

JOHTAMISEN OIKEUDENMUKAISUUS JA SEN YHTEYS
PSYKKISEEN HYVINVOINTIIN

Vertailututkimus henkilöstön kokemasta päätöksenteon ja kohtelun
oikeudenmukaisuudesta sekä psyykkisestä hyvinvoinnista kahdessa kunnassa

LEPPÄNEN SIRPA
Tampereen Yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2007

Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

LEPPÄNEN SIRPA: Johtamisen oikeudenmukaisuus ja sen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Vertailututkimus henkilöstön kokemasta päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta sekä psyykkisestä hyvinvoinnista kahdessa kunnassa

Pro gradu -tutkielma, 58 s., 15 liites.

Sosiaalipolitiikka

Huhtikuu 2007

Tämän pro gradu -työn tutkimuksen kohteena on kahden palvelutuotantomalliltaan erilaisen kunnan henkilöstön kokemukset päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Tutkimuksen tarkoitus on kuvata ja selvittää, miten oikeudenmukaisena henkilöstö kokee päätöksenteon ja kohtelun toteutuvan organisaatioissaan. Lisäksi halutaan tarkastella, miten oikeudenmukaisuuden kokemukset ovat yhteydessä koettuun psyykkiseen hyvinvointiin sosiaali- ja terveystoimen työssä.

Tutkimuksen aineisto muodostuu valmiiksi kerätystä aineistosta. Tutkimuskunnat, Karjaa ja Parainen, kuuluvat vuosina 1999-2007 toteutettavaan hankkeeseen, jossa on tarkoitus arvioida kuntien tuotantomallien tuloksellisuutta. Aineisto kerättiin strukturoiduilla kyselylomakkeilla vuonna 2002. Kyselyn vastausprosentti oli 56 % (n=300). Aineisto analysoitiin käyttämällä tilastollisia menetelmiä kuten ristiintaulukointeja ja lineaarista regressioanalyysia.

Kunnat olivat samankaltaiset sosiodemografisten tekijöiden suhteen. Molemmissa kunnissa henkilöstö koki oikeudenmukaisuuden toteutuvan kohtalaisesti. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden suhteen kuntien välillä oli jonkin verran eroa. Kohtelun oikeudenmukaisuuden suhteen ei kuntien välillä ollut eroja, mutta molemmissa organisaatioissa niillä henkilöillä, jotka kokivat kohtelun oikeudenmukaisuuden heikoksi, oli enemmän uupumusasteisen väsymyksen oireita. Henkilöstön hyvinvointi oli samansuuntaista molemmissa kunnissa. Noin puolella vastaajista oli esiintynyt lieviksi luokiteltavia uupumuksen oireita viimeisen 12 kuukauden aikana. Vakavaksi luokiteltuja uupumuksen oireita oli kokenut yhteensä viidesosa kyselyyn vastanneista. Uupumusasteista väsymystä selittivät tässä tutkimuksessa huono koherenssintunne, vähäinen oikeudenmukaisuus päätöksenteossa ja vuorotyö.

Asiasanat: päätöksenteon oikeudenmukaisuus, kohtelun oikeudenmukaisuus, psyykkinen hyvinvointi

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	5
2. OIKEUDENMUKAINEN JOHTAMINEN KÄSITTEENÄ JA TUTKIMUKSEN KOHTEENA.....	7
2.1 Jakava oikeudenmukaisuus	8
2.2 Menettelytapojen oikeudenmukaisuus.....	9
2.3 Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus	10
2.4 Oikeudenmukaisuuden yhteydet ja vaikutukset.....	11
2.4.1 Oikeudenmukaisuuden kokemuksen ja psyykkisen hyvinvoinnin välinen yhteys.....	13
2.4.2 Oikeudenmukaisuus ja organisaatiomuutokset.....	16
3. TUTKIMUSONGELMA, AINEISTON ESITTELY JA TUTKIMUSMENETELMÄT	20
3.1 Aineiston esittely	20
3.1.1 Karjaa ja kolmas sektori.....	21
3.1.2 Parainen ja julkinen sektori	22
3.2 Tutkimusongelma	22
4. AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYSOINTI	25
5. AINEISTON KUVAUS	30
5.1 Organisaatioiden henkilöstörakenne.....	30
5.2 Työtä ja palvelusuhdetta koskevat taustatiedot.....	31
6. TULOKSET	35
6.1 Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden yhteydet.....	35
6.1.2 Sosiodemografiset muuttujat ja oikeudenmukaisuuden kokemus.....	35
6.1.3 Työhön ja työsuhteeseen liittyvät taustatekijät.....	36
6.1.4 Psykososiaaliset tekijät.....	39
6.1.5 Muutokset organisaatiossa ja omassa työssä.....	42
6.2 Psyykkinen hyvinvointi ja sitä tukevat tekijät.....	43
6.2.1 Regressioanalyysi uupumusasteisesta väsymyksestä.....	46
7. POHDINTAA JOHTOPÄÄTÖKSISTÄ, JATKOTUTKIMUSAIHEISTA JA TUTKIMUKSEN RAJOITUKSISTA.....	49
4.1 Tuloksista johdetut johtopäätökset	49
4.2 Jatkotutkimusaiheita	51
4.3 Tutkimuksen rajoituksia.....	52
Lähdeluettelo.....	53
LIITTEET	59

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Vastanneiden sosiodemografiset tiedot organisaatioittain (%).....	31
Taulukko2. Työhön liittyvistä taustatiedot organisaatioittain (%).....	32
Taulukko 3. Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuus organisaatioittain (%)...	35
Taulukko 4. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työn luonteen välinen yhteys (%).....	38
Taulukko 5. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja työn luonne (%).....	39
Taulukko 6. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työyhteisön ilmapiiri (%).....	39
Taulukko 7. Kohtelun oikeudenmukaisuuden ja työyhteisön ilmapiirin välisestä yhteydestä (%)	40
Taulukko 8. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja sosiaalisen tuen saaminen palveluorganisaatioissa (%).....	41
Taulukko 9. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja koherenssintunne (%).....	42
Taulukko 10. Psykkinen hyvinvointi ja psyykkistä hyvinvointia tukevat tekijät palvelutuotanto-organisaatioittain (%)	44
Taulukko 11. Uupumusasteinen väsymys ja kohtelun oikeudenmukaisuus (%).....	45
Taulukko 12. Stressioireiden ja kohtelun oikeudenmukaisuuden välinen yhteys (%)	46
Taulukko 13. Uupumusasteista väsymystä selittävät tekijät.....	47

1. JOHDANTO

Onko pomosi reilu? Ovatko muut työpaikallasi samaa mieltä kanssasi? Kohdellaanko sinua työssäsi oikeudenmukaisesti? Tehdäänkö työyhteisössäsi päätökset oikeudenmukaisesti? Näihin kysymyksiin vastaaminen tapahtuu omien kokemusten kautta. Kokemukset muovaavat käsitystämme oikeudenmukaisesta toiminnasta. Työpaikoilla oikeudenmukaisuus ulottuu siellä tapahtuvaan päätöksentekoon, etujen, palkkioiden ja velvoitteiden jakamiseen, kohteluun sekä työntekijöiden välisiin suhteisiin.

Oikeudenmukainen päätöksenteko ja henkilöstön kohtelu ovat aikaisempien tutkimusten mukaan tärkeä työpaikan voimavara. Oikeudenmukaisen kohtelun on havaittu olevan myös keskeinen työntekijöiden terveyttä suojaava psykososiaalinen tekijä. Aiemmin tehtyjä tutkimuksia johtamisen oikeudenmukaisuudesta on tiivistetty useissa katsauksissa (Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan 2005; Cropanzano, Byrne, Zinta, Bobocel & Rupp 2001; Colquitt, Conion, Wesson, Porter & Ng 2001; Miller 2001). Tähän mennessä tutkimukset oikeudenmukaisesta johtamisesta ovat pääosin perustuneet julkisen sektorin työpaikoilla kerättyihin aineistoihin. Tutkimustulokset ovat kuitenkin yleistettävissä laajemminkin, sillä kyse on ilmiöstä, joka näkyy niin julkisen sektorin kuin yksityisen ja kolmannen sektorin työpaikoilla.

Suomessa oikeudenmukaisuuden tutkimusta on tehty pääasiassa julkisen sektorin työssä ja nimenomaan hoitoalan työpaikoilla. Toisaalta suomalaiset tutkijat ovat tehneet urauurtavaa tutkimustyötä oikeudenmukaisuuden terveysvaikutuksista. Tässä pro gradu -työssä ollaan kiinnostuneita siitä, miten kahden palvelutuotantomalliltaan erityyppisen kunnan henkilöstö kokee päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden toteutuvan. Tutkimuksen kiinnostavuutta lisää se, että molemmissa tutkimuksessa mukana olevissa kunnissa on tapahtunut organisaatiomuutoksia. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita lisäksi siitä, miten päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuskokemukset ovat yhteydessä henkilöstön psyykkiseen hyvinvointiin ja eroavatko henkilöstön kokemukset oikeudenmukaisesta johtamisesta palvelutuotantomalliltaan erityyppisissä kunnissa.

Tutkimuksen teoriaosassa lähdetään liikkeelle siitä, miten johtamisen oikeudenmukaisuutta on käsitteenä määritelty ja jaoteltu. Käsitteellisen katsauksen jälkeen esitellään aiempaa tutkimustietoa oikeudenmukaisen päätöksenteon ja kohtelun yhteydestä eri työolotekijöihin. Tämän jälkeen esitellään tämän tutkimuksen aineisto, tutkimuskysymykset ja miten aineistoa on analysoitu. Aineiston analyysin jälkeen esitetään tutkimuksen keskeisimmät tulokset, joiden pohjalta johtopäätöksissä pohditaan tulosten merkittävyyttä sekä tulosten yleistettävyyttä laajemmin. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen rajoituksia ja tuodaan esiin, minkälaisia mahdollisia jatkotutkimusaiheita tämän pro gradu -työn toteutuksessa nousi esiin.

2. OIKEUDENMUKAINEN JOHTAMINEN KÄSITTEENÄ JA TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Nyky-suomen sanakirja (2002) määrittelee oikeudenmukaisuuden 1) yhteiseksi oikeuskäsitykseksi, oikeuden tuntoa vastaavaksi, oikeamieliseksi. Ratkaisu tai tuomio voi olla oikeudenmukainen. Jumala on oikeudenmukainen. Joku voi kohdella jotakuta oikeudenmukaisesti. Oikeudenmukaisuuteen kuuluu, että kukin saa palkkaa ansionsa mukaan. Sanakirja määrittelee oikeudenmukaisuuden myös 2) lailliseksi, lainmukaiseksi, laillisesti päteväksi. Tällainen, sanakirjamäärittelyn mukainen, oikeudenmukaisuuden käsite ei ole sellaisenaan kelvollinen tutkittavaksi, sillä se jää vielä liian yleiselle tasolle. Seuraavaksi pyritään aikaisemman kirjallisuuden avulla löytämään yksityiskohtaisempi ja rajatumpi käsitelmääritelmä, jota kautta oikeudenmukaisuuden käsite saataisiin mitattavaan ja tutkittavaan muotoon.

Oikeudenmukaisuus sinänsä on käsite, jonka ihmiset herkästi tunnistavat omakohtaisesti, subjektiivisesti. Jokaisella meistä on mielipide siitä, minkälaiset piirteet ja seikat tekevät tapahtumasta, tilanteesta, kohtelusta tai toisen henkilön käytöksestä oikeudenmukaisen tai mitkä seikat saavat kokemaan kyseisen tilanteen epäoikeudenmukaiseksi. Sosiaalisissa suhteissa tai vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa oikeudenmukaisuus käsitteenä käsittää ne tavat ja säännöt, joita itse käytämme kohdellessamme toisia ihmisiä ja joita me oletamme muiden vastavuoroisesti noudattavan, kun he ovat tekemisissä meidän kanssamme. Oikeudenmukaisuuden kokemus on siis vahvasti subjektiivinen, yksilön oppimishistoriaan ja tilanteeseen sidoksissa oleva kokemus, ja juuri siksi, ei koskaan voida saavuttaa tilannetta, jossa kaikki ymmärtäisivät oikeudenmukaisuuden täysin samalla tavalla. Juuri tämä piirre tuo erityisen haastavuutensa oikeudenmukaisuuden tutkimiselle.

Aiempien tutkimusten perusteella työelämän oikeudenmukaisuuden kriteereiksi on määritelty:

- oikeus tulla kuulluksi omassa asiassa
- säännöt ovat johdonmukaisia (ihmisiä kohdellaan samojen periaatteiden mukaan ja samat säännöt pätevät tänään ja huomenna)

- päätöksenteko on puolueetonta
- päätökset perustuvat mahdollisimman oikeaan tietoon
- päätökset ovat korjattavissa
- päätöksenteon säännöt ovat mahdollisimman selkeät ja ne on kerrottu niille, joita päätökset koskevat.

(Elovainio, Kivimäki, Vahtera & Virtanen 2002)

Näiden kriteereiden lisäksi myös sillä, kuinka ihmisiä kohdellaan päätöksiä tehtäessä ja niistä tiedotettaessa, on huomattu olevan vaikutusta ihmisten reaktioihin. Nämä tekijät ovat ihmisille tärkeitä ja niistä poikkeaminen tai näiden sääntöjen rikkominen herättää voimakkaita tunteita. Perusteita ihmisten kiinnostukselle päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta on etsitty oman hyödyn tavoittelusta (esimerkiksi Leventhal 1980), oikeudenmukaisuudesta itsessään (Tyler 1990) ja sosiaalisesta identiteettimallista (Lind & Tyler 1988), jonka mukaan oikeudenmukainen kohtelu on tärkeää, sillä se kertoo ihmisille heidän asemastaan ja arvostuksestaan. Epäoikeudenmukainen kohtelu kertoo sen kohteeksi joutuneille ihmisille, ettei heitä pidetä tärkeinä omassa ryhmässään. Tällaisen kohtelun katsotaan heikentävän itsetuntoa ja identiteettiä sekä vaikuttavan sosiaalisten suhteiden tiivyyteen. Ympäristö, jossa ei noudateta oikeudenmukaiseksi koettuja sääntöjä, koetaan usein myös hallitsemattomaksi ja ennakoimattomaksi. Ihmiset eivät tiedä, mitä heidän teoistaan seuraa, vaan joutuvat olemaan jatkuvasti varuillaan. Tämä sinällään on psyykkisesti ja fyysisesti kuluttavaa (Elovainio ym.2002.) Selventääkseni oikeudenmukaisuuden käsitettä jaan sen jakavaan oikeudenmukaisuuteen, menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuteen. Näin oikeudenmukaisuuden käsite voidaan hahmottaa paremmin empiirisen tutkimuksen kohteena.

2.1 Jakava oikeudenmukaisuus

Jakavalla oikeudenmukaisuudella (distributive justice) tarkoitetaan oikeudenmukaisuutta, joka liittyy resurssien jakoon työssä; kuten palkkaukseen, palkintoihin, ylennyksiin ja kiistojen tuloksiin (Homans 1961; Adams 1965; Deutsch 1975; Leventhal 1976; ref. Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan 2005, 12-20). Oikeudenmukaisuustutkimus käynnistyi organisaatioissa 1960-luvulla ja silloin

keskityttiin tulosten jakoon liittyvään oikeudenmukaisuuteen. Esimerkiksi Homans määritteli 1960-luvun alkupuolella oikeudenmukaiseksi koetun jaon sellaiseksi, että 1) palkkiot ovat suhteessa kunkin yksilön kuluihin sekä 2) voitot jaetaan suhteessa investointeihin (Cropanzano & Greenberg 1997, 319-320). Homansin jälkeen J. Stacy Adams toi julkiseen keskusteluun 1960-luvun puolivälissä tasapaino- tai oikeudenmukaisuusteoriaansa. Adamsin teorian mukaan yksilö kokee tulleen oikeudenmukaisesti kohdelluksi, mikäli hänen saamansa palkkiot (esimerkiksi palkka, ylennykset, huomio, status ja kiitos) ovat oikeassa suhteessa hänen antamaansa panokseen (tehdyn työn määrä, työssä käytetyt tiedot ja taidot, työhön käytetty aika). Ihmiset arvioivat oikeudenmukaisuuden toteutumista vertaamalla omaa tilannettaan esimerkiksi toisiin samassa asemassa oleviin ihmisiin, yleisiin sosiaalisiin normeihin ja palkkahistoriaansa (Huczynsky & Buchanan 2001, 246-247; Cropanzano & Greenberg 1997.)

2.2 Menettelytapojen oikeudenmukaisuus

Jakavan oikeudenmukaisuuden tutkimuksesta oikeudenmukaisuuden tutkimus laajeni päätöksenteon ja menettelytapojen tutkimiseen, kun tutkijat (Leventhal 1980, Thibaut & Walker 1975) alkoivat kohdistaa huomiotaan tulosten jakamisen oikeudenmukaisuudesta, prosessissa käytettyihin menettelytapoihin ja yksiköiden havaintoihin käytetyistä menettelytavoista (ref. Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan 2005, 21-28; Gilliland & Chan 2001, 146). Päätöksenteon eli proseduraalisella oikeudenmukaisuudella viitataan siis ihmisten havaintoihin menettelyn oikeudenmukaisuudesta päätöksenteossa.

Tämän oikeudenmukaisuustutkimuksen osa-alueen pioneerityönä amerikkalaisten Thibautin ja Walkerin (1975) oikeusprosessien tutkimusta. He vertailivat oikeudenkäyntijärjestelmiä ja osapuolten tyytyväisyyttä niiden toimintaan. Tutkijat huomasivat oikeusprosesseissa, että menettelyä oikeudenmukaisimpana pitivät ne henkilöt, jotka saivat sanoa näkemyksensä omassa asiassa ja tulivat kuulluiksi. Prosessin lopputulos ei vaikuttanut menettelyn koettuun oikeudenmukaisuuteen. Thibaut ja Walker alkoivat kutsua tätä omien mielipiteiden kertomisen ja kuulluksi tuleminen mahdollisuutta äänivaikutukseksi (voice) (Colquitt 2001; Cropanzano & Greenberg 1997, 327; Elovainio ym. 2002.)

Gerald Leventhal (1980) ei kuitenkaan tyytynyt siihen, että pelkkä äänivaikutus riittäisi oikeudenmukaisuuden arviointiperusteeksi. Hän esitti oikeudenmukaiselle päätöksentekoprosessille kriteerit:

- johdonmukaisuus henkilöstöstä ja ajankohdasta riippumatta
- puolueettomuus
- päätösten perustuminen riittävään ja mahdollisimman oikeaan tietoon
- päätösten tulee olla korjattavissa
- päätöksentekosääntöjen tulee noudattaa vallitsevia ja henkilökohtaisia moraalikäsityksiä
- niiden, joita päätökset koskevat, tulee saada äänensä kuuluviin.

