

# Työolot, työyhteisön sosiaalinen pääoma ja psyykkinen oireilu

Tampereen yliopisto  
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

Pro gradu –tutkielma, 78 s., 34 liitesivua  
Sosiaalipsykologia  
Lokakuu 2006  
Laura Peutere

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

PEUTERE, LAURA: Työolot, työyhteisön sosiaalinen pääoma ja psyykkinen oireilu  
Pro gradu -tutkielma, 78 s., 34 liites.  
Sosiaalipsykologia  
Lokakuu 2006

---

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, voiko työyhteisön sosiaalisella pääomalla selittää työntekijöiden psyykkistä oireilua. Monien työelämän tekijöiden, kuten epävarmuuden ja kiireen lisääntymisen on todettu haittaavan työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista. Sosiaalinen pääoma voi myös suojata niiden vaikutuksilta psyykkiseen hyvinvointiin. Toisaalta sosiaalinen pääoma ei välttämättä jakaudu tasaisesti työyhteisössä. Sen vuoksi teen vertailua määräraikaisten ja vakituisen työntekijöiden välillä.

Tutkimuksen aineistona käytän Tampereen yliopiston lääketieteen laitoksella kerättyä kyselytutkimusta, joka on saatavilla Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta. Kyseessä on seurantatutkimus, jonka alkuperäiseen otokseen kuuluivat vuonna 1998 seitsemän kunnan eivakituiset työntekijät. Seurantakysely tehtiin vuonna 2002, jolloin osa vastaajista oli päätenyt vakituisen työsuhteeseen. Analyysissa keskityn pääasiassa vuoden 2002 aineistoon. Aineiston koko on 1130, kun otin mukaan vain sellaiset vastaajat, jotka olivat toisella kyselykerralla vakituudessa tai määräraikaisessa työsuhteessa julkisella sektorilla.

Psyykkisen hyvinvoinnin, tai oikeammin psyykkisen oireilun mittarina käytän General Health Questionnaire (GHQ) -kysymyssarjaa. Sosiaalisen pääoman indikaattorina olivat vastaajien arviot työyhteisöstään, esimerkiksi luottamuksen, avoimen tiedonkulun ja vastavuoroisen toverillisuuden suhteen. Lisäksi tarkastelen joidenkin muiden psyykkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeiden työhön liittyvien tekijöiden sekä työpaikan ulkopuolelta saatavan sosiaalisen tuen vaikutuksia oireiluun. Suorien vaikutusten lisäksi tutkin eri tekijöiden välisiä yhdysvaikutuksia. Lopuksi selvitän, selittävätkö työolot ja sosiaaliset suhteet psyykkistä oireilua pidemmällä aikavälillä. Työn ominaisuuksia kuvaavien muuttujien muodostamisen apuna käytän faktorianalyysia. Analyysimenetelmänä käytän lineaarista regressioanalyysia sekä t-testiä, varianssianalyysia, Kruskal-Wallis testiä ja korrelaatiokerrointa.

Tulosten mukaan työyhteisön sosiaalisella pääomalla on itsenäistä vaikutusta työntekijöiden psyykkiseen oireiluun sekä vakituilla että määräraikaisilla työntekijöillä. Määräraikaisessa työsuhteessa olevat naiset oireilivat miehiä enemmän, vaikka työolot ja sosiaaliset suhteet vakioitiin. Vakituilla työntekijöillä eroa sukupuolten välillä ei ollut. Vakituilla työntekijöillä sosiaalinen pääoma suojasi työn vaatimusten vaikutuksilta oireiluun, määräraikaisten ryhmässä vastaavia yhdysvaikutuksia ei löytynyt. Pitkittäisanalyysin mukaan sosiaalinen pääoma ei enää vaikuttanut oireiluun tilastollisesti merkitsevästi, työpaikan ulkopuolelta saatava sosiaalinen tuki sen sijaan vaikutti.

Tulosten perusteella voi sanoa, että työpaikan sosiaaliset suhteet ovat keskeisiä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Määräraikaiset työntekijät eivät kuitenkaan hyödy sosiaalisesta pääomasta samalla tavalla kuin vakituiset.

Avainsanat; sosiaalinen pääoma, sosiaalinen tuki, työyhteisöt, pätkätyö, psyykkinen hyvinvointi

# Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	1
2 TAUSTATEORIA .....	5
2.1 PSYKKINEN HYVINVOINTI JA OIREILU .....	5
2.2 SOSIAALINEN PÄÄOMA HYVINVOINNIN SELITTÄJÄNÄ .....	10
2.2.1 Näkökulmia sosiaaliseen pääomaan.....	13
2.2.2 Sosiaalisen pääoman mittaaminen.....	16
2.3 TYÖ JA PSYKKINEN HYVINVOINTI .....	18
3 TUTKIMUSASETELMA.....	27
3.1 TUTKIMUKSEN TAVOITE .....	27
3.2 AINEISTON KUVAUS .....	30
3.3 KÄYTETTÄVÄT MUUTTUJAT .....	31
3.3.1 Selitettävä muuttuja <i>General Health Questionnaire</i> -indeksi .....	31
3.3.2 Selittävät muuttujat.....	32
3.4 ANALYYSIMENETELMÄT .....	37
4. TULOKSET .....	38
4.1 SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN KESKIARVOJEN VERTAILUA .....	38
4.2 PSYKKINEN OIREILU GHQ:LLA MITATTUNA ERI TEKIJÖIDEN MUKAAN .....	39
4.3 REGRESSIOANALYYSIN TOTEUTTAMINEN .....	44
4.4 REGRESSIOANALYYSIN TULOKSET POIKITTAISASETELMALLA.....	46
4.5 YHDYSVAIKUTUSTEN TARKASTELUA .....	49
4.6 PITKITTÄISANALYYSI .....	53
5 POHDINTA.....	59
5.1 TULOSTEN YHTEENVETO .....	59
5.2 AINEISTON JA MENETELMIEN ARVIOINTIA .....	61
5.3 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	64
5.4 JATKOTUTKIMUSTEN AIHEITA .....	69
LÄHTEET .....	71
LIITTEET .....	79

## Taulukot

TAULUKKO 1. SOSIAALISEN PÄÄOMAN LÄHTEIDEN, LIKIMÄÄREIDEN JA SEURAAMUSTEN JAOTTELU MITTAAMISTA VARTEN (LÄHDE HYYPPÄ 2004) .....	17
TAULUKKO 2. SUKUPUOLEN JA KOULUTUKSEN JAKAUMAT SEKÄ IÄN KESKIAIKAINEN MÄÄRÄAIKAISILLA JA VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	32
TAULUKKO 3. SOSIAALISIA SUHTEITA JA TYÖOLOJA KUVAAVIEN MUUTTUJIEN KESKIAIKAINEN TYÖSUHTEEN MUODON MUKAAN (N=505-592) .....	38
TAULUKKO 4. GHQ- PISTEMÄÄRIEN KESKIAIKAINEN SUKUPUOLEN, KOULUTUKSEN JA PUOLISON KANSKA YHTEISASUMISEN MUKAAN MÄÄRÄAIKAISILLA JA VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	40
TAULUKKO 5. MUUTTUJIEN VÄLISET KORRELAATIOT (PEARSONIN R). VAKITUISTEN OSALTA TAULUKON DIAGONAALIN YLÄOSASSA, MÄÄRÄAIKAISTEN ALAOSASSA (N=501-592).....	42
TAULUKKO 6. GHQ-PISTEMÄÄRÄN KESKIAIKAINEN TUTKIMUKSEN SEURANTA-AIKANA (1999, 2000 JA/TAI 2001) OLLEIDEN TYÖTTÖMYYSJAKSOJEN MÄÄRÄN MUKAAN VAKITUISILLA JA MÄÄRÄAIKAISILLA.....	44
TAULUKKO 7. REGRESSIOANALYYSI VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ; PSYKKINEN OIREILU ERI SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN RYHMIEN MUKAAN .....	46
TAULUKKO 8. REGRESSIOANALYYSI MÄÄRÄAIKAISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ; PSYKKINEN OIREILU ERI SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN RYHMIEN MUKAAN.....	49
TAULUKKO 9. VUODEN 1998 PSYKKISEN OIREILUN JA SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN KESKIAIKAINEN SEKÄ KESKIAIKAINEN TAPAHTUNUT MUUTOS MÄÄRÄAIKAISILLA JA VAKITUISILLA (MUUTOS = VUODEN 2002 KA – 1998 KA. N=527-590) .....	55
TAULUKKO 10. VUODEN 2002 OIREILUN SEKÄ MUUTOSMUUTTUJIEN VÄLISET KORRELAATIOT (PEARSONIN R). VAKITUISTEN OSALTA TAULUKON DIAGONAALIN YLÄPUOLELLA, MÄÄRÄAIKAISTEN ALAPUOLELLA (N=521-591) 56	
TAULUKKO 11. REGRESSIOANALYYSI; VUODEN 2002 PSYKKINEN OIREILU JA OIREILUN MUUTOS SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN MUUTOKSEN JA SUKUPUOLEN MUKAAN MÄÄRÄAIKAISILLA JA VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ (N=516 – 582) .....	57

## Kuviot

KUVIO 1. KARASEKIN MALLI (LÄHDE KARASEK 1979) .....	18
KUVIO 2. TYÖN ITSENÄISYYDEN JA RISTIRIITOJEN YHDYSVAIKUTUS PSYKKISEEN OIREILUUN VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	51
KUVIO 3. SOSIAALISEN PÄÄOMAN JA RISTIRIITOJEN YHDYSVAIKUTUS PSYKKISEEN OIREILUUN VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	52
KUVIO 4. SOSIAALISEN PÄÄOMAN JA KIIREEN YHDYSVAIKUTUS PSYKKISEEN OIREILUUN VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	53

## Liitteet

LIITE 1. GHQ:LLA MITATUN PSYKKISEN OIREILUN KESKIAIKAINEN JAKAUMAT VAKITUISILLA JA MÄÄRÄAIKAISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	79
LIITE 2. FAKTORIANALYYSIEN TULOKSET (ALLE 0,40 LATAUKSIA EI OLE MERKITYY.).....	79
LIITE 3. SELITTÄVIEN SUMMAMUUTTUJIEN JAKAUMAT .....	82
LIITE 4. HAJONTAKUVA KIIREEN JA OIREILUN VÄLISESTÄ YHTEYDESTÄ .....	83
LIITE 5. TYÖN VAATIMUSTEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VOIMAVAROJEN YHDYSVAIKUTUKSET PSYKKISEEN OIREILUUN VAKITUISILLA JA MÄÄRÄAIKAISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ .....	83
LIITE 6. GHQ:LLA MITATUN PSYKKISEN OIREILUN KESKIAIKAINEN MUUTOKSEN JAKAUMAT .....	84
LIITE 7. SELITTÄVIEN MUUTTUJIEN MUUTOSTEN JAKAUMAT .....	85
LIITE 8 VUODEN 1998 KYSELYLOMAKE	
LIITE 9 VUODEN 2002 KYSELYLOMAKE	

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat olleet suosittuja keskustelun ja tutkimuksen aiheita Suomessa 1990-luvulta lähtien (Kivioja 2004, 87). Monien työelämän tekijöiden, kuten muutosten, epävarmuuden, kiireen lisääntymisen on todettu haittaavan hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työssä jaksamisen ongelmista taas aiheutuu niin lyhyen kuin pitkän tähtäimen kustannuksia työpaikoille ja työeläkejärjestelmälle esimerkiksi sairauslomien ja varhaisen eläkkeelle jäämisen vuoksi (emt., 87). Toisaalta työssä voi olla myös hyvinvointia suojaavia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa etsin psyykkiselle hyvinvoinnille selityksiä julkisen sektorin työympäristöstä.

Työssä uupumista on selitetty perinteisesti työn asettamien vaatimusten ja työn hallintamahdollisuuksien epätasapainolla. Työn vaatimuksia voivat olla esimerkiksi ruumiillinen ja henkinen rasittavuus sekä työn pakkotahtisuus. Esimerkiksi kunta-alalle tyypillistä on juuri kiire ja uhka työmäärän lisääntymisestä entisestään. Kiireestä on tullut suurin työympäristöongelma ja 1990-luvulla kuntasektori on siirtynyt johtamaan työpainetilastoja (Lehto 2002, 110). Kiireeseen voidaan vaikuttaa parantamalla työjärjestelyjä, mutta henkilöstön määrä suhteessa työmäärään on myös taloudellinen kysymys (Forma ym. 2004, 19).

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijällä olevaa valtaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa työntekoon, sen sisältöihin ja olosuhteisiin. Esimerkiksi työn monipuolisuus ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon kuvaavat työn hallintaa. (Vahtera ym. 2002, 29.) Nämä tekijät tasapainottavat työn vaatimusten kuormittavuutta. Ihanteellisena on perinteisesti pidetty sellaista aktiivista työtä, jossa työn vaatimukset ovat korkeat mutta jossa myös työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat suuret (Aitta 2000, 148). Vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työntekijän voimavaroina pidetään työpaikan sosiaalisia suhteita, työtovereilta ja esimieheltä saatavaa sosiaalista tukea. Sosiaalinen tuki voi vaikuttaa eri tavoin terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin; se voi ensinnäkin lieventää työssä koettua stressiä. Tämän puskuroivan vaikutuksen lisäksi sosiaaliset suhteet voivat myös itsessään lisätä työntekijöiden hyvinvointia.

Julkisella sektorilla tyypillistä on määräaikaisten työsuhteiden suuri määrä. Esimerkiksi vuonna 2002 määräaikaista työntekijöitä oli noin 23% kuntien ja 24% valtion henkilöstöstä. Kunnissa ja valtiolla vältetään uusien vakinaisten työsuhteiden solmimista. Määräaikaisuuden perusteena käytetään sijaisuuksia ja sijaisuuksien sijaisuuksia ja pätkätyö tarkoittaa usein lyhyiden

työsuhteiden ketjutusta. (Lehto ym. 2005, 3,16.) Pätkätoiden yleistymisestä huolimatta suomalaisille on edelleen tärkeä arvo pysyä pitkään saman työnantajan palveluksessa (Lehto & Sutela 2004, 92). Määräaikainen työsuhde onkin vain harvoin työntekijän vapaaehtoinen valinta; vuonna 2002 kaksi kolmasosaa palkansaajista työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa vain siksi, ettei vakituista työtä ollut löytynyt. Vain neljännes määräaikaisista oli itse valinnut määräaikaisuuden eikä halunnut pysyvää työtä. (Kandolin 2004, 46.)

Työpaikan sosiaaliset suhteet voivat näyttäytyä erilaisina työpaikan tilapäisille työntekijöille kuin vakitukselle henkilöstölle. Lyhyissä työsuhteissa sosiaalista tukea ei välttämättä ole niin helppo saada. Pätkätyötä on pidetty terveystörkinä myös työn sisältämän epävarmuuden vuoksi. Työn epävarmuutta on tutkittu paljon ja sen on säännönmukaisesti havaittu aiheuttavan erilaisia terveydellisiä ongelmia, kuten psyykkisiä oireita ja stressiä (Virtanen ym., 2002, 56). Epävarmuus työpaikan tapahtumista ja muutoksista vähentää myös osaltaan työn hallintaa, myös vakituisilla työntekijöillä.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työpaikan sosiaalisia suhteita sosiaalisen pääoman käsitteen kautta. Sosiaalisella pääomalla viitataan usein vastavuoroisuuden normeihin, luottamukseen ja verkostoihin, jotka luovat pohjan niin yksilön kuin yhteisönkin hyvinvoinnille. Ajatukset sosiaalisten suhteiden vaikutuksesta yksilöön ja yhteisöön eivät ole uusia yhteiskuntatieteissä, mutta sosiaalisen pääoman käsite on tuonut ne uudella tavalla esiin. (Kaskisaari ym. 2005, 139.) Sosiaalisen pääoman on yleisesti ajateltu lisäävän terveyttä, mutta vasta harvoissa tutkimuksissa tätä hypoteesia on testattu työyhteisön kontekstissa. Sekä sosiaalisen pääoman että työelämätekijöiden vaikutusta terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin on tarkasteltu useimmiten poikittaisaineistoilla. Varsinaiset syyseuraus-suhteesta kertovat pitkittäisasetelmat aiheesta ovat olleet harvinaisia. (Liukkonen ym., 2004, 2447, 2456.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, voiko työyhteisön sosiaalisella pääomalla selittää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Tarkastelussa otan huomioon aikaisemmissa tutkimuksissa tärkeiksi osoittautuneita työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä; työn vaatimukset ja hallinnan sekä epävarmuuden. Tarkoituksena on myös selvittää, hyötyvätkö vakituiset ja määräaikaiset työpaikan sosiaalisesta pääomasta yhtä paljon. Sosiaalisen pääoman hyvinvointivaikutuksia on mahdollista tutkia myös pitkittäisasetelmalla, sillä tutkimuksen aineistona käytän seurantatutkimusta. Kyseessä on Tilapäisenä kunnan töissä- tutkimus, joka on kerätty vuosina 1998 ja 2002. Tutkimuksen alkuperäiseen otokseen kuuluivat Suomen seitsemän eri kunnan ei-vakituiset työntekijät. Kyselyillä

on selvitetty epätyypillisissä työsuhteissa olleen henkilöstön terveyttä, psykososiaalisia työoloja, työterveyshuoltoa ja muita henkilöstöpalveluja. (Tilapäisenä kunnan töissä 1998, 2002.)

Tutustuin aineistoihin alun perin jo kesällä 2004 ollessani töissä Yhteiskuntatieteellisessä tietoaarkistossa. Osallistuin aineistojen arkistointiin ja työtä tehdessä kyselylomakkeiden kysymykset ja niiden vastausten hajonnat tulivat tutuiksi. Kiinnostuin aineistoista tutkimusmielessä huomattessani, että kyselyihin vastanneista noin 10 prosentilla on ollut tai on paraikaa diagnosoitu masennus. Lisäksi aineistoissa oli paljon mielenkiintoisia työyhteisön ominaisuuksia kartoittavia kysymyksiä, joihin oli mahdollista soveltaa sosiaalisen pääoman teoriaa.

Valmiin aineiston käyttäminen onkin houkuttelevaa siinä mielessä, että aineistoon on heti mahdollista päästä käsiksi eikä tarvitse käyttää aikaa ja muita resursseja aineistonkeruuseen. Käytännöllisen hyödyn lisäksi valmiiden aineistojen käyttöön liittyy paljon muitakin hyviä puolia. Monet aineistot sisältävät materiaalia, jota alkuperäisessä tutkimuksessa ei ole hyödynnetty, niin myös käyttämäni seurantatutkimus. Lisäksi aineistoja on usein mahdollista tarkastella eri näkökulmasta tai erilaisia analyysitapoja käyttäen. (Hyman 1972, 2-24.)

Aineistojen uudiskäyttöön liittyy myös monia haasteita. Itselläni ensimmäinen tuli vastaan sen jälkeen, kun sain tutkimussuunnitelmani valmiiksi. Sain tietää Liukkosen ym. (2004) artikkelista, jossa tutkittiin työhön liittyvän sosiaalisen pääoman yhteyttä terveyteen. Tutkimuksen aineistona käytettiin samaa Tilapäisenä kunnan töissä seuranta-kyselyä sekä toista, vakituisille työntekijöille tehtyä Kunta10-aineistoa. Siitä huolimatta jatkoin oman suunnitelmani mukaisesti sillä näkökulmani sosiaaliseen pääomaan erosi tarpeeksi Liukkosen ym. näkökulmasta. Tarkoitukseni oli myös käyttää osittain eri muuttujia sekä erilaisia analyysimenetelmiä.

Tutkimukseni taustateoriassa etenen siinä järjestyksessä kuin itse olen tähän aiheeseen perehtynyt. Ensin kiinnostuin masennuksesta aiheena, joten aloitan psyykkisen hyvinvoinnin määrittelyllä. Esittelen erilaisia hyvinvointia tai pikemminkin pahoinvointia kuvaavia käsitteitä sekä niiden selitystapoja. Luvussa 2.2 selvitän, miten sosiaalisella pääomalla voidaan selittää hyvinvointia ja mitä uutta käsite voi tarjota sosiaalisia suhteita koskevaan keskusteluun. Lisäksi pohdin, miten sosiaalisen pääoman teoriaa voisi soveltaa paikallisen, työyhteisön sosiaalisen pääoman tarkasteluun. Tarkennan myös, mistä näkökulmasta katson sosiaalista pääomaa tässä tutkimuksessa ja mitä näkökulman valinta tarkoittaa ilmiön mittaamisessa.

Luvussa 2.3 esittelen varsinaisia aikaisempia empiirisiä tutkimuksia, joissa psyykkistä hyvinvointia on selitetty työn vaatimuksilla ja hallinnalla, epävarmuudella sekä työpaikan sosiaalisilla suhteilla. Luvussa 3 kerron tutkimuksen menetelmistä ja mittareista. Analyysissa käytän ensisijaisesti seurantatutkimuksen jälkimmäistä, vuoden 2002 aineistoa, joten tulokset pohjautuvat pääasiassa poikittaisasetelmaan. Luvussa 4 tutkin ensin tutkimuksen muuttujien välisiä yhteyksiä ja valitsen muuttujat varsinaiseen analyysiin. Regressioanalyysillä selvitän, miten eri tekijät selittävät psyykkistä hyvinvointia. Lopuksi teen vielä analyysin, jossa otan käyttöön myös ensimmäisen kyselykerran aineiston ja hyödynnän aineiston pitkittäisluonnetta. Pitkittäisasetelmalla tarkastelen, selittääkö sosiaalinen pääoma ja muut tekijät psyykkistä hyvinvointia pidemmällä, neljän vuoden aikavälillä.



## 2 TAUSTATEORIA

### 2.1 Psykkinen hyvinvointi ja oireilu

Suomalaisten hyvinvoinnista on erilaisia arvioita, joista useimmat perustuvat kyselytutkimuksiin. Esimerkiksi Terveys 2000- tutkimuksella on haastattelu- ja terveystarkastuksin kerätty kattavasti tietoa suomalaisten tärkeimmistä kansansairauksista ja työ- ja toimintakyvystä. Mielenterveyttä ja psyykkisiä häiriöitä on arvioitu tutkimuksessa usealla eri menetelmällä. Käytössä on ollut mm. sama General Health Questionnaire- kysymyssarja, jota käytän tässä tutkimuksessa. GHQ:lla arvioituna psyykkisiä oireita oli tutkimuksen mukaan, kynnysarvosta riippuen noin 20–25 prosentilla yli 30-vuotiaista suomalaisista (Pirkola ym. 2002). Arviot masennussairauden yleisyydestä Suomessa puolestaan vaihtelevat eri tutkimusten mukaan 5-10 prosentin välillä (Kangas 1999, 345). Hyvinvointia kuvailevissa tilastoissa täytyy usein käyttää jotain sovitua hyvinvoinnin raja-arvoa. Arviot voivat vaihdella osittain sen mukaan, mitä käytetään hyvinvoinnin mittarina tai luokituskriteerinä tietyn mittarin sisällä (Poutanen 1996, 27–28).

Vakavaa työuupumusta oli Terveys 2000- tutkimuksen mukaan 2,5 % ja lievää 25 % työssäkäyvistä vastaajista, eli suunnilleen saman verran kuin psyykkistä oireilua (Pirkola ym. 2002). Luvut ovat pienempiä kuin Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa, joka oli ensimmäinen laaja-alainen työuupumusta koskeva selvitys Suomessa. Kalimon ja Toppisen (emt., 16) mukaan lievää työuupumusta oli jopa noin puolella ja vakavaa 7 % työssäkäyvistä suomalaisista. Tutkijat arvelevat tulosten erojen johtuvan osin aineistojen ja tutkimusasetelmien eroista (Pirkola ym. 2002). Kalimon ja Toppisen (emt., 40) tutkimus osoitti työuupumuksen lisääntyvän jonkin verran iän mukana ja olevan hieman yleisempää naisilla kuin miehillä. Lisäksi työuupumus oli selvästi yhteydessä muihin terveysongelmiin, erityisesti GHQ:lla mitattuun heikentyneeseen yleiseen hyvinvointiin.

Aaltojoki ym. (2000) ovat selvittäneet mielenterveyden alueellisia eroja Suomessa. Psykkinen oireilua mitattiin jälleen GHQ- mittarilla. Tutkimuksen mukaan naisten mielenterveysongelmat ovat yleisempiä Etelä- ja Länsi-Suomessa kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa. Miehillä tällaista eroa ei ollut. Sukupuolten välinen ero oireilussa oli suuri, sillä koko maassa GHQ:n mukaista psyykkistä oireilua todettiin olevan 15,9 prosentilla miehistä ja 22,7 prosentilla naisista (emt.). Monet tutkimukset osoittavatkin naisilla esiintyvän psyykkisiä oireita enemmän kuin miehillä. Myös sosioekonomisella asemalla on perinteisesti selitetty hyvinvointia. (Ahola 1992.) Toisaalta vuonna 2003 toteutetun

työolotutkimuksen mukaan sosioekonomisella asemalla oli suhteellisen vähän vaikutusta psyykkisten oireiden esiintymiseen (Lehto & Sutela 2004, 89).

Kuten edellä esiteltyjen tutkimusten käsitteistä tulee esiin, psyykkisen hyvinvoinnin sijaan arvioidaankin usein psyykkistä pahoinvointia, esimerkiksi psyykkisten oireiden määrää. Terveyttä ylipäättään on tutkimuksissa perinteisesti lähestytty käänteisesti sairauden puuttumisena. Toisenlaisia, ns. positiivisia terveysindikaattoreita on kyllä yritetty kehittää 1980-luvulta lähtien, ja jo vuonna 1946 WHO määritteli terveyden olevan jotain enemmän kuin sairauden puuttumista, täydellistä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Tämän tarkempaa yleisesti hyväksyttyä positiivisen terveyden määritelmää tai menetelmiä sen mittaamiseksi ei kuitenkaan vielä ole. (Bowling 2005, 4–5.) Onkin helppo ymmärtää, miksi hyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu pahoinvointina tai toimintakyvyn puutteina. On helpompi pitää terveyttä lähtökohtana ja arvioida poikkeamia siitä, kuin löytää merkkejä terveydestä tai hyvinvoinnista itsestään (emt., 4).

Myös työhyvinvointia selvittävässä tutkimuksissa on vallinnut tällainen käänteinen lähestymistapa. Tutkimus on ollut työhyvinvoinnin sijaan työpahoinvoinnin tutkimusta. Toisaalta viime aikoina on alettu kiinnittää huomiota myös ilmiön positiivisiin puoliin ja kehitellä menetelmiä niiden arvioimiseksi. (Hakanen 2004, 27–29.) Esimerkiksi Jari Hakanen (emt.) on tutkinut työuupumuksen ohella positiivista työn imua (eng. work engagement) ja selvittänyt, voisiko näitä kahta käsitettä, työuupumusta ja työn imua tarkastella toisistaan erillisinä ilmiöinä. Perinteisestähän sosiaalitieteissä hyvin - ja pahoinvointi ajatellaan jatkumona (Bowling 2005, 4). Hakanen (2004) on kuitenkin kehitellyt ajatusta siitä, että ihminen voisi kokea samaan aikaan sekä positiivista työn imua ja toisaalta olla työssään uupunut.

Tässä tutkimuksessa lähestyn hyvinvointia kuitenkin perinteisesti käänteisesti, psyykkisten oireiden arvioimisen kautta. Tarkastelen oireilua juuri jatkumona, joka kulkee oireettomuudesta oireiluun, hyvinvoinnista pahoinvointiin, sillä tavoitteenani ei ole tunnistaa psyykkisiä häiriöitä. Tähän mennessä olen puhunut yleisesti niin terveydestä, masennuksesta, työuupumuksesta kuin psyykkisestä oireilusta. Vaikka käsitteillä tarkoitetaan teoriassa eri asioita, niiden väliltä löytyy paljon, erityisesti menetelmällisiä yhteisiä piirteitä, minkä vuoksi olen puhunut käsitteistä rinnakkain.

Yhteistä esimerkiksi työuupumuksen ja psyykkisen oireilun käsitteille on, että ilmiöiden mittaamisessa käytetään yleensä itsearviointikyselyitä. Niissä arviointi perustuu henkilön

subjektiiviseen kokemukseen tilastaan. Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena on siten subjektiivisesti koettu psyykinen hyvinvointi. Käsitteen tarkka määrittely ei ole mahdollista eikä tarpeenkaan (vrt. Kouvo & Räsänen 2005, 23), mutta toisaalta määrittelyä voi tehdä juuri suhteessa muihin käsitteisiin. Psyykinen hyvinvointi on laajempi kokonaisuus kuin mielenterveys, jos mielenterveydellä viitataan lääketieteen tai psykologian määrittelemään terveyteen. Psyykkistä hyvinvointia tai oireilua ei voi määritellä ulkopäin, vaan siihen vaikuttavat kunkin itse arvostamat asiat. Siten käsite ei myöskään sulje mitään ulkopuolelleen. Psyykkisen hyvinvoinnin kokemusta on vaikea verrata muiden vastaavaan, vertailupohjana on kunkin aikaisempi kokemus (vrt. Suonsivu 2003, 79).

Psyykkisen oireilun ja masennuksen käsitteet kietoutuvat vahvasti toisiinsa ja on vaikea sanoa, kumpi käsitteistä on laajempi tai kattaa toisen. Masennuksen käsitteellä on monia eri merkityksiä, sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sairautta tai ohimenevää tunnetilaa. Psyykinen oireilu taas ei viittaa sairauteen ja on siten helpompi mieltää muunakin kuin ”joko-tai”-tilana. Masennus on käsitteenä psyykkistä oireilua laajempi siinä mielessä, että masennukseen voi liittyä myös fyysisiä oireita, kuten kipuja tai unettomuutta. Toisaalta taas masennusta on kuvattu yhtenä psyykkisenä oireena tai oireyhtymänä (Suonsivu 2003, 68). Esimerkiksi erilaisia psyykkisiä oireita kartoittava GHQ-mittari sisältää kysymyksen, jossa tiedustellaan, onko vastaaja tuntenut itsensä viime aikoina masentuneeksi.

Perehdyn tässä tutkimuksessa siihen, miten työolot ja ihmissuhteet selittävät psyykkistä hyvinvointia. Sen vuoksi on syytä tarkentaa vielä työuupumuksen käsitettä. 1990-luvulla on alettu kiinnittää huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen ja puhua työuupumuksesta. Se määritellään kolmitahoiseksi oireyhtymäksi, joka syntyy pitkäaikaisen, hallitsemattoman työstressin tuloksena. Keskeinen oire työuupumuksessa on krooninen väsymys, joka ei poistu normaalilla levolla. Pidemmälle kehittyessään työuupumukselle on ominaista kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Toisin kuin masennusta, työuupumusta ei pidetä sairautena, mutta näiden kolmen tekijän perusteella se erotetaan muista stressitiloista ja uupumuksesta. (Huuskonen & Kalimo 1999, 71.) Alun perin työuupumusta pidettiin erityisesti ihmissuhdetyön riskitekijänä, mutta esimerkiksi Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimus on osoittanut, että sitä voi esiintyä millaisissa töissä tahansa.

Työuupumusta ja positiivista työn imua tutkineen Hakasen (2004) mukaan työuupumus liittyy selvästi työn kontekstiin, kun taas masennuksella viitataan yleiseen pahoinvointiin. Masennus liittyy kaikkiin elämäntilanteisiin eikä välttämättä johdu työstä. (emt., 23.) Hoitotyöntekijöiden

masennuksen kokemuksia tutkinut Kaija Suonsivu (2003) puolestaan näkee työuupumuksen ja masennuksen yhteyden prosessina. Masennus on prosessin vaikein häiriö, sen ”päätepiste” ja voi saada alkunsa stressistä ja uupumuksesta. (emt., 80.) Työuupumuksen ja masennuksen käsitteiden erottaminen toisistaan tai ainakin eron painotus näyttää vaihtelevan tutkimuksesta toiseen.

Koska käsitteiden tai ilmiöiden välille ei mielestäni ole syytä vetää tiukkaa rajaa, viittaan jatkossakin tutkimuksiin, joissa on tutkittu masennusta ja työuupumusta. Puhun joko psyykkisestä oireilusta, masennuksesta tai työuupumuksesta aina kyseessä olevan tutkimuksen mukaan. Se on tärkeää, koska eri käsitteet merkitsevät käytännössä kvantitatiivisissa tutkimuksissa erilaista mittaustapaa. Esimerkiksi työuupumusta on monissa tutkimuksissa arvioitu vakiintuneella Maslach Burnout Inventory- mittarilla (MBI), jonka kysymykset ovat työsidonnaisia (esim. Kalimo & Toppinen 1997). Yleisen psyykkisen hyvinvoinnin mittaamisessa on käytetty paljon General Health Questionnaire- kysymyssarjaa (GHQ), jota ei ole sidottu mihinkään kontekstiin (Hakanen 2004, 227). Masennusta taas on arvioitu mitä moninaisimmilla tavoilla. Esimerkiksi Suonsivu (2003) kartoitti hoitotyöntekijöiden masennusta kyselylomakkeessa yksinkertaisella väitteellä ”tunnen itseni masentuneeksi” sekä tiedusteli sen lisäksi joidenkin stressioireiden esiintymisestä (emt., 275).

Luvun alussa kerroin tutkimuksista, joissa on selvitetty suomalaisten hyvinvointia ja työssä jaksamista. Niiden perusteella voidaan sanoa, että noin neljäs- tai viidesosa työikäisestä väestöstä voidaan luokitella psyykkisesti oireilevaksi. Miten sitten psyykkistä pahoinvointia selitetään? Etenkin masennusta selitetään eri tieteissä eri tavoin. Suonsivu (2003) on koonnut eri tieteenalojen näkemyksiä ja eritellyt yksilöllisiä, organisatorisia ja yhteiskunnallisia syitä masennukselle. Yksilöllisiä syitä ovat esimerkiksi eletty elämähistoria kokemuksineen, geneettinen tausta ja omat voimavarat. (emt., 30–36.) Puhutaan myös laukaisevista tekijöistä ja psykologisesta alttiudesta tai haavoittuvuudesta. Masennus puhkeaa alttiille yksilölle jonkin laukaisevan tekijän aiheuttamana, kun suojaavia tekijöitä ei ole tarpeeksi. Jotkut ihmiset ilmeisesti reagoivat vaikeisiin elämäntapahtumiin masennuksella ja tarvitsevat lievempiä rasiutetekijöitä masentuakseen. Lääketieteessä yhtenä tärkeimpänä altistavana tekijänä pidetään perinnöllisyyttä. (Salokangas 1997, 88–89.)

Sekä psyykkisen oireilun että työuupumuksen selittäminen taas pohjautuu yleisesti stressiteoriaan. Stressillä tarkoitetaan ristiriitaista tilannetta yksilön kykyjen ja ympäristöön asetettujen vaatimusten välillä. Myös yksilön tarpeet ja tavoitteet voivat olla ristiriidassa esimerkiksi työympäristön antamien mahdollisuuksien kanssa. (Kalimo 1987, 50–51.) Stressi kuuluu ihmisen elämään ja

pienenä määränä se parantaa kykyä toimia. Erilaiset psyykkiset tai fyysiset oireet ovat merkki siitä, että ristiriitaa ei ole kyetty ratkaisemaan hyvin (Ahola 1992, 23). Stressin kestäminen on ihmisillä erilaista, toiset ovat sille alttiimpia, kuten masennuksellekin. Ympäristössä on sekä stressiä aiheuttavia että siltä suojaavia tekijöitä, joista tärkein lienee sosiaalinen tuki. Läheisiltä saatava sosiaalinen tuki voi eri tavoin esimerkiksi lieventää koettua stressiä tai auttaa arvioimaan stressaavaa tilannetta uudelleen. Toisaalta jo pelkkä kuuluminen sosiaaliseen yhteisöön ja usko sosiaalisen tuen saatavuuteen voivat auttaa voimaan hyvin, parantaen esimerkiksi itsetuntoa tai ympäristön tapahtumien ennustettavuutta. (Cohen & Syme 1985, 6–7.)

Stressiteoriassa ja masennuksen selitystavoissa on paljon samaa; molemmissa korostetaan yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta. Kuten Suonsivun (2003) jaottelusta tuli esiin, voi ympäristön ymmärtää laajemminkin kuin sosiaalista tukea antavana lähipiirinä, organisaatioiden tai yhteiskunnan tasolla. Organisatorisilla tekijöillä Suonsivu viittaa lähinnä työyhteisöihin. Aikaisemmissa tutkimuksissa esimerkiksi työolojen, työn kuormittavuuden tai työyhteisön ilmapiirin on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden masennukseen tai työuupumukseen. Yksilöiden kokema masennus voi heijastua työyhteisössä yhteiseksi alavireydeksi ja toimimattomuudeksi. Tämä tuli esiin myös Suonsivun omassa tutkimuksessa, jonka tuloksista kerron enemmän luvussa 3. (Suonsivu 2003, 30–35, 229.)

