

**sankareita
ja
syntipukkeja**

Käytännöllisen teologian
liseniaattitutkimus
syyskuu 1998

Per Lindblad

URN:NBN:fi-fe19991454

SANKAREITA JA SYNTIPUKKEJA

Kyselytutkimus suomalaisten seurakuntapappien sekä diakonia- ja toimistotyöntekijöiden hyvinvoinnista ja heidän työyhteisössään kokemasta henkisestä väkivallasta.

Tutkimuksen perusjoukkona olivat Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien työntekijät, jotka kuuluvat Suomen kirkon pappisliitto r.y:een, Diakoniatyöntekijöiden liitto - diakoniarbetarnas förbund r.y:een ja Seurakuntien viran- ja toimenhaltiain liitto SVTL:oon. Aineisto hankittiin helmikuussa 1996 lähettämällä kyselylomake satunnaisotannan tuloksena otokseen valikoituneille 300 liittoihin kuuluvalla työntekijällä. Lopullisen tutkimusjoukon suuruudeksi tuli 66 % otoksesta.

Tutkimuksen päähuomio oli henkinen väkivalta -ilmiössä ja siinä, miten ilmiö konkreettisesti esiintyy seurakuntien työyhteisöissä. Tutkimustehtävä jakautui kolmeen osaan: ensimmäisessä osassa tutkimus selvitti seurakuntien työntekijöiden työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin tilaa ja näiden eri osaluokkia. Hyvinvoinnista tutkimuksen painopiste siirtyi hyvinvoinnin puuttumisesta johtuviin häiriöihin. Lopuksi tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden käytettävissä olevia voimavaroja ja niiden yhteyksiä hyvin- tai pahoinvoinnin eri ulottuvuuksiin. Yksilö- ja ryhmädynaamisen tason tapahtumia syvennettiin ottamalla seurakuntaorganisaatiokulttuurin tarkasteluun mukaan kulttuurin artefaktien lisäksi kulttuurin arvotason, ilmastotason ja uskomustason. Tutkimustuloksia verrattiin osin koko väestöä koskeviin Tilastokeskuksen aineistoihin, osin muihin pohjoismaisiin ja suomalaisiin tutkimuksiin työelämän hyvinvoinnin tilasta.

Tulosten mukaan suurimmassa osassa seurakuntien työyhteisöistä esiintyi kateutta, kuppikuntaisuutta, eriarvoisuutta ja avointa erimielisyyttä. Työpaikoilla pantattiin tietoja ja ongelmia salattiin. Työntekijät tunsivat olevansa eristettyinä työyhteisössään seurakunnan ihmissuhteiden tuntuessa pinnallisilta. Johto tuntui passiiviselta. Palaute työstä jäi usein saamatta, saati sitten että esimies olisi kannustanut alaisiaan kehittymään työnteossa. Henkisen väkivallan esiintyminen oli seurakuntien työyhteisöissä huomattavasti yleisempää kuin muissa työpaikoissa: 63 % vastaajista ilmoitti tuntevansa ainakin yhden naisen ja 47 % ainakin yhden miehen, jotka ovat joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi tutkitun työpaikalla. Yli 60 työntekijän työpaikoilla jopa 77 % tutkituista ilmoitti joskus joutuneensa kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi työpaikallaan.

Seurakunnissa käytettyjä henkisen väkivallan eri ilmenemismuotoja olivat työntekijöiden persoonallisten ominaisuuksien vähättely, henkinen eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien muuttaminen, uskontoon vetoaminen, mustamaalaus, seksuaalinen ahdistelu ja häirintä sekä fyysinen väkivalta. Yleisimmin toistuvia olivat toisaalta työyhteisöstä eristäminen puhumattomuudella ja mielipiteiden huomiotta jättämisellä ja toisaalta työntekijän selän takana juoruilu ja mustamaalaus. Diakoniatyöntekijät erottuivat muista työntekijöistä joutumalla muita työntekijäryhmiä useammin uskonnolliseen vakuumukseen ja kutsumukseen liittyvien henkisen väkivallan muotojen kohteeksi ja lisäksi heihin kohdistuvan muista työntekijäryhmiä yleisemmin tapahtuvan seksuaalisen ahdistelun takia. Pappien kokema henkinen väkivalta liittyi muita useammin työtehtävien lisäämiseen ja henkisen tuen eväämiseen, kun taas toimistotyöntekijät kokivat hengellistä työtä tekeviä useammin olevansa uhkailun ja huutamisen kohteina.

Kaksi kolmesta kiusatusta ilmoitti kiusaajakseen työtoverin ja yksi kolmannes esimiehen. Muina kiusaajina olivat toimineet seurakuntalaiset (41 %), seurakunnan johto (13 %) ja luottamushenkilöt (9 %) sekä alaiset (5 %). Tutkituista 65 % ilmoitti kiusaajikseen useamman kuin yhden henkilön. Diakoniatyöntekijän kiusaajana toimi muista työntekijäryhmistä poiketen useammin asiakas ja muita työntekijäryhmiä harvemmin esimies. Sen sijaan pappeja ja toimistotyöntekijöitä kiusasivat työtovereiden lisäksi useimmin juuri heidän esimiehensä. Seurakunnissa työskentelevät naiset ottivat aggressiivisen kiusaajan roolin muista tutkimuksista poiketen miehiä useammin. Ammatin ja tutkitun sukupuolen lisäksi henkisen väkivallan esiintymisen tavallisuus ja muodot olivat yhteydessä tutkitun asuinpaikkaan, seurakunnan suuruuteen, työssäoloaikaan ja tutkitun perhekokoon.

Vuorovaikutussuhteiden ja työolosuhteiden häiriöt näkyivät myös työntekijöiden tuntemina psykosomaattisina stressioireina ja työuupumisena. Seurakuntien palveluksessa olleista naisista 91 % ja miehistä 87 % ilmoitti tunteneensa stressioireita viimeisen kuukauden aikana. Itsensä lopen uupuneeksi tunsu työpäivän jälkeen seurakunnan työntekijöistä viikoittain lähes puolet vastaajista (48 %), työnsä kuiviin imemäksi 25 % ja itsensä loppuun ajaneeksi työssään 15 % tutkituista.

Huolimatta seurakuntien työntekijöiden uupumuksesta ja työn vaatavuudesta, valmiudet ongelmien käsittelyyn seurakuntien työyhteisöissä olivat hyvät. Työntekijöiden elämässä heidän arvostamansa perusasiat olivat kunnossa: he tekivät työtä, jota arvostivat ja jota tunsivat myös seurakuntalaisten ja perheidensä arvostavan ja jonka tekemisen he kokivat etuoikeudekseen; he olivat tyytyväisiä perhesuhteisiinsa ja heidän osallistumisensa seurakuntansa sosiaaliseen elämään ja omiin henkilökohtaisiin harrastuksiinsa oli huomattavasti aktiivisempaa kuin suomalaisilla yleensä. He myös opiskelivat runsaasti.

SANKAREITA JA SYNTIPUKKEJA

Kyselytutkimus Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntapappien sekä diakonia- ja toimistotyöntekijöiden hyvinvoinnista ja heidän työyhteisöissään kokemastaan henkisestä väkivallasta.

Sisällysluettelo	1
----------------------------	---

1. JOHDANTO

1.1.	Hyvinvointi työyhteisössä	9
1.2.	Työpaikkana seurakunta	14
1.3.	Tutkimuksen keskeiset käsitteet	19
	1.3.1. Työyhteisö ja -organisaatio	19
	1.3.2. Työyhteisön työskentelyilmapiiri	21
	1.3.3. Stressi ja työuupuminen	25
	1.3.4. Henkinen väkivalta työyhteisössä	27
	1.3.5. Työntekijöiden voimavarat	28
1.4.	Aihetta sivuavia organisaatiokäyttämistä ja yrityskulttuurin tutkimista koskevia teorioita	30
1.5.	Tutkimuksia työyhteisön hyvinvoinnista ja henkisestä väkivallasta	34
1.6.	Työyhteisön hyvinvoinnin ja henkisen väkivallan tutkimisen ongelmia	41

2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

2.1.	Tutkimustehtävä	44
2.2.	Tutkimusmenetelmä	45
2.3.	Tutkimuksen suorittaminen	50
	2.3.1. Aineiston keruu	50
	2.3.2. Postikyselyn perusjoukko	51
	2.3.3. Otos	54
	2.3.4. Kadon tarkastelu	55
2.4.	Tilastolliset analyysimenetelmät	58

3. VASTAAJARYHMIEN ESITTELY

3.1.	Sukupuoli, ikä ja perhetausta	62
3.2.	Työssäolo ja koulutustausta	69
3.3.	Työpaikka ja seurakunta	73

4. HENKINEN HYVINVOINTI TYÖPAIKALLA

4.1.	Työskentelyilmapiiri työpaikoilla	77
4.1.1.	Työtyytyväisyyden muodostuminen	78
4.1.2.	Työviihtyvyys	78
4.1.3.	Kuva arvostetusta työntekijästä	88
4.2.	Työn luonne ja kuormitustekijät	98
4.2.1.	Työn rasittavuus ja sen muutokset	98
4.2.2.	Fyysinen työympäristö	106
4.2.3.	Työn hallinta	112
4.2.3.1.	Työn sisältö ja järjestäminen	112
4.2.3.2.	Työtilanteeseen vaikuttaminen	126
4.3.	Työpaikan sosiaaliset suhteet	140
4.3.1.	Esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus	145
4.3.2.	Työpaikalla tapahtuva muu vuorovaikutus	160

5. HYVINVOINNIN HÄIRIÖT

5.1	Stressi	175
5.1.1.	Stressin tunteen yleisyys seurakunnissa	175
5.1.2.	Työntekijöiden kokemat psykosomaattiset stressioireet	178
5.1.3.	Stressin tunteen yhteydet eri kuormitustekijöihin . . .	186
5.2.	Työuupumus	188
5.2.1.	Työuupumuksen osatekijät ja vaiheet	188
5.2.2.	Työuupumuksen yleisyys seurakunnissa	190
5.2.3.	Työuupumuksen tunteen yhteydet stressiin ja työpaikan kuormitustekijöihin	194
5.3.	Henkinen väkivalta	199
5.3.1.	Henkisen väkivallan yleisyys ja sen eri muodot seurakunnissa	199
5.3.2.	Kiusaajat ja kiusatut	226
5.3.3.	Henkisen väkivallan seuraukset uhrille ja työyhteisölle	232
5.3.4.	Kiusaamiskierteen katkaiseminen	248
5.3.4.1.	Kenen kiusaamiseen tulisi puuttua?	248
5.3.4.1.	Miten kiusaamiseen tulisi puuttua?	252

6. VOIMAVARAT

6.1.	Työn tarjoamat voimavarat	258
6.2.	Yksilölliset voimavarat	277
6.2.1.	Perhe-elämä ja ystävät	277
6.2.2.	Harrastukset ja vapaa-aika	288
6.3.	Elämänhallinta.	295
6.3.1.	Seurakuntien työntekijöiden mahdollisuudet kohdata työympäristönsä kuormitustekijöitä	295
6.3.2.	Elämänhallinnan tunteen yhteys henkisen väkivallan kokemiseen ja työympäristötekijöihin.	308
7.	TIIVISTELMÄ JA JOHTOPÄÄTÖKSET	
7.1.	Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmän arviointia	315
7.2.	Henkinen hyvinvointi seurakuntien työyhteisössä	320
7.3.	Lopuksi	327
[8.	LIITTEET]	
9.	LÄHTEET JA KIRJALLISUUS	
9.1.	Lähteet	329
9.2.	Kirjallisuus	329

1. JOHDANTO

1.1. Hyvinvointi työyhteisössä

Suomalainen yhteiskunta ja siinä toimivat yhteisöt ovat voimakkaiden muutospaineiden alaisina. Kehitysjakso, jolloin taloudelliseen kasvuun perustuvaa hyvinvointivaltiota rakennettiin, julkisen sektorin organisaatiot kasvoivat ja toiminta-alue laajeni, on auttamatta takana. Maailmanlaajuinen talouskriisi, poliittiset muutokset lähialueilla ja Euroopan integraatio vaikuttavat joko suoraan tai välillisesti jokaisen suomalaisen hyvinvointiin.¹ Bruttokansantuotteen kasvun taantuessa² on käynnistetty keskustelua kansalaisten perustarpeiden tyydyttämisen tasosta ja ihmisen hyvinvoinnin ulottuvuuksista.³ Hyvinvoinnin muutoksen suunnan ja laajuuden päättävät poliittiset päätöksentekijät, mutta yhä enemmän edellytetään eri toimintayksiköiltä - niin poliittisilta, sosiaalisilta kuin taloudellisiltakin - vastuullisuutta oman toimintansa tarkoituksenmukaiseen ja tehokkaaseen organisointiin. Yksiköiden työntekijöiltä vaaditaan kykyä arvioida oman työnsä merkitystä ja kehittämistarpeita ja henkilöstön edellytetään sitoutuvan toimimaan organisaation tavoitteiden mukaisesti. Tämä korostaa johtajuuden ja työyhteisöllisyyden merkitystä.⁴ Työyhteisöiltä vaaditaan sekä laatua että määrää ja toimintaa kehitetään tulosohjauksen pohjalta.⁵

¹ Hyvinvoinnista, hyvinvointivaltion purkamisesta ja rawlsilaisesta yhteiskuntaetiikasta Pursiainen 1992, 6-9; sosiaalisen valinnan vaikeudesta Kangas 1995, 72-74.

² Hakala & Uskali (1996) toteavat artikkelissaan keskeisten suomalaisten tutkimuslaitosten enustavan bkt:een kasvavan vuonna 1996 Suomessa enintään 3,5 % ja työttömyyden laskevan ainoastaan 16 - 16,5 %:iin; hallituksen talousarvioesitys perustuu bkt:een 4,5 %:n kasvulle ja työttömyyden alenemiselle 14,5 %:iin.

³ Hyvinvointivaltiosta ja suomalaisen sosiaalipolitiikan kriisistä taloudellisen perustan romahtaessa Julkunen 1992. Helsingin kauppakorkeakoulun vero-oikeuden professori Heikki Niskanen (1995) toteaa, ettei hyvinvointivaltio ole verokertymän pienuuden vuoksi pelastettavissa. Hyvinvointivaltion kriisistä Raunio 1995, 228-247 ja kritiikistä Huhtala 1995, 132-135.

⁴ Tiuraniemi 1994, 25-26.

⁵ Santalainen, Voutilainen, Porenne & Nissinen 1984, 57-58; Kinnunen 1995, 33-37.

Työn tutkimisessa ja kehittämisessä on toisaalta painotettu taloudellista tuloksellisuutta ja tuottavuutta, toisaalta henkilöstön hyvinvointia. Pyrkimyksenä on ollut molempien näkökulmien tasavertainen huomioon ottaminen. Kuitenkin saneerausten, henkilöstön vähentämisten ja tehokkuuden vaatimusten oloissa tuottavuuden näkökulma on yksipuolisesti korostunut.⁶ Tämä on asettanut työntekijöiden työsuojelulle aivan uusia haasteita laman ja tehokkuuden yhteisvaikutusten rasittaessa työntekijöitä.⁷

Hyvinvoinnin tutkimus on tavallisesti liitetty muiden elämänalueiden kuin työn tutkimiseen.⁸ Työ on kuitenkin usealle ihmiselle keskeinen sosiaalinen instituutio perheen lisäksi.⁹ Tällöin työ ei ole pelkästään rahan ansaintakeino työnantajan määräämässä paikassa, vaan myös mahdollisuus ihmisten välisen kanssakäymisen toteutumiseen ja muidenkin kuin fyysisten tarpeiden välittömään tyydytykseen.¹⁰

Tarve-käsite laajenee sosiologiseksi, kun sitä laajennetaan luonnehtimaan ihmisten kokemuksia ja niitä tilanteita, joissa kokemukset tapahtuvat.¹¹ Ihmisen hyvinvointia on perinteisesti tarkasteltukin juuri tarve-käsitteen kautta: tarve voidaan määritellä joksikin, jota ilman ihmisen on paha olla.¹² Mitä tasapainoisemmin ihmisten tarpeet

⁶ Vartiainen 1994, 7. Juuti ja Lindström (1995) toteavat postmodernia ajattelua ja organisaation muutosta käsittelevässä teoksessaan, että kun rationaalisuus, johon organisoituminen ja sen taustalla oleva kulttuuri pohjautuu, menettää selitysvoimaansa, emme kykene ymmärtämään käynnissä olevia tapahtumia, saati toimimaan järkevästi uusissa tilanteissa. Näin näyttää heidän mukaansa tapahtuneen monille organisaatioille laman aikana. Yritysten sopeutumista muutokseen ja ihmisyden huomioon ottamista johtamisessa painottaa myös Ylikoski 1993.

⁷ Paronen 1996, 52-55; Vihavainen 1995, 1.

⁸ Kolu 1992, 14.

⁹ Jallinoja 1984, 109-110; Strandell 1984, 209-210; Karisto 1987, 30. Työ-käsitteestä Orre 1987, 23-32; Kolu 1992, 8. Käytän itse jatkossa työ-käsitettä palkkatyön synonyymina.

¹⁰ Juuti 1989, 55-56; Johdatus työpsykologiaan 1991, 9; Aho & Ilola 1992, 15; Lappeteläinen & Rönkä 1991, 5; vrt. Haavio-Mannila 1984, 19.

¹¹ Jennie Popay ja Gareth Williams toteavat M. Ignatieffiä lainaten (Pickin & Leger 1994, 55), että vaikkakin tarve on jotakin yksilön tuntemaa tai ilmaisemaa, se ei kuitenkaan ole yksilöiden ominaisuus, vaan pikemminkin ilmaus heidän suhteestaan toisiin yksilöihin ja yhteiskuntaan.

¹² von Wright 1985, 152-155; tarpeiden ja niiden kohteen suhteitten teorioista Ilmonen 1985, 24. Peltonen & Ruohotie (1987, 20, 34) toteavat tarpeen olevan erään sisäisen motiivin lajin.

tulevat tyydytetyiksi, sitä paremmin ihmiset voivat.¹³ Hyvinvointi voidaan tarveo-
rioiden valossa nähdä tilana, jossa ihmisillä on mahdollisuus saada keskeiset tar-
peensa tyydytetyiksi.¹⁴ Työntekijän hyvinvointi työyhteisössään voidaan nähdä
osana kyseessä olevan ihmisen kokonaishyvinvointia.¹⁵

Turvallisuuden¹⁶, yhteenliittymisen ja arvostuksen¹⁷ tarpeet ovat ihmisen perustar-
peita.¹⁸ Jokaisen tulisi voida tuntea kuuluvansa työyhteisöönsä, kokea tulevansa
yhteisössään hyväksytyksi ja saada arvostusta sekä ihmisenä että työntekijänä.¹⁹
Sen lisäksi että myönteiset hyväksymisen ja arvostuksen tunteet ovat vaikutta-
massa positiivisen itsetunnon kehitykseen²⁰, ovat ne myös olennaisia työyhteisöllis-
syyden rakentumisen pilareita.²¹

Vaikkakin hyvinvointitutkimuksen peruskäsitteisiin on luettu ennen kaikkea juuri
tarpeet ja niiden tyydyttämiseen tarvittavat resurssit, on myös halulla hyvinvointite-
orioiden kannalta keskeinen merkitys. Kun tarpeet yleensä liitetään niiden vajaatyy-
dytykseen - siis riittämättömiin resursseihin - niin halut puolestaan liitetään re-
surssien runsauteen. Halujen asemasta voidaankin puhua sekundaarisista tarpei-

¹³ Wilenius 1991, 266; Allardt 1976, 32.

¹⁴ Allardt 1976, 21.

¹⁵ Lindström 1987, 14.

¹⁶ Kuopion yliopiston turvattomuuden syitä ja hallintakeinoja koskevasta tutkimuksesta Heiskanen 1992, 14-17. Tutkimuksen johtaja, professori Pauli Niemelä näkee turvallisuuden tarpeeseen kuulu-
van ulkonaisia vaaroja vastaan suojautumisen lisäksi jatkuvuuden, järjestyksen, varmuuden,
luotettavuuden, levollisuuden ja sisäisen, henkisen tasapainon.

¹⁷ Peltonen & Ruohotie (1987, 19) toteavat, että arvostaa-verbi tarkoittaa kannanottoa tietyn kohteen
(asian tai ilmiön) merkitykseen. Arvostuksen tuloksena arvostajalle muodostuu käsitys kohteen ar-
vosta. Tämä käsitys eli arvo ohjaa ihmisen käyttäytymistä.

¹⁸ Doyal & Gough 1992, 35-39.

¹⁹ Allardt 1983, 67-69. Kuten Perheentupa (1995, 7) KTT Juha Hämäläistä lainaten toteaa, sosiaaliset
arvot ovat läheisessä yhteydessä ihmisen sosiaalisiin tarpeisiin. Näiden tarpeiden tyydyttämät-
tömyys estää yksilön henkistä kasvua ja loukkaa hänen ihmisarvoaan.

²⁰ Kalliopuska 1984, 71; Lehtinen et al. 1989, 112; Weckroth 1988, 90-91.

²¹ Perkka-Jortikka 1994, 52.

sta, koska monet halut näyttävät rakentuvan jonkin primaarin, autonomisen tarpeen yhteyteen.²²

Tarveluokitteluja ja -typologioita on lukemattomia; onkin sanottu, että tarveluokituksia on yhtä monta kuin on tarvepsykologiakin.²³ Usealle niistä on yhteistä joko psykologinen, sosiologinen tai psykososiaalinen ihmisen tarkastelunäkökulma²⁴ sekä dualistiseen ihmiskäsitykseen²⁵ pohjautuva kolmijako ruumiillisiin, sielullisiin ja henkisiin tarpeisiin.²⁶

Allardt on luokitellut tarpeet kolmeen luokkaan: fysiologisiin, sosiaalisiin ja itsensä toteuttamiseen liittyviin tarpeisiin.²⁷ Tätä tarveluokitusta on Kolu käyttänyt muodostaessaan mittareita työelämän laadun eri ulottuvuuksien mittaamiseen. Työntekijän hyvinvoinnin osa-alueita kuvavia arvoluokkia ovat hänen mukaansa työympäristöön ja työmarkkina-asemaan sidotut arvot, yhteisyyssuhteisiin sidotut arvot ja itsensä toteuttamisen muotoihin sidotut arvot.²⁸ (Kuva 1.1.)

Työntekijän hyvinvointia edistävänä seikkoina pidetään tekijöitä ja olosuhteita, jotka joko lyhyellä tai pitkällä aikavälillä tyydyttävät työntekijän henkilökohtaisia, työelä-

²² Riihinen 1996, 22-28.

²³ Allardt 1976, 27.

²⁴ Perkka-Jortikka 1992, 33-36; Ilmonen 1985, 23-26; Allardt 1976, 27-28.

²⁵ Rauhala (1989, 22-23) tyypittelee ihmiskäsitykset monistisiin, dualistisiin, pluralistisiin ja holistisiin; Lindqvist (1986, 75-77) naturalistisiin (kehollisuus), marxilaisiin (sosiaalisuus), humanistisiin (henkisyys) ja kristillisiin (dialogisuus I. situatio) ihmiskäsityksiin. Ihmiskäsityksen tiedostamisen tärkeydestä Lindqvist 1986, 70-71. Hengellisyyden vaikutuksesta kristilliseen ihmiskäsitykseen Kettunen 1990, 55 -64. Ihmiskäsityksen vaikutuksesta työnteon arvostukseen Kolu 1992, 8.

²⁶ Allardt 1976, 27; Doyal & Gough 1992, 35-39.

²⁷ Allardt 1976, 37-39; Orre 1987, 14-17; Wilenius (1991, 266) jakaa tarpeet aineellisiin, sosiaalisiin ja henkisiin tarpeisiin ja toteaa näiden ilmenevän myös yksilön suhteessa työhön (1991, 271); vrt. Ilmonen 1985, 16-23 ja Peltonen & Ruohotie 1987, 34.

²⁸ Kolu 1992, 16-17. Lindström (1987, 22) on jakanut työntekijän henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät viiteen alaryhmään: työn sisältöön ja järjestämiseen, fyysiseen työympäristöön, työrooleihin ja työyhteisöön liittyviin seikkoihin, työtilanteen hallittavuuteen ja organisaatioon liittyviin haittatekijöihin.

mässä toimimiselleen asettamia tarpeita²⁹ ja päämääriä³⁰. Tarpeiden tyydytys nähdään itsessään hyvänä³¹ ja kannustettavana toimintana.³²



Kuva 1.1. Työelämän laadun arvioinnin pääulottuvuudet.

²⁹ Työsuojeluhallituksen sisäinen tiedote (40/82) tarkastajille luettelee ihmisen perustarpeet (fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tarpeet). Ohje lähtee siitä tarkastelunäkökulmasta, että ihmisellä on henkilökohtaisia tarpeita, joista jonkun tai joidenkin tyydyttämättömyys aiheuttaa fyysistä tai psyykkistä rasittumista.

³⁰ Pöyhönen (1978, 9-13.) jakaa työtyytyväisyysteooriat päämäärän mukaan kahteen ryhmään: tarveteorioihin ja odotusarveteorioihin.

³¹ Allardt (1976, 51) näkee tarpeiden tyydytyksen sekä resurssina että päätearvoina (tarvekäsitteen finalistinen luonne). Tähdennettäessä kausaalisuhteiden rekursiivista luonnetta voidaan ymmärtää tarpeiden tyydytyksen kasvavaa, motivaatiota luovaa vaikutusta. Mitä vahvemmin tarve koskettaa ihmisen koko olemassaoloa, sitä vähemmän tarvitaan selvää viittausta tarkkaan päämäärään. Vaistoista ja ihmisen intohimoista Fromm 1976, 21-32.

³² vrt. Doyal & Gough 1992, 10-11. Jennie Popay ja Gareth Williams toteavat (Pickin & Leger 1994, 56), että esim. Britanniassa ei tarpeista puhuttu mitään ennen hyvinvointiyhteiskunnan perustamista. Vasta hyvinvointiyhteiskunta oikeutti tiettyjen asioiden määrittämisen tarpeiksi ja näiden tarpeiden esittämisen muodollisesti oikeuksina.

Tutkimuksen peruslähtökohtana on käsitys seurakunnan työntekijästä omien tarpeidensa, oman vointinsa ja työympäristönsä parhaana asiantuntijana. Vastuullisena subjektina työntekijä kykenee näkemään oman roolinsa työyhteisössään, hyvinvointinsa tilan siinä sekä pystyy vertaamaan omaa tilaansa muiden kokemuksiin ja asiantuntijoiden käsityksiin siitä, mikä ihmiselle on hyvää ja millainen on onnellinen ihminen.³³

1.2. Työpaikkana seurakunta

Kun hyvinvointi asetetaan "hyvän" perustaksi ja oletetaan hyvinvoinnin edellyttävän tarpeiden tyydyttämistä, ilmaistaan myös sosiaalisia arvoja.³⁴ Arvot edustavat jotakin sellaista, jota halutaan tavoitella, josta on pulaa tai jota ei ainakaan välittömästi ole tavoittelijalle olemassa.³⁵ Tarpeet ovat ajallisesti pysyviä inhimillisiä ominaisuuksia, arvot sen sijaan aikaan ja yhteiskuntaan sidoksissa olevia tekijöitä.³⁶ Usein arvot voidaankin nähdä tarpeiden legimointina, jolloin niillä tehdään hyväksyttäväksi tarpeiden mukainen käyttäytyminen. Samaa voidaan väittää myös arvojen ja halujen välisestä suhteesta: monet halutkin muuttuvat hyväksyttäväksi siten, että ne institutionaalistuvat kulttuurin arvoiksi.³⁷ Tutkittaessa työntekijöiden hyvinvointia muodostuu ongelmaksi, kenen arvoista ja arvostuksista oikeastaan on

³³ Tiedon suhteesta kokijaan Itkonen 1996, 28. Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen ja Saari toteavat (1995, 121.), että ihminen mielellisenä olentona ei ole ulkoisten ärsykkeiden heijastuma, vaan autonominen subjekti, joka pyrkii itse rakentamaan itselleen kuvan maailmasta. Kuvan avulla ihminen pystyy suhteuttamaan kokemuksensa toisiinsa ja tekemään sen mukaisesti tarkoituksenmukaisia toimintapäätöksiä. Kuvan roolista ja sisällökkydestä ihmisen sosiaalisessa elämässä sekä kuvasta imaginaarisen yhteisyyden luojana Maffesoli 1995; vrt. Sulkunen 1995, 90-94. Olemassaolon tietoisuudesta ja hyvän elämän määrittelymisen ongelmista Varto 1991; Koski 1991; Rauhala 1989; Moilanen 1995; Ollila 1993; Pyysiäinen 1993; Varto & Veenkivi 1995.

³⁴ Allardt 1976, 28.

³⁵ Rainio ja Helkama (1974, 134-135) toteavat "arvon" viittaavan asiantilaan, jota tavoitellaan tai pidetään hyvänä. Arvoja voisi sanoa heidän mukaansa myös myönteisiksi asenteiksi. Asenteista arvot eroavat siinä, että arvot kohdistuvat yleisluontoisempiin ja abstraktimpiin seikkoihin kuin asenteet.

³⁶ Kolu 1992, 17.

³⁷ Riihinen 1996, 24. Riihinen tulkitseekin (1996, 22-28.) kulttuurin paljolti juuri halujen ilmentymäksi. Hänen mukaansa kulttuuri sallii ja kieltää tai suorastaan kriminalisoi joidenkin halujen mukaisen käyttäytymisen. Halut synnyttävätkin hänen mukaansa kulttuurissa moraalien ja etiikan ongelmat. Kulttuurin arvojen lisäksi halut asettavat yksilön hyvinvoinnin vaaraan silloin kun niihin liittyy sairaalloisia tai addiktiivisia piirteitä.

kyse.³⁸ Ongelma korostuu varsinkin aatteellisten ja uskonnollisten yhteisöjen työntekijöiden arvomaailmaa tutkittaessa.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminta-ajatuksena on tunnustuksensa mukaisesti julistaa Jumalan sanaa, jakaa sakramenteja sekä toimia muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisenrakkauden toteuttamiseksi.³⁹ Kirkko on jaettu seurakunta-alueiksi. Omilla, pääasiassa maantieteellisesti jakautuneilla alueillaan seurakunnat toteuttavat joko itsenäisesti tai seurakuntayhtymänä perustehtävänsä.⁴⁰ Seurakunnan hallinnossa ylintä päätösvaltaa käyttää kirkkovaltuusto. Muita hallintoelimiä ovat kirkkoneuvosto ja sen jaostot, johtokunnat ja lautakunnat.⁴¹

Huolimatta seurakuntaorganisaatioiden suurista kokoeroista niille on yhteistä sama rakenne, jossa - ainakin piilevänä - on selvä hierarkkinen järjestys.⁴² Seurakunta on ymmärretty normatiivisena organisaationa⁴³, jonka johtajuus perustuu kirkkoherran virka-aseman mukanaan tuomaan muodolliseen ja kirkkoherran henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumattomaan auktoriteettiin.⁴⁴ Naispappeudesta huolimatta voidaan kirkkoa pitää pappisprofession perintönä patriarkaattina.⁴⁵ Lisäksi Mäkeläisen ja Ryökkään mukaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rakenteellisia erityis-

³⁸ Allardt 1976, 29.

³⁹ KL 1:2.

⁴⁰ KL 7:1; KL 3:3.

⁴¹ KL 9:1; Mäkeläinen 1988, 24-25.

⁴² Palmu 1990, 17; Huhtinen 1991, 91-93. Seurakunnan organisaatiokaavio liitteenä 1.

⁴³ Palmu 1990, 141; Mäkeläinen (1988, 22) pitää myös seurakuntaorganisaatiota normatiivisena viitaten Etzionin laatimaan organisaatiomuotojen jakoon valvontakeinojen perusteella.

⁴⁴ Palmu 1990, 88, 33.

⁴⁵ Hearn 1992, 8-11; Lehto 1992, 32; Hearn & Parkin 1987, 9. Vrt. patriarkaattikäsitteen kritiikistä Räisänen 1995, 12. Huolimatta naisten mahdollisuudesta toimia pappina on kirkkokalenterin mukaan naisten osuus seurakuntien kirkkoherranvirroista marginaalinen (vuoden 1995 lopulla oli kirkkoherroista 1 % naisia). Suomalaisista johtajista on Vanhalan mukaan (Laatikainen 1996.) yleensä reilu viidennes johtajina, joten kirkko eroaa valtarakenteeltaan huomattavasti keskimääräisestä palkkatyöorganisaatiosta. Naiset eivät Vanhalan mukaan ilman valtaa pysty itse vaikuttamaan kovin ratkaisevasti tilanteeseensa: johtamis- tai henkilöstökulttuurin muutos tarvitsee taakseen nk. kriittisen massan eli 40 %:n vähemmistön pystyäkseen muuttamaan asioita ja organisaation kulttuuria.

piirteitä ovat seurakuntiin kuuluvien jäsenten suuri määrä, paikallisseurakuntien suuri itsehallinto, palkatun henkilöstön erityyppisten virkojen ja toimien suuri määrä ja monipuolisuus ja talouden pohjautuminen kirkollisverotukseen.⁴⁶

Seurakunnan esimiehenä kirkkoherra on huomattavan itsenäinen; hänelle kuuluu periaatteessa vastuu koko seurakunnan toiminnasta, hallinnosta, omaisuudesta ja henkilöstön johtamisesta. Hallinnollisen vastuun lisäksi kirkkoherra vastaa tuomio-
kapitulin ja piispan alaisuudessa alueellaan kristillisestä julistuksesta, sielunhoidosta ja opetuksesta.⁴⁷ Kirkkoherran johtaja-asemassa yhdistyvät toisaalta valtaan alistuvan papin ja sielunhoitajan ja toisaalta valtaa käyttävän esimiehen roolit.⁴⁸ Kirkkoherrat toimivat myös suoritustason töissä.⁴⁹

Organisaatioiden toiminnan perusulottuvuuksina on pidetty organisaation perustettävää, rakenteita ja prosesseja, joista saatu palaute eli toiminnan arviointi vaikuttaa keskeisesti organisaation ilmapiiriin.⁵⁰ Tämä taas puolestaan vaikuttaa muuhun kokonaisuuteen. Organisaation perusulottuvuuksia kuvaava malli voidaan pelkistää Tiuraniemen mukaan seuraavasti⁵¹:

⁴⁶ Mäkeläinen & Ryökäs 1985, 7. Erilaisia tehtävänimikkeitä oli Mäkeläisen ja Ryökkään (1985, 42) mukaan kirkon piirissä vuonna 1982 käytössä 780.

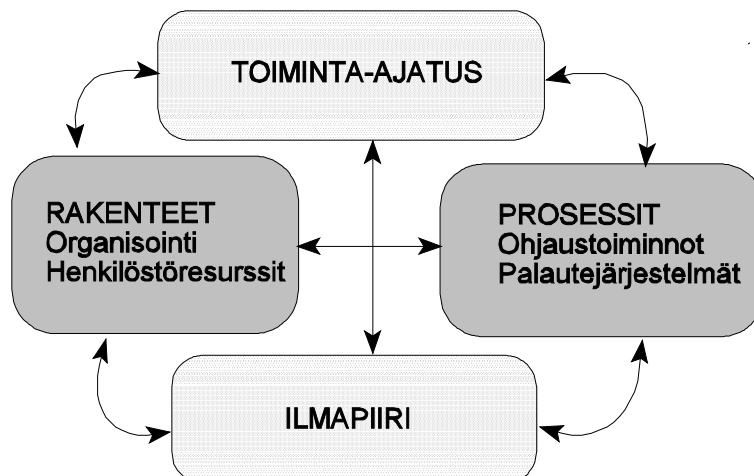
⁴⁷ Palmu 1990, 16. Wilfred Bionin kehittämän tavistockilaisen ajattelun mukaisesta seurakunnallisen hallinnon johtamisen dynamiikasta Huhtinen 1991, 98-99.

⁴⁸ Vallasta, Jumalasta ja valtaparadoksista Rainio 1969, 166-171 sekä vallan suhteesta rakkauteen 174-177.

⁴⁹ Palmu 1990, 143.

⁵⁰ Organisaation rakenteesta Tyson & Jackson 1992, 153-171.

⁵¹ Tiuraniemi 1994, 14-15.



Kuva 1.2. Organisaation toiminnan perusulottuvuudet

Organisaation ydinarvot ja uskomukset heijastuvat perustehtävään ja sitä kautta toimintaa ohjaavaan ajatteluun. Toiminnan kannalta keskeiseksi muodostuvat organisaation jäsenten käsitykset perustehtävästä ja sen toteutumisesta. Perustehtävä muotoutuu elastisesti käytettävissä olevien resurssien ja prosessiin sidottujen arvostusten suhteessa. Mikäli organisaation sisäiset palautejärjestelmät toimivat hyvin, voidaan olettaa, että ainoastaan kysynnän ja tarjonnan lait säätelevät tuotteen tai organisaation eliniän.⁵²

Yksittäinen seurakunta ei kuitenkaan voi - itsenäisyydestään huolimatta - muuttaa toiminta-ajatustaan tai ottaa muista organisaatioista poiketen liikeideakseen⁵³ mitä tahansa.⁵⁴ Seurakunnan hallinnon vaikeaksi perustehtäväksi muotoutuukin kirkon

⁵² Mannermaa (1993, 18-23) toteaa yritysten elävän teorioissa joko tuotantokeskeisen, myyntikeskeisen tai asiakaskekeisen ajattelun kautta todeten, ettei mikään edellä mainittu painotus itsessään ole hyvä tai huono. Tärkeintä on hänen mukaansa tunnistaa yrityksen ongelmat ja ratkaista käytettävä lähestymistapa sen mukaisesti.

