

# HUIPULLA TUULEE?

Työyhteisön sosiaalinen pääoma stressiperäiseltä oireilulta suojaavana  
hyvinvointiresurssina esimiehillä ja alaisilla

Sosiologia  
Sosiaalitieteiden laitos  
Turun yliopisto  
Pro gradu –tutkielma  
Sanni Jalonen  
Toukokuu 2011  
Turku

TURUN YLIOPISTO

Sosiaalitieteiden laitos / Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

JALONEN, SANNI: Huipulla tuulee? Työyhteisön sosiaalinen pääoma stressiperäiseltä oireilulta suojaavana hyvinvointiresurssina esimiehillä ja alaisilla.

Pro gradu -tutkielma, 79 s., 19 liites.

Sosiologia

Toukokuu 2011

Tutkimuksessa selvitettiin, eroaako stressiperäisten oireiden kokeminen sen mukaan, onko työntekijä esimies- vai alaisasemassa. Työhyvinvointia lähestyttiin tässä perinteisen näkemyksen mukaisesti, yksilön kokemien stressiperäisten oireiden kautta. Työstressin aiheutumisen teoreettisena pääviitekehiksenä toimi paljon käytetty Robert Karasekin työstressimalli. Toiseksi tutkielmassa selvitettiin, selittääkö vaihtelu työyhteisöön liittyvissä hyvinvointiresursseissa itsenäisenä tekijänä oireilua. Työyhteisöön liittyviä hyvinvointiresursseja tarkasteltiin pääasiassa sosiaalisen pääoman teorian kautta. Tämän lisäksi katsottiin, onko sosiaalisen pääoman määrä ammattiasemakohtaista. Tutkimuksessa tutkittiin lisäksi sitä, selittääkö sosiaalinen pääoma oireilua eri ammattiasemassa olevilla eri tavoin. Työyhteisön sosiaalinen pääoma määriteltiin työntekijöiden kokemaksi työyhteisön vertikaalisiin ja horisontaalisiin suhteisiin liittyväksi luottamukseksi ja yhteisöllisyydeksi, joiden oletetaan toimivan työstressiltä suojaavina resursseina.

Tutkimus perustuu vuonna 2004 kaikkiaan 106 toimipaikasta henkilöstökyselyin kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkimusaineisto koostuu 1171 vastaajasta. Toimipaikat kattavat alueellisesti koko Suomen, monipuolisesti työelämän eri toimialoja ja sektoreita, sekä henkilöstömäärältään erilaisia työpaikkoja. Aineisto kattaa siis lähes koko suomalaisen työelämän, lukuun ottamatta yrittäjiä ja itsenäisiä ammatinharjoittajia. Aineiston keräämisen päätavoitteena oli selvittää työelämän eri joustojärjestelyjen soveltamista 2000-luvun suomalaisessa työelämässä, sekä tutkia joustavuuden toteutumisen ehtoja ja seurauksia. Kyseinen hanke kuuluu Työpoliittiseen tutkimusohjelmaan (2003–2007). Sen ensimmäisen osan ovat rahoittaneet työ-, sosiaali- ja terveys-, sisäasiain- sekä maatalous- ja metsätalousministeriö.

Tulosten perusteella esimiehet ja alaiset eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi koetun stressiperäisen oireilun suhteen. Yksittäisistä oireista esimiehillä esiintyi tosin vähemmän masennusta sekä haluttomuutta ja tarmottomuutta töihin lähtiessä. Varianssianalyysistä nähtiin esimiehillä olevan enemmän sekä sosiaalista pääomaa että työn autonomiaa. Lineaarisen regressioanalyysin perusteella yksilön työyhteisöön liittyvä sosiaalinen pääoma vähensi itsenäisenä tekijänä oireilua sekä esimiehillä että alaisilla. Yhteys stressiin välittyi osaksi henkisen rasittavuuden kautta. Esimiehillä yhteyttä välitti myös työn autonomia. Tutkimuksen yksi kiinnostavimmista havainnoista on se, että vertikaalinen sosiaalinen pääoma suojasi oireilulta etenkin esimiehiä, ja horisontaalinen sosiaalinen pääoma alaisia. Muista tekijöistä työn autonomia vähensi oireilua etenkin esimiehillä. Parisuhteesta saatava sosiaalinen tuki suojasi stressiltä vain alaisia. Naissukupuolella oli oireilua lisäävä vaikutus vain alaisilla.

**Asiasanat:** Alaiset, esimiehet, luottamus, sosiaalinen pääoma, stressioireilu, työhyvinvointi, työn autonomia, työn henkinen rasittavuus, yhteisöllisyys.

# SISÄLLYS

|                                                                      |           |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. JOHDANTO</b>                                                   | <b>1</b>  |
| <b>2. HYVINVOINTI JA STRESSI TYÖYHTEISÖISSÄ</b>                      | <b>4</b>  |
| 2.1. TYÖHYVINVOINTI YHTEISKUNNALLISEN MURROKSEN JÄLKIMAININGEISSA    | 4         |
| 2.2. HYVINVOINNIN JA TYÖHYVINVOINNIN MONET ULOTTUVUUDET              | 6         |
| 2.3. TYÖHYVINVOINTI STRESSIN KOKEMISEN NÄKÖKULMASTA                  | 10        |
| 2.4. ESIMIESTEN JA ALAISTEN TYÖKUORMITUS JA STRESSI                  | 13        |
| <b>3. SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖHYVINVOINTIRESURSSINA</b>                | <b>16</b> |
| 3.1. SOSIAALISEN PÄÄOMAN MONET MERKITYKSET JA HISTORIA               | 16        |
| 3.1.1. YKSILÖN, YHTEISÖN VAI YHTEISKUNNAN RESURSSI?                  | 18        |
| 3.1.2. LUOTTAMUS JA YHTEISÖLLISYYS SOSIAALISEN PÄÄOMAN TUKIPILAREINA | 21        |
| 3.2. SOSIAALISEN PÄÄOMAN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA                  | 24        |
| 3.3. SOSIAALINEN PÄÄOMA ESIMIESTEN JA ALAISTEN HYVINVOINTIRESURSSINA | 27        |
| <b>4. TUTKIMUSASETELMA</b>                                           | <b>32</b> |
| 4.1. TUTKIMUKSEN TAVOITE                                             | 32        |
| 4.2. TUTKIMUSAINEISTO                                                | 35        |
| 4.3. SOSIAALISEN PÄÄOMAN JA STRESSIN MITTAAMISESTA                   | 38        |
| 4.4. KÄYTETTÄVÄT MUUTTUJAT                                           | 40        |
| 4.4.1. SELITETTÄVÄT MUUTTUJAT                                        | 40        |
| 4.4.2. SELITTÄVÄT MUUTTUJAT                                          | 43        |
| 4.5. TUTKIMUSMENETELMÄT                                              | 51        |
| <b>5. TUTKIMUSTULOKSET</b>                                           | <b>52</b> |
| 5.1. TYÖNTEKIJÖIDEN STRESSIOIREILEVUUS JA AMMATTIASEMAKOHTAISET EROT | 52        |
| 5.2. TYÖHYVINVOINTIRESURSSIT ERI AMMATTIASEMISSA TOIMIVILLA          | 59        |
| 5.3. STRESSIÄ SELITTÄVÄT TEKIJÄT                                     | 63        |
| 5.3.1. REGRESSIOANALYYSIN TARKASTELUA                                | 63        |
| 5.3.2. AMMATTIASEMAN JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN MERKITYS                 | 64        |
| 5.3.3. JOHTAJAT JA ESIMIEHET                                         | 66        |
| 5.3.4. MUUT AMMATTIASEMAT                                            | 70        |

**KIRJALLISUUS**

**LIITTEET**

LIITE 1. KORRELAATIOMATRIISIT

LIITE 2. FAKTORIANALYYSI

LIITE 3. JAKAUMAT

LIITE 4. HAJONTAKUVIOT

LIITE 5. KYSELYLOMAKE

## TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

### TAULUKOT

- TAULUKKO 1. Stressioireilu-mittarin muuttujat. S. 40.
- TAULUKKO 2. Sukupuolen, koulutuksen ja siviilisäädyn jakaumat sekä iän keskiarvo johtajilla tai esimiehillä (N = 171), sekä muissa ammattiasemissa olevilla (N = 1005). S. 45.
- TAULUKKO 3. Työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman muuttujat. S. 46.
- TAULUKKO 4. Tutkimuksen selittävät muuttujat. S. 50.
- TAULUKKO 5. Stressioireiden esiintyminen (%) johto- tai esimiesasemassa (N = 171), muissa ammattiasemissa (N = 1005) ja kaikilla palkansaajilla (N = 1177). S. 53.
- TAULUKKO 6. Stressin keskiarvot sukupuolen, koulutuksen ja siviilisäädyn mukaan johtajilla ja esimiehillä (N = 171) ja muissa ammattiasemissa (N = 1003). S. 56.
- TAULUKKO 7. Työn henkinen rasittavuus ja työssä viihtyminen (%) johto- tai esimiesasemassa (N = 171), muissa ammattiasemissa (N = 1003) ja kaikilla palkansaajilla (N = 1174). S. 58.
- TAULUKKO 8. Stressin keskiarvot henkisen rasittavuuden mukaan johto- tai esimiesasemassa (N = 171) ja muissa ammattiasemissa (N = 1005) olevilla. S. 59.
- TAULUKKO 9. Horisontaalisen ja vertikaalisen sosiaalisen pääoman sekä työn autonomian keskiarvot johtajilla ja esimiehillä (N = 171) sekä muissa ammattiasemissa olevilla (N = 1005). S. 62.
- TAULUKKO 10. Stressioireilua selittävät tekijät johtajilla ja esimiehillä (N = 171). Standardoidut ( $\beta$ ) ja standardoimattomat (B) regressiokertoimet. S. 67.
- TAULUKKO 11. Stressioireilua selittävät tekijät muissa ammattiasemissa olevilla (N = 1005). Standardoidut ( $\beta$ ) ja standardoimattomat (B) regressiokertoimet. S. 71.

### KUVIOT

- KUVIO 1. Työn vaatimusten ja hallinnan malli (JDC-malli). Lähde: Karasek & Theorell 1990, 32. S. 12.
- KUVIO 2. Sosiaalisen pääoman lähteet, mekanismit ja tuotokset. Lähde: Ruuskanen 2001. S. 22.
- KUVIO 3. Asetelmakaavio. S. 34.
- KUVIO 4. Horisontaalisen ja vertikaalisen sosiaalisen pääoman ja työn autonomian jakaumat johto- tai esimiesasemassa ja muissa ammattiasemissa olevilla (muuttujilla erilaiset skaalat). S. 61.

## 1. JOHDANTO

Tässä työssä tutkitaan työhyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Työhyvinvointi on ollut ajankohtainen, paljon keskustelua ja tutkimuksia poikanut aihepiiri Suomessa yli kahden viime vuosikymmenen ajan (Kivioja 2004, 87). Etenkin työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista keskustellaan jatkuvasti, kun työntekijät eivät näytä jaksavan työssä. Tuore työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009 osoitti, että joka kolmas Suomen työssäkäyvistä väestöstä pitää työtään henkisesti raskaana, ja joka toinen kokee kiirettä työssään (Perkiö-Mäkelä et al. 2010, 3). Tämän on todettu näkyvän esimerkiksi sairauspoissaolojen ja mielenterveysongelmien – erityisesti masennuksen – aiheuttamien työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisenä (Kauppinen et al. 2010, 249).

Työhyvinvointiongelmien katsotaan johtuvan lisääntyneestä työelämän kuormittavuudesta. Kuormittavuuden lisääntyminen liitetään työelämässä tapahtuneisiin kielteisiin muutoksiin, joita on selvitetty esimerkiksi Työ ja terveys Suomessa –katsauksissa (esim. Kauppinen et al. 2010) ja Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa (esim. Lehto & Sutela 2004). Muutoksia kuvastavat muun muassa työelämän epävarmuuden ja rasittavuuden lisääntyminen (Kinnunen et al. 2005). Työolot ja hyvinvointi vaikuttavat siihen, halutaanko töissä olla, jos on varaa valita (Kauppinen ym. 2010, 239; Kinnunen et al. 2005, 7). Jos sama tahti työelämässä jatkuu, työntekijöiden voimavarat jaksaa työssä eivät todennäköisesti riitä. Tämä ei ole toivottava suunta niin yksilöiden hyvinvoinnin kuin suomalaisen yhteiskunnan kannalta, jossa eläkeiän lykkääminen on ollut tärkeä yhteiskuntapoliittinen tavoite (Forma et al. 2010, 5).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan Työterveyslaitoksen (2010) tiiviin määritelmän mukaan, että ”työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Tiedetään, että työhyvinvointi tai työpahoinvointi voi ilmetä monilla tavoilla ja tahoilla: se vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin, voi siirtyä muille elämänalueille (siirranta), ja jopa läheisten hyvinvointiin (ristikkäissiirranta) (Rantanen & Kinnunen 2005, 256–257). Hyvinvointi työssä näkyy lisäksi yhteiskunnallisella tasolla, kansanterveytenä. Työhyvinvoinnin laajan merkityksen vuoksi valitsin sen myös pro gradu -työni aihepiiriksi.

Työhyvinvointi on laaja ja moniaineksinen ilmiö, jota voi tutkia eri näkökulmista. Tässä työssä työhyvinvointia tarkastellaan työntekijöiden kokemien stressiperäisten oireiden kautta. Työstressillä tarkoitetaan haitallista psykososiaalista kuormitusta, jossa kuormittavat tekijät työssä aiheuttavat yksilölle fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia oireita tai toimintahäiriöitä (Koskenvuo 2000; Sinokki 2010, 1803–1809). Pitkittyessä oireet voivat aiheuttaa työuupumusta, joka työterveyslääkärien mukaan aiheutuu 45 prosentissa tapauksista yksinomaan työstä (Sauni et al. 2011). Lääketieteellisessä aikakauskirja *Duodecimissa* on todettu työstressin olevan todistetusti yksi merkittävimmistä haasteista työelämässä (Räisänen & Karila 2007, 743–750).

Työstressin haitallisuudesta hyvinvoinnille vallitsee yksimielisyys, ja siitä löytyy paljon tutkimustietoa. Esimiesten työhyvinvointia ja työstressiä kartoittavia tutkimuksia löytyy kuitenkin selvästi vähemmän huolimatta siitä, että esimiestyötä pidetään yleisesti vaativana, stressaavana ja yksinäisenä. Esimiesten oman työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää esimiehen itsensä lisäksi koko työyhteisön hyvinvoinnin tukemisen takia, sillä esimiehellä on tunnetusti tärkeä rooli kaikkien työyhteisön jäsenten hyvinvoinnin luomisessa (Forma et al. 2010, 43; Kinnunen et al. 2005, 29).

Aikaisempi tutkimus on osoittanut, että työn vaativuudesta ja stressaavuudesta huolimatta esimiehet voivat suhteellisen hyvin työssä. Heillä siis lienee enemmän resursseja stressioireilulta suojautumiseen. Työyhteisössä esiintyykin kuormittavien tekijöiden lisäksi erilaisia suojaavia tekijöitä. On todettu, että esimerkiksi työpaikan yhteisöllisyydellä, esimiestuella, sosiaalisilla tekijöillä ja työn itsenäisyydellä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta (Koskenvuo 2000, 2288–2295; Aromaa & Koskinen 2010, 13–14). Näitä tekijöitä tarkastellaan tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman tarjoamassa viitekehyksessä. Sosiaalisella pääomalla viitataan yleisesti sosiaalisten suhteiden tai sosiaalisen ympäristön tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten normeihin, verkostoihin ja luottamukseen (esim. Putnam 2000; Ruuskanen 2002, 5). Sitä pidetään myös työhyvinvointia edistävän sosiaalisen tuen edellytyksenä. Sosiaalisen pääoman yhteyttä työhyvinvointiin on selvitetty empiirisesti useissa tutkimuksissa, ja sen hyvinvointivaikutukset on yleisesti tunnustettu (esim. Kouvonen et al. 2007; Koivumäki 2008; Liukkonen et al. 2004, 2447–2458). Tutkimuksia sosiaalisen pääoman ja terveyden välisestä yhteydestä työyhteisön kontekstissa löytyy silti edelleen melko vähän.

Tutkimuksen ensimmäinen tavoite on selvittää, eroaako stressin aiheuttaman oireilun määrä esimiehillä ja alaisilla. Tutkimuskirjallisuuden perusteella selkeää kuvaa tästä ei muodostu, koska ammattiasemaluokitus ja työhyvinvoinnin määritelmä poikkeavat tutkimuksesta toiseen. Tutkimuksessa käytetty stressimittari perustuu yksilön kokemuksiin psyko-fyysisiin oireisiin, jotka tutkitusti liittyvät stressiin. Lisäksi selvitetään, millaisia mahdolliset oireilun erot ovat. Toinen tutkimuksen päätavoite on tutkia, selittääkö sosiaalinen pääoma eroja esimiesten ja alaisten stressioireilussa, ja onko yhteys erilainen asemasta riippuen. Sosiaalinen pääoma ilmenee myös vertikaalisissa suhteissa, minkä vuoksi vertikaalisen sosiaalisen pääoman merkitystä tutkitaan erikseen. Tutkimuksessa tarkastellaan myös muita tekijöitä, jotka ovat aikaisemmissa tutkimuksissa olleet yhteydessä työhyvinvointiin.

Aineistona on vuonna 2004, yhteensä 1177 vastaajaa ja 106 toimipaikkaa kattava valmis aineisto. Aineisto on kerätty tutkimushankkeeseen ”Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus”, joka kuului Työpoliittiseen tutkimusohjelmaan (2003–2007). Tutkimuksen toteutti Turun yliopiston sosiologian laitos yhdessä työ-, sosiaali- ja terveys-, sisäasiain- sekä maatalous- ja metsätalousministeriöiden kanssa. Aineiston fokus oli eri joustojärjestelyjen soveltaminen 2000-luvun suomalaisessa työelämässä. Aineistoa hyödynnetään tutkimustehtävään soveltuvin osin, joten esimerkiksi kattavasti kartoitetut työn joustot rajataan tutkielman ulkopuolelle. Aineistosta ilmestyneissä raporteissa ”Joustaako työ?” (Uhmavaara et al. 2005) ja ”Kenen ehdoilla työ joustaa?” (Mamia & Melin 2006) ei ole juuri tarkasteltu työhyvinvointia kvantitatiivisesti. Muissa tutkimuksissa stressioireilun ja sosiaalisen pääoman yhteyttä on tutkittu pitkälti kuntasektorilla. Myöskään alaisten ja esimiesten vertailua ei ole vastaavasti aiemmin Suomessa tehty. Aineiston voi tietyn varauksin olettaa kattavan lähes koko työelämän, lukuun ottamatta yrittäjiä ja itsenäisiä ammatinharjoittajia.

Pro gradun rakenne etenee siten, että luvun 2 alussa problematisoidaan hyvinvoinnin käsitettä ja tutkimusta. Tarkastelu kohdentuu työhyvinvointiin, ja erityisesti työstressiin esimiehillä ja alaisilla. Lisäksi esitellään aiempia empiirisiä tutkimuksia. Luvun 3 teemana on sosiaalinen pääoma. Luvussa esimerkiksi kerrotaan miten käsitettä sovelletaan tässä tutkimuksessa. Tämän lisäksi esitellään siitä tehtyä hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tutkimusta. Luvussa 4 esitellään tutkimuksen tavoite, käytetty aineisto ja menetelmät. Luvussa 5 käsitellään tutkimuksen tulokset, joita peilataan teoriaan ja aikaisempaan tutkimukseen. Päätösosiossa (luku 6) kerrataan keskeisimmät löydökset, joita arvioidaan viitekehyksen puitteissa.



## 2. HYVINVOINTI JA STRESSI TYÖYHTEISÖISSÄ

### 2.1. TYÖHYVINVOINTI YHTEISKUNNALLISEN MURROKSEN JÄLKIMAININGEISSA

Vaikutelma työelämästä ei välttämättä ole houkutteleva koulutuksista valmistuvien silmissä, sillä työelämän tilasta välittyy jatkuvasti kielteisiä viestejä. Yhä useammin myös työelämässä jo olevat haluavat omasta tahdostaan lyhentää työviikkoa tai siirtyä eläkkeelle. Muun muassa toimihenkilöliitto ERTO:n elokuussa 2010 jäsenillään teettämän kyselytutkimuksen mukaan neljännes vastaajista koki uupumusta. Lisäksi suurin osa toimihenkilöistä ottaisi mieluummin lisää vapaa-aikaa kuin rahaa. ”Downshiftingistä” eli ”leppoistamisesta” on tullut ajankohtainen ilmiö, ja joka neljäs vastaaja oli jo lyhentänyt työaikaansa. (Esim. Taloussanomat 2010.)

Ilmiö kuvastaa ajan henkeä. Ilmiön syntymisessä työn kuormittavuuden lisääntymisellä on osuutensa. Viime vuosikymmenen aikana työelämän muutostahti onkin huomattavasti voimistunut, mihin ovat vaikuttaneet muun muassa teknologiauudistukset, tiedon lisääntyminen, kansainvälistyminen ja sosiaalisten taitojen korostuminen (Kauppinen et al. 2010, 246). Tuoreessa Työ ja terveys Suomessa 2009 -katsauksessa todettiin työelämän muutostahdin kiristyneen selvästi parin viime vuosikymmenen kuluessa. Lähes puolet palkansaajista oli havainnut omalla työpaikalla tapahtuneen viimeisen kolmen vuoden aikana muutoksia työssä, työtehtävissä tai työmäärässä. (Kauppinen et al. 2010, 246.)

Tilastokeskuksen laajat työolotutkimukset ovat paljastaneet useita kielteisiä työelämän kehityskulkuja vuosien 1977–2003 aikana. Kielteisillä kehityskuluilla Lehto ja Sutela (2004) tarkoittavat erilaisia työelämän uhkia ja kasvaneita vaatimuksia, joita ovat oletettavasti aiheuttaneet kilpailun koveneminen yksityisellä sektorilla sekä julkisen puolen henkilöstövaje. Toki työelämässä on havaittu myönteistäkin kehitystä: esimerkiksi parannuksia palkansaajien, etenkin naisten, koulutustasossa, kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuuksissa, vaikutusmahdollisuuksissa, ja työpaikan vuorovaikutuksessa (emt.; Kinnunen et al. 2005, 7–9).

Kielteisten kehityskulkujen aiheuttamista seurauksista kertoo esimerkiksi Työ ja terveys Suomessa 2009 -katsaus. Sen mukaan muun muassa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 2000-

luvulla. Poissaolojen pääsyiksi nimettiin mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Lisäksi mielenterveysongelmien, erityisesti masennuksen takia myönnetty työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet vuodesta 1990. (Kauppinen et al. 2010, 249.) On huomattava, että epidemiologisissa tutkimuksissa on havaittu työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden olevan yhteydessä myös tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (Takala 2007, 51). Terveys 2000 -tutkimuksessa jonkinasteista työuupumusta esiintyi liki kolmanneksella, ja vakavista oireista kärsi 2,5 prosenttia työntekijöistä (Ahola et al. 2004). Työuupumuksella tarkoitetaan erityisesti ihmiskeskeisissä ammateissa (people-work) esiintyvää pitkittynyttä stressioireyhtymää, jolle on ominaista kokonaisvaltainen, varsinkin henkinen väsymys, kyynistynyt asenne työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Maslach & Jackson 1981; Sauni et al. 2011).

Tärkeä puheenavaus keskustelussa Suomen työelämän ja työhyvinvoinnin tilasta oli Juha Siltalan (2004) huomiota herättänyt teos ”Työelämän huonontumisen lyhyt historia”. Siltala käsittelee kehitysarviossaan työn ihmisille aiheuttaman kuormituksen lisääntymistä siirryttäessä maailmantalouteen. Työelämän tämänhetkistä tilannetta ja kiihtyneitä muutosprosesseja onkin mahdollista hahmottaa historiallisen perspektiivin valossa. Yhteiskunta ja työelämä ovat nimittäin läpikäyneet suuria, yksilöiden elämän kannalta monin tavoin merkittäviä muutoksia suhteellisen lyhyessä ajassa. Kyseisen murrosprosessin katsotaan jatkuvan edelleen.

Muutosten tarkasteluun laajemmassa kontekstissa sopii Manuel Castellsin (2000) ennuste ja kuvaus työelämän nykytilasta, mikä on Siltalan analyysiä hieman maltillisempi arvio. Castells puhuu muutoksesta verkostomuotoisen yhteiskunnan nousuna, jota luonnehtii tietoyhteiskunnan synty ja kapitalismin uudelleenmuotoutuminen globaaliksi. Castells kuvasi organisaatioissa siirryttävän vertikaalisesta byrokratiasta horisontaaliseen korporaatioon, mikä on näkynyt esimerkiksi raskaiden organisaatiorakenteiden madaltamisena ja tiimimuotoisten työtapojen käyttöönottona. Prosessi on luonnollisesti muuttanut ihmisten välisiä sosiaalisia suhteita. (Castells 2000, 262–267 & 507.) Laaja siirtymävaihe on vaikuttanut työhyvinvointiin esimerkiksi koettelevien organisaatiomuutosten läpiviennin kautta.

Ihmiset viettävät hyvin suuren osan elämästään työpaikalla. Nyky-yhteiskunnassa työ on merkinnyt yhä enemmän elannon ohella väylää itsensä toteuttamiseen ja identiteetin

rakentamiseen, mikä on oletettavasti lisännyt omaan työhön ladattuja lisäodotuksia. Tutkimuksissa on lisäksi todettu työn olevan edelleen tärkeässä asemassa ihmisten elämässä (Lehto & Sutela 2004). Työelämässä tapahtuneilla muutoksilla ja kielteisillä kehityskuluilla on siis ymmärrettävästi ollut seurauksia työntekijöiden hyvinvointiin. Onneksi yhteiskunnallisen ja työn luonteen muutoksen johdosta ryhdyttiin kiinnittämään huomiota työpaikan merkitykseen yksilöiden hyvinvoinnissa. Radikaalin elinkeinorakenteen ja väestön muutoksen seurauksena syntyi työterveyspsykologian tieteenala, jonka kehitys kietoutui vahvasti modernin yhteiskunnan syntyyn. (Ahola et al. 2006, 29.)

## 2.2. HYVINVOINNIN JA TYÖHYVINVOINNIN MONET ULOTTUVUUDET

Hyvinvointia työyhteisön kontekstissa on selitetty ja tutkittu useiden käsitteiden kautta. Akateemiseen keskusteluun on ajan myötä kehitetty runsaasti, osittain myös päällekkäisiä, rinnakkaiskäsitteitä kuvaamaan ja mittaamaan hyvinvointia. Hyvinvointitutkimuksessa käytettyjen käsitteiden paljouden takia seuraavaksi selkeytetään yleisimmin esiintyvien rinnakkais- ja alakäsitteiden viidakkoa. Tarkastelu kohdistetaan erityisesti niihin työelämän kontekstissa käytettyihin käsitteisiin, jotka ovat tutkielman kannalta keskeisiä.

Käsitteiden paljous on osittain seurausta tutkimuksen monitieteisyydestä ja näkökulmaeroista. Yhden käsitteen määritelmä voi vaihdella niin tieteenalojen välillä kuin sisällä. Poikkitieteellinen lähestymistapa on kuitenkin jatkuvasti lisääntymässä hyvinvointitutkimuksessa. Tämä edistää laajemman ymmärryksen ja uusien työhyvinvointi-innovaatioiden kehittämistä, sekä kertoo työhyvinvoinnin tutkimisen ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä. Esimerkiksi tällä hetkellä on meneillään Suomen Akatemian Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus 2008–2011 –tutkimusohjelma. Ohjelman tavoitteena on ylittää humanistisen, yhteiskuntatieteellisen, taloustieteellisen, psykologisen ja terveyden tutkimuksen välisiä rajoja, ja samalla vahvistaa monitieteistä työ- ja hyvinvointitutkimusta.

Hyvinvoinnille ei ole kyetty osoittamaan universaaleja ja yksiselitteisiä kriteerejä. Lisäksi hyvinvointia voidaan hahmottaa usealta eri elämän ulottuvuudelta, kuten taloudelliselta, psykologiselta sekä fysiologiselta. Näiden eri tasojen sisällöt, aineelliset ja aineettomat, voivat näin ollen kaikki vaikuttaa hyvinvointiin, mikä tekee sen yksiselitteisen määrittelyn

käytännössä mahdottomaksi. (Kouvo & Räsänen 2005, 23.) Esimerkiksi tulotason on todettu vaikuttavan hyvinvointiin lisäävästi tiettyyn pisteeseen asti. Pessimismi luonteenpiirteenä voi taas vähentää hyvinvointia, ja ulospäinsuuntautuneisuus (esim. Helliwell 2006, C42) sekä optimismi (esim. Csikszentmihalyi 2005) puolestaan lisätä sitä .

Hyvinvointiin kytkeytyvien objektiivisten tekijöiden (welfare), kuten tulojen ja terveyden tutkimus kuuluu perinteisesti sosiaalipolitiikan ja sosiologian alueeseen (Kuusela 2009, 4). Aikaisemmin oli trendinä puhua bruttokansantuotteen merkityksestä, mutta tänä päivänä se ei yksinomaan riitä hyvinvoinnin mittapuuksi. Ihmisten subjektiivinen hyvinvointi ei ole tutkimusten mukaan nimittäin kasvanut talouden mukana (Hoffrén 2008). Yleinen tendenssi on vaikuttanut olevan se, että hyvinvointikeskustelussa taloudellisen näkökulman rinnalla hyvinvointia selitetään aikaisempaa enemmän inhimillisillä ja sosiaalisilla tekijöillä.

Sosiaalipsykologiassa hyvinvointi on totuttu liittämään onnellisuuden ja tyytyväisyyden kokemiseen (Kouvo & Räsänen 2005, 21). Sen vuoksi sosiaalipsykologisen tutkimuksen painopiste on subjektiivisen eli koetun hyvinvoinnin selvittäminen. Tämä on ominaista myös psykologian lähestymistavalle. Käsitteitä onnellisuus, joka samastetaan subjektiiviseen hyvinvointiin (ks. Kuusela 2009, 5), ja tyytyväisyys elämään käytetään kuitenkin yleisesti lähes synonyymeinä (Kouvo & Räsänen 2005). Sosiaali- ja terveystieteellisessä tutkimuksessa näkyvä elämänlaadun käsite kuuluu edellisten lähitermeihin (Kuusela 2009, 4).

Yksi tunnetuista hyvinvoinnin määritelmistä on Erik Allardtin (1976) kehittämä, ihmisen tarpeisiin pohjautuva hyvinvointijaottelu. Allardt on jakanut hyvinvointitarpeet kolmeen ulottuvuuteen: elintaso (having), yhteisyyssuhteet (loving) ja itsensä toteuttaminen (being). Elintaso-dimensioon kuuluvat tulot, asumistaso, työllisyys, koulutus ja terveys. Yhteisyyssuhteisiin sisältyvät ystävyysuhteet, perheyhteisyys sekä paikallisyhteisyys. Itsensä toteuttamisen ulottuvuuteen taas lukeutuvat arvonanto (status), korvaamattomuus, poliittiset resurssit ja mielekäs vapaa-ajan toiminta. (Allardt 1976, 32–39.) Allardtin arvoluokat muodostavat melko kattavan hyvinvointikäsitteistön tarvepohjaisen hyvinvoinnin analyysille.

Työyhteisön hyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa puhutaan muun muassa työhyvinvoinnista, työtyytyväisyydestä, työssä viihtymisestä, työntekijän onnellisuudesta ja työterveydestä. Terveys on nähty työhyvinvoinnin osana, jonka seuraamisessa ja edistämisessä

työterveyshuollolla on tärkeä rooli (Liesivuori 2009, 7). Työhyvinvointi kuuluu kiinteästi työterveyden- ja työstressin tutkimukseen, minkä vuoksi tässä tutkimuksessa käytetään hyvinvoinnin ohella myös terveyden käsitettä. Terveys tulkitaan tässä työssä Liesivuoren (emt.) tavoin hyvinvoinnin yhdeksi osatekijäksi eikä toisinpäin.

Samoissa tehtävissä työskentelevät saattavat voida työssä hyvin eri tavoin. Vaihtelu voi liittyä erilaisiin yksilön taustatekijöihin, kuten ikään ja sukupuoleen, sekä organisaatiotekijöihin. (Feldt et al. 2005, 75.) On todettu, että työyhteisön tietyillä ominaisuuksilla, kuten työilmapiiirillä, esimiehen toiminnalla, työn sisällöllä, vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön (autonomia) ja vuorovaikutussuhteilla on vaikutusta työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin (Kandolin & Vartia 2010, 15). Nämä kaikki ovat yhteydessä toisiinsa, ja kausaalisuhteita ei ole helppo niiden väliltä paikantaa. Inhimillisten ja sosiaalisten tekijöiden suosion kasvu hyvinvointia selittävinä tekijöinä on näkynyt työhyvinvointia selittävässä asetelmassa, esimerkiksi yhteisöllisten ja yksilöllisten tekijöiden lisääntyneenä tutkimuksena. Tämän tutkimuksen fokus on niissä työyhteisön hyvinvointia selittävässä tekijöissä, jotka on liitetty sosiaaliseen pääomaan. Sosiaalista pääomaa käsitellään tarkemmin luvussa 3.

Sosiaalinen pääoma liittyy kuitenkin muihin työhyvinvointiin yhteydessä oleviin tekijöihin. Eräs tällainen tekijä on edellä mainittu työn autonomia. Tiedetään, että kiire ja henkiset paineet työssä varjostavat jokaista organisaatiota, mutta kaikissa organisaatioissa kiireen ja kuormittavuuden lisääntyminen ei samalla tavalla lisää työssä uupumista. Blomin ym. (2001) tekemän tutkimuksen mukaan menestyvät työpaikat eroavat ongelmallisemmista organisaatioista muun muassa suuremman työajan-, työmenetelmien- ja osittain työtehtävien autonomian vuoksi. (Uhmavaara et al. 2005, 170.) Työhyvinvoinnin kannalta näyttää olevan tärkeää, että työjärjestelyissä, johtamisessa, työyhteisön toiminnassa ja arjen vuorovaikutuksessa on panostettu siihen, että työntekijöillä on työssään sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta (Työterveyslaitos 2010). Työ ja terveys –haastattelututkimuksen (Elo 2010, 14) mukaan puolet työntekijöistä koki vaikutusmahdollisuutensa työssä hyväksi. Siihen, miten työn autonomia saattaa kytkeytyä sosiaaliseen pääomaan, palataan sosiaalisen pääoman käsittelyn yhteydessä luvussa 3.3.

Yksilön taustatekijöiden ja työyhteisöön liittyvien asioiden lisäksi työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä (Feldt et al. 2005, 75). Persoonallisuustekijät (yksilöllisyys) saattavat selittää

osittain hyvinvointieroja (Helliwell 2006, C38; Feldt et al. 2005, 75). Persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä työhyvinvoinnissa on tutkimuksen perusteella erotettu neljä: A-tyyppin persoonallisuus, koherenssin eli elämänhallinnan tunne, itsearvostus sekä optimismi (Feldt et al. 2005, 75). A-tyyppin persoonallisuudelle ominaista ovat esimerkiksi aggressiivisuus, kilpailunhaluisuus ja vaativuus (Hintsa et al. 2010). Lyubomirskyn ym. (2005) mukaan myös onnellisuus lisää tutkitusti mm. hyvinvointia ja terveyttä työelämässä. Vaikutus ei siten kulje ainoastaan vastakkaiseen suuntaan (Hakanen 2009, 3). Persoonan ja sen ”suodattaman” kokemuksen hyvinvointivaikutus on merkittävä, mutta tässä tutkimuksessa sitä ei ole mahdollista huomioida. Tästä huolimatta yksilön vaikutuksen voidaan ajatella olevan läsnä myös tässä tutkimuksessa, sillä hyvinvointia on mitattu itsearviointimenetelmällä. Menetelmä tavallaan jo sisältää kokemuksellisuuden. On kuitenkin vaikea arvioida, kuinka iso merkitys yksilötekijöillä tässä työssä on. Tutkimuksesta joudutaan rajaamaan pois siviilisäätystä lukuun ottamatta myös yksityiselämän tekijät, työympäristön fyysiset tekijät ja elämäntapavalinnat, vaikka ne saattavat olla jonkinasteisesti yhteydessä tutkittuun ilmiöön.