Yhteiskunnalliset syyt vaikuttavat yksilön masennukseen välillisesti. Suonsivu (2003, 35–36) tarkastelee niitä lähinnä julkisessa hallinnossa tapahtuneiden muutosten näkökulmasta, mikä on olennaista myös tässä tutkimuksessa. Paineet julkisten menojen karsimiseen vaikuttavat erityisesti julkisen sektorin säästöihin ja työsuhteiden joustavuuden hyväksikäyttöön (Lehto ym. 2005, 5). Kunnallishallintoa on yritetty 1980-luvun lopulta lähtien uudistaa ja sopeuttaa yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Merkittävä kunnallisalalla tapahtunut muutos on ollut kuntien paikallisen päätösvallan lisääminen ja valtion ohjauksen vähentäminen taloudellisissa asioissa. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla hajautettu päätöksenteko on tuntunut taloudellisena niukkuutena. (Suonsivu 2003, 35–36.) Työyhteisöissä ja työnteossa nämä uudistukset voivat näkyä jatkuvina muutospaineina, mutta toisaalta niiden toteutustavat voivat olla erilaisia eri työyhteisöissä.

Yhteiskunnallisiin tekijöihin voidaan liittää myös tämä aika, jolle masennus on yhä tyypillisempää. Masennus koskettanee nykyään jokaista jossain vaiheessa elämää, ainakin jonkinasteisena. Sen on ajateltu liittyvän esimerkiksi liian nopeasti muuttuvaan maailmaan, ydinperheiden hajoamiseen ja

yleiseen turvattomuuteen. (Tontti 2000, 6.) Tähän teemaan, organisatoristen ja yhteiskunnallisten tekijöiden osuuteen hyvinvoinnin selittämisessä perehdyn tarkemmin seuraavissa luvuissa.

## 2.2 Sosiaalinen pääoma hyvinvoinnin selittäjänä

Elämänlaatuun ja hyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat olleet sosiaalitieteellisen tutkimuksen kiinnostuksen kohteena varsin pitkään. Yksiselitteisiä ja universaaleja kriteerejä hyvinvoinnin vaihtelulle ei ole kuitenkaan pystytty osoittamaan, kuten edellisessä luvussa tuli esiin. Sen vuoksi aihetta koskevalla tutkimuskentällä vaikuttaa paljon erilaisia näkemyksiä, jotka poikkeavat toisistaan teoreettisilta ja metodologisilta lähtökohdiltaan. Eroista huolimatta tutkimusperinteiden välillä on ollut myös paljon yhdistäviä tekijöitä, joista on syntynyt uusia tutkimussuuntauksia. Tuoreena hyvinvointia käsittelevänä ja eri perinteitä yhdistävänä tutkimussuuntauksena voidaan pitää sosiaalisen pääoman tutkimusta, joka on saanut vaikutteita sekä talous- että yhteiskuntatieteistä. (Kouvo & Räsänen 2005, 21–22.) Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yleensä yhteisön toimintaa edistäviä verkostoja, vastavuoroisuuden normeja ja luottamusta (Woolcock 2000, 25).

Sosiaalisen pääoman käsite on noussut satunnaisesti esiin 1800-luvulta lähtien, mutta nykykeskustelun tausta on lähinnä 1970–1980-luvuilla. Tuolloin samoihin aikoihin sekä Pierre Bourdieu että James Coleman nostivat käsitteen yhteiskuntatieteellisen keskustelun kohteeksi. Vuonna 1993 ilmestyi Robert D. Putnamin teos ”Making Democracy Work” Italian alueellisesta eriarvoisuudesta, mikä lopulta käynnisti aiheesta laajan yhteiskunnallisen keskustelun. Italia-tutkimuksen jälkeen vuonna 2000 ilmestyi Putnamilta toinen sosiaalista pääomaa käsittelevä menestysteos ”Bowling Alone”, jonka aiheena ovat Yhdysvaltojen yhteiskuntaelämän muutos ja sosiaalisen pääoman vaikutukset. Putnamin mukaan yhteiskunnan yhteistoiminnallisuus ja kansalaisaktiivisuus ovat vähentyneet hälyttävästi Yhdysvalloissa. Yhteiskunnallisten muutosten myötä myös sosiaalinen pääoma on murenemassa, millä on paljon negatiivisia vaikutuksia niin ihmisten elämänlaatuun ja terveyteen kuin julkisen järjestelmän ja talouden toimivuuteen. (Ruuskanen 2002, 6–7.)

Sosiaalisen pääoman käsitteen synnyn voi liittää tilanteisiin, joissa muilla tekijöillä ei ole pystytty selittämään eroja esimerkiksi eri maiden, alueiden tai yhteisöjen sosiaalisissa ja taloudellisissa oloissa tai kehityksessä (Simpura 2002, 201). Taloustieteissä sosiaalisen pääoman käsite on tullut

täydentämään ajatusta inhimillisestä pääomasta, jolla tarkoitetaan yksilöiden tietotaitoa, kuten koulutusta, ammattitaitoa ja osaamista. Suhteiden merkitys on korostunut etenkin talouden globalisaation myötä. Sen vuoksi taloustieteissä on alettu kiinnittää huomiota yhteistyöhön niin organisaatioiden sisällä kuin niiden välillä. Näitä sidoksia on alettu kutsua sosiaalisiksi pääomaksi. (Ilmonen 2000, 9; Hjerppe 1997.)

Sosiaalisen pääoman korostaminen liittyy myös muutoksiin, joita on tapahtunut esimerkiksi työelämässä. Tavallaan lisääntynyt töissä vietetty aika ja tiimityö voisivat auttaa työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämisessä. Toisaalta irtisanomisten tuoma epävarmuus sekä työsuhteiden lyhytaikaisuus vaikuttavat vastakkaiseen suuntaan. (Putnam 2000, 90.)

Sosiaalisen pääoman on tehnyt ajankohtaiseksi myös perinteisen sukuyhteisöllisyyden vähittäinen heikkeneminen, kaupungistuminen, yksilöllistyminen ja yhteiskunnallisen eriytyneisyyden kasvu, mikä pakottaa ihmisiä yhä enemmän vuorovaikutukseen tuntemattomien kanssa. Tämän vuoksi luottamuksen merkitys kanssakäymisessä on korostunut. Luottamus on tärkeä voimavara juuri epävarmoissa tilanteissa, joissa muiden ihmisten käyttäytymistä ei voida ennustaa esimerkiksi vakiintuneiden roolien avulla. (Ilmonen 2000, 12.) Kiinnostus yhteisöllisyyteen on Portesin ja Landoltin (1996) mukaan kasvanut myös vastakohtana yksilöllisyyttä korostavalle elämäntavalle. On alettu jälleen puhua ”gemeinsschaftista” ja romantisoida perinteistä yhteisöllisyyttä.

Sana ”pääoma” on lainattu taloustieteistä ja viittaa harhaanjohtavasti taloudelliseen pääomaan. Kaikki eivät ole pitäneet pääoma- sanan käytöstä sosiaalisten suhteiden kuvaamisessa, koska se ikään kuin lisää ”talouden imperialismia” (Woolcock 2000, 29). Toisaalta käsite toimii ehkä parhaiten metaforana, jolloin sen määrittely perustuu juuri sen vertaamiseen ja erottamiseen muista pääoman lajeista. Toisin kuin taloudellinen pääoma, sosiaalinen pääoma lisääntyy kun sitä käytetään ja käyttämättömänä puolestaan se rappeutuu. Inhimillinen pääoma on yksilöllillä, mutta sosiaalinen pääoma sijaitsee ihmisten välisissä suhteissa eikä sitä voi irrottaa kantajistaan. (Hawe & Shiell 2000, 873.) Lisäksi sosiaalisen pääoman kartuttamisessa on mielekkäämpää sen määrän optimointi kuin maksimointi (Woolcock 1998, 158), kuten myöhempi tarkastelu tulee osoittamaan.

Suomessa on osallistuttu sosiaalista pääomaa koskevaan keskusteluun 1990-luvun alusta lähtien. Esimerkiksi lääketieteen tutkija Markku Hyypä on kirjoittanut paljon tästä ilmiöstä. Hän on etsinyt yli 10 vuoden ajan tutkimuksissaan syitä sille, miksi suomenruotsalaiset ovat terveempiä ja elävät pidempään kuin muu väestö. Hyypän mukaan selityksenä on se, että suomenruotsalaisissa

yhteisöissä on paljon enemmän sosiaalista pääomaa, mikä ilmenee esimerkiksi runsaampana sosiaalisena osallistumisena vapaa-ajalla ja kulttuuriharrastustoimintana. Sosiaalisen pääoman ohella Hyyppä puhuu ”me-hengestä” ja pitää kuorolaulua ja talkoohenkeä ilmiön suomalaisina metaforina. (esim. Hyyppä 2002, 2004, 2005.)

Viime aikoina Suomessa on käynnistetty sosiaaliseen pääomaan liittyen suuria tutkimusohjelmia. Suomen akatemialla on käynnissä monitieteinen tutkimusohjelma ”Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot”, jonka tarkoituksena on mm. selittää, missä ja miten sosiaalista pääomaa syntyy ja mitä vaikutuksia sillä on yhteiskunnan eri osa-alueisiin. Hankkeessa selvitetään, mitä vaikutuksia sosiaalisella pääomalla on työmarkkinoiden ja talouden kehitykseen sekä poliittisiin uudistuksiin. Lisäksi tavoitteena on tarkentaa sosiaalisen pääoman teoreettista ja metodologista pohjaa sekä lisätä eri tieteenalojen yhteistyötä. (Suomen akatemia 2006.) Myös Tilastokeskus on kartoittanut aiheen tutkimiseen sopivia suomalaisia tilastoja ja selvittänyt, mitä jo olemassa olevilla tilastoilla saadaan tietää sosiaalisesta pääomasta (Iisakka 2006).

Kiinnostus sosiaalisen pääomaan on kasvanut myös sosiaalitieteissä todella paljon (Woolcock 2000, 25). Toisaalta monet ovat kritisoineet, että sosiaalisen pääoman käsite ei sisällä ainakaan sosiologeille mitään uutta. Käsite vain nostaa uudelleen esiin sosiologian klassikkojen, Emil Durkheimin ja Karl Marxin oivalluksia yhteisöllisyyden eri puolista ja vaikutuksista yksilöön. (Portes 1998, 2.) Ajatus sosiaalisesta pääomasta liittyy olennaisesti myös sosiaalipsykologisempaan sosiaalisten verkostojen ja sosiaalisen tuen tutkimuksen perinteeseen. Berkmanin ym. (2000, 843) mukaan tutkimuksen piirissä on viime vuosikymmenten aikana saatu jo vahvaa näyttöä siitä, että sosiaaliset suhteet vaikuttavat monella tavalla niin psyykkiseen kuin fyysiseen terveyteen.

Mitä uutta sosiaalisen pääoman käsitteellä on sitten annettavaa sosiaalitieteissä, joissa sosiaaliset suhteet ovat jo valmiiksi tärkeitä eikä niitä tarvitse korostaa uudella käsitteellä, kuten ehkä taloustieteissä? Sosiaalinen pääoma siirtää näkökulman tavallaan sosiaalisen verkoston sisällä olevasta, sosiaalista tukea saavasta yksilöstä yhteisöllisempään suuntaan ja korostaa luottamuksen merkitystä. Verrattuna sosiaaliseen tukeen, sosiaalinen pääoma on ikään kuin yhteisöltä saatavaa sosiaalista tukea. Myös luottamuksen voi ajatella kohdistuvan koko yhteisöön, ei vain yksilöihin. Luottamusta on pidetty sosiaalisen pääoman selkärankana, koska se ikään kuin saa kaiken muun toimimaan kitkattomasti, ”oils the wheels” (Hawe & Shiell 2000, 872). Myös Hyyppä (2005, 33) pitää luottamusta käsitteen kulmakivenä ja kuvaa sitä yhteisöjä koossa pitävänä ”liimana”.



Vaikka sosiaalisen pääoman käsite on luonut siltoja eri tutkimusperinteiden välille, ei se silti ole vähentänyt tutkijoiden erimielisyyksiä teoriasta ja metodologisista kysymyksistä. Kritiikkiä käsitettä kohtaan on herättänyt määrittelyjen moninaisuus, epäselvyys ja kaikenkattavuus (Woolcock 2000, 29). Yhteistä kaikille määritelmille kuitenkin on, että sosiaalinen pääoma ymmärretään sosiaalisena resurssina, joka muodostuu ihmisten välisessä formaaleissa ja informaaleissa suhteissa (ONS 2001, 26). Koska käsite on vielä niin epämääräinen, on tärkeää, että se määritellään tutkimuksessa tarkasti. Seuraavaksi kerron erilaisista näkökulmista sosiaaliseen pääomaan ja tarkennan, miten itse sovellan teoriaa aineistoon.

### 2.2.1 Näkökulmia sosiaaliseen pääomaan

Woolcock (2000) on jäsentänyt sosiaalisen pääoman menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta kartoittavassa artikkelissaan ilmiötä käsittelevän kirjallisuuden neljään eri suuntaukseen. Suuntaukset eroavat toisistaan siinä, minkälaisesta perspektiivistä ja miten laajasti ilmiötä katsotaan. Kommunaristisessa näkökulmassa sosiaalinen pääoma samastetaan paikallisen tason organisaatioiden, kuten yhdistysten ja epävirallisten verkostojen kanssa, jotka synnyttävät luottamusta ja vastavuoroisuuden normeja ja edistävät siten kollektiivista toimintaa sekä hyvinvointia. Näkökulma on Woolcockin mukaan suosittu mutta liian kapea, sillä teoriaan kuuluu ajatus pelkästään siitä, että sosiaalisella pääomalla on aina myönteisiä vaikutuksia yhteisölle. Huomiota ei kiinnitetä siihen, että sosiaalinen pääoma voi jakautua yhteiskunnassa epätasaisesti. (Emt., 30–31.) Sosiaalisen pääoman klassikoista ainakin Robert Putnamin voi ajatella edustavan kommunaristista näkökulmaa.

Toinen Woolcockin esittelemä näkökulma sosiaaliseen pääomaan on kiinnostava etenkin sosiaalipsykologian kannalta ja sopii parhaiten lähtökohdaksi työyhteisön sosiaalisen pääoman tutkimiseen. Kyseessä on verkostonäkökulma, joka perustuu osittain kommunaristisen näkökulman kritiikkiin ottaessaan huomioon sosiaalisen pääoman etujen ja haittojen välisen jännityksen. Näkökulman uranuurtajana mainitaan usein Mark Granovetter, joka esitteli vuonna 1973 ilmestyneessä artikkelissaan ”The Strength of Weak Ties” ajatusta siitä, kuinka ei vain vahvoista siteistä vaan myös heikoista ja siltoja rakentavista siteistä voi olla etua niin yksilön kuin yhteisön hyvinvoinnin kannalta. Granovetter ei käyttänyt sosiaalisen pääoman käsitettä, mutta hänen ajatuksensa ovat luoneet pohjan näkökulmalle sosiaaliseen pääomaan. Granovetterin mukaan vahvoja siteitä tarvitaan antamaan perheille ja yhteisöille tunne identiteetistä ja yhteisestä

päämäärästä. Vahvat siteet ilman heikkoja, sosiaalisia rajalinjoja ylittäviä siteitä, voivat kuitenkin muodostaa perustan ahtaisten ryhmäkohtaisten etujen tavoittelulle. (Woolcock, 2000, 32–33.)

Portesin (1998, 12) mukaan Grannovetterin idea heikkojen siteiden voimasta oli omaperäinen, koska se oli vastakohtainen sellaiselle arkiajattelulle, että vahvat siteet olisivat kaikkein tehokkaimpia esimerkiksi työpaikkojen löytymisessä. Puolitutut, jotka edustavat heikkoja siteitä, liikkuvat todennäköisemmin erilaisissa piireissä kuin läheisin viiteryhmämme, joten heiltä voi saada sellaista tietoa, jota lähipiiriltä ei löydy. Läheisillä on ehkä suurin motivaatio auttaa esimerkiksi työpaikkojen löytämisessä, mutta käytännössä enemmän apua voi löytyä heikkojen siteiden kautta. (Grannovetter, 1973, 1371.)

Grannovetterin ajatuksia on helppo soveltaa myös työyhteisöön. Työyhteisön kannalta ajateltuna vahvat siteet voivat kuvata vaikkapa tietyn ammattiryhmän tai vakituisten työntekijöiden välisiä suhteita. Heikot siteet taas voivat kuvata eri ammattiryhmien tai vakituisten ja määräaikaisten välisiä suhteita. Heikot siteet estävät työyhteisöä jakaantumasta kuppikuntiin, joiden välillä tieto ja luottamus eivät leviä. Avoimessa työyhteisössä myös määräaikaiset voivat päästä osaksi sosiaalisesta pääomasta, vaikka eivät varsinaisesti kuuluisi yhteisön sisäpiiriin tai ydinporukkaan. Myös vakituisten kannalta on edullista, ettei työyhteisö ole liian tiivis ja sinne otetaan avoimesti vastaan uusia tuulia.

Heikkoja ja vahvoja siteitä ei kuitenkaan ole tässä tutkimuksessa mahdollista eritellä, koska kyselylomakkeessa ei ole varsinaisia sosiaalisen verkoston rakennetta kartoittavia kysymyksiä. Tärkeintä tämän tutkimuksen kannalta onkin ajatus siitä, että sosiaalinen pääoma on parhaimmillaan silloin kun sitä on jaossa tasapuolisesti kaikille. Grannovetter käytti työpaikkojen löytämistä esimerkkinä heikkojen siteiden voimasta, mutta heikoista siteistä voi olla apua myös kaikenalaisen muun tiedon kulkemisessa, avun ja tuen saamisessa. Siksi myös hyvinvoinnin kannalta avoin, paljon heikkoja siteitä sisältävä ihmissuhdeverkosto on suljettua parempi (Hyypä 2005, 36).

Eryyisesti tämä verkostonäkökulma tulee mielestäni hyvin lähelle sosiaalisen tuen tutkimusperinnettä. Sosiaalisen tuen tutkimuksessa on nimittäin kiinnitetty kattavasti huomiota juuri sosiaalisten verkostojen rakenteeseen ja suhteiden laatuun. Tutkimuksissa on otettu huomioon sosiaalisen tuen antamiseen ja saamiseen liittyvät edut ja haitat. Kuten sosiaalista pääomaa, myös sosiaalista tukea on tarkasteltu tai ainakin esitetty tarkasteltavaksi yksilön lisäksi ryhmän ominaisuutena, millä voi selittää terveyseroja esimerkiksi sosioekonomisten ryhmien tai eri alueilla

elävien ihmisten välillä. (esim. Cohen & Shyme 1985, 18–19.) Sosiaalinen tuki ja sosiaalinen pääoma ovat siten hyvin lähellä toisiaan ja niillä on Hyypän mukaan tärkeitä yhtymäkohtia (2002, 56). Käsitteiden eroa Hyypä ei kuitenkaan eksplisiittisesti tarkenna.

Woolcockin (2000) mukaan myös edellä esittelemässäni sosiaalisen pääoman verkostonäkökulmassa on puutteita, sillä se ei huomioi yhteisöjen roolia instituutioiden toiminnassa eikä yhteisöjen ja valtion suhdetta. Woolcock esittelee vielä kaksi muuta näkökulmaa, joissa ilmiötä tarkastellaan vielä laajemmin. Kolmannen, institutionaalisen näkökulman mukaan sosiaalinen ja poliittinen ympäristö muokkaavat sosiaalisia rakenteita niin, että ne joko haittaavat tai edistävät luottamuksen, vastavuoroisuuden ja yhteistyön kehittymistä. Sosiaalinen pääoma nähdään ikään kuin riippuvana muuttujana. (Emt., 34.)

Neljäs, synergianäkökulma taas yhdistää kaikki edelliset näkökulmat laajaksi kokonaisuudeksi, jossa sosiaalisen pääoman synty nähdään monimutkaisena, ”ylhäältä alas ja alhaalta ylös” kulkevana prosessina. Kysymys hyvinvointivaltion roolista sosiaalisen pääoman edistämässä ja luottamuksen tai epäluottamuksen lisäämisessä kuuluvat institutionaalisen ja synergianäkökulman alueelle. Synergianäkökulma huomioi sen, että mikään paikallinen yhteisö ei toimi institutionaalisisessa tyhjiössä ja toisaalta taas instituutiot toimivat sen mukaisesti, minkälainen on niiden suhde kyseistä instituutiota muodostaviin ryhmiin. (Emt., 34–38.)

Woolcock asettuu synergianäkökulman kannalle ja toteaa sen saavan suurimman empiirisen tuen. Synergianäkökulma onkin laajuudessaan kattava, mutta sitä on ainakin vielä vaikeaa soveltaa yksittäiseen tutkimukseen. Toisaalta esimerkiksi Hyypä (2002, 52–53) ei pidä laajan teorian kehittelyä edes tarpeellisena. Hän perustelee kapeaa mikronäkökulmaansa sillä, että vapaaehtoinen yhteisöllisyys on tärkeämpää sosiaalisen pääoman synnyssä kuin valtion, lakien ja asetusten myötävaikutus. Tämän tutkimuksen paikallista näkökulmaa tukee myös se, että tutkimuksen riippuvana muuttujana on psykkinen hyvinvointi. Vaikka makrotaso loisisikin edellytykset sosiaalisen pääoman kehittymiselle, välittyy ”se jokin” yksilöille kuitenkin paikallisten olosuhteiden kautta, ainakin osittain.

Mihin näkökulmaan tutkimuksessa sitten sitoutuinkin vaikuttaa olennaisesti siihen, millä tavalla käsitteen voi empiirisessä tutkimuksessa operationalisoida. Seuraavaksi pohdin sosiaalisen pääoman mittaamista ja esittelen ratkaisuni tässä tutkimuksessa.

## 2.2.2 Sosiaalisen pääoman mittaaminen

Koska sosiaalisen pääoman käsitteestä on vielä paljon näkemyseroja, on selvää, että myös ilmiön mittaamisesta on erilaisia mielipiteitä. Keskustelu sosiaalisesta pääomasta on sen verran nuorta, että systemaattisia mittaussovelluksiakin on vähän. Puheet mittaamisesta viittaavat kuitenkin siihen, että sosiaalista pääomaa voi kuvata määrällisillä indikaattoreilla. Tutkimuksen klassikoihin sisältyy ainakin jossain määrin aina ajatus siitä, että sosiaalista pääomaa voi olla yhteisössä enemmän tai vähemmän. Pääoman määrä voi vaihdella ajassa ja paikassa sekä erilaisten yhteisöjen välillä, mistä seuraa, että ilmiön pitäisi olla jollakin tavalla mitattavissa. (Simpura 2002, 200.)

Suurimpana ongelmana sosiaalisen pääoman mittaamisessa on pidetty lähteiden ja seurauksien sekoittamista, minkä tuloksena päädytään usein etenkin sellaisten kehäpäätelmien tekemiseen, joissa ”menestys tuottaa menestystä”. (Portes & Landolt 1996, 2.) Toisena suurena keskustelunaiheena on ollut se, pitäisikö sosiaalista pääomaa mitata yhteisön ominaisuutena vai yksilöiltä kysyttävänä asioina. Eri näkökulmat sosiaaliseen pääomaan vastaavat näihin kysymyksiin eri tavoin. Empiirisessä tutkimuksessa sosiaalista pääomaa on mitattu pääasiassa yksilötason kysymyksillä ja tilastoilla (Liukkonen ym. 2004, 2448), mikä voi johtua osittain myös siitä, että se on helpompaa.

Nojaan tässä tutkimuksessa Hyypän (2004) jäsentelyyn sosiaalisen pääoman mittaamista varten (taulukko 1). Hyypä on Portesia (esim. 1998) mukailleen erottanut sosiaalisen pääoman käsitteestä ilmiön lähteet, likimääreet ja seuraukset sekä niiden yksilölliset ja yhteisölliset puolet. Erottelun tarkoituksena on välttyä kehäpäätelmiltä. Portes edustaa sosiaalisen pääoman verkostonäkökulmaa, joten jaottelussa ei pyritä huomioimaan makro- ja mikrotason, eli instituutioiden ja yhteisöjen tai ryhmien vuorovaikutusta.

Jaottelussa yhteisöhistoria ja kulttuuritraditiot ovat sosiaalisen pääoman lähteitä. Tavallaan siis tässäkin makrotaso tulee huomioiduksi, mutta Hyypän mukaan sen tavoittamiseksi ”nykyistä tutkimusparadigmaamme on muutettava”. Eli se kuuluu enemmänkin historian- ja kulttuurintutkimuksen alueelle. Sosiaalisen pääoman likimääreitä ovat mm. verkostot, yleisluottamus ja paikalliset olosuhteet. Likimääreet ovat Hyypän mukaan varsinaista sosiaalista pääomaa, jonka seurauksina voidaan pitää mm. yksilöiden hyvinvointia ja terveyttä. (2004, 381–382.)

Taulukko 1. Sosiaalisen pääoman lähteiden, likimääreiden ja seuraamusten jaottelu mittaamista varten (Lähde Hyypä 2004)

<b>Lähteet/taustat</b>	<b>Likimääreet</b>	<b>Seuraamukset</b>
- yhteisöhistoria (yhteisöllinen) - kulttuuritraditio (yhteisöllinen) - vakiintuneisuus (yhteisöllinen, valtiollinen)	- verkostot (yksilöllinen) - yhdistykset (yksilöllinen) - osallistuminen (yksilöllinen) - yleisluottamus (yksilöllinen) - paikalliset olosuhteet (yhteisöllinen)	- taloudellinen kehitys (valtiollinen) - yhteisösuoritus (paikallinen) - hyvinvointi (yksilöllinen) - terveys (yksilöllinen)

Itse asiassa juuri tästä jaottelusta näkee, miten lähelle sosiaalisen pääoman verkostonäkökulma tulee sosiaalisen tuen tutkimusta, jossa on paljon korostettu verkoston rakennetta. Sosiaalisten verkostojen tutkimuksissa pyritään erittelemään mahdollisimman tarkasti esimerkiksi sosiaalisten suhteiden laatu, määrä ja eri tahoilta saatava tuen muoto (esim. Vahtera & Uutela 1994; Berkman ym. 2000). Samaan asiaan viittaavat taulukossa mainitut likimääreet, osallistuminen, yhdistykset ja verkostot, ja joita tarkastellaan yksilöittäin. Tässä tutkimuksessa verkoston muotoa tai rakennetta ei kuitenkaan ole mahdollista tarkastella tai eritellä. Ainoastaan lomakkeeseen sisältyvillä kysymyksillä luottamuksesta, avoimesta tiedonkulusta, ennakkoluulottomuudesta voi epäsuorasti tehdä päätelmiä työyhteisöstä, sen ilmapiiristä ja sitä kautta tulkintani mukaan sosiaalisesta pääomasta.

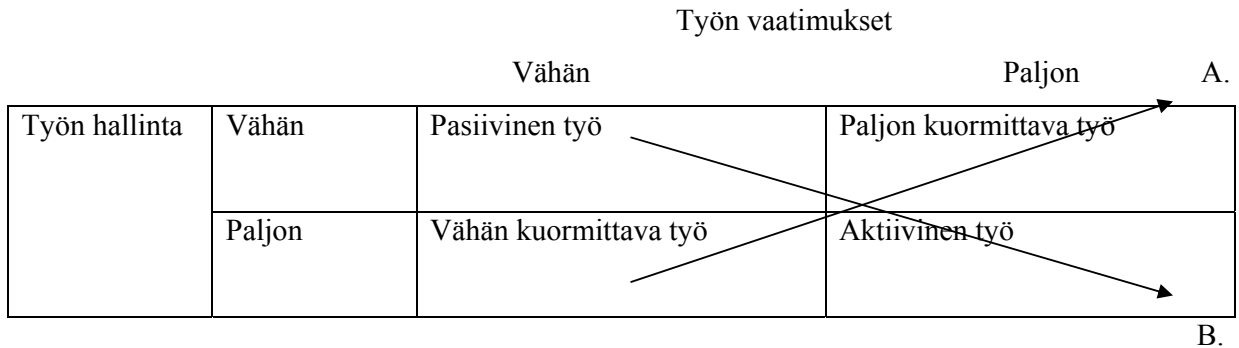
Edellä olen rajannut makrotason tarkastelun tämän tutkimuksen ulkopuolelle ja määritellyt sosiaalisen pääoman paikallisesti syntyvänä ja mitattavana ilmiönä. Toisaalta makrotasoa ei tarvitse välttämättä ulottaa valtiollisiin instituutioihin asti. Myös paikallisella tasolla voi tavallaan erottaa virallisen ”makrotason”, joka voi olla kunta työnantajan ominaisuudessa. Siten myös paikallisella tasolla voi olla luottamusta joko työnantajaa ja toisaalta työntekijöitä kohtaan. Luottamuksen eri lajeihin en tässä sen tarkemmin perehdy. Ajatuksena kuitenkin on, että työyhteisön sosiaalinen pääoma kertoisi enemmän ihmisiin luottamisesta ja yleinen epävarmuus käänteisesti luottavaisuudesta virallista tahoja, tässä kuntaa työnantajana kohtaan (luottamuksen ja luottavaisuuden eroista esim. Ilmonen 2004).

### 2.3 Työ ja psyykkinen hyvinvointi

Koska tarkastelun kohteena on juuri työyhteisö, perehdyn seuraavaksi aikaisempaan tutkimukseen, jossa on selvitetty työn vaikutusta hyvinvointiin. Kerron ensin työn ominaisuuksien yhteydestä psyykkiseen hyvinvointiin. Sen jälkeen tarkastelen erityisesti työyhteisön tai työilmapiirin sekä määräaikaaisuuden ja epävarmuuden merkitystä psyykkisessä hyvinvoinnissa. Tutkimuksen kohdejoukko työskentelee kunnan ja valtion palveluksessa. Tarkoituksena on huomioida, mitä psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä julkisen sektorin töissä voi olla ja toisaalta etsiä yhtymäkohtia sosiaalisen pääoman teoriaan. Sosiaalisen pääoman teoriaa on sovellettu työyhteisön kontekstiin toistaiseksi harvoissa tutkimuksissa. Tässä luvussa kerron myös joistakin tällaisista tutkimuksista.

Työympäristön psykososiaalisten tekijöiden yhteyttä terveyteen on tutkittu paljon etenkin stressikäsitteen pohjalta. Näkemys perustuu ihmisen ja ympäristön vuorovaikutuksen tarkasteluun, jossa ihminen nähdään sekä työn vaatimusten kohteena että aktiivisena vaikuttajana kuormittavissa tilanteissa. (Vahtera 1993, 1.) Monissa työpsykologian- ja sosiologian tutkimuksissa työn psyykkistä kuormittavuutta on tutkittu Robert Karasekin (1979) mallin avulla (Aitta 2000, 147).

Kuvio 1. Karasekin malli (Lähde Karasek 1979)



A. Ratkaisematon kuormitus

B. Aktiivisuustaso

Mallissa keskeisiä käsitteitä ovat juuri työn asettamat vaatimukset ja työn hallintamahdollisuudet. Nämä ulottuvuudet muodostavat nelikentän, jonka avulla ammatteja voidaan arvioida (kuvio 1). Psyykkisesti rasittavaa on erityisesti sellainen työ, jossa työn vaatimukset ovat kovat mutta hallintamahdollisuudet vähäiset. Toisaalta myös liian helppo ja alikuormittava työ voi olla

stressaavaa. Rasittuminen työssä ei siis ole seurausta vain tietyistä työn ominaisuuksista, vaan työn piirteiden kokonaisuudesta. Nelikentän mukainen aktiivinen työ on hyvinvoinnin kannalta ihanteellisin. (Karasek 1979.)

Työn hallinnalla Karasek tarkoitti työssä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä töiden tekemiseen liittyvää päätösvaltaa (Karasek 1979). Alkuperäinen Karasekin malli sisälsi vain työn henkiset vaatimukset, mutta Karasek ja Theorell (1990) täydensivät mallia ruumiillisilla vaatimuksilla. Samalla malliin lisättiin myös uusi, sosiaalisen tuen ulottuvuus, johon palaan myöhemmin tässä luvussa.

Käsitepari työn vaatimukset ja hallinta ovat olleet keskeinen lähtökohta monessa työelämän tutkimuksessa, mutta käytännössä käsitteiden konkreettiset sisällöt voivat vaihdella tutkimuksesta toiseen. Tärkeää onkin miettiä, mitkä tekijät ovat olennaisia tietyn ryhmän, tässä tapauksessa julkisen sektorin työntekijöiden kannalta. Esimerkiksi kunta-alalla yli 80 % työskentelee terveydenhuollon, sosiaalitoimen ja sivistystoimen hallinnonaloilla (Kunnat ja kuntayhtymät.. 2003, 8). Näille aloille on yhteistä ainakin naisvaltaisuus, korkea koulutustaso ja ihmissuhdetyö.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksilla on vuodesta 1977 lähtien kartoitettu suomalaista työelämää ja selvitetty myös työn vaatimusten ja hallinnan kehitystä. Työolotutkimuksilla on kartoitettu olosuhteita ja niissä tapahtuneita muutoksia eikä niiden pohjalta ole etsitty varsinaisia selityksiä ilmiöille. Tutkimukset antavat kuitenkin hyvän yleiskuvan eri sektoreiden ja ammattien työoloista ja niiden valossa voi arvioida myös kunta-alan töitä. Esimerkiksi työn vaatimuksina on työolokyselyissä eritelty työn yksitoikkoisuus, henkinen ja fyysinen rasittavuus ja kiire. (Lehto & Sutela 2004, 39–42.) Työn yksitoikkoisuus liittyy Karasekin mallissa alikuormittumiseen eli liian vähäisiin vaatimuksiin.

Työolotutkimusten mukaan työn yksitoikkoisuus on yleisesti vähentynyt 25 vuoden aikana. Se ei myöskään varsinaisesti ole julkisen sektorin ongelma, sillä vaihtelevampina työtään pitävät juuri opetus-, sosiaali- ja terveydenhoitoalan sekä hallinnollisen johtotyön ammattiteissa olevat. (Lehto & Sutela 2004, 39.) Fyysinen raskaus taas on edelleen yleistä niin sosiaali- kuin terveystalallakin, mutta se lienee ongelmallisempaa fyysisen kuin psyykkisen terveyden kannalta. Esimerkiksi Suonsivun (2003, 223) hoitotyöntekijöiden masennusta käsittelevässä tutkimuksessa työn kuormitus koettiin lähinnä psyykkisenä kuormituksena, siitä huolimatta, että työ on raskasta myös fyysisesti.

Työn henkinen rasittavuus on työolotutkimuksen mukaan lisääntynyt etenkin kuntien töissä, joissa naisista jopa 66 % kokee työnsä henkisesti melko tai erittäin raskaaksi. Miesten keskuudessa taas valtiosektorin työ on henkisesti rasittavinta ja vastaava prosenttiosuus on 60. Henkisen rasittavuuden taustalla voi olla työn luonteen lisäksi erilaisia organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä, kuten kireä työtahti, henkilöstön riittämättömyys ja eri syistä syntyvät ristiriidat. (Lehto & Sutela 2004, 39–42.)

Karasekin mallin mukaisesti työn vaatimukset eivät sinällään ole stressitekijöitä ja ne voivat tavallaan kuvata myös työn haasteellisuutta. Vaatimukset voivat kuitenkin muodostua stressitekijöiksi, jos työntekijän täytyy ponnistella kovasti päästäkseen tavoitteisiin eikä hänellä ole siihen tarpeeksi voimavaroja. (Hakanen 2004, 65.) Työntekijän voimavaroja kuvaava työn hallinta on nykyään eräänlainen kattokäsite, jolla viitataan työntekijän valtaan vaikuttaa työn olosuhteisiin ja sisältöihin. Keskeisimpiä työn hallinnan ulottuvuuksia ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. (Vahtera ym. 2002, 29.) Hieman epäselvää Karasekin mallissa on se, että työn hallintaan liitetään työn monipuolisuus, kun taas vaatimuksena on pidetty työn yksitoikkoisuutta. Mielestäni ne voi ajatella myös toistensa kääntöpuolina.

Työolotutkimuksissa on kartoitettu yksityiskohtaisesti erilaisia vaikuttamisen mahdollisuuksia, esimerkiksi työjärjestyksen, työmenetelmien tai työnjaon osalta. Yleisesti vaikutusmahdollisuudet ovat olleet sitä parempia, mitä korkeammassa asemassa henkilö on työpaikalla (Aitta 2000). Monipuolinen työ puolestaan edellyttää työntekijältä erilaisten tietojen ja taitojen käyttöä. Lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden oppia ja kehittyä työssä. (Vahtera ym. 2002, 29.) Työssä kehittyminen voi viitata sekä hierarkiassa etenemiseen että itse työssä kehittymiseen. Suomalaisille palkansaajille kaiken kaikkiaan itsensä kehittäminen työssä on tärkeämpää kuin hierarkiassa eteneminen; esimerkiksi kunta-alalla miehistä vain 3 % pitää uralla etenemistä erittäin tärkeän. Itsensä kehittämisen tärkeys taas korostuu etenkin jo valmiiksi korkeasti koulutetuilla. (Lehto & Sutela 2004, 32–34.)