⁵³ Systeemiteoreettiseen perusnäkemukseen pohjautuvasta liikeidean kolmesta pääosasta Normann 1988, 47.

⁵⁴ Perheentupa (1995, 25-26) toteaa pohtiessaan yhteisöä itsenäisenä, yksilöllisen identiteetin omaavana subjektina, että aidon yhteisön tunnusmerkkeihin kuuluu itsenäisyyden lisäksi omavastuu. Toisin sanoen yhteisön jäsenet määräävät itse toimintansa tehtävät ja päämäärät. Valtion (jatkuu...)

yleisten perustavoitteiden muuttaminen käytännön toiminnaksi.⁵⁵ Ongelmaksi ovat muodostuneet seurakuntayhteyden puute, kirkon jäsenistön jakautuminen maallikoihin ja pappeihin, tähän liittyvä asenteellinen tehtävä- ja roolijako⁵⁶ sekä suhtautuminen yhteiskunnan yleisiin muutoksiin⁵⁷.

Työ seurakunnan työyhteisössä saattaa syvimmiltään olla kutsumustyötä ja antaa toteutuessaan tekijälleen mahdollisuuden toteuttaa uskonnollisen vakaumuksensa mukaista elämäntehtäväänsä hyvin motivoitusti ja syvää työtyytyväisyyttä tuntien. Samasta syystä työyhteisö saattaa muodostua loputtomaksi painajaiseksi työyhteisön ja yksittäisten työntekijöiden aatemaailmojen törmätessä toistensa todellisuuteen. Varsinkin, kun kirkon ei ole tarvinnut menestyäkseen huolehtia siinä määrin varainhankinnastaan ja jäsenistöstään kuin jos useat eri uskonnolliset suuntaukset olisivat luterilaisuuden todellisia vaihtoehtoja. Taka-alalle ovat saattaneet jäädä työntekijöiden huomioon ottaminen ja toimiminen heidän omien mahdollisuuksiensa mukaan kirkon perustehtävän toteuttamiseksi.⁵⁸

Vaikkakin kirkkoherrojen omat arviot itsestään johtajana ovat johtajakoulutuksen puutteesta huolimatta myönteisiä, useat seurakunnan työntekijöistä pitävät kirkkoherroja johtamistavassaan epäonnistuneina.⁵⁹ Epäonnistuminen johtamisessa ja työn motivoinnissa, toiminnan seurantajärjestelmien kehittymättömyys ja työntekijöiden jättäminen ilman asianmukaista tukea ovat aikaisempien tutkimusten mukaan

⁵⁴ (...jatkuu)

virasto ei esimerkiksi voi olla tässä mielessä aito yhteisö. Identiteettikriisiin se voi joutua vain sellaisessa poikkeuksellisessa tilanteessa, jossa ulkoisen todellisuuden muuttuminen asettaa sen olemassaolon kyseenalaiseksi.

⁵⁵ Mäkeläinen 1988, 22-23.

⁵⁶ Johtaminen 1988, 13-16.

⁵⁷ Näitä vaikeuksia ovat mm. väestön uskonnollisten ja eettisten arvojen moninaistuminen, muuttoliike sekä maan sisällä että Suomen rajojen poikki, sosiaalisen eriarvoisuuden lisääntyminen ja tähän liittyvänä väestön huomattavaa osaa koskettava toimeentulomahdollisuuksien supistuminen.

⁵⁸ Palmu 1990, 16, 32.

⁵⁹ Palmu 1990, 145. Palmun tutkimuksen mukaan (1990, 70) 35% kyselyyn vastanneista kirkkoherroista ilmoitti olevansa vailla minkäänlaista johtamistaidon koulutusta.

värittäneet seurakunnan työntekijöiden kokemuksia oman työnsä arvostuksesta ja työilmastosta.⁶⁰

1.3. Tutkimuksen keskeiset käsitteet

1.3.1. Työyhteisö ja -organisaatio

Organisaatio on ainakin osittain itsesääteinen ja avoin järjestelmä, joka voi sisältää biologisia, fysikaalisia tai käsitejärjestelmiä.⁶¹ Organisaatio toimii muun sosiaalisen järjestelmän tavoin tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi.⁶² Sosiologinen tutkimus on nähnyt virallisten organisaatioiden sisällä piilo- tai disorganisaatioita.⁶³ Näitä muodostavat organisaatiossa toimivat ihmiset ja heidän luomansa yhteisöt. Piilo-organisaatioiden tehtäviksi voidaan nähdä pyrkimykset työprosessien ja oman työvoiman kontrolliin⁶⁴ tai sen jäsenten muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämiseen.⁶⁵ Virallinen organisaatio koostuu legitiimeistä valta- ja vastuuhierarkioista, joita organisaatiokaavio visuaalisesti hahmottaa.⁶⁶

⁶⁰ Palmu (1981, 112-117) on verrannut työtyytyväisyyttä seurakunnissa ja todennut, että vaikka seurakuntien työntekijät kokivat työpaikkansa ilmaston yleensä huonompana kuin laaja kansainvälinen yritysdemokratian vaikutuksia selvittävä tutkimusprojekti IDE (Industrial Democracy in Europe), he silti ilmoittivat viihtyvänsä työssä IDE-tutkimuksen henkilöstöryhmiä paremmin. Tämä selittyy hänen mukaansa seurakunnan työpaikan normaalista työpaikasta aatteellisesti poikkeavalla luonteella.

⁶¹ Santalainen, Voutilainen, Porenne, & Nissinen 1984, 13-14; Blackler & Shimmin 1984, 2-5; Wiio 1989, 171. Tiuraniemi (1994, 3-6) toteaa organisaation olevan monitasoisen ja -ulotteisen kokonaisuuden, jota voidaan tarkastella monista eri näkökulmasta. **Rakenteellisessa lähestymistavassa** tarkastellaan organisaatiota hierarkkisena kokonaisuutena ja yritetään tilannekohtaisesti suhteessa ympäristöön löytää toiminnan kannalta tehokkain rakenne. **Prosessien tutkimuksessa** pyritään selvittämään organisaation toimintaa esim. päätöksenteon toteuttamisen kautta. **Sosioteknisen lähestymistavan** painopiste on työn ja sen ehtojen välisen suhteen tutkimisessa. **Organisaation kehittäminen (OD)** on moniulotteinen lähestymistapa, jossa pyritään yhdistämään erilaisia psykologian ja organisaatiokäyttäytymisen tiedon keruutapoja. **Organisaation ilmapiiritutkimuksilla** on pyritty kartoittamaan epävirallisen toiminnan tasoa. **Organisaatiokulttuurin tutkimuksen** piirissä ollaan kiinnostuneita organisaation toiminnan taustalla vaikuttavista yhteisistä perusolemuksista tai säännöistä. Juuti & Lindström (1995, 14-24) jakavat Morgania referoiden organisaatioihin liittyvän ajattelun muutoksen kuuteen historialliseen vaiheeseen ajattelutapojen muuttamisen seurauksena. Vaiheet (mallit) ovat: konemalli, eliömalli, aivomalli, kulttuurimalli, poliittinen järjestelmä ja psyykinen vankila -malli.

⁶² Wiio 1989, 170; Santalainen, Voutilainen, Porenne, & Nissinen 1984, 223; Gordenker & Saunders 1978, 86-89; Huhtinen 1991, 19; Mintzberg 1979, 18-20.

⁶³ Pylkkänen 1991, 38; Blackler & Shimmin 1984, 47. Hearn 1992, 7.

⁶⁴ Julkunen 1987, 243.

⁶⁵ Hersey & Blanchard 1983, 186-188.

⁶⁶ Mintzberg 1979, 37.

Perheentuvan mielestä organisaatio on perusolemukseltaan tuloksen toteuttamiseksi rakennettu optimaalinen vallan hierarkia. Organisaatio edustaa hänen mukaansa kuollutta näkökulmaa sosiaaliseen todellisuuteen. Yhteisöllisyys puolestaan merkitsee kollektiivista kokemustodellisuutta, joka ilmenee erilaisina normien, tapojen ja käytäntöjen muotona.⁶⁷

Organisaatio ei ihmisen tavoin koe eikä elä. Yhteisö käsitteenä sitä vastoin sisältää elämyksellisiä, kokemuksellisia ja vuorovaikutuksellisia ulottuvuuksia.⁶⁸ Työyhteisö antaa työn organisaatiolle elämän ja organisaation identiteetti ja kulttuuri syntyvät työyhteisössä.⁶⁹ Työyhteisö ja -organisaatio -dikotomian olemusta kuvaavat seuraavat vastakohtaparit⁷⁰:

työyhteisö:	organisaatio:
epävirallinen	virallinen
subjektiivinen	objektiivinen
näkymätön	näkyvä
vastuu	valta
toiminta	tuotanto
sosiaalinen	tekninen
hyvinvointi	tehokkuus
tunteet	järki
identiteetti	intressi
yhteinen	henkilökohtainen
yhteisyys	erillisyys
solidaarisuus	kilpailu
naiseus	miehisyys

Kuva 1.3. Työyhteisön ja organisaation vastakohtaparit.

⁶⁷ Perheentupa 1995, 34-35.

⁶⁸ Pylkkänen 1991, 34.

⁶⁹ Perkkä-Jortikka 1992, 51.

⁷⁰ Perkkä-Jortikka 1992, 53-54.

Kari Pylkkänen on rinnastanut organisaation ja yhteisön käsitteellistä eroavaisuutta psykoanalyysin minuutta koskevan terminologian historiaan ja sisältöön. Hän toteaa käsitteiden välisen suhteen olevan samankaltaisen kuin selfin ja egon. Käsite ego kuvaa hänen mukaansa organisaatiota rakenteena kun taas self kuvaa työyhteisöä elämyksellisenä minä-kokemuksena.⁷¹

Lehtosen mukaan yhteisö syntyy siitä, että yhteisön jäsenet tuntevat heillä olevan jonkin heitä yhdistävän asian. Lehtonen erotteleekin yhteisöt sen mukaan, muodostuuko yhteisön jäsenten ryhmäidentiteetti konkreettisen toiminnan seurauksena jäsenten välisinä vuorovaikutuksina, jolloin voidaan puhua toiminnallisesta yhteisöstä vai onko kyseessä symbolinen yhteisö, jolloin yhteyden tunne syntyy tietoisuudessa yhteenkuuluvuuden tunteena. Kyseessä on hänen mukaansa kaksi toisiaan vahvistavaa ilmiötä: konkreettinen toiminta voi johtaa symbolisen yhteisyyden ja symbolinen yhteisyys yhteisöllisten vuorovaikutusmuotojen kehittymiseen.⁷²

1.3.2. Työyhteisön työskentelyilmapiiri

Kulttuuri⁷³ on oppimisen tulosta ja syntyy tietyksi ajaksi yhteisin arvoin ja päämäärin kokoontuvassa ihmisryhmässä. Näin myös organisaatiokulttuuri.⁷⁴ Organisaatiokult

⁷¹ Pylkkänen 1991, 34. Perheentupa (1995, 35) puhuu kollektiivisista kokemustodellisuuksista osana yhteisöjen kulttuuria ja identiteettiä. Hänen mielestään yksilöt muodostavat keskinäisen vuorovaikutuksensa kautta yhteisöllisen tason, josta puolestaan tulee vuorovaikutuksen osatekijä. Jos organisaatiota pidetään rakenteena ja työyhteisöä itsenäisenä kokemus- ja olemistodellisuutena, käsite piilo-organisaatio sijoittuu organisaatio- ja työyhteisötermien välimaastoon.

⁷² Lehtonen 1990, 23-33. Lehtonen käsittää varsinaisella yhteisöllä tarkoitettavan näkyvään vuorovaikutukseen perustuvaa järjestelmää. Hän kuitenkin tähdentää, että hänen jakonsa ei merkitse ihmisen kokeman symbolisen yhteyden olevan arvottomampaa kuin reaalisen, yhteisöön toimimisen kautta syntyneen yhteyden. Imaginaarisesta maailmasta, uskonnosta ja yhteenliittymisestä Maffesoli 1995, 123-137.

⁷³ Kulttuurin käsitteestä Alasuutari 1993, 39-41. Käsite on askarruttanut monia tutkijoita: Kroeber ja Kluckhohn (1952, 39-69) esittivät jo 1940 -luvulla 164 erilaista kulttuurin määritelmää sisältävän katsauksen kulttuurista.

⁷⁴ Allaire ja Firsirotu (1984, 195-196) toteavat, että eri kulttuuriteorioiden jakajana on, pidetäänkö kulttuuria organisaatioon vaikuttavana muuttujana vai pidetäänkö organisaatiota kulttuurina. Ensimmäiset mainitut pitävät kulttuuria sosiokulttuurisen järjestelmän osana, jälkimmäiset pitävät kulttuuria aja- (jatkuu...)

tuuri rakennetaan valikoimalla, motivoimalla, palkitsemalla, säilyttämällä ja yhdistämällä hyviä työntekijöitä.⁷⁵

Organisaatiokulttuuri koostuu eritasoisista ilmiöistä ja niiden välisistä suhteista. Se on saman organisaation sisällä toimivien työyhteisöjen jäsenille yhteisten kulttuurin artefaktien, ilmaston, arvojen sekä perusoletusten tai uskomusten kokonaisuus, jossa viimeksi mainitut muodostavat kyseisen kulttuurin keskeisen sisällön.⁷⁶

Organisaatiokulttuuri edustaa organisaatiojärjestelmän kokonaisoppimista sen pyrkiessä ja kehittyessä kohti sisäistä yhdentymistään sekä sopeutumistaan ulkoihin olosuhteisiin.⁷⁷ Organisaatiokulttuurin voidaan Tileviä mukailien havainnollistaa koostuvan kerrosmaisista rakennetasoista seuraavasti⁷⁸:



Kuva 1.4. Organisaatiokulttuurin rakenne.

⁷⁴ (...jatkuu)

tuksellisena järjestelmänä, joka toimii organisaation vertauskuvana. Organisaatiokulttuurin määrittämisen vaikeudesta Schein 1985, 5. Yhteisön identiteetti syntyy samoista elementeistä kuin yhteisökulttuuri. Raja kulttuuri- ja identiteetti-termien välillä onkin häilyvä.

⁷⁵ Hickman & Silva 1985, 69.

⁷⁶ Schein 1985, 13-21. Hyvän esimerkin protestanttisen työn etiikkaan liitetystä uskomuksista ja niiden vaikutuksesta yksilön käyttäytymiseen antaa Furnham 1990, 13-16.

⁷⁷ Argyris & Schön 1978, 17-29.

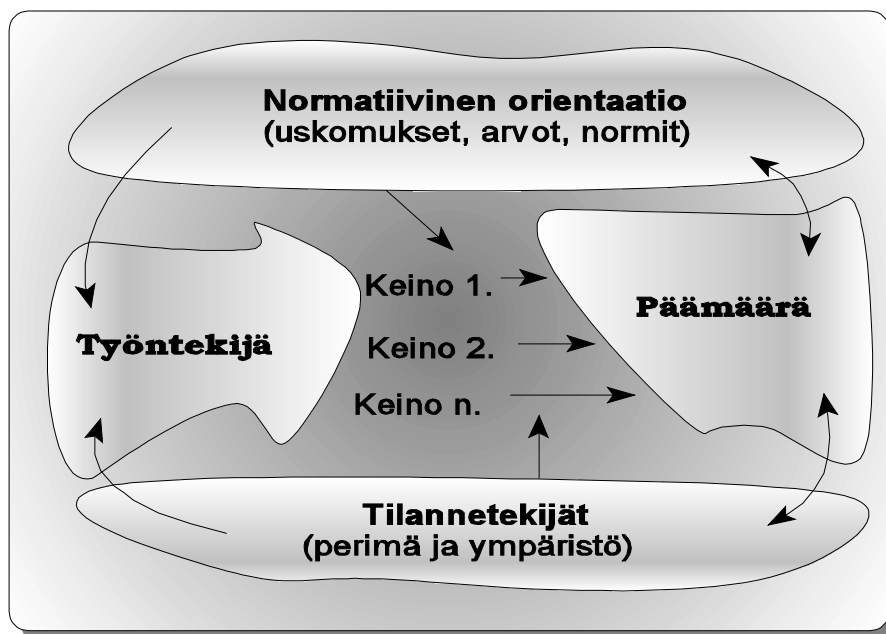
⁷⁸ Tilev 1994, 59.

Tiedostamattomat uskomukset tulevat näkyviin vain jos niitä rikotaan. Uskomustaso koostuu tiedostetuista tai sisäistetyistä tosiasioista eli siitä, mitä pidetään totena. Arvotaso heijastaa sitä, mitä pidetään tärkeänä ja toivottavana eli arvotaso kuvaa asioiden tärkeysjärjestyksiä. Ilmastotaso puolestaan kuvaa tyytyväisyyttä tällä hetkellä eli työtyytyväisyyttä. Ilmastotasolla työntekijä arvioi käyttäytymistään, selittää ja tulkitsee sitä. Järkeily perustuu uskomuksiin ja arvoihin. Kulttuurin artefaktit eli kaikki näkyvä ja tuntuva kuvaavat kaikkea ihmisen toiminnan tulosta.⁷⁹

Työyhteisön työskentelyilmapiiri liittyy edellä esitetyn mukaisesti oleellisesti organisaatiokulttuurin muodostumiseen. Työskentelyilmapiiriin vaikuttavat siis organisaation jäsenten näkemykset ja tulkinnat yhteisönsä tietynhetkisestä käytännöstä ja heidän tyytyväisyytensä tilanteeseensa eli työtyytyväisyytensä työpaikallaan.⁸⁰ Työntekijän pyrkimyksen oletetaan suuntautuvan siten, että tilannetekijöitä, arvoja, normeja, uskomuksia ja päämääriä koskevien sitoumustensa ja tietojensa valossa työntekijä tekee rationaalisimpia mahdollisia keinoja koskevia valintoja (Kuva 1.5.):

⁷⁹ Tilev 1994, 58-62.

⁸⁰ Tilev 1994, 16.



Kuva 1.5. Parsonsin "toimintayksikön" mukaisesti hahmoteltu työntekijän toiminnan viitekehys.

Olen kuvassa 1.5. esittämässäni työntekijän toiminnan viitekehysä liittännyt kulttuurisen elementin tilannetekijöihin, josta se vaikuttaa sekä toimintaan että toimijan päämääräasetteluun. Erotan siis tutkimusasetelmaa selventääkseni toimijan sekä päämäärästä että toiminnasta.⁸¹ Työtyytyväisyys⁸² muodostuu ajattelun mukaan siitä, miten hyvin työntekijä kokee työssään saavuttaneensa työelämälleen asettamansa tavoitteet ja päämäärät ja missä määrin hänen työnsä ja työnteollensa asettamansa odotukset ovat täyttyneet.⁸³ Mitä lähempänä toisiaan odotukset ja mahdollisuudet niiden toteuttamiseen ovat, sitä korkeampi on työtyytyväisyys.⁸⁴ Mallin

⁸¹ Esim. fenomenologisesta reduktiosta Itkonen 1996, 140-142.

⁸² Työtyytyväisyyden synonyyminä on käytetty myös työviihtyvyyttä, esim. Pöyhönen 1987a, 127.

⁸³ Pöyhönen 1987a, 128-129.

⁸⁴ Kuten Juuti (1983, 145) toteaa, työtyytyväisyystutkimukset (ja teoriat) voidaan jakaa kolmeen luokkaan: psykologisiin, sosiologisiin ja sosiaaliantropologisiin teorioihin. Psykologinen katsontakanta painottaa tarve- ja motivaatioteorioita; sosiologiset teoriat painottavat tutkittavan yhteisön ja sen sidosryhmien arvoja ja normeja; sosiaaliantropologinen teoria lähtee ihmisen käyttäytymisen yhdenmukaisuuden ymmärtämisestä. Eri työtyytyväisyysteorioita integroivia malleja ovat mm. Srivastaran työ/tyytyväisyys luokittelut, joiden mukaan selvää ja suoraviivaista riippuvuutta työtyytyväisyyden ja työsuorituksen välille ei ole löydettävissä. Riippuvuuden löytämistä vaikeuttavat eri tilanteiden sekä eri ihmisten tarve- ja motivaatorakenteiden erot sekä toisaalta työtyytyväisyyden/ (jatkuu...)

juuret perustuvat osittain Parsonsin toimintateoriaan, jonka Parsons kehitti jo vuonna 1937 pyrkimyksessään teoreettiseen välienselvittelyyn utilitaristisen talousteorian ja idealistisen normiteorian välillä.⁸⁵

1.3.3. Stressi ja työuupuminen

Koettu ristiriita- tai tasapaino työn vaatimusten ja työtä koskevien odotusten välillä on se ratkaiseva tekijä, joka käynnistää joko työssä viihtymisen tai viihtymättömyyden tunteen.⁸⁶ Positiivinen kehityssuunta johtaa työtyytyväisyyteen, itsetunnon ja persoonallisuuden kehittymiseen ja hyvinvointiin työpaikalla. Negatiivinen kehitys taas pitkään jatkuneena johtaa työtytymättömyyteen, stressiin⁸⁷, minäkuvan haitallisiin muutoksiin sekä haitallisina pidettyihin muutoksiin käyttäytymisessä ja terveydentilassa.⁸⁸

⁸⁴ (...jatkuu)

tytymättömyyden riippuvuudet tilannetta edeltävistä tai seuraavista kokemuksista sekä arviot näistä. Katzell on työtyytyväisyysteorioiden yhdenmukaisia tuloksia painottaessaan todennut, ettei työtyytyväisyyttä ja työn tuottavuutta voida parantaa yhtä aikaa. Työtyytyväisyyttä lisää hänen mukaansa mm. työntekijöiden vaikutusvallan ja urakierron lisääminen työyhteisössä. Tärkeimmät tekijät tuottavuuden parantamisessa riippuvat johdosta. Työtyytyväisyysteorioista ja niiden kriittistä myös Argyle 1989, 233-250 ja Tyson & Jackson 1992, 24-27.

⁸⁵ Parsons 1937; Heiskala 1995, 91. Parsons laajensi toimintateoreettista malliaan ensin erottelemalla persoonallisuuden, yhteiskunnan ja kulttuurin järjestelminä toisistaan, kehittämällä sitten nk. mallimuuttujia, joiden suhteen erilaisia vuorovaikutus- ja roolimalleja voidaan erotella toisistaan ja kehittämällä myöhemmin nk. järjestelmäteorian, jonka lähtökohtana on yhteiskunnallisen prosessin näkeminen eri järjestelmien muotoutumisena ja eriytymisenä ja näiden järjestelmien välisenä vaihtona ja rajojenhallintana. Teoria tiivistyy AGIL-kenttänä, jonka toiminnalliset ulottuvuudet ovat (Hamilton 1983, 123.): mallinmuodostus, integraatio, päämääränasettelu ja sopeutuminen. Parsonsin teorian alkuoletuksissa kulttuurinen järjestelmä ei ole toimintajärjestelmä; vain persoona ja yhteiskuntajärjestelmät ovat sitä ja tästä syystä niitä tuleekin tutkia erillisinä, omina tieteenaloinaan.

⁸⁶ Kalimo 1987a, 51. Stressin määrittelystä ja psykisestä hyvinvoinnista tarkemmin Arnold, Robertson & Cooper 1991, 284, 292-301.

⁸⁷ Stressi-käsitteen synonyyminä käyttävät Ruoppila et al. (1986, 2-9) kuormittavuutta.

⁸⁸ Tällaisina muutoksina Kalimo (1987b, 17) pitää tunne-elämän muutoksia (mm. masennus, rauhattomuus), motivaation muutoksia (mm. väsymys, haluttomuus, aloitekyvyttömyys), kognitiivisia muutoksia (mm. keskittymisvaikeudet, ajatussisältöjen kapeutuminen), laaja-alaisia psykisiä muutoksia (mm. itsetunto-ongelmat), käyttäytymisen muuttumista (mm. nautintoaineiden liiallinen käyttö, poissaolot, eristäytyminen), elimistön toimintojen muutoksia (mm. ruokahaluttomuus, verenväsymykset) ja psykisiä ja fyysisiä sairauksia sekä sosiaalisia häiriöitä.

Koska tyytymättömyys on epämiellyttävä tila, ihmiset pyrkivät vähentämään tyytymättömyyden tunnetta. Jos työntekijä ei pysty parantamaan työtään, hän voi yrittää muuttaa omia vaatimuksiaan ja odotuksiaan.⁸⁹ Sopeutumisella on kuitenkin yksilökohtaiset, kriittiset rajansa, joiden rikkominen voi aiheuttaa hyvinkin voimakkaita ja yllättäviä seurauksia.⁹⁰

Stressikäsitteen rinnalla käytetään työuupumus-käsitettä.⁹¹ Työuupumus eli burnout on pitkäaikaisen, työstä aiheutuvan stressin seurausta eli ilmiönä se liittyy olennaisesti samoihin elementteihin kuin stressin syntyminenkin.⁹² Työuupumisen syntyyn liittyy lisäksi työntekijän yksilöllinen tapa tulkita ja käsitellä emotionaalisesti stressaavia tilanteita ja tunteita.⁹³ Pöyhönen on koonnut lazaruslaisen stressi- ja stressinkäsittelyteorian avulla loppuunpalamisen teoreettisen mallin, jonka mukaan loppuunpalaminen on dynaaminen, jatkuvasti muuttuva tapahtumasarja, jonka juuret löytyvät toisaalta yhteiskunnan vaatimusten ja sen jäsenilleen tarjoamien mahdollisuuksien ja toisaalta yksilön elämän lähtökohtien ja tapahtumisen ristiriidoista.⁹⁴ Siihen vaikuttavat sekä työn stressitekijät että työntekijän voimavarat. Loppuunpalaminen voi tapahtua joko nopeasti, työntekijän tuntiessa työnsä epämieluisaksi alusta alkaen tai kiertotietä, työntekijän kokiessa työn tavoitteiden ja ihanteiden saavuttamisen haasteena. Virheellisen arvioinnin seurauksena saattavat voimat loppua, varsinkin, jos työntekijä kamppailee ilman tukea ja työyhteisön energiat sidotaan kielletyiksi koettujen tunteiden torjuntaan.⁹⁵

⁸⁹ Ottoson (ref. Olkinuora 1987, 143) toteaa ihmisen reagoivan ristiriitaan ahdistumalla. Ahdistus voi purkautua joko realistiseen (sopeutumismekanismit) tai neuroottiseen ongelmanratkaisuyritykseen (puolustusmekanismit eli defenssit). Psykologisesta stressikäsitteestä ja -mekanismeista ks. myös Työperäiset sairaudet 1993, 332-335.

⁹⁰ Pöyhönen 1987a, 132.

⁹¹ Työuupumuksen synonyyminä (esim. Pöyhönen 1987b, 262) on käytetty loppuunpalamisen-käsitettä.

⁹² Vartiovaara 1987, 31-33.

⁹³ Pöyhönen 1987b, 264-265.

⁹⁴ Pöyhönen 1987b, 270.

⁹⁵ Pöyhönen 1987b, 271; Olkinuora 1993, 343.

1.3.4. Henkinen väkivalta työyhteisössä

Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat monella tavalla tärkeitä sekä yksilöille että yhteisön toimivuudelle. Työtoverisuhteet, esimies-alaisuus suhteet ja työntekijä-asia-kassuhteet ovat yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että työviihtyvyyteen.⁹⁶ Myös ihmisen psyykinen hyvinvointi ja mielenterveys ovat voimakkaasti sidoksissa työyhteisön sosiaalisten kontaktien toimivuuteen.⁹⁷

Perkka-Jortikka on työyhteisöllisyyttä tutkiessaan todennut henkisen väkivallan ilmentävän negatiivista yhteisöllisyyttä. Jokaisella ryhmällä on oma yhteisöllisyytensä, joka sen jäsenten on omaksuttava sekä eksplisiittisesti, suoraan osana keskustelua tai implisiittisesti, eleinä ja äänensävyinä. Erityisesti keskustelu ilmentää yhteisöllisyyttä. Ongelmat ja henkilösuhteiden ristiriidat jäävät vuorovaikutuksen puutteessa elämään ja seurauksena saattaa olla koko työyhteisön jakautuminen kahtia toisiaan vastaan taisteleviksi klikeiksi tai henkinen väkivalta yksilöä tai ryhmää kohtaan.⁹⁸

Henkinen väkivalta saa arkipäivän työelämässä mitä moninaisimpia muotoja: se voi olla yksilöön kohdistuvaa mustamaalaamista, työyhteisössä eristämistä, uhkailua, huutamista, seksuaalista ahdistelua, mielenterveyden kyseenalaistamista tai se voi olla työkäyttämiseen kohdistuvaa työtehtävien yksipuolistamista tai ura- tai koulutuskehityksen estämistä.⁹⁹ Henkinen väkivalta voi myös olla muille kuin väkivallan kohteeksi joutuneelle näkymätöntä: halveksuntaa ja pilkkaa osoitetaan olan-

⁹⁶ Olkinuora 1987, 149-151.

⁹⁷ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 23.

⁹⁸ Perkka-Jortikka 1992, 46-47; 1994, 52.

⁹⁹ Leymann 1986, 17-25; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 29-33.

kohautuksilla, merkitsevillä silmäyksillä, hymähtelyllä ja puhumattomuudella, niin että muut kuin käyttäytymisen kohteeksi joutunut eivät ymmärrä tapahtumaa.¹⁰⁰

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu henkisen väkivallan voivan kohdistua kehen tahansa työyhteisön jäseneseen.¹⁰¹ Henkistä väkivaltaa esiintyy kaikissa ammattialoissa ja -ryhmissä. Tosin ruotsalaistutkijat ovat todenneet henkisen väkivallan esiintymisen olevan yleisempää julkisen sektorin työpaikoilla kuin yksityisen sektorin työyhteisöissä. Syynä tähän oletetaan olevan julkisyhteisöjen organisaatio- ja johtamisrakenteet, työolot ja työntekijöiden työroolit.¹⁰²

Yksittäisen ihmisen mahdollisuus puolustautua henkistä väkivaltaa vastaan riippuu hänen käytettävissään olevista voimavaroista; sosiaalisesta tuesta, itseluottamuksesta, stressinkäsittelytaidoista ja yleisestä hyvinvoinnista. Jokaisen työyhteisön jäsenen oletetaan olevan itse ensisijaisesti vastuussa omasta käyttäytymisestään, mutta mikäli epäasiallista käyttäytymistä esiintyy, oletetaan työyhteisön esimiehen vastaavan työyhteisönsä toimivuudesta.¹⁰³

1.3.5. Työntekijöiden voimavarat

Työntekijän kokema stressi ja siihen reagoiminen vaihtelevat yksilöittäin.¹⁰⁴ Käytettävissä olevilla voimavaroilla on tärkeä merkitys stressistä ja työuupumuksesta selviytymisen kannalta. Voimavaroilla tarkoitetaan työntekijän kykyä tunnistaa ongelmansa, eritellä niiden syitä ja löytää sellaisia toiminta- ja ajattelutapoja, jotka

¹⁰⁰ Jankola 1991, 19-20.

¹⁰¹ Leymann 1986, 26-28; Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 35.

¹⁰² Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 35-36.

¹⁰³ Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 94-95.

¹⁰⁴ Argyle 1989, 271.

joko lievittävät stressiä tai auttavat poistamaan tai vähentämään stressin aiheuttajia.¹⁰⁵ Voimavarat voivat toimia Norrisin ja Murrellin mukaan (ref. Ruoppila et al.) ainakin kuudella eri tavalla: 1) tapahtumaa hilliten 2) stressiä hilliten 3) oireita hilliten 4) tapahtuman ja oireen välistä suhdetta vaimentaen 5) tapahtuman ja stressin välistä suhdetta vaimentaen 6) stressin ja oireen suhdetta vaimentaen.¹⁰⁶ Vahtera toteaa Hobfollia siteeraten työssä, sosiaalisissa suhteissa ja ihmisen persoonallisuudessa olevien voimavarojen vaikuttavan ihmisen kestävyys- ja selviytymiskykyyn työelämässä ja olevan eduksi hänen terveydelleen.¹⁰⁷

Työntekijöiden voimavarat voivat olla lähtöisin joko työntekijästä itsestään tai hänen ympäristöstään ja ne voivat toimia joko välillisesti tai välittömästi. Luokittelen tutkimuksessani työntekijöiden voimavarat 1) työn tarjoamiin 2) yksilöllisiin ja 3) sosiaalisiin voimavaroihin.

Työn tarjoamat voimavarat liittyvät työprosessin ja työtilojen ergonomisiin olosuhteisiin sekä työyhteisön organisatorisiin seikkoihin (henkilöstöhallinto, työyhteisön johtamisen tapa, työpaikkademokratia ja työsuojeluorganisaatio).¹⁰⁸ Yksilöllisiin voimavaroihin katsotaan kuuluviksi ihmisen persoonallisuuteen liittyvät tekijät, jotka parantavat tai ylläpitävät hyvinvointia. Näitä ovat elämänhallinnan tunne, yksilön stressinkäsittelykeinot, kompetenssi, vapaa-ajan viettotavat ja harrastustoiminnot.¹⁰⁹ Yksilön elämänhallinnan eli kohorenssin tunteeseen liittyvät Antonovskyn mukaan ympäristön ymmärrettävyys (comprehensibility), usko ympäristön hallittavuuteen (manageability) ja elämän mielekkyys (meaningfulness).¹¹⁰ Stressinkäsittelykeinojen

¹⁰⁵ Kalimo 1987b, 61-62.

¹⁰⁶ Ruoppila et al. 1986, 10.

¹⁰⁷ Vahtera 1993, 41.

¹⁰⁸ Olkinuora 1987, 151-152; Kalimo 1987b, 103-108.

¹⁰⁹ Pöyhönen 1987, 128-129; Ruoppila et al. 1986, 11-12; Kalimo 1987b, 59-60.

¹¹⁰ Antonovsky 1988, 15-32.

(coping) avulla yksilö pyrkii sopeutumaan vaikeisiin ja stressaaviin tilanteisiin.¹¹¹ Stressinkäsittelykeinot voidaan jakaa joko ongelmanratkaisuun tai emootioihin suuntautuneiksi.¹¹² Kompetenssilla tarkoitetaan yksilön tunnetta pätevydestään tietyllä elämän alueella sekä asennoitumista uuden oppimista kohtaan. Koulutus kompetenssin tunteen lisääjänä on merkittävä.¹¹³ Vaikkakin työn ja perheen yhteen sovittaminen onkin joskus hankalaa, on perheen, vapaa-ajan käytön ja harrastustoiminnan yksilöä voimavaroina tukeva vaikutus huomattava.¹¹⁴ Toisaalta niillä saattaa olla myös yksilön voimia kuluttava vaikutus.

Sosiaalisina voimavaroina otan huomioon työpaikan vuorovaikutussuhteet¹¹⁵ ja eri tahojen antaman sosiaalisen tuen.¹¹⁶ Kuten Pirnes toteaa, ryhmän vuorovaikutus on olennainen väline sen jäsenten itse- ja ihmistuntemukseen ja sitä kautta myös yksilöiden käyttäytymisen kehittämiseen.¹¹⁷ Palaute, hyväksyntä, arvostus, neuvot ja konkreettinen tuki ovat vuorovaikutussuhteiden positiivista antia, ryhmässä esiintyvät ja ratkaisematta jääneet ihmissuhdeongelmat sen negatiivista antia.¹¹⁸

1.4. Aihetta sivuavia organisaatiokäyttäytymistä ja yrityskulttuurin tutkimusta koskevia teorioita

Organisaatioteorioiden kehittymisen myötä organisaatioita alettiin Juutin mukaan 1960 ja 70-luvuilla verrata elollisiin olentoihin, kun niitä sitä ennen oli pidetty erään-

¹¹¹ Kalimo 1987b, 59-61.

¹¹² Pöyhönen 1987b, 270-271; Houston (1988, 386) jakaa stressinkäsittelykeinot sisäisiin (covert, within-organism) ja ulkoisiin (overt, action-oriented) keinoihin.

¹¹³ Ruoppila et al. 1986, 12.

¹¹⁴ Juuti 1986, 33; Kalimo 1987b, 95; Ruoppila et al. 1986, 11.

¹¹⁵ Immonen (1993, 21) vuorovaikutuksesta johtamisen välineenä.

¹¹⁶ Argyle 1989, 274-275.

¹¹⁷ Pirnes 1994, 53.

¹¹⁸ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 23.

laisina mekaanisina koneistoina, joissa työskentelevien ihmisten ainoana pyrkimykseenä oli rahan ansaitseminen. Tutkittaessa organisaatioita sosiaalisina järjestelminä organisaatioteoreettiseksi viitekehykseksi otettiin tuolloin käyttöön systeemiteoria, jota käytettiin myös biologiassa ja tietojärjestelmätyössä. Systeemiteoreettinen viitekehys ei kuitenkaan tuonut toivottua läpimurtoa organisaatiotutkimukseen ja uusia lähestymistapoja etsittiin antropologiasta ja sosiologiasta lainatun kulttuuriviitekehysten kautta.¹¹⁹

Allaire ja Firsirotu ovat jakaneet eri koulukuntien näkemykset kulttuuritutkimuksesta sen mukaisesti, näkevätkö koulukunnat kulttuurin organisaatioon vaikuttavana muuttujana vai pidetäänkö organisaatiota itsessään kulttuurina.¹²⁰ Ensin mainitut pitävän kulttuuria ajatuksellisena järjestelmänä, jossa kulttuurin ja sosiaalisen järjestelmän välillä on vuorovaikutusta. Kulttuuri ja sosiaalinen järjestelmä ovat erillisiä. Tämän ajatussuunnan koulukuntia ovat kognitiivinen koulukunta, struktuurallinen koulukunta ja symbolinen koulukunta.