Työhyvinvoinnin lisäksi on puhuttu työpahoinvoinnista. Itse asiassa työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu negaation kautta, mieltämällä uupumisen ja stressin oireiden puuttuminen hyvinvoinniksi (Kinnunen & Feldt 2005, 13). Nykyään yhä lisääntyvässä määrin hyvinvointi mielletään sairauden puuttumista moniulotteisemmaksi ilmiöksi. Niin kutsutun positiivisen psykologian näkökulmasta työhyvinvointia on tutkittu esimerkiksi tyytyväisyyden, työsitoutuneisuuden ja työn imun käsitteiden avulla (emt., 56–73). Se, mistä näkökulmasta työhyvinvointia katsoo vaikuttaa paljon siihen, miltä työhyvinvoinnin tila näyttää. Esimerkiksi kiireen, stressin ja sairauspoissaolojen sävyttämässä työelämässä tyytyväisyys työhön vaikuttaa olevan yllättävänkin hyvää. Tällä hetkellä yhdeksän kymmenestä on tutkimusten mukaan tyytyväinen nykyiseen työhönsä (Elo 2010, 14). Tyytyväisyyden taso yllättää, sillä työyhteisöjen hyvinvointi ei tutkimusten mukaan vaikuta kovin hyvältä. Positiivisen lähestymistavan työhyvinvointiin luulisi olevan tärkeä silloin, kun halutaan selvittää subjektiivisia kokemuksia, ja kun tuotetaan tietoa työhyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi tyytyväisyyden ajatellaan välittävän työn vaikutuksia terveyteen (Elo et al. 1990). Tässä tutkielmassa hyvinvointia lähestytään kuitenkin lähinnä perinteisestä näkökulmasta, sillä tutkimuskohteena ovat stressi- ja uupumisoireet. Stressinäkökulmaan tutustutaan seuraavaksi.

### 2.3. TYÖHYVINVOINTI STRESSIN KOKEMISEN NÄKÖKULMASTA

Ongelmat työhyvinvoinnissa voivat ilmetä niin ryhmä- kuin yksilötasolla. Ryhmätasolla voi ilmetä konflikteja ja huonoa kohtelua, mutta yksilötasolla ongelmat ilmenevät usein työssä jaksamisessa. Työntekijä voi olla esimerkiksi hermostunut, ahdistunut ja kärsiä univaikeuksista, mikä viittaa työstressin kokemiseen. (Työterveyslaitos 2010.) Oireilu työssä selitetäänkin yleisesti stressiteorialla (Kinnunen & Feldt 2005, 13), jonka pohjalta on tehty erittäin paljon tutkimuksia. Tässä tutkimuksessa sovelletaan työstressiteoriaa työhyvinvoinnin pääviitekehystenä, sillä tutkimusteemana on työntekijöiden stressioireilu.

Stressiteorioiden mukaan stressireaktioilla tarkoitetaan stressitekijöistä eli kuormittavista tilanteista tai tapahtumista johtuvia, yksilöllisiä fyysisiä ja psyykkisiä vasteita. Stressiä voi hahmottaa eri tasoilla, mutta tässä stressin käsitettä lähestytään vain yksilön näkökulmasta. Sonnentag & Fresen (2003) mukaan stressireaktiot voidaan jaotella kahdella tavalla: 1) lyhyt- ja pitkäkestoisiin reaktioihin, ja 2) fysiologisiin (aiheutuvat lähinnä autonomisen hermoston aktivoitumisesta), tunneperäisiin (lyhytkestoiset mielialamuutokset) ja käyttäytymisen tason oireisiin. (Kinnunen & Feldt 2005, 14–15.) Tässä tutkimuksessa mitatut oireet eivät edusta edellisistä yhtä tiettyä kategoriaa, vaan mukana on erityyppisiä oireita.

Stressin haitallisuudesta ollaan yksimielisiä. Stressin on todettu voivan pitkittyessään johtaa masennukseen ja psykosomaattisiin oireisiin, kuten päänsärky ja vatsavaivat, sekä pahentaa somaattisten sairauksien, kuten sepelvaltimotauti, verenpainetauti, keuhkoastma, psoriaasi ja nivelreuma, oireita (Kinnunen & Feldt 2005, 15; Koskenvuo 2000, 2288–2295). Vuonna 2009 työntekijöistä puolet koki jotain psyykkisperäistä oiretta. Oireista yleisin oli väsymys, jota koki 34 prosenttia vastaajista. Harvinaisinta oli masennus, jota esiintyi 11 prosentilla työntekijöistä. (Perkiö-Mäkelä 2010, 18; Kauppinen et al. 2010, 251.) Melko tai erittäin paljon stressiä koki 8 prosenttia työntekijöistä (Perkiö-Mäkelä 2010, 18). Stressioireilu on tutkitusti yleisempää naisilla kuin miehillä. Lääkärit pitävät stressin säätelyä monimutkaisena fysiologisena järjestelmänä, jossa sukupuolten välillä ilmene eroja useissa eri vaiheissa (Paunio 2010, 2575). Eräessä tuoreessa tutkimuksessa huomattiin, että naisilla stressihormoni kortisolin tasot nousivat koetilanteessa korkeammiksi kuin miehillä (Maestripieri et al. 2010). Myös hiljattain rotilla tehdyssä tutkimuksessa (ks. Bangasser et al. 2010) onnistuttiin paikantamaan fysiologisia

mekanismeja, jotka mahdollisesti altistavat naaraspuolisia yksilöitä stressistä johtuville häiriöille, kuten masennukselle. Korkeammalla iällä on myös todettu oireilua lisäävä vaikutus. Esimerkiksi masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle joutuneista suurin erillinen ryhmä on 50–60-vuotiaat naiset (Ahola et al. 2006, 177). Esimiehiä käsittelevässä tutkimuksessa alhainen työkyky oli yhteydessä korkeaa ikään (Feldt et al. 2006, 318).

Ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus, jonka vuoksi esimerkiksi psyykkinen kuormitus näkyy usein fyysisen puolen oireina ja päinvastoin. On yksilöllistä, miten stressi ilmenee kullakin yksilöllä. Toiset saattavat myös ”somatisoida” toisia enemmän. Cooper (1976, 12) on nimennyt stressioireiden kehittymiseen vaikuttaviksi yksilöpiirteiksi huolestuneisuuden ja neuroottisuuden määrän, epäselvyyden sietokyvyn (tolerance for ambiguity) ja A-tyyppin käyttäytymismallin. Lisätietona mainittakoon se, että A-tyyppin persoonallisuuden johtajuuspiirteen on hiljattain todettu olevan yhteydessä alentuneeseen työstressiin, toisin kuin muut kolme A-tyyppin piirrettä (Hintsala et al. 2010). Pitkittyessään stressi voi johtaa huonolle kehityspolulle. Se voi aiheuttaa ensin mielenterveyden häiriöitä ja vakavaa työuupumusta, joista voi seurata jopa työkyvyttömyyteen johtava masennus (Työterveyslaitos 2010). Mielenterveydenhäiriöistä, ja erityisesti masennuksesta, johtuvat työkyvyttömyyseläkkeet ovatkin uusien tutkimusten mukaan lisääntyneet (Kauppinen et al. 2010, 249).

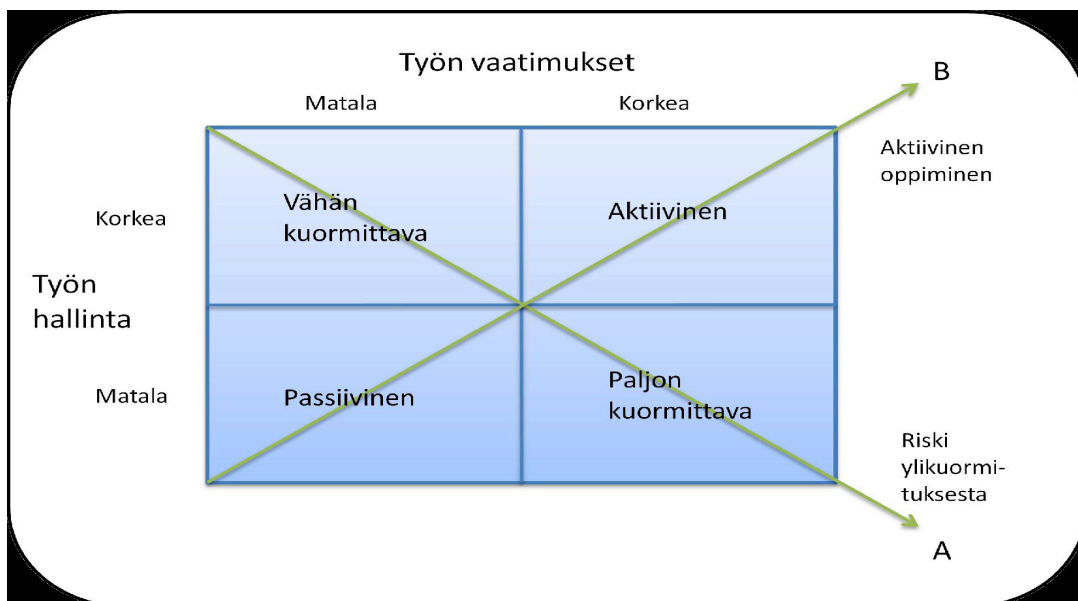
Työelämän haitallisen stressin syntyä selittäviä teoreettisia malleja on useita. 1990-luvulla esitetyssä Johannes Siegristin ponnistus-tunnustus -mallissa oletetaan, että työntekijä pystyy lisäponnistukseen, jos hän saa siitä tunnustusta, eli esimerkiksi palkkaa, ylennyksen ja/tai arvostusta. Malli perustuu sosiaaliseen vastavuoroisuuteen (social exchange theory). Suomalaiset tutkijat ovat Mika Kivimäen ja Jussi Vahteran johdolla kehittäneet mallia eteenpäin ”reilun pomon teoriaksi”. Työpaikan reiluuden on osoitettu laajoissa suomalaisissa kuntatyöpaikkatutkimuksissa sekä metallityöväen seurantatutkimuksessa olevan yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen. Myös työpaikkoja vertailevat tutkimukset ovat osoittaneet epäreilun johtajuuden aiheuttavan työyhteisön pahoinvointia ja poissaoloja. Tunnetilat voivat aktivoida autonomisen hermoston, mikä voi pitkään jatkuneena johtaa sairauteen. (Hyypä 2005, 38–39; Kinnunen et al. 2005, 29.)

Nimenomaan kuormittavaa työtä pidetään työperäisiä stressioireita lisäävänä (Kinnunen et al. 2005, 18–24). Kohtuullinen työkuormitus sen sijaan edistää hyvinvointia. Työn teko onkin



monin tavoin positiivinen asia yksilön terveyden kannalta. (Työterveyslaitos 2010.) Mistä haitallinen työkuormitus sitten syntyy, ja miten se vaikuttaa hyvinvointiin ja terveyteen? Varhaisin työstressimalli on Robert Karasekin 1970-luvulla kehittämä työn vaatimusten ja hallinnan malli. Mallissa työn kuormittavuuden katsotaan riippuvan vaatimusten ja hallinnan keskinäisestä suhteesta. Työn vaatimustason ja hallinnan avulla on muodostettu työn kuormittavuutta kuvaava nelikenttä (ks. kuvio 1). Mitä suuremmat vaatimukset työ siis asettaa, sitä paremmat keinot hallita omaa työtään työntekijällä tulisi olla, jotta työ ei kuormita liikaa. Kuormituksen ”optimitaso” riippuu tältä kannalta katsottuna aina työntekijän ominaisuuksista ja resursseista. Karasek lisäsi malliinsa myöhemmin sosiaalisen tuen ulottuvuuden, mistä sai alkunsa Job Demand-Control-Support -malli. Sosiaalisella tuella viitataan muilta ihmisiltä saataviin voimavaroihin, joilla on todettu olevan yksilöiden terveyttä edistävä ja stressiä vähentävä vaikutus. Kiinnostus sosiaalisesta tuesta terveyden ja hyvinvoinnin resurssina lisääntyi merkittävästi 1970-luvun lopusta lähtien sosiologian ja psykologian lisäksi useilla muilla tieteenaloilla. (Cohen & Syme 1985, 3–5; Vahtera & Uutela 1994, 1054.) Sosiaalista tukea käsittelevä ajankohtainen, useimmiten terveystieteiden ja psykologian tuottama kirjallisuus liittyy kuitenkin selvästi niin teoreettisesti kuin empiirisesti sosiologisiin sosiaalisen integraation ja eristyneisyyden teorioihin (House et al. 1988, 293–318).

**KUVIO 1.** Työn vaatimusten ja hallinnan malli (JDC-malli). Lähde: Karasek & Theorell 1990, 32.



Karasekin Job Demand-Control-Support -mallissa hallinnan ja vaatimusten lisäksi työn kuormittavuus jaetaan kahteen tilanteeseen sen mukaan, onko työ kollektiivista vai eristäytynyttä. Kollektiivisessa työssä työntekijän on mahdollista saada sosiaalista tukea, kuten esimiehen ja työkaverien arvostusta, tukea ja kannustusta, minkä nähdään lieventävän työn kuormittavuutta. Eristäytyneessä työssä on taas vähän sosiaalista tukea saatavilla. (Kinnunen & Feldt 2005, 18–24.) Tämän tutkimuksen tutkimusongelman teoreettinen pohja on osittain Karasekin JDSC -mallissa. Tässä tutkitaan nimittäin koetun sosiaalisen ympäristön yhteyttä stressioireiluun, minkä lisäksi asetelmassa on mukana myös hallintamahdollisuuksia ja kuormittavuutta edustavat muuttujat.

JDSC -malli on ollut jo pitkään yksi kansainvälisen stressitutkimuksen johtavista malleista, vaikka sitä kohtaan on esitetty kritiikkiäkin. Tutkimusnäyttö ei ole aukoton, mutta lukuisat kansainväliset tutkimukset ovat todistaneet mallin piirteiden, eli työn hallinnan ja vaatimusten sekä sosiaalisen tuen yhteyden esimerkiksi työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja stressisairauksiin. (Kinnunen & Feldt 2005, 22–24.) Malliin perustuvista 83 psykologisen hyvinvoinnin alalta julkaistusta tuoreesta tutkimuksesta tehdyssä 10-vuotiskatsauksessa todettiin, että riittävällä otoskoolla tutkittuna työn vaatimuksilla, hallinnalla ja sosiaalisella tuella oli lähes aina merkitystä psykologisen hyvinvoinnin kannalta (Häusser et al. 2010, 1–35). Karasekin teorian toimivuus on todistettu myös suomalaisissa pitkittäistutkimuksissa: liian kuormittavan työn on todettu lisäävän esimerkiksi sairauspoissaoloja sekä sydän- ja verisuonisairauksista johtuvia kuolemia. (Kinnunen & Feldt 2005, 22–24.)

#### **2.4. ESIMIESTEN JA ALAISTEN TYÖKUORMITUS JA STRESSI**

Luvussa 2.3. ensin esitelty ponnistus-tunnustustasapainomalli ja siitä johdettu reilun pomon teoria osoittavat kiistatta, että esimiehellä on tärkeä rooli työntekijöiden hyvinvoinnin luomisessa. Tämän vuoksi esimiesten oman työhyvinvoinnin voi olettaa olevan hyvin tärkeä asia, ei ainoastaan esimiehen itsensä, vaan koko työyhteisön hyvinvoinnin vuoksi. Työelämän muutossuunnat koskettavat heitä samalla tavalla, minkä lisäksi esimiehille kuuluu erityinen vastuu työyhteisön toiminnasta ja päätöksistä. Esimiesten työhyvinvointia käsitteleviä empiirisiä tutkimuksia löytyy kuitenkin toistaiseksi melko niukasti, varsinkin jos verrataan alaisten työhyvinvoinnista tehtyjen selvitysten määrään.

Jyväskylän yliopiston toteuttamassa 10-vuotisseuruututkimuksessa esimiestyön muutoksista ja muutosten seurauksista todettiin esimiesten kokevan vastuun lisääntyneen ja työn muuttuneen henkisesti rasittavammaksi (Feldt et al. 2009). Erityisesti keskisuurissa ja suurissa yrityksissä työn katsottiin laaja-alaistuneen ja vaativan enemmän moniosaamista ja kykyä sietää painetta. Laineen (2008, 133–134) mukaan johtamistyössä ei enää samalla tavalla riitä aseman tuoma auktoriteetti ja kontrolli. Johtajilta vaaditaan kykyä tukea työntekijöiden luovuutta, kanavoida se tulokseksi, ja saada ihmiset tekemään yhteistyötä ja jakamaan tietoa.

Lönnqvistin (2009, 2–4) mukaan esimiestyöhön kuuluva itsenäisyys, jopa yksinäisyys, lisää esimiehen epävarmuutta ja tarvetta sosiaaliseen tukeen. Esimiehiin usein kohdistettavat epärealistiset odotukset, ominaisuudet ja syyllistykset vaativat esimiehiltä jatkuvaa panostusta toimintakyvyn ja itsenäisyyden säilyttämiseen, sekä viestinnän, ristiriitojen, kuormittumisen ja kiireen hallintaan. Suomalaisen tuoreen selvityksen mukaan johtajat, ylimmät virkamiehet, erityisasiantuntijat sekä asiantuntijat kokivat eri ammattiryhmistä eniten henkistä rasittavuutta työssään. Pitkittäisasetelmalla tarkasteltuna rasittavuuden kokeminen oli kuitenkin vuodesta 1997 alkaen alkanut vähenemään. (Elo 2010, 14.) Rasittuminen liittyyne osittain kiireeseen, jota koetaan ylemmissä ammattiasemissa eniten (Elo & Ervasti 2007, 21).

Tutkimuskirjallisuuden perusteella on hankalahko hahmottaa, voivatko esimiehet ja alaiset eri tavoin työssä. Ammattiryhmien erojen arviointia vaikeuttaa se, että samassa tutkimuksessa on harvoin katettu useita ammattiasemia tai tutkittu esimiehiä omana ammattiasemana. Esimiestai johtoasemassa olevia ei yleensä tarkastella omana ryhmänään, vaan heidät lasketaan usein esimerkiksi ylempiin toimihenkilöihin. Näin on menetelty esimerkiksi Joustaako työ? – raportissa (Uhmavaara et al. 2005, 161), jossa on käytetty samaa aineistoa kuin tässä tutkimuksessa. Ongelmana on tällöin vertailtavuus. Kun ei kyetä erottelemaan toisistaan esimerkiksi asiantuntijoiden ja esimiesten kokemaa stressiä, on vaikea saada tietoa juuri esimiesten hyvinvoinnista. Tällöin myös vertailu alaisiin vaikeutuu. Esimiesten hyvinvoinnin hahmottamisen toinen pulma liittyy hyvinvoinnin mittaamiseen. Hyvinvointi näyttäytyy hyvin erilaisena riippuen siitä, onko mitattu stressiä, sen oireita, kysytty asiaa suoralla kysymyksellä ”koetko stressiä?”, vai jollain muulla tavalla. Hyvinvoinnin määritelmällä on merkitystä, kun tutkitaan ammattien välisiä eroja, minkä vuoksi johtopäätöksiä tulkinnessa tulee olla tarkka.

On havaittu, että ammattiryhmistä esimiehet ja johtajat kuuluvat eniten stressaantuneiden ammattiryhmien joukkoon. Muita stressaantuneita ammattiasemia olivat ylemmät virkamiehet ja erityisasiantuntijat. (Elo & Ervasti 2007, 22.) Esimiesten stressin katsotaan lisääntyneen merkittävästi (Työterveyslaitos). Vaikka esimiehet ovat kuormittuneempia, se ei välttämättä näy hyvinvoinnin mittareilla. Työn vaativuudesta, rasittavuudesta ja stressaavuudesta huolimatta esimiehet nimittäin voivat useilla mittareilla katsottuna työssä hyvin, ja alaisia paremmin. Johtotehtävissä toimivien työssä jaksamista käsittelevän seuruututkimuksen mukaan esimiesasemassa olevien työhyvinvoinnista on välittynyt positiivinen kuva. Erityisesti ylin johto voi hyvin ja kokee työnsä myönteisenä. (Feldt et al. 2006.) Samaten työuupumusta, joka johtuu pitkittyneestä stressistä, esiintyi yleisimmin vähäisen koulutuksen omaavilla naisilla, jotka työskentelevät alhaisissa ammattiasemissa (Aromaa & Koskinen 2010, 18).

Kuten todettiin, stressaantuneisuus ei välttämättä tarkoita, että stressi ja kuormitus ilmenisivät oireina. Tiedetään, että alttius stressaantua ja sopeutua stressiin riippuu yksilöstä. Tämän lisäksi kognitiiviset tekijät, kuten koulutustaso sekä emotionaaliset tekijät, kuten sosiaalinen tuki helpottavat sopeutumista. (Koskenvuo 2000, 2288–2295.) On saatu näyttöä siitä, että työn voimavarat, työyhteisötekijät, vaikutusmahdollisuudet työssä ja organisaatiosta saatava tuki lisäävät esimiesten hyvinvointia (Feldt et al. 2006, 318). Edellä mainittuun tutkimukseen osallistui 1301 johtajaa viidestä eri ammattiliitosta, joten tähän tutkimukseen verrattuna populaatio on eri. Esimiestutkimuksen aikaisemmissa vaiheissa todettiin, että hyvä työilmapiiri, kuten avoimuus ja sosiaalinen tuki työyhteisössä, olivat yhteydessä vähäiseen somaattiseen oireiluun ylimmällä johdolla (Herno et al. 2000).

Esimiehillä on todettu olevan alaisia enemmän sekä sosiaalisia että vaikutusmahdollisuuksiin liittyviä resursseja työssä (esim. Laine 2008; Feldt et al. 2006), jotka suojaavat esimiehiä kuormittumiselta. Olisiko työyhteisöön liittyvillä sosiaalisilla tekijöillä siis merkitystä esimiesten ja alaisten välisissä oletetuissa työhyvinvointieroissa, ja siten stressioireilun eroissa? Kiinnostavaa on myös se, onko eri resursseilla erilainen merkitys eri ammattiasemissa. Esimies- ja alaistyön tiedetään kuitenkin eroavan toisistaan esimerkiksi työnkuvan sekä työn kuormittavuuden ja eristäytyneisyyden suhteen. Seuraavassa luvussa tarkastellaan sosiaalisten tekijöiden merkitystä hyvinvoinnissa ja työhyvinvoinnissa sosiaalisen pääoman käsitteen avulla. Aluksi käsitellään sosiaalista pääomaa yleisellä tasolla, mistä edetään pohtimaan sen merkitystä työhyvinvoinnissa ja stressiltä suojautumisessa.

### **3. SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖHYVINVOINTIRESURSSINA**

Yksi näkökulma, josta organisaatioiden inhimillistämistä ja työnhyvinvoinnin tukemista voi tarkastella, on sosiaalisten tekijöiden hyödyntäminen. Sosiaalisten tekijöiden on todettu suojaavan muun muassa työntekijöiden kuormittumiselta ja helpottavan työyhteisön toimintaa. Esimerkkejä kuormittumiselta suojaavista sosiaalisista hyvinvointitekijöistä työyhteisössä ovat muun muassa työpaikan yhteisöllisyys, luottamus, me-henki ja sosiaalinen tuki. Tämän tutkielman tarkastelukohde on työntekijöiden kokema luottamus ja yhteisöllisyys, jotka ymmärretään sosiaalisen pääoman käsitteen viitekehyksessä. Sosiaalisen pääoman avulla on mahdollista kattaa useita ulottuvuuksia työyhteisöstä, mikä voi lisäksi auttaa hahmottamaan tekijöiden välisiä suhteita. Useamman kuin yhden ulottuvuuden tarkasteleminen antaa monipuolisemman ja luotettavamman kuvan siitä, millaisena yksilö pitää työyhteisöään; toisin sanoen tarkemman kuvan työntekijän sosiaalisista hyvinvointiresursseista.

#### **3.1. SOSIAALISEN PÄÄOMAN MONET MERKITYKSET JA HISTORIA**

Sosiaalinen pääoma eli sosiaalisen infrastruktuurin käsite on niin kutsuttu kattokäsite, johon on sisällytetty muita termejä, kuten luottamus, verkostot ja yhteisöllisyys. Se on myös samaistettu edellä mainittuihin alakäsitteisiin, useimmiten luottamukseen tai yhteisöllisyyteen (vrt. Hyypä 2005; Ilmonen 2004). Sosiaalisella pääomalla viitataan perinteisesti sosiaalisten suhteiden tai sosiaalisen ympäristön tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten vastavuoroisuuden normeihin, luottamukseen tai sosiaalisiin siteisiin eli verkostoihin. Edellä mainittujen tekijöiden katsotaan edistävän yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta, toimintaa ja informaation kulkua, mikä hyödyttää yksilön tavoitteiden saavuttamista ja parantaa yhteisön toimintaa. Vuorovaikutuksen ollessa helpompaa myös ihmisten tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemusten katsotaan lisääntyvän. Sosiaalisen pääoman katsotaan nimittäin vaikuttavan ihmisen psykologiaan ja biologiaan, joiden välityksellä terveydentila ja elämänlaatu paranevat. (Ruuskanen 2002, 5–7; Ilmonen 2004, 101; Hyypä 2002; 2005.)

Sosiaalinen pääoma edustaa yhtä näkyvimmistä hyvinvointinäkökulmista viimeaikaisessa sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa (Kouvo & Räsänen 2005). 1900-luvulla käsitettä on käytetty useaan otteeseen. Erityisesti Robert D. Putnamin, James S. Colemanin, Pierre Bourdieun, Maailmanpankin tutkijoiden ja eurooppalaisten sosiaali- ja taloustieteilijöiden tutkimukset ovat olleet näkyvillä. (Hjerppe & Taipale 2000, 3; Siisiäinen 2003, 204.) Nähdään, että sosiaalisen kanssakäymisen hyödyt tiivistävänä käsitteenä sosiaalisella pääomalla on selvä paikkansa sosiologisessa teoriassa (Portes 1998, 1). Sosiaalisen pääoman käsite ymmärretään tutkimuksesta toiseen eri tavoin, mikä viittaa sekä eri tarkastelutasoihin että näkemyseroihin käsitteen soveltamisesta ja sitä kuvaavista indikaattoreista. Sosiaalisen pääoman tutkimusta on nimittäin tehty yksilö- ja yhteisötasolla, mutta myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Vaikka käsitteen tulkinnoissa on useita suuntauksia, sosiaalitieteissä tuntuu löytyneen jonkinlaiset suuntaviivat sosiaalisen pääoman käsitteen ymmärtämiseksi.

Sosiaalinen pääoma on suhteellisen uusi käsite yhteiskunnallisessa keskustelussa. Putnam (2000) on antanut kunnian käsitteen lanseeraamisesta L.J. Hanifanille yhden Hanifanin viime vuosisadan alussa julkaiseman artikkelin perusteella. Hanifan (1916, 130) liitti sosiaalisen pääoman käsitteeseen sellaisia ominaisuuksia, kuin hyvä tahto, sympatia ja sosiaalinen kanssakäyminen. Niiden avulla sosiaaliset tarpeet voivat Hanifanin mukaan tulla tyydytetyiksi, ja kaikkien elinolot saattavat parantua yhteisössä. Sosiaalisen pääoman käsitteen pitkstä historiasta huolimatta sen käyttö alkoi systematisoitua vasta 1980-luvulla (Ruuskanen 2001, 2). Varsinainen läpimurto tapahtui James Colemanin teorian johdosta 1990-luvulla.

Historiallisesti varhaisempia pohdintoja yhteisöllisyydestä harjoittivat muutamat taloustieteen, filosofian ja sosiologian klassikot, joista ensimmäiset jo 1800-luvulla (Ruuskanen 2002, 6). Silloiset sosiaalisten sidosten pohdinnat saivat vaikutteita tavalla tai toisella taloudellisesta toiminnasta. Esimerkkejä kyseisistä pohdinnoista ovat muun muassa: moraalinen rooli taloudessa (A. Smith), yhteiskunnallisten ryhmien rajoittuneet sisäiset solidaarisuussiteet (K. Marx), sosiaaliset motivaatorakenteet (M. Weber) ja sosiaalisen vaihdon ja luottamuksen yhteydet (G. Simmel) (Woolcock 1998, 159–161; Ruuskanen 2001, 1). Hanifanin määritelmä sosiaalisesta pääomasta lähentelee taas paljolti Ferdinand Tönniesin tulkintaa *Gemeinschaftista* (Ilmonen 2004, 100).

Sosiaalisen pääoman elinkaaren aikana on kiistelty pääoma-termin soveltumisesta sosiaalisen käsitteen pariksi. Nykyään sosiaalinen pääoma on suosittu termi organisaatiotutkimuksessa, mutta taloustieteilijät suhtautuivat aluksi sen soveltamiseen nihkeästi. Varsinainen pääoman käsite on lähtöisin taloustieteestä, jossa käsitteellä on perinteisesti viitattu aineellisiin resursseihin eli taloudelliseen pääomaan. Taloudellisen pääoman ohelle syntyivät inhimillisen ja kulttuurisen pääoman käsitteet. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan yleisesti yksilön tietoja ja taitoja (Kouvo 2004, 141). Bourdieu (1986, 47) viittaa samaisiin ominaisuuksiin kulttuurisen pääoman käsitteellään. Hänen mukaansa kulttuurinen pääoma ilmenee sisäistettyinä taitoina ja valmiuksina yksilön habituksessa, kulttuuriesineissä sekä kulttuuri-instituutioissa. Se voidaan sekä muuntaa tietyin ehdoin taloudelliseksi pääomaksi että institutionalisoida koulutuksellisten saavutusten muodossa. (Bourdieu 1986, 47.)

Sosiaalisen tekijöiden soveltaminen pääoma-termin kehyksiin vaikuttaa oikeutetulta, sillä sen katsotaan edistävän päämäärien saavuttamista. Pääoman ideana on kyky helpottaa tuoton saamista, mikä soveltuu sosiaalisen pääoman toimintamekanismiin; sosiaalinen pääoma lisää olemassa olevia resursseja niin makro-, kuin mikrotasolla. Kolmas pääoman laji, sosiaalinen pääoma, poikkeaa muista pääomista, koska sen katsotaan ilmenevän ainoastaan ihmisten välisessä kanssakäymisessä. (Bourdieu 1986, 51–53; Siisiäinen 2003, 209–210.)

### 3.1.1. YKSILÖN, YHTEISÖN VAI YHTEISKUNNAN RESURSSI?

Sosiaalisen pääoman tutkijat on teoreettisesti eroteltu niihin, jotka pitävät sitä kollektiivisena voimavarana edistäen yhteisön toimivuutta sekä kiinteyttä (vrt. yhteisötaso), ja niihin, jotka pitävä sosiaalista pääomaa yksilön yhteiskunnassa toimimisen resurssina (vrt. yksilötaso). Tarkastelutaso on käsitteen ymmärtämisen ja tutkimuksessa käytettävien indikaattorien kannalta merkityksellinen asia. Vaikka käsitteen tulkinnasta löytyy yhtäläisyyksiä eri tasojen kesken, tarkastelutaso vaikuttaa oleellisesti sosiaalisen pääoman mittaamiseen. Sosiaalisen pääoman ”klassikoista” yhteisötason teoreetikoryhmän keskeinen edustaja on Putnam ja yksilösuuntauksen Bourdieu. Kyseinen jaottelu on tehty myös koulukuntatermein. Tulkintatavat on siinä nimetty angloamerikkalaiseksi tutkimustraditioksi, joka vastaa putnamilaista tai kollektiivista lähestymistapaa ja ranskalaiseksi traditioksi, joka viittaa bourdieuläiseen lähestymistapaan. Woolcock (esim. Woolcock 1998, 161–165) taas on tehnyt

eräänlaista synteesiä sosiaalisen pääoman tutkimuksen eri traditioista (bonding, bridging and linking social capital).

Robert D. Putnam vaikutti teoksellaan "Bowling Alone" (2000) merkittävästi sosiaalisen pääoman käsitteen yleistymiseen. Teos käsittelee sosiaalisen koherenssin tai sosiaalisen "liiman" vähenemistä amerikkalaisessa yhteiskunnassa. Putnamin mukaan sosiaalinen pääoma muun muassa helpottaa kollektiivisten ongelmien (kuten vapaamatkustajuus) ratkaisua, ja toimii yhteisön toimintaa helpottavana voiteluaineena. Sosiaalisen vuorovaikutuksen nimittain ajatellaan helpottuvan, kun ihmiset ovat toistensa kanssa usein tekemisissä. Putnam määrittelee sosiaalisen pääoman pitkälti sen seurauksista. Hänellä keskeisiä käsitteitä ovat etenkin yhdistykset, luottamus ja sosiaaliset verkostot. Yhdistysten asema on "putnamilaisessa" traditiossa olennainen: niiden merkitystä on pidetty olennaisena sekä tuntemattomiin ihmisiin että yhteiskunnan instituutioihin kohdistetun luottamuksen leviämisen kannalta. (Putnam 2000; Ilmonen 2007, 7.) Putnamin mukaan kansalaishyveiden arvot ruumiillistuvat yhdistyksissä, jotka hän näkee keskeisimpänä luottamusta tuottavista verkostoista. Putnamin tulosten yleistäminen Suomea koskeviksi on kuitenkin kyseenalaista. Suomessa yhdistyssektori ei tutkitusti sinällään yleistä luottamusta yhteiskunnallisiin instituutioihin ja tuntemattomiin ihmisiin. On silti selvää, että joissakin yhdistyksissä näin tapahtuu. (Siisiäinen 2003, 14–15.)

Kansakuntatasolle sovellettuna sosiaalisen pääoman käsite ymmärretään sosiaalisesti resurssiksi, joka yhdistää kansakuntaa ja auttaa yksilöitä pyrkimyksissä kohti yhteisiä tavoitteita (Kouvo 2004, 141). Sen sijaan Bourdieun (esim. 1986) strukturalismista ja konfliktiteoriasta nouseva teoretisointi käsittelee sosiaalista pääomaa lähinnä symbolisena pääomana, joka toimii yksilöitä hyödyttävänä valtaresurssina. Bourdieu tarkoittaa symbolisen pääoman ominaisuudella sitä, että sosiaalista pääomaa ei voi "objektivoida" tai institutionalisoida eikä se voi olla osa yksilön habitusta. Sosiaalinen pääoma siis on olemassa vain ihmisten välisissä suhteissa. Sosiaalinen pääoma myös säilyy ja uusiutuu sosiaalisten vaihtojen avulla. (Bourdieu 1986, 51–52.) Esimerkkejä yksilönäkökulman edustajista ovat myös Alejandro Portes (esim. 1998, 25) ja Nan Lin (esim. 2005, 51). Portesin (1998, 6) ja Linin (1999, 471; 2008, 52) mukaan yksilö hyötyy sosiaalisesta pääomasta nimenomaan verkostojensa välityksellä. Mark S. Granowetter (1973) on taas pyrkinyt verkostoteoriallaan yhdistämään sosiaalisen pääoman tutkimuksen mikrotason ja makrotason, eli yksilöt ja rakenteet.



Sosiaalisen pääoman esiintymisessä on todettu olevan yhteisöjen välisiä eroja. Käsitteen soveltaminen ja ymmärtäminen nimenomaan yhteisön resurssina onkin perusteltua asetelmissa, joissa ollaan kiinnostuneita yhteisötason tutkimisesta. Tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman määrittely lähentelee edellä mainituista tutkimusperinteistä enemmän bourdieulaista resurssinäkökulmaa. Perusteena tälle on se, että sosiaalista pääomaa lähestytään tutkimuksessa työntekijöiden näkökulmasta. Sosiaalinen pääoma perustuu siis itsearvioon yksilötason sosiaalisesta pääomasta, ei esimerkiksi objektiivisemmilla mittareilla saatuun arvioon työyhteisön sosiaalisen pääoman tasosta.

John F. Helliwell totesi kansallisista ja kansainvälisistä subjektiivista hyvinvointia määrittävistä tutkimuksista tekemässään yhteenvedossa, että sosiaalinen pääoma, erityisesti luottamus, vaikuttaa merkittävästi hyvinvointiin (Helliwell 2006,34-45). Suomessa sosiaalisen pääoman tutkimusta ovat tehneet muun muassa Petri Ruuskanen, Kaj Ilmonen, Jouko Kajanoja sekä Markku T. Hyypä, jotka ovat myös kirjoittaneet käsitteestä. Myös Suomen Akatemia aloitti vuonna 2004 mittavan ”Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot (SoCa)” -tutkimusohjelman, jossa on mukana 30 eri hanketta. Ohjelman tavoitteena on ollut selvittää, mistä ja miten sosiaalinen pääoma syntyy, sekä arvioida sosiaalisen pääoman vaikutuksia useista näkökulmista ja eri konteksteissa.