Toki työn ominaisuudet voivat vaihdella julkisen sektorin eri ammattiryhmien tai asemassa olevienkin välillä. Esimerkiksi Vahtera ja Pentti (1999) ovat analysoineet eri ammattien työn vaatimusten ja hallinnan yhtäaikaista kehitystä 1990-luvulla. Sijoittamalla eri ammatteja Karasekin nelikenttään he havaitsivat, että monessa ammattiryhmässä työn vaatimukset ovat lisääntyneet 1990-luvulla, mutta hallinnassa ei ole tapahtunut vastaavaa kehitystä. Korkeiden vaatimusten ja



vähäisen hallinnan ”ongelmaryhmän” osuus on kasvanut 15 prosentista kolmannekseen. Kasvaneessa ongelmaryhmässä tyypillisiä ammatteja ovat naisvaltaiset alempien toimihenkilöiden ammatit, kuten esimerkiksi perushoitajat, lastenhoitajat ja kodinhoitajat. Tyypilliset julkisen sektorin professioammatit, kuten lääkärit, opettajat ja sosiaalityöntekijät kuuluvat tutkimuksen mukaan edelleen ns. aktiivisen työn ihanneluokkaan. (Vahtera & Pentti 1999, 39–41, 48-49, ks. myös Aitta 2000.)

Vahteran ym. (2002, 29) mukaan työn hallinnan terveysvaikutuksista on nykytiedon mukaan jo vahvaa näyttöä. Tämä tulee esille myös Kirsi Kiviojan (2004) tutkimuksessa. Hän on selvittänyt työn ominaisuuksien vaikutusta uupumukseen kunta-alan työntekijöillä (N=2740) käyttäen viitekehystenä juuri Karasekin mallia. Tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla kahden ikäryhmän, alle ja yli 45-vuotiaiden uupumiseen vaikuttavia tekijöitä. Kiviojan mukaan työn vaatimuksilla ja hallinnalla oli merkittäviä suoria vaikutuksia työntekijöiden uupumukseen molemmissa ikäryhmissä. Myös työn vaatimusten ja hallinnan yhdistelmällä oli vaikutusta uupumukseen Karasekin teorian mukaisesti; aktiivinen työ ei aiheuttanut uupumusta niin paljon kuin kuormittava työ. Passiivinen työ taas aiheutti enemmän uupumusta kuin sellainen työ, jossa vallitsevat vähäiset vaatimukset ja korkea hallinta. Uupumisvaarassa olivat erityisesti korkeasti koulutetut. Toisaalta koulutuksenkin vaikutus uupumukseen ”lakkasi”, kun analyysissa otettiin huomioon työn hallinnan ja vaatimusten yhdysvaikutus. Tutkimus osoittaa Kiviojan mukaan sen, että työn hallinta on tärkeää kaikilla koulutustasoilla ja ikäryhmillä. (Kivioja 2004.)

Kiviojan tutkimuksessa oli tarkoituksena vertailla uupumiseen johtavia syitä kahden eri ikäryhmän välillä eikä analyysissa huomioitu työn ominaisuuksien ja taustamuuttujien lisäksi muita selittäviä tekijöitä, kuten työpaikan sosiaalisia suhteita. Silti nämä tekijät selittivät parhaimmillaan jopa yli 60 % työuupumuksesta alle 45-vuotiaiden ryhmässä. Selitysosuus olisi voinut jäädä pienemmäksi, jos olisi käytetty yleisempää, GHQ:n tapaista hyvinvoinnin mittaria, jonka kysymykset eivät ole työsidonnaisia. Karasekin malli ei ole myöskään aina saanut tukea näin johdonmukaisesti; varsinaista vuorovaikutusta työn vaatimusten ja hallinnan välillä ei ole pystytty todentamaan kovin usein (Kivioja 2004, 92).

Työntekijällä on käytössään työssä myös muita kuin yksilöllisiä voimavaroja, kuten työyhteisöltä ja esimieheltä saatava sosiaalinen tuki (Vahtera 1993, 3). Sosiaalinen tuki on Karasekin malliin lisätty kolmas ulottuvuus (Karasek & Theorell 1990). Tavallaan sosiaalinen tuki myös laajentaa työn hallinnan käsitettä niin, että voidaan puhua yhteisöllisestä työn hallinnasta (Vahtera 1993, 10), joka

tulee näin lähelle sosiaalisen pääoman käsitettä. Seuraavaksi pohdin työpaikan sosiaalisten tekijöiden, sosiaalisen tuen ja pääoman merkitystä hyvinvoinnissa.

Sosiaalisen tuen on ajateltu edistävän hyvinvointia monilla eri tavoilla. Työyhteisöstä saatava sosioemotionaalinen tuki voi esimerkiksi lieventää työssä koettua kuormitusta ja stressiä. Sosiaalisten suhteiden kautta voi saada myös aineellista tukea tai tietoa esimerkiksi terveyttä edistävästä keinoista, terveydenhuollosta jne. Tärkeää on myös ylipäätään tunne siitä, että kuuluu johonkin ryhmään, kuten työyhteisöön. Työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki voi ilmetä esimerkiksi yhteenkuuluvuutena, työntekijöiden ja esimiesten välisenä luottamuksena sekä yhteisesti jaettuina normeina. (Karasek & Theorell 1990, 69–71.) Eli näin sanottuna sosiaalinen tuki on jo vuonna 1990 kuulostanut samalta kuin sosiaalinen pääoma tänään.

Työpaikkakohtaiset tekijät, kuten töiden organisointi, voivat oleellisesti vaikuttaa sosiaalisen tuen saatavuuteen tai sosiaalisen pääoman kehittymiseen. Kiireen vuoksi työntekijöillä voi olla vähän mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikalla. Kiireestä voi seurata kilpailua ja erilaisia ristiriitoja työntekijöiden kesken sekä esimiesten ja alaisten välillä. Myös tiedonvälityksen ja avoimen keskustelun puutteiden on työolotutkimuksissa todettu olevan suoraan yhteydessä ristiriitojen esiintymiseen. (Lehto & Sutela 2004, 47–48.)

Sosiaalisen tuen kääntöpuolena työpaikalla voi ilmetä henkistä väkivaltaa, kiusaamista tai syrjintää. Työolotutkimusten mukaan henkistä väkivaltaa työpaikalla ovat muita yleisemmin havainneet sosiaali-, opetus ja terveydenhoitoalan työntekijät. Alle 25-vuotiaat, määräaikaiset ja työpaikalla enintään vuoden työskennelleet sitä vastoin havaitsivat henkistä väkivaltaa harvemmin kuin muut vastaajat. Lehdon ja Sutelan (2004) mukaan tämä voi kertoa siitä, että henkinen väkivalta saattaa olla hyvin hienovaraista ja uusille vielä näkymätöntä. Työsuhteen laatuun perustuvaa eli määräaikaisiin tai sijaisiin kohdistuvaa syrjintää taas ovat etenkin naiset havainneet aikaisempaa enemmän. Se voi johtua osittain tietoisuuden kasvusta, onhan määräaikaisuuteen liittyvistä ongelmista keskusteltu viime aikoina paljon. (Lehto & Sutela 2004, 56–59.)

Kaija Suonsivun tutkimuksessa tulee hyvin esiin se, että työyhteisössä voi olla sekä hyvinvointia edistäviä että sitä heikentäviä tekijöitä. Suonsivu (2003) on siis tutkinut hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemuksia ja niiden yhteyttä työyhteisötekijöihin. Tutkimuksen kohteena olivat Pirkanmaan sairaanhoitopiirin viiden sairaalan hoitotyöntekijät. Aineistoa Suonsivu keräsi ensin kyselylomakkeilla, minkä jälkeen hän päätyi haastattelemaan osaa työntekijöistä. Tulosten mukaan

noin 22 prosenttia hoitotyöntekijöistä koki itsensä masentuneeksi ja uupuneiksi yli puolet. Masennuksen syynä todettiin pääasiallisesti työelämään liittyvät asioita, kuten työyhteisö tai töiden organisointi, joiden erittelyyn Suonsivu tutkimuksessaan keskittyi. Myös hyvinvointia edistävästä työyhteisön tekijöistä kerrottiin haastatteluissa. Esimerkiksi johtamisen tavat, kuten oikeudenmukaisuuden aste tai luottamuksen määrä koettiin vaikuttavan masennuksen etenemiseen tai myönteisesti tuen saamisen kokemukseen. Masennus ilmeni kehämäisenä; työyhteisössä masennusta saattoivat vahvistaa monet tekijät ja masennus lisäsi tunnetta omasta osaamattomuudesta. Lisäksi masennus vaikutti työyhteisössä muihin työntekijöihin ja ilmapiiriin sekä päinvastoin. (Emt., 221–229.)

Kristiina Saloheimo (2004) puolestaan on soveltanut sosiaalisen pääoman käsitettä tutkiessaan kyselyaineistolla metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Sosiaalisen pääoman indikaattoreina tutkimuksessa olivat tiimityö, tiedonkulku ja yhteistyö. Lisäksi hän selvitti, miten työhön ja organisaatioon sitoutuminen muokkaavat sosiaalisen pääoman ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tulosten mukaan kaikki sosiaalisen pääoman ulottuvuudet olivat toisiinsa positiivisesti yhteydessä. Yhteistyön ja tiedonkulun korrelaatio oli kaikkein voimakkain ( $r=0,76$ ). Naiset kokivat yhteistyön paremmaksi ja voivat psyykkisesti paremmin kuin miehet.

Sosiaalista pääomaa kuvaavat muuttajat selittivät noin 20 prosenttia hyvinvoinnin vaihtelusta. Eniten psyykkistä hyvinvointia selitti yhteistyö. Tämä vastaa Saloheimon mukaan aikaisemmissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja siitä, että yhteistyön avulla aikaansaatu luottamus on yksi tärkeimmistä sosiaalisen pääoman ja organisaation piirteistä, jolla on myös hyvinvointia edistävä vaikutus. Vastaajille ei kuitenkaan suoraan esitetty kysymystä työpaikan luottamuksesta. Sen sijaan avoin tiedonkulku, osallistuminen ja kanssakäyminen olivat sosiaalista pääomaa kuvaavissa kysymyksissä hyvin edustettuina. Tavallaan tutkimus tavoitti siis vain osan sosiaalisesta pääomasta. Organisaatioon sitoutuminen muokkasi sosiaalisen pääoman ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä; korkeasti organisaatioon sitoutuneilla sosiaalinen pääoma lisäsi psyykkistä hyvinvointia enemmän kuin vähän organisaatioon sitoutuneilla. Työhön sitoutumisella ei ollut vastaavaa muokkaavaa vaikutusta. Sitoutumista kuvaavia kysymyksiä ei ole tässä tutkimuksessa käytettävissä, mutta voisi edellisen perusteella ajatella, että vakituiset työntekijät ovat määräaikaaisia enemmän organisaatioon sitoutuneita ja siten myös hyötyisivät sosiaalisesta pääomasta enemmän. Tutkimuksen keskeisenä rajoituksena Saloheimo pitää poikkileikkausasetelmaa, minkä avulla sosiaalisen pääoman ja psyykkisen hyvinvoinnin yhteydestä ei voida tehdä syy-seuraus päätelmiä. (Saloheimo 2004.)

Liukkonen ym. (2004) puolestaan ovat artikkelissaan selvittäneet sosiaalisen pääoman ulottuvuuksista juuri luottamuksen yhteyttä työntekijöiden itsearvioituun terveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Liukkonen ym. tutkimus on tavallaan tässä erityisasemassa, koska he ovat käyttäneet aineistona samaa Tilapäisenä kunnan töissä- seurantakyselyä, joka on myös tämän tutkimuksen aineistona. Toisena aineistona Liukkonen ym. käyttivät kahdeksan kunnan vakituisten työntekijöiden työoloja selvittävää Kunta10-seurantatutkimusta.

Työelämän sosiaalisen pääoman mittarina Liukkonen ym. tutkimuksessa oli työsuhteen muoto sekä työtoverilta saatava sosiaalinen tuki. Työsuhteen muoto kuvasi luottamusta työmarkkinoita kohtaan, jota vakituksessa työsuhteessa olevilla ajateltiin olevan paljon, määräaikaisilla työntekijöillä jonkin verran ja sijaisilla vähän. Lisäksi he muodostivat sosiaalisesta tuesta sekä työsuhteen muodosta eräänlaisen työelämän sosiaalista pääomaa indikoivan yhdistelmämuuttujan (”social job capital”). Tutkimuksessa ei tarkasteltu luottamuksen lisäksi muita sosiaalisen pääoman puolia, kuten avointa tiedonkulkua ja yhteisesti jaetuttuja normeja. Analyysimenetelmänä käytettiin logistista regressioanalyysia, jota varten GHQ:lla mitattu psyykinen oireilu luokiteltiin kaksiluokkaiseksi. Tulosten mukaan sosiaalista pääomaa kuvaavat muuttujat olivat yhteydessä alentuneeseen terveyteen vain naisilla. Toisaalta tämäkin yhteys katosi, kun demografiset tekijät ja terveyden lähtötaso vakioitiin. (Liukkonen ym. 2004.) Kyseessä oli pitkittäisasetelma, mikä selittänee todettujen vaikutusten heikkoutta. Työsuhteen määräaikaisuus tai sijaisuus ei tutkimuksen mukaan ennustanut huonompaa psyykkistä tai fyysistä terveyttä, vaikka työn tilapäisyyden voisi ajatella lisäävän työn epävarmuutta.

Työssä koettuun epävarmuuteen onkin kiinnitetty paljon huomiota aikaisemmassa tutkimuksessa. Työn epävarmuuden tutkimisella on pitkät perinteet ja sen on säännönmukaisesti todettu heikentävän terveyttä. Juuri työn tilapäisyyden on ajateltu lisäävän epävarmuutta ja sitä kautta heikentävän hyvinvointia. Myös epävarmuus tulojen säännöllisyydestä ja sekä oikeudesta yleiseen sosiaaliturvaan voivat heikentää pätkätyöntekijöiden hyvinvointia. (Virtanen 2002, 55–56.) Varmuus työpaikan säilymisestä näyttää olevan tärkeää myös uusimman työolotutkimuksen mukaan; kyselyssä tiedusteltiin yli 45-vuotiailta vastaajilta, mikä auttaisi jaksamaan työssä mahdollisimman pitkään. Sekä naisten että miesten mielestä selvästi tärkein asia oli varmuus työpaikan säilyttämisestä. Se oli paljon tärkeämpää kuin esimerkiksi palkan lisääminen tai kiireen vähentäminen. (Lehto & Sutela 2004, 95–96.)

Määräaikaisuutta pidetään uutena työmarkkinoiden piirteenä, joka aiheuttaa eriarvoisuutta ja ongelmia ja työelämän julkisena ongelmana pätkätyöt ovat ohittaneet työttömyyden (Virtanen ym. 2002, 56; Saloniemi 2000, 527). Määräaikaiset työsuhteet toimivat taloudellisesti huonoina aikoina eräänlaisena puskurina, koska se lisää työnantajien joustomahdollisuuksia epävarmoissa olosuhteissa. Joustojen lisääntymistä on pidetty ongelmana erityisesti sen vuoksi, että ne koskevat vain yhtä osa työvoimasta. Tämä voi johtaa työvoiman jakautumisen kahteen leiriin: pysyvään työvoimaan kuuluviin sisäpiiriläisiin sekä ulkopuolisiin määräaikaisiin työntekijöihin. (Parjanne, 1998, 3, 10.) Työsuhteen epävarmuuden lisäksi määräaikaisilla itse työtehtävät saattavat sisältää epävarmuutta ja niissä voi olla epäselvyyttä, mikä taas voi heikentää työn hallintaa. Verrattuna vakituisiin, voivat pätkätyöläiset olla huonommassa asemassa esimerkiksi palkkakehityksen, henkilöstötietojen tai vuosilomien saamisen suhteen. (Virtanen ym. 2002, 55.)

Toisaalta määräaikaisten työoloista verrattuna vakituiseen henkilöstöön on myös vastakkaisia näkökohtia. Tutkimustulokset työsuhteen määräaikaisuuden yhteydestä hyvinvointiin ovat olleet melko ristiriitaisia (Hakanen 2004, 79). Työn tilapäisyys ei ole vain pätkätyöntekijöiden ongelma, vaan joidenkin työntekijöiden epävarmat olot voivat aiheuttaa epävarmuutta koko työyhteisössä, myös vakituisilla. Määräaikaiset työsuhteet ja työntekijöiden vaihtuminen voi lisätä vakituisten työtaakkaa, kun uusien työskentelyä joudutaan oman työn ohella opastamaan ja valvomaan. (Virtanen ym. 2002, 55.) Tähän verrattuna määräaikaisten tehtävät voivat näyttäytyä hyvin selvärajaisina ja samalla he voivat välttyä työyhteisön konflikteilta (Saloniemi ym. 2002, 59). Esimerkiksi vuoden 1997 työolotutkimukset osoittavat, että määräaikaiset olivat säännöllisesti vakituisia tyytyväisempiä mm. työpaikalta saatavaan sosiaaliseen tukeen ja esimiehen toimintaan (Saloniemi 2000). Vaikka määräaikaisilla työn sosiaalisten suhteiden konteksti on erilainen kuin vakituisilla, voi heilläkin työtovereilta tai esimieheltä saatava sosiaalinen tuki tasapainottaa työolojen tai epävarmuuden hyvinvointivaikutuksia (Virtanen ym. 2002, 55). Kaiken kaikkiaan työn määräaikaisuuden hyvinvointivaikutukset eivät ole mitenkään yksiselitteisiä.

Ristiriitaisiin näkemyksiin epävarmuuden ja työsuhteen määräaikaisuuden vaikutuksista hyvinvointiin liittyy myös kysymys mittareiden objektiivisuudesta ja subjektiivisuudesta. Jälkimmäisen eli koetun epävarmuuden on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan vahvemmin yhteydessä hyvinvointiin kuin ”faktatietojen”, joita ovat esimerkiksi työsuhteen muoto tai työpaikan menettäminen. (Hakanen 2004, 97–101.) Vaikka objektiiviset olosuhteet ovat epävarmuuden kokemisen taustalla, on epävarmuuden kokemus aina subjektiivinen arvio tilanteesta, mikä voi liittyä myös persoonallisuuteen. Kielteisten asioiden ennakointi voi myös olla

paljon pitkäaikaisempi stressin aiheuttaja kuin jokin yksittäinen tapahtuma, kuten työpaikan menettäminen. Pitkään jatkuvana jonkin epämääräisen tapahtuman pelkääminen nimittäin estää aktiivisen tapahtuman käsittelyn. (Kinnunen & Nätti 1996, 44–45.)

Toisaalta Hakanen (2004) arvelee, että objektiivisten työuran epävakauden osoittimien yhteys hyvinvointiin näkyy vasta pidemmän aikavälin seurantatutkimuksissa. Hän on tutkinut työuran epävakauden yhteyttä työuupumukseen sekä elämään tyytyväisyyteen 13 vuoden aikavälillä. Tutkimuksen aineisto on kerätty vuosina 1985 ja 1998 ja jälkimmäisellä kyselykerralla vastaajat olivat 44–57-vuotiaita (N=532). Työn epävakauden ja epävarmuuden osoittimena tutkimuksissa oli erilaisia tekijöitä, kuten työttömyyskokemusten ja työpaikkojen vaihdosten määrä, työsuhteiden määräaikaisuus sekä subjektiivinen tunne työhön liittyvästä epävarmuudesta. Yhtenä tutkimuksen hypoteesina oli, että hyvinvoinnin riskitekijöinä pidetyt katkokset työjaksoissa ja työsuhteissa voisivat myös suojella työuupumukselta.

Tutkimuksen mukaan kaikki työuran epävakauden indikaattorit olivat suoraan yhteydessä työuupumukseen. Vielä vahvemmin ne olivat käänteisesti yhteydessä elämään tyytyväisyyteen, mikä vahvistaa ajatusta siitä, että epävakaas työssä lisää epävakautta myös muilla elämänalueilla. Aikaisempien tutkimusten mukaisesti subjektiiviset epävarmuuden kokemukset olivat vahvemmin yhteydessä työuupumukseen kuin objektiiviset seikat. Esimerkiksi työuran määräaikaiset työsuhteet ennustivat vain suuntaa antavasti, eivät tilastollisesti merkitsevästi työuupumusta. Kokonaisuudessaan tulokset osoittivat sen, että työuran aikana kasautunut epävakaas on yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin työssä ja yleensä elämässä. Toisaalta tutkimus antoi myös viitteitä siitä, että tietty katkos tai muutos työuralla voi joskus olla myönteistä hyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksen rajoituksena Hakanen mainitsee tutkimusaineiston pienen koon ja luonteen; suurimmalla osalla tutkituista oli vakaa työura takanaan ja työuran kannalta epävakaiden ryhmät olivat pieniä. Tutkimuksen 13 vuoden seuranta-aika antoi hyvän kuvan vastaajien työurasta ja mahdollisuuden selvittää pitkän aikavälin epävakauden vaikutusta hyvinvointiin. Toisaalta seuranta-aikana on voinut tapahtua sellaisia muutoksia, joita kahdella kyselykerralla ei voinut tavoittaa. Tutkimuksessa ei tarkasteltu psykososiaalisia työoloja, jotka myös ovat tärkeitä hyvinvoinnin kannalta. (Emt., 77–104.)

## 3 TUTKIMUSASETELMA

### 3.1 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, selittääkö työyhteisön sosiaalinen pääoma psyykkistä hyvinvointia. Lisäksi tarkastelen joidenkin muiden työhön liittyvien tekijöiden sekä muualta saatavan sosiaalisen tuen yhteyttä psyykkiseen hyvinvointiin. Tarkoituksena on selvittää, onko sosiaalisella pääomalla psyykkiseen oireiluun itsenäistä vaikutusta, kun muut tähän yhteyteen mahdollisesti vaikuttavat tekijät on vakioitu. Vertailen eri tekijöiden vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin erikseen määräaikaikaisilla ja vakituisilla työntekijöillä. Vertailu on mielenkiintoista, koska eri työsuhteissa olevat voivat arvioida työpaikan sosiaalisen pääoman eri tavoin. Lisäksi myös muut työhön liittyvät tekijät voivat näyttäytyä eri tavoin eri työsuhteissa oleville ja vaikuttaa eri tavalla psyykkiseen hyvinvointiin.

Aikaisemmissa tutkimuksissa sosiaalisen pääoman on havaittu vaikuttavan yksilön hyvinvointiin liittyviin tekijöihin, kuten terveyteen ja onnellisuuteen. Samaan tulokseen on päädytty erilaisilla sosiaalisen pääoman indikaattoreilla. (Kouvo & Räsänen 2005, 25.) Sen vuoksi voin olettaa, että mitä vähemmän työyhteisössä on sosiaalista pääomaa, sitä enemmän työntekijöillä on psyykkistä oireilua. Tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman indikaattorina ovat vastaajien omaa työyhteisöään koskevat arviot, joten mittaus tapa on subjektiivinen ja yksilöllinen. Sosiaalisen pääoman mittaaminen rajautuu mikrotasolle, paikallisten olosuhteiden tarkasteluun. Työyhteisö määrittyy sen mukaan, mitä vastaajat ovat ajatelleet sen tarkoittavat kysymyksiin vastatessaan ja keitä ovat ajatelleet työyhteisöön kuuluvan. Lähtökohtaisesti työyhteisön sisäiset suhteet ovat formaaleja, mutta työntekijöiden välillä voi ennestään olla tai heidän välilleen voi syntyä myös informaaleja, työpaikan ulkopuolelle ulottuvia suhteita.

Tutkimuksen tärkein selittävä muuttuja on siis työyhteisön koettu sosiaalinen pääoma, jota tästä eteenpäin kutsun lyhyemmin myös sosiaaliseksi pääomaksi. Muita selittäviä muuttujia ovat demografiset tekijät, muut työhön liittyvät tekijät ja esimieheltä ja työpaikan ulkopuolelta saatava sosiaalinen tuki. Aikaisemmassa tutkimuksessa erilaisten työhön liittyvien tekijöiden on todettu vaikuttavan psyykkiseen kuormittumiseen, oireiluun tai työuupumukseen. Sen vuoksi ”kontrollimuuttujiksi” olen poiminut aineistosta myös muita työhön liittyviä kysymyksiä, joilla on kartoitettu esimerkiksi työhön liittyviä epävarmuustekijöitä, työn vaatimuksia ja hallintaa. Muut työhön liittyvät tekijät sisältävät siis varsin erityyppisiä asioita. Ne edustavat tässä tavallaan

työelämän tutkimuksen perinnettä erotuksena sosiaalisen pääoman tutkimuksesta. Myös monet muut tekijät, kuten yksittäiset elämäntapahtumat, elintavat tai perimä voivat vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin, mutta niiden osuutta ei ole tässä tutkimuksessa mahdollista huomioida. Fyysinen terveys on myös merkittävä tekijä psyykkisen hyvinvoinnin kannalta ja aineistossa olisi saatavilla joitakin terveyttä kartoittavia kysymyksiä, mutta rajaan sen kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Vaikka tutkimuksen aineistona on pitkittäisasetelman mahdollistava seurantatutkimus, lähdän analyysissä liikkeelle poikittaisasetelmasta. Ensisijaisen tarkastelun kohteeksi otan vuoden 2002 eli toisen kyselykerran aineiston. Alun perin tutkimus tehtiin seitsemän kunnan ei-vakituisessa työsuhteessa oleville henkilöille, mutta neljän vuoden päästä osa oli päätenyt vakituisen työsuhteeseen. Vertailu eri työsuhteissa olevien välillä on toisen kyselykerran aineistolla siten mahdollista. Ensimmäisen kyselykerran aineisto olisi jälkimmäistä aineistoa parempi siinä mielessä, että sen otoskoko on suurempi ja kysymyksiä on esitetty jonkun verran laajemmin. Mielestäni vertailu vakituisten ja määräaikaisten välillä on kuitenkin niin kiinnostavaa, että valitsin lähtökohdaksi toisen kyselykerran aineiston. Vuoden 2002 aineisto on myös lähempänä tämän päivän työelämää, kun taas ensimmäisestä kyselykerrasta on kulunut jo kahdeksan vuotta.

Lopuksi teen vielä pitkittäisasetelman, jossa selvitän ensimmäisen kyselykerran sosiaalisen pääoman muutoksen vaikutusta toisen kyselykerran psyykkiseen hyvinvointiin ja siinä tapahtuneeseen muutokseen. Pitkittäisasetelmaan valitsen ensimmäisen kyselykerran aineistosta ne selittävät muuttujat, jotka osoittautuvat poikittaisasetelmassa kiinnostaviksi. Mahdollisuus pitkittäisasetelmaan on arvokas ja harvinainen, koska suurin osa aikaisemmista sosiaalista pääoma koskevista tutkimuksista on ollut poikittaistutkimuksia. Pitkittäisasetelmaan liittyy kuitenkin paljon seikkoja, mitkä vaikeuttavat mahdollisen syy-yhteyden tulkintaa ja vähentävät kausaaliasetelmasta saatavien tulosten luotettavuutta. Kyselyiden välissä oleva neljä vuotta on pitkä aika ja sen aikana niin työelämässä yleensä kuin vastaajien elämässä on voinut tapahtua asioita, joita tutkimuksessa ei voi ottaa huomioon. Myös tämän takia lähdän liikkeelle poikittaisasetelmasta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Eroavatko erilaisissa työsuhteissa olevat toisistaan psyykkisen hyvinvoinnin suhteen?
2. Selittääkö työyhteisön sosiaalinen pääoma psyykkistä hyvinvointia vakituisilla ja määräaikaissilla työntekijöillä?



3. Muuttuuko sosiaalisen pääoman ja psyykkisen hyvinvoinnin välinen yhteys, kun muiden työhön liittyvien tekijöiden vaikutus ja muu sosiaalinen tuki otetaan huomioon. Mitkä analyysiin valituista tekijöistä selittävät parhaiten psyykkistä hyvinvointia?
4. Suojaako sosiaalinen pääoma tai muut työn voimavarat työn vaatimuksilta?
5. Selittääkö sosiaalinen pääoma psyykkistä oireilua pidemmällä, neljän vuoden aikavälillä?

Demografisista tekijöistä ainakin sukupuolella voi aikaisemman tutkimuksen perusteella olettaa olevan vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin. Työsuhteen muodolla voi puolestaan olla vaikutusta siihen, miten sosiaalinen pääoma ja muut työhön liittyvät tekijät koetaan. Sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen tuki voivat vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin suoraan ja puskuroivasti. Puskuroiva vaikutus tarkoittaa sitä, että sosiaalinen pääoma ja tuki voivat vähentää esimerkiksi työn vaatimusten tai koetun epävarmuuden vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin. Muuttujien välillä voi olla erilaisia yhdysvaikutuksia, kuten esimerkiksi Karasekin mallin mukainen työn vaatimusten ja työn hallinnan välinen yhdysvaikutus, jossa korkeat työn vaatimukset yhdistettynä heikkoon työn hallintaan voivat johtaa uupumiseen.

Sekä psyykkisen hyvinvoinnin että selittävien muuttujien mittarina ovat subjektiiviset mielipiteet ja arviot. Siksi täytyy huomata, että tekijöiden väliset vaikutukset voivat olla myös toisen suuntaisia; psyykkinen hyvinvointi voi vaikuttaa esimerkiksi sosiaalisiin suhteisiin, sosiaaliseen pääomaan ja tukeen. Eri tekijöiden välillä olevia yhteyksiä voi silloin osittain selittää se, että ne mittaavat samaa asiaa; henkilön vastaustapumuksia tai senhetkistä mielialaa. Ratkaisuna tähän voisi olla se, että esimerkiksi sosiaalista pääomaa ja muita selittäviä muuttujia mittaisi jollakin objektiivisella tavalla. Esimerkiksi työpaikan sosiaalista pääomaa voisi kartoittaa vaikkapa työntekijöiden välisen yhteydenpidon tiheydellä tai erilaisten epävirallisten tapahtumien määrällä. Subjektiivista, työntekijöiden omiin arvioihin perustuvaa mittaustapaa puolustaa kuitenkin se, ettei työasenteisiin ja -käyttäytymiseen vaikuta niinkään asioiden objektiivinen tila, kuin se, miten tuo tila koetaan (Vartiainen 1994, ks. Lehto 1996, 158). Samoin voi ajatella, että psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaa juuri se, miten työhön liittyvät asiat kokee. Kaikki selittävät muuttujat demografisia tekijöitä ja siviilisäätyä lukuun ottamatta ovat siis yhtä lailla subjektiivisia arvioita. Siten muuttujat ovat tavallaan toisiinsa verrattuna ”samalla viivalla”, kun arvioidaan niiden vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin.

### 3.2 Aineiston kuvaus

Tutkimuksen aineistona käytän vuosina 1998 ja 2002 kerättyjä Tilapäisenä kunnan töissä – aineistoja. Aineiston kyselylomakkeet ovat liitteissä 8 (vuosi 1998) ja 9 (vuosi 2002). Seurantatutkimuksella on selvitetty epätyypillisissä työsuhteissa olleen henkilöstön terveyttä, psykososiaalisia työoloja, työterveyshuoltoa ja muita henkilöstöpalveluja. Tutkimus on tehty Tampereen yliopiston lääketieteen laitoksella ja se on toteutettu Työsuojelurahaston tuella. Aineistoa on esitelty ja käytetty ainakin esimerkiksi Vahteran ym. (2002) julkaisussa, jossa on kuvattu työntekijöiden hyvinvointia kunnissa ja sairaaloissa. Lisäksi aineistoa on käytetty jo aiemmin mainitsemassani Liukkosen ym. (2004) artikkelissa.

Tutkimuksen otokseen kuuluivat Suomen seitsemän eri kunnan työntekijät, joilla oli ei-vakinainen työsuhteisuus marraskuussa 1997. Ei-vakinaisiksi on luettu kaikki määräaikaisina, sijaisina ja työllistettyinä työskennelleet henkilöt. Mukana olevat kunnat ovat Turku, Oulu, Vantaa, Raisio, Naantali, Nokia ja Valkeakoski. Otoksen koko oli 5382 ja aineistot on kerätty postikyselynä. Ensimmäinen kysely toteutettiin lokakuun 1997 ja kesäkuun 1998 välisenä aikana ja siihen vastasi 3068 henkilöä. Vastausprosentiksi tuli 57. Seurantakysely lähetettiin vuoden 2002 helmi-kesäkuun aikana kaikille ensimmäiseen vaiheeseen osallistuneille vastaajille, joiden osoite saatiin selville väestörekisteristä. Jälkimmäiseen kyselyyn vastasi 2033 henkilöä, mikä on 66 % ensimmäiseen kyselyyn vastanneista.

Valitsin mukaan analyysiin vain molempiin kyselyihin osallistuneet, jotta vertailujen tekeminen eri kyselykertojen välillä olisi mielekästä. Aineistot yhdistin mukana olevan id-muuttujan avulla. Naisten osuus vastanneista on 84 %. Vastaajat olivat toisella kyselykerralla keskimäärin 41-vuotiaita. Julkisella sektorilla työskentelevien vakituisten työntekijöiden osuus jälkimmäisen kyselykerran aineistossa on 29 % (N=592) ja määräaikaisten 27 % (N=538), yhteensä heitä on 1130. Vastaajien määrä vähenee siis reilusti, kun otan mukaan vain vakituiset ja määräaikaiset työntekijät ja rajaan pois työelämän ulkopuolelle tai yksityiselle sektorille siirtyneet sekä työllistetyt ja yrittäjät. Toisaalta otoksen koko ja edustavuus eivät ole niin tärkeitä silloin, kun tutkitaan asioiden riippuvuuksia kuin jos tehtäisiin kuvailevaa tutkimusta. Yksityisen sektorin työntekijät rajaan pois sen vuoksi, että heidän joukkonsa on pienempi; vakituksia on 153 ja määräaikaisia 66. Lisäksi yksityisen sektorin mukaan ottaminen vaatisi laajempaa sektoreiden välistä vertailua, minkä myös rajaan tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

### 3.3 Käytettävät muuttajat

#### 3.3.1 Selitettävä muuttuja General Health Questionnaire-indeksi

Tutkimuksen selitettävänä muuttujana on psyykinen hyvinvointi, jonka mittaamisessa käytän David Goldbergin (1972) kehittämää General Health Questionnaire (GHQ) - kysymyssarjaa. Kyseessä on itsearviointilomake, joten GHQ mittaa subjektiivisesti koettua psyykkistä hyvinvointia. Alun perin GHQ laadittiin 1960–1970-luvuilla Lontoossa perusterveydenhoitoon seulontavälineeksi, mutta sittemmin mittaria on käytetty paljon niin tutkimuksessa kuin kliinisessä työssä ja se on käännetty ainakin 38 eri kielelle (Bowling 2005, 90–91). Mittarin kysymyksissä tiedustellaan vastaajan tuntemuksia muutaman viime viikon ajalta ja häntä pyydetään arvioimaan, poikkeako se jotenkin tavallisesta olotilasta. GHQ mittaa psyykkistä oireilua erityisesti masennuksen ja ahdistuneisuuden osalta (emt., 90).

Kysymyksen ohjeistuksesta (”Seuraavassa 12 kysymyksessä tiedustellaan tuntemuksiasi sekä toimintakykyäsi muutaman viime viikon aikana”) tulee mieleen, että mittari ei pysty tunnistamaan sellaisten henkilöiden oireilua, jotka ovat kärsineet psyykkisistä oireista pidemmän aikaa. Goldberg ja Williams (1988, ks. Bowling 2005, 91–92) eivät kuitenkaan pidä tätä ongelmana. Heidän mukaansa monet vastaajat kiinnittävät kysymysten vastausvaihtoehdoissa huomiota etenkin ilmaisuun ”tavallisesti”, jonka ajatellaan tarkoittavan normaalia, oireetonta oloa. Tämänhetkistä oloa verrataan tavalliseen oloon, vaikka oireita olisi ollut jo pidemmän aikaa kuin kysymyksen ohjeessa mainittu muutama viikko.

Tässä tutkimuksessa on käytössä GHQ:n lyhyin versio, joka koostuu 12 kysymyksestä alkuperäisestä 60 kysymyksen sarjasta. Mittarin kysymyksillä on neljä (1-4) vastausvaihtoehtoa, jotka ovat esimerkiksi seuraavanlaisia; ”1 Paremmin kuin tavallisesti”, ”2 Yhtä hyvin kuin tavallisesti”, ”3 Huonommin kuin tavallisesti ”, ”4 Paljon huonommin kuin tavallisesti”.

Yleisin pisteytystapa GHQ:lle on sellainen, jossa arvot 1 ja 2 merkitsevät oireettomuutta ja pisteytetään nolllaksi. Vastaukset 3 ja 4 taas merkitsevät oireetta ja saavat arvon yksi. Tämän jälkeen pisteet lasketaan yhteen niin, että kokonaispistemäärä vaihtelee välillä 0–12. Kokonaispistemäärälle on esitetty erilaisia katkaisukohtia, joilla psyykkisesti oireilevat voidaan erottaa oireettomista. Esimerkiksi Holi ym (2003) suosittelevat  $\frac{3}{4}$  katkaisukohtaa suomalaisiin oloihin, mikä tarkoittaa, että yli 4 pistettä saaneet luokitellaan psyykkisesti oireileviksi. Raja oireilulle on kuitenkin aina keinotekoinen ja tyypistäessä muuttujan arvot kahteen luokkaan menetetään paljon informaatiota.

Koska psyykkisesti oireilevien seulominen ei ole tässä tutkimuksessa oleellista, päädyin käyttämään mittaria jatkuvana muuttujana. GHQ- pistemäärän keskiarvojen jakauma on esitetty liitteessä 1. Summamuuttujan Cronbachin alfa on korkea, 0,92.

