

SOSIAALINEN TUKI TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄNÄ TYÖYHTEISÖSSÄ. –

Tutkielma työntekijöiden stressikokemuksen ja työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteydestä
Suomessa 2000-luvulla

MERILÄINEN PETRA
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma
Tammikuu 2011

Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

MERILÄINEN, PETRA: Sosiaalinen tuki työhyvinvoinnin tekijänä työyhteisössä. Tutkielma työntekijöiden stressikokemuksen ja työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteydestä Suomessa työolotutkimuksen 2008 perusteella
Pro gradu –tutkielma, 56 s., 2 liites.
Sosiaalipsykologia
Ohjaaja: Irmeli Järventie
Tammikuu 2011

TIIVISTELMÄ

Tutkielmani käsittelee palkkatyössä olevien työntekijöiden hyvinvointia Suomessa. Stressinäkökulma tarkastelee työhyvinvointia kielteisestä näkökulmasta. Työstressin katsotaan kuuluvan osaksi työelämää, josta nykyään keskustellaan vilkkaasti erilaisissa medioissa. Usein on puhuttu työelämän kielteisistä muutoksista, mutta tutkimusten valossa työelämässä on tapahtunut myös paljon myönteistä muutosta. Koska ihmisen hyvinvoinnin on todettu olevan yhteydessä sosiaalisiin kontakteihin, voitaisiin päätellä, että sosiaalisella tuella parannetaan myös työhyvinvointia. Sosiaalisen tuen ja stressin yhteyttä koskevat tutkimukset eivät kuitenkaan ole antaneet yksiselitteistä vastausta tähän kysymykseen. Tutkielman tarkoituksena on siis selvittää, millainen on työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteys palkkatyössä olevien työntekijöiden stressikokemukseen Suomessa 2000-luvulla.

Sosiaalista tukea mitataan tutkielmassani työyhteisön sosiaalisena tukena ja esimiehen sosiaalisena tukena näkökulmana työntekijöiden oma kokemus. Stressikokemusta mitataan psyykkisenä oireiluna. Tutkimus on tutkimusotteeltaan kvantitatiivinen. Aineistona toimii Tilastokeskuksen työolotutkimus 2008 (N=4292), joka on edustava otos suomalaisista palkansaajista.

Tulosten mukaan sosiaalinen tuki on yhteydessä työntekijän stressikokemukseen jossakin määrin. Työyhteisön, esimiesten ja työtovereiden sosiaalisen tuen lisääminen vähentää joiltakin osin työntekijän stressikokemusta. Tulokset vahvistivat aikaisemmasta tutkimuksesta nousseita odotuksia. Jatkotutkimuksen kannalta olisi hyödyllistä tutkia aihetta aineistolla, joka mahdollistaisi sosiaalisen tuen mittaamisen useammalla tavalla. Myös stressikäsitteen monipuolisempi tarkastelu voisi tuoda uusia tuloksia.

Avainsanat: sosiaalinen tuki, stressi, hyvinvointi, psyykkinen oireilu, työyhteisö, regressioanalyysi

University of Tampere
School of Humanities and Social Sciences

MERILÄINEN, PETRA: Social Support as a Well-Being Factor in a Work Community. A Study of a Relationship between Employees' Stress Experience and Social Support Provided by a Work Community

Master's Thesis, 56 pages, 2 appendix pages

Social Psychology

Supervisor: Irmeli Järventie

January 2011

ABSTRACT

This study deals with employee well-being in Finland. The stress perspective examines well-being from the negative point of view. Work stress is considered to be a part of working life, which has been widely discussed in the media recently. The discussion has had an emphasis on the negative changes in working life, but the research also suggests many positive changes. Since well-being is generally related to social contacts, it could be assumed that social support would also improve well-being at work. However, previous studies have not reached an agreement on the relationship between stress and social support.

The purpose of this study is to examine the relationship between the employees' stress experience and social support provided by a work community. The social support of a work community and the social support provided by the superior are measured from the employee's perspective. Stress experience is measured as mental distress. The study uses quantitative research method, and the nationally representative data consists of Finnish Quality of Work Life Survey 2008 (N=4292) collected by Statistics Finland.

The results indicate that social support is connected with employees' stress experience to some extent. Increasing the social support provided by the work community, superior and co-workers reduces employees' stress experience in some respects. These results confirm the findings from previous studies. Future research would benefit from examining data that would enable measuring social support in more diverse ways. Also a wider and more thorough examination on the concept of stress might bring new insights.

Key words: social support, stress, well-being, mental distress, work community, regression analysis

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA | 2 |
| 2.1 Aikaisempaa tutkimusta työstressistä Suomessa | 3 |
| 2.2 Aikaisempaa tutkimusta stressin ja sosiaalisen tuen yhteydestä..... | 8 |
| 2.3. Suomalainen työelämä | 12 |
| 3 TUTKIMUSONGELMA | 16 |
| 4 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS | 17 |
| 4.1 Työstressi ja hyvinvointi..... | 17 |
| 4.1.1 Stressi käsitteenä..... | 17 |
| 4.1.2 Stressitekijät ja -reaktiot..... | 22 |
| 4.2 Sosiaalinen tuki | 24 |
| 4.3 Sosiaalinen tuki stressiprosessissa | 27 |
| 5 EMPIIRINEN TUTKIMUS | 31 |
| 5.1 Tutkimusasetelma | 31 |
| 5.2 Tutkimusaineisto..... | 32 |
| 5.3 Muuttujat ja menetelmät | 33 |
| 5.3.1 Muuttujat ja niiden kehittäminen..... | 33 |
| 5.3.2 Analyysimenetelmät..... | 38 |
| 6 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET | 41 |
| 6.1 Työyhteisön ja esimiehen sosiaalinen tuki..... | 41 |
| 6.2 Psykkinen oireilu..... | 43 |
| 7 YHTEENVETO JA TULOSTEN TULKINTA..... | 46 |
| 7.1 Keskeisimmät tulokset | 46 |
| 7.2 Tutkielman rajoitukset ja luotettavuus | 49 |
| KIRJALLISUUS | 52 |
| LIITTEET | 57 |

TAULUKOT

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Stressin määritelmät..... | 22 |
| Taulukko 2. Työyhteisön sosiaalisen tuen summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %). | 34 |
| Taulukko 3. Esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %). | 35 |
| Taulukko 4. Taustamuuttujien frekvenssijakaumat (n, %). | 36 |
| Taulukko 5. Taustamuuttujat työyhteisön sosiaalisen tuen mukaan (%). | 42 |
| Taulukko 6. Psykkiset oireet ja niiden yleisyys. | 43 |
| Taulukko 7. Psykkisten oireiden summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %). | 44 |
| Taulukko 8. Psykkistä oireilua ennustavat tekijät, lineaarinen pakotettu regressioanalyysi. | 45 |

KUVIOT

| | |
|---|----|
| Kuvio 1. Yleisimmät sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteyttä selittävät teoreettiset mallit..... | 27 |
| Kuvio 2. Sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteyttä selittävä malli tutkielmassa..... | 31 |
| Kuvio 3. Tutkimusasetelma..... | 31 |

1 JOHDANTO

Ihmiset viettävät työssään hyvin suuren osan ajastaan ja suuntaavat siihen voimavarojaan monella tavalla. Siksi sillä, mitä työympäristössämme tapahtuu, on erityistä merkitystä terveytemme kannalta. Työ ympäristöineen tarjoaa myös ihmiselämän yhden organisoiduimmista kohteista sosiaalisen tuen ja stressin yhteyden selvittämisessä (House, 1981: 8). Sosiaalisen tuen lisääminen työympäristössä voi olla yksi keino vähentää stressiä ja ennaltaehkäistä terveysongelmia sekä parantaa työelämän laatua. Sosiaalisen tuen ja työstressin yhteyden tutkimisella on siis yhteiskunnallista merkitystä. Yhteyden ilmiö sijoittuu yksilöiden ja sosiaalisen ympäristön vuorovaikutukseen, ja on siten sosiaalipsykologinen tutkimuskohde.

Graduaiheeseen päätyminen ei ollut itsestäänselvyys ja aluksi tiesin haluavani tutkia vain työelämää ja organisaatioita, koska tulevaisuudessa toivon työskenteleväni henkilöstövoimavarojen johtamisen alueella. Ensimmäinen aihevalinta koskikin tiimien innovatiivisuutta. Hylkäsin kuitenkin ensimmäisen aiheen, koska halusin käyttää valmista aineistoa työhyvinvoinnin ja menestyksen yhteyttä tutkivan SWOT-tutkimushankkeen (Successful Organisations and Employee Well-being in Knowledge-intensive Work) puitteissa eikä valmiissa aineistoissa ollut keskitytty innovatiivisuuteen. Aihe, sellaisena kuin sen olisin halunnut, olisi vaatinut oman aineiston keräämistä. En myöskään kokenut aiheen täysin sytyttävän minua. Halusin yhdistää työelämäkiinnostukseni johonkin sellaiseen aiheeseen, jolla olin todennut olevan vaikutusta myös omassa elämässäni. Sitä kautta löysin uudeksi aiheeksi sosiaalisen tuen merkityksen työhyvinvoinnin kannalta. Totesin kuitenkin, että sosiaalisen tuen rajaaminen tiimeihin ei ollutkaan niin yksinkertaista, koska en aineiston avulla pystynyt tarkentamaan tarpeeksi, millaisista tiimeistä olisi kysymys. Koska työympäristö itsessään muodostuu erilaisista ryhmistä ja niihin kuuluvista työtovereista, alaisista ja esimiehistä, tarjoaa se itsessään mielenkiintoisen kohteen tutkia sosiaalisen tuen yhteyttä työntekijän stressikokemukseen. Koska olen siis kiinnostunut kahden ilmiön yhteydestä yleisellä tasolla koskien suomalaisia työntekijöitä, tutkimusotteeni on kvantitatiivinen.

Jo jonkin aikaa yhteiskunnassa on käyty keskustelua työurien pidentämisestä. Useat eri tahot ovat suhtautuneet tähän varauksella ja todenneet työelämän laatua parantavien toimenpiteiden lisäämisen tärkeyden yhteiskunnassa. Stressin hallinta on yksi keskeinen työelämätaito niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Yhteisöllisellä kehittämisellä voidaan parantaa työkykyä ja hyvinvointia. Työn ja ihmisen välistä vuorovaikutusta on mahdollista kehittää siten, että työntekijät voivat kokea oman

työnsä hallittavaksi. Henkilöstön hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri ja henkinen työsuojelu luovat perustan hyvälle esimiestyölle ja toimiville työyhteisökäytännöille. Työn hallinta on jatkuvaa kehittymistä, muuttumista ja oppimista. (Nummelin, 2008: 16)

Pro gradu -tutkielmassani tutkin työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteyttä työntekijän stressikokemukseen. Haluan tietää, onko työyhteisön antamalla sosiaalisella tuella merkitystä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Tarkastelen suomalaisia työyhteisöjä vuoden 2008 Tilastokeskuksen työolo-tutkimuksen aineiston valossa näkökulmana työntekijöiden oma kokemus. Tutkielmani on siis osa Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitoksen sekä sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen, Turun yliopiston sosiologian laitoksen, Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksen yhteistä tutkimusprojektia Organisaatioiden menestys ja henkilöstön hyvinvointi tietotyössä, joka on Suomen Akatemian rahoittama. Projektin tavoitteina on analysoida, miten ja kuinka laajasti suomalaiset työorganisaatiot onnistuvat yhdistämään työntekijöiden hyvinvoinnin ja taloudellisen menestyksen tietointensiivisessä työssä. Se yhdistää organisatorisen perspektiivin työntekijän näkökulmaan sekä lähentää taloudellista ja hyvinvointinäkökulmaa toisiinsa. Projekti jatkaa aikaisempaa suomalaista työelämän tutkimusta, joka on ollut vilkasta.

2 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA

Puhe työstressistä on noussut ajan ilmiöksi 1990-luvulta saakka samoin kuin puhe työuupumuksesta, masennuksesta ja loppuunpalamisesta (Julkunen, 2008: 236). Vuosikymmenen alun lama Suomessa sai terveystieteellisen ja psykologisen työhyvinvoinnintutkimuksen muuttumaan ensisijaisesti työpahoinvoinnin tutkimukseksi. Hyvinvointia tarkasteltiin nimenomaan stressin ja uupumuksen käsittein. (Mamia, 2009: 26) Vaikka stressitilastojen mukaan kasvu on ollut vaimeaa, välittää media eri maissa kuvaa yhä suuremmasta ongelmasta. Suomen julkisuudessa on stressin sijaan enemmänkin puhuttu kiireestä, työuupumuksesta ja jaksamisesta, mutta kysymys on kuitenkin samasta ilmiöstä. Niiden taustalla on varmasti niin todelliset kokemukset kuin diagnoosien kulttuurinen tarttuvuus, mutta ne myös kertovat aikamme psykokulttuurista tai huolen kulttuurista, ajan etiikasta, yhteiskunnan tutkimusvaltaistumisesta ja tiedepohjaisesta hallintapyrkimyksestä. Tieteen käsitteillä on myös tuottavaa valtaa. (Julkunen, 2008: 236–237)

Julkusen mukaan työhyvinvoinnin suuri paradoksi on siinä, että uusi työ tarjoaa tai vaatii sitä, mihin pohjoismaisella lainsäädännöllä on pyritty velvoittamaan työnantajia: vaihtelua, vastuuta, ammatil-

lista kehittymistä ja oppimista, kontakteja ja haasteita. Vanhan stressikäsitteen mukaan juuri nämä työn ominaisuudet ratkaisevat teollisuustyön aiheuttamat työstressin ongelmat, mutta jälkifordistinen työ on fragmentoitunutta ja moninaista. Nykyinen stressitutkimus on hajautunut ja moninaistunut. Klassisen alun jälkeen syntyi lisää teorioita ja malleja, stressitutkimus muuttui hyvinvointitutkimukseksi ja välittävät tekijät tulivat mukaan. Sosiaalisen tuen ja pääoman tutkimuksen merkitys on ollut siinä, että se on osoittanut miten identiteetti, itsearvostus, luottamus ja coping-aidot muodostuvat toimimissamme sosiaalisissa suhteissa. Työolojen kuvauksesta on siirrytty yksilön persoonallisuuden, mielen- ja ruumiintilojen sekä tekojen suuntaan, mikä heijastaa yleistä yksilöllistymiskehitystä, työn subjektivoitumista ja tutkimusalueen omaa logiikkaa. Tämä ei edusta kuitenkaan aktiivista toimijaa ruumiillistuneena ja tuntevana subjektina vallan ja kontrollin rakenteissa. Stressikokemukset voidaan ymmärtää vain laajempien yhteiskunnallisten suhteiden, myös luottamuksen ja epäluottamuksen, oikeudenmukaisuuden ja vääryyden kokemusten, tarjolla olevien toimintamahdollisuuksien ja niiden koetun puuttumisen konteksteissa. Perimmältään stressissä on siis kysymys työtilanteiden tietoisesta ja subjektiivisesta tulkinnasta ja merkityksestä. (Julkunen, 2008: 241–244)

2.1 Aikaisempaa tutkimusta työstressistä Suomessa

Vuoden 2005 International Social Survey Programme -tutkimuksella kartoitettiin suomalaisten työorientaatiota. Vastanneista melkein kolmannes piti työtään usein stressaavana. Useimmiten stressiä omassa työssään kokivat yksinhuoltajat ja asiantuntijat ja kaikkein vähiten pienituloiset ja vähemmän koulutetut. Vaihtelu ryhmien kesken oli merkittävää. Sukupuoli vaikutti siten, että naiset kokivat enemmän stressiä kuin miehet. Keski-ikäiset kokivat stressiä enemmän kuin muut ikäryhmät. Stressikokemus oli myös positiivisessa yhteydessä koulutukseen. (Melin ym., 2007: 32)

Työolobarometri on työ- ja elinkeinoministeriön vuosittainen vuodesta 1992 lähtien julkaistu tutkimus, jonka tarkoituksena on suomalaisen työelämän laadun muutosten seuraaminen työtekijän näkökulmasta. Vuoden 2008 Työolobarometrin mukaan työpaikoilla, joilla työelämän laatu on hyvä, myös työn henkinen rasittavuus oli huomattavasti alhaisempi kuin huonosti toimivilla työpaikoilla. Laadultaan hyvissä työpaikoissa kohtelu oli tasapuolista, toiminnan kehittämiseen oli mahdollista osallistua, työpaikka oli varma, avoin, keskusteleva ja aloitteellisuutta kannustava, sekä työssä oli mahdollista oppia ja kokeilla. Työn henkistä rasittavuutta pienensi avoin ja työntekijöitä rohkaiseva ilmapiiri, töiden hyvä organisointi, oikea henkilöstön mitoitus, tasapuolinen kohtelu sekä piilossa olevien, mutta keskustelua vaativien asioiden puuttuminen. Eri tekijät painottuivat hieman eri ta-

voin yksityisellä ja julkisella sektorilla. (Ylöstalo & Jukka, 2009: 79–81) Työolobarometrin mukaan työelämän laadun ja talouden välillä on myös vahva positiivinen yhteys, joka on hieman voimakkaampi yksityisellä sektorilla kuin julkisella. (emt., 91)

Työolobarometrissa on alusta saakka kerätty myös tietoja esimiehen ja työtovereiden kannustuksesta työpaikoilla. Kaikki palkansaajat kokivat 1990-luvulla esimiehiltä saadun kannustuksen ja tuen lisääntyneen. 2000-luvulla tilanne tasoittui, mutta vuoden 2008 aineistossa taas vähän lisääntyi. Naiset arvioivat miehiä useammin tuen sekä lisääntyneen että vähentyneen. Yli 80 prosenttia kaikista palkansaajista koki vuonna 2008 työtovereilta saadun tuen ja kannustuksen pysyneen ennallaan. 17 prosenttia havaitsi asiassa lisäystä ja 2 prosenttia vähentymistä. Naiset kokivat saavansa miespuolisia palkansaajia enemmän työtovereiltaan tukea ja kannustusta. Samana ajankohtana miesten kokemus työtovereiden tuesta ja kannustuksesta alkoi vähentyä ja naisten puolestaan lisääntyä. (emt., 151–153)

Työn henkinen rasittavuus on fyysisestä rasittavuudesta suurempaa suomalaisessa työelämässä. Vuoden 2008 työolobarometrissa 57 prosenttia palkansaajista koki työnsä vähintään melko rasittavaksi henkisesti. 15 prosenttia koki työnsä täysin henkisesti rasittavaksi. Naiset kokivat työnsä miehiä useammin sekä henkisesti että fyysisesti rasittavaksi. Jopa 41 prosenttia kaikista palkansaajista koki työnsä henkisen rasittavuuden kasvaneen vuosittain. Kuntasektorilla työskentelevät kokivat eniten henkistä rasittavuutta työssään, mutta myöskään valtiosektori ei jäänyt kauas kuntasektorin lukevista. Vähiten henkistä rasittavuutta kokivat teollisuuden palkansaajat. Eri sektoreita verrattaessa henkisen rasittavuuden erot olivat suuremmat kuin fyysisen rasittavuuden eroavaisuudet. (emt., 159)

Työhyvinvointia on tutkittu jo pitkään Suomessa. Meteli-tutkimusohjelman osana toteutetusta Terveystutkimuksessa tarkasteltiin terveyden eri puolia, sairastuvuutta, elimistön fyysistä toimintakykyä, psyykkistä hyvinvointia ja työstä ja työoloista aiheutuvaa rasittuneisuutta kolmessa metallialan tehtaassa 1970-luvun alkupuolella. Yhtenä päätavoitteena oli tarkastella terveydentilan ja työolojen välisiä yhteyksiä. Terveystilan määrittelyssä kiinnitettiin jo silloin huomiota ihmisen ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen. Terveystilalla nähtiin olevan oleellinen merkitys työolojen ja työkykyisyyden välittäjänä. Se määriteltiin sosiaalisesti merkittävänä sairastavuutena ja ihmisen toimintakykyisyytenä. Nimenomaan toimintakykyisyyttä tutkittiin muun muassa fyysisin mittauksin ja sekä psyykkistä hyvinvointia heijastavin arvioin työn kokemisesta, rasittuneisuudesta ja kommunikaatiovaikeuksista. Terveystila siis ymmärrettiin moniulotteisena ilmiöalueena. (Meteli, 1975:

25–26) Stressi käsitteenä sijoittuu myös hyvinvoinnin kenttään, johon taas läheisesti liittyy käsite terveys.

Anna-Liisa Elo (1989) tutki 1980-luvulla teollisuustyön psyykkistä kuormitusta ja menetelmiä sen arvioimiseksi käytännön työelämässä. Jo silloin tunnistettiin työelämän nopeutuva muutos, joka asetti vaatimuksia työntekijän voimavarojen käyttöön. Yleistä stressiä työntekijöistä koki 11 prosenttia. Epämääräisiä oireita, kuten väsymystä, unihäiriöitä ja hermostuneisuutta koettiin jonkin verran useammin. Henkisen rasittuneisuuden tuntemukset työssä olivat melko yleisiä. Pitkäaikaisiin terveydentilan ongelmiin viittaavia oireita oli vähemmän. Esimiehen tuki lievensi merkittävästi kuormittuneisuutta miehillä, mutta ei naisilla. Esimiehen tuen vaikutus kuormittuneisuuteen välittyi kuormitustekijöiden kautta. Esimiehen ja alaisen välinen kitka voi johtaa epäonnistuneisiin johtamiskäytäntöihin, jotka puolestaan aiheuttavat kuormittuneisuutta (Kalimo, 1987:59).