Sosiaalisen pääoman vaikutuksia kansalaisten terveyteen tutkineen Hyypän (2002) mukaan pitkäikäisillä ja terveillä kansoilla – esimerkiksi suomenruotsalaisilla ja okinawalaisilla Japanissa – näyttää olevan runsaasti sosiaalista pääomaa kulttuurissaan. Sosiaalisen pääoman ja terveyden väliset yhteydet eivät selittyneet muilla terveyteen vaikuttavilla tekijöillä (Hyypä 2002, 48; Martelin et al. 2007). Tulos on yhtenäinen Ruotsissa vuonna 2004 tehdyn laajan, 27 757 vastaajasta koostuvan tutkimuksen kanssa. Tutkimuksessa todettiin poliittisiin toimijoihin kohdistuvan epäluottamuksen olevan vahvasti yhteydessä huonoon koettuun psyykkiseen terveyteen. (Lindström & Mohseni 2009, 436-443.) Lisäksi verkostojen, luottamuksen ja me-hengen, sekä niiden helpottaman yhteistoiminnan on todettu vaikuttavan muun muassa toiminnasta saatuihin yhdessä tekemisen elämyksiin, yhteisöjen terveyteen ja moniin muihin hyvinvointitekijöihin (esim. Hyypä 2002; 2005). Luottamus näyttää hidastavan tai estävän haitallisia stressireaktioita. Sen sijaan epäluottamus ja epäreilisuus aiheuttavat tutkimusten mukaan työuupumusta ja sairauspoissaoloja. (Hyypä 2005, 37.)

Sosiaalisen pääoman käsitettä koskevissa kriittisissä kannanotoissa käsite on nähty turhan ”ameebamaisena”, koska sen kuvaamat kohteet eivät ole kovin konkreettisia, vaikka samalla teoria pyrkii tarjoamaan selityksen lähes kaikkeen. Myös käsitteen useat kilpailevat määritelmät ja suuntaukset ovat herättäneet kritiikkiä. (Ruuskanen 2002, 8–9.) Esimerkiksi Putnamin tutkimuksia on kritisoitu, kun on huomattu, että yhdistyksen luonne ja moraaliset periaatteet vaikuttavat merkittävästi yleistyneen luottamuksen syntyyn (emt., 4). Yhdistykset saattavat nimittäin tuottaa ”sitovaa” sosiaalista pääomaa ja klaanihenkeä, joilla voi olla haitallista vaikutusta yhteiskunnassa. Tämänkaltaisen sosiaalinen pääoma on liitetty vahvoihin normeihin, joilla on voimakas vaikutus ryhmän toimintaan (Saloheimo 2004, 58). Myös sisäisiä konflikteja, valtaa ja epäluottamusta voi esiintyä. Vain kun yhdistykset synnyttävät yhdistävää luottamusta, ne kykenevät vahvistamaan sosiaalista pääomaa (Ilmonen 2007, 7–8.) Työyhteisön kontekstissa ”pakkoyhteisöllisyyden” ja tiettyjen sosiaalisen kanssakäymisen muotojen, kuten palaverien, on myös arveltu lisäävän työn kuormittavuutta (Siltala 2000).

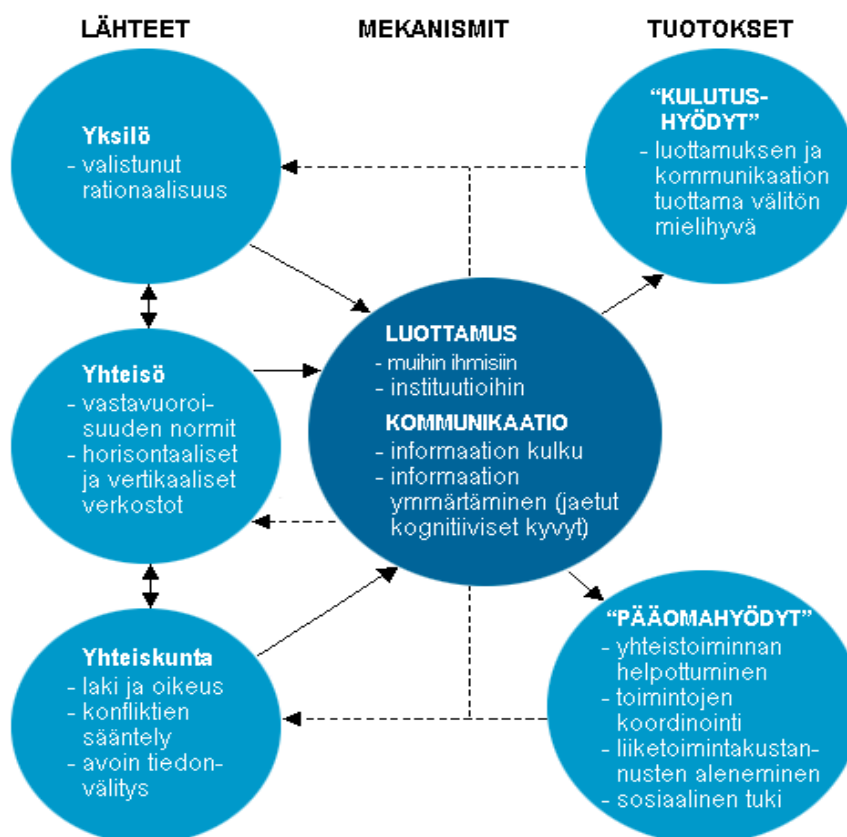
On lisäksi väitetty, että sosiaalisten suhteiden terveysvaikutukset ovatkin itse asiassa ”metodologisia artefakteja”, jotka ovat syntyneet mittauserheen tai muiden tekijöiden vaikutuksesta. Tutkimusnäytön perusteella on kuitenkin esitetty, että edellä mainitut tekijät eivät selitä toistuvasti havaittuja yhteyksiä sosiaalisten suhteiden ja terveyden välillä. (House et al. 1988, 293–318.) Käsitteen on myös sanottu kärsineen inflaatiosta laajan soveltamisen takia. Toisaalta sosiaalisen pääoman on katsottu tiivistävän jotain oleellista tästä ajasta. (Ilmonen 2004, 139.) Samoin Portes puolustaa sosiaalisen pääoman käsitettä. Portesin mielestä sosiaalisella pääomalla on ehdoton paikka sosiologisessa teoriassa. Käsite yhdistää teemoja, joista on teoretisoitu historiallisesti kauan, mutta vain toisilla nimillä. (Portes 1998, 1 & 21.)

### 3.1.2. LUOTTAMUS JA YHTEISÖLLISYYS SOSIAALISEN PÄÄOMAN TUKIPILAREINA

Sosiaalisen pääoman heikkona kohtana on pidetty käsitteen ja selityksen suunnan epäselvyyttä sekä mittaamista, joihin kytkeytyviä asioita ja ongelmia käsitellään luvussa 4.3. On selvää, että tarvitaan täsmällinen kuva siitä, mihin mittaaminen kohdennetaan. Petri Ruuskasen (2001, 51) mukaan ongelmana on usein se, että tutkimuksissa käytettävät indikaattorit sekoittavat sen, mistä sosiaalisen pääoma sai alkunsa, miten se toimii ja mitä se saa aikaan. Ruuskanen onkin selkeyttänyt käsitettä jakamalla sen lähteisiin, mekanismeihin ja tuotoksiin (ks. kuvio 2).

Jaottelu on paljolti yhtenevä Portesin (1998, 8) jaottelun kanssa. Ruuskanen on nimennyt välittäviksi mekanismeiksi luottamuksen ja kommunikaation, joiden tuloksena esimerkiksi kanssakäymisen pitäisi helpottua (Ruuskanen 2001). Kuvio 2 huomataan, että sosiaalinen tuki ymmärretään tässä sosiaalisen pääoman tuotteeksi. Se, miten sosiaalinen tuki asemoidaan sosiaaliseen pääomaan nähden näyttää riippuvan tutkijasta. Hyypän (2005) määritelmä me-hengestä on hyvin lähellä sitä, mitä tutkijat ymmärtävät sosiaalisen tuen olevan. Hyypä olettaa me-hengen tuottavan yhteisöllisyyttä tai sosiaalista pääomaa, mutta Ruuskasella ja Portesilla (1998, 8) sosiaalinen tuki nähdään tuotoksena. Lisäksi Hyypä (2005, 39) selittää riittävän tiedonkulun positiiviset vaikutukset sillä, että se on työyhteisön luottamuksen edellytys. Ruuskanen taas pitää sekä informaation kulkua että luottamusta nimenomaan mekanismeina (ks. kuvio 2). Hyypän näkemys on edellistä täydentävä, sillä mekanismitkin voivat vaikuttaa toisiinsa. Tässä työssä sosiaalinen pääoma ymmärretään Ruuskasen mukaan, mutta tiedonkulun ja luottamuksen yhteys nähdään Hyypän tavoin vuorovaikutteisena.

KUVIO 2. Sosiaalisen pääoman lähteet, mekanismit ja tuotokset. Lähde: Ruuskanen (2001).



Sosiaalisen pääoman katsotaan yleensä muodostuvan sosiaalisista siteistä sekä luottamuksesta ihmisten välillä. Useat tutkijat (esim. Coleman 1990 ja Putnam 1993) pitävät luottamusta koko sosiaalisen pääoman käsitteen tukipilarina, jopa samaistavat siihen (Ilmonen 2004, 101 & 121–122). Hyypän (2005, 37) mukaan uupumus on nimenomaan esimerkki aikuisiän luottamussairauksista. Luottamuksen (trust) määrittely nähdään tutkijoiden keskuudessa melko ongelmallisena. Esimerkiksi Ilmonen (2004, 122) rinnastaa käsitteen tässä mielessä terveyden käsitteeseen, jolle lääketieteellä ei ole olemassa tarkkarajaista määritelmää (Ilmonen 2004, 122).

Luottamuksella tarkoitetaan yleisesti uskoa yleisen vastavuoroisuuden normin toimimiseen. Luottamus on siis uskoa siihen, että kanssaihmiset toimivat niin sanotun kultaisen säännön periaatteiden mukaan sekä noudattavat tietynlaista säännönmukaisuutta ja ”velvoitteita” vastavuoroisessa toiminnassa. Sosiaalisen pääoman yksi tehtävä on siten luottamuksen välityksellä mahdollistaa vastapalveluksiin ja palveluksiin perustuva luottojärjestelmä. (Ruuskanen 2002, 10.) Yksilön omaksumalla vahvalla moraalilla on näin ollen positiivinen vaikutus luottamukseen toisiin ihmisiin. Sen sijaan Alexis de Toquevillen mallissa, jota pidetään ehkä keskeisimpänä luottamusta koskevana olettamuksena, ajatellaan taas järjestöjen generoivan eli lisäävän luottamusta muihin (Kouvo 2004, 146–147). Selityksen suunta on siinä päinvastainen, kuin oletettaessa luottamuksen syntyvän yksittäisen ihmisen ominaisuuksista. Teoriat siis tarkastelevat luottamuksen syntymistä hieman eri näkökulmista ja painottavat eri asioita; ne täydentävät toisiaan.

Luottamuksen käsitettä on jäsenneltä määrittelyn helpottamiseksi. Luottamuksen käsite erotetaan kirjallisuudessa usein luottavaisuuden (confidence) käsitteestä. Luottavaisuuden käsite kuvaa tilanteita, joissa henkilöiden suhteilla on välillinen ja persoonaton leima. (Esim. Seligman 1997; Giddens 1991). Näin on esimerkiksi yksilön suhteessa poliittisiin toimijoihin ja organisaatioihin. Tämänkaltaisella luottamuksella on tärkeä rooli demokraattisessa yhteiskunnassa. Toinen olennainen sosiaaliseen pääomaan liitettävä luottamuksen ”laji” on yleistynyt tai yhdistävä luottamus. Sillä tarkoitetaan yksilön luottamusta vieraaseen ihmiseen. Muun muassa Putnamin teoretisoinneissa nimenomaan yleistynyt luottamus on sosiaalisen pääoman ydinarvo (Siisiäinen 2003, 205). Yleistynyt luottamus voidaan jakaa linkittävään ja humanistiseen luottamukseen. Linkittävä luottamus viittaa verkostoon, jossa kaikki eivät tunne toisiaan. Se toimii siten, että kun A luottaa B:hen ja B luottaa vastaavasti C:hen, A

luottaa C:hen. Coleman kutsuu tätä luottamusketjuksi tai luottamusverkostoksi, joka ilmentää sellaisenaan sosiaalista pääomaa; johonkin luotetaan verkoston jäsenyyden, ei tuttuuden perusteella. Humanistisella luottamuksella tarkoitetaan luottamusta keneen tahansa ihmiseen, oli henkilön sosiaalinen, alueellinen tai kulttuurinen tausta mikä hyvänsä. (Ilmonen 2007, 8; 2004, 130.)

Luottamuksella on keskeinen rooli myös yhteisöllisyydessä, sillä sitoutumiseen tarvitaan keskinäistä luottamusta. Yhteisöllisyydellä on sosiaalisen pääoman yhteydessä viitattu yleensä me-henkeen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Termit me-henki ja ryhmäkoheesio viittaavat lähes samoihin asioihin, kuten yhteenkuuluvuuden tunteeseen, luottamukseen toveriapuun ja yhteisestä tekemisestä saatuun hyvään oloon. (Martelin et al. 2007.) Myös Ruuskasen mallissa sosiaalisen pääoman mekanismina olevan kommunikaation, eli ihmisten välisen tiedonkulun, edellytyksenä pidetään luottavaisuutta ja luottamusta (Likert 1961, 45). Lisäksi toimiva tiedonkulku on nähty luottamuksen myönteisenä seurauksena (Ilmonen 2004, 130).

### **3.2. SOSIAALISEN PÄÄOMAN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA**

Pitkän linjan organisaatiokehittäjät Marja Mäkipeska ja Terttu Niemelä (2005) ovat todenneet, että työorganisaation sosiaaliseen pääomaan liitetyillä tekijöillä, kuten luottamuksella, vuorovaikutuksella, yhteistoiminnalla, me-hengellä sekä asianmukaisella johtamisella on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia työyhteisöön, niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta. Kasvatustieteen professori Tia Isokorpi (2006) on samoilla linjoilla. Hän kritisoi nykyisen työelämän joko tai -ajattelua, missä töihin halutaan tehokkaita ihmisiä, mutta huomiota ei kiinnitetä ihmisten hyvinvoinnin kannalta olennaisiin tekijöihin. Olennaisilla tekijöillä Isokorpi viittaa ihmisten mahdollisuuteen osallistua yhteisölliseen elämään ja luoda ihmissuhteita. Keskeisinä tekijöinä työpaikan yhteisöllisyyden luomisessa hän näkee vuorovaikutus- ja tunneälytaidot ammatillisena osaamisena taitojen ja taitotiedon ohella. (Isokorpi 2006, 9–10.)

Mutta miten sosiaalinen pääoma työyhteisöjen kontekstissa ymmärretään, ja mitä se siellä työskentelevien ihmisten hyvinvoinnin ja terveyden kannalta merkitsee? Työyhteisön kontekstissa sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan Kristiina Saloheimon mukaan työyhteisön

panostusta sekä tiimityöhön ja tiedonkulkuun että yhteistyöhön. Nämä organisaatiokulttuurin ominaisuudet näyttävät parantavan hyvinvointia työssä. (Saloheimo 2004, 50–51.) Mäkipeska ja Niemelä taas ovat liittäneet työyhteisön sosiaaliseen pääomaan seuraavat ulottuvuudet: vuorovaikutus, informaation kulku, normien selkeys, arvojen yhteisyys, ihmisten keskinäiset suhteet ja verkostot sekä johtosuhteiden ja johtamisjärjestelmän selkeys. Näitä asioita tulisi heidän mielestään sekä arvioida että vahvistaa työyhteisön toiminnassa ja johtamisessa. (Mäkipeska & Niemelä 2005.)

Edeltävä tapa ymmärtää sosiaalinen pääoma on tähän yhteyteen liian laava. Esimerkiksi suhteet ja johtamisjärjestelmä ovat yksinäänkin erittäin laajoja kokonaisuuksia. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen pääoma määritellään työyhteisöön liittyväksi luottamuksen ja yhteisöllisyyden kokemiseksi. Työyhteisön luottamus on nähty keskeisimpänä työyhteisön sosiaalista pääomaa mittaavana tekijänä (esim. Helliwell & Huang 2010, 205–227). Luottamusta ja yhteisöllisyyttä pidetään työyhteisön sosiaalisena pääomana, koska ne tekevät työn arjesta sujuvaa (Koivumäki 2008, 10). Työelämässä luottamus muihin ja heidän pätevyyteensä hoitaa tehtävänsä helpottavat myös kommunikointia ja yhteistyötä (Ilmonen 2004, 130). Myös esimies-alaissuhteen luottamuksesta laadullisen väitöstutkimuksen tehneen Nina Laineen mukaan luottavia esimies-alaissuhteita ja luottavaa ilmapiiriä arvostetaan, sillä se lisää hyvinvointia työssä (Laine 2008, 119). Lisäksi kolmeen Kanadassa vuosina 2002–2003 tehtyyn kyselyyn perustuvan tutkimuksen (ks. Helliwell & Huang 2005a) mukaan luottamus, erityisesti työyhteisön kontekstissa, on vahvasti yhteydessä subjektiiviseen hyvinvointiin (Helliwell 2006, C39).

Ruuskasen mallissa (ks. kuvio 2) tiedonkulkua ja luottamusta pidettiin sosiaalista pääomaa tuottavina mekanismeina. Hyypä selittää riittävän tiedonkulun positiiviset vaikutukset sillä, että se on työyhteisön luottamuksen edellytys (Hyypä 2005, 39). Tiedonkulku kytkeytyy luottamukseen kuitenkin vielä monipuolisemmin. Likertin (1961, 45) mukaan epäluottamus ja vastaavat asenteet häiritsevät tiedon kulkemista työyhteisössä. Tiedonkulku on todettu paremmaksi alle kymmenen hengen työpaikoilla. On luonnollista, että matalammissa organisaatioissa viestit kulkevat nopeammin ja varmemmin muille, koska viestien matkat ovat lyhyempiä ja henkilöitä on vähemmän. Luottamus ja yhteisöllisyyskin on nähty toisiinsa kietoutuneina, lähes erottamattomina ominaisuuksina. Yhteisöllisyyttä luonnehtii kuitenkin osuvammin hieman epämääräisemmät käsitteet me-henki ja hyvä ilmapiiri, kun taas luottamus

sekä kuvastaa henkilöiden välistä luottamusta toisiinsa että lisäksi vaikuttaa siihen, missä valossa näemme työyhteisön ja tulkitsemme työtovereiden toimintaa.

Perhesuhteita pidetään yhtenä ulottuvuutena, jolla sosiaalista pääomaa voi mitata (Narayan & Cassidy 2001, 65). Sosiaalista tukea voidaan siis saada parisuhteesta. On jo kauan tiedetty, että parisuhteessa elävät ovat terveempiä, kuin ei-parisuhteessa olevat. (Martelin et al. 2007.) Jo 80-luvulla ilmestyneessä tutkimuksessa (ks. Maslach & Jackson 1981) havaittiin, että ilman parisuhdetta eläminen oli yhteydessä henkiseen uupumiseen. Tuoreehkossa tieteellisessä tutkimuksessa on todettu, että parisuhteessa oleminen muuttaa hormonitoimintaa stressiä vähentävällä tavalla. Tutkijoiden mukaan havainto vahvisti tietoa, että parisuhde ja sosiaalinen tuki pystyvät puskuroimaan stressiä vastaan. (Maestripieri et al. 2010.) Lisäksi on havaittu, että naimattomilla miehillä riski sairastua työuupumukseen on suuri (Aromaa & Koskinen 2010, 18). Yksilö saa tukea puolisolta, minkä lisäksi sosiaaliset verkostot usein laajenevat. Tällöin tukea on tarjolla myös suhteen ulkopuolelta. Toisaalta osa parisuhteen ja terveyden yhteydestä saattaa selittyä sillä, että terveet todennäköisemmin päätyvät parisuhteeseen ja pysyvät siinä. (Martelin et al. 2007.) Parisuhde ei myöskään kata kaikkea työyhteisön ulkopuolista sosiaalista pääomaa, vaan tukea voi saada muistakin sosiaalisista suhteista.

Millaisia yhteyksiä työyhteisössä esiintyvällä sosiaalisella pääomalla on todettu olevan terveyteen? Suomen Akatemian Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot (SoCa) -ohjelman hankkeessa ”Sosiaalinen pääomaa ja hyvinvointi työelämän muutospaineessa” tutkittiin vuosina 2000-2002 työstressiä kymmenen kaupungin ja 21 sairaalan henkilöstön keskuudessa. Yksi keskeinen julkaisu oli Kouvosen ym. (2007) julkisella sektorilla tehty tutkimus. Siinä todettiin, että masennuksen todennäköisyys kasvoi 20-50 prosenttia työntekijöillä, jotka arvioivat sosiaalisen pääomansa matalaksi verrattuna niihin, jotka raportoivat korkeaa sosiaalista pääomaa. Lisäksi kuntatyöntekijöillä tehdyssä Kunta 10 -pitkittäistutkimuksessa (Oksanen et al. 2008) on todettu, että alhainen työyhteisön sosiaalinen pääoman saattaa ennustaa terveysongelmia. Terveysongelmat olivat 1,27 kertaa todennäköisempiä työntekijöillä, jotka kokivat sosiaalisen pääoman matalaksi.

Jaakko Koivumäen väitöskirjassa (2008) selvitettiin luottamuksen ja yhteisöllisyyden merkitystä ja rakentumista valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tutkimuksen mukaan luottamus ja yhteisöllisyys edistävän arjen sujumista työssä, sitouttavat organisaatioon sekä

vähentävät työperäisten stressioireiden kokemista. Koivumäen, kuten myös Peutereen (2006) tutkimuksessa sosiaalinen pääoma vähensi stressioireilua tilastollisesti merkitsevästi, vaikka tilastollinen yhteys jäikin odotettua vaatimattomammaksi. Koivumäen tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut mukana esimiestason henkilöstöä, toisin kuin tässä tutkimuksessa. (Koivumäki 2008, 10 & 163.) Tutkimustulokset sosiaalisen pääoman merkityksestä terveydelle ovat kuitenkin osittain ristiriitaisia tai epäselviä. Julkisen sektorin 6028 työntekijällä tehdyssä tutkimuksessa (ks. Liukkonen et al. 2004, 2447–2458) työyhteisön sosiaalisen pääoman terveysresurssihypoteesille löytyi vain osittaista tukea. Sosiaalisen pääoman indikaattorina käytettiin tutkimuksessa luottamusta työelämässä, jota mitattiin työsopimuksen varmuudella ja luottamuksella työkavereiden tukeen. Terveysindikaattoreina toimi vastaajien arvio terveydentilastaan ja stressistään.

On katsottu, että sosiaalinen pääoma tuottaa sosiaalista tukea, jota pidetään keskeisenä stressiä vähentävänä tekijänä. Karasekin JDCS-mallin yhteydessä todettiin, että eristäytyneessä työssä on vähemmän sosiaalista tukea saatavilla. Tilanteen voi tulkita sosiaalisen pääoman puutteeksi, sillä sosiaalinen tuki nähdään tämän tutkimuksen pääteorioissa sosiaalisen pääoman tuottamana hyötynä. Se, miten sosiaalinen pääoma konkreettisesti vaikuttaa stressiin, on lääketieteellisesti monimutkainen asia. Sosiaalisten suhteiden on esitetty vaikuttavan sairastumiseen immunologisten ja neuroendokriinisten toimintajärjestelmien kautta. Itse sairaudet riippuvat taudinaiheuttajasta, mutta sosiaalisten tekijöiden katsotaan vaikuttavan nimenomaan sairastumisriskiin. (Vahtera & Uutela 1994, 1054.) Sosiaalinen pääoma toimii siis puskurina esimerkiksi kuormittavissa elämäntilanteissa, joissa stressioireet ja kuormittuneisuus ovat todennäköisempiä.

### **3.3. SOSIAALINEN PÄÄOMA ESIMIESTEN JA ALAISTEN HYVINVOINTIRESURSSINA**

Aikaisemmissa tutkimuksissa esimiesten ja alaisten väliltä on löytynyt eroja työhyvinvoinnin kokemisessa. Huolimatta työn stressaavuudesta ja suuremmasta kuormittuneisuudesta esimiesten on todettu voivan monin tavoin paremmin työssä. Syyksi on arveltu esimiesten paremmat resurssit työssä. Esimerkiksi eri tasojen esimiehillä tehdyssä 10-vuotisseuruututkimuksessa (ks. Feldt et al. 2006, 317) arveltiin yhden ryhmän työkyvyssä ilmenneen kohentumisen selittyvän mahdollisesti kyseisen ryhmän työn voimavarojen



paranemisella. Jo aiemmin tuotiin esille, että työhyvinvointia tukevia tekijöitä on tunnistettu monia. Voisiko esimiesten parempi kyky välttää oireilulta liittyä parempaan luottamukseen ja yhteisöllisyyden kokemiseen, eli sosiaaliseen pääomaan?

Yksi peruste sille, miksi esimiesten työhyvinvoinnista ollaan oltu huolissaan, on erityisesti yksinäisyys työyhteisössä. Vahteran ja Uutelan (1994, 1054) mukaan työn ominaisuudet, kuten yksin työskentely, kiire ja yhteisten taukojen vähäisyys, saattavat vähentää sosiaalisia kontakteja työpaikalla. Kyseiset työn piirteet kuvaavat mielestäni juuri esimiestyyppistä työtä. Sosiaaliset kontaktit ja verkostot liitetään keskeisesti sosiaaliseen pääomaan. Mitä tulee sosiaaliseen tukeen, jota sosiaalisen pääoman katsotaan tuottavan (ks. kuvio 2), voisi ajatella esimiesten saavan vähemmän tukea. Eristäytyneessä työssä on nimittäin luonnollisesti huonommin sosiaalista tukea tarjolla. (Kinnunen & Feldt 2005, 18–24.) Tästä huolimatta tutkimusten mukaan esimiehillä on alaisia enemmän kaikkia työhyvinvointiresursseja (esim. Laine 2008; Feldt et al. 2006).

Ristiriita saattaa selittyä sillä, että useissa tutkimuksissa on mitattu sosiaalista pääomaa yksilön kokemuksen avulla. Mielenkiintoista on, että tutkimusten perusteella nimenomaan luottamus tuen saamisesta edistää terveyttä, ei niinkään varsinainen tuen saaminen. Tämän on arveltu liittyvän esimerkiksi positiivisiin odotuksiin, joille luodaan perusta jo yksilön varhaisissa suhteissa (Pierce & Sarason 1991, 1028–1039). Yhä epävarmemmassa yhteiskunnassa on tärkeää eri yhteisöjen toiminnan kannalta, että ajattelemme kanssaihmisistämme positiivisesti. Luottamus lisää sujuvuutta riippumatta siitä, mitä muotoa se on. Luottamus ei kuitenkaan säästy vallalta ja harkinnalta – luottamus ei ole ”sokeaa”, kuten Ilmonen (2004, 133–136) on huomauttanut. Positiivista valtaa käytettäessä tuetaan luottamuksen osoittajaa, ja negatiivista valtaa käyttävä taas hyväksikäyttää luottamuksen osoittajan haavoittuvaa asemaa. Luottava taho saattaa myös pyrkiä edistämään omia intressejään manipuloimalla muita korostuneen luottamuksen avulla. Tämä on Hardyn ym. (1998, 79–81) mukaan tavallista etenkin silloin, kun riippuvuus toisesta on osapuolten kesken epätasapainossa. (Ilmonen 2004, 136.)

Työyhteisössä esimiehen ja alaisen luottamuksella ei valtaeron vuoksi ole samanlaiset lähtökohdat. Ruuskasen (2003) tutkimuksen mukaan luottamus näyttääkin vaihtelevan henkilöstöryhmien välillä. (Uhmavaara et al. 2005, 170.) Laineen mukaan esimiehet luottavat alaisiin enemmän, kuin alaiset esimieheen. Tämän hän on tulkinut johtuvan

sosiaalipsykologiassa tunnetun näkemyksen mukaisesti vallan vaikutuksesta suhteessa. Lisäksi uuden aivotutkimuksen mukaan luottamuksella on tunteen ohella kognitiivinen perusta, joten luottamusta voi sekä oppia että lisätä käyttäytymisellä. Esimiesten parempi luottamus selittyy tutkitusti osittain kokemuksella ja tiedolla, joka voi olla esimerkiksi tieto siitä, miten alaiset reagoivat. (Laine 2008, 119.) Edelliseen valtanäkökulmaan kytkeytyy myös tiedonkulku työyhteisössä. Tiedonkululla on merkitystä luottamuksen kehittämisessä, ja voi olettaa, että tiedonsaannin kokeminen hyväksi on kriittinen asia erityisesti alaisille. Tutkimusten mukaan tiedonkulkua pidetään heikoimpana työntekijäasemassa (Elo & Ervasti 2007, 25). Tämä liittyy todennäköisesti esimiesten valta-aseman tuomiin etuihin työpaikalla.

Tässä työssä ollaan kiinnostuneita myös yksilön esimiehensä toimintaa kohdistuvista arvioista. Työyhteisön sosiaalista pääomaa voikin tutkia sekä horisontaalisella että vertikaalisella ulottuvuudella (Lindström 2008, 1). Horisontaalinen dimensio viittaa sosiaalisiin kontakteihin ja luottamukseen hierarkkisesti samankaltaisella tasolla työskentelevien kesken. Vertikaalisella sosiaalisella pääomalla taas tarkoitetaan suhteita ja luottamuksen määrää suhteessa ylemmässä valta-asemassa oleviin, mitä on tutkittu paljon horisontaalista ulottuvuutta vähemmän. (Narayan & Cassidy 2001, 63–64.) Lukuisten tutkimusten mukaan suhde esimieheen on erittäin tärkeä tekijä työntekijän hyvinvoinnille (Työterveyslaitos). Työpaikkoja vertailevissa tutkimuksissa on osoitettu epäreilun johtajuuden aiheuttavan työyhteisön pahoinvointia ja työntekijöiden poissaoloja. Kielteiset tunnetilat voivat aktivoida autonomisen hermoston, mikä saattaa pitkällä aikavälillä aiheuttaa sairautta. (Hyyppä 2005, 38–39; Kinnunen et al. 2005, 29.) Tässä tutkimuksessa selvitetään, onko oman esimiehen toiminta oikeudenmukaista ja välittävää luottamuksen ja yhteisöllisyyden hengessä. Sosiaalisen pääoman tuottama sosiaalinen tuki voi olla luonteeltaan myös henkistä tukea ja arvostusta, ei vain konkreettista auttamista (Martelin et al. 2007). Keskeistä sosiaalisen pääoman kannalta tärkeässä johtamisen oikeudenmukaisuudessa on Moormanin (1991) mukaan esimiehen antaman kohtelun reiluus: esimerkiksi kuunteleminen, kunnioittaminen ja esimiehen luotettavuus.

Esimies- ja alaistyön tiedetään eroavan toisistaan esimerkiksi työnkuvan, kuormittavuuden ja eristäytyneisyyden suhteen. Tästä tulee mieleen, olisiko työhyvinvointiresursseilla erilainen merkitys eri ammattiasemissa. Voi olettaa, että esimiehet ja johtajat kokisivat oman esimiehensä toiminnan myönteisemmin, koska ovat itsekin esimiesasemassa. Oman esimiehen toiminta, eli vertikaalinen sosiaalinen pääoma on tutkimusten perusteella koettu melko

samankaltaiseksi ammattiasemasta riippumatta. Siinä, paljonko työntekijät kokivat saavansa tukea ja apua esimieheltään, ja kuinka oikeudenmukaisena esimiehen antamaa kohtelua pidettiin, on ilmennyt vain pieniä eroja. Ylemmät toimihenkilöt ovat kokeneet ainoastaan johdon kiinnostuksen työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan paremmaksi. (Elo & Ervasti 2007, 26.) Laineen (2008) mukaan on tärkeää, että alaisetkin luottaisivat esimieheen, sillä hänen tutkimuksessaan tyytyväisyys esimieheen oli tärkein työhyvinvointitekijä.

Koivumäen (2008, 210) tutkimuksessa taas saatiin selvempiä viitteitä sen suuntaan, että sosiaalinen pääoma olisi yhteydessä stressiin eri tavoin eri asemissa. Myös sillä, oliko kyse vertikaalisesta vai horisontaalisesta, eli työtovereihin liittyvästä luottamuksesta, oli merkitystä oireilussa. Valtion asiantuntijaorganisaatioissa sekä vertikaalinen että horisontaalinen luottamus ja yhteisöllisyys vähensivät tilastollisesti merkitsevästi stressin kokemista. Kun yhteyttä tarkasteltiin henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että avustavissa tehtävissä olevilla keskimääräistä heikompi horisontaalinen luottamus ja yhteisöllisyys ennustivat melko voimakkaasti stressiä. Tutkimuksessa myös todettiin, että ammattitehtävissä olevien keskimääräistä vahvempi vertikaalinen luottamus ja yhteisöllisyys näyttivät erityisesti suojaavan stressiltä. Suojausvaikutus tarkoittaa sitä, että sosiaalinen pääoma puskuroi kuormittavuutta vastaan, mikä onkin sosiaalisen pääoman toimintamekanismille tyypillistä.

Edelliset kappaleet voi siis summata seuraavasti: esimiesten voi olettaa työn luonteen takia saavan vähemmän tukea etenkin työtovereilta, mutta valta-asemasta ja tietopääomasta kumpuava luottamus saatavaan tukeen ja ihmisten hyviin aikeisiin yhdistettynä hieman positiivisempaan kokemukseen oman esimiehen toiminnasta saattaa olla syy siihen, että esimiehillä onkin alaisiin verrattuna vahvempi sosiaalinen pääoma ja parempi työhyvinvointi. Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoituksena tutkia, mistä sosiaalinen pääoma rakentuu. On kuitenkin hyvä tiedostaa, millä perusteella eri asemassa olevien työhyvinvointiresursseja ja niiden eroja on mielekästä tutkia.

Palataan nyt Karasekin työstressimalliin, joka käsiteltiin luvussa 2.3. Siinä katsotaan työn hallintamahdollisuuksien puskuroivan työn vaatimuksien stressaavuutta vastaan. Työn autonomian on todettu useissa tutkimuksissa olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Sitä vastoin alhaisten vaikutusmahdollisuuksien on todettu lisäävän esimerkiksi sairauspoissaoloja (Arola et al. 2003, 229–239). Mitä tulee muiden työhyvinvointiresurssien ammattiasemakohtaisiin

eroihin, johtajilla ja esimiehillä vaikutusmahdollisuudet on todettu muissa asemissa työskenteleviin nähden paremmiksi (Elo & Ervasti 2007, 21). Työn autonomia ja sosiaalinen pääoma eivät näytä olevan toisiaan kumoavia, vaikka työn itsenäinen ja kollektiivinen ulottuvuus kuulostavat toistensa vastapooleilta. On todistettu, että työssä on tärkeä olla sekä sosiaalinen että itsenäinen ulottuvuus. Tämä on huomioitu esimerkiksi Karasekin työstressimallissa.

Luottamuksella ja autonomialla on arveltu olevan myös kytköksiä toisiinsa. Tero Mamia (2003) on nimittäin tulkinnut tutkimuksissa todetun autonomian ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden johtuvan nimenomaan työnantajan ja työntekijöiden välisestä paremmasta luottamuksesta (Uhmavaara et al. 2005, 170). Tämän katsotaan liittyvän luotettavuuteen: kun esimies luottaa työntekijään, hän antaa helpommin työntekijälle vastuuta. Tulkinnassa luottamus on autonomian edellytys, joten sosiaalinen pääoma saattaa olla yhteydessä työhyvinvointiin autonomian välityksellä. Tämä mekanismi koskee esimiesten luottamusta alaisiin. Luottamisen sanotaan myös generoivan luottamusta toisessa osapuolella. Alaisten luottamuksen esimieheen voi näin ollen olettaa vahvistavan myös esimiehen luottamusta alaisiin.

