmään. Seuraavaksi eniten, eli 19 prosenttia, oli niitä, joilta neuvoa kysyy neljästä kuuteen henkilöä. Toisaalta jopa 13 prosenttia oli sellaisia, joilta kukaan ei kysy neuvoa. Niitä, joilla oli sisääntulevia suhteita seitsemän tai enemmän oli vain viisi prosenttia.

Taulukko 17. Ulospäin lähtevien suhteiden määrät

Ulospäin lähtevien suhteiden määrä		lkm	%
	ei suhteita	60	10
	1-3 suhdetta	326	55
	4-6 suhdetta	129	22
	7 suhdetta tai enemmän	38	6
	Yhteensä	553	93

Myös ulospäin lähtevien suhteiden yleisin määrä oli yhdestä kolmeen. Vastaajista 55 prosenttia kuului tähän ryhmään, kuten taulukosta 17. voidaan nähdä. Seuraavaksi suurin ryhmä, eli 22 prosenttia, oli niitä, jotka ilmoittivat kysyvänsä neuvoa neljästä kuuteen henkilöltä. Täysin ilman ulospäinlähteviä suhteita oli 10 prosenttia ja vain kuusi prosenttia ilmoitti kysyvänsä neuvoa seitsemältä tai useammalta henkilöltä.

5.2.1. Absoluuttinen keskeisyys ja ulospäinsuuntautuneisuus

Suhdemäärien yleisen tarkastelun jälkeen siirryttiin vertailemaan sekä sisäänpäin tulevien että ulospäinlähtevien suhteiden määrien vaihtelua jokaisen viiden piirreulottuvuuden eri luokissa. Eniten huomiota kiinnitettiin siihen kuinka paljon eri piirreulottuvuuksissa esiintyi niitä, joilla ei ollut suhteita ollenkaan, koska verkoston koko ei vaikuta tähän. Ensin tarkasteltiin miten paljon ulospäinsuuntautuneilla on sekä sisäänpäin tulevia että ulospäin lähteviä suhteita.

Taulukko 18. Sisäänpäin tulevien suhteiden määrä ja ulospäinsuuntautuneisuus

		Ulospäinsuuntautuneisuus	
		Sisäänpäin-kääntyneet	Ulospäin-suuntautuneet
Sisään tulevat suhteet	Ei yhtään suhdetta	33%	13%
	1-3 suhdetta	67%	60%
	4-6 suhdetta	0%	21%
	7 suhdetta tai enemmän	0%	6%
Yhteensä		100%	100%

Taulukko 18. kuvaa sisäänpäin tulevien suhteiden määrää ulospäinsuuntautuneilla ja sisäänpäinkääntyneillä. Yksi tutkimuksen alkuvaiheissa tehty ennako-oletus oli se, että ulospäinsuuntautuneilla olisi eniten suhteita muihin. Suhteellisten keskeisyysasteiden tarkastelussa huomattiin, että tämä ei kuitenkaan pitänyt paikkaansa. Silti yllättävää oli se, että jopa 13 prosentilla ulospäinsuuntautuneista ei ollut yhtään sisäänpäin tulevaa suhdetta. Tämän piirreulottuvuuden toisen ääripään, eli sisäänpäinkääntyneisyyden edustajista kolmanneksella ei ollut sisäänpäin tulevia suhteita.

Taulukko 19. Ulospäin lähtevien suhteiden määrä ja ulospäinsuuntautuneisuus

		Ulospäinsuuntautuneisuus
--	--	--------------------------

		Sisäänpäin- kääntyneet	Ulospäin- suuntautuneet
Ulos lähtevät suhteet	Ei yhtään suhdetta	0%	9%
	1-3 suhdetta	67%	61%
	4-6 suhdetta	33%	22%
	7 suhdetta tai enemmän	0%	8%
Yhteensä		100%	100%

Seuraavaksi tarkasteltiin ulospäinsuuntautuneisuuden ja ulospäin lähtevien suhteiden yhteyttä. Edelleen oletuksena oli, että ulospäinsuuntautuneilla olisi eniten suhteita muihin piirreulottuvuuksiin verrattuna. Tulokset eivät olleet odotusten mukaisia, kuten taulukosta 19. on nähtävissä. Tulokset nimittäin paljastivat, että yhdeksän prosenttia ulospäinsuuntautuneista oli sellaisia, joilla ei ollut yhtäkään ulospäinlähtevää suhdetta, kun taas sisäänpäinkääntyneistä kukaan ei ollut täysin ilman ulospäinlähteviä suhteita. Tämä on ristiriidassa Kalishin ym. (2006) tutkimuksen tulosten kanssa. Kyseisessä tutkimuksessa esitettiin, että ulospäinsuuntautuneilla oli eniten suhteita ja siten laajimmat verkostot.

Saadut tulokset olivat ristiriidassa myös Hallinanin & Kubitchekin (1989) tulosten kanssa. Heidän mukaansa ystävälliset yksilöt solmivat muita herkemmin uusia suhteita poistaakseen intransitiivisuuden ja siksi olisi voinut olettaa, että ulospäinsuuntautuneilla olisi ollut eniten suhteita myös tässä aineistossa.

5.2.2. Absoluuttinen keskeisyys ja sovinnollisuus

Ennako-oletuksena oli ollut, että sovinnollisilla yksilöillä olisi paljon sekä sisäänpäin tulevia että ulospäin lähteviä suhteita. Suhteellisten keskeyksien vertailussa kävi kuitenkin ilmi, että tulokset eivät tukeneet ennako-oletusta. Tästä huolimatta haluttiin saada selville miten suhdemäärät sovinnollisten joukossa jakautuvat. Eniten kiinnitettiin jälleen huomiota niihin, joilla ei ole yhtäkään suhdetta sisään- tai ulospäin. Taulukosta 20. on nähtävissä miten sisään tulevat suhteet jakautuivat sovinnollisten ja ei-sovinnollisten kesken.

Taulukko 20. Sisäänpäin tulevien suhteiden määrä ja sovinnollisuus

		Sovinnollisuus	
		Ei sovinnolliset	Sovinnolliset
Sisään tulevat suhteet	Ei yhtään suhdetta	17%	12%
	1-3 suhdetta	56%	61%
	4-6 suhdetta	22%	21%
	7 suhdetta tai enemmän	5%	6%
Yhteensä		100%	100%

Ennako-oletuksen vastaisesti 12 prosenttia sovinnollisista on sellaisia, joilla ei ole sisäänpäin tulevia suhteita. Ei-sovinnollisten kohdalla vastaava luku on 17 prosenttia. Saatujen tulosten perusteella sijoittuminen sovinnollisuus-ulottuvuuden eri ääripäihin ei näytä vaikuttavan merkittävästi yksilön sisäänpäin tulevien suhteiden määrään.

Taulukko 21. Ulospäin lähtevien suhteiden määrä ja sovinnollisuus

		Sovinnollisuus	
		Ei sovinnolliset	Sovinnolliset
Ulos lähtevät suhteet	Ei yhtään suhdetta	7%	8%
	1-3 suhdetta	71%	59%
	4-6 suhdetta	20%	23%
	7 suhdetta tai enemmän	2%	10%
Yhteensä		100%	100%

Kuten taulukosta 21. voidaan nähdä, sovinnollisuuden eri ääripäiden edustajien kesken ei ole juurikaan eroa myöskään absoluuttisen lähettäjakeskeisyyden suhteen. Niitä, joilla ei ole yhtään suhdetta ulospäin on sovinnollisista kahdeksan prosenttia ja ei-sovinnollisista seitsemän prosenttia. Myös nämä tulokset ovat ristiriidassa Hallinanin & Kubitschekin (1988) tulosten kanssa, mikäli ajatellaan, että viiden faktorin mallissa käytettävä sovinnollisuus on sama asia kuin Hallinanin & Kubitschekin käyttämä ystävällisyys.

5.2.3. Absoluuttinen keskeisyys ja tunnollisuus

Kuten muidenkin piirreulottuvuuksien kohdalla, myös tunnollisuuden ja absoluuttisten suhteiden välisen yhteyden tarkastelussa keskityttiin niihin, joilla ei ole suhteita.

Taulukko 22. Sisäänpäin tulevien suhteiden määrä ja tunnollisuus

		Tunnollisuus	
		Ei tunnolliset	Tunnolliset
Sisään tulevat suhteet	Ei yhtään suhdetta	19%	15%
	1-3 suhdetta	47%	58%
	4-6 suhdetta	31%	21%
	7 suhdetta tai enemmän	3%	6%
Yhteensä		100%	100%

Taulukko 22. kuvaa sisäänpäin tulevien suhteiden määriä tunnollisilla ja ei-tunnollisilla. Ei-tunnollisista 19 prosenttia oli sellaisia, joilla ei ole sisään tulevia suhteita. Myös tunnollisista yllättävän suuri osa (15 prosenttia) oli niitä, joilta ei kukaan kysy neuvoa.