Tulkittaessa kulttuuria sosiokulttuurisena järjestelmänä, nähdään kulttuuri sosiaalisen järjestelmän osana, jolloin se ilmenee käyttäytymisessä ja käyttäytymisen seurauksissa. Kulttuuria voidaan tällöin tutkia samanaikaisten tapahtumien kautta, kuten funktionaaliseen ja struktuurallis-funktionaaliseen koulukuntiin kuuluvat tekevät tai tapahtumia ajallisesti seuraamalla, kuten historiallista levittäytymistä painottava ja ekologista sopeutumista painottava koulukunta tekevät. Seuraavassa Smircichin hahmotuksen pohjalta koottu lyhyt luonnehdinta eri kulttuuriteorioiden yhteydestä organisaatioteoreettiseen viitekehykseen¹²¹:

¹¹⁹ Juuti 1992, 9-13.

¹²⁰ Allaire & Firsirotu 1984, 195-196.

¹²¹ Smircich 1983, 342.

Kognitiivinen organisaationäkemys (esimerkiksi Goodenough) lähtee ajatuksesta organisaatioista osaamisjärjestelminä. Organisaatio muodostuu subjektiivisten merkityssisältöjen verkostoksi, jonka organisaation jäsenet ovat omaksuneet vaihtelevassa määrin.

Strukturalistien mukaan (esimerkiksi Levi-Strauss) organisaatiomuodot ja toimintatavat ovat alitajuisten prosessien ilmentymiä. Toiminta nähdään alitajuisten prosessien projektiona. Toimintaa pyritäänkin tarkastelemaan tiedostamattomien prosessien ja ilmiäisuisen käyttäytymisen välisten dynaamisten prosessien kautta.

Symbolismissa organisaatiota pidetään yhteisesti omaksuttujen merkityssisältöjen ja symbolien järjestelmänä (esimerkiksi Geertz). Symbolismissa pyritään selvittämään kuinka toiminta ja tietyt symbolit liittyvät toisiinsa ja kuinka eri merkitysjärjestelmät näiden pohjalta syntyvät. Tällöin huomio kiinnitetään yksilöiden tapaan tulkita ja ymmärtää kokemuksiaan ja kuinka mielen antaminen kokemuksille muokkaa käyttäytymistä.

Funktionalismissa (esimerkiksi Malinowski) organisaatioita pidetään välineinä päämäärien saavuttamiseksi. Tähän näkemykseen perustuivat perinteiset organisaatio- ja johtamisteoriat. Kulttuuri, kuten organisaatio nähdään välineenä, jonka avulla ihmiset kykenevät sopeutumaan ympäristöönsä ja tyydyttämään tarpeitaan siinä.

Strukturaalis-funktionalismissa (esimerkiksi Radcliffe-Brown) organisaatioita pidetään sopeutuvina organismeina, jotka ovat vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Kulttuuria pidetään osana integroitunutta sosiaalista järjestelmää, johon kuuluu myös sosiaalinen rakenne. Rakenteen tarkoituksena nähdään olevan

järjestäytyneen elämäntavan säilyttämisen ja ilmiöiden sopeuttamisen ympäristöön. Strukturaalis-funktionalismin pohjalta on muokattu organisaatioteoriaan kontingenssiteoria.

Historiallista levittäytymistä painottavan koulukunnan (esimerkiksi Kroeber ja Kluchohn) mielestä kulttuuri on historiallisten tilanteiden ja prosessien muovaama viitekehys ja ilmenee käyttäytymisessä ja sen seurauksissa.

Ekologista sopeutumista painottava koulukunta (esimerkiksi White) näkee sosio-kulttuurisen järjestelmän ja ympäristön olevan jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa keskenään. Vuorovaikutussuhteessa kulttuuria voidaan pitää sosiaalisten prosessien kautta välittyvinä käyttäytymismalleina, joiden tarkoituksena on sopeuttaa yksilö ympäristöönsä. Ympäristö ja kulttuuri eivät kuitenkaan ole staattisia, vaan muotoutuvat suhteissaan toisiinsa.

Edellä mainittujen antropologisten, organisaatioteoreettisten ja liikkeenjohtoteellisten viitekehysten lisäksi yrityskulttuuria on Juutin mukaan tarkasteltu psykologisesta, sosiaalipsykologisesta ja viestintäteoreettisesta viitekehuksesta käsin.¹²² Kun psykologiset kulttuuriteoreetikot painottavat alitajuisten tunnetasoisten prosessien tutkimista ja ovat kiinnostuneita siitä suojasta, jonka organisaatiokulttuuri tarjoaa yksilön ahdistuneisuutta vastaan sekä niistä kollektiivisista kuvitelmissa, joiden avulla organisaatio pyrkii kohtaamaan vaikeat tilanteet, löytyvät sosiaalipsykologian juuret psykologian lisäksi antropologiasta. Kulttuurinäkökulmaa lähinnä ovat sosiaalipsykologian sosiaalisten roolien teoria ja symbolinen interaktionismi (esim. Mead). Sosiaalisen rooliteorian mukaan sosiaaliset rakenteet kuvataan erilaistuneiden yksilöiden kautta jokaisen ihmisen toimiessa tiettyjen roolien

¹²² Juuti 1992, 114-126.

mukaisesti. Kulttuurin kautta perityt moraaliset normit pitävät rooleja yllä. Teoriassa sosiaalinen vuorovaikutus samaistetaan näytelmään, jossa roolien esittäjät näyttelevät sovittujen roolien mukaisesti eri tilanteissa. Symbolisessa interaktionismissa ihmiset taas käyttäytyvät ja ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa symbolien välityksellä ja henkilöt reagoivat symboleihin niiden merkityksen kautta. Merkitykset syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Yhteisesti omaksuttu ajattelutapa löytyy ongelmanratkaisun seurauksena.

Organisaatioita voidaan pitää myös viestintäilmiönä, joka kehittyy ja säilyy ainoastaan jatkuvan viestinnän avulla. Viestintäteoreettista tutkimussuuntausta kutsutaan tulkinnallis-symboliseksi teoriaksi, jonka teorian mukaan viestinnän nähdään muodostuvan koordinoituista toiminnoista, joilla on kyky luoda, pitää yllä ja hajottaa organisaatioita. Tulkinnallis-symbolinen teoria lähestyy toisaalta symbolista interaktionismia ja toisaalta sosiaalisten roolien teoriaa ajatuksessa, että roolien omaksumisen lähtökohtana on pyrkimys saavuttaa yhteisymmärrys kytkeytymällä empaattisin sitein muihin rooleihin. Tämän seurauksena muotoutuu uusi yksikkö, jota ei voi ymmärtää tarkastelemalla jokaisen yksilön viestintää irrallisena tapahtumana. Käyttäytyminen ei ole teorian mukaan vain reaktioita tiettyyn ärsykkeeseen, vaan se muovautuu joustavasti sosiaalisen vuorovaikutuksen kuluessa.

1.5. Tutkimuksia työyhteisön hyvinvoinnista ja henkisestä väkivallasta

Valitsemani hyvinvointiteoreettinen näkökulma ei ole ollut aikaisempina vuosina kovinkaan tyypillinen lähestymistapa työelämän ongelmiin. Muutos suomalaisessa hyvinvointikeskustelussa on kuitenkin tapahtunut tosiasia ja uusia hyvinvointia ja työelämää sivuavia tutkimuksia ilmestyy Suomessakin vuosittain. Kolu on työelämän laatua 1977-1990 käsittelevässä tutkimuksessaan pyrkinyt tarveteoreettista

traditiota ja Erik Allardtin Pohjoismaita koskevia hyvinvointitutkimuksia hyödyntäen luomaan laajaa yleiskuvaa suomalaisen työelämän nykytilasta.¹²³ Tutkimuksessa tarkasteltiin suomalaisen työelämän laatua ja siinä tapahtuneita muutoksia ja verrattiin osittain Suomen työelämän tilaa Ruotsin ja Norjan vastaavaan. Tutkimuksessaan Kolu määritteli työelämän laatu-käsitteen tarpeiden tyydytyksen ja hyvinvointi -käsitteiden avulla. Kolu piti työelämän laadun ulottuvuuksina perustarpeiden tyydytysmahdollisuuksia, sosiaalisten suhteiden laatua ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia työssä. Kolun aineistona oli Suomen tilastokeskuksen vuosina 1977, 1984 ja 1990 keräämät laajat haastatteluaineistot sekä Norjan ja Ruotsin tilastokeskuksen vuosina 1989 ja 1990 keräämät aineistot. Tutkimus osoitti, että samanaikaisesti kun mahdollisuudet yksilölliseen itsensä toteuttamiseen olivat yleensä lisääntyneet ja mahdollisuuksien oli koettu monessa suhteessa tasa-arvoistuneen, oli sosiaalisten suhteiden alueella tapahtunut negatiivisia muutoksia. Tulokset myös osoittivat, että työelämän sosiaalinen laatu oli tutkituilta osin Ruotsissa ja Norjassa parempi kuin Suomessa.

Kolun kanssa samaan aikaan teki myös Juuti oman kvantitatiivisen tutkimuksensa suomalaisen aikuisväestön elämän laadusta Tilastokeskuksen haastattelutoimiston tutkimusaineiston perusteella.¹²⁴ Otokseen kuului 2069 tutkittavaa, jotka olivat 18-74 vuotiaita suomalaisia. Juutin tutkimuksessa tarkasteltiin työelämän ja muun elämän välisiä suhteita eli miten työelämä, perhe ja vapaa-aika liittyivät ihmisen kokonaiselämän laatuun tai onnellisuuteen. Tutkimustulosten mukaan toisaalta onnellisiksi ja toisaalta onnettomiksi itsensä arvioivat poikkesivat toisistaan selvästi esimerkiksi siten, että onnellisuuteen liittyivät hyvä ruumiillinen ja henkinen terveys, elämän hallinnan tunne sekä korkealaatuiset ihmissuhteet niin perheessä, työssä kuin vapaa-aikanakin. Onnellisuuden peruspilarina oli hyvä elämään sopeutumisen kyky,

¹²³ Kolu 1992.

¹²⁴ Juuti 1991.

jota ilmensi aktiivinen vuorovaikutus ympäristön kanssa, sisäinen sopusointu omien arvojen kanssa ja elämää säätelevien tärkeiden valintojen olemassaolon runsaus. Onnellisuuden puute puolestaan syntyi vaikeuksista perhe-elämässä, työssä tai vapaa-aikana. Nämä pulmat kasautuivat stressi-oireiksi ja turvattomuudeksi, joita ruokkivat muun muassa ihmissuhdeongelmat ja toivottomuuden tunne omaan elämään liittyvien säätelyn mahdollisuuksien puutteesta tai pelko otteen menettämisestä elämässä. Kauan jatkuessaan onnellisuuden puuttuminen saattoi ilmetä elämästä vieraantumisenä. Työelämän laatua selittivät Juutin tutkimuksen mukaan ennen muuta työelämäään liittyvät tekijät, mutta myös perhe-elämän laadun ja työelämän laadun välillä oli yhteys samoin kuin muun vapaa-ajan laadun välillä. Tyydytyksen saamista työstä tukivat työn sisällön ominaisuuksien ohella ennen muuta hyvät ihmissuhteet työssä ja kotona sekä pyrkimys yksilölliseen ja kasvuhakuiseen työhön suuntautumiseen.

Perinteisen työympäristön psykososiaalisten tekijöiden ja terveyden välisen yhteyden tutkimuksen rinnalle nousikin juuri 1990-luvun alussa ihmisen kokeman elämänhalun ja työnteon välinen yhteys. Työn hallinta nähtiin sekä työntekijöiden työmotivaation että terveyden kannalta merkittävänä tekijänä. Vahtera tarkasteli vuonna 1990 tekemässään tutkimuksessa, miten erilaiset voimavarat olivat yhteydessä työntekijöiden terveyteen. Kyselyn kohteena oli 1109 Raision kaupungin palveluksessa ollutta työntekijää. Hyvään työn hallintaan liittyi tulosten mukaan laajat ja sekakoosteiset sosiaaliset verkostot, sosiaalinen aktiivisuus ja hyväksi koettu sosiaalinen tuki. Hyvään työn hallintaan, vahvaan koherenssin tunteeseen ja hyvään sosiaaliseen tukeen liittyi pääsääntöisesti hyvä terveys ja työmotivaatio. Suuriin sosiaalisiin verkostoihin, sosiaaliseen aktiivisuuteen ja suuriin

lähitukiverkostoihin liittyi vähemmän riskikäyttäytymistä ja paremmaksi koettu sosiaalinen tuki.¹²⁵

Samalla kun painopiste työelämän tutkimuksessa alkoi siirtyä sosiaalisen vuorovaikutuksen suuntaan, johtamisen tunnusmerkeiksi ei enää mielletty yksinomaan pakotteiden tai vallan käyttöä, eikä johtamista välttämättä pidetty asemaan tai yksilöönkään sidottuna. Kiinnostus suomalaiseen johtajakulttuuriin ja suomalaisjohtajien puutteellisiin kommunikaatiotaitoihin lisääntyi. Immonen väitteli vuonna 1993 Helsingin ulosottoviraston esimiesten vuorovaikutukseen käyttämästä ajasta ja päätyi tulokseen, että esimiesten vuorovaikutusaktiivisuudella oli myönteinen yhteys toimistotyöntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Vuorovaikutuksessa oleminen oli esimiehille enemmänkin myönteinen voimavara kuin haitallinen kuormitustekijä. Esimiesten vuorovaikutteisuus oli myös lievässä myönteisessä yhteydessä työyhteisössä tehtyyn työn määrään. Vuorovaikutuksen määrää tärkeämmäksi nousi vuorovaikutuksen sisältö ja sen oikea kohdentuminen. Immonen totesi, että vaikka vuorovaikutus on keskeinen ja eri johtamistoimintoja yhdistävä elementti, ei vuorovaikutusta, kuten ei johtamistakaan, tulisi tarkastella erillään työyhteisön toiminnan tavoitteista ja sen toimintakulttuurista.¹²⁶

Juuri kulttuuriarvostukset ja sisäinen viestintä olikin Tilevin väitöksen aiheena 1994. Tilev suoritti tutkimuksensa Oy Partek Ab:n henkilöstön keskuudessa (otos 1918 työntekijää) vuoden 1992 aikana. Tilev yhdisti tutkimuksessaan organisaatiokulttuurin ja organisaatioviestinnän eri tutkimusalueet ja osoitti, että määrällinen tutkimus oli mahdollista alueella, jolla laadullinen tutkimus oli ollut vallitseva ja jossa varsinkin syvätason ilmiöitten määrälliseen tutkimukseen oli suhtauduttu epäilevästi. Tutki-

¹²⁵ Vahtera 1993.

¹²⁶ Immonen 1993.

mustulosten mukaan ainoa tehokas tapa muuttaa ihmisten kokemuksia oli, että itse työ ja pitkälle organisoidun työn tekemiseksi välttämätön viestintä oli sovitettava käytettävissä olevien inhimillisten resurssien kannalta parhaaksi, eikä päinvastoin. Ihmisten sijasta manipuloinnin tulisi tutkimuksen mukaan kohdistua työhön ja viestintätapoihin.¹²⁷

Työolojen ja terveyden välistä suhdetta on työterveydenhoidossa ja työpsykologiassa perinteisesti lähestytty ensin stressi- ja kuormittuvuustutkimuksen ja myöhemmin työuupumustutkimuksen avulla. Uutena ilmiönä on viime vuosina noussut julkisuuteen työyhteisöissä esiintyvä henkinen väkivalta. Koska henkinen väkivalta käsite-ilmionä kuvaa ehkä stressi- ja burnout -tutkimuksia paremmin niitä linjoja, joita organisaatiotutkimus tällä hetkellä kulkee, keskityn seuraavassa henkinen väkivalta -ilmiön suomalaistutkimukseen.

Työelämässä esiintyvää henkistä väkivaltaa on tutkittu rajattuna ilmiönä jonkin verran sekä Suomessa, Ruotsissa että Norjassa. Suomessa ensiaskeleet ilmiön kartoittamiseksi otettiin 1970-luvun lopulla Suomen Mielenterveysseuran asettaman jaoksen julkaistua Mielenterveys-lehdessä 1/1979 määrittelyn henkiseksi väkivalaksi. Keskustelun liikkeelle saattamiseksi seura järjesti seminaarin 6.9.1979 henkisestä väkivallasta. Seminaari pohti henkisen väkivallan ja vallankäytön, arkitietoisuuden ja manipulaation sekä henkisen väkivallan ja perheen vuorovaikutussuhteita. Lisäksi pohdittiin organisaation osuutta henkisenä alistajana.¹²⁸ Seminaarissa todettiin henkisen väkivallan olevan niitä suoranaista aineellisista pakotteista poikkeavia keinoja, joilla tavoitellaan toisen ihmisen alistamista.¹²⁹ Toteuttamista-poina mainittiin henkistä nujertamista, tietoisuuden kehityksen ehkäisyä ja rajoitta-

¹²⁷ Tilev 1994.

¹²⁸ Henkinen väkivalta 1979.

¹²⁹ Henkinen väkivalta 1979, 2.

mista, sosiaalista hyljeksintää, häpeän, syyllisyyden, ja ahdistuneisuuden tuottamista sekä uhkaavien mielikuvien käyttöä.¹³⁰

Tasa-arvolaki tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alussa. Ennen lain voimaantuloa eduskunta edellytti selvitettävän lain määräysten soveltamismahdollisuuksia myös sellaiseen sukupuolisyrintään, jota voidaan pitää sukupuolisena ahdisteluna ja häirintänä. Tasa-arvoasian sihteeristö julkaisikin raporttinsa vuonna 1987.¹³¹ Raportissa luodaan kattava poikkileikkaus kansainvälisiin tutkimuksiin, lainsäädäntöön ja sopimuksiin sekä syvennyttään Elina Haavio-Mannilan, Kaisa Kauppinen-Toropaisen ja Irja Kandolinin tekemän, työn laatua ja sosiaalisia suhteita koskevan kyselytutkimuksen viiteen sukupuolista ahdistelua ja häirintää koskevaan kysymykseen.

Suomen Mielenterveysseuran seminaarin jälkeen henkistä väkivaltaa käsiteltiin seuraavan kerran erillisenä ilmiönä vasta Jankolan vuonna 1991 ilmestyneessä teoksessa. Useat työterveysalan ammattilaiset olivat tosin sivunneet aihetta työkäyttäytymistä laaja-alaisesti käsittelevissä teoksissa¹³². Kirjansa julkaisuylykkeeksi Jankola toteaa uudistetun työturvallisuuslain, jonka piiriin henkinen työsuojelu liitettiin.¹³³ Kirja kuvailee henkinen väkivalta -ilmiötä sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikkojen ihmissuhteisiin liitettyjen esimerkkien avulla ja pyrkii ymmärtämään ilmiötä ruotsalaisiin tutkimustuloksiin nojautuen.

Vartia & Paananen kartoittivat vuonna 1992 työterveyslaitoksen psykologian osastolla tehdyllä kyselytutkimuksella henkisen väkivallan ilmiötä, sen yleisyyttä,

¹³⁰ Henkinen väkivalta 1979, 3.

¹³¹ Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä 1987.

¹³² Hyvänä esimerkkinä mainittakoon Lindströmin ja Kalimon toimittama Työpsykologia -teos.

¹³³ Jankola 1991, 9.

kestoa ja ilmenemismuotoja. Kysely kohdistui lähes tuhanteen valtion laitosten ja virastojen työntekijään. Kyselyssä selvitettiin yli kolmenkymmenen yksittäisen kielteisen käyttäytymisen muodon yleisyyttä. Henkisen väkivallan ilmenemismuodot jaettiin saatujen tulosten perusteella kuuteen pääluokkaan. Tutkimuksessa pohdittiin lisäksi, mitä työterveyshuollon toimintamalleja henkisen väkivallan kohteeksi työpaikallaan joutuneiden auttamiseksi ja tukemiseksi olisi kehitettävissä. Muina aiheita sivuavana suomalaisina julkaisuna mainittakoon Perkka-Jortikan (1994) teos henkisestä väkivallasta yhteisöllisyyden ja sosiaalisten vuorovaikutusristiriitojen ilmentäjänä, Vartia & Perkka-Jortikan (1994) tekijöiden aikaisempiin tutkimuksiin pohjautuva ilmiötä kuvaava teos sekä M. Björkqvistin (1992) Åbo Akademiassa tehty tutkimus.

Suomalaiset tutkimukset ja julkaisut pohjautuvat teorioissaan - kuka enemmän kuka vähemmän - ruotsalaistutkijoiden Leymannin ja Gustavssonin tutkimustuloksiin¹³⁴. Perustavanlaatuisessa haastattelututkimuksessaan Leymann & Gustavsson kartoittivat henkisen väkivallan syy- ja seuraussuhteita, sen esiintymisolosuhteita sekä henkisen väkivallan kehitymisprosessia. Aikaisempiin tutkimuksiinsa viitaten Leymann¹³⁵ määrittelee henkisen väkivallan seuraavasti: se on pitkään jatkuvaa, toistuvaa ja vakavanlaatuista kiusaamista, sortamista ja epäoikeudenmukaista kohtelua. Kuten omassa kirjassaan Thylefors¹³⁶, toteaa myös Leymann henkisen väkivallan vaikuttavan haittaavasti väkivaltaa kokevan ihmisen itsetuntoon ja hänen mahdollisuuksiinsa työelämässä. Vaikkakin sekä Leymann että Thylefors lähestyvät aiheita työpsykologisesta näkökulmasta, käyttää Thylefors enemmän aikaa sosiaaliseen roolikäyttäytymiseen työpaikan ihmissuhteenäyttämöllä.

¹³⁴ Jankola 1991, 22; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 1.

¹³⁵ Leymann 1986.

¹³⁶ Thylefors 1987.

Norjalaisista tutkimuksista mainittakoon Einarsenin ja Raknesin (1991) Norjassa eri ammattiliittojen jäsenten keskuudessa tekemä tutkimus. Tuloksissaan tutkijat toteavat kaikkiaan kymmenen prosentin yli kahdestatuhannesta tutkitusta joutuneen viimeksi kuluneen kuukauden aikana vähintään muutaman kerran henkisen väkivallan tai syrjinnän kohteeksi. Tutkituista paria prosenttia oli kiusattu kerran viikossa tai useammin.

Tähänastisen pohjoismaisen tutkimuksen painopiste on ollut pääasiassa henkinen väkivalta -ilmiön laadullisessa kuvaamisessa ja ymmärtämisessä. Tutkimukseni lienee ensimmäinen, jossa pyritään yhdistämään aikaisempi tietämys työyhteisö- ja organisaatiokäyttäytymisestä ja tutkimaan kvantitatiivisin menetelmin henkisen väkivallan esiintymistä osana työyhteisön kokonaishyvintia. Lienen myös kansainvälisestäkin ensimmäinen, joka tieteellisesti tutkii henkisen väkivallan esiintymistä uskonnollisissa työyhteisöissä.

1.6. Työyhteisön hyvinvoinnin ja henkisen väkivallan tutkimisen ongelmia

Jos totuutta pidetään tiedon välttämättömänä ehtona, voidaan sekä tiedon että totuuden käsitteiden ongelmia pitää jokseenkin samoina. Mikäli totuudesta ei välitetä, ei myöskään tiedolla ole väliä. Irrelevantteihin totuuksiin kohdistuva tieto on myös itse irrelevanttia, eikä tiedon käsitettä voi käyttää lainkaan silloin, kun työskennellään likimääräisillä epätotuuksilla. Tiedon käsite ei voi tavoittaa sitä, mitä ei-väitteelliset ja ei-kielelliset symbolit välittävät.¹³⁷

¹³⁷ Lammenranta 1993, 265-277. Lammenranta tosin toteaa Goodmanin ja Elginiä siteeraten, että tieteessä joskus likimääräinen epätotuus on arvokkaampi kuin totuus. Väite perustuu Roderic Firthin erotteluun kahdenlaisen tiedollisen arvon välillä: sisäistä tiedollista arvoa on vain tiedolla tai tosilla uskomuksilla, ulkoista (tai välineellistä) arvoa on kaikella, mikä edistää tietoa tai tosia uskomuksia. Tieteessä yksinkertaisesta, vaikkakin tarkasti ottaen epätodesta teoriasta, saattaa (jatkuu...)

Kuten hyvinvoinnilla, on myös henkisellä väkivallalla normatiivisena käsitteenä oma arvolatauksensa. Sellaisenaan se on käsitteenä avoin eikä varsinaisesti itse määritä mitään.¹³⁸ Pikemminkin - tullakseen ymmärretyksi - se itse vaatii aina selityksen.¹³⁹ Annettu selitys taas heijastaa selittäjän yksilöllisen ilmauksen läpi kulloinkin yhteiskunnassa muodissa olevia toiveita ja uskomuksia ja arvotetun käsitteen tarkastelun ennako-oletukset usein määräävät keskustelua.¹⁴⁰ Tällaisia ennako-oletuksia ovat henkisestä hyvinvoinnista puhuttaessa muun muassa puhujan ihmiskäsitys ja vallalla oleva hyvän elämän ideaali. Hyvän elämän määrittely riippuu puolestaan siitä, mitä elämällä ymmärretään. Aiheen epämääräisyydestä johtuen mikään tieteenalue ei periaatteessakaan voi selvittää arvoitusta normatiivisena käsitteenä.¹⁴¹ Voidaan hyvin kysyä, miten mitata sellaista, jonka määrittelemisenkin on niin kovin vaikeaa.¹⁴²

Jotta saataisiin selville, mitä ihmiset tarvitsevat pystyäkseen edistämään omaa hyvinvointiaan ja huolehtimaan siitä, on tutkimuksen lähdeittävä tutkittavista. Tietojen kerääminen vaatii lähestymistavan, jossa tunnustetaan tarpeiden liittyvän tarvitsijan sosiaaliseen elämäntilanteeseen ja kunnioitetaan sitä, mitä tutkittavalla itsellään on sanottavana.¹⁴³ Tarvitaan menetelmiä, jotka rohkaisevat pehmeiden kysymysten kovaan ajatteluun eli tarvitaan kvalitatiivisia tutkimusmetodeja.¹⁴⁴ Toisaalta, pystyäkseen toimimaan tavoitteidensa mukaisesti, yritysten ja seura-

¹³⁷ (...jatkuu)
olla helpompi johtaa suuri joukko tosia ennusteita kuin vaihtoehtoisesti monimutkaisemmasta todesta teoriasta. Sen välineellinen tiedollinen arvo on siis suurempi, jolloin myös sen tiedollinen kokonaisarvo voi olla suurempi kuin toden teorian.

¹³⁸ Ollila 1995, 2.

¹³⁹ Filosofis-terapeuttinen 1996.

¹⁴⁰ Tästä esimerkkinä Weckrothin (1994, 11-16) pohdinta, mitä aggressio on.

¹⁴¹ Ollila 1995, 3.

¹⁴² Vihavainen 1995, 1.

¹⁴³ Kyselytutkimuksella saadaan usein hyvää yleistä lähtötietoa ilmiöistä ja tutkimustuloksia voidaan objektiivisesti verrata muiden ja oman alan vastaaviin tutkimustuloksiin. Ongelmana saattaa olla, että keskiarvojen alle häviää paljon oleellista tietoa, joka voisi syventää kuvaa todellisuudesta ja jopa muuttaa tutkimuksen kysymyksenasettelua. (Työyhteisön terveys 1990, 39-40.)

¹⁴⁴ Pickin & Leger 1994, 56.

kuntien johtajat tarvitsevat standardoitua ja riittävän yksityiskohtaista tietoa työpaikkansa ilmiöistä ja tapahtumista. Ilman mahdollisuutta ennustaa työpaikkansa tulevaa kehitystä ja sen pohjalta suunnitella siihen vaikuttamista, toiminta työpaikalla on yksinkertaisesti mielettömiä. Sekä seurakunnat työnantajana että ammattijärjestöt työntekijöiden edustajina tarvitsevat tietoa työpaikoilta, puhumattakaan työterveyshuollon edustajista.¹⁴⁵

Ihminen reagoi ahdistavaan tilanteeseensa joko muuttamalla olosuhteitaan tai lieventämällä ahdistavaa tilaansa defenssien eli minän puolustusjärjestelmien avulla. Jos ihminen kokee tilanteensa työpaikallaan vaihtoehdottomana, ahdistava asia torjutaan kokonaan mielestä tai kielletään sen merkitys. Defenssit ovat välttämättömiä, mutta ne vääristävät aina todellisuutta.¹⁴⁶ Työntekijän kokema tilanne työpaikallaan - ja samalla saamani tutkimustulokset - saattavatkin olla tulkinnallisesti monimerkityksellisiä: esimerkiksi stressiä tai työuupumusta tuntevat ihmiset ovat usein tyytyväisiä työhönsä, vaikka rasittuneisuus objektiivisesti mitattuna olisikin lisääntynyt.¹⁴⁷ Ongelmaksi muodostuukin, tutkinto näin ollen työntekijöiden defenssejä vai heidän kokemaansa henkistä väkivaltaa.

¹⁴⁵ Katsottaessa ihmisten jokapäiväistä, irrationaalista ja persoonallista päätöksentekoa, voidaan kuitenkin hyvin kysyä tarvitsevatko muut kuin tutkijat yleistä (Perkka-Jortikka 1992, 192).

¹⁴⁶ Kalimo 1987b, 59.

¹⁴⁷ Suomen Gallupin tutkimusjohtaja Juhani Pehkonen toteaa yleisen tyytyväisyyden lisääntyneen lokakuussa 1995 tehdyn tutkimuksen mukaan verrattaessa sitä 1990-luvun taitteeseen. Tyytyväisyyden lisääntymistä näyttäisi selittävän se, että työntekijät arvostavat tällä hetkellä sitä, että heillä ylipäätään on työtä. (Kjellberg 1996.) Kyse ei tällöin ole työssä viihtymisestä vaan olosuhteisiin sopeutumisesta. (Gardell 1977, 41.) Työpaikan pysyvyyden järkyessä tilanteen aiheuttama epävarmuutta puretaan tekemällä työpaikalla enemmän kuin tarvitsisi. Toisaalta, kuten Taloudellisen tutkimustoimiston johtaja Tuomo Haavisto arvioi, työpaikoille on saattanut jäädä saneerausten ja irtisanomisten jälkeen työntenssiivisin väki eli palkansaajakunnan rakenne on muuttunut. (Hiltunen 1995.)

2.TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUKSEN SUORIT- TAMINEN

2.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen painopisteenä ovat seurakuntapappien, diakoniatyöntekijöiden ja toimistotyötä tekevien työntekijöiden kokemukset henkisestä hyvinvoinnista Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien työyhteisöissä sekä henkisen väkivallan kokemisen esiintyminen niissä. Tutkimustulokset ovat suunnatut palvelemaan sekä työsuojelun että seurakuntien koulutuksesta, työolosuhteiden kehittamisestä ja työn suunnittelusta vastaavien henkilöiden tarpeita.

Kyselyaineistoon nojautuen

- 1) kuvaan tutkimusryhmittäin vastaajien taustatietoja kuten perhesuhteita, koulutusta ja asuinseurakunnan suuruutta
- 2) kuvaan vastaajien työntekoon sekä ammatti- ja sukupuolirooleihin sidottuja arvostuksia, henkisen hyvinvoinnin eri osa-alueita, työpaikan vuorovaikutussuhteita, vastaajien kokemaa työrasitusta ja työntekijöiden voimavaroja
- 3) kuvaan
 - a) vastaajien käsitystä siitä, mitä henkisellä väkivallalla tarkoitetaan

- b) niitä tapoja, joilla seurakuntien työntekijät kokevat tul-
leensa henkisesti ahdistetuksi ja häirityksi työpaikallaan
ja tällaisen käyttäytymisen tavallisuutta
- c) miten kiusaaminen ja ahdistelu on vaikuttanut vastaajien
hyvinvointiin ja terveyteen sekä miten kiusaaminen ja
ahdisteleva käyttäytyminen on vaikuttanut vastaajien
mielestä työpaikan työilmapiiriin
- d) vastaajien halukkuutta puuttua henkiseen ahdisteluun ja
häirintään
- e) niitä keinoja, joilla kiusattujen mielestä henkiseen väki-
valtaan tulisi puuttua

sekä tulkitseen ja selitän saatujen tutkimustulosten mukaisesti kuvaamieni tutkimus-
ryhmien välisiä eroja taustamuuttujat huomioon ottaen.

2.2. Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytän aineiston keruuta kyselylomakkeilla¹(liite 2).² Laa-
timani kysymykset jakaantuvat vastausvaihtoehtojensa mukaisesti monivalintakysy-
myksiin, avoimiin kysymyksiin sekä kiinteiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitet-

¹ Survey-tutkimuksesta Robson 1994, 49-51; Mäkelä 1995, 65-67.

² Vaihtoehtoisena tutkimusmenetelmänä oli tutkimuksen suunnitteluvaiheessa Stina Immosen (1993, 56.) tutkimuksessaan lainaaman ja Komakin, Zlotnickin ja Jensenin käyttämän Operant Supervisory Taxonomy and Index -menetelmän mukainen havainnointi sovellettuna yksittäisen seurakunnan työyhteisöön. Menetelmässä havainnoidaan esimiehen aktiivisuutta jaotellen vuorovaikutustilanteet seitsemään päätyyppiin. Käytettävä havainnointi olisi ehkä vaatinut täydennykseen työntekijöiden itsensä täyttämät päiväkirjat sekä työyhteisön sisällä tapahtuvan intervention seuraamisen johdetusti pienryhmissä. Tällöin huomio olisi kiinnitetty siihen, kuinka paljon ja minkä laatuista vuorovaikutusta toimintaa johtavan kirkkoherran tai papin ja alaisten sekä muiden työntekijöiden välillä on sekä mitä yhteyksiä vuorovaikutuksen laadun ja työyhteisöjen toiminnan välillä on löydettävissä. Menetelmän hyötynä olisi ollut mahdollisuus tutkimusprosessin interaktiiviseen käyttöön reaaliaikaisessa vuorovaikutustapahtumassa; haittana taas tutkimuksen painopisteen siirtyminen yhteisöllisestä vuorovaikutuksesta johtajakeskeisen vuorovaikutuksen suuntaan, suuri työmäärä sekä tarvittavan toteuttajaorganisaation puuttuminen.

täviin avoimiin seurantakysymyksiin.³ Mukana on myös lauseentäydennystehtävä.⁴ Kysymykset ovat Eskolan luokittelun mukaisesti tyypiteltävissä täsmällisiin ja arvonvaraisiin tosiasiatietoihin pohjautuviin kysymyksiin sekä tunteita, asenteita ja arvostuksia kuvaaviin mielipidekysymyksiin.⁵ Monivalintakysymysten vastausvaihtoehtojen esittämisessä käytän Likertin asteikkoa ja sen muunnoksia sekä yksittäisissä kysymyksissä että kysymyssarjoissa.⁶

Koska erilaisten kyselyjen ja tutkimusten määrä on lisääntynyt nopeasti, ei etukäteen ollut suinkaan selvää, olivatko kyselyyn valitut työntekijät valmiita vastaamaan kysymyksiini.⁷ Tällöin suorassa vuorovaikutuksessa tapahtuva haastattelu olisi saattanut mahdollistaa pienemmän kadon. Kuitenkin verrattaessa postitse tapahtuvaa kyselytutkimusta haastattelututkimukseen puolsivat tutkimuksen intiimi aihe ja mahdollisuus vastaajille tuntea vastaavansa nimettömänä postikyselyn käyttöä.⁸ Kyselylläni oli myös sielunhoidollinen päämäärä. Väkivallan uhriksi joutuneen on aluksi vaikea myöntää itselle ja lähiympäristölleen uhriksi joutumistaan, vaikka asiasta puhuminen onkin välttämätöntä vastaprosessin käynnistämiseksi.⁹ Helpottaakseni henkisen väkivallan uhreiksi joutuneiden itsetutkisteluprosessia, soin vastaajille mahdollisuuden vastata avoimesti yli kahteenkymmeneen kysymykseen. Oletin myös vastaajia kiinnostavan aiheen ja kyselyn ajankohdan aktivoivan vastaajia. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttivat

³ Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 132.

⁴ Helena Helve (1987, 53) toteaa sana-assosiaatio- ja lauseentäydennystehtäviä käytetyn menestyksekkäästi nuorten asenteiden, arvojen ja käsitysten tutkimuksessa. Itse en Helvestä poiketen kuitenkaan käytä lauseentäydennystehtävää projektiivisenä testinä.

⁵ Eskola 1968, 165, 168, 170, 173; Hirsjärvi & Hurme 1993, 44-45.

⁶ Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 134; Robson 1994, 256-260. Likert-asteikon käytöstä intervalliasteikkona Erätuuli, Leino & Yliluoma 1994, 40.

⁷ Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 120.

⁸ Grönfors 1985, 84; vrt. Hirsjärvi & Hurme 1982, 15.

⁹ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 95-99.

- a) tutkimuksen käyttötarkoitus¹⁰
- a) aiheen arkaluontoisuus ja intiimiys
- b) halu eliminoida haastattelijan sukupuolesta, kokemattomuudesta tai persoonasta johtuvat virheet¹¹
- c) mahdollisuus alistaa etukäteisstrukturoinnin avulla aineisto tilastollisesti käsiteltävään formaaliseen rakenteeseen¹²
- d) mahdollisuus riittävän edustavan otoksen poimimiseen
- e) vastaajille suotu mahdollisuus vastata anonyymisti
- f) käsittelemästäni aiheesta - henkisestä väkivallasta - on olemassa laadullisia tutkimuksia ja ilmiötä kuvaavia teoksia¹³
- g) kyselylomakkeen sielunhoidollinen funktio.