Lisäksi Vahtera & Uutela (1994, 1054) ovat todenneet, että laajat sosiaaliset verkostot ja kokemus sosiaalisen tuen saamisesta liittyvät työn hyvään hallintaan. Tämä liittyy selkeästi sosiaalisen pääoman ”puskurivaikutukseen”, jossa sosiaaliset tekijät edistävät terveyttä vähentämällä haittatekijöiden vaikutusta (vrt. Karasekin työstressimalli). Sosiaaliset tekijät saattavat siis suoran vaikutuksen lisäksi olla yhteydessä oireiluun myös erilaisten välittävien mekanismien kautta.

Voi kirjallisuuden perusteella olettaa, että esimiehillä ja alaisilla olisi työnsä puolesta erilaiset lähtökohdat työyhteisön hyvinvointia lisäävän sosiaalisen pääoman kokemiseen. Tutkimusten perusteella esimiehet luottavat alaisia enemmän, ja heillä on asemaan ja tietoon perustuvan vallan vuoksi erilainen kytkös työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, sekä enemmän autonomiaa työssään. Aikaisemmassa tutkimuksessa on saatu viitteitä siitä, että resurssit selittävät työhyvinvointia eri tavoin eri ammattiasemissa. Päteekö tämä esimiehiin ja alaisiin?

## 4. TUTKIMUSASETELMA

### 4.1. TUTKIMUKSEN TAVOITE

Tutkimuksessa selvitetään, eroaako stressiperäisten oireiden kokeminen sen mukaan, onko työntekijä esimies- vai alaisasemassa. Lisäksi tarkastellaan, onko esimiehillä ja alaisilla eri määrä työyhteisöön liittyviä hyvinvointiresursseja, joita on pidetty keskeisinä hyvinvoinnille työssä. Keskeisintä on ammattiasemien välinen ero sosiaalisen pääoman määrässä. Näiden lisäksi tutkitaan, selittääkö vaihtelu sosiaalisessa pääomassa itsenäisenä tekijänä oireilua, ja selittääkö sosiaalinen pääoma oireilua eri ammattiasemassa olevilla eri tavoin.

**Tutkimuksen keskeisimmät empiiriset tutkimuskysymykset ovat:**

- 
- 1) *Eroaako stressiperäisen oireilun kokeminen esimiesasemassa ja alaisasemassa olevien välillä?*
  - 2) *Onko esimiehillä ja alaisilla eri määrä työhyvinvointiresursseja, erityisesti työyhteisöön liittyvää sosiaalista pääomaa?*
  - 3) *Selittääkö vaihtelu sosiaalisessa pääomassa itsenäisenä tekijänä stressiperäistä oireilua?*
  - 4) *Onko sosiaalisen pääoman yhteys oireiluun erilainen eri ammattiasemissa?*
- 

Ensimmäinen tutkimustavoite on tutkia esimiesten ja alaisten välisiä stressioireilun eroja. Esimiesasemassa toimivien työ on usein stressaavaa ja yksinäistä, jonka vuoksi työyhteisössä esiintyvää sosiaalista tukea luulisi olevan vähemmän saatavilla. Kirjallisuuteen tutustuessi kävi ilmi, että tutkimuksia esimiesten työhyvinvoinnista löytyy alaisiin verraten todella niukasti. Esimiehiä ja alaisia ei myöskään ole kovin laajasti verrattu keskenään työstressin kokemisen suhteen, etenkin vastaavalla kohdejoukolla kuin tässä. Esimiehet oli tavallisesti joko sulautettu karkeampiin luokkiin, esimerkiksi ylemmät ja alemmat toimihenkilöt, tai sitten

yhden tutkimuksen huomio kohdistui pelkästään eri tasojen esimiesten hyvinvointieroihin. Myös hyvinvoinnin määritelmät vaihtelivat tutkimusten välillä. Ammattiryhmistä esimiehien ja johtajien on todettu lukeutuvan stressaantuneimpien joukkoon (Elo & Ervasti 2007, 22). Tästä huolimatta esimiesten työhyvinvoinnista on tutkimusten perusteella välittynyt myös positiivinen kuva. Ylempien johtajien on todettu voivan keskijohtoa paremmin huolimatta korkeammasta kuormittuneisuudesta ylemmissä ammattiasemissa. (Feldt et al. 2006.) Lisäksi johtajuus-persoonallisuuden piirteen on todettu vähentävän stressiä (Hintsu et al. 2010).

Työn stressaavuus ei tarkoita, että ilmenee oireita. Aiemmin todettiin, että stressin vaikutus riippuu yksilön alttiudesta stressaantua ja sopeutua stressiin. Tämän lisäksi useat kognitiiviset tekijät, kuten koulutustaso ja emotionaaliset tekijät, kuten sosiaalinen tuki helpottavat sopeutumista. (Koskenvuo 2000, 2288–2295.) On saatu tutkimusnäyttöä siitä, että työyhteisötekijät, vaikutusmahdollisuudet työssä ja organisaatiosta saatava tuki lisäävät hyvinvointia (esim. Feldt et al. 2006, 316–317). On todettu, että esimiehillä on alaisia enemmän esimerkiksi luottamusta (esim. Laine 2008). Tästä voidaan vetää johtopäätös, että johto- ja esimiesasemassa toimivien paremmat resurssit suojaavat heitä kuormitustekijöiltä ja stressioireilulta.

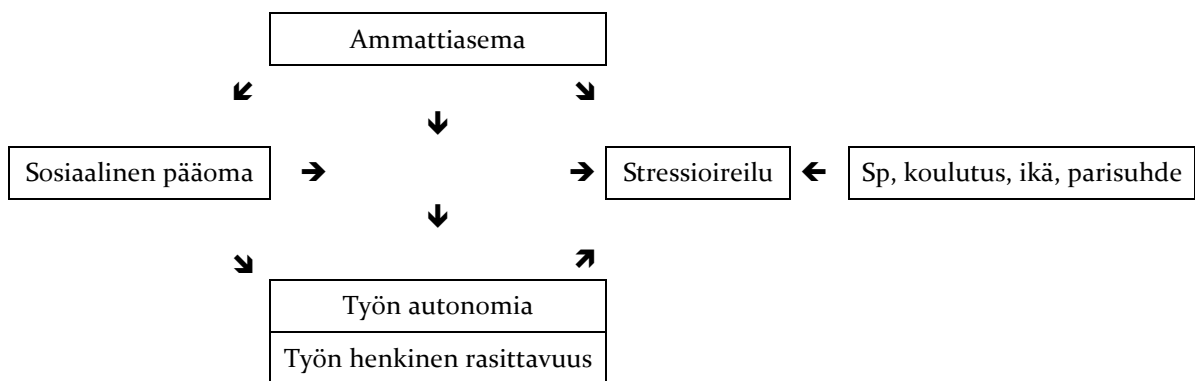
**Ensimmäinen tutkimushypoteesi on:** *Esimiesasemassa olevien oletetaan kokevan alaisia vähemmän stressiperäisiä oireita.*

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita erityisesti sosiaalisten resurssien merkityksestä. Sosiaalinen pääoma ymmärretään tutkimuksessa työhyvinvointia tuottavaksi yksilön resurssiksi, jonka indikaattoreina ovat koettu luottamus, yhteisöllisyys ja tiedonkulun avoimuus. Jälkimmäisin ymmärretään tässä yhteydessä luottamuksen ja yhteisöllisyyden osaksi, joten sitä ei tarkastella erikseen. Tutkimuksia yksilön sosiaalisen pääoman määrän eroista esimiesten ja alaisten välillä ei löytynyt vastaavalla aineistolla tutkittuna. Toisena tutkimustavoitteena on siis selvittää, onko esimiehillä alaisia enemmän sosiaalista pääomaa sen mukaan, miten käsite tässä ymmärretään.

**Toinen tutkimushypoteesi on:** *Yksilötason sosiaalista pääomaa on enemmän esimiehillä kuin alaisilla.*

Kolmas tutkimustavoite on tutkia sosiaalisen pääoman yhteyttä stressioireiluun. Sosiaaliseen pääomaan liitetyt yhteisön ja vuorovaikutuksen piirteet on todettu toimijoiden hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttaviksi tekijöiksi. Job Demand-Control-Support -stressimallissa hallinnan ja vaatimusten lisäksi työn kuormittavuus jaettiin kollektiiviseen ja eristäytyneeseen työhön. Kollektiivisessa työssä työntekijän on mahdollista saada sosiaalista tukea (kuten esimiehen ja työkaverien arvostusta, tukea ja kannustusta), minkä nähdään lieventävän työn kuormittavuutta. (Kinnunen & Feldt 2005, 18–24.) Sosiaalisen pääoman oletetaan vähentävän oireita siis sekä suoraan että puskuroimalla kuormittavuutta vastaan (ks. kuvio 3).

KUVIO 3. Asetelmakaavio.



Tutkimuksessa tarkastellaan sekä horisontaalisen että vertikaalisen sosiaalisen pääoman vaikutusta. Horisontaalinen sosiaalinen pääoma koostuu työtovereihin kohdistuvasta luottamuksesta ja koetusta yhteisöllisyydestä. Vertikaalista sosiaalista pääomaa indikoivat luottamus johdon hyväntahtoisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen.

**Kolmas tutkimushypoteesi on:** *Sosiaalinen pääoma selittää itsenäisenä tekijänä stressiperäistä oireilua.*

Viimeinen tutkimustavoite on selvittää, selittääkö sosiaalinen pääoma eri tavalla eri ammattiasemassa olevien stressiä; onko sillä siis eri ammattiasemissa erilainen merkitys. Esimerkiksi Koivumäki (2008, 210) totesi tutkimuksessaan, että sosiaalinen pääoma on

yhteydessä stressiin eri tavoin eri ammattiasemissa. Samoin sillä, onko kyse yhteisöllisyydestä vai vertikaalisesta tai horisontaalisesta luottamuksesta, oli merkitystä.

**Neljäs tutkimushypoteesi on:** *Sosiaalinen pääoma selittää eri tavalla stressioireilua eri ammattiasemissa.*

Tutkimuksen hyvinvointinäkökulma on stressilähtöinen, mutta oireilun esiintymistä ja ammattiasemien välisiä eroja verrataan myös muihin työhyvinvoinnin osoittimiin. Tavoitteena on tutkia, miten työntekijät työssään viihtyvät, ja ilmeneekö viihtymisessä ammattiasemakohtaisia eroja. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että työssä sekä viihdytään että työhön ollaan tyytyväisiä verrattuna työntekijöiden kuormittuneisuuteen ja oireiluun. Viihtyminen on ilmiönä lähellä työtyytyväisyyttä. Lisäksi tarkastellaan, pitävätkö työntekijät työtään henkisesti rasittavana. Työntekijän stressioireiluun on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä muitakin tekijöitä. Myös niitä otetaan aineistosta mukaan analyysiin. Näin voidaan selvittää millaisia yhteyksiä stressioireilun, sosiaalisen pääoman ja tausta- ja muiden työhyvinvoinnin kannalta merkittäviksi todettujen tekijöiden välillä on. Yleisistä taustatekijöistä päätettiin ottaa mukaan sukupuoli, koulutus, ikä ja siviilisäätö (onko parisuhdetta vai ei). Ammattiasemakin lasketaan tavallisesti taustatekijäksi, mutta tässä tutkimuksessa se on yksi tärkeimpiä muuttujia. Tutkimusasetelman näkökulmasta on kiinnostavaa, vaihtelee stressin kokeminen sosiodemografisten tekijöiden mukaan eri ammattiasemien välillä. Sosiodemografisten tekijöiden lisäksi tarkastellaan, ovatko työhyvinvoinnin kannalta keskeisenä pidetty työn autonomia ja se, miten usein työ koetaan henkisesti rasittavaksi, yhteydessä oireiluun. Oletetaan, että henkisen rasittavuuden kokeminen sekä autonomia työssä saattavat toimia mekanismeina sosiaalisen pääoman ja stressioireilun välillä.

#### 4.2. TUTKIMUSAINEISTO

Tutkimusaineistona on vuonna 2004 kaikkiaan 106 toimipaikasta henkilöstökyselyin kerätty poikittaisaineisto. Käytetty kyselylomake on katsottavissa liitteessä 5. Aineisto koostuu yhteensä 1171 vastaajasta. Aineisto kerättiin tutkimushankkeeseen ”Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus”, joka kuuluu Työpoliittiseen tutkimusohjelmaan (2003–2007).



Tutkimuksen toteutti Turun yliopiston sosiologian laitos yhdessä työ-, sosiaali- ja terveys-, sisäasiain- sekä maatalous- ja metsätalousministeriöiden kanssa. Hankkeen päätarkoituksena oli kartoittaa, miten erilaisia työelämän joustojärjestelyjä sovelletaan suomalaisilla työpaikoilla, ja tutkia joustavuuden toteutumisen ehtoja ja seurauksia. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, miltä suomalaisen työelämän arki yleisesti näyttää vuonna 2004. (Uhmavaara et al. 2005.) Aineistossa on edustettuna myös muita teemoja, kuten työntekijöiden hyvinvointia, työpaikan sosiaalista ympäristöä ja vaikutusmahdollisuuksia eli autonomiaa kuvaavia osioita, minkä vuoksi se sopii tämän tutkimuksen asetelmaan.

Aineisto on kolmiosainen; se koostuu henkilöstökyselystä (N=1177), johtajien ja luottamushenkilöiden teemahaastatteluista sekä toimipaikkakohtaisista taustakyselyistä (N=104). Tutkimusaineisto on kaksitasoinen, sillä sekä organisaatiotason että henkilöstön näkökulma ovat edustettuna. Organisaationäkökulma saavutettiin empiirisesti henkilöstön edustajan tai henkilöstöhallinnon päällikön haastatteluilla. Henkilöstön näkemyksiä selvitettiin heille suunnatun kyselylomakkeen avulla. Tällaisen aineiston etuna on, että se mahdollistaa sekä monipuolisen kuvan saamisen tutkimuskohteesta että erilaisten näkökulmien vertailun. (Uhmavaara et al. 2005, 13.) Kaksitasoisen aineiston hyödyntäminen on houkutteleva mahdollisuus, mutta tässä päätettiin hyödyntää ainoastaan palkansaajilta kerättyä aineistoa, sillä se palvelee riittävän hyvin tutkimustehtävän selvittämistä. Valinta hyödyntää tutkielmassa ainoastaan palkansaajille kohdistettua osaa aineiston kolmesta osasta myös rajaa tutkimusta sopivasti.

Otokseksi on muodostettu henkilöstömäärien suhteen ositettu, maantieteellistä aluetta ja päätoimialaa edustava otos. Muodostamisessa hyödynnettiin 2001 vuoden Työssäkäyntitilastoa. Toimialajako on laadittu Tilastokeskuksen toimialaluokituksen (TOL 2002) mukaisesti. Suomen jakamisessa maantieteellisesti seitsemään alueeseen mukailtiin maakuntajakoa. Mukana olevat toimipaikat siis kattavat alueellisesti koko Suomen, monipuolisesti työelämän ei toimialoja ja sektoreita, sekä henkilöstömäärältään erilaisia työpaikkoja. Aineistossa on edustettuna enimmäkseen suurten organisaatioiden työntekijät, sillä mukana on vain yli kymmenen hengen työpaikkoja. On arveltu, että tulokset eivät poikkea kuitenkaan paljon pienyrityksistä, jotka kattavat noin viidenneksen työvoimasta. Myös kaupan ala on aineistossa jonkin verran aliedustettuna, mikä pitäisi huomioida toimialatasoisessa

vertailussa. Ainoastaan yrittäjät ja itsenäiset ammatinharjoittajat eivät kuulu tutkimuksen perusjoukkoon. (Uhmavaara et al. 2005, 13–14 & 26.)

Satunnaisuus toimipaikkojen sisällä pyrittiin varmistamaan jakamalla lomake henkilöstöluettelon 20 ensimmäiselle. Toimipaikkaotos on lähinnä kattava näyte eri toimialojen työpaikoista. Otostyyppi on lähimpänä monivaiheista ryväsotantaa, sillä kaikki havaintoyksiköt eivät ole toisistaan riippumattomia, mikä tarkoittaa samassa toimipaikassa työskenteleviä. Aineiston ryvästyneisyyttä ei ole kuitenkaan pidetty tutkimuksen luotettavuutta huonontavana tekijänä, koska yksittäiset otokset eri toimipaikoilta ovat pienehköjä. Vastausprosentti oli 53,4 prosenttia, mikä on kohtuullisen hyvä, sillä uusintakyselyä ei toteutettu. Toimipaikkojen välinen varianssi vastaamisprosentin suhteen oli voimakas, sillä vastausprosentti vaihteli nolasta sataan. (Uhmavaara et al. 2005, 14–16.)

Koko aineistosta on aikaisemmin julkaistu kaksi Tampereen yliopiston ja Turun yliopiston tutkijoiden tekemää raporttia, jotka ovat ilmestyneet Työpoliittinen tutkimus -sarjassa. Ensimmäisessä raportissa ”Joustaako työ? – Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus” (Uhmavaara et al. 2005) tarkasteltiin työnteon paikassa, ajassa ja palkkauksessa käytettäviä joustoja, tiimityötä ja monitaitoisuutta työpaikkojen joustavuuden osana. Toisen raportin ”Kenen ehdoilla työ joustaa?” (Mamia & Melin 2006) painopisteenä oli tuoda esiin johdon näkemyksiä joustavien työjärjestelyjen merkityksestä työn hyvän organisoinnin sekä kodin ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta.

Valmiin aineiston käyttöön liittyy monia etuja, mutta myös haasteita. Valmiit aineistot ovat usein kohtuullisen laadukkaita ja isoja, jota erityisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa pidetään tärkeänä esimerkiksi tulosten yleistettävyyden kannalta. Toisaalta monia aikaa vieviä työvaiheita ei tarvitse suorittaa itse. Valmiin aineiston käyttöön liittyy myös haasteita. Aineisto ei ole samalla tavalla tuttu, kuin itse kerätty aineisto, joten aineistoon tutustuminen vaatii oman aikansa. Valmis aineisto rajoittaa myös tutkimusasetelman rakentamista. Toisaalta rajoittavuus voi helpottaa rajaamisen haastetta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aiheenrajaus ilmenee tutkimukseen valituista muuttujista. Tutkimuksissa erotetaan se alue, jota halutaan selittää ja ymmärtää valitsemalla tutkimukselle riippuva muuttuja. Tämän työn selitettävät eli riippuvat muuttujat esitellään ensimmäisessä alaluvussa 4.4.1. Tutkimuksissa valitaan lisäksi alue, jonka vaikutusta tai yhteyttä riippuvaan muuttujaan halutaan selvittää; nimetään siis

tutkimuksen riippumaton muuttuja tai useampi sellainen. Luvussa 4.4.2. esitellään tämän työn riippumattomat eli selittävät muuttujat. Kolmanneksi hahmotetaan niiden ”ilmiöiden alue”, joilla on vaikutusta riippuvaan muuttujaan, mutta jotka eivät ole pääasiallinen tutkimuskohde. Tutkimukseen mukaan otetut väliintulevat muuttujia, kuten ikä, sukupuoli ja koulutus esitellään myös luvussa 4.4.2.

#### **4.3. SOSIAALISEN PÄÄOMAN JA STRESSIN MITTAAMISESTA**

Ennen muuttujien tarkasteluun siirtymistä on hyvä pohtia ongelmia, joita sosiaalisen pääoman ja hyvinvoinnin tutkimisessa voi ilmetä. Erityisesti tarkastellaan ongelmia, joita tulee ottaa huomioon tässä tutkimuksessa. Sosiaalisen pääoman tutkimusta on tehty jo runsaasti, mutta edelleen esiintyy erimielisyyttä ensinnäkin sosiaalisen pääoman mittareista ja niiden ulottuvuuksista. Sosiaalista pääomaa täytyy tavallisesti lähestyä liki-indikaattorien avulla, sillä se on varsin huonosti suoraan mitattavissa. Myös siitä, mitä kyseiset indikaattorit ovat, keskustellaan edelleen. Tämän lisäksi sosiaalisen pääoman mittaamisessa sen lähteet ja tuotokset sekoittuvat helposti, mihin esimerkiksi Ruuskanen (2001) on kiinnittänyt huomiota (ks. luku 3.1.2.). (Simpura 2002, 218–219.)

Sosiaalisen pääoman tutkimuksen yhtenä ongelmana on vaikutuksen suunnan todistaminen. Kausaaliyhteyden esiintyminen nimenomaan sosiaalisesta pääomasta stressiin päin on vaikea todentaa, minkä vuoksi stressin tunne voi vaikuttaa esimerkiksi luottamuksen kokemiseen. Hyypän mukaan alan tutkijat kuitenkin yleisesti olettavat, että vaikutuksen suunta on pääasiassa sosiaalisesta pääomasta terveyteen (Hyypä 2004, 2315–2320). Kausaaliolukselle on myös löytynyt tukea muun muassa pitkäaikaistutkimuksesta (ks. Hyypä & Mäki 2003) Suomessa.

Sosiaalista pääomaa mitataan tässä työssä työntekijöiden subjektiivisten arvioiden avulla, joten tulee huomata, että arviot eivät luotettavasti kuvaa työyhteisön ”todellista” tai objektiivista sosiaalista pääomaa. Tästä huolimatta sosiaalisen pääoman mittaaminen itsearviointilla on luontevaa. Vaikka sosiaalista pääomaa ei objektiivisesti mitattuna yhteisössä esiintyisikään, juuri sillä millaisena esimerkiksi luottamusta ja yhteisöllisyyttä pidetään, on merkitystä hyvinvoinnin kannalta. Tällöin yksilöön ja persoonaan liittyvät tekijät ovat nimittäin eräällä

tavalla mukana tutkimuksessa. Myös aikaisemmissa tieteellisissä tutkimuksissa itsearviointi on ollut tavallinen tapa mitata sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma määriteltiin tässä tutkimuksessa yksilön resurssiksi, joten tekijöiden mittaaminen yksilön näkemysten avulla tuntuu senkin puolesta tähän yhteyteen sopivalta. Havaintojen kokemuksellisuudesta huolimatta tästä lähtien käytetään myös lyhyempiä termejä luottamus, yhteisöllisyys ja sosiaalinen pääoma.

Mittaamisongelmia esiintyy muidenkin moniulotteisten ilmiöiden mittaamisen yhteydessä, joten tilanne ei ole ainutlaatuinen (Simpura 2002, 219). Esimerkiksi tämän työn toisen keskeisen käsitteen, hyvinvoinnin, tilanne on samankaltainen. Näin ollen siis hyvinvointitutkimuksessakin esiintyy näkökulmien runsaudenpulaa. Toisaalta sen voi nähdä myös positiivisesti, ilmiön koko monimuotoisuuden huomioimisena tutkimuksessa (Simpura 2002, 220). Edellä mainittu ”subjektiivisuusongelma” pätee myös tässä tutkimuksessa käytettyyn stressimittariin. Stressiä on mitattu työntekijöiden itsearviolla, joka eroaa mittaamenetelmänä lääketieteen objektiivisemmista, fysiologisiin mittauksiin perustuvista arviointitavoista. Työntekijöiden omat arviot kuvastavat näin ollen työyhteisön ominaisuuksien lisäksi vastaajien tapaa tulkita työyhteisöään. Tämä täytyy huomioda mittarin luotettavuutta arvioidessa. Valtaosa stressitutkimuksen menetelmistä perustuu kuitenkin työntekijöiden omiin arvioihin. Samoin kuin sosiaalisen pääoman kohdalla, oireiden kokemisen merkitys on korostuneessa asemassa tämäntyyppisiä asioita mitattaessa. Kokemuksellisuuden elementti voidaan tavoittaa myös kysymällä stressistä suoraan, esimerkiksi kysymyksellä ”kuinka stressaantunut olet?”. Tämän haittapuolena saattaa kuitenkin olla stressin käsitteelle annettujen merkitysten vaihtelu vastaajasta toiseen.

Yhteenvedona voi stressin mittaamisen osalta todeta, että objektiivisia menetelmiä pidetään luotettavampina mittareina, mutta ne eivät indikoi niin hyvin hyvinvoinnin kokemuksellista puolta, mitä pidetään erittäin tärkeänä osana hyvinvointia. Ongelmana voi tällöin toistaalta olla, että oireita vähätellään tai niiden kokemiseen vaikuttaa senhetkinen tunnetila. Nämä ongelmat ovat kuitenkin tyypillisiä lomaketutkimuksille, joissa objektiivisuuden saavuttaminen on mahdotonta, tietynlaisissa tutkimusasetelmissa jopa epätoivottua.

#### 4.4. KÄYTETTÄVÄT MUUTTUJAT

##### 4.4.1. SELITETTÄVÄT MUUTTUJAT

##### Stressioireiden kokeminen

Tutkimuksen selitettävänä muuttujana on koettu työhyvinvointi, jota lähestytään tässä pääasiassa työntekijöiden kokemien stressioireiden näkökulmasta. Koettua stressiä kutsutaan tästä lähtien myös stressioireiluksi tai lyhyemmin stressiksi, vaikka sana stressi voidaan ymmärtää teoreettisesti myös nimenomaan oireita aiheuttavana mekanismina. Stressiä mitattiin subjektiivisella arviolla seitsemällä psyykkisiä ja fyysisiä oireita kuvaavalla muuttujalla. Stressioire-muuttujat löytyvät taulukosta 1 sekä liitteessä 5 olevan kyselylomakkeen kohdasta 20. Käytetty stressimittari perustuu psyko-fyysisiin oireisiin, jotka on lukuisissa tutkimuksissa todettu liittyvän stressiin. Kysymyspatteristo on koottu Työterveyslaitoksen Työstressikyselyn (TSK) suppeasta mittarista, joka pohjautuu erilaisiin työhyvinvoinnin työstressiteorioihin ja -tutkimukseen. Työterveyslaitoksen kysely on kehitetty pitkän ajan kuluessa, ja sitä on käytetty lukuisissa tutkimuksissa (Elo et al. 1990). Täysin samaa tai lähes vastaavaa mittaria kun tässä tutkimuksessa käytetään, ovat hyödyntäneet esimerkiksi Uhmavaara ym. (2005), Koivumäki (2008) sekä Feldt ym. (2003).

TAULUKKO 1. *Stressioireilu-mittarin muuttujat.*

| Stressioire-muuttujat                               |
|-----------------------------------------------------|
| 20a) Päänsärky                                      |
| 20b) Haluttomuus ja tarmottomuus työhön lähtiessä   |
| 20c) Nukahtamisvaikeudet ja heräileminen öisin      |
| 20d) Masennus                                       |
| 20e) Närästys, happovaivat, vatsakivut              |
| 20f) Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys |
| 20g) Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien       |

Vastausvaihtoehdot on laadittu kuvaamaan oireiden esiintymisfrekvenssiä, eli kuinka usein tutkittavilla esiintyy oireilua heidän arvionsa perusteella. Mittarin skaala on 1 = ei lainkaan... 5 = päivittäin tai lähes päivittäin. Muuttujia käytetään usealla eri tavalla. Ensinnäkin, koska

halutaan katsoa aluksi oireiden esiintymistä aineistossa, jokainen oire-muuttuja koodattiin kaksiluokkaiseksi ensimmäisiä tarkasteluja varten. Luokkien yhdistäminen karkeistaa informaatiota, mutta erojen ja ääripäiden tarkastelussa se on perustellumpaa ja havainnollisempaa. Oireen ilmenemistä kuvaava frekvenssiskaala on ”noin kerran viikossa” ja ”päivittäin tai lähes päivittäin”. Oireen esiintymättömyyttä (ei oiretta) kuvaavan luokan skaalan muodostettiin luokista ”ei lainkaan” ja ”kerran pari kuukaudessa”. Perusteena rajaukselle on se, että viikoittaisen oireilun voi laskea toistuvaksi, ja muissa tutkimuksissa on luokiteltu vastaavasti. Satunnaisen oireilun ei katsota olevan samalla tavalla haitaksi hyvinvoinnille. Se myös todennäköisemmin liittyy muihin tekijöihin, kuten sairauksiin.

Toiseksi stressioireista tehtiin stressin määrää kuvaava summamuuttuja. Summamuuttuja kuvaa luotettavammin mitattavaa ominaisuutta, koska se tiivistää yhteen muuttujaan useita, teoreettisesti samaa asiaa mittaavia muuttujia (Alkula et al. 1994; Nummenmaa 2008, 151–152). Yleisen säännön mukaan summamuuttujaan tulevien muuttujien tulisi korreloida keskenään positiivisesti. Korrelaatioita tutkittiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella (ks. liite 1). Korrelaatioiden perusteella tarkasteltuna summamuuttujaan näytti soveltuvan 5 oiremuuttujaa, eli kaikki muut paitsi oireet ”näristys, happovaivat ja vatsakivut” ja ”päänsärky”. Niiden kertoimet jäivät alle 0,3, jota pidetään yleensä korreloivuuden raja-arvona ihmistieteissä. Vatsaoireita kuvaavaan muuttujaan suhtauduttiin jo lähtökohtaisesti varauksella. On todettu, että vatsavaivojen taustalta ei 60 prosentissa tapauksissa löydetä mitään orgaanista syytä, jolloin kyseessä on siis niin kutsuttu funktionaalinen dyspepsia (Fisher & Parkman 1998, 1376; Richter 1991, 11–16). On saatu näyttöä siitä, että stressi on yksi kyseisen häiriön monista aiheuttajista (esim. Richter 1991, 40–46). Stressin selitysosuus on kuitenkin epäselvä, ja jää lopulta häiriön kannalta pienehköksi. Tämä tukee vatsaoireiden jättämistä tässä tapauksessa pois summamuuttujasta.

Samaten päänsärylle löytyy lääketieteellisesti lukemattomia selityksiä, mikä teoreettisesti saattaa vähentää päänsäryn luotettavuutta stressin indikaattorina. Esimerkiksi Koivumäki (2008, 203) pudotti päänsäryn pois mittarista tekemiensä tarkastelujen pohjalta. Silti kun jokin mitattava ominaisuus selvästi liitetään ilmiöön, voi olla perusteltua säilyttää se mittarissa vähäisestä korreloivuudesta huolimatta. Sitä paitsi stressi koostuu eri osatekijöistä, joten alhainen korreloivuus ei ole välttämättä riittävä peruste muuttujan hylkäämiselle. Päänsäryn ja stressin yhteyttä ei myöskään ole empiirisesti kumottu. Ennen yhteenlaskua reliabiliteetti

testattiin Cronbachin alfa ( $\alpha$ ) -kertoimella, joka on yleinen tunnusluku erityisesti summamuuttujien reliabiliteetin tutkimisessa (Alkula et al. 1994, 99). Kerroin mittaa mittarin konsistenssia, ja mitä suuremman arvon alfa saa, sitä yhtenäisempänä mittaria voidaan pitää. Päänsärky ei merkittävästi huonontanut alfaa, joten se jätettiin mittariin. Summamuuttujan alfa oli erittäin hyvä (0,80), sillä se on reilusti yli hyvän reliabiliteetin rajan 0,7 (Alkula et al. 1994, 99).

Summamuuttujaa käsitellään yleensä jatkuvana muuttujana (Jokivuori & Hietala 2007, 9). Stressi-summamuuttujan laskutapaan tuli tässä yhteydessä kuitenkin perehtyä tarkemmin, sillä yksittäiset oire-muuttujat ovat järjestysasteikollisella, oireiden useutta kuvaavalla skaalalla mitattu. Tilastollisten kriteerien mukaan oire-muuttujien asteikkojen luokkien tulisi voida olettaa olevan yhtä kaukana toisistaan, jotta summaus olisi järkevää. Lineaarisen regressioanalyysin vaatimuksena on, että selitettävä muuttuja on joko välimatka-asteikollinen tai sen tavoin ”käyttäytyvä” järjestysasteikolla mitattu ilmiö. Käytännössä järjestysasteikollisia muuttujia voidaan siis hyvin käyttää välimatka-asteikollisina muuttujina, kun järjestysasteikollisen muuttujan oletetaan käyttäytyvän jatkuvan muuttujan tapaan. (Ervasti 2003, 22; Jokivuori & Hietala 2007, 9.) Yleensä vaaditaan erityinen teoreettinen tai tekninen peruste myös päätökselle dikotomisoida ordinaalisia muuttujia (Ervasti 2003, 55).

Itse psykologisessa testiteoriassa, jonka kanta on oleellinen psykologien kehittämiä mittareita käytettäessä, ajatellaan samoin. Psykometriikassa nähdään, että järjestysasteikollisia muuttujia ei ole syytä luokitella, kun siitä katsotaan olevan hyötyä ja mittari tuottaa järkeviä tuloksia (Lord & Novick 1968, 22; Crocker & Algina 2008, 63). Muuttujien välisen varianssin pienetessä informaatiota menetettäisiin tarpeettomasti. Muuttujien dikotomisointi ennen yhteenlaskua olisi tarkoittanut myös katkaisukohtien määrittelyä stressin esiintymiselle. Stressi-mittareille on määritelty katkaisukohtien viitearvot, mutta katkaisua on vältettävä, mikäli se ei ole välttämätöntä. Tässä tutkimuksessa oireilevien seulominen ei ole keskeistä, joten dikotomisointi ei palvele myöskään keskeisimmän tutkimusongelman ratkaisua. Valinnan puolesta puhui myös se, että menettelytapa on vakiintunut tapa käyttää mittareita stressin ja työuupumuksen tutkimuksessa. Esimerkiksi tunnettua Maslach Burnout Inventoryä (skaala 1 = pari kertaa vuodessa... 6 = päivittäin) (ks. Maslach & Jackson 1981) ja Työstressikyselyä (1990) käytetään vastaavasti. Niin ikään täysin tai melkein samaa stressimittaria kuin tässä, on

käytetty jatkuvana summamuuttujana (esim. Feldt et al. 2003; Koivumäki 2008, 210; Uhmavaara et al. 2005, 161). Edeltäviin perusteisiin nojaten muodostettiin muuttuja, jonka jakauman vaihteluväliksi tuli 6-30. Vastauksista laskettiin myös keskiarvo, jota on mielekkäämpi ja helpompi tulkita. Kaikissa selittävässä analyyseissä käytetään keskiarvosummamuuttujaa. Alustavissa tarkasteluissa summamuuttujaa käytetään myös dikotomisena. Oireileviksi on laskettu ne, jotka saavat summamuuttujalla vähintään arvon 17. Rajaus perustuu toisesta stressi-mittarista, GHQ:sta, annettuihin katkaisukohtaohjeisiin suomalaista väestöä tutkittaessa (ks. Holli et al. 2003). Summamuuttujaa käytetään siis dikotomisoituna ja jatkuvana kuvailevissa tarkastelussa ja keskiarvomuuuttujana selittävässä analyyseissä.

#### *Työn henkinen rasittavuus ja työssä viihtyminen*

Stressioireilu on tutkimuksen pääselitettävä, mutta on oleellista peilata sitä muihin aineistossa saatavilla oleviin työhyvinvoinnin osoittimiin. Tutkimuksessa katsotaan, pidetäänkö työtä henkisesti rasittavana, sillä se implikoi työn kuormittavuutta. Muuttuja valittiin mukaan myös siksi, että se on selvästi työhön liittyvä kuormitustekijä. Sen sijaan stressioireilua ei voida yhtä selkeästi liittää työhön. Työn henkistä rasittavuutta tiedusteltiin kysymällä, miten usein heidän työnsä on henkisesti rasittavaa (1 = ei koskaan... 5 = aina). Samaten katsotaan, kuinka hyvin työssä viihdytään verrattuna siihen, paljonko oireilua esiintyy. Työssä viihtyminen kuvaa hyvinvointia, mutta se myös on lähellä työtyytyväisyyden käsitettä, jonka ajatellaan välittävän työn vaikutuksia terveyteen (Elo et al. 1990). Viihtyvyydestä tiedusteltiin kysymällä, kuinka hyvin työntekijät työssä viihtyvät (1 = erittäin huonosti... 5 = erittäin hyvin). Muuttujat dikotomisoitiin siten, että henkisesti rasittavaksi työksi määriteltiin rasittavuuden kokeminen usein tai aina. Työssä viihtymiseksi määriteltiin viihtyminen työssä hyvin tai erittäin hyvin. Molempia katkaisukohtia on käytetty yleisesti esimerkiksi Työterveyslaitoksen selvityksissä.