(Elovainio ym. 2002; Colquitt ym. 2001, 426; Cropanzano & Greenberg 1997, 327)

Päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen on liitetty tyytyväisyys johtamiseen (Elovainio 2000). Elovainion tutkimustulosten perusteella johtamiseen tyytyväiset pitivät lähes poikkeuksetta päätöksentekoa oikeudenmukaisena, kun taas siihen tyytymättömät pitivät sitä epäoikeudenmukaisena. Tutkijoiden mukaan siinä kuvastuu ennen kaikkea lähimmän esimiehen toimintatavan merkitys, mutta sen ohella myös työnjohdon takana olevien päätöksentekijöiden johdonmukaisuus. Vaikka oikeudenmukaisuuden tai epäoikeudenmukaisuuden kokeminen työnjohtajan ja työntekijän välisessä suhteessa liittyykin kahden ihmisen väliseen keskinäiseen kunnioitukseen tai sen puutteeseen, voi oikeudenmukaisuutta yleisesti lisätä aktiivisesti sopimalla tarpeellisista säännöistä ja menettelytavoista sekä perustelemalla mahdolliset poikkeamat niistä (Wickström, Laine, Pentti, Lindström & Elovainio 2002.) Vastaavia pohdintoja ovat esittäneet myös Romana, Keskinen ja Keskinen (2004). Nykyisin oikeudenmukaisuustutkimuksessa mielenkiinto on kohdistunut jakavaa oikeudenmukaisuutta enemmän, päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen (Cropanzano & Greenberg 1997, 326-327).

2.3 Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus

Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudella viitataan ihmisten saaman kohtelun oikeudenmukaisuuteen (Bies & Moag 1986; Greenberg 1993a). Bies ja Moag (1986) toivat uuden näkökulman oikeudenmukaisuustutkimukseen, nimittäin, vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden tutkimisen. He esittivät, että ihmiset

arvioivat vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta (interactional justice/relational justice) erikseen päätöksenteon periaatteiden oikeudenmukaisuudesta (Bies & Moag 1986, 44-46). Tätä ajatusta vasten, aiemmin esitetyt, Leventhalin oikeudenmukaisen päätöksentekoprosessin periaatteet sekä Thibautin ja Walkerin äänivaikutus, jäävät selitysmalleina vajavaisiksi, sillä niissä ei eroteta päätöksentekoprosessin muodollisia piirteitä eikä sitä, miten päätöksistä kerrotaan ihmisille ja miten ihmisiä kohdellaan päätöksenteon yhteydessä. Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden on todettu olevan yhteydessä etenkin lähiesimiehen ja henkilöstön väliseen suhteeseen ja siihen, miten työntekijät kokevat esimiehen kohtelevan työntekijöitään (Bies & Moag 1986). Siihen sisältyy kognitiivisia ja emotionaalisia piirteitä, jotka liittyvät ihmisten johtamiseen kuten kommunikointitaitoon, reiluuteen ja toisen kunnioittamiseen sekä luottamukseen (Wooten & White 1999).

Oikeudenmukaisuuden osa-alueiden jaottelusta ei ole päästy täysin yksimieliseen käsitykseen, vaikka edellä esitetty kolmijaottelu on yleisesti käytetty. Esimerkiksi Colquitt (2001) on esittänyt oikeudenmukaisuusmittaria kehittävässä ja testaavassa tutkimuksessaan neljän erillisen oikeudenmukaisuuden osa-aluemallin. Hän erotti toisistaan vuorovaikutuksellisen oikeudenmukaisuudesta kaksi itsenäistä oikeudenmukaisuuden ulottuvuutta: kohtelun (interpersonal justice) ja tiedonkulun (interactional justice) oikeudenmukaisuuden. Colquitt esittää osa-aluemallissaan oikeudenmukaisuuden osa-alueet toisistaan jokseenkin riippumattomina alueina ja päättelee ihmisten arvioivan niitä toisistaan erillisinä osa-alueina, joilla on erilliset vaikutukset. Tässä pro gradu -työssä pitäydytään perinteisessä kolmijakomallissa ja tutkimuskysymysten tasolla ollaan kiinnostuneita menettelytapojen eli päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden kokemuksista.

2.4 Oikeudenmukaisuuden yhteydet ja vaikutukset

Oikeudenmukaisuudella on aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan huomattu olevan monenlaisia myönteisiä vaikutuksia. On esimerkiksi havaittu, että jos päätökset tehdään noudattaen oikeudenmukaisiksi koettuja menettelytapoja, niihin suhtaudutaan myönteisemmin ja vaikeisiinkin päätöksiin mukaudutaan helpommin kuin jos päätöksenteko arvioidaan epäoikeudenmukaiseksi. Oikeudenmukaiseksi koetun

johtamisen on toistuvasti havaittu voivan lisätä työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan, parantavan yhteistoiminnan edellytyksiä sekä vähentävän kitkaa henkilöstöryhmien välillä ja sillä on havaittu olevan yhteys auktoriteetteja kohtaan koettuun luottamukseen, työtyytyväisyyteen, työsuorituksen laatuun, organisaatiota vahingoittavaan käyttäytymiseen sekä organisaation toimintaa edistävään käyttäytymiseen (Cropanzano & Greenberg 1997; Colquitt ym. 2001; Shapiro & Brett 1993; Sweeney & Mc Farlin 1993; Witt & Broach 1993; Parker, Baltes & Christiansen 1996).

Cropanzanon ja Greenbergin (1997, 328-329) mukaan viime vuosina oikeudenmukaisuuden tutkimusta on tehty erityisemmin, yksittäisiin organisatorisiin käytäntöihin liittyvissä kysymyksissä, kuten strategisessa suunnittelussa, työntekijöiden rekrytoinnissa ja työpaikoilla suoritusten arvioinnissa. Näihin käytäntöihin liittyvän tutkimusnäytön mukaan eri yhteyksissä hieman erilaiset asiat määrittelevät, miten toiminnan oikeudenmukaisuutta arvioidaan.

Oikeudenmukaisuuden kokemisen on myös havaittu olevan välttämätön edellytys sosiaalisen pääoman tärkeimmän ainesosan, luottamuksen, syntymiselle ja kehittymiselle (Greenberg & Lind 2000).

Aiemman tutkimusnäytön perusteella on havaittu, että jos oikeudenmukaisuus jää toteutumatta, se näkyy työpaikalla negatiivisessa muodossa: kielteisinä työasenteina, alhaisena työtyytyväisyytenä, poissaoloina, työntekijöiden vaihtuvuutena, vähäisenä lojaalisuutena ja sitoutumisena organisaatiota kohtaan, heikkona yhteistyön laatuun, kielteisinä tunteina, ristiriitojen lisääntymisenä, tuottavuus- ja laatuhäiriöinä sekä muina työkäyttäytymisen häiriöinä, jopa asiakkaiden kohtelemisena epäoikeudenmukaisesti (Greenberg 1996; Gilland & Chan 2000; Elovainio, Kivimäki & Helkama 2001; Elovainio, Kivimäki & Vahtera 2002). Tutkimustiedon mukaan epäoikeudenmukaiseksi koetulla päätöksenteolla on havaittu olevan haitallisempia vaikutuksia kuin tulojen jakautumista koskevalla epäoikeudenmukaisuudella (Sheppard, Lewicki & Minton 1992). Oikeudenmukaisen johtamisen on huomattu vaikuttavan ihmisten terveyteen (ks. Elovainio, Kivimäki & Helkama (2001); Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Ferrie (2003).

Romana, Keskinen ja Keskinen (2004) ovat haastatteluaineiston perusteella pyrkineet kuvaamaan, mitä oikeudenmukainen johtaminen (jakava oikeudenmukaisuus ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus) on työntekijöiden ja esimiesten kokemuksissa. Tutkijat olivat kiinnostuneita siitä, että mitkä tekijät edistävät oikeudenmukaiseksi koettua johtamista työyhteisössä ja miten oikeudenmukainen esimies toimii työyhteisössään. Tutkimus toteutettiin poikkileikkaustutkimuksena kunnallisissa terveydenhuollon organisaatioissa. Haastateltavana oli 31 terveydenhuollon työntekijää ja 9 heidän esimiestään. Haastateltavien keski-ikä oli 44 vuotta. Kokemukset oikeudenmukaisuudesta vaihtelivat kontekstin, esimiehen toiminnan ja työyhteisön tilanteen mukaan. Tulosten mukaan työntekijöiden kannalta oikeudenmukaiset menettelytavat ovat tärkeitä, mutta vasta esimiehen toiminta osoittaa, onko menettely oikeudenmukaista. Esimiesten ja työntekijöiden näkemys oikeudenmukaisuuden toteutumisesta oli erilainen. Aineiston perusteella ei voitu tehdä kausaaliolletuksia esimerkiksi siitä, että työyhteisön myönteinen hyvä henki olisi seurausta oikeudenmukaisesta johtamisesta.

2.4.1 Oikeudenmukaisuuden kokemuksen ja psyykkisen hyvinvoinnin välinen yhteys

Tepper (2001) selvitti tutkimuksessaan työntekijöiden oikeudenmukaisuuskokemusten ja psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli yli 3500 amerikkalaista työläistä. Tutkimuksen aineisto kerättiin kaksivaiheisesti kyselylomakkeella; ensin kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia oikeudenmukaisuudesta ja toisella kerralla, kaksi kuukautta myöhemmin, kokemuksia psyykkisestä pahoinvoinnista. Keskeisenä tuloksena Tepper esitti, että kun sekä kokemukset jakavasta oikeudenmukaisuudesta että päätöksenteossa tapahtuneesta oikeudenmukaisuudesta olivat vähäisiä, oli työntekijöillä enemmän stressin oireita, uupumusasteista väsymystä ja ahdistuneisuutta.

Talala, Lahelma ja Sarlio-Lähteenkorva (2003) tarkastelivat tutkimuksessaan työhön liittyvien psykososiaalisten tekijöiden (työn vaativuus, työn hallinta, kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus), sosiaalisen tuen sekä vaikeiden elämäntapahtumien yhteyttä työntekijöiden psyykkiseen oireiluun. Kohderyhmänä

tutkimuksessa olivat Helsingin kaupungin 40 vuotta täyttäneet työntekijät (N= 3065, vastausprosentti 68 %). Tutkimukseen osallistuneista miehiä oli 19 % ja naisia 81 %. Taustatekijöinä vakioitiin ikä, siviilisäätty, ammattiasema, kotitalouden tulot, haittaava pitkäaikaissairaus ja vaikeat lapsuuden tapahtumat. Tutkimuksen tuloksina osoitetaan, että naisilla työn vaativuus ja vähäinen päätöksenteon oikeudenmukaisuus olivat selvästi yhteydessä psyykkiseen oireiluun. Miehillä työn vaativuus ja vähäinen kohtelun oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä psyykkiseen oireiluun. Merkittäviä psyykkisen oireilun riskitekijöitä olivat vähäinen sosiaalinen tuki ja vaikeat elämäntapahtumat molemmilla sukupuolilla. Sosiaalinen tuki ja vaikeat elämäntapahtumat vaikuttivat hieman oikeudenmukaisuuden ja psyykkisen oireilun yhteyteen. Tutkimustulokset erosivat aikaisimpien tutkimusten tuloksista siten, että vähäinen organisaation päätöksenteon oikeudenmukaisuus oli yhteydessä psyykkiseen oireiluun naisilla ja kohtelun oikeudenmukaisuus miehillä. Tutkimuksessa käytettiin poikkileikkausaineistoa, joten yhteyksien kausaalinen järjestys jäi oletusten varaan.

Kauston, Elovainion ja Elon (2003) huomio kohdentui oikeudenmukaisuuden (pätöksenteon oikeudenmukaisuus ja kohtelun oikeudenmukaisuus), työn epävarmuuden, työkyvyn ja stressin välisiin yhteyksiin kunta-alan teknisen sektorin henkilöstön keskuudessa (n = 1 443). Vastaajista miehiä oli 75 % ja naisia oli 25 %. Valtaosalla vastaajista oli vakituinen työsuhde, sillä määräaikaaisina työskenteli vain 10 %. Tutkimuksen tulokset tukivat jo aikaisempien tutkimusten tuloksia oikeudenmukaisuuskokemusten ja terveyden välisestä yhteydestä. Lisäksi havaittiin, että ikääntyminen, kohtelun ja päätöksenteon epäoikeudenmukaisuus, työn epävarmuus ja vakituinen työsuhde olivat yhteydessä huonoon työkykyyn ja stressin kokemiseen. Naisilla oli miehiä enemmän stressiä. Heikoksi koettu päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja esimiehen oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä koettuihin stressioireisiin ja heikkoon työkykyyn etenkin, jos työ koettiin epävarmaksi. Tutkimuksen mukaan ei näyttänyt siltä, että kokemukset työn epävarmuudesta toimisivat välittäjinä oikeudenmukaisuuskokemusten ja koetun stressin ja työkyvyn välillä.

Sutinen, Kivimäki, Elovainio ja Virtanen (2002) selvittivät organisaation oikeudenmukaisuuden (eli tässä päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden) ja psyykkisen pahoinvoinnin välistä yhteyttä julkisen sektorin sairaalalääkäreiden

keskuudessa. Väliintuleviksi tekijöiksi oli valittu työn hallinta ja työn kuormitus. Kohderyhmä koostui yhdestätoista sairaalasta ja niissä työskentelevistä lääkäreistä (251 miestä ja 196 naista). Vastausprosentti oli 55 %. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena esitettiin, että vähäinen organisaation oikeudenmukaisuus lisäsi mieslääkäreillä riskiä psyykkiseen pahoinvointiin, mutta ei naislääkäreillä. Tätä sukupuolten välistä eroa on selitetty sukupuolten välisillä ammattiasemaeroilla; miehet olivat käytetyn aineiston mukaan useammin johtavia lääkäreitä (81 %), joille kuului potilaan hoidosta vastaamisen lisäksi myös taloudellinen ja hallinnollinen vastuu.

Elovainion, Kivimäen ja Vahteran (2002) sairaalahenkilöstöä koskeneessa tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudella yhteyttä sairaalassa työskentelevien terveyteen. Yhteensä 4076 työntekijää palautti kysymyslomakkeen ja siten vastausprosentiksi tuli 76 prosenttia. Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuutta mitattiin Moormannin kehittämällä mittarilla ja terveyden mittareina käytettiin itse arvioitua terveyttä, psyykkisiä rasitusoireita sekä sairauspoissaolojen määrää. Tiivistetysti esittäen tutkimuksen keskeinen tulos oli se, että oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen vähentää sairastumisriskiä sekä miehillä että naisilla. Miesten, naisten tai eri ikäryhmien arviot päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Oikeudenmukaisuuden kokemuksissa eri asiat tulivat tärkeiksi miehillä ja naisilla. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus oli yhteydessä sairauspoissaoloihin; miehillä kohtelun oikeudenmukaisuuden yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin oli selvästi voimakkaampi kuin naisilla. Oikeudenmukaisuuskokemusten yhteys terveyteen oli tutkijoiden mukaan vähintään yhtä voimakas tai voimakkaampi kuin perinteisten terveyttä ennustavien tekijöiden, kuten työn määrällisen kuormituksen ja vaikutusmahdollisuuksien. (Emt, 105-108)

Viime vuosien tutkimusnäytöt viittaavat siihen, että koettu oikeudenmukaisuus vaikuttaa terveyteen eikä päinvastoin. Kivimäen ym. (2003) pitkittäistutkimuksessa tarkasteltiin seurannan aluksi terveitä työntekijöitä ja huomattiin, että epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen lisäsi terveysongelmien riskiä. Kahden vuoden aikana pitkien

sairauslomien riski ja mielenterveysongelmien ilmaantuvuus oli noin 20 prosenttia korkeampi niillä, jotka olivat kokeneet johtamisen epäoikeudenmukaiseksi. Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden merkitys oli samaa suuruusluokkaa kuin aiemmin jo tunnettujen psykososiaalisten riskitekijöiden, kuten kiireen ja vähäisen työn hallinnan.

Vaaraman tutkimus (1999) kohdistui pitkäaikaista, ympärivuorokautista hoitoa antaviin vanhustenhuollon yksiköihin. Aineisto edusti suomalaista vanhusten laitoshuoltoa. Tietoja kerättiin laitosten johtajilta (n=192), osastonhoitajilta (n=315), henkilökunnalta (n=2998) ja asiakkaiden omaisilta (n=2445). Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen on vanhustenhoidon tila (voimavarat, henkilöstön hyvinvointi ja hoidon laatu). Tuloksina esitettiin, että henkilöstö oli erittäin kuormittunutta julkisissa vanhainkodeissa ja terveyskeskusten vuodeosastoilla. Henkilöstön hyvinvointiin ja hoidon laatuun vaikuttavia tekijöitä olivat: oikeudenmukainen kohtelu, sitoutuneisuus työhön, pieni yksikkökoko ja työn kiireettömyys.

2.4.2 Oikeudenmukaisuus ja organisaatiomuutokset

Shapiron ja Kirkmanin (2001) mukaan lisääntynyt kiinnostus oikeudenmukaisuuden tutkimiseen on yhteydessä organisaatiomuutoksiin, jotka ovat tulleet useissa organisaatioissa toistuviksi prosesseiksi. Toisaalta oikeudenmukaisuustutkimuksen voimistumisesta huolimatta on sitä organisaatioiden muutostilanteisiin liittyvänä ilmiönä tutkittu kuitenkin melko vähän (Stephens & Cobb 1999, 23-24; Meyer 2001, 48). Tieteellisten tutkimusten perusteella tiedetään kuitenkin, että organisaatioiden muutokset lisäävät työntekijöiden herkkyyttä havaita oikeudenmukaisuuteen, reiluuteen ja tasapuolisuuteen liittyviä tekijöitä (Folger & Skarlicki 1999, 37; Mohr 2000; Kivimäki ym. 2000, 2001; Vahtera ym. 1997; Leana & Feldman 1992). Seuraavaksi esittelen kolme tuoretta tutkimusta oikeudenmukaisuuden kokemuksiin ja muutoksiin liittyen.

Wiili-Peltolan, Kivimäen, Elovainion ja Virtasen (2005) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, olivatko erilaiset työyhteisöön liittyvät kokemukset yhteydessä työntekijöiden kokemaan oikeudenmukaisuuteen. He vertasivat, miten suomalaisiin sairaaloihin kohdistuneen kyselytutkimuksen strukturoitu, oikeudenmukaisuutta mittaava osa on yhteydessä saman tutkimuksen kvalitatiiviseen avovastausosioon. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi selvittää, oliko oikeudenmukaisuuden kokeminen yhteydessä yksilöllisiin tekijöihin vai oliko se yhteydessä laajempaan yhteisölliseen kontekstiin. Aineisto koottiin Työterveyslaitoksen toteuttaman Sairaalahenkilöstön Hyvinvointitutkimuksen kyselylomakkeista. Tutkimuslomake lähetettiin vuonna 2000 neljääntoista eri julkisen sektorin sairaalaan. Vastausprosentti oli 73 prosenttia. Tutkimuksen mukaan eniten oikeudenmukaisuuden vajetta sekä yksilö- että työyksikkötasolla aiheutti liian vähäiset henkilöstöresurssit, epäluottamus, vaikutusmahdollisuuksien puute sekä taloudellinen ohjaus. Tutkimus osoitti, että tulokset eivät olleet sidoksissa ainoastaan yksilöihin, vaan ne olivat yhdistettävissä myös työyhteisötasolle. Havainto viittaa siihen, että oikeudenmukaisuuden kokeminen ei ollut tulkittavissa ainoastaan yksilöstä johtuvaksi vaan kokemus oli paljolti sosiaalisesti rakentunutta ja kollektiivista.