Kiviranta ja Lindström ovat tutkineet työelämässä toimivien työryhmien koostumusta, toimintaa ja rakennetta selvittäen, miten nämä olivat yhteydessä toisiinsa, ryhmän tulokseen ja sen jäsenten hyvinvointiin metalli- ja lääketeollisuudessa sekä kaupan- ja terveydenhuollon alalla (1995). Hyvinvointia mitattiin työtyytyväisyydellä, psyykkisillä voimavaroilla ja stressillä. Työtyytyväisyyteen vaikuttivat eniten ryhmän kiinteys ja tiedonkulun monipuolisuus, mutta lisäksi myös työn kehittävyys ja esimiehen kannustavuus. Psyykkisiin voimavaroihin vaikutti eniten vuorovaikutus muiden ryhmien kanssa, työn kehittävyys ja ryhmän kokousten useus. Stressiä lisäsivät eniten niukka ryhmän sisäinen palaute ja innovatiivisuus, koska innovatiivisilla ryhmillä työmäärä oli suuri. Kiire ei ollut aina yhteydessä poikkeukselliseen väsymykseen ja stressiin. Toisaalta taas juuri työtilanteen ja ongelmaratkaisun vaihtelevuus sekä ryhmän kehittyneisyys vaikuttivat siihen, että kiire- ja stressikokemuksen keskellä koettiin tyytyväisyyttä. Kehittyneillä ryhmillä tarkoitettiin ryhmiä, joissa hyvinvointiin ja toimintaan vaikuttivat innovatiivisuus ja ryhmän kiinteys. Ryhmissä, joissa työtehtävät vaativat paljon yhteistyötä yhteistä ongelmaratkaisua erilaisiin ongelmiin koettiin enemmän kiinteyttä ja tyytyväisyyttä. (emt., 65–66)

Jari Hakanen on tutkinut työhyvinvointia useasta eri näkökulmasta sekä käsitteiden työuupumus ja työn imu kautta (2004). Tarkoituksena oli muun muassa selvittää elämäkulun aikana kasautuvien epäsuotuisten yksilöllisten ja sosioekonomisten tekijöiden vaikutusta hyvinvointiin, tutkia työuran aikaisten työn epävakaustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen, selvittää, missä määrin yksityiselämän kuormitukset ovat yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyyty-

väisyyteen, sekä tutkia persoonallisuustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja elämään tyytyväisyyteen.

Hakasen (2004: 13) tutkimuksen tulosten mukaan heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat lapsuudessa olivat käänteisessä yhteydessä saavutettuun koulutustasoon, mikä taas altisti yksitoikkoisille töille. Heikoissa työoloissa työskentelevillä oli uupumusoireita todennäköisemmin kuin muilla, he kokivat terveytensä heikoksi ja olivat useammin aikeissa siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle. Terveysterot sairastuvuudessa ja kuolleisuudessa pätevät osittain myös työhyvinvointiin. Työuran epävakaus oli positiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja käänteisessä suhteessa elämään tyytyväisyyteen. Työn epävarmuus ja heikko taloudellinen toimeentulo olivat selvästi yhteydessä työuupumukseen. Myös työuran epävakauden kohdalla toteutui osittain hyvinvoinnin sosiaalinen eriarvoisuus.

Heikot työolot ja työstä kotiin suuntautuva ristiriita olivat yksityiselämän kuormittavia tapahtumia ja kodista työhön suuntautuvaa ristiriitaa vahvemmin yhteydessä sekä työuupumukseen että elämään tyytymättömyyteen. Työn ja muun elämän kuormituksilla oli jonkin verran yhdysvaikutuksia työuupumukseen. Yksityiselämän kuormitukset olivat kuitenkin selvemmin yhteydessä yleiseen elämään tyytyväisyyteen kuin työuupumukseen. Työuupumus osoittautui ensisijaisesti työperäiseksi ongelmaksi. (emt., 13)

Koherenssin tunne oli negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen. Velvollisuudentunnon yhteydet hyvinvointiin olivat päinvastaiset. Koherenssin tunne ja ennen kaikkea velvollisuudentunto muunsivat työolojen vaikutuksia hyvinvointiin. Velvollisuudentunto osoittautui työuupumuksen riskitekijäksi lähinnä silloin, kun työn vaatimukset olivat suuret. Kun työn vaatimukset olivat kohtuullisia, ei velvollisuudentunnolla ollut merkitystä työhyvinvoinnille tai muulle hyvinvoinnille. Työolot osoittautuivat persoonallisuustekijöitä merkittävämmiksi työuupumuksen selittäjiksi. Persoonallisuustekijöillä, erityisesti koherenssin tunteella, oli lisäksi suurempi merkitys elämään tyytyväisyydelle kuin työuupumukselle. (emt., 13)

Kari Korpelainen (2005) on tutkinut väitöskirjassaan markkinointiviestintäyritysten henkilöstön jaksamisen, motivaation ja innovatiivisuuden keskinäisiä yhteyksiä. Haastateltavat pitivät tiimin toimivuutta yhtenä avainkysymyksenä suhteessa ammatilliseen kasvuun. Tiimin toimivuudella tarkoitettiin energiaa, sen suuntaamista, tehtävämotivaatiota ja sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen. Yhteishengen ja yhteisen toimintatapojen koettiin edistävän oppimista ja jaksamista. Tiimin koettiin

myös synnyttävän paljon energiaa ja sillä nähtiin olevan ”terapeutistakin” merkitystä. Myös kyselytutkimus vahvisti kuvaa tiimitoiminnan vahvasta yhteydestä kasvumotivaatioon ja jaksamiseen. (emt., 146–147) Tiimi voi siis antaa sosiaalista tukea.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa –tutkimuksia on tehty joka kolmas vuosi vuodesta 1997 saakka. Viimeisessä vuoden 2009 puhelinhaastattelussa haastateltiin 20–64-vuotiaita palkansaajia ja yrittäjiä, joista 8 % koki melko tai erittäin paljon stressiä. Stressioireiden kokeminen oli kuitenkin vähentynyt vuodesta 1997 lähtien. Stressioireita kokivat erityisesti 25–34-vuotiaat naiset, ylemmät toimihenkilöt sekä rahoituksen ja koulutuksen toimialoilla työskentelevät. Tutkimuksessa kysyttiin myös koettuja pitkäaikaisia tai toistuvia psyykkisiä oireita. Puolet osallistujista oli kokenut usein jotain psyykkistä oiretta. Naiset oireilivat miehiä useammin. Miehistä nuoremmat ikäluokat kokivat muita useammin oireita. Naisten oireilu oli yleisempää, mutta korostui nuorimmassa ja vanhimmassa ikäryhmässä. Koulutus-, terveys- ja sosiaalipalvelujen ja muiden palvelujen parissa oireita koettiin yleisimmin. Psyykkisistä oireista yleisintä, väsymystä, koki 34 %. Masentuneisuutta oli vähiten: sitä koki 11 %. Ärtynisyyttä koki 24 %, unettomuutta 21 %, muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemistä 16 %. Psyykkisten oireiden kokeminen oli vähentynyt 2000-luvulla, mutta muu-
tosta edelliseen tutkimusajankohtaan ei ollut tapahtunut. Yksittäisten oireiden tasolla väsymyksen kokeminen oli lisääntynyt hieman, kun taas unettomuus sekä muistin ja keskittymiskyvyn heikkeneminen oli vähentynyt verrattuna vuoteen 2006. Masentuneisuus väheni koko 2000-luvun. (Perkiö-Mäkelä ym., 2010: 138–140)

Työ ja terveys Suomessa –tutkimuksessa kartoitettiin myös työn henkistä kuormittavuutta. 32 % koki työnsä henkisesti melko tai erittäin rasittavaksi vuonna 2009. Se oli kuitenkin vähentynyt vuodesta 1997, jolloin sitä koki 40 %. 43 % ylemmistä toimihenkilöistä koki työnsä henkisesti rasittavaksi, alemmista toimihenkilöistä 32 % ja työntekijöistä 20 %. Näin kokevien osuus oli kuitenkin vähentynyt ylempien ja alemmien toimihenkilöiden keskuudessa selvästi vuodesta 1997. Henkistä rasittavuutta koettiin useimmin sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä koulutus- ja rahoitusaloilla toimialoittain katsoen. (Elo, 2010: 84)

Vuonna 2009 Työ ja terveys –tutkimuksen mukaan palkansaajista 79 % koki voivansa saada työtovereiltaan tukea ja apua melko tai erittäin paljon. Kokemus oli vaihdellut noususuuntaisesti 71 %:sta 79 %:iin vuodesta 1997 alkaen. Miehet ja naiset eivät eronneet tässä suhteessa, eikä toimialojen välillä ollut juuri eroja. 62 % palkansaajista koki saavansa melko tai erittäin paljon tukea ja apua esimieheltään. Osuus on lievästi lisääntynyt koko tutkimusten toteuttamisen ajan. Miesten ja naisten

välillä ei ole ollut eroja, eikä myöskään sosioekonominen asema ole tuonut eroja näkyviin. Toimialojen väliset erot olivat myös pieniä. (Elo, 2010: 87)

2.2 Aikaisempaa tutkimusta stressin ja sosiaalisen tuen yhteydestä

Ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin on todettu olevan vahvasti yhteydessä sosiaalisiin kontakteihin. Esimiesten tai työtovereiden sosiaalinen tuki on yksi tärkeimmistä voimavaroista työstressin hallinnassa. Huonot ihmissuhteet työyhteisössä taas voivat aiheuttaa pahaa oloa. Mitä abstraktimpaa työ on, sitä suurempi merkitys on toimivalla vuorovaikutuksella työn tekemisen kannalta. (Leskinen, 1987: 115) Samoista stressitekijöistä kärsivien on todettu potevan enemmän stressiä silloin, kun he kokevat jääneensä vaille muiden ihmisten tukea, ja potevan taas vähemmän stressiä kokiessaan tuen ollessa saatavilla (Kalimo, 1997: 60).

Miespuolisia tehdastyöntekijöitä tutkittaessa 1970-luvun lopulla Yhdysvalloissa havaittiin sosiaalisen tuen suoraan vähentävän työstressiä ja epäsuorasti parantavan terveyttä. Myös sosiaalisen tuen puskuroiva vaikutus havaittiin. Sosiaalisen tuen lähteinä toimivat joko vain esimies tai puoliso tai molemmat. Sosiaalisen tuen puskuroiva vaikutus toimi parhaiten kahden tekijän osalta, jotka olivat neuroosit ja mahahaavat. Tutkimus toteutettiin postikyselynä. Siinä ei onnistuttu erottelemaan erilaista sosiaalista tukea. Sosiaalisen tuen vaikutusta tarkasteltiin suhteessa terveyden tilaan, josta kertovia oireita olivat rintakipu, mahahaava, iho-oireet, hengitystie-oireet ja neuroosi. Vaikutusta tarkasteltiin myös suhteessa havaittuun työstressin, josta indikoivat työtyytyväisyys, ammatillinen itsearvostus, työn ja vapaa-ajan yhdistämisen ongelmat, roolikonfliktit, vastuu, työmäärä ja huoli siitä, ettei saa työtään tehtyä niin hyvin kuin haluaisi. Sosiaalisen tuen vaikutusta tarkasteltiin lisäksi suhteessa terveyden ja stressin tekijöiden muodostamiin suhteisiin. Esimiehen tuki vähensi kohtalaisesti kaikkia tutkimuksessa havaitusta työstressistä kertovia tekijöitä. Yhteys oli heikompi sairausoireisiin. Työtovereiden tuki vähensi vain vähän tai kohtalaisesti stressistä kertovia tekijöitä, eikä sillä ollut vaikutusta terveyteen. Puolison, ystävän tai sukulaisen tuella oli vain vähäistä vaikutusta työstressiin ja terveyteen. (House, 1981: 70–78) Tutkimuksessa havaittu stressi kuvataan työtyytyväisyyden ja ammatillisen itsearvostuksen lisäksi stressiteoreettiselta kannalta katsottuna lähinnä stressitekijöinä. Terveyttä taas kuvastavat stressiprosessin pitkäaikaiset seuraukset, joita voidaan nimittää myös stressireaktioksi. Stressitekijät liittyvät selkeästi työhön. Työhön liittyviin ongelmiin koettiin siis parhaiten saatavan tukea työyhteisöltä.

Kessler ja McLeod (1985) ovat tehneet yhteenvetoa siitä, mitkä sosiaalisen tuen aspektit ovat useissa tutkimuksissa liittyneet mielenterveyteen nimenomaan stressiympäristössä. Heidän analyysinsa mukaan jäsenyys verkostoissa ei yleisesti ottaen puskuroi stressiä aiheuttavien elämän tapahtumien vaikutusta, mutta jäsenyyksillä voi olla jonkin verran vaikutusta mielenterveyteen riippumatta stressistä. Emotionaalisella sosiaalisella tuella ja havaitulla tuen saatavuudella he totesivat olevan yleisiä puskuroivia vaikutuksia, mutta niillä oli myös marginaalista vaikutusta silloin kun stressitaso oli matala. Useat sosiaalisen tuen aspektit ovat siis heidän mukaansa yhteydessä mielenterveyteen ja näiden yhteyksien luonne vaihtelee. He arvelevat, että sosiaalisen tuen muotojen tarkempi erittely voisi tuoda esiin suurempaa vaikutusten vaihtelevuutta. Vaikka Kessler ja McLeod puhuvat aiheuttajasta ja vaikutuksesta, heillä on omien sanojensa mukaan vähän todistusaineistoa siitä, että sosiaalisella tuella on seurauksia mielenterveydelle. Syys-seuraussuhde voi olla päinvastainen tai monimutkaisempi, eikä tutkimusten metodologisia virheitä voi aliarvioida. (emt., 236–237)

Stressi on kuvattu Kesslerin ja McLeodin yhteenvetoon tutkimuksissa muun muassa erilaisina elämän tapahtumina, työtyytymättömyytenä, työmäärään tyytymättömyytenä, kuormittuneisuutta kuvaavina tekijöinä, havaittuina työstressin tekijöinä sekä kroonista kuormittuneisuutta ilmaisevina tekijöinä. Terveyttä on myös mitattu erilaisin skaaloin vaihdellen depressioskaalasta yleistä terveyttä mittaaviin skaaloihin. Yhteenvetoon tutkijat valitsivat vain ne tutkimukset, jotka ilmensivät sosiaalista tukea jäsenyytenä verkostoissa, tunteena emotionaalisesta tuesta ja havaintona tuen saatavuudesta, koska vain nämä tuen aspektit ilmenivät tarpeeksi usein, jotta yhteenvetoja on mahdollista tehdä. Siviilisäätty liittyi kirjoittajien mielestä liiaksi moniin muihin asioihin, jotta se olisi ollut validi sosiaalisen tuen indikaattori. (emt., 222–225)

Mamian tutkimuksessa kielteisen ja myönteisen hyvinvointitekijöistä vuoden 2004 palkansaaja-aineistolla myönteisen hyvinvoinnin vaihtelusta 34 % voitiin selittää kolmella tekijällä, jotka olivat mahdollisuus käyttää omaa osaamista ja ammattitaitoa, alaisten ja esimiesten välinen luottamus sekä työn vaatimustason lisäys. Työstressiä lisäsivät merkittävimmin työn ja perheen yhteensovittamisenongelmat, työn henkinen rasittavuus sekä kiire ja aikapaineet. Työstressiin negatiivisesti yhteydessä olivat myös mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan ja työntekijöiden välinen luottamus. (Mamia, 2009: 38)

Mamia on myös tarkastellut taustatekijöiden yhteyksiä hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Yksilötason työhön liittymättömät taustatekijät eivät erotelleet hyvinvoinnin tasoa. Eri-ikäiset naiset ja miehet sekä erilaisissa perhetilanteissa elävät olivat hyvinvointiprofiililtaan melko samanlaisia. Sen sijaan

koulutus ja ammatillinen asema vaikuttivat siten, että johtavissa ja asiantuntija-asemissa olevien, tietotyöläisten työ oli jonkin verran mielekkäämpää kuin muilla. Erityisesti johtavat ylemmät toimihenkilöt viihtyivät työssään, mutta toisaalta työ myös kuormitti heitä. Työntekijäasemassa työskentelevien ja vain vähän koulutusta saaneiden työ taas ollut erityisen rasittavaa muttei myöskään palkitsevaa. (emt.)

Amerikkalaisessa tutkimuksessa seitsemännen päivän adventistikirkon pastorien ja heidän vaimojensa stressistä ja puolisoiden vertailusta keskenään tässä suhteessa kävi ilmi, että molemmilla tärkein hyvinvointiin ja asenteisiin kirkkoa kohtaan vaikuttava tekijä oli heidän tyytyväisyytensä saatavaan sosiaaliseen tukeen. Stressiä kuvasivat tutkimuksessa kirkon vaatimukset työntekijöitään ja heidän perheitään kohtaan. Sosiaalista tukea ilmaisivat siihen tyytyväisyys ja se, kuinka monelle sosiaalisen verkoston eri osille he pystyivät puhumaan ongelmistaan. Hyvinvoinnin mittareita olivat tyytyväisyyskaala ja hyvinvointi-indeksi. (Lee, 2007)

Jaakko Koivumäki on väitöskirjassaan Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa (2008) tarkastellut, missä määrin sosiaalinen pääoma ja stressikokemukset määräytyvät tiettyyn organisaatioon ja lähityöyhteisöön kuulumisen kautta. Koivumäen oletus on, että rakenteisiin liittyvät tekijät yleisesti ottaen homogenisoivat henkilöitä. Analyysien tulokset ovat vain suuntaa antavia alhaisen vastausprosentin vuoksi. Tulosten mukaan valtionhallinnon asiantuntijaorganisaatioissa organisaatiotasaisen kulttuurin vaikutus työyhteisöjen sosiaaliseen pääomaan on hyvin vähäinen ja työntekijöiden stressioireiluun on olematon. Lähityöyhteisö vaikutti selvästi organisaatiota enemmän yhteisöllisyyden ja vertikaalisen luottamuksen vaihteluun. Lähityöyhteisö homogenisoi myös stressioireiden kokemista. Työyhteisö määritteli siis organisaatiokulttuuria paremmin sosiaalisen pääoman ja stressin tasoa. Horisontaalinen ja vertikaalinen luottamus sekä yhteisöllisyys vähensivät stressin kokemista, mutta yhteys oli heikohko. Kun yhteyttä tarkasteltiin henkilöstöryhmän mukaan avustavissa tehtävissä työskentelevillä keskimääräistä heikompi horisontaalinen luottamus ja yhteisöllisyys ennustivat stressiä melko voimakkaasti. Ammattitehtävissä toimivilla taas keskimääräistä vahvempi yhteisöllisyys ja vertikaalinen luottamus näyttivät suojaavan stressiltä.

Amerikkalaisessa tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin työmäärän vaihtelun vaikutusta suoriutumiseen ja stressin sekä sosiaalisen tuen roolia interventiona yliopisto-opiskelijoilla, todettiin, että työmäärän muuttuessa suoriutuminen huononi, mutta stressi ei lisääntynyt. Suoriutuminen vähäisen ja suuren työmäärän olosuhteissa lisääntyi merkittävästi sosiaalisen tuen saamisen jälkeen ja stressi mer-

kittävästi väheni siirryttäessä suuresta työmäärästä vähäiseen työmäärään. Stressiä mitattiin huolellisuus-emotionaalisuuskaalalla ja sosiaalista tukea kyselyllä perustuen muun muassa Housen määritelmään. (Hauck ym., 2008)

Ongelmakeskeiseen metodiin keskittyvillä vertaistuen ryhmillä on todettu olevan merkitystä stressin ja loppuunpalamisen ehkäisyssä. Tutkimus toteutettiin ruotsalaisilla terveydenhuollon työntekijöillä. Ryhmiin osallistuminen lisäsi myös havaittuja osallistumis- ja kehittymismahdollisuuksia työssä sekä havaittua sosiaalista tukea. Kokemus omasta terveydestä parani ja havainnot työn vaatimuksista vähenivät. Vertaistukiryhmiin osallistuminen vaikutti tutkittavien mukaan seuraavilla tavoilla: 1) samassa tilanteessa olevien kuuleminen antoi perspektiiviä ja ongelmien jakaminen toi helpotusta, 2) ryhmä toi kuulumisen, ystävyuden ja solidaarisuuden tunteita, sekä tietoa ja ymmärrystä, ja 3) ryhmä lisäsi itseluottamusta, vähensi stressioireita ja negatiivisia tunnetiloja sekä vaikutti käyttäytymiseen. (Peterson ym., 2008)

Tutkimuksessa työn vaatimusten, työn hallinnan ja sosiaalisen tuen vaikutusta unen laadun ennustamisessa saksalaisilla, itävaltalaisilla ja sveitsiläisiä johtajilla todettiin, että sosiaalisella tuella on unta edistävä vaikutus. Kolmen tekijän vuorovaikutus vahvisti työn hallinnan ja sosiaalisen tuen puskuroivan vaikutuksen työn vaatimuksiin nähden. Vuorovaikutukseen vaikutti myös sukupuoli siten, että naisjohtajat olivat erityisen alttiita unen laadun huononemiselle toimiessaan eristyneissä ja kuormittavissa tehtävissä. Tulokset implikoivat myös, että suurempi työn hallinta ja vahva sosiaalinen tuki voivat auttaa johtajia hyvän unen laadun säilyttämisessä huolimatta korkeista työn vaatimuksista. Työn vaatimuksia mitattiin kroonistuneen stressin kyselyllä, sosiaalista tukea työtöveiden emotionaalisen ja instrumentaalisen tuen skaalalla ja ilmapiirikysymyksellä sekä unen laatua viisitekijäisellä skaalalla. (Gardinger ym., 2009)

Lontoolaisten virkanaisten ja -miesten sosiaalisen eristyneisyyden, veren rasvojen ja sydänoireiden yhteyksiä akuuttiin stressiin ja kortisolipitoisuuksiin tutkittaessa todettiin, että sosiaalinen eristyneisyys oli yhteydessä hitaampaan systolisen verenpaineen palautumiseen tehtävän jälkeen sekä miehillä että naisilla, korkeampaan kolesterolivasteeseen stressitilanteessa miehillä ja suurempiin kortisolipitoisuuksien nousuun sekä naisilla että miehillä. Stressiin liittyvän elimistön itsesäätelyn häiriöt välittivät siis sosiaalisen eristyneisyyden vaikutusta sydän- ja verisuonitauteihin. Sosiaalista eristyneisyyttä mitattiin kyselyllä läheisistä henkilöistä. (Grant ym., 2009)

Tutkimusyhteenvedossa rauhanturvaajia koskevista tutkimuksista todettiin, että suurin osa rauhan- turvaajista ei kärsi palveluksensa jälkeisestä vakavasta ahdistuksesta tai jälkitraumaattisesta stres- sioireyhtymästä. Palveluksen jälkeinen ahdistuneisuus on johdonmukaisesti näytetty olevan yhtey- dessä useisiin taistelukokemuksiin palveluksen aikana. Persoonallisuustekijät ennen palvelusta ja palveluksen jälkeinen sosiaalinen tuki näyttivät välittävän tai muuttavan palveluksen jälkeistä ahdis- tusta. (Sareen ym., 2010)