#### 4.4.2. SELITTÄVÄT MUUTTUJAT

##### **Sosiodemografiset tekijät**

Taustamuuttujia varioimalla voidaan tutkimuskohdetta ymmärtää paremmin. Sosiodemografisiksi muuttujiksi otettiin mukaan sekä työntekijän ammattiasema että varsinaiset taustatekijät sukupuoli, ikä ja ammatillinen koulutusaste, jotka ovat yleisesti



vakioituja muuttujia. Työntekijän ammattiasema on tutkimuksen ensisijainen työstressin esiintymistä selittävä muuttuja. Alkuperäiset ammattiluokat ”johtoasemassa oleva ylempi toimihenkilö”, ”asiantuntija-asemassa oleva ylempi toimihenkilö”, ”esimiesasemassa oleva alempi toimihenkilö”, ”muu alempi toimihenkilö” ja ”työntekijä” on mukailtu Tilastokeskuksen ammattiluokituksesta. Koska tutkimuksen keskeisenä tarkoituksena on verrata esimiesasemassa ja alaisasemassa olevia, johtotehtävissä ja esimiestehtävissä olevista muodostettiin luokka ”johto- tai esimiesasema”. Ammatti-luokat, joissa toimivilla ei ole johto- tai esimiesasemaa, yhdistettiin luokaksi ”muu ammattiasema”. Myös lyhyempiä termejä esimiehet ja alaiset käytetään kuitenkin tästäkin eteenpäin. Ammattiluokan ”muu” kaksi tilastoyksikköä yhdistettiin lisätietojen perusteella edellisiin luokkiin. Ammattiaseman dikotomisointia tuki se, että johtajien ja esimiesten oireilun määrät olivat samansuuntaiset. Alaisasemaan kuuluvien ammattiasemien välillä esiintyi hajontaa, mutta tutkimusongelman vuoksi ryhmät päätettiin yhdistää yhdeksi ryhmäksi. Lisäksi esimiesten ja erityisesti johtajien lukumäärät olisivat erikseen tarkasteltuina jääneet melko pieniksi.

Tutkimuksen kannalta on kiinnostavaa, miten eri ammattiasemat ovat edustettuna aineistossa. Johto- tai esimiesasemassa olevia on 14,5 prosenttia ( $N = 171$ ) vastaajista. Esimiehiä ei siis ole aineistossa kovin suurta määrää. Käytännön syistä tämän saavuttaminen olisi hankalaa, koska koko palkansaajien joukossa johtajat ja esimiehet ovat yhteensä paljon pienempi ammattiryhmä suhteessa muihin asemiin ( $N = 1005$ ) yhdessä. Lisäksi hyvänä kääntöpuolena on se, että vastaavuus perusjoukon kanssa toteutuu näin aineistossa paremmin. Esimiesryhmän kokoa ei siis koeta ongelmaksi analyysien kannalta, sillä aineisto on suurehko.

Tutkimuksissa on todettu, että naiset kokevat enemmän stressioireita (esim. Martelin et al. 2007), joten sukupuoli on perusteltua vakioida. Samoin esimiehissä ja johtajissa on perinteisesti enemmän miehiä. Sukupuoli-muuttuja on tässä niin kutsuttu dummy-muuttuja, sillä se on vain kaksiluokkainen. Lisäksi analyysissä on mukana ammattiasema. Vastaajien ikä laskettiin syntymävuoden perusteella, ja sitä käytetään analyysissä jatkuvana muuttujana. Ammatillinen koulutus muunnettiin kolmiluokkaiseksi (ks. taulukko 2).

Muuttujien jakaumia esitellään taulukossa 2. Vastaajista noin 60 prosenttia on naisia, mikä on hieman enemmän, kuin osuus palkansaajista vuonna 2004 (50,6 %). Vastaajien keskimääräinen ikä on 43 vuotta, ja valtaosa (59,2 %) vastaajista on 35–54-vuotiaita, mikä noudattelee hyvin

vuoden 2004 työssäkäyntitilastoa (Tilastokeskus). Aineisto siis vastaa palkansaajia ikäjakauman osalta hyvin, ja sukupuolijakauman osalta kohtalaisesti.

**TAULUKKO 2.** *Sukupuolen, koulutuksen ja siviilisäädyn jakaumat sekä iän keskiarvo johtajilla tai esimiehillä (N = 171), sekä muissa ammattiasemissa olevilla (N = 1005).*

|                     | Johtaja tai esimies |    | Muu ammattiasema |    | Kaikki     |    |
|---------------------|---------------------|----|------------------|----|------------|----|
|                     | N                   | %  | N                | %  | N          | %  |
| <b>Sukupuoli</b>    |                     |    |                  |    |            |    |
| Nainen              | 76                  | 44 | 630              | 63 | 707        | 60 |
| Mies                | 95                  | 56 | 373              | 37 | 468        | 40 |
| <b>Koulutus</b>     |                     |    |                  |    |            |    |
| Keskiastetta alempi | 15                  | 9  | 179              | 18 | 194        | 17 |
| Keskiaste/Amk       | 111                 | 65 | 603              | 61 | 715        | 61 |
| Korkea-aste         | 44                  | 26 | 211              | 21 | 255        | 22 |
| <b>Siviilisäät</b>  |                     |    |                  |    |            |    |
| Parisuhde           | 136                 | 79 | 745              | 74 | 882        | 75 |
| Ei parisuhdetta     | 35                  | 21 | 260              | 26 | 295        | 25 |
| <b>Ikä ka (kh)</b>  | 46 (9,52)           |    | 43 (10,53)       |    | 43 (10,42) |    |

Esimiestehtävissä ja ei-esimiestehtävissä toimivat näyttävät hieman eroavan taustamuuttujissa. Ammatillisen koulutuksen ja parisuhdetilanteen osalta ryhmien erot ovat kohtalaisia, mutta sukupuoliero on merkittävämpi. Koska naisten on todettu oireilevan psyykkisesti enemmän, sukupuolijakaumien ero tulee ottaa huomioon ammattiasemien välisessä vertailevassa analyysissä, joka on tutkielmassa olennainen mielenkiinnon kohde.

## Sosiaalinen pääoma

### *Yksilön työyhteisöön liittyvä sosiaalinen pääoma*

Sosiaalinen pääoma on keskeinen selittävä tekijä asetelmassa. Tarkoituksena on selvittää sosiaalisen pääoman itsenäistä selitysvoimaa työstressin vaihtelussa. Useat tutkijat (esim. Coleman ja Putnam) ovat käyttäneet käsitettä muita ilmiöitä selittävässä roolissa. Tässä tutkimuksessa ei ollut heti selvää, millainen käsiterajaus soveltuisi parhaiten. Sosiaalisen pääoman alatermejä kun on paljon, ja jotkut niistä kuvaavat lähes samaa ilmiötä, kuten mehenki, yhteisöllisyys ja ryhmäkoheesio. Koska käytössä on valmis aineisto, aineisto toimi luonnollisesti kehyksenä sosiaalisen pääoman empiirisessä määrittelyssä. Tarkoituksena oli muodostaa muuttujista yksi tai kaksi sosiaalisen pääoman summamuuttujaa.

Muuttujapatteristot, joista muuttujat koottiin, löytyvät kyselylomakkeen kohdista 57 ja 58 (ks. liite 5). Käytettävät muuttujat on listattu taulukkoon 3. Mittarien pohjana toimii osittain Cummingsin ja Bromileyn (1996) käyttämä mittaristo. Kaikki muuttujat ovat viisiportaisia Likert-asteikollisia väittämiä.

**TAULUKKO 3.** *Työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman muuttujat.*

| Sosiaalisen pääoman muuttujat                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 58a) Työpaikallani vallitsee avoin ilmapiiri ja hyvä yhteishenki                                          |
| 58b) Valitettavan iso osa työkavereistani käyttää hyväkseen toisten ongelmia parantaakseen omaa asemaansa |
| 58c) Suurin osa työkavereistani on sanojensa mittaisia                                                    |
| 58d) Työyhteisön jäsenet eivät välitä tietoja avoimesti toisilleen                                        |
| 58e) Työpaikallani esiintyy juoruilua ja kateutta                                                         |
| 58f) Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin työyhteisön jäseniin                             |
| 57b) Työpaikkani johto ei ole aidosti kiinnostunut alaistensa mielipiteistä ja näkemyksistä               |
| 57g) Työpaikkani johto jakaa oikeudenmukaisesti kiitosta ja kritiikkiä alaisilleen                        |
| 57i) Työpaikkani johto välittää alaistensa hyvinvoinnista                                                 |

Sosiaalisen pääoman komponenteiksi valittiin luottamus ja yhteisöllisyys. Myös muissa empiirisissä tutkimuksissa (esim. Koivumäki 2008) sosiaalinen pääoma on määritelty luottamuksen ja yhteisöllisyyden kautta. Tiedonkulku on aiemmin liitetty vahvasti luottamukseen: sen edellytykseksi (ks. Likert 1961, 45) tai luottamuksen myönteiseksi seuraukseksi (ks. Ilmonen 2004, 130). Tässä ei olla kuitenkaan kiinnostuneita tiedonkulusta yksittäisenä tekijänä, vaikka tiedonkulkua kuvaava muuttuja aineistosta löytyykin (58d). Hyvä tiedonkulku ymmärretään tässä vahvaa luottamusta ja yhteisöllisyyttä kuvastavaksi tekijäksi.

Luottamuksen ja yhteisöllisyyden käsitteiden operationalisointi toteutettiin sosiaalisen pääoman teorian ja aikaisempien tutkimusten perusteella. Työtovereita koskevaa luottamusta ja yhteisöllisyyttä kuvaavat osion 58 väittämät. Ne edustavat siis niin kutsuttua horisontaalista sosiaalista pääomaa. Luottamusta kuvastavat väittämät 58 b-c. Koivumäki (2008) on nimittänyt kyseisiä väittämiä luottamukseksi työkavereiden hyväntahtoisuuteen. Yhteisöllisyyttä katsotaan indikoivan kohdan 58 työn ilmapiiriä kuvastavat väittämät: a, d, e, f (vert. Feldt et al. 2003, 296). Aineistosta koottiin myös vertikaalista sosiaalista pääomaa

kuvaava mittari. Väittämät 57 b, g ja i (ks. taulukko 3) kuvaavat luottamusta johtoportaan reiluuteen, hyväntahtoisuuteen ja oikeudenmukaiseen toimintaan. Sosiaalisesta pääomasta saatava sosiaalinen tuki voi olla luonteeltaan monenlaista, myös henkistä tukea ja arvontoa (Martelin et al. 2007). Esimiehen tuki vastannee usein juuri tämänkaltaista tukea.

Aluksi tarkasteltiin muuttujien korrelaatioita, jotta kyettäisiin muodostamaan sisällöllisesti mahdollisimman mielekkäät summamuuttujat. Korrelaatiomatriisista (ks. liite 1; liitetaulukko 2) voi tulkita, että luottamusta ja yhteisöllisyyttä kuvaavat muuttujat korreloivat keskenään. Tämä vahvistaa teoriaa sikäli, että teorian perusteella ei ole syytä olettaa niiden vaihtelevan eri tavalla. Samoin johtoa kuvaavien väittämien välillä näyttäisi olevan vahva yhteys. Luottamus ja yhteisöllisyys taas eivät juuri korreloi johtoa arvioivien väittämien kanssa. Tulos viittaa siihen, että luottamus ja yhteisöllisyys voitaisiin yhdistää samaan muuttujaan, ja että johtoa koskevien väittämien sisällyttäminen yhteen luottamuksen ja yhteisöllisyyden kanssa ei ole mielekasta.

Korrelaatioiden tulkitsemisen jälkeen tutkittiin faktorianalyysin avulla, kimputtuvatko muuttujat teorian olettamalla tavalla. Analyysi toteutettiin lähinnä teoriavetoista, konfirmatorista faktorianalyysiä vastaavalla menettelyllä. Se on sopiva menetelmä, kun teorian pohjalta on jokin oletus aineiston faktorirakenteesta ja kun muuttujien keskinäiset korrelaatiot tunnetaan (Jokivuori & Hietala 2007, 89 & 112; Metsämuuronen 2001, 42). Ekstraktointimetodiksi valittiin Maximum Likelihood, sillä se on yleensä suositeltavin ja sopii isoihin aineistoihin (Jokivuori & Hietala 2007, 94 & 112; Nummenmaa 2004, 345.) Rotatointimenetelmänä käytettiin Varimaxia, sillä eri faktoreihin kuuluviksi oletetut muuttujat eivät merkittävästi korreloineet keskenään, kuten yllä todettiin. Faktorimatriisi on liitteestä 2.

Faktorimalli sopi aineistoon erittäin hyvin, sillä KMO-arvo oli suuri ja Bartlett'sin sfäärisyystesti oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $X^2(36) = ,878, p < 0.001$ ). Rotaatiomatriisista (ks. liite 2) näkee, että muuttujat latautuvat selkeästi kahteen faktoriin: faktoriin 1 latautuvat luottamusta ja yhteisöllisyyttä kuvaavat muuttujat, ja toiseen faktoriin johtoa koskevat väittämät. Muuttujat siis ryhmittäytyivät sosiaalisen pääoman komponenteiksi oletusten mukaan. Tämä on hyvä, sillä faktorirakenteen tulkinnallisuus on ensisijaisen tärkeää. On myös sinällään kiinnostavaa, että luottamuksen ja yhteisöllisyyden kokeminen näyttävät kulkevan käsi kädessä. Molempien faktorien ominaisarvot ovat suurempia kuin 1, jota pidetään pääsääntöisesti hyväksyttävyyden rajana (Ervasti 2003, 6). Muuttujien kommunaliteetit ovat yli

.30, joten niiden vaihtelu on pystytty selittämään riittävästi faktoriratkaisun avulla (Nummenmaa 2004, 339). Koko malli selittää muuttujien yhteisvaihtelusta 49 prosenttia.

Faktorianalyysi konfirmoi teorian, joten jatkotarkasteluja varten muodostettiin kaksi sosiaalista pääomaa kuvaavaa keskiarvosummamuuttujaa. Kielteisten väittämien asteikot käännettiin niin, että suuri summakeskiarvopistemäärä kuvaa korkeaa sosiaalista pääomaa. Vähäiset (< 1 %) puuttuvat tiedot korvattiin keskiarvolla ennen laskemista, ja ”en osaa sanoa” -vastaukset tulkittiin keskimmäisiksi arvoiksi. Työpaikan yhteisöllisyyttä ja työtovereihin kohdistuvan luottamuksen kokemista kuvaava faktori nimettiin ”horisontaaliseksi sosiaaliseksi pääomaksi”. Summamuuttujaan tulivat kysymyskohdan 58 väittämät a-f, ja muuttujan reliabiliteetiksi 0,83. Toinen muuttuja, ”vertikaalinen sosiaalinen pääoma”, kuvaa johtoon kohdistuvaa luottamusta ja kokemusta johdon oikeudenmukaisuudesta. Siihen laskettiin lomakkeen kohdan 57 muuttujat b, g ja i. Muuttujan reliabiliteetti oli 0,67, joka on lähellä hyvää reliaabeliutta 0,7 (Alkula et al. 1994, 99). Muuttuja voisi olla kattavampi, mutta kolmea muuttujaa pidetään yleisesti summamuuttujalle riittävänä. Luottamuksesta olisi voinut kysyä myös suoralla kysymyksellä, joka on täsmällisempi. Samaten horisontaalisen ja vertikaalisen luottamuksen vertailu olisi helpompaa, jos esimieheen ja työtovereihin liittyvät kysymykset olisivat vertailukelpoisempia. Toisaalta työtovereiden ja esimiehen toiminnalta odotetaan hieman erilaisia asioita, minkä vuoksi kysymykset eivät useissa tutkimuksissa ole yhtenevät.

#### *Yksilön työyhteisön ulkopuolinen sosiaalinen pääoma: siviilisääty*

Luvussa 3.2. todettiin, että parisuhteesta saatava sosiaalinen tuki suojaa kuormittumiselta ja stressiltä (Maestriperieri et al. 2010; Maslach & Jackson 1981). Yksi tapa tutkia tätä on vakiodia siviilisäätyä. Siviilisäätyä on kysytty lomakkeen (ks. liite 5) kysymyksellä 73. Siviilisäätyä kuvaava muuttuja dikotomisoitiin dummy-muuttujaksi, jonka arvojen (0 = ei parisuhdetta, 1 = parisuhde) avulla voidaan tarkastella parisuhdetuen yhteyttä stressiin. Tällä tavalla voidaan myös selvittää, että työpaikan ulkopuolisen sosiaalisen pääoman tuottama sosiaalinen tuki ei selitä työyhteisön sosiaalisen pääoman mahdollista vaikutusta. Perhesuhteita pidetään nimittäin yhtenä ulottuvuutena, jolla sosiaalista pääomaa voi mitata (Narayan & Cassidy 2001, 65). Parisuhteesta saatava tuki ei kuitenkaan yksinään kata täysin työyhteisön ulkopuolista sosiaalista pääomaa. Lisäksi parisuhteessa olevista puuttuu oletettavasti ne seurustelevat, jotka eivät asu yhdessä. Siviilisääty on usein taustatekijän roolissa, mutta tässä se ymmärretään

laajemmin, työpaikan ulkopuolisen sosiaalisen tuen lähteeksi. Tämän takia sitä käsitellään selittävässä analyysissä muista taustatekijöistä irrallaan.

### **Työhön liittyvät tekijät**

#### *Työn autonomia*

Työn autonomia vakioidaan, koska tarkoitus on katsoa ammattiaseman yhteyttä stressioireisiin. Esimiehillä on nimittäin todettu olevan alaisiin verrattuna enemmän autonomiaa työssään (Elo & Ervasti 2007, 21). Työn autonomia sekä vaikutusmahdollisuus omaan työhön ovat käytettyjä käsitteitä työn sosiologiassa. Autonomia nähdään olennaiseksi osaksi työn hallintaa, jonka todettiin luvussa 2.3. olevan keskeinen ehkäisevä tekijä stressin syntymekanismeissa. Autonomia voi liittyä esimerkiksi työn sisältöön, työmenetelmiin, työtehtävien järjestykseen ja työtahtiin. (Jokivuori & Hietala 2007, 133.) Mamia (2003) on myös tulkinnut työn autonomian perustuvan luottamukseen. Ajatus kuulostaa järkevältä, sillä kun johonkin luotetaan, hänelle annetaan enemmän vapauksia päättää omasta työstään. Lisäksi siis selvitetään, löytyykö autonomian ja stressioireilun väliltä yhteyttä, toisin sanoen toimiiko autonomia sosiaalisen pääoman vaikutusmekanismina stressioireiluun.

Tässä tutkimuksessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia on mitattu kysymällä, paljonko työntekijä kokee voivansa vaikuttaa erilaisiin työtään koskeviin asioihin asteikolla ”1 = en lainkaan... 4 = paljon”. Muuttujat löytyvät kyselylomakkeen kohdasta 41 (ks. liite 5). Kysymyspatterin seitsemästä muuttujasta laskettiin summamuuttuja, mitä ennen katsottiin muuttujien korrelaatiot. Korrelaatiomatriisi on nähtävissä liitteessä 1. Muuttujat korreloivat keskenään, paitsi ”vaikutusmahdollisuus laitteiden ja työvälineiden hankintaan” -kohdan osalta kertoimet jäivät verrattain alakanttiin. Ero oli vähäinen, ja muuttujan poisjättäminen olisi aavistuksen huonontanut reliabiliteettia, joten se säilytettiin analyysissä. Muuttujien puuttuvat tapaukset ja ”en osaa sanoa” -vastaukset korvattiin mediaanilla. En osaa sanoa -vastauksien osuus jäi kaikilla väitteillä alle prosentin. Summamuuttujan reliabiliteetti oli hyvä ( $\alpha = .83$ ). Skaalaksi tuli 4-28, mutta muuttujaa käytetään varsinaisissa analyyseissä keskiarvosummamuuttujana.

### *Työn henkinen rasittavuus*

Selitettävien muuttujien yhteydessä todettiin, että oireilun määrää verrataan työn henkisen rasittavuuden kokemiseen. Työn henkistä rasittavuutta käytetään kuitenkin erityisesti stressiä selittävänä kontrollimuuttujana. Työn kokeminen kuormittavaksi on kirjallisuuden perusteella merkittävä stressin aiheuttaja, ja johtaa pahimmillaan työuupumukseen. Siksi on perusteltua ottaa muuttuja mukaan analyysiin. Muuttujan selittävyyttä stressioireilussa tullaan vertaamaan sosiaalisen pääoman vaikutukseen. Muuttujan tärkein tehtävä tutkimuksessa on kuitenkin sen selvittäminen, toimiiko se mekanismina sosiaalisen pääoman ja stressin välillä. Tätä selvitetään testaamalla, vähentääkö sosiaalinen pääoma työn rasittavuutta. Sosiaalisen pääoman ajatellaan lisäävän hyvinvointia erityisesti puskuroimalla kuormittavuuden haitallisia vaikutuksia vastaan eli vähentämällä niitä. Työn henkisellä rasittavuudella on siis analyysissä monta tehtävää: sen määrää verrataan koetun stressioireilun määrään, sen ja sosiaalisen pääoman vaikutuksia verrataan, ja kolmanneksi tutkitaan, välittääkö se sosiaalisen pääoman vaikutusta stressiin.

**TAULUKKO 4.** *Tutkimuksen selittävät muuttujat.*

| <b>Sosiodemografiset tekijät</b>                      |                                                       |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Sukupuoli                                             | Nainen<br>Mies                                        |
| Ikä                                                   | Jatkuva muuttuja                                      |
| Ammatillinen koulutusaste                             | Keskiastetta alempi<br>Keskiaste / Amk<br>Korkea-aste |
| Siviilisääty                                          | Parisuhde<br>Ei parisuhdetta                          |
| Työntekijän ammattiasema                              | Johto- tai esimiesasema<br>Muu ammattiasema           |
| <b>Sosiaalinen pääoma ja työhön liittyvät tekijät</b> |                                                       |
| Horisontaalinen sosiaalinen pääoma                    | Jatkuva summamuuttuja                                 |
| Vertikaalinen sosiaalinen pääoma                      | Jatkuva summamuuttuja                                 |
| Työn autonomia                                        | Jatkuva summamuuttuja                                 |
| Työn henkinen rasittavuus                             | On<br>Ei                                              |

#### 4.5. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusongelmien ratkaisua varten valitut analyysit toteutettiin PASW 18.0 -ohjelmalla. Yleiskuvan saamiseksi aineistosta hyödynnettiin erilaisia kuvailevia menetelmiä, kuten jakaumien ja keskeisimpien tunnuslukujen tarkastelua. Nominaali- ja järjestysasteikollisten muuttujien välisiä yhteyksiä arvioitiin ristiintaulukoimalla. Yhteyksien merkitsevyyttä testattiin khin neliö -testillä. Summamuuttujien luomisen apuna hyödynnettiin sekä korrelaatiotarkasteluja että faktorianalyysia. Faktorianalyysi on suosittu menetelmä yhteiskuntatieteissä, joissa esiintyy runsaasti hankalasti mitattavia käsitteitä, kuten esimerkiksi sosiaalinen pääoma tässä tutkimuksessa. Analyysilla pyritään kuvaamaan latentteja muuttujia, joita ei ole suoraan mitattu (Nummenmaa 2004, 333). Koska faktorianalyysia käytettiin tässäkin esitutkimuksen apuvälineenä, se esiteltiin jo muuttujien yhteydessä luvussa 4.4.2.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla tarkasteltiin keskiarvojen eroja ja testattiin erojen tilastollista merkitsevyyttä. Tutkimuksen tärkeintä kysymystä, sosiaalisen pääoman vaikutusta stressioireiluun eri asemassa olevilla tutkittiin lineaarisella regressioanalyysilla. Regressioanalyysi on monimuuttujamenetelmä, jolla voidaan tutkia samanaikaiseksi usean selittävän muuttujan vaikutusta selittävään muuttujaan, mikä olisi hankalaa muilla analyysitavoilla. Menetelmävalintaa perustele myös tutkimusongelman luonne, selittäminen. (Jokivuori & Hietala 2007, 43.) Tähän tutkimukseen valittiin lineaarinen regressioanalyysi myös siksi, että se ei vaadi selitettävän muuttujan dikotomisointia, joka kadottaisi tarpeettomasti informaatiota. Tähän liittyvää problematiikkaa käsiteltiin tarkemmin luvussa 4.4.1.

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa on tavallista puhua selittämisen sijaan usein *yhteyksien* selvittämisestä (Jokivuori & Hietala 2007, 40–42). Tämän vuoksi myös sitä termiä käytetään analyysin raportoinnissa. Käytetyn otantamenetelmän vuoksi analyysi haluttiin tehdä monitasomallina, jotta voitaisiin selvittää toimipaikkojen välisten erojen vaikutus stressin vaihteluun. Rakenteeseen liittyvien tekijöiden vaikutusten huomioiminen kuuluu oleellisesti sosiologiseen selittämiseen. Monitasotestin tulos kuitenkin osoitti, että toimipaikkojen välinen vaihtelu stressioireilun määrässä ei ole aivan tilastollisesti merkitsevä ( $p = 0.08 > 0.05$ ). Tämän vuoksi päädyttiin hyödyntämään yksitasoista mallinnusta. Regressioanalyysin suorittaminen on kuvattu yksityiskohtaisesti luvussa 5.3.1.



## 5. TUTKIMUSTULOKSET

Palautetaan tässä yhteydessä mieleen keskeisimmät tutkimuskysymykset, jotta tulosten kulkua on helpompi seurata: 1) *Eroaako stressiperäisen oireilun kokeminen esimiesasemassa ja alaisasemassa olevien välillä?* 2) *Onko esimiehillä ja alaisilla eri määrä työhyvinvointiresursseja, erityisesti työyhteisöön liittyvää sosiaalista pääomaa?* 3) *Selittääkö vaihtelu sosiaalisessa pääomassa itsenäisenä tekijänä stressiperäistä oireilua?* 4) *Onko sosiaalisen pääoman yhteys oireiluun erilainen eri ammattiasemissa?* Vastauksia ensimmäiseen pääkysymykseen käsitellään seuraavassa luvussa. Luvussa 5.2. tarkastellaan, eroavatko eri ammattiasemat hyvinvointiresurssien määrässä. Kolmanteen ja neljanteen päätutkimuskysymykseen liittyvät tulokset käsitellään luvussa 5.3., jossa käydään lisäksi läpi regressioanalyysiin liittyviä asioita.

### 5.1. TYÖNTEKIJÖIDEN STRESSIOIREILEVUUS JA AMMATTIASEMAKOHTAISET EROT

Tässä luvussa vastataan ensimmäiseen tutkimustehtävään kuvailevien menetelmien ja keskiarvojen vertailun avulla. Aluksi tarkastellaan stressioireilun esiintymistä palkansaajilla keskiarvosummamuuttujan jakauman ja tunnuslukujen avulla. Summamuuttuja rakennettiin laskemalla keskiarvo kuudesta stressioireesta (ks. luku 4.4.1.), joiden skaala on 1 = ei lainkaan... 5 = päivittäin tai lähes päivittäin. Stressioireilun keskiarvo aineistossa oli 2,0 ja keskihajonta 0,86. Jakauman muodosta (ks. liite 3) voi päätellä, että jakauma on selvästi vasemmalle painottunut (oikealle vino). Tämä tarkoittaa sitä, että vastaajat kokevat yleisesti ottaen melko vähän oireita.

Tämän tutkimuksen päätarkoitus ei ole seuloa oireilevia, mutta katsotaan kuitenkin minkä verran oireilevia aineistossa on. Oireileviksi määriteltiin oiretta vähintään noin kerran viikossa kokevat. Vähintään yhtä oiretta ainakin noin kerran viikossa kokee 40 prosenttia työntekijöistä. Tämä on aavistuksen vähemmän, kuin esimerkiksi Työterveyslaitoksen tutkimuksissa, joissa puolet vastaajista oli kokenut usein jotain psyykkistä oiretta (Perkiö-Mäkelä 2010, 18; Kauppinen et al. 2010, 251). Varsinaisia stressioireilevia tässä aineistossa on 16 prosenttia vastaajista. Oireileviksi määriteltiin ne, jotka ovat valinneet oireilun useus-skaalalla

vähintään vaihtoehdon 3 ainakin viidellä summamuuttujaan lasketulla stressiä mittaavalla muuttujalla (ks. luku 4.4.1.). Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (ks. Perkiö-Mäkelä 2010, 18) suunnilleen vastaavalla mittarilla (melko tai erittäin paljon stressiä) oireilevia oli työssä olevista 8 prosenttia, eli puolet vähemmän kuin tässä aineistossa. Määrä on pienehkö suhteutettuna siihen kappaleen alussa todettuun seikkaan, että Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vähintään yhtä oiretta kokevia oli hieman enemmän kuin tässä aineistossa. Tässä aineistossa esiintyy siis enemmän monioireisia kuin vähintään yhtä oiretta kokevia verrattuna Työterveyslaitoksen selvitykseen.

Seuraavaksi tarkastellaan ja vertaillaan stressioireilu-kysymyspatterin yksittäisten oireiden jakaumia ilmiön kokonaiskuvan hahmottamiseksi (ks. taulukko 5). Näin saadaan yleiskuva eri oireiden yleisyydestä ja tarkempaa tietoa siitä, minkälaista työntekijöiden stressioireilu yleisesti ottaen on. Eniten työntekijöillä esiintyy fyysistyyppistä oiretta ”nukahtamisvaikeudet ja heräileminen öisin”, jota kokee noin kerran viikossa tai useammin reilu kolmasosa. Toiseksi eniten näyttää ilmenevän psyykkistyyppistä oiretta ”jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys”. Oiretta kokee vähintään kerran viikossa vajaa kolmannes palkansaajista. Harvinaisinta on masennus (10 %).

**TAULUKKO 5.** Stressioireiden esiintyminen (%) johto- tai esimiesasemassa ( $N = 171$ ), muissa ammattiasemissa ( $N = 1005$ ) ja kaikilla palkansaajilla ( $N = 1177$ ).

|                                                 | Johtaja tai esimies | Muu ammattiasema | Kaikki |
|-------------------------------------------------|---------------------|------------------|--------|
| Stressioireet                                   | %                   | %                | %      |
| Masennus**                                      | 5                   | 10               | 10     |
| Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien        | 17                  | 19               | 19     |
| Päänsärky                                       | 18                  | 21               | 20     |
| Haluttomuus ja tarmottomuus töihin lähtiessä ** | 19                  | 29               | 27     |
| Nukahtamisvaikeudet ja heräileminen öisin       | 35                  | 38               | 38     |
| Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys  | 33                  | 32               | 32     |

On = Päivittäin tai lähes päivittäin... Noin kerran viikossa

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Myös Työterveyslaitoksen vuonna 2009 teettämissä Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa (ks. Perkiö-Mäkelä et al. 2010, 18) sekä Työ ja terveys -katsauksessa (ks. Kauppinen et al. 2010, 251) yleisimmäksi oireeksi todettiin väsymys (34 %), joka on myös unen häiriintymiseen liittyvä oire. Samaten masennusta esiintyi vähiten (11 %). Lukujen pitäisi olla tämän tutkimuksen kanssa vertailukelpoisia, sillä vaikka oireilu on 2000-luvulla ollut vähenemään päin, näin ei ole tapahtunut 2000-luvun jälkipuoliskolla (emt., 251).

Yhtenä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, eroaako stressioireilu eri ammattiasemien välillä. Summamuuttujalla tarkastelu tarjoaa luotettavan yleiskuvan oireilusta, mutta yksittäisiä oireita ei voida huomioida. Tämän vuoksi katsotaan ensin, onko ammattiasemien välillä eroja yksittäisissä oireissa. Taulukosta 5 nähdään, että esimiesasemassa ja alaisasemassa olevien välillä on tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja sekä masennusoireissa että haluttomuudessa ja tarmottomuudessa töihin lähtiessä. Johto- ja esimiestasolla masennusta sekä haluttomuutta ja tarmottomuutta töihin lähtiessä koetaan paljon harvemmin, kuin muissa asemissa ( $p < 0.01$ ). Havainto kuulostaa loogiselta, sillä myönteinen vire ja innokkuus lähteä töihin on liitetty hyviin vaikutusmahdollisuuksiin ja mielenkiintoiseen työhön, jotka kuvaavat useimmiten hyvin esimiestyyppistä työtä. Tämä saattaisi selittää sen, miksi esimiehet kärsivät vähemmän sekä masennuksen tunteesta että haluttomuudesta ja tietynlaisesta motivaationkin puutteesta lähteä töihin.

Havainnot ovat kiinnostavia, sillä vahvoja lähtöoletuksia yksittäisten oireiden eroavaisuudesta eri ammattiasemien välillä ei kirjallisuuden pohjalta muodostettu. Tulos on kuitenkin aavistuksen ristiriidassa sen aikaisemman tutkimusnäytön kanssa, että ammattiryhmistä tarmokkuutta ja vahvuutta työssään päivittäin tunnetaan eniten työntekijöiden ryhmässä (Elo & Ervasti 2007, 22). Työntekijöiden ryhmä kuuluu tässä tutkimuksessa muihin ammattiasemiin, johon tosin kuuluu muitakin ammattiryhmiä työntekijöiden lisäksi. Taulukosta 5 voi todeta, että muissa yksittäisissä oireissa erot eivät ole suuria, vaikka eroja esiintyykin jonkin verran.

Summamuuttujalla katsottuna esimiesten ja alaisten stressioireilun keskiarvot eivät eroa toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ( $p = 0.346$ ) (ks. taulukko 6). Jonkin verran johtajat ja esimiehet kuitenkin oireilevat vähemmän. Hypoteesi esimiesten vähäisemmästä oireilusta saa siis vain osittaista tukea. Sitä paitsi osa erosta saattaa selittyä sillä, että alkutarkasteluissa

ilmeni kategoriaan ”muu ammattiasema” kuuluvien asiantuntija-asemassa olevien ylempien toimihenkilöiden oireilevan muita enemmän. Tässä yhteydessä seikka siis selventää sitä, mistä hieman suurempi oireilu muissa ammattiasemissa saattaa johtua. Lisäksi seikka muistuttaa siitä, että alaiset eivät ole oireilevuudeltaan täysin homogeeninen ryhmä. Saattaa olla, että eroa esimiesten ja alaisten välillä kaventaa tässä tutkimuksessa se, että työn on katsottu laaja-alaisesti erityisesti suuremmissa yrityksissä, ja näin ollen vaativan esimiehiltä enemmän esimerkiksi kykyä sietää painetta (Feldt et al. 2009).

Esimiehet ja alaiset eivät eronneet kovin paljon stressioireilun suhteen, mikä on itsessään jo mielenkiintoinen havainto. Seuraavaksi tutkitaan vielä yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla ammattiaseman vaikutuksen lisäksi taustatekijöiden ja muiden kontrollimuuttujien yhteyksiä stressiin. Tarkastelemalla oireilua keskeisimpien luokiteltujen taustatekijöiden osaryhmissä saadaan mahdollisesti täsmennystä siihen, miten stressioireilu eroaa eri ammattiasemien välillä. Yhteydet näkyvät myös regressioanalyysissä, mutta keskiarvojen katsominen on tutkimusongelman kannalta kiintoisaa.

Taulukossa 6 on tarkasteltu taustatekijöiden sukupuolen, koulutuksen ja siviilisäädyn yhteyttä stressioireiluun eri asemassa työskentelevillä. Iän yhteys stressiin selvitetään myöhemmin regressioanalyysillä. On olemassa vahvaa tutkimusnäyttöä siitä, että naiset oireilevat miehiä enemmän (esim. Martelin et al. 2007). Taulukosta näkyy selvästi, että naissukupuoli lisää oletusten mukaisesti merkittävästi palkansaajien stressioireilun määrää ( $p < 0.001$ ). Mielenkiintoista on, että johto- tai esimiesasemassa sukupuolen vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä, vaan naisten ja miesten oireilun ero on huomattavasti kaventunut. Näin ollen esimiesasema näyttää olevan yhteydessä vähäisempään oireiluun naisilla, mutta miehillä asia vaikuttaa olevan pikemmin päinvastoin. Esimiesaseman tuomat resurssit saattavat siis suojata stressiltä etenkin naisia. Toinen tulkinta tälle voisi olla se, että naiset, jotka valikoituvat esimiestehtäviin, saattavat jo lähtökohtaisesti olla persooniltaan suojautumiskykyisempiä stressille. Tätä tulkintaa ei tosin tue se tutkimustulos, jonka mukaan ”johtaja-persoonallisuudet” tai A-tyyppin persoonallisuudet ovat itse asiassa alttiimpia stressille (ks. Hintsa et al. 2010).