### 3.3.2 Selittävät muuttujat

#### Taustatekijät

Demografisia muuttujia ovat ikä, sukupuoli, työsuhteen muoto ja koulutus. Iän laskin syntymävuoden perusteella ja käytän sitä jatkuvana muuttujana. Työsuhteen muodosta tein muuttujan, jossa on kaksi luokkaa; määräaikaiset ja vakituiset. Vakituisten luokkaan luokittelin vastaajat, jotka olivat vastaushetkellä joko vakinaisessa työsuhteessa kunnan, kuntayhtymän tai valtion palveluksessa. Määräaikaisten ryhmän muodostin vastaavalla tavalla.

Ammatillisen koulutuksen luokittelin kolmeen luokkaan, jotka ovat ”enintään alempi keskiasteen koulutus”, ”opistotason koulutus tai ammattikorkeakoulututkinto” ja ”yliopisto- tai korkeakoulututkinto”. Tietoa vastaajan ammatista ei vuoden 2002 aineistosta ole saatavilla, joten eri ammattialojen tai ammatillisessa asemassa olevien välistä vertailua ei voi tehdä. Demografisten muuttujien jakaumat on esitetty taulukossa 2. Vakituisten ja määräaikaisten ryhmät eivät juuri eroa toisistaan näiden taustamuuttujien suhteen, mikä helpottaa analyysien tekemistä.

Taulukko 2. Sukupuolen ja koulutuksen jakaumat sekä iän keskiarvo määräaikaisilla ja vakituisilla työntekijöillä

	<i>Määräaikaiset</i>		<i>Vakituiset</i>	
	N	%	N	%
<b>Sukupuoli</b>				
Nainen	448	83	501	85
Mies	90	17	90	15
<b>Koulutus</b>				
Enint. keskiaste	217	41	216	37
Opistotaso/amk	171	32	189	32
Korkeakoulu	140	27	181	31
<b>Ikä</b> (ka, keskihajonta)	40 (10,09)		40 (8,88)	

## **Muut selittävät muuttujat**

Seuraavaksi kerron, minkälaisia muuttujia käytän työyhteisön sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen sekä muiden työhön liittyvien tekijöiden mittaamisessa. Työhön liittyen vastaajilta on tiedusteltu omilla kysymyssarjoillaan työn vaatimuksia ja hallintaa, vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin ja työn epävarmuustekijöitä. Näiden kysymysten tarkastelussa ja muuttujien valinnassa lähdin liikkeelle faktorianalyysistä, koska tarkoitukseni oli muodostaa kysymyksistä summamuuttujia. Summamuuttujat mittaavat luotettavammin haluttavaa asiaa kuin yksittäiset kysymykset. Vaikka kysymysryhmät muodostavat jo valmiiksi mielekkäitä kokonaisuuksia, faktorianalyysillä voidaan selvittää, mitkä kysymyksistä todella korreloivat keskenään ja mittaavat samaa asiaa. Kokeilin faktorianalyysia ensin erilaisille kysymysryhmien yhdistelmille, mutta yksittäisten kysymyssarjojen osiot latautuivat pääasiassa omille faktoreilleen. Siksi päädyin käsittelemään kutakin kysymyssarjaa yksitellen. Summamuuttujien reliabiliteettia arvioin Cronbachin alfalla. Summamuuttujiin on tärkeää valita keskenään korreloivia muuttujia, mitä voidaan arvioida juuri faktorianalyysin ja Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Näiden tilastollisten kriteereiden lisäksi on yhtä tärkeää, että kysymykset muodostavat sisällöllisesti ja tutkimuksen teorian kannalta mielekkäitä kokonaisuuksia. Kaikkien faktorianalyysien tulokset ovat liitteessä 2.

## **Sosiaaliset suhteet**

### *Sosiaalinen pääoma*

Työyhteisön sosiaalisen pääoman mittaamiseen olen valinnut 11 työyhteisön ominaisuutta kartoittavaa kysymystä. Kysymykset ovat väitteen muodossa ja niiden joukossa on sekä myönteisiä että kielteisiä kuvauksia työyhteisöstä, kuten esimerkiksi ”Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa” ja ”Työpaikallamme esiintyy kiusaamista”. Väitteitä on arvioitu Likert-asteikolla (1=täysin samaa mieltä – 5=täysin eri mieltä). Osittain samoja kysymyksiä on käytetty esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa, joissa kysymykset ovat toimineet työpaikan ilmapiirin kuvaajina (Lehto & Sutela 2004).

Väitteitä voi käyttää myös sosiaalisen pääoman indikaattorina ja niistä voi löytää ilmiön eri puolia; yhteisön toimintaa edistävät verkostot, vastavuoroisuuden normit ja luottamuksen. Kysymyssarjan kielteiset väittämät kertovat tavallaan käänteisesti työyhteisön verkostojen toimivuudesta. Jos työpaikalla esiintyy syrjintää, juoruilua tai kateutta tai yhteisön ilmapiiri on ennakkoluuloinen, voi se kertoa yhteisön jakautumisesta eri leireihin. Kysymys avoimesta tiedonkulusta on samaa asiaa kuvaava positiivinen väittämä. Väite 3 kertoo työyhteisössä olevasta luottamuksesta ja väitteessä 4 mainittu ”keskinäinen avuliaisuus” vastavuoroisuuden normista. Sairaslomalla olijoiden

leimaaminen pinnareiksi (11) taas kertoo saman asian kääntöpuolesta, siitä kun sosiaalisesta kontrollista ja normista on tullut liian pakottavaa.

Vaikka väitteiden joukosta on erotettavissa erilaisia sosiaalisen pääoman puolia, olen muodostanut kysymyksistä vain yhden summamuuttujan. Yhden summamuuttujan muodostamista tuki faktorianalyysin tulos, jossa kaikki kysymykset latautuivat yhdelle faktorille. Myös kysymysten reliabiliteetti Cronbachin alfalla mitattuna on korkea (0,92), mikä kertoo kysymysten yhtenäisyydestä. Summamuuttujaksi laskin vastausten keskiarvon. Summamuuttujaa varten käänsin positiivisten väittämien koodauksen niin, että muuttujien korkeat arvot viittaavat korkeaan sosiaaliseen pääomaan. Jakajana summamuuttujan keskiarvon laskemissa käytin mittarilla annettujen vastausten lukumäärää. Näin keskiarvo voidaan laskea myös vastaajille, jotka eivät ole vastanneet jokaiseen työyhteisöä koskevaan kysymykseen. Puuttuvien havaintojen määrä ei jää tällä tavalla niin suureksi, kuin jos summamuuttujan tai vastausten keskiarvon laskisi ainoastaan kaikkiin kysymyksiin vastanneille. Menettelyn huonona puolena on se, että osalla vastaajista summamuuttujan arvo tarkoittaa erilaisten kysymysyhdistelmien keskiarvoa. Mielestäni ratkaisuni on tulosten tulkinnan kannalta kuitenkin paras vaihtoehto, verrattuna esimerkiksi siihen, että puuttuvat arvot korvaisi esimerkiksi kaikkien vastanneiden saamalla keskiarvolla tai verrokkiarvolla.

### *Esimiestuki*

Lähimmän esimiehen toimintaa ja häneltä saatavaa tukea on arvioitu yhteensä 11 väittämällä. Väitteet kuvaavat mm. mahdollisuutta avoimeen keskusteluun esimiehen kanssa sekä häneltä saatavaa kannustusta ja luottamusta. Kuten työyhteisöä koskevat kysymykset, kartoittavat myös esimiestä koskevat väittämät osaltaan työyhteisön sosiaalisia suhteita. Esimiehen toiminta vaikuttaa varmasti myös työpaikan sosiaalisen pääoman kehittymiseen. Pidän kuitenkin tässä tutkimuksessa esimiestä koskevat kysymykset erillään edellä esittelemistäni työyhteisökysymyksistä, jotka toimivat sosiaalisen pääoman mittarina. Mielestäni tämä on perusteltua sen vuoksi, että koko työyhteisöä koskevat kysymykset kattavat tavallaan myös esimieheltä saatavan tuen. Esimiestä koskevat kysymykset taas koskevat vain yhtä ihmistä työyhteisössä. Muodostin esimiestä koskevista kysymyksistä summamuuttujan samaan tapaan kuin sosiaalisen pääoman mittarista, eli laskin vastauksille keskiarvon, jonka jakamisessa käytin vastausten lukumäärää. Jätin summamuuttujasta pois väitteen 9, joka Cronbachin alfalla arvioituna laski summamuuttujan reliabiliteettia. Tämän väitteen poistamisen jälkeen kaikki muut osiot latautuivat samalle faktorille. Summamuuttujan Cronbachin alfa on 0,93 ja sen korkeat arvot viittaavat parempaan esimiestukeen.

### *Työpaikan ulkopuolinen sosiaalinen tuki ja siviilisäät*

Sosiaalisen tuen mittarina on Social Support Questionnaire:n kuusiosainen versio. Sosiaalisen tuen muodoista mittari kartoittaa erityisesti emotionaalista tukea (Bowling 2005, 110–111). Mittarin kysymyksissä tiedustellaan vastaajan uskoa saada apua läheisiltään erilaisissa tilanteissa. Kysymykset kartoittavat mahdollisuutta saada arvostusta ja henkistä tukea esimerkiksi seuraavalla tavalla ”Keneen voit todella luottaa, kun haluat unohtaa murheesi, tuntiessasi olevasi rasittunut?”. Läheisistä ihmisistä on eritelty kussakin kysymyksessä viisi eri vaihtoehtoa; puoliso tai kumppani, joku muu lähiomainen, läheinen ystävä, läheinen työtoveri ja joku muu. Vastaaja on voinut vastata kysymyksiin valitsemalla yhden tai useamman vaihtoehdon oman tilanteensa mukaan. Vastaukset on aineistossa koodattu dikotomisiksi muuttujiksi sen mukaan, onko vastaaja valinnut kyseisen läheisen (=1) vai ei (=0).

Muodostin kysymyksistä summamuuttujan laskemalla vastaukset yhteen. Koska kysymyssarjan tarkoituksena on tässä tutkimuksessa mitata työpaikan ulkopuolelta saatavaa sosiaalista tukea, en laskenut työtoveria koskevia mainintoja mukaan summamuuttujaan. Siten muuttujan saamat arvot vaihtelevat välillä 0–4 mainittua läheistä, kun summasta laskee keskiarvon. Summamuuttujasta jätin pois myös sellaiset ristiriitaiset tapaukset, joissa on valittu jonkin kysymyksen kohdalla sekä jokin läheinen että ”ei kukaan” vaihtoehto. Summamuuttujan reliabiliteetti on 0,92.

Siviilisäädyn luokittelin kahteen luokkaan sen perusteella, asuuko vastaaja kumppanin kanssa vai ei. Ensimmäisen ryhmän muodostavat avo- tai avoliitossa olevat ja toiseen ryhmään kuuluvat naimattomat, eronneet tai asumuserossa olevat ja lesket. Luokittelua voi perustella sillä, että kumppanin kanssa asuminen vaikuttaa samansuuntaisesti koettuun hyvinvointiin riippumatta siitä, onko parisuhde virallistettu vai ei. Parisuhde ei myöskään ole niin voimakkaasti ikäsidonainen muuttuja kuin siviilisäät. (Kouvo & Räsänen 2005, 28.)

### **Työn ominaisuudet**

Seuraavaksi esittelen muiden työtä koskevien summamuuttujien muodostamisen. Kukin kysymyssarjoista sisältää yhteensä 7–11 väittämää. Vastauskaalana kysymyksissä on käytetty joko 5-portaista Likertin asteikkoa tai 5-portaista arviointiasteikkoa (1= erittäin vähän - 5= erittäin paljon). Samoja kysymyksiä on käytetty paljon, esimerkiksi Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa (Lehto & Sutela 2004) ja kunnallisia työyhteisöjä kartoittavassa tutkimuksessa (Nakari 2004). Laskin

summamuuttujaksi jälleen vastausten keskiarvon saman periaatteen mukaisesti kuin sosiaalisen pääoman kysymyksistä.

#### *Työn vaatimukset ja hallinta*

Työn vaatimuksia kartoittavista kysymyksistä löytyi faktorianalyysillä kaksi erilaista ulottuvuutta. Kohdat 1, 2, 3, 4 ja 6 kuvaavat kiirettä ja aikapainetta työssä, sekä kohtuutonta työmäärää. Osiot 5, 8, 9 ja 10 taas liittyvät työn ristiriitaisiin vaatimuksiin ja tehtävien huonoon organisointiin, josta kertoo esimerkiksi väite ”Työtäni hidastaa usein muilta työntekijöiltä tai osastoilta tulevien työtehtävien odottelu”. Myös sisällöllisesti tämä jako tuntuu mielekkäältä, joten muodostin näistä kysymyksistä kaksi summamuuttujaa; ”kiire” ja ”ristiriidat”. Kiire- summamuuttujan Cronbachin alfalla laskettu reliabiliteetti on 0,83 ja ristiriitojen 0,77.

Työn hallintaan liittyvät kysymykset jakautuvat faktorianalyysissä myös kahdelle eri faktorille. Kysymykset 1, 5 ja 10 kuvaavat työn itsenäisyyttä ja vapautta päättää työtavoistaan. Kysymykset 2, 3, 6, 8 ja 9 puolestaan mahdollisuutta oppia uutta, käyttää ja kehittää omaa ammattitaitoa ja luovuutta sekä tehdä erilaisia asioita. Jätin pois faktorianalyysistä väitteen 7 (Työtehtäväni vaativat pitkäaikaista kiinteää keskittymistä), sillä se ei mielestäni kuvannut työn hallintaa. ”Työn itsenäisyyden” summamuuttujan Cronbachin alfa on 0,82 ja ”monipuolisuuden” 0,82.

#### *Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin*

Vastaajilta on tiedusteltu erikseen kuinka paljon he voivat vaikuttaa taukojen pitämiseen työaikana, työvuorojärjestelyihin sekä lomien ajankohtiin. Puolet väitteistä kuvaa työaikoihin vaikuttamista yhden päivän sisällä, puolet taas vaikuttamista työpäivien ajankohtaan ja lomiin. Faktorianalyysin perusteella nämä kaikki työaikoihin liittyvät kysymykset liittyivät kuitenkin toisiinsa ja latautuivat samalle faktorille, joten muodostin niistä yhden summamuuttujan. Summamuuttujan reliabiliteetti on 0,84.

#### *Epävarmuustekijät*

Työn epävarmuustekijöitä on kartoitettu yhteensä seitsemällä kysymyksellä. Kysymykset kuvaavat niin työn loppumiseen kuin lisääntymiseenkin liittyviä uhkia sekä vastentahtoista siirtoa toisiin tehtäviin. Kysymysten vastausten jakaumista huomasi, että työn loppumiseen liittyvät kysymykset 1–5 eivät juuri erotelleet vastaajia. Noin 80 % vastaajista on valinnut näiden kysymysten kohdalla vaihtoehdot ”melko vähän” tai ”erittäin vähän”. Ainoastaan kysymysten 6 ja 7 vastauksissa on hajontaa eri vaihtoehtojen välillä. Kyseiset kysymykset kuvaavat työmäärän lisääntymistä yli



sietokyvyn sekä ennakoimattomia muutoksia. Aikaisemman tutkimuksen perusteella asia juuri näin; työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa koetaan ainakin kunta-alalla keskimäärin erittäin vähän (Forma ym. 2004, 20). Myös faktorianalyysissä nämä kysymykset latautuivat samalle faktorille, joten tein summamuuttujan vain näistä kahdesta kysymyksestä. Työn epävarmuuden summamuuttujan reliabiliteetiksi tuli 0,72.

Vastaajilta on tiedusteltu myös, onko heillä ollut työttömyysjaksoja tutkimuksen seuranta-aikana, vuosina 1999, 2000 ja/tai 2002. Työttömyysjaksojen määrää voi pitää ns. objektiivisena epävarmuuden mittarina. Yhteenlaskettuna työttömyyttä on voinut vastaajalla olla 0, 1, 2 tai 3 vuonna. Korkein arvo 3 voi tarkoittaa käytännössä sitä, että vastaajalla on ollut yksi, kolme vuotta kestänyt työttömyysjakso seuranta-aikana tai sitten kunakin vuonna pienempi pätkiä.

### 3.4 Analyysimenetelmät

Aineiston analyysin toteutan SPSS -tilasto-ohjelmalla. Aluksi tarkastelen GHQ:lla saatujen pistemäärien keskiarvoja yksittäisten taustamuuttujien mukaan. Luokkaeroasteikollisten taustamuuttujien mukaisessa tarkastelussa käytän t-testiä ja varianssianalyysia. Käytän ei-parametrista Kruskal-Wallis testiä varianssianalyysin sijaan, jos oletus varianssien yhtä suuruudesta ei toteudu (ks. Heikkilä 2004, 225, 233). Sen jälkeen tarkastelen sosiaalisen pääoman ja muiden työhön liittyvien summamuuttujien ja GHQ-pistemäärän välisiä korrelaatioita. Hajontakuvilla olen arvioinut, ovatko muuttujien väliset yhteydet lineaarisia.

Selittävien muuttujien vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin tarkastelen regressioanalyysillä. Valitsin analyysimenetelmäksi juuri regressioanalyysin, koska sen avulla voidaan selvittää monen selittävän muuttujan vaikutusta yhteen selitettävään muuttujaan. Regressioanalyysia käytetään, kun selitettävä ja selittävät muuttujat ovat jatkuvia. Selittävät muuttujat voivat olla myös dikotomisia. Analyysin tuloksena saadaan tietää, kuinka voimakas yhden muuttujan vaikutus on psyykkiseen hyvinvointiin, kun muiden tekijöiden vaikutus on eliminoitu. Lisäksi tuloksena saadaan tietää, kuinka paljon selittävät muuttujat yhdessä kertovat psyykkisen hyvinvoinnin vaihtelusta. (Toivonen 1999, 299–308.) Regressioanalyysin toteuttamisesta kerron tarkemmin luvussa 4.3.

## 4. TULOKSET

### 4.1 Selittävien muuttujien keskiarvojen vertailua

Ennen varsinaisten yhteyksien tutkimista tarkastelen, eroavatko vertailtavat ryhmät, vakituiset ja määräaikaiset työntekijät selittävien muuttujien, työolojen ja sosiaalisten tekijöiden suhteen toisistaan. Selittävien summamuuttujien jakaumat on esitetty liitteessä 3. Jakaumista huomaa, että etenkin työn itsenäisyyden ja monipuolisuuden keskiarvot painottuvat vinosti positiiviseen suuntaan. Työaikoihin vaikuttamisen, kiireen, ristiriitojen ja sosiaalisen tuen summamuuttujat näyttävät silmämääräisesti katsottuna eniten normaalisti jakautuneilta. Edellisessä luvussa tuli jo esiin, että vertailtavat ryhmät eivät eroa taustatekijöiden; iän, sukupuolen ja koulutuksen suhteen toisistaan. Taulukossa 3 on esitettyä muiden selittävien tekijöiden keskiarvot ja -hajonnat vakituisilla ja määräaikaisilla.

Taulukko 3. Sosiaalisia suhteita ja työoloja kuvaavien muuttujien keskiarvot työsuhteen muodon mukaan (n=505-592)

	Määräaikaiset		Vakituiset		t-arvo/ df
	keskiarvo	kh	keskiarvo	kh	
<b>Sosiaaliset suhteet</b>					
Sosiaalinen pääoma <sup>1</sup>	3,53	0,81	3,65	0,78	2,591/ 1102 <sup>a</sup> *
Esimiestuki <sup>1</sup>	3,54	0,88	3,62	0,84	1,629/ 1124
Sosiaalinen tuki <sup>3</sup>	1,79	0,73	1,82	0,69	0,706/ 1127
<b>Muut työhön liittyvät tekijät</b>					
Kiire <sup>1</sup>	3,19	0,86	3,33	0,83	2,725/ 1127 **
Ristiriidat <sup>1</sup>	2,82	0,91	2,85	0,91	0,572/ 1126
Itsenäisyys <sup>1</sup>	3,66	0,98	3,96	0,78	5,646/ 1022 <sup>a</sup> ***
Monipuolisuus <sup>1</sup>	4,09	0,68	4,21	0,60	3,194, 1077 <sup>a</sup> **
Työaikoihin vaikuttaminen <sup>2</sup>	2,69	0,94	2,85	0,92	2,915/ 1125 **
Epävarmuus <sup>2</sup>	2,59	1,01	2,60	1,01	0,159/1068

<sup>1</sup>1= Täysin eri mieltä ...5= Täysin samaa mieltä

<sup>2</sup> 1=Erittäin vähän... 5= Erittäin paljon, <sup>3</sup> 0-4 valittua tuen lähdettä

\*p < 0.05; \*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001, <sup>a</sup>Equal variances not assumed

Keskiarvovertailun mukaan vakituiset työntekijät arvioivat omaavansa sosiaalista pääomaa hieman enemmän kuin määräaikaiset; ero tilastollisesti melkein merkitsevä. Vakituiset ovat siis keskimäärin enemmän samaa mieltä sosiaalista pääomaa eli työyhteisöä koskevien positiivisten ja vastaavasti eri mieltä negatiivisten väitteiden kanssa. Esimieheltä saatavassa tuessa ja sosiaalisessa tuessa ei puolestaan ole eroa. Sosiaalisen tuen mittarilla molemmat ryhmät ovat valinneet keskimäärin noin kaksi läheistä kussakin tukea vaativassa tilanteessa, kun neljä oli maksimissaan mahdollista valita.

Vakituiset arvioivat työnsä kiireisemmäksi, itsenäisemmäksi ja monipuolisemmaksi sekä mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin paremmiksi. Työssä koetussa epävarmuudessa ryhmien välillä ei ole eroa, vaikka toinen summamuuttujaan valituista kysymyksistä liittyi töiden lisääntymisen uhkaan. Vakituiset ja määräaikaiset arvioivat kohtaavansa suunnilleen yhtä paljon ristiriitaisia tilanteita työssä.

#### 4.2 Psykkinen oireilu GHQ:lla mitattuna eri tekijöiden mukaan

Seuraavaksi tarkastelen, miten taustamuuttajat, sosiaaliset suhteet ja työolot ovat yhteydessä psyykkiseen oireiluun tutkituissa ryhmissä. Samalla selvitän, miten selittävät muuttajat ovat keskenään yhteydessä. Muuttujien välisiä korrelaatioita vertailen erikseen vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä.

##### *Taustamuuttajat*

Keskiarvovertailun mukaan psyykkisessä oireilussa ei ole eroa vakituisten ja määräaikaisten välillä (taulukko 4). Keskiarvot ovat molemmilla ryhmillä lähellä arvoa kaksi, mikä kysymysten vastauskaalalla viittaa vaihtoehtoon ”yhtä hyvin/huonosti kuin tavallisesti”. Myöskään Kiviojan (2004) kuntatyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa työsuhteen vakinaisuus tai määräaikaisuus ei ollut yhteydessä työuupumukseen, jota myös voidaan pitää psyykkisen oireilun tapaisena ilmiönä.

Taulukko 4. GHQ- pistemäärien keskiarvot<sup>1</sup> sukupuolen, koulutuksen ja puolison kanssa yhteisasumisen mukaan määräaikaisilla ja vakituisilla työntekijöillä

	Määräaikaiset		Vakituiset		Kaikki	
	ka	kh (n)	ka	kh (n)	ka	kh (n)
<b>Sukupuoli</b>		p=0,008		p=n.s		p=0,002
Nainen	2,02	0,46 (447)	1,99	0,45 (501)	2,00	0,46 (948)
Mies	1,88	0,38 (90)	1,93	0,38 (90)	1,90	0,38 (180)
<b>Koulutus</b>		p=n.s		p=0,028		p=n.s
Enint.keskiaste	1,98	0,41 (216)	1,94	0,43 (216)	1,96	0,42 (432)
Opistotaso/amk	2,01	0,46 (171)	2,05	0,49 (189)	2,03	0,48 (360)
Korkeakoulu	1,99	0,48 (140)	1,94	0,40 (181)	1,96	0,44 (321)
<b>Yhteisasuminen</b>		p=n.s		p=0,043		p=0,007
Kyllä	1,97	0,43 (379)	1,95	0,41 (435)	1,96	0,42 (814)
Ei	2,05	0,49 (148)	2,05	0,53 (146)	2,05	0,51 (294)
<b>Kaikki</b>				p=n.s		
	1,99	0,45 (537)	1,98	0,44 (592)	1,99	0,45(1129)

<sup>1</sup> esim. 1= parempi kuin tavallisesti ... 4= paljon huonompi kuin tavallisesti

Taulukossa 4 olen verrannut psyykkisen oireilun keskiarvoja sukupuolen ja koulutuksen mukaan erikseen vakituisten ja määräaikaisten ryhmissä. Viimeisessä sarakkeessa keskiarvovertailu on tehty koko joukolle. Yhtenä joukkona katsottuna GHQ-pistemäärät ovat naisilla korkeampia kuin miehillä ( $t=-3,060$ ,  $df=287$   $p=0,002$ ). Kun keskiarvoja vertailee erikseen, tulos tarkentuu; vain määräaikaisten ryhmässä sukupuolten välillä oireilussa on tilastollisesti merkitsevää eroa ( $t=-2,669$ ,  $df=535$ ,  $p=0,008$ ). Varsinaista vertailua sukupuolten välillä ei ole tällä aineistolla kovin mielekästä tehdä, sillä miesten osuus on vain noin 16 % vastaajista. Tilastollisessa mielessä miesten pieni osuus ei kuitenkaan estä sukupuolten välistä vertailua, sillä molemmissa ryhmissä miehiä on yhteensä 90.

Koulutus on yhteydessä oireilun määrään vain vakituisilla työntekijöillä. Vakituisten ryhmässä eniten oireilua näyttää olevan keskimmaisella koulutusluokalla, eli opistotason tai ammattikoulun suorittaneilla ( $X^2=7,186$ ,  $df=2$ ,  $p=0,028$ ) (taulukko 4). Aikaisemmissa tutkimuksissa erityisesti korkeimmin koulutettujen on havaittu olevan uupuneimpia (esim. Kivioja 2004, Aitta 2002), mutta tällä aineistolla sitä ei ole havaittavissa. Iän yhteys psyykkiseen oireiluun löytyy

korrelaatiotaulukosta 5. Korrelaatiot ovat molemmilla työntekijäryhmillä heikkoja ( $r=0.07$  ja  $0.09$ ), mutta viittaavat siihen, että iän myötä oireiden määrä kasvaa.

### *Sosiaaliset suhteet*

Sosiaalisista suhteista tarkastelen ensin kaksiluokkaiseksi muuttamani siviilisäätymuuttajan yhteyttä oireiluun. Taulukossa 4 on esitettyä myös psyykkisen oireilun keskiarvot sen mukaan, asuuko vastaaja kumppanin kanssa vai ei. Koko joukolla ero on tilastollisesti merkitsevä; avo- tai avoliitossa asuvilla on vähemmän oireilua kuin ilman kumppania asuvilla ( $t=-2,714$   $df=445$   $p=0,007$ ). Kun yhteisasumista tarkastellaan erikseen, vain vakituisilla työntekijöillä ero on enää tilastollisesti melkein merkitsevä ( $t=-2,035$   $df=207$   $p=0,043$ ).

Muiden sosiaalisia suhteita kuvaavien muuttujien yhteydet oireiluun löytyvät korrelaatiotaulukosta 5. Kaikki summamuuttujat, sosiaalinen pääoma, esimieheltä saatu tuki ja sosiaalinen tuki ovat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä psyykkiseen oireiluun molemmilla ryhmillä. Näistä kolmesta tekijästä sosiaalinen pääoma korreloi miinusmerkkisesti voimakkaimmin psyykkisen oireilun kanssa sekä vakituisilla ( $r=-.38$ ) että määräaikaikäisillä ( $r=-.31$ ) työntekijöillä. Negatiivinen korrelaatio tarkoittaa, että sosiaalisen pääoman kasvaessa oireiden määrä vähenee.

Tarkasteltaessa sosiaalisten suhteiden keskinäisiä korrelaatioita havaitaan, että työyhteisön sosiaalisen pääoman ja esimieheltä saadun tuen väliset korrelaatiot ovat voimakkaita ( $r=0,56$  ja  $0,64$ ). Työpaikan ulkopuolelta saatava sosiaalinen tuki korreloi myös jonkin verran ( $r=0,14$  -  $0,23$ ) työpaikan sosiaaliseen pääomaan ja esimiestukeen, mutta ei läheskään niin paljon kuin jälkimmäiset muuttujat keskenään. Esimieheltä saadun tuen ja sosiaalisen pääoman voimakas korrelaatio johtunee siitä, että mittarit ovat osittain päällekkäisiä. Arvioidessaan työyhteisöään, vastaaja on voinut ottaa huomioon myös esimieheltä saatavan tuen ja arvostuksen. Ehkä myös kysymysten järjestys lomakkeessa vaikuttaa jollakin tavalla tähän yhteyteen. Ensimmäisessä lomakkeessa nimittäin pyydettiin pohtimaan koko työyhteisöä, sitten esimiestä koskevia asioita. Jos esimiestä koskevat kysymykset olisi esitetty ensin, vastaaja olisi sen jälkeen saattanut helpommin sulkea esimiehen pois työyhteisöä koskevista arvioista. Voimakkaampaa yhteyttä voi selittää myös se, että sosiaalista pääomaa ja esimiestukea on kartoitettu samantyyppisillä väitteillä ja samalla asteikolla, mikä poikkeaa sosiaalisen tuen mittarista.

Taulukko 5. Muuttujien väliset korrelaatiot (Pearsonin r). Vakituisten osalta taulukon diagonaalin yläosassa, määräaikaisten alaosassa (n=501-592)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Sukupuoli	-	-.01	-.01	-.01	<u>.15</u>	.04	.06	<b>-.12</b>	.03	.01	.05	.05
2. Ikä	-.01	-	-.00	.01	<b>-.19</b>	.03	-.04	<b>-.15</b>	<b>-.14</b>	-.05	-.05	.07
3. Sos.pääoma	.01	-.09	-	<u>.56</u>	<u>.23</u>	<b>-.35</b>	<b>-.23</b>	<u>.35</u>	<u>.26</u>	<u>.15</u>	<b>-.32</b>	<b>-.38</b>
4. Esimiestuki	.09	-.09	<u>.64</u>	-	<u>.22</u>	<b>-.24</b>	<b>-.23</b>	<u>.27</u>	<u>.25</u>	<u>.14</u>	<b>-.31</b>	<b>-.27</b>
5. Sos.tuki	.09	<b>-.28</b>	<u>.20</u>	<u>.14</u>	-	-.10	-.08	<u>.19</u>	<u>.16</u>	.11	-.10	<b>-.26</b>
6. Ristiriidat	-.04	-.03	<b>-.40</b>	<b>-.28</b>	-.07	-	<u>.54</u>	<b>-.18</b>	.07	-.01	<u>.44</u>	<u>.35</u>
7. Kiire	.02	-.00	<b>-.32</b>	<b>-.29</b>	-.04	<u>.50</u>	-	<b>-.18</b>	<u>.14</u>	<b>-.12</b>	<u>.55</u>	<u>.30</u>
8. Itsenäisyys	<b>-.12</b>	<b>-.12</b>	<u>.37</u>	<u>.29</u>	<u>.14</u>	<b>-.15</b>	<b>-.18</b>	-	<u>.44</u>	<u>.22</u>	<b>-.19</b>	<b>-.21</b>
9. Monipuolisuus	-.07	<b>-.19</b>	<u>.22</u>	<u>.21</u>	<u>.19</u>	.02	.01	<u>.50</u>	-	.08	.01	-.11
10. Työajat	<b>-.12</b>	<b>-.16</b>	<u>.25</u>	<u>.27</u>	.07	.02	<b>-.17</b>	<u>.32</u>	<u>.17</u>	-	-.10	-.10
11. Epävarmuus	-.05	-.01	<b>-.41</b>	<b>-.27</b>	-.10	<u>.47</u>	<u>.55</u>	<b>-.19</b>	.01	-.10	-	<u>.27</u>
12. GHQ	<u>.12</u>	.09	<b>-.31</b>	<b>-.23</b>	<b>-.24</b>	<u>.26</u>	<u>.22</u>	<b>-.21</b>	-.11	-.10	<u>.27</u>	-

Korrelaatiot, joissa  $p < 0,001$  on alleviivattu ja tummennettu,  $p < 0,01$  tummennettu ja  $p < 0,05$  kursivoitu.

Taustamuuttujista ikä on käänteisesti yhteydessä sosiaaliseen tukeen ( $r=-0.19$  ja  $-0,28$ ). Iän myötä vastaajat ovat valinneet vähemmän tuen lähteitä. Myös sukupuoli on heikosti yhteydessä sosiaaliseen tukeen niin, että naiset arvioivat saavansa tukea useammasta lähteestä. Vakituksilla sukupuolen ja sosiaalisen tuen yhteys on hieman suurempi ( $r=0.15$ ) kuin määräaikaikaisilla ( $r=0.09$ ). Työpaikan sosiaaliseen pääomaan tai esimieheltä saatavaan tukeen sukupuolella ei kuitenkaan ole yhteyttä. Naisilla onkin aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan enemmän juuri läheisiä ja luottamuksellisia ihmissuhteita ja saavan enemmän henkistä tukea (Hobfoll 1986, ks. Vahtera & Uutela 1994, 1057).

#### *Työhön liittyvät tekijät*

Kaikki työoloja kuvaavat muuttujat korreloivat odotetun suuntaisesti psyykkiseen oireiluun (taulukko 5). Kuten työpaikan sosiaalisten suhteiden kohdalla, on vakituksilla näiden tekijöiden yhteys oireiluun hieman suurempi kuin määräaikaikaisilla. Työn ristiriidat ovat vakituksilla

voimakkaimmin yhteydessä suurempaan oireiluun ( $r=-0,35$ ), määräaikaisilla taas työn ristiriidat ( $r=-0,26$ ) ja epävarmuus ( $-0,27$ ). Työn monipuolisuus ja mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin korreloivat molemmilla ryhmillä heikosti, tilastollisesti vain melkein merkitsevästi oireiluun.

Kiire on näistä muuttujista sellainen, jonka yhteyden oireiluun voisi olettaa olevan käyräviivainen. Kiireen matalampi ääripää voi kertoa nimittäin alikuormittavasti työstä. Hajontakuviolla tarkasteltuna yhteys vaikuttaakin hieman j:n muotoiselta, eli kiire alkaa lisätä oireilua vasta tietyn rajan jälkeen (liite 4). Kiireettömyys ei siis tässä kerro sellaisesta alikuormittumisesta, joka olisi yhteydessä psyykkiseen oireiluun.

Taulukosta 5 löytyvät myös työolomuuttujien keskinäiset korrelaatiot. Samoista kysymysryhmistä ”irrotetut” työn ristiriidat ja kiire sekä toisaalla työn monipuolisuus ja itsenäisyys korreloivat voimakkaasti keskenään. Näiden muuttujaparien korrelaatiokertoimet ovat molemmilla ryhmillä noin 0,50 tasolla. Kaiken kaikkiaan työoloja kuvaavien muuttujien keskinäiset yhteydet ovat vakituisilla ja määräaikaisilla samaa luokkaa. Erona on ainoastaan se, että vakituisilla monipuolinen työ on suoraan, tosin vain heikosti yhteydessä kiireisempään työhön ( $r=0,14$ ). Määräaikaisilla yhteyttä näiden tekijöiden välillä ei ole.

Taustamuuttujista sukupuoli ei juuri ole yhteyttä työoloja kuvaaviin muuttujiin. Ainoastaan määräaikaisten ryhmässä sukupuoli on yhteydessä työoloihin siten, että miehet arvioivat vaikuttamismahdollisuutensa työaikoihin paremmiksi ( $r=-0,12$ ). Lisäksi molemmissa ryhmissä miehet arvioivat työnsä itsenäisemmäksi ( $r=-0,12$ ). Suuria päätelmiä työolojen eroista miesten ja naisten välillä ei tämän perusteella kuitenkaan voi tehdä. Sukupuolten erilaisista vastaustavoista työoloja kartoittavissa kysymyksissä onkin todettu, että samat mittarit eivät oikein sovellu miehille ja naisille, johtuen esimerkiksi erilaisesta työorientaatiosta. Vastaajat ylipäätään ja erityisesti eri sukupuolet tulkitsevat eri tavoin sellaisia kysymyksissä ilmeneviä käsitteitä, kuten kiire, itsenäisyys tai vaativuus. (Lehto 1996, 169-172.)

Edellä olen tarkastellut sosiaalisia suhteita ja työoloja kuvaavia muuttujia erikseen omissa muuttujaryhmissään. Nyt lopuksi selvitän lyhyesti vielä, miten nämä eri muuttujaryhmien tekijät ovat yhteydessä toisiinsa. Vertailtavilla ryhmillä sosiaalisten suhteiden ja työolojen yhteydet ovat samaa luokkaa ja samansuuntaisia. Sekä vakituisilla että määräaikaisilla sosiaalinen pääoma ja esimieheltä saatu tuki ovat odotetusti yhteydessä muihin työhön liittyviin tekijöihin; mitä suuremmaksi arvioidaan sosiaalinen pääoma ja esimieheltä saatu tuki, sitä vähemmän koetaan

esimerkiksi kiirettä ja epävarmuutta ( $r = -0.23 - -0.41$ ). Mielenkiintoista on, että molemmilla ryhmillä työpaikan ulkopuolinen sosiaalinen tuki on suoraan yhteydessä työn itsenäisyyteen ja monipuolisuuteen ( $r = 0,14 - 0,19$ ), mutta ei muihin työhön liittyviin tekijöihin, kuten epävarmuuteen. Havainto voisi viitata siihen, että itsenäistä ja monipuolista työtä tekevät ovat aktiivisempia myös ihmissuhteissaan työpaikan ulkopuolella ja arvioivat siksi saavansa enemmän sosiaalista tukea.