Tiuraniemen mukaan organisaatiotutkimuksen metodologiset ongelmat liittyvät sekä organisaatioilmasto-käsitteen mittaamisessa ilmenevään monidimensionaalisuuteen että kollektiivisen ilmaston käsitteeseen. Koska yksittäisen henkilön taso on löydettävissä, yritän saavuttaa ryhmätason keskiarvojen ja frekvenssien avulla. Kuten Glick (ref. Tiuraniemi) toteaa, konstruktivistisista validiteettia voidaan nostaa käyttämällä kuvailevia muuttujia affektiivisten sijaan sekä määrittelemällä tarkoin tutkittava kohde ja kysymykset.¹⁴

Yhteisössä vallitsevat arvot värittävät yhteisön jäsenten toimintaa.¹⁵ Yhteisön arvojen mukaisiin päämääriin pyrkimiseen voidaan ihmisen nähdä osallistuvan omaksumiensa roolien kautta.¹⁶ Käytetyt roolit ovat voimakkaasti aika- ja paikkasidonnaisia.¹⁷ Tutkimukseni painopisteen voidaan spesifisti nähdä olevan

¹⁰ ks. luku 2.1.

¹¹ Hirsjärvi & Hurme 1993, 51-53; Grönfors 1985, 85.

¹² Eskola 1995, 247-250; Helve 1987, 44 ja 48.

¹³ ks. luku 1.4.

¹⁴ Tiuraniemi 1994, 11-13.

¹⁵ Tilev 1994, 57; Eskola 1973, 174.

¹⁶ Roolin käsitteestä ja aseman ja roolin eroista Weckroth 1995, 175-176. Charpantier 1988, 30; Eskola 1971, 174.

¹⁷ Goffman 1971, 118-119.

seurakuntien työyhteisöissä käytettyjen roolien kautta tapahtuvan käyttäytymisen sekä työntekijöiden työpaikkaan fyysisesti sitomiensa kokemusten kuvailu ja analyysi. Siihen nähden olisi autenttisuuden vuoksi luonnollista pyrkiä rekisteröimään työntekijöiden kokemukset ja käyttäytyminen siellä, missä käyttäytyminen ja kokeminen tapahtuu. Koska tutkimukseni pyrkimyksenä on tulosten yleistettävyyden, olisi tarpeeksi laajan haastattelututkimuksen tai muita kvalitatiivisia tutkimusmetodeja työvälineenä käyttävän tutkimuksen teko kuitenkin huomattavan kallis ja aikaa vievä prosessi.¹⁸

Kyselylomake jakaantuu seuraaviin alaotsikoihin: taustatiedot, työaika, työtehtävät, työn kokeminen, vuorovaikutussuhteet työssä, perhe ja vapaa-aika, terveys, henkinen väkivalta ja voimavarat. Lomakkeen rakenteeseen liittyvät ratkaisut pohjautuvat osittain Feldt & Ruoppilan (1993) raporttirunkoon.

Taustatietoina kysyn tutkittavien henkilötietoja, heidän asuinpaikkakuntaansa ja työpaikkaansa koskevia tietoja. Henkilötiedot koskevat sukupuolta, ikää, perhelannetta ja koulutustaustaa. Asuinpaikkakuntaa koskevinä tietoina kysyn asuinpaikkakunnan sijaintia ja paikkakunnan asukasmäärää. Työpaikkaan liittyvät kysymykset koskevat seurakunnan henkilöstön ja työtovereiden määrää sekä työsuhteen laatua. Lisäksi kysyn vastaajan herätysliiketaustaa.

Työaika koskevinä kysymyksinä kysyn vastaajien työaikamuotoa ja työssäolomäärää. Lisäksi kysyn työajan lyhennyshalukkuutta.

Työtehtäviä selvitan roolikonflikteja, rooliepäselvyyksiä, työn teon itsenäisyyttä, vastuuta, toimivaltaa ja työn arvostusta koskevin väittämin. Työtehtävien suoritta-

¹⁸ Ks. esim. viite 2.

miseen liittyvänä kysyn kohderyhmiltä työntekoa haittaavia ja vaikeuttavia tekijöitä. Kysymyssarjat pohjautuvat Lindströmin (1987, 22) käyttämään jakoon työympäristön fyysisistä haittatekijöistä sekä osittain Elon (1989) tutkimuksen lomakkeisiin.

Työn kokemista koskevat kysymykset selvittävät työn kuormittavuutta, työn rasittavuutta, työssä viihtymistä, stressiä, työuupumusoireilua ja työtyytyväisyyttä. Stressinkäsittelykeinoja koskevat kysymykset ovat joko sellaisenaan tai muokattuina Elon (1989) ja Rajalan (1988) kyselyistä. Työtyytyväisyyttä koskevien kysymysten tekoon käytin apuna JDS-kyselyä.¹⁹ Olen käyttänyt Tilevin (1994) kyselylomaketta hyväkseni kysyessäni, millaista työntekijää vastaajat arvostavat.

Vuorovaikutussuhteiden määrää ja laatua selvitän väittämin, jotka liittyvät samassa ammatissa samalla työpaikalla toimivien työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen, esimiehen ja alaisen väliseen vuorovaikutukseen sekä työntekijän ja seurakuntalaisen väliseen vuorovaikutukseen²⁰. Samalla tiedustelen työntekijöiden ryhmittymistä, kateuden esiintymistä työyhteisössä ja onko esimiehellä käytössään suosikkijärjestelmä. Vuorovaikutussuhteita käsittelevät kysymykset olen muokannut Immosen (1993), Vahteran (1993) ja Työn laatu (1990) -tutkimuksien kyselylomakkeista.

Perhettä ja vapaa-aikaa koskevat kysymykset ovat joko suoraan tai muokattuina Työn laatu (1990) tutkimuksesta.

¹⁹ Työn piirteitä, työtyytyväisyyttä ja -motivaatiota arvioivaa Job Diagnostic Survey (JDS) kyselyä ovat esitelleet ja tutkimuksissaan käyttäneet Hackman & Oldhamin (1980) lisäksi mm. Vartiainen (1989), Immonen (1993) ja Harrison (1990).

²⁰ Työpaikan vuorovaikutussuhteiden laatua ja keskinäisten suhteiden merkitysjärjestyksiä hahmotin marraskuussa 1995 Pro Gradu-seminaariryhmän avulla ohjaamalla aihetta käsittelevän sosiodraaman.

Terveyden kuvaamiseen käytin 21-osioista stressiasteikkoa täydennettynä itsemurha-alttiutta koskevalla kysymyksellä. Asteikkoa on käyttänyt muun muassa Elo (1989).

Henkistä väkivaltaa koskevat kysymykset muokkasin Helsingin Yliopiston tasa-arvotoimikunnan tutkijan Teija Mankkisen kyselyhetkellä julkaisemattomasta sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevasta tutkimuksesta (1995). Olen myös käyttänyt kysymyksiä laatiessani hyväksi Jankolan (1991), Perkka-Jortikan (1992) ja Vartia & Perkka-Jortikan (1994) kuvaamia tapauskertomuksia, Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä (1987) ja Naisiin kohdistuva väkivalta (1991) -raportteja naisiin kohdistuvasta väkivallasta sekä Thyleforsin (1987, 1991) ja Leymannin (1986, 1988) havaintoja henkisen väkivallan esiintymisestä.

Voimavaroihin liittyvät kysymykset perustuvat Vartia & Perkka-Jortikan (1994) ja Ruoppila et al. (1986) havainnoista muokkaamiini kysymyksiin. Elämänhallinnan tunnetta mittasin sovelletulla Antonovskyn (1985) koherenssintunteen 13-osioisella mittarilla.

2.3. Tutkimuksen suorittaminen

2.3.1. Aineiston keruu

Kyselylomakkeen kehittelyvaiheessa kysymysten testaukseen osallistui seurakuntaorganisaation eri tasoilla työskenteleviä työ- ja virkasuhteisia työntekijöitä yhteensä 7 henkilöä. Postitin saamani palautteen ja parannusehdotusten mukaisesti korjatut lomakkeet tutkittavien kotiosoiteisiin tammikuussa 1996. Kyselylomakkeen mukaan liitin saatekirjeen, jossa kerroin tutkimuksen tarkoituksesta. Vastausaikaa oli seitsemän päivää. Palautuskuoret oli osoitettu Käytännöllisen teologian laitok-

sen postilokeroon. Palautuskuoret oli numeroitu, joten osoitin uusintakyselyn palautus-ajan päätyttyä ainoastaan vastaamatta jättäneille. Uusintakyselyn vastaus-pyyntöön liitin tiedustelun niille, jotka eivät varsinaiseen kyselyyn halunneet vastata. Kyselylomake saatekirjeineen on liitteessä 2. Turvatakseni tutkittavien henkilöllisyyden salassapysymisen tuhosin uusintakyselyn jälkeen käytössäni olleet tutkittavien henkilö- ja osoiteluettelot.

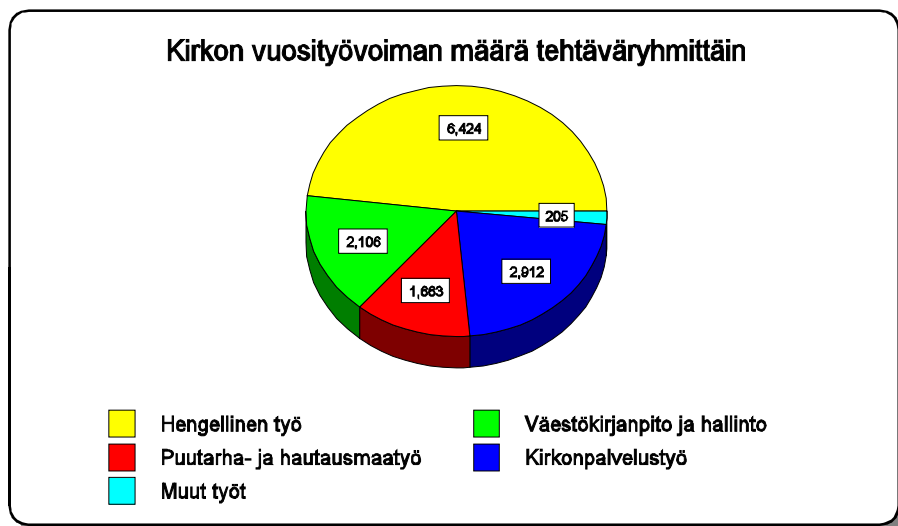
2.3.2. Postikyselyn perusjoukko

Tutkimuksen perusjoukkona ovat Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien työntekijät, jotka kuuluvat Suomen kirkon pappisliitto r.y:een, Diakoniatyöntekijöiden liitto - diakoniarbetarnas förbund r.y:een ja Seurakuntien viran- ja toimenhaltiain liitto SVTL:oon.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuosityövoiman²¹ määrä vuonna 1994 oli 13.3-10 työntekijää. Kirkon vuosityövoima jakautui tehtäväryhmittäin seuraavasti²²:

²¹ Koska nyt tutkimani seurakuntien työntekijät ovat 94 %:sti viranhaltijoita tutkittujen työajan ollessa 91 %:sti yli 35 viikkotyötuntia, katson tarkoituksenmukaiseksi verrata tutkimusjoukon suuruutta kirkon vuosityövoimaan kirkon henkilöstön lukumäärän sijaan. Vuosityövoimalla tarkoitetaan työvuosiksi muutettua tehdyn palkallisen työn määrää.

²² Kirkon sopimusvaltuuskunnan raportti 7.8.1995.



Kuva 2.1. Kirkon vuosityövoiman jakautuminen tehtäväryhmittäin vuonna 1994.

Vaikkakin yhteiskunnassa vallitseva talouden taantuma näkyy seurakuntien jokaisen jäsenen toimenkuvassa, on seurakunnissa ammattialoja, joihin kuuluvien työntekijöiden työskentelyyn seurakuntalaisten ahdistus välittömimmin kohdistuu. Tällaisia ammattialoja ovat hengellisen työn tekijät sekä välittömässä asiakaspalvelussa toimivat henkilöt, joiden päivittäiseen työntekoon yhteiskunnassa vallitseva eri kansalaisryhmien eriarvoisuuden lisääntyminen konkreettisesti vaikuttaa.²³

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on kuitenkin taloudelliseen taantumaan vedoten vähentänyt palkkaamansa vuosityövoiman määrää vuosina 1992-1994 yhteensä 1716 työntekijällä (11,4 %:lla).²⁴ Samaan aikaan on seurakuntien tilaisuuksiin

²³ Esimerkkinä eri kansalaisryhmien eriarvoisuuden kasvusta mainittakoon pääjohtaja Vappu Taipaleen laatima mielenterveyspalveluiden tilan selvitys (Mielekäs elämä! 1996), jossa tekijä toteaa erityisesti lasten ja vanhusten joutuneen kärsimään laman mukanaan tuomista hoitopalveluiden supistuksista. Lasten ja nuorten asemaa vaikeuttaa osaltaan sekin, että entistä vaikeammin mielenterveydeltään sairaita aikuisia pidetään avohoidossa. Lapset voivat joutua aikuisten hoidon puutteessa kasvattaji-ensa ja vanhempiensa uhkailujen sekä vääristyneiden ajatusten ja tunteiden kohteeksi.

²⁴ Kirkon kalenteri 1996, 40.

osallistujien määrä kasvanut edellisvuosiin verrattuna.²⁵ Suurin työntekijämäärän väheneminen on kohdistunut hengellisen työn tekijöihin, joiden määrä tarkastelujaksolla väheni 562 työntekijällä (8,0 %:lla). Hengellisen työn tekijöistä on vähennetty ylivoimaisesti eniten lapsi-, nuoriso- ja diakoniatyöntekijöitä, joiden määrä supistui tarkasteltavana ajanjaksona yhteensä 439 työntekijällä (11,0 %:lla). Kirkko on vähentänyt tarkastelujaksolla myös kausiluonteista puutarha- ja hautausmaatyöntekijöiden määrää 541 työntekijällä, kirkonpalvelutyöhön osallistujien määrää 324 työntekijällä ja rekisteröinti ja toimistopalveluista vastaavien työntekijöiden määrää 268 työntekijällä. (Liite 3.)

Tutkimukseen mukaan tulevat ammattiryhmät valitsin sillä perusteella, kuinka paljon kunkin työntekijäryhmän rasittuneisuuden viime vuosina oletin muuttuneen huonompaan suuntaan ammattiryhmän työmäärän lisääntymisen vuoksi työntekijän käytettävissä olevien stressinpurkukeinojen pysyessä samoina. Turvatakseni tutkimukseen tarvitsemani aineiston laadun ja riittävyden sekä varmistaakseni kyselyn perillemenon, katsoin parhaaksi kääntyä kutakin valitsemaani työntekijäryhmää edustavan ammattijärjestön puoleen. Järjestöjen jäsenrekisterit mahdollistivat kyselyyn osallistujien tavoittamisen henkilökohtaisesti heidän kotiosoitteistaan. Järjestöihin tukeutumisen taustalla oli myös ajatus mahdollisuudesta tukeutua järjestöjen omaa jäsenistöään koskevaan tietotaitoon tarvittaessa.

Valitsemieni ammattiryhmien työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea, useimpien työntekijöiden kuuluessa oman ammattialansa valtakunnalliseen ammattiyhdistykseen.

²⁵ Verrattaessa seurakunnan tilaisuuksiin osallistujien määrää vuonna 1994 vuoteen 1993, kasvoivat kävijämäärät Kirkon kalenterin 1996 (41-43) mukaan mm. päiväkerhoissa, musiikkitalaisuuksissa, varhaisnuorisotyökerhoissa ja partiossa. Lisäksi diakoniatyön osuus seurakuntatyöstä on entistään korostunut seurakuntien järjestäessä työttömien ruokailupalveluja ja retki-, leiri- ja piiritointia.

2.3.3. Otos

Tutkimussuunnitelmani pohjautui 500 tutkittavan otokseen. Myöhemmin ilmenneet tutkimuksen rahoitukseen liittyvät vaikeudet mahdollistivat kuitenkin vain 300 kyselylomakkeen postituksen. Suuri otos on perusteltavissa eri taustatekijöiden (kuten sukupuoli, ikä, perhesuhteet) tilastollisen vertailun mahdollistamiseksi. Tutkimukseen valittujen ammattiryhmien otosten osuudet tutkittavasta perusjoukosta:

	Perusjoukko (N)	Otos (N)	Osuus (%)
Papisto	1.422	101	7
Diakoniatyö	1.146	99	9
Toimistotyö	1.143	100	9

Taulukko 2.1. Tutkimuksen perusjoukko ja otoksen määrä.

Tutkittavat valittiin otokseen kyselyyn osallistuneiden ammattijärjestöjen jäsenrekistereistä systemaattisella satunnaisotannalla. Papiston ja diakoniatyön osalta otannan suorittivat asianomaisten järjestöjen virkailijat, toimistotyöntekijöiden otannan tein itse. Perusjoukosta pyrittiin karsimaan muualla kuin seurakunnissa työskentelevät työntekijät, muuta kuin suomenkieltä työkielenään puhuvat, eläkeläiset, lomautetut ja työttömät. Lisäksi pappisryhmästä pyrittiin rajaamaan perusjoukkoon kuulumattomina kirkkoherrat sekä sairaalasielunhoitoa ja perheneuvontatyötä tekevät teologit.²⁶

²⁶ Rajasin kirkkoherrat tutkittavien joukosta heidän esimiesasemansa vuoksi: Vartia & Paanasen (1992, 25) mukaan esimiesasema näyttää suojaavan henkisen väkivallan kohteeksi joutumiselta. Työskentelyolosuhteiden moninaisuus taas puolestaan rajasi sairaalasielunhoitajat ja terapeuttista työtä tekevät pois tutkittavien joukosta.

Otoksen sukupuolijakauma poikkesi jonkin verran perusjoukon vastaavasta ainoastaan papiston osalta. Kun perusjoukossa miespappien osuus oli 64,4 % (N=1422) ja naispappien osuus 35,6 %, olivat vastaavat luvut otoksessa: miehiä 70 % (N=101) ja naisia 30 %. Erot tasoittuivat kuitenkin lopullisessa tutkimusjoukossa. (Taulukko 2.3.)

2.3.4. Kadon tarkastelu

Vastauksena kyselyyn palautui antamani ensimmäisen määräajan umpeuduttua 54 % lähettämistäni lomakkeista (65 % kaikista vastanneista). Maaliskuussa, jolloin uusintakyselyn vastausajan katsoin lopullisesti päättyneen, oli lomakkeita palautunut 83 %. (Taulukko 2.2.) Lomakkeen nopeasti palauttaneet eivät eronneet taustatiedoiltaan tai antamiensa vastausten perusteella lomakkeen myöhään palauttaneista.

	Papit (N=101)	Diakonia (N=99)	Toimisto (N=100)	Yht. (N=300)
VASTAAJAT				
Hyväksytyt lomakkeet	61	79	58	66
Ei srk-työssä ²⁷	17	10	14	13
Muut ²⁸	5	2	5	4
VASTAAJAT YHT.	81	90	77	83
KATO				
Osoite tuntematon	-	1	2	1
Vastaamatta jättäneet	19	9	21	16
KATO YHTEENSÄ	19	10	23	17

Taulukko 2.2. Palautettujen lomakkeiden ja kadon %-jakauma.

Aktiivisimmin kyselyn palauttivat diakoniatyötä tekevät, joista 90 % vastasi kyselyyn. Huolimatta Diakoniatyöntekijöiden liiton otoksessa olevista eläkeläisjäsenistä, oli tutkimusjoukkoon kuulumattomia vastauksia diakoniatyötä tekevillä vähiten (12 %). (Taulukko 2.2.) Vastaushaluttomimpia olivat toimistotyöntekijät, joista kyselyn palautti 77 %:ia otoksesta.

Kun alkuperäisestä otoksesta vähennettiin muut kuin seurakunnissa työtä tekevät, vastaushaluttomat, eläkkeellä olevat tai muun syyn vuoksi tavoittamatta jääneet, tuli lopullisen tutkimusjoukon suuruudeksi 198 eli 66 % otoksesta.

Papiston vastausten joukossa oli tutkimusjoukkoon kuulumattomia työntekijöitä 15 henkilöä. Tällaisia kyselyyn vastanneita, mutta lopullisesta tutkimusjoukosta

²⁷ Eläkkeellä, hoitovapaalla, pitkällä sairauslomalla ja muualla kuin srk-työssä toimivat liiton jäsenet.

²⁸ Kyselyihin kyllästyneet, kyselyn liian henkilökohtaiseksi ja asian kiinnostamattomana kokevat.

karsiutuneita kirkon työntekijöitä olivat kirkkoherrat, perheneuvojat ja hallinnollisissa tehtävissä toimivat teologit.

Naiset vastasivat kyselyyn aktiivisemmin kuin miehet (Taulukko 2.3.). Lopulliseen tutkimusjoukkoon karsiutui naisista 68 % (153 työntekijää), kun alkuperäisestä otoksesta (N=224) vähennetään tutkimusjoukkoon kuulumattomat. Tutkittujen miesten joukoksi tuli 45 työntekijää eli 59 % otokseen valituista miehistä (miesten otos N=76).

Huolimatta kyselyn rasittavuudesta²⁹ jätti kyselyyn kokonaan vastaamatta vain 17 % (52 työntekijää) otoksesta (N=300). (Taulukko 2.2.) Eniten jäi ammattialoitain tarkasteltuna vastauksia saamatta toimistotyöntekijöiltä, joista 21 % jätti vastaamatta. Otokseen valituista papeista jätti vastaamatta 19 %. Näistä miehiä oli 12 ja naisia 7. Diakoniatyötä tekevistä jätti kokonaan vastaamatta vain 9 %. Vastaamatta jättäneet toimisto- ja diakoniatyöntekijät olivat kaikki naisia. Tarkempaa katoanalyysiä esimerkiksi iän tai perhetaustan selvittämiseksi ei ole puuttuvien tietojen vuoksi mahdollista tehdä.

²⁹ Kysymyslomake koostui 70:stä kysymyksestä, monivalintatehtävästä ja vapaasti vastattavista kysymyksistä. Lomakkeen pituus oli 18 sivua.

		Otos			Tutkimusjoukon osuus otoksesta		
		m	n	Yht.	m	n	Yht.
Papit	N	71	30	101	40	22	62
	%	70	30	100	56	73	61
Diakoniatyöntekijät	N	5	94	99	5	73	78
	%	5	95	100	100	78	79
Toimistotyöntekijät	N	-	100	100	-	58	58
	%	-	100	100	-	58	58
YHTEENSÄ	N	76	224	300	45	153	198
	%	25	75	100	59	68	66

m=miehiä; n=naisia

Taulukko 2.3. Otoksen sukupuolijakauma ammateittain ja tutkimusjoukon osuus otoksesta.

2.4. Tilastolliset analyysimenetelmät

Tein tarvittavat tilastoanalyysit SPSS/PC ja SPSS for Windows -ohjelmilla. Käytin apuna Excel ja Lotus 1-2-3 -taulukkolaskentaohjelmia sekä Access-tietokantaohjelmia. Koska saadut tulosjakaumat olivat sekä normaaleja että ei-normaaleja, käytin tulosten erittelyssä sekä parametrisiä että ei-parametrisiä menetelmiä. Analyysien lähtökohtana olivat prosenttijakaumat ja keskiarvot.

Ristiintaulukoinnissa testasin jakaumien erojen merkitsevyyttä Khiin neliötestillä (tunnuksena χ^2). Keskiarvotietojen merkitsevyydestä tein yksisuuntaisella varianssi-analyysillä. Yksittäisten ryhmien välisiä eroja testasin melko kriittisenä ja konservatiivisena pidetyllä, korjatulla LSD-testillä (MODLSD), jossa t-testin tulosta korjataan

tehtävien vertailujen lukumäärän perusteella. Tilastollisen merkitsevyyden ilmaisen seuraavasti:

$p \leq .05$ melkein merkitsevä

$p \leq .01$ merkitsevä

$p \leq .001$ erittäin merkitsevä.

Koska käytin systemaattisesti koko tutkimuksen ajan korjattua LSD-testiä parittaisiin vertailuihin useamman kuin kahden ryhmän välisten erojen paikallistamisessa, testin käyttöä ei tietojen raportoinnissa erikseen mainita. Raportoin vain varianssianalyysien tulokset sekä parittaisista vertailuista erojen merkitsevyydet.

Kahden muuttujan välistä lineaarista yhteyttä arvioin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla (tunnuksena r). Regressioanalyysiä käytin selittämään, missä määrin eri selittävät muuttujat vaikuttavat tutkittavien elämänhallinnan tunteen esiintymiseen. Metodina käytin Stepwise-mallia, jossa ohjelma valitsee selitettävää muuttujaa selittämään annetuista vaihtoehdoista muuttujia yksi kerrallaan osittaiskorrelaatiokertoimensa mukaisessa järjestyksessä. Valintakriteereinä käytin PIN- ja POUT-kriteereitä.³⁰ Ohjelma tulosti ainoastaan merkitsevät ja erittäin merkitsevät yhteydet.³¹

Faktorianalyysiä käytin tiivistääkseni aineistoa ja kartoittaakseni ilmiöitten eri ulottuvuuksia. Korrelaatiomenetelmänä faktorianalyysi on tietoa hävittävää. Mene-

³⁰ PIN-kriteerissä ohjelma ottaa muuttujan mukaan malliin, jos F :n todennäköisyysarvo on pienempi tai yhtäsuuri kuin .05 (tai muu annettu arvo). POUT-kriteerissä muuttujan todennäköisyysarvon on oltava vähintään 0.10 säilyäkseen mallissa mukana. PIN- ja POUT kriteereistä lähemmin SPSS for Windows 1993, 347, 349-350.

³¹ Regressioanalyysistä Kerlinger 1992, 528-531; Bryman & Cramer 1994, 237-255; Karma & Komulainen 1984, 28-38.

telmästä saatava hyöty verrattaessa sitä menetelmän haittoihin oli kuitenkin ilmeinen. Sen lisäksi, että näin mahdollistui suuren muuttujajoukon käsittely, pystyin analyysin avulla testaamaan jo aikaisemmat, muiden tutkijoiden havaitsemat kvalitatiiviset tutkimustulokset.³² Faktorianalyysit tein pääkseliratkaisuna ja rota-toinnit varimax-metodilla.³³ Muodostin faktorianalyysien pohjalta summamuuttujia, joiden arvoksi laskin summamuuttujaan yhdistettävien muuttujien arvojen keskiarvot eli laskin muuttujien arvot yhteen ja jaoin saadun summan muuttujien lukumäärällä. Puuttuvien tietojen aiheuttaman ongelman kiersin apumuuttujien avulla eli muuttuja sai arvon, kun yhdessäkin summamuuttujan osiossa oli muu kuin puuttuva tieto.³⁴ Muuttujien arvojen keskiarvojen lisäksi käytin summamuuttujia myös jakamattomina yhteissummina vertailllessani stressipistemääriä ja elämänhallinnan tunnetta kuvaavia muuttujia.

Tutkimuksen arvo riippuu tutkimuksen luotettavuudesta. Tutkimuksen luotettavuus voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen luotettavuuteen. Ulkoinen luotettavuus liittyy otantavirheisiin, sisäinen luotettavuus mittausvirheisiin.

Ulkoista luotettavuutta pyrin turvaamaan sekä määrällisesti että laadullisesti perusjoukkoa kattavasti edustavalla otoksella. Ulkoista luotettavuutta voidaan pitää tutkimuksessani kohtalaisen hyvänä verrattaessa perusjoukon, otoksen ja vastanneiden suhteita. Otos edusti kattavasti tutkittavaa perusjoukkoa. Sukupuoli- ja ammattijakaumat olivat tasaisesti edustettuina ja vastausaktiivisuus oli kohtalainen.

³² Faktorianalyysistä esim. Robson 1994, 349-350. Faktorianalyysin puolustajat vetoavat Tillevin (1994, 81-83) mukaan sen mahdollisuuden toimia käsitevalidoinnin ja hypoteesien testausten menetelmänä. Menetelmää kritisoivat puolestaan toteavat suurimman puutteen faktorianalyysissä olevan ulkoisen kritiikin puuttumisen ratkaisun arvioimiseksi, saattaahan faktoreille olla useita tulkintoja ja annetuista korrelaatioista voidaan päätyä erilaisiin faktorimatriiseihin. Pyrin itse välttämään merkitykseltään tyhjiä faktorirakenteita vertaamalla saamiani tuloksia niiden empiiriseen ilmenemismuotoon. Vaikkakin käytän menetelmää analysoiden käsitteitä ilmiöiden rakennetta luovana, pyrin varovaisuuteen kausaalisuhteiden tulkinnessa.

³³ Harman 1976, 290-299.

³⁴ Summasin apumuuttujien avulla kunkin tapauksen kohdalla yhteen niitten muuttujien arvot, joitten arvo on muu kuin puuttuva tieto ja jaoin näin saadun summan näitten muuttujien lukumäärällä.

Sisäinen luotettavuus koostuu validiteetista ja reliabiliteetista. Validiteetin kannalta on olennaista, mitataanko sitä, mitä luullaan mitattavan. Validiteetti voidaan jakaa sisältö- ja kriteerivaliditeettiin. Sisältövaliditeetti kuvaa, edustaako mittarin sisältö arvionvaraisesti mitattavan ilmiön sisältöä ja kriteerivaliditeetti ilmaisee, ennustaako mittaustulos käyttäytymistä.³⁵

Validiteetin täydellinen testaaminen ilman suurta ajallista ja rahallista panostusta on vaikeaa.³⁶ Käytin validiteetin testauksessa hyväkseni faktorianalyysiä, josta saatuja tuloksia vertasin muiden tutkijoiden empiirisiin tutkimustuloksiin. Apunani olivat myös tutkittujen suorat, esseetyyppiset vastaukset sekä muu saamani tutkimuspa-laute.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen kykyä antaa muita kuin sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetin puute aiheuttaa havaittujen riippuvuuksien heikkenemisen verrattuna todellisiin riippuvuuksiin. Reliabiliteetin arvioinnissa käytin Cronbachin alfa-kerrointa (tunnus α), jonka laskukaava perustuu mukana olevien osioiden lukumäärään, niitten varianssiin sekä koko asteikon varianssiin.³⁷

³⁵ Validiteetista Bryman & Cramer 1994, 73-74; Kerlinger 1992, 416-421.

³⁶ Testauksessa olisi voitu käyttää esim. Tillevin (1994, 84) tavoin split run-menetelmää, jossa koko otos jaetaan satunnaisesti kahtia. Tutkittaville lähetetään joka toiselle lomake A, joka toiselle lomake B. B-lomakkeen validiteetin ja reliabiliteetin on oltava aikaisemmin todennettu. Vertailtaessa ryhmien välisiä eroavaisuuksia voidaan todeta onko lomake A mahdollisesti validi tutkittujen osien suhteen.

³⁷ Reliabiliteetista Kerlinger 1992, 404-406.

3.VASTAAJARYHMIEN ESITTELY

3.1. Sukupuoli, ikä ja perhetausta

Lopulliseen tutkimusaineistoon karsiutui 153 naista ja 45 miestä. Miehistä 40 toimi pappina ja 5 diakoniatyötä tekevinä. Suojatakseni diakoniatyötä tekevien miesten henkilöllisyyden erittelen ja analysoin jatkossa sukupuolen mukaan ainoastaan pappeja.

Aineiston työntekijöiden iän keskiarvo oli hieman alle 44 vuotta. Miesten iän keskiarvo oli 41 vuotta ja naisten 45 vuotta. Vastaajien ikä vaihteli 24 vuodesta 63 vuoteen. Aineistosta erottuivat muita tutkittuja ammattiryhmiä hiukan vanhempina toimistotyötä tekevät, joiden iän keskiarvo oli 47 vuotta. Miespapit olivat merkittävästi naisteologeja nuorempia (naisten iän keskiarvo 44 vuotta, miesten 41 vuotta).¹

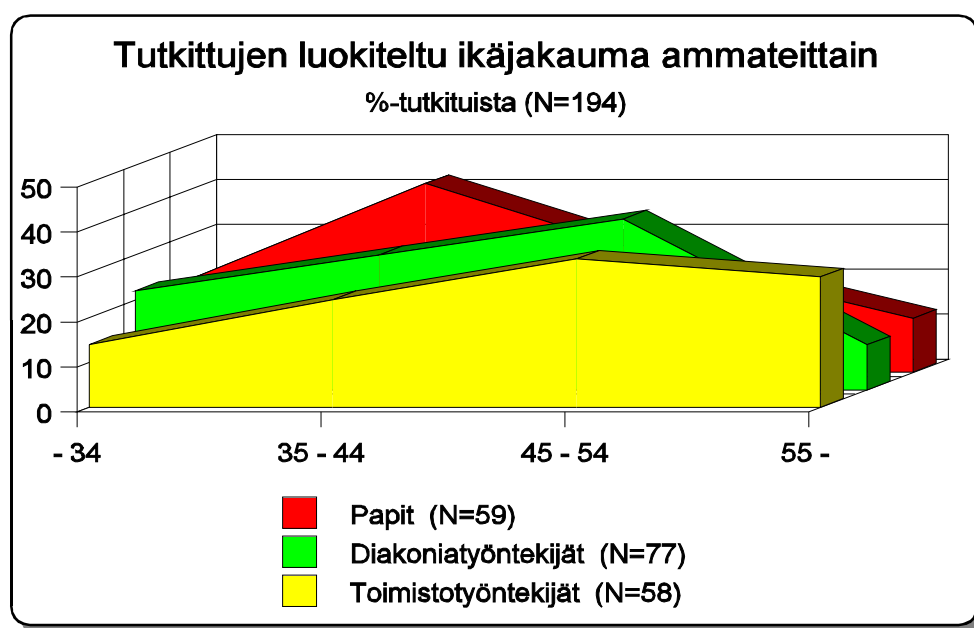
Jaoin tutkittavat ikävaiheidensa mukaan 34 vuotiaisiin tai tätä nuorempiin varhaisaikuisiin, 35 - 44 vuotiaisiin elämän keskivuosikymmentä eläviin, 45-54 vuotiaisiin ydinkeski-ikäisiin ja 55 vuotta täyttäneisiin tai tätä vanhempiin myöhäiskeski-ikä eläviin tutkittaviin.² Ikävaihejaottelun perustana on ajatus ihmisen psykososiaalisen biologisen kehityksen jatkumisesta läpi koko elämän. Itsetuntemuksen rakentuminen pohjautuu tällöin kunkin ikävaiheen edellytyksiin käsitellä sekä itseä että ulkomaailmaa koskevaa tietoa.³

¹ ($F=7,35$; $df=1$; $p \leq .01$)

² Jaottelua ovat käyttäneet mm. Niemelän toimittaman (Hirvenkari, Kotakari, Penttinen & Väisänen 1991, 22) tutkimuskoosteen mukaan Kuopion yliopiston tutkijat tutkiessaan turvattomuuden syitä ja hallintakeinoja eri ikävaiheissa; vrt. Salminen 1989, 23-30 ja Pickin & Leger 1994, 31-32.

³ Elämänkaaripsykologiasta (life-span psychology) Lievegoed 1995. Naisten ja miesten elämänkulun ja -hallinnan kynnyksistä ja niiden vaikutuksesta tutkittujen elämään teoksessa Henkisten kykyjen kehittyminen 1995.

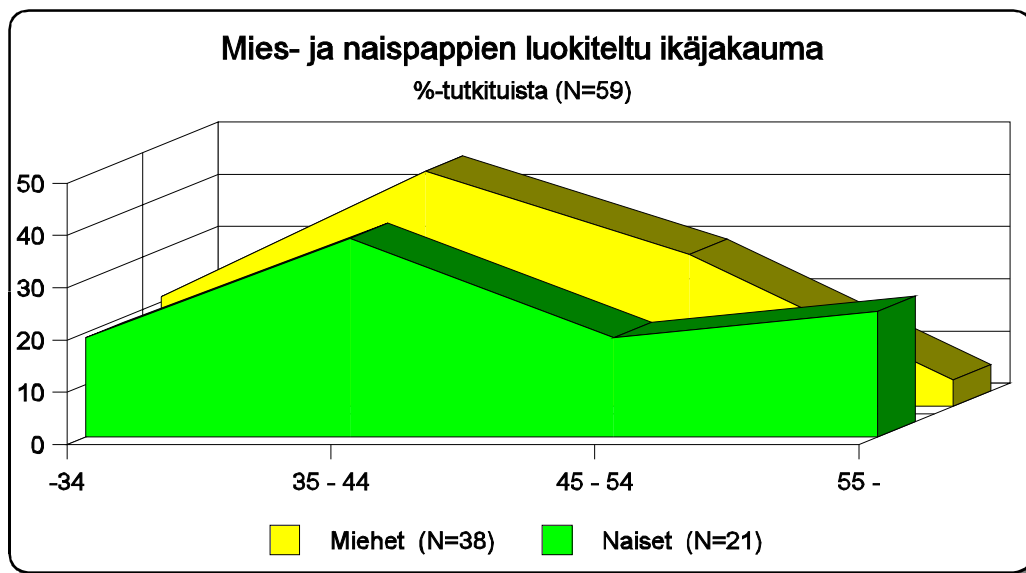
Tutkittujen ammattiryhmien nuorimpia olivat papit. Varhaisaikuisia tai elämän keskivuosikymmentä eläviä työntekijöitä oli papeista 63 %. (Kuva 3.1.) Suurin diakoniatyötä tekevien ikäryhmä olivat keskivuosikymmentään ja ydinkeski-ikänsä elävät työntekijät, joita diakoniatyöntekijöistä oli yhteensä 68 %. Toimistotyöntekijöiden iän jakauma painottui tutkittavista ammattiryhmistä vanhimpiin, useimpien työntekijöiden (62 %) sijoittuessa joko ydinkeski-ikää tai myöhäiskeski-ikää elävien työntekijöiden ryhmiin.



Kuva 3.1. Tutkittujen ikäjakauma ammateittain luokitellun iän mukaan (%).⁴

Tutkitut miespapit olivat ikärakenteeltaan merkitsevästi nuorempia kuin naispapit, myöhäiskeski-ikää elävien naispappien osuuden ollessa 24 % ja miespappien 5% tutkituista papeista. (Kuva 3.2.)