Taulukko 23. Ulospäin lähtevien suhteiden määrä ja tunnollisuus

		Tunnollisuus	
		Ei tunnolliset	Tunnolliset
Ulos lähtevät suhteet	Ei yhtään suhdetta	9%	10%
	1-3 suhdetta	66%	60%
	4-6 suhdetta	22%	24%
	7 suhdetta tai enemmän	3%	6%
Yhteensä		100%	100%

Taulukosta 23. käy ilmi ulospäin lähtevien suhteiden määrät tunnollisilla ja ei-tunnollisilla. Tunnollisuuden suhteen oltiin tutkimuksen alkuvaiheessa tehty myös se ennakko-oletus, että tunnolliset kysyisivät neuvoa useilta ihmisiltä ja siten heillä olisi paljon ulospäin lähteviä suhteita. Tulokset kuitenkin osoittivat, että tämäkin ennakko-oletus oli väärä. Ei-tunnollisista yhdeksän

prosenttia oli sellaisia, joilla ei ole yhtään ulospäin lähtevää suhdetta. Tunnollisista taas kymmenen prosenttia oli ilman ulospäin lähteviä suhteita.

5.2.4. Absoluuttinen keskeisyys ja neuroottisuus

Suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden ja neuroottisuuden välisen yhteyden tarkastelussa kävi ilmi, että ne korreloivat keskenään. Tälle havainnolle haettiin vahvistusta tarkastelemalla myös absoluuttisten suhteiden määrää neuroottisilla ja emotionaalisesti tasapainoisilla.

Taulukko 24. Sisäänpäin tulevien suhteiden määrä ja neuroottisuus

		Neuroottisuus	
		Emotionaalisesti tasapainoiset	Neuroottiset
Sisään tulevat suhteet	Ei yhtään suhdetta	12%	20%
	1-3 suhdetta	59%	60%
	4-6 suhdetta	23%	20%
	7 suhdetta tai enemmän	6%	0%
Yhteensä		100%	100%

Taulukosta 24. on nähtävissä sisäänpäin tulevien suhteiden määrät neuroottisilla ja emotionaalisesti tasapainoisilla. Absoluuttisten keskeisyyksien tarkastelu vahvisti, että neuroottisista oli suuri osa (20 prosenttia) sellaisia, joilta kukaan ei kysy neuvoa. Tämän piirreulottuvuuden toisen ääripään edustajista, eli emotionaalisesti tasapainoisista 12 prosenttia oli ilman sisäänpäin tulevia suhteita.

Taulukko 25. Ulospäin lähtevien suhteiden määrä ja neuroottisuus

		Neuroottisuus	
		Emotionaalisesti tasapainoiset	Neuroottiset
Ulos lähtevät suhteet	Ei yhtään suhdetta	9%	20%
	1-3 suhdetta	61%	40%
	4-6 suhdetta	23%	40%
	7 suhdetta tai enemmän	7%	0%
Yhteensä		100%	100%

Kuten taulukko 25. osoittaa neuroottisista 20 prosenttia oli ilman ulospäin lähteviä suhteita, kun taas emotionaalisesti tasapainoisista ilman ulospäin lähteviä suhteita oli yhdeksän prosenttia. Nämä tulokset viittaavat siihen, että neuroottisilla on vähemmän suhteita kuin muiden piirreulottuvuuksien edustajilla ja siten pienemmät verkostot. Samansuuntaiseen tulokseen päätyivät myös Kalish & Robins (2006) omassa tutkimuksessaan.

5.2.5. Absoluuttinen keskeisyys ja avoimuus uudelle

Uudelle avoimuuden osalta ei osattu tehdä ennakko-oletuksia. Suhteelliset keskeisyydet eivät korreloineet uudelle avoimuuden kanssa.

Taulukko 26. Sisäänpäin tulevien suhteiden määrä ja avoimuus uudelle

		Avoimuus uudelle	
		Konservatiiviset	Uudelle avoimet
Sisään tulevat suhteet	Ei yhtään suhdetta	19%	11%
	1-3 suhdetta	58%	59%
	4-6 suhdetta	23%	26%
	7 suhdetta tai enemmän	0%	4%
Yhteensä		100%	100%

Taulukko 26. kuvaa sisäänpäin tulevien suhteiden määriä uudelle avointen ja konservatiivisten keskuudessa. Absoluuttisten suhteiden tarkastelu osoitti, että 11 prosenttia uudelle avoimista oli sellaisia, joilta kukaan ei kysy neuvoa. Tämän piirreulottuvuuden toisen ääripään eli konservatiivisuuden edustajista oli puolestaan 19 prosenttia ilman sisäänpäin tulevia suhteita.

Taulukko 27. Ulospäin lähtevien suhteiden määrä ja avoimuus uudelle

		Avoimuus uudelle	
		Konservatiiviset	Uudelle avoimet
Ulos lähtevät suhteet	Ei yhtään suhdetta	7%	11%
	1-3 suhdetta	72%	58%
	4-6 suhdetta	16%	24%
	7 suhdetta tai enemmän	5%	8%
Yhteensä		100%	100%

Taulukko 27. kuvaa ulospäin lähtevien suhteiden määriä uudelle avointen ja konservatiivisten keskuudessa. Niitä, joilla ei ole ulospäin lähteviä suhteita oli konservatiivisista seitsemän prosenttia. Uudelle avoimista oli 11 prosenttia sellaisia, jotka eivät kysy keneltäkään neuvoa.

5.2.6. Yhteenveto absoluuttisista keskeisyyksistä

Absoluuttisten suhteiden tarkastelussa tulee pitää mielessä se, että verkoston koko vaikuttaa ratkaisevasti niiden määrään. Tästä syystä absoluuttisen keskeisyyden kohdalla kiinnitettiin huomiota vain niihin, joilla ei ollut suhteita. Absoluuttisten keskeisyyksien vertailu osoitti sen, että eri piirreulottuvuuksien edustajien kesken oli loppujen lopuksi hyvin vähän eroja suhdemäärissä. Ainoan poikkeuksen tekivät neuroottisuus-ulottuvuuden edustajat, joiden joukossa oli enemmän niitä, joilla ei ollut yhtään suhdetta kuin muiden piirreulottuvuuksien edustajien joukossa. Neuroottisuudesta saatuihin tuloksiin kannattaa kuitenkin suhtautua varauksella, koska otoksesta kuului tähän ryhmään vain yksi prosentti.

Yllättävä havainto oli se, että ulospäinsuuntautuneissa oli niitä, joilla ei ollut yhtään ulospäin lähtevää suhdetta. Sen sijaan tämän ulottuvuuden toisen ääripään eli sisäänpäinkääntyneisyyden

edustajista kukaan ei ollut täysin ilman ulospäin lähteviä suhteita. Aiempien tutkimusten nojalla tehdyissä taustaoletuksissa odotettiin täysin päinvastaista tulosta.

6. TUTKIMUKSEN TARKASTELUA

6.1. Tulosten yhteenveto ja tulkinta

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin korreloivatko suhteellinen lähettäjakeskeisyys ja suhteellinen vastaanottajakeskeisyys viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien kanssa. Ainoa tilastollisesti merkitsevä korrelaatio vallitsi suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden ja neuroottisuuden välillä. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä korkeammat pisteet yksilö saa neuroottisuus-ulottuvuudella, sitä vähemmän hänellä on sisäänpäin tulevia suhteita eli sitä vähemmän häneltä kysytään neuvoa. Tämä tulos ei kuitenkaan kerro sitä vaikuttaako neuroottisuus verkostoasemaan ja siten sosiaaliseen pääomaan vai vaikuttaako verkostoasema eli suhteista muodostuva sosiaalinen pääoma (tai tässä tapauksessa sen puute) neuroottisuuteen.

Seuraavaksi tarkasteltiin suhteellisten keskeisyysasteiden ja taustamuuttujien välisiä korrelaatioita. Ikä korreloi suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa, mikä tarkoittaa sitä, että mitä vanhempi yksilö on, sitä useampi kysyy häneltä neuvoa. Toisaalta voitaisiin ajatella myös niin, että ikä vaikuttaa asemaan organisaatiossa (johtavissa tehtävissä toimivat ovat tietyn ikäisiä), jolloin ikää merkitsevämmäksi tekijäksi suhteellisessa vastaanottajakeskeisyydessä nousisikin asema organisaatiossa. Tämä vaihtoehto suljettiin pois tarkastelemalla aseman ja suhteellisten keskeisyyksien välisiä korrelaatioita. Asema korreloi positiivisesti suhteellisen lähettäjakeskeisyyden kanssa, mutta negatiivisesti suhteellisen vastaanottajakeskeisyyden kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä korkeampi asema yksilöllä on sitä useammalta henkilöltä hän itse kysyy neuvoa, mutta sitä harvempi henkilö kysyy häneltä neuvoa. Lopuksi tarkasteltiin vielä suhteellisten keskeisyyksien mahdollisia korrelaatioita sen kanssa miten pitkään yksilö on ollut työpaikassa. Aika työpaikassa korreloi negatiivisesti suhteellisen lähettäjakeskeisyyden kanssa, mikä tarkoittaa sitä, että mitä kauemmin henkilö on ollut työpaikassa, sitä vähemmän hän kysyy muilta neuvoa.