Tässä yhteydessä psyykkistä oireilua on mielenkiintoista verrata koetun epävarmuuden lisäksi työttömyyskokemusten määrään, jota voi pitää epävarmuuden objektiivisena mittarina. Tämä on myös aineistosta valitsemistani kysymyksistä ainoa, joka kertoo vastaajien työtilanteesta kyselyiden väliseltä ajalta. Vastaajilta on tiedusteltu, oliko heillä työttömyysjaksoja seurantatutkimuksen väliaikana, vuosina 1999, 2000 ja 2001. Taulukon 6 mukaan jokaisena vuonna työttömyyttä kokeneilla oireilu ei ole suurinta, vaan eniten oireilua näyttää sen sijaan olevan vain kahtena vuonna työttömyysjaksoja kokeneilla. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä kummallakaan ryhmällä. Tämä vahvistaa aikaisempien tutkimusten näkemystä siitä, että objektiivisesti mitattu työuran epävakaus ei liity psyykkiseen oireiluun samalla tavalla kuin subjektiivinen kokemus (vrt. Hakanen 2004, 77-104).

Taulukko 6. GHQ-pistemäärän keskiarvot<sup>1</sup> tutkimuksen seuranta-aikana (1999, 2000 ja/tai 2001) olleiden työttömyysjaksojen määrän mukaan vakituisilla ja määräaikaisilla

	Määräaikaiset		Vakituiset		Kaikki	
	ka	kh (N)	ka	kh (N)	ka	kh (N)
	F=2,350 df=3, p=n.s		F=0,794 df=3 p=n.s		F=1,390 df=3 p=n.s	
<b>Ei ollenkaan</b>	1,96	0,44 (246)	1,97	0,44 (467)	1,97	0,44(713)
<b>1 vuonna</b>	2,01	0,48 (85)	2,03	0,46 (71)	2,02	0,47(156)
<b>2 vuonna</b>	2,12	0,43 (65)	1,89	0,37 (28)	2,05	0,42 (93)
<b>3 vuonna</b>	1,98	0,46 (141)	1,99	0,45 (26)	1,98	0,46(167)

<sup>1</sup> esim. 1= parempi kuin tavallisesti ... 4= paljon huonompi kuin tavallisesti

#### 4.3 Regressioanalyysin toteuttaminen

Muuttujien vaikutusta psyykkiseen oireiluun selvitän lineaarisella regressioanalyysillä. Tarkoituksena on selvittää, on sosiaalisella pääomalla itsenäistä vaikutusta psyykkiseen oireiluun ja vakioida tähän yhteyteen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä. Taustatekijöistä otan analyysiin mukaan sukupuolen ja iän. Edellisessä luvussa havaittiin, että sosiaalisista suhteista psyykkiseen oireiluun olivat yhteydessä kaikki summamuuttujat; sosiaalinen pääoma, esimieheltä saatu tuki ja



sosiaalinen tuki ja otan ne mukaan jatkoanalyysiin. Sen sijaan yhteisasumisen puolison kanssa jätän pois, sillä puolisolta saatava sosiaalinen tuki sisältyy tavallaan myös sosiaalisen tuen mittariin; puoliso oli mahdollista valita yhtenä tuen lähteenä. Lisäksi otan analyysieihin mukaan muut työn ominaisuuksia kuvaavat summamuuttujat.

Regressioanalyysissä selittävät muuttujat voivat olla yhteydessä toisiinsa, mutta liian suuret yhteydet viittaavat multikollineaarisuuteen, mikä voi vääristää analyysin tuloksia. Menetelmän paradoksi onkin siinä, että selittävien muuttujien tulee olla suhteellisen riippumattomia toisistaan, vaikka toisaalta monimuuttujaista regressioanalyysia ei tarvitsisi ollenkaan käyttää, jos selittävät muuttujat eivät korreloisi keskenään. (Toivonen 1999, 306.) Edellisessä luvussa tarkastelin myös selittävien muuttujien keskinäisiä korrelaatioita. Etenkin työyhteisön sosiaalisen pääoman ja esimiestuen väliset korrelaatiot olivat korkeita, määräaikaikaisilla jopa 0,64. Sen ei kuitenkaan vielä pitäisi viitata multikollineaarisuuteen.

Regressioanalyysin tulos voi riippua olennaisesti siitä, millä perusteella ja missä järjestyksessä selittäviä muuttujia valitaan analyysiin. Perusteena voi käyttää joko tilastollisia kriteerejä tai omaa, teoriaan pohjautuvaa harkintaa. Tilastollisiin kriteereihin pohjautuvien menettelyjen haittapuolena on se, että teorian kannalta mielenkiintoiset muuttujat voivat jäädä kokonaan pois mallista. Kiinnostavaa voi olla esimerkiksi tietyn marginaalisen muuttujan selitysvoimassa tapahtuvan muutoksen seuraaminen, kun muita tekijöitä vakioidaan. (Toivonen 1999, 309-310.) Vaihtoehtona tilastollisiin kriteereihin pohjautuvalle menettelylle on pakotettu menetelmä, joka sopii hyvin tämän tutkimuksen ongelmaan. Pakotetulla menetelmällä voi vertailla eri muuttujaryhmiä keskenään ja nähdä, kuinka suuri on kunkin muuttujan uniikki selitysvoima selitettävään muuttujaan nähden (Tapachnick & Fidell 2001, 132-133). Se on mielestäni tässä mielenkiintoisinta ja siksi päädyin tekemään analyysieja pakotetulla menettelyllä. Mallit tein erikseen eri selittävien muuttujien ryhmille ja lopuksi yhteisesti kaikille muuttujille. Taustamuuttujat, ikä ja sukupuoli ovat mukana kaikissa malleissa.

Regressiomallit olen tehnyt erikseen vakituisille ja määräaikaikaisille. Analyysitulukoissa 4 ja 5 on esitettyinä kunkin selittävän muuttujan standardoidut painokertoimet ( $\beta$ ) ja alkuperäiset painokertoimet (B). Standardoitujen painokertoimien avulla eri muuttujien selitysvoimaa voi vertailla keskenään ja tulkinnassa keskityn pääasiassa niihin. Alkuperäisen kertoimen avulla taas on helpompi tulkita yksittäisten muuttujien kohdalla. Selitysprosentti  $R^2$  kertoo, kuinka monta prosenttia muuttujat yhdessä selittävät psyykkistä oireilua.  $R^2$  kasvaa aina kun uusia muuttujia

lisätään mukaan. (Toivonen 1999, 308.) Siksi taulukoissa on esitettyä myös korjattu selitysosuus, joka ottaa huomioon mallin sisältämien muuttujien lukumäärän.

#### 4.4 Regressioanalyysin tulokset poikittaisasetelmalla

Taulukossa 7 on esitettyä vakituisten työntekijöiden regressiomallit. Mallissa 1 on mukana taustamuuttujat sekä sosiaalinen pääoma. Ikä ja sukupuoli eivät selitä oireilua juurikaan. Sosiaalisen pääoman standardoimaton regressiokerroin (B) kertoo, että yhden yksikön lisäys sosiaalisessa pääomassa vähentää noin viidesosa pisteen verran psyykkistä oireilua. Vaikutus on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Yhteensä taustamuuttujat ja sosiaalinen pääoma selittävät 15 prosenttia psyykkisen oireilun vaihtelusta.

Taulukko 7. Regressioanalyysi vakituisilla työntekijöillä; psyykinen oireilu eri selittävien muuttujien ryhmien mukaan

	Malli 1 (Taustatekijät) $\beta$ (B) n=589	Malli 2 (Sos.suhteet) $\beta$ (B) n=589	Malli 3 (Työolot) $\beta$ (B) n=563	Malli 4 (Kaikki) $\beta$ (B) n=563
Sukup.(1=nainen)	.05 (.06)	.08 (.09) *	.01 (.02)	.05 (.06)
Ikä	.07 (.00)	.04 (.00)	.04 (.00)	.03 (.00)
Sos.pääoma	-.38 (-.21)***	-.30 (-.17)***		-.19 (-.11)***
Sos.tuki		-.18 (-.12)***		-.16 (-.10)***
Esimiestuki		-.06 (-.03)		-.00 (.00)
Ristiriidat			.21 (.10)***	.15 (.07) **
Kiire			.05 (.03)	.05 (.03)
Itsenäisyys			-.13 (-.08) **	-.09 (-.05)*
Monipuolisuus			-.04 (-.03)	.02 (.01)
Työaikoihin vaikuttaminen			-.08(.04) p=0.053	-.06 (-.03)
Epävarmuus			.20 (.09) ***	.15 (.07) **
R <sup>2</sup>	.15	.18	.20	.26
Korjattu R <sup>2</sup>	.15	.18	.19	.25
*p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001				

Mallista 2 nähdään, että sosiaalisen pääoman painokerroin pienenee hieman, kun kaksi muuta sosiaalisia suhteita kuvaavaa muuttujaa otetaan mukaan. Niistä vain sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen tuki selittävät tilastollisesti merkitsevästi oireilua. Sukupuolen vaikutus oireiluun on tässä mallissa tilastollisesti melkein merkitsevä. Sukupuolen positiivinen painokerroin tulkitaan niin, että naisilla on enemmän oireilua sosiaalisista suhteista huolimatta. Esimieheltä saatu tuki ei selitä oireilua, vaikka sen korrelaatio oireiluun oli kohtalainen,  $r=-0,27$ . Ensimmäisenä tulee mieleen, että sosiaalinen pääoma ”syö” esimiestuen selitysosuutta, kun sosiaalinen pääoma ja esimieheltä saatu tuki korreloivat vahvasti ( $r=0,56$ ) keskenään. On myös mahdollista, että tietyn tekijän uniikki selitysvaikutus osoittautuu vähäiseksi, vaikka se yksinään korreloisi selitettävän muuttujan kanssa (Tapachnick & Fidell 2001, 131). Yhteensä taustatekijät ja sosiaaliset suhteet selittävät noin 18 % psyykkisen oireilun vaihtelusta.

Kolmannessa mallissa mukana ovat puolestaan työoloja kuvaavat muuttujat. Näiden yhteinen selitysaste on samaa luokkaa kuin sosiaalisten suhteiden, 20 %. Työn ristiriidat ja koettu epävarmuus lisäävät mallin mukaan tilastollisesti merkitsevästi psyykkistä oireilua, kun taas työn itsenäisyys vähentää sitä. Kiire ei oletusten vastaisesti selitä lainkaan oireilua, vaikka sekin korreloi kohtalaisesti oireilun kanssa ( $r=0,30$ ). Voikin olla niin, että kiireestä ei ole haittaa, jos työt ovat muuten hyvin organisoituja eikä työntekijään kohdistu ristiriitaisia vaatimuksia.

Työntekijään kohdistuvat ristiriitaiset vaatimukset kertovat töiden huonosta organisoinnista ja ovat siis mallissa 3 tärkeä oireilun selittäjä. Lähintä esimiestä koskevat kysymykset voisivat myös kertoa jotain töiden organisoinnin onnistumisesta, mutta esimieheltä saatu tuki ei kuitenkaan oireilua selittänyt. Esimerkiksi Suonsivun (2003, 174) tutkimuksessa ilmeni, että terveysalalla lähiesimies koettiin entistä tärkeämmäksi oman työyhteisön puolustajaksi. Myös Järnefeltin (2002a) tutkimuksessa kävi ilmi, että lähiesimiehet ovat eräänlaisessa ylemmältä taholta tulevien työpaineiden ”portinvartijan” roolissa. Alaisten jaksamisen kannalta erityisen tärkeää on, miten esimies onnistuu tässä tehtävässään. Järnefeltin mukaan perinteisesti esimiestä koskevissa kysymyksissä taas ovat korostuneet lähinnä sosiaaliset taidot, ei niinkään organisointikyvyt ja taito kontrolloida muualta tulevia työpaineita. (Emt., 29–30.) Niin on laita myös tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa. Toisaalta voisi kuvitella, että sosiaalisesti kyvykäs ja avoimesti keskusteleva esimies juuri olisi perillä alaistensa tilanteesta ja onnistuisi paremmin myös töiden organisoinnissa.

Kun analyysiin yhdistetään mallissa 4 kaikki selittävät muuttujat mukaan, säilyy sosiaalisen pääoman itsenäinen yhteys oireiluun edelleen. Muita tilastollisesti merkitseviä selittäjiä ovat

sosiaalinen tuki, ristiriidat ja epävarmuus. Suuria eroja näiden muuttujien painokertoimissa ei ole. Sekä sosiaalisia suhteita että työoloja kuvaavien muuttujien painokertoimet pienenevät, kun ne yhdistetään samaan malliin; esimerkiksi työn itsenäisyyden vaikutus on enää melkein merkitsevä. Selitysaste nousee tässä 25 prosenttiin, mikä on samaa luokkaa kuin Saloheimon (2004) tutkimuksessa, jossa hän selvitti tiimityön, yhteistyön ja tiedonkulun yhteyttä hyvinvointiin.

Työaikoihin vaikuttamisen tilastollisesti suuntaa antava merkitsevyys häviää mallissa 4, kun sosiaaliset suhteet vakioidaan. Työajoista sopiminen ja niihin vaikuttaminen onnistuukin varmasti paremmin, kun sosiaaliset suhteet työpaikalla ovat kunnossa. Mallin 4 tärkeimmät selittäjät, sosiaalinen pääoma ja ristiriidat kuvaavatkin ehkä laajimmin työpaikan olosuhteita, joille esimerkiksi työaikoihin vaikuttaminen ja kiire ovat alisteisia.

Määräaikaisten ryhmälle tehdyt vastaavanlaiset mallit ovat esitettyinä taulukossa 8. Edellisen luvun keskiarvovertailussa havaittiin, että määräaikaisessa työsuhteessa olevilla naisilla psyykkistä oireilua on keskimäärin enemmän kuin miehillä. Regressiomalleista käy ilmi, että sukupuoli on edelleen tilastollisesti merkitsevä oireilun selittäjä. Sen painokerroin jopa hieman kasvaa kun muita tekijöitä vakioidaan. Positiivinen sukupuoli-muuttujan painokerroin tarkoittaa, että naiset oireilevat miehiä enemmän psyykkisesti. Määräaikaisuus näyttää tämän mukaan olevan erityisesti naisille työoloista huolimatta psyykkisesti rasittavaa. Tähän löytynee useita syitä myös työelämän ulkopuolelta. Esimerkiksi yksinhuoltajuus on määräaikaisessa työsuhteessa oleville naisille tavallista yleisempää (Lehto ym. 2005, 124), mikä voi yhdistettynä katkonaiseen työuraan olla erityisen kuormittavaa.

Mallin 2 mukaan määräaikaisillakaan esimieheltä saatu tuki ei selitä oireilua, kun taas sosiaalinen tuki ja sosiaalinen pääoma selittävät. Lisäksi malleista 3 ja 4 havaitaan, että sosiaaliset tekijät korostuvat määräaikaisilla työoloihin nähden. Mallissa 3 työoloista vain epävarmuus ja työn ristiriidat selittivät oireilua. Täydessä mallissa 4 epävarmuus selittää oireilua enää tilastollisesti suuntaa antavasti. Täydessä mallissa sosiaalinen tuki ja sukupuoli selittävät parhaiten oireilua, kun taas sosiaalisen pääoman vaikutus on enää tilastollisesti melkein merkitsevä. Määräaikaisilla siis työpaikan ulkopuolelta saatu sosiaalinen tuki on tärkeämpi tekijä psyykkisen oireilun kannalta kuin työyhteisön suhteet. Kaiken kaikkiaan työolot ja sosiaaliset suhteet yhdessä eivät määräaikaisten ryhmässä selitä yhtä paljon oireilua kuin vakituisilla.

Taulukko 8. Regressioanalyysi määräaikaisilla työntekijöillä; psyykinen oireilu eri selittävien muuttujien ryhmien mukaan

	Malli 1 (Taustatekijät) β (B) n=534	Malli 2 (Sos.suhteet) β (B) n=532	Malli 3 (Työolot) β (B) n=499	Malli 4 (Kaikki) β (B) n=496
Sukup. (1=nainen)	.13 (.15)**	.15 (.18)***	.14 (.17)**	.17 (.20)***
Ikä	.06 (.00)	.01 (.00)	.06 (.00)	.01 (.00)
Sos.pääoma	-.30 (-.17)***	-.22 (-.12)***		-.12 (-.07)*
Sos.tuki		-.19 (-.12)***		-.18 (-.11)***
Esimiestuki		-.08 (-.04)		-.06 (-.03)
Ristiriidat			.17 (.08)**	.11 (.05)*
Kiire			.06 (.03)	.06 (.03)
Itsenäisyys			-.08 (-.04)	-.05 (-.02)
Monipuolisuus			-.05 (-.03)	.00 (-.00)
Työaikoihin vaikuttaminen			-.02 (-.01)	.01 (.00)
Epävarmuus			.14 (.06)**	.10 (.05) p=0,054
R <sup>2</sup>	.11	.15	.15	.20
Korjattu R <sup>2</sup>	.11	.14	.14	.18
*p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001				

#### 4.5 Yhdysvaikutusten tarkastelua

Aikaisempien työolotutkimusten perusteella voi olettaa, että muuttujien välillä on suorien vaikutusten lisäksi yhdysvaikutuksia. Yhdysvaikutuksia tutkitaan yleensä varianssianalyysillä, kun selittävät muuttujat ovat laatueroasteikollisia. Jatkuvien muuttujien väliset interaktiot ovat harvinaisempia (Tapachnick & Fidell 2001, 151), mutta kokeilen kuitenkin, josko niitä löytyisi. Erilaisia muuttujapareja on muuttujajoukosta mahdollista muodostaa paljon erilaisia, mutta tarkastelen vain tämän tutkimuksen teorian kannalta joitakin mielenkiintoisia yhdistelmiä. Esimerkiksi työn vaatimusten vaikutus psyykkiseen oireiluun voi vaihdella sen mukaan, kuinka paljon työntekijällä on erilaisia voimavaroja käytettävissään.

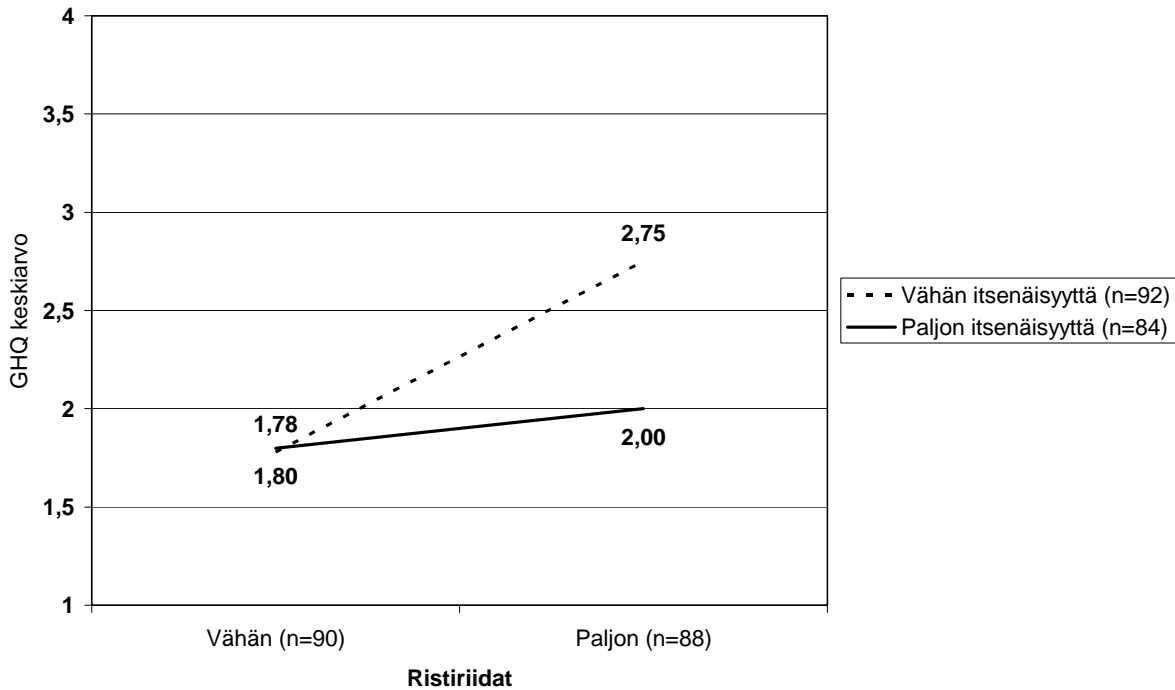
Yhdysvaikutusanalyyseja varten olen muodostanut tarvittavista selittävästä muuttujista interaktiotermejä, vakituisille ja määräaikaisille omansa. Interaktiot lasketaan kertomalla keskenään halutut selittävät muuttujat. Interaktiotermejä varten keskitin ensin selittävät muuttujat vähentämällä kustakin muuttujasta sen oman keskiarvon. Muuttujien keskityksen avulla vältytään multikollineaarisuuden ongelmalta, sillä ilman keskitystä alkuperäiset muuttujat ja niistä lasketut interaktiotermit korreloisivat hyvin voimakkaasti keskenään. (Aiken & West 1991, 28-48.) Interaktioon tulevien muuttujien päävaikutusten lisäksi vakioin yhdysvaikutusanalyyseissa taustamuuttujien ja muiden selittävien muuttujien vaikutukset.

Yhdysvaikutusanalyysejä teen työntekijän voimavaroja (itsenäisyys ja sosiaalinen pääoma) ja työn vaatimuksia (ristiriidat ja kiire) sekä työssä koettua epävarmuutta kuvaavien muuttujien välille. Sosiaalinen pääoma ja työn itsenäisyys edustavat selkeästi erityyppisiä työntekijän voimavaroja, ja valitsin ne siksi yhdysvaikutustarkasteluun. Ne ovat myös tähän mennessä osoittautuneet esimieheltä saatavaa tukea ja työn monipuolisuutta tärkeämmiksi voimavaroiksi. Erilaisia analyyseja tulee siten yhteensä  $2 \times 3 \times 2$  (vakituiset ja määräaikaiset). Joitakin yhdysvaikutuksia havainnollistan viivakuvioilla, sillä kuviot kertovat yhdysvaikutuksista havainnollisemmin kuin niiden varsinaiset regressiokertoimet, jotka löytyvät liitteestä 5. Kuvia varten olen laskenut selittävästä muuttujista ääriyhmät. Esimerkiksi paljon sosiaalista pääomaa omaavien ääriyhmän laskin lisäämällä sosiaalisen pääoman keskiarvoon yhden keskihajonnan. Vastaavasti vähän sosiaalista pääomaa omaavien ryhmän rajana on keskiarvo miinus yksi keskihajonta. (ks. Aiken & West 1991, 13.) Kuvioissa on esitettyä myös ääriyhmien koot (n) sekä GHQ- pistemäärän keskiarvot eri ääriyhmissä.

Tarkastelen ensin työn itsenäisyyden muokkaavaa vaikutusta työn vaatimuksiin ja epävarmuuteen nähden. Vakituksilla työntekijöillä työn itsenäisyyden ja työn ristiriitojen väliltä löytyi tilastollisesti erittäin merkitsevä yhdysvaikutus. Jos itsenäisyyttä on vähän, työn ristiriidat lisäävät enemmän psyykkistä oireilua Karasekin mallin mukaisesti. Työn itsenäisyys siis tasapainottaa työntekijään kohdistuvien ristiriitojen vaikutusta oireiluun. Kuviossa 2 interaktio on havainnollistettuna; jos yhdysvaikutusta ei olisi, työn itsenäisyyttä kuvaavat viivat kulkisivat samansuuntaisesti.

Kuviosta voi tarkastella myös, miten yhdysvaikutus näkyy oireilun keskiarvossa. Esimerkiksi, jos itsenäisyyttä on paljon, jää oireilun keskiarvo lähelle ”normaalia” tasoa ( $ka=2,00$ ), vaikka työssä koettuja ristiriitoja olisi myös paljon. Jos itsenäisyyttä on vähän ja ristiriitoja paljon, tulee oireilun keskiarvoksi 2,75. Luku on siten yli yhden keskihajonnan suurempi kuin kaikkien vakituisten

oireilun keskiarvo, joka on 1,98 (kh=0,44). Vakituista työntekijöistä noin 4% (n=21) kuuluu tällaiseen kuormittavimpaan ääriyhmään, jossa on sekä paljon ristiriitoja että vähän itsenäisyyttä. Molempiin ääriyhmisiin kuuluminen on siis harvinaista, kun taas esimerkiksi pelkkien ristiriitojen ”pahempaan” ääriyhmään kuuluu 15% (n=88) vakituista.

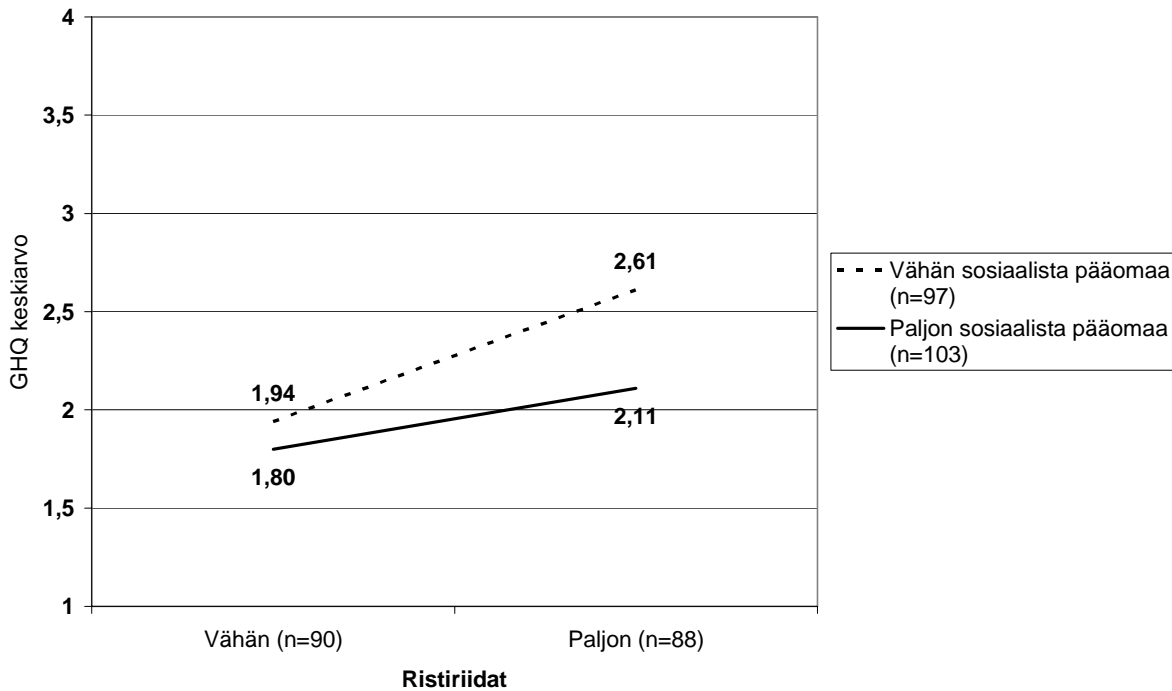


Kuvio 2. Työn itsenäisyyden ja ristiriitojen yhdysvaikutus psyykkiseen oireiluun vakituilla työntekijöillä

Työn itsenäisyys muokkaa vakituilla myös kiireen vaikutusta oireiluun tilastollisesti merkitsevästi, työn epävarmuuden vaikutusta melkein merkitsevästi (liite 5). Määräaikaisilla työntekijöillä ei vastaavanlaisia interaktioita löytynyt. Täytyy huomata, että ryhmien välillä oli työn itsenäisyyden suhteen alun perin jo eroja; keskiarvovertailun mukaan määräaikaiset arvioivat työnsä vähemmän itsenäisiksi kuin vakituiset. Lisäksi edellisen luvun regressioanalyysseissä havaittiin, että työn itsenäisyys ei vaikuttanut määräaikaisilla oireiluun, kun muut tekijät vakioitiin. Tästä huolimatta vastaava yhdysvaikutus olisi voinut myös määräaikaisten ryhmässä löytyä.

Seuraavaksi selvitän sosiaalisen pääoman sekä työn vaatimusten ja epävarmuuden yhdysvaikutuksia. Kuten työn itsenäisyysskin, tasoittaa sosiaalinen pääoma vakituilla ristiriitojen vaikutusta oireiluun (kuvio 3). Kun sosiaalista pääomaa on paljon, eivät työntekijään kohdistuvat

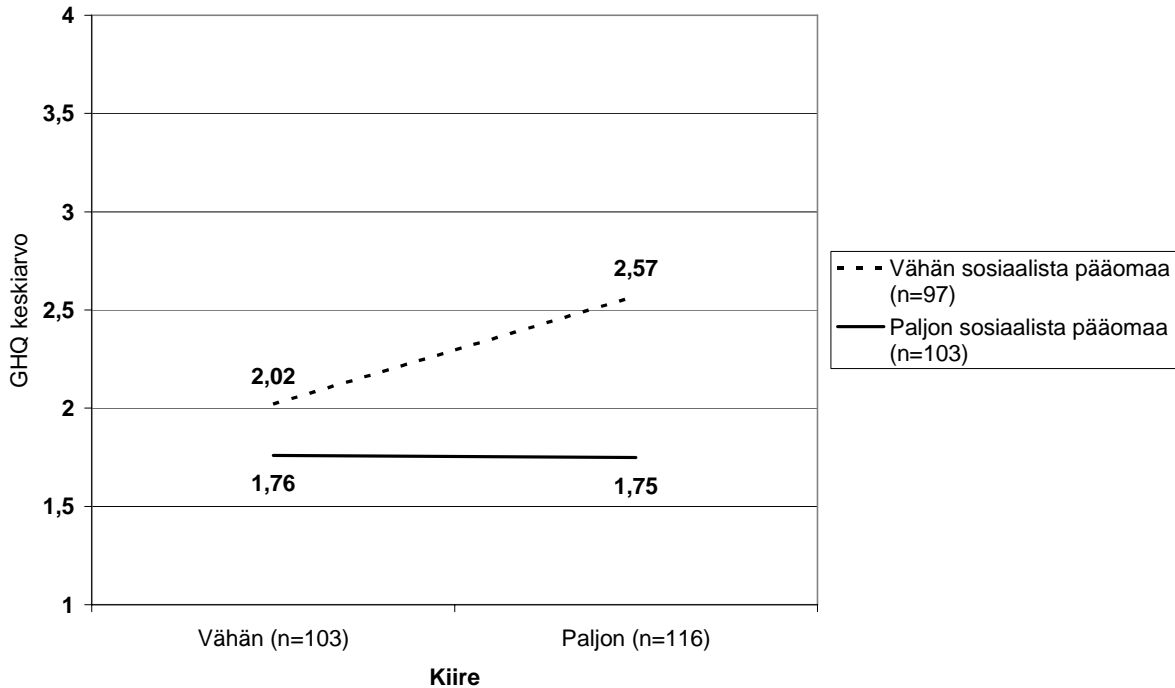
ristiriitaiset vaatimukset ole niin haitallisia oireilun kannalta. Vähäisen sosiaalisen pääoman ja paljojen ristiriitojen kuormittavimpaan ääriryhmään kuuluu 5 % (n=28) vakituisista.



Kuvio 3. Sosiaalisen pääoman ja ristiriitojen yhdysvaikutus psyykkiseen oireiluun vakituisilla työntekijöillä

Sosiaalinen pääoma muokkaa vakituisilla myös kiireen vaikutusta oireiluun tilastollisesti merkitsevästi. Kuvio 4 katsottuna kiireen ja sosiaalisen pääoman yhdysvaikutus näyttää aika merkittävältä. Kun kiirettä on paljon, on oireilun keskiarvossa melkein kahden keskihajonnan ero sosiaalisen pääoman ääriryhmien välillä. Kuormittavin tilanne koski kiireen osalta 5 prosenttia (n=32) vakituisista työntekijöistä. Työn epävarmuuden vaikutusta oireiluun sosiaalinen pääoma muokkaa tilastollisesti melkein merkitsevästi. Yhdysvaikutus viittaa siihen, että työpaikan sosiaaliset suhteet voivat suojata oireilulta silloinkin, kun työntekijä on epävarma työpaikan tulevasta tapahtumista ja luottamus ylempää tahoja kohtaan saattaa horjua. Määräaikaisilla työntekijöillä yhdysvaikutuksia ei löytynyt sosiaalisen pääoman ja työn vaatimusten tai epävarmuuden väliltä.





Kuvio 4. Sosiaalisen pääoman ja kiireen yhdysvaikutus psyykkiseen oireiluun vakituisilla työntekijöillä

Vakituisilla siis sosiaalinen pääoma ja työn itsenäisyys tasaavat paremmin työn vaatimusten ja epävarmuuden vaikutuksia oireiluun, kun taas määräaikaisilla niistä ei ole vastaavanlaista hyötyä. Yhdysvaikutusta olisi voinut ajatella toisinkin päin, eli katsoa kuvioden avulla, miten työn vaatimukset muokkaavat esimerkiksi sosiaalisen pääoman hyvinvointivaikutuksia. Tilanne voisi olla sellainen, että kiireen vuoksi sosiaaliseen kanssakäymiseen työkavereiden kanssa ei ole aikaa. Siten liian kiireinen työ voi vähentää vaikkapa sosiaalisen tuen saatavuutta tai kiristää työntekijöiden välisiä suhteita. Taustateorian valossa työn itsenäisyyttä ja sosiaalisia suhteita on kuitenkin perinteisesti tarkasteltu muokkaavina tekijöinä. Työntekijän voimavaroja on pidetty nimenomaan tekijöinä, jotka eri tavoin lieventävät työn stressaavuutta. Miten päin vain, nämä tekijät näyttävät liittyvän selkeästi toisiinsa.

#### 4.6 Pitkittäisanalyysi

Edellä esitetyt tulokset kertovat vain tekijöiden välisistä yhteyksistä, mutta eivät riitä osoittamaan syy-seuraussuhteen olemassaoloa. Aineistolla on mahdollista tarkastella, selittävätkö tutkimukseen valitut tekijät psyykkistä oireilua pidemmällä, neljän vuoden aikavälillä. En kuitenkaan päätenyt

tekemään varsinaista koeasetelman tyyppistä analyysia, jossa tutkisin ensimmäisen kyselykerran (1998) työolojen vaikutusta toisen kyselykerran (2002) psyykkiseen oireiluun. Sen sijaan tarkastelen, miten työoloissa tapahtunut muutos selittää jälkimmäisen kyselykerran oireilua sekä oireilun muutosta. Tämä sen vuoksi, että mielestäni neljän vuoden seuranta-aika on liian pitkä koeasetelmalle. On nimittäin mahdollista, että osa vastaajista on seuranta-aikana vaihtanut työpaikkaa, jolloin työolot ovat muuttuneet. Tietoa työyhteisön vaihdoksesta ei kuitenkaan ole saatavilla. Jos henkilö on vaihtanut työpaikkaa, ovat uudet työolot varmasti tärkeämpiä hyvinvoinnin kannalta kuin neljän vuoden takaiset.

Tähän mennessä olen siis käsitellyt jälkimmäisen kyselykerran, vuoden 2002 aineistoa. Ensimmäisen kyselykerran aineistosta löytyy lähes kaikki samat kysymykset, jotka tähän asti ovat olleet käytössä. Ainoastaan samanlaisia työssä koettua epävarmuutta kartoittavia kysymyksiä ei löydy ensimmäisen kyselykerran aineistosta, joten epävarmuuden osuus jää tässä selvittämättä. Koska ensimmäisellä kyselykerralla kysymyksiä on esitetty laajemmalti, löytyisi sieltä paljon uusia ja arvokkaita tekijöitä, joilla oireilua voisi selittää. Testaan pitkittäisasetelmalla selvyden vuoksi kuitenkin vain niiden tekijöiden osuutta, jotka poikittaisanalyyseissä olivat mukana. Lisäksi otan analyysiin mukaan vain sellaisia tekijöitä, jotka poikittaisasetelmassa osoittautuivat tärkeiksi oireilun selittäjiksi vakituisten tai määräaikaisten ryhmässä. Tällöin selittävien muuttujien joukko pienenee entisestään, mikä on hyvä asia.

Pitkittäisanalyyseissä tutkin sosiaalisen pääoman lisäksi sosiaalisen tuen, työn itsenäisyyden ja ristiriitojen muutoksen sekä sukupuolen vaikutusta oireiluun. Kaikki muutosta kuvaavat muuttujat olen laskenut vähentämällä ensimmäisen kyselykerran arvot toisen kyselykerran arvoista (2002 ka – 1998 ka). Muutosmuuttujien keskiarvot ovat nollija ja muuttujien positiiviset arvot viittaavat mitatun asian, esimerkiksi sosiaalisen pääoman kasvuun.