⁴ Pappien ja toimistotyöntekijöiden välinen ero oli merkitsevä ($F=5.43$; $df=2$; $p \leq .01$).



Kuva 3.2. Tutkittujen pappien sukupuolen mukainen jakauma luokitellun iän mukaan (%; $F=7,35$; $df=1$; $p \leq .01$).

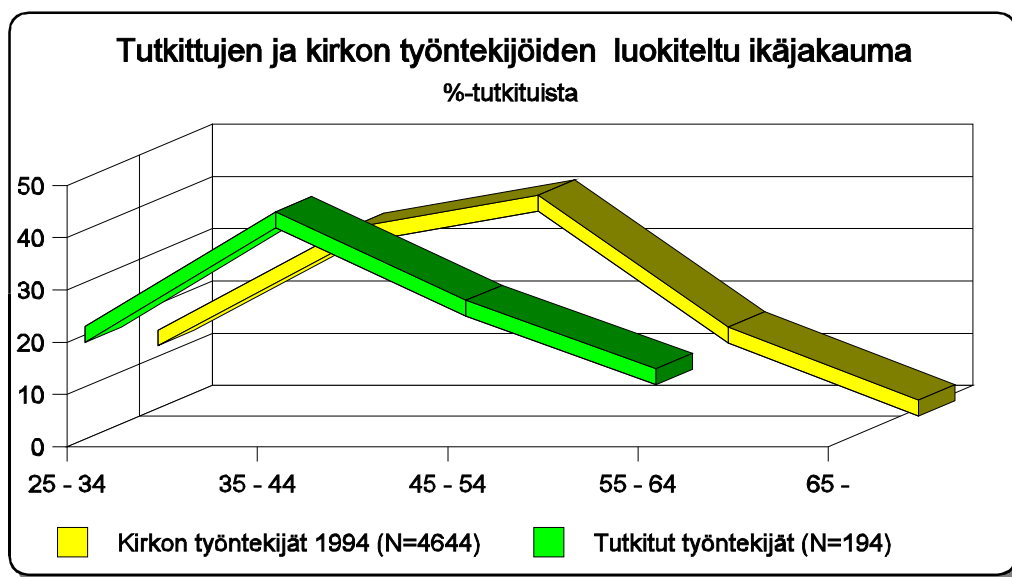
Mies- ja naispappien väliset ikäerot selittyvät osittain miesten urakierrolla⁵ ja osittain naispappeuden toteutumisella vuonna 1988. Tällöin jo pitkään työelämässä työskennelleitä naislehtoreita siirtyi papin virkoihin.

Tutkimusjoukon luokiteltu ikäjakauma on nuorempi kuin vertailuaineistona käyttämäni kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 1994. (Kuva 3.3.) Samaa kuvastaa myös tutkittujen iän keskiarvojen vertailu.⁶ Ero selittyy johtotehtävissä toimivien teologien ja hallintohenkilökunnan poisjäännillä tutkimusaineistostani.⁷

⁵ Huolimatta naisten mahdollisuudesta toimia pappeina on kirkkokalenterin mukaan naisten osuus seurakuntien kirkkoherranviroista marginaalinen (vuoden 1995 lopulla oli kirkkoherroista 1 % naisia).

⁶ Tutkimieni ammattiryhmien osalta oli kirkon vakinaisen henkilöstön iän keskiarvo vuonna 1994 kirkon sopimusvaluuskunnan raporttipohjan tietojen mukaan laskettuna: papit 45,0 vuotta; diakoniatyötä tekevät 48,9 vuotta; toimisto ja hallintohenkilöstö 49,4 vuotta.

⁷ Kirkon henkilöstön ikärakenteesta Mäkeläinen & Ryökäs 1985, 124-130.



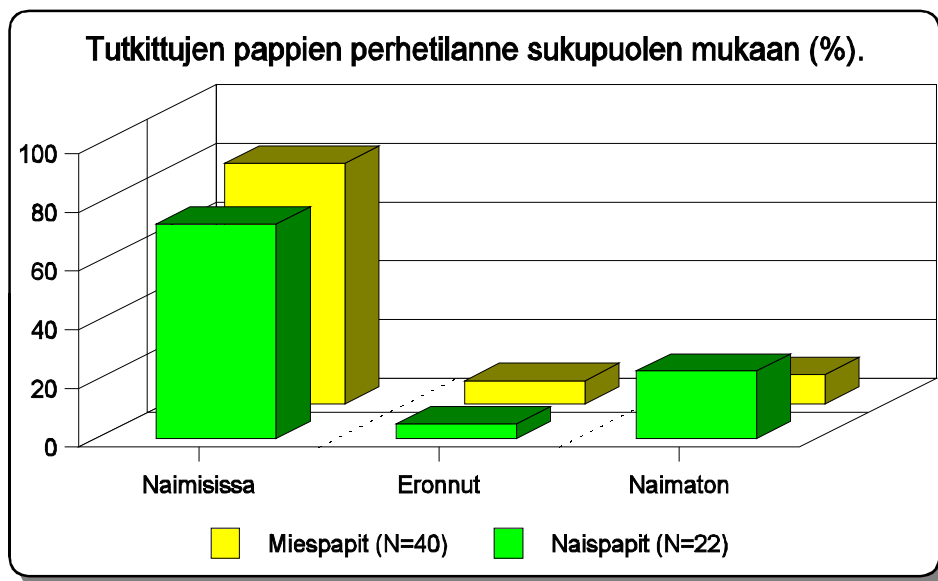
Kuva 3.3. Tutkittujen ja kirkon työntekijöiden luokiteltu ikäjakauma.

Tutkitut diakoniatyöntekijät olivat 77 %:sti naimisissa, kun toimistotyöntekijöistä eli joko avio- tai avoliitossa 84 %. Erot ammattiryhmittäin eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. (Taulukko 3.1.)

	N	Naimisissa, avoliitossa	Leski, eronnut, asumus- erossa	Naimaton
Papisto	62	79	6	15
Diakoniatyö	77	77	4	19
Toimistotyö	58	84	5	10
Yhteensä	197	80	5	15

Taulukko 3.1. Tutkittavien perhetilanne ammateittain (%).

Naimattomana papeista eli 15 % ja eronneita oli ammattiryhmittäin verrattaessa eniten, 6 % tutkituista. Eronneista papeista 75 % oli miehiä. Naispapit olivat ammateittain verrattaessa suurin yksineläjien ryhmä (naispapeista eli naimattomina 23 %, miespapeista 10 %). (Kuva 3.4.) Miespapeista eli avioliitossa 82 % tutkituista (naisista 73 %).



Kuva 3.4. Tutkittujen pappien perhetilanne sukupuolen mukaan (%).

Naimisissa olevien tutkittujen iän keskiarvo oli vajaat 45 vuotta, kun naimattomien tutkittujen iän keskiarvo oli miehillä 31 vuotta ja naisilla 43 vuotta. Avioliitossa elävien tutkittujen iän keskiarvo oli 31 vuotta.

Perheen koko, jossa tutkitut elivät, vaihteli kahden hengen perheestä 7 hengen perheeseen.⁸ (Taulukko 3.2.) Yli nelihenkisissä perheissä elivät tutkituista useammin miespapit, joista 32 %:lla oli perheessään 5 jäsentä tai enemmän. Pienimmissä perheissä elivät toimistotyöntekijät ja naispapit, joista molemmista ammattiryhmistä

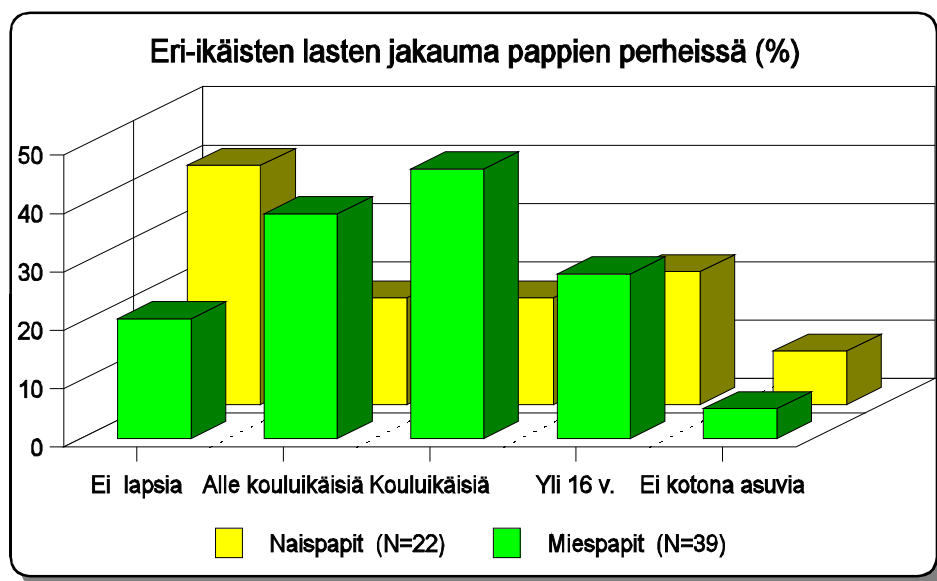
⁸ Tarkoitan perhe-käsitteellä vähintään kahden yhdessä asuvan ihmisen muodostamaa kokonaisuutta.

70 % eli joko perheettöminä, yhdessä kumppanin kanssa tai yksilapsisessa perheessä.

	N	Perheetön	2 perheenjäsentä	3-4 perheenjäsentä	5 tai enemmän
miespapit	38	10	16	42	32
naispapit	20	15	30	35	20
Papisto yhteensä	58	12	21	40	28
Diakoniatyö	74	23	16	38	23
Toimistotyö	57	12	33	40	14
Yhteensä	189	16	23	39	22

Taulukko 3.2. Tutkitut luokitellun perhekoon mukaan ammateittain (%).

Toimistotyöntekijöiden pienen perhekoon taustalla on toisaalta se, että lapsettomien osuus tutkituista toimistotyöntekijöistä oli 21 % ja toisaalta, että 25 %:lla tutkituista olivat lapset muuttaneet pois kotoa. Diakoniatyöntekijöistä oli 32 % lapsettomia. Diakoniatyöntekijöiden lapsettomuuden taustalla on suuri naimattomien osuus (19 %) tutkituista. Tutkituista naispapeista oli lapsettomia 41 %, kun lapsettomien miespappien osuus oli 20 % tutkituista miespapeista. (Kuva 3.5.)



Kuva 3.5. Eri-ikäisten lasten jakauma tutkittujen pappien perheissä (%).

Miespapeista 38 %:lla oli perheessään alle kouluikäisiä lapsia ja 46 %:lla kouluikäisiä lapsia. Naispapeista oli perheessään sekä kouluikäisiä että tätä nuorempia lapsia molempia 18 %:lla tutkituista.

Tutkituista papeista 34 % kuului johonkin herätysliikkeeseen; diakoniatyöntekijöistä herätysliikkeisiin kuului 38 %. (Taulukko 3.3.) Vähiten herätysliikkeisiin olivat sitoutuneet toimistotyöntekijät, joista herätysliikkeisiin kuului 19 % tutkituista.

	Ei herätysliiketaustaa	Evangelisiin	Herännäisiin	Vanhalestadiolaisiin	Muihin lestadiolaisiin	Viidenteen herätysliikeseen	Johonkin muuhun
Papisto	66	8	16	-	-	5	5
Diakonia	62	6	14	4	1	12	-
Toimistotyö	81	10	4	-	-	5	-
Yht.	69	8	12	1	1	8	1

Papisto N=62; Diakonia N=77; Toimistotyö N=57; Yhteensä N=196

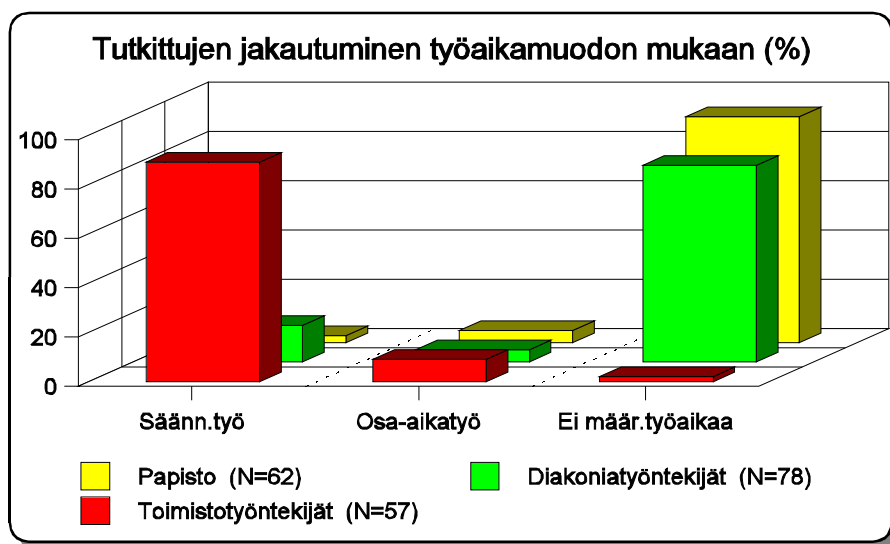
Taulukko 3.3. Tutkittavien ammattiryhmittäin jakautunut herätysliike-tausta (%).

Herätysliikkeistä suurimmat olivat ammattikunnittain tarkasteltuna toimistotyöntekijöillä evankeliset (10 % tutkituista toimistotyöntekijöistä) ja papiston osalta herännäiset (16 %). Diakoniatyöntekijöistä 12 % kuului viidenteen herätysliikeseen ja 14 % herännäisiin. Tutkitut papit eivät eronneet sukupuolen mukaan tilastollisesti merkitsevästi herätysliikkeisiin sitoutumisissaan.

3.2. Työssäolo ja koulutustausta

Tutkituista papeista ja diakoniatyöntekijöistä toimi virkasuhteisina työntekijöinä 97 %. Viranhaltijoita toimistotyöntekijöistä oli 86 %. Tutkittujen viranhaltijoiden iän keski-arvo oli 44 vuotta.

Tutkitut papit (N=62) eivät 92 %:sti kokeneet työskentelevänsä työnantajan määrittämän työajan mukaan. (Kuva 3.6.) Pappien viikkotyöajan keskiarvo oli tutkituista korkein, vajaat 47 tuntia, koko aineiston (N=191) viikkotyöajan keskiarvon ollessa 41 tuntia. Mies- tai naispappien viikottainen työaika ei poikennut merkitsevästi toisistaan.



Kuva 3.6. Tutkittujen jakautuminen ammattiryhmittäin työaikamuodon mukaan (%).

Säännöllisimmäksi katsoivat työaikansa toimistotyöntekijät, joista 90 % tunsi noudattavansa työnantajansa määrittämää säännöllistä työaikaa. Periodi- tai osa-aikatyötä tekevien osuus oli suurin toimistotyöntekijöiden joukossa (9 % tutkituista). Tutkittujen toimistotyöntekijöiden viikkotyöajan keskiarvo oli hiukan yli 35 tuntia. Diakoniatyöntekijät sijoituivat 41 tunnin viikkotyöajan keskiarvollaan pappien ja toimistotyöntekijöiden välille. Nais- ja miespappien työajan muodot erosivat jonkin verran toisistaan. Kun miespapeista (N=40) periodi- tai osa-aikatyötä teki 2 %, oli naispappien osuus 9 %.

Tutkittavista ammattiryhmistä olivat kauimmin työnantajansa palveluksessa työskennelleet toimistotyöntekijät, joiden töissäolon keskiarvo oli 17 vuotta. Diakoniatyötä tekevät olivat olleet työnantajansa palveluksessa keskimäärin 11,5 vuotta ja papistoon kuuluvat 9 vuotta. Papiston töissäolovuosien määrä vaihteli sukupuolen mukaan: miehet olivat olleet työnantajansa palveluksessa vajaat 8 vuotta, naiset melkein 12 vuotta.

Luokittelin tutkittavat työntekijät neljään luokkaan sen mukaan, kuinka kauan he olivat nykyisen työnantajansa palveluksessa olleet. Luokitteluni perustuu Scheinin (1978) jaotteluun työuran kehitysvaiheista. Olen muuttanut Scheinin vuosijakoa Katzin havaintojen perusteella⁹ vastaamaan paremmin hierarkisen organisaation työoloja. Ensimmäinen työssäolovuosi on työntekijälle sosiaalistumisvaihetta, jolloin uusi työntekijä hahmottaa itselleen kuvan organisaatiosta ja paikastaan siinä. Sosiaalistumisvaiheesta työntekijä siirtyy työskentelemään täysipainoisesti innovaatiivivaiheessa, joka kestää työuralla kuudenteen työssäolovuoteen asti. Sopeutumisvaiheessa (6 - 15 vuotta) työ muuttuu rutiiniksi ja uran keskivaiheessa (yli 15 vuotta) työntekijä joutuu uudelleen (usein mahdollisesti samaan aikaan ajoittuvan keski-ikänsä yhteydessä) orientoitumaan työskentelyynsä työelämässä.

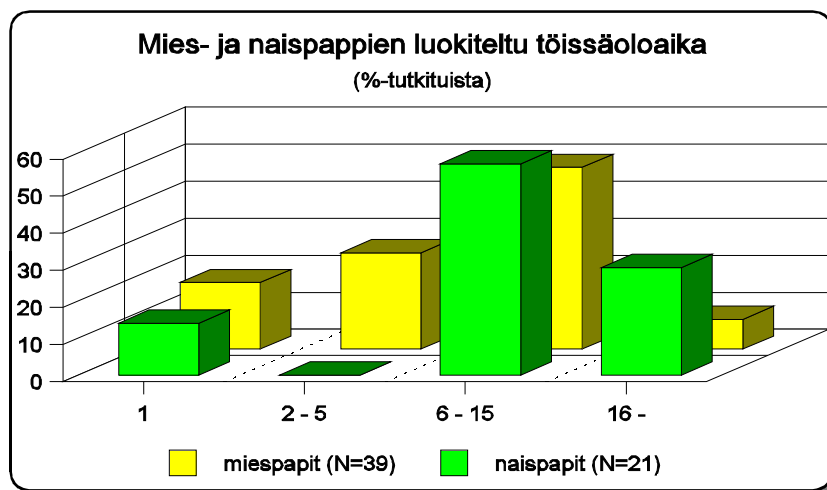
Kauimmin olivat tutkituista työnantajansa palveluksessa työskennelleet toimistotyöntekijät, joista 53 % oli ollut työpaikassaan yli 15 vuotta ja ainoastaan 4 % vähemmän kuin 6 vuotta. (Taulukko 3.4.) Alle 6 vuotta oli diakoniatyöntekijöistä työskennellyt samassa seurakunnassa 26 % ja yli 15 vuotta 36 %. Tutkitut papit erottuivat lyhimmän ajan seurakunnassa palvelleina muista tutkituista ammattiryhmistä: vähemmän kuin 6 vuotta oli ollut työnantajansa palveluksessa 34 % tutkituista ja enemmän kuin 15 vuotta 15 %.

⁹ Katzin havaintoja on referoinut Aho & Ilola 1992, 37-41.

	N	- 1 vuosi	2 - 5 vuotta	6 - 15 vuotta	yli 15 vuotta
Papisto	60	17	17	51	15
Diakoniatyö	73	12	14	38	36
Toimistotyö	54	-	4	43	53
Yht.	187	10	12	44	34

Taulukko 3.4. Tutkittavien työntekijöiden jakautuminen luokitellun töissäoloajan mukaan ammateittain (%).¹⁰

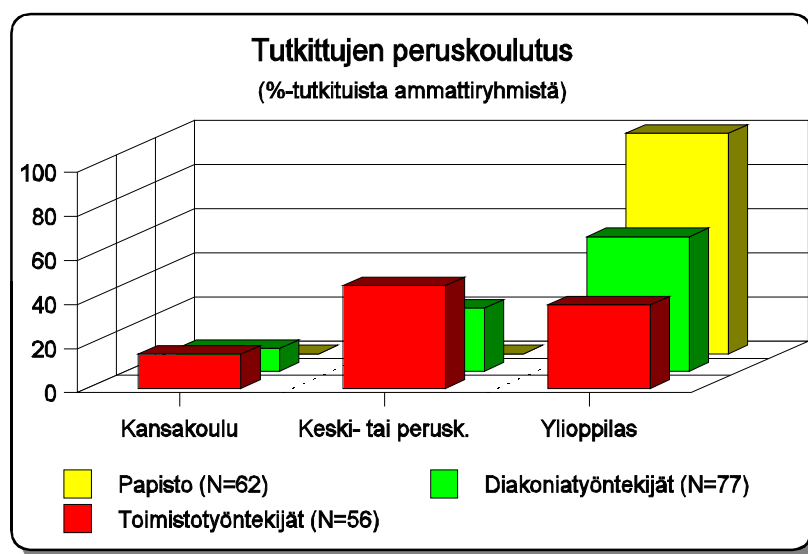
Tutkituista naispapeista oli kolme (14 %) saanut työpaikkansa vuoden sisällä tutkimuksesta. (Kuva 3.7.) Muut tutkitut naispapit olivat palkatut työpaikkoihinsa 1980-luvun puolella. Miespapeista sen sijaan oli otettu 1990-luvulla töihin 44 %. Vuoden sisällä oli heistä palkattu 18 %. Ero mies- ja naispappien välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä.



Kuva 3.7. Tutkittujen mies- ja naispappien luokiteltu töissäoloaika (%; $\chi^2=9,65$; $df=3$; $p \leq .05$).

¹⁰ Toimistotyöntekijöiden ero sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä ($F=14.74$; $df=2$; $p \leq .001$).

Kaikilla tutkituilla diakoniatyöntekijöillä oli ammatillisena koulutuksenaan opistotasoinen tutkinto. Papit olivat kaikki yliopistotutkinnon suorittaneita. Sen sijaan 11 % (N=56) toimistotyöntekijöistä oli vailla minkäänlaista ammatillista koulutusta ja 31 %:lla oli ammatissaan tukena joko ammattikurssi tai koulutasoinen koulutus. Opistotasoinen koulutus oli 54 %:lla toimistotyöntekijöistä ja 4 %:lla korkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Peruskoulutukseltaan tutkitut jakautuivat seuraavasti:



Kuva 3.8. Tutkittujen peruskoulutus ammattiryhmittäin (%).

3.3. Työpaikka ja seurakunta

Pääkaupunkiseudulla työskenteli tutkituista 15 %, muissa kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa 54 % ja muissa kuin pääkaupunkiseudun kunnissa 31 %.(Taulukko 3.5.)

	N	Pääkaupunki-seutu	Muu kaupunki	Muu kunta
Naispapit	22	41	45	14
Miespapit	40	7	63	30
Papisto yhteensä	62	19	57	24
Diakoniatyö	77	10	51	39
Toimistotyö	57	18	54	28
Yht.	196	15	54	31

Taulukko 3.5. Tutkittavien työntekijöiden työpaikan sijainnin jakautuminen ammateittain (%).

Erot tutkittujen työpaikkojen jakautumisessa eri puolelle Suomea eivät ammattiryhmittäin olleet tilastollisesti merkitseviä. Sen sijaan tutkittujen työpaikan sijainti oli merkitsevästi riippuvainen työntekijän sukupuolesta: diakoniatyötä tekevästä (N=77) työpaikka sijaitsi 39 %:lla muualla kuin pääkaupunkiseudun kunnissa kun naispapin (N=22) työpaikoista vain 14 %. Yhdeksän kymmenestä tutkitusta naispapista työskentelikin kaupungeissa, 41 %:n työskennellessä pääkaupunkiseudulla. Miespapeista (N=40) vain 7 % työskenteli pääkaupunkiseudulla, suurimman ryhmän (63 %) tehdessä työtä muualla kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa.¹¹

Pääkaupunkiseudulla työskentelevät miehet olivat sukupuolensa vanhimpia iän keskiarvon ollessa heillä vajaat 47 vuotta. Naisilla ikäjakauma oli päinvastainen: naisista nuorimmat (iän keskiarvo vajaat 44 vuotta) työskentelivät pääkaupunkiseudulla. Miesten nuorimmat (iän keskiarvo vajaat 40 vuotta) työskentelivät muussa kuin pääkaupunkiseudun kaupungissa.

¹¹ $\chi^2=14,45$; $df=4$; $p\leq .01$.

Tutkittavien työntekijöiden työpaikan seurakunnan väkimäärä vaihteli 1 000 seurakuntalaisesta 170 000:een seurakuntalaiseen, seurakunnan väkiluvun keskiarvon ollessa 21 117 henkilöä. Pienissä, alle 5 000 asukkaan seurakunnissa työskenteli tutkituista 16 %, keskiuurissa 5 000 - 14 999 asukkaan seurakunnissa 36 % ja tätä suuremmissa seurakunnissa 48 % tutkituista.

	N	-4.999	5.000 - 14.999	15.000 -
Papisto	61	10	31	59
Diakoniatyö	75	20	44	36
Toimistotyö	50	16	32	52
Yht.	186	16	36	48

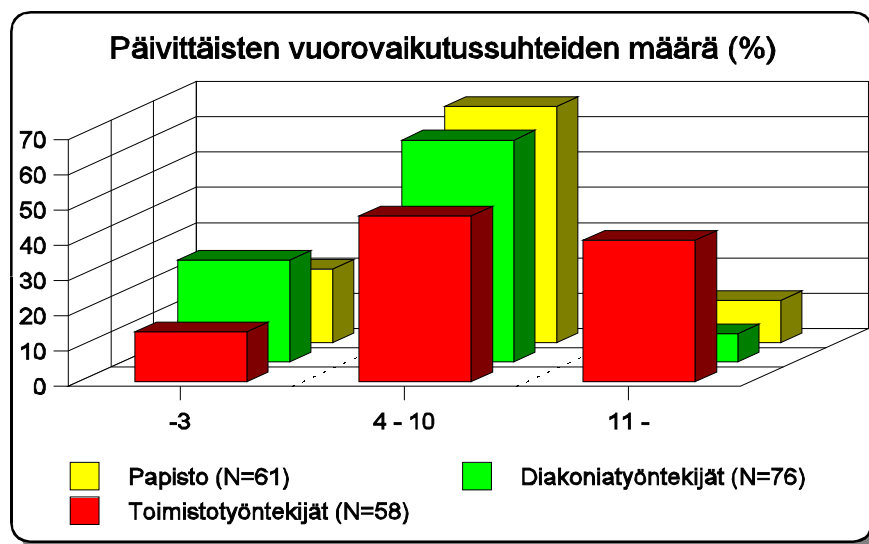
Taulukko 3.6. Tutkittavien työntekijöiden työpaikan jakautuminen sijaintiseurakunnan luokitellun asukasmäärän mukaan ammateittain (%).

Tutkittujen työpaikoilla oli henkilöstöä keskimäärin 58 työntekijää. Määrä vaihteli ammateittain 49:stä 66:een työntekijään. Luokiteltu henkilöstömäärä tutkittujen ammattiryhmien osalta oli seuraava:

	N	-10	11 - 20	21 - 60	61 -
Papisto	61	7	29	44	20
Diakoniatyö	70	17	27	36	20
Toimistotyö	53	11	11	38	40
Yht.	184	12	23	39	25

Taulukko 3.7. Tutkittujen jakautuminen työpaikan luokiteltujen työntekijämäärien mukaan ammateittain (%).

Toimistotyöntekijät olivat tekemisissä keskimääräisesti 12 työtoverin kanssa päivittäin, diakoniatyöntekijät 6 työtoverin ja papit 7 työtoverin kanssa päivittäin. Toimistotyöntekijöiden erot sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin olivat erittäin merkitsevät. Tutkitut jakoutuivat luokiteltujen vuorovaikutussuhteidensa mukaan seuraavasti:



Kuva 3.9. Tutkittavien työntekijöiden jakautuminen luokiteltujen työntekijöiden välisten vuorovaikutussuhteiden mukaan ammattitain (%) ; $F=11.14$; $df=2$; $p \leq .001$).

Diakoniatyötä tekevien tutkittujen mahdollisuudet työtoverien väliseen kanssakäymiseen näyttivät rajoittuneemmilta kuin muiden tutkittujen ammattiryhmien työntekijöiden: alle neljän työtoverin kanssa oli tekemisissä 29 % tutkituista diakoniatyötä tekevästä ja yli kymmenen kanssa vain 8 %. Tutkituista toimistotyöntekijöistä 40 % tapasi päivittäin yli kymmenen työtoveria ja vähemmän kuin neljä 14 %. (Kuva 3.9.)

4. HENKINEN HYVINVOINTI TYÖPAIKALLA

4.1. Työskentelyilmapiiri työpaikoilla

Työyhteisön työskentelyilmapiiri on olennainen osa organisaatiokulttuurin muodostumista. Organisaatiokulttuuri sisältää ilmaston lisäksi aikaan sidottuna kaiken näkyvän eli kulttuurin artefaktit, yhteisössä vallitsevat arvot ja uskomukset.¹² Työyhteisökulttuurissa vallitsevat uskomukset kuvaavat niitä asioita, joita työntekijät pitävät totena.¹³ Uskomukset sisältävät yksilön maailman- ja elämäkatsomuksen¹⁴ ja ovat koko yksilön olemassaoloa käsittävänä tärkein käyttäytymistä selittävä tekijä.¹⁵ Arvot puolestaan heijastavat toiveita, sitä mitä halutaan.¹⁶ Yksilön asenne johonkin asiaan määräytyy sen perusteella, miten tämä asia edistää hänen arvojaan.¹⁷ Koska arvot vaikuttavat aina havaintoihin, ovat arvot ja ilmasto jatkuvassa yhteydessä keskenään.¹⁸ Ilmasto kuvaa näin ollen käytäntöä koskevia tulkintoja,

¹² Ks. luku 1.3.2. Falcione ja Kaplan (1984, 301.) rajaavat kulttuurin ilmastosta määrittämällä käsitteitä erottavaksi ulottuvuudeksi aikaa: kulttuuri viittaa heidän mukaansa ajallisesti pysyvään organisaation rakenteen, uskomusten, arvojen ja normien järjestelmään, kun taas ilmasto on samojen ilmiöiden tietyllä hetkellä ilmaistu arvio. Ilmasto siis ilmaisee kulttuurin ja organisaation jäsenten hetkellistä yhteen sopivuutta, mutta organisaatiokulttuuri pysyy melkein muuttumattomana.

¹³ Sathe (1990, 234.) erottelee tiedostetut ja tiedostamattomat uskomukset toisistaan. Tiedostamattomat uskomukset paljastuvat hänen mukaansa vasta niitä rikottaessa. Schein (1987, 36.) toteaa uusien käyttäytymistapojen muokkaavan arvoja uskomuksiksi ja siirtyvän sitten alitajuntaan. Toisaalta Rokeach (1973, 7.) ei näe arvojen ja uskomusten välillä mitään eroa; arvo kuuluu uskomuslajiin, jossa toiminnan päämäärä on toivottava tai ei-toivottava. Uskomuksen kohde voi olla moraalisesti tuomittavissa.

¹⁴ Katson maailman- tai elämäkatsomuksen sisältävän yksilön persoonaan sidotun tavan tuntoa, tulkita ja kokea maailma ilmiönä.

¹⁵ Kuten Schein toteaa (1987, 32-38.), ovat uskomukset käyttäytymistä ohjaavia itsestään selvyiksi. Hänen mukaansa voidaankin organisaation arvojen ja käyttäytymisen ristiriitaisuuksia tutkia vain uskomusten kautta. Jos organisaation jäsenten uskomukset saadaan selville, voidaan hänen mukaansa organisaation tapahtumia ja niiden syitä ymmärtää.

¹⁶ Suhonen (1988, 16-18.) määrittelee Kluckhohnin referoiden arvot yksilölle tai ryhmälle luonteeno-maisiksi käsityksiksi toivottavasta. Arvoilla on tällöin selvä normatiivinen luonne.

¹⁷ Arvot voidaan Hofsteden (1984, 19-20.) mukaan jaotella toivottaviin ja toivottuihin arvoihin. Toivotut arvot ovat niitä asioita, joita todella toivotaan. Toivottavat arvot ovat niitä, joita yksilön omasta mielestä pitäisi toivoa. Toivotut arvot ovat siis lähempänä käyttäytymistä kuin toivottavat arvot. Uskomukset kuvaavat Hofsteden mielestä toivottavia arvoja, joihin kuuluvat mm. käsitykset hyvästä esimiehestä.

¹⁸ Sathen (1990, 235.) mukaan käyttäytymisen ja arvojen välissä on käyttäytymisen arviointi eli ilmastotaso. Ilmastotaso kuvaa hänen mukaansa sitä, miten ihmiset selittävät tai arvioivat (jatkuu...)

joitten tekeminen edellyttää käyttäytymisen arviointia suhteessa arvoihin ja uskomuksiin.

4.1.1. Työtyytyväisyyden muodostuminen

Yhteisön ilmapiiri on yhteisesti koettu tunne siitä, millaista on työskennellä yhteisön palveluksessa¹⁹ eli kuten Tilev täsmällisemmin asian määrittelee: organisaation ilmapiirillä tarkoitetaan aggregoituja organisaation jäsenten näkemyksiä ja tulkintoja organisaation tietynhetkisestä käytännöstä ja heidän tyytyväisyyttään tilanteeseensa työpaikallaan.²⁰ Työntekijän tyytyväisyys työpaikkansa toimintatapoihin ja olosuhteisiin vaikuttaa suoraan työpaikan työskentelyilmapiiriin ja päin vastoin. Huono työskentelyilmapiiri alentaa työntekijän tyytyväisyyttä ja tyytymätön työntekijä saa tyytymättömyydellään aikaan huonon ilmapiirin. Työtyytyväisyys muodostuu siitä, miten hyvin työntekijä kokee työlleen ja ammattiroolilleen asettamansa tavoitteet ja odotukset saavuttaneensa.²¹ Mitä reaalisemmat työntekijän työpaikkaansa kohdistuvat odotukset ja mitä lähempänä mahdollisuudet niiden toteutumiseen ovat, sitä korkeampi on työtyytyväisyys.

Juutin mukaan työtyytyväisyysteorioiden perinteisesti jaettu kolmeen luokkaan: psykologisiin, sosiologisiin ja sosiaaliantropologisiin teorioihin. Psykologiset teoriat painottavat tarve- ja motivaatioteorioita; sosiologiset teoriat painottavat tutkittavan yhteisön ja sen sidosryhmien arvoja ja normeja; sosiaaliantropologinen teoria lähtee

¹⁸ (...jatkuu)
tekemisiään. Siksi hänen mukaansa ei käyttäytymisen muutoksesta välttämättä seuraa arvojen ja uskomusten muutos. Tähän pohjautuikin Juutin ja Lindströmin esittelemä (1995, 2.) organisaation syvälinen muutos -prosessi, jonka edellytyksenä on kyky tarkastella organisaatiokulttuurin syvärakenteen symbolista kenttää.

¹⁹ Hokkanen, Skyttä & Strömberg 1995, 72.

²⁰ Tilev 1994, 16.

²¹ Pöyhönen 1987a, 128-129.

ihmisen käyttäytymisen yhdenmukaisuuden ymmärtämisestä.²² Yhteistä näille kaikille teorioille on ollut pyrkimys löytää käyttäytymiseen liittyviä lainalaisuuksia luonnontieteellistä tutkimusperinnettä jäljitellen, positivismin keinoin. Positivistinen tiede on pyrkinyt löytämään lainalaisuuksia, eräänlaisia luonnonlakeja, jotka abstraktisti kuvaisivat todellisuutta. Tutkijan tehtävänä on ollut luoda objektiivisia yleistyksiä tutkimastaan kohteesta vaikuttamatta itse mitenkään kohteeseen. Positivistisen tutkimusperinteen soveltamista yhteiskunnallisiin ja käyttäytymistieteisiin on kuitenkin kritisoitu jo kauan ja tiedon käsityksen muuttuminen on vaikuttanut käsityksiin johtamisesta, ihmisestä ja organisaatioista.²³ Onkin puhuttu realismin kriisistä, relativismin heräämisestä ja postmodernismiin siirtymisestä.²⁴

Pyrin omassa tutkimuksessani vertaamaan perinteisen työpsykologian menetelmin saatuja tutkimustuloksia osittain sosiaaliantropologian ja osittain kulttuuritutkimuksen keräämiin havaintoihin yksilön suhteesta ympäristöönsä. Lähestyn työtyytyväisyyttä sekä työntekijöiden primaaristen että sekundaaristen tarpeiden kautta: työntekijä tuntee omalla persoonallisella tavallaan halua liittyä työyhteisöön, saada

²² Juuti 1983, 145.

²³ Kuten Juuti ja Lindström toteavat, ongelmaksi on nähty mm. objektiivisuuden ja subjektiivisuuden suhde. Loogisen positivismin mukaan on arvoihin liittyvä ja luontoon liittyvä tieto pidettävä erillään. Merkittävä tieto on joko formaalia tai tosiasiallista. Formaali tieto on logiikkaa tai puhdasta matematiikkaa. Tosiasiat voidaan todentaa empiirisin keinoin havainnoimalla tai kokeen avulla. Myös Maffesoli (1995, 5.) uskoo Sulkusen mielestä modernin yhteiskunnan ja kulttuurin rationaalisuuden, tavoitteellisuuden, edistysuskon ja puritaanisen individualismin kumoutuneen. Tämä ei kuitenkaan Maffesolin mukaan ole ongelma: myyttisen lumouksen haihtuminen on korvautunut uudenaikaisella imaginaarisella lumouksella.