Tämän jälkeen analyysissa siirryttiin tarkastelemaan absoluuttisia keskeisyyksiä erikseen kunkin piirreulottuvuuden kanssa. Absoluuttisissa suhdeluvuissa tarkasteltiin ainoastaan sitä kuinka suuri osa piirreulottuvuuksien eri ääripäiden edustajista sai arvon nolla (ei yhtään suhdetta). Saatujen tulosten perusteella näyttäisi siltä, että neuroottisuus-ulottuvuudella korkealle sijoittuvilla yksilöillä olisi vähiten suhteita ja siten vähiten sosiaalista pääomaa. Toisaalta kuitenkin sekä sisäänpäinkääntyneistä, konservatiivisista, ei-tunnollisista ja ei-sovinnollisista suuri osa oli sellaisia,

joilla ei ollut yhtään sisäänpäin tulevia suhteita ja joilla siis tässä suhteessa ei ole sosiaalista pääomaa. Yllättävin tulos oli se, että ulospäinsuuntautuneista yhdeksällä prosentilla ei ollut ulospäin lähteviä suhteita kun sisäänpäinkääntyneistä kukaan ei ollut ilman ulospäin lähteviä suhteita. Saadut tulokset olivat suurelta osin ristiriidassa sekä ennakko-oletusten että aiemman tutkimuksen kanssa. Seuraavaksi tuloksia tarkastellaan aiempien tutkimusten tulosten kanssa.

6.2. Tulosten vertailu aiempien tutkimusten tulosten kanssa

Siinä missä Kalish & Robins (2006) tutkivat viiden faktorin mallin mukaisten persoonallisuuspiirteiden yhteyttä yksilön egoverkoston rakenteeseen, tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan vaikuttavatko viiden faktorin mallin mukaiset persoonallisuuspiirteet yksilön keskeisyyteen oman tiiminsä kokonaisverkostossa. Tutkimukset siis poikkeavat toisistaan verkoston keräämistävän osalta. Molemmilla verkostotyypeillä on omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Egokeskeinen aineisto ei rajaudu mihinkään tiettyyn ryhmään, mutta jää usein suppeaksi. Kokonaisverkosto taas kuvaa pelkästään yhden ryhmän suhteita, mutta on toisaalta kattava kuvaus kaikista näistä suhteista.

Kalish & Robins (2006) käyttivät useita mittareita vastaajien persoonallisuuden kartoittamiseksi. He käyttivät myös viiden faktorin mallia, mutta mittasivat eri piirreulottuvuuksia käyttämällä Goldbergin International personality item pool-mittaristoa (IPIP50). Tulostensa perusteella he esittivät, että ulospäinsuuntautuneisuus on yhteydessä verkoston laajuuteen eli siihen miten paljon yksilöllä on suhteita. Tämän tutkimuksen tulokset eivät antaneet aihetta tällaiseen tulkintaan.

Tästä tutkimuksesta saadut tulokset olivat ristiriidassa myös Hallinanin & Kubitchekin (1989) tulosten kanssa. Heidän mukaansa ystävälliset yksilöt solmivat muita herkemmin uusia suhteita poistaakseen intransitiivisuuden ja siksi olisi voinut olettaa, että ulospäinsuuntautuneilla olisi eniten suhteita myös tässä aineistossa. Tulokset eivät vahvistaneet tätä olettamusta.

Täytyy kuitenkin muistaa, että työntekijän tiedot, taidot ja se kuinka pitkään hän on ollut organisaatiossa vaikuttavat todennäköisesti persoonallisuuspiirteitä enemmän siihen kysytäänkö häneltä neuvoa vai ei sekä siihen tarvitseeko hänen kysyä neuvoa muilta.

6.3. Tutkimuksen kritiikkiä

Tässä tutkimuksessa viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien mittaamiseen käytetty Saucierin lista 40 ortogonaalisesta muuttujasta ei tuottanut hedelmällisiä tuloksia. Yhtenä ongelmana oli muuttujien suomennosten kömpelyys, mistä johtuen joidenkin adjektiivien merkitys oli lähes sama (esim. tunteellinen ja sentimentaalinen). Lisäksi faktoreilla oli keskenään eri määrä suoria ja käänteisiä mittareita.

Reliabiliteettianalyyseissa piirreluokat eivät saavuttaneet vaadittuja Gronbachin alfoja, joten ominaisuudet, joiden ajateltiin kuvaavan yhtä ja samaa piirreluokaa eivät kuitenkaan mitanneet yksiselitteisesti samaa ulottuvuutta. Lisäksi samat yksilöt saivat korkeita arvoja useammalla kuin yhdellä piirreulottuvuudella. On todennäköistä, että piirreulottuvuuksien osalta olisi saatu luotettavampia tuloksia mikäli kyselylomakkeessa olisi käytetty esimerkiksi Saucierin sadan muuttujan mittaristoa tai Neo-pi-mittaristoa, koska silloin muuttujien lukumäärä olisi ollut suurempi.

Lisäksi on varsin todennäköistä, että mikäli viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien mittaamiseen ei olisi käytetty Saucierin (2002, 22) lyhennettyä versiota Goldbergin sadasta persoonallisuutta kuvaavasta indikaattorista, vaan olisi käytetty toisenlaista mittaristoa, vastaajat olisivat sijoittuneet eri piirreulottuvuuksille toisella tavalla. Se, että suurin osa vastaajista sai matalia arvoja neuroottisuudessa, mutta korkeita arvoja ulospäinsuuntautuneisuudessa, sovinollisuudessa, tunnollisuudessa ja avoimuudessa uudelle kertoo osaltaan käytetyn mittariston heikkouksista.

Itsearviointia käytettäessä tulee ottaa huomioon ns. sosiaalisen hyväksyttävyyden vaikutus. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmiset eivät ole välttämättä rehellisiä vastatessaan kysymyksiin, koska he haluavat antaa sosiaalisesti hyväksyttävän kuvan itsestään. Tämä korostuu erityisesti silloin kun vastaajia pyydetään arvioimaan omaa persoonallisuuttaan.

Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossakin vastaajat ilmoittivat järjestelmällisesti omaavansa piirteitä, jotka ovat yleisesti positiivisina pidettyjä (esim. sosiaalisuus ja myötätuntoisuus), kun taas negatiivisina pidettyjä piirteitä (esim. ahdistunut ja kateellinen) ei juurikaan ilmoitettu olevan (ks. tarkemmin, liite 2). Valitettavasti kyselyn persoonallisuutta kartoittava osio oli rakentunut siten, että ulospäinsuuntautuneisuutta mittaavat adjektiivit olivat yleisesti positiivisina pidettyjä, kuten esimerkiksi sosiaalinen, myötätuntoinen ja suvaitseva, kun taas neuroottisuutta mittaavat adjektiivit

olivat yleisesti negatiivisina pidettyjä, kuten esimerkiksi ahdistunut, kireä ja pelokas. Tämä todennäköisesti vaikutti vastauksiin.

Vastaajat täyttivät kyselylomakkeen työpaikallaan. Tämä saattoi vahvasti vaikuttaa siihen miten he omaa persoonallisuuttaan arvioivat. Positiivisina pidettyjä ominaisuuksia arvioitiin olevan itsellä paljon, kun taas negatiivisina pidettyjä ominaisuuksia arvioitiin itsellä olevan vain vähäisessä määrin tai ei ollenkaan. Se, että vastaaminen tapahtui työpaikalla on osaltaan voinut vaikuttaa tähän. Vastaajat ovat saattaneet esimerkiksi ajatella, että muut työtoverit voivat nähdä vastaukset tai että niiden perusteella tehdään myös työhön liittyvää arviointia.