Muutosmuuttujilla on se hyvä ominaisuus, että ne noudattavat alkuperäisiä muuttujia paremmin normaalijakaumaa, mikä on tärkeää regressioanalyyseissä (liitteet 6 ja 7). Muutosmuuttujien käyttö ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton; muutosta laskiessa puutteet kahden muuttujan reliabiliteetissa yhdistyvät. Muutosta tutkiessa voi ilmetä ns. lattia- ja kattovaikutuksia, kun muuttujan vaihteluvälille on asetettu rajoituksia. Se tarkoittaa, että toiseen mittauskertaan mennessä ääriryhmissä tapahtuu aina muutosta kohti asteikon keskustaa, kun taas keskiryhmistä tapahtuu muutosta kohti ääriryhmiä. (Valkonen 1974, 53-79.)

Ennen varsinaista regressioanalyysia tarkastelen jälleen ensin muuttujien keskiarvoja ja niiden välisiä keskinäisiä korrelaatioita. Edellisessä luvussa tuli esiin, että vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ei ole eroa psyykkisen oireilun keskiarvoissa. Myöskään ensimmäisen kyselykerran oireilussa ja oireilun muutoksessa ei ole eroa näiden ryhmien välillä. Molemmilla ryhmillä oireilun keskiarvot ovat laskeneet hieman (taulukko 9).

Taulukko 9. Vuoden 1998 psyykkisen oireilun ja selittävien muuttujien keskiarvot sekä keskiarvoissa tapahtunut muutos määräaikaisilla ja vakituksilla (muutos = vuoden 2002 ka – 1998 ka. n=527-590)

	Määräaikaiset		Vakituiset	
	keskiarvo	muutos	keskiarvo	muutos
GHQ 1998	2,03	-0,04	1,98	-0,01
Sos.pääoma 1998	<b>3,60</b>	-0,08	<b>3,74</b>	-0,09
Sos.tuki 1998	1,64	+0,16	1,67	+0,15
Ristiriidat 1998	2,70	+0,13	2,67	+0,19
Itsenäisyys 1998	<b>3,77</b>	-0,11	<b>3,98</b>	-0,02

Taulukossa 9 on esitettyä myös ensimmäisen kyselykerran selittävien muuttujien keskiarvot ja keskiarvojen muutokset erikseen vakituksilla ja määräaikaisilla. Ensimmäisellä kyselykerralla kaikki vastaajat olivat tilapäisessä työsuhteessa, joten jako määräaikaisiin ja vakituksiin tulee tässä nyt ikään kuin tulevaisuudesta, kuten edellisessä oireiluvierailussakin. Mielenkiintoinen havainto kuitenkin löytyy keskiarvovertailusta; vakituiset ovat jo neljä vuotta aiemmin arvioineet omaavansa sosiaalista pääomaa enemmän kuin määräaikaiset ( $t=2,875$ ,  $df=1115$ ,  $p=0,004$ ). Tämä voisi viitata esimerkiksi siihen, että työyhteisöön sopeutuminen on auttanut vakituisen työsuhteen saamisessa. Henkilö on myös voinut tietää, että hänet vakinaistetaan ja arvioida työyhteisöään sen vuoksi myönteisemmin. Työ on ollut vakituisten mielestä myös itsenäisempää jo ensimmäisellä kyselykerralla, toisen kyselykerran tavoin ( $t=3,909$ ,  $df=1073$ ,  $p=0,000$ ). Muiden selittävien muuttujien, sosiaalisen tuen, ristiriitojen ja epävarmuuden keskiarvoissa ei puolestaan ole eroja ryhmien välillä.

Seuraavaksi tarkastelen, miten työoloissa ja sosiaalisissa suhteissa neljän vuoden aikana tapahtuneet muutokset korreloivat vuoden 2002 psyykkisen oireilun kanssa (taulukko 10). Sosiaalisen pääoman

ja sosiaalisen tuen kasvu ovat yhteydessä vähäisempään oireiluun molemmilla ryhmillä. Korrelaatiot ovat tilastollisesti merkitseviä, mutta aika heikkoja ( $r=-0,12$  -  $-0,16$ ). Vakituksilla lisäksi työn ristiriitojen lisääntyminen on yhteydessä suurempaan oireiluun ( $r=0,12$ ). Kun tarkastellaan muutosmuuttujien yhteyttä samana aikana tapahtuneeseen oireilun muutokseen, ovat korrelaatiokertoimet odotetusti vähän suurempia. Esimerkiksi sosiaalisen pääoman kasvu on yhteydessä oireilun vähentymiseen ( $r=-0,18$  ja  $-0,23$ ). Samoin työn itsenäisyyden ja sosiaalisen tuen kasvu liittyy molemmilla ryhmillä oireilun vähenemiseen, työssä koettujen ristiriitojen kasvu puolestaan oireiden lisääntymiseen.

Taulukko 10. Vuoden 2002 oireilun sekä muutosmuuttujien väliset korrelaatiot (Pearsonin  $r$ ). Vakituisten osalta taulukon diagonaalin yläpuolella, määräaikaisten alapuolella (N=521-591)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. GHQ 2002	-	.05	<b>.60</b>	<b>-.12</b>	<b>-.16</b>	<b>.12</b>	<i>-.10</i>
2. Sukupuoli	<b>.12</b>	-	-.02	.02	-.02	.03	.01
3. GHQ muutos	<b>.50</b>	.03	-	<b>-.23</b>	<b>-.13</b>	<b>.18</b>	<b>-.12</b>
4. Sos.pääoman muutos	<b>-.13</b>	.01	<b>-.18</b>	-	.04	<b>-.35</b>	<b>.30</b>
5. Sos.tuen muutos	<b>-.15</b>	-.04	<b>-.13</b>	.03	-	-.02	.02
6. Ristiriitojen muutos	.08	.04	<b>.23</b>	<b>-.28</b>	-.07	-	<b>-.13</b>
7. Itsenäisyyden muutos	<i>-.11</i>	-.04	<b>-.15</b>	<b>.35</b>	.02	<b>-.18</b>	-

Korrelaatiot, joissa  $p < 0,001$  on alleviivattu ja tummennettu,  $p < 0,01$  tummennettu ja  $p < 0,05$  kursivoitu.

Myös selittävien muutosmuuttujien keskinäiset yhteydet näyttävät samansuuntaisilta kuin poikittaisanalyyseissä. Sosiaalisen pääoman kasvu korreloi molemmilla ryhmillä positiivisesti työn itsenäisyyden kasvun ( $r=0,30$  ja  $0,35$ ) ja negatiivisesti työn ristiriitojen kasvun kanssa ( $r=-0,28$  ja  $-0,35$ ). Luvun 4.4 poikittaisanalyyseissä havaittiin, että kaikki sosiaalisia suhteita kuvaavat muuttujat, sosiaalinen pääoma, esimiestuki ja sosiaalinen tuki korreloivat tilastollisesti merkitsevästi keskenään. Sosiaalisen pääoman muutos ei kuitenkaan yllättäen näytä olevan yhteydessä sosiaalisen tuen muutokseen. Tämän mukaan sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen mittarit kertoisivat siis selkeästi eri ilmiöistä, eikä esimerkiksi vain taipumuksesta vastata sosiaalisia suhteita koskeviin kysymyksiin. Toisaalta kyse voi olla siitäkin, että läheisimmät suhteet eivät edes muutu samalla tavalla kuin työpaikan suhteet. Sukupuolten välillä ei ole eroa psyykkisen oireilun, sosiaalisten suhteiden tai työolojen muutoksessa.

Pitkittäisasetelmalla tehdyn regressioanalyysin tulokset ovat esitettynä taulukossa 11. Kaksi ensimmäistä mallia kertovat, miten työolojen ja sosiaalisten suhteiden muutokset liittyvät oireilun muutokseen. Niissä kyse on edelleen ”vain” tekijöiden välisistä yhteyksistä. Emme siis voi tässäkään varmuudella tietää, edeltävätkö esimerkiksi sosiaalisten suhteiden muutokset ajallisesti psyykkisen oireilun muutosta. Voi myös olla mahdollista, että muutokset sekä psyykkisessä oireilussa että sosiaalisissa suhteissa johtuvat jostain kolmannesta tekijästä.

Mallien 1 ja 2 mukaan muutosmuuttujat ja sukupuoli selittävät molemmilla työntekijäryhmillä yhteensä 7 % psyykkisen oireilun muutoksen vaihtelusta. Vakituksilla sosiaalisen pääoman väheneminen on vahvimmin yhteydessä oireilun lisääntymiseen ( $\beta=-.16$ ), kun taas määräaikaisilla tärkein tekijä on ristiriitojen lisääntyminen ( $\beta=.17$ ). Työn itsenäisyyden muutos ei kummallakaan ryhmällä ole yhteydessä oireilun muutokseen, kun muut tekijät vakioidaan.

Taulukko 11. Regressioanalyysi; vuoden 2002 psyykkinen oireilu ja oireilun muutos selittävien muuttujien muutoksen ja sukupuolen mukaan määräaikaisilla ja vakituksilla työntekijöillä (n=516 – 582)

	Selitettävänä oireilun muutos		Selitettävänä vuoden 2002 oireilu	
	Malli 1 (määr.) $\beta$ (B)	Malli 2 (vak.) $\beta$ (B)	Malli 3 (määr.) $\beta$ (B)	Malli 4 (vak.) $\beta$ (B)
Sukupuoli (1=nainen)	.02 (.02)	-.02 (-.03)	.11 (.13)*	.05 (.06)
Sos.pääoman muutos	-.11 (-.06)*	-.16 (-.10)***	-.09 (-.05) <sub>p=0,056</sub>	-.06 (-.03)
Sos.tuen muutos	-.11 (-.09)*	-.13 (-.10)**	-.13 (-.09)**	-.16 (-.11)***
Ristiriitojen muutos	.17 (.09)***	.11 (.06)**	.04 (.02)	.08 (.04)
Itsenäisyyden muutos	-.07 (-.04)	-.04 (-.03)	-.07 (-.03)	-.07 (-.04)
R <sup>2</sup>	.08	.08	.05	.05
Korjattu R <sup>2</sup>	.07	.07	.04	.04
*p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001				

Malleissa 3 ja 4 puolestaan selitettävänä muuttujana on vuoden 2002 oireilu ja nämä mallit kertovat syy-seuraussuhteesta; miten olosuhteiden muutokset vaikuttavat psyykkiseen oireiluun. Mallien mukaan selittävien tekijöiden muutokset selittävät yhdessä 4 % psyykkisen oireilun vaihtelusta. Sosiaalisen pääoman muutos ei tämän mukaan selitä oireilua. Määräaikaisten ryhmässä sosiaalisen pääoman painokerroin on kuitenkin tilastollisesti suuntaa antava (p=0,056), mikä viittaa siihen, että

sosiaalisen pääoman väheneminen lisää psyykkistä oireilua. Sosiaalisen tuen muutos sen sijaan vaikuttaa molemmilla ryhmillä tilastollisesti merkitsevästi oireiluun; mitä paremmaksi on muuttunut mahdollisuus saada sosiaalista tukea seuranta-aikana, sitä vähemmän vastaajalla on psyykkistä oireilua toisella kyselykerralla.

## 5 POHDINTA

### 5.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, voiko työyhteisön sosiaalisella pääomalla selittää psyykkistä oireilua. Sosiaalisen pääoman mittarina olivat vastaajien arviot työyhteisöstään, esimerkiksi luottamuksen, avoimen tiedonkulun ja vastavuoroisen toverillisuuden suhteen. Analyysissa selvitin myös muiden psyykkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeiden työhön liittyvien tekijöiden sekä työpaikan ulkopuolelta saatavan sosiaalisen tuen vaikutuksia oireiluun. Analyysit tein erikseen vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille, sillä tarkoituksena oli selvittää, vaikuttaako mm. sosiaalinen pääoma heillä eri tavoin psyykkiseen oireiluun. Suorien vaikutusten lisäksi tutkin eri tekijöiden välisiä yhdysvaikutuksia. Lopuksi selvitin, selittävätkö työolot ja sosiaaliset suhteet psyykkistä oireilua pidemmällä aikavälillä.

Taustamuuttujista sukupuolella oli yhteyttä psyykkiseen oireiluun vain määräaikaisten ryhmässä; heistä naiset oireilivat tilastollisesti merkitsevästi miehiä enemmän. Vakituksilla sukupuolten välillä ei ollut eroa oireilussa. Määräaikaisilla työntekijöillä sukupuoli vaikutti merkittävästi oireiluun senkin jälkeen, kun työolot ja sosiaaliset suhteet vakioitiin. Iän yhteys oireiluun oli heikko ja katosi kokonaan, kun työolot ja sosiaaliset suhteet vakioitiin. Taustatekijöistä koulutus oli yhteydessä oireiden määrään vain vakituksilla; heistä ammattikorkeakoulututkinnon tai opistotason suorittaneet oireilivat hieman enemmän kuin muut.

Työpaikan sosiaalisella pääomalla ja sosiaalisella tuella oli molemmilla ryhmillä itsenäinen vaikutus psyykkiseen oireiluun myös silloin, kun kaikki muut tekijät vakioitiin. Vakituksilla sosiaalinen pääoma oli täysissä malleissa tärkein oireilun selittäjä, määräaikaisilla puolestaan sukupuolen ohella työpaikan ulkopuolinen sosiaalinen tuki. Esimieheltä saatavalla tuella ei ollut lainkaan vaikutusta oireiluun kummallakaan ryhmällä, kun muut sosiaaliset suhteet ja työolot vakioitiin.

Työoloista vain työn ristiriidoilla oli molemmilla ryhmillä itsenäistä vaikutusta oireiluun. Vakituksilla sen lisäksi tärkeitä selittäjiä olivat työn itsenäisyys ja työssä koettu epävarmuus. Vaikka epävarmuudessa ei keskiarvovertailun mukaan ollut eroja vakituisten ja määräaikaisten välillä, kuvanee epävarmuuden mittari (uhka ennakoimattomista muutoksista ja työn lisääntymisestä yli sietokyvyn) paremmin vakituksille työntekijöille oireilun kannalta merkityksellistä epävarmuutta.

Tuloksista ei siis voi päätellä ettei epävarmuus heikennä määräaikaisten hyvinvointia, sillä jokin muu koetun epävarmuuden mittari olisi määräaikaisten kohdalla voinut kertoa tästä luotettavammin. Epävarmuudesta objektiivisesti kertovat, seuranta-ajan työttömyyskokemukset eivät puolestaan olleet yhteydessä psyykkiseen oireiluun kummallakaan ryhmällä. Sellaiset työntekijän voimavarat kuin työaikoihin vaikuttaminen ja työn monipuolisuus eivät osoittautuneet itsenäisiksi oireilun selittäjiksi. Kaiken kaikkiaan muuttajat selittivät vakituisilla enimmillään 25% ja määräaikailla 18 % prosenttia psyykkisen oireilun vaihtelusta.

Suorien vaikutusten lisäksi tutkin, miten työntekijän voimavaroista sosiaalinen pääoma ja työn itsenäisyys muokkasivat kolmen tekijän; työn ristiriitojen, kiireen ja epävarmuuden vaikutusta oireiluun. Analyysit tein jälleen erikseen vakituksille ja määräaikailla. Tilastollisesti merkitseviä yhdysvaikutuksia löytyi vain vakituisten ryhmässä. Heillä sosiaalisella pääomalla ja työn itsenäisyydellä oli tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta työn vaatimusten kanssa; jos sosiaalista pääomaa oli paljon, kiire ja ristiriidat vaikuttivat vähemmän psyykkiseen oireiluun. Eroa oireilun keskiarvoissa sosiaalisen pääoman ääriyhmien välillä oli enimmillään melkein kaksi keskihajontaa. Työn epävarmuuden vaikutuksia oireiluun sosiaalinen pääoma ja työn itsenäisyys tasasivat tilastollisesti melkein merkitsevästi.

Pitkittäisanalyysin tarkoituksena oli selvittää, selittävätkö sosiaalinen pääoma ja muut poikittaisanalyysissä tilastollisesti merkitseväksi osoittautuneet tekijät oireilua myös pidemmällä aikavälillä. Analyysin selittävinä muuttujina olivat muutosmuuttajat, jotka kertoivat sosiaalisen pääoman, sosiaalisen tuen, ristiriitojen ja työn itsenäisyyden parantumisesta tai huonontumisesta seuranta-aikana. Selitettävänä muuttujana oli jälkimmäisellä kyselykerralla mitatun oireilun lisäksi oireilun muutos. Keskiarvovertailun mukaan vakituiset työntekijät olivat jo ensimmäisellä tutkimuskerralla arvioineet omaavansa sosiaalista pääomaa enemmän ja työnsä itsenäisemmäksi kuin määräaikailla työntekijät. Regressioanalyseissa sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen kasvu olivat yhteydessä oireilun vähentymiseen molemmilla ryhmillä. Varsinaisen kausaalisen asetelman mukaan sosiaalisen pääoman muutos ei enää psyykkistä oireilua selittänyt. Sen sijaan työpaikan ulkopuolelta saatavan sosiaalisen tuen muutos selitti molemmilla ryhmillä tilastollisesti merkitsevästi psyykkistä oireilua.



## 5.2 Aineiston ja menetelmien arviointia

Vastaajat oli valittu seitsemästä kunnasta, joiden joukossa oli pieniä ja isoja kuntia eri puolella Suomea. Alun perin otos koottiin siis kuntien työntekijöistä, mutta toiseen kyselykertaan mennessä osa vastaajista oli saattanut päätyä valtion palvelukseen. Kunnissa ja valtiolla työskenteleviä ei oltu toisen kyselykerran aineistossa eroteltuna, mutta voin olettaa, että suurimmalla osalla oli seuranta-ajan jälkeen edelleen kunta työnantajana. Naisten osuus aineistossa oli 83%, kun kunta-alalla se oli samana vuonna 77 % (Kunnat ja kuntayhtymät... 2003, 9). Vakituiset olivat aineistossa hieman nuorempia kuin kunta-alalla yleensä; aineistossa vakituisten ja määräaikaisten iän keskiarvo oli molemmilla noin 40 vuotta, kun taas samana vuonna vakinaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli 46,3 vuotta ja määräaikaisen 37,5 vuotta (emt., 10). Korkeimmin koulutetut olivat aineistossa yliedustettuina, sillä kunta-alalla heidän osuus oli samana vuonna 15 % kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä (emt., 12), aineistossa osuus oli 27 %. Koska käytin pääasiassa seurantatutkimuksen jälkimmäistä aineistoa, ei vertailu alkuperäiseen perusjoukkoon ole kuitenkaan enää niin luotettavaa.

Vakituisten ja määräaikaisten välillä ei ollut eroja taustamuuttujien suhteen, mikä teki ryhmien välisestä vertailusta luotettavampaa ja helpompaa. Toisaalta tämän aineiston vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden eroa pienentää edelleen se, että myös vakituiset olivat olleet vielä neljä vuotta sitten tilapäisessä työsuhteessa. He eivät siis edustaneet sellaista vakituisten työntekijöiden ”prototyyppiä”, joka olisi ollut samassa virassa ammattiin valmistumisestaan lähtien. Määräaikaiset muodostivat aineistossa yhden ryhmän, vaikka todellisuudessa joukko voi olla hyvinkin heterogeeninen; siihen voi kuulua eri syistä määräaikaisessa työsuhteessa olevia, kuten sijaisia, projektityössä tai työharjoittelussa olevia, joiden asemassa työyhteisössä voi myös olla eroja. Tietoa tästä ei toisen kyselykerran aineistossa ollut saatavilla.

Analyysimenetelmänä käytin lineaarista regressioanalyysia. Se on monipuolinen menetelmä muuttujien välisten kausaalisuhteiden selvittämiseen, mutta menetelmä asettaa myös paljon vaatimuksia muuttujille. Ensinnäkin aineiston koolle on asetettu vaatimuksia, jotka riippuvat mm. selittävien muuttujien määrästä. Pienemmässä, määräaikaisten ryhmässä oli täyden mallin analyysissa mukana 496 havaintoyksikköä. Erään nyrkkisäännön mukaan havaintoyksiköitä pitäisi olla vähintään 40 yhtä selittävää muuttujaa kohden. Malleissa oli enimmillään 12 selittävää muuttujaa, joten analyysi oli havaintoyksiköiden määrän suhteen luotettavaa ( $12 \times 40 < 496$ ). (Tabachnick & Fidell 2001, 117.) Regressioanalyysissa muuttujien pitäisi myös olla normaalisti

jakautuneita ja muuttujien välisten yhteyksien lineaarisia. Muuttujien jakaumia tarkastelin luvun 3.1 alussa ja selittävien ja selitettävän muuttujan välisiä yhteyksiä olen tarkastellut hajontakuvioilla. Esimerkiksi kiireen ja psyykkisen oireilun välinen yhteys ei ollut aivan lineaarinen. Muuttujien jakaumia olisi ollut mahdollista yrittää normalisoida muuttujamuunnoksilla. Toisaalta muunnokset olisivat tehneet taas tulkinnasta vaikeampaa, minkä vuoksi en siihen ryhtynyt. Pitkittäisanalyysin muutosmuuttajat olivat silmämääräisesti alkuperäisiä muuttujia lähempänä normaalijakaumaa, ja ajoivat tavallaan muunnosten asiaa.

Tutkimuksen selittävinä muuttujina oli useita summamuuttujia. Summamuuttujiin tulevat kysymykset valitsin pohtimalla sekä teknistä että sisällöllistä yhtenäisyyttä. Summamuuttajat olisi myös voinut laatia samalla tavalla kuin jossain aikaisemmassa tutkimuksessa, jolloin vertailu muiden tuloksiin olisi ollut mahdollista. Aineistokohtaisen mittarin laatimista voi puolustaa muuttujien aika- ja kulttuurisidonnaisuudella; kaikki kysymykset eivät ole relevantteja tietylle joukolla tietyssä aikana (Lehto 1996, 139). Summamuuttujia voidaan pitää myös reliabiliteetiltään parempina kuin yksittäisiä kysymyksiä. Toisaalta niiden käyttöön liittyy myös ongelmia. Kun yksittäisiä kysymyksiä summataan yhteen, surveykysymysten perusongelma tavallaan moninkertaistuu. Jos vastaajat tulkitsevat eri tavoin yksittäisten kysymysten ilmauksia, kuten ”kiire” ja ”erittäin paljon”, on tilanne monen kysymyksen tulkinnassa vielä epäselvempi. (Emt., 167.)

Sosiaalisia suhteita kartoittaviin kysymyksiin liittyy monia luotettavuutta heikentäviä tekijöitä, varsinkin kun halutaan tutkia sosiaalisten tekijöiden yhteyttä psyykkiseen terveyteen. Hypoteesina on ollut, että suurempi määrä esimerkiksi sosiaalisen tuen lähteitä on yhteydessä vähäisempään oireiluun. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että masennus voi sävyttää henkilön arviota tuen saatavuudesta ja hän voi arvioida tilanteensa kaikin puolin pessimistisemmin. Toisaalta taas psyykkisesti oireilevat voivat mainita useampia henkilöitä tuen lähteinä sen vuoksi, että he ovat tarvinneet enemmän sosiaalista tukea (vrt. Vahtera 1993, 112). Kyse voi olla myös persoonallisuuden eroista; mahdollisuus saada sosiaalista tukea voi kertoa vaikkapa henkilön sosiaalisista taidoista tai hänen tarpeestaan sosiaaliselle tuelle. Persoonallisuus ei välttämättä liity samalla tavalla kaikkiin tuen muotoihin; persoonallisuudella on tärkeämpi rooli perheen ulkopuolisten ystävyysuhteiden luomisessa ja säilyttämisessä kuin perhesiteiden säilyttämisessä. (Cohen & Shyme 1985, 16-18.) Tämän mukaan persoonallisuus olisi heijastunut enemmän arvioihin työpaikan ihmissuhteista kuin sosiaalista tukea kartoittaviin kysymyksiin.

Persoonallisuustekijät voivat vaikuttaa myös arvioihin työn ominaisuuksista. Esimerkiksi hyvin velvollisuudentuntoiset voivat pitää työn vaatimuksia kovempina kuin muut.

Eroja vertailtavien ryhmien välille voi tuoda myös erot heidän vastaustaipumuksissaan. Vakinaiset työntekijät uskaltavat ehkä vastata rehellisemmin kuin ei-vakinaiset esimerkiksi terveyttään koskeviin kysymyksiin (Liukkonen ym. 2004, 2455). Määräaikaisessa työsuhteessa olevien voi muistakin syistä olla vaikeampaa vastata työoloja koskeviin kysymyksiin. He eivät ehkä vielä ole kohdanneet kaikkia kyselylomakkeessa kysytyjä asioita, kuten havainneet kiusaamista tai saaneet työtovereilta kannustusta.

Tutkimuksen eettisenä hyvänä puolena voi mielestäni pitää aineiston uudiskäyttöä. Joitakin aineistojen uudiskäytön etuja onkin tullut jo esiin; monet aineistot sisältävät käyttämätöntä materiaalia ja niitä on mahdollista tarkastella toisesta näkökulmasta. Uusien kyselytutkimusten onnistuminen on myös riippuvainen siitä, miten halukkaita kyselyihin ollaan vastaamaan. Sen vuoksi on tärkeää, että ihmisiä ei vaivata kysymyksillä yhtään enempää kuin on tarpeen. (Hyman 1972, 2-24.) Kunta-alalla onkin tehty viime vuosina runsaasti erilaisia kyselyitä ja selvityksiä. Esimerkiksi Laaksonen (2002) on haastatellut kuntatyönantajia heidän näkemyksistään määräaikaisesta työstä kunnissa. Hänen mukaansa haastateltavien puheissa oli jo havaittavissa kyllästymistä ”ainaisiin kyselyihin, jotka eivät kuitenkaan tuota yhtään mitään”. (Emt., 6.) Aineistojen uudiskäyttö antaa myös arvoa ihmisten vastauksille ja mielipiteille, kun ne eivät jää vain kertakäyttöisiksi.

Tämän tutkimuksen kohteena olleen julkisen sektorin yleisimmistä töistä, sosiaali- terveys- tai sivistysalalta ei itselläni juuri ole kokemusta. Tietoni näiden töiden oloista pohjautuvat siis kirjallisuuteen, yleistietoon ja kyselyaineistoon. Laadullisella tutkimusotteella kokemusta työoloista olisin voinut ymmärtää syvällisemmin. Toisaalta olen etsinyt analyysiin tulkinta-apua aihetta käsittelevistä laadullisista tutkimuksista.

Haasteellista on ollut se, että olen valinnut aineiston hyvin varhaisessa vaiheessa tutkimusprosessia. Siten työni on edennyt eri lailla kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä. Olen muokannut tutkimukseni näkökulmaa ja teoriataustaa osittain aineistossa saatavilla olevien kysymysten pohjalta. Tässä suhteessa tilanne onkin Hymanin (1972) mukaan erilainen kuin uutta aineistoa kerätessä, jolloin mittarit voidaan suunnitella tutkimuksen teoria lähtökohtanaan ja valita kysymykset, jotka keskittyvät asian ytimeen. Toisen käden analyysissa aineistoa lähestytään eri

suunnasta; valitessa sopivia muuttujia useiden kysymysten joukosta täytyy abstraktiotasoa nostaa, jotta löytäisi kokoavat käsitteet ja kategoriat. (Emt., 23-31.)

Työn edistyessä on tullut mieleen, mitä kysymyksiä aineistossa olisin toivonut olevan. Erityisesti olisi ollut kiinnostavaa tietää, ketkä olivat toisella kyselykerralla edelleen samassa työyhteisössä kuin ensimmäisellä kerralla. Vastaajilta oli kysytty ainoastaan, ovatko he edelleen samassa ammatissa. Tieto mahdollisesta työpaikan vaihdoksesta olisi ollut kiinnostava etenkin pitkittäisasetelmassa ja sosiaalisen pääoman muutosta tarkastellessa. Toisaalta myös itse kerättyä aineistoa käytettäessä saattaa samalla tavalla jäädä kaipaamaan tietoa jostain asiasta, jota ei ole tullut kysyneeksi. Lisäksi tämän aineiston kohdalla tiesin jo etukäteen, että valitsemieni muuttujien vastauksissa on pääosin tarpeeksi hajontaa ja että kysymykset ovat siinä suhteessa onnistuneita.

Aineistossa on myös ollut saatavilla sellaisia taustateorian kannalta olennaisia muuttujia, joiden tarkastelun olen rajannut tästä tutkimuksesta pois; vastaajan ammatti ja asuinkunta. Toisaalta nämä tiedot olivat saatavilla vain ensimmäisen kyselykerran aineistossa, kun taas itse keskityin toisen kyselykerran aineistoon. Alojen välinen vertailu olisi voinut olla kiinnostavaa ja eri tekijät oireilun selittäjinä olisivat voineet korostua eri aloilla. Esimerkiksi terveysalalla mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin sekä kiire olisivat voineet selittää psyykkistä oireilua, vaikka niiden vaikutusta ei tässä tutkimuksessa koko joukolle tehtynä tullut esiin. Terveystieteiden tutkimuksen alalla kiireestä koetaan eniten haittaa (Lehto & Sutela 2004, 42) ja siellä myös vuorotyötä tehdään paljon. Vuorotyössä mahdollisuus sovittaa työaikoja lienee myös tärkeämpää kuin esimerkiksi virastotyöaikaa noudattavilla. Ammatin lisäksi ensimmäisen kyselykerran aineistossa olisi ollut saatavilla kunta-muuttuja. Sosiaalista pääomaa ja psyykkistä oireilua tutkiessa alueiden välinen vertailu olisi myös ollut perusteltua. Toisaalta rajasin näkökulmani sosiaaliseen pääomaan yhtä kuntaa vieläkin paikallisemmaksi, nimittäin työyhteisöä koskevaksi.

### 5.3 Johtopäätökset

Taustamuuttujista sukupuoli vaikutti oireiluun määräaikaisessa työsuhteessa olevilla, mutta vakituisilla ei ollenkaan. Eron puuttuminen tuloksena on poikkeava, sillä suurin osa aikaisemmista tutkimuksista osoittaa naisilla esiintyvän masennusta enemmän kuin miehillä (Poutanen 1996, 33) ja naisten on myös todettu ilmaisevan psyykkisiä oireitaan helpommin (Ahola 1992). Myös uusimman työolotutkimuksen mukaan naisilla esiintyi kaikkia psyykkisiä oireita enemmän kuin

miehillä (Lehto & Sutela, 2004, 89). Toisaalta myöskään Kiviojan (2004) kuntatyöntekijöihin kohdistuneessa tutkimuksessa sukupuoli ei vaikuttanut työssä uupumiseen, kun työn vaatimukset ja hallinta vakioitiin. Tutkimuksessa ei kuitenkaan tehty työsuhteen muodon mukaista vertailua. Tämän tutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset oireilivat psyykkisesti miehiä enemmän senkin jälkeen, kun työolot ja sosiaaliset suhteet vakioitiin. Tulos viittaa siihen, että määräaikaisuus on etenkin naisille psyykkisesti rasittavaa.

Sosiaalinen pääoma selitti itsenäisesti psyykkistä oireilua, vakituisilla työntekijöillä vahvemmin kuin määräaikaisilla. Myös työpaikan ulkopuolelta saatava sosiaalinen tuki selitti merkittävästi oireilua molemmilla ryhmillä. Esimieheltä saatu tuki oli vahvasti yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen pääomaan, mutta itsenäistä vaikutusta sillä ei oireiluun ollut. Tulos voi johtua siitä, että arviot ovat osittain päällekkäisiä ja arvioissa lähiesimies liitetään vahvasti osaksi omaa työyhteisöä. Toisaalta esimiestuen vaikutus oireiluun voi olla myös välillinen. Tämä kävi ilmi myös Suonsivun (2003) tutkimuksessa, jossa johtamisen tavoilla, kuten töiden suunnittelulla ja organisoinnilla koettiin olevan sekä suoria että välillisiä vaikutuksia työntekijöiden masennukseen. Ongelmat johtamisen tavoissa heijastuivat koko organisaatiokulttuuriin ja sitä kautta työntekijöiden masennukseen. (Emt., 229.)

Karasekin malli sai tutkimuksessa osittaista tukea, sillä työn itsenäisyys ja sosiaalinen pääoma tasasivat vakituisilla työntekijöillä työn vaatimusten vaikutusta oireiluun. Todellisuudessa kuitenkin kaikki työn ominaisuudet ja sosiaalinen ympäristö kuuluvat samaan kokonaisuuteen ja ovat kytköksissä toisiinsa. Näin ajateltuna yksittäisten tekijöiden välisten interaktioiden tarkastelu vaikuttaa turhalta. Toisaalta analyysit vahvistivat edelleen sosiaalisen pääoman tärkeää roolia hyvinvoinnin lisäämisessä; sosiaalisella pääomalla ei ole vain itsenäistä vaikutusta oireiluun, vaan se myös suojaa työn vaatimusten ja epävarmuuden haittavaikutuksilta.

Yhteensä työolot, sosiaaliset suhteet ja taustatekijät selittivät parhaimmillaan 25% vakituisten työntekijöiden ja 18% määräaikaisten psyykkisen oireilun vaihtelusta. Selitysaste on samaa luokkaa kuin Saloheimon tutkimuksessa, jossa psyykkistä hyvinvointia selitettiin sosiaalista pääomaa indikoivilla työyhteisön yhteistyöllä, tiimityöllä ja tiedonkululla. Kiviojan tutkimuksessa työn ominaisuudet selittivät parhaimmillaan 60% työuupumuksesta. Korkeampi selitysaste johtunee osaksi siitä, että uupumista koskevat kysymykset ovat hyvin työsidonnaisia. Saloheimon tutkimuksessa taas riippuvana muuttujana oli yleisempi hyvinvoinnin mittari, kuten tässäkin

tutkimuksessa. Lisäksi Kiviojan tutkimuksessa selitystasetta on luultavasti kasvattanut se, että analyyseissa käytettiin yhtenä selittävänä muuttujana itsearvioitua terveyttä.

Työn ristiriidat lisäsivät odotetusti psyykkistä oireilua sekä vakituisilla että määräaikailla työntekijöillä. Sellaisilla työoloja kuvaavilla muuttujilla, kuin kiireellä, työn monipuolisuudella ja työaikoihin vaikuttamisella ei ollut siihen itsenäistä vaikutusta. Syy voi kahden jälkimmäisen kohdalla olla osittain siinä, että työaikoihin vaikuttaminen ja työn monipuolisuus ovat enemmän työn luonteeseen ja ammattiin kytkeytyviä asioita ja ne voivat säilyä samanlaisina myös työpaikan vaihdoksissa (vrt. Hakanen 2004, 48). Työpaikkakohtaisille, organisatorisille tekijöille voi löytyä helpommin vertailukohta aikaisemmasta työpaikasta, kun taas ammattiin kytkeytyviin tekijöihin saatetaan suhtautua enemmän omana valintana.

Yhtenä työelämän kasvavista ongelmista pidetään työn kiireisyyttä ja työn pakkotahtisuuden on todettu lisäävän psyykkistä kuormitusta. Vaikka tässä tutkimuksessa ristiriidat selittivät oireilua mutta kiire ei, ovat nämä tekijät monin tavoin yhteydessä toisiinsa. Tämä tuli ilmi Noora Järnefeltin (2002a, 2002b) tutkimuksessa, johon tutustuin vasta opinnäytetyöni loppuvaiheessa. Järnefelt on analysoinut yhdessä Anna-Maija Lehdon kanssa laadullisilla menetelmillä työntekijöiden kiirekokemuksia. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tuoda esille kiire –ilmiöstä uusia puolia ja syventää Työolotutkimusten tuloksia. Kiire osoittautui hyvin monitahoiseksi ilmiöksi.

Järnefeltin (2002a) mukaan kiire voi johtua ainakin töiden huonosta organisoinnista, töiden epätasaisesta jakautumisesta ja vääristä ajoituksista työprosesseissa. Toisaalta taas kiire voi johtaa siihen, että töitä ei ehditä suunnitella ja organisoida kunnolla, mikä puolestaan johtaa ristiriitaisiin tilanteisiin ja vaatimuksiin. Etenkin ihmissuhdetöille on ominaista, että päivää on vaikea ennakoida, jolloin yllätyksellisyys voi lisätä kiirettä. (Emt., 29-49.) Kiireen lisäksi tässä tutkimuksessa esimerkiksi työn monipuolisuus ei ollut yhteydessä psyykkiseen oireiluun. Työn monipuolisuus ei välttämättä kuvaakaan yksiselitteisesti vain myönteistä työn hallintaa, mikä tuli ilmi työntekijöiden haastatteluista. Se voi sisältää myös vaatimuksen kehittää jatkuvasti itseään ja pitää yllä ammattitaitoaan (Järnefelt 2002b, 67-68). Jos sille ei ole varattu aikaa työpäivän aikana ja työntekijältä edellytetään panostavan siihen vapaa-ajallaan, voi itsensä jatkuva kehittäminen olla myös kuormittavaa.

Tuija Rajala (1997) on pohtinut, mistä kiireen lisääntymisessä oikeastaan on kysymys. Hänen omassa kunta-alan hallintotyötä tekeviin kohdistuvassa tutkimuksessaan juuri töiden kiireellisyys

osoittautui työyhteisön pahimmaksi stressitekijäksi. Rajalan mukaan kyse voi olla myös työyhteisöihin syntyneestä kulttuurisesta tavasta puhua kiireestä, jolloin se merkitsee muutakin kuin työn ja ajan suhdetta. (Emt., 258.) Se ei kuitenkaan tarkoita, ettei todellista ongelmaa olisi, vaan että kokemus kiireestä välittyy työntekijöille juuri esimerkiksi työnjaollisten ongelmien kautta.