Taskinen ja Turpeinen (2005) pyrkivät tutkimuksellaan selvittämään sairaalaorganisaatioiden yhdistämisen alkuvaiheessa, mikä muutoksessa koetaan epäoikeudenmukaisena. Aineisto oli kerätty noin puoli vuotta kuntayhtymän perustamisen jälkeen HUS-muutosprosessia arvioivan kyselytutkimuksen avoimista vastauksista. Koko aineistosta (n=3000) poimittiin tutkimusta varten organisaatiomuutoksessa koettua epäoikeudenmukaisuutta ilmentävät avovastaukset (n=656) analyysin kohteeksi. Tuloksina esitetään, että erityisen epäoikeudenmukaisena koettiin työntekijän tai ryhmän organisaatiolle antaman ”panoksen” mitätöinti ja johdon ja päätöksentekijöiden välinpitämättömyys työntekijöiden motivaatiosta sekä työntekijöiden ja potilaiden hyvinvoinnista muutospäätöksiä tehtäessä ja toimeenpantaessa. Työntekijän kokemus syntyi muutoksessa tehtyjen päätösten seurausten sekä päätösten tekotapojen ja toimeenpanon arvioiden perusteella.

Linnan ja Vahteran tutkimus (2006) kuvaa työntekijöiden johtamisen oikeudenmukaisuuden muutoksia pitkittäistutkimusaineiston avulla kymmenessä

kunnassa ajanjaksolla 2000-2004. Vastaajajoukko muodostui 19 077 kuntatyöntekijästä, vastausprosentti oli 79 %. Koetun oikeudenmukaisuuden kehityksestä ei aikaisemmin ole ollut saatavilla tietoa suomalaisessa työelämässä. Tutkimustulokset osoittivat, että päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudessa oli tapahtunut erilaista kehitystä. Henkilöstö arvioi päätöksenteon oikeudenmukaisuuden lievästi heikentyneen, kun taas kohtelun oikeudenmukaisuutta arvioitiin vahvistuneen sukupuolesta tai ammattiasemasta riippumatta. Alle 40-vuotiaat ja ei-vakituisissa työsuhteissa olevat kokivat oikeudenmukaisuuden muutokset selvästi kielteisinä molemmilla oikeudenmukaisuusmittareilla. Kunnan koolla oli myös yhteys muutokseen, sillä alle 30 000 asukkaan kaupungeissa kuntahenkilöstö koki sekä päätöksenteon että kohtelun oikeudenmukaisuuden vahvistuneen, kun taas yli 100 000 asukkaan kunnissa päätöksenteon oikeudenmukaisuus heikkeni eikä kohtelun oikeudenmukaisuus parantunut.

Kuntien toimintaan ovat vaikuttaneet kuntien toimintaympäristössä tapahtuneet ja tapahtumassa olevat muutokset. Jatkuva julkisen talouden niukkuus ja rahoituksen ongelmat yhdessä kuntien tehtävien kasvun myötä ovat lisänneet paineita kunnallistaloudelle. Kunnat ovat pyrkineet tasapainottamaan taloudellista tilannettaan erilaisin hallintastrategioin, kuten vähentämällä menoja, lisäämällä tuloja ja palvelujärjestelmän tehokkuutta, taloudellisuutta ja vaikuttavuutta. Muutospaineet ovat kohdistuneet erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon, johon käytetään keskimäärin puolet kunnan budjetista. Väestön ikääntyminen, koulutus, sosiaaliset, terveys- ja ympäristöongelmat sekä teknologian kehittyminen ovat lisänneet vaatimuksia palvelujärjestelmälle. (Laamanen 1994; Laamanen 2004; Kivimäki, Vahtera, Pentti & Ferrie 2000)

Tämän pro gradu -työn kohdekunnissa on tapahtunut muutoksia perusterveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen alueella. Muutosten taustalla vaikuttavat tekijät liittyvät laajaan julkisen sektorin hallinnon kehittämisen tavoitteeseen, New Public Managementiin. Suomessa 1990-luvun lamaa voidaan pitää taitekohtana, joka toisaalta pakotti ja toisaalta antoi syyn julkishallinnon laajamittaisille uudistuksille, jotka ulottuivat kuntiin ja terveydenhuoltoon. Oli nimittäin huomattu, että julkinen sektori oli kasvanut 1980-luvulle saakka ilman, että hallintorakenteita tai -kulttuuria olisi juurikaan uudistettu (Temmes 1998). Tavoitteeksi asetettiin tuottaa ”vähemmällä

enemmän” eli huomio kohdistui julkisten palvelujen tuottamisen tehokkuuteen. Palvelujärjestelmän tehostamiseksi keskeisellä sijalla olivat henkilöstöpoliittiset toimenpiteet sekä organisaation rakenteelliset ja toiminnalliset uudistukset: henkilöstövähennykset yleistyivät, erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon välistä tehtävä- ja vastuujakoa uudistettiin, laitoshoitopaikkoja vähennettiin voimakkaasti ja hoidon painopistettä siirrettiin peruspalveluihin (Laamanen 2004).

Kunnat joutuivat etsimään tehokkaampia ja taloudellisempia tapoja tuottaa ja järjestää palvelut. Kuntien mahdollisuudet, järjestää palvelut haluamallaan tavalla, lisääntyivät vuoden 1993 alusta voimaan tulleen valtiosuusuudistusta koskevan lain (688/92) myötä. Kunnat ovat voineet lakimuutoksen myötä, järjestää sosiaali- ja terveyspalvelut joko omana toimintana, kuntien välisenä yhteistyönä, olemalla jäsenenä toimintaa hoitavassa kuntayhtymässä tai ostamalla palveluja julkiselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta mukaan lukien kolmas sektori (Lehto 2004). Yksityistäminen ja kolmannen sektorin rooli sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajana on sittemmin kasvanut myös kansainvälisesti tarkasteltuna (Helander 2000)

Tätä palvelujen tuottamiseen liittyvää lakimuutosta hyödyntäen Karjaan kaupunki teki sopimuksen voittoa tavoittelemattoman yhteisön, Samfundet Folkhälsan i Svenska Finland r.f:n kanssa 1.10.1998 perusterveydenhuollon ja vanhustenhuollon palvelujen tuottamisesta. Kyseessä oli ensimmäinen Suomessa toteutettu toimintamalli, jossa koko perusterveydenhuollon palvelutuotanto annettiin järjestön vastuulle. Kunnalla palvelujen järjestäjänä ja tilaajana säilyy kuitenkin lainmukainen vastuu palvelujen tasosta, laadunvalvonnasta ja palvelujen jakelusta kuin myös viranomaisvastuu. (Laamanen ym. 2004)

3. TUTKIMUSONGELMA, AINEISTON ESITTELY JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Aineiston esittely

Tutkimus perustuu valmiiksi kerättyyn aineistoon. Tutkimukseni kunnat, Karjaa ja Parainen, ovat olleet mukana neljän kunnan peruspalvelujen tuotantomallien tuloksellisuutta arvioineessa tutkimushankkeessa. Kyseinen arviointitutkimus koostui viidestä osa-tutkimuksesta tutkimuskunnissa:

- Taloudellinen arviointi perustui talousasioista vastaaville henkilöille osoitettuun lomakekyselyyn vuonna 2000 sekä talouden dokumentteihin ja tilastoihin vuosilta 1997-2003.
- Henkilöstötutkimuksen kohderyhmänä olivat sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö vuosina 2000 ja 2002. Esitutkimukseen osallistunut lasten päivähoidon henkilökunta ei ollut mukana postikyselytutkimuksessa.
- Asiakastutkimuksen kohderyhmänä olivat terveystieteiden ja terveyden- ja/tai sairaanhoitajan vastaanotolla yhden viikon aikana käyneet asiakkaat vuosina 2000 ja 2002. Karjaalla tutkimus toistettiin myös vuonna 2001.
- Paikallisyhdistystutkimus toteutettiin kyselylomakkein vuonna 2000 ja 2002. Kohderyhmänä olivat kunnissa toimivat paikallisyhdistykset.
- Työikäisten väestötutkimus toteutettiin postikyselynä vuosina 1999 ja 2002. Sen kohderyhmänä olivat satunnaisotannalla väestöstä valitut 15-64-vuotiaat. (Laamanen ym. 2004, 4).

Tässä pro gradu -työssä aineisto muodostuu edellä mainitusta henkilöstötutkimuksen osa-aineistosta: mukaan on rajattu Karjaan ja Paraisen sosiaali- ja terveystoimen henkilöstötutkimuksen aineisto, joka kerättiin huhtikuussa vuonna 2002 strukturoidulla kyselylomakkeella. Lomake sisälsi kysymyksiä oikeudenmukaisesta johtamisesta, psyykkisestä hyvinvoinnista, työoloista, sekä yksilöön ja työhön liittyvistä taustatiedoista. Kyselylomakkeessa käytettiin aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjä ja testattuja mittareita (mm. Moorman 1991; Hackman & Oldman 1975; Vahtera 1993; Vahtera & Pentti 1995; Kivimäki, Vahtera, Pentti & Ferrie 2000;

Antonovsky 1987). Lomake käsitti 98 kysymystä. Vastausprosentit olivat Karjaalla 54 ja Paraisilla 59. Kyselystä on julkaistu seuraavat artikkelit Laamanen, Suominen, Simonsen-Rehn, Laiho & Gripenberg-Gahmberg (2002); Laamanen, Suominen, Simonsen-Rehn & Gripenberg-Gahmberg (2003) sekä Laamanen, Simonsen-Rehn, Suominen, Björkgren, Linna, Laiho, Koponen & Palta (2004).

3.1.1 Karjaa ja kolmas sektori

Karjaalla perusterveydenhuollon palvelut tuotti vuoden 1997 loppuun kolmen kunnan muodostama kuntayhtymä. Vuoden 1998 syyskuun loppuun saakka palvelut tuotti Karjaa itse ja 1.10.1998 alkaen palveluiden tuottaja on ollut Samfundet Folkhälsan. Sopimuksen mukaan Karjaan kaupunki ympäristöineen muodostaa terveydenedistämisalueen Meltolan sairaalan toimiessa terveydenedistämiskeskuksena. Meltolan terveyden edistämisalueen toiminta jaettiin aluksi neljään alaan, mutta vähennettiin kolmeen: terveydenhuolto, avohuolto ja hoito-osastot.

Karjaalla on tapahtunut laitoshoidossa paljon muutoksia vuosina 1999-2002. Vuonna 2002 toimi Meltolassa terveystieteiden vuodeosasto (20 sairaansijaa) sisäänotto- ja akuuttihoito-osastona ja kuntoutusosastona (16 sairaansijaa), jonka palvelut ko. vuoden alusta alettiin ostaa Norvalla Folkhälsan Ab:lta. Lääkärinvirat kohosivat yhteen aikaisemmasta 0,5.

Vanhusten laitoshoidon annettiin ennen palvelutuotantomuutosta Katarina-kodissa (46 hoitopaikkaa) ja Svenja-kodissa (19 hp) sekä Dementiakoti Solgårdenissa (9 hp). Nämä palvelut muutettiin Meltolan sairaalaan. Elokuussa 2002 uuden yksikön, Villa Rosan, valmistuttua dementiapotilaiden osasto muuttui pitkäaikaissosastoksi ja Meltolassa oli kuusi vanhusten pitkäaikaissosastoa (148 hp). Lisäksi Meltolassa oli kaksi tehostetun palveluasumisen ryhmäasuntola: Svedja ja osasto 2CD (37 hp) sekä dementiayksikkö Villa Rosa (21 hp). Kaupungin omistamassa palvelutalossa oli 20 asuntoa (25 asuntoa v.1999) ja päiväkeskuspaikkoja oli 25. Näiden lisäksi oli 19 Folkhälsanin rakentamia ja ostamia muita palveluasuntoja.

Karjaalla kotisairaanhoido ja kotipalvelu on yhdistetty sekä hallinnollisesti että toiminnallisesti. Kotihoidon henkilökuntaa on lisätty, esimerkiksi vuonna 2002 henkilökuntaa lisättiin 6,5 henkilöllä. Hoitajat työskentelevät ryhmissä, jotka koostuvat sairaanhoitajista/terveydenhoitajista, perus-/lähihoitajista, kodinhoitajista ja kotiavustajista. Kotipalvelu huolehtii useammista palveluista kuin yleensä, sillä myös siivous ja ateriakuljetukset kuuluvat kotipalvelulle. Meltolan terveydenedistämisen alue on panostanut henkilökunnan pätevyyden lisäämiseen ja koulutukseen: Vuoden 2001 lopussa lähihoitajakoulutus oli runsaalla 70 %:lla kotihoitohenkilöstöstä.

3.1.2 Parainen ja julkinen sektori

Paraisilla henkilökunnan määrä, mukaan lukien vakinaiset ja tilapäiset, putosi 339:stä 296:een aikavälillä 1999-2002. Henkilöstöä koskevia säästötoimenpiteitä toteutettiin erityisesti vuosina 2001 ja 2002. Tilapäisiä virkoja ja toimia lakkautettiin ja sijaisten käyttöä vähennettiin. Vuonna 2002 lakkautettiin kaksi perhetyöntekijän tointa ja kaksi lääkärinvirkaa oli täyttämättä puoli vuotta. Henkilöstöön suunnatut säästötoimenpiteet ovat kohdistuneet ennaltaehkäisevään toimintaan ja avohoitoon. Sosiaali- ja terveyspalvelut tuotetaan pääasiassa omana toimintana. Joitakin palveluja on ostettu muilta palvelujen tuottajilta.

Malmkullan vanhainkoti (82 hoitopaikkaa vuonna 1999) vastaa pitkäaikaishoidosta, minkä lisäksi laitoksessa on dementiapotilaiden hoitoyksikkö. Terveyskeskuksen vuodeosasto vastaa lähinnä akuuttihoitosta ja kuntoutuksesta. Terveyskeskuksen vuodepaikkoja vähennettiin v. 1999-2002 38:sta 32:een. Vuonna 1999 henkilöstömäärä laitoshoidossa 78,5, mutta hoitopaikkojen vähentämisen myötä on henkilöstömäärä laskenut. Kotipalvelu ja kotisairaanhoido toimivat yhteistyössä aluevastuulla, mutta niitä ei ole yhdistetty. Kotipalvelu on kohdistunut pääosin vanhus- ja vammaistalouksiin.

3.2 Tutkimusongelma

Tässä pro gradu -työssä kiinnostus kohdistuu kahden eri tavalla palvelut tuottavan kunnan terveys- ja sosiaalipalveluorganisaatioiden työntekijöiden kokemaan oikeudenmukaiseen päätöksentekoon ja kohteluun ja niiden yhteyteen työntekijöiden

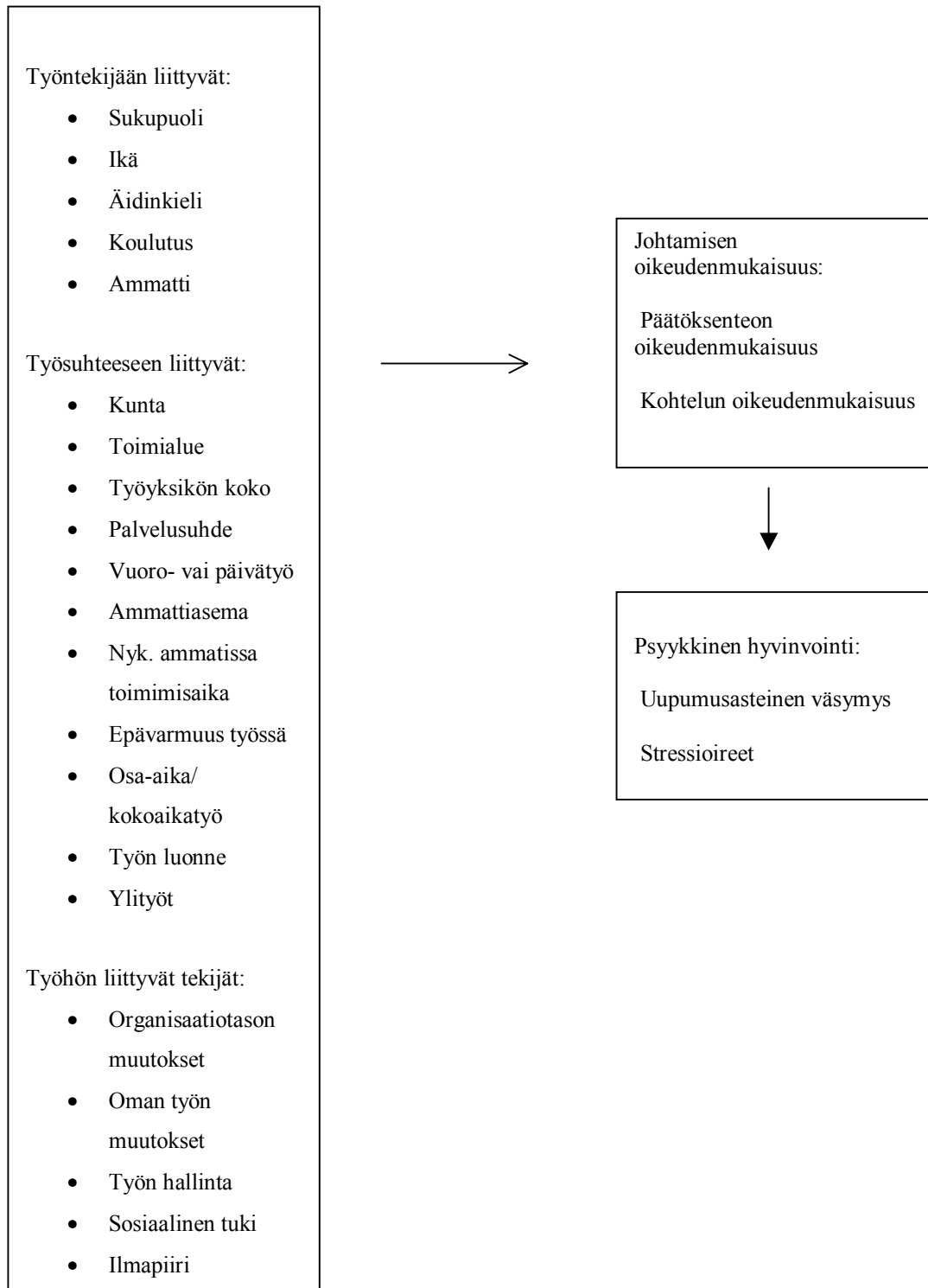
kokemaan psyykkiseen hyvinvointiin. Tarkoitus on selvittää henkilöstön näkökulmasta koetun oikeudenmukaisen päätöksenteon ja koetun oikeudenmukaisen kohtelun yhteyttä henkilöstön kokemaan psyykkiseen hyvinvointiin kuvaamalla ja vertailemalla kolmannen sektorin ja kunnallisen palvelutuotanto-organisaation perusterveydenhuollon ja vanhustenhuollon työssä. Henkilöstön psyykkisen hyvinvoinnin mittareina käytetään emotionaalista väsymystä ja koettua stressioireilua. Uupumusasteinen väsymys valittiin muuttujaksi, sillä sitä pidetään työuupumuksen ydinolottuvuutena ja sen oletetaan tulevan ensimmäisenä oireena esiin työuupumusoireyhtymästä (Leiter & Maslach, 1988). Työuupumuksella on havaittu olevan monia negatiivisia piirteitä; koska siihen liittyy masentuneisuus, epämääräiset psyykkiset ja fyysiset oireet ja lisääntynyt alkoholinkäyttö. Sen on todettu heikentävän organisaatioon sitoutumista, työtyytyväisyyttä, vähentävän työntekijän luovuutta ja innovatiivisuutta, lisäävän halukkuutta työpaikan vaihtamiseen sekä ajatuksia ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen. Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työuupumuksen syyt löytyvät seuraavista kuudesta tekijästä: työn kuormittavuus, työn hallinta, palkitsemisjärjestelmä, työyhteisön sosiaaliset suhteet, oikeudenmukaisuuden toteutuminen työpaikalla ja työpaikan ja sen työntekijän arvojen keskinäinen ristiriitaisuus.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1. Miten oikeudenmukaiseksi johtaminen koetaan kahdessa erilaisessa palvelutuotanto-organisaatiossa?*
- 2. Miten hyväksi henkilöstö kokee psyykkisen hyvinvointinsa näissä organisaatioissa?*
- 3. Miten koettu johtamisen oikeudenmukaisuus (pätöksenteon/kohtelun oikeudenmukaisuus) on yhteydessä koettuun psyykkiseen hyvinvointiin kahdessa erilaisessa palvelutuotanto-organisaatiossa?*

Keskeiset avainsanat: päätöksenteon oikeudenmukaisuus, kohtelun oikeudenmukaisuus, psyykkinen hyvinvointi.