²⁴ Käsitteistä tarkemmin Juuti & Lindström 1995, 7-13. On useita mielenkiintoisia vaihtoehtoja, joiden kautta organisaatiota ja sen ilmapiiriä voidaan jäsentää ja tulkita. Morgan on esittänyt niistä yhden. Juutin ja Lindströmin mukaan (1995, 14-24.) Morgan jakaa organisaatioihin liittyvän ajattelun muutoksen kuuteen vaiheeseen. Varhaisimmassa konemallissa organisaatio oli ikään kuin kone, rationaalinen järjestelmä, jolla oletettiin olevan analyyttis-rationaalisen suunnittelun kautta löydettävissä ja säilytettävissä oleva paras tapa toimia. Eliömallin avulla tarkasteltiin organisaation, sen osajärjestelmien ja ympäristön välistä vuorovaikutusta. Organisaatio täydellistyy eliömalliajattelussa itseohjautuvuuden, joustavuuden ja avoimen tiedonvaihdon kautta lähelle aivojen toimintaa, siitä seuraavan vaiheen nimi aivomalli. Kulttuuria voidaan pitää yhteisesti omaksuttujen merkitysjärjestelmien, symbolien, ajattelutapojen, toimintatapojen ja tottumusten järjestelmänä. Organisaatiota voidaan tarkastella samasta näkökulmasta kulttuuri-mallina. Etunäkökulmien, ristiriitojen ja vallan näkökulmasta organisaatio toimii poliittisena järjestelmänä. Voidaan myös ajatella ihmisten olevan sosiaalisten vuorovaikutussuhteittensa kautta luotujen merkitysjärjestelmien vankeja. Organisaatioita voidaan pitää näin ollen psyykkisinä vankiloina, jossa työntekijät ovat tiettyjen mielikuvien, ajatusten ja toimintatapojen vankeja.

arvostusta yhteisön jäsenenä, työntekijänä ja ihmisenä sekä halua toteuttaa elämänsä mukaisesti itseään. Työntekijä liittyy yhteisöönsä uskonnolliseen, asenteeseen ja tunteeseen. Tarpeet ja halut motivoivat työntekijöitä niiden tyydyttämiseen. Motivaatioprosessiin liittyvinä muina tekijöinä otan tutkimuksessani huomioon työympäristön, johon kuuluvat työn ominaisuudet, työn sisältö ja sen järjestäminen, työn luonteen ja sen muutokset, työtilanteen hallittavuuden, työpaikan vuorovaikutussuhteet, palkkiot ja ilmapiiriin.²⁵ Perinteisessä työpsykologiassa on edellä kuvaamani työympäristön ja työntekijän muodostamaa kokonaisuutta nimitetty työolosuhteiksi.²⁶

Työtyytyväisyyteen liittyvät teoreettiset lähtöoletukset ovat tutkimuksessani seuraavat:

²⁵ Peltonen ja Ruohotie (1989, 25-28.) toteavat työtyytyväisyyden ja työmotivaation olevan eri asioita, mutta kuitenkin sukulaiskäsitteitä. Kun tyytyväisyys on seurausta suorituksen palkitsemisesta, riippuu motivaatio palkkion odotuksesta.

²⁶ Hacker 1982, 26-32. Hackerin mukaan työolosuhteet jakautuvat ulkoisiin ja sisäisiin olosuhteisiin. Ulkoiset olosuhteet sisältävät hänen mielestään sekä yleiset työolosuhteet että työpisteelle ja työtoiminnalle ominaiset työolosuhteet. Yleiset olosuhteet taas tarkoittavat yhteiskunnallis-taloudellisia alkuehtoja ja niiden seurauksia. Sisäiset työolosuhteet ovat työntekijän fyysisiä ja psykofyysisiä toimintaedellytyksiä sekä tehtäväksiannon vaatimuksissa syntyviä prosessiperäisiä ehtoja. Kuten Hacker (1982,32) toteaa, ulkoiset olosuhteet voivat vaikuttaa työprosessiin joko välittömästi tai "taittuneena" sisäisten työolosuhteiden kautta.



Kuva 4.1. Tutkimuksessa käsiteltävät työtyytyväisyyden osa-alueet.

4.1.2. Työviihtyvyys

Perinteinen, Weberin ja Taylorin ajatuksille rakentuva organisaatio pyrki sopeuttamaan ihmiset etukäteen määrättyihin rakenteihinsa. Työtä ja sen ominaisuuksia pidettiin ikään kuin annettuina tekijöitä, joihin ihmisen on mukauduttava. Sen sijaan että nykyisin mukautettaisiin ihmiset organisaatioiden ennalta määrättyihin rakenteisiin, pyritään Juutin mukaan työelämän laatuun liittyvissä kehitysohjelmissa rakentamaan organisaatioita ihmisten tarpeiden ja toiveiden varaan. Näin työelämän laatuun liittyvät hänen mielestään sekä ansiotyön saatavuuteen, työn jatkuvuuteen, palkkaukseen, työaikaan, lomiin, työmatkoihin ja työn sisältöön liittyvät objektiiviset

työolot että yksilön työkokemuksiin, työtyytyväisyyteen, työyhteisön ilmapiiriin, esimiehen johtamistyyliin ja ryhmän toimintatapoihin liittyvät subjektiiviset seikat.²⁷

Ihmiset tulkitsevat työnsä erilaisten viitekehystensä kautta. Odotukset työtä ja työntekoa kohtaan värittävät sitä, mitä he pitävät hyvänä työelämän laatuna. Kysyttäessä työssäviihtyvyyttä²⁸ suoraan (kys. 26), ilmoitti 75 % tutkituista seurakuntien työntekijöistä viihtyvänsä työssään vähintään melko hyvin. Melko huonosti työssään viihtyviä oli tutkituista 8 % ja erittäin huonosti viihtyviä 1 %. Vaikkakin tutkituista suurin osa ilmoitti viihtyvänsä hyvin työssään, osoittaa tulos työtyytyväisyyden laskua seurakunnissa, jos sitä vertaa Palmun vuonna 1986 julkaisemiin tutki-mustuloksiin. Työpaikkaansa tyytymätön ei tuolloin tutkituista ollut kukaan ja vähintään jokseenkin tyytyväisiä oli 91 %.²⁹

Seurakuntien työyhteisöissä työskentelevät eivät ainakaan ole muita suomalaisia tyytyväisempiä työhönsä.³⁰ Tilastokeskuksen vuonna 1989 keräämän aineiston mukaan 76 % tuolloin tutkimukseen vastanneista oli tyytyväinen työhönsä, melko tyytymätön oli 4.5 % ja tyytymätön oli 2.5 %.³¹ Omassa tutkimuksessani työssään viihtymättömien kokonaisuus oli 9 % vastaajista, tilastokeskuksen tutkimuksessa 7 %.³²

²⁷ Juuti 1991, 80. Kolu (1992, 7, 26.) toteaa työympäristön laadun käsitteellä olevan kaksi toisistaan poikkeavaa merkitystä; kuvaileva ja arvottava. Kuvailevia ominaisuuksia ovat esim. melu ja kuumuus. Arvottava merkitys syntyy siitä, onko ko. ominaisuus toivottava vai ei eli onko ominaisuus hyvä vai huono kokijan kannalta katsoen. Itse keskityn tutkimuksessani siihen, miten tutkitut asian kokevat eli toisin sanoen: miten hyvin seurakuntien työelämässä toimivat ihmiset ilmoittavat voivansa.

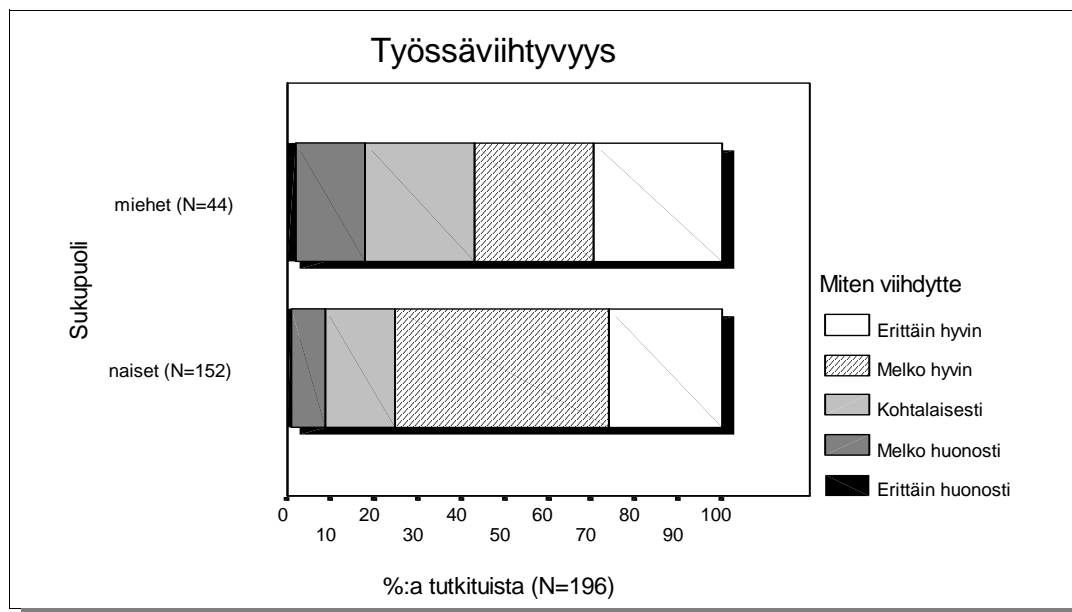
²⁸ Käytän työssäviihtyvyyttä-termiä Pöyhösen (1987a, 127.) tavoin työtyytyväisyys-termin synonyyminä.

²⁹ Palmu 1986, 65.

³⁰ Vrt. Palmu (1986, 64-65.). Palmu toteaa tutkimiansa seurakuntien työntekijöiden olevan yleisesti ottaen selvästi tyytyväisempiä kuin tutkimuksessaan viittaamiensa teollisuuden ja luottolaitosten työntekijät.

³¹ Tutkimustuloksia on esitellyt mm. Juuti 1991. Postikysely kohdistui 2069 suomenkieliseen, 15-74 -vuotiaiseen henkilöön koko Suomen alueella; kyselyyn vastasi 70.5 % otoksesta.

³² Tilastokeskuksen "melko tyytymätön" ja "tyytymätön" sekä oman tutkimukseni "melko huonosti" ja "erittäin huonosti" on tässä yhdistetty. Koska eroja saattaa aiheuttaa viihtyvyyden ja tyytyväisyyden käsitteiden erilainen arvotus ja tulkinta, kysyin tyytyväisyyttä myös suorasanaisesti (kys. nro 32.7.). Kysymyksen vastausjakauma oli: yleensä tyytyväisiä ansiotyöhönsä oli vastaajista 76 %, yleensä (jatkuu...)



Kuva 4.2. Tutkittujen sukupuolen yhteydet työssäviihtyvyyteen (%). ($\chi^2=14,27$; $df=4$; $p \leq .01$).

Työelämässä viihtyvyyden on Juutin mukaan oletettu vaihtelevan sen mukaan, missä tehtävässä ja minkä ikäinen työtä tekevä henkilö on. Myös sukupuoli vaikuttaa siihen, mitä henkilö odottaa työltään, millaisia tavoitteita hän itselleen asettaa ja millaisiksi hän arvioi omat mahdollisuutensa hänelle tarjolla oleviin vaihtoehtoihin nähden.³³ Kuitenkin tutkimuksessani ainoastaan tutkittujen sukupuoli oli merkittävästi yhteydessä työviihtyvyyteen. Kun naisista ilmoitti viihtyvänsä työssään huonosti 6 %, viihtyi miehistä työssään huonosti 18 %. (Kuva 4.2.)³⁴

Suurin osa (75 %) tutkituista siis ilmoitti viihtyvänsä työssään vähintään melko hyvin. Pinnallisen tason työhön tyytyväisyyden ja työssä viihtyvyyden taustalla saattaa kuitenkin olla monia tyytymättömyyden tunteita sekä itse työtä että omaa työa-

³² (...jatkuu)

tyytymättömiä 11 % (N=195). Palmu (1986, 64-67.) käsittelee tyytyväisyys ja viihtyvyys-termejä molempia saman arvolatauksen sisältävinä.

³³ Juuti 1991, 82.

³⁴ Syynä siihen, ettei viihtyvyyseroja eri taustamuuttujien suhteen tutkimuksessani syntynyt saattaa olla Juutin tutkimusta yhtenäisempi tutkimusjoukko.

semaa kohtaan. Esimerkiksi Juutin tutkimuksessa tällaisia tyytymättömyyden tunteita aiheuttivat työpaikan ylenemismahdollisuudet, palkka ja johtamismenetelmät. Tyytyväisyyttä ylläpitäviä seikkoja olivat puolestaan hyvät työtoverit, kannustava esimies, työn mielekäs sisältö, työsuhdeturva, työaika ja -olosuhteet.

Työpaikan vaihtohalukkuus kuvaa osaltaan tutkittujen suhtautumista työpaikkaansa ja tilanteeseensa työpaikallaan. Mittasin työpaikan vaihtohalukkuutta ja työn antamaa tyydytystä kysymyksen nro 32 väittämin. Vastausten jakaumat osoittivat osaltaan tutkittujen tyytyväisyyttä työssä oloonsa. (Taulukko 4.1.)³⁵

Kys. nro	Väite	N	Samaa mieltä	En samaa / en eri mieltä	Eri mieltä
321	Omanarvontuntoni kohoaa, kun teen työni hyvin	196	91	8	1
322	Työni on minusta kiinnostavaa	196	87	9	4
323	Kun teen työni hyvin, saan siitä suurta henkilökohtaista tyydytystä	197	88	9	3
324	Harkitsen usein vaihtavani työpaikkaa	195	17	11	71
325	Tunnen oloni surkeaksi ja onnettomaksi, jos huomaan tehneeni työni huonosti	196	16	18	66
326	Voin edetä urallani taitojeni kasvaessa	196	11	16	73
327	Olen yleensä tyytyväinen ansiotyöhöni	195	76	12	11
328	Se, miten hyvin teen työni, ei yleensä vaikuta mielialaani suuntaan tai toiseen	196	6	9	85
329	Olen kokenut työssäni täydellisen keskittymisen ja innostumisen hetkiä, jolloin tunnen hallitsevani tilanteen	196	87	8	5

Taulukko 4.1. Työpaikan vaihtohalukkuus ja tyytyväisyys (%).

³⁵ Vastausvaihtoehdot "täysin samaa mieltä" ja "jokseenkin samaa mieltä" sekä "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" yhdistetty.

Käytin faktorianalyysiä tiivistääkseni kysymyksen osiot ilmiön perusulottuvuuksiksi. Tekemässäni analyysissä muodostui kaksi faktoria, joista ensimmäisen rakenne selitti muuttujien vaihtelusta 26 % ja molemmat yhteensä 51 %. Muodostuneet kaksi faktoria nimesin Työpaikan vaihtohalukkuus ja Työ itsetuntoa kohottavana -faktoreiksi. Ensimmäisen faktorin ominaisarvo oli 1.57 ja toisen 1.46.

I	Työpaikan vaihtohalukkuus -faktori	$\alpha = .72$	
		lataus	h^2
327	Olen yleensä tyytyväinen ansiotyöhöni	75	67
324	Harkitsen usein vaihtavani työpaikkaa	75	56
322	Työni on minusta kiinnostavaa	49	40

II	Työ itsetuntoa kohottavana -faktori	$\alpha = .63$	
		lataus	h^2
323	Kun teen työni hyvin, saan siitä suurta henkilökohtaista tyydytystä	81	74
328	Se, miten hyvin teen työni, ei yleensä vaikuta mielialaani suuntaan tai toiseen	59	36
321	Omanarvontuntoni kohoaa, kun teen työni hyvin	53	30

Faktoreiden sisäiset johdonmukaisuudet olivat vähintään kohtalaisen hyvät ja niiden sisäisten konsistenssin kertoimet (Cronbachin $\alpha = \alpha$) olivat 0.72 ja 0.63. Kukin muuttuja sai suuren latauksen ainoastaan yhdellä faktorilla. Korkeimpia latauksia saivat muuttujat, jotka kuvasivat työpaikan vaihtohalukkuutta ja työn tyydytystä aiheuttavaa luonnetta.

Edellä esitettyjen faktoreiden pohjalta laskin kaksi summamuuttujaa (osiot 32.4 ja 32.8 käännettyinä), jotka nimesin faktoreiden mukaan. Lopullisista summamuuttujista jätin pois osiot 32.5, 32.6 ja 32.9, sillä ne korreloivat heikosti muihin muuttujiin ja alensivat summamuuttujien reliabiliteettia. Uralla etenemisen mahdollisuus ja työtilanteen hallittavuus ovat kuitenkin tärkeä osa yksilön kokemaa elämänhallintaa, joten palaan nyt pois jättämiini muuttujiin tarkastellessani työntekijöiden voimavaroja.

Työssä viihtyminen (kys.nro 26.) ja työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja korreloivat erittäin merkitsevästi keskenään ($r=.71^{***}$). Mitä vähemmän tutkitut tunsivat viihtyvänsä työssään, sitä voimakkaammin he ilmaisivat työpaikan vaihtohalukkuutensa. Miesten alhainen työssäviihtyvyys näkyikin heidän suurempana halukkuutenaan vaihtaa työpaikkaa. Naisista puolestaan olivat toimistotyöntekijät halukkaimpia ja naispapat haluttomimpia vaihtamaan työpaikkaa. (Taulukko 4.2.)

	Miehet (N=45)	Naiset (N=150)			
	Yht.	Papit	Diak.	Tsto	Yht.
Keskiarvo	224	165	183	218	1,94
Keskihajonta	87	60	59	77	69

Taulukko 4.2. Työpaikan vaihtohalukkuus sukupuoliryhmittäin ($F=5.75$; $df=1$; $p \leq .05$). Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi on keskiarvo, sitä suurempi on työpaikan vaihtohalukkuus.

Voimakkaimmin työpaikan vaihtohalukkuus ilmeni keskivuosisikymmentään (35-44 vuotta) elävillä³⁶ ja 6-15 vuotta työnantajansa palveluksessa työskennelleillä

³⁶ Keskivuosisikymmentään elävien työntekijöiden työpaikan vaihtohalukkuus oli merkitsevästi ($F=7.25$; $df=1$; $p \leq .01$) voimakkaampi kuin ydinkeski- (45-54) tai myöhäiskeski-ikä (55-) elävien työntekijöiden.

työntekijöillä.³⁷ Tulokset eivät olleet yllättäviä, jos niitä vertaa Scheinin urakehitysteoriaan. Hänen mukaansa 35-45 vuotiaat työntekijät joutuvat usein uransa keskivaiheessa pohtimaan omaa elämäänsä, muuttuvia suhteita lähimmäisiinsä, kuolevaisuuttaan ja elämälle asettamiinsa toiveiden ja odotusten toteutumista. Tämä keski-ikä kriisi heijastuu työelämään. Mikäli työuralle asetetut tavoitteet ja pyrkimykset eivät toteudu, yrittää työntekijä ratkaista ongelmansa joko muuttamalla asenteitaan työtään kohtaan tai yrittämällä muuttaa työolosuhteitaan. Miesten naisia alhaisemman työssäviihtyvyyden taustalla saattaakin olla vaikeudet miesten omalle työelämälleen ja uralleen asettamiensa toiveiden toteutumisessa. Jyrkimmillään omaa uraa koskevat muutokset merkitsevät jopa valitun työalan tai ammatin vaihtoa.³⁸

Verrattaessa tutkittujen työpaikan vaihtohalukkuutta Palmun 1986 tekemiin havaintoihin seurakuntien työntekijöiden työpaikan vaihtohalukkuudesta, ei muutosta ole tapahtunut: kun työpaikan vaihtamista harkitsi nyt tutkituista 17 %, teki näin kymmenen vuotta sitten 19 %.³⁹

Työ itsetuntoa kohottavana -summamuuttujan ja taustamuuttujien välillä ei ollut merkitseviä eroja. Summamuuttuja kuitenkin korreloi melkein merkitsevästi työssä viihtyvyyteen (kys.nro 26; $r=.23^{**}$).

³⁷ $F=3.6$; $df=3$; $p \leq .05$.

³⁸ Schein (1978, 176) toteaa myös aikaisempia tutkimustuloksia siteeraten, että liian pitkään samassa työssä oleminen jo itsessään vähentää työntekijän kiinnostusta omaan työhön. Työn sisällön sijasta saattaa tällöin työympäristöstä ja esim. palkasta tulla ylikorostuneesti työntekijän mielenkiinnon kohteita. Lääkkeeksi Schein tarjoaa (1978, 243-252) mm. urakiertoa ja erilaisia määräaikaiprojekteja.

³⁹ Palmu 1986, 63. Työpaikan vaihtohalukkuuteen vaikuttaa tosin myös avointen työpaikkojen määrä. Näin ollen vaihtohalukkuuden olisi olettanut vähentyneen lamavuosien aikana, olihan työttömiä työnhakijoita tutkimustani tehdessä 4-5 kertaa enemmän kuin kymmentä vuotta aiemmin.

4.1.3. Kuva arvostetusta työntekijästä

Motivaatioprosessin tärkein osa on työntekijä itse, subjektina ja persoonallisuutena. Tilevin mukaan ihmisten minäkuvaa voidaankin pitää keskeisenä muuttujana sekä organisaation toiminnan että -kulttuurin kannalta. Tyypiltään minäkuva on hänen mukaansa uskomus. Henkilön uskomukset itsestään vaikuttavat työhön motivoitumiseen.⁴⁰ Motiivit voivat Peltosen ja Ruohotien mukaan olla joko sisäisiä tai ulkoisia. Sisäisen motivaation palkkiot liittyvät heidän mukaansa työn sisältöön, ovat subjektiivisia ja ilmenevät joko tyytyväisyytenä tai tyytymättömyytenä. Ne tyydyttävät pätemisen, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeita. Ulkoiset palkkiot ovat puolestaan työympäristöstä johdettavissa työyhteisön rakenteen välittämänä ja ilmenevät tapahtumina tai esineinä. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät Peltosen ja Ruohotien mukaan yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden ja ravinnon tarpeita.⁴¹

Subjektin muuttuminen persoonallisuudeksi ja toiminnan muuttuminen työksi sitoo ihmisen erikoisella tavalla toisiin ihmisiin. Weckroth toteaa, että samalla tavoin kuin subjektiviteetti, on persoonallisuus tarpeen tullen ilmaantuva ja tarpeen tullen häviävä asia. Se ei ole mikään koko ajan läsnä oleva ihmisen sisällä oleva piirrekonaisuus, joka erilaisin testein voitaisiin kaivaa esiin. Persoonallisuutena ihminen on Weckrothin mielestä tietyllä tavalla olemassa vain ja ainoastaan liittyessään tietyllä tavallaan toisiin ihmisiin.⁴²

⁴⁰ Tilev 1994, 55. Myös Rokeach (1973, 215-217.) katsoo, että minäkuvalla on arvoja keskeisempi asema ihmisen uskomusjärjestelmässä. Minäkäsitys on ikään kuin uskomusydin, jonka ympärille on suojaksi järjestäytyneet muut uskomukset, arvot ja asenteet. Kaiken päämääränä on minäkäsityksen suojeleminen, ylläpito ja vahvistaminen. Ajatus lienee lähellä mm. psykologiassa vallalla olevaa käsitystä ihmisen kokemusmaailman jakautumisesta tiedostamisasteeltaan eri tasoihin. Vuorisen (1982, 21-22.) mukaan kokemusmaailma jakautuu tietoisuuteen, esitietoisuuteen ja tiedostamattomaan. Tiedostamaton jakautuu torjuttuihin kokemuksiin ja mielikuviin sekä muihin tiedostamattomiin sisältöihin. Tiedostamattoman ja tietoisien välinen rajankäynti on Vuorisen mukaan (1982, 29) pyrkimystä itseymmärryksen lisäämiseen ja maailmankuvan tarkempaan hahmottamiseen.

⁴¹ Peltonen & Ruohotie 1989, 25-28.

⁴² Weckroth 1988, 90. Yhteistä, intersubjektiviivista todellisuutta käsittelee myös Rainio 1993, 105-121.

Kalliopuskan mukaan ihminen muokkautuu "itseksi" kulloistenkin viiteryhmiensä toivomasta optimaalisen hyvästä ihmismallista käsin: vanhemmat, leikkiverit, luokkatoverit, opettajat, työtoverit ja esimiehet antavat roolit ja käyttäytymismallit, joihin yksilö omalla käyttäytymisellään pyrkii. Halutun käyttäytymismallin vetovoima riippuu sidosryhmän vahvuudesta sekä ihmisen psyykkis-sosiaalisesta kehitystasosta. Kalliopuskan mukaan ihminen arvioi itseään suhteessa superegoon iskostuneeseen minä-ihanteeseen eli yksilön viiteryhmän viitoittamaan egoideaaliin. Tällöin yksilön itsekunnioitus ja -arvostus ovat sidoksissa hänen onnistumiseensa täyttää ihanneminän kriteerit.⁴³

Itsekäsityksen eli minätietoisuuden ja itsetunnon jatkuvuutta nimitetään Kalliopuskan mukaan identiteetiksi. Selkeä identiteetti on sellainen, että itsetunto säilyy yhtenäisenä ja turvallisen johdonmukaisena. Terveeseen itsetuntoon liittyy empatia eli kyky asettua toisen osaan, käyttää toisen näkökulmaa ja tarkastella asioita toisen elämäntilanteesta.⁴⁴ Kalliopuskan mukaan terveeseen itsetuntoon kuuluu, että yksilö uskoo tiettyihin arvoihin ja periaatteisiin ja on niitä tarpeen tullen valmis toisaalta puolustamaan, toisaalta muuttamaan; ei syyllistä tarpeettomasti itseään; ei murehdi liikaa menneisyyttä, tulevaisuutta eikä tekemättömiä asioita; luottaa omiin taitoihinsa ja kykyihinsä; kokee tasavertaisuutta muiden kanssa; on kiinnostunut toisista ihmisistä; hyväksyy kiitoksen ja on itse myös valmis kiittämään; vastustaa toisen dominointirytyksiä; tuntee ja hyväksyy laajan joukon tunteita vihasta rakkauteen ja surusta iloon; nauttii aidosti omista töistään, puuhailustaan, leikistä,

⁴³ Kalliopuska 1984, 13-26. Kalliopuska käyttää Reenkolan (1982, 129-130) mainitsemaa Freudin ns. metapsykologiaa eli oppia psyykkisestä aparaatista. Persoona jakautuu tämän ajattelun mukaan idtiin (se; piilotajuinen), egoon (minä; esitietoinen) ja superegoon (yliminä). Id edustaa persoonallisuuden rakenteena tiedostamatonta sielunelämää, ego vastaa tavoitteellisesta toiminnasta ja superegon piiriin kuuluu käsitykset hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Yliminä eli superego puolestaan sisältää egoideaalin. Reenkolan mielestä psykoanalyttisen käsityksen mukaan persoonallisuudella tai minuudella on siis oma dynamiikkansa ja kehitysologiikkansa, jota ei voi johtaa suoraan yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta tai palauttaa siihen. Mielenkiintoisen poikkileikkauksen erilaisiin muihin vaihtoehtoihin lähestyä "minää" antaa Weckroth 1994, 38-41.

⁴⁴ Kalliopuska 1990, 70-74.

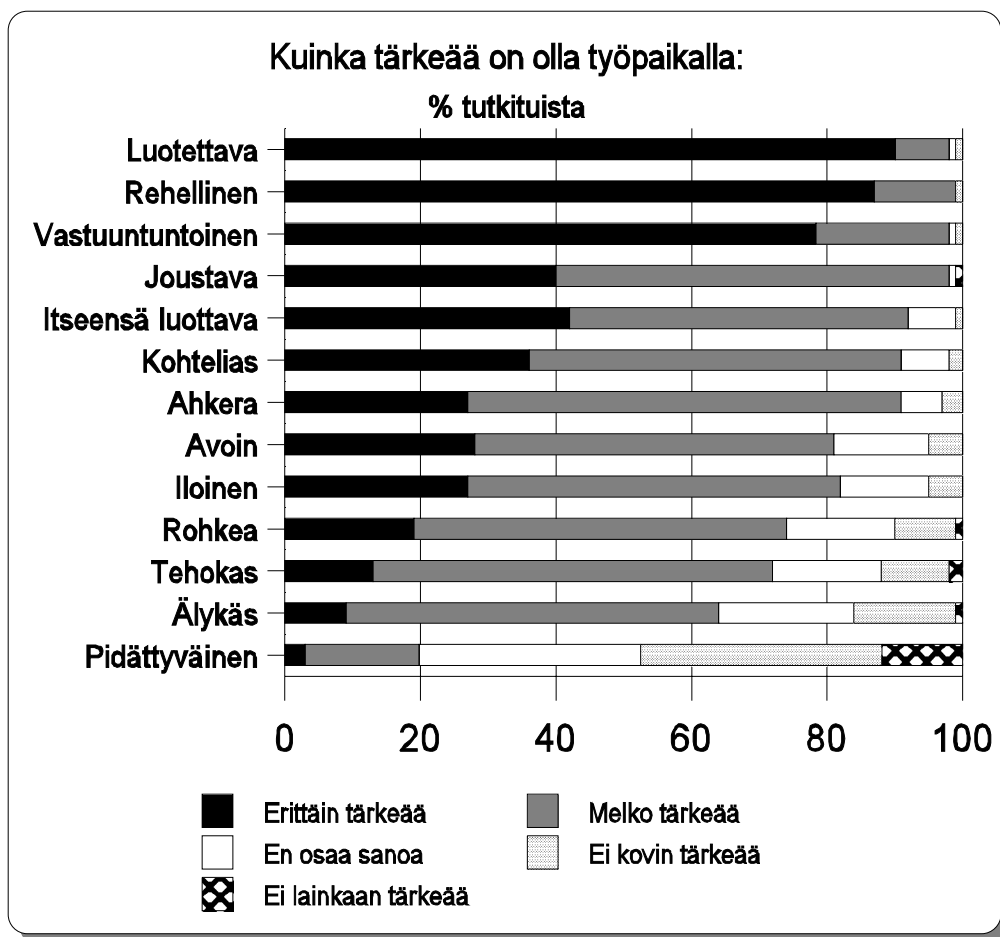
kumppanuudesta, rentoutuksesta ja virkistyksestä ja on herkkä toisten tarpeille, hyväksyy sosiaaliset tavat eikä nauti väärin toisten kustannuksella.⁴⁵

Alhaiseen itsearvostukseen taas Kalliopuskan mukaan kuuluu tyytymättömyys omaan käyttäytymiseen, suorituksiin ja olemukseen. Itsearvostukseltaan heikko ihminen ei kunnioita itseään, vaan hän toivoo olevansa toisenlainen joko ihanteidensa tai muiden ihmisten käyttäytymisen mukaan. Tällöin alemmuuden, riittämättömyyden ja häpeän tunteet ilmaisevat, ettei yksilö omasta mielestään kykene johonkin toimintaan. Itsetunnon heikoille ihmisille on tyypillistä häilyvä itsekäsitys; suuri haavoittuvuus ja herkkyys kritiikille sekä voimakas riippuvuus siitä, mitä muut heistä ajattelevat; elämä kuluu yksinäisyydessä, ikään kuin vierasta roolia esittäen.⁴⁶

Saadakseni selville, millaista työntekijää tutkitut arvostavat eli millainen on heidän mielestään ”hyvä” työntekijä, kysyin heidän mielipidettään ihannetyöntekijästä. Kysymys kuului: Ajatelkaa omaa ihannekäsitystänne; millaiselle ihmiselle Te annatte arvoa. Kuinka tärkeää on olla työpaikalla:

⁴⁵ Kalliopuska 1984, 59-60. Keltinkangas-Järvinen (1996, 16.) luonnehtii itsetuntoa ihmisen kyvyksi luottaa itseensä, pitää itsestään ja arvostaa itseään havaitsemistaan heikkouksista huolimatta. Itsetunto on myös kykyä nähdä oma elämä tärkeänä ja ainutkertaisena. Hänen mukaansa (17-22.) itsetuntoon kuuluu tunne, että on hyvä; itseluottamus ja itsensä arvostaminen; elämän näkeminen arvokkaana ja ainutkertaisena; kyky arvostaa muita ihmisiä; itsenäisyyttä oman elämän ratkaisuissa ja riippumattomuutta muiden mielipiteistä sekä epäonnistumisten ja pettymysten sietäminen.

⁴⁶ Kalliopuska 1984, 11-12.



Kuva 4.3. Tutkittujen käsitykset siitä, millaiset ovat ihannetyöntekijän ominaisuudet keskiarvojen mukaisessa tärkeysjärjestyksessä (% , N=194-197)

Tärkeimpinä piirteinä ilmoittivat tutkitut arvostavansa ihannetyöntekijässä luotettavuutta, vastuuntuntoisuutta ja rehellisyyttä. Seuraavana ryhmänä erottuivat joustavuus, kohteliaisuus ja itseensä luottaminen. Kolmantena ryhmänä arvostettiin avoimuutta, iloisuutta ja ahkeruutta. Rohkeus, tehokkuus ja älykkyys eivät sen sijaan olleet tutkittujen mielestä kaikkein tärkeimpiä ihannetyöntekijän ominaisuuksia. Kaikista vähiten tunsivat tutkitut arvostavansa pidättyvyyttä.

Listatut ominaisuudet on mahdollista jakaa neljään pääryhmään sen mukaan, miten niiden voidaan katsoa liittyvän työntekijän tarpeiden tyydytykseen. Luotettavuus,

vastuuntunto ja rehellisyys ovat ominaisuuksia, jotka voivat liittyä turvalliseen yhteisöön liittymiseen; tehokkuus, ahkeruus ja osittain myös joustavuus voidaan katsoa liittyvän työnteon määrään ja laatuun sidottuihin itsearvostus-ominaisuuksiin; itseensä luottavuus, iloisuus ja kohteliaisuus ovat taas sosiaalisen vuorovaikutuksen sisältöön liittyviä ominaisuuksia. Muina ominaisuuksina ovat rohkeus, pidättyväisyys, avoimuus ja älykkyys.

Luotettava, vastuuntuntoinen ja rehellinen työntekijä herättää työtovereissa turvallisuutta. Nämä ominaisuudet painottuvat muita ominaisuuksia enemmän. Verrattessa tuloksia Tilevin Oy Partek Ab:n henkilöstön keskuudessa vuonna 1992 tekemään kyselytutkimukseen, olivat kolmen eri ominaisuuden arvostusjärjestykset sekä omassa että Tilevin tutkimuksessa seuraavat:⁴⁷ (Kuva 4.3.)

		Papit	Diakon.	Toimisto	Kaikki	Tilev
Luotettava	\bar{x}	485	492	489	489	484
	s	51	27	31	37	40
Rehellinen	\bar{x}	478	488	491	486	477
	s	52	32	28	39	48
Vastuuntuntoinen	\bar{x}	479	473	484	478	476
	s	45	53	37	46	48

Taulukko 4.3. Kolmen eniten arvostetun ominaisuuden keskiarvot ja keskihajonnat tutkimissani ammattiryhmissä sekä Tilevin tutkimustulokset. Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi on keskiarvo, sitä tärkeämmältä ominaisuus tutkitusta tuntui.

⁴⁷ Tilevin (1994) tutkimus kattoi poikkileikkauksena Oy Partek Ab:n koko henkilöstön työntekijäportaassa johtoon. Aineisto kerättiin vuonna 1992; otos oli 959 työntekijää; vastanneita oli 489. Kysymyksen sanamuoto oli sama kuin omassa kyselyssäni.

Vaikkakin toimistotyöntekijät arvostivat rehellisyys-ominaisuutta muita työntekijäryhmiä enemmän, olivat sekä omat että Tilevin koko tutkimusjoukon ilmoittamat ominaisuuksien arvostusjärjestykset samat. Ammateittain tarkasteltuna sekä pappien että diakoniatyöntekijöiden käsitykset siitä, millaista työntekijää he arvostavat, olivat melkein pä identtiset. Molemmat työntekijäryhmät arvostivat luotettavuuden, rehellisyyden ja vastuuntunto-ominaisuuksien jälkeen sosiaalisen kanssakäymisen taidot hyvin korkealle: joustavuus, itseensä luottaminen ja kohteliaisuus olivat arvostettuja. Diakoniatyöntekijät arvostivat hieman pappeja enemmän avoimuutta, joskin kyse ei ole tilastollisesti merkitsevästä erosta. Vasta turvallisuuteen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvien ominaisuuksien jälkeen arvostivat papit ja diakoniatyöntekijät työntekoon liittyvää ahkeruus-ominaisuutta. Vähiten molemmat työntekijäryhmät arvostivat pidättyvyyttä, älykkyyttä, tehokkuutta ja rohkeutta. (Taulukko 4.4.)

	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät	Kaikki
4	itseensä luottava	joustava	kohtelias	joustava
5	joustava	itseensä luottava	ahkera	itseensä luottava
6	kohtelias	avoin	joustava	kohtelias
7	ahkera	kohtelias	iloinen	ahkera
8	avoin	ahkera	itseensä luottava	Avoin
9	iloinen	iloinen	tehokas	iloinen
10	rohkea	rohkea	avoin	rohkea
11	tehokas	tehokas	rohkea	tehokas
12	älykäs	älykäs	älykäs	älykäs
13	pidättyväinen	pidättyväinen	pidättyväinen	pidättyväinen

Taulukko 4.4. Kolmen eniten arvostetun ominaisuuden lisäksi tutkittujen arvostamat työntekijän ominaisuudet ammateittain keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä.

Toimistotyöntekijät eroavat sen sijaan tilastollisesti merkitsevästi sekä papeista että diakoniatyöntekijöistä. Suurin ero eri ihanneominaisuuksien arvostuksessa näkyy kohteliaisuus, ahkeruus, iloisuus ja tehokkuus -ominaisuuksien muita työntekijäryhmiä suurempana arvostuksena ja itseensä luottava-ominaisuuden muita alhaisempaa arvostuksena. Toimistotyöntekijöiden ja muiden tutkimieni ammattiryhmien välinen ero on mielenkiintoinen jos mukaan otetaan vertailukohtaksi Tilevin tutkimustulokset.⁴⁸ Tilevin tutkimuksen mukaan työntekijät arvostivat ihannetyöntekijässä luotettavuuden, rehellisyyden ja vastuuntuntoisuuden jälkeen työnteon määrään ja laatuun liittyviä ominaisuuksia (tehokkuutta, joustavuutta ja ahkeruutta). Vasta tämän jälkeen tulivat sosiaalisuuteen painottuvat ominaisuudet (iloisuus, kohteliaisuus ja itseensä luottaminen). Myös Tilevin tutkitut arvostivat pidättyvyyden, älykkyyden ja rohkeuden kaikista alhaisimmalle tasolle arvoluokitukseensa.