2.3. Suomalainen työelämä

Yhteiskuntaa koskevasta muutoksesta on puhuttu jo useita vuosikymmeniä ja puhe on vain lisään- tynyt ja levinnyt medioiden välityksellä tähän päivään saakka. Työelämän muutoksesta puhuminen liittyy myös tähän ilmiöön. Muutospuhe lisää kaupallista mielenkiintoa ja ihminen haluaa usein kuvitella elävänsä historiallisena aikana. Muutosta tapahtuu kuitenkin kaiken aikaa. Yhteiskunnan muutosta tietoyhteiskunnaksi on joka tapauksessa pidetty valtavana kehitysharppauksena. Vallitse- va muutosdiskurssi ilmenee työelämän puolella usein puheena kiristyvästä kilpailusta ja toimin- taympäristön muutoksista, joilla on perusteltu organisaatiouudistuksia. Vaikka kyseessä välillä oli- sikin vain vallitseva diskurssi, tutkimukset ovat todentaneet, että 1990-luvun laman jälkeen työelä- män muutokset ovat tulleet nopeammiksi ja vaikeammin ennakoimattomiksi. (Koivumäki, 2008: 29–32) Tietoyhteiskuntakehitykseen liittyvien talouden muutosten ja globalisaation on ajateltu vai- kuttavan työmarkkinoihin koskien esimerkiksi työvoiman liikkuvuutta, yritysten vapautta valinta sijaintinsa työvoimatarjonnan mukaan sekä yritysten mahdollisuutta houkutella korkeasti koulutet- tua työvoimaa. Työvoiman liikkuvuus voi usein jäädä tarkoittamaan vain korkeasti koulutettuja ammattilaisia. (Castells, 1998: 93, 232)

Suomalaisesta työelämästä uutisoidaan paljon ja usein negatiiviseen sävyyn. Uutisille on siis kysyn- tää ja ne koskettavat oletettavasti monia ihmisiä. Tietyt tietoyhteiskuntakehityksen mukanaan tuo- mat muutokset ovat todennettavissa tilastoista. Kiistelyä käydään enemmänkin koskien työelämän laatua. Keskustelussa on erottunut kaksi koulukuntaa: toinen koulukunta näkee työelämän muutok- sen negatiivisina, toinen taas ymmärtää muutoksen tuomat ristiriidat. (Koivumäki, 2008: 43–44) Myös Tilastokeskuksen työolotutkimusten valossa suomalainen työelämä näyttäytyy sekä myönteis- sessä että kielteisessä valossa. Työ merkitsee suomalaiselle edelleen paljon. Sen sisältöä ja siinä kehittymistä arvostetaan. Suomalaiset sitoutuvat vahvasti työpaikkaansa. Työssä kehitymis- ja vai- kutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet ja työ on monipuolistunut. 30 vuodessa on tapahtunut myös

kielteistä muutosta: kiire ja epävarmuus ovat lisääntyneet, sosiaaliset suhteet ovat heikentyneet, avun saaminen on vähentynyt, kiusaaminen ja ristiriidat ovat lisääntyneet, ylityömäärät ovat kasvaneet sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen vaikeutunut. (Lehto & Sutela, 2008)

Suomi on ollut mukana eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuodesta 1995 lähtien kolme kertaa. Verrattuna moneen muuhun Euroopan maahan Suomessa työorganisaatioiden kehittämistoiminta on yleistynyt aikaisemmin ja nopeammin. Esimerkiksi hierarkiatasoja on vähemmän kuin muualla. Sukupuolten tasa-arvosta kertoo muun muassa naisten yleisyys esimiesasemassa. Tiimityö on yleisempää kuin keskimäärin muualla Euroopassa. Suomalaiset työntekijät ovat myös kärjessä koskien vaikutusmahdollisuuksiaan työnsä suhteen. Merkittävin myönteinen ero Suomella suhteessa muuhun Eurooppaan on nähty siinä, että Suomessa työ tarjoaa itsensä kehittämiseen paljon mahdollisuuksia. Suomi ei kuitenkaan eroa muusta Euroopasta työolojensa suhteen pelkästään myönteisessä mielessä. Työelämä on näyttäytynyt eurooppalaisen työolotutkimusten aineistojen valossa varsin kiireisenä ja työpaineisena, mikä on korostunut erityisesti naispalkansaajilla. Suomi sijoittuu myös korkealle työpaikkakiusaamisen yleisyydessä sairauspoissaoloista puhumattakaan. (Lehto, 2009: 137–139)

Vuoden 2009 Työ ja terveys tutkimuksessa on vertailtu tuloksia aiempien kyselyiden tuloksiin. Vertailun mukaan muutokset työpaikoilla ovat yleisiä, esimiestyö on hieman parantunut, omat tavoitteet ovat vähän paremmin selvillä, vaikutusmahdollisuudet ovat paremmat sekä työn imua, tarmokkuutta ja intoa tunnetaan hieman enemmän. Työn ja perheen yhteensovittaminen on myös ollut onnistuneempaa. Tilanne vaihteli toimialoittain. Perinteiset työympäristön haitat olivat kuitenkin edelleen yleisiä sekä fyysinen väkivalta ja sen uhka lisääntyivät verrattuna vuoden 2006 tutkimusajankohtaan. Myös hiljattain mennyt taloudellinen taantuma asettaa haasteita myönteiselle kehitykselle, vaikka kaksi kolmesta oli vuonna 2009 valmis jatkamaan työelämässä 63 ikävuoden jälkeen. (Kauppinen ym., 2010: 4-5)

Nykyinen työelämä on siis vaativaa, vaikei sitä verrattaisi mihinkään aikaisempaan. Työ on usein haasteellista tietotyötä, jossa yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat yhä tärkeämmässä asemassa. Tuottavuuden kasvuun tähtäävä muutos lisää epävarmuutta, joka on merkittävämpiä stressin aiheuttajia. Kiristynvä kilpailu aiheuttaa henkilöstöön kohdistuvien tehokkuus- ja joustavuusvaatimusten lisääntymistä. Samalla kiire ja työn henkinen rasittavuus kuormittavat yksilöiden ja yhteisöjen sopeutumiskykyä. (Nummelin, 2008:15) Työntekijöiden hyvinvoinnin erojen takaa voidaan kuitenkin

löytää monenlaisia syitä. Erilaiset taustatekijät sekä persoonallisuuteen ja organisaation liittyvät tekijät voivat kaikki olla vaikuttamassa hyvinvoinnin kokemukseen. (Feldt ym., 2005: 75)

Erilaiset työryhmät ja tiimit ovat osa työorganisaatioiden arkipäivää tänä päivänä muun muassa, koska niiden koko ja monimutkaisuus ovat lisääntyneet. Usein lähityöyhteisö muodostaa ryhmän tai muodostuu tiimistä. Ryhmien merkitystä organisaatioille alettiin tutkia jo 1910-luvulla. Kuuluisat Hawthorne -tutkimukset todensivat sosiaalisten tekijöiden merkittävyyden työpaikkakäyttäytymiseen. Eräässä kokeessa muista eristetyin ryhmän tuottavuus parantui jatkuvasti huolimatta valaistuksen vähentymisestä. Ilmiötä selitettiin koheesion lisääntymisellä yhdessä vietetyn ajan myötä. (Buchanan & Huczynski, 2001: 280–287) Psykologi Rensis Likert totesi 1960-luvulla, että organisaatiota tulisi tarkastella ryhmien kokoelmina ja että ne ovat tärkeitä yksilöiden tarpeiden tyydyttäjiä (emt., 288). Ryhmät voivat hyödyttää organisaatioita myös monella muulla tavalla muun muassa mahdollistaen tuotteiden ja palvelujen kehittämisen ja toimittamisen nopeasti, tehokkaasti ja laadukkaasti. Hyvissä ryhmissä opitaan enemmän kuin yksin työskennellen, ja moniammatillisissa ryhmissä myös innovatiivisuuden on havaittu kehittyvän. Ryhmien mukaan järjestäytynyt organisaatio on vähemmän hierarkkinen. (Lämsä & Hautala, 2005: 105–106). Vuoden 2008 työolobarometrin mukaan 78 prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli tiimeissä, soluissa, projektiryhmissä tai muissa vastaavissa ja yli kolmannes (36 %) työskenteli pääosan työajastaan ryhmissä. Pitkällä ajanjaksolla ryhmässä työskentelyn trendi on ollut kasvava. (Ylöstalo & Jukka, 2009: 63)

Sosiaalisen läheisyyden perusteella ryhmät voidaan jakaa primaari- ja sekundaariryhmiin. Vuorovaikutus primaariryhmässä on epämuodollista ja kiinteää, ja primaariryhmää luonnehtii henki ja voimakas keskinäinen sosiaalinen tuki. Primaariryhmällä on myös vaikutusta ihmisen identiteetin rakentumiselle ja sosiaaliselle käyttäytymiselle. Voimakkaasti työhönsä sitoutuneelle työyhteisö ja oma tiimi voivat toimia primaariryhmänä. Sekundaariryhmien toiminta on muodollisempaa ja vuorovaikutus on löyhempää, ja usein ryhmää pitääkin koossa yhteinen tavoite. (Lämsä & Hautala, 2005: 107)

Vuorovaikutus on keskeisellä sijalla ajatellen ryhmän toimintaa. Sen tarkoituksena voi olla tietojen tai ideoiden välitys, tunteiden ilmaisu ja muiden motivointi tai hallitseminen. (Pennington, 2005: 30) Myös sosiaalinen tuki ja apu, luottamus sekä ristiriidat kuuluvat vuorovaikutukseen. Lindström ja Kiviranta määrittelevätkin sosiaalisen tuen vastavuoroiseksi suhteeksi. Sen käyttö stressiteoreettisessa viitekehyksessä on hämärtänyt ilmiön molemminpuolisuutta. Heidän mukaansa ryhmiä kuvattaessa käsite on päällekkäinen koheesion, luottamuksen ja yleensä vuorovaikutuksen kanssa. Sosi-

aalinen tuki vaikuttaa sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä ihmisen itsetuntoon, itsearvostukseen ja pätevyyden kokemiseen. Vaikka sosiaalisen tuen vaikutukset on nähty positiivisina, voi negatiivisia seurauksia olla myös kiitollisuuden velka, heikentynyt arviointikyky, valvonnan ja alistumisen tunne. (Lindström & Kiviranta, 1995: 16–17)

Ryhmän koheesio on sitä koossapitävä ”liima” ja sillä tarkoitetaan sitä, miten paljon ryhmän jäsenet tuntevat vetoa toisiaan kohtaan, miten he hyväksyvät ja ovat yhtä mieltä ryhmän prioriteeteista ja tavoitteista sekä kuinka he myötävaikuttavat itse näiden tavoitteiden saavuttamiseen. Koheesiota lisääviä tekijöitä ovat muun muassa vaikea sisäänpääsy ryhmään, sen vetovoima, vuorovaikutus, yhteiset tavoitteet, pysyvät jäsenet, pieni koko, onnistumiset, ulkoinen uhka ja statusyksimielisyys. (Pennington, 2005: 83–85) Koheesioon vaikuttavat myös oma historia ja sen tunteminen, jäsenten keskinäinen hyväksyntä ja ystävyysuhteet sekä yhteinen sosiokulttuurinen tausta (Lämsä & Hautala, 2005: 110). Koheesio käsitteeseen on sisällytetty myös solidaarisuus, moraalit, ilmasto ja yhteisyyden tunne. (Lindström & Kiviranta, 1995: 15).

Työyhteisön ongelmat voi aistia usein luottamuksen ja avoimuuden puutteina. Esimiehen toiminnalla on tärkeä merkitys niiden luomisessa ihmisten välillä. Esimiehen tärkeä tehtävä on ihmisen työsuorituksen tukeminen (Juuti & Vuorela 2002, 13). Esimiehen tulisi painottaa kokonaisuutta ja välttää raja-aitojen vetoa eri henkilöstöryhmien välillä. Hänen tulisi olla kunnioitettava ja oikeudenmukainen, ja pyrkiä ajamaan kaikkien yhteistä etua huomioiden samalla jokaisen työntekijän aseman. Esimieheen tulisi voida luottaa, esimerkiksi siten, että hän ei kerro hänelle uskottuja tietoja eteenpäin. Esimiehen tulisi osata kuunnella ihmisiä (emt., 72). Työn organisoijana esimiehen tulisi pyrkiä luomaan organisointi ihmisten vahvuuksien varaan. Vasta luottamuksen ja avoimuuden ilmapiirissä voivat työyhteisön jäsenet jakaa tietojaan ja taitojaan, ja he kokevat olevansa yhteisönsä arvostettuja jäseniä. Vasta luottamuksen ja avoimuuden ilmapiirissä voi organisaatio oppia toiminnastaan. (emt., 36–37)

Työn hallinnan tunteen, jolla on todettu olevan merkitystä myös stressiteoreettisessa viitekehyksessä, kehittäminen tulisi aloittaa työyhteisön tunneympäristön vaalimisesta ja tässä esimiehen oman tunneympäristön työstäminen on avainasemassa. Oppivassa organisaatiossa tunteille ja niistä keskustelemiselle on tilaa, koska tunteet ovat kokemuksia ja osaaminen perustuu niille. Kokemusten työstäminen on reflektiivinen, tunnetasoinen prosessi, jossa toiminta ja toimijat asettuvat tarkastelun alaiseksi. Kun tunteita ja kokemuksia kunnioitetaan, annetaan tilaa erilaisuudelle, josta syntyy luo-

vaa toimintaa. Oppiminen kytkeytyy monin tavoin työyhteisön hyvinvointiin ja vaatii turvakseen vahvaa kulttuuria ja hyvää ilmapiiriä. (emt., 38–40)

Työtovereiden antamaan sosiaaliseen tukeen vaikuttavat monet asiat, jotka voidaan jakaa yksilöllisiin ja ympäristöstä johtuviin. Ympäristössä muun muassa työrakenne, teknologia, organisaati rakenne, arvoja heijasteleva yksilö-organisaatiosuhde ja ympäröivän yhteiskunnan arvot vaikuttavat sosiaalisen tukeen ja sen antamiseen. Yhteistyössä muiden kanssa tehtävä työ lisää sosiaalista tukea. Ylimmän johdon tavoitteet ja prioriteetit, johon myös ympäröivä yhteiskunta vaikuttaa, ohjaavat organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaa ja toimintaa, jolla vaikutetaan siihen, miten sosiaalista tukea organisaatioissa annetaan. (House, 1981: 103)

Tutkielmassani keskityn lähityöyhteisön, esimiesten ja työtovereiden, antamaan sosiaaliseen tukeen. Ne toimivat kuitenkin aina tietyssä organisaatio- ja yhteiskunnallisessa ympäristössä.

3 TUTKIMUSONGELMA

Olen kiinnostunut sosiaalisesta tuesta työhyvinvoinnin yhtenä tekijänä suomalaisissa työyhteisöissä. Pro gradu -tutkielmassani tutkimuskysymyksenä on, *millainen on työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteys palkkatyössä olevien työntekijöiden stressikokemukseen Suomessa 2000-luvulla?* Pyrin tarkastelemaan kokevatko psyykkisistä oireista enemmän kärsivät työntekijät saavansa vähemmän sosiaalista tukea työyhteisöltään kuin ne, jotka kärsivät niistä vähemmän tai ei ollenkaan. Olettamukseni on, että työyhteisön antama sosiaalinen tuki vähentää työhön tai työoloihin liittyvää psyykkistä oireilua. En kuitenkaan rajaa pois niitä vastaajia, jotka eivät miellä psyykkisen oireilunsa yhteyttä työhön tai työoloihin, koska näiden yhteys ei ole kaikille ihmisille aina selvä. Samalla en siis myöskään poissulje muusta kuin työstä tai työoloista johtuvaa psyykkistä oireilua, sillä harvoin voi kukaan varmasti sanoa, että tietyt oireet johtuisivat ainoastaan tietyistä tekijöistä. Työhön tai työoloihin liittyvät stressitekijät jätän myös tarkastelun ulkopuolelle ja keskityn sosiaaliseen tukeen ja stressikokemukseen.

4 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

4.1 Työstressi ja hyvinvointi

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja monitasoinen ilmiö ja sen tutkimuksessa tulisi huomioida sekä subjektiivinen hyvinvointikokemus että objektiivisen tekijät, joita ei voi pelkistää toisiinsa. Subjektiivisen hyvinvoinnin voi nähdä kaksisuuntaisena kokemuksena, jolla on myönteinen ja kielteinen ulottuvuus, joihin vaikuttavat osittain eri tekijät. (Mamia, 2009: 21, 30) Työstressi kuuluu työ- ja organisaatiopsykologian keskeisiin tutkimuskohteisiin. Stressi tarkastelee työhyvinvointia juuri kielteisestä mutta samalla hyvin perinteisestä näkökulmasta. Stressin puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. (Kinnunen & Feldt, 2005: 13) Uudempaa näkökulmaa työhyvinvointiin edustaa ns. positiivisen psykologian näkökulma, jolla tarkoitetaan muun muassa ihmisen hyvinvointiin liittyvien tekijöiden tutkimusta ja jonka tuloksia hyväksikäyttämällä pyritään parantamaan ihmisen elämän laatua (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Työstressillä on merkittäviä seurauksia yhteiskunnassamme sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla aiheuttaen muun muassa hyvinvointi ja –terveysongelmia sekä taloudellisia menetyksiä organisaatioille ja yhteiskunnalle monella tapaa. Myös lainsäädäntö edellyttää työnantajalta työympäristön turvallisuuden lisäksi sekä fyysistä ja psyykkistä terveyttä tukevaa työympäristöä. (Kinnunen & Feldt, 2005: 13) Stressi voidaan nähdä myös positiivisena asiana. Sen voidaan ajatella liittyvän kaikkeen ihmisen päämääräsuuntautuneeseen toimintaan. Siedettävissä rajoissa oleva positiivinen stressi voi auttaa päämäärään pääsemisessä.

4.1.1 Stressi käsitteenä

Stressi käsitteenä ei ole mikään yhtenäinen. Stressiä ovat tutkineet monet eri tieteenalat muun muassa käyttäytymistieteistä, lääketieteestä ja sosiaalitieteestä lähtien viimeisten 60 vuoden ajan. Perspektiivin valintaan tieteenaloilla ovat vaikuttaneet tutkimukselle asetetut tavoitteet ja se, minkälaiseen toimintaan näillä tavoitteilla on ajateltu pyrittävän. Perinteiset lähestymistavat ovat määritelleet stressin joko reaktioksi, ärsykkeeksi tai näiden kahden vuorovaikutukseksi. Uudempien näkemysten mukaan stressi on transaktio yksilön ja ympäristön välisissä suhteissa. Transaktiönäköyksessä huomio on yksilöä ja ympäristöä yhdistävissä prosesseissa, jotka sisältävät stressin erilaiset osatekijät. Siinä huomioidaan erityisesti psykologisten mekanismien dynamiikka yksilön

kognitiivisissa arvioinneissa ja selviytymisessä stressiä aiheuttavissa tilanteissa. (Cooper ym., 2001: 2-4, 12)

Stressi sanaa on käytetty jo 1300-luvulla englannin kielessä, mutta sen käyttö tieteen piirissä yleistyí vasta 1800-luvun alussa (Lazarus & Folkman, 1984: 2). Stressidiskurssi on kehittynyt vastauksena vaihtuviin poliittisiin, ideologisiin ja sosiaalisiin huoliin. Käsité on ollut mukautumiskykyinen ja merkityksellinen liitettäväksi erilaisiin yhteyksiin. Toinen maailmansota ja kylmä sota lisäsivät kiinnostusta psyykkiseen paineeseen ja kestävyYTEEN. Toisen maailmasodan jälkeen tutkittiin stressiä synnyttäviä olosuhteita ja altistavia persoonallisuuden piirteitä. Työstressin tutkimuksella on myös skandinaavinen alkujuuri, joka erosi amerikkalaisesta kohteiltaan ja poliittiselta kontekstiltään. Stressiteoriaan liittyvillä tutkimuksilla oli tärkeä rooli Pohjoismaissa lakien ja lainsäädännön uudistamisessa. Riippuu siis kontekstista epäpolitisoida tai yksilöllistääkö työstressikäsité työn epäkohtia. (Julkunen, 2008: 239–240)

Lääketieteen fysiologisesta näkökulmasta stressi on yleensä määritelty reaktioksi ja tässä lähestymistavassa stressi nähdään riippuvana muuttujana (Cooper ym., 2001: 4). Stressi-käsitteen isänä ja tutkimuksen uranuurtajana pidetyn itävaltalais-kanadalainen Hans Selyen mukaan stressi on elimistön epäspesifi reaktio mihin tahansa ulkopuolelta tulleeeseen ärsykkeeseen. Oireiden jatkuessa pitkään ja intensiivisesti ne johtavat yleiseksi sopeutumisoireyhtymäksi nimitettyyn tilaan. Stressiä aikaansaavat stressitekijät ovat Selyen mukaan erilaisia, mutta aikaansaavat samanlaisen biologisen stressireaktion (1976: 24). Tutkimus on kuitenkin osoittanut, että reaktiot ovat erilaisia riippuen esimerkiksi ärsykkeestä. Lähestymistapa ei myöskään huomioi sitä, että reaktio voi itse muodostua uudeksi ärsykkeeksi. (Cooper ym., 2001:6) Stressin reaktiona määrittelevän lähestymistavan ongelmia on myös se, että stressi on yleinen termi, jonka alle mahtuu monenlaisia ilmaisuja. Myös ympäristötekijät jäävät huomiotta stressiprosessin tarkastelussa (Cooper ym., 2001:7). Selye (1976) näkee stressissä myös jotain positiivista: tietty määrä stressiä on tarpeellista motivaation, kasvun, kehityksen ja muutoksen kannalta.

Kun stressiä kuvataan ärsyke-lähestymistavalla, tarkastellaan organismeja haitallisella tavalla rajoitettavia ulkoisia tekijöitä. Tämän lähestymistavan juuret ovat fysiikassa ja tekniikassa ja stressi nähdäänkin voimana, joka luo särön organismiin sen kestäkyvyn ylittyessä. Tiedetyt ärsykkeet nähdään stressiä aiheuttavina. Stressi nähdään riippumattomana muuttujana, joka aiheuttaa reaktion henkilöissä. Lähestymistavan avulla on voitu tunnistaa yleisiä stressitekijöitä, jotka vaikuttavat suureen osaan työntekijöistä. (Cooper ym., 2001: 8, Sonnentag & Frese, 2003: 454) Stressikynnys-käsité on

kummunnut tästä lähestymistavasta ja on tullut osaksi kuvaamaan yksilöllisiä eroja stressin sietokyvyssä (Cox & Griffiths, 2005: 556).