KUVIO 1. Tutkimusasetelma



4. AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYSOINTI

Kyselylomakkeilla kerätyn aineiston kuvaamiseen ja analysointiin käytettiin SPSS for Windows 13.0 -ohjelmaa. Aluksi laskettiin frekvenssijakaumia muuttujittain ja siten saatiin kuvaa siitä, miten muuttujat ovat jakautuneet aineistossa. Tarvittaessa muuttujia muokattiin, muuttujien luokkia yhdisteltiin ja muodostettiin summamuuttujia. Tutkimusaineistoa kuvattiin laskemalla tilastollisia tunnuslukuja, kuten keskiarvoja ja keskihajontoja.

Analyysia varten osa muuttujista luokiteltiin uudelleen. Vastaajan ikä jaettiin 4 luokkaan: alle 35 -vuotiaat, 35-44-vuotiaat, 45-54-vuotiaat, yli 54 -vuotiaat. Vastaajan ammattikoulutusmuuttuja luokiteltiin kolmeen luokkaan: 1) ei ammattikoulutusta omaavat ja ammattikursseja käyneet yhdistettiin yhdeksi luokaksi, 2) koulu- ja opistotason tutkinnon omaavat yhdistettiin ja 3) ammattikorkeakoulu- tai korkeakoulututkinnon omaavat yhdistettiin. Ammattien perusteella muodostettiin 4 ryhmää: Hoitoalan henkilöstö, sosiaalialan henkilöstö, laitos- ja huoltotyön henkilöstö sekä hallinto- ja taloustyön henkilöstö.

Vastaajien työskentely-yksikkö jaettiin 4 luokkaan: laitoshoido, avohoido, kotihoito ja tukipalvelut. Työyksikön työntekijämäärän mukaan muodostettiin muuttuja yksikön koko: alle 10 työntekijää, 10-19 työntekijää, yli 19 työntekijää. Vastaajien työvuorosta muodostettiin 3 luokkaa käsittävä muuttuja: päivä- tai iltavuorossa työskentelevät ja yö- tai vuorotyössä työskentelevät. Vastaajien työvuosien määrä jaettiin kolmeen luokkaan: alle 10 vuotta, 10-19 vuotta ja yli 19 ammatissa työskennelleet. Vastaajien ylityömäärä jaettiin kolmeen luokkaan: ei lainkaan/harvemmin kuin kerran kuukaudessa, 1-3 kertaa kuukaudessa, vähintään kerran viikossa.

Sosiaalisesta tuesta laskettiin yhteen jokaisen vastauksen pisteet. Pisteitä sai jokaisesta kysymyksestä yhdestä viiteen. Nämä pisteet luokiteltiin jatkoanalyysijä varten kolmeen luokkaan. Vastaavalla tavalla muodostettiin summamuuttujat myös ilmapiiristä, koherenssintunteesta ja työnhallinnasta. Työnhallinnasta muodostettiin kaksiluokkainen muuttuja.

Työntekijöiden kokemuksia oikeudenmukaisuudesta selvitettiin kahdella eri summamuuttujalla. Koetun päätöksenteon oikeudenmukaisuutta kuvaava mittari ilmaisee, missä määrin menettelytavat ovat vastaajien mielestä johdonmukaisia, puolueettomia, edustavia, tarkkoja, oikaistavia sekä eettisesti hyväksyttäviä. Koettua kohtelun oikeudenmukaisuutta kuvaava mittari ilmaisee, missä määrin johtaja kuuntelee työntekijää tärkeissä asioissa, on puolueeton, tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä, kohtelee työntekijöitä ystävällisesti ja huomaavaisesti, kunnioittaa työntekijän oikeuksia ja häneen voi luottaa.

Päätöksenteon oikeudenmukaisuutta selvitettiin seuraavien väittämien avulla (kysymys 59 $\alpha = 0,91$.)

Seuraavat väittämät käsittelevät johtamista organisaatiossalla (terveys- ja sosiaalitoimi). Missä määrin olet samaa tai eri mieltä väittämien kanssa? (1= täysin eri mieltä, 2= jonkin verran eri mieltä, 3= ei eri eikä samaa mieltä, 4= jonkin verran samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Organisaatiossamme päätökset tehdään oikean tiedon perusteella.

Organisaatiossamme epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa.

Kaikki asianosaiset ovat edustettuina päätöksiä tehtäessä.

Tehdyt päätökset ovat organisaatiossamme olleet johdonmukaisia (säännöt ovat samat kaikille).

Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevissa asioissa.

Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan.

Päätösten perusteluista saa halutessaan tietoa.

Kohtelun oikeudenmukaisuutta selvitettiin seuraavilla väittämillä (kysymysnumero 57 a-f, $\alpha = 0,91$). Miten seuraavat väittämät kuvaavat lähiesimiehesi toimintaa? (1= täysin erimieltä, 2= jonkin verran eri mieltä, 3= ei eri eikä samaa mieltä, 4= jonkin verran samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä)

Hän kuuntelee ja ottaa huomioon alaistensa mielipiteet

Hänen henkilökohtaiset mieltymyksensä eivät vaikuta häiritsevästi hänen päätöksiinsä.

Hän tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista.

Hän kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti.

Hän kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia.

Häneen voi luottaa.

Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuutta kuvaavat mittareista tehtiin summamuuttujat, jotka luokiteltiin kolmeen luokkaan (vähän, kohtalaisesti, paljon). Uudelleen luokittelu tapahtui siten, että täysin erimieltä ja jonkin verran erimieltä yhdistettiin luokaksi vähän ja luokat jonkin verran samaa mieltä ja täysin samaa mieltä yhdistettiin luokaksi paljon. Ei samaa eikä eri mieltä oli luokka kohtalaisesti. Tässä tutkimuksessa ei oltu kiinnostuneita, että kokeeko työntekijä ylipäättään oikeudenmukaisuutta, vaan haluttiin tarkastella nimenomaan kolmiluokkaiseksi luokitellun muuttujan ääripäitä. Tällä tavalla tarkastellen oli mahdollista havainnoida, millaisia eroja organisaatioiden välillä työntekijöiden kokemuksissa on ja miten vastaukset sijoittuivat asteikon ääripäihin (vähän–paljon).

Psyykkisen (työ)hyvinvoinnin mittaamiseen käytettiin kysymystä 83, joka mittaa uupumusasteista väsymystä (sm, $\alpha=0,89$)

(1= ei koskaan, 2= harvoin, 3= silloin tällöin, 4= usein, 5= jatkuvasti)

Miten usein koet seuraavia asioita?

Tunnen itseni haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäni

Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä.

Tunnen itseni väsyneeksi, kun on noustava ylös aamulla ja lähdevä työhön.

Joudun työskentelemään liian lujasti työssäni.

Tuntuu kuin olisin aivan lopussa.

Työni rasittaa minua aivan liikaa.

Työhuolet pyörivät mielessäni vapaa-aikanani.

Uupumusasteista väsymystä kuvaavasta muuttujasta tehtiin summamuuttuja, joka luokiteltiin uudelleen kolmeen luokkaan: Ei uupumusasteista väsymystä (yhdistettiin alkuperäiset luokat 1 ja 2), Lievä uupumusasteinen väsymys (alkuperäinen luokka 3), Vakava uupumusasteinen väsymys (yhdistettiin alkuperäiset luokat 4 ja 5).

*Lisäksi käytettiin kysymystä 71 psykosomaattisista stressioireista (sm $\alpha=0,82$).
Kuinka usein sinulla on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana seuraavia oireita? (1= ei lainkaan, 2= silloin tällöin, 3= usein, 4= jatkuvasti)*

päänsärkyä

huimausta

sydämen rytmihäiriöitä

pitkittynyttä kipua tai särkyä

ruansulatusvaivoja

voimattomuutta tai väsymystä

ylirasittuneisuutta

jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyneisyyttä

masentuneisuutta tai alakuloisuutta

unettomuutta

Stressioireita kuvaavista muuttujista tehtiin summamuuttuja, joka luokiteltiin uudelleen kahteen luokkaan (Silloin tällöin, Usein).

Aikaisemmin tehtyjen tutkimusten perusteella analyysiin otettiin mukaan psykososiaalisen työympäristön tekijöitä kuvaavia muuttujia, kuten sosiaalinen tuki, ilmapiiri, koherenssin tunne sekä työn hallinta. Organisaatiomuutoksiin liittyviä muuttujia olivat kysymykset oman työn muutoksista ja organisaatiotason muutoksista. Käytettyjen mittareiden luotettavuutta voidaan pitää hyvänä, sillä alfa-kertoimet vaihtelivat välillä 0,78-0,91. Mittareista tehtiin summamuuttujat ja ne luokiteltiin uudelleen. Summamuuttujia käytettiin luokiteltuina muuttujina korrelaatiokertoimia tarkasteltaessa sekä regressioanalyysissä.

Vastaajan taustatiedoista kyselylomakkeessa selvitettiin vastaajan syntymävuosi, sukupuoli, ikä, äidinkieli, ammatillinen koulutus ja ammatti. Työhön ja työsuhteeseen liittyviä selvitettäviä tekijöitä olivat toimialue (laitoshoito, avohoito, kotihoito, tukipalvelut), palvelusuhde (vakituinen/muu), työaika (kokopäivä/osapäivätyö), onko vuorotyössä, ammatissa työskenneltyjen työvuosien määrä, työyksikkö, työyksikön koko, työn luonne (yksin vai ryhmässä), esimiesasema, tekeekö ylitöitä.

Jakaumien normaalisuutta testattiin käyttämällä Kolmogorov-Smirnovin testiä Lillieforsin korjauksella sekä Shapiro-Wilk-testiä, kun havaintoja oli 50 tai vähemmän. Lisäksi tarkasteltiin muuttujien histogrammeja sekä keskiarvojen ja mediaanien erotuksia. Jakaumien symmetrisyyttä tarkasteltiin laskemalla muuttujittain vinousluku jaettuna keskivirheellään. Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden yhteyksiä eri taustamuuttujiin ja työolotekijöihin kartoitettiin ristiintaulukointien avulla. Uupumusasteisen väsymyksen yhteyksiä eri muuttujiin kartoitettiin korrelaatioiden ja regressioanalyysin avulla.

Aluksi kuvataan vastaajien sosiodemografiset tekijät sekä työn piirteitä palvelutuotanto-organisaatioittain. Sen jälkeen tarkastellaan, mitkä tekijät olivat yhteydessä oikeudenmukaisuuden kokemukseen palvelutuotanto-organisaatioittain. Lopuksi tarkastellaan uupumusasteisen väsymyksen yhteyttä työolotekijöihin. Uupumusasteista väsymystä käytetään regressioanalyysissä jatkuvana muuttujana. Tutkimuksessa mielenkiinto kohdistui siihen, että onko vastaajien oikeudenmukaiseksi kokemassa päätöksenteossa ja kohtelussa eroja kahden erilaisen organisaation välillä ja sen vuoksi, regressioanalyysia lukuun ottamatta, analyysit tehtiin organisaatioittain.

Tässä pro gradu -työssä erojen merkitsevyys ilmaistaan:

- tilastollisesti erittäin merkitsevä, jos $p \leq 0,001$ ***
- tilastollisesti merkitsevä, jos $p \leq 0,01$ **
- tilastollisesti melkein merkitsevä, jos $0,01 < p \leq 0,05$ *

5. AINEISTON KUVAUS

5.1 Organisaatioiden henkilöstörakenne

Tutkimukseen vastasi 300 henkilöä, joista kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio oli työnantajana 169 henkilöllä ja kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio oli työnantajana 131 henkilöllä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 56 %. Suurin osa (95 %) vastanneista oli naisia. Sukupuolijakauma oli sosiaali- ja terveystalalle tyypillinen. Vastaajien keskimääräinen ikä oli 45 vuotta (ka 45,19, moodi 44, kh 9,711), nuorin vastaaja oli 21 vuotta ja vanhin 63 vuotta. Molemmissa palvelutuotanto-organisaatioissa enemmistö vastanneista oli ruotsinkielisiä (63 %). Koulu- tai opistotason ammatillisen tutkinnon oli suorittanut 67 % vastaajista. Ammattikorkeakoulu- tai korkeakoulututkinto oli 17 %:lla vastaajista. Vailla ammatillista koulutusta tai korkeintaan ammatillisille kursseille osallistuneita oli 13 %. Myöhempiä analyyseja varten ammatillisesta koulutuksesta muodostettiin kolmiluokkainen muuttuja (ei ammattikoulutusta, koulu-/opistoasteen tutkinto, ammattikorkea-/korkeakoulutason tutkinto).

Vastaajista suurin osa edusti ammattinsa perusteella hoitotyön henkilöstöä (67 %), toiseksi suurin ammattiryhmä oli sosiaalialan henkilöstö (13 %). Muita ammattiryhmiä olivat lääkärit (4 %), hallinnon ja talouden henkilöstö (7 %) ja laitosten ja huoltotyön henkilöstö (12 %). Ammattiryhmät olivat samankaltaiset palvelutuotanto-organisaatioissa. Myöhempiä analyyseja varten ammattiryhmistä muodostettiin kolmiluokkainen: terveydenhuollon henkilöstö, sosiaalialan henkilöstö ja tukipalveluiden henkilöstö. Palvelutuotanto-organisaatiot eivät eronneet sosiodemografisilta taustamuuttujien osalta toisistaan. Tämä on merkittävä lähtökohta sille, kun tässä työssä organisaatioita verrataan keskenään esimerkiksi oikeudenmukaisuuden kokemusten suhteen.

TAULUKKO 1. Vastanneiden sosiodemografiset tiedot organisaatioittain (%)

p-arvot perustuvat x ² -testiin	Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio (%)	Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio (%)	Kaikki % (n)
Sukupuoli (p>0,05)			
Nainen	97	93	95 (283)
Mies	3	7	5 (15)
Ikä (p>0,05)			
Alle 35-vuotias	18	17	17 (51)
35-44-vuotias	25	27	26 (78)
45-54-vuotias	36	42	40 (118)
Yli 54-vuotias	21	14	17 (51)
Äidinkieli (p>0,05)			
Suomi	32	41	37 (110)
Ruotsi	68	59	63 (188)
Ammattikoulutus (p>0,05)			
Ei ole/kursseja	14	12	13 (38)
Koulutaso	34	33	34 (99)
Opistotaso	35	37	36 (105)
Amk/korkeakoulu	17	18	17 (51)
Ammattiryhmä (p>0,05)			
Lääkäri	4	4	4 (12)
Sosiaaliala	8	19	13 (38)
Hoitotyö	69	59	65 (190)
Laitos- ja huoltotyö	13	11	12 (35)
Hallinto- ja taloustyö	6	7	6 (19)

5.2 Työtä ja palvelusuhdetta koskevat taustatiedot

Työntekijät, toimialojen mukaan ryhmiteltyinä, jakaantuivat seuraavasti: laitoshoidossa työskenteli 41 %, avohoidossa 22 %, kotihoidossa 23 % ja tukipalveluissa 14 % vastanneista. Laitoshoito oli molemmissa organisaatioissa määrällisesti eniten työllistävä toimiala. Kunnallisessa palvelutuotanto-organisaatiossa avohoidossa työskenteli enemmän henkilöitä kuin kolmannen sektorin

organisaatiossa, kun taas kolmannen sektorin organisaatiossa työskenteli kunnallista organisaatiota enemmän henkilöitä tukipalveluissa ja kotihoiossa. Työyksiköiden koot olivat samankaltaiset kummassakin palvelutuotanto-organisaatiossa; vastaajista puolet (50 %) työskenteli 10-19 työntekijän yksiköissä (ka 15, kh 20,822). Tätä voi selittää mahdollisesti sillä, että kyseessä oli kaksi asukasmäärältään lähes samankokoista kuntaa, joissa väestö oli ikärakenteeltaan samankaltainen (Laamanen ym. 2004). Kunnissa oli sen perusteella tarve samantyyppisille sosiaali- ja terveyspalveluille.

Valtaosalla vastaajista (86 %) oli vakituinen työsuhde ja he työskentelivät kokopäiväisesti (88 %). Vastanneista 73 % työskenteli päivä- tai iltavuorossa ja hieman vajaa kolmannes työskenteli yö- tai vuorotyössä. Epävarmuustekijöitä työsuhteessa koettiin olevan enemmän kunnallisessa palvelutuotanto-organisaatiossa kuin kolmannen sektorin organisaatiossa. Kaikkiaan 92 % kolmannen sektorin työntekijöistä totesi, ettei työsuhteeseen liity epävarmuustekijöitä, kun taas kunnallisessa organisaatiossa tätä mieltä oli vain 10 %. Epävarmuustekijöitä olivat määräaikaisten viran/toimen hoitaminen tai sijaisuuden loppuminen, lomautus ja irtisanominen. Epävarmuuden kokemista voidaan selittää mahdollisesti sillä, että kunnallisen sektorin organisaatiossa oli toteutettu vuosina 1999-2002 henkilöstöä koskevia säästötoimenpiteitä. Esimerkiksi tilapäisiä virkoja ja toimia oli lakkautettu ja sijaisten käyttöä vähennetty. Kuntaa on perinteisesti pidetty varmana, luotettavana työnantajana, mutta tämä aineisto antaa erilaisen kuvan työntekijän luottamuksesta kuntaan työnantajana.