Tarveluokitukseen sidottuja ominaisuuksia arvostivat hengellisen työn tekijät (papit ja diakoniatyöntekijät) seuraavassa järjestyksessä: eniten arvostettiin turvallisuuteen liittyviä ominaisuuksia, seuraavaksi sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä ominaisuuksia, sitten työnteon määrään ja laatuun sidottuja ominaisuuksia ja vähiten muita ominaisuuksia. Tilevin tutkimuksen mukaan taas eniten arvostettiin turvallisuuteen liittyviä ominaisuuksia, sitten työn määrään ja laatuun liittyviä ominaisuuksia, seuraavaksi sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä ominaisuuksia ja vähiten muita ominaisuuksia.⁴⁹

Toimistotyöntekijät sijoittuvat näiden kahden, hengellisen työn tekijöiden ja Tilevin tutkimien, teollisuudessa työskentelevien työntekijöiden välimaastoon. Toimistotyöntekijät arvostivat eniten turvallisuuteen liittyviä työntekijän ominaisuuksia, seuraavaksi

⁴⁸ Tilev 1994.

⁴⁹ Tilevin (1994, 186-187) tutkimuksessa ihannetyöntekijän ominaisuuksien arvostusjärjestys taulukossa 4.3. mainittujen lisäksi oli: tehokas, joustava, ahkera, itseensä luottava, iloinen, kohtelias, avoin, älykäs, rohkea, pidättyväinen.

työnteon määrään liittyviä ominaisuuksia, kolmanneksi sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä ominaisuuksia ja lopuksi muita ominaisuuksia. Toimistotyöntekijät arvostivat kuitenkin kohteliaisuus ja tehokkuus-ominaisuuksia enemmän kuin hengellisen työn tekijät ja vähemmän kuin teollisuudessa työskentelevät.

Sen lisäksi, että arvot ohjaavat käyttäytymistä myös käyttäytyminen ohjaa ihmistä arvostamaan eri ominaisuuksia eri tavalla.⁵⁰ Onkin oletettavaa, että juuri tästä syystä hengellisen työn tekijät pitivät sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä ominaisuuksia arvokkaampina kuin Tilevin tutkitut. Tilevin tutkitut toimivat tuotantolaitoksessa, missä työ on sisällöltään tuotantoprosessiin sidottu, kun taas omassa tutkimuksessani mukana olevien hengellisen työn tekijöiden työn sisältö määräytyy vuorovaikutussuhteiden perusteella. Hengellisen työn tekijöiden työpanoksen arvo ei myöskään kovin usein ole sidottu tulokseen, päin vastoin kuin tuotantolaitoksissa työskentelevien työntekijöiden. Työnteon määrän ja laadun porkkanana on tuotantolaitoksissa yleisesti siirrytty käyttämään tulospalkkausta. Pystyäkseen ansaitsemaan enemmän työntekijän tulee olla sekä ahkera että tehokas.

Sen lisäksi että ihannetyöntekijän ominaisuudet ilmaisevat mitä ominaisuuksia määrittäjä itselleen haluaisi, ne saattavat kertoa myös sen, mitä ominaisuuksia työtovereilla haluttaisiin olevan. Sanallisessa palautteessa toimistotyöntekijät kertoivat tuntevansa muiden työntekijöiden kohtelevan heitä tyyneästi. Ehkä tästä syystä kohteliaisuus ominaisuutena painottuikin toimistotyöntekijöiden arvoasteikolla muita työntekijäryhmiä arvostetumpana ominaisuutena.⁵¹ Toimistotyöntekijät arvostivat myös

⁵⁰ Arvojen käyttäytymistä ohjaavasta luonteesta ks. kappale 1.2. alaviite 17; ks. myös Hacker 1982, 368-371.

⁵¹ Kohteliaisuutta piti erittäin tärkeänä toimistotyöntekijöistä 55 % (N=56), kun diakoniatyöntekijöistä tunsin näin 27 % (N=78) ja papeista 31 % (N=61); toimistotyöntekijöiden ero oli merkitsevä sekä diakoniatyöntekijöihin että pappeihin (F=5.49; df=2; p< .01.).

iloisuutta muita työntekijäryhmiä enemmän.⁵² Syynä saattaa olla hengellisen työn tekijän erilainen ammattirooli, kuuluuhan hengellisen työn tekijän toimenkuvaan keskeisenä sielunhoito. Keskustelevan sielunhoidon käynnistäjänä on useimmiten vaikeuksissa oleva seurakuntalainen tai muu asiakas eikä iloisuus tai ilon näyttäminen välttämättä tue sielunhoitotapahtumaa.⁵³

Toimistotyöntekijöiden työ on osittain määrällistä, laskettavissa olevaa. Ehkä tästä syystä toimistotyöntekijät arvostivat myös ahkeruutta⁵⁴ ja tehokkuutta⁵⁵ muita työntekijäryhmiä enemmän; toimistotyöntekijät arvostivat ahkeruuden jopa korkeammalle kuin Tilevin tutkimat tuotantolaitoksissa työskentelevät työntekijät.⁵⁶ Tosin ahkeruuteen ei toimistotyöntekijöillä ollut yhdistettynä tehokkuutta, kuten Tilevin tutkituilla. Tämä saattaa olla osoitus joko yhteisössä vallalla olevasta alhaisesta tulosvaatimustasosta tai töiden järjestelyyn ja johtamiseen liittyvistä puutteista.

Mitä vanhempia tutkitut olivat, sitä enemmän he arvostivat ahkeruutta⁵⁷ ja kohteliaisuutta.⁵⁸ Kohteliaisuus on tosin korkealle arvostettu myös alle 35 vuotiaiden keskuudessa. Nuorten työntekijöiden kohteliaisuuden taustalla saattaa olla nuorten aikuisten suosima hyvien tapojen ja perinteisten arvojen uusrenessanssi, joka näkyy osittain

⁵² Toimistotyöntekijöistä 39 % (N=56) piti iloisuutta erittäin tärkeänä ominaisuutena, diakoniatyöntekijöistä tunsin näin 21 % (N=78) ja papeista 25 % (N=61). Ero toimistotyöntekijöiden sekä muiden ammattiryhmien välillä oli merkitsevä (F=4.74; df=2; p< .01.).

⁵³ Sielunhoidon, sairauden ja hädän suhteesta sekä yhteen nivoutumisesta esim. Kettunen Ziljstran (1995, 13-20.) pastoraalipsykologian käsikirjan esipuheessa.

⁵⁴ Kun toimistotyöntekijöistä 49 % (N=57) piti ahkeruutta erittäin tärkeänä, tunsin näin diakoniatyöntekijöistä 17 % (N=77) ja papeista 20 % (N=60). Ero toimistotyöntekijöiden sekä muiden ammattiryhmien välillä oli erittäin merkitsevä (F=9.39; df=2; p< .001.).

⁵⁵ Toimistotyöntekijöistä 25 % (N=56) piti tehokkuutta erittäin tärkeänä, diakoniatyöntekijöistä tunsin näin 7 % (N=78) ja papeista 8 % (N=61). Ero toimistotyöntekijöiden sekä muiden ammattiryhmien välillä oli merkitsevä (F=5.64; df=2; p< .01.).

⁵⁶ Toimistotyöntekijöiden arvoasteikolla oli ahkeruus 5. sijalla, kun se Tilevin tutkituilla oli 6. sijalla; tehokkuus oli toimistotyöntekijöillä 9. sijalla ja Tilevin tutkituilla 4. sijalla.

⁵⁷ Kun yli 54 vuotiaista 48 % (N=31) piti ahkeruutta erittäin tärkeänä ominaisuutena, tunsin näin 45-55 vuotiaista 18 % (N=61), 35-44 -vuotiaista 27 % (N=62) ja alle 35 vuotiaista 25 % (N=36). Yli 54-vuotiaiden ero oli merkitsevä sekä 45-54-vuotiaisiin että alle 35 vuotiaisiin (F=3.98; df=3; p< .01.).

⁵⁸ Kun yli 54 vuotiaista 46 % (N=31) piti kohteliaisuutta erittäin tärkeänä ominaisuutena, tunsin näin 45-55 vuotiaista 38 % (N=61), 35-44 -vuotiaista 31 % (N=62) ja alle 35 vuotiaista 46 % (N=37). Ero yli 54-vuotiaiden ja 35-44-vuotiaiden välillä oli melkein merkitsevä (F=3.16; df=3; p< .05.).

myös kirkollisten perhejuhlien ja tilaisuuksien suosiossa. Ahkeruuden arvostuksen ikäryhmittäisen jakautuman taustalla lienee muun muassa sotavuosien jälkeiset sotakorvausten maksut ja niihin sidoksissa ollut kiihkeä jälleenrakennuskausi. Sainvathan nyt 50-vuotiaat kasvatuksensa työvoimapulan ja nousukauden värittämissä kulttuurissa.⁵⁹ Iän myötä laskivat arvoasteikolla itseensä luottava -ominaisuuden arvostus sekä tutkituista vanhimpien kohdalla rohkeus ja iloisuus -ominaisuuksien arvostus. Erot eivät ole kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

Naisten ja miesten ihannetyöntekijöiden ominaisuuksien arvojärjestys oli avoimaisuutta lukuun ottamatta yhteneväinen. Miehet arvostivat avoimuuden 6. sijalle ominaisuuksien listalla kun naiset arvostivat sen 9. sijalle. Ryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Sen sijaan naiset arvostivat ahkeruutta⁶⁰, pidättyvyyttä⁶¹ ja älykkyyttä⁶² miehiä enemmän. Varsinkin ahkeruus-ominaisuuden erojen taustalla on sukupuolen lisäksi tutkittujen ammatti.

⁵⁹ Eri ikäpolvien "pärväämistä" eli selviytymistä markkinasuhteiden rakenteistamassa kilpailussa on selvittänyt mm. Kortteinen 1992 ja Siltala 1994. Roos jakaa (1986, 50.) suomalaisten elämäntavat seuraaviin sukupolviin: 1) pulan ja sodan sukupolvi 2) jälleenrakennuksen sukupolvi 3) suuren murroksen sukupolvi ja 4) lähiöiden ja koulutuksen sukupolvi. Kun jälleenrakennuksen sukupolvi eli puutteen, sairauksien ja turvattomuuden ympäristössä, sai suuren murroksen sukupolvi kokea 1940 ja -50 -luvuilla kehityksen ja optimismin aikaa, jolloin Hakolan mukaan (1996.) ensimmäiset hyvinvoinnin merkit alkoivat ilmestyä mm. puhelimen, pulsaattoripesukoneiden ja sähkökäyttöisten ompelukoneiden muodossa koteihin.

⁶⁰ Naisista piti 30 % (N=151) ahkeruutta erittäin tärkeänä ominaisuutena, kun miehistä näin ajatteli 19 % (N=43). Ero oli melkein merkitsevä ($\chi^2=9.17$; $df=3$; $p \leq .05$).

⁶¹ Miehistä ei pitänyt pidättyväisyyttä lainkaan tärkeänä 26 % (N=43), kun naisista näin ajatteli 7 % (N=149). Ero oli merkitsevä ($\chi^2=15.44$; $df=4$; $p \leq .01$).

⁶² Miehistä ei pitänyt älykkyyttä tärkeänä 30 % (N=44), kun naisista näin ajatteli 13 % (N=152). Ero oli melkein merkitsevä ($\chi^2=12.07$; $df=4$; $p \leq .05$).

4.2. Työn luonne ja kuormitustekijät

4.2.1 Työn rasittavuus ja sen muutokset

Työ asettaa työntekijälle vaatimuksia, joihin työntekijä vastaa omien tietojensa, taitojensa, motivaationsa, tunne-elämän tasapainoisuuden ja muiden edellytystensä mukaisesti. Sen lisäksi, että työntekijän uskomukset, arvot, tarpeet ja halut ovat vaikuttamassa yksilön kokemaan työtyytyväisyyteen ja sitä kautta yksilön tuntemuksiin yhteisön ilmapiiristä, myös työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa yksilön havaintoihin hänen työympäristöstään.⁶³ Tällaiset yksilön huomion kohteena olevat ja yksilön käyttäytymistä muokkaavat piirteet liittyvät yleensä asioihin, joilla on konkreettista merkitystä työntekijän kokemuksiin työssä ja ne voivat olla luonteeltaan joko positiivisia tunteita herättäviä, jolloin ne lisäävät työtyytyväisyyttä ja kohentavat työilmapiiriä tai negatiivisia, jolloin työntekijä tuntee ympäristötekijät rasittavina, työtyytyväisyyttä vähentävinä ja stressin tunnetta lisäävinä tekijöinä.⁶⁴

Stressi-käsitteelle rinnakkaisena on tutkimuksissa esiintynyt kuormittuneisuus-käsite.⁶⁵ Käsitteet ovat melkein pä samantyyppiset: kun kuormitustutkimus on painottanut työntekijään kohdistuvia vaatimuksia työsuorituksen kannalta, on stressitutkimus painottanut samoja vaatimuksia työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Stressi- ja kuormitustekijät voivat olla fyysiseen työympäristöön liittyviä fysikaalisia, kemiallisia tai biologisia haittatekijöitä tai ne voivat olla työntekijän psyykkistä kuormitusta lisääviä tekijöitä kuten esimerkiksi yksipuolinen työ, itseohjauksen tai säätelyn

⁶³ Työntekijä onkin Kalimon (1987a, 51-61.) mukaan työelämän stressiä aiheuttavissa tilanteissa samanaikaisesti sekä työn vaatimusten kohteena että itse aktiivisesti vaikuttamassa sekä kuormittavien tilanteiden että stressin syntyyn.

⁶⁴ Honkanen 1989, 98.

⁶⁵ Elo & Vehviläinen 1982, 2.

puuttuminen, kiire, työrooli epäselvyydet, heikko tiedotus ja johtaminen sekä urakehitykseen liittyvät vaikeudet.⁶⁶

Vaikka yhteisön tavoiteasettelu, johtaminen ja muut rakenteet olisivatkin hyvin kehittyneet ja perusolosuhteet työnteolle olisivat siis kunnossa, yksittäinen työntekijä saattaa silti kuormittua kohtuuttomasti. Työ voi esimerkiksi toistuvasti sekoittaa työntekijän luontaisen vuorokausirytmän, jolloin riittävän unen saanti saattaa häiriintyä.⁶⁷ Työtilanteet voivat myös herättää voimakkaita tunnereaktioita tai työtehtäviin voi liittyä suuri vastuu muista ihmisistä.⁶⁸ Vaikkakin mikä tahansa työ saattaa sisältää tällaisia rasitustilanteita, ovat tyypillisiä emotionaalisella rasitukselle altistujia ihmissuhdeammateissa työskentelevät, kuten hengellisen työn tekijät, juristit, opettajat, sairaaloiden hoitohenkilökunta ja sosiaalialan eri ammattiteissa toimivat työntekijät.⁶⁹

Arkisessa kielenkäytössä puhutaan usein työn kokemisesta "raskaana", jos työ ja työolosuhteet rasittavat ihmistä liikaa ja "kevyenä", jos kokonaisrasitus on vähäistä. Kysyessäni (kys.nro 23), miten raskaaksi tutkimukseen osallistuvat seurakuntien työntekijät kokivat oman työnsä ruumiillisesti, ilmoitti tutkituista 31 % (N=198) pitävän-

⁶⁶ Kalimo 1987b, 38-53. Vartiovaara (1987, 134.) toteaa edellä mainittujen lisäksi työtyytyttömyyttä pahentavan työntekijän todellisten taitojen liian vähäinen käyttö. Tärkeää on Kalimon mielestä (1987b, 16.) tällöin huomata, että myös liian vähäinen kuormitus aiheuttaa stressiä. Jos elämä on liian helppoa ja haasteetonta tai jos tekemistä on liian vähän, työntekijä turhautuu ja ikävystyy.

⁶⁷ Fysiologisesti epämukava työaika on klo 23 - 06 ja se häiritsee Olkinuoran mukaan (1993, 337-338.) vuorokausirytmän normaalia vaihtelua. Unihäiriöt ovat varsin yleisiä: yli neljännes palkansaajista noudattaa säännöllisestä päivätyöstä poikkeavaa työaikaa ja heistä noin kolmannes kokee vuorotyön terveydelleen haitalliseksi. Työn kannalta keskeiset unihäiriöt ovat: unettomuus, päiväväsytys ja uni-valverytmän häiriöt. Säännöllinen vuorotyö aiheuttaa uni-valvetilan häiriöitä kun taas päiväväsytys ja unettomuus saattavat liittyä ulkoisiin ja psyykkisiin tekijöihin. Vaikkakaan seurakunnan työntekijät eivät säännöllisesti joudu epämukavana työaikana työtään tekemään ja tästä syystä uni-valvetilan häiriöitä kokemaan, saattaa varsinkin papin ammatissa riittävän vapaa-ajan erottaminen työajasta aiheuttaa hankaluuksia esim. leirien ja seurakuntajuhlien vuoksi. Hengellisen työn tekoon liittyvä psyykinen rasitus saattaa myös osaltaan olla aiheuttamassa työntekijöiden kokonaisrasitusta lisäävää päiväväsytystä ja unettomuutta.

⁶⁸ Lehtinen et al. 1989, 116-117.

⁶⁹ Burnout-keskustelun alkuvaiheessa 1980-luvulla uupumus liitettiin pääasiassa auttavissa tai ihmissuhdeammattiteissa toimiviin henkilöihin. Nykyisin burnoutin katsotaan liittyvän huomattavasti useampiin ammattiteihin (Vartiovaara 1996, 103.).

sä työnsä ruumiillisesta raskautta sopivana ja 62 % kevyenä. Ruumiillisesti raskaana piti työtään 7 % tutkituista. Ero miesten ja naisten välillä oli erittäin merkitsevä: kun itselleen ruumiillisesti sopivan rasittavana piti työtään miehistä 16 %, tunti naisista näin 36 %. Miehistä piti työtään ruumiillisesti kevyenä 78 %, naisista 57 %.⁷⁰ Sen sijaan tutkitut kokivat työnsä henkisesti hyvin raskaaksi (kys.nro 24.): yksikään tutkituista ei pitänyt työtään henkisesti kevyenä ja ainoastaan 21 % piti työn henkistä rasittavuutta itselleen sopivana. (Taulukko 4.5..)

Kuinka raskaaksi arvioisitte oman työnne henkisesti?	N	Sopivaa	Melko raskasta	Erittäin raskasta
Papisto	62	21	53	26
Diakoniatyöntekijät	77	7	68	26
Toimistotyöntekijät	58	41	48	10
Yhteensä	197	21	57	21

Taulukko 4.5. Tutkittujen kokema työn henkinen raskaus ammateittain (%). (F=11.1; df=2; p≤ .001.)

Tutkituista ammattiryhmistä pitivät työtään henkisesti erittäin merkitsevästi muita ammattiryhmiä rasittavampana diakoniatyöntekijät, joista ainoastaan 7 % piti työtään henkisesti sopivan rasittavana. Papeista piti työtään itselleen henkisesti rasittavuudeltaan sopivana 21 % kun taas toimistotyöntekijöistä näin koki 41 %.

⁷⁰ $\chi^2=18.17$; df=4; p≤ .001; miehet N=45; naiset N=153. Tilastokeskus on omassa tutkimuksessaan (Elinolot 1996:1.) verrannut tutkimukseen osallistuneiden työllisten kokemaa työn ruumiillisesta raskautta sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Miespuolisista ylemmistä toimihenkilöistä 92 % (N=466) piti työtään ruumiillisesti joko melko- tai erittäin kevyenä; naisista näin tunti 85 % (N=345). Miespuolisista alemmista toimihenkilöistä piti työtään ruumiillisesti melko- tai erittäin kevyenä 86 % (N=373) ja naisista 69 % (N=981). Verrattaessa nyt tutkittuja seurakuntien työntekijöitä ja Tilastokeskuksen tutkittuja keskenään, näyttäisi siltä, että seurakuntien työntekijät tunsivat työnsä enemmän ruumiillisesti rasittavaksi kuin Tilastokeskuksen tutkitut. Seurakuntien työntekijöiden kokemukset työn ruumiillisesta rasittavuudesta ovat lähellä Tilastokeskuksen alempien toimihenkilöiden kokemuksia. Tilastokeskuksen suorittamassa kyselyssä ei kuitenkaan kysytty, tunsivatko vastaajat työnsä ruumiillisesti sopivan rasittavaksi, joten Tilastokeskuksen ja oman kyselyni väliseen vertailuun on syytä suhtautua varauksellisesti.

Ammatin lisäksi työn henkisesti raskaana kokemiseen oli yhteydessä tutkittujen ikä. Keskivuosikymmentään elävät tutkitut (35 - 44 vuotta) pitivät työtään merkitsevästi⁷¹ henkisesti raskaampana kuin myöhäiskeskä-ikä elävät työntekijät: kun keskivuosikymmentään elävistä tutkituista (N=62) piti työtään henkisesti raskaana 86 %, tunsin näin myöhäiskeskä-ikä (yli 54 vuotiaat; N=32) elävistä tutkituista 53 %. Sukupuolella ei ollut merkitsevästi yhteyttä työn henkisesti raskaana kokemiseen.⁷²

Syitä työn rasittavuuteen ja siinä kahden viime vuoden aikana tapahtuneisiin muutoksiin kartoitin 9-osioisella kysymyskokonaisuudella (kys.25)⁷³:

⁷¹ $F=4.30$; $df=3$; $p \leq .01$.

⁷² Tilastokeskus on omassa tutkimuksessaan (Elinolot 1996:1.) verrannut tutkimukseen osallistuneiden työllisten kokemaa työn henkistä raskautta sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan. Lukuun ottamatta ylempiä toimihenkilöitä pitivät Tilastokeskuksen tutkitut miehet työtään yleensä henkisesti raskaampana kuin naiset. Miespuolisista ylempistä toimihenkilöistä 81 % (N=466) piti työtään henkisesti joko melko- tai erittäin raskaana; naisista tunsin näin 84 % (N=345). Miespuolisista alemmista toimihenkilöistä piti työtään henkisesti melko- tai erittäin raskaana 66 % (N=373) ja naisista 62 % (N=981). Omassa tutkimuksessani pitivät miehistä työtään henkisesti joko melko- tai erittäin raskaana 80 % (N=45) ja naisista 78 % (N=152). Kun seurakuntien työntekijöiden kokemukset työnsä ruumiillisesta raskaudesta olivat lähellä Tilastokeskuksen tutkimien alempien toimihenkilöiden kokemuksia, olivat tutkittujen seurakuntien työntekijöiden kokemukset työn henkisestä raskaudesta lähellä Tilastokeskuksen ylempien toimihenkilöiden kokemuksia. Tilastokeskuksen suorittamassa kyselyssä ei kuitenkaan kysytty, tunsivatko vastaajat työnsä henkisesti sopivan rasittavaksi, joten Tilastokeskuksen ja oman kyselyni väliseen vertailuun on syytä suhtautua varauksellisesti.

⁷³ Vastausvaihtoehdot "vähentynyt huomattavasti" ja "vähentynyt jonkin verran" sekä "lisääntynyt jonkin verran" ja "lisääntynyt huomattavasti" yhdistetty..

	Mistä syystä ja miten työnne rasittavuus on muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana?	N	Vähentynyt	Ei muutosta	Lisääntynyt
251	Työmäärän muuttumisen takia	187	10	26	64
252	Työilmapiirin muuttumisen takia	184	10	41	48
253	Työtehtävien muuttumisen takia	187	6	46	48
254	Aikataulujen muuttumisen takia	180	6	54	40
	Mistä syystä ja miten työnne rasittavuus on muuttunut viimeisen kahden vuoden aikana?	N	Vähentynyt	Ei muutosta	Lisääntynyt
255	Työpaikan pysyvyysuhan takia	184	7	72	21
256	Talouden säästötoimien vuoksi	182	3	40	58
257	Ammattitaitovaatimusten muuttumisen takia	185	3	62	35
258	Organisaatiomuutosten takia	182	4	69	27
259	Asiakasryhmien muutoksen takia	183	4	52	44

Taulukko 4.6. Työn rasittavuuden muutoksen syyt (%).

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on vähentänyt vuosina 1992-1994 vuosityövoimansa määrää 1716 työntekijällä (11,4 %), kun samaan aikaan ovat seurakuntien tilaisuuksiin osallistujien määrät kasvaneet edellisvuosiin verrattuna.⁷⁴ Lähes kaikki tutkituista kokivatkin työnsä rasittavuuden joko muuttuneen huonompaan suuntaan tai pysyneen samana viimeisen kahden vuoden aikana. (Taulukko 4.6.) Eniten rasittavuus oli lisääntynyt työmäärän lisääntymisen (64 %) ja talouden säästötoimien vuoksi (58 %). Myös työtehtävien (48 %) ja työilmapiirin muutokset (48 %) rasittivat tutkittuja, samoin kuin asiakasryhmien (44 %) ja aikataulujen muutoksetkin (40 %).

⁷⁴ Kirkon kalenteri 1996, 40-43.

Työn rasittavuuden lisääntymiseen ovat vähiten vaikuttaneet työpaikan menettämisen pelko, organisaatiomuutokset ja ammattitaitovaatimusten kasvu.

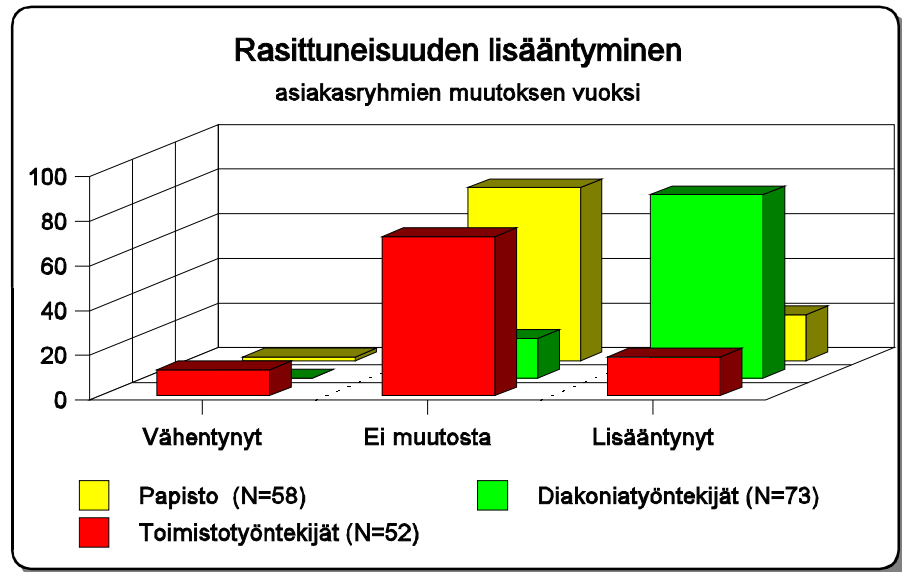
Suurin osa tutkituista ilmoitti työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän lisääntymisen vuoksi. Eniten työmäärän lisääntyminen rasitti diakoniatyöntekijöitä. Diakoniatyöntekijöistä 73 % ilmoitti työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän muuttumisen vuoksi, kun toimistotyöntekijöistä näin koki 58 % ja papeista 59 %. Ero diakoniatyöntekijöiden ja toimistotyöntekijöiden välillä oli merkitsevää.(Taulukko 4.7.)⁷⁵

	N	Vähentynyt	Ei muutosta	Lisääntynyt
Papisto	58	10	31	59
Diakoniatyöntekijät	74	1	26	73
Toimistotyöntekijät	55	22	20	58
Yhteensä	187	10	26	64

Taulukko 4.7. Työmäärän muuttumisen vaikutus työn rasittavuuteen ammattiteittain (%). (F=4.81; df=2; p≤.01).

Vielä merkitsevämmin erottuivat diakoniatyöntekijät muista tutkituista ammattiryhmistä tarkasteltaessa, onko työn rasittavuus muuttunut asiakasryhmien muuttumisen vuoksi: diakoniatyöntekijöistä 82 % koki työnsä rasittavuuden lisääntyneen asiakasryhmien muutoksen takia, kun papeista näin koki 21 % ja toimistotyöntekijöistä 17 %. (Kuva 4.4.)

⁷⁵ Vastausvaihtoehdot "vähentynyt jonkin verran" ja "vähentynyt huomattavasti" sekä "lisääntynyt jonkin verran" ja "lisääntynyt huomattavasti" yhdistetty.



Kuva 4.4. Tutkittujen kokema työn rasittavuuden lisääntyminen ammateittain asiakasryhmien muutoksen vuoksi (%; $F=53.49$; $df=2$; $p \leq .001$).

Myös asiakasryhmien muutoksen aiheuttama työtehtävien muutos ja sitä kautta ammattitaitovaatimusten kasvu rasittivat eniten juuri diakoniatyöntekijöitä. Kun diakoniatyöntekijöistä 62 % ilmoitti työnsä rasittavuuden lisääntyneen työtehtävien muutoksen vuoksi, oli papeista tätä mieltä 33 %.⁷⁶ Ammattiryhmittäiset erot ammattitaitovaatimusten kasvun aiheuttamaan työn rasittavuuden lisääntymiseen olivat niin ikään selvät: diakoniatyöntekijöistä 43 % koki työnsä rasittavuuden lisääntyneen ammattitaitovaatimusten muutoksen vuoksi. Papeista tunsu näin 19 %.⁷⁷

Naiset kokivat merkitsevästi miehiä enemmän työnsä rasittavuuden lisääntyneen asiakasryhmien muuttumisen, ammattitaitovaatimusten kasvun ja työmäärän lisääntymisen vuoksi.⁷⁸ Miesten ja naisten välisen erilaisen rasittavuuden kokemisen taustalla

⁷⁶ $F=5.69$; $df=2$; $p \leq .01$.

⁷⁷ $F=4.01$; $df=2$; $p \leq .05$.

⁷⁸ Naisista koki 50 % (N=140) asiakasryhmien muutoksen lisänneen työnsä rasittavuutta, miehistä näin koki 26 % (N=43) ($\chi^2=12.07$; $df=2$; $p \leq .01$). Ammattitaitovaatimusten muutoksen koki työnsä (jatkuu...)

on diakoniatyöntekijöiden kokemukset työnsä rasittavuuden muutoksista. Koska kirkon ammatit ovat voimakkaasti sukupuolistuneita, diakoniatyöntekijöiden kokemat työn rasittavuuden muutokset heijastuvat myös sukupuolten välisiin eroihin.⁷⁹

Myös työmäärän lisääntymisen kokemisen ja tutkitun perheen koon välillä oli yhteys. Tutkitut, joilla oli lapsia, kokivat työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän muutoksen vuoksi erittäin merkitsevästi useammin, kuin ilman lapsia parisuhteessa elävät.⁸⁰ Eniten perheenjäseniä oli keskivuosisikymmentään elävillä tutkituilla, jotka ikävaiheittain tutkittuja tarkasteltaessa erottuivat muista tutkituista: keskivuosisikymmentään elävät työntekijät kokivat työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän muutoksen vuoksi enemmän kuin muut tutkitut ikäryhmät.⁸¹

Scheinilaisessa elämänkaaripsykologiassa yksilön elämä on jaettu biososiaaliseen-, työ- ja perhe-elämään ja näitä osa-alueita tarkastellaan sekä toisiaan täydentävinä että kriisitilanteita aiheuttavina. Päähypoteesina on, että yksilön tehokkuus on alimmillaan, kun tehtävät kokonaisuudessaan ovat vaikeimmillaan. Näissä kriisivaiheissa on mahdollista sekä stressaantua että toisaalta myönteisessä mielessä kokea yrittäjyyden puuskia. Eniten työstä johtuvaa stressiä koetaan työelämään tultaessa, uran keskivaiheilla ja työelämästä poistuttaessa. Työelämään liittyvää stressaantumista sekoittavat kuitenkin biososiaaliseen elämään kuuluvat kolmenkymmenen-, keski-ikä ja vanhuuden kriisit sekä perhe-elämään liittyvät avioliiton ja lasten synty-

⁷⁸ (...jatkuu)

rasittavuuden kasvun syynä naisista 41 % (N=43), miehistä 14 % (N=142) ($\chi^2=11.23$; $df=2$; $p \leq .01$). Työmäärän lisääntyminen rasitti naisista 69 % (N=43), miehistä 49 % (N=144) ($\chi^2=6.35$; $df=2$; $p \leq .05$).

⁷⁹ Diakoniatyöntekijät ilmoittivat kaikkiin väittämäkokonaisuuteen kuuluviin osioihin rasittuneisuutensa kasvaneen muita työntekijäryhmiä enemmän (keskiarvoin verrattuna). Sen sijaan nais- ja miespap-pien erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

⁸⁰ 3-4 jäsenisissä perheissä elävistä 76 % (N=72) koki työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän muutoksen vuoksi, kun näin ilman lapsia parisuhteissa elävistä tunsu 41 % (N=41) ($F=6.47$; $df=3$; $p \leq .001$).

⁸¹ Kun keskivuosisikymmentään (35-44) elävistä työntekijöistä 72 % (N=60) koki työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän muutoksen vuoksi, koki näin myöhäiskeski-ikä (55-) elävistä tutkituista 48 % (N=32) ($F=3.00$; $df=3$; $p \leq .05$).

mään ja kasvamiseen liittyvät kriisit. Tutkittujen iän, perheeseen ja työn rasittavana kokemisen välisen yhteyden selityksenä saattaakin olla yksilön eri elämän alueiden kehittymisen jaksok-kuus ja näiden jaksojen huippukohtien eriaikaisuus.⁸²

4.2.2. Fyysinen työympäristö

Yhteisön työskentelyilmapiiriin ja työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa työn sisällön ja työtehtävien järjestämisen lisäksi itse fyysinen työympäristö.⁸³ Monet työympäristön fysikaalisista, kemiallisista tai biologisista tekijöistä saattavat altistaa työntekijän ammattitaudeille ja työperäisille sairauksille.⁸⁴ Vaikkakin työympäristöhaitat ovat tutkimusten mukaan pysyneet selkeästi suoritustason työntekijöiden ongelmina, lähentyvät työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemuksen työympäristöhaitoista siirryttäessä alkutuotannosta palvelusektorille. Varsinkin meluisuuden ja kiireisyyden kokemukset ovat kaikkia ammattiryhmiä koskettavia tuntemuksia.⁸⁵ Työntekoa haittaavia ja osaltaan työntekijöiden henkistä hyvinvointia alentavia, työn ulkopuolisia seikkoja mittasin kysymyksen numero 22 osiain (Taulukko 4.8.).⁸⁶

⁸² Schein 1978, 24.

⁸³ Kolu 1992, 16-17.

⁸⁴ Antti-Poika 1993, 12-13. Työperäinen sairaus -termi sisältää sekä ammattitaudit että muut sairaudet, joiden synnyssä työhön liittyvillä tekijöillä on osuutta. Ammattitautien ja muiden työperäisten sairauksien välinen raja on kuitenkin liukuva. Tärkeimpiä sairausryhmiä ovat Antti-Pojan mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sydän- ja verisuonitaudit, krooniset epäspesifiset keuhkosairaudet ja syöpä.

⁸⁵ Kolu toteaa (1992, 35-40.) työympäristöhaittoja esiintyvän työntekijöillä jopa kaksi kertaa useammin kuin toimihenkilöillä. Poikkeuksen tästä tekee työympäristön rauhattomuus, joka on selvästi yleisempi haitta toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Verratessaan melun, vedon ja kuumuuden vaihteluita eri työntekijäryhmillä, huomauttaa Kolu (1992, 42) haittojen kokemisen erojen olevan pienimmillään palvelusektorilla. Tulokset näyttäisivät hänen mielestään tukevan olettamusta, että jälkiteollisen yhteiskunnan toimihenkilöitymisen ja palveluiden kehittyessä perinteiset työympäristöhaitat menettävät merkitystään haittoina ja palkansaajien kokemuksia eriyttävinä tekijöinä.

⁸⁶ Vastausvaihtoehdot "ei lainkaan" ja "melko vähän" sekä "melko paljon" ja "erittäin paljon" yhdistetty.

	Haittaavatko seuraavat työn ulkopuoliset seikat työskentelyänne?	N	Eivät haittaa	Jossain määrin	Melko/erittäin paljon
221	Tilojen ahtaus	197	63	18	19
222	Melu, huono äänieristys	197	59	19	23
223	Sopimaton valaistus	197	82	13	5
224	Huono ilmanvaihto	198	64	18	19
225	Likaisuus, pölyisyys	198	75	12	13
226	Työympäristön rauhattomuus	195	52	24	24
227	Kiire, kireät aikataulut	196	32	33	35
228	Puutteelliset toimistotarvikkeet	196	73	17	10
229	Huono tiedonkulku työyhteisössä	197	29	33	38

Taulukko 4.8. Työn ulkopuolisten seikkojen haittaavuus työnteolle (% , N=187).