Järnefeltin (2002b) tutkimuksessa haastateltavat puhuivat eniten yksilökeskeisistä ja henkilökohtaisista tavoista hallita ja selviytyä kiireestä. Yksilölliset keinot ovat sellaisia, joita työntekijä voi parhaiten tunnistaa ja joihin hän voi omakohtaisesti vaikuttaa. Niitä olivat esimerkiksi töiden priorisointi, töistä irtautuminen vapaa-ajalla ja fyysisen kunnon ylläpitäminen. Järnefelt arvelee, että yksilökohtaisten keinojen korostaminen johtuu myös siitä, että perinteinen stressinhallinta-kirjallisuus on keskittynyt yksilöllisiin keinoihin. Juuri kirjallisuuden ja julkisen keskustelun kautta ihmisille välittyy tietoa siitä, miten työpaineiden kanssa voi selvitä. Järnefeltin mukaan kyse nykyisissä hallintakeinoissa on myös vain yksilöiden oireiden hoitamisesta, ei vaikuttamisesta itse kiireen syihin, joita ovat esimerkiksi taloudellisen kilpailun tehokkuuspaineet. (Emt., 98-99.)

Tämän tutkimuksen perusteella voi sanoa, että myös sosiaaliset suhteet auttavat kiireen hallinnassa. Jos sosiaalista pääomaa oli paljon, ei kiire lisännyt psyykkistä oireilua. Sosiaalisesta pääomasta käytävän keskustelun suosiosta voisi olla sekin etu, että myös stressinhallintaa koskevassa keskustelussa alettaisiin korostaa yhteisöllisiä keinoja. Ainakin se voisi vähentää ajatusta yksin pärjäämisestä ja itsensä syyllistämisestä.

Koska etenkin julkisella sektorilla määräaikaisuus tarkoittaa usein työsuhteen ketjutusta, tilapäinen työntekijä saattaa olla työskennellyt yhtä kauan samassa työyhteisössä kuin vakituinenkin. Silti vakituiset arvioivat työyhteisön sosiaalisen pääoman paremmaksi. Vakituksilla sosiaalinen pääoma myös muokkasi työn vaatimusten vaikutusta oireiluun. Saloheimon (2004) tutkimuksessa puolestaan sosiaalinen pääoma lisäsi psyykkistä hyvinvointia enemmän niillä, jotka olivat korkeimmin organisaatioon sitoutuneita. Sosiaalisella pääomalla oli vähemmän vaikutusta hyvinvointiin vähän organisaatioon sitoutuneilla. Työhön sitoutumisella taas ei ollut muokkaavaa vaikutusta. Tästä voi vetää sen johtopäätöksen, että määräaikaiset eivät ole niin sitoutuneita työyhteisöönsä kuin vakituiset ja eivät sen vuoksi hyödy vakituisten tavoin sen sosiaalisesta pääomasta.

Lehdon ym. (2005, 105, 107) mukaan yksi määräaikaisten työsuhteiden suurimmista ongelmista onkin sitoutumattomuus. Yhtenä ratkaisuna ongelmaan voisi olla ns. vakituisten sijaisten järjestelmä (ks. Lehto ym. 2005, 107; Laaksonen 2002). Sijaisten tarpeesta tuskin tullaan pääsemään eroon, joten työntekijät tulevat vaihtumaan työyhteisöissä jonkun verran joka tapauksessa. Toisaalta työntekijöiden vaihtuvuutta ei välttämättä edes pidetä niin suurena ongelmana kuin sitoutumattomuutta (Lehto ym. 2005, 107). Organisaatioon sitoutumisen kannalta ja sosiaalisen pääoman teorian mukaisesti voisi myös ajatella, että työntekijälle olisi parempi olla vakituinen sijainen kuin määräaikainen, vaikka joutuisikin tekemään työtä eri työyksiköissä.

Tämän tutkimuksen perusteella voi sanoa, että jos työntekijöiden psyykkistä oireilua halutaan vähentää, kannattaa huomiota kiinnittää työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. Vaikka tarkastelin nimenomaan sosiaalisen pääoman vaikutusta hyvinvointiin, on vaikutusta varmasti myös toiseen suuntaan. Myös Suonsivun (2003, 229) tutkimuksessa tämä tuli esiin; yksilön masennus voi vaikuttaa työyhteisössä muihin ryhmän jäseniin ja yleiseen ilmapiiriin. Jos siis halutaan lisätä työpaikalla hyödyllistä sosiaalista pääomaa, on tärkeää, että kaikki sen työntekijät hyvin. Julkisella sektorilla esimerkiksi kunta-alan ongelmat koskettavat työntekijöiden lisäksi myös kuntalaisia ja hyvinvointipalvelujen asiakkaita. Vastaavasti voi ajatella työyhteisön sosiaalisesta pääomasta olevan etua myös kuntalaisille; sosiaalisella pääomalla on se ominaisuus, ettei se kulu, vaikka sitä jaettaisiin useamman kesken (Kettunen ja Piirainen 2005, 195).

Tutkimuksen taustateoriassa esittelin erilaisia sosiaalisen pääoman suuntauksia, joista itse päädyin verkostonäkökulman kannalle. Näkökulman ideana on, että sosiaalista pääomaa voidaan mitata paikallisella tasolla ja että sosiaalinen pääoma voi jakautua yhteisössä myös epätasaisesti. Vahvojen, me-henkeä luovien siteiden lisäksi tarvitaan myös ryhmärajoja ylittäviä heikkoja siteitä. Työyhteisössä on tärkeää, että sinne ei muodostu esimerkiksi vakituisten työntekijöiden keskinäisiä kuppikuntia, vaan että myös määräaikaiset työntekijät otetaan avoimesti vastaan. Vakituisten työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on yhtä edullista, ettei työyhteisö ole liian tiivis ja sinne otetaan avoimesti vastaan uusia tuulia.

Tutkimuksen taustalla oleva sosiaalisen pääoman teoria on hyvin abstrakti, mutta joitakin johtopäätöksiä myös teorian osalta voi tehdä. Etenkin yhdysvaikutusanalyysien tulokset viittaavat mielestäni siihen, että sosiaalinen pääoma on jakautunut työyhteisöissä epätasaisesti. Analyysien mukaan sosiaalinen pääoma suojasi työn vaatimuksilta ja epävarmuudelta vain vakituisia työntekijöitä. Määräaikaiset työntekijät eivät siis pääse siitä samalla tavalla osalliseksi. Toisaalta



ajatuksenani oli myös, että parhaimmillaan työyhteisön sosiaalinen pääoma on silloin, kun myös määräaikaiset työntekijät kokevat sen hyväksi. Tätä hypoteesia ei kuitenkaan ollut mahdollista varsinaisesti testata, sillä se olisi vaatinut eri työyhteisöjen vertailua.

Sosiaalisen pääoman käsitettä on kritisoitu siitä, että ei sisällä mitään uutta sosiaalitieteilijöille. Vaikka käsite on hyvin lähellä sosiaalisen tuen käsitettä, ajattelen niillä olevan myös eroa; sosiaalinen pääoma viittaa yhteisöön kohdistuvaan ja yhteisöltä saatuun luottamukseen ja tukeen, kun taas sosiaalinen tuki on enemmän yksilöiden välinen asia. Tulosten mukaan sekä sosiaalinen tuki että sosiaalinen pääoma selittivät itsenäisesti työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Analyysien valossa eroja käsitteiden välillä on kuitenkin vaikea ”vahvistaa”. Ehkä erontekoa tärkeämpää sosiaalisen pääoman käsitteessä onkin se, että sen avulla voi löytää uusia ideoita ja näkökulmia tutkimukseen.

#### 5.4 Jatkotutkimusten aiheita

Tutkimus osoitti, että määräaikaiset työntekijät ovat vakituisia huonommassa asemassa sosiaalisen pääoman ja siitä saatavan hyödyn suhteen. Määräaikaiset työntekijät eivät kuitenkaan ole yhtenäinen ryhmä, vaan joukossa on niin sijaisia, projektityössä olevia sekä eripituisissa määräaikaisissa töissä olevia. Määräaikaisuuteen suhtautumiseen vaikuttaa se, nähdäänkö määräaikaisuuden vaihtoehtona työttömyys vai vakituinen työsuhde. Toisille määräaikaisuus voi näyttäytyä porttina työelämään tai vakaalle työuralle, toisille vaihtoehtona on vain työttömyys. (Lehto ym. 2005, 142.) Sen vuoksi olisi kiinnostavaa tietää, millaisia eroja ei-vakituisessa työssä olevien välillä on ja ketkä heistä voivat parhaiten, mitkä tekijät heidän joukossaan suojaavat psyykkiseltä oireilulta. Sukupuolten välinen vertailu olisi tässä myös perusteltua.

Tutkimuksen taustateoriassa kerroin sosiaalisen pääoman teorioista, joista verkostonäkökulma sopi parhaiten työyhteisöjen tutkimisen taustalle. Kuitenkaan tässä tutkimuksessa näkökulmaa ei voinut varsinaisesti soveltaa, sillä käytössä ei ollut objektiivisia, verkostojen rakennetta kuvaavia muuttujia. Olisi kuitenkin mielenkiintoista tietää, miten hyvin subjektiiviset arviot työyhteisön ominaisuuksista vastaavat esimerkiksi ihmissuhdeverkostojen rakennetta; onko myönteinen kuva työyhteisöstä yhteydessä heterogeeniseen verkostoon? Lisäksi kummankinlaista tietoa olisi hyvä käyttää sosiaalisen pääoman mittarina – ja hyvinvoinnin selittäjänä.

Ennen kuin päätin käyttää tutkimuksen analyysimenetelmänä lineaarista regressioanalyysia, pohdin monien muidenkin menetelmien, kuten logistisen regressioanalyysin käyttämistä. Logistinen analyysi olisi vaatinut selitettävän muuttujan, eli oireilun pistemäärän jakamista keinotekoisesti kahteen luokkaan, minkä vuoksi päädyin lineaariseen tapaan. Myös työn loppuvaiheessa on tullut mieleen menetelmiä, jotka sopisivat hyvin tutkimusaiheeseen. Joissakin ehdotuksissa sosiaalisen pääoman tutkimiselle on todettu, että ilmiötä olisi hyvä analysoida monitasomalleilla (esim. Hyypä 2004, 384). Sovellettuna tällaiseen tutkimusaiheeseen se voisi tarkoittaa, että psyykkisen hyvinvoinnin selittämisessä käytettäisiin sekä kunta- tai työyhteisötason että yksilötason tietoa. Se olisi tärkeää, sillä esimerkiksi KuntaSuomi2004 -tutkimusten mukaan erot työelämän laadussa ovat lisääntyneet niin kuntien välillä kuin samojen kuntien sisälläkin. Eri-laistuminen on näkynyt etenkin huonojen kuntien huonontumisena. (Nakari 2004, 46.) Monitasoanalyysilla eri kuntien tilanteet ja sosiaalisen pääoman paikallisuus tulisi paremmin huomioiduksi.

## LÄHTEET

Aaltojoki, Tatjana & Hiltunen, Ahti & Maaniitty, Mertsu & Torvinen-Toroi, Pirjo & Vänskä, Anita & Hintikka, Jukka (2000) Onko väestön mielenterveydessä alueellisia eroja? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 37, 6-13.

Ahola, Anja (1992) Psykkisen oireilun sukupuolieroista. *Sociologia* 29(1), 23-34.

Aiken, Leona S. & West, Stephen G. (1991) *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. SAGE Publications, London.

Aitta, Ulla (2000) Työkuormitukseen ja työn hallintaan liittyvät ongelmat ylempien toimihenkilöiden työssä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) *Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230*. Tilastokeskus, Helsinki, 147-162.

Berkman, Lisa F. & Glass, Thomas & Brisette, Ian & Seeman, Teresa E. (2000) From Social Integration to Health: Durkheim in the New Millenium. *Social Science & Medicine* 51, 843-857.

Bowling, Ann (2005) *Measuring Health. A Review of Quality of Life Measurement Scales*. Open University Press, Buckingham.

Cohen, Sheldon & Syme, Leonard S. (1985) Issues in the Study and Application of Social Support. Teoksessa Cohen, Sheldon & Syme, Leonard S. (toim.) *Social Support and Health*. Academic Press, USA, 3-22.

Forma, Pauli & Väänänen, Janne & Saari, Pirjo (2004) *Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003*. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.

Goldberg, David P. (1972) *The Detection of Psychiatric illness by Questionnaire*. Oxford University Press, London.

Grannovetter, Mark S. (1973) The Strengh of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78(6) 1360-1380.

Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hawe, Penelope & Shiell, Alan (2000) Social capital and health promotion: a review. *Social Science and Medicine* 51, 871-885.

Heikkilä, Tarja (2004) Tilastollinen tutkimus. Edita, Helsinki.

Hjerppe, Reino (1997) Sosiaalinen pääoma – tutkimisen arvioinen käsite. *Hyvinvointikatsaus* (1), 26-29.

Holi, Matti & Marttunen, Mauri & Aalberg, Veikko (2003) Comparison of the GHQ-36, the GHQ-12 and SCL-90 as psychiatric screening instruments in the Finnish population. *Nordic Journal of Psychiatry* 57(3), 233-238.

Huuskonen, Matti S. & Kalimo, Raija (1999) Työntekijän terveys - työkyvyn vaatimukset kasvavat. Teoksessa Pietiläinen, Rauni (toim.) *Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään*. Työterveyslaitos, Helsinki, 66-74.

Hyman, Herbert H. (1972) *Secondary Analysis of Sample Surveys: Principles, Procedures and Potentialities*. John Wiley & Sons, Inc., New York.

Hyypä, Markku T. (2005) *Me-hengen mahti*. PS-kustannus, Keuruu.

Hyypä, Markku T. (2004) Kertyykö sosiaalisesta pääomasta kansanterveyttä? *Yhteiskuntapolitiikka* 69(4), 380-386.

Hyypä, Markku T. (2002) *Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys*. PS-kustannus, Keuruu.

Iisakka, Laura (2004). Sosiaalinen pääoma suomalaisissa haastattelu- ja kyselyaineistoissa vuoden 1990 jälkeen. [Verkkodokumentti/ Tilastokeskus]

<[http://www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma\\_sospaa.html](http://www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma_sospaa.html) > (luettu 21.8.2006).

Ilmonen, Kai (2000) Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Ilmonen, Kai (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi, Jyväskylä, 9-38.

Ilmonen, Kai (2004) Sosiaalinen pääoma: uusi ihmekäsite vai käyttökelpoinen hypoteesi? Teoksessa Kantola Ismo, Koskinen Keijo & Räsänen Pekka (toim.) Sosiologisia karttalehtiä. Vastapaino, Tampere, 99-142.

Järnefelt, Noora (2002a) Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (toim.) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235, Tilastokeskus, Helsinki, 17-55.

Järnefelt, Noora (2002b) Kiireen hallinta työn muutoksessa. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (toim.) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235, Tilastokeskus, Helsinki, 57-104.

Kalimo, Raija (1987) Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Lindström, Kari & Kalimo, Raija (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos, Helsinki, 50-72.

Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kandolin, Irja (2004) Työajat ja työsuhteet. Teoksessa Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Heikkilä, Pirjo & Lehtinen, Suvi, & Lindström, Kari & Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003, 40-46.

Kangas, Ilka (1999) Maallikkojen masennuskertomukset ja – käsitykset. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 36(4), 345-355.

Karasek, Robert (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain; Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly 24, 285-307.

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) Healthy work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, New York.

Kaskisaari, Marja & Korvajärvi, Päivi & Teräs, Kari & Saloniemi, Antti (2005) Sosiaalinen pääoma työelämän tutkimuksen kohteena. *Työelämän tutkimus* 3(3), 139-141.

Kettunen, Aija & Piirainen, Keijo (2005) Aineettomat resurssit ja sosiaalinen pääoma hyvinvoinnin tuotannossa – yhteistyöllä ja luottamuksella työhyvinvointia, asiakkaan hyvinvointia ja tehokkuutta. *Työelämän tutkimus* 3(3), 193-200.

Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (1996) Epävarmuus ja hyvinvointi erilaisissa työorganisaatioissa. *Työ ja ihminen* 10(1), 43-56.

Kivioja, Kirsi (2004) Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla: Kuntatyö 2010 –tutkimus*. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki, 87-109.

Kouvo, Antti & Räsänen, Pekka (2005) Sosiaalinen pääoma, elämäntilanne ja sosiodemografiset tekijät – käyttökelpoisia elämänlaadun ja hyvinvoinnin jäsennysperusteita? *Janus* 13(1), 21-38.

*Kunnat ja kuntayhtymät työnantajina* (2003) Kunnallinen työmarkkinalaitos, Helsinki.

Laaksonen, Jyrki Y. J. (2002) Kuntatyönantajien edustajien näkemyksiä määräaikaisesta työstä kunnissa. *Työpoliittinen tutkimus* 240. Työministeriö, Helsinki.

Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. *Tutkimuksia* 222. Tilastokeskus, Helsinki.

Lehto, Anna-Maija (2002) Työelämän kiire ja perhe. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (toim.) *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. *Tutkimuksia* 235. Tilastokeskus, Helsinki, 105-124.

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus, Helsinki.

Liukkonen, Virpi & Virtanen, Pekka & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi (2004) Social capital in working life and the health of employees. *Social Science and Medicine* 59, 2447-2458.

Nakari, Risto (2004) Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995-2003. KuntaSuomi 2004-tutkimuksia nro 50. Suomen kuntaliitto, Helsinki.

ONS (Office for national Statistics) 2001. Social Capital. A Review of the Literature. Office for national statistics, London. [Verkkodokumentti]

<<http://www.statistics.gov.uk/socialcapital/downloads/soccaplitreview.pdf>> (luettu 23.9.2006).

Parjanne, Marja-Liisa (1998) Määräaikaiset työntekijät - joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen aikakauskirja 41(2), 3-10.

Pirkola Sami & Lönnqvist Jouko & mielenterveyden työryhmä. Psykykinen oireilu ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa: Aromaa, Koskinen (toim.), Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitos, Helsinki B3/2002

[Verkkodokumentti] <<http://www.ktl.fi/terveys2000/perusraportti/7.4.html>> (luettu 2.9.2006).

Portes, Alejandro (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology* 24, 1-24.

Portes, Alejandro & Landolt, Patricia (1996) The Downside of Social Capital. *The American Prospect* 26(7), 18-21. [Verkkodokumentti] <<http://www.prospect.org/print/V7/26/26-cnt2.html>> (luettu 27.11.2004).

Poutanen, Outi (1996) Depressio terveyskeskuspotilaalla. Lääketieteen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Tampere.

Putnam, Robert D. (1993) Making Democracy Work. Civic tradition in modern Italy. Princeton University Press, New Jersey.

Putnam, Robert D. (2000) Bowling alone. The Collapse and Revival of American Community. Simon & Schuster, New York.

Rajala, Tuija (1997) Työstressin tutkiminen kunnallisissa työyhteisöissä. TAJU, Tampere.

Ruuskanen, Petri (2002) Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa: Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. PS-kustannus, Jyväskylä, 5-27.

Saloheimo, Kristiina (2004) Sosiaalisen pääoman ja sitoutumisen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Työ ja Ihminen 18(1), 50-61.

Salokangas, Raimo K. R. (1997) Kliininen depressio. Mitä se on ja miten sitä hoidetaan? WSOY, Helsinki, Porvoo, Juva.

Saloniemi, Antti (2000) Pätkätyöt, muutos ja ”moderni järjestys”. Yhteiskuntapolitiikka 65(6), 527-533.

Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi (2002) Psykososiaaliset työolot kuntien pätkätyöissä. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki, 56-59.

Simpura, Jussi (2002) Sosiaalista pääomaa mittaamassa. Teoksessa: Teoksessa: Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. PS-kustannus, Jyväskylä, 200-222.

Suomen akatemia (2006) Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot -tutkimusohjelma (2004-2007) [Verkkodokumentti] <<http://www.jyu.fi/erillis/agoracenter/tutkimus/soca/>> (luettu 21.8.2006)



Suonsivu, Kaija (2003) Kun mikään ei riitä. Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Tampere University Press, Tampere.

Sutela, Hanna (1998) Määräaikaisia on moneksi. Hyvinvointikatsaus (2), 28-31.

Tapachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2001) Using Multivariate Statistics. Allyn and Bacon, Boston.

Tilapäisenä kunnan töissä 1998 [elektroninen aineisto]. Virtanen, Pekka. (Tampereen yliopisto) [tekijä]. Työsuojelurahasto [tuottaja]. Salmelin, Jaana (MailService) [aineistonkeruu], 1998. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2004.

Tilapäisenä kunnan töissä 2002 [elektroninen aineisto]. Virtanen, Pekka. (Tampereen yliopisto) [tekijä]. Työsuojelurahasto [tuottaja]. Salmelin, Jaana (MailService) [aineistonkeruu], 2002. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2004.

Toivonen, Timo (1999) Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia. WSOY, Porvoo.

Tontti, Jukka (2000) Masennuksen arkea. Selityksiä surusta ilman syytä. Edita Oy, Helsinki.

Vahtera, Jussi (1993) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 1/93.

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Ala-Mursula, Leena & Pentti, Jaana (2002) Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa; tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki, 29-36.

Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (2002) (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1999) Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990-1997. Työterveyslaitos, Helsinki.

Vahtera, Jussi & Uutela, Antti (1994) Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki terveysresursseina. *Duodecim* 110, 1054-1060.

Valkonen, Tapani (1974) Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. Gaudeamus, Helsinki.

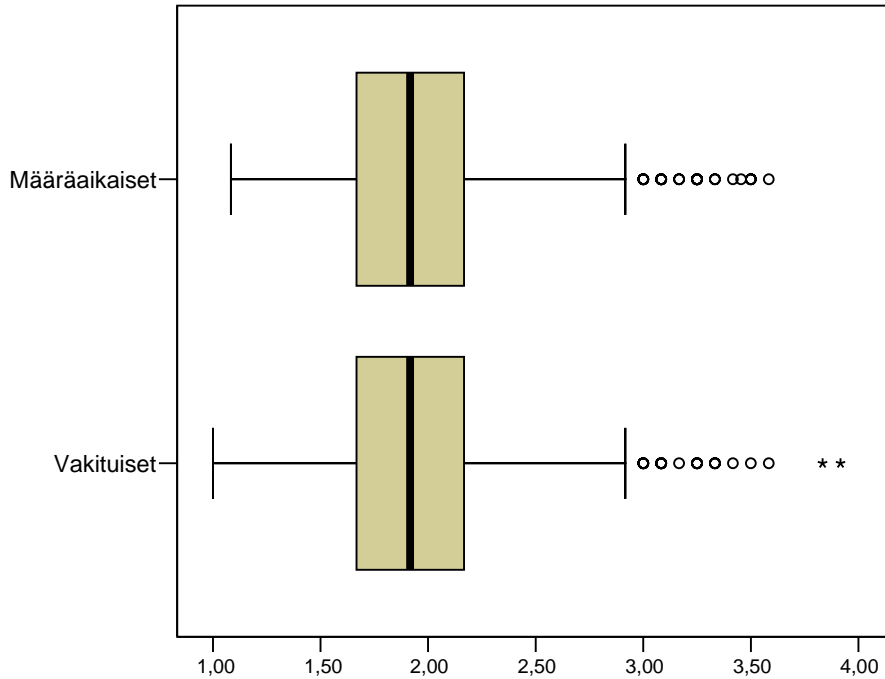
Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna (2002) Pätkätyövoima. Teoksessa Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki, 53-56.

Woolcock, Michael (1998) Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory & Society* 27(2), 151-208.

Woolcock, Michael (2000) Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi (toim.) Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. STAKES raportteja 252, Helsinki, 25–56.

## LIITTEET

Liite 1. GHQ:lla mitatun psyykkisen oireilun keskiarvojen jakaumat vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä



Liite 2. Faktorianalyysien tulokset (Alle 0,40 latauksia ei ole merkitty.)

### Sosiaalinen pääoma

	Factor
	1
1. Työpaikallamme arvostetaan työtäni	-,593
2. Työpaikkamme on kannustava	-,779
3. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa	-,809
4. Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus	-,816
5. Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa	-,723
6. Työpaikkamme ilmapiiri on ennakkoluuloinen	,766
7. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta	,755
8. Työpaikallamme minuun kohdistuu syrjintää	,639
9. Työpaikkamme ilmapiiri on jännittänyt	,793
10. Työpaikallamme esiintyy kiusaamista	,703
11. Sairauslomalla olijat leimataan helposti pinnareiksi	,602

Extraction Method: Maximum Likelihood.

## Esimiestuki

	Factor	
	1	
1. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	,835	
2. Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista	,679	
3. Esimieheni on innostava	,853	
4. Esimieheni keskustelee runsaasti alustensa kanssa	,769	
5. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	,738	
6. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä	,717	
7. Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään	,684	
8. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	-,635	
10. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista	-,780	
11. Työpaikassamme johtaminen on pelkkää käskyttämistä, jossa ei ole tilaa muille mielipiteille	-,740	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

## Työn vaatimukset; kiire (faktori 1) ja ristiriidat (faktori 2)

	Factor	
	1	2
1. Minun on oltava nopea työssäni	,695	
2. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa	,879	
3. Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää	,620	
4. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	-,406	
5. Toiset kohdistavat minuun ristiriitaisia vaatimuksia		,632
6. Työni on erittäin kiivastahtista	,781	
7. Työtehtäväni vaativat pitkäaikaista kiinteää keskittymistä		
8. Työtehtäväni keskeytetään usein niin, että joudun palaamaan siihen myöhemmin		,559
9. Työtäni hidastaa usein muilta työntekijöiltä tai osastoilta tulevien työtehtävien odottelu		,484
10. Työssäni minuun kohdistuu usein päällekkäisiä, samanaikaisia ja ristiriitaisia odotuksia		,912

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Työn hallinta; työn itsenäisyys (faktori 1) ja työn monipuolisuus (faktori 2)

	Factor	
	1	2
1. Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä	,684	
2. Työni edellyttää minulta luovuutta		,584
3. Työni vaatii, että opin uusia asioita		,708
4. Työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä		
5. Minulla on paljon omiin töihin liittyvää sananvaltaa	,853	
6. Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja		,586
8. Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita		,622
9. Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni		,547
10. Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni	-,749	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Työaikoihin vaikuttaminen

	Factor
	1
1. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi: Työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan	,711
2. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi: Taukojen pitämiseen työpäivän kuluessa	,739
3. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi: Yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän kuluessa	,722
4. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi: Työvuorojärjestelyihin	,720
5. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi: Lomien ja vapaiden ajankohtiin	,692
6. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi: Palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen	,528

Extraction Method: Maximum Likelihood.

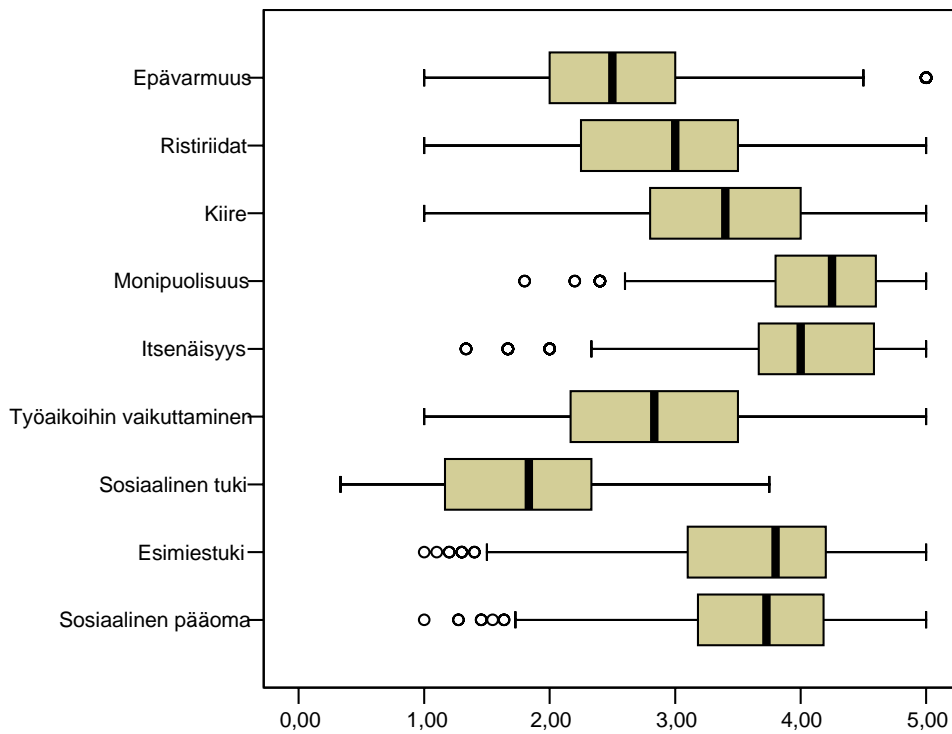
Työn epävarmuus (faktori 2, kysymykset 6 ja 7)

	Factor	
	1	2
1. Jonkun/joidenkin työtehtävien lakkautuksen uhka	,532	
2. Vastentahtoinen siirto toisiin tehtäviin		,466
3. Pakkolomautuksen uhka	,477	
4. Irtisanomisen uhka	,823	
5. Pitkäaikaisen työttömyyden uhka	,779	
6. Työmäärien lisääntyminen yli sietokyvyn		,754
7. Ennakoimattomat muutokset		,767

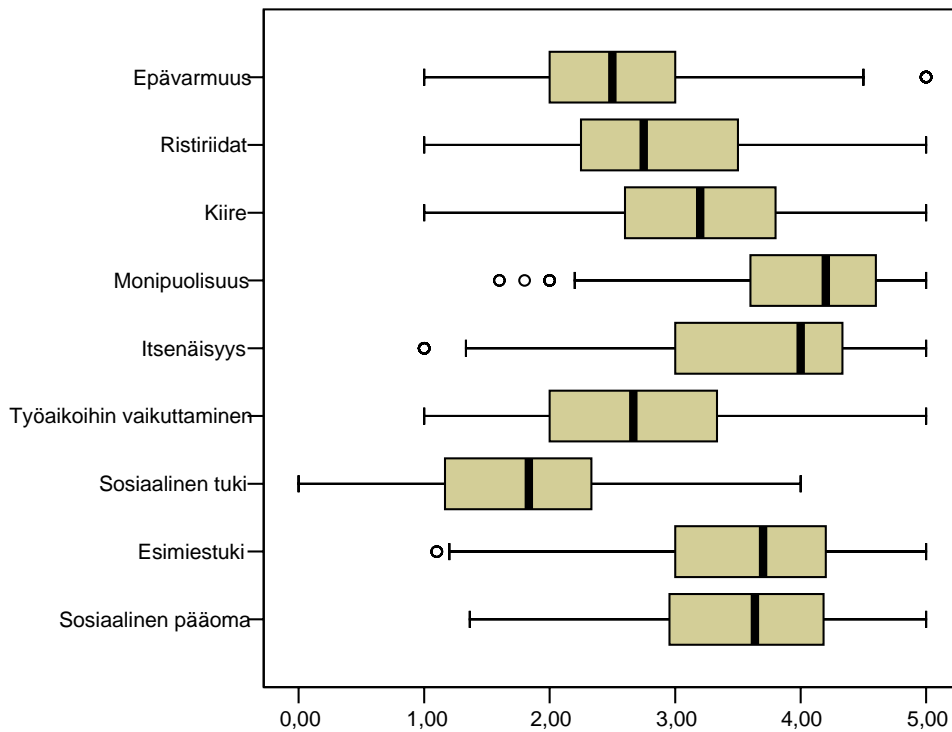
Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

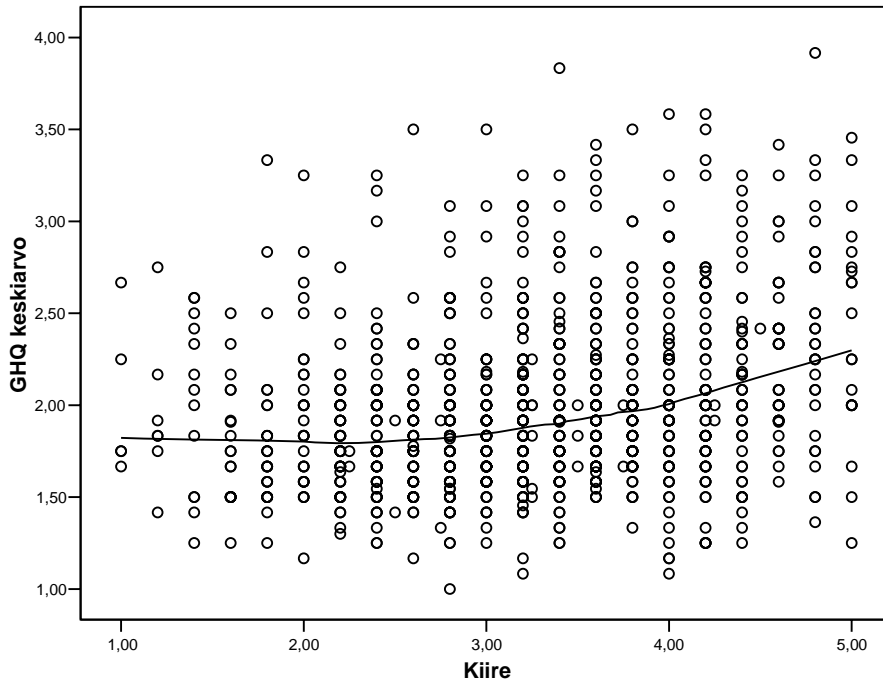
Liite 3. Selittävien summamuuttujien jakaumat  
Vakituiset työntekijät



Määräaikaiset työntekijät



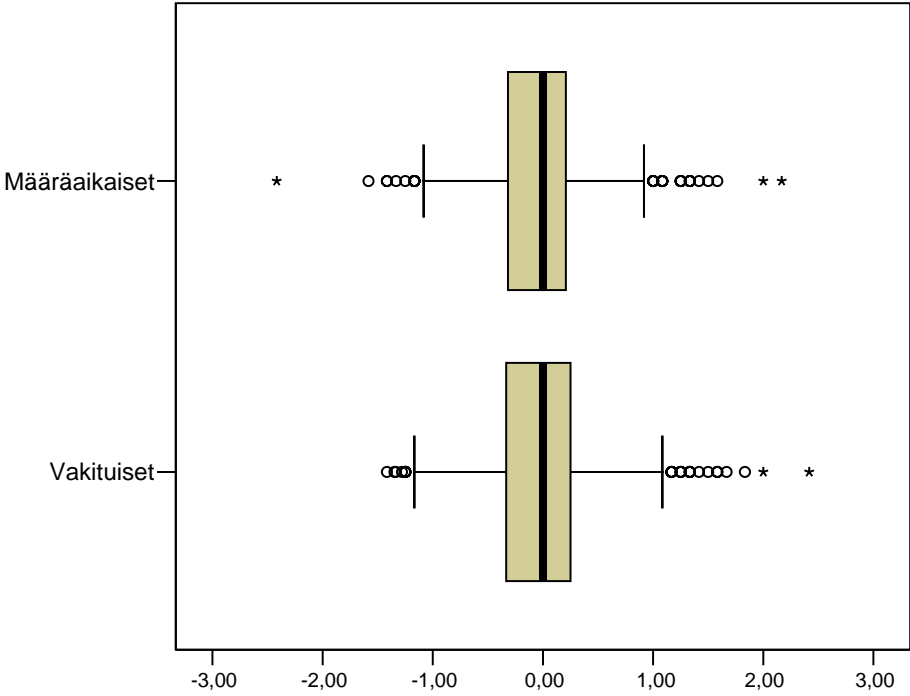
Liite 4. Hajontakuva kiireen ja oireilun välisestä yhteydestä



Liite 5. Työn vaatimusten ja työntekijöiden voimavarojen yhdysvaikutukset psyykkiseen oireiluun vakituisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä

<b>Vakituiset</b>				
Muuttujat interaktiossa		$\beta$ (B)	p-arvo	R <sup>2</sup> lisäys / p-arvo
Sos. pääoma	* Ristiriidat	-.16 (-.09)	0,000	.02 / p=0,000
	* Kiire	-.12 (-.07)	0,001	.01 / p=0,001
	* Epävarmuus	-.09 (-.05)	0,019	.01 / p=0,019
Itsenäisyys	* Ristiriidat	-.14 (-.08)	0,000	.02 / p=0,000
	* Kiire	-.10 (-.06)	0,009	.01 / p=0,009
	* Epävarmuus	-.08 (-.04)	0,028	.01 / p=0,028
<b>Määräaikaiset</b>				
Muuttujat interaktiossa		$\beta$ (B)	p-arvo	R <sup>2</sup> lisäys / p-arvo
Sos. pääoma	* Ristiriidat	-.07 (-.04)	n.s	.005 / n.s
	* Kiire	-.07 (-.04)	n.s	.004 / n.s
	* Epävarmuus	-.07 (-.03)	n.s	.004 / n.s
Itsenäisyys	* Ristiriidat	-.06 (-.03)	n.s	.003 / n.s
	* Kiire	-.07 (-.03)	n.s	.004 / n.s
	* Epävarmuus	-.01 (-.01)	n.s	.000 / n.s

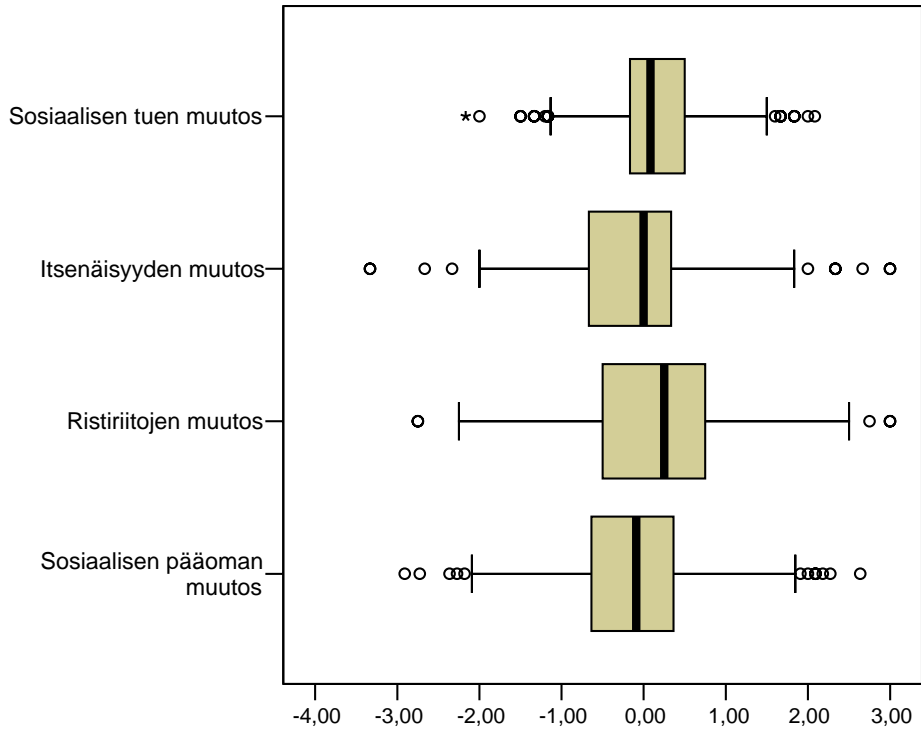
Liite 6. GHQ:lla mitatun psyykkisen oireilun keskiarvon muutoksen jakaumat



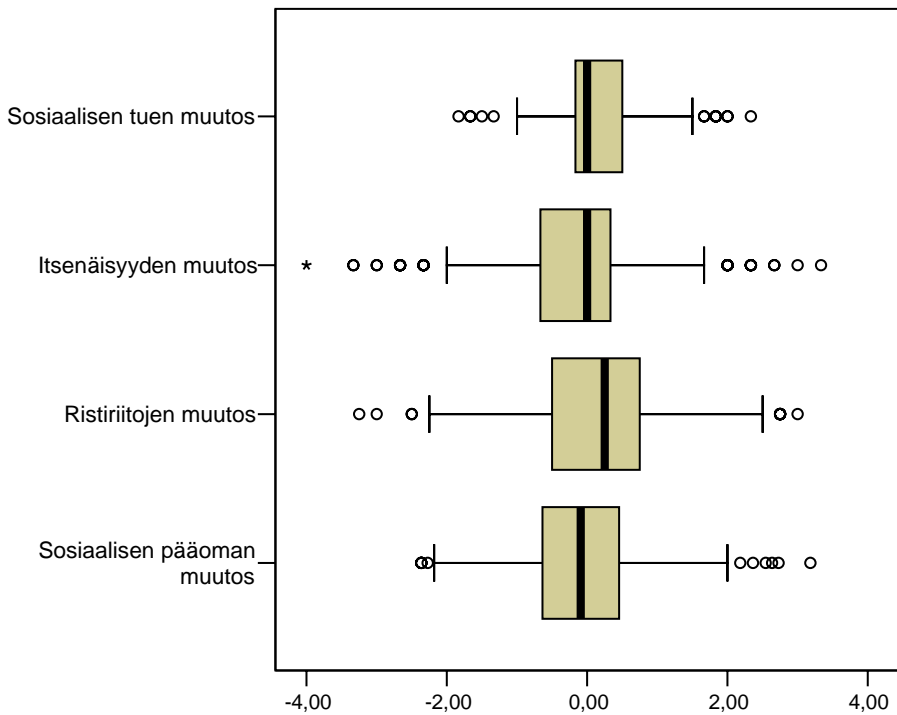


Liite 7. Selittävien muuttujien muutosten jakaumat

Vakituiset työntekijät



Määräaikaiset työntekijät



## Liite 8. Vuoden 1998 kyselylomake

**VASTAAMISOHJEET**

Lue kysymykset huolellisesti ja vastaa jokaiseen kysymykseen omien kokemustesi ja tietojesi pohjalta. Ympyröi omaa mielipidettäsi parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto tai kirjoita vastaus varattuun tilaan. Ympyröi kunkin kysymyksen kohdalla vain yksi vaihtoehto, ellei kysymyksen yhteydessä ole toisin mainittu. Kysymyslomakkeen lopussa on tilaa, jossa voit vapaamuotoisesti esittää mielipiteesi tästä tutkimuksesta ja kuvata kokemuksiasi kunnan ei-vakituisena työntekijänä.