Sekä reaktio- että ärsyke lähestymistapojen juuret ovat behavioristisessa ajattelussa toisen maailmansodan ajoilta 1970-luvulle. Tutkimusten empiiriset tulokset eivät ole enää antaneet niille tukea, ne ovat tulleet käsitteellisesti rajoittuneiksi ja ne edustavat aiheen liiallista medikalisoitumista. (Cox & Griffiths, 2005: 555–556) Niiden määritelmät stressistä jättävät psykologiset yksilölliset erot sekä erot kognitiivisissa, emotionaalisisissa ja havaitsemisprosesseissa laajalti huomiotta tarkasteltaessa stressi-ilmiötä. Lähestymistavat tarjoavat keinoja erilaisten reaktioiden ja ärsykkeiden luokitteluun ja määrittelyyn. Niiden tarkempi kuvaus on kuitenkin unohtunut. Myös kokonaisvaltainen näkemys, näkemys yksilöstä aktiivisena toimijana ja stressikokemuksen ympäristön kuvaus on jäänyt puuttamaan. Erityisesti reaktiolähestymistapa on vaikuttanut aiheen medikalisoitumiseen sekä siihen, että stressinhallintakeinoja on kehitetty pääosin yksilönäkökulmasta jättäen ympäristö vähemmälle huomiolle. Vastuuta on näin siirretty yksilölle. Myös käsitettä hyvä stressi on käytetty oikeuttamaan huonoja töihin tai johtamiseen liittyviä käytäntöjä. (Cooper ym., 2001: 9; Cox & Griffiths, 2005: 557)

Psykologisempaa lähestymistapaa stressiin edustavat vuorovaikutusteoriat ja transaktioteoriat. Ne ovat pyrkineet vastaamaan aikaisempien lähestymistapojen saamaan kritiikkiin ja vallitsevatkin nykyistä stressiteoreettista tutkimusta. Psykologisessa lähestymistavassa stressi käsitetään dynaamisena vuorovaikutuksena yksilön ja hänen työympäristönsä välillä. Stressi ilmenee joko ongelmaisenä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksena tai tähän vuorovaikutukseen sisältyvinä kognitiivisina prosesseina tai emotionaalisisina reaktioina. Vuorovaikutusteoriat kuvaavat henkilön ja ympäristön vuorovaikutuksen rakennetta. (Cox & Griffiths, 2005: 555) Tutkimukset jotka lähestyivät stressiä vuorovaikutuksena, keskittyivät alussa tilastollisten yhteyksien ja kausaalisuhteiden etsimiseen ärsykkeiden ja reaktioiden välillä. Niissä ei kuitenkaan otettu huomioon kaikkien relevanttien tekijöiden vuorovaikutusta keskenään ja näkemystä koko dynaamisesta stressiprosessista. (Cooper ym., 2001: 11)

Tunnettu ja kansainvälinen vuorovaikutusmalli on Robert Karasekin 1970-luvun loppupuolella kehittämä työn vaatimusten ja hallinnan malli (Job Demand-Control model). Siinä haitallista työn kuormitusta kuvataan hallinnan ja vaatimusten keskinäisellä suhteella. Työn hallintaan sisältyvät työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työn monipuolisuus. Työn vaatimukseen sisältyvät muun

muassa työn määrällinen ylikuormitus, työn aikapaineet ja rooliristiriidat. (Karasek & Theorell, 1990: 31–38; Kinnunen & Feldt, 2005: 18–20) Malli sisältää kaksi keskeistä työhyvinvointia kuvaavaa hypoteesia, kuormitushypoteesin ja aktiivisen oppimisen hypoteesin. Kuormitushypoteesin mukaan kuormittavaa työtä kuvaavat työn korkea vaatimustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet, jotka altistavat työntekijät stressiperäisille sairauksille. Vähäisen kuormittavuuden työssä työn vaatimustaso on matala ja hallintamahdollisuudet runsaat, ja stressioireita ilmenee keskimääräistä vähemmän. Aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaan työ voi olla joko aktiivista tai passiivista. Aktiivista työtä kuvaavat suuret työn vaatimukset ja suuret hallintamahdollisuudet. Aktiivisen työn ajatellaan luovan parhaat mahdollisuudet työntekijän oppimiselle, työmotivaatiolle ja työssä kehittymiselle. Passiivisessa työssä työntekijään kohdistuu vähän vaatimuksia ja hallintamahdollisuudet työssä ovat vähäiset. Passiivinen työ passivoi työntekijää ja pitkään jatkuessaan voi jopa johtaa aiemmin opittujen tietojen ja taitojen heikkenemiseen. (Karasek & Theorell, 1990: 31–38; Kinnunen & Feldt, 2005: 18–20)

Karasekin mallia on arvosteltu sen liiallisesta yksinkertaisuudesta ja siitä, ettei se huomioi sosiaalisten suhteiden merkitystä. Malliin lisättiinkin myöhemmin sosiaalisen tuen ulottuvuus, jolla tarkoitetaan muun muassa esimiehen ja työtovereiden arvostusta, tukea ja kannustusta. Mallissa sosiaalinen tuki toimii muuntavana tekijänä työn vaatimusten ja hallinnan sekä kuormittuneisuuden välisessä suhteessa. Laajennettua mallia kutsutaan työn vaatimusten, hallinnan ja tuen malliksi. Laajennetussa mallissa sekä kuormitus että aktiivisen oppimisen hypoteesi jaetaan saadun sosiaalisen tuen määrän mukaan kahteen tilanteeseen. Esimerkiksi kuormittava työ voi olla joko kollektiivista, jolloin työntekijä saa paljon sosiaalista tukea työssään, tai eristäytyntä, jolloin sosiaalisen tuen määrä on vähäinen. Mallin mukaan kuormittava työ on erityisen haitallista, kun yksilö ei saa sosiaalista tukea. Myös aktiivinen työ jaetaan kollektiiviseen tai eristäytyneeseen. Työ joka parhaiten edistää työntekijän oppimista, motivaatiota ja työssä kehittymistä on sekä kollektiivista että aktiivista. (Karasek & Theorell, 1990: 68–71; Kinnunen & Feldt, 2005: 18–20; Cooper ym., 2001: 148) Karasekin malliin perustuneet tutkimustulokset ovat sekä puhuneet sen puolesta että sitä vastaan. Kritiikkiä on esitetty työn piirteiden liiallisesta pelkistämisestä tai esimerkiksi persoonallisuuden ominaisuuksien huomiotta jättämisestä. Puutteet voivat juontua myös kyselytutkimusten itsearvioinneista, joista on vaikea erottaa tulkintaa todellisuudesta. Yhden hetken mittaukset eivät myöskään kerro pitkäkestoisen kuormituksen vakavampia seurauksia. (Kinnunen & Feldt, 2005: 23)

Transaktioteoriat vievät vuorovaikutus-näkemyistä vähän pidemmälle. Stressi nähdään yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa tapahtuvissa prosesseissa, joissa yksilön havainnoilla, odotuksilla,

tulkinnoilla ja selviytymisen voimavaroilla on merkittävä rooli. (Sonnentag & Frese, 2003: 454) Lazaruksen transaktiomallin mukaan stressi syntyy, kun yksilö arvioi vuorovaikutustilanteen ylittävän hänen voimavaransa ja vaarantavan hänen hyvinvointinsa. Kognitiivinen arviointi on avainasemassa stressistä selviytymisen prosessissa. Arviointia on kahdenlaista. Primaarissa arvioinnissa yksilö antaa merkityksen vuorovaikutustilanteelle, jonka hän voi havaita menetyksenä uhkana tai haasteena. Jos tilanne nähdään uhkana hyvinvoinnille, käynnistyy sekundaari arviointi. Tällöin yksilö arvioi, mitä on tehtävissä. Tässä olennaista on arvioida käytettävissä olevat selviytymisen voimavarat. Yksilö on siis aktiivinen tilanteiden tulkitsija, merkityksen antaja ja toimija, joka pyrkii muuttamaan suhdettaan ympäristöönsä. (Lazarus & Folkman, 1984: 32–37; Kinnunen & Feldt, 2005: 17) Transaktiomallin mukaan stressissä on kyse jatkuvasta vuorovaikutustilanteiden arviointiprosessista. Malli pyrkii selvittämään stressitekijän ja reaktion välisen suhteen dynaamista luonnetta. Stressi on dynaaminen kognitiivinen tila, joka kehittyy yksilöllisesti ajassa etenevänä prosessina. Mallin mukaan samoja henkilöitä tulisi seurata pitkään erilaisissa stressitilanteissa, mikä ei aina käytännössä onnistu. (Kinnunen & Feldt, 2005: 17) Mallia käyttäneissä tutkimuksissa on usein käytetty stressin indikaattoreina fysiologisia mittauksia tai verbalisia vastauksia, jotka viittaavat reaktio määritelmän käyttöön. (Sonnentag & Frese, 2003: 454)

Stressiä on tutkimuksessa usein lähestytty juuri yksilötason kokemuksesta käsin. Positiivistisen tieteenfilosofian näkökulmasta tunteet, myös stressiin liittyvät, ovat universaaleja, automaattisia ja osittain biologian määrittämiä reaktioita erityisiin ärsykkeisiin. Väliin tulevana tekijänä toimii yksilön arviointi. (Lazarus, 1993) Sosiaalis-konstruktionistisen ja symbolisen interaktionismin mukaisen lähestymistapojen piirissä taas ajatellaan, että sosiaalinen tai symbolinen vuorovaikutus vaikuttaa emotionaalisiin reaktioihin siten, että ärsyke voi herättää erilaisia tunteita riippuen ympäristöstä, esimerkiksi yhteiskunnasta tai organisaatiosta, missä tulkinta tapahtuu. Tilanteen tulkinta taas määrittelee, miten siihen odotetaan suhtauduttavan. (Länsisalmi, 2004: 16)

Työstressiä voidaan tutkia monelta tasolta. Voidaan tarkastella työntekijän havaintoja ja arvioita tai organisaation piirteitä ja prosesseja. Tutkimuksessa voidaan selvittää subjektiivisia kokemuksia tai objektiivisia ulkopuolisia havaintoja henkilöstä. Subjektiivisen tai objektiivisen lähestymistavan valinta voi käytännössä vaikuttaa siihen, käytetäänkö tuloksia esimerkiksi organisaatioiden kehittämiseen. (Sonnentag & Frese, 2003: 455) Muodostettujen mittareiden tulisi mitata juuri tarkoitettua prosessin osatekijää, etteivät esimerkiksi stressitekijät ja -reaktiot sekoitu toisiinsa. Myös pitkittäinen aineistonkeruu sekä monipuoliset lähestymistavat voivat auttaa stressiprosessin kokonaisvaltaisessa ymmärtämisessä ja syy-yhteyksien selventämisessä. (Cooper ym., 2001: 229–230)

Pro gradu -tutkielmassani lähestyn stressiä dynaamisena vuorovaikutuksena yksilön ja hänen työympäristönsä välillä. Stressi käsitetään vuorovaikutukseen sisältyvinä kognitiivisina prosesseina ja emotionaalisina reaktioina. Stressiprosessissa keskityn psyykkisen oireilun terveystieteisiin.

Taulukko 1. Stressin määritelmät

| | | | |
|---|--|--|---|
| | Reaktio | Lääketieteen fysiologinen näkökulma | Riippuva muuttuja |
| Perinteinen lähestymistapa/ Behavioristinen ajattelu | Ärsyke | Fysiikan ja tekniikan näkökulma | Riippumaton muuttuja |
| Psykologinen ajattelu/ Vallitseva näkemys | Yksilön ja ympäristön vuorovaikutus | Dynaaminen vuorovaikutus yksilön ja ympäristön välillä | Tilastolliset yhteydet ja kausaalisuhteet |
| | Transaktio yksilön ja ympäristön välisissä suhteissa | | |

4.1.2 Stressitekijät ja -reaktiot

Stressitekijät merkitsevät kuormittavia tapahtumia tai tilanteita (Kinnunen & Feldt 2005: 14). Tapahtumat ja tilanteet voivat olla yksittäisiä, kuten esimerkiksi jokin kriittinen elämän tapahtuma, tai kroonisia ongelmia, jotka jatkuvat pitkään. Stressitekijät voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: työstä aiheutuviin, organisaatiosta aiheutuviin ja yksilöstä aiheutuviin (Cooper ym., 2001: 27).

Työstä ja organisaatiosta aiheutuvat stressitekijät voidaan jaotella esimerkiksi fyysisiin, työtehtävä- ja roolikohtaisiin, sosiaalisiin, työaika- ja urakohtaisiin, traumaattisista tapahtumista johtuviin tai kuormittaviin muutosprosesseihin liittyviin tekijöihin. Fyysisillä stressitekijöillä viitataan huonoihin työolosuhteisiin muun muassa meluun, likaan, kuumuuteen, tärinään, kemikaaleille ja myrkyille altistumiseen. Myös onnettomuudet ja huono ergonomia voidaan lukea niihin. Tehtäväkohtaiset stressitekijät ilmenevät työntekijän tehdessä työtään. Niitä ovat liiallinen työ määrä, kireät aikapaineet, työn monimutkaisuus tai yksitoikkoisuus ja erilaiset häiriötekijät. Roolikohtaiset stressitekijät liittyvät roolikonflikteihin, roolin epäselvyyteen ja roolin vaativuuteen. Sosiaaliset stressitekijät ilmenevät huonoina vuorovaikutussuhteina esimiesten, kanssatyöntekijöiden ja muiden työhön liittyvien sosiaalisten kontaktien kanssa. Henkilöiden väliset ristiriidat ja vaativat asiakassuhteet kuuluvat tähän luokkaan. Työaika-kohtaiset stressitekijät liittyvät työaikajärjestelyihin, joihin luetaan muun muassa ylityöt, kokonaistyöaika ja vuorotyö. Urakohtaisia stressitekijöitä ovat työn epävarmuus ja huonot uramahdollisuudet. Traumaattisilla tapahtumilla viitataan yksittäisiin tapahtumiin

kuten suuriin onnettomuuksiin ja vaaratilanteisiin, joita työssä voi sattua. Muutosprosessit merkitsevät yleensä organisatorisia muutoksia, joita voivat olla fuusiot, toiminnan supistaminen tai laajentaminen, sekä uuden tekniikan käyttöönotto. Niistä voi aiheutua työntekijälle epävarmuutta, ylitöitä tai ristiriitoja. (Sonntag & Frese, 2003: 455)

Stressitekijöiden taksonomioilta puuttuu yleensä kuitenkin teoriapohja, vaikka niistä voi olla apua käytännön kehittämistyössä. (Sonntag & Frese, 2003: 455) Stressitekijöiden vaikutus on usein yhteisvaikutusta, joka voi olla enemmän kuin osiensa summa. Tekijöiden tutkimuksessa on luotettu paljolti subjektiivisiin kokemuksiin perustuen näkemykseen yksilöllisen havaitsemisen tärkeydestä kuormituksen kokemuksessa, vaikka esimerkiksi toimenpiteet stressin vähentämiseksi organisaatiotasolla perustuvat näkemykseen, että on olemassa tiettyjä kuormittavia tekijöitä yksilön havainnoista riippumatta. Yksittäisten ja jatkuvien stressitekijöiden erottaminen on myös tärkeää työympäristön kehittämisen kannalta. (Cooper ym., 2001: 53–54)

Stressireaktiota työelämässä voidaan luokitella lyhytaikaisiin ja pitkäaikaisiin. Reaktioita voidaan tarkastella yksilön, työyhteisön ja organisaation, sekä yksityiselämän tasolla. Yksilötason reaktiot voivat olla fysiologisia, tunneperäisiä tai käyttäytymisessä ilmeneviä. Stressitutkimuksen painopiste on perinteisesti ollut psykologisten reaktioiden tarkastelussa. Fysiologiset reaktiot sisältävät muun muassa stressihormonien erityksen, verenpaineeseen ja sydämen sykevaihteluun liittyvät muutokset. Muutokset aktivoivat yksilön voimavarat ja auttavat sopeutumisessa ja selviytymisessä. Lyhyellä aikavälillä muutokset ovat usein myönteisiä, mutta voivat pitkään jatkuessaan edistää sairauksien syntyä. Tunneperäiset reaktiot ilmenevät mielialamuutoksina. Pitkään jatkuessaan nekin voivat muuttua vakaviksi ongelmiksi. Stressi häiritsee myös ihmisen kognitiivista toimintaa ja työsuoritusta. Työyhteisö- tai organisaatiotasolla stressi lisää ihmissuhdeongelmia, sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta, sekä vähentää sitoutumista. Stressi voi vaikuttaa työntekijän yksityiselämään monella tapaa ja heikentää tyytyväisyyttä siellä. (Sonntag & Frese, 2003: 456–457, Kinnunen & Feldt, 2005: 15–16) Tässä tutkielmassa stressiä ilmentävät psyykkisen oireilun terveystindikaattorit ovat tunneperäisiä reaktioita.

Työstressin ymmärtämisessä olisi tärkeää ottaa huomioon ympäristö, missä mittareita käytetään ja saadaanko niiden avulla selville stressiprosessin osatekijöiden kohtaamisesta olennaisin. Tietynlainen kuormitus kuuluu tietynlaiseen ympäristöön. Työssä koettujen tapahtumien luonteen (esimerkiksi akuutti/krooninen, passivoiva/yliaktivoiva) perusteellinen selvittäminen auttaa reaktioiden sekä tekijöiden ja reaktioiden kohtaamisen ymmärtämisessä. Työstressin tutkimuksessa on käytetty

usein muuttujia harkitsematta niiden merkitystä tutkittaville. Merkittävää olisi myös kiinnittää huomiota suhdetta muuntaviin tilanne- ja yksilötekijöihin, ja itse stressitekijöiden ja – reaktioiden väliseen vaikutusprosessiin. Tutkimuksessa käytetyt mittarit tulisi rakentaa huolellisesti, olivat ne subjektiivisia tai objektiivisia. (Cooper ym., 2001: 73–76)

Monenlaisten muuntavien tekijöiden on havaittu vaikuttavan stressiprosessiin. Nämä tekijät voidaan jakaa persoonallisuus-, tilanne- ja sosiaalisiin tekijöihin. Muuntava tekijä on niin sanottu kolmas tekijä, joka vaikuttaa itsenäisen ja riippuvan muuttujan suhteeseen. Se kertoo yhteyden ehdoista. Muuntavat tekijät voidaan jakaa persoonallisuustekijöihin, tilannetekijöihin ja sosiaalisiin tekijöihin. (Cooper ym., 2001: 118) Stressiteoreettisesta viitekehyksestä katsoen sosiaalinen tuki toimii muuntavana tekijänä stressiprosessissa.

4.2 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki ei ole niin uusi käsite kuin voisi luulla. Eri tieteenalojen perinteissä sillä on ollut erilaisia nimityksiä kuten esimerkiksi rakkaus, välittäminen, yhteisöllisyys tai sosiaalinen integraatio. (House, 1981: 14) Psykoanalyttiset, etologiset ja sosiaalisen oppimisen teoriat tarjoavat edeltävää tutkimusta sosiaalisten suhteiden ja hyvinvoinnin tutkimiselle. Teoriat painottavat varhaisen kiintymyssuhteen merkitystä ja tarpeita, joita myöhemmät sosiaaliset suhteet palvelevat heijastellen lapsuutta. (Vaux, 1988: 3) Muun muassa Bowlbyn (1969) kiintymyssuhdeteorian pohjalla olevien tutkimusten mukaan lapset kokevat ahdistusta joutuessaan eroon henkilöistä, joihin he olivat muodostaneet kiintymyssuhteen. Muilta saatavan sosiaalisen tuen vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja psykologiseen kuormittuneisuuteen on tutkittu paljon työstressiä koskevassa kirjallisuudessa. Sosiaalisella tuella on havaittu olevan vaikutusta tunnekokemukseen, mutta samalla on kiistelty vaikutusmekanismeista. (Cooper ym., 2001: 140–141) Monet tutkijat ovat nähneet sosiaalisella tuella olevan positiivista merkitystä elämän laatuun ja hyvinvointiin, mutta laadun määrittely ja mittaaminen ovat olleet ongelmallisia. Kun arvioidaan subjektiivisia kokemuksia, olisi hyvä muistaa yksilöiden erilaisuus. (Gothoni, 1990: 11–12).

Sosiaalisen tuen tutkimuksissa yksilön ja ympäristön suhdetta on tutkittu kolmella tasolla: läheisten suhteiden tasolla, sosiaalisten verkostojen tasolla ja sosiaalisen integraation tasolla, ja näiden teemojen ympärille tutkimusstrategiat on rakennettu. Sosiaalisen tuen ilmiö sisältää sekä objektiivisia että subjektiivisia elementtejä. Molempien tarkastelu on oleellista koko ilmiön ymmärtämiseksi.

Vauxin mukaan todellinen ja havaittu tuki on yhtä merkityksellistä, koska havainnoilla on vaikutusta huolimatta niiden todellisuudesta. (1988: 8–17) Sosiaalinen tuki on ilmiönä rikas ja monimuotoinen, mikä on tehnyt siitä sekä mielenkiintoisen että hankalan tutkimuksen kannalta. Se on nähty erilaisista perspektiiveistä käsittäen subjektiivisia arvioita, suhteita ja toimintoja. Tästä johtuen sosiaalisen tuen tutkimusta on hankaloittanut yksinkertaisen käsitteen määrittelyn puuttuminen, mikä on vaikeuttanut käsitteen suhteuttamista muihin käsitteisiin, esimerkiksi stressiin. Lisäksi teorian kehitys, löydösten synteesi ja niistä johdetut interventiot ovat kärsineet. (emt., 24) Vauxin mukaan sosiaalinen tuki on metakäsite monille muille käsitteille. Siihen sisältyvät sosiaalisen verkoston resurssit, sosiaalista tukea antava käyttäytyminen ja subjektiiviset arviot sosiaalisesta tuesta, jotka liittyvät toisiinsa dynaamisessa tapahtumassa yksilön ja sosiaalisen ympäristön välillä. Tämän monimutkaisen dynaamisen prosessin, joka sisältää aktiivisen vuorovaikutuksen henkilön ja hänen sosiaalisen verkostonsa välillä, ymmärtäminen auttaa hahmottamaan sosiaalisen tuen roolin stressitekijöiden puskurina ja yksilön hyvinvointia parantavana tekijänä (emt., 28–30).

Sosiaalisen tuen määritelmiä on monia ja erilaisia typologioita on luotu. Voidaan kuitenkin sanoa sosiaalisella tuella olevan monta muotoa. Sosiaalista tukea antavat suhteet palvelevat useita *funktioita* ja tukea antava käyttäytyminen sisältää monenlaisia *aktiviteetteja*. Vain subjektiiviset arviot voivat todistaa sosiaalisen tuen funktioista. Sosiaalisen tuen muotojen määrittely onkin ollut suositumpaa kuin niistä johdettujen mittareiden rakentaminen. (Vaux 1988: 17–21) House ja Kahn (1985: 84–85) ovat operationalisoineet sosiaalisen tuen käsitettä mitattavaksi suureeksi. He jakavat sosiaalisen tuen kolmeen mitattavaan pääluokkaan: sosiaaliset suhteet (määrä), sosiaalinen verkosto(rakenne) ja toiminnan sisältö(laatu). Ne liittyvät läheisesti ja loogisesti toisiinsa. Sosiaalisen tuen toiminnan sisältöön kuuluvat tuen tyypit, lähteet sekä laatu että määrä. Sosiaalisen tuen tyyppittely edustaa funktioihin perustuvaa näkemystä Vauxin asteikolla (Vaux, 1988: 22). House ja Kahn näkevät tarpeellisena tarkastella sosiaalista tukea määritelmänsä mukaan ainakin kahdessa pääluokassa (1985: 84).