Esimiesasemassa työskenteli 15 % vastaajista. Työn pääasiallinen luonne oli erilainen palvelutuotanto-organisaatioissa. Kolmannella sektorilla oli enemmän pääosin ryhmän jäsenenä työskenteleviä. Kysyttäessä vastaajilta heidän nykyisessä ammatissaan kertyneiden työvuosien määrää, olivat vastaukset organisaatioittain samanlaiset; hieman yli kolmasosa vastaajista oli työskennellyt joko alle 10 vuotta ammatissaan tai yli 19 vuotta (ka 15,06 ja kh 9,789). Ylitöiden tekemisen ja organisaatioiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

TAULUKKO 2. Työhön liittyvistä taustatiedot organisaatioittain (%)

p-arvot perustuvat χ^2 -testiin	Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio (%)	Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio (%)	Kaikki % (n)
Pääasiallinen työyksikkö (p<0,05)			
Laitoshoito	41	41	41 (121)
Avohoito	16	28	21 (63)
Kotihoito	25	21	23 (69)
Tukipalvelut	18	10	14 (42)
Työyksikön koko (p>0,05)			
Alle 10	29	35	32 (87)
10—19	53	46	50 (136)
Yli 19 työntekijää	18	19	19 (52)
Esimiesasema (p>0,05)			
Esimies	17	13	15 (42)
Työntekijä	83	87	85 (237)
Palvelussuhde (p>0,05)			
Vakinainen	86	86	86 (258)
Muu	14	14	14 (42)
Työn luonne (p>0,05)			
Yksin	24	26	25 (74)
Yksin ja ryhmässä	50	59	54 (162)
Ryhmässä	26	15	21 (63)
Työaika (p>0,05)			
Kokoaika	86	91	88 (260)
Osa-aika	14	9	12 (35)
Vuorotyö (p>0,05)			
päivä- tai iltatyö	69	78	73 (216)
yö-/vuorotyö	31	22	27 (81)
Epävarmuustekijät (p<0,05)			
Ei	92	10	59 (159)
Kyllä	8	90	41 (112)
Työvuodet ammatissa (p>0,05)			
Alle 10 vuotta	37	33	35 (95)
10 - 19 vuotta	27	32	29 (78)

Yli 19 vuotta	36	35	36 (96)
Ylitöitä (p>0,05)			
Vähintään kerran viikossa	38	27	33 (98)
1-3 kertaa kuukaudessa	24	29	26 (77)
Harvemmin kuin kerran kuukaudessa/ ei lainkaan	37	45	41 (119)

6. TULOKSET

6.1 Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuden yhteydet

Molempien organisaatioiden henkilöstö arvioi päätöksenteon oikeudenmukaisuuden toteutuvan pääosin kohtalaisesti, sillä puolet kaikista vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja organisaation välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p = 0,017$). Kolmannen sektorin organisaation henkilöstö koki päätöksenteon tapahtuvan myönteisemmin kuin kunnallisen organisaation henkilöstö; sillä vain 17 % totesi oikeudenmukaisuutta olevan päätöksenteossa vähän, kun kunnallisella sektorilla vastaava mielipide tuli 32 %:lta. Kohtelun oikeudenmukaisuuden suhteen ei ollut palvelutuotanto-organisaatioiden välillä tilastollisesti merkitsevää eroa ($p = 0,339$).

TAULUKKO 3. Päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuus organisaatioittain (%)

p-arvot perustuvat χ^2 -testiin	Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio	Kaikki (n) %
Johtamisen oikeudenmukaisuus ($p < 0,05$)			
Vähän	17	32	24 (59)
Kohtalaisesti	51	46	49 (121)
Paljon	32	22	27 (68)
Kohtelun oikeudenmukaisuus ($p > 0,05$)			
Vähän	29	23	26 (77)
Kohtalaisesti	45	53	49 (141)
Paljon	26	24	25 (73)

Johtamisen oikeudenmukaisuus $\chi^2=8,130$, $df=2$, $p=0,017$

6.1.2 Sosiodemografiset muuttujat ja oikeudenmukaisuuden kokemus

Kohtelun oikeudenmukaisuuden suhteen äidinkielenään suomea tai ruotsia puhuvien välillä oli organisaatioissa tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p = 0,025$, ks. liite

taulukko1). Kolmannen sektorin organisaatiossa ruotsinkielisissä oli yli kolmasosa niitä, jotka kokivat kohtelun oikeudenmukaisuutta tapahtuneen vain vähän, suomenkielisten näkemykset olivat myönteisempiä. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja kieliryhmien välillä ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p = 0,143$). Työntekijöiden iän, ammatillisen koulutuksen, ammatin eikä oikeudenmukaisuuskokemusten (päätöksenteko/kohtelu) ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p > 0,05$). Vastaavia tuloksia sosiodemografisten tekijöiden ja oikeudenmukaisuuden suhteen ovat saaneet esimerkiksi Kausto, Elovainio ja Elo (2003).

6.1.3 Työhön ja työsuhteeseen liittyvät taustatekijät

Työyksikön (avohoito, laitoshoido, kotihoito ja tukipalvelut) ja kohtelun tai päätöksenteon oikeudenmukaisuuden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p > 0,05$). Mutta tukipalveluissa työskentelevä henkilöstö koki kohtelun epäoikeudenmukaisempana kuin muissa yksiköissä työskentelevät, sillä 55 % tukipalveluiden henkilökunnasta vastasi päätöksenteossa oikeudenmukaisuutta olevan vähän ja 46 % kohtalaisesti. Tukipalveluissa työskentelevän henkilöstön määrä jäi niin pieneksi, ettei jatkoanalyysija ollut tarkoituksenmukaista tehdä.

Kunnallisessa organisaatiossa yksikön työntekijämäärän ja kohtelun oikeudenmukaisuuden välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p = 0,027$). Yli 19 työntekijän yksiköissä kohtelu koettiin oikeudenmukaisemmaksi kuin pienemmissä yksiköissä. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja yksikön koon välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Työvuosien määrällä ammatissa ja päätöksenteon oikeudenmukaisuuden välillä ei ollut organisaatioissa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, eikä myöskään kohtelun oikeudenmukaisuuden suhteen ($p > 0,05$).

Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja sen välillä, että työskentelikö päivä- tai iltatyössä vai yö- tai vuorotyössä (ks. Liite, Taulukko 2), oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p < 0,05$). Kolmannella sektorilla työskentelevät päivä- ja iltatyöntekijät olivat pääosin sitä mieltä, että päätöksenteossa oikeudenmukaisuus toteutuu vähintään kohtuullisesti, sillä vain 14 % vastasi, että oikeudenmukaisuutta tapahtuisi vähän. Yö-

tai vuorotyötä tekevät suhtautuivat hieman varovaisemmin; heistä 60 % kummassakin organisaatiossa oli sitä mieltä, että oikeudenmukaisuus toteutuu kohtalaisesti. He eivät myöskään kokeneet päätöksenteossa oikeudenmukaisuutta olevan paljoo. Tätä voidaan mahdollisesti selittää sillä, että yötyötä tai vuorotyötä tekevät työskentelevät päivätyöntekijöistä ajallisesti erillään ja esimiesasemassa työskentelevät tekevät yleensä päivätyötä. Yö- ja vuorotyötä tekevien kokemuksiin oikeudenmukaisuuden toteutumisesta voi vaikuttaa se, että heidän näkökulmastaan päätöksenteko tapahtuu heistä etäällä ja informaatio kulkee heikosti. Päätöksenteon tiedottamisen sujuvuus ja ajankohtaisuus voi toimia oikeudenmukaisuuden kokemusta tukevana tekijänä siinä mielessä, että miten päätöksistä yö- ja vuorotyöläisille tiedotetaan ja miten niitä heille perustellaan. Kokevatko he vaikutusmahdollisuutensa tasavertaiseksi päiväsaikaan työskentelevien työntekijöiden kanssa?

Työsuhteesta kysyttiin, että työskenteleekö vakituudessa vai muussa työsuhteessa. Työsuhteella ja kohtelun oikeudenmukaisuuden välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p < 0,05$) kunnallisessa organisaatiossa. Siellä muussa kuin vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä lähes puolet (44 %) koki kohtelussa oikeudenmukaisuuden toteutuvan vähänlaisesti. Vakituisten työntekijöiden oikeudenmukaisuuskokemusten mukaan tilanne oli kohtelun suhteen myönteisempi: 58 % koki kohtalaisesti kohtelun oikeudenmukaisuutta. Työsuhteen vakituudella ja päätöksenteon oikeudenmukaisuuden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, suuntaa-antava yhteys ($p = 0,091$) löytyi kolmannen sektorin organisaatiossa; puolet vakituisista työntekijöistä arvioi päätöksenteossa oikeudenmukaisuuden toteutuvan kohtalaisesti ja samansuuntaisesti päätöksentekoa arvioivat myös tilapäisessä työsuhteessa työskentelevät. Kunnallisessa organisaatiossa tilapäisistä työntekijöistä lähes puolet (47 %) koki päätöksenteossa oikeudenmukaisuutta olevan vähän. Tämä saattaa liittyä aikaisemmin mainittuihin henkilöstöön kohdennettuihin säästötoimenpiteisiin. Toimenpiteet karsivat nimenomaan ei-vakituista henkilöstöä ajanjaksolla 1999-2002. Aiempien tutkimusten (Kivimäki ym. 2000, 2001; Vahtera 1997) perusteella on havaittu henkilöstövähennysten aiheuttavan yleistä epävarmuutta, joka heijastuu työyhteisöön jääviin työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen ja asenteisiin.

Työn luonteella (työskenteleekö pääosin yksin, yksin sekä ryhmässä vai ryhmässä) ja päätöksenteon oikeudenmukaisuuden välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p < 0,05$) kolmannen sektorin organisaatiossa. Siellä yksin työtään tekevistä puolet vastasi päätöksenteossa oikeudenmukaisuutta tapahtuvan paljon, kun kunnallisessa organisaatiossa heitä oli vain 11 %. Kolmannella sektorilla myös pelkästään ryhmässä työskentelevät suhtautuivat myönteisemmin päätöksentekoon kuin ne, jotka työskentelevät sekä yksin että ryhmässä.

TAULUKKO 4. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työn luonteen välinen yhteys (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Päätöksenteon oikeudenmukaisuus			
	Työn luonne	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon
Yksin	9	39	52	17 (23)
Yksin&ryhmässä	22	57	21	51 (69)
Ryhmän jäsenenä	13	50	37	32 (43)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio				
Yksin	30	60	11	32 (36)
Yksin&ryhmässä	33	43	24	46 (52)
Ryhmän jäsenenä	33	39	28	21 (24)

Kolmannen sektorin organisaatio Fisherin eksakti testi = 10,474, $p = 0,031$.

Kunnallisessa organisaatiossa ryhmän jäsenenä työskentelevistä yli puolet ilmaisi kohtelun oikeudenmukaisuutta olevan paljon (taulukko 5). Kohtelun oikeudenmukaisuuden ja työn luonteen välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p < 0,05$) kunnallisessa organisaatiossa. Kolmannen sektorin organisaatiossa mielipiteet jakoutuivat tasaisemmin, joskin yksin työskentelevät olivat useimmiten sitä mieltä, että kohtelun oikeudenmukaisuutta on paljon (37 %).

TAULUKKO 5. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja työn luonne (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus			
	Työn luonne	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon
Yksin	14	49	37	29 (48)
Yksin&ryhmässä	33	46	22	45 (74)
Ryhmän jäsenenä	37	39	24	26 (43)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio				
Yksin	19	65	16	23 (29)
Yksin&ryhmässä	27	54	19	53 (66)
Ryhmän jäsenenä	15	30	55	24 (30)

Kunnallinen organisaatio Fisherin eksakti testi =11,587, p= 0,019

6.1.4 Psykososiaaliset tekijät

Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja ilmapiirin välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys kolmannen sektorin organisaatioissa (taulukko 6). Mitä paremmaksi ilmapiiri koettiin, sitä myönteisempiä arviointeja päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen kohdistettiin molemmissa organisaatioissa. Kunnallisessa organisaatioissa arviot eivät olleet täysin samankaltaisia; ilmapiirin kohtalaiseksi kokevista kolmasosa (31 %) koki päätöksenteossa oikeudenmukaisuutta olevan vähän ja 16 % paljon.

TAULUKKO 6. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työyhteisön ilmapiiri (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Päätöksenteon oikeudenmukaisuus			
	Ilmapiiri	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon
Huono	31	54	15	17 (23)
Kohtalainen	22	47	31	52 (68)
Hyvä	7	54	39	31 (41)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio				
Huono	43	38	19	31 (33)
Kohtalainen	31	53	16	47 (50)
Hyvä	23	43	34	22 (24)

Kolmannen sektorin organisaatio $\chi^2=10,33$, $df=4$, $p=0,027$.

Kohtelun oikeudenmukaisuuden ja organisaation ilmapiirin välinen yhteys kuvataan taulukossa 7. Kunnallisen organisaation osalta voidaan havaita, että jos työyhteisön ilmapiiri koettiin huonoksi, ei vastaajista yksikään kokenut kohtelun olevan oikeudenmukainen myönteisimmällä mahdollisimmalla tavalla. Kolmannen sektorin työntekijöiden osalta voidaan havaita, että mitä myönteisemmäksi ilmapiiriin koettiin, sitä enemmän ilmaistiin myös kohtelun oikeudenmukaisuutta olevan paljon.

TAULUKKO 7. Kohtelun oikeudenmukaisuuden ja työyhteisön ilmapiirin välisestä yhteydestä (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus				
	Ilmapiiri	Vähän	Kohtalainen	Paljon	% (n)
Huono	38	53	9	30	(47)
Kohtalainen	34	48	18	44	(70)
Hyvä	22	36	42	26	(42)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio					
Huono	50	50	0	23	(27)
Kohtalainen	22	55	24	53	(62)
Hyvä	7	53	40	24	(28)

Kolmannen sektorin organisaatio Fisherin Exact test=16,301, p=0,002/ Kunnallinen organisaatio Fisherin Exact test=22,149, p<0,001.

Sosiaalisella tuella tarkoitettiin tässä tutkimuksessa työhön liittyvää sosiaalista tukea. Sosiaalisen tuen mittarissa oli neljä kysymystä kuvaamassa sosiaalisen tuen saantia (liite). Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen tuen saamisen välillä ei ollut organisaatioissa tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p>0,05$). Sen sijaan kohtelun oikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen tuen saannilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys (kolmas sektori $p<0,01$ ja kunnallinen $p<0,001$), jota kuvataan taulukossa 16. Kunnallisessa organisaatiossa tämä näkyi nimenomaan asteikon ääripäiden käytössä; mitä harvemmin sosiaalista tukea saatavissa, sitä heikompaa oli kohtelun oikeudenmukaisuuden kokeminen ja mitä useammin sosiaalista tukea sai, sitä myönteisemmin oikeudenmukaisuus kohtelussa koettiin.

TAULUKKO 8. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja sosiaalisen tuen saaminen palveluorganisaatioissa (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus				
	Sosiaalinen tuki	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon	% (n)
Joskus	37	51	12	29	(48)
Usein	32	44	24	45	(73)
Aina	13	38	49	26	(43)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio					
Joskus	39	56	5	23	(28)
Usein	19	60	21	53	(64)
Aina	8	31	61	25	(30)

Kolmas sektori $\chi^2= 15,981$, $df= 4$, $p=0,003$. Kunnallinen sektori $\chi^2= 30,798$, $df=4$, $p=0,000$.

Viimeaikaisissa tutkimuksissa on korostettu sosiaalisen kontekstin merkitystä oikeudenmukaisuuskokemuksissa (Linna ym. 2006, Van den Bos 2002). Työntekijän oikeudenmukaisuuskokemuksen on todettu syntyvän vuorovaikutustilanteessa, jossa ympäröivä työyhteisö ja sen kulttuuri vaikuttavat työntekijän käsitykseen oikeudenmukaisuudesta (Lind & Tyler 1988). Wiili-Peltola (2005) on esittänyt, että yksilön kokemukset oikeudenmukaisuudesta eivät ainoastaan kuvaa yksilöllisiä eroja, vaan sosiaalisesti jaettua käsitystä oikeudenmukaisuudesta Työntekijä samaistaa itsensä työyhteisön kokemuksiin. Tähän viittaa myös se, että yhteys oikeudenmukaisuuden ja hyvinvoinnin välillä on voitu osoittaa myös käyttämällä yksilöarvioiden sijasta kunkin työyksikön työntekijöiden arvioiden keskiarvoa (Kivimäki ym. 2003)

Koherenssintunnetta mitattiin Antonovskyn (1987) mittarista muokatulla kysymyspatteristolla (liite). Kohtelun oikeudenmukaisuuden ja koherenssintunteen välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys kolmannen sektorin organisaatiossa ($p > 0,01$); mitä parempi koherenssintunne henkilöllä oli, sitä enemmän kohtelun oikeudenmukaisuutta koettiin.

TAULUKKO 9. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja koherenssintunne (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus			Koherenssintunne	% (n)
	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon		
Huono	41	29	18	30	(48)
Kohtalainen	47	45	33	43	(69)
Hyvä	10	26	49	42	(26)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio					
Huono	33	14	13	26	(22)
Kohtalainen	46	58	60	53	(62)
Hyvä	21	28	27	25	(29)

Kolmannen sektorin organisaatio: Fisherin eksakti testi = 17,761, p=0,001.

Päätöksenteon oikeudenmukaisuudella ja koherenssintunteella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kummassakaan organisaatiossa ($p > 0,05$).

6.1.5 Muutokset organisaatiossa ja omassa työssä

Vastaajilta kysyttiin, oliko hänen työpaikallaan tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana muutoksia organisaatiotasolla. Vastaajien arvioiden mukaan kunnallisessa organisaatiossa oli tapahtunut hieman vähemmän organisaatiomuutoksia kuin kolmannen sektorin organisaatiossa. Kolmannen sektorin organisaatiossa oli enemmän niitä, jotka eivät tieneet, oliko organisaatiotason muutoksia tapahtunut. Organisaatiotason muutoksien ja johtamisen oikeudenmukaisuuden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Vastaajilta tiedusteltiin myös, oliko heidän omassa työssään tapahtunut muutoksia viimeisen kahden vuoden aikana. Kolmannen sektorin organisaatiossa oli vastaajien arvioiden mukaan tapahtunut hieman enemmän oman työn muutoksia ($p > 0,038$). Johtamisen oikeudenmukaisuuden ja omassa työssä tapahtuneiden muutosten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p > 0,05$).