Yksi tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston heikkouksista oli se, että siinä oli kartoitettu pelkästään tiimien neuvonantoverkostot. Sosiaalisista suhteista olisi kuitenkin saatu todenmukaisempi kuva jos kaikenlaiset suhteet olisi kartoitettu. Lisäksi kyselylomakkeella kerätyt verkostoaineistot ovat erityisen herkkiä puuttuville tiedoille. Mikäli yksikin toimijajoukon jäsen jättää vastaamatta suhteita koskevassa osiossa, tämä näkyy aineistossa suhteiden puuttumisena ja siten vääristää verkostoaineistoa. Mikäli samasta toimijajoukosta moni jättää vastaamatta, saatujen tietojen perusteella muodostettu verkosto ei ole todenmukainen.

Toinen sosiaalisiin verkostoihin liittyvä ongelma on eri verkostojen keskinäinen yhteismitattomuus. Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa oli mukana hyvin eri kokoisia tiimejä ja siksi niistä muodostetut verkostot olivat hyvin eri kokoisia. Pienin verkosto muodostui kahdesta toimijasta kun taas suurimmassa verkostossa oli neljätoista toimijaa. On todennäköistä, että hyvin pienissä verkostoissa kaikki toimijat ovat tekemisissä kyseisen verkoston kaikkien muiden toimijoiden kanssa ja saavat siksi suurempia suhteellisia keskeisyyslukuja. Isoissa verkostoissa toimijat taas saavat helpommin suuria absoluuttisia keskeisyyslukuja.

Tämän tutkimuksen mukainen kysymyksenasettelu ei kerro piirreulottuvuuksien ja verkostoaseman kausaalisuuden suuntaa. Tämä tarkoittaa sitä, että ei pystytä sanomaan vaikuttaako tietynlainen persoonallisuus siihen millainen asema yksilöllä on sosiaalisessa verkostossa vai muokkaako tietynlainen verkostoasema yksilön käyttäytymistä ja siten vaikuttaa hänen persoonallisuuteensa.

6. 4. Loppupohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää onko persoonallisuuspiirteillä vaikutusta siihen millainen asema yksilöllä on työpaikan sosiaalisessa verkostossa. Aineistona käytettiin *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet* -tutkimusta varten kerättyä aineistoa, joka toisaalta avasi mahdollisuuksia mutta samalla myös asetti rajoituksia tälle tutkimukselle. Kyselylomakkeen persoonallisuutta kartoittava osio oli laadittu viiden faktorin mallin näkökulmasta ja tämän takia viiden faktorin malli oli valittava tämänkin tutkimuksen lähtökohdaksi. Toisaalta aineisto tarjosi mahdollisuuden ihmisten suhteiden määrälliseen tarkasteluun verkostanalyttisen orientaationsa kautta. Sekä viiden faktorin malliin että verkostanalyysiin kohdistuu myös kritiikkiä.

Viiden faktorin malli on kehittynyt erityisesti Allportin, Cattelin ja Eysenckin piirreteorioiden pohjalta. Siksi piirreteorioihin kohdistuva kritiikki on syytä ottaa huomioon tutkimuksissa, joissa käytetään viiden faktorin mallia.

Piirreteorioita on kritisoitu muun muassa siitä, että todisteet käyttäytymisen pysyvyydestä tilanteesta toiseen eivät ole riittäviä. Lisäksi on esitetty, että piirteet heijastavat pelkkiä käsityksiä persoonallisuuden ominaisuuksista ja niiden esiintymisestä yhdessä. Toisin sanoen sen sijaan että piirteet kuvaisivat todellista käyttäytymismallien yhteisesiintymistä, piirteet edustavat käyttäytymismalleja, joiden uskotaan esiintyvän yhdessä. Kritiikin mukaan piirteet kuvaisivat siis enemmän stereotyyppioita kuin todellista käyttäytymisen säännönmukaisuutta. (Pervin 1989, 313.)

Yksi viiden faktorin mallin ongelma on se, että ihmisten persoonallisuus nähdään enemmän tai vähemmän persoonallisuuspiirteiden summana. Piirreteorioita onkin kritisoitu myös siitä, että ne näkevät tutkimuskohteena olevan ihmisen pelkästään erilaisten ”variaabeleitten leikkauspisteenä” (esim. Eskola 1971, 93). On siis aiheellista kysyä, voidaanko ihmisen persoonallisuutta tutkittaessa rajoittua tarkastelemaan ainoastaan viittä piirreulottuvuutta ja mitä jää tarkastelun ulkopuolelle, jos huomiota kiinnitetään ainoastaan näihin viiteen piirreulottuvuuteen.

Piirteiden ajatellaan olevan suhteellisen muuttumattomia ja ohjaavan käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa. Kuitenkin itsetarkkailua koskevat tutkimukset ovat osoittaneet, että ainakin jotkut ihmiset ovat hyvinkin kykeneväisiä muuttamaan omaa käytöstään kuhunkin tilanteeseen sopivaksi (ks. esim. Snyder & Gangestad 1982). Tätä viiden faktorin malli ei ota huomioon tarpeeksi.

Tutkijan arvattavaksi jää kuinka usein ja minkälaisissa tilanteissa itseään esimerkiksi ujoksi kuvaileva ihminen todella käyttäytyy ujosti. Usein myös yksilön rooli tilanteessa jää viiden faktorin mallissa tarkastelun ulkopuolelle. Kuitenkin esimerkiksi Cattell painotti että sekä itse tilanne että yksilön rooli siinä vaikuttavat siihen miten yksilö tietyssä tilanteessa käyttäytyy (Pervin 1989, 309-310.)

Viiden faktorin mallia on kritisoitu myös siitä, että eri tutkimuksissa on käytetty eri muuttujia (ks. esim. Saucier 2002). Tämä vähentää saatujen tulosten yhteismitallisuutta ja siten koko viiden faktorin mallin uskottavuutta.

Edellä mainituista seikoista johtuen viiden faktorin malli ei ehkä ole hedelmällisin tapa lähestyä yksilön ominaisuuksien ja hänen sosiaalisen verkostonsa välistä yhteyttä. Olisikin erittäin mielenkiintoista päästä seuraamaan sosiaalisten verkostojen muotoutumista ja ”elämää” etnografisesti kuten antropologit ovat tutkineet etnisten ryhmien verkostoja. Tällä tavalla saataisiin tietoa myös siitä miten erilaiset ihmiset muodostavat sosiaalisia suhteita ja millä tavalla he ylläpitävät niitä. Lisäksi esimerkiksi roolin vaikutukset sosiaalisen verkoston kokoon ja laatuun pystyttäisiin ottamaan paremmin huomioon tällaisessa tarkastelussa.

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli selvittää persoonallisuuspiirteiden mahdollinen yhteys yksilön hallussa olevaan sosiaaliseen pääomaan. Sosiaalinen pääoma ymmärrettiin sosiaalisina suhteina ilmenevinä resursseina. Tutkimuksen validiteetti oli hyvä siten, että sekä persoonallisuuspiirteiden että sosiaalisten suhteiden osalta kyettiin mittaamaan täsmällisesti sitä mikä tutkimusongelmassa asetettiin tavoitteeksi. Tutkimuksen reliabiliteetti sen sijaan oli hieman heikko viiden faktorin mallin mukaisten piirreulottuvuuksien suhteen. Kuten aiemmin on jo mainittu, piirreulottuvuuksien mittaamiseen käytetty mittaristo ei tuottanut hedelmällisiä tuloksia.

Tutkimus oli menetelmälähtöinen ja kuvaileva tutkimus työpaikkojen tiimien jäsenien persoonallisuuspiirteistä sekä heidän sosiaalisten suhteidensa määristä. Tutkimuksen tulokset eivät ole juurikaan yleistettäviä verkostoaineiston ainutkertaisen luonteen vuoksi. Jos samasta tutkimusjoukosta kerättäisiin samalla kyselylomakkeella uusi aineisto, vastaajien suhteet ja verkostot olisivat todennäköisesti hyvin erilaisia aiempaan aineistoon verrattuna.

Sosiaaliset verkostot ovat tutkimuskohteena sekä mielenkiintoisia että hankalia, koska ne muuttuvat koko ajan. Mikäli halutaan selvittää persoonallisuuspiirteiden yhteys verkostoasemaan perin pohjin,

tulisi tutkia myös sitä onko samoilla ihmisillä samanlaiset verkostoasemat kymmenen tai viidentoista vuoden jälkeen. Varsinkin jos persoonallisuuspiirteitä pidetään pysyvinä, tuloksia tarvitaan erityisesti seurantatutkimuksista.

7. LÄHTEET

Allport, G. (1937): *Personality. A Psychological Interpretation*. Constable & Company Ltd, London.

Burt, R. - Jannotta, J. - Mahoney, J. (1998): Personality correlates of structural holes. *Social Networks* Vol. 20, No 1, 63-87.

Burt, R. (2001): The Social Capital of Structural Holes. Teoksessa Guillén, M. - Collins, R. - England P. - Meyer, M. (toim.): *New Directions in Economic Sociology*, 201-247. Russell Sage Foundation, New York.