Koulutuksella ei näytä olevan suurta merkitystä oireilevuuden kannalta (ks. taulukko 6). Aikaisemmissa tutkimuksissa on ollut viitteitä sen suuntaan, että koulutustason noustessa

stressi lisääntyy. Tämä liittyy oletettavasti pitkälti tehtävien korkeampaan vaatimustasoon. Tässäkin tutkimuksessa on havaittavissa, että koulutustason noustessa oireilevuuden määrä kasvaa, joskin erot ovat hyvin pieniä. Sen sijaan työntekijöillä, jotka eivät työskentele esimiehenä, erityisesti korkea-asteen koulutus näyttää olevan yhteydessä suurempaan stressiin. Tällainen henkilö on potentiaalinen asiantuntija, joiden keskuudessa oireilun todettiin olevan yleisintä aivan tutkimuksen alussa, kun ammattiasemia ei vielä oltu luokiteltu. Asiantuntijoiden on tosin aikaisemmissakin tutkimuksissa todettu uupuvan työelämässä. Rinnakkainen selitys tai jatkotulkinta havainnolle voisi olla se, että koulutusta vastaamattomassa ja vähemmän itsenäisyyttä sisältävässä työssä oleminen saattaa aiheuttaa kuormittumista ja oireilua.

**TAULUKKO 6.** Stressin keskiarvot sukupuolen, koulutuksen ja siviilisäädyn mukaan johtajilla ja esimiehillä ( $N = 171$ ) ja muissa ammattiasemissa ( $N = 1005$ ).

|                     | Johtaja tai esimies  | Muu ammattiasema     | Kaikki               |
|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                     | Ka (kh) <sup>1</sup> | Ka (kh) <sup>1</sup> | Ka (kh) <sup>1</sup> |
| <b>Sukupuoli</b>    |                      |                      |                      |
| Nainen              | 2,03 (0,73)          | 2,20 (0,83)          | 2,18 (0,82)          |
| Mies                | 2,09 (0,70)          | 2,01 (0,77)          | 2,03 (0,75)          |
| <b>F (df)</b>       | ,39 (1)              | 13,13 (1), ***       | 10,64 (1), **        |
| <b>Koulutus</b>     |                      |                      |                      |
| Keskiaستetta alempi | 1,93 (0,70)          | 2,08 (0,86)          | 2,07 (0,85)          |
| Keskiaستe/Amk       | 2,13 (0,73)          | 2,12 (0,79)          | 2,12 (0,78)          |
| Korkea-aste         | 1,95 (0,68)          | 2,17 (0,83)          | 2,13 (0,81)          |
| <b>F (df)</b>       | 1,19 (2)             | ,57 (2)              | ,38 (2)              |
| <b>Siviilisäätö</b> |                      |                      |                      |
| Parisuhde           | 2,07 (0,70)          | 2,09 (0,80)          | 2,08 (0,78)          |
| Ei parisuhdetta     | 2,06 (0,77)          | 2,24 (0,84)          | 2,22 (0,83)          |
| <b>F (df)</b>       | ,004 (1)             | 7,25 (1), **         | 6,65 (1), *          |
| <b>Kaikki</b>       | 2,06 (0,71)          | 2,13 (0,81)          | 2,12 (0,80)          |

<sup>1</sup> 1 = Ei lainkaan... 5 = Päivittäin tai lähes päivittäin

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Voisi olettaa, että esimiestehtävissä korkea-asteen koulutus vähentäisi stressiä, koska koulutuksen ajatellaan tavallisesti antavan valmiuksia työtehtävissä selviytymiseen. Aineisto tukee tätä oletusta osittain, mutta yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä. Toisaalta korkeakoulutetut henkilöt saattavat olla vaativammissa esimiestehtävissä verrattuna alhaisen koulutuksen saaneisiin, ja siksi stressaantuneempia. Tälle tulkinnalle tuloksista löytyykin

tukea. Se ei kuitenkaan ole linjassa sen tiedon valossa, että ylimmät johtajat voivat tutkimusten mukaan parhaiten (Feldt et al. 2006). Oletettavasti ylimpään johtoon kuuluu verrattain harva; suurin osa esimiehistä toimii keskijohdossa, joka on esimiestasosta tutkitusti stressaantunein (emt.). Koska koulutus ei tässä aineistossa selitä stressioireilua, koulutusta ei oteta mukaan regressiomalleihin.

Karasekin JDCS -stressimallissa muilta saatavan sosiaalisen tuen katsotaan vaikuttavan työn stressaavuuteen (ks. luku 2.3.). Sosiaalisen pääoman teoriassa sosiaalista tukea pidetään sosiaalisen pääoman tuotoksena (ks. kuvio 2 luvussa 3.1.2.). Tässä tutkimuksessa vakioitiin vastaajan parisuhdetilanne, jotta voitaisiin erottaa osa työpaikan ulkopuolisen sosiaalisen pääoman vaikutuksesta varsinaisen työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman vaikutuksesta. Taulukosta 6 nähdään, että parisuhteessa oleminen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä palkansaajien vähäisempään stressioireiluun. Tulos vahvistaa aikaisempia tutkimushavaintoja parisuhteen suotuisista vaikutuksista stressiin (esim. Maestripieri et al. 2010; Martelin et al. 2007).

Ammattiasemakohtaisissa tarkasteluissa kuitenkin havaitaan, että johtajilla ja esimiehillä parisuhteen yhteys stressiin häviää yllättäen kokonaan. Olisiko niin, että johtajille ja esimiehille työpaikan ulkopuolinen sosiaalinen tuki ei ole stressinhallinnan kannalta niin oleellinen resurssi. Tulos tukee teoriaa sikäli, että sosiaalisen tuen vastaanottamisen on arveltu osoittavan muille jollain tapaa pyytäjän kyvyttömyyttä ratkaista ongelmiaan, heikentävän autettavan itsetuntoa sekä lisäävän riippuvuutta ja avuttomuutta (Vahtera & Uutela 1994). Yksi tulkinta tälle voi olla se, että esimiehet saattavat pyrkiä alaisia enemmän pärjäämään itse ja ratkaisemaan omat ongelmansa, koska ovat siihen työnsäkin puolesta tottuneet.

Tässä tutkimuksessa haluttiin verrata stressioireilun esiintymistä työn pitämiseen henkisesti rasittavana. Työn henkisen rasittavuuden perusteella työhyvinvoinnista on aikaisemmissa tutkimuksissa nimittäin piirtynyt huonompi kuva, kuin stressioireita tarkastelemalla. Tekijä myös kuvaa stressioireita selvemmin nimenomaan työhön liittyvää hyvinvointia. Taulukosta 7 nähdään, että yli puolet työntekijöistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi usein tai aina. Tämä on hieman enemmän, kuin muissa tutkimuksissa on havaittu (esim. Elo 2010, 14).

**TAULUKKO 7.** Työn henkinen rasittavuus ja työssä viihtyminen (%) johto- tai esimiesasemassa ( $N = 171$ ), muissa ammattiasemissa ( $N = 1003$ ) ja kaikilla palkansaajilla ( $N = 1174$ ).

|                                    | Johtaja tai esimies | Muu ammattiasema | Kaikki |
|------------------------------------|---------------------|------------------|--------|
| <b>Henkisesti rasittava työ **</b> | %                   | %                | %      |
| Kyllä <sup>1</sup>                 | 65                  | 52               | 54     |
| <b>Työssä viihtyminen ***</b>      |                     |                  |        |
| Kyllä <sup>2</sup>                 | 81                  | 68               | 70     |

<sup>1</sup> Kyllä = Usein... Aina  
<sup>2</sup> Kyllä = Hyvin... Erittäin hyvin  
\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Toiseksi stressioireilun vertailukohteeksi valittiin työssä viihtyminen. Taulukosta 7 nähdään, että työssä viihdytään kohtalaisen hyvin. Viihtyminen antaa työhyvinvoinnista stressioireiluun verrattuna melko samankaltaisen kuvan. Aikaisemmin on todettu työntekijöistä 80 prosentin olevan erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä (Elo & Ervasti 2007, 27). Tulos on jonkin verran tässä havaittua enemmän. Työtyytyväisyys ei kuitenkaan ole työssä viihtymisen kanssa täysin sama ilmiö, mikä saattaa selittää eron. Toisaalta alle kymmenen hengen työpaikoissa tyytyväisyys on todettu parhaimmaksi (emt., 28). Tässä aineistossa sen sijaan on vain suurempia työpaikkoja, mikä saattaa selittää sen, että tästä aineistosta välittyy odotettua kielteisempi kuva työssä viihtymisestä. Viihtymisen taso on hieman parempi siihen nähden, kuinka moni pitää työtään henkisesti rasittavana. Aikaisempi tutkimus tukee tätä havaintoa; työtyytyväisyys on koettu hyväksi työn henkisestä kuormittavuudesta huolimatta (Elo 2010, 14).

Taulukossa 7 on myös verrattu esimies- ja alaisasemassa olevien eroa työn henkisen rasittavuuden ja viihtymisen kokemisessa. Työ koetaan henkisesti rasittavaksi selvästi useammin johtajien ja esimiesten keskuudessa. Ero ryhmien välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p = 0.002$ ), joten ammattiaseman ja työn henkisen rasittavuuden kokemisen välillä näyttää olevan selvä riippuvuus. Aikaisempi tutkimus on osoittanut samaa (esim. Elo 2010, 14). Kun esimiesten ja alaisten eroa työn henkisen rasittavuuden kokemisessa verrataan stressioireilun eroihin eri ammattiasemien välillä, huomataan, että ne ovat epäsuhdassa. Esimiehet ja johtajat eivät ole niin stressaantuneita kuin heidän kokemansa työn rasittavuuden perusteella luulisi. Esimiesten parempien hyvinvointiresurssien on arveltu suojaavan heitä työn kuormittavuudelta. Tätä tukee se, että esimiehet näyttävät viihtyvän työssä alemmissa ammattiasemissa olevia paljon paremmin ( $p = 0.000$ ) (ks. taulukko 7).

Työn henkinen rasittavuus on tutkimuksen yksi kontrollimuuttuja, joten tarkastellaan vielä oireilun vaihtelua ammattiasemaryhmien välillä työn henkisen rasittavuuden mukaan. Viihtymistä ei otettu jatkotarkasteluihin, sillä muuttujaa ei oteta regressioanalyysiin. Taulukossa 8 on tutkittu stressin keskiarvoja vertaamalla työn rasittavuuden yhteyttä oireiluun eri ammattiasemissa. Tuloksista voi havaita, että henkinen rasittavuus on tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä oireiluun molemmissa ammattiasemissa. Aiempia havaintoja tukee se, että työn henkistä rasittavuutta kokevat esimiehet näyttävät keskiarvojen perusteella olevan vähemmän stressaantuneita, kuin työn henkistä rasittavuutta kokevat alaiset. Ero eri asemassa olevien stressioireilussa näkyy tosin myös heillä, jotka eivät koe työtään henkisesti rasittavaksi.

**TAULUKKO 8.** Stressin keskiarvot henkisen rasittavuuden mukaan johto- tai esimiesasemassa ( $N = 171$ ) ja muissa ammattiasemissa ( $N = 1005$ ) olevilla.

|                                 | Johtaja tai esimies | Muu ammattiasema | Kaikki         |
|---------------------------------|---------------------|------------------|----------------|
|                                 | Ka (kh) 1           | Ka (kh) 1        | Ka (kh) 1      |
| <b>Henkisesti rasittava työ</b> |                     |                  |                |
| Kyllä                           | 2,25 (0,71)         | 2,39 (0,82)      | 2,36 (0,80)    |
| Ei                              | 1,73 (0,61)         | 1,84 (0,69)      | 1,83 (0,68)    |
| <b>F (df)</b>                   | 22,48 (1) ***       | 129,24 (1) ***   | 147,85 (1) *** |
| <b>Kaikki</b>                   | 2,06 (0,71)         | 2,13 (0,81)      | 2,12 (0,80)    |

1 1 = Ei lainkaan... 5 = Päivittäin tai lähes päivittäin  
 \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Johto- tai esimiesasemassa olevilla näyttäisi siis olevan resursseja, jotka puskuroivat työn aiheuttamaa kuormitusta vastaan. Työhyvinvointiresursseja voi olla monenlaisia, kuten on todettu. Tämän tutkimuksen fokuksessa ovat erityisesti sosiaaliset resurssit sosiaalisen pääoman viitekehyksessä. Aineistossa esiintyvää sosiaalista pääomaa ja työssä koettua autonomiaa tarkastellaan seuraavassa luvussa.

## 5.2. TYÖHYVINVOINTIRESURSSIT ERI AMMATTIASEMISSA TOIMIVILLA

Tämän luvun päätarkoitus on vastata toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, onko johto- ja esimiesasemassa olevilla enemmän työhyvinvointiresursseja. Tarkastelun keskiössä on sosiaalinen pääoma, minkä lisäksi katsotaan eroaako työn autonomian määrä aseman mukaan. Analyysi on tehty kuvailevilla menetelmillä ja yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Katsotaan



aluksi, paljonko kaikilla palkansaajilla näyttäisi olevan horisontaalista ja vertikaalista pääomaa. Aikaisemmin on todettu, että suomalaisilla työpaikoilla vaikutusmahdollisuudet työhön, esimiestyön tasapuolisuus ja ilmapiiri ovat kohtuullisen hyvällä tolalla (Kandolin & Vartia 2010, 15). Keskiarvojen ja jakaumien (ks. liite 3) silmämääräisen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että horisontaalinen sosiaalinen pääoma on työntekijöiden arvioiden perusteella hyvällä tolalla. Sen sijaan vertikaalinen sosiaalinen pääoma, jolla tarkoitetaan tässä kokemusta esimiehen toiminnasta, koetaan aavistuksen huonommaksi. Havainto ei ole kovinkaan yllättävä, sillä yleisesti ottaen kuulostaa normaalilta, että esimiehiin kohdistuvat asenteet eivät ole yhtä myönteisiä, kuin työtovereihin kohdistuvat. Tämä on harmillista sikäli, että esimiestyytyvyyden merkitystä työstressin kannalta tavallisesti korostetaan.

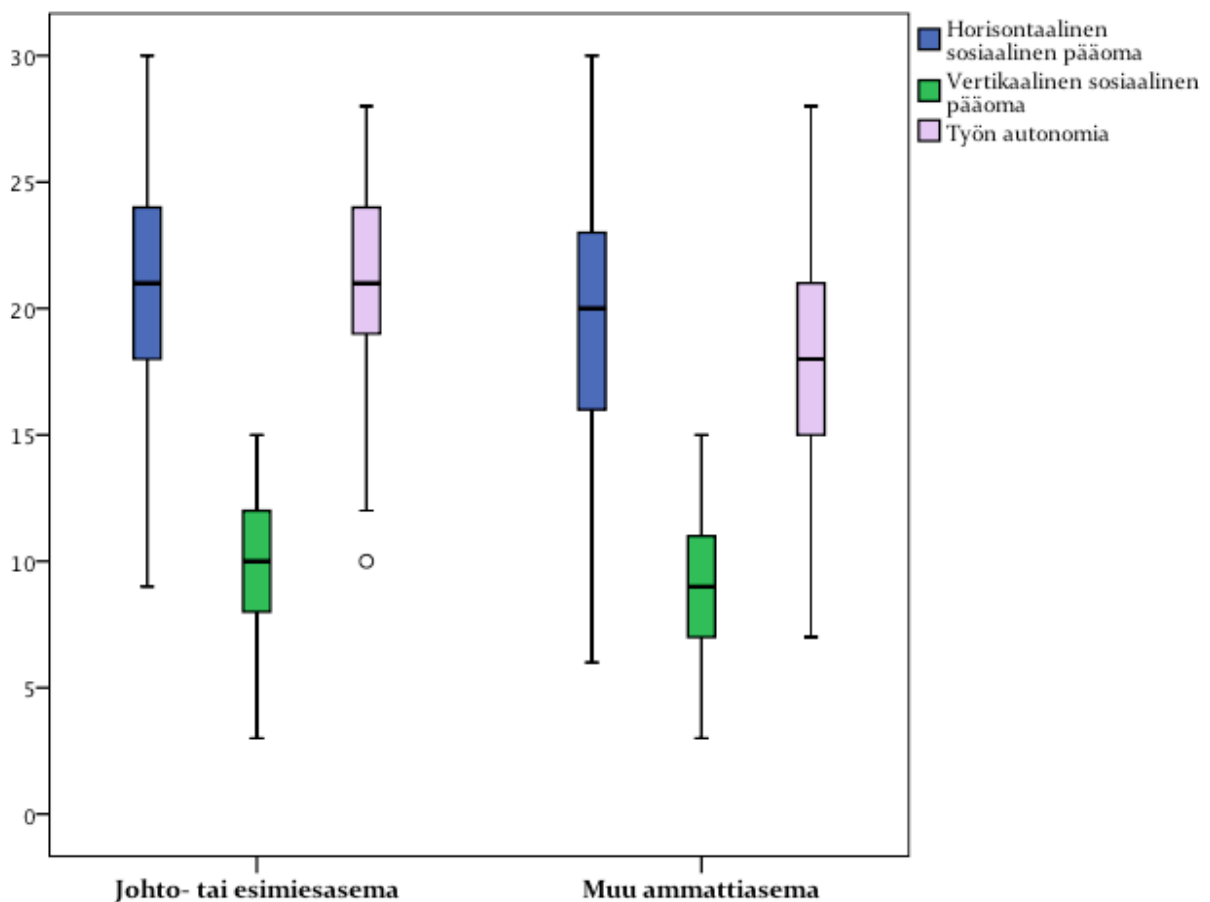
Tarkastellaan lyhyesti myös yksittäisiä sosiaalisen pääoman muuttujia, jotka esiteltiin muuttujien yhteydessä taulukossa 3 (ks. luku 4.4.2.). Sosiaalista pääomaa kuvastavien tekijöiden jakaumat (jakaumia ei esitetty) ovat aavistuksen positiiviseen suuntaan vinoja. Jakaumien muoto ja keskiarvojen tarkastelu viittaavat siihen, että yleisellä tasolla luottamus ja yhteisöllisyys ovat kohtalaisen hyvällä tolalla palkansaajien keskuudessa. Eniten palkansaajat ovat samaan mieltä väitteen ”suurin osa työkavereistani on sanojensa mittaisia” kanssa, mikä kuvastaa vahvaa luottamusta työtovereihin. Toiseksi myönteisimpiä arvioita on väitteellä ”valitettavan iso osa työkavereistani käyttää hyväkseen toisten ongelmia parantaakseen omaa asemaansa”. Toisin sanoen työtoverit nähdään kohtuullisen reiluin, ei omia etujaan toisten kustannuksella ajavina ihmisinä. Tästä huolimatta juoruilua ja kateuttakin näyttää esiintyvän. Lisäksi johdon palautteenannon oikeudenmukaisuuteen ei olla kovin tyytyväisiä. Sekä juoruilu ja kateus että johdon epäoikeudenmukaisuus (reiluuden puute) on nähty epäedullisina asioina työyhteisöjen luottamuksen ja yhteisöllisyyden kannalta. On todettu, että alle kymmenen henkilön työpaikoilla tiedonkulku, suhteet työtovereihin ja ilmapiiri ovat parempia, kuin tätä suuremmissa työpaikoissa (Elo & Ervasti 2007, 24). Vaikka tässä aineistossa on mukana vain yli kymmenen hengen työyhteisöjä, sosiaalinen pääoma ei vaikuta olevan erityisen heikkoa.

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, toisin sanoen työn autonomiaa, arvioitiin seitsemästä muuttujasta rakennetun summamuuttujan avulla. Jakauma löytyy liitteestä 3. Silmämääräisesti tarkasteltuna jakauma näyttää normaalihkolta. Keskiarvo (skaalalla 1 = en lainkaan... 4 = paljon) on 2,61 ja keskihajonta 0,70, joten palkansaajat kokevat omaavansa autonomiaa työssään kohtalaisesti. Työ ja Terveys 2009 -haastattelututkimuksessa

(Elo 2010, 14) puolet työntekijöistä koki vaikutusmahdollisuutensa työssä hyväksi. Tulos on jokseenkin samansuuntainen tämän tutkimuksen aineistosta tehdyn havainnon kanssa.

Erityisen kiinnostuksen kohteena on eri työhyvinvointiresurssien ammattiasemien välinen vaihtelu. Kuviossa 4 on verrattu keskeisimpien jatkuvien selittävien tekijöiden jakaumia esimies- ja alaisasemassa olevien välillä. Sosiaalisen pääoman muuttujien ja työn autonomian skaalat poikkeavat toisistaan, joten muuttujia ei nyt verrata keskenään. Työhyvinvointiresurssit näyttävät jakautuvan ammattiasemien välillä hypoteesin mukaisesti: johto- tai esimiestehtävissä toimivilla näyttää olevan enemmän sekä sosiaalista pääomaa että työn autonomiaa. Erot eivät silti näytä kovin suurilta. Oli odotettavissa, että esimiehillä ja johtajilla etenkin autonomian jakauma olisi vasemmalle vino, sillä työn autonomiaa on havaittu olevan sitä enemmän mitä ylemmältä ammattiasemasta on kyse (Elo & Ervasti 96). Kuvioista löytyy tälle tukea, mutta tarkempaa tietoa saamme keskiarvoja katsomalla (ks. taulukko 9).

**KUVIO 4.** *Horisontaalisen ja vertikaalisen sosiaalisen pääoman ja työn autonomian jakaumat johto- tai esimiesasemassa ja muissa ammattiasemissa olevilla (muuttujilla erilaiset skaalat).*



Taulukossa 9 on testattu selittävien muuttujien ammattiasemakohtaisia eroja yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Analyysistä ilmeni, että ammattiasema on tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä koetun sosiaalisen pääoman määrään. Keskiarvojen vertailusta nimittäin nähdään, että johtajilla ja esimiehillä on tilastollisesti erittäin merkitsevästi enemmän sekä horisontaalista sosiaalista pääomaa ( $p < 0.001$ ) että vertikaalista sosiaalista pääomaa ( $p < 0.001$ ). Näin selvää eroa esimiesten ja alaisten välillä vertikaalisessa sosiaalisessa pääomassa ei osattu ennalta odottaa. Esimerkiksi Työ ja terveys 2006 -tutkimuksessa suuria asemakohtaisia eroja ei ilmennyt siinä, paljonko työntekijät kokivat saavansa tukea ja apua esimieheltään. Eroja ei myöskään ollut siinä, kuinka oikeudenmukaisena esimiehen antamaa kohtelua pidettiin. Ylemmät toimihenkilöt kokivat ainoastaan johdon kiinnostuksen työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan paremmaksi, kuin alemmat ammattiasemat. (Elo & Ervasti 2007, 26.). Taulukosta voi havaita, että esimiehillä on merkittävästi enemmän myös autonomiaa omaa työtä koskevissa päätöksissä ( $p < 0.001$ ). Ennakko-oletukset esimerkiksi työmäärään ja töiden järjestykseen liittyvän työn autonomian jakautumisessa ammattiryhmittäin pitävät siis paikkansa (ks. esim. Elo & Ervasti 2007, 23).

**TAULUKKO 9.** *Horisontaalisen ja vertikaalisen sosiaalisen pääoman sekä työn autonomian keskiarvot johtajilla ja esimiehillä ( $N = 171$ ) sekä muissa ammattiasemissa olevilla ( $N = 1005$ ).*

|                                   | Johtaja tai esimies | Muu ammattiasema | Kaikki      | F (df)        |
|-----------------------------------|---------------------|------------------|-------------|---------------|
| <b>Yksilön resurssitekijät</b>    | Ka (kh)             | Ka (kh)          | Ka (kh)     |               |
| <b>Sosiaalinen pääoma 1</b>       |                     |                  |             |               |
| Horisontaalinen                   | 3,61 (0,71)         | 3,31 (0,81)      | 3,35 (0,80) | 20,85 (1) *** |
| Vertikaalinen                     | 3,23 (0,99)         | 2,89 (0,97)      | 2,94 (0,98) | 17,91 (1) *** |
| <b>Työhön liittyvät tekijät 2</b> |                     |                  |             |               |
| Työn autonomia                    | 3,07 (0,66)         | 2,54 (0,67)      | 2,61 (0,69) | 93,14 (1) *** |

1 1 = Täysin eri mieltä... 5 = Täysin samaa mieltä

2 1 = En lainkaan... 4 = Paljon

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Esimiesten paremmille resursseille on esitetty erilaisia tulkintoja. Koivumäen (2008, 195) esittämän tulkinnan mukaan parempia resursseja voi selittää se, että johtajat ovat eräällä tavalla sisäistäneet roolin organisaation hengen luojina. Tulkinnasta voi päätellä, että esimiehet siis arvioivat ympäristöään ehkä jollain tapaa idealistisesti. Johtajat saattavat tavoitella luottamisen avulla myös omien päämääriensä toteutumista. Tämä selitys pohjautuu

Laineen (2008) tutkielman luvussa 3.3. esiteltiin tulkintaan siitä, että esimiesten luottamuksen perustana ovat valta-asema ja tieto.

Yleisesti ottaen molemmissa ammattiasemissa horisontaalista sosiaalista pääomaa on vertikaalista enemmän. Tämä on ymmärrettävää, sillä vertikaalisissa suhteissa on läsnä esimiehen valta-asema suhteessa alaisiin. Esimiehet myös suuntaavat resursseja haluamillaan tavoilla, jotka eivät usein palvele kuitenkaan alaisten intressejä. Esimiehet ja johtajat joutuvat usein toimimaan eräällä tavalla puun ja kuoren välissä, sillä he eivät aina voi samanaikaisesti miellyttää sekä ylimpää johtoa että omia alaisiaan.

### **5.3. STRESSIÄ SELITTÄVÄT TEKIJÄT**

#### **5.3.1. REGRESSIOANALYYSIN TARKASTELUA**

Luvun keskeinen päämäärä on esitellä kolmanteen ja neljänteen tutkimuskysymykseen liittyvät tutkimustulokset. Ensimmäinen kiinnostuksen kohde on tutkia, onko koettu sosiaalinen pääoma itsenäisenä tekijänä yhteydessä stressioireiden kokemiseen. Toinen tavoite on selvittää, onko yhteys erilainen johto- tai esimiesasemassa- ja muissa ammattiasemissa toimivilla. Analyysimenetelmänä käytettiin lineaarista regressioanalyysia. Vertailun vuoksi kontrolloitiin parisuhde, työn autonomia ja työn rasittavuus. Taustatekijöiksi valittiin sukupuoli ja ikä. Ammatillinen koulutusaste jätettiin analyysin ulkopuolelle, koska se ei ollut yhteydessä stressiin. Taustamuuttujat eivät alustavissa tarkasteluissa aiheuttaneet vaihtelua stressissä esimiehillä. Ne otettiin kuitenkin molempien ammattiasemien malleihin, sillä ne voivat vaikuttaa muihin yhteyksiin.

Mallintamisessa päätettiin hyödyntää tutkijan määrittelemää tapaa. Sitä pidetään usein parhaana menettelynä (Nummenmaa 2004, 307). Pelkkiin tilastollisiin kriteereihin nojautuminen saattaisi poistaa mallista kiinnostavia muuttujia, mikä ei ole teoreettisessa mielessä mielekäästä (Toivonen 1999, 309). Ennen monimuuttujamenetelmään siirtymistä tarkasteltiin lineaarisen regressioanalyysin oletusten täyttymistä. Kuten jo todettiin, jakaumat ovat lähes normaaleja, lukuun ottamatta selitettävän muuttujan jakaumaa (ks. liite 3). Myös työn autonomian jakauma on vasemmalle vino (liitekuvio 5). Normaalijakaumaoletuksesta

voidaan kuitenkin tinkiä, koska otoskoko on suuri (Nummenmaa 2004, 304). Jatkuvien selittävien ja selitettävän muuttujien yhteyksien lineaarisuus tarkistettiin hajontakuvioilla (ks. liite 4). Työn autonomian ja horisontaalisen sosiaalisen pääoman yhteyksissä stressiin näkyy hieman käyräviivaisuutta, mutta lähinnä vain vähäisiä havaintoja omaavilla alueilla. Merkittävää epälineaarisuutta ei siis muuttujien yhteyksissä havaita.

Jatkoanalyysien kannalta on myös olennaista, millaisia selittävien muuttujien keskinäisyhteydet ovat. Selittävien muuttujien vaikutusten tulisi olla mahdollisimman additiivisia. Toisaalta jos korrelaatioita ei olisi, ei regressioanalyysiä tarvittaisi, mikä onkin menetelmän paradoksi. Multikollineaarisuuden riski suljettiin pois korrelaatiotarkasteluilla (Pearson). Tärkeimmistä selittäjistä vain horisontaalinen ja vertikaalinen sosiaalinen pääoma näyttävät, joskin oletetusti, korreloivan hieman ( $r = .48$ ). Yhteyden voimakkuus jää kuitenkin reilusti alle .90 raja-arvon (ks. Metsämuuronen 2001, 15). Muita korrelaatioita ei nähty tarpeelliseksi tarkastella, sillä tutkimusongelman kannalta olennaisia yhteyksiä ja täsmennyksiä voidaan katsoa regressioanalyysissa.

### 5.3.2. AMMATTIASEMAN JA SOSIAALISEN PÄÄOMAN MERKITYS

Aluksi katsottiin pelkän ammattiaseman vaikutus stressiin. Ammattiaseman vaikutus todettiin melko vähäiseksi jo ristiintaulukoita ja keskiarvoja katsomalla. Regressioanalyysissäkin ammattiasema ei yksinään näytä selittävän stressiä (mallia ei esitetty). Ensinnäkin regressiokerroin jää hyvin pieneksi. Standardoimattoman regressiokertoimen ( $B = .06$ ) mukaan yhden yksikön lisäys ammattiasema-muuttujassa, eli johtajista ja esimiehistä alaisiin päin, lisää stressiä .06 keskihajontaa. Muissa ammattiasemissa koetaan siis hieman enemmän oireita, mutta ei tilastollisesti merkitsevästi ( $p = .346$ ). Eroja ei ilmennyt myöskään vakioimalla muita muuttujia. Se, ettei oireilu eroa merkitsevästi esimiesten ja alaisten välillä on kiinnostavaa.

Toiseksi tutkittiin, paljonko yksinään sosiaalinen pääoma selittää kaikkien vastaajien oireilusta. Näitäkään regressiomalleja ei esitetä. Sosiaalisista suhteista saatavan tuen on todettu esimerkiksi vähentävän sairauksien puhkeamista, edistävän toipumista ja vähentävän psyykkistä pahoinvoinnin oireita, kuten unettomuutta, rasittuneisuutta sekä tarpeettomuuden ja masentuneisuuden tunteita (Martelin et al. 2007). Sosiaalisen pääoman ulottuvuudet

selittävät yhdessä oireilusta noin kymmenesosan. Yhden yksikön muutos horisontaalisessa sosiaalisessa pääomassa vähentää oireilua viidesosa keskihajontaa, ja vertikaalisessa pääomassa vastaavasti .16 keskihajontaa. Yhteydet ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä ( $p = 0.000$ ). Yhteys oireiluun on suurempi kuin valtion asiantuntijaorganisaatioissa (ks. Koivumäki 2008, 210) ja kuntatyöntekijöillä (ks. Peutere 2006) tehdyissä tutkimuksissa. Niissäkin sosiaalinen pääoma oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä, mutta yhteys jäi odotettua pienemmäksi. Jälkimmäisessä tutkimuksessa oli tosin erilaisen sosiaalisen pääoman mittarin lisäksi eri stressimittari, General Health Questionnaire, mutta johtopäätöksen osalta tutkimuksen pitäisi olla vertailukelpoinen.

Muuttujien vaikutukset säilyvät, kun työntekijöiden horisontaalisen ja vertikaalisen sosiaalisen pääoman selitysvoimaa tarkastellaan yksitellen. Itse asiassa muuttujakohtaiset regressiokertoimet nousevat lähes kymmenesosa pykälää. Tämä oli tietyllä tavalla odotettavissa, sillä muuttujien tiedetään korreloivan jonkin verran. Korreloiminen nimittäin vaikeuttaa kertoimien tulkintaa, sillä se aiheuttaa vaikutusten häviämistä (Ervasti 2003, 22). Työtovereihin sekä esimieheen liittyvä sosiaalinen pääoma näyttävät siis olevan lähekkäisiä ilmiöitä, jotka toisillaan vakioituina vähentävät toistensa selityssasteita. Seuraavien mallien tulkinnassa tämä tulee huomioida. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tämänkaltaisen ilmiö on tosin tavallinen, minkä vuoksi yltiöpäistä vakioimista tulisikin varoa.

Ammattiasemalla ei ollut yksinään suurta merkitystä oireiden määrän kannalta. Tarkastelujen perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että ammattiasema vaikuttaa siihen, miten muut selittävät tekijät ovat yhteydessä stressiin. Todettiin myös, että esimiehillä on tutkimusoletusten mukaisesti tilastollisesti merkitsevästi enemmän sekä sosiaalista pääomaa että työn autonomiaa. Seuraavaksi tarkastellaankin tämän tutkimuksen yhtä keskeisintä kysymystä: eroaako sosiaalisen pääoman ja taustaselittäjien yhteys oireiluun mahdollisesti eri ammattiasemissa? Regressiomallit on tehty esimiehille ja alaisille erikseen. Tulosten esittämisessä keskitytään sosiaalisen pääoman tarkasteluun. Vaikutuksia katsotaan selittäjäryhmittäin siten, että aluksi katsotaan työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman vaikutusta. Tämän jälkeen tuodaan esiin työyhteisöön liittyvälle sosiaaliselle pääomalle vaihtoehtoisia malleja. Niitä voi kutsua mekanismimalleiksi, sillä yhtenä tehtävänä on tutkia, välittävätkö muut tekijät sosiaalisen pääoman vaikutusta oireiluun. Ensin lisätään sosiaalisen pääoman malliin työyhteisön ulkopuolista sosiaalista tukea kuvaava parisuhde-tekijä.

Kolmannessa mallissa katsotaan työn autonomian vaikutusta, ja lopuksi työn henkisen rasittavuuden yhteyttä sosiaalisella pääomalla vakioituna. Viimeisessä mallissa ovat mukana kaikki selittävät muuttujat.

### 5.3.3. JOHTAJAT JA ESIMIEHET

Taulukossa 10 esitetään regressiomallit siitä, miten sosiaalinen pääoma sekä tausta- ja muut tekijät selittävät johto- tai esimiesasemassa olevien stressioireilua. Mallien selitysasteita on arvioitu korjatun (adjusted)  $R^2$ -termin avulla. Se huomioi mallissa mukana olevien muuttujien määrän, joka vaikuttaa selitysprosenttiin (Toivonen 1999, 308). Näin mallit ovat vertailukelpoisia keskenään. Mallien selitysasteet eivät tässä ole kuitenkaan keskeisiä, sillä tarkoituksena ei ollut muodostaa mahdollisimman kattavaa mallia, vaan tutkia tiettyjen selittävien yhteyttä stressin vaihteluun. Muuttujien kohtuullinen määrä kertoo siitä, että asetelma on lähempänä teoria- kuin aineistolähtöistä tutkimusta. Oletetut keskeiset yhteydet ja mekanismit voi tarkistaa luvussa 4.1. esitellystä asetelmakaaviosta (ks. kuvio 3).

Taulukosta 10 voi heti todeta, että taustatekijät eivät ole yhdessäkään mallissa merkitseviä selittäjiä. Mallissa 1 on tarkasteltu, miten horisontaalinen ja vertikaalinen sosiaalinen pääoma selittävät yksinään johtajien ja esimiesten oireilua, kun sukupuoli ja ikä ovat vakioitu. Sekä vertikaalinen että horisontaalinen sosiaalinen pääoma vähentävät oireilua tilastollisesti merkitsevästi, mikä tukee muodostettua hypoteesia. Tämän suuntaisesta vaikutuksesta saatiin viitteitä myös Koivumäen (2008, 211) tutkimuksessa. Siinä esimiehet ja johtajat oli niputettu todennäköisesti asiantuntijoihin, mikä vaikuttaa tulokseen. Tulee huomata, että sosiaalisen pääoman muuttujien korreloiminen vähentää hieman kummankin yksittäisen muuttujan vaikutusta stressiin, koska ne ovat samassa mallissa.