Ensimmäinen sosiaalisen tuen tyypeistä on välineellistä sosiaalista tukea, joka tarkoittaa suoraa avun antamista, usein käytännön apuna. Toiseen kategoriaan kuuluu emotionaalinen tuki, joka merkitsee kiinnostuksen näyttämistä, ymmärrystä, välittämistä ja sympatian tuntemista vaikeuksissa olevaa henkilöä kohtaan. Kolmanteen kategoriaan kuuluu tiedollinen tuki, joka tarkoittaa sellaisen tiedon antamista henkilölle, joka voi auttaa häntä selviytymään ongelmistaan. Neljäs kategoria on arvostava tuki, joka merkitsee toisen itsearvostusta parantavan palautteen antamista. Kaksi ensimmäistä kategorian sisältöä ovat useimmiten toimineet sosiaalisen tuen määrittelyn perustana tutkit-

taessa sen vaikutusta stressiprosessiin. House näkee erilaisen sosiaalisen tuen sekä sen lähteen tärkeyden riippuvan ihmisestä ja kulloisestakin sosiaalista tukea vaativasta ongelmasta. Hänen mukaansa vain emotionaalisen tuen vaikutukset on havaittu melkein aina olevan positiivisia. (House, 1981: 24–26) Esimerkiksi esimiehet ja työtoverit ovat tärkeitä työstressin vähentämisessä kuten myös puoliset. (emt., 85) Vaikutukset voivat myös erota lyhyen tai pidemmän ajan kuluessa. (emt., 24–26) Sosiaalista tukea mitattaessa olisi olennaista selvittää kuka saa sosiaalista tukea, kuinka paljon ja millaista sosiaalista tukea, keneltä ja mihin ongelmiin (emt., 39). Sosiaalista tukea on perinteisesti mitattu haastattelujen tai kyselyjen avulla, jotka ovat perustuneet henkilökohtaisiin selontekoihin (Vaux, 1988: 34). Tavallista on ollut kysyä koettua tuen määrää ja eri tuen lähteiden käyttöä (Cooper ym., 2001: 143–147).

Sosiaalisen tuen perusedellytys on vuorovaikutuksen toteutuminen kahden ihmisen välillä. Sosiaalisen tuen antamiseen tai vastaanottamiseen sisältyy tavallisesti molemminpuolisuus. Tästä johtuen sosiaalisen tuen virta edellyttää yleensä suhteellisen pysyvää sosiaalista suhdetta ihmisten välillä. (House, 1981: 29–30) House jaottelee sosiaalisen tuen lähteet muodollisiin ja epämuodollisiin. Epämuodollisia sosiaalisen tuen lähteitä ovat perhe, ystävät, työtoverit ja työhön liittyvät sosiaalisen tuen lähteet. Tutkimuksissa epämuodolliset tuen lähteet mainitaan myös paljon virallisia useammin. Ne toimivat ennaltaehkäisevänä tukena, jonka vuoksi virallisempaa ammattimaista tukea harvemmin tarvitaan. (House, 1981: 23–24)

Robert Karasek ja Töres Theorell (1990: 69) määrittelevät työyhteisön sosiaalisen tuen työtovereilta ja esimiehiltä saatavaksi avuliaan vuorovaikutuksen yleiseksi tasoksi. Karasekin ja Theorellin (1990: 70) mukaan myös juuri sosioemotionaalinen tuki puskuroi psyykkistä kuormittuneisuutta. Siitä kertovat luottamuksen määrä ja sekä sosiaalisen että emotionaalisen integraation aste organisaation eri henkilöryhmien välillä. Sitä voidaan myös mitata työryhmän koheesion tai integraation asteena. Karasekin työn vaatimusten, hallinnan ja tuen mallia on käytetty tutkittaessa sosiaalisen tuen puskuroivaa vaikutusta stressiprosessiin, mutta mallin avulla tehdyt tutkimukset eivät ole esittäneet yksiselitteisiä tuloksia. (Cooper, 2001: 148–149)

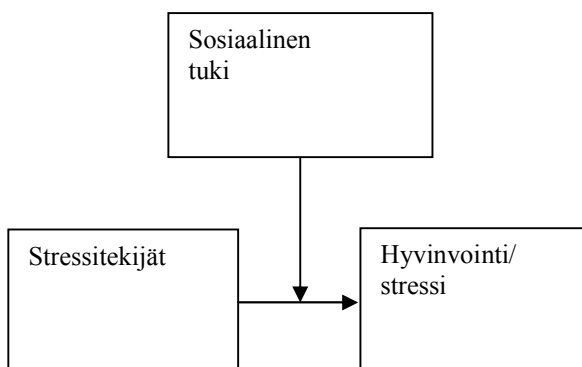
Konstruktioisempaa lähestymistapaa sosiaaliseen tukeen edustaa käsite esitetty sosiaalinen tuki, jolla Goldsmithin (2004) mukaan tarkoitetaan havaintoja vuorovaikutuksesta. Havainnot eivät keskity sosiaalisen tuen yleiseen saatavuuteen tai spekulatioihin siitä. Esitetystä sosiaalisesta tuesta puhuttaessa kiinnitetään huomio kommunikaatioprosesseihin, jotka yhdistävät tukea antavan käyttäytymisen osallistujien havaintoihin siitä. Tässä prosessissa keskustelukumppanit rakentavat yhtei-

sen näkemyksen tilanteesta, ongelman luonteesta, selviytymisen vaihtoehtoista, itselle tärkeiden mielikuvien seurauksista ja suhteen merkityksestä. Näillä on erityistä merkitystä esitetyn sosiaalisen tuen onnistumisen kannalta. Goldsmith näkee, että ongelmapuhetta on mahdollista kehittää herkistämällä osallistujia puheen haasteisiin ja saada heitä pohtimaan, kuinka erilaiset vastaustavat toteuttavat erilaisia tehtäviä, identiteettejä suhteita. (emt., 24, 150-151, 164)

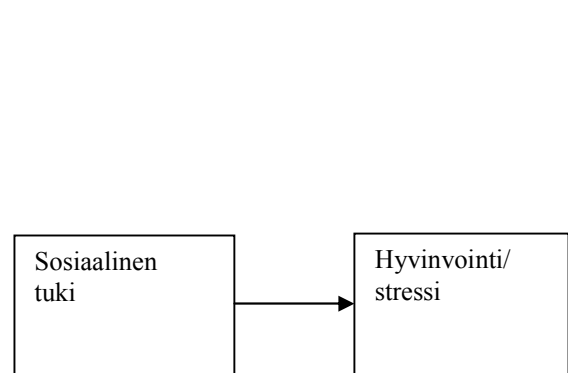
4.3 Sosiaalinen tuki stressiprosessissa

Sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteyttä on tutkittu monenlaisten mallien avulla. Tutkimusta ovat pääasiassa ohjanneet sosiaalisen tuen stressiä puskuroiva malli ja sosiaalisen tuen suoran vaikutuksen malli (Kuvio 1). Huomiotta on paljolti jäänyt se, kuinka sosiaalinen tuki vaikuttaa. Tunnetuista malleista on johdettu myös lukuisia joukko muunnoksia, joissa stressin ja sosiaalisen tuen suhde määritellään paremmin tai esimerkiksi vaikutukset voivat yhdistyä (Vaux, 1988: 124, 129, 133). Puhuttaessa päävaikutuksesta tai suorasta vaikutuksesta tarkoitetaan lisääntyneen sosiaalisen tuen vähentävän kuormittuneisuutta riippumatta stressiprosessista. (emt., 93) Yksi selitys tähän on ollut se, että sosiaalinen tuki lisää yksilön itsearvostusta ja tehden näin hänet vähemmän haavoittuvaksi stressitekijöille (Fenlason & Beehr, 1994). Sosiaalisen tuen puskuroivalla vaikutuksella tarkoitetaan sitä, että sosiaalinen tuki suojaa yksilöitä stressiä aiheuttavien olosuhteiden vaikutukselta.

Sosiaalisen tuen stressiä puskuroiva malli



Sosiaalisen tuen suoran vaikutuksen malli



Kuvio 1. Yleisimmät sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteyttä selittävät teoreettiset mallit (Cooper, 2001: 141–143)

Puskuroivan mallin hypoteesin mukaan toisilta saatu merkittävä sosiaalinen tuki heikentää stressitekijöiden tai stressiä aiheuttavien kokemusten ja kuormittuneisuuden välistä suhdetta. Mallin mukaan sosiaalista tukea saavat yksilöt kokevat vähemmän stressiä kuin ne yksilöt, jotka eivät saa sosiaalista tukea toisilta, koska tuki suojelee yksilöitä potentiaalisesti haittaa aiheuttavien tapahtumien tai olosuhteiden seurauksilta. Sosiaalinen tuki auttaa yksilöitä selviytymään työn vaatimuksista ja ongelmista. Se voi olla käytännön auttamista ongelmien ratkaisemiseksi tai emotionaalista tukea, jonka avulla käsitystä stressitekijän haitallisesta luonteesta voidaan muuttaa. Puskuroivassa mallissa sosiaalinen tuki ei vaikuta suoraan stressitekijöihin, havaintoihin niistä tai suoraan itse kuormittuneisuuteen, vaan malli pyrkii kuvaamaan sosiaalisen tuen muuntavan vaikutuksen stressiprosessissa. (Vaux, 1988: 92; Cooper ym., 2001: 141–143) Mallin kannattajat ovat väittäneet sosiaalisen tuen vahvojen positiivisten vaikutusten tulevan parhaiten esiin stressiä kokevilla ihmisillä ja vaikutusten olevan vähäisiä stressiä kokemattomilla ihmisillä. (House, 1981: 32)

Sekä sosiaalisen tuen stressiä puskuroivaa vaikutusta että sosiaalisen tuen suoraa vaikutusta ei ole ollut helppo todentaa kaikissa tutkimuksissa, ja relevanttien tulosten yleistäminen, arvioiminen ja yhdistäminen on ollut vaikeaa. Tulokset ovat olleet ristiriitaisia johtuen muun muassa käsitteen moniselitteisyydestä, mittareiden moninaisuudesta, otoksista, valituista muuttujista, tutkimusasetelmista, sekä siitä, miten sosiaalisen tuen on ajateltu vaikuttavan hyvinvointiin (Vaux, 1988: 93–99). Todisteet ovat puhuneet molempien, vain toisen tai ei kummankaan mallin puolesta. Puskuroivan vaikutuksen on ajateltu toteutuvan tietyissä olosuhteissa tai ympäristössä (emt., 120, 147). Puskuroiva vaikutus on todentunut erityisesti tutkimuksissa, joissa sosiaalista tukea on mitattu emotionaalisen tai ohjaavan tuen havaitussa saatavuudessa (emt., 298). Puskuroivaa vaikutusta useammin on löydetty suora suhde sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin ja työasenteiden välille (Cooper ym., 2001: 152; Vaux, 1988: 120). Suora vaikutus on havaittu sekä silloin, kun stressitekijät on otettu huomioon tai ne on jätetty huomiotta, ja kun sosiaalista tukea on mitattu resursseina (Vaux, 1988: 130, 298). Mutta myös aivan päinvastaista vaikutusta on havaittu (Cooper ym., 2001: 152).

Tutkimusten tulisi selvittää tarkemmin, millaisella sosiaalisella tuella on merkitystä ajatellen tietynlaisia stressitekijöitä sekä sitä, millainen merkitys sosiaalisella tuella on henkilölle itselleen. Tilanteeseen tulisi myös kiinnittää huomiota. Sukupuolen on myös todettu joissain tutkimuksissa vaikuttavan siihen, millainen sosiaalinen tuki vähentää kuormittuneisuutta. Sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteys ei siis ole yksinkertainen. (Cooper ym., 2001: 143–147, 150–152) Esimerkiksi Fenlasonin ja Beehrin tutkimuksessa (1994) positiivinen viestintä esimiesten, kollegoiden sekä ystävien että perheen taholta olivat negatiivisessa yhteydessä psykologiseen kuormittuneisuuteen, ja taas negatiiv-

vinen viestintä oli positiivisessa yhteydessä kuormittuneisuuteen. Osoittautui siis, että sosiaalista tukea antavan viestinnän sisältöä ja tuen alkuperää tulee kriittisesti pohtia. Lisäksi sosiaalisen tuen prosessiin liittyvät tekijät monimutkaistavat sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteyden tutkimista. Kysymykset kulminoituvat kolmeen aspektin ympärille: miten stressi liittyy tähän suhteeseen, mitä pidetään stressitekijöinä ja miltä tasolta sosiaalisen tuen prosessia tarkastellaan. (Vaux, 1988: 120)

Oman tutkielmani kannalta on olennaista tarkastella stressiä aiheuttavien kokemusten itsenäisyyttä sosiaalisesta tuesta. Koska en voi tutkielmassani poissulkea stressitekijöitä, koska lähtökohtaisesti ne ovat kaikkialla läsnä olevia, en voi väittää sosiaalisen tuen olevan niistä riippumatonta. Elämään kuuluvat krooniset stressitekijät voivat aina olla taustalla vaikuttamassa. Kummankin mallin vaikutuksen todentaminen vaatii stressiä aiheuttavien tilanteiden huolellista selvittämistä (emt., 121). Tutkielmassani pitäydyn myös yleisellä tasolla sosiaalisen tuen tarkastelussa erityisten tapahtumien sijaan. Sosiaalisen puskuroivan vaikutuksen todentaminen edellyttää, että tutkittavien joukossa on tarpeeksi erittäin paljon kuormitusta kokevia henkilöitä, mikä voi olla vaikeaa ymmärrettävistä syistä (Cooper ym., 2001: 152). Olisi tärkeää myös ymmärtää paremmin sosiaalisen tuen vaikutusta erilaisiin stressiä aiheuttaviin kokemuksiin ja hyvinvointiin yleisellä tai erityisellä tasolla. Sosiaalisen tuen vaikutus esimerkiksi masennukseen on varmasti eri kuin esimerkiksi onnellisuuteen. Eri-laiset toisistaan poikkeavat ryhmät tutkimusjoukosta olisi myös hyvä tunnistaa. (Vaux, 1988: 131–132)

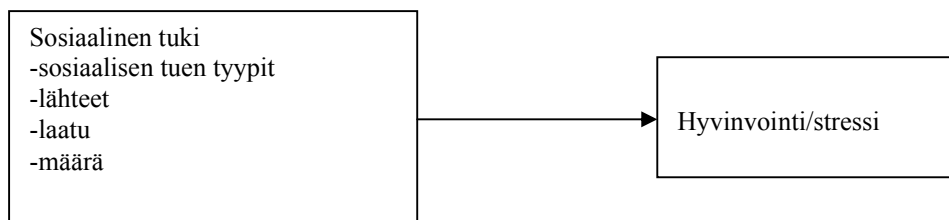
Lazaruksen ja Folkmanin (1984: 245) mukaan ajatus stressiprosessin ja sosiaalisen tuen yhteydestä perustuu oletukselle, että olennainen asia ihmisen hyvinvoinnille ja tyytyväisyydelle elämäänsä on hänen osallisuutensa toimivaan sosiaaliseen verkostoon, ja että ihmiset voivat henkisesti ja fyysisesti paremmin pystyen toimimaan elämän tilanteissa mielekkäämmin, jos he saavat tai kokevat saavansa tarvittaessa sosiaalista tukea muiden tekijöiden ollessa vakioituja. He käsittävät sosiaalisen tuen voimavarana sosiaalisessa ympäristössä, jonka yksilön tarvitsee ottaa tarvittaessa käyttöönsä. Yksilö käyttää sosiaalisia taitojaan turvautuessaan ympäristönsä sosiaaliseen tukeen samoin kuin stressiprosessista selviytymisessä. Sosiaalinen tuki on myös sosiaalisten vaatimusten vastapuoli. Tuen ja vaatimusten määrä ja laatu vaihtelevat, samoin kuin kyvyt niitä käsitellä. (emt., 250–251) Lazarus ja Folkman painottavat myös sosiaalisen tuen käsitteellistämisen huolellisuutta, esimerkiksi erilaisten sosiaalisten suhteiden määrä tulisi erottaa sosiaalisen tuen kokemuksesta.

Sosiaalisen tuen vaikutusmekanismeja voidaan tarkastella suhteessa stressiprosessiin tai ilman sitä. Stressiprosessiin vaikuttavat mekanismit ovat episodimaisempia, kun taas sosiaalisen tuen vaiku-

tukset suoraan hyvinvointiin kumuloituvat (Vaux, 1988: 150). Tuki voi vaikuttaa stressiprosessiin monessa kohdassa. Tietynlainen sosiaalinen tuki on vaikuttavinta tietyssä kohdassa. Sosiaalista tukea antava toiminta voi ehkäistä stressitekijöitä muuttaen ongelmallisia ympäristötekijöitä tai yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta. Vaikutus ei tässä kohdistu suoraan emotionaalisiin reaktioihin. Tuki voi lieventää stressitekijöiden tärkeyttä rokotuksen tavoin ja muuttaa ihmisen primaariarviointia esimerkiksi neuvojen tai emotionaalisen tuen muodossa. Suora apu voi auttaa ongelman ratkaisemisessa. Tässä tapauksessa sosiaalinen tuki ei vaikuta henkilön arviointiin ongelmasta tai emotionaaliseen reaktioon. Neuvot ja ohjaus voi auttaa arvioimaan realistisemmin selviytymisen resurssit ja löytämään uusia vaihtoehtoisia strategioita. Koska tilanteiden arviointi on jatkuva prosessi, voivat neuvot ja ohjaus myös myöhemmin stressiprosessissa auttaa stressitekijöiden uudelleen arvioinnissa. Mikäli negatiivinen tapahtuma on jo toteutunut, jää sosiaaliselle tuelle lähinnä lieventävä rooli. Se auttaa tunteiden käsittelyssä ja hallinnassa. Sosiaalinen tuki voi myös suunnata huomiota toisaalle auttaen ajatusten suuntaamista muualle. Sosiaalisen tuen rooli stressiprosessissa ei siis rajoitu pelkästään selviytymiseen. (emt., 135–143) Sosiaalisella tuella voi olla kuitenkin sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Laajan sosiaalisten suhteiden verkoston on todettu edistävän terveyttä, mutta avun tarjoamisella voi olla myös haitallisia vaikutuksia. (Lazarus & Folkman, 1984: 246–248) Epäasianmukaisen ja asianmukaisen sosiaalisen tuen vaikutusmekanismit ovat samoja (Vaux, 1988: 142).

Sosiaalisen tuen on ajateltu olevan joko suotuisaa tai epäsuotuisaa, harvemmin suotuisaa vain tietyiltä osin. Ero syntyy stressiprosessissa lähinnä suoriutumisen ja emotionoiden välillä. Kun kuormituneisuutta mitataan useammalla mittarilla, ei ole harvinaista, että löydökset ovat erilaisia. (Vaux, 1988: 148–149) Pohdittaessa sosiaalisen tuen yhteyttä hyvinvointiin tulisi huomioida käsitetäänkö hyvinvointi yhtenä jatkumona. Stressimallit eivät juuri huomioi positiivisten tekijöiden yhteyttä hyvinvointiin.

Pro gradu -tutkielmassani keskityn Housen ja Kahnin määritelmän mukaisesti sosiaalisen tuen toiminnan sisältöön, johon kuuluvat tuen tyypit, lähteet, laatu ja määrä (Kuvio 2).

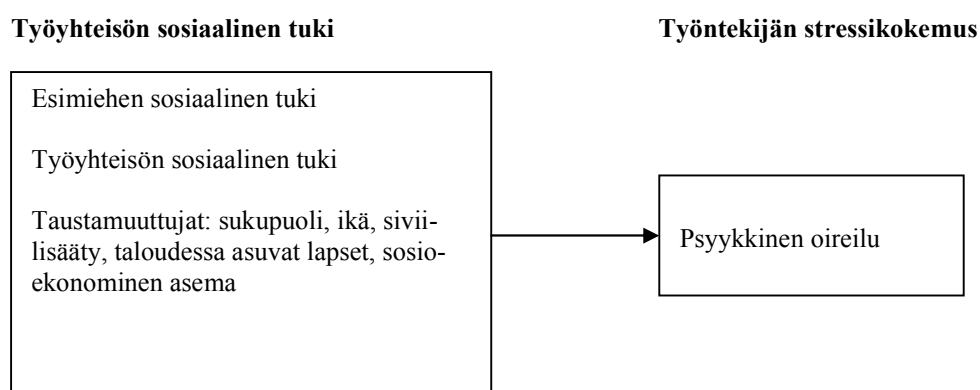


Kuvio 2. Sosiaalisen tuen ja hyvinvoinnin yhteyttä selittävä malli tutkielmassa

5 EMPIIRINEN TUTKIMUS

5.1 Tutkimusasetelma

Esittelen tässä tutkimusasetelmani (Kuvio 3), jossa kuvaan tutkielmaani varten valitsemani muuttujat. Työyhteisön sosiaalista tukea kuvaavat muuttujat esimiehen sosiaalinen tuki ja työyhteisön sosiaalinen tuki. Alaluvussa 5.3 kuvaan tarkemmin muuttujien muodostamisen. Lisäksi olen ottanut mukaan taustamuuttujia. Työntekijän stressikokemusta kuvaa psyykinen oireilu.



Kuvio 3. Tutkimusasetelma

5.2 Tutkimusaineisto

Suomalaisen työelämän laatua on tutkittu Tilastokeskuksen vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 keräämillä työolotutkimuksilla, joihin on haastateltu 3000–6000 palkansaajaa jokaisena kertana. Tutkielmani aineistona toimii siis Tilastokeskuksen viimeisin työoloaineisto keväältä 2008¹, joka koostuu 4392 palkansaajan keskimäärin hieman yli tunnin kestäneistä käyntihaastatteluilta. Haastatteluisa käsiteltiin sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista. (Lehto & Sutela, 2008) Työolotutkimukset tarkastelevat työoloja pitkällä aikajänteellä ja ovat merkittäviä siksi, että ne kertovat, miten itse työntekijät ovat työelämän muutokset kokeneet (Lehto, 2009). Vuoden 2008 aineisto ei sisällä yrittäjinä toimivia työllisiä.