Costa, P. & McCrae, R. (1992): Four Ways Five Factors are Basic. *Personality and Individual Differences*, Vol. 13, No 6, 653-665.

Eskola, A. (1971): *Sosiaalipsykologia*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Granovetter, M. (1974): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. The University of Chicago Press, Chicago.

Hallinan, M. & Kubitschek, W. (1988): The Effects of Individual and Structural Characteristics on Intransitivity in Social Networks. *Social Psychology Quarterly* Vol 51, No 2, 81-92.

Helkama, K. - Myllyniemi, R. - Liebkind K. (2001): *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Edita, Helsinki.

Janhonen, M. - Johanson, J.-E. - Nikkilä, R. (2005): Sosiaalisen pääoman verkostanalyttisistä menetelmistä. Teoksessa Jokivuori, P. (toim.): *Sosiaalisen pääoman kentät*, 227-256. Minerva, Jyväskylä.

John, O & Srivastava S. (1999): The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. Teoksessa Pervin, L. & John, O. (toim.): *Handbook of Personality*, 102-138. The Guilford Press, New York.

- Kalish, Y. & Robins, G. (2006): Psychological predispositions and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks* 28, 56-84.
- Kilduff, M. & Tsai, W. (2003): *Social Networks and Organizations*. Sage Publications, London.
- Lin, N. (2001): Building a Network Theory of Social Capital. Teoksessa Lin, N. - Cook, K. - Burt, R. (toim.): *Social Capital. Theory and Research*, 3-29. Walter de Gruyter, Inc, New York.
- Mattila, M. & Uusikylä, P. (1999): Mitä on verkostanalyysi? Teoksessa Mattila, M. & Uusikylä, P. (toim.): *Verkostoyhteiskunta. Käytännön johdatus verkostanalyysiin*, 7-31. Gaudeamus, Helsinki.
- Mehra, A. - Kilduff, M. - Brass, D. (2001): The Social Networks of High and Low Self-monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly* Vol. 46, No 1, 121-146.
- Peeters, M. - Rutte, C. - van Tuijl, H. - Reymen, I. (2006): The Big Five Personality Traits and Individual Satisfaction With the Team. *Small Group Research* Vol 37, No 2, 187-211.
- Pervin, L. (1989): *Personality. Theory and Research*. John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Ruuskanen, P. (2001): *Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntauksset ja mekanismit*. Vatt-tutkimuksia, 81, Helsinki.
- Saucier, G. (2002): Orthogonal Markers for Orthogonal Factors: The Case of Big Five. *Journal of Research in Personality* 36, 1-31.
- Schultz, D. (1981): *Theories of Personality*. Brooks/Cole Publishing Company, Monterey, California.
- Scott, J. (2000): *Social Network Analysis. A Handbook*. SAGE Publications Ltd, London.
- Snyder, M. (1974): Self-monitoring of expressive behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 30, 526-537.

Snyder, M. & Gangestad, S. (1982): Choosing social situations; Two investigations of self-monitoring processes. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 43, 123-135.

Soldz, S. & Vaillant, G. (1999): The Big Five Personality Traits and the Life-Course: A 45-Year Longitudinal Study. *Journal of Research Personality*, Vol. 33, 208-232.

Taittonen, M. (2007): Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa. Sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet. *Tutkimusraportti 13.7.2007*.

Winter, D. (1996): *Personality. Analysis and Interpretation of Lives*. The McGraw-Hill Companies, Inc, New York.

Sähköiset lähteet

www.valt.helsinki.fi/vol/kirja/ (luettu 24.3.2006): Johanson, J.-E. - Mattila, M. - Uusikylä, P. (1995): *Johdatus verkostanalyysiin*.

8. LIITTEET

Liite 1. Muuttujien latautuminen faktoreille

	Component				
	1	2	3	4	5
Hermostunut	,712				
Kireä	,668				
Pelokas	,658				
Päättämätön	,625				
Ujo	,619				,389
Vetäytyvä	,606				,337
Ahdistunut	,593				
Kateellinen	,588				
Kylmä	,568				
Varovainen	,484				,324
Hajamielinen	,464		,320	-,358	
Hätäinen	,455				
Myötätuntoinen		,759			
Sosiaalinen	-,317	,709			
Tunteellinen		,682			
Leikkimielinen		,666			
Suvaitseva		,639			
Puhelias		,584			-,437
Sentimentaalinen		,466			
Tehokas		,450		,444	
Moniulotteinen					
Kriittinen			,675		
Pohdiskelva			,609		,449
Filosofinen			,584		
Utelias			,535		
Epäsovinnainen	,335		,509		
Älyllinen		,350	,432		
Itsevarma	-,367		,429		
Sovinnainen		,340	-,384		
Pikkutarkka	,300			,693	
Epäjärjestelmällinen				-,630	
Järjestelmällinen				,627	
Perfektionisti				,623	
Vaativa				,621	
Hillitty					,669
Hiljainen					,643
Kiltti					,551
Mukautuva			,340		,465
Kiihkoton					,421
Kova	,306		,338		-,381

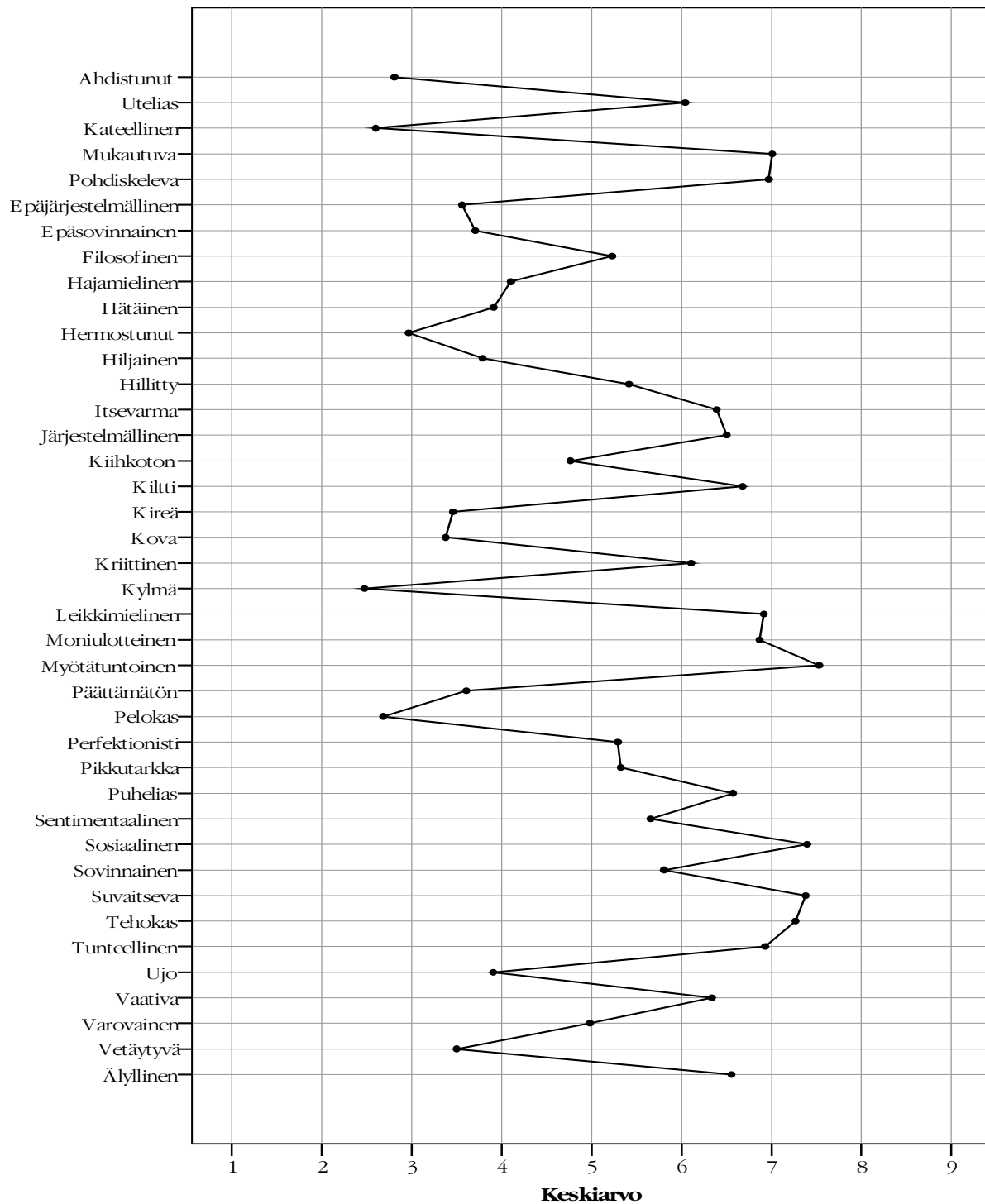
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 10 iterations.