Erityisen kiinnostavaa mallissa 1 on, että vertikaaliset suhteet näyttävät selittävän esimiesten oireilua jopa .12 keskihajontaa työtoverisuhteita enemmän. Se, miten esimiehet kokevan oman esimiehensä toiminnan, näyttäisi olevan oireilun kannalta merkittävämpää, kuin kokemus yhteisöllisyydestä ja työtovereiden luotettavuudesta. Mitä tulee aikaisempaan tutkimukseen, samansuuntaisen havainnon raportoi Koivumäki (emt., 211) todetessaan vertikaalisen luottamuksen vähentäneen stressiä tilastollisesti merkitsevästi vain asiantuntija-asemassa, ei

alemmilla tasoilla. Tätä voisi tulkita niin, että koska esimiehet ovat usein irrallaan muusta työyhteisöstä, suhteet muihin työyhteisön jäseniin eivät ehkä samalla tavalla tarjoa sosiaalista tukea. Tämän vuoksi esimiehet saattavat tuntea oman esimiehensä läheisemmäksi, jolloin työn rasittavaksi kokeminen määräytyisi vahvemmin omien esimiehuhteiden perusteella.

Edeltävän kaltaisissa mallien sisäisissä vertailuissa saattaisi olla mielekkäämpää tehdä tulkinat standardoimattomien arvojen perusteella, sillä niiden tulkitseminen on konkreettisempaa. Muuttujat ovat eri skaaloissa, minkä vuoksi tässä katsotaan lähinnä standardoituja arvoja. Lisäksi mallien välinen vertailu eri ammattiasemien välillä on keskeisessä asemassa. Tarkasteltavat ryhmät ovat varsin erisuuret, joten standardoitujen kertoimien käyttö on tässäkin mielessä parempi vaihtoehto. Ainoastaan dummy-muuttujien tulkinta tehdään B-kertoimen perusteella, sillä niiden kohdalla beeta-kertoimia ( $\beta$ ) ei voi mielekkäästi tulkita (Ervasti 2003, 25). Taulukosta 10 nähdään, että taustatekijät ja työyhteisöön liittyvä sosiaalinen pääoman selittävät johtajilla ja esimiehillä yhteensä 10 prosenttia stressioireilun vaihtelusta.

**TAULUKKO 10.** Stressioireilua selittävät tekijät johtajilla ja esimiehillä ( $N = 171$ ). Standardoidut ( $\beta$ ) ja standardoimattomat (B) regressiokertoimet.

|                                 | Malli 1        | Malli 2         | Malli 3         | Malli 4        | Malli 5       |
|---------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|
|                                 | $\beta$ (B)    | $\beta$ (B)     | $\beta$ (B)     | $\beta$ (B)    | $\beta$ (B)   |
| <b>Taustatekijät</b>            |                |                 |                 |                |               |
| Sukupuoli (1 = nainen)          | .06 (-.08)     | .06 (.08)       | .06 (.08)       | .04 (.06)      | .05 (.07)     |
| Ikä                             | .10 (.01)      | .10 (.01)       | .10 (.01)       | .06 (.00)      | .05 (.00)     |
| <b>Sosiaalinen pääoma</b>       |                |                 |                 |                |               |
| Horisontaalinen sos. pääoma     | -.13 (-.13) *  | -.13 (-.13)     |                 | -.13 (-.13)    | -.11 (-.11)   |
| Vertikaalinen sos. pääoma       | -.25 (-.18) ** | -.25 (-.18) *** |                 | -.20 (-.15) ** | -.16 (-.12) * |
| Parisuhde (0 = ei)              |                | .01 (.02)       |                 |                | .02 (.04)     |
| <b>Työhön liittyvät tekijät</b> |                |                 |                 |                |               |
| Työn autonomia                  |                |                 | -.28 (-.30) *** |                | -.18 (-.19) * |
| Henkinen rasittavuus (0 = ei)   |                |                 |                 | .29 (.43) ***  | .28 (.41) *** |
| R <sup>2</sup>                  | .12            | .12             | .09             | .20            | .23           |
| Korjattu R <sup>2</sup>         | .10            | .09             | .07             | .17            | .19           |

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$



Malliin 2 otettiin mukaan siviilisäätymuuttujasta koodattu parisuhdetilannetta kuvaava muuttuja (ks. taulukko 10). Mallista nähdään, että parisuhteessa oleminen ei selitä esimiesten oireilua. Tämä on mielenkiintoinen havainto, sillä parisuhteesta saatavan sosiaalisen tuen on aikaisemmin todettu suojaavan stressiltä (ks. Maestripieri et al. 2010; Maslach & Jackson 1981). Parisuhdetilanteen lisääminen malliin ei myöskään muuttanut tai poistanut horisontaalisen eikä vertikaalisen sosiaalisen pääoman yhteyksiä stressiin. Tämä viittaisi siihen, että työyhteisöön liittyvän luottamuksen ja yhteisöllisyyden kokeminen ei johtajilla ja esimiehillä riipu siitä, onko parisuhteen tarjoamaa sosiaalista tukea saatavilla.

Kolmannessa mallissa on tutkittu, paljonko työn autonomia selittää johtajien ja esimiesten stressiä verrattuna sosiaalisen pääoman selitysosuuteen. Työn autonomiaa pidetään työhyvinvoinnin kannalta erittäin merkittävänä tekijänä (vrt. esim. Karasekin stressiteoria). Sen on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu lisäävän esimerkiksi esimiesten työkykyä (Herno et al. 2000). Autonomia näyttää selittävän stressiä tilastollisesti erittäin merkitsevästi, ja kutakuinkin saman verran kuin vertikaalinen sosiaalinen pääoma. Esimiesasemassa olevilla työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet todettiin kuitenkin kauttaaltaan melko hyviksi, ja hajonta oli pieniä. Jakauman vinouden ei pitäisi vaikuttaa näin suurella aineistolla tuloksiin. Hajonnan ollessa pieni on odotettavaa, ettei tuloksia välttämättä silti ilmene. Yhteensä työyhteisöön liittyvä sosiaalinen pääoma ( $R^2 = .10$ ) vähentää oireilua työssä koettuja vaikutusmahdollisuuksia ( $R^2 = .07$ ) tehokkaammin.

Neljännellä mallilla haluttiin pääasiassa tutkia sitä, onko työn henkinen rasittavuus mekanismi, jolla sosiaalinen pääoma vähentää oireilua. Ennen kun sosiaalisen pääoman muuttujia tuotiin malliin, katsottiin selittääkö työn kokeminen henkisesti rasittavaksi stressioireilua yksinään, kun vain taustatekijät on vakioitu (mallia ei kuvattu taulukossa 10). Työnsä kokeminen henkisesti rasittavaksi lisäsi stressioireilua puoli (.50) keskihajontaa verrattuna siihen, että työtä ei koeta rasittavaksi. Kun saatua regressiokerrointa vertaa mallin 4 (ks. taulukko 10) arvoon, jossa työyhteisöön liittyvä sosiaalinen pääoma on otettu mukaan, huomataan sosiaalisen pääoman puskuroivan esimiesten kokemaan työn rasittavuutta vastaan, toisin sanoen selittävän työn koettua henkistä rasittavuutta. Näin tuli näyttöä siitä, että henkinen rasittavuus toimii mekanismina sosiaalisen pääoman ja stressin välillä. Osa henkisen rasittavuuden yhteydestä stressioireiluun näyttää siis selittyvän erityisesti hankalilla esimiehuhteilla, sillä vertikaalisen sosiaalisen pääoman regressiokerroin pieneni hieman. Tässä

ei voi kuitenkaan varmuudella sanoa, kumpi on vaikuttanut kumpaan. Kilpaileva selitys tulokselle onkin se, että henkisesti rasittava työ huonontaa esimiehen toimintaa koskevia arvioita. Peilaamalla yksinään työn henkisen rasittavuuden kykyä selittää oireilua ( $R^2 = .11$ ) sosiaalisen pääoman mallin selitysteeseen ( $R^2 = .10$ ) havaitaan, että sosiaalinen pääoma selittää esimiesten oireilua lähes yhtä paljon, kuin työn pitäminen henkisesti rasittavana. Havainto antaa lisänäyttöä sosiaalisen pääoman merkityksestä työhyvinvoinnissa, erityisesti stressioireilussa.

Taulukon 10 viimeisessä mallissa vertikaalinen sosiaalinen pääoma näyttää vähentävän oireilua enää .16 keskihajonnan verran. Tämän voi tulkita liittyvän työn autonomian vakioimiseen. Autonomia työssä näyttää tämän perusteella siis toimivan mekanismina sosiaalisen pääoman ja stressioireilun välillä. Mamia (2003) on näet arvellut, että työn autonomia liittyisi luottamukseen, erityisesti työntekijän ja esimiehen välillä (Uhmavaara et al. 2005, 170). Varmuuden vuoksi pelkkä autonomia vakioitiin vielä sosiaalisella pääomalla (ei havainnollistettu malleissa). Vakioinnin jälkeen autonomia vähensi oireilua noin viidesosa keskihajonnan (-.19). Autonomian vaikutus siis väheni kymmenesosa keskihajonnan verran, kun sosiaalinen pääoma otettiin malliin. Horisontaalisten suhteiden osuus vähenemisessä oli reilusti alle puolet. Vertikaalisen sosiaalisen pääoman yhteys saadaan siis osittain selitettyä autonomian kautta. Toisin sanoen varsinkin huonosti toimivat esimiessuhteet näyttävät lisäävän stressioireilua osittain työn autonomian välityksellä.

Tässä voi herätä kysymys, miten yksilön näkemykset esimiehen toiminnasta liittyvät suurempiin vaikutusmahdollisuuksiin. On oletettu, että luottamus toisiin synnyttää luottamusta. Sen lisäksi, että yksilön arvio kuvastaa esimiessuhdetta, työntekijän oman luottavaisuuden voi siis olettaa parantavan esimiehen luottamusta työntekijään. Kuitenkaan ei voida olla varmoja siitä, ettei vähäinen autonomia työssä vaikuttaisikin nimenomaan esimiessuhteisiin negatiivisesti. Koko malli 5 selittää 19 prosenttia johtajien ja esimiesten kokemasta stressiperäisestä oireilusta. Mallista nähdään lisäksi, että henkisen rasittavuuden vaikutus stressiin on ennallaan. Yksittäisistä selittävästä tekijöistä se siis vaikuttaa oireiluun eniten. Tuloksinassa täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että johtajien ja esimiesten vertikaalisen sosiaalisen pääoman todettiin vähentävän stressiä puskuroimalla työn rasittavuuden oireilun lisäämistä vastaan. Todellisuudessa sosiaalisen pääoman vaikutus on siis havaittua selitysosuutta parempi.

#### 5.3.4. MUUT AMMATTIASEMAT

Tässä luvussa käsitellään sitä, miten sosiaalinen pääoma ja taustamuuttujat sekä muut oireilun kannalta merkittävät tekijät selittävät muissa ammattiasemissa olevien eli alaisien stressioireilua. Tarkastelussa keskitytään sosiaalisen pääoman vaikutuksen arviointiin sekä havaintojen vertailuun johtajilla ja esimiehillä tehdyn analyysin kanssa. Taulukon 11 ensimmäisestä mallista nähdään, että sosiaalinen pääoma vähentää tilastollisesti erittäin merkitsevästi oireilun määrää alaisasemassa työskentelevillä. Vastaava havainto tehtiin esimiehillä. Muuttujien tilastollisten merkitsevyyksien havaitaan kautta linjan olevan suurempia esimiehillä tehtyihin analyysihin nähden. Kertoimia katsoessa pitää kuitenkin tiedostaa, että osa erosta selittyy alaisten ryhmän huomattavasti suuremmalla koolla. Korkeammat merkitsevyydet kertovat tässä tapauksessa siitä, että alaisryhmän tulokset ovat paremmin yleistettävissä perusjoukkoon.

Koivumäki (2008, 211) on havainnut, että valtion asiantuntijaorganisaatioissa avustavissa tehtävissä työskentelevillä heikompi horisontaalinen sosiaalinen pääoma ennustaa melko voimakkaasti stressiä. Vastaavasti ammattitehtävissä työskentelevien keskimääräistä vahvempi yhteisöllisyys suojasi stressioireilta. Edelliset henkilöstöryhmät muodostavat melko samankaltaisen porukan tämän tutkimuksen muissa ammattiasemissa olevien kanssa, vaikka tutkimukset eivät ole täysin vertailukelpoisia. Taulukon 11 ensimmäisestä mallista havaitaan, että sosiaalinen pääoma näyttää vähentävän oireilua alaisilla tässäkin aineistossa samansuuntaisesti. Toisin sanoen yli 10 hengen työyhteisöissä vaikutus on vastaava valtion asiantuntijaorganisaatioihin verrattuna. Taustatekijät yhdessä työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman kanssa selittävät muissa ammattiasemissa toimivien stressioireilun vaihtelusta yhtä paljon kuin johtajilla ja esimiehillä (10 %).

Mallissa 2 on otettu mukaan parisuhdetilanne, jonka itsenäisestä vaikutuksesta stressioireiluun saatiin viitteitä jo keskiarvoja tarkastellessa. On jo kauan tiedetty, että parisuhteessa elävät ovat terveempiä, kuin ei-parisuhteessa olevat (Martelin et al. 2007). Parisuhteen vakioiminen ei tässäkään ammattiasemassa vaikuta työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman selitysvoimaan. Sen sijaan mielenkiintoista on, että eroavaisuutena johtajiin ja esimiehiin, parisuhde vähentää alaisilla stressioireilua .12 keskihajonnan verran, kun työyhteisöön liittyvä

sosiaalinen pääoma ja sosiodemografiset tekijät on vakioitu. Tulos viittaa siihen, että nimenomaan alaisasemassa työskenteleville parisuhteen tarjoama sosiaalinen tuki on tärkeä stressioireilulta suojaava resurssi työyhteisöön liittyvän sosiaalisen pääoman ohella.

**TAULUKKO 11.** *Stressioireilua selittävät tekijät muissa ammattiasemissa olevilla (N = 1005). Standardoidut ( $\beta$ ) ja standardoimattomat (B) regressiokertoimet.*

|                                  | Malli 1         | Malli 2         | Malli 3        | Malli 4         | Malli 5         |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|
|                                  | $\beta$ (B)     | $\beta$ (B)     | $\beta$ (B)    | $\beta$ (B)     | $\beta$ (B)     |
| <b>Taustatekijät</b>             |                 |                 |                |                 |                 |
| Sukupuoli (1 = nainen)           | -.09 (-.15) **  | -.09 (-.14) **  | -.10 (-.16) ** | -.08 (-.14) **  | -.07 (-.12) *   |
| Ikä                              | .01 (.00)       | .02 (.00)       | .03 (.00)      | .00 (-2.65E-5)  | .01 (.00)       |
| <b>Sosiaalinen pääoma</b>        |                 |                 |                |                 |                 |
| Horisontaalinen                  | -.21 (-.21) *** | -.21 (-.20) *** |                | -.19 (-.19) *** | -.19 (-.19) *** |
| Vertikaalinen                    | -.15 (-.12) *** | -.15 (-.13) *** |                | -.10 (-.08) **  | -.09 (-.08) **  |
| Parisuhde (1 = on)               |                 | -.07 (-.12) *   |                |                 | -.05 (-.09)     |
| <b>Työhön liittyvät tekijät</b>  |                 |                 |                |                 |                 |
| Työn autonomia                   |                 |                 | -.07 (-.09) *  |                 | -.06 (-.07) *   |
| Henkinen rasittavuus<br>(0 = ei) |                 |                 |                | .30 (.49) ***   | .30 (.49) ***   |
| R <sup>2</sup>                   | .10             | .11             | .02            | .19             | .20             |
| Korjattu R <sup>2</sup>          | .10             | .10             | .02            | .19             | .19             |

\*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

Kolmannella mallilla (ks. taulukko 11) tutkittiin, paljonko työn autonomia selittää muissa ammattiasemissa olevien stressiä verrattuna sosiaalisen pääoman selitysosuuteen. Sosiaalisesta pääomasta verrattuna työn autonomia selittää alaisasemassa olevien stressiä vain vähän. Samaten mallin selitysaste ( $R^2 = .02$ ) jää sosiaalisen pääoman mallin selitysastetta ( $R^2 = .10$ ) huomattavasti vaatimattomammaksi. Autonomian yhteys stressioireiluun on silti tilastollisesti merkitsevä. Sen sijaan johto- tai esimiesasemassa vaikutusmahdollisuudet vähensivät oireilua hyvinkin merkittävästi (ks. taulukko 10). Näin ollen alaisilla autonomiaa ei siis ainoastaan ole vähän, mutta se ei myöskään juuri vähennä oireilua. Toisaalta kaikki työntekijät eivät aina koe vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia ongelmana (Sinokki 2010). Tälle ajatukselle alaisten kohdalla löytyykin tukea.

Neljännän mallin päätarkoitus oli tutkia, onko työn henkinen rasittavuus mekanismi, jolla sosiaalinen pääoma vähentää stressioireilua alaisilla. Työn rasittavuus lisää taustatekijöillä

vakioituna oireilua aavistuksen enemmän verrattuna ylempään ammattiasemaryhmään, tarkalleen .55 keskihajonnan verran (mallia ei esitetty). Eli huolimatta siitä, että muissa ammattiasemissa koetaan vähemmän työn rasittavuutta kuin johto- tai esimiestehtävissä, työn rasittavuus lisää stressioireilua enemmän alaisryhmillä. Taulukon 11 neljättä mallia tarkastelemalla nähdään, paljonko työyhteisöön liittyvän yksilön sosiaalisen pääoman lisääminen malliin puskuroi alaisasemassa rasittavuuden aiheuttamaa oireilua vastaan. Puskurivaikutus näyttää toimivan myös alaisilla, sillä henkisen rasittavuuden vaikutus on vähentynyt edellä mainitusta .55 keskihajonnasta .49 keskihajontaan. Sosiaalisen pääoman vakiointi vähentää näin ollen rasittavuuden vaikutusta käytännössä lähes yhtä paljon, kuin esimiesasemassa olevilla. Tämän suhteen ei ollut eksaktia lähtöhypoteesia, joten voidaan sanoa, että tämän sosiaalisen pääoman vaikutusmekanismin toiminta ei juuri riipu työntekijän ammattiasemasta. Ainakaan sosiaalisen pääoman yhteys oireiluun työn rasittavuuden kokemisen välityksellä ei tässä aineistossa poikkea ammattiasemien välillä. Alaisilla horisontaalisen ja vertikaalisen sosiaalisen pääoman yhteisvaikutus oireiluun (-.36) on jonkin verran pienempi, kuin työn henkisen rasittavuuden vaikutus (.55). Samaten työn rasittavaksi kokeminen selittää taustatekijöillä vakioituna yksinään 13 prosenttia alaisasemassa olevien stressioireilusta (ei esitetty), mikä tarkoittaa paria prosenttia sosiaalista pääomaa enemmän.

Mielenkiintoista on, että alaisasemissa työn autonomian vaikutus stressiin on selvästi olemattomampi verrattuna johtajiin ja esimiehiin, kuten mallista 3 havaitaan (ks. taulukko 11). Autonomian vakioiminen sosiaalisella pääomalla (ks. malli 5) ei vaikuta autonomian eikä vertikaalisen sosiaalisen pääoman regressiokertoimeen. Näin ollen Mamian (2003) tulkinnan pohjalta muodostettu hypoteesi luottamuksen ja autonomian kytköksistä (ks. Uhmavaara et al. 2005, 170) hylätään alaisten kohdalla. Jatkoselvitystä ei tästä hypoteesista siis tehdä. Lisäksi henkisen rasittavuuden vaikutus stressiin näyttää pysyvän ennallaan. Mallista voi tulkita, että henkinen rasittavuus selittää yksittäisistä tekijöistä oireilua eniten.

Taulukon 11 mallista 5 havaitaan, että koko regressiomallin avulla kyetään selittämään 19 prosenttia muissa ammattiasemissa toimivien työntekijöiden kokemasta stressiperäisestä oireilusta. Rakennettu malli siis selittää oireilua yhtä paljon kummassakin ammattiasemassa. Tulos viestii siitä, että tähän tutkimukseen valittujen stressioireilua selittävien tekijöiden merkitys oireilussa ei ole ammattiasemakohtaista. Kuitenkin esimiesten ja alaisten välillä ilmenee eroja selittävien tekijöiden merkitysten painotuksissa.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Työhyvinvointiasiat ovat olleet runsaasti esillä viime vuosina. Työyhteisöjen merkitys yksilön hyvinvoinnissa on muodostunut modernin yhteiskunnan hyvinvointikeskustelun yhdeksi keskeiseksi teemaksi. Keskustelusta välittynyt kuva työhyvinvoinnista on ollut voittopuolisesti negatiivisväritteinen, mikä lienee yksi syy siihen, että jaksamisen ongelmiin on herätty. Esimerkiksi työhön liittyvä stressi on nähty yhdeksi suurimmista haasteista työelämässä (Räisänen & Karila 2007, 743–750). Kyseisestä keskustelusta nousi myös tämän pro gradun aihe. Tutkimuksen ensimmäisenä päämääränä oli tutkia, eroaako työntekijöiden kokema stressioireilu esimies- ja alaisasemassa olevien kesken. Toiseksi tutkimuksessa selvitettiin, onko esimiehillä ja alaisilla eri määrä työhyvinvointiresursseja, joita lähestyttiin pääasiassa sosiaalisen pääoman viitekehyksen avulla. Kolmantena tavoitteena oli tutkia, vähentääkö sosiaalinen pääoma stressioireita, ja näyttäisikö se siten liittyvän esimiesten oletettuun vähäisempään oireiluun. Sosiaalisen pääoman lisäksi tarkasteltiin työn autonomiaa. Työn autonomia otettiin tutkimukseen mukaan pääasiassa siksi, että haluttiin selvittää, välittyykö sosiaalisen pääoman vaikutus stressioireiluun autonomian kautta. Samoin selvitettiin, onko työn henkinen rasittavuus sosiaalisen pääoman toimintamekanismi. Tutkielman neljäntenä tehtävänä oli tutkia, eroaako sosiaalisen pääoman merkitys esimiesten ja alaisten välillä.

Lähtöoletuksena oli, että johtajilla ja esimiehillä oireilu olisi vähäisempää parempien resurssien takia, vaikka esimiestyö onkin todettu kuormittavammaksi. Tässä aineistossa esimiehet ja alaiset eivät eronneet stressiperäisen oireilun määrässä, vaikka oletus osittaista tukea saikin. Yksittäisistä oireista esimiehillä esiintyi vähemmän masennusta ja haluttomuutta ja tarmottomuutta töihin lähtiessä. Tämä selittyy luontevasti esimiestyön autonomialla ja haastavuudella. Toisaalta eroja voivat selittää myös esimerkiksi persoonatekijät (ks. Hintsu et al. 2010) tai se, että tässä aineistossa naisia toimi vähemmän esimiestehtävissä. Naiset nimittäin oireilevat tutkimusten mukaan miehiä enemmän (esim. Martelin et al. 2007).

Tehty oletus esimiesten paremmista työhyvinvointiresursseista sai tukea. Esimiehillä havaittiin olevan enemmän sosiaalista pääomaa ja autonomiaa työssä. Havainto esimiesten paremmasta vertikaalisesta sosiaalisesta pääomasta on aikaisempaan tutkimukseen nähden uutta tietoa.

Erojen ilmeneminen tässä tutkimuksessa saattaa johtua erilaisesta ammattiasemaluokituksesta ja populaatiosta. On nimittäin todettu, että yli 10 hengen työpaikoilla sosiaalinen pääoma ei ole tutkitusti niin vahvaa (Elo & Ervasti 2007, 24). Isoissa organisaatioissa suhde omaan esimieheen on vertikaalisesti etäisempi erityisesti alemmissa ammattiluokissa työskentelevillä, mikä saattaa olla yksi selitys ammattiasemien välisten erojen kärjistymiselle tässä tutkimuksessa. Tulee huomioda, että vertikaalisen sosiaalisen pääoman määrän tulkintaa vaikeutti se, ettei voida olla täysin varmoja, ovatko esimiehet arvioineet esimiestään vai itseään esimiestä kuvaavissa kysymyksissä. Tässä tutkimuksessa asiaan ei voitu valmiin aineiston käytön vuoksi vaikuttaa. Näin ollen oletettiin, että johto- ja esimiesasemassa työskenteleviltä pääasiassa löytyi esimies, johon vastaukset kohdistuvat. Esimies on saatettu myös ymmärtää osaksi työyhteisöä, jolloin arviot esimiehestä sisältyvät jo työyhteisöstä tehtyihin arvioihin. Lomakkeessa oli kuitenkin erotettu selvästi esimiehiä koskeva osio, mikä vähentää tämän ongelman todennäköisyyttä.

Tutkimuksessa todettiin sosiaalisen pääoman selittävän stressiä, kuten tutkimuskirjallisuuden perusteella oletettiin. Työyhteisöön liittyvä heikko sosiaalinen pääoma selitti oireilun lisääntymistä sekä palkansaajilla yleensä että ammattiasemittain tarkasteltuna. Tämä tukee päätelmää siitä, että sosiaalinen pääoma suojaa erityisesti esimiehiä kuormittumasta, sillä esimiehet rasittuvat ja stressaantuvat alaisia enemmän esimiestyön vastuun vuoksi. Mekanisimimallien perusteella todettiin ensinnäkin, että sosiaalisen pääoman yhteys stressiin välittyy molemmissa ammattiasemissa osaksi henkisen rasittavuuden kautta. Työn henkinen rasittavuus näyttää siis olevan välittävä mekanismi työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja stressioireilun välillä molemmissa ammattiasemissa. Toiseksi esimiesten vertikaalisen sosiaalisen pääoman vaikutuksen todettiin kulkevan osittain autonomian kautta. Alaisilla vastaavaa mekanismia ei havaittu, mikä saattaa johtua alaisten vähäisestä autonomiasta työssä.

Molemmissa ammattiasemissa sosiaalinen pääoma selitti stressioireilua paremmin kuin muut tekijät. Ainoastaan työn henkinen rasittavuus selitti oireilua suunnilleen saman verran. Sosiaalisen pääoman vaikutuksen voidaan kuitenkin olettaa olevan todellisuudessa tutkimuksessa havaittua voimakkaampi, sillä horisontaalisella ja vertikaalisella sosiaalisella pääomalla todettiin olevan yhteisvaihtelua. Yhteisvaihtelu nimittäin ”syö” molemman tekijän merkitystä yksinään. Lisäksi yhteisvaihtelu kertoo siitä, että esimiehen sosiaalinen toiminta ja horisontaaliset suhteet liittyvät toisiinsa. Yleisemmällä tasolla yhteisvaihtelu voi osittain liittyä

työntekijöiden perusluottamukseen, millä tiedetään olevan suuri merkitys sosiaalisista suhteista ja koko ympäröivästä maailmasta tehdyissä tulkinnoissa. Lisäksi sosiaalinen pääoma vaikutti stressiin työn autonomian ja työn henkisen rasittavuuden kautta, mikä lisää sosiaalisen pääoman merkitystä.

Tutkimuksen yksi keskeisin havainto on se, että sosiaalinen pääoma selitti oireilua hieman eri tavalla eri ammattiasemissa. Vertikaalinen sosiaalinen pääoma ensinnäkin suojasi oireilulta paremmin esimiehiä kuin alaisia. Se, millaisena esimiehet siis pitivät oman esimiehensä toimintaa vaikuttaa olevan oireilun kannalta merkittävämpää kuin työtoverisuhteet ja yleinen ilmapiiri. Koivumäki (2008, 211) on todennut vertikaalisen luottamuksen vähentävän stressiä vain asiantuntijoilla. Horisontaalinen sosiaalinen pääoma sen sijaan vähensi tehokkaammin alaisten kuin esimiesten oireilua. Koivumäen tutkimuksesta on tosin hankala saada tulkinnallista tukea, koska ammattiasemaluokitus ja perusjoukko poikkeavat tästä aineistosta. Näin ollen se, että sosiaalinen pääoma suojasi oireilulta eri tavoin eri asemassa olevia yli kymmenen hengen valtion ja yksityisen sektorin organisaatioissa, on uutta tietoa.

Työn autonomia vähensi oireilua erityisesti esimiehillä, mutta alaisilla vaikutus jäi vähäiseksi. Tilanne, jossa esimies ei kokisi vaikutusmahdollisuutensa hyväksi, on oletettavasti kuormittava, sillä esimiestyöhön kuitenkin yleisesti liitetään paremmat vapaudet työnteossa. Toisaalta työntekijät ovat erilaisia ja vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia ei välttämättä aina koeta ongelmana (Sinokki 2010). Parisuhteen todettiin vähentävän jonkin verran alaisasemassa olevien oireilua. Suojaava vaikutus alaisilla oli lähes sama kuin esimiessuhteen. Esimiehillä parisuhdetuen saaminen ei vaikuttanut oireilun määrään, mikä on eräällä tavalla uusi havainto. Parisuhteen erityinen merkitys alaisille saattaa liittyä siihen, että muita resursseja on vähemmän. Vaikka esimiehillä ei olisi parisuhteen sosiaalista tukea saatavilla, muita terveyttä suojaavia resursseja on. Tulosta voi tulkita myös yksilötekijät sekä sillä, että sosiaalisen tuen pyytämiseen liittyy aina viesti siitä, että pyytäjä ei ole kyennyt selviämään itse. Pärjäämättömyyden osoittaminen ei välttämättä ole monelle esimiehelle mieluisaa.

Työhyvinvointiongelmien on katsottu johtuvan lisääntyneestä työelämän kuormittavuudesta. Hyvinvoinnin ongelmista keskeisimpinä on pidetty stressioireita ja oireilun seurannaisilmiöitä. Tässä tutkimuksessa stressioireilevien määrä on maltillinen verrattuna siihen, että työ koettiin henkisesti rasittavaksi. Jo johdannossa tuotiin esille, että esimiehet kokevat työn henkisesti



rasittavampana, joten heidän lähtötilanteensa näyttää stressioireilun kannalta huonommalta. On kiinnostavaa, että esimiestyölle ominaiset kuormittavat piirteet, stressaavuus, vastuu ja kiire, eivät tässäkään tutkimuksessa johtaneet samassa suhteessa oireiluun, vaikka esimiehet kokivat työnsä rasittavammaksi. Esimiestyön valta ja haasteet tuovat mukanaan vastuuta, mutta useat saattavat toisaalta pitää niitä myös tavoittelemisen arvoisina.

Tavallisin stressioire oli uniongelmat. Mediuutiset (2011) raportoikin hiljattain, että unen häiriintyminen on uusi kansansairaus. Unettomuus on psykiatri Juha Markkulan mukaan nykyään lähes masennuksen veroinen työkyvyttömyyden riskitekijä. Unihäiriöt nimittäin lisäävät tulehdusta elimistössä, mikä johtaa sairauksiin. (Mediuutiset 2011.) Psykkisten oireiden määrän ei ole todettu muuttuneen vuosien 2006–2009 välillä (ks. Kauppinen et al. 2010, 251), joten vaikka tutkimuksen aineisto on vuodelta 2004, oireilua koskevaa tietoa voidaan pitää melko ajankohtaisena ja vertailukelpoisena tuoreempien selvitysten kanssa.

Työn henkisen rasittavuuden kokeminen olisi saattanut olla selvempi työhyvinvoinnin mittari. Se kuvaa tarkemmin työelämän kuormittavuuteen kytkeytyviä seurauksia. Tässä työssä mielenkiintoista oli kuitenkin huomata se, ettei oireilu kulje käsi kädessä työssä rasittumisen kanssa. Yksi tapa olisi ollut kysyä suoraan työn stressaavuudesta, mutta oireiden aiheuttajaa on hankalampi jäljittää yksilön itse tekemän arvion perusteella. Hyvä keino voisi olla tutkia stressiä kokonaisvaltaisesti yhdistämällä erilaiset menetelmät ja stressin indikaattorit. Stressiä voidaan tutkia kysymällä siitä suoraan ja epäsuorasti, kuten tässä työssä on tehty, sekä fyysisten indikaattorien avulla (ks. Mamia 2008, 7). Näin kattava asetelma kysyy jo enemmän resursseja, ja on toteutukseltaan monimutkaisempi. Itsearviointin käyttö kuvastaa myös työhyvinvoinnin kokemuksellista puolta, mikä on keskeinen asia tämän tutkimuksen lähestymistavassa työntekijöiden hyvinvointiin.

Tulee tiedostaa, että tutkimuksen ulkopuolelle on jäänyt tekijöitä, joilla on todettu olevan merkitystä oireilussa. Esimerkiksi johtajiksi valikoituu usein A-tyyppisen persoonallisuuden omaavia henkilöitä, mikä voi kasvattaa esimiesten oireilevuuslukuja. Osa persoonan vaikutuksesta kuitenkin tavoitettiin itsearviointimenetelmän takia. Stressitekijät saattavat myös lisätä epäterveellisiä elämäntapoja, jotka toisaalta ovat pikemmin oireilua aiheuttavia mekanismeja, joiden välityksellä varsinaiset stressin aiheuttajat ja stressin kokeminen johtavat terveysongelmiin (ks. Cooper 1976, 12). Muita tekijöitä kuitenkin huomioitiin aineiston

asettamin reunaehdoin. Sosiaalisen pääoman yhteys stressiin ei selittynyt esimerkiksi parisuhdetuella, joten työelämän ulkopuoliset suhteet eivät vaikuttaneet sosiaaliseen pääomaan työyhteisössä, ainakaan tässä tutkimuksessa käytetyn määritelmän mukaan. Naiset oireilivat enemmän, paitsi esimiesasemassa. Esimiesaseman resurssit näyttävät siis suojaavan oireilulta etenkin naisia. Esimiesasemaan hakeutuvilla naisilla saattaa myös olla muita stressiltä suojaavia, esimerkiksi persoonaan liittyviä ominaisuuksia. Kuitenkin työterveyslääkärien mukaan esimerkiksi työuupumuksen aiheuttaa 45 prosentissa tapauksista yksinomaan työ (Sauni et al. 2011). Sitä paitsi tilanteita, joissa työkuormitus on vähintään osasyllinen ongelmiin, on paljon enemmän. Edellä mainitut vaihtoehtoiset, ei-kontrolloidut oireilun aiheuttajat voivat myös olla syy erojen ilmenemättömyyteen ammattiasemien välillä. Toinen syy erojen pienuuteen saattaa olla se, että nimenomaan suuremmissa organisaatioissa työskentelyn on todettu vaativan esimiehiltä enemmän paineensietokykyä (Feldt et al. 2009).

Työyhteisöjen kehittäminen on tarpeellista, sillä tutkimusten mukaan työ on ihmisille tärkeää. Suomalaiset haluavat tehdä työtä, kunhan työkyky on tallella (esim. Kauppinen et al. 2010, 257). Työhyvinvointi on siis edellytys työelämässä jatkamiselle. Euroopan komissio on vuonna 1989 annetussa työterveyden ja -työturvallisuuden direktiivissä (89/391) linjannut, että työnantajat ovat velvoitettuja huolehtimaan siitä, etteivät työ ja työperäinen stressi, vahingoittaisi työntekijöitä. Stressiä pitäisi pyrkiä ehkäisemään, minkä lisäksi tulisi paikantaa työhön liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa pitkäaikaista stressiä. Myös toimenpiteisiin haittojen ehkäisemiseksi tulee ryhtyä. (Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto 2002.) Kiinnostus työntekijöiden työhyvinvointia ja -terveyttä kohtaan näyttää hieman lisääntyneen esimiesten keskuudessa. Työyhteisöjen kehittämishankkeita ja ilmapiirikyselyjä toteutetaan runsaasti; alakohtaisia eroja tosin on (Kauppinen et al. 2010, 246).

Suomessa pitkittyneestä stressistä aiheutuvaa työuupumusta ei kuitenkaan ole määritelty tautiluokituksissa sairaudeksi. Asiaan tarvittaisiin muutos, jotta työuupumuksen yhteydessä tulisi huomioitua myös työolot työssä jatkamiseen yhteydessä olevana tekijänä. (Ahola et al. 2010, 21.) On tarkoituksenmukaisempaa puuttua hyvinvointia heikentäviin syihin, kuin ensin uuvuttaa työntekijät ja sitten hoitaa heitä hyvinvointiohjelmilla (Mäkipeska & Niemelä 2005, 31). Työntekijöiden jaksaminen ei ole vain työntekijöiden etujen ajamista, sillä hyvinvointia ja toiminnan tuloksellisuutta pidetään toistensa edellytyksiä. Kehittämistoimet 2000-luvun työelämässä ovat myös osoittaneet, että työhyvinvointiin investoaminen näkyy ”kovillakin”

mittareilla: poissaolot ja tapaturmat vähenevät, jolloin tuottavuus paranee, ja lisäksi työllisyys lisääntyy. Sosiaaliturva käy kansantaloudelle kalliiksi. On todettu, että eläkeiän nostaminen ei ole työelämässä pysymisen kannalta ratkaisevaa, vaan työntekijöiden halu ja terveys jatkaa työssä (Sinokki 2010). Lisäksi huonot työyhteisöt karkottavat osaavan työvoiman pois (Kauppinen et al. 2010, 257).