Valitun kyselyaineiston rajoituksena on nimenomaan tutkimuskysymystä ajatellen sen aiheiden moninaisuus ja laajuus. Aineistoa ei ole alun perin kerätty kartoittamaan työstressiä tai työyhteisön sosiaalista tukea, vaikka se kattaakin niihin liittyviä asioita. Erityisesti sosiaalista tukea on tutkittu siihen suunnitelluin kyselyin, jotka antavat aiheesta syvempää ja moniselitteisempää tietoa. Aineiston avulla lähestytään aihetta palkansaajien subjektiivisten kokemusten kautta, vaikka kyselylomakkeen tarkoitus on mitata stressiä ja sosiaalista tukea objektiivisesti. Objektiivisuutta voisivat lisätä esimerkiksi työterveyden tilastot sairauspoissaoloista tai toisenlainen aineisto, joka koostuisi esimerkiksi vuorovaikutushavainnoista koskien sosiaalista tukea. Toisaalta kuitenkin aineiston vahvuus on sen subjektiivisuudessa. Sosiaalisen tuen on todettu olevan tehokas vain siinä mielessä, kun se koetaan. (House, 1981: 27) Samoilta henkilöiltä on voitu myös tiedustella sekä koettua sosiaalista tukea että koettua stressiä. Tämä on etu, kun halutaan tarkastella näiden kahden käsitteen välistä suhdetta. Aineisto antaisi myös mahdollisuuden tarkastella työhön tai työoloihin liittyvää psyykkistä ja somaattista oireilua. Esimerkiksi työterveyden tiedot psyykkisistä ja somaattisista oireista eivät välttämättä kerro siitä yhdistävätkö ihmiset oireet työhön tai työoloihin. Aineiston vahvuutena voidaan pitää myös sen tuoreutta. Toisaalta se on kerätty keväällä 2008, joten se heijastelee vielä tilannetta ennen viimeistä lamaa.

¹ Työolotutkimuksen 2008 tutkimuslomake on saatavilla Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (2008) teoksen *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008*, liitteenä.

Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimukseen osallistuneille vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleville palkansaajille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta. Tutkimusten yhteys mahdollistaa työvoimatutkimuksen tietojen hyödyntämisen työolotutkimuksessa. Käyttämässäni aineistossa hyödynnän myös työvoimatutkimuksen muuttujia. Haastattelut toteutettiin yleisimmin vastaajan kotona tai esimerkiksi työpaikalla. Niiden ajankohta oli pääosin maaliskuu-toukokuussa, mutta joitakin tehtiin myös kesäkuun alussa. Vuoden 2008 työolotutkimuksen otos oli 6500 palkansaajaa, joista aineistossa on 4392 henkilöä. Vastausprosentti oli 68, joten kadoksi jää 32. Naisten vastausprosentti oli korkeampi kuin miehillä. Iäkkäimmillä henkilöillä oli parhaimmat vastausprosentit. Nuorimmissa ikäryhmissä taas vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla. Sosioekonominen asema vaikutti vastausprosenttiin siten, että alemmat toimihenkilöt olivat vastanneet työntekijöitä ja ylempiä toimihenkilöitä useammin. Aineistossa haastatellut henkilöt on numerokoodattu, joten yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä en pystyisi selvittämään. Analyysin vastauksissa yksittäisen vastaajan vastaus ei myöskään ole tunnistettavissa. Aineiston analyysissä käytän SPSS for Windows ohjelman versiota 16.0.

5.3 Muuttujat ja menetelmät

5.3.1 Muuttujat ja niiden kehittäminen

Tutkielman muuttujat mittaavat esimiesten ja työtovereiden sosiaalista tukea, työyhteisön arvostusta sekä työntekijöiden stressikokemusta. Olen ottanut mukaan myös tutkimusaiheeni kannalta tärkeitä sosiodemografisia taustamuuttujia.

Esimiesten sosiaalista tukea on tiedusteltu lomakkeessa vastaajilta kysymyksellä *Saatteko tukea ja rohkaisua esimiehiltänne kun työ tuntuu hankalalta* (B32a) sekä kysymyspatteristolla C15. Kysymykseen B32a vastaaja on voinut valita vastausvaihtoehdoista 1) *aina*, 2) *useimmiten*, 3) *joskus*, 4) *ei koskaan* tai 5) *ei sovi*, itseään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Kuusi vastaajaa on jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Työtovereiden sosiaalista tukea on kysytty lomakkeessa kysymyksellä *Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta* (B32b). Kaksi vastaajaa ei ole valinnut mitään näistä vaihtoehdoista. Työyhteisön arvostusta on kysytty vastaajilta kysymyksellä *Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen* (B32c). 11 vastaajaa ei valinnut mitään vastausvaihtoehdoista. Kysymyksiin B32b ja B32c vastaajilla on ollut tarjolla samat vastausvaihtoehdot, mitä kysymykseen B32a.

Regressioanalyysin oletuksena on, että selittävät muuttujat eivät korreloi liikaa toistensa kanssa (Metsämuuronen, 2003: 581). Pearsonin korrelaatiokertoimien mukaan muuttujien B32a, B32b ja B32c välillä on keskinkertainen lineaarinen riippuvuus ($r=0,49-0,35$, $p<0,001$), ne siis osittain heijastavat samaa asiaa. Cronbachin alfa saa arvoksi ,68 eli toimiva summamuuttuja voidaan muodostaa. Tätä ennen muuttujien alkuperäinen asteikko on käännetty nousevaksi siten, että *ei koskaan* -vastaukset saavat arvon 1 ja *aina*-vastaukset saavat arvon 4. Muuttujien arvot on laskettu yhteen ja jaettu muuttujien määrällä alkuperäisen asteikon säilyttämiseksi. Vastaukset *ei sovi* ja *ei osaa sanoa* kirjataan puuttuviksi tiedoiksi, koska näiden määrä oli 0,8-2 % kaikista vastanneista.

Tutkimuskysymyksessäni haluan selvittää työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteyttä työntekijän stressikokemukseen, joten näen sisällön puolelta tarpeelliseksi muodostaa kysymyksistä työyhteisön sosiaalisen tuen summamuuttujan. Regressioanalyysissä selittävät muuttujat ovat yleensä jatkuvia muuttujia (Jokivuori & Hietala, 2007: 41). Summamuuttujat täyttävät tämän edellytyksen. Seuraavassa taulukossa 2 on havaittavissa työyhteisön sosiaalisen tuen summamuuttujan jakauma. Muuttujan keskiarvo on 2,9 ja keskihajonta on 0,9.

Taulukko 2. Työyhteisön sosiaalisen tuen summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %)^a

| Kokemus työyhteisön sosiaalisen tuen saatavuudesta | n | % |
|--|------|-----|
| aina | 1393 | 33 |
| useimmiten | 1774 | 42 |
| joskus | 902 | 21 |
| ei koskaan | 172 | 4 |
| yhteensä | 4241 | 100 |

^a Uudelleen luokiteltu työyhteisön sosiaalisen tuen summamuuttuja.

Esimiehen antamaa sosiaalista tukea kysytään lomakkeen kysymyspatteristolla C15. Teorian perusteella valitsen muuttujat C15a-C15i sekä C15k ja C15m, jotka parhaiten kuvaavat esimiehen antamaa sosiaalista tukea. Muuttujien kysymykset ovat *Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?* (C15a), *Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?* (C15b), *Esimieheni on innostava?* (C15c), *Esimieheni keskustelelee runsaasti kanssamme?* (C15d), *Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?* (C15e), *Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?* (C15f), *Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?* (C15g), *Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?* (C16h), *Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?* (C15i), *Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?* (C15k), *Esimieheni kykenee sovitteluun työnte-*

kijöiden välisiä ristiriitoja? (C15m). Vastausvaihtoehdot kysymyksiin ovat 1) *täysin samaa mieltä*, 2) *jokseenkin samaa mieltä*, 3) *ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *jokseenkin eri mieltä*, 5) *täysin eri mieltä* ja 6) *ei sovi*. Kysymyksiin ovat siis vastanneet kaikki ne vastaajat, jotka ovat vastanneet kysymyksen C13, *Onko lähin esimiehenne: mies (1) vai nainen (2)?*, ja jotka eivät ole siis valinneet vastausvaihtoehtoa *ei esimiestä* (3). Vastausvaihtoehdot *ei sovi*, *ei halua vastata* ja *ei osaa sanoa* kirjattiin puuttuviksi tiedoiksi, koska niiden kokonaismäärä kysymyksissä C15a-C15i ja C15k vaihteli välillä 0,4-1,6 % kaikista vastanneista. Ainostaan kysymyksessä C15m näiden vastausten määrä oli 7 %, mutta yhtenäisyyden vuoksi koodasin nekin puuttuviksi tiedoiksi. Näiden muuttujien keskinäiset riippuvuudet vaihtelivat voimakkaasta keskinkertaiseen ($r=0,73-0,30$, $p<0,001$).

Muuttujista C15a-C15i sekä C15k ja C15m muodostin esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujan, koska Cronbachin alfa, ,92, on erittäin hyvä. Yhdenkään muuttujan poisjättäminen ei parantaisi alfaa. Tätä ennen käännän muuttujien asteikot samansuuntaisiksi ja nouseviksi siten, että *täysin eri mieltä* –vastaukset saavat arvon 1 ja *täysin samaa mieltä* –vastaukset saavat arvon 5. Sen jälkeen lasken muuttujien arvot yhteen ja jaan ne muuttujien määrällä alkuperäisen asteikon säilyttämiseksi. Summamuuttujan keskiarvo on 3,7 ja keskihajonta on 0,8. Taulukossa 3 on nähtävillä esimiehen sosiaalisen tuen jakauma.

Taulukko 3. Esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %)^a

| Kokemus esimiehen sosiaalisesta tuesta | n | % |
|--|------|-----|
| täysin samaa mieltä | 1207 | 31 |
| jokseenkin samaa mieltä | 1544 | 39 |
| ei samaa eikä eri mieltä | 743 | 19 |
| jokseenkin eri mieltä | 339 | 9 |
| täysin eri mieltä | 97 | 3 |
| yhteensä | 3930 | 100 |

^a Uudelleen luokiteltu esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttuja.

län, sukupuolen ja ammattiaseman on todettu vaikuttavan siihen, millä tavoin hyvät ja huonot ilmiöt työelämässä jakautuvat. (Blom & Hautaniemi, 2009: 14) Tutkimuksen sosiodemografisina taustamuuttujina ovatkin ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema, siviilisääty ja samassa taloudessa asuvat lapset. Taustamuuttujat olen valinnut aiemman tutkimuksen perusteella. Sukupuoli muuttuja ja ikä jatkuvana muuttujana kelpaavat sellaisenaan analyysiin. Sukupuoli on koodattu arvoilla 1 mies ja 2 nainen. Siviilisääty muuttujan muodostin muuttujasta D1, jossa kysyttiin *Oletteko: 1) naimisis-*

sa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa, 2) asumuserossa, 3) eronnut, 4) leski vai 5) naimaton. Lisäksi muodostin muuttujasta dummy-muuttujan koodaamalla muut vastaukset paitsi vaihtoehdon yksi valinneet nollassi. Samoin muuttujasta D2b, jossa kysyttiin kotona asuvien lasten määrää, koodasin uuden kaksiarvoisen muuttujan, taloudessa asuvat lapset. Tässä muuttujassa puuttuvia vastauksia olivat siis kaikki ne, joilla ei ollut lapsia kotona. Ne koodasin nollassi. Muut vastaukset koodasin ykköseksi. Sosioekonomisesta asemasta tehtiin myös uusi muuttuja, jossa aiemman muuttujan tuntematon asema -vastaukset koodasin puuttuviksi. Näiden vastausten määrä oli vain 0,5 %. Muuttujan muut arvot pysyivät ennallaan: 1) *ylempi toimihenkilö*, 2) *alempi toimihenkilö* ja 3) *työntekijä*. Taulukossa 4 kuvaan valitsemieni taustamuuttujien jakaumia lukuun ottamatta ikää. Ikämuuttujan keskiarvo on 42,2 vuotta ja keskihajonta on 11,8.

Taulukko 4. Taustamuuttujien frekvenssijakaumat (n, %)

| Taustamuuttujat | n | % |
|---|------|----|
| Sukupuoli | | |
| - nainen | 2381 | 54 |
| - mies | 2011 | 46 |
| Siviilisääty | | |
| - parisuhteessa (avio- tai avoliitto, rekisteröity parisuhde) | 3214 | 73 |
| - ei parisuhteessa | 1178 | 27 |
| Taloudessa asuu lapsia | | |
| - kyllä | 1953 | 45 |
| - ei | 2439 | 56 |
| Sosioekonominen asema | | |
| - ylempi toimihenkilö | 1271 | 29 |
| - alempi toimihenkilö | 1755 | 40 |
| - työntekijä | 1344 | 31 |

Taustamuuttujat eivät korreloineet keskenään muuten, paitsi lasten ja parisuhteen välillä oli keskinertainen lineaarinen yhteys ($r=0,32$, $p<0,001$). Taustamuuttujat eivät myöskään korreloineet sosiaalisen tuen ja esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujien kanssa. Selittävien summamuuttujien välillä taas oli voimakas lineaarinen riippuvuus ($r=0,58$, $p<0,001$). Sosiaalisen tuen summamuuttuja sisältää kuitenkin esimiehen sosiaalista tukea mittaavan muuttujan, mikä voi vaikuttaa summamuuttujien yhteyteen. Regressioanalyysia varten pidän sosiaalisen tuen ja esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujat erillisinä, koska niiden avulla on mahdollista tarkastella erikseen koko työyhteisön ja esimiehen antamaa sosiaalista tukea. Erityisesti esimiehen sosiaalisen tuen on todettu olevan

merkittävässä asemassa työntekijän hyvinvoinnin kannalta aiemmissa tutkimuksissa. Muuttujien keskinäinen yhteys ei myöskään mene ylitse 0,6 korrelaatiokertoimen. Regressioanalyysissä liian suuret selittävien muuttujien väliset korrelaatiot aiheuttavat multikollinearisuuden tilanteen. Tässä kaksi toisiinsa voimakkaasti korreloitunutta muuttujaa saattavat tulla mukaan malliin, vaikka tosiasiassa vain toinen niistä selittää mallia. Toinen muuttuja on turha eikä lisää mallin selitysasetta. Selittävien muuttujien taas olisi suotavaa korreloida kohtuullisesti selitettävään muuttujaan. (Metsämuuronen, 2003: 581)

Tutkimuksen selitettävänä muuttujana on psyykinen oireilu, jolla kuvaan työntekijän stressikokemusta. Vähäinen psyykinen oireilu tarkoittaa siis stressikokemuksen puuttumista ja korkea taas juuri stressikokemuksen olemassaoloa. Psyykkistä oireilua kysytään vastaajilta kysymyksillä *Kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut: Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?* (E11b), *Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?* (E11c), *Masennus?* (E11f), *Ylirasittuneisuus?* (E11h), *Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?* (E11i) ja *Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien?* (E11j). Vastausvaihtoehdot kysymyksiin ovat 1) *päivittäin tai lähes päivittäin*, 2) *muutamana kerran viikossa*, 3) *noin kerran viikossa*, 4) *kerran pari kk:ssa*, 5) *harvemmin* ja 6) *ei koskaan*. Puuttuvia vastauksia E11 muuttujissa oli jokaisessa vain kaksi. Lisäksi kaikki *ei osaa sanoa* -vastaukset koodasin puuttuviksi, koska niiden määrä vaihteli 0-0,1 % välillä kaikissa E11 muuttujissa. Psyykkisten oireiden valinnassa ja siis psyykkisten oireiden summamuuttujan muodostamisessa olen käyttänyt apuna pääkomponenttianalyysia (PCA), jonka avulla olen pyrkinyt löytämään muuttujajoukosta yhteisiä ulottuvuuksia (Jokivuori & Hietala, 2007: 90). Analyysi suoritettiin kaikille kysymyspatteriston E11 muuttujilla, jotka mittasivat sekä psyykkistä että somaattista oireilua.

Pääkomponenttianalyysi soveltuu erityisesti tilanteeseen, missä halutaan vähentää muuttujien määrää ilman taustalla olevaa ajatusta teoriasta (Metsämuuronen, 2003: 520). Psyykinen ja somaattinen oireilu voi joskus olla vaikeaa erottaa toisistaan. Koska minulla ei ole erityistä teoriaa tästä asiasta, katsoin, että voisin käyttää hyväkseni tätä menetelmää. Koska PCA perustuu korrelaatioker-toimeen, tulee kaikkien muuttujien olla vähintään hyvällä järjestysasteikolla mitattuja (emt. 520–521). Katson muuttujan E11 soveltuvan analyysiin. Tutkimuksen otoskoko ylittää myös 300 rajan. Muuttujien korkeat keskinäiset riippuvuudet eivät myöskään ole pääkomponenttianalyysissä ongelma. (Metsämuuronen, 2003: 521)

PCA:ssa komponentit ovat keskenään korreloimattomia, joten rotaatiomenetelmäksi valitsen suorakulmaisiin menetelmiin kuuluva Varimax-rotatation. Pääkomponenttien määrää säätelen ominaisar-

voilla 1, eli yksi pääkomponentti sisältää vähintään yhden muuttujan vaihtelun. (Jokivuori & Hietala, 2007: 94–95) Kaiserin testin ($>0,60$) ja Bartlettin sväärisyystestin ($p<0,001$) perusteella muuttujien korrelaatiomatriisi soveltuu pääkomponenttianalyysiin. Muuttujien kommunaliteetit mittaavat sitä, kuinka monta prosenttia muuttujan varianssista pystytään selittämään pääkomponenttien avulla (Metsämuuronen, 2003: 528). Ne vaihtelevat 0,29–0,68 välillä. Se viittaa siihen, että ne mittaavat jonkin verran pääkomponentteja. Vain kahdella pääkomponentilla ominaisarvo on suurempi kuin 1,0 ja ne yhdessä pystyvät selittämään 51,2 % muuttujien varianssista. Pääkomponenttianalyysissa oireet jakautuvat kahdelle pääkomponentille siten, että ensimmäiselle latautuvat psyykkiset oireet suuruusjärjestyksessä *Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien, Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys, Ylirasittuneisuus, Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus, Masennus ja Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin*. Toiselle pääkomponentille latautuvat somaattiset oireet. Kaikki lataukset ovat positiivisia ja ylittivät 0,30 raja-arvon selvästi. Ensimmäiselle pääkomponentille latautuneille muuttujille laskettu Cronbachin alfa on hyvä, ,82 eli muodostan kuudesta muuttujasta psyykkisten oireiden summamuuttujan erikseen manuaalisesti laskemalla. Tässä summamuuttujassa vakavuudeltaan erisuuruiset oireet saavat saman painoarvon.

5.3.2 Analyysimenetelmät

Tutkimusmenetelmien valintaan vaikuttavat tutkimuskysymys ja siihen sopiva tutkimusaineisto (Jokivuori & Hietala, 2007:23). Tutkimusongelmani käsittelee sosiaalisen tuen yhteyttä stressikokemukseen. Yhteys sana viittaa riippuvuuteen ja siten tilastollisiin menetelmiin ja Tilastokeskuksen työoloaineistot ovat kvantitatiivisia aineistoja, joten analyysimenetelmävalintani ovat kvantitatiivisia kuvailevia menetelmiä ja regressioanalyysi-monimuuttujamenetelmä. Selitettävän summamuuttujan muodostamisessa olen käyttänyt apuna monimuuttujamenetelmäksi luokiteltavaa pääkomponenttianalyysia, josta tarkemmin edellisessä luvussa. Monimuuttujamenetelmät mahdollistavat usean muuttujan yhteyden tarkastelun selitettävään ilmiöön nähden ja siten suurentavat ilmiön selitystasetta (Jokivuori & Hietala, 2007: 38).

Kuvailevina menetelminä käytän frekvenssijakaumia, ristiintaulukointia, keskilukuja ja korrelaatioita. Sosiaalisen tuen kokemusta eri taustamuuttujien valossa tutkin ristiintaulukointia käyttäen. Kuvailevat menetelmät luovat pohjaa varsinaiselle tutkimusasetelmalle. Myös aikaisempi esitutkimus samalla aineistolla selvitti sen mahdollisuuksia vastata tutkimuskysymykseeni ja aiotun analyysi-

menetelmän sopivuutta. Esitutkimuksessa tarkastelin muuttujien välisiä korrelaatioita sekä käytin apuna ristiintaulukointia ja lineaarista regressioanalyysia.

Ristiintaulukoinnin avulla on mahdollista tarkastella kahden tai useamman muuttujan välistä riippuvuutta ja analysoida Khiin neliö –testillä näiden riippuvuuksien tilastollista merkitsevyyttä (Metsämuuronen, 2003: 452, 376). Testi on riippumattomuustesti, jonka nollahypoteesina on muuttujien välinen riippumattomuus. Se vertailee muuttujien havaittuja arvoja odotettuihin arvoihin, ja jos erot ovat tarpeeksi suuria, voidaan päätellä, että ne eivät johdu sattumasta, vaan ovat löydettävissä myös perusjoukosta (FSD, 2010d; Metsämuuronen, 2003: 458). Testin käytöllä on myös ehdot liittyen odotettuihin frekvensseihin. Tulosten tulkinnassa on myös tärkeä huomioida p-arvo, joka kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden silloin, kun oletetaan, että erot löytyvät myös perusjoukosta (FSD, 2010d). Nollahypoteesin hylkäämiseen vaikuttaa kuitenkin merkitsevyytason valinta. Yleisesti tieteellisessä tutkimuksessa käytettäviä merkitsevyytaset ovat p-arvoltaan $<0,05^*$, tilastollisesti melkein merkitsevä, $<0,01^{**}$, tilastollisesti merkitsevä ja $<0,001^{***}$ tilastollisesti erittäin merkitsevä, joita käytän myös omassa tutkielmassani. Merkitsevyytaset ovat sopimuksenvaraisia käytäntöjä ja testitulosten lisäksi tulosten sisällölliseen merkityksellisyyteen tulisi aina kiinnittää huomiota. (FSD, 2010a)

Korrelaatiolla tarkoitetaan lineaarista yhteyttä kahden muuttujan välillä. Korrelaatiokertoimien avulla tutkitaan muuttujien välisiä yhteyksiä. (Metsämuuronen, 2003: 465) Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa (r) käytetään yleisimmin kuvaamaan korrelaatioita. Sen arvo vaihtelee välillä -1 – $+1$. Kertoimen ollessa 0 ei muuttujien välillä ole lineaarista riippuvuutta. Kertoimen saadessa arvon ± 1 on muuttujien välillä täydellinen positiivinen tai negatiivinen lineaarinen riippuvuus. Pearsonin korrelaatiokerrointa käytän tutkielmassani sen tarkastelussa, korreloivatko selittävät muuttujat liikaa toistensa kanssa, koska lineaarisen regressioanalyysin oletuksena on, että selittävien muuttujien välillä ei saa olla liian voimakkaita korrelaatioita. (FSD, 2010b)

Regressioanalyysi on yksi vanhimmista ja käytetyimmistä monimuuttujamenetelmistä (Metsämuuronen, 2003: 577). Analyysin avulla tutkitaan yhden tai useamman selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan. Menetelmän etuna on, että sen avulla voidaan tutkia yhtä aikaa monen selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan. Tulokset kertovat yksittäisen selittävän muuttujan osuuden samalla kun muiden vaikuttavien tekijöiden vaikutus on otettu huomioon. (FSD, 2010c) Tämän tutkielman menetelmäksi olen valinnut regressioanalyysin juuri tästä syystä.