6.2 Psyykinen hyvinvointi ja sitä tukevat tekijät

Psyykinen hyvinvointi koettiin kyselyn vastausten perusteella molemmissa organisaatioissa melko hyväksi. Valtaosalla (70 %) vastaajista oli ollut viimeisen 12 kuukauden aikana silloin tällöin stressioireita. Uupumusasteisen väsymyksen oireita ei ollut vastaajista 22 %:lla lainkaan, lieviksi uupumusasteisen väsymysoireiksi luokiteltavia oli puolella kyselyyn vastanneista. Vastaajista hieman alle kolmasosa (28 %) totesi kokeneensa vakavaksi uupumukseksi luokiteltuja oireita. Organisaatioiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä psyykkisen hyvinvoinnin kokemisen suhteen. Koko suomalaista työssäkäyvää väestöä koskevan työuupumustutkimuksen mukaan lähes puolet kärsi jonkin asteisista uupumusoireista ja seitsemän prosenttia vakavasta työuupumuksesta kaikkine oireineen. (Kalimo & Toppinen 1997). Tulokset ovat samansuuntaiset. Myönteistä tässä on, että 22 % vastaajista ei ollut lainkaan kokenut uupumukseen liitettäviä oireita.

Sosiaalisen tuen saanti koettiin organisaatioissa hyvin samankaltaiseksi; 30 % vastaajista koki, että tukea saa joskus, kun lähes puolet (48 %) koki, että sosiaalista tukea saa usein. Työyhteisönsä ilmapiirin työntekijät kokivat suhteellisen myönteiseksi, sillä vastaajista 40 % määritteli sen olevan hyvä ja 40 % totesi olevan kohtalainen. Koherenssintunteen suhteen palvelutuotanto-organisaatioiden työntekijöiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p < 0,05$). Kolmannen sektorin työssä koherenssintunteen määritteli hyväksi kolmasosa työntekijöistä, kun kunnallisen sektorin työssä henkilöstön vastausten perusteella vain 17 % omasi hyvän koherenssintunteen.

TAULUKKO 10. Psykykinen hyvinvointi ja psyykkistä hyvinvointia tukevat tekijät palvelutuotanto-organisaatioittain (%)

p-arvot perustuvat x ² -testiin	Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio		Kaikki % (n)
		Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio	
Uupumusasteinen väsymys (p>0,05)			
Ei lainkaan	24	20	22 (64)
Lievä	48	54	50 (146)
Vakava	29	26	28 (80)
Stressioireita (p>0,05)			
Silloin tällöin	71	69	70 (197)
Usein	29	31	30 (84)
Ilmapiiri (p>0,05)			
Huono	21	22	21 (60)
Kohtalainen	35	46	40 (113)
Hyvä	44	32	38 (108)
Sosiaalinen tuki (p>0,05)			
Joskus	30	31	30 (88)
Usein	47	48	48 (138)
Aina	23	21	22 (64)
Koherenssintunne (p<0,05)			
Huono	24	29	26 (72)
Kohtalainen	44	54	49 (136)
Hyvä	32	17	26 (72)
Työn hallinta (p>0,05)			
Jonkin verran	6	8	7 (18)
Melko paljon	66	69	67 (184)
Erittäin paljon	28	23	26 (72)

Päätöksenteon oikeudenmukaisuudella ja uupumusasteisen väsymyksen tuntemuksilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p>0,05$), mutta sen sijaan organisaatioiden välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja kohtelun oikeudenmukaisuuden ja uupumusasteisen väsymyksen kokemisen välillä. Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaation suhteen voidaan taulukosta 11 havaita, että ne henkilöt, jotka kokivat oikeudenmukaisuuden toteutuneen kohtelussa hyvin, omasi uupumusasteista väsymystä lievin oirein tai ei ollenkaan. Molemmissa

organisaatioissa ne henkilöt, joilla oli kokemus, että oikeudenmukaisuus kohtelussa oli toteutunut heikosti, oli enemmän uupumusasteisen väsymyksen oireita.

TAULUKKO 11. Uupumusasteinen väsymys ja kohtelun oikeudenmukaisuus (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus			
	Uupumusasteinen väsymys	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon
Ei	6	24	43	24 (38)
Lievä	44	49	50	48 (77)
Vakava	50	27	7	29 (46)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio				
Ei	4	22	30	20 (24)
Lievä	59	57	40	53 (65)
Vakava	37	22	30	27 (33)

Kolmas sektori $\chi^2=27,51$, $df=4$, $p<0,001$. Kunnallinen organisaatio $\chi^2=8,40$, $df=4$, $p=0,078$.

Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden ja koettujen stressioireiden välillä ei ollut tilastollisessa mielessä merkitsevää yhteyttä ($p>0,05$). Sen sijaan kohtelun oikeudenmukaisuuden ja stressioireiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys (taulukko 12). Tätä voi selittää ehkä sillä, että kohtelun oikeudenmukaisuus voi yksiköille henkilökohtaisena asiana olla merkityksellisempi asia kuin päätöksenteon oikeudenmukaisuus. Aiemmin esimerkiksi Talalan ym.(2003) tutkimuksen mukaan vähäinen oikeudenmukaisuus oli yhteydessä lisääntyneeseen psyykkiseen oireiluun kummallakin oikeudenmukaisuuden ulottuvuudella. Tepper (2001) on myös todennut vähäisen oikeudenmukaisuuden olevan yhteydessä psyykkiseen oireiluun.

TAULUKKO 12. Stressioireiden ja kohtelun oikeudenmukaisuuden välinen yhteys (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus			n
	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon	
Stressioireet				
Ei ole	22	37	45	35 (54)
Joskus	31	37	41	36 (56)
Usein	47	25	14	29 (44)
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio				
Ei ole	17	23	24	22 (26)
Joskus	38	48	48	46 (55)
Usein	45	29	28	33 (39)

Kolmas sektori $\chi^2=11,756$, $df=2$, $p=0,003$.

6.2.1 Regressioanalyysi uupumusasteisesta väsymyksestä

Tähän pro gradu -työhön valittiin monimuuttujamenetelmäksi lineaarinen regressioanalyysi, jonka avulla pyrittiin löytämään parhaimmat selittäjät aineistosta uupumisasteiselle väsymykselle. Lineaarinen regressioanalyysi soveltuu Metsämuurosen (2005) mukaan kahteen perustilanteeseen: 1) Sen avulla voidaan etsiä laajan muuttujajoukon keskeltä niitä tekijöitä, jotka yhdessä kykenevät selittämään jotakin jatkuvaa muuttujaa. 2) Regressioanalyysillä voidaan tutkia jo aiemmin tärkeiksi tiedettyjen muuttujien osuutta selittävinä tekijöinä. Näiden lisäksi regressioanalyysillä voidaan testata myös sitä, että olisivatko tietyt muuttujat parempia selittäjiä kuin toiset. Uupumusasteiselle väsymykselle tehtiin askeltavalla menettelyllä lineaarinen regressioanalyysi. Askeltavassa menettelyssä yhdistyy lisäävä ja poistava valinta: Siinä lähdetään liikkeelle lisäävän proseduurin mukaisesti: Kutakin muuttujaa testataan prosessin aikana poistamalla se selittävien muuttujien joukosta, mikäli mallin selitysaste pienenee oleellisesti muuttujan poistuttua, se olikin oleellinen tekijä ja otetaan uudelleen malliin mukaan. Askeltavassa mallissa multikollineaarisuus ei ole ongelma muuttujien valinnan näkökulmasta.

Regressioanalyysiin muuttujat valittiin korrelaatiokertoimien perusteella (ks. liite). Korrelaatiokerroin kertoo, kuinka paljon kahden muuttujan välillä on yhteyttä.

Korrelaatiokertoimen neliö, selitysaste r^2 puolestaan kertoo, kuinka paljon toisella muuttujalla voidaan selittää toista muuttujaa. Nominaali- ja järjestysasteikollisista muuttujista muodostettiin regressioanalyysia varten dummy-muuttujia.

Korrelaatiokertoimien perusteella malliin valittiin mukaan: koherenssintunne, päätöksenteon oikeudenmukaisuus, kohtelun oikeudenmukaisuus, ikä, organisaatiotason muutokset, työnhallinta, työyhteisön ilmapiiri, sosiaalinen tuki, työvuoro.

Taulukosta 13 voidaan tarkastella regressioanalyysin R^2 , beta-kertoimet, t-arvo ja sen merkitsevyytaso. Uupumusasteista väsymystä selittivät tämän aineiston perusteella kunnallisen ja kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatiossa: koherenssintunne, päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työvuoro. Koherenssintunne oli tilastollisesti erittäin merkitsevä selittäjä. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työvuoro olivat tilastollisesti melkein merkitseviä selittäjiä.

TAULUKKO 13. Uupumusasteista väsymystä selittävät tekijät

Uupumusasteista väsymystä selittävä tekijä	Beta	t-arvo	t-arvon merkitsevyys
Koherenssintunne	-0,492	-4,503	0,000
Päätöksenteon oikeudenmukaisuus	-0,228	-2,088	0,041
Työvuoro	0,216	2,162	0,034
R ² =0,523 F=6,916 p= 0,000			

Monimuuttujainen regressioanalyysi osoitti, että uupumusasteista väsymystä ilmeni henkilöstössä sitä useammin, mitä heikommaksi koettiin oma koherenssintunne, jos työskenteli yö- tai vuorotyössä ja mitä vähäisemmäksi koki päätöksenteossa toteutuneen oikeudenmukaisuuden.

Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Esimerkiksi Feldt 1995; Kalimo ym. 2001 ja Hakanen 2004 ovat havainneet, että

huono koherenssintunne, jota on kutsuttu myös elämänhallinnantunteeksi, on yhteydessä työuupumukseen tai sen oireisiin. Vähäinen oikeudenmukaisuus päätöksenteossa on tutkimusten (esim. Maslach & Leiter 1997; Tepper 2001) perusteella merkittävä osatekijä uupumukseen. Vuorotyön tekemisen ja uupumusasteisen väsymyksen välisestä yhteydestä ei täysin olla yksimielisiä, sillä esimerkiksi Kalimo ja Toppinen (1997) sekä Ahola, Honkanen, Kalimo, Nykyri, Ahomaa & Lönnqvist (2004) ovat havainneet, että 2 -vuorotyön tekeminen oli yhteydessä työuupumukseen. Työolotutkimuksissa 1997 ja 2003 ei kuitenkaan löydetty yhteyttä 2 -vuorotyön tekemisen ja uupumuksen välillä (Lehto & Sutela 2004). Hämäläisen (1999) tutkimuksessa ja vuoden 2003 Työolotutkimuskyselyssä (Lehto & Sutela 2004) havaittiin, ettei 2 -vuorotyön tekeminen ollut yhteydessä psykosomaattisten oireiden esiintymiseen. Aholan ja muiden tutkimuksessa (2004) on puolestaan havaittu, että 3 -vuorotyön tekeminen ei ollut yhteydessä työuupumukseen tai sen oireisiin. Esimerkiksi Hämäläisen (1999) tutkimuksen ja vuoden 2003 Työolotutkimus –kyselyn (Lehto ym. 2004) tuloksina havaittiin, ettei säännöllisen iltatyön tekeminen ollut yhteydessä psykosomaattisten oireiden esiintymiseen. Näiden tutkimusten mukaan myöskään säännöllisen yötyön tekeminen ei ollut yhteydessä psykosomaattisten oireiden esiintymiseen. Vuorotyö ei siis ehkä pelkästään selitä psyykkistä pahoinvointia, vaan niiden väliseen yhteyteen voi vaikuttaa esimerkiksi se, millainen ihmisen elämäntilanne on, tekeekö hän omasta tahdostaan vuorotyötä, kokeeko hän työn haasteellisena ja mielekkäänä.

7. POHDINTAA JOHTOPÄÄTÖKSISTÄ, JATKOTUTKIMUSAIHEISTA JA TUTKIMUKSEN RAJOITUKSISTA

4.1 Tuloksista johdetut johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa lähtökohtana oli tarkastella kahden erilaisen organisaation henkilöstön kokemuksia päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta. Haluttiin saada käsitys myös siitä, millaiseksi henkilöstö kokee psyykkisen hyvinvointinsa näissä organisaatioissa. Näiden kysymysten lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, millainen yhteys henkilöstön kokemuksilla päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta on heidän psyykkiseen hyvinvointiinsa. Aikaisemman tutkimustiedon valossa tiedettiin, että oikeudenmukaiseksi luokiteltavalla toiminnalla on myönteisiä yhteyksiä yksilöiden työhön, työyhteisöön, työhön sitoutumisen, luottamuksen kokemiseen sekä psyykkiseen hyvinvointiin. Oli myös saatavilla tutkimustietoa siitä, että muutostilanteissa yksilöiden huomio kiinnittyy erityisesti siihen, miten oikeudenmukaisia prosessissa käytetyt menettelytavat ovat heidän mielestään.

Tämän aineiston muuttujien ristiintaulukointien perusteella ei vastaajien sosiodemografisten tekijöiden ja päätöksenteon oikeudenmukaisuuden tai kohtelun oikeudenmukaisuuden välillä ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Aikaisemmissa tutkimuksissa kiinnostuksen kohteena ollutta sukupuolen ja oikeudenmukaisuuden kokemuksen yhteyttä ei tässä tutkimuksessa tarkasteltu. Organisaatiot erosivat toisistaan päätöksenteon oikeudenmukaisuuden suhteen jonkin verran. Kolmannen sektorin organisaatioissa koettiin päätöksenteko hieman oikeudenmukaisemmaksi kuin kunnallisessa organisaatioissa. Kohtelun oikeudenmukaisuuden suhteen organisaatioissa ei ollut merkitseviä eroja. Oikeudenmukaisen johtamisen koettiin kuitenkin toteutuvan molemmissa organisaatioissa kohtalaisesti. Organisaatioiden välisiä eroja ei palveluntuotantomalli selittänyt, vaan ehkä enemmänkin johtamistyyli. Organisaatioissa nousi esiin osittain erilaiset tekijät, jotka olivat yhteydessä päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuuteen. Molemmissa organisaatioissa kohtelun oikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen tuen sekä ilmapiirin välillä oli

samankaltainen yhteys. Työhön liittyvillä tekijöillä kuten työn luonteella, sillä seikalla, että työskentelikö vuorotyössä ja ilmapiirillä oli yhteys päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen kolmannen sektorin organisaatioissa. Kunnallisessa organisaatioissa puolestaan kohtelun oikeudenmukaisuuden ja yksikön henkilöstömäärän, työn luonteen tai sen, että työskentelikö vakituisessa työssä, oli tilastollisesti merkitsevä yhteys. Kolmannen sektorin organisaatioissa koherenssintunteella, uupumusasteisella väsymyksellä ja stressioireilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys kohtelun oikeudenmukaisuuteen.

Valtaosalla (70 %:lla) vastaajista oli ollut yksittäisiä stressioireita silloin tällöin viimeisen 12 kuukauden aikana. Kolmasosalla vastaajista stressioireita oli ollut usein. Uupumusasteisen väsymyksen oireita ei ollut vastaajista hieman yli viidesosalla (22 %) lainkaan. Lieviä uupumusasteisen väsymyksen oireita oli puolella kyselyyn vastanneista. Kolmasosa (28 %) vastaajista totesi kokeneensa vakavan uupumusasteisen väsymyksen oireita viimeisen 12 kuukauden aikana. Koko työssäkäyvään väestöön kohdistuneen tutkimuksen (Kalimo & Toppinen 1997) mukaan lievää uupumusta oli 42 %:lla työssäkäyvistä ja voimakkaasti väsyneitä oli 19 %. Tämän tutkimuksen kyselyyn vastaamishetkellä annetut vastaukset viittaavat siihen, että väsymys oli jonkin verran yleisempää ja voimakkaampaa kuin koko työssäkäyvässä väestössä. Uupumusasteista väsymystä selittivät tämän aineiston perusteella alhainen koherenssintunne, työskentely yö- tai vuorotyössä sekä vähäiseksi koettu päätöksenteon oikeudenmukaisuus.

Työpaikoilla toteutetuissa oikeudenmukaisuuteen liittyvissä tutkimuksissa on havaittu suuria eroja siinä, kuinka työntekijät kokevat päätöksenteon, johtamisen ja kohtelun. Näiden erojen on havaittu kuvaavan työpaikan ihmissuhteita, toimintatapoja ja olosuhteita, ei siis vain työpaikan johtamista. Oikeudenmukainen työyhteisö edellyttää esimiesten ja henkilöstön yhteisiä ponnistuksia, ainoastaan esimiehen ponnisteluilla ei voida oikeudenmukaisuutta saavuttaa työyhteisön tasolla. Tällaisten ponnistusten tarve korostuu todennäköisesti etenkin suurissa ja rakenteeltaan monimutkaisissa organisaatioissa silloin, kun resurssit ovat puutteelliset tai kun organisaatioissa tehdään suuria muutoksia. Havaitut yhteydet johtamisen oikeudenmukaisuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin välillä eivät siis rajoitu pelkästään sairaaloissa työskenteleviin, sillä tämän tutkimuksen tulokset antavat suuntaa siitä,

että tulokset kolmannelta sektorilta, ja myös avo- ja kotihoidon työstä, olivat yhdenmukaisia sairaaloissa tehtyjen havaintojen kanssa.

Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa, mutta toisaalta tulokset tuovat esille tarkennuksia, jotka koskevat palvelutuotantomallin, koetun johtamisen ja koherenssintunteen vaikutusta koettuun hyvinvointiin. Ja kaiken kaikkiaan voin päättää pohdinnan Kivimäen ym. (2005) toteamukseen: silloin johtamisessa on jollain tavalla onnistuttu, kun oikeudenmukaiset periaatteet koetaan toteutuneiksi henkilöstön keskuudessa. Mikäli henkilöstön kokemukset ovat päinvastaiset, on syytä selvittää, että olisiko omaksutuissa toimintatavoissa aihetta kehittämiseen ja muutokseen.

4.2 Jatkotutkimusaiheita

Mielekäs jatkotutkimusaihe olisi perehtyä tarkemmin erilaisten, nykyajalle tyypillisten organisaatiomuutosten (ulkoistaminen, tilaaja-tuottaja-malli) ja oikeudenmukaisuuden kokemisen yhteyteen pitkittäisaineistojen avulla. Perusteltua olisi ulottaa tutkimus sellaisiin ympäristöihin, joissa voitaisiin samanaikaisesti kartoittaa myös esimiesasemassa työskentelevien kokemuksia. Siten saataisiin vielä moniulotteisempi kuva oikeudenmukaisuuden toteutumisesta organisaatiossa ja mahdollisesti heidän kokemuksistaan alaisten oikeudenmukaisesta käyttäytymisestä ja kohtelusta esimiehiä kohtaan. Työyksiköiden välisiä eroja olisi perusteltua tämän tutkimuksen pohjalta tutkia, sillä oikeudenmukaisuuden koettiin toteutuneen eri tavoin laitos-, avo-, kotihoidossa ja tukipalveluissa. Millä tavalla ”vieraalla sektorilla” toimiva ammattihenkilöstö kokee päätöksenteon ja kohtelun? Eroaako se merkittävästi hoitotyötä tekevien työntekijöiden näkemyksistä? Lisäksi olisin kiinnostunut oikeudenmukaisuuden tutkimuksen ulottamisesta, aikaisempien tutkimustulosten pohjalta myös miesvaltaisille aloille: Tuottaako oikeudenmukaisuustutkimus niissä yhteisöissä yhtäpitäviä tuloksia aikaisempien tutkimustulosten kanssa?