Työelämässä ja organisaatioissa tapahtuneet muutokset vaativat työyhteisöiltä luottamusta toisten osaamiseen ja johtaviin henkilöihin (Mäkipeska & Niemelä 2005, 32). Sosiaaliseen pääomaan liitetyillä asioilla on todettu olevan useita positiivisia vaikutuksia, jotka ulottuvat yhteiskunnan makrotason ilmiöistä yksilötason resursseihin, kuten onnellisuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen. Työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja työssä koetun autonomian pitäminen työntekijöiden keskeisinä voimavaroina vaikuttaa tarkoituksenmukaiselta myös siksi, että työstä ei haeta enää vain elantoa, vaan ylempien inhimillisten tarpeiden tyydytystä, kuten arvostusta, itsensä toteuttamista ja yhteisöllisyyttä (Hämäläinen 2006). Suomalaiset myös tutkitusti arvostavat työssään eniten työn itsenäisyyttä, mielenkiintoisuutta, sekä hyviä työtoverisuhteita ja työilmapiiriä (Kauppinen et al. 2010, 257). Arvostetuilla tekijöillä on painoarvoa työhyvinvoinnissa, mitä myös tämän tutkimuksen tulokset tukevat.

Joissain tutkimuksissa on toisaalta havaittu, että sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen työpaikoilla voi myös lisätä työntekijöiden kognitiivista ja emotionaalista kuormitusta, jopa mielenterveysongelmia (Hämäläinen 2006, 33). Myös Siltala (2004) on kritisoinut työpaikan ”pakkoyhteisöllisyyttä” ja suhtautunut kriittisesti puheisiin ihmisten sosiaalisesta perimmäisluonteesta. Silti tutkimusten mukaan yhteisöllisyys työpaikalla on parhaimmillaan etu. Siitä saatiin näyttöä tässä tutkimuksessa, sillä sosiaalinen pääoma vähensi stressioireita sekä suoraan että eri mekanismien kautta. Tämä kertoo sosiaalisen pääoman vaikuttavan työyhteisössä tietyllä tavalla kokonaisvaltaisesti. Siltalan ja median luomasta kuvasta huolimatta reilujakin työyhteisöjä löytyy. Useiden tutkijoiden (esim. Uhmavaara et al. 2005, 171) mukaan työelämän tila ei vaikutakaan niin synkältä kuin on sanottu. Tässä tutkimuksessa esimerkiksi havaittiin, että työn henkisestä rasittavuudesta huolimatta työssä viihdytään kohtalaisesti. Tämä tuo mieleen protestanttisen työetiikan ja suomalaisen perinteisesti nöyrän työkuulttuurin. Työssä viihtyminen kuvastaa melko kokonaisvaltaista arviota työstä. Siksi työmoraaalin ja näkemyksen siitä, millaista työn tulisi olla, voi kuvitella vaikuttavan työhön suhtautumiseen, vaikka työ rasittaisikin. Esimiehet viihtyivät työssä paremmin, mikä

muistuttaa myös työn palkitsevien puolien merkityksestä hyvinvoinnissa. Tämän tutkimuksen rajoituksena on tosin se, että sen antama kuva työhyvinvoinnista ei kata koko työhyvinvoinnin kirjoa. Kaikkea ei yhdessä pro gradu –tutkielmassa tosin kyetäkään tarkastelemaan.

Tutkimuksen kuluessa heräsi ajatuksia siitä, mitä kannattaa selvittää jatkossa. Tutkimuksessa tarkasteltiin yksilötason tekijöitä, mutta sosiologisesta näkökulmasta rakenteellisten tekijöiden huomioiminen on tärkeä osa tutkimusta, ja monella tapaa tieteenalalle omaleimaista. Rakennetason tekijöiden selvittäminen mahdollistaisi lisäkysymysten tekemisen aivan eri tavalla. Toiseksi, käytetyn aineiston erikoisuus on mobiilin eli liikkuvan työn tekemisen kattava kartoittaminen. Aineistoa voisi siis käyttää sen selvittämiseen, eroaako mobiilia ja perinteistä työtä tekevien stressioireilu. Samalla voisi tutkia, onko sosiaalisella pääomalla eri merkitys työn liikkuvuudesta riippuen. Lisäksi voisi tarkastella sitä, mitkä tekijät selittävät vaihtelua työn henkisen rasittavuuden kokemisessa. Tässä työssä ilmeni huomattavia eroja ammattiasemien välillä työn henkisen rasittavuuden kokemisessa. Kyseessä on opinnäytetyö, joten tähän kiinnostavaan havaintoon ei kyetty tarttumaan.

Sosiaalinen pääoma on melko tuore keksintö varsinkin työelämää koskevassa keskustelussa, minkä vuoksi myös sen hyötyjä tarvitsee selvittää paremmin. Jatkossa olisi hyvä tutkia lisää sitä, mitkä tekijät vahvistavat sosiaalista pääomaa varsinkin suurissa organisaatioissa. Tämän tutkimuksen tuloksia voi soveltaa lähes kaikenlaisten työyhteisöjen kehittämisessä Suomessa, sillä aineiston koko on tulosten yleistettävyyden kannalta riittävä. Kuitenkin erityisesti pienissä yrityksissä ja kaupan alalla, joka oli aineistossa jonkin verran aliedustettuna, tuloksia kannattaa soveltaa harkitummin.

Monien tutkijoiden mielestä varhaislapsuus on sosiaalisen pääoman tärkein kasvualusta, ja yhteisö tai kulttuuri sosiaalisen pääoman lähde. Tästä näkökulmasta sosiaalisen pääoman kehittäminen tuntuu mahdottomalta tehtävältä, sillä kulttuuri muuttuu hitaasti. On kuitenkin todettu, että sosiaalista pääomaa voi vahvistaa. Esimerkiksi luottamuksen muihin on todettu kohentavan luottamusta myös kanssaihmisissä. Professori Timo Airaksinen onkin kiteyttänyt osuvan ja yksinkertaisen ohjeen siitä, miten sosiaalista pääomaa voidaan kehittää:

”Rakenna luottamusta luottamalla”.

## KIRJALLISUUS

- Ahola, Kirsi & Honkonen, Teija & Kalimo, Raija & Nykyri, Erkki & Aromaa, Arpo & Lönnqvist, Jouko (2004): Työuupumus Suomessa – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkäri* (59, 4109–4113).
- Ahola, Kirsi & Virtanen, Marianna, Pirkola, Sami & Suvisaari, Jaana (2010): ”Työ ja mielen terveys”. Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) (2010): *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle, Hakemus N:o 103124*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. [Viitattu 10.04.2011] Internetissä:  
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3>
- Ahola, Kirsi & Joensuu, Matti & Kivistö, Sirkku (2007): ”Mielen terveys”. Teoksessa Kauppinen ym. (toim.): *Työ ja terveys Suomessa*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (2006): *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Allardt, Erik (1976): *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. WSOY, Helsinki.
- Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994): *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY, Helsinki.
- Arola, H. & Pitkänen, M. & Nygård, C-H & Huhtala, H. & Manka M-L (2003): ”The connection between age, job control and sickness absences among Finnish food workers”. *Occupational Medicine* (53, 229–230).
- Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) (2010): ”Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa.” Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki.
- Bangasser, D. A. & Curtis, A. & Reyes, B. A. S. & Bethea T. T. & Parastatidis I. & Ischiropoulos, H. & Van Bockstaele E. J. & Valentino, R. J. (2010): ”Sex differences in corticotrophin-releasing factor receptor signaling and trafficking: potential role in female vulnerability to stress-related psychopathology”. *Molecular Psychiatry* (15, 896–904).
- Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001): *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Gaudeamus, Helsinki.
- Bourdieu, Pierre (1986): ”Forms of Capital”. Teoksessa J. G. Richardson (toim.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York. 241–258.
- Castells, Manuel (2000): *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture Vol 1*. Second edition. Blackwell publishers, Oxford.
- Cohen, Sheldon & Syme, Leonard (1985): ”Issues in the Study and Application of Social Support”. *Social Support and Health*. Academic Press, San Francisco.
- Cooper, C. L. & Marshall J. (1976): ”Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health”. *Journal of occupational psychology* (49 (1), 11–28).
- Crocker, Linda & Algina, James (2008): *Introduction to Classical & Modern Test Theory*. Wadsworth Publishing Co., Belmont, CA.
- Csikszentmihalyi, Mihaly (2005): *Flow – Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu*. Rasalas-kustannus, Helsinki.

- Cummings, L. L. & Bromiley, Philip (1996): "The organisational trust inventory (OTI): Development and validation". Teoksessa Kramer, Roderick M. & Tyler, Tom R. (toim.): *Trust in organisations: Frontiers of theory and research*. 302–330. Thousand Oaks, CA.
- Elo, Anna-Liisa (2010): "Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä". Teoksessa Perkiö-Mäkelä ym.: *Työ ja terveys 2009 –haastattelututkimus*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Elo, Anna-Liisa & Leppänen, Anneli & Lindström, Kari & Ropponen, Tapio (1990): *TSK. Miten käytät työstressikyselyä*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Elo, Anna-Liisa & Ervasti, Jenni (2007): "Työorganisaation ja henkinen hyvinvointi". Teoksessa Kauppinen ym. (toim.): *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ervasti, Heikki (2003): *Johdatus monimuuttujamenetelmiin*. Turun yliopisto, Turku.
- Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto (2002): "Työperäinen stressi". *Facts* (ISSN 1681-2174).
- Feldt, Taru & Hyvönen, Katriina & Mälikangas, Anne & Kinnunen, Ulla (2009): *Esimiesten työn ja työhyvinvoinnin myönteiset ja kielteiset kehityspolut. 10-vuotisseuruututkimus esimiestyön muutoksista ja sen seurauksista*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Feldt, Taru & Mälikangas, Anne & Hyvönen, Katriina & Kinnunen, Ulla & Kokko, Katja (2006): "Esimiesten työkyvyn kehityspolut vuosina 1996–2006 ja niihin yhteydessä olevat tekijät". *Työ ja ihminen* (20 (4), 303–321).
- Feldt, Taru & Mälikangas, Anne & Kinnunen, Ulla (2003): "Onko esimiesten työsitoutuneisuus heidän hyvinvointinsa voimavara vai riskitekijä?". *Työ ja ihminen* (17 (4), 292–303).
- Feldt, Taru & Mälikangas, Anne & Kokko, Katja (2005): "Työhyvinvoinnin yksilöllisyys". Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): *Työ leipälajina, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Fisher, Robert S. & Parkman, Henry P. (1998): "Management of Nonnuclear Dyspepsia". *The New England Journal of Medicine* (339 (19), 1376–1381).
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne & Saari, Pirjo (2010): *Kuntatyö 2010 –tutkimus. Esiraportti*. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press, Stanford, CA.
- Granowetter, Mark S. (1973): "The Strength of Weak Ties". *The American Journal of Sociology* (78 (6), 1360–1380).
- Hakanen, Jari (2009): "Työn imun ja kukoistuksen lähteillä: onnellinen vai vähemmän onneton työntekijä?" Työn imu, stressi ja yhteiskuntavastuu, Työhyvinvointifoorumi. Työterveyslaitos, Helsinki. [Viitattu 20.7.2010] Internetissä: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=977102&name=DLFE-10616.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=977102&name=DLFE-10616.pdf)
- Hanifan, Lyda Judson (1916): "The Rural School Community Center". *Annals of the American Academy of Political and Social Science* (67, 130–138).
- Helliwell, John F. (2006): "Well-being, Social Capital and Public Policy: What's New?". *The Economic Journal* (116, C34–C45).
- Helliwell, John F. & Huang, Haifang (2010): "How's the job? Well-Being and Social Capital in the Workplace". *Industrial & Labor Relations Review* (63 (2), 205–227). [Viitattu 6.10.2010] Internetissä: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol63/iss2/2/>
- Herno, Hanna-Tuulia & Feldt, Taru & Rasku, Anne & Ruoppila, Isto (2000): *Esimiesten elämänhallinnan tunteen ja työhyvinvoinnin muutokset vuosina 1996–99*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 345. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

- Hintsala, Taina & Hintsanen, Mirka & Jokela, Markus & Pulkki-Raback, Laura & Keltikangas-Järvinen, Liisa (2010): "Divergent Influence of Different Type A Dimensions on Job Strain and Effort-Reward Imbalance". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (52 (1), 1-7).
- Hjerpppe, Reino & Taipale, Vappu (2000): "Esipuhe". Teoksessa Kalanoja, Jouko & Simpura, Jussi (toim.): *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*. STAKES, raportteja 252. STAKES, Helsinki. 3.
- Hoffrén, Jukka (2008): "Hyvinvoinnin seuranta vaatii uusia mittareita". *Tieto & Trendit* (7/2008). Tilastokeskus, Helsinki.
- Holi, Matti & Marttunen, Mauri & Aalberg, Veikko (2003): "Comparison of the GHQ-36, the GHQ-12 and SCL-90 as psychiatric screening instruments in the Finnish population. *Nordic Journal of Psychiatry* (57 (3), 233-238).
- House, J. S. & Umberson D. & Landis K. R. (1988): "Structures and processes of social support". *Annual Review of Sociology* (14, 293-318).
- Hyypä, Markku T. (2004): "Edistääkö talkoohenki terveyttä? – Sosiaalisen pääoman vaikutus terveyteen". *Duodecim* (120 (19), 2315-2320).
- Hyypä, Markku T. (2002): *Elinvoimaa yhteisöstä – sosiaalinen pääoma ja terveys*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Hyypä, Markku T. (2002): "Kuurossa elämä pitenee. Sosiaalinen pääoma ja terveys". Teoksessa Ruuskanen Petri (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaalis- ja terveysaloille*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Hyypä, Markku T. (2005): *Me-hengen mahti*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Hyypä, Markku T. & Mäki, Juhani (2003): "Social participation and health in a community rich in stock of social capital". *Health Education Research* (18 (6), 770-779).
- Hämäläinen, Timo (2006): "Kohti hyvinvoivaa ja kilpailukykyistä yhteiskuntaa – Kansallisen ennakkointiverkoston näkemyksiä Suomen tulevaisuudesta". Sitra, Helsinki.  
[Viitattu 10.11.2008] Internetissä:  
[http://www.sitra.fi/julkaisut/ennakkointiverkostonraportti\\_www.pdf?download=Lataa+pdf](http://www.sitra.fi/julkaisut/ennakkointiverkostonraportti_www.pdf?download=Lataa+pdf)
- Häusser, Jan A. & Mojzisch, Andreas & Niesel, Miriam & Schulz-Hardt, Stefan (2010): "Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being". *Work & Stress* (24 (1), 1-35).
- Ilmonen, Kaj (2004): "Sosiaalinen pääoma – Uusi ihmekäsite vai käyttökelpoinen hypoteesi?". Teoksessa Keijo Rahkonen (toim.): *Sosiologisia nykykeskusteluja*. Gaudeamus, Helsinki. 99-142.
- Ilmonen, Kaj (2007): "Suomalaiset yhdistykset ja luottamus vuosituhannen vaihteessa". *Sosiologia* (44 (1), 3-18).
- Isokorpi, Tia (2006): *Napit vastakkain – Ristiriidat, rajat ja ratkaisut*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007): *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. WSOY, Helsinki.
- Kandolin, Irja & Vartia, Maarit (2010): "Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri". Teoksessa Perkiö-Mäkelä ym.: *Työ ja terveys 2009 –haastattelututkimus*, 15. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Karasek Robert, Theorell Töres (1990): *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.
- Kauppinen, Timo & Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (2010): "Työ terveyttä tukemassa". Teoksessa Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) (2010): *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Loppuraportti työsuojelurahastolle*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. [Viitattu 10.04.2011] Internetissä:  
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3>

- Kauppinen, Timo & Hanhela, Rauno & Kandolin, Irja & Karjalainen, Antti & Kasvio, Antti & Perkiö-Mäkelä, Merja & Priha, Eero & Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (2010): *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005): "Hyvinvointi työssä". Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (2005): "Työelämän muutossuunnat". Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): *Työ leipälajina, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Kivioja, Kirsi (2004): "Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä". Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.): *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla: Kuntatyö 2010 -tutkimus*. 87–109. Kuntien eläkevakuutus, Helsinki.
- Koivumäki, Jaakko (2008): *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Koskenvuo, Markku (2000): "Aiheuttaako stressi somaattisia sairauksia?". *Duodecim* 116 (20), 2288–2295).
- Kouvo, Antti (2004): Sosiaalinen pääoma käsitteenä ja empiirisenä työkaluna. Teoksessa Räsänen, Pekka & Ruonavaara, Hannu & Kantola, Ismo (toim.): *Kiistoja ja dilemmoja – sosiologisen keskustelun vastakkainasetteluja*. Kirja-Aurora, Turku, 139–152.
- Kouvo, Antti & Räsänen, Pekka (2005): "Sosiaalinen pääoma, elämäntilanne ja sosiodemografiset tekijät – käyttökelpoisia elämänlaadun ja hyvinvoinnin jäsennysperusteita?" *Janus* 13 (1), 21–38).
- Kouvonen, Anne & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Stafford, Mai & Wilkinson, Richard & Schneider, Justine & Väänänen, Ari & Virtanen, Marianna & Cox, Sara J. & Pentti, Jaana & Elovainio, Marko & Kivimäki, Mika (2007): "Low Workplace Social Capital as a Predictor of Depression. The Finnish Public Sector Study. *American Journal of Epidemiology* (167 (10), 1143–1151).
- Kuusela, Pekka (2009): "Ihminen ihmiselle. Sosiaaliset suhteet ja hyvinvointi". Sosiaalipsykologian päivät 2009, Kuopion yliopisto. [Viitattu 20.7.2010] Internetissä: [http://www.uku.fi/ssf/sospsyk/sospsyk\\_paivat/esitykset/PKuusela.pdf](http://www.uku.fi/ssf/sospsyk/sospsyk_paivat/esitykset/PKuusela.pdf)
- Laine, Nina (2008): "Trust in Superior-Subordinate Relationship. An empirical study in the context of learning". Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print, Tampere.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004): *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Liesivuori, Jyrki (2009): "Työterveys ja hyvinvointi". Työhyvinvointifoorumi –seminaari. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos, Helsinki. [Viitattu 16.7.2010] Internetissä: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=136500&name=DLFE-10187.pdf)
- Lin, Nan (1999): "Social Networks and Status Attainment". *Annual Review of Sociology* (25, 467–487).
- Lin, Nan (2005): "Network Theory of Social Capital". Teoksessa Castiglione, Dario & Van Deth, Jan W. & Wolleb, Guglielmo (toim.): *Handbook of Social Capital*. Oxford University press Inc., New York. 50–69.
- Likert, Rensis (1961): *New patterns of management*. McGraw-Hill, New York.
- Lindström, Martin (2008): "Invited Commentary. Social Capital, Social Contexts, and Depression". *American Journal of Epidemiology* (167 (10), 1152–1154).



- Lindström, Martin & Mohseni, Mohabbat (2009): "Social capital, political trust and self-reported psychological health". *Social Science & Medicine* (68 (3), 436–443).
- Liukkonen, Virpi & Virtanen, Pekka & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi (2004): "Social capital in working life and the health of employees". *Social Science & Medicine* (59 (12), 2447–2458).
- Lord, Frederic M. & Novick, Melvin R. (1968): *Statistical Theories of Mental Test Scores*. Addison-Wesley, Massachusetts.
- Lyubomirsky Sonya & King, Laura & Diener, Ed (2005): "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?" *Psychological Bulletin* (131 (6), 803–855).
- Lönnqvist, Jouko (2009): "Esimiehenä jaksaminen". Kuntatyö kunnossa –uutiskirje (2/2009).
- Mamia, Tero (2008): "Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät III". [Viitattu 16.02.2010] Internetissä: [http://www.uta.fi/~tero.mamia/opetus/pori/kvantit2008\\_3.pdf](http://www.uta.fi/~tero.mamia/opetus/pori/kvantit2008_3.pdf)
- Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) (2006): *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus.
- Maestripieri, Dario & Baran, Nicole M. & Sapienza, Paola & Zingales Luigi (2010): "Between- and within sex variation in hormonal responses to psychological stress in a large sample of colleague students". *Stress* (13 (5), 413–424).
- Martelin, Tuija & Hyypä, Markku T. & Joutsenniemi, Kaisla & Nieminen, Tarja (2007): "Hyvä kumppani ja kivat kaverit tuovat terveyttä arkeen". *Duodecim*, 133–143.
- Maslach, Christina & Jackson, Susan E. (1981): "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behaviour* (2, 99–113).
- Mediuutiset (25.05.2011): "Unettomuus on uusi kansansairaus". Toimittaja: Pakkala, Erpo.
- Metsämuuronen, Jari (2001): *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Metodologia-sarja 7*. International Methelp Ky, Helsinki.
- Moorman, Robert H. (1991): "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?". *Journal of Applied Psychology* (76 (6), 845–855).
- Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu (2005): *Haasteena luottamus – Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne*. Edita, Helsinki.
- Narayan, Deepa & Cassidy Michael F. (2001): "A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory". *Current Sociology* (49 (2), 59–102).
- Nummenmaa, Lauri (2004): *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi, Helsinki.
- Oksanen, Tuula & Kouvonen, Anne & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Virtanen, Marianna & Linna, Anne & Vahtera, Jussi (2008): "Social capital at work as a predictor of employee health: multilevel evidence from work units in Finland". *Social Science & Medicine* (66 (3), 637–649).
- Paunio, Tiina (2010): "Sukupuoli vaikuttaa stressinsäätelyjärjestelmään". *Duodecim* (126 (22), 2575–2576).
- Perkiö-Mäkelä, Merja & Hirvonen, Maria & Elo, Anna-Liisa & Kandolin, Irja & Kauppinen, Kaisa & Kauppinen, Timo & Ketola, Ritva & Leino, Timo & Manninen, Pirjo & Miettinen, Sonja & Reijula, Kari & Salminen, Simo & Toivanen, Minna & Tuomivaara, Seppo & Vartiala, Maarit & Venäläinen, Saara & Viluksela, Marja (2010): *Työ ja terveys – haastattelututkimus 2009*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Perkiö-Mäkelä, Merja (2010): "Terveydentila ja koettu työkyky". Teoksessa Perkiö-Mäkelä ym. *Työ ja terveys –haastattelututkimus 2009*, 18–19. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Peutere, Laura (2006): *Työolot, työyhteisön sosiaalinen pääoma ja psyykkinen oireilu*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Tampere.

- Pierce, Gregory R. & Sarason, Barbara R. (1991): "General and Relationship-Based Perceptions of Social Support: Are Two Constructs Better Than One?". *Journal of Personality and Social Psychology* (61 (6), 1028–1039).
- Portes, Alejandro (1998): "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology* (24, 1–24).
- Putnam, Robert D. (2000): *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster, New York.
- Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla (2005): "Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus". Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.): *Työ leipälajina, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Richter, J. E. (1991): "Dyspepsia: Organic Causes and Differential Characteristics from Functional Dyspepsia". *Scandinavian Journal of Gastroenterology* (26 (182), 11–16).
- Richter, J. E. (1991): "Stress and Psychologic and Environmental Factors in Functional Dyspepsia". *Scandinavian Journal of Gastroenterology* (26 (182), 40–46).
- Ruuskanen, Petri (2002): "Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa". Teoksessa Ruuskanen Petri (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Ruuskanen, Petri (2001): *Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntauksat ja mekanismit*. VATT-tutkimuksia 81. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Räisänen, Kirsi & Karila, Irma (2007): "Miten työstressiä voi hallita?". *Duodecim* (123 (6), 743–750).
- Saloheimo, Kristiina (2004): "Sosiaalisen pääoman ja sitoutumisen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin". *Työ ja ihminen* (18 (1), 50–61).
- Sauni, Riitta & Lagerstedt, Rea & Ahola, Kirsi (2011): "Miten työuupumusta hoidetaan työterveyshuollossa?". *Lääkärilehti* (14, 1212–1213).
- Seligman, Adam B. (1997): *The Problem of Trust*. Princeton University Press, Princeton.
- Siisiäinen, Martti (2003): "Yksi käsite, kaksi lähestymistapaa: Putnamin ja Bourdieun sosiaalinen pääoma". *Sosiologia* (40 (3), 204–218).
- Siltala, Juha (2004): *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava, Helsinki.
- Simpura, Jussi (2002): "Sosiaalista pääomaa mittaamassa". Teoksessa Ruuskanen Petri (toim.): *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Sinokki, Marjo (2010): "Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle". *Duodecim* (126 (15), 1803–1809).
- Sonnentag, Sabine & Frese, Michael (2003): "Stress in organizations". Teoksessa W. C. Borman & D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (toim.): *Comprehensive handbook of psychology, Volume 12: Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, New York. 453–491.
- Takala, Esa-Pekka (2007): "Liikuntaelinten kuormittuminen työssä". Leppänen, Anneli & Takala, Esa-Pekka (toim.): *Työ ja ihminen* (21 (1), 42–57).
- Taloussanommat (2010): "Toimihenkilöt haluavat vapaa-aikaa ja vakituisen työsuhteen". 29.09.2010.
- Tilastokeskus: Työssäkäyntitilasto 31.12.2004. Helsinki.
- Toivonen, Timo (1999): *Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia*. WSOY, Helsinki. Työterveyslaitos. Helsinki. [Viitattu 14.09.2010] Internetissä: [www.tyoterveyslaitos.fi](http://www.tyoterveyslaitos.fi).
- Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo (2005): *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työministeriö, Helsinki.

- Vahtera, Jussi & Uutela, Antti (1994): "Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki terveysresursseina". *Duodecim* 110 (11), 1054).
- Woolcock, Michael (1998): "Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework". *Theory and Society* 27 (2), 151–208).

## LIITTEET

## LIITE 1. KORRELAATIOMATRIISIT

**Liitetaulukko 1.** Stressioire-muuttujien korrelaatiot (Spearman). Vähintään .30 korrelaatiot lihavoitu.

| Koetut stressiperäiset oireet                      | (1)   | (2)   | (3)   | (4)   | (5)   | (6)   | (7) |
|----------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| (1) Masennus                                       |       |       |       |       |       |       |     |
| (2) Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien       | .51** |       |       |       |       |       |     |
| (3) Päänsärky                                      | .23** | .23** |       |       |       |       |     |
| (4) Haluttomuus ja tarmottomuus töihin lähtiessä   | .47** | .47** | .29** |       |       |       |     |
| (5) Nukahtamisvaikeudet ja heräileminen öisin      | .40** | .39** | .22** | .35** |       |       |     |
| (6) Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys | .47** | .62** | .27** | .48** | .40** |       |     |
| (7) Närästys, happovaivat, vatsakivut              | .27** | .24** | .28** | .28** | .24** | .36** |     |

\*\* p < 0,01



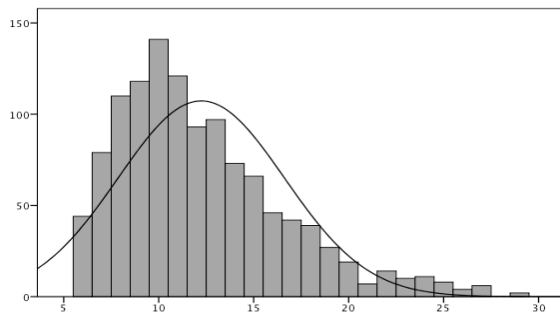
## LIITE 2. FAKTORIANALYYSI

**Liitetaulukko 4.** *Yksilön sosiaalinen pääoma. Konfirmatorinen, kahden faktorin faktorimalli.*  
*Yli .30 faktorilataukset lihavoitu.*

|                                                                                                             | <b>Faktori 1</b> | <b>Faktori 2</b> | <b>Kommunaliteetti</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|
| 57b. Työpaikkani johto ei ole aidosti kiinnostunut alaistensa mielipiteistä ja näkemyksistä                 | .26              | <b>-.64</b>      | .48                    |
| 57g. Työpaikkani johto jakaa oikeudenmukaisesti kiitosta ja kritiikkiä alaisilleen                          | -.22             | <b>.71</b>       | .55                    |
| 57i. Työpaikkani johto välittää alaistensa hyvinvoinnista                                                   | -.18             | <b>.78</b>       | .65                    |
| 58a. Työpaikallani vallitsee avoin ilmapiiri ja hyvä yhteishenki                                            | <b>-.69</b>      | .33              | .59                    |
| 58b. Valitettavasti iso osa työkavereistani käyttää hyväkseen toisten ongelmia parantaakseen omaa asemaansa | <b>.71</b>       | -.16             | .52                    |
| 58c. Suurin osa työkavereistani on sanojensa mittaisia                                                      | <b>-.56</b>      | .14              | .33                    |
| 58d. Työyhteisön jäsenet eivät välitä tietoja avoimesti toisilleen                                          | <b>.66</b>       | -.22             | .49                    |
| 58e. Työpaikallani esiintyy juoruilua ja kateutta                                                           | <b>.69</b>       | -.18             | .51                    |
| 58f. Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin työyhteisön jäseniin                               | <b>-.49</b>      | .25              | .30                    |
| Ominaisarvo                                                                                                 | 2.60             | 1.82             |                        |
| Selitysaste (%)                                                                                             | 28.8             | 20.3             |                        |

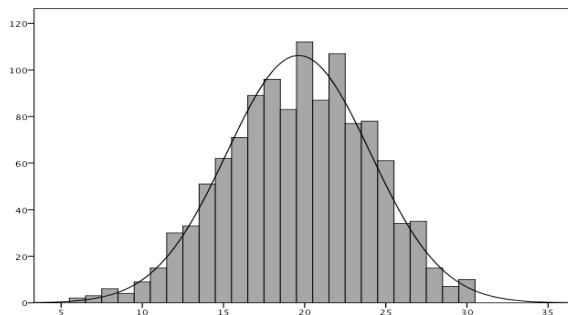
## LIITE 3. JAKAUMAT

**Liitekuviot 1-4.** *Summamuuttujien jakaumat, tunnusluvut, havaintoyksiköiden lukumäärät (N), reliabiliteettikertoimet (Cronbachin alfat).*



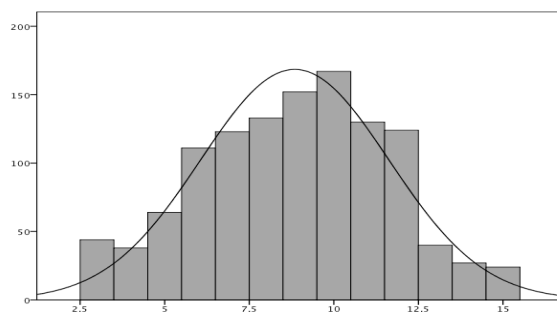
### 1. Stressioireilu

Mediaani = 11  
Keskihajonta = 4,38  
N = 1177  
 $\alpha = ,80$



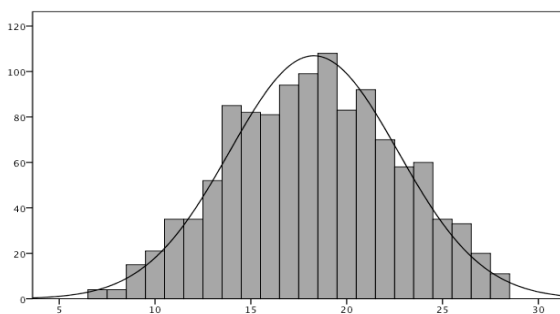
### 2. Horisontaalinen sosiaalinen pääoma

Ka = 19,63  
Keskihajonta = 4,42  
Keskiarvon keskivirhe = 0,129  
N = 1177  
 $\alpha = ,83$



### 3. Vertikaalinen sosiaalinen pääoma

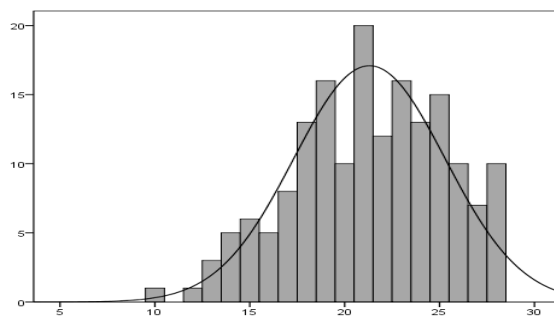
Ka = 8,85  
Keskihajonta = 2,79  
Keskiarvon keskivirhe = 0,081  
N = 1177  
 $\alpha = ,67$



### 4. Työn autonomia

Ka = 18,28  
Keskihajonta = 4,39  
Keskiarvon keskivirhe = 0,128  
N = 1177  
 $\alpha = ,83$

**Liitekuvio 5.** *Työn autonomian jakauma johto- tai esimiesasemassa olevilla.*



**Työn autonomia**

$Ka = 21,30$

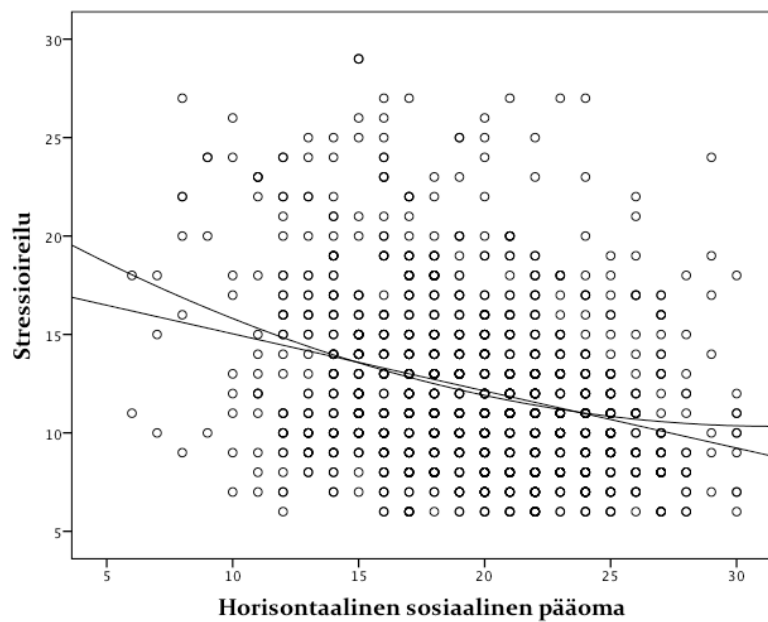
$Keskihajonta = 3,99$

$N = 171$

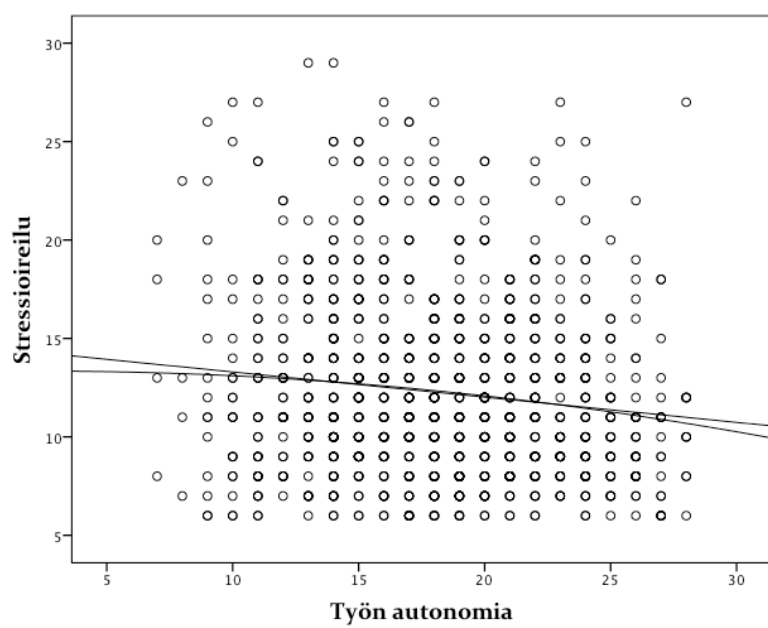


#### LIITE 4. HAJONTAKUVIOT

**Liitekuvio 6.** *Horisontaalisen sosiaalisen pääoman ja stressioireilun välinen yhteys.*



**Liitekuvio 7.** *Työn autonomian ja stressioireilun välinen yhteys.*



## LIITE 5. KYSELYLOMAKE