Regressioanalyysiperheestä olen valinnut menetelmäkseni lineaarisen regressioanalyysin. Lineaarisuus tarkoittaa sitä, että selitettävän ja selittävän tekijän välillä on suora yhteys, jota voidaan kuvata suoralla. (Jokivuori & Hietala, 2007: 40) Yhteyden puuttuminen ei tarkoita kuitenkaan sitä, ettei muuttujien välillä voisi olla epälineaarista yhteyttä, josta regressioanalyysi ei kerro (FSD, 2010c). Korrelaatiokertoimien avulla voidaan muuttujien välistä lineaarista yhteyttä kuitenkin ennen analyysia tarkastella. Regressioanalyysin ajatuksena on myös, että vaikutusten välinen suhde on yksisuuntainen, jolloin suhde voidaan ymmärtää jopa kausaaliseksi (Jokivuori & Hietala, 2007: 40). Vaikutussuhteet eivät kuitenkaan ole syy-seuraus-suhteita, sillä kausaalisuuden määrittely edellyttää loogisuutta ja koeasetelmällisyyttä (emt. 42). Lineaarinen regressioanalyysi edellyttää, että selitettävä muuttuja on jatkuva muuttuja. (emt. 41) Tutkielmassani selitettävä muuttuja on summamuuttuja ja vastaa asteikoltaan jatkuvaa muuttujaa. Kuten jo muuttujien kuvailussa olen maininnut, tulee selittävien muuttujien yleensä olla jatkuvia, mutta myös luokittelu- ja järjestysasteikollisia muuttujia voidaan käyttää. Tällöin niistä tulisi tehdä kaksiluokkaisia dummy-muuttujia. (emt. 41) Käyttämässäni muuttujissa nämä edellytykset täyttyvät, paitsi sosioekonominen asema on kolmiluokkainen järjestysasteikollinen muuttuja. Regressioanalyysi edellyttää myös, että havaintoja on riittävästi muuttujien lukumäärään nähden (Metsämuuronen, 2003: 580). Aineistoni ja valitut muuttujat täyttävät tämän oletuksen. Menetelmä edellyttää lisäksi, että mallin selittämättä jäänyt osa, reesiduaalit, ovat normaalisti jakautuneita (emt. 581). Selitettävän psyykkisten oireiden summamuuttujan osalta jakauma on hieman vasemmalle vino, mutta yhteiskuntatieteissä jakaumien täyttä normalisuutta ei edellytetä.

Regressioanalyysin käyttötapa voidaan jakaa konfirmatoriseen ja exploratoriseen. Ensiksi mainituksa tavassa tutkija päättää teoriaan perustuen, mitkä selittävät muuttujat otetaan mukaan analyysiin. Jälkimmäisessä taas malliin lisätään kaikki saatavilla olevat mahdollisesti asiaan vaikuttavat muuttujat. (Jokivuori & Hietala, 2007: 43) Tässä tutkielmassa olen valinnut konfirmatorisen lähestymistavan. Erilaisista regressiomenetelmistä olen toteuttanut pakotetun mallin, jossa kaikki selittävät muuttujat lisätään malliin yhtä aikaa, koska mahdollisia selitettävää asiaan yhteydessä olevia tekijöitä on useita eikä minulla ole selkeään teoreettista ennakkonäkemyksiä tuloksesta (emt. 45).

6 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET

6.1 Työyhteisön ja esimiehen sosiaalinen tuki

Työolotutkimuksen 2008 (N=4292) perusteella työyhteisön sosiaalista tukea koki saavansa *aina* 33 prosenttia työntekijöistä, *useimmiten* sitä koki saavansa 42 prosenttia, *joskus* 21 prosenttia ja *ei koskaan* 4 prosenttia. Oman esimiehen sosiaalista tukea kuvaavista käyttäytymisväittämistä 31 prosenttia työntekijöistä oli *täysin samaa mieltä*, 39 prosenttia oli *jokseenkin samaa mieltä*, 19 prosenttia *ei ollut samaa eikä eri mieltä*, 9 prosenttia oli *jokseenkin eri mieltä* ja 3 prosenttia oli *täysin eri mieltä*. Taulukossa 5 on esitetty työyhteisön sosiaalisen tuen jakautuminen taustamuuttujien perusteella. Mukana ovat kaikki taustamuuttajat, mutta ristiintaulukointia varten olen luokitellut ikämuuttujan kymmenvuotiskausiin. Olen jättänyt esimiehen sosiaalisen tuen tarkastelun ulkopuolelle, koska ajattelen työyhteisön sosiaalisen tuen heijastavan myös esimiehen sosiaalista tukea. Mainittakoon vielä, että ristiintaulukointia varten olen käyttänyt uudelleenluokiteltua työyhteisön sosiaalisen tuen summamuuttujaa, enkä siis samaa regressioanalyysissä käyttämäni sosiaalisen tuen summamuuttujaa.

Taulukon 5 perusteella on havaittavissa, että naisista 80 prosenttia koki saavansa aina tai useimmiten työyhteisöltään sosiaalista tukea prosenttiosuuden ollessa hieman suurempi useimmiten sosiaalista tukea saavien ryhmässä. 17 prosenttia naisista koki saavansa sosiaalista tukea joskus ja 3 prosenttia ei koskaan. Miehistä taas 28 prosenttia koki saavansa aina sosiaalista tukea työyhteisöltään ja 40 prosenttia useimmiten. Miehistä 26 prosenttia oli sitä mieltä, että sai sosiaalista tukea joskus, ja 5 prosenttia miehistä ei koskaan kokenut saavansa tukea. Naisten joukossa oli siis enemmän niitä, jotka kokivat saavansa aina sosiaalista tukea työyhteisöltään ja miesten joukossa enemmän niitä, jotka kokivat saavansa joskus sosiaalista tukea. Tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$), ja on siis yleistettävissä kaikkia suomalaisia työntekijöitä koskevaksi alle 0,1 prosentin virhetodennäköisyydellä.

Iän perusteella työyhteisön sosiaalisen tuen kokemus oli tavallisinta 15–24 –vuotiailla, joista sosiaalista tukea koki aina saavansa 41 prosenttia. Seuraavaksi eniten aina vastauksia oli vanhimmassa 55–64 –vuotiaiden ikäryhmässä, jossa 34 prosenttia koki saavansa aina sosiaalista tukea. Näiden kahden ryhmän väliin jäävissä kolmessa ikäryhmässä aina vastauksia oli 31–33 prosenttia. Useimmiten sosiaalista tukea kokevissa nuorimman ikäryhmän osuus pysyi ennallaan aina ryhmään nähden, mutta muut ryhmät ottivat tätä ryhmää tuntuvasti kiinni niin, että 25–34 –vuotiaissa useimmiten sosiaalista tukea koki saavansa jopa 46 prosenttia. Muissa ikäryhmissä useimmiten sosiaalista

tukea koki saavansa 39–42 prosenttia vastanneista. Joskus sosiaalista tukea työyhteisöltään koki saavansa 35-vuotiaista lähtien kaikissa ikäryhmissä 23 prosenttia työntekijöistä. 25–34 –vuotiaiden ryhmässä joskus koki saavansa sosiaalista tukea 18 prosenttia ja 15–24 –vuotiaiden ryhmässä 14 prosenttia. Kahdessa kaikkein nuorimmissa ikäluokassa työyhteisön sosiaaliseen tuen kokemus oli siis yleisempi. Erot muihin ikäryhmiin olivat kuitenkin melko maltillisia ja niissäkin kokemus sosiaalisesta tuesta oli yleinen. Kaikissa ryhmissä vain 4 prosenttia vastanneista ei koskaan kokenut saavansa tukea. Tulos oli tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$).

Taulukko 5. Taustamuuttujat työyhteisön sosiaalisen tuen mukaan (%)

| | Työyhteisön sosiaalinen tuki | | | | Yhteensä 100 % | |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| | Aina (n=1393) 33% | Useimmiten (n=1774) 42% | Joskus (n=902) 21% | Ei koskaan (n=172) 4% | | |
| | % | % | % | % | % | |
| sukupuoli | | | | | | |
| -nainen | 37 | 43 | 17 | 3 | 100 | $\chi^2=73,79; df=3;$ $p=0,000$ |
| -mies | 28 | 40 | 26 | 5 | 100 | |
| ikä | | | | | | |
| 15-24 | 41 | 41 | 14 | 4 | 100 | $\chi^2=33,38; df=12;$ $p=0,001$ |
| 25-34 | 33 | 46 | 18 | 4 | 100 | |
| 35-44 | 31 | 42 | 23 | 4 | 100 | |
| 45-54 | 32 | 41 | 23 | 4 | 100 | |
| 55-64 | 34 | 39 | 23 | 4 | 100 | |
| siviilisääty | | | | | | |
| -parisuhteessa | 33 | 42 | 21 | 4 | 100 | $\chi^2=1,28; df=3;$ $p=0,735$ |
| -ei parisuhteessa | 32 | 43 | 22 | 4 | 100 | |
| taloudessa asuu lapsia | | | | | | |
| -kyllä | 33 | 42 | 21 | 4 | 100 | $\chi^2=0,29; df=3;$ $p=0,963$ |
| -ei | 33 | 42 | 22 | 4 | 100 | |
| sosioekonominen asema | | | | | | |
| -ylempi toimihenkilö | 33 | 45 | 19 | 3 | 100 | $\chi^2=93,74; df=6;$ $p=0,000$ |
| -alempi toimihenkilö | 37 | 42 | 18 | 3 | 100 | |
| -työntekijä | 27 | 39 | 27 | 7 | 100 | |

χ^2 =Khiin neliö; df=vapausasteet; p=Khiin neliötestin merkitsevyys

Siviilisääty ja taloudessa asuvat lapset eivät erotelleet työyhteisön sosiaalisen tuen kokemusta mil-lään tavoin. Sosioekonominen asema näkyi vastauksissa siten, että aina tai useimmiten sosiaalista tukea koki saavansa liki 80 prosenttia alemmista ja ylemmistä toimihenkilöistä ja vain 66 prosenttia työntekijöistä. Alemmat toimihenkilöt kokivat jonkin verran ylempiä useammin saavansa aina sosi-aalista tukea ja ylemmät taas hieman alempia useammin useimmiten sosiaalista tukea. Työntekijöis-tä reilu neljäsosa koki saavansa aina sosiaalista tukea ja vajaa 40 prosenttia useimmiten sosiaalista

tukea. Joskus sosiaalista tukea koki saavansa 27 prosenttia työntekijöistä ja vajaa 20 prosenttia ylemmistä ja alemmista työntekijöistä. 7 prosenttia työntekijöistä ei koskaan kokenut saavansa tukea. Toimihenkilöillä sama prosenttiosuus oli 3 prosenttiyksikköä. Työntekijöiden kokemus sosiaalisesta tuesta oli siis jonkin verran erilainen kuin toimihenkilöiden siten, että toimihenkilöiden kokemus oli työntekijöitä yleisempi. Tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$).

6.2 Psykkinen oireilu

Psykkisten oireiden kategoriaan voidaan lukea monenlaisia oireita. Taulukossa 6 esittelen tässä tutkielmassa käytettyjen erilaisten psykkinen oireiden jakaumat. Jakaumista voi huomata, että oireiden yleisyys vaihtelee oireesta riippuen. Esimerkiksi masennusta koki, ei koskaan tai harvemmin, 90 prosenttia vastanneista, kun taas vain 5 prosenttia vastanneista ilmoitti, ettei koskaan kokenut väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta. Vähintään kerran pari kuukaudessa väsymystä poti reilu 60 prosenttia vastanneista.

Taulukko 6. Psykkiset oireet ja niiden yleisyys (%)

| Psykkiset oireet | Yleisyys | | | | | | |
|--|------------|-----------|-------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------------|--|
| | Ei koskaan | Harvemmin | Kerran pari kuukaudessa | Noin kerran viikossa | Muutaman kerran viikossa | Päivittäin tai lähes päivittäin | |
| Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus | 5 | 32 | 30 | 16 | 11 | 6 | |
| Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin | 18 | 33 | 17 | 11 | 13 | 9 | |
| Masennus | 56 | 34 | 6 | 1 | 1 | 1 | |
| Ylirasittuneisuus | 24 | 45 | 20 | 5 | 4 | 2 | |
| Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys | 12 | 41 | 29 | 10 | 6 | 2 | |
| Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien | 33 | 47 | 13 | 3 | 3 | 1 | |

Mittaan tutkielmassani psykkinen oireilun kasautumista näistä oireista muodostetun summamuuttujan avulla. Psykkisten oireiden summamuuttuja saa arvoja väliltä 1-6, koska olen muodostanut sen jakamalla yhteenlaskettujen muuttujien arvoista jakamalla näiden muuttujien lukumäärällä alkuperäisen asteikon säilyttämiseksi. Summamuuttujan jakaumasta voin todeta, että vähän oireilevia on suhteellisen paljon ja paljon oireilevia suhteellisen vähän. Siis mitä suuremman arvon vastaaja

saa, sitä enemmän hänellä on oireilua. Muuttujan keskiarvo on 2,4 ja keskihajonta 0,9. Taulukossa 7 on nähtävissä psyykkisten oireiden summamuuttujan jakauma.

Taulukko 7. Psyykkisten oireiden summamuuttujan frekvenssijakauma (n, %)^a

| Psyykinen oireilu | n | % |
|---------------------------------|------|-----|
| ei koskaan | 919 | 23 |
| harvemmin | 1788 | 45 |
| kerran pari kk:ssa | 853 | 21 |
| noin kerran viikossa | 291 | 7 |
| muutaman kerran viikossa | 119 | 3 |
| päivittäin tai lähes päivittäin | 34 | 1 |
| yhteensä | 4004 | 100 |

^a Uudelleen luokiteltu psyykkisten oireiden summamuuttuja.

Seuraavaksi tarkastelen regressioanalyysin tuloksia psyykkisen oireilun kannalta. Tavoitteeni on löytää regressiomallin avulla työntekijän stressikokemukseen eli psyykkiseen oireiluun yhteydessä olevia tekijöitä. Olen erityisen kiinnostunut siitä, onko työyhteisön sosiaalinen tuki yhteydessä työntekijän stressikokemukseen. Regressiomallissa kontrolloitavina taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, siviilisääty ja samassa taloudessa asuvat lapset. Olen toteuttanut regressioanalyysin niin sanotulla pakottavalla tavalla, jolloin kaikki selittävät tekijät lisätään siihen yhtä aikaa.

Koska lineaarinen regressioanalyysi perustuu selitettävän ja selittävien muuttujien välisiin lineaariin yhteyksiin, on syytä tarkastella niiden välisiä yhteyksiä korrelaatiokertoimien avulla. Muuttujien välisten korrelaatioiden perusteella laadittu korrelaatiomatriisi löytyy tutkielman liitteenä (Liite 1). Psyykkisten oireiden summamuuttujan korrelaatiot selittäviin muuttujiin olivat parhaimmillaan heikkoja. Summamuuttujan riippuvuus esimiehen sosiaalisen tuen summamuuttujaan oli heikko ja negatiivinen ($r=-0,21$, $p<0,001$). Psyykinen oireilu siis lisääntyi esimiehen sosiaalisen tuen vähentyessä. Psyykkisen oireilun ja työyhteisön sosiaalisen tuen välillä oli myös heikko negatiivinen lineaarinen yhteys ($r=-0,18$, $p<0,001$). Työyhteisön sosiaalisen tuen vähetessä psyykinen oireilu lisääntyi. Taustamuuttujia tarkastellen sukupuolen ja psyykkisen oireilun yhteys oli heikosti positiivinen ($r=0,15$, $p<0,001$). Tämä tarkoitti sitä, että naisten psyykinen oireilu on yleisempää kuin miesten. Psyykkisellä oireilulla oli myös heikko negatiivinen yhteys siviilisäätyyn ($r=-0,06$, $p<0,001$), eli parisuhteen puuttuminen lisäsi siis psyykkistä oireilua.

Regressiomallin selitysosuus oli 8,7 prosenttia eli selittävät muuttujat pystyivät yhdessä selittämään tämän verran selitettävän muuttujan vaihtelusta. Tilastollisen F-testin tulos oli erittäin merkitsevä ($p<0,001$), mikä kertoo siitä, että malli selittää psyykkistä oireilua tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Eniten psyykkistä oireilua selitti sukupuoli siten, että naiset oireilivat psyykkisesti enemmän kuin miehet. Tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p<0,001$). Seuraavaksi eniten psyykkistä oireilua selittivät esimiehen sosiaalinen tuki ja työyhteisön sosiaalinen tuki siten, että sosiaalisen tuen vähentyessä psyykkinen oireilu lisääntyi. Tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Taustamuuttujista myös siviilisääty ja sosioekonominen asema selittivät psyykkistä oireilua tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Parisuhteen puuttuminen lisäsi psyykkisen oireilun riskiä, samoin korkeampi sosioekonominen asema altisti oireilulle. Taulukossa 8 esittelen lineaarisen regressioanalyysin tulokset.

Taulukko 8. Psyykkistä oireilua ennustavat tekijät, lineaarinen pakotettu regressioanalyysi

| Ennustajat | B | β |
|--|--------|-----------|
| Taustatekijät | | |
| Sukupuoli (1=mies, 2=nainen) | 0,278 | 0,161*** |
| Ikä (vuosina) | -0,002 | -0,029 |
| Siviilisääty (0=ei parisuhdetta, 1=parisuhteessa) | -0,129 | -0,066*** |
| Taloudessa asuu lapsia (0=ei, 1=kyllä) | 0,002 | 0,001 |
| Sosioekonominen asema (1=ylempi toimihenkilö, 2=alempi toimihenkilö, 3=työntekijä) | -0,07 | -0,063*** |
| Sosiaalisen tuen ulottuvuudet | | |
| Työyhteisön sosiaalinen tuki | -0,177 | -0,126*** |
| Esimiehen sosiaalinen tuki | -0,157 | -0,149*** |
| R ² | 0,087 | |
| F | 52,221 | |
| N | 3835 | |

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

7 YHTEENVETO JA TULOSTEN TULKINTA

7.1 Keskeisimmät tulokset

Tutkielmani tarkoituksena oli selvittää vastaus tutkimuskysymykseen, *millainen on työyhteisön antaman sosiaalisen tuen yhteys palkkatyössä olevien työntekijöiden stressikokemukseen Suomessa 2000-luvulla?* Tutkielmani tulosten perusteella työyhteisön sosiaalinen tuki on yhteydessä työntekijän stressikokemukseen jossakin määrin Suomessa 2000-luvulla. Työyhteisön, esimiesten ja työtovereiden sosiaalisen tuen lisääminen vähentää siis joiltakin osin työntekijän stressikokemusta. Sosiaalisen tuen stressiä vähentävää roolia ei kuitenkaan tule liioitella, koska sosiaalinen tuki taustamuuttujineen selitti vain alle 10 prosenttiyksikön verran työntekijöiden stressikokemuksesta. Loput 90 prosenttia työntekijän stressioireilusta selittyy muilla tekijöillä. Sosiaalisen tuen ja stressikokemuksen väliset yhteydet olivat kohtalaisia ja tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Analyysissä otin huomioon myös taustamuuttujien eli sukupuolen, iän, siviilisäädyn, lasten ja sosioekonomisen aseman vaikutukset. Stressikokemusta ilmensi tutkielmassa psyykkinen oireilu.

Tulosten mukaan naiset kokivat miehiä useammin saavansa aina sosiaalista tukea työyhteisöltään kuin miehet. Myös vuoden 2008 Työolobarometrin mukaan naiset kokivat saavansa työtovereiltaan enemmän tukea ja kannustusta kuin miehet ja he arvioivat miehiä useammin esimiehen ja työtovereiden tuen sekä lisääntyneen että vähentyneen. Naisten on myös todettu useissa muissa tutkimuksissa kokevan työn henkistä sekä fyysistä rasitusta enemmän kuin miesten ja yleensäkin oireilevan miehiä enemmän. Toisaalta taas Työ ja terveys 2009 –tutkimuksen valossa taas miesten ja naisten kokemukset työtovereiden antaman avun ja tuen määrässä eivät eronneet. Tutkielman tulos työyhteisön sosiaalisen tuen saatavuudesta taas oli yhteneväinen Työ ja terveys 2009 –tutkimuksen kanssa. Tosin viimeksi mainitussa tutkimuksessa oli kyse määrästä, ei saatavuudesta.

Miksi naiset usein kokevat saavansa enemmän työyhteisönsä sosiaalista tukea kuin miehet? Havainnoivatko he sitä kenties herkemmin? Työelämän henkisen rasittavuuden kasvamisen voisi ajatella kohdistuvan erityisesti naisiin, koska naiset vielä toistaiseksi kantavat enemmän vastuuta kodin piiriin kuuluvista asioista kuin miehet. Naiset toimivat myös usein keskijohdon työtehtävissä, joihin kohdistuu painetta sekä organisaatiohierarkian alatasoilta että ylätasoilta. Naisten suosimilla koulutus-, terveys-, sosiaali- ja palvelualoilla stressioireita koetaan myös keskimääräistä enemmän. Nämä selitykset eivät kuitenkaan ole kaikenkattavia, ja monenlaisia mielipiteitä asiasta löytyy. Erilaisia näkemyksiä sukupuolten välisistä eroista on esitetty. Erojen on joskus nähty pohjautuvan biologi-

siin tekijöihin. Joskus taas on nähty sukupuolen olevan kulttuurisesti ja sosiaalisesti rakentunut konstruktio, jolloin huomion kiinnittäminen tiettyihin asioihin olisi myös opittua. Sukupuolen esiin nouseminen regressiomallissa suurimpana psyykkistä oireilua selittävänä tekijänä oli odotettavaa aikaisempien tutkimustulosten valossa.