Liite 2. Vastausten jakautuminen kyselyn osiossa X (Taittonen 2007)

XI Työryhmän jäsenten ajattelutavat



Liite 3. Kyselylomake

I TYÖRYHMÄN JA SEN JÄSENTEN TAUSTATIEDOT

Ympäroi soveltuvaa vaihtoehtoa kuvaava numero tai kirjaa vastauksesi sille varattuun kohtaan

1. Mikä on asemasi?

1. Ylin johto
2. Keskijohto/esimies/päällikkö
3. Asiantuntija
4. Hallinto-/tukihenkilö(esim. sihteeri, it-tuki)
5. Työntekijä
6. Muu, mikä?

2. Jos olet johtavassa asemassa, montako alaista sinulla on?

_____ alaista

3. Mikä on koulutusalasasi?

1. Yleissivistävä (ei ammatillista koulutusta)
2. Kasvatus ja opetusala
3. Humanistinen/taideala
4. Kaupallinen/yhteiskuntatieteellinen
5. Luonnontieteellinen
6. Tekniikan ala
7. Maa- ja metsätalous
8. Terveys- ja sosiaali-ala
9. muu,
mikä? _____

9. Loppuuko työryhmäsi toiminta jonkin määräajan tai tavoitteen saavuttamisen jälkeen?

1. Kyllä
2. Ei

10. Asema työryhmässä

1. Työryhmän vetäjä
2. Työryhmän jäsen

11. Oman työryhmän tyyppi

1. Pysyviä tehtäviä hoitava ryhmä
2. Projektiryhmä
3. Osastojen välinen yhteistyöryhmä

4. Johtoryhmä

5. Jokin muu

12. Onko työsuhteesi

1. Vakituinen
2. Määräaikainen

13. Sukupuolesi

1. Mies
2. Nainen

14. Ikäsi _____ vuotta

15. Arvioi prosentteina, miten suuri osuus työajastasi

kuluu työryhmän tehtävien parissa

<p>4. Mikä on koulutusasteesi?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ei ammatillista koulutusta 2. Ammattikurssi/työpaikalla saatu koulutus 3. Ammattikoulu 4. Opistotason tutkinto (esim. kauppaopisto) 5. Yliopisto/korkeakoulu <p>5. Tehtävä työryhmässä (esim. ammattinimike)</p>	<p>_____ prosenttia</p> <p>16. Jos olet osallistunut työkykyä / työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan, niin onko se vaikuttanut siihen, miten hyvin jaksat työssäsi?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kyllä, on vaikuttanut 2. Ei ole vaikuttanut 3. En ole osallistunut <p>17. Montako päivää olet ollut viimeisen vuoden aikana poissa töistä sairauden takia?</p> <p>_____ päivää</p>
<p>6. Montako vuotta olet työskennellyt tässä työpaikassa?</p> <p>_____ vuotta</p> <p>7. Montako vuotta olet työskennellyt nykyisessä työryhmässäsi?</p> <p>_____ vuotta</p> <p>8. Montako vuotta oma työryhmäsi on ollut toiminnassa?</p> <p>_____ vuotta</p>	<p>18. Työkyky. Oletetaan, että työkykysi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin, kun et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisit työkyvyllesi nykyisin?</p> <p>_____ pistettä</p>
<p>II TYÖRYHMÄN SISÄINEN VIESTINTÄ</p>	

Joissakin työryhmissä tarvitaan enemmän viestintää kuin toisissa. Arvioi tässä viestintää muiden työryhmän jäsenten kanssa sellaisena, kuin se on ollut työryhmän olemassaoloaikana yleensä.

A. Viestintä. Kuinka usein viestit muiden työryhmän jäsenten kanssa suullisesti tai kirjallisesti? Ympäröi soveltuvaa viestinnän määrää kuvaava numero henkilöihin ja ohita ne, joiden kanssa et ole lainkaan yhteydessä.

B. Toisten työn merkitys. Edellyttääkö oman työsi tekeminen sitä, että joku toinen työryhmän jäsen tekee työnsä? Merkitse X, jos toisen työntekijän panos on omassa työssäsi välttämätön.

C. Neuvon kysyminen. Kenen puoleen käännyt usein, kun tarvitset neuvoa tai tukea työhösi liittyvässä asiassa? Merkitse X näiden henkilöiden kohdalle.

D. Henkinen tuki. Onko työryhmässäsi sellaisia läheisiä työkavereita, joilta saat muutakin kuin työhön liittyvää henkistä tukea? Merkitse X näiden kohdalle.

Työryhmän jäsenen nimi	A. Viestintä					B. Toisten työn merkitys	C. Neuvon kysyminen	D. Henkinen tuki
	4=Monta kertaa päivässä	3=Päivittäin	2=Viikoittain	1=Kuukausittain tai harvemmin	0=Ei lainkaan			
1.	4	3	2	1	0			
2.	4	3	2	1	0			
3.	4	3	2	1	0			
4.	4	3	2	1	0			
5.	4	3	2	1	0			
III TYÖRYHMÄN ULKOPUOLINEN VIESTINTÄ								

Työtehtäväsi saattaa edellyttää yhteydenpitoa myös työryhmän ja työpaikan ulkopuolisiin tahoihin. Arvioi, miten usein pidät yhteyttä eri henkilöstöryhmien edustajiin, muihin työpaikan työryhmiin sekä työpaikan ulkopuolisiin tahoihin. Ympäröi soveltuva vastausvaihtoehto kuvaava numero.

Henkilöstöryhmä/taho	Viestinnän taajuus				
	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Joitakin kertoja vuodessa	Ei lainkaan
1. Ylin johto	4	3	2	1	0
2. Keskijohto / esimies	4	3	2	1	0
3. Asiantuntija	4	3	2	1	0
4. Muut työryhmät	4	3	2	1	0
5. Muut työntekijät	4	3	2	1	0
6. Hallinto- / tukihenkilö	4	3	2	1	0
7. Organisaation ulkopuolinen taho/henkilö	4	3	2	1	0
IV TYÖRYHMÄN TOIMINNALLISET PIIRTEET					

Seuraavaksi sinulle esitetään joukko oman työryhmäsi toimintaan liittyviä piirteitä. Väitteet on esitetty kahden ääripään välisellä jatkumolla, jossa täysin neutraalia kantaa edustaa numero neljä.

Arvioi oman työryhmäsi toimintaa ympäröimällä lähinnä omaa näkemystäsi kuvaava numero tällä jatkumolla.

Työryhmäni piirteisiin kuuluu, että..

ryhmä määrittelee omat 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän tavoitteet on tavoitteensa ennalta asetettu

kaikki jäsenet työskentelevät 1 2 3 4 5 6 7 kaikki ryhmän jäsenet

lähellä toisiaan sijaitsevat etäällä toisistaan

ryhmä on tehoton 1 2 3 4 5 6 7 ryhmä on tehokas

ryhmän työt sujuvat huonosti 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän työt sujuvat hyvin

työtehtävät ovat erittäin 1 2 3 4 5 6 7 työtehtävät ovat äärimmäisen

yksinkertaisia monimutkaisia

ryhmän toiminnan jatkuvuus 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän toiminnan jatkuvuus

on koko ajan uhattuna on taattu

ryhmän toiminta on 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän toiminta muuttuu

rutiininomaista koko ajan

ryhmässä kaikki ajavat vain 1 2 3 4 5 6 7 ryhmässä kaikki puhaltavat omaa etuaan yhteen hiileen

ryhmä toimii muita ryhmiä 1 2 3 4 5 6 7 ryhmä toimii muita ryhmiä

huonommin paremmin

ryhmä sulautuu yhteen koko 1 2 3 4 5 6 7 ryhmä erottuu selkeästi

työpaikan kanssa työpaikasta kokonaisuutena

ryhmän rajat ovat suljetut 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän rajat ovat avoimet

ryhmällä on läheiset suhteet 1 2 3 4 5 6 7 ryhmällä on etäiset suhteet

työpaikan muihin ryhmiin työpaikan muihin ryhmiin

ryhmä voi saavuttaa 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän tavoitteita ei voi

tavoitteensa ilman yksittäisen saavuttaa ilman kaikkien

jäsenen panosta jäsenten panosta

jokaisen ryhmän jäsenen työ 1 2 3 4 5 6 7 ryhmän jäsenten tehtäviä on

on eroteltavissa muiden töistä vaikea erottaa toisistaan

jäsenet hoitavat aina 1 2 3 4 5 6 7 jäsenet vaihtavat tehtäviä

samaa tehtävää usein keskenään

työt jakautuvat tasaisesti 1 2 3 4 5 6 7 työt kasaantuvat joillekin

ryhmän jäsenille

ryhmässä esiintyy paljon kiistoja 1 2 3 4 5 6 7 ryhmässä vallitsee yhteisymmärrys