Kolmannen sektorin rooli työnantajasektorina on edelleen kasvussa ja mielestäni sen vuoksi oikeudenmukaisuustutkimusta olisi perusteltua toteuttaa myös kolmannella sektorilla. Kolmatta sektoria on tutkittu työnantajana toistaiseksi vähän. Lisäksi tässä

pro gradu -työssä työsuhteen epävarmuuteen liittyvät vastaukset kunnallisessa organisaatiossa nostivat esiin ajatuksen, että onko kunta menettänyt arvostusta ja luottamusta työntekijöiden keskuudessa vuoden 1990-luvun laman jälkeen. Kuntaa on pidetty perinteisesti varmana työnantajana, mutta minkälaisia ovat kuntalaisten kokemukset nykypäivänä. Miten oikeudenmukaisena kuntien toiminta nähdään? Tällä kaikella voi ennakoida olevan olennainen merkitys myös sille, millaisen paikan kuntaorganisaatiot saavat, kun ne tulevaisuudessa joutuvat kilpailemaan työvoimasta.

4.3 Tutkimuksen rajoituksia

Tähän tutkimukseen liittyy rajoituksia, jotka on hyvä huomioida tutkimusta lukiessa.

1) Tulokset perustuvat poikkileikkausaineistoon, joten syy-seuraussuhteisiin on syytä suhtautua varauksella. Poikkileikkausaineistossa aineiston keruu on tehty tiettyinä yksittäisenä ajankohtana, eikä se siten pysty huomioimaan esimerkiksi ajan mukana tapahtuvaa muutosta ja vaihtelu jää havainnoimatta. Pitkittäisaineiston avulla pystyttäisiin pitävämmin selvittämään oikeudenmukaisen johtamisen ja psyykkisen hyvinvoinnin välistä yhteyttä. 2) Tutkimuksen aineisto on laaja, mutta melko pieni, joka tuo omat rajoituksensa aineiston analyysimahdollisuuksien suhteen. Luokat jäivät osittain pieniksi. Tosin tämä seikka oli osittain tiedossa siinä vaiheessa, kun tutkimukseen päätin ryhtyä ja ryhdyin siihen rajoitukset tiedostaen. Karjaan käyttöönottona malli oli mielestäni tutkimuskohteen arvoinen, ainutlaatuisuutensa vuoksi. 3) Tutkimukseni perustuu yksinomaan kvantitatiiviseen aineistoon, johon liittyvät omat rajoituksensa. Tutkitut ilmiöt, kuten oikeudenmukainen johtaminen ja psyykkinen hyvinvointi, sisältävät sellaisia elementtejä, jotka yhdistyvät muun muassa organisaatiokulttuuriin, joten niitä ei voida kattavasti tutkia pelkästään kyselyillä. Tämän vuoksi olisi mielestäni perusteltua yhdistää erilaisia tutkimusmenetelmiä oikeudenmukaisuuden tutkimisen alueella, niin kuin on jo tehtykin (esim. Linna & Vahtera 2005). 4) Tässä tutkimuksessa tutkittiin vain eri työntekijäryhmien kokemuksia, jotka edustavat vain yhden osapuolen, työntekijöiden näkemyksiä. Yhden osapuolen kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta voivat joskus perustua väärinkäsitykseen tai tapahtumaan, joihin työpaikan johto ei todellisuudessa ole voinut vaikuttaa. Sen vuoksi on perusteltua tutkia oikeudenmukaisuuden kokemuksia pitkittäisaineiston avulla tai vähintäänkin useamman osapuolen näkemyksiä oikeudenmukaisuudesta.

Lähdeluettelo

Adams, J. Stacy (1965) Inequity in social exchange. Teoksessa: Berkowitz (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology* 2. New York: Academic Press, 267–299.

Ahola, Kirsi & Honkanen, T. & Kalimo, Raija & Nykyri, Erkki & Aromaa, A. & Lönnqvist, Jouko (2004) Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen Lääkärilehti* 59 (43), 4109-4113.

Antonovsky, Aaron (1987) *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* 2. printing. San Fransisco: Jossey–Bass.

Bies, Robert J. & Moag, Joseph S. (1986) *Interactional Justice : Communication Criteria of Fairness.* Teoksessa Lewicki, Roy J.& Sheppard, Blair & Bies, Robert (eds.) *Research on Negotiations in Organizations.* Vol 1. JAI Press, Greenwich, 43-55.

Colquitt, Jason A. & Conlon, Donald E. & Wesson, Michael J.& Porter, Christopher.O.L.H & Ng, K.Yee (2001) Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.

Colquitt, Jason A. & Greenberg, Jerald & Zapata-Phelan, (2005) *Handbook of Organizational Justice.* Lawrence Erlbaum Associates: Mahwah N.J.

Cropanzano, Russell & Byrne, Zinta S.& Bobocel, D.Ramona & Rupp, Deborah E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164-209.

Cropanzano, Russell & Greenberg, Jerald (1997) *Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze.* Teoksessa Cooper, Cary L. & Robertson, Ivan T. (toim.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology.* Wiley, New York, Volume 12, 31-372.

Deutsch, Morton (1975) Equity, equality and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social issues* 31, 137-149.

Elovainio, Marko & Kivimäki, Mika & Helkama, Klaus (2001) Procedural justice, job control and occupational strain. *Journal of Applied Psychology* 86, 418-424.

Elovainio, Marko & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi (2002) Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health* 92 (1), 105-109.

Elovainio, Marko & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianne (2002) Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. *Työ ja ihminen* 1, 20-28.

- Feldt, Taru (1995) Yksilöllisten tekijöiden ja työolojen yhteys hyvinvointiin suunnittelijoilla. *Työ ja ihminen* 9 (2), 95-111.
- Folger, Robert & Skarlicki, Daniel P. (1999) Unfairness and resistance to change: hardship as mistreatment. *Journal of Organizational Change* 12 (1), 35-50.
- Gilliland, Stephen & Chan, David (2001) Justice in organizations: Theory, methods and applications. Teoksessa Anderson, Neil & Ones, Deniz & Sinangil, Handan Kepir & Viswesvaran Chockalingam (toim.) *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. Volume 2. Organizational Psychology. Sage. Trowbridge. Wiltshire, 143-165.
- Greenberg, Jerald (1993a) The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. Teoksessa Cropanzano, Russell (toim.) *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, 79-103.
- Greenberg, Jerald (1996) *The quest for justice on the job. Essays and experiments*. Sage.
- Greenberg, Jerald & Lind, E. Allan (2000) The pursuit of organizational justice: From conceptualization to implication to action. Teoksessa Cooper, Cary L. & Locke, Edwin A. (toim.) *Industrial and organizational psychology. Linking theory with practice*. Blackwell Business. Padstow. Cornwall, 72-108.
- Hackman, Richard J. & Oldham Greg R. Development of job diagnostic survey. *Journal applied Psychology* 1975; 60: 159-170.
- Hakanen, Jari (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Helander, Voitto & Laaksonen, Harri (2000) *Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu*. 2. painos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- Homans, George C. (1961) *Social behaviour: Its elementary forms*. London: Routledge & Kegan, Paul.
- Huczynski, Andrzej & Buchanan, David (2001) *Organizational Behaviour. An Introductory Text*. Prentice Hall, London. 246-247.
- Hämäläinen, Olli (1999) Työaika. Vaarat, ylityöt ja uupumus. *Työsuojelujulkaisuja* 31. Tampere: Sosiaali- ja terveysturva-ministeriö, Työsuojeluosasto, 25-36.
- Kalimo, Raija & Mutanen, Pertti & Pahkin, Krista & Toppinen-Tanner, Salla (2001) Työssä jaksamisen voimavarat: työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajina. *Työ ja ihminen*, 15 (2), 73-82.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kausto, Johanna & Elovainio, Marko & Elo, Anna-Liisa (2003) Työntekijöiden oikeudenmukaisuuskokemukset, terveys ja työn epävarmuus. *Työ ja ihminen* 17 (4), 304-317.

Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Ferrie, Jane E. (2003) Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* 60, 27-34.

Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianne (2005) Johtaminen ja työntekijöiden hyvinvointi. Teoksessa Vuori, Jari (toim.) *Terveys ja johtaminen. Terveyshallintotiede terveydenhuollon työyhteisöissä*. WSOY, 150-161.

Kivimäki, Marko & Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana & Ferrie, Jane (2001) Organizational downsizing and musculoskeletal problems in employees: prospective study. *Occupational and Environmental Medicine* 58, 811-817.

Kivimäki, Marko & Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana & Ferrie, Jane E. (2000) Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *British Medical Journal* 320, 971-975.

Laamanen, Ritva (1994) Kuntien toimintastrategiat ja päätöksenteko. Tutkimus kuntien strategisesta käyttäytymisestä valtiosuusuudistuksen jälkeen. *Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1994:8*. Helsinki 1994.

Laamanen, Ritva & Simonsen-Rehn, Nina & Suominen, Sakari & Björkgren, Magnus & Linna, Miika & Laiho, Maria & Koponen, Anne & Paltta, Anni (2004) Perusterveydenhuollon ja vanhustenhuollon palvelut neljässä kunnassa. Tuloksellisuuden moniulotteinen arviointi. Helsingin yliopisto. *Kansanterveystieteen laitos*.

Laamanen, Ritva & Suominen, Sakari & Hakonen, Ulla-Riitta & Laiho, Maria & Simonsen-Rehn, Nina & Gripenberg-Gahmberg, Marianne (2002) Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilökunnan työn muutokset ja hyvinvointi. Neljän kaupungin vertaileva tutkimus. Turku: Turun yliopisto, Digipaino.

Laamanen, Ritva & Suominen, Sakari & Simonsen-Rehn, Nina & Gripenberg-Gahmberg, Marianne (2003) Työn vaatimukset ja hallinta perusterveydenhuollossa ja vanhustenhuollossa – Kolmannen sektorin ja kunnallisen palvelutuotanto-organisaation vertaileva tutkimus. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2003; 4: 264-278.

Leana, Carrie R. & Feldman, Daniel C. (1992) *Coping with job loss*. New York: Lexington Books.

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

Lehto, Juhani (2004) Yksityisen ja julkisen raja on veteen piirretty viiva. *Dialogi* 2004, 30-34.

Leiter, Michael & Maslach, Christina (1988) The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour* 9, 297-308.

Leventhal, Gerald S. (1976a) The distribution of rewards and resources in groups and organizations. Teoksessa Berkowitz, L. & Walster, W. (toim.) *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press 9, 91-131.

Leventhal, Gerald S. (1980) What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. Teoksessa Gergen, Kenneth & Greenberg, Martin & Willis, Richard (toim.) *Social exchange: Advances in theory and research*. New York: Plenum Press, 27-55.

Lind, E. Allan & Tyler, Tom R. (1988) *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.

Linna, Anne & Vahtera, Jussi (2006) Muuttuvatko johtamisen oikeudenmukaisuuskokemukset kunnissa? *Työ ja ihminen* 20, 2, 89-100.

Maslach, Christina & Leiter, Michael (1997) *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Metsämuuronen, Jari (2005) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Meyer, Christine B. (2001) Allocation Processes in Mergers and Acquisitions: An Organizational Justice Perspective. *British Journal of Management* 12, 47-66.

Miller, Dale T. (2001) Disrespect and the experience of injustice. *Annual Review of Psychology* 52, 527-553.

Mohr, Gisela B. (2000) The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior* 21 (3), 337-359.

Moorman, Robert H. (1991) Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology* 76, 845-855.

Nykysuomensanakirja (2002): Osa 4: O-R, WS Bookwell Oy. Juva.

Parker, Christopher P. & Baltes, Boris B. & Christiansen, Neil D. (1997) Support for affirmative action, justice perceptions, and work attitudes: A study of gender and racial-ethnic group differences. *Journal of Applied Psychology* 83, 376-389.

Romana, Anneli & Keskinen, Soili & Keskinen, Esko (2004) *Oikeudenmukainen johtaminen – arjen kokemuksia ja menetelmiä*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Shapiro, Debra L. & Brett, Jeanne M. (1993) Comparing three processes underlying judgements of procedural justice: A field study of mediation and arbitration. *Journal of Personality and Social Psychology* 65, 1167-1177.

Sheppard, Blair H. & Lewicki, Roy J. & Minton, John W. (1992) *The Search for Fairness in the Workplace*. New York: Lexington Books.

Stephens, Underwood Carroll & Cobb, Anthony T. (1999) A Habermasian approach to justice in organizational change. Synthesizing the technical and philosophical perspectives. *Journal of Organizational Change Management* 12 (1), 21-34.

Suomen säädöskokoelma:
Kuntien valtiosuuslaki (688/92)

Sutinen, Risto & Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Virtanen, Marianna (2002) Organizational fairness and psychological distress in hospital physicians. *Scandinavian Journal Public Health* 30, 209-215.

Sweeney, Paul.D. & McFarlin, Dean B. (1993) Workers evaluations of the "Ends" and the "Means": An examination of the four models of distributive and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Process* 55, 22– 40.

Talala, Kirsi & Lahelma, Eero & Sarlio-Lähteenkorva, Sirpa (2003) Psykososiaaliset tekijät ja psyykinen oireilu työntekijöillä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 40, 163-173.

Taskinen, Helena & Turpeinen, Merja (2005) Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia sairaalaorganisaatioiden yhdistämisen alkuvaiheessa. Teoksessa Kinnunen, Juha & Lindström, Kari (2005) Rakenteellisen ja toiminnallisen muutoksen vaikutukset HUS:n johtamiseen ja henkilöstön hyvinvointiin. *Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet* 129. Kopijyvä: Kuopio, 37-87.

Temmes, Markku (1998) Finland and New Public Management. *International Review of Administrative Sciences* 64, 441-456.

Tepper, Bennet J. (2001) Health Consequences of Organizational Injustice: Tests of Main and Interactive Effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 86, 2, 197-215.

Thibaut, John & Walker, Laurens (1975) *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum.

Tyler, Tom R. (1990) *Why people obey law: Procedural justice, legitimacy and compliance*. New Haven CT: Yale University Press.

Vaarama, Marja & Kainulainen, Sakari & Perälä, Marja-Leena & Sinervo, Timo (1999) Vanhusten laitoshoidon tila. Voimavarat, henkilöstön hyvinvointi ja hoidon laatu. *Aiheita - monistesarja* 46/1999. Stakes.

- Vahtera, Jussi (1993) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen, lisänumero 1. Helsinki.
- Vahtera, Jussi & Kivimäki, Marko & Pentti, Jaana (1997) Effect of organizational downsizing on health of employees. *Lancet* 350, 1124-1128.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (1995) Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen 7, Työterveyslaitos: Helsinki.
- Van den Bos, Kees & Lind E. Allan (2002) Uncertainty management by means of fairness judgments. Teoksessa Zanna M.P. (toim.) *Advances in experimental social psychology* 34, 1-60. San Diego, Academic Press.
- Wickström, Gustav & Laine, Marjukka & Pentti, Jaana & Lindström, Kari & Elovainio, Marko (2002) Tyytyväisyys julkisen terveydenhuollon työssä. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Wiili-Peltola, Erja & Kivimäki, Marko & Elovainio, Marko & Virtanen, Marianne (2005) Johtamisen oikeudenmukaisuus sairaalalähenkilöstön kokemana. Teoksessa Wiili-Peltola, Erja (2005) *Sairaala muutosten ristipaineessa*. HAUS-julkaisuja 1/2005. HAUS-Kehittämiskeskus Oy.
- Witt, Alan L. & Broach, Dana (1993) Exchange ideology as a moderator of the procedural justice-satisfaction relationship. *Journal of Social Psychology* 133, 97-103.
- Wooten, Kevin C. & White, Louis P. (1999) Linking OD's philosophy with justice theory: postmodern implications. *Journal of Organizational Change Management* 12 (1), 7-21.

LIITTEET

TUTKIMUKSESSA KÄYTETYJÄ TAULUKOITA

TAULUKKO 1. Kohtelun oikeudenmukaisuus äidinkieliyryhmien mukaan palveluorganisaatioissa (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus			n	p-arvo
	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon		
Äidinkieli					p<0,05
Suomi	17	52	31	63	
Ruotsi	37	40	23	72	
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio					p>0,05
Äidinkieli					
Suomi	28	59	13	37	
Ruotsi	21	50	29	76	

Kolmannen sektorin organisaatio $\chi^2=7,37$, $df=2$, $p=0,025$.

TAULUKKO 2. Kohtelun oikeudenmukaisuus eri työyksiköissä palvelutuotanto-organisaatioittain (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus			n
	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon	
Työyksikkö				
Laitoshoito	30	50	20	66
Avohoito	19	33	48	27
Kotihoito	32	46	22	41
Tukipalvelut	35	41	24	29
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio (p<0,05)				
Työyksikkö				
Laitoshoito	19	46	35	52
Avohoito	17	62	21	34
Kotihoito	27	58	15	26
Tukipalvelut	55	46	0	11

Kolmannen sektorin organisaatio Fisherin eksakti testi = 8,266, $p = 0,217$ / Kunnallinen organisaatio Fisherin eksakti testi = 11,713, $p = 0,059$.

TAULUKKO 3. Päätöksenteon oikeudenmukaisuus erilaisissa työvuoroissa työskentelevien kokemana (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Päätöksenteon oikeudenmukaisuus				n	p=0,024
	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon			
Työvuoro						
Päivä-/iltatyö	14	46	40		91	
Yö-/Vuorotyö	23	61	16		43	
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio						p=0,150
Työvuoro						
Päivä-/iltatyö	32	42	26		88	
Yö-/Vuorotyö	33	58	8		24	

Kolmas sektori $\chi^2=7,48$, $df=2$, $p=0,024$. Kunnallinen organisaatio $\chi^2=3,79$, $df=2$, $p=0,150$.

TAULUKKO 4. Kohtelun oikeudenmukaisuus ja työntekijämäärä yksikössä (%)

Kolmannen sektorin palvelutuotanto-organisaatio	Kohtelun oikeudenmukaisuus				p-arvo
	Vähän	Kohtalaisesti	Paljon	% (n)	
Yksikön koko					
Alle 10 tt	23	33	24	28 (43)	0,361
10 -- 19 tt	57	40	41	45 (69)	
Yli 19 tt	20	27	35	26 (40)	
Kunnallinen palvelutuotanto-organisaatio					
Alle 10 tt	30	25	4	23 (26)	0,027
10 -- 19 tt	58	52	50	53 (61)	
Yli 19 tt	12	23	46	24 (27)	

Kolmas sektori $\chi^2 = 4,350$, $df 4$, $p=0,361$. Kunnallinen organisaatio $\chi^2=10,951$, $df= 4$, $p=0,027$.