Alle 35-vuotiaat kokivat vanhempia henkilöitä useammin saavansa aina tai useimmiten sosiaalista tukea työyhteisöltään. Voisiko tätä selittää esimerkiksi sillä, että nuoremmat sukupolvet osaavat ja uskaltavat lähestyä työnantajaa, jota esimies usein edustaa, ja vaatia enemmän esimiestyöltä. Nuoremmille sukupolville työssä viihtyminen on erityisen tärkeää ja se voi olla edellytys työssä jatkamiselle, kun perhe- tai muut sosiaaliset syyt eivät vielä sido. Parisuhteen puuttuminen lisäsi myös psyykkistä oireilua. Hyvä parisuhde voi toimia ihmisen henkisenä tukena niin työ- kuin yksityiselämässäkin, joka kantaa elämän epävarmuuksien ja vastoinkäymisten hetkellä.

Toimihenkilöiden ja työntekijöiden välistä eroa kokemuksissa työyhteisön sosiaalisesta tuesta voisi osaltaan selittää se, että toimihenkilöiden esimiehillä on työntekijöiden esimiehiin verrattuna vähemmän alaisia. Yhdellä toimihenkilön esimiehellä on siis enemmän aikaa alaiselleen. Myös mitä ylemmäs organisaatiotasolle henkilöä rekrytoidaan, sitä suuremmat ovat rekrytointikustannukset, joten hyvään esimiestyöhön täytyykin taloudellisesti ajateltuna panostaa enemmän. Esimiestyön tulisi kuitenkin olla yhtä hyvää organisaation jokaisella tasolla, koska tasa-arvoinen kohtelu vaikuttaa organisaation työilmapiiriin ja sitä kautta tulokseen. Työ ja terveys 2009 -tutkimuksessa taas sosioekonominen asema ei tuonut eroja esimiehen sosiaalisen tuen kokemukseen. Regressioanalyysin tulosten mukaan myös korkeampi sosioekonominen asema altisti psyykkiselle oireilulle. Vaikka siis toimihenkilöt kokivat saavansa enemmän työyhteisöltään sosiaalista tukea, oireilivat he työntekijöitä psyykkisesti enemmän. Tätä selittää varmasti se, että korkeammassa ammattiasemassa työ on usein haasteellista tietotyötä, jossa vuorovaikutus on keskeisessä asemassa. Työhön kuuluvat olennaisena osana itsenäisyys ja vastuu.

Oma tutkimustulokseni ei ole ristiriidassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan sosiaalinen tuki auttaa stressin hallinnassa tai jopa vähentää stressioireilua. Housen tutkimuksessa 1970-luvun miespuolista tehdastyöntekijöistä heidän stressiään vähensi sekä esimiesten että työtovereiden sosiaalinen tuki, mutta vahvemmin esimiesten tuki, joka vaikutti kaikkiin työstressin indikaattoreihin. (House, 1981: 70–78) Toisaalta stressiä mitattiin tutkimuksessa muun muassa stressitekijöinä, kun taas omassa tutkielmassani mittaan stressiä psyykkisenä oireiluna, kuormittuneisuutena tai reaktioina. Sekä stressi että sosiaalinen tuki on määritelty eri tutkimuksissa monin eri ta-

voin, mikä vaikuttaa vertailujen tekemistä omaan tutkielmani tulosten ja muiden tutkimusten välillä. Analyysissäni esimiehen sosiaalinen tuki vaikutti myös vahvemmin stressioireiden vähenemiseen kuin työyhteisön sosiaalinen tuki, joka piti sisällään myös esimiehen sosiaalisen tuen. Suomalaisen vuoden 2004 palkansaaja-aineistolla tehdyn tutkimuksen mukaan työntekijöiden välinen luottamus vähensi stressiä (Koivumäki, 2008). Luottamuksen voidaan katsoa kuvaavan myös sosiaalisen tuen ilmiötä. Koko työyhteisö on myös oman tutkielmani tulosten perusteella merkittävässä roolissa stressikokemusten vähentämisessä. Työyhteisön sosiaalisella tuella on havaittu olevan myös monenlaisia positiivisia vaikutuksia, joita tässä tutkielmassa en tutki.

Tutkielmani tulokset eivät siis olleet yllättäviä, vaan vahvistivat aikaisemmasta tutkimuksesta nousseita odotuksia. Sosiaalisella tuella voisi kuvitella olevan jonkin verran merkittävämpi asema stressikokemusta selitettäessä. Voisiko tämä asema vahvistua, mikäli käytettävissä olisi aineisto, jonka avulla sosiaalista tukea olisi mahdollista mitata useammalla moniulotteisen käsitteen vaativalla tavalla. Tulokset antavat yleisen tason viitteitä sosiaalisesta tuesta ja ovat myös siten odotettavia. Aiemmat tutkimukset eivät muodosta yhtenäistä tutkimusperinnettä, joten näiden tulosten valossa tähän joukkoon on helppo liittyä. Tulokset ovat sikäli positiivisia siinä, että ne valavat uskoa inhimillisyyteen, toisten ihmisten tukemiseen ja rohkaisemiseen.

Sosiaalipsykologisen näkemyksen mukaan ihmisen minuus, identiteetti ja käyttäytyminen muovautuvat ja syntyvät sosiaalisessa kontekstissa tai vuorovaikutuksessa, johon kuuluvat odotukset, roolit, narratiivit ja diskurssit (Burr, 2004: 157–158). Myös sosiaalisen tuen kokemus syntyy vuorovaikutuksessa ja on osa sitä. Ihminen on aktiivinen, refleksiivinen olento, joka elää jatkuvaa itsensä tuottamisen prosessia, missä toiset ihmiset ovat mukana. (emt., 157–158) Toimiva vuorovaikutus on siis edellytys elämälle ja siten myös toimivalle työelämälle. Koko yhteiskunta koostuu meneillään olevista vuorovaikutustapahtumista (Helkama ym., 2001: 71). Onnistuneessa vuorovaikutuksessa on tärkeää, että sen osapuolet kuuntelevat ja tulevat kuulluiksi tasapuolisesti. Vuorovaikutus on monitasoista tapahtuen kielen ja toiminnan lisäksi myös ei-kielellisesti. Jotta ymmärrys vuorovaikutuksen osa-puolten välille syntyisi, edellytetään roolinottokykyä ja tietoisuutta omasta minästä (emt., 70). Ihmiset tarvitsevat toinen toisiaan. Ihmiseksi kehittyminen ei ole mahdollista ilman vuorovaikutusta, ilman siinä annettua sosiaalista tukea. Pienestä lapselle sosiaalinen tuki tarkoittaa läheisyyttä ja hoivaa. Aikuiselle se voi merkitä itselle tärkeiden asioiden jakamista toisten kanssa ja myötäelämistä. Sekä yksilöllisyys että yhteisöllisyys syntyvät toisten ihmisten myötävaikutuksella (Lahikainen, 2010: 90). Toisiin ihmisiin liittymisen tarve on osa ihmisyyttä. Tätä voidaan kutsua myös ihmisen sosiaalisuudeksi. Psykkinen kuormittuneisuus vaikuttaa liittymisen tarpeeseen. Tätä

voidaan selittää sillä, että tunteiden ja tulkintojen vertailu sekä lisäinformaation saaminen lievittää ahdistusta. Ryhmä lisää myös turvallisuuden tunnetta. (Ahokas, 2010: 142–143) Ihmisten välinen vuorovaikutus ja siinä välittyvä sosiaalinen tuki vaikuttaa siis monella tavalla ihmisen hyvinvointiin ja voi osaltaan vähentää stressikokemusta. Yhteydet eivät vain ole helposti todennettavissa ja välttämättä aivan suoraviivaisia. Stressi voi johtua monenlaisista tekijöistä ja ilmetä monin eri tavoin eri ihmisillä, mutta lienee selvää, että liiallisena sen negatiiviset vaikutukset voivat olla yksilölle tuhoisia. Siksi erilaisten ehkäisevien ja lievittävien keinojen pohtiminen on tärkeää.

7.2 Tutkielman rajoitukset ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta on perinteisesti kuvattu termein reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti viittaa tutkimuksen toistettavuuteen. (Metsämuuronen, 2003: 42) Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on ollut tarkoitus tutkia. Validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen. Sisäinen validiteetti ilmaisee tutkimuksen omaa luotettavuutta ja ulkoinen taas tutkimuksen yleistettävyyttä. (emt. 35) Tässä kappaleessa pohdin luotettavuuden kysymyksiä tarkemmin, vaikka tutkielmani luotettavuuteen liittyvien asioiden arvioiminen on ollut mukana taustalla koko pro gradu –tutkielmaprosessin ajan.

Tutkielmani aineistona toimiva Tilastokeskuksen työolotutkimus 2008 on sekundaariaineisto. Sen valintaan tutkielman aineistoksi vaikutti sen edustavuus suomalaisista palkansaajista, joka lisää tulosten yleistettävyyttä. Lisäksi erityisesti stressikokemuksen tutkimiseen aineisto soveltui erinomaisesti. Se antoi myös mahdollisuuden sosiaalisen tuen tarkasteluun, joka kiinnosti itseäni paljon. Aineiston puolesta tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavana. Poikkileikkausaineistoon sisältyy kuitenkin omat rajoituksensa, kuten esimerkiksi aineisto ei anna mahdollisuutta stressiprosessin kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen ja syy-yhteyksien selvittämiseen. Aineisto on luonteeltaan myös subjektiivinen kyselyaineisto, jossa selvitetään palkansaajien omaa kokemusta. Aineisto antaisi mahdollisuuden organisaatiotasoiseen tarkasteluun, mutta omassa tutkielmassa pysyn yksilötason kokemuksessa. Tämä näkökulman ongelmana on pidetty sitä, että se siirtää vastuuta yksilölle siirtäen näin huomiota pois ympäristötekijöistä, joihin olisi mahdollista vaikuttaa.

Stressin käsittäminen dynaamisena vuorovaikutuksena edellyttäisi monien eri tekijöiden yhtäaikaista huomioimista ja vaatisi henkilöiden seuraamista stressitilanteissa. Stressikokemuksen käsitteittäminen lähestyy valinnoistani huolimatta reaktiomääritelmää. Jatkotutkimuksen kannalta olisikin

merkittävää, että stressiä voitaisiin tutkia esimerkiksi pitkäaikaisten avulla ja sekä ympäristö että yksilötekijät huomioon ottaen. Aineisto joka puretuisi juuri stressin ja sosiaalisen tuen kokemukseen monipuolisesti voisi antaa aiheesta lisää tietoa. Tällaisen aineiston kerääminen pro gradu -tutkielmajaksossa aikana on silti liian vaativa tehtävä. Sosiaalisen tuen laajan käsitteen kaikkien puolien tutkiminen samassa tutkimuksessa lienee myös liian hankalaa.

Työyhteisön sosiaalinen tuki sisälsi kolme eri muuttujaa, jotka kuvasivat kokemusta esimiehen tuesta ja rohkaisusta, työtovereiden tuesta ja rohkaisusta sekä työyhteisön arvostuksesta. Tutkielmani tarkoituksena oli selvittää työyhteisön sosiaalisen tuen yhteyttä työntekijän stressikokemukseen ja siksi katsoin tarkoituksen mukaiseksi yhdistää nämä kolme muuttujaa yhdeksi muuttujaksi. Koska aiemmista tutkimuksista oli noussut esiin esimiesten erityinen rooli työyhteisön sosiaalisen tuen antajana, katsoin tarpeelliseksi aineiston sen mahdollistaessa tutkia vielä erikseen esimiehen antaman sosiaalisen tuen merkitystä työntekijän stressikokemukseen. Muuttujavalintani pohjasivat valittuihin käsitelmäärittelyihin sosiaalisesta tuesta ja vastasivat mielestäni hyvin niitä. Koska Työolotutkimusaineisto 2008 on laaja, monia aihealueita kattava kyselytutkimus, ei se tarjonnut kovin paljon valinnan mahdollisuuksia sosiaalista tukea kuvaavien mittarien valintaan.

Työntekijän stressikokemusta kuvaan muodostamani psyykkisen oireilun mittarin avulla. Stressiteoreettisesti katsoen aineisto olisi tarjonnut paljon vaihtoehtoja juuri stressikäsitteen erilaiseen operationalisointiin. Psyykinen oireilua kuvaavat erilaiset mittarit ovat hyvin käytettyjä stressitutkimuksessa, joten tämä valinta kuvasi mielestäni kuitenkin hyvin valitsemani käsitteen määrittelyä.

Mittarin reliabiliudella tarkoitetaan sen toistettavuutta tai mittaamiskykyä (Metsämuuronen, 2003: 44). Sosiaalista tukea ja stressikokemusta kuvaavien mittarien muodostamisessa tarkastelin mittarien muodostamien muuttujien Cronbachin alfa-kertoimien suuruuksia ja stressikokemusta kuvaavan mittarin luomisessa tein pääkomponenttianalyysin. Mittareiden alfa-kertoimet olivat riittävän hyviä ja pääkomponenttianalyysi erotteli selvästi eri komponenteille latautuneet ulottuvuudet. Esimiehen sosiaalista tukea kuvaavaa mittaria muodostaessa ei yhdenkään muuttujan poisjättäminen olisi parantanut alfan arvoa. Riittävänä alfana on pidetty arvoa 0,60, mikä täyttyi mittarien osalta (emt. 47).

Analyysimenetelmänäni käytin lineaarista regressioanalyysiä. Sen tuloksia tulkitessa on selitysaste tärkeässä roolissa. Tutkielmassani mallin selitysaste ei noussut kovin korkeaksi, mikä merkitsee sitä, etteivät selittävät muuttujat pystyneet selittämään selitettävän muuttujan vaihtelusta kuin osan.

Hyvän selitysasteen rajana pidetään yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa 30 prosenttia (Jokivuori & Hietala, 2007: 46)

KIRJALLISUUS

Ahokas, M. (2010). Ihmisten väliset suhteet. Teoksessa E. Suoninen, A.-M. Pirttilä-Backman, A. R. Lahikainen & M. Ahokas, *Arjen sosiaalipsykologia*, (s. 141–179). Helsinki: WSOYpro.

Blom, R. & Hautaniemi, A. (2009). Johdanto. Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?*, (s. 7-19). Helsinki: Gaudeamus.

Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss*. Vol. 1. Attachment. New York: Basic, cop.

Buchanan, D. & Huczynski, A. (2001). *Organizational behaviour: an introductory text*. 4. edition. Harlow: Prentice Hall.

Burr, V. (2004). *Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä*. Suomentanut: Jyrki Vainonen. Englanninkielinen alkuteos. Tampere: Vastapaino.

Castells, M. (2000). *The rise of the network society*. 2. edition. Oxford: Blackwell.

Cooper, C. L., Dewe, P.J. & O’Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress. A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, California: Sage.

Cox, T. & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. Teoksessa N. Corlett & J. R. Wilson (toim.) *Evaluation of Human Work*, (s. 553–571). Third edition. Boca Raton: Taylor & Francis.

Elo, A.-L. (1989). *Teollisuustyön psyykinen kuormitus: kuormittavuuden analyysi ja menetelmän kehittäminen työpaikkaselvityksiin*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Elo, A.-L. (2010). Työn henkinen kuormittavuus ja hyvinvointi työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha, J. Toikkanen & M. Viluksela (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2009*, (s. 84–89). Helsinki: Työterveyslaitos.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Persoonallisuus ja hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 75–94). Jyväskylä: PS-kustannus.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 95–118). Jyväskylä: PS-kustannus.

Fenlason, K. & Beehr, T. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 157–175.

FSD. (2010a). Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto: hypoteesien testaus. Osoitteessa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/hypoteesi/testaus.html#merkitsevyytaso>. Luettu 30.11.2010.

- FSD. (2010b). Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto: korrelaatio ja riippuvuusluvut. Osoitteessa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/korrelaatio/korrelaatio.html>. Luettu 30.11.2010.
- FSD. (2010c). Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto: regressioanalyysi. Osoitteessa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/analyysi.html>. Luettu 30.11.2010.
- FSD. (2010d). Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto: ristiintaulukointi. Osoitteessa:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Luettu 30.11.2010.
- Gadinger, M. C., Fischer, J. E., Schneider, S., Fischer, G. C., Frank, G. & Kromm, W (2009). Female executives are particularly prone to the sleep-disturbing effect of isolated high-strain jobs: a cross-sectional study in German-speaking executives. *Journal of Sleep Research*, 18, 229-237.
- Goldsmith, D. J. (2004). *Communicating social support*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gothi, R. (1990). *Vanhusten sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki. Tutkimus kalliolaisten ja kiteeläisten vanhusten elämäntilanteesta, sosiaalisesta verkostosta ja tuesta*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Grant, N., Hamer, M. & Steptoe, A. (2009). Social isolation and stress-related cardiovascular, lipid, and cortisol responses. *Annals Behavioral Medicine*, 37, 29-37.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hauck, E., Anderson Snyder, L. & Cox-Fuenzalida, L.-E. (2008). Workload variability and social support: Effects on stress and performance. *Current Psychology*, 27, 112-125.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. (2001). *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. 3.-4. painos. Helsinki: Edita.
- House, J. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley Series on Occupational Stress. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- House, J. S. & Kahn, R. L. (1985). Measures and concepts of social support. Teoksessa Cohen, S. & S. L. Syme (edit.), *Social support and health*, (s. 83-108). Orlando: Academic Press.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Porvoo: WSOY.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2002). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kalimo, R. (1987). Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu*, (s. 50–72). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) (2010). *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kessler, R. C. & McLeod, J. D. (1985). Social Support and Mental Health in Community Samples. Teoksessa Cohen, S. & S. L. Syme (edit.), *Social support and health*, (s. 219-240). Orlando: Academic Press.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 13–37). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kiviranta, J. & Lindström, K. (1995). *Työryhmät ja tiimit. Ryhmän toimivuus ja jäsenten hyvinvointi*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 6. Helsinki: Työterveyslaitos, Työministeriö.
- Koivumäki, J. (2008). *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*. Tampere: Tampere University Press: Taju.
- Korpelainen, K. (2005). *Kasvun pelivara. Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksissä*. Tampere: Tampere University Press.
- Lahikainen, A. R. (2010). Minuuden sosiaalinen rakentuminen. Teoksessa E. Suoninen, A.-M. Pirttilä-Backman, A. R. Lahikainen & M. Ahokas, *Arjen sosiaalipsykologia*, (s. 89–140). Helsinki: WSOYpro.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-22.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and, coping*. New York: Springer.
- Lee, C. (2007). Patterns of stress and support among adventist clergy: Do pastors and their spouses differ? *Pastoral Psychology*, 55, 761–771.
- Lehto, A.-M. (2009). Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa A. Pärnänen & K.-M. Okkonen (toim.), *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Työmarkkinat 2009*, (s. 121–146). Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leskinen, R. (1987). Työpaikan ihmissuhteet. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), *Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu*, (s. 115–126). Helsinki: Työterveyslaitos.

Lämsä, A.-M. & Hautala, T. (2005). *Organisaatiokäyttäytymisen perusteet*. Helsinki: Edita.

Länsisalmi, H. (2004). *Innovation in organisations. The role of communication, expertise and occupational stress*. People and Work Research Reports 62. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?*, (s. 20–55). Helsinki: Gaudeamus.

Melin, H., Blom, R. & Kiljunen, P. (2007). *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 3. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Meteli: Terveystutkimus: otanta, menetelmät ja toteuttaminen. (1975). Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 9. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämissäätiön tutkimuslaitos.

Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Mäkikangas, A., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 56–74). Jyväskylä: PS-kustannus.

Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna*. Helsinki: WSOY

Pennington, D. C. (2005). *Pienryhmän sosiaalipsykologia*. Suomentanut: Marja Ahokas. Englanninkielinen alkuteos. Helsinki: Gaudeamus.

Perkiö-Mäkelä, M., Ahola, K. & Manninen, P. (2010). Sairastavuus, oireilu ja koettu terveys. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha, J. Toikkanen & M. Viluksela (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2009*, (s. 136–149). Helsinki: Työterveyslaitos.

Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M. & Nygren, Å. (2008). Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 63 (5), 506-516.

Sareen, J., Stein, M. B., Thoresen, S., Belik, S.-L., Zamorski, M. & Asmundson, G. J. G. (2010). Is peacekeeping peaceful? A systematic review. *La Revue canadienne de psychiatrie*, vol. 55, no 7, 464-472.

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Selye, H. *Stressi*. Helsinki: Kirjayhtymä, 1976.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations. Teoksessa W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (toim.), *Handbook of Psychology : Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 12 (s. 453-491). New York: Wiley.

Vaux, A. (1988). *Social support: theory, research, and intervention*. New York : Praeger.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2009). *Työolobarometri: lokakuu 2008*. Helsinki: Edita.

LIITTEET

LIITE 1

Muuttujien väliset korrelaatiot

| | M | SD | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|---------------------------------|-------|-------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. Sukupuoli | | | | | | | | | |
| 2. Ikä | 42,16 | 11,79 | 0,049** | | | | | | |
| 3. Siviilisääty | | | 0,003 | 0,167*** | | | | | |
| 4. Taloudessa asuvat lapset | | | -0,006 | -0,039** | 0,318*** | | | | |
| 5. Sosioekonominen asema | 2,02 | 0,77 | -0,135*** | -0,042** | -0,090*** | -0,096*** | | | |
| 6. Työyhteisön sosiaalinen tuki | 2,91 | 0,62 | 0,123*** | -0,040** | 0,008 | 0,002 | -0,101*** | | |
| 7. Esimiehen sosiaalinen tuki | 3,72 | 0,82 | 0,007 | -0,032* | 0,005 | -0,002 | -0,100*** | 0,578*** | |
| 8. Psykkinen oireilu | 2,44 | 0,87 | 0,148*** | -0,009 | -0,057*** | -0,001 | -0,060*** | -0,183*** | -0,213*** |

Pääkomponenttianalyysin tulokset
Oireilun jakautuminen pääkomponenteille

| Oireilu | Pääkomponentit | | |
|------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| | Psykkiset oireet | Somaattiset oireet | Kommuniteetit |
| Kaikki käy yli voimien | 0,81 | | 0,68 |
| Jännittyneisyys | 0,80 | | 0,66 |
| Ylirasittuneisuus | 0,76 | | 0,65 |
| Väsytys, haluttomuus | 0,73 | | 0,57 |
| Masennus | 0,63 | | 0,49 |
| Univaikeudet | 0,50 | | 0,32 |
| Huimaus | | 0,79 | 0,64 |
| Sydämentykytykset | | 0,74 | 0,56 |
| Päänsärky | | 0,46 | 0,29 |
| Närästys, vatsakivut | | 0,44 | 0,26 |
| Ominaisarvot | 4,11 | 1,01 | |
| Selitysasteet | 41,10 | 10,14 | |
| Cronbachin alfa | 0,82 | | |