V TIEDONMUODOSTUS TYÖRYHMÄSSÄ

Työryhmien ja työpaikkojen tiedonmuodostuksen tavat poikkeavat toisistaan. Seuraavan osion tavoitteena on selvittää, miten oma **työryhmäsi** tuottaa tietoa. Arvioi työryhmäsi tiedonmuodostuksen tapaa ympäröimällä omaa näkemystäsi lähinnä kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Järjestämme paljon epämuodollisia tilaisuuksia, joissa työryhmän jäsenet voivat vaihtaa ajatuksia ja näkemyksiä.	1	2	3	4	5
2. Kokeilemme usein uusia työtapoja ja työmenetelmiä.	1	2	3	4	5
3. Omassa työryhmässäni tietotekniikkaa käytetään paljon.	1	2	3	4	5
4. Pidempään työryhmässäni olleet työntekijät neuvovat ja antavat opastusta uusille työntekijöille.	1	2	3	4	5
5. Työntekijät eivät jaa mielellään tietoa keskenään.	1	2	3	4	5
6. Työntekijät saavat paljon opastusta tietotekniikan käyttöön.	1	2	3	4	5
7. Työpaikallani kannustetaan kyseenalaistamaan olemassa olevia työtapoja ja työmenetelmiä.	1	2	3	4	5
8. Työpaikan johto kannustaa työryhmiä yhteistoimintaan.	1	2	3	4	5
9. Työryhmäni jäsenet antavat omaa tietämystään muiden työryhmän jäsenten käyttöön.	1	2	3	4	5
10. Työryhmäni jäsenet keskustelevat lounas- ja kahvitauoilla työasioista ja antavat toisilleen työtä koskevia neuvoja.	1	2	3	4	5
11. Työryhmäni jäsenet keskustelevat usein keskenään siitä, mitä työpaikan menettelytavat ja säännöt	1	2	3	4	5

tarkoittavat.					
12. Työryhmäni jäsenet saavat paljon lisäkoulutusta.	1	2	3	4	5
13. Työryhmäni käytössä olevat tietojärjestelmät ovat helppokäyttöisiä ja hyödyllisiä.	1	2	3	4	5
14. Työryhmäni jäsenten välinen elektroninen viestintä on yleistä.	1	2	3	4	5
15. Työryhmässäni on paljon henkilökohtaisia vuorovaikutustilanteita, joissa työntekijät voivat välittää omaa tietoaan muille työryhmän jäsenille.	1	2	3	4	5
VI TIEDONMUODOSTUS TYÖPAIKALLA					

Seuraavan osion tavoitteena on selvittää, miten **työpaikkasi** tuottaa tietoa. Arvioi työpaikkasi tiedon-muodostuksen tapaa ympäröimällä omaa näkemystäsi lähinnä kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tällä työpaikalla kaikkiin kysymyksiin löytyy vastaus työpaikan kirjallisista lähteistä.	1	2	3	4	5
2. Tällä työpaikalla käytetään erittäin paljon tietotekniikkaa tiedon tallentamiseen ja jakamiseen.	1	2	3	4	5
3. Työpaikallani on paljon saman alan asiantuntijoita, joten voin saada vastauksen kysymyksiini monelta eri henkilöltä.	1	2	3	4	5
4. Tällä työpaikalla opitaan virheistä.	1	2	3	4	5
5. Tällä työpaikalla toiset työntekijät ovat paljon parempia tiedonlähteitä kuin tietojärjestelmät.	1	2	3	4	5
6. Tällä työpaikalla työntekijät pelkäävät että tiedon jakaminen muille voi johtaa oman aseman heikentymiseen.	1	2	3	4	5
7. Tällä työpaikalla työryhmien välinen yhteistyö on tärkeää päätöksenteossa ja ongelmanratkaisussa.	1	2	3	4	5
8. Tällä työpaikalla työtapoja ja hallintoa muutetaan jatkuvasti.	1	2	3	4	5
9. Tämän työpaikan tietojärjestelmät auttavat työntekijöitä hakemaan helposti tarvitsemansa tiedon.	1	2	3	4	5
10. Tämän työpaikan työryhmien välinen yhteistoiminta on auttanut kehittämään työpaikan toimintatapoja.	1	2	3	4	5
11. Yhteistoiminnasta muiden työryhmien kanssa voi saada palkanlisän tai muun ylimääräisen korvauksen.	1	2	3	4	5
VII PÄÄTÖKSENTEKO JA ESIMIESTYÖ					

Seuraavaksi selvitetään päätöksenteon ja esimiestyön merkitystä omalla työpaikallasi. Arvioi näitä asioita ympäröimällä lähinnä omaa näkemystäsi kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työntekijöitä kohdellaan samojen periaatteiden mukaan ja samat säännöt pätevät tänään ja huomenna.	1	2	3	4	5
2. Kaikilla on oikeus tulla kuulluksi omassa asiassaan.	1	2	3	4	5
3. Päätöksenteko on puolueetonta.	1	2	3	4	5
4. Päätökset perustuvat mahdollisimman oikeaan tietoon.	1	2	3	4	5
5. Päätökset ovat korjattavissa.	1	2	3	4	5
6. Päätöksenteon periaatteet ovat mahdollisimman selkeät ja ne on kerrottu niille, joita päätökset koskevat.	1	2	3	4	5
7. Esimies kuuntelee alaiensa mielipiteitä.	1	2	3	4	5
8. Esimiehen omat mieltymykset vaikuttavat häiritsevästi päätöksentekoon.	1	2	3	4	5
9. Päätöksistä tiedotetaan riittävästi.	1	2	3	4	5
10. Esimies kohtelee alaisiaan ystävällisesti.	1	2	3	4	5
11. Alaisten oikeuksia kunnioitetaan.	1	2	3	4	5
12. Esimieheen voi aina luottaa.	1	2	3	4	5
VIII OMAN TYÖN PIIRTEET					

Tässä osiossa selvitetään oman työn kokemuksia. Osion tavoitteena on saada tietoa ihmisten suhtautumisesta erilaisiin työtehtäviin, mikä auttaa suunniteltaessa ja muotoiltaessa töitä entistä paremmiksi. Arvioi oman työsi piirteitä ympäröimällä omaa näkemystäsi lähinnä kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minulla on paljon vapautta päättää, miten ja milloin työni teen.	1	2	3	4	5
2. Minulla on mahdollisuus tehdä työssäni erilaisia asioita ja käyttää monipuolisesti hyväksi taitojani ja kykyjäni.	1	2	3	4	5
3. Teen työssäni kokonaisen tehtävän alusta loppuun ja työni tulokset ovat selvästi näkyviä ja tunnistettavia.	1	2	3	4	5
4. Työ on sellaista, että se, kuinka hyvin työni suoritan, voi vaikuttaa monen ihmisen elämään.	1	2	3	4	5
5. Esimieheni tarjoaa minulle jatkuvaa palautetta siitä, miten hyvin onnistun työssäni.	1	2	3	4	5

6. Jo työtä tehdessäni minulle selviää, kuinka hyvin työni onnistuu.	1	2	3	4	5
7. Työpanokseni on merkityksetön lopullisen tuotteen tai palvelun kannalta.	1	2	3	4	5
8. Saan käyttää useita monimutkaisia taitoja työssäni.	1	2	3	4	5
9. Minulla on vain vähän vapautta päättää miten työni tehdään.	1	2	3	4	5
10. Itse työn tekeminen tarjoaa minulle mahdollisuuksia selvittää, miten hyvin onnistun.	1	2	3	4	5
11. Työni on varsin yksinkertaista ja toistuvaa.	1	2	3	4	5
12. Esimieheni tai työtoverini eivät juuri koskaan anna minulle palautetta siitä, kuinka hyvin onnistun työssäni.	1	2	3	4	5
13. Työni sinänsä ei laajemmin tarkasteltuna ole erityisen merkittävää tai tärkeää.	1	2	3	4	5
14. Työhöni kuuluu lukuisia erilaisia tehtäviä.	1	2	3	4	5
15. Esimieheni antavat minulle usein tietoa siitä, kuinka hyvin minä heidän mielestään suoritan työni.	1	2	3	4	5
16. Työni on järjestetty siten, että en voi tehdä selvää työkokonaisuutta alusta loppuun.	1	2	3	4	5
17. Työni ei anna minulle mahdollisuutta käyttää harkintaa tai osallistua päätöksentekoon.	1	2	3	4	5
18. Työni vaatimukset ovat rutiininomaisia ja arvattavia.	1	2	3	4	5
19. Itse työn tekeminen antaa minulle hyvin vähän vihjeitä siitä, työskentelenkö hyvin vai en.	1	2	3	4	5
20. Työni ei ole kovin tärkeää organisaation selviytymisen kannalta.	1	2	3	4	5
21. Työ antaa minulle huomattavan itsenäisyyden ja vapauden siinä, miten suoritan työni.	1	2	3	4	5
22. Työssäni on mahdollista tehdä täysin valmiiksi kerran aloitettu työ.	1	2	3	4	5
23. Työni vaikuttaa moniin ihmisiin.	1	2	3	4	5
24. Yleisesti ottaen olen erittäin tyytyväinen työhöni.	1	2	3	4	5
IX TYÖRYHMÄN JA TYÖPAIKAN ILMAPIIRI					