TAULUKKO 5. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden osioiden keskiarvot organisaatioittain

Päätöksenteon oikeudenmukaisuus	Kolmannen sektorin organisaatio	Kunnallinen organisaatio
Päätökset tehdään oikean tiedon perusteella	3,22	2,77
Epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa/muuttaa	3,24	2,8
Päätöksiä tehtäessä ovat kaikki asianosaiset edustettuina	2,57	2,46
Päätökset ovat olleet johdonmukaisia	2,99	2,67
Jokaisella on oikeus sanoa mielipiteensä itseä koskevassa asiassa	3,42	3,14
Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan	3,17	2,83
Päätösten perusteluissa saa halutessaan lisätietoa	3,21	3,06
Keskiarvo	3,1182	2,8369
Keskihajonta	0,83219	0,93908

TAULUKKO 6. Kohtelun oikeudenmukaisuuden osioiden keskiarvot organisaatioittain

Kohtelun oikeudenmukaisuus	Kolmannen sektorin organisaatio	Kunnallinen organisaatio
Hän kuuntelee ja ottaa huomioon alaistensa mielipiteet	3,67	3,78
Hänen henkilökohtaiset mieltymyksensä eivät vaikuta häiritsevästi hänen päätöksiinsä	3,39	3,40
Hän tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista	3,30	3,34
Hän kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	3,95	4,07
Hän kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia	3,87	4,09
Häneen voi luottaa	3,81	4,07
Keskiarvo	3,6638	0,9909
Keskihajonta	3,786	0,9252

TAULUKKO 7. Korrelaatiot uupumusasteiseen väsymykseen (n= 86 - 290)

Uupumusasteinen väsymys		Uupumusasteinen väsymys
	Korrelaatio	1
	Merkitsevyys	
	n	290
Koherenssintunne	Korrelaatio	-,414**
	Merkitsevyys	,000
	n	276
Päätöksenteon oikeudenmukaisuus	Korrelaatio	-,318**
	Merkitsevyys	,000
	n	236
Kohtelun oikeudenmukaisuus	Korrelaatio	-,291**
	Merkitsevyys	,000
	n	283
Ilmapiiri	Korrelaatio	-,274**
	Merkitsevyys	,000
	n	275
Työhallinta	Korrelaatio	-,207**
	Merkitsevyys	,001
	n	269
Organisaatiotason muutokset	Korrelaatio	,245*
	Merkitsevyys	,023
	n	86
Sosiaalinen tuki	Korrelaatio	-,212**
	Merkitsevyys	,000
	n	284
Työvuoro	Korrelaatio	,146*
	Merkitsevyys	,013
	n	287
Ikävuodet	Korrelaatio	-,135*
	Merkitsevyys	,022
	n	289
Kunta	Korrelaatio	,026
	Merkitsevyys	,661
	n	290

TYÖTÄSI KOSKEVAT TAUSTATIEDOT

1. Missä kunnassa työpaikkasi sijaitsee?

1. Karjaalla (Karis)
2. Loviisassa (Lovisa)
3. Paraisilla (Pargas)
4. Toijalassa

3. Työskenteletkö pääasiassa

1. terveystoimessa
2. sosiaalitoimessa
3. sekä terveys- että sosiaalitoimessa
4. jollakin muulla sektorilla, millä? _____

4. Mikä on pääasiallinen työyksikkösi? (ympyröi ainoastaan yksi vaihtoehto)

Vuodeosastot 1. terveyskeskuksen pitkäaikaisosasto tms. 2. terveyskeskuksen akuutti vuodeosasto, sisäänotto- ja kuntoutusosasto tms. 3. vanhustenhuollon/vanhainkodin vuodeosasto, pitkäaikaisosasto tms.	Palvelutalo- ja ryhmäasuminen, päiväkeskus, kotihoito 4. palvelutalo/-asuminen (myös dementia) 5. ryhmäasuminen (myös dementia) 6. päiväsairala, päiväkeskus tms. 7. kotiapu, kotipalvelu, kotisairaanhoido
Vastaanotto 8. terveyskeskuksen ajanvaraus, ilmoittautuminen 9. terveyskeskuksen lääkärin tai terveyden-/sairaanhoidajan vastaanotto, poliklinikka 10. työterveyshuolto 11. hammashuolto 12. neuvolat ja koulu-/opiskelijaterveydenhuolto	Erityisyksiköt 13. laboratorio 14. röntgen 15. fysioterapia 16. psykologin vastaanotto 17. puheterapeutin vastaanotto 18. lääkekeskus, apteekki 19. ympäristöterveydenhuolto
Sosiaalikeskus ja hallinto 20. sosiaalikeskus, sosiaalitoimisto 21. keskushallinto, henkilöstö- ja taloushallinto	Laitos- ja huoltoyksiköt 22. keittiöt esim. vanhainkodin keittiö 23. välinehuolto, siivous 24. tekninen huolto
25. Jokin muu, mikä? _____	

6. Kuinka monta työntekijää on työyksikössäsi keskimäärin? _____ henkilöä

7. Mihin seuraavista ryhmistä kuulut?

1. ylimpään johtoon (esim. toimialajohtaja, ylilääkäri, sosiaalijohtaja)

1. keskijohtoon (esim. osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja)
2. en ole johtotehtävissä (*siirry kysymykseen 9*)

9. Mikä on korkein ammatillinen koulutuksesi?

1. ei ammattikoulutusta (*siirry kysymykseen 11*)
2. ammattikursseja (vähintään 4 kk)
3. koulutason ammatillinen tutkinto
4. opistotason ammatillinen tutkinto
5. ammattikorkeakoulututkinto
6. korkeakoulututkinto

10. Minkä alan ammatillinen koulutus sinulla on?

1. terveysalan (esim. hoitotyö, lääketiede, hammashuolto)
2. sosiaalialan (esim. kotipalvelutyö, sosiaalityö)
3. sekä terveys- että sosiaalialan
4. jonkin muun, minkä? _____

13. Mikä on ammattinimikkeesi? (ympyröi ainoastaan yksi vaihtoehto tämänhetkisen pääasiallisen toimesi mukaan, vaikka se olisi sijaisuus tai määräaikainen)

Lääketiede	Sosiaalitoimi
1. terveystoimen johtaja 2. johtava lääkäri, sairaalajohtaja, ylilääkäri, apulaisyli­lääkäri tai vastaava 3. terveyskeskuslääkäri, työterveyslääkäri tai muu lääkäri 4. johtava hammaslääkäri, ylih­ammaslääkäri 5. hammaslääkäri	6. sosiaalijohtaja 7. johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalihoitaja, sosiaalisih­teeri tai vastaava 8. vanhustyönjohtaja tai vastaava 9. päiväkodinjohtaja, perhepäivähoidon johtaja 10. johtava kodinhoitaja, kodinhoitaja, kotipalveluohjaaja tai vastaava 11. kotia­vustaja tai vastaava
Hoitotyö	Keskushallinto ja taloustoimisto
12. johtava hoitaja, ylihoitaja, hoito-osastojen aluepäällikkö 13. osaston-/apulaisosastonhoitaja 14. terveydenhoitaja, työterveys­hoitaja tai vastaava 15. erikoissaira­an-/sairaanhoidon hoitaja tai vastaava 16. erikoislaboratorio-/laboratoriohoitaja tai vastaava 17. erikoisröntgen-/röntgenhoitaja tai vastaava 18. erikoislääkintävoimistelija, fysioterapeutti tai vastaava 19. toimintaterapeutti, askarteluterapeutti tai vastaava 20. terveyskeskus-/vastaanottoavustaja, osastosihteeri tai vastaava 21. perushoitaja, apuhoitaja, lähihoitaja tai vastaava 22. kuntohoitaja 23. hoitaja, hoitoapulainen 24. hammashoitaja, suuhygienisti tai vastaava	25. perusturvajohtaja tai vastaava 26. talouspäällikkö 27. toimistoesimies tai vastaava 28. koulutussuunnittelija, projek­tikoordinaattori 29. toimistosih­teeri, toimistotyöntekijä tai vastaava 30. puhelin­vaihteenhoitaja
	Erityishenkilöstö ja ympäristöterveydenhuolto
	31. psykologi 32. puheterapeutti 33. johtava farmaseutti, farmaseutti tai vastaava 34. eläinlääkäri, elintarvikelaborantti, terveystarkastaja tai vastaava
Laitos- ja huoltotyö	
35. sairaala-apulainen, siivoustyöntekijä tai vastaava 36. varastonhoitaja tai vastaava 37. keittiön esimies, keittäjä, keittiöapulainen tai vastaava 38. teknikko, ammattimies tai vastaava	39. jokin muu, mikä? _____

15. Kuinka kauan olet toiminut

- nykyisessä ammatissasi? _____ vuotta _____ kuukautta

16. Millainen on palvelussuhteesi tällä hetkellä?

1. vakinainen
2. määräaikainen tai sijaisuus (myös avoimen viran/toimen hoito)
3. työllisyysmäärärahoihin tehtävä työ
4. oppisopimuskoulutukseen perustuva

17. Oletko

1. kokopäivätyössä
2. osa-aikatyössä. Työaikani on _____ tuntia viikossa.

18. Onko työsi pääasiassa

1. päivätyötä
2. iltatyötä
3. yötyötä
4. kaksivuorotyötä
5. kolmivuorotyötä
6. jotain muuta, mitä? _____

20. Kuinka usein teet ylitöitä?

1. päivittäin
2. 2-3 kertaa viikossa
3. kerran viikossa
4. 2-3 kertaa kuukaudessa
5. kerran kuukaudessa
6. harvemmin kuin kerran kuukaudessa
7. en lainkaan

TYÖTÄSI KUVAAVAT PIIRTEET

24. Missä määrin koet työssäsi seuraavia asioita:

	Erittäin vähän	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	1	2	3	4	5
Vaatiiko työsi harkintaa ja päätöksentekoa?	1	2	3	4	5
Vaatiiko työsi uusien asioiden oppimista?	1	2	3	4	5
Onko sinulla työssäsi mahdollisuus tuntea se työkokonaisuus, josta oma työsi on osa?	1	2	3	4	5
Onko sinulla mahdollisuus ennakoida työssä vastaan tulevia ongelmatilanteita?	1	2	3	4	5
Oletko selvillä siitä, miten omassa työssäsi sattuvat häiriöt vaikuttavat muiden työhön ja työn lopputulokseen?	1	2	3	4	5
Kuinka hyvin olet selvillä siitä, mitä sinun pitää saada työssäsi aikaan?	1	2	3	4	5
Missä määrin olet tietoinen henkilöstön keskinäisestä työnjaosta ja vastuualueista omassa työyksikössäsi?	1	2	3	4	5
Onko työsi yhteiskunnallisesti hyödyllistä?	1	2	3	4	5
Pidätkö itse työtäsi tärkeänä ja merkittävänä?	1	2	3	4	5

30. Liittyykö työsuhteeseesi tällä hetkellä seuraavia epävarmuustekijöitä?

	Ei	Kyllä
• määräaikaisen viran/toimen tai sijaisuuden loppuminen	1	2
• lomautus	1	2
• irtisanominen	1	2

31. Onko työsi luonteeltaan enimmäkseen

1. yksin työskentelyä
2. sekä yksin että ryhmän jäsenenä työskentelyä
3. ryhmän jäsenenä työskentelyä

33. Mikä on pääasiallinen toimialueesi?

1. avohuolto (esim. hammashuolto, työterveyshuolto, kotipalvelu, sosiaalityö)
2. palvelutalo tai ryhmäasunto, jossa henkilökuntaa ei ole paikalla öisin
3. palvelutalo tai ryhmäasunto, jossa henkilökuntaa on paikalla ympärivuorokauden

MUUTOKSET TYÖSSÄ

46. Onko työpaikallasi tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana muutoksia organisaatiotasolla?

1. kyllä
2. ei (siirry kysymykseen 50)
3. en osaa sanoa (siirry kysymykseen 50)

50. Onko *omassa työssäsi* tapahtunut viimeisen kahden vuoden aikana muutoksia koskien seuraavia asioita?

	Muutoksen määrä			Muutossuunta	
	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Kielteinen	Myönteinen
työsi sisältöä/työtehtäviä	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimintafilosofiaa ja -periaatteita	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työmenetelmiä ja toimintatapoja	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yhteistyötä ja yhteistyötahoja	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työympäristöä/työolosuhteita	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
taloudellista vastuuta	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jotain muuta, mitä? _____	1	2	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Jos vastasit kaikkiin edellä oleviin kysymyksiin ei lainkaan, voit siirtyä kysymykseen 53)

TYÖILMAPIIRI JA TYÖMOTIVAATIO

54. Seuraavat väittämät kuvaavat vastakkaisia piirteitä työilmapiiristä. Miten luonnehtisit oman työyksikkösi ilmapiiriä?

Työyksikössäni keskustellaan avoimesti ongelmista	1	2	3	4	5	Ongelmien esiinottoa työyksikössäni vältetään
Työtovereiden väliset suhteet työyksikössäni ovat hyvät	1	2	3	4	5	Työtovereiden väliset suhteet työyksikössäni ovat huonot
Ilmapiiri työyksikössäni on avoin ja vapaa	1	2	3	4	5	Ilmapiiri työyksikössäni on ahdistava ja sulkeutunut
Työyksikössämme ei ole "me-henkeä"	1	2	3	4	5	Työyksikössämme "me-henki" on korkea

54. Saatko tarvittaessa työtovereiltasi riittävästi

	En koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
• tietoa, ohjausta ja neuvoja?	1	2	3	4	5
• käytännön apua?	1	2	3	4	5
• henkistä tukea?	1	2	3	4	5

57. Miten seuraavat väittämät kuvaavat lähiesimiehesi toimintaa?

	Täysin eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Ei eri samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Hän kuuntelee ja ottaa huomioon alaiensa mielipiteet	1	2	3	4	5
Hänen henkilökohtaiset mieltymyksensä eivät vaikuta häiritsevästi hänen päätöksiinsä	1	2	3	4	5
Hän tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista	1	2	3	4	5
Hän kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	1	2	3	4	5
Hän kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia	1	2	3	4	5
Häneen voi luottaa	1	2	3	4	5
Hän pysyy hyväksi toteamiensa asioiden takana	1	2	3	4	5
Hän kykenee vaihtoehtoisten ratkaisujen muodostamiseen	1	2	3	4	5
Hän varmistaa tehtyjen päätösten toteutumisen	1	2	3	4	5
Hän hallitsee riittävästi ongelmanratkaisumenetelmiä	1	2	3	4	5
Hän pyrkii korjaamaan vallitsevat epäkohdat	1	2	3	4	5
Hän on suunnitelmallinen ja johdonmukainen	1	2	3	4	5
Hän on kiinnostunut toiminnan tuloksista	1	2	3	4	5
Hän tukee ja rohkaisee minua	1	2	3	4	5
Saan häneltä riittävästi tunnustusta	1	2	3	4	5
Voin kysyä häneltä neuvoja ja ohjeita aina tarvittaessa	1	2	3	4	5
Hän kannustaa minua opiskelemaan ja kehittymään työssäni	1	2	3	4	5
Meidän välillämme on paljon ristiriitoja	1	2	3	4	5
Voin kääntyä hänen puoleensa kaikissa ongelmatilanteissa	1	2	3	4	5

59. Seuraavat väittämät käsittelevät johtamista organisaatiotasolla (terveys- ja sosiaalitoimi). Missä määrin olet samaa tai eri mieltä väittämisen kanssa?

	Täysin eri mieltä	Jonkin verran eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Jonkin verran samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Organisaatiossamme päätökset tehdään oikean tiedon perusteella	1	2	3	4	5
Organisaatiossamme epäonnistuneet päätökset voidaan purkaa tai niitä voidaan muuttaa	1	2	3	4	5
Kaikki asianosaiset ovat edustettuina päätöksiä tehtäessä	1	2	3	4	5
Tehdyt päätökset ovat organisaatiossamme olleet johdinnukaisia (säännöt ovat samat kaikille)	1	2	3	4	5
Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä itseään koskevista asioista	1	2	3	4	5
Päätösten vaikutuksia seurataan ja niistä tiedotetaan	1	2	3	4	5
Päätösten perusteluista saa halutessaan lisätietoa	1	2	3	4	5

71. Kuinka usein sinulla on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana seuraavia oireita?

	Ei lainkaan	Silloin tällöin	Usein	Jatkuvasti
• päänsärkyä	1	2	3	4
• huimausta	1	2	3	4
• sydämen rytmihäiriöitä	1	2	3	4
• pitkittynyttä kipua tai särkyä	1	2	3	4
• hengenahdistusta	1	2	3	4
• ruoansulatusvaivoja	1	2	3	4
• voimattomuutta tai väsymystä	1	2	3	4
• ylirasittuneisuutta	1	2	3	4
• jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyneisyyttä	1	2	3	4
• masentuneisuutta tai alakuloisuutta	1	2	3	4
• unettomuutta	1	2	3	4

83. Miten usein koet seuraavia asioita?

	Ei koskaan	Harvoin	Silloin tällöin	Usein	Jatkuvasti
Tunnen itseni haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäni	1	2	3	4	5
Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä	1	2	3	4	5
Tunnen itseni väsyneeksi kun on noustava ylös aamulla ja lähdettävä työhön	1	2	3	4	5
Joudun työskentelemään liian lujasti työssäni	1	2	3	4	5

87. Seuraavat kysymykset kuvaavat elämänhallintaa, jolla on todettu olevan tärkeä merkitys ihmisen hyvinvoinnin kannalta. Ympyröi vaihtoehdoista 1 - 7 se, joka vastaa parhaiten käsitystäsi. Merkitse vain yksi vaihtoehto kysymystä kohti.

a) Kuinka usein sinulla on tunne, ettet oikeastaan välitä, mitä ympärilläsi tapahtuu?

erittäin harvoin tai ei koskaan 1 2 3 4 5 6 7 hyvin usein

b) Kuinka usein olet yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka uskoit tuntevasi hyvin?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 jatkuvasti

c) Oletko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotit?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 jatkuvasti

d) Tähän asti elämäsi on ollut

täysin vailla selvää tarkoitusta ja päämäärää 1 2 3 4 5 6 7 sen tarkoitus ja päämäärät ovat olleet täysin selvät

e) Kuinka usein sinusta tuntuu, että sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 erittäin harvoin tai ei koskaan

f) Kuinka usein sinulla on sellainen tunne, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä, mitä tehdä?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 erittäin harvoin tai ei koskaan

g) Koetko, että päivittäisten tehtäviesi hoitaminen on

suuren mielihyvän ja tyydytyksen lähde 1 2 3 4 5 6 7 tuskallista ja ikävää

h) Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 erittäin harvoin tai ei koskaan

i) Kuinka usein koet tunteita, joita et mielelläsi kokisi?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 erittäin harvoin tai ei koskaan

j) Monet ihmiset — jopa lujaluontoiset — kokevat tietyissä tilanteissa vain olevansa toisten tiellä. Kuinka usein sinä olet kokenut näin?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 hyvin usein

TAUSTATIEDOT

94. Sukupuolesi?

1. mies
2. nainen

95. Syntymävuotesi?

19_____

96. Äidinkielesi?

1. suomi
2. ruotsi
3. jokin muu, mikä? _____

Lämmin kiitos vastauksestasi!