Esimerkki:

**Esiintyykö työympäristössäsi seuraavia haittoja?**

	Erittäin Usein	Melko usein	Melko harvoin	Erittäin harvoin
Veto	1	2	3	4
Kylmyys	1	2	3	4
Kosteus	1	2	3	4

Näin merkitsisit, jos työssäsi olisi erittäin usein vetoa, melko harvoin kylmyyttä ja erittäin harvoin kosteutta.

**B. TYÖSUHDE**

**Aluksi tiedustellaan työsuhteeseesi ja työuraasi liittyviä seikkoja.**

**1. Mikä on ammattisi** \_\_\_\_\_

**2. Mikä on työpaikkasi** \_\_\_\_\_

**3. Mikä on viikoittainen työaikasi? \_\_\_\_\_ tuntia.**

**4. Millainen on nykyinen työsuhteesi?**

- 1 vakinainen
- 2 sijainen, ilman pysyvää tointa
- 3 sijainen, virkavapaana pysyväästä toimesta
- 4 määräaikainen
- 5 työllistetty
- 6 oppisopimus
- 7 joku muu, mikä \_\_\_\_\_
- 0 en osaa sanoa

**5. Kuinka monta määräaikaista työsuhdetta Sinulla on ollut tämän kaupungin palveluksessa?**

\_\_\_\_\_ työsuhdetta.

**6. Milloin nykyinen työsuhteesi alkoi?**

pv \_\_\_ kk \_\_\_ v \_\_\_

**7. Milloin nykyinen työsuhteesi päättyy (tai päättyi)?**

pv \_\_\_ kk \_\_\_ v \_\_\_

**8. Millainen oli elämäntilanteesi ennen nykyisen työsuhteen alkua?**

- 1 määräaikainen työsuhde
- 2 vakituinen työsuhde
- 3 työttömänä
- 4 hoitamassa omaa kotitaloutta
- 5 opiskelemassa
- 6 muu tilanne, mikä \_\_\_\_\_

**9. Kun nykyinen määräaikainen työsuhteesi päättyy (tai päättyi), arveletteko että**

- 1 määräaikaista työsuhdetta kaupunkin palveluksessa jatketaan
- 2 solmit vakinaisen työsuhteen kaupungin palveluksessa
- 3 aloitat uuden työn toisella työnantajalla
- 4 joudut työttömäksi
- 5 et edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)
- 6 et vielä tiedä, mitä tapahtuu

**10. Onko työsi säännöllistä päivätyötä? (Voit ympyröidä tarvittaessa useampia vaihtoehtoja.)**

- 1 kyllä
- 2 ei, työhöni kuuluu iltavuoroja
- 3 ei, työhöni kuuluu yövuoroja
- 4 ei, työhöni kuuluu viikonloppuvuoroja

**11. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?**

	Pitää täysin paikkansa	Pitää joksikin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	En osaa sanoa
Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1	2	3	4	0
Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1	2	3	4	0
Koen määräaikaaisuuden hankalana ennen kaikkea siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi	1	2	3	4	0

	<b>Pitää täysin paikkansa</b>	<b>Pitää jokseenkin paikkansa</b>	<b>Ei juuri-kaan pidä paikkaansa</b>	<b>Ei lainkaan pidä paikkaansa</b>	<b>En osaa sanoa</b>
Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	0
Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein	1	2	3	4	0
Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin (esim. kehittelin uudistuksia), jos olisin vakinainen työntekijä	1	2	3	4	0
Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin jotta työsuhde jatkuisi	1	2	3	4	0
Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1	2	3	4	0
En edes haluaisi vakinaista työsuhdetta nykyisessä työtehtävässäni	1	2	3	4	0
Määräaikaaisuudestani huolimatta tunnen kuuluvani työyhteisöön siinä missä sen vakinaiset työntekijätkin	1	2	3	4	0
Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän ympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakinainen	1	2	3	4	0
Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	0
Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani	1	2	3	4	0
Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen	1	2	3	4	0
Epävarmuus työsuhteiden jatkumisesta aiheuttaa kilpailua/ristiriitoja työpaikallani	1	2	3	4	0
Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen sitoutumattomuuden tunne	1	2	3	4	0
En mielelläni jää sairaslomalle, koska se huonontaa mahdollisuuksiani saada jatkoa työsuhteelleni	1	2	3	4	0
Jos jään sairaslomalle, minut leimataan pinnariksi helpommin kuin työpaikkani vakinaiset työntekijät	1	2	3	4	0

**12. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat nykyisen työsuhteesi ominaisuuksia?**

	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri-kaan pidä paikkaansa	Ei lainkaan pidä paikkaansa	En osaa sanoa
Saan koulutustani vastaavaa palkkaa	1	2	3	4	0
Minulla oli mahdollisuus neuvotella palkkauksestani työ sopimusta solmiessani	1	2	3	4	0
Aikaisemmista työsuhteistani on kertynyt palkkauksessani huomioitua kokemuslisää	1	2	3	4	0
Mahdollisuuteni pitää lomia (vuosiloma, muut vapaapäivät) ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	0
Minulla on samanlainen oikeus työnantajan tarjoamiin henkilökuntaetuihin kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	0
Ammattijärjestöni on kiinnostunut ei-vakituisissa työsuhteissa työskentelevien etujen ajamisesta	1	2	3	4	0

**C. TERVEYSPALVELUT**

**13. Kuinka monta kertaa olet käynyt lääkärin vastaanotolla viimeksi kuluneen vuoden aikana?**

- 1 terveystakeskus- ja/tai omalääkärillä \_\_\_\_\_kertaa  
 2 työterveyslääkärillä \_\_\_\_\_kertaa  
 3 yksityislääkärillä \_\_\_\_\_kertaa  
 4 sairaalan poliklinikan lääkäriillä \_\_\_\_\_kertaa  
 5 muulla lääkäriillä \_\_\_\_\_kertaa

**13. Onko Sinulla oikeus käyttää kaupungin työterveyshuollon palveluita?**

- 1 ei  
 2 kyllä  
 0 en osaa sanoa

**15. Oletko käyttänyt kaupungin työterveyshuollon palveluja?**

	Kyllä	Ei
työterveyslääkäri	1	2
työterveyshoitaja	1	2
työterveyslääkintävoimistelija	1	2
työterveyspsykologi	1	2
muu, mikä _____	1	2

**16. Onko Sinulle tehty terveystarkastusta kaupungin työterveyshuollossa?**

- 1 ei
- 2 kyllä
- 0 en osaa sanoa

**17. Onko työterveyshuolto järjestänyt kuntotestejä?**

- 1 ei ole järjestänyt
- 2 on järjestänyt, mutta minulle ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua
- 3 on järjestänyt, mutta en ole halunnut osallistua
- 4 olen osallistunut
- 0 en osaa sanoa

**18. Onko työterveyshuolto järjestänyt ryhmätilaisuuksia, kuten laihdutus-, niska- tai irti tupakasta -ryhmiä?**

- 1 ei ole järjestänyt
- 2 on järjestänyt, mutta minulle ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua
- 3 on järjestänyt, mutta en ole halunnut osallistua
- 4 olen osallistunut ryhmätilaisuuteen
- 0 en osaa sanoa

**19. Onko työpaikallasi kartoitettu työilmapiiriä tai ollut muuta työyhteisön kehittämistoimintaa?**

- 1 ei ole ollut
- 2 on ollut, mutta minulle ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua
- 3 on ollut, mutta en ole halunnut osallistua
- 4 olen osallistunut
- 0 en osaa sanoa

**20. Oletko mielestäsi saanut työterveyshuollon kautta tukea työkykysi ylläpitämiseen?**

- 1 riittävästi
- 2 liian vähän
- 3 en lainkaan
- 4 en ole tarvinnut tukea
- 0 en osaa sanoa

**21. Oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana ollut kuntoutuksessa?**

(Ympyröi tarvittaessa useampia vaihtoehtoja.)

- 1 en ole tarvinnut kuntoutusta
- 2 en ole ollut, mutta olisin tarvinnut kuntoutusta
- 3 olen ollut työterveyshuollon fysikaalisessa hoidossa
- 4 olen ollut terveyskeskuksen fysikaalisessa hoidossa
- 5 olen ollut yksityisessä fysikaalisessa hoidossa
- 6 olen ollut laituskuntoutuksessa
- 7 olen ollut muussa kuntoutuksessa, missä \_\_\_\_\_

## D. TYÖTEHTÄVÄT

22. Seuraavaksi esitetään joitakin oman työsi vaatimuksia koskevia väittämiä. (Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa mielipidettäsi.)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minun on oltava nopea työssäni	1	2	3	4	5
Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa	1	2	3	4	5
Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää	1	2	3	4	5
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	1	2	3	4	5
Toiset kohdistavat minuun ristiriitaisia vaatimuksia	1	2	3	4	5
Työni on erittäin kiivastahtista	1	2	3	4	5
Työtehtäväni vaativat pitkäaikaista kiinteää keskittymistä	1	2	3	4	5
Työtehtäväni keskeytetään usein niin, että joudun palaamaan siihen myöhemmin	1	2	3	4	5
Työtäni hidastaa usein muilta työntekijöiltä tai osastoilta tulevien työtehtävien odottelu	1	2	3	4	5
Työssäni minuun kohdistuu usein päällekkäisiä samanaikaisia tai ristiriitaisia vaatimuksia	1	2	3	4	5

23. Saatto yleensä tietoa työtäsi koskevista muutoksista?

- 1 hyvissä ajoin etukäteen suunnitteluvaiheessa
- 2 vähän ennen muutosta
- 3 vasta muutoksen tapahtuessa
- 4 työssäni ei ole ollut muutoksia

24. Otetaanko työpaikallasi muutoksia suunniteltaessa huomioon inhimilliset näkökohdat?

- 1 ei koskaan
- 2 harvoin
- 3 joskus
- 4 usein
- 5 aina

25. Voitko olla mukana kun työtäsi koskevia muutoksia suunnitellaan?

- 1 voin vaikuttaa muutokseen hyvin paljon
- 2 voin vaikuttaa jonkin verran
- 3 muutokset tulevat yleensä yllättäen

**26. Seuraavaksi esitetään joitakin oman työsi hallintaan liittyviä kysymyksiä. (Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa mielipidettäsi.)**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni	1	2	3	4	5
Työni edellyttää minulta luovuutta	1	2	3	4	5
Työni vaatii, että opin uusia asioita	1	2	3	4	5
Työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä	1	2	3	4	5
Minulla on paljon omiin töihin liittyvää sananvaltaa	1	2	3	4	5
Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja	1	2	3	4	5
Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita	1	2	3	4	5
Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni	1	2	3	4	5
Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni	1	2	3	4	5

**27. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi ?**

	Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Melko vähän	Erittäin vähän
Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1	2	3	4	5
Siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4	5
Työtahtiisi	1	2	3	4	5
Työmenetelmiisi	1	2	3	4	5
Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	1	2	3	4	5
Siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4	5
Laitehankintoihin	1	2	3	4	5

**28. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi?**

	Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Melko vähän	Erittäin vähän
Työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan	1	2	3	4	5
Taukojen pitämiseen työpäivän kuluessa	1	2	3	4	5
Yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän kuluessa	1	2	3	4	5
Työvuorojärjestelyihin	1	2	3	4	5
Lomien ja vapaiden ajankohtiin	1	2	3	4	5
Palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen	1	2	3	4	5



## E. TYÖYHTEISÖ

29. Alla esitetään joitakin omaa työpaikkaasi (esim. koulu, päiväkot, sairaalan osasto) koskevia väittämiä. (Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa mielipidettäsi.)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja	1	2	3	4	5
Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1	2	3	4	5
Työpaikallamme arvostetaan työtäni	1	2	3	4	5
Työpaikkamme on kannustava	1	2	3	4	5
Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa	1	2	3	4	5
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa	1	2	3	4	5
Työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus	1	2	3	4	5
Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa	1	2	3	4	5
Työpaikkamme ilmapiiri on ennakkoluuloinen	1	2	3	4	5
Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta	1	2	3	4	5
Työpaikallamme minuun kohdistuu syrjintää	1	2	3	4	5
Työpaikallamme ilmapiiri on jännittynyt	1	2	3	4	5
Työpaikallamme esiintyy kiusaamista	1	2	3	4	5
Sairaslomalla olijat leimataan helposti pinnareiksi	1	2	3	4	5

30. Kuvittele tilannetta, että joutuisit olemaan viikon sairauslomalla. Miten työpaikallasi toimittaisiin?

	Ei koskaan	Melko harvoin	Joskus	Usein	Aina
Minulle otetaan sijainen	1	2	3	4	5
Työtoverini joutuvat huolehtimaan töistäni	1	2	3	4	5
Työtehtäväni jäävät odottamaan työhön paluutani	1	2	3	4	5
Työhön palattuani joudun kiristämään työtahtia tai pidentämään työpäivää rästitöiden takia	1	2	3	4	5

**31. Seuraavassa esitetään joitakin lähintä esimiestäsi koskevia väittämiä.** (Ympyröi jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa mielipidettäsi.)

	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua	1	2	3	4	5
Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista	1	2	3	4	5
Esimieheni on innostava	1	2	3	4	5
Esimieheni keskustelee runsaasti alaistensa kanssa	1	2	3	4	5
Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	1	2	3	4	5
Esimieheni luottaa työntekijöihinsä	1	2	3	4	5
Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään	1	2	3	4	5
Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja	1	2	3	4	5
Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä	1	2	3	4	5
Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista	1	2	3	4	5
Työpaikassamme johtaminen on pelkkää käskyttämistä, jossa ei ole tilaa muille mielipiteille	1	2	3	4	5

**F. TERVEYS JA TYÖKYKY****32. Millainen on terveydentilasi?**

- 1 hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 keskitasoinen
- 4 melko huono
- 5 huono

**33. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (0 tarkoittaa sitä, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön.)**

täysin 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 työkyky  
työkyvytön parhaimmillaan

**34. Onko lääkäri koskaan sanonut, että sinulla on tai on ollut (ympyröi myös jos vastaat ei):**

	<b>Ei</b>	<b>Kyllä</b>
Allerginen nuha, esim. heinänuha	1	2
Keuhkoastma	1	2
Pitkäaikainen keuhkoputkentulehdus	1	2
Verenpainetauti	1	2
Sydäninfarkti eli sydänveritulppa	1	2
Angina pectoris eli sepelvaltimotaudista johtuva rintakipu	1	2
Aivoverenkierron häiriö	1	2
Nivelkuluma eli artroosi	1	2
Nivelreuma	1	2
Pehmytkudosreuma	1	2
Iskias (lannenikaman välilevyn pullistuma)	1	2
Vatsahaava (maha- tai pohjukaisuuhihaava)	1	2
Migreeni	1	2
Masennus (depressio)	1	2
Muu mielenterveyden häiriö	1	2
Korkea kolesteroliarvo	1	2
Sokeritauti	1	2
Jokin muu pitkäaikainen tai vaikea sairaus tai vamma, mikä _____	1	2

**35. Onko Sinulle viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?**

- 1 kyllä
- 2 ei
- 0 en osaa sanoa

**Seuraavissa 12 kysymyksessä tiedustellaan tuntemuksiasi sekä toimintakykyäsi muutaman viime viikon aikana.**

**36. Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi?**

- 1 paremmin kuin tavallisesti
- 2 yhtä hyvin kuin tavallisesti
- 3 huonommin kuin tavallisesti
- 4 paljon huonommin kuin tavallisesti

**37. Oletko viime aikoina valvonut paljon huolien takia?**

- 1 en ollenkaan
- 2 en enempää kuin tavallisesti
- 3 enemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon enemmän kuin tavallisesti

**38. Onko Sinusta viime aikoina tuntunut siltä, että Sinusta on hyötyä asioiden hoidossa?**

- 1 enemmän kuin tavallisesti
- 2 yhtä paljon kuin tavallisesti
- 3 vähemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon vähemmän kuin tavallisesti

**39. Oletko viime aikoina tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä?**

- 1 paremmin kuin tavallisesti
- 2 yhtä hyvin kuin tavallisesti
- 3 huonommin kuin tavallisesti
- 4 paljon huonommin kuin tavallisesti

**40. Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti ylirasittunut?**

- 1 en ollenkaan
- 2 en enempää kuin tavallisesti
- 3 jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon enemmän kuin tavallisesti

**41. Onko Sinusta viime aikoina tuntunut, ettet voisi selviytyä vaikeuksistasi?**

- 1 ei ollenkaan
- 2 ei enempää kuin tavallisesti
- 3 jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon enemmän kuin tavallisesti

**42. Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimitasi?**

- 1 enemmän kuin tavallisesti
- 2 yhtä paljon kuin tavallisesti
- 3 vähemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon vähemmän kuin tavallisesti

**43. Oletko viime aikoina kyennyt kohtaamaan vaikeuksia?**

- 1 paremmin kuin tavallisesti
- 2 yhtä hyvin kuin tavallisesti
- 3 huonommin kuin tavallisesti
- 4 paljon huonommin kuin tavallisesti

**44. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi?**

- 1 en ollenkaan
- 2 en enempää kuin tavallisesti
- 3 jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon enemmän kuin tavallisesti

**45. Oletko viime aikoina menettänyt itseluottamustasi?**

- 1 en ollenkaan
- 2 en enempää kuin tavallisesti
- 5 jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- 6 paljon enemmän kuin tavallisesti

**46. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi arvottomaksi?**

- 1 en ollenkaan
- 2 en enempää kuin tavallisesti
- 3 jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon enemmän kuin tavallisesti

**47. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi kaikenkaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi?**

- 1 enemmän kuin tavallisesti
- 2 yhtä paljon kuin tavallisesti
- 3 vähemmän kuin tavallisesti
- 4 paljon vähemmän kuin tavallisesti





**63. Mikä on siviilisäätysi?**

- |   |                            |   |                          |
|---|----------------------------|---|--------------------------|
| 1 | naimaton                   | 3 | eronnut tai asumuserossa |
| 2 | avioliitto tai avoliitossa | 4 | leski                    |

**64. Mitä puolisesi/avopuolisesi tekee nykyisin?**

- |   |                                     |   |                                     |
|---|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | minulla ei ole puolisoa/avopuolisoa | 6 | on työtön                           |
| 2 | on pysyvässä työssä                 | 7 | on eläkkeellä iän perusteella       |
| 3 | on määräaikaisessa työssä           | 8 | on eläkkeellä sairauden perusteella |
| 4 | on kotiäiti tai - isä               | 9 | joku muu tilanne, mikä              |
| 5 | opiskelee                           |   |                                     |
- 

**65. Kuinka monta henkilöä on taloudessasi sinut mukaan lukien? \_\_\_\_\_ henkilöä.****66. Miten jaat vastuun huolehtia lapsista, muista omaisista ja kotitaloudesta? (Jätä vastaamatta kysymyksiin, jotka eivät liity Sinun elämäntilanteeseesi.)**

	Vastuu kokonaan puolisollla	Vastuu suurelta osalta puolisollla	Vastuu jaetaan tasan	Vastuu suureksi osaksi minulla	Vastuu kokonaan minulla
Omista leikki-ikäisistä lapsista huolehtimisessa	1	2	3	4	5
Omista kouluikäisistä lapsista huolehtimisessa	1	2	3	4	5
Omista aikuisikäisistä lapsista huolehtimisessa	1	2	3	4	5
Muista omaisista huolehtimisessa	1	2	3	4	5
Kotitaloustoista huolehtimisessa	1	2	3	4	5
Kodin korjaus- ja huoltotoista huolehtimisessa	1	2	3	4	5
Tärkeiden taloudellisten päätösten teossa	1	2	3	4	5

**67. Seuraavilla kysymyksillä sinulta tiedustellaan uskoasi mahdollisuuden saada apua läheisiltäsi, kun olet avun tarpeessa. (Voit ympyröidä kunkin kysymyksen kohdalla yhden tai useamman vastausvaihtoehdon oman tilanteesi mukaan.)**

	Puoliso, kumppani	Joku muu lähi-omainen	Läheinen ystävä	Läheinen työtoveri	Joku muu	Ei kukaan
Keneen voit todella luottaa, kun haluat unohtaa murheesi tuntiessasi olevasi rasittunut?	1	2	3	4	5	6
Kenen apuun voit todella luottaa kaivatessasi rentoutusta, kun sinulla on kovia paineita?	1	2	3	4	5	6
Kuka hyväksyy sinut todella sellaisena kuin olet, kaikkine hyvine ja huonoine puolinesi?	1	2	3	4	5	6
Kenen voit uskoa todella välittävän sinusta, tapahtuipa sinulle mitä tahansa?	1	2	3	4	5	6
Kenen voit todella luottaa saavan olosi paremmaksi, kun olet allapäin?	1	2	3	4	5	6
Kenen voit luottaa lohduttavan sinua kun olet poissa tolaltasi (hämmmentynyt, järkyttynyt, surullinen)?	1	2	3	4	5	6





## Liite 9. Vuoden 2002 kyselylomake

**VASTAUSOHJEET:**

Lomakkeessa kysytään tietoja ja arvioita itsestäsi, elämäntilanteestasi, terveydestäsi sekä työstä ja työttömyydestä.

Lue kukin kysymys huolellisesti. Useimpiin kysymyksiin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. Valitse niistä omaa käsitystä parhaiten vastaava vaihtoehto. Rastita vain yksi vaihtoehto, mikäli kysymyksessä ei pyydetä valitsemaan useampia.

Kaikki antamasi tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia. Vastaajan henkilöllisyys ei käy ilmi tutkimuksen tuloksista.

Tarkista lopuksi, että olet vastannut kaikkiin kysymyksiin. Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

**TAUSTATIEDOT****1. Mikä on ammattikoulutuksesi?**

- Ei ammatillista koulutusta  
 Ammattikurssi  
 Oppisopimuskoulutus  
 Ammattikoulu  
 Alempi keskiasteen koulutus esim. perushoitaja, teknikko  
 Opistotason koulutus tai ammattikorkeakoulututkinto  
 Yliopisto- tai korkeakoulututkinto

**2. Kuinka monta työsuhdetta ja työpaikkaa Sinulla on ollut viime vuosina?**

	Työsuhteita	Työpaikkoja
Vuonna 1999	__ __	__ __
Vuonna 2000	__ __	__ __
Vuonna 2001	__ __	__ __

**3. Merkitse alla oleviin ruutuihin se (vain yksi) vaihtoehto, joka mielestäsi parhaiten vastaa tilannettasi ko. vuoden tammikuussa ja tällä hetkellä. Jos olit tilapäisesti työkyvytön (sairaslomalla), merkitse ruutuun silloinen työsuhteesi tai muu tilanteesi.**

Tammikuu 1999.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tammikuu 2000.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tammikuu 2001.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tämänhetkinen tilanne.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vaihtoehdot**

1. vakinaisessa työsuhhteessa kunnan, kuntayhtymän tai valtion palveluksessa
2. vakinaisessa työsuhhteessa yksityisen työnantajan palveluksessa
3. määräaikaisessa työsuhhteessa kunnan, kuntayhtymän tai valtion palveluksessa
4. määräaikaisessa työsuhhteessa yksityisen työnantajan palveluksessa
5. työllistettynä
6. yrittäjänä, maanviljelijänä
7. työttömänä
8. koulussa/opiskelemassa/ammattikurssilla
9. kotona hoitamassa omaa kotitaloutta olematta työnhakijana
10. äitiys/isyys/vanhempainlomalla tai kotihoidontuella
11. eläkkeellä
12. jokin muu tilanne, mikä \_\_\_\_\_

**4. Onko Sinulla ollut työttömyysjaksoja?**

	Kyllä	Ei
Vuoden 1999 aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuoden 2000 aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuoden 2001 aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. Työskenteletkö edelleen samassa ammatissa kuin kolme vuotta sitten vastatessasi 'Tilapäisenä kunnan töissä' -tutkimuksen ensimmäiseen kyselyyn?**

- Kyllä  
 Ei Jos et, mikä on nykyinen ammattisi \_\_\_\_\_







**13. Seuraavissa 12 kysymyksessä tiedustellaan tuntemuksiasi sekä toimintakykyäsi muutaman viime viikon aikana.**

**1) Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi?**

- paremmin kuin tavallisesti
- yhtä hyvin kuin tavallisesti
- huonommin kuin tavallisesti
- paljon huonommin kuin tavallisesti

**2) Oletko viime aikoina valvonut paljon huolien takia?**

- en ollenkaan
- en enempää kuin tavallisesti
- enemmän kuin tavallisesti
- paljon enemmän kuin tavallisesti

**3) Onko sinusta viime aikoina tuntunut siltä, että sinusta on hyötyä asioiden hoidossa?**

- enemmän kuin tavallisesti
- yhtä paljon kuin tavallisesti
- vähemmän kuin tavallisesti
- paljon vähemmän kuin tavallisesti

**4) Oletko viime aikoina tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä?**

- paremmin kuin tavallisesti
- yhtä paljon kuin tavallisesti
- huonommin kuin tavallisesti
- paljon huonommin kuin tavallisesti

**5) Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti yllirasittunut?**

- en ollenkaan
- en enempää kuin tavallisesti
- jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- paljon enemmän kuin tavallisesti

**6) Onko sinusta viime aikoina tuntunut, ettet voisi selviytyä vaikeuksista?**

- ei ollenkaan
- ei enempää kuin tavallisesti
- jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- paljon enemmän kuin tavallisesti

**7) Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi?**

- enemmän kuin tavallisesti
- yhtä paljon kuin tavallisesti
- vähemmän kuin tavallisesti
- paljon vähemmän kuin tavallisesti

**8) Oletko viime aikoina kyennyt kohtaamaan vaikeuksia?**

- paremmin kuin tavallisesti
- yhtä hyvin kuin tavallisesti
- huonommin kuin tavallisesti
- paljon huonommin kuin tavallisesti

**9) Oletko viime aikoina tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi?**

- en ollenkaan
- en enempää kuin tavallisesti
- jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- paljon enemmän kuin tavallisesti

**10) Oletko viime aikoina menettänyt itseluottamustasi?**

- en ollenkaan
- en enempää kuin tavallisesti
- jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- paljon enemmän kuin tavallisesti

**11) Oletko viime aikoina tuntenut itsesi arvottomaksi?**

- en ollenkaan
- en enempää kuin tavallisesti
- jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
- paljon enemmän kuin tavallisesti

**12) Oletko viime aikoina tuntenut itsesi kaiken kaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi?**

- enemmän kuin tavallisesti
- yhtä paljon kuin tavallisesti
- vähemmän kuin tavallisesti
- paljon vähemmän kuin tavallisesti

## Terveyspalvelut

**14. Kuinka monta kertaa olet käynyt lääkärin vastaanotolla viimeksi kuluneen vuoden aikana?**

Terveyskeskus- ja/tai omalääkärillä                   \_\_ \_\_ kertaa

Työterveyslääkärillä           \_\_ \_\_ kertaa

Yksityislääkärillä               \_\_ \_\_ kertaa

Sairaalan poliklinikan lääkäriellä                       \_\_ \_\_ kertaa

Muulla lääkäriellä             \_\_ \_\_ kertaa

**16. Onko Sinulla ollut viime vuosina mahdollisuutta käyttää työterveyshuollon (työterveyshoitaja/työterveyslääkäri) palveluja?**

Vuonna 1999                   Kyllä    Ei  
     

Vuonna 2000                      

Vuonna 2001                      

**17. Onko Sinulla ollut viime vuosina mahdollisuutta osallistua TYKY-toimintaan?**

Vuonna 1999                   Kyllä    Ei  
     

Vuonna 2000                      

Vuonna 2001                      

**15. Jos olet tällä hetkellä työssä, onko Sinulla oikeus käyttää työterveyshuollon palveluita?**

- Ei
- Kyllä
- En osaa sanoa

**18. Oletko käynyt työterveyshoitajan tekemässä terveystarkastuksessa?**

- En koskaan
- Yli viisi vuotta sitten
- 1-5 vuotta sitten
- Alle vuosi sitten

## Yksityiselämän ja työpaikan ihmissuhteet

**19. Mikä on siviilisäätysi?**

- Naimaton
- Avio-/ avoliitossa
- Eronnut tai asumerossa
- Leski



**20. Seuraavilla kysymyksillä Sinulta tiedustellaan uskoasi mahdollisuuteen saada apua läheisiltäsi, kun olet avun tarpeessa. (Voit rastittaa kunkin kysymyksen kohdalla yhden tai useamman vastausvaihtoehdon oman tilanteesi mukaan.)**

	puoliso, kumppani	joku muu lähi- omainen	läheinen ystävä	läheinen työtoveri	joku muu	ei kukaan
Keneen voit todella luottaa, kun haluat unohtaa murheesi tuntiessasi olevasi rasittunut?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenen apuun voit todella luottaa kaivatessasi rentoutusta, kun Sinulla on kovia paineita?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kuka hyväksyy Sinut todella sellaisena kuin olet, kaikkine hyvine ja huonoine puolinesi?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenen voit todella uskoa välittävän Sinusta, tapahtuipa Sinulle mitä tahansa?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenen voit todella luottaa saavan olosi paremmaksi, kun olet allapäin?.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenen voit luottaa lohduttavan Sinua kun olet poissa tolaltasi (hämmäntynyt, järkyttynyt,..... surullinen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**21. Seuraavassa esitetään joitakin oman työsi vaatimuksia koskevia väittämiä. (Rastita jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, mikä parhaiten vastaa mielipidettäsi. Jos et tällä hetkellä ole työssä, vastaa viimeisimmän työsi mukaisesti.)**

	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Minun on oltava nopea työssäni.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toiset kohdistavat minuun ristiriitaisia vaatimuksia.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni on erittäin kiivastahtista.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtäväni vaativat pitkäaikaista kiinteää keskittymistä.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtäväni keskeytetään usein niin, että joudun palaamaan siihen myöhemmin.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtäni hidastaa usein muilta työntekijöiltä tai osastoilta tulevien työtehtävien odottelu.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työssäni minuun kohdistuu usein päällekkäisiä samanaikaisia tai ristiriitaisia odotuksia.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22. Seuraavaksi esitetään joitakin oman työsi hallintaan liittyviä kysymyksiä. (Rastita jokaisen väittämän kohdalla se vaihtoehto, mikä parhaiten vastaa mielipidettäsi. Jos et tällä hetkellä ole työssä, vastaa viimeisimmän työsi mukaisesti.)**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni edellyttää minulta luovuutta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni vaatii, että opin uusia asioita.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on paljon omiin töihin liittyvää sananvaltaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtäväni vaativat pitkäaikaista kiinteää keskittymistä.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**23. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikoihisi? (Jos et tällä hetkellä ole työssä, vastaa viimeisimmän työsi mukaisesti.)**

	Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Melko vähän	Erittäin vähän
Työpäivän alkamis- ja loppumisajankohtaan.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Taukojen pitämiseen työpäivän kuluessa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän kuluessa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työvuorojärjestelyihin.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lomien ja vapaiden ajankohtiin.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palkattomien virka- ym. vapaiden pitämiseen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**24. Alla esitetään joitakin omaa työyhteisöäsi/työpaikkaasi koskevia väittämiä. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa täysin samaa mieltä, hiukan eri mieltä vai täysin eri mieltä. (Jos et tällä hetkellä ole työssä, vastaa viimeisimmän työsi mukaisesti.)**

	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikallamme arvostetaan työtäni.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkamme on kannustava.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikallamme vallitsee aito toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus.....					
Työpaikallamme välitetään avoimesti tietoa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkamme ilmapiiri on ennakkoluuloinen.....					
Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikallamme minuun kohdistuu syrjintää.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikkamme ilmapiiri on jännittynyt.....					
Työpaikallamme esiintyy kiusaamista.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sairauslomalla olijat leimataan helposti pinnareiksi.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**25. Seuraavaksi esitetään joitakin lähinnä esimiestäsi koskevia väittämiä. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa täysin samaa mieltä, hiukan eri mieltä vai täysin eri mieltä. (Jos et tällä hetkellä ole työssä, vastaa viimeisimmän työsi mukaisesti.)**

	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Esimieheni tukee ja rohkaisee minua.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni palkitsee hyvistä työsuorituksista.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni on innostava.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni keskustelee runsaasti alaistensa kanssa.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni luottaa työntekijöihinsä.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni kannustaa työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti työtä.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työpaikassamme johtaminen on pelkää käskyttämistä jossa ei ole tilaa muille mielipiteille.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