Tässä osiossa tutkitaan ilmapiiriä omassa työryhmässäsi sekä työpaikalla yleensä. Työryhmän ilmapiiri voi poiketa koko työpaikan ilmapiiristä. Siksi osa väittämistä on esitetty sekä oman työryhmän että koko työpaikan kannalta. Ensimmäiset väittämät käsittelevät **työryhmää**. Ympäröi soveltuva vastausvaihtoehto kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
--	-------------------	-----------------	---------------	-------------------	---------------------

1. Työryhmään kohdistuva arvostelu tuntuu henkilökohtaiselta loukkaukselta.	1	2	3	4	5
2. Olen hyvin kiinnostunut siitä, mitä muut ajattelevat työryhmästani.	1	2	3	4	5
3. Kun puhun työryhmästä, käytän sanaa "me" enkä "he".	1	2	3	4	5
4. Työryhmän menestys on yhtä kuin oma menestymiseni.	1	2	3	4	5
5. Kun joku kehuu työryhmää, se tuntuu kuin minua kehuttaisiin.	1	2	3	4	5
6. Jäsenyys työryhmässä kuvastaa sitä, mitä olen.	1	2	3	4	5
7. Työskentelisin mieluummin toisessa työryhmässä.	1	2	3	4	5
8. Tunnen olevani työryhmäni tyypillinen jäsen.	1	2	3	4	5
9. Jäsenyys tässä työryhmässä on minulle tärkeää.	1	2	3	4	5
10. En oikein tunne kuuluvani joukkoon nykyisessä työryhmässäni.	1	2	3	4	5

Seuraavat väittämät käsittelevät koko **työpaikkaa**. Ympäröi soveltuva vastausvaihtoehto kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
11. Työpaikkaani kohdistuva arvostelu tuntuu henkilökohtaiselta loukkaukselta.	1	2	3	4	5
12. Olen hyvin kiinnostunut siitä, mitä muut ajattelevat työpaikastani.	1	2	3	4	5
13. Puhuessani työpaikastani käytän sanaa "me" enkä "he".	1	2	3	4	5
14. Tämän työpaikan menestys on yhtä kuin oma menestymiseni.	1	2	3	4	5
15. Kun joku kehuu työpaikkaani, se tuntuu kuin minua kehuttaisiin.	1	2	3	4	5
16. Jäsenyys työpaikassani kuvastaa sitä, mitä olen.	1	2	3	4	5
17. Työskentelisin mieluummin toisessa työpaikassa.	1	2	3	4	5
18. Tunnen olevani työpaikkani tyypillinen jäsen.	1	2	3	4	5
19. Olen ajatellut vaihtaa työpaikkaa lähiaikoina.	1	2	3	4	5
X KIIRE JA ODOTUKSET					

Tässä osiossa selvitetään omaan työhön kohdistuvia paineita. Arvioi kiireeseen ja omaan työhösi kohdistuvia odotuksia. Ympäröi omaa näkemystäsi vastaavaa vaihtoehtoa kuvaava numero.

	Täysin eri mieltä	Osin eri mieltä	En osaa sanoa	Osin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minulla on usein liian vähän aikaa työni tekemiseen kunnolla.	1	2	3	4	5
2. Saan usein tehtäviä, joiden suorittamiseksi minulla ei ole riittävästi kykyjä.	1	2	3	4	5
3. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puhelujen ym. vuoksi.	1	2	3	4	5
4. Saan niin paljon tietoa, etten ehdi kunnolla käsitellä tai hyödyntää sitä kaikkea.	1	2	3	4	5
5. Saan aivan liian vähän tietoa omien tehtävieni hoitamiseksi.	1	2	3	4	5
6. Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi.	1	2	3	4	5
7. Jotkut ihmiset tässä työryhmässä eivät tee tarpeeksi työtä ryhmän yhteisen tavoitteen eteen.	1	2	3	4	5
8. Työsuhteeni jatkuvuus on epävarmaa.	1	2	3	4	5
9. En ehdi tekemään ajallaan kaikkia tehtäviä, joita minun odotetaan hoitavan.	1	2	3	4	5
10. Tunnen itseni usein jännittyneeksi, väsyneeksi, levottomaksi ja ahdistuneeksi ja minun on vaikea nukkua työasioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.	1	2	3	4	5
11. Tiedän aina tarkalleen, mitä minulta odotetaan.	1	2	3	4	5
12. Joudun usein suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäni pitäisi tehdä eri lailla.	1	2	3	4	5
13. Teen työssäni paljon tehtäviä, jotka yksi henkilö hyväksyy mutta toinen ei hyväksy.	1	2	3	4	5
14. Työskentelen koko ajan kahden tai useamman ryhmän/tahon kanssa, joiden toimintatavat ovat melko erilaisia.	1	2	3	4	5
15. Työskentelen usein aivan turhien tehtävien parissa.	1	2	3	4	5
16. Saan usein keskenään ristiriitaisia toimeksiantoja kahdelta tai useammalta taholta.	1	2	3	4	5
XI TYÖRYHMÄN JÄSENTEN AJATTELUTAVAT					

Työryhmien toimivuuden kannalta voi olla hyödyllistä, että siihen kuuluu eri tavoin ajattelevia jäseniä. Käytä oheista listaa kuvataksesi omaa ajattelu- ja toimintatyylisiä. Kuvaile itseäsi sellaisena kun olet yleisesti tai tyypillisesti (ei niin kuin toivoisit olevasi tulevaisuudessa), verrattuna samaa sukupuolta ja ikäluokkaa edustaviin henkilöihin jotka tunnet. Merkitse missä määrin kukin piirre kuvaa sinua numeroilla 1-9

EI PAIKKANSÄ PITÄVÄ..... ? PAIKKANSÄ PITÄVÄ

Äärimmäisen...Erittäin ..Melko..Jonkin verran Jonkin verran...Melko..Erittäin..Äärimmäisen

1..... 2.....3.....4..... 5 6..... 7.....8.....9

<input type="checkbox"/>	Ahdistunut	<input type="checkbox"/>	Hermostunut	<input type="checkbox"/>	Kylmä	<input type="checkbox"/>	Sosiaalinen
<input type="checkbox"/>	Uteliias	<input type="checkbox"/>	Hiljainen	<input type="checkbox"/>	Leikkimielinen	<input type="checkbox"/>	Sovinnainen
<input type="checkbox"/>	Kateellinen	<input type="checkbox"/>	Hillitty	<input type="checkbox"/>	Moniulotteinen	<input type="checkbox"/>	Suvaitseva
<input type="checkbox"/>	Mukautuva	<input type="checkbox"/>	Itsevarma	<input type="checkbox"/>	Myötätuntoinen	<input type="checkbox"/>	Tehokas
<input type="checkbox"/>	Pohdiskelleva	<input type="checkbox"/>	Järjestelmällinen	<input type="checkbox"/>	Päättämätön	<input type="checkbox"/>	Tunteellinen
<input type="checkbox"/>	Epäjärjestelmällinen	<input type="checkbox"/>	Kiihkoton	<input type="checkbox"/>	Pelokas	<input type="checkbox"/>	Ujo
<input type="checkbox"/>	Epäsovinnainen	<input type="checkbox"/>	Kiltti	<input type="checkbox"/>	Perfektionisti	<input type="checkbox"/>	Vaativa
<input type="checkbox"/>	Filosofinen	<input type="checkbox"/>	Kireä	<input type="checkbox"/>	Pikkutarkka	<input type="checkbox"/>	Varovainen
<input type="checkbox"/>	Hajamielinen	<input type="checkbox"/>	Kova	<input type="checkbox"/>	Puhelias	<input type="checkbox"/>	Vetäytyvä
<input type="checkbox"/>	Hätäinen	<input type="checkbox"/>	Kriittinen	<input type="checkbox"/>	Sentimentaalinen	<input type="checkbox"/>	Älyllinen