Eniten tutkittuja häiritsivät huono tiedonkulku työyhteisössä; vähintään jossain määrin siitä kärsi 71 % tutkituista. Huonon tiedonkulun on havaittu vaikeuttavan työntekijän asemaa monellakin tavalla: sen lisäksi, että huono tiedonkulku supistaa työntekijän mahdollisuutta hoitaa tehtävänsä optimaalisesti, se saattaa asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan suhteessa niihin, joilla tietoa on.⁸⁷ Pitkään jatkuvaa tiedotuksen ulkopuolelle jättämistä ja alaisia kohtaan osoitettua tasapuolisuuden puutetta pidetään kumpaakin henkisen väkivallan muotoina.⁸⁸

⁸⁷ Kolu toteaaakin (1992, 64) Habermasin havaintojen perusteella, että kommunikaation ollessa väline, jolla pyritään saamaan jotain aikaan, siihen liittyy vallan aspekti. Toisaalta kommunikoimalla voidaan hänen mielestä pyrkiä puhtaasti sanomien välitykseen ilman sanomaa vääristäviä muita pyrkimyksiä.

⁸⁸ Vartia & Paananen 1992, 20. Kalimo (1987b, 46.) huomauttaa suosikkeihin tukeutuvan johtamisen tyylin aiheuttavan stressiä myös välillisesti ruokkimalla huhuja, epäluuloja, epäasiallista kilpailua ja muita työntekijäin välisiä ongelmia, jotka pilaavat työyhteisön ilmapiirin.

Tiedonkulkuun pitäisi kuulua olennaisena osana esimiehen alaisilleen antama palaute työsuorituksista. Epätietoisuus oman työsuorituksen kelpaavuudesta ja kiitokset jääminen hyvin suoritetusta työstä aiheuttavat psyykkistä turvattomuutta ja lisäävät työn henkistä kuormittavuutta.⁸⁹ Lehtinen et al. mukaan jokaisen työyhteisön tulisi myös tarkastella, mitä erityisiä rasitustekijöitä sisältyy juuri niihin töihin, joka liittävät työntekijät yhteen. Muutoin jokainen työntekijä joutuu yksin selvittämään suhteensa työhön ja yhteisöllisyyteen sekä niihin liittyviin vaikeuksiin. Tällöin saattaa olla vaarana, että yhteinen työongelma johtaa vääristyneisiin tulkintoihin henkilökohtaisista ongelmista.⁹⁰

Kiireen mukanaan tuomat kireät aikataulut (kys.nro 22.7.) haittasivat vähintään jossain määrin 68 % tutkimistani seurakuntien työntekijöistä. Kiire on Perkka-Jortikan mukaan työntekijän hyvinvoinnin kannalta ennen kaikkea työn organisointikysymys, mutta myös työntekijän oma tai työyhteisön arvomaailma voi edellyttää moraalisesti tiukkaa suhtautumista työhön: mitä enemmän suorituksia mitä lyhyemmässä ajassa, sitä parempi työntekijä, sitä parempi ihminen. Kiireistä ihmistä voidaan Perkka-Jortikan mukaan tällaisessa arvomaailmassa pitää tehokkaana ja kiireetöntä laiskana.⁹¹

⁸⁹ Jopa kielteistä palautetta voidaan Kalimon mukaan (1987b, 47.) pitää parempana kuin palautteen täydellistä puuttumista. Esimiehen arvostava suhtautumistapa onkin Lahden, Leskisen, Leskisen, Matikainen & Variksen mukaan (1990, 19.) merkityksellisin palautejärjestelmä. Kielteinenkin palaute voi olla heidän mukaansa arvostavaa. Julkunen toteaa (1987, 231) Altmania lainaten työntekijöiden taitojen ja yhteistyökykyisyyden välillä olevan yhteyden. Mitä kapeammat työntekijöiden taidot olivat, sen suuremmaksi taakaksi velvollisuus yhteistyöhön muodostui. Taitojaan ei työntekijä voi ottaa käyttöönsä ja kohdistaa niitä työhönsä ilman riittävän ohjaavaa informaatiota. Hirvenkari, Kotakari, Penttinen ja Väisänen (1991, 187-191.) havaitsivat omassa työikäisten turvattomuuden, uhan ja pelon aiheita käsittelevässä tutkimuksessaan neljän viidesosan tutkituista pitävän toimeentuloon ja työelämään liittyviä asioita turvattomuuden tunteen aiheuttajina. Menestymiseen ja selviytymiseen liittyviä huolia mainitsi turvattomuustekijöinä noin neljännes työikäisistä.

⁹⁰ Lehtinen et al. 1989, 117.

⁹¹ Perkka-Jortikka 1992, 69-70. Perkka-Jortikan kuvaileman arvomaailman yhteisöä voisi nimittää Hurmeen (1995, 72-73.) luonnehtimaksi tekemiseen orientoituneeksi, ns. tekemistä tekemisen vuoksi -yhteisöksi. Liittyminen yhteisöön todentuu tällaisessa yhteisössä tekemisen kautta, päin vastoin kuin vuorovaikutukseen orientoituneessa, ns. ollaan yhdessä -yhteisössä. Siinä keskeistä on työntekijän kuuluminen yhteisöön. Aidosti tehtävä tietoinen yhteisö omaa kehittyneen yhteisen näkemyksen yhteisön perustehtävästä ja antaa työntekijälle vaikuttamismahdollisuuksia itse työhön.

Kiireen kokeminen liittyy työntekijän kokemaan työn hallintaan ja mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työtilanteeseen. Mitä kiireellisempänä työntekijä työtilanteensa kokee, sitä vähemmän hän saattaa tuntea mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtilanteeseensa. Kalimon mielestä jatkuvasti kiireinen, tehtävästä toiseen ryntäilevä ihminen, joka ei pysähdy suunnittelemaan tehtäviään ja arvioimaan työnsä tuloksellisuutta, on samalla epä tietoinen siitä, miten hänen on vastattava tuleviin haasteisiin.⁹² Elo huomauttaakin, että hallinnan saavuttamisen psykologinen edellytys on toiminnan ja sen tuloksen suhteen ennustaminen sekä tämän seuraannon halutun suunnan havaitseminen. Lisäksi hallinnan saavuttamiseksi yksilön on vähennettävä ristiriitaa todellisuuden ja aikomustensa välillä.⁹³

Työympäristön rauhattomuus (48 %) ja meluisuus (42 %) kiusasivat myös tutkittuja. Huonoin tilanne oli toimistotyöntekijöillä: kun toimistotyöntekijöistä 58 % koki työnteekoaan haittaavana työympäristönsä meluisuuden, tunsin näin papeista 24 %.⁹⁴ Työympäristön rauhattomuudesta kärsi toimistotyöntekijöistä vähintään jossain määrin 71 %, kun näin tunsin papeista 39 % ja diakoniatyöntekijöistä 38 %.⁹⁵ Myös huono ilmanvaihto⁹⁶, työympäristön likaisuus⁹⁷ ja sopimaton valaistus⁹⁸ haittasivat toimistotyöntekijöitä huomattavasti muita ammattiryhmiä enemmän.

⁹² Kalimo 1987b, 85. Monen ihmisen stressi johtuu hänen mielestään suunnittelun puutteesta ja asioiden väärästä tärkeysjärjestyksestä.

⁹³ Elo 1989, 53-54.

⁹⁴ Toimistotyöntekijät N=57; papit N=62; $F=7.25$; $df=2$; $p \leq .001$.

⁹⁵ Toimistotyöntekijät N=56; diakoniatyöntekijät N=77; papit N=62; $F=11.27$; $df=2$; $p \leq .001$.

⁹⁶ Toimistotyöntekijöistä 55 % (N=58) tunsin huonon ilmanvaihdon haittaavan työnteekoaan, kun näin diakoniatyöntekijöistä tunsin 32 % (N=78) ja papeista 24 % (N=62) ($F=8.71$; $df=2$; $p \leq .001$).

⁹⁷ Likaisuuden tai pölyisyyden tunsin toimistotyöntekijöistä 41 % (N=58) haittaavan työnteekoaan kun samoin diakoniatyöntekijöistä tunsin 23 % (N=78) ja papeista 11 % (N=62) ($F=6.78$; $df=2$; $p \leq .01$).

⁹⁸ Sopimaton valaistus haittasi toimistotyöntekijöistä 28 % (N=57), kun diakoniatyöntekijöistä näin tunsin 14 % (N=78) ja papeista 13 % (N=62) ($F=4.47$; $df=2$; $p \leq .05$).

Toimitilojen ja rakennusten aiheuttamista haitoista käytetään Nordmanin mukaan sairasrakennus -oireyhtymä nimitystä.⁹⁹ Vaikkakaan sairaiden rakennusten ongelmien laajuudesta ei ole tarkkaa kuvaa, on Ruotsissa hänen mukaansa arvioitu joka kolmannen uuden rakennuksen aiheuttavan terveyshaittoja. Sairaassa rakennuksessa työskentelevät ovat tyytymättömiä työpaikkansa sisäilman laatuun ja he tuntevat oireita, jotka he yhdistävät tähän. Oireet eivät ole spesifisiä, vaan ne liitetään usein allergiaan. Oireyhtymään kuuluu Nordmanin mukaan yleisoireita, joista tavallisimmat ovat silmien sidekalvon ärsytys, nenän tukkoisuus, käheys, yskänärsytys, ihon kuivuus ja punoitus, päänsärky, huonovointisuus, väsymys, keskittymisvaikeudet ja häiritsevien hajujen aistiminen. Tutkimistani ammattiryhmistä oli diakoniatyöntekijöillä ja papeilla eniten vapautta ratkaista, missä he haluavat hoitaa työtehtävänsä (kys.nro 21.8). Tällöin papit ja diakoniatyöntekijät eivät välttämättä ole sidoksissa tiettyyn huoneeseen tietyssä rakennuksessa, vaan seurakuntalaiskontaktit saattavat tapahtua muissakin tiloissa kuin seurakunnan virastossa. Toimistotyöntekijöillä ei tällaista mahdollisuutta ole. Syynä toimistotyöntekijöiden kokemaan työpaikan huonoon ilmanvaihtoon ja työympäristön likaisuuteen saattoikin olla sairasrakennus -ilmiö ja siitä johtuvat ympäristöhaitat.

Työympäristön rauhattomuus ei ole samalla tavalla mitattavissa kuin esimerkiksi melu tai pöly. Rauhattomuus voidaankin Kolun mielestä nähdä erilaisten haittaavien tekijöiden summana. Tällaisia haittatekijöitä ovat liike, melu ja muut keskittymistä haittaavat tekijät. Melu on Kolun mukaan hyvin tyypillinen työympäristön haittatekijä: vuonna 1990 meluhaittoja koki yli 730 000 suomalaista. Vaikka melun vaikutusta käyttäytymiseen on ilmeisesti usein yksinkertaistettu liikaa, voidaan kuitenkin selviä yhteyksiä käyttäytymisen, sen tehokkuuden ja melun välillä osoittaa. Kolun mukaan

⁹⁹ Nordman 1993, 47-50. Nordmanin mukaan sairasrakennus -oireita alkoi ilmetä 1970-luvun loppupuolella; ensin toimistorakennuksissa, kouluissa ja päiväkodeissa työskentelevillä, myöhemmin myös muissa rakennuksissa oleskeleville.

melu estää ja haittaa ihmisten välistä vuorovaikutusta sekä vaikuttaa henkilöiden sitkeyteen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Melu myös heikentää muistia vaativien tehtävien suoritusta.¹⁰⁰

Työympäristön rauhattomana ja meluisana kokeminen ei ole yksin seurakuntien toimistotyöntekijöiden ongelma: työympäristön rauhattomuudesta aiheutuva haitta on Kolun aineiston mukaan yli kaksinkertaistunut runsaan kymmenen vuoden aikana.¹⁰¹ Toimistotyöntekijöiden kokeman työympäristön meluisuuden ja rauhattomuuden taustalla saattavat olla muun muassa työn luonne ja työtilan kulkujärjestelyt. Toimistotyö vaatii usein riittävän rauhallista työympäristöä ollakseen tehokasta ja työntekijää motivoivaa. Keskittymisen katkeaminen esimerkiksi palveltavan asiakkaan tulon saattaa haitata työntekoa, samoin kuin esimiehen pitkin päivää jatkuva työtehtävien jako. Toimistotyöntekijöiden työskentelytilat saattavat lisäksi olla joissakin seurakunnissa läpikulkupaikkoja, joissa mielekästä työskentelyrauhaa on mahdotonta saavuttaa. Vaikkakin tilaresurssit eri seurakunnissa vaihtelevat suuresti, on diakoniatyöntekijöille ja papeille sen sijaan pyritty turvaamaan kohtuullisen rauhalliset seurakuntalaisten tapaamistilat.

Suurien seurakuntien työntekijät kokivat työtilojen ahtauden¹⁰², huonon ilmanvaihdon¹⁰³, työympäristön rauhattomuuden¹⁰⁴ ja kiireen¹⁰⁵ haittaavan työntekoaan pie-

¹⁰⁰ Kolu 1992, 30-33.

¹⁰¹ Rauhattomuus on Kolun mukaan (1992, 35.) selvästi yleisempi haitta toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Ilmiössä on Kolun mielestä kyse työympäristöongelmien ammattiryhmittäisestä poikkeavuudesta. Esimerkiksi työympäristön rauhattomuutta ei tehdasympäristössä koeta kovin rele-vanttina haittana, koska voimakkaammat haitat kuten melu ja likaisuus peittävät alleen lievempien haittojen kokemukset.

¹⁰² Jossain määrin kärsi työtilojen ahtaudesta 45 % (N=89) suurten (yli 15000 seurakuntalaista) seurakuntien työntekijöistä, kun keskikokoisten (5000-14999) seurakuntien työntekijöistä tunsin näin 26 % (N=68) (F=5.43; df=2; p< .01).

¹⁰³ Kun suurten (yli 15000 seurakuntalaista) seurakuntien työntekijöistä 39 % (N=89) koki työympäristönsä huonon ilmanvaihdon haittaavan työntekoaan, koki pienten (-4999) seurakuntien työntekijöistä näin 21 % (N=29) (F=3.10; df=2; p< .05).

¹⁰⁴ Suurten (yli 15000) seurakuntalaista seurakuntien työntekijöistä 53 % (N=88) koki työympäristönsä rauhattomuuden haittaavan työntekoaan kun keskikokoisten (5000-14999) seurakuntien työnteki-
(jatkuu...)

nempiä seurakuntia enemmän. Mitä useamman työtoverin kanssa tutkittava oli tekemisissä päivittäin, sitä merkitsevästi rauhattomampana hän työympäristönsä koki¹⁰⁶.

Perheen koko oli melkein merkitsevästi yhteydessä tutkitun kokemaan kiireeseen ja kireisiin aikatauluihin työpaikalla: kun lapsiperheissä elävistä tutkituista noin 70 % koki kiireen haittaavan työntekoaan, koki lapsettomissa perheissä elävistä näin 56 %.¹⁰⁷

4.2.3. Työn hallinta

4.2.3.1 Työn sisältö ja järjestäminen

Fyysiseen työympäristöön liittyvät kuormitustekijät kuten melu, työskentelytilan rauhattomuus ja huono ilmanlaatu voivat siis vähentää viihtyvyyttä työpaikalla ja suoranaisesti alentaa työntekijöiden työkykyä. Fyysisten tuntemusten lisäksi melu ja työympäristön rauhattomuus aiheuttavat keskittymisvaikeuksia, muistamattomuutta ja hajamielisyyttä.¹⁰⁸

Työympäristön olosuhteiden lisäksi myös monet itse työhön, työrooliin, työtilanteen hallittavuuteen, vuorovaikutussuhteisiin ja työn organisointiin liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijän henkiseen hyvinvointiin. Työn sisältöön ja järjestämiseen liittyviä tekijöitä

¹⁰⁴ (...jatkuu)
jöstä tunti näin 39 % (N=67) (F=5.00; df=2; p ≤ .01).

¹⁰⁵ Suurten seurakuntien (yli 15000 seurakuntalaista) työntekijöistä koki 74 % (N=89) kiireen tai kireiden aikataulujen haittaavan työntekoaan. Keskisuurten seurakuntien (5000-14999) työntekijöistä näin koki 61 % (N=67) ja pienten seurakuntien (alle 5000 seurakuntalaista) työntekijöistä 59 % (N=29) (F=6.71; df=2; p < .01).

¹⁰⁶ Kun yli kymmenen työtoverin kanssa päivittäin tekemisiin joutuvista 66 % (N=35) koki työympäristön rauhattomuuden haittaavan työntekoaan, tunti näin vähemmän kuin neljän työtoverin kanssa päivittäin tekemisiin joutuvista 37 % (N=43) ja 4-10 työtoverin kanssa päivittäin tekemisiin joutuvista 46 % (N=114) (F=5.53; df=2; p ≤ .01).

¹⁰⁷ Lapsiperheet N=114; kahden hengen perheet N=43; F=3.53; df=3; p < .05.

¹⁰⁸ Kolu 1992, 30-34; Nordman 1993, 47-50; Antti-Poika & Vaheri 1993, 166-191.

ovat muun muassa työn haasteellisuus tai yksitoikkoisuus, työn aikapaine, työntekoon liittyvät vaikutusmahdollisuudet, työn sitovuus ja kiire. Kuten jo fyysistä työympäristöä mittaavien kysymysten vastauksista kävi ilmi, kokivat tutkitut kiireen ja kireät aikataulut työntekoaan haittaaviksi. Joka kolmas tutkituista olikin sitä mieltä, että kiireen vuoksi heillä ei ollut aikaa parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseen työssään. (Taulukko 4.9.)

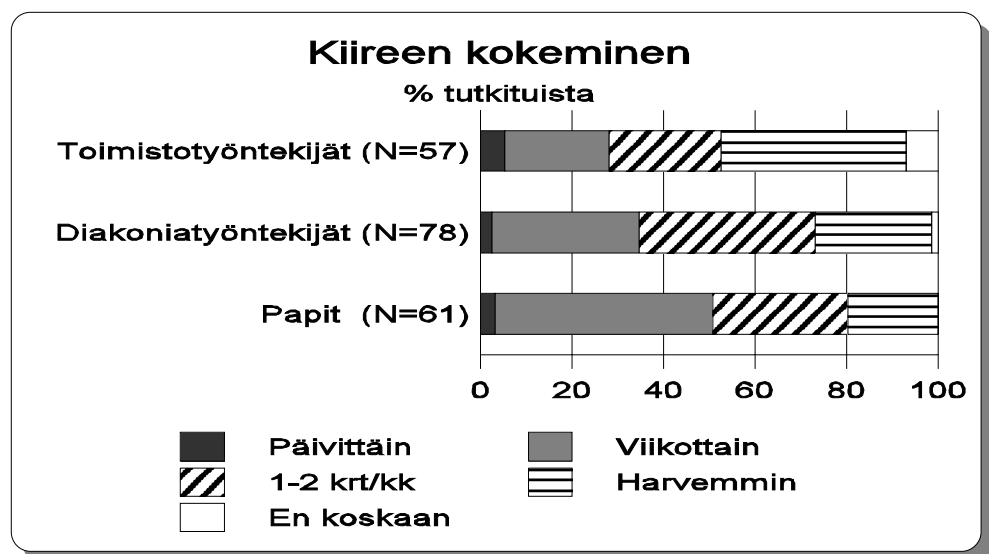
	Kuinka usein joudutte seuraavien tilanteiden eteen?	N	Päivittäin	Viikoittain	1-2 krt /kk	Harvemmin	En koskaan
301	Työtehtäväni ovat kykyihini nähden liian helppoja	192	7	22	20	42	9
302	Työhöni sisältyy sellaisia tehtäviä, että joudun ponnistelemaan kykyjeni ääri rajoilla	196	2	12	22	55	9
303	Kiireen vuoksi minulla ei ole aikaa parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseen	196	4	34	32	28	3
304	Työssäni joudun tekemään niin monia eri asioita, että niitä on vaikea hallita	195	5	25	24	41	6
305	Työni vaatii itseni kehittämistä	195	21	33	28	17	1
	Kuinka usein joudutte seuraavien tilanteiden eteen?	N	Päivittäin	Viikoittain	1-2 krt /kk	Harvemmin	En koskaan
306	Minun on vaikea hahmottaa, miten työni liittyy seurakunnan toimintaideaan	195	1	4	5	49	43

Taulukko 4.9. Työn sisältöä ja hallintaa mittaavien väittämien vastausten jakaumat (%).

Perkka-Jortikka toteaa kiireen olevan ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja johtamisen lisäksi yleisimpiä toimihenkilöiden pahoinvoinnin elementtejä tutkimissaan työyhteisöissä. Kiireen on hänen mielestään ajateltu olevan työn järjestelyyn liittyvän kysymyksen, mutta myös työntekijän oma tai työyhteisön arvomaailma voi edellyttää

moraalisesti tiukkaa suhtautumista työhön. Mitä enemmän suorituksia lyhyemmässä ajassa työntekijä pystyy tuottamaan, sitä parempana työntekijänä ja sitä parempana ihmisenä häntä saatetaan pitää.¹⁰⁹ Ilmiön tekee ongelmalliseksi tehokkuuden ja kiireen samaistaminen. Perkka-Jortikka toteaaakin kiireen olevan jotain muuta kuin haasteellisuuden, aikaansaavuuden tai riipeyden. Kiireisyys on hänen mielestään ilmausta siitä, että elämä ei ole yksilön hallinnassa, vaan sen sijaan tehokkuuden vaatimus hallitsee yksilöä.¹¹⁰ Kiireen voidaan näin ajatellen olevan yhteydessä kaaokseen, riipeyden ja aikaansaavuuden puolestaan elämän hallintaan.¹¹¹ .

Huolimatta siitä, että papit työskentelivät ammattiryhmittäin tarkasteltuna kaikista eniten, 47 tuntia viikossa, kärsivät kiireestä eniten juuri papit. (Kuva 4.5.)



Kuva 4.5. Ammatin yhteys kiireen kokemiseen työssä. (% , F=5.48; df=2; p_≤ .01.)

¹⁰⁹ Toisaalta Furnham on liittännyt protestanttiseen työn etiikkaan hyvin pitkien työviikkojen tekemisen ilman harrastuksia ja vapaa-aikaa (Furnham 1990, 13.).

¹¹⁰ Ks. myös Yates 1980, 45.

¹¹¹ Perkka-Jortikka 1994, 17. Kuten Hermans (1995, 182.) johtamistaidon oppaassaan tiedustelee: hallitsetko aikaasi vai hallitseeeko aika sinua?

Papeista 51 % ilmoitti, ettei heillä kiireen vuoksi ollut työssään aikaa parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseen, kun diakoniatyöntekijöistä tunti näin 35 % (viikkotyöajan keskiarvo 40.5 tuntia) ja toimistotyöntekijöistä 28 % (viikkotyöajan keskiarvo 35.5 tuntia).¹¹²

Kiire korreloi työpaikan vaihtohalukkuuteen ($r=.27^{***}$) ja työtyytyväisyyteen ($r=.22^{***}$). Mitä kiireisemmältä työntekijästä tuntui, sitä vähemmän hän tunti työtyytyväisyyttä ja sitä enemmän halua vaihtaa työpaikkaa. Olisiko kiireen kokeminen osasyynä miespappien muita alhaisempaan työviihtyvyyteen?

Kiireisimpiä olivat keskivuosisikymmentään (35-44) elävät tutkitut. Kun keskivuosisikymmentään elävistä tunti 48 % (N=62) kiireen haittaavan työntekoaan viikottain, tunti näin nuoremmista 28 % (N=36), ydinkeski-ikäisistä 30 % (N=63) ja tätä vanhemmista 39 % (N=31). Ero keskivuosisikymmentään ja ydinkeski-ikää elävien välillä oli merkitsevä.¹¹³ Perheen koolla oli myös yhteyttä kiireen tuntemiseen. Kun yli 4 hengen taloudessa elävistä tutkituista 46 % (N=41) tunti työssään kiirettä viikoittain, tunti näin kahden hengen talouksissa elävistä 21 % (N=43), yksineläjästä 37 % (N=30) ja 3-4 hengen talouksissa elävistä 42 % (N=73). Ero suurimmissa perheissä elävien ja kahden hengen taloudessa elävien välillä oli melkein merkitsevä.¹¹⁴

Kauppinen-Toropaisen mukaan työntekijän mahdollisuus säännellä työtahtiaan vaikuttaa siihen, kuinka kielteisenä tai myönteisenä hän kiirettä pitää. Kiire voi siis olla myös haaste sellaisessa työssä, jossa se on osa mielekästä työkokonaisuutta ja jossa

¹¹² Papit N=61; diakoniatyöntekijät N=78; toimistotyöntekijät N=57; Ero toimistotyöntekijöiden ja pappien välillä oli merkitsevä ($F=5.48$; $df=2$; $p \leq .01$).

¹¹³ $F=4.14$; $df=3$; $p \leq .01$.

¹¹⁴ $F=2.54$; $df=3$; $p \leq .05$.

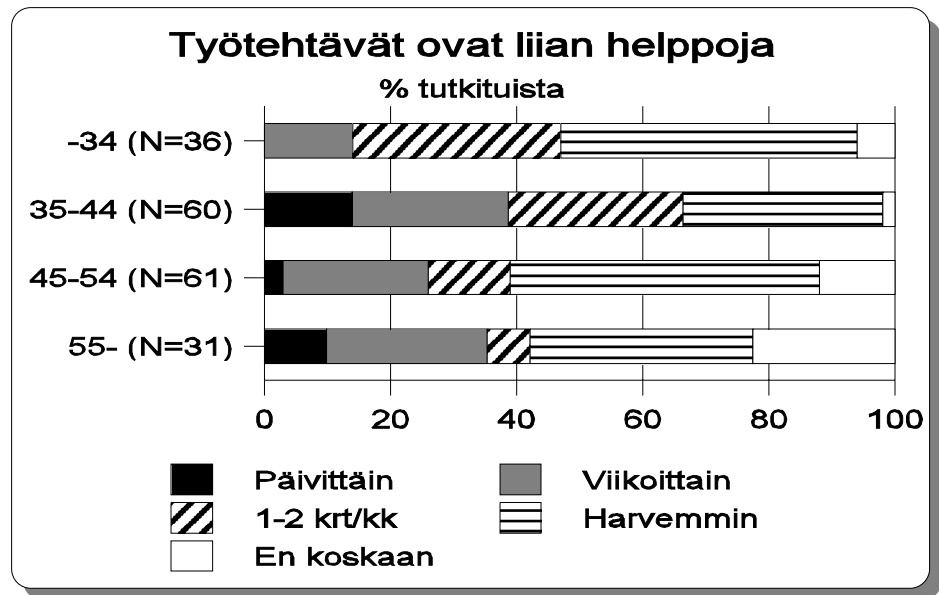
työntekijä voi itse määrätä työrytmistään.¹¹⁵ Seurakunnan työyhteisöissä kiire on tutkimusaineistoni perusteella voimakkaasti yhteydessä hallinnan tunteen menettämisen kanssa: kiire korreloi erittäin merkitsevästi ”Työssäni joudun tekemään niin monia eri asioita, että niitä on vaikea hallita” muuttujan kanssa (kys.nro 30.4; $r = .63^{***}$). Mitä kiireisempi tutkittu ilmoitti olevansa, sitä useampia asioita hän ilmoitti joutuvansa tekemään ja sitä hallitsemattomampana hän työtilanteen koki. Kiire oli myös yhteydessä erilaisten työtehtävien suureen määrään (kys.nro 25.3; $r = .57^{***}$), työmäärän lisääntymiseen (kys.nro 25.1; $r = .32^{***}$) ja aikataulujen kiristymiseen (kys.nro 25.4; $r = .34^{***}$). Samat ryhmät, jotka kokivat työnsä rasittavuuden lisääntyneen työmäärän muuttumisen takia, ilmoittivat myös olevansa muita työntekijäryhmiä kiireisempiä.¹¹⁶

Työ voi olla joko määrällisesti tai laadullisesti ylikuormittavaa tai se voi olla myös työntekijälle määrällisesti tai laadullisesti liian vähän haasteita antavaa. Sekä työn ylikuormittavuus että alikuormittavuus vaikuttavat kuormitustekijöinä, joiden aikaansaamat stressireaktiot voivat aikaa myöten vahingoittaa työntekijän terveyttä.¹¹⁷ Päivittäin koki 7 % ja viikottain 22 % seurakuntien työntekijöistä, että heidän työtehtävänsä olivat kykyihin nähden liian helppoja (kys.nro 30.1.). Liian helpoista tehtävistä kärsivät eniten keskivuosisikymmentään elävät työntekijät (35-44 vuotiaat), joista yli kolmasosa ilmoitti, että heidän saamansa tehtävät olivat viikoittain kykyihin nähden liian helppoja. (kuva 4.6.)

¹¹⁵ Kauppinen-Toropainen 1987, 77.

¹¹⁶ Ks. 4.2.1.

¹¹⁷ Arnold, Robertson & Cooper 1991, 292-295. Salminen toteaa (1989, 62.) scheinilaisessa teoksessaan elämän ja uran ankkureista aidon haasteellisuuden olevan yhden työntekijän uran kahdeksasta perusankkurista. Ilman aitoa haasteellisuutta työntekijä turhautuu ja pitkästyy työpaikallaan.



Kuva 4.6. Muuttujan 30.1. "Työtehtäväni ovat kykyihini nähden liian helppoja" vastausten jakauma luokitellun iän mukaan. (%; $F=3.97$; $df=3$; $p \leq .01$.)

Juuri 30-40 -vuotiaat elävät Lievegoedin mielestä työelämässään kovan työn ja organisoinnin aikaa, jolloin heidän on osoitettava itselleen ja läheisilleen työntöön hallinta. Työntekijät elävät Lievegoedin mukaan näinä vuosina suorituskäytönsä määrällisellä huipulla. Työssä ja tavoitteissa onnistumisen kautta ihmisessä vahvistuu sekä itsetuntemus että itsevarmuus. Ihminen alkaa ymmärtää, mihin hän itse on kykenevä ja minkä saavuttamisesta hänen ehkä mahdollisesti täytyy luopua.¹¹⁸

Kykyihin nähden liian haasteettomien työtehtävien teettämisen ja työntekijän omanarvontunteen välillä olikin yhteys: mitä kykyihinsä nähden helpompia tehtäviä seurakuntien työntekijät joutuivat hoitamaan, sitä vähemmän he tunsivat perheensä arvostavan heidän työntekeään.¹¹⁹

¹¹⁸ Lievegoed 1995, 127-128.

¹¹⁹ Kun vähintään viikoittain työnsä liian helpoiksi kokevista 79 % (N=52) ilmoitti tuntevansa, että heidän perheensä arvostaa heidän työtään (kys.nro 21.14.), niin kaikki ne, jotka eivät koskaan (jatkuu...)

Työntekijän omanarvontunteen lisäksi työtehtävien helppouden, työn itsenäisyyden ja työnjaon välillä oli yhteys. Mitä kykyihinsä nähden helpompia tehtäviä tutkitut saivat, sitä vähemmän he ilmoittivat pystyvänsä tekemään työssään itsenäisiä ratkaisuja¹²⁰ ja sitä epäselvemmiltä työpaikan tehtävärajat heistä tuntuivat.¹²¹ Vaikuttaa siltä, että tutkitut eivät tilanteestaan pitäneet, vaan olisivat halunneet muuttaa tilannettaan: ne, jotka tunsivat saavansa kykyihinsä nähden liian helppoja tehtäviä, halusivat muita enemmän osallistua työpaikkansa päätöksentekoon.¹²² Tilanteen epämieluisuus näkyi myös työtyytyväisyyden (kys.nro 32.7.; $r=.29^{***}$) ja työviihtyvyyden (kys.nro 26) yhteydessä liian alhaiseen työn haasteellisuuteen: liian helpoiksi työnsä kokeneet ilmoittivat viihtyvänsä muita huonommin työssään.¹²³

Kuten kiireen, niin myös työntekijän kokeman liian alhaisen työn haasteellisuuden ja työpaikan vaihtohalukkuuden (kys.nro 32.4.) välillä oli yhteys: liian helppoina työtehtäviään pitävät halusivat muita useammin vaihtaa työpaikkaa.¹²⁴

Liian helpot työtehtävät olivat siis yhteydessä siihen, miten työntekijä viihtyy työssään ja onko hän harkinnut työpaikan vaihtoa. Myös se, miten paljon työntekijä halusi osallistua työpaikkansa päätöksentekoon ja miten itsenäisenä hän asemansa työpai-

¹¹⁹ (...jatkuu)

tunteneet työtehtäviään liian helpoiksi ilmoittivat tuntevansa, että heidän perheensä arvostavat heidän työtään ($r=.26^{**}$).

¹²⁰ Niistä tutkituista, jotka kokivat työtehtävien olevan päivittäin kykyihinsä nähden liian helppoja, ilmoitti 54 % (N=14) pystyvänsä tekemään työssään itsenäisiä ratkaisuja (kys.nro 21.2.), kun niistä tutkituista, jotka eivät koskaan kokeneet työtään liian helpoksi, kaikki (N=17) ilmoittivat pystyvänsä työssään tekemään itsenäisiä ratkaisuja ($r=.30^{***}$).

¹²¹ Päivittäin työnsä liian helppona kokevista 8 % (N=13) ilmoitti tietävänsä, kenelle kulloisenkin työtilanteen määrittämät tehtävät kuuluvat (kys.nro 21.1.), kun niistä, jotka eivät koskaan tunteneet saavansa kykyihinsä nähden liian helppoja tehtäviä tiesi tehtävänsä 81 % (N=16; $r=.29^{***}$).

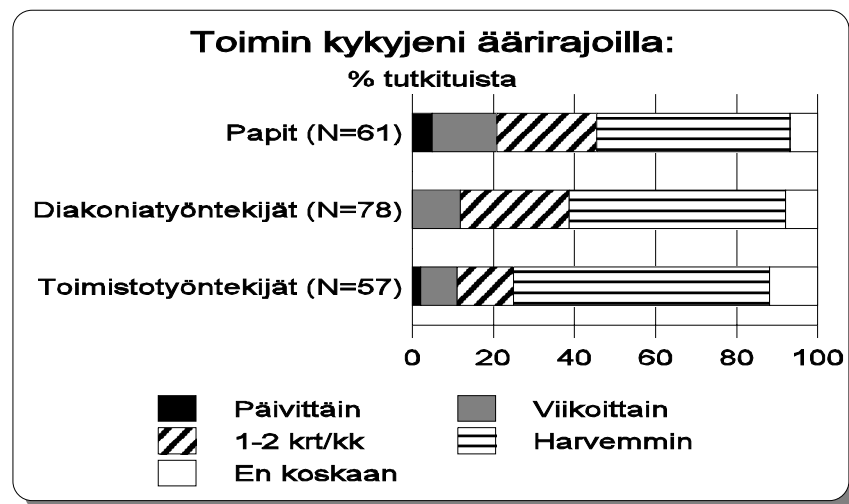
¹²² Niistä, jotka kokivat työtehtävänsä liian helpoiksi vähintään viikoittain, ilmoitti 52 % (N=56) haluavan-sa osallistua laajemmin päätöksentekoon (kys.nro 21.10.), kun niistä jotka eivät koskaan kokeneet työtehtäviään liian helpoiksi, halusi laajemmin osallistua päätöksentekoon 31 % (N=16; $r=.24^{**}$).

¹²³ Päivittäin työn liian helpoiksi kokevista 39 % (N=13) ilmoitti viihtyvänsä työssään huonosti. Sen sijaan kaikki ne, jotka eivät koskaan tunteneet työtehtäviään kykyihinsä nähden liian helpoiksi (N=17) ilmoittivat kaikki viihtyvänsä melko- tai erittäin hyvin työssään ($r=.33^{***}$).

¹²⁴ Niistä, jotka päivittäin kokivat työtehtävänsä liian helpoiksi, ilmoitti 57 % (N=14) harkitsevansa usein työpaikan vaihtoa kun niistä, jotka eivät koskaan tunteneet työtehtäviä kykyihinsä nähden liian helpoiksi oli tätä mieltä vain 6 % (N=17; $r=.27^{***}$).

kallaan näki, liittyi työn liian vähäiseen haasteellisuuteen. Lisäksi työpaikan tehtäväjako tuntui työntekijöistä epäselvemmältä niiden tutkittujen työpaikoilla, jotka ilmoittivat saavansa kaikista helpoimpia työtehtäviä. Työpaikkaan sidottujen tuntemusten lisäksi kykyihin nähden liian helpot tehtävät vaikuttivat myös työntekijän tunteisiin siitä, arvostavatko heidän perheensä heidän työtään.

Kuten työ voi olla työntekijöille määrällisesti tai laadullisesti liian vähän haasteita antavaa, se voi olla myös määrällisesti tai laadullisesti työntekijöitä liian kuormittavaa. Tarkasteltaessa tutkittuja ammattiryhmittäin erottuivat papit kiireen kokemisen lisäksi myös siinä, että he ilmoittivat muita ammattiryhmiä useammin joutuvansa työhön sisältyvien tehtäviensä vuoksi ponnistelemaan kykyjensä äärirajoilla. Kun papeista 21 % ilmoitti vähintään viikoittain toimivansa työtehtävissään kykyjensä äärirajoilla, tunsin näin diakoniatyöntekijöistä 12 % ja toimistotyöntekijöistä 11 %. (Kuva 4.7.)



Kuva 4.7. Muuttujan 30.2. "Työhöni sisältyy sellaisia tehtäviä, että joudun ponnistelemaan kykyjeni äärirajoilla" vastausten jakauma ammattiteittain. (%; $F=3.24$; $df=2$; $p \leq .05$)

Kuten kiire, korreloi myös kykyjen ääri rajoilla toimiminen työn hallittavuuden kanssa. Mitä vaikeammin hallittavia työtehtävät olivat, sitä useammin tutkitut ilmoittivat joutuvansa työskentelemään kykyjensä ääri rajoilla.¹²⁵ Työn hallittavuuden lisäksi kykyjen ääri rajoilla toimimisen ja työtehtävien muuttumisen välillä oli yhteys. Mitä enemmän tutkitut tunsivat työnsä rasittavuuden lisääntyneen työtehtävien muuttumisen takia, sitä useammin he ilmoittivat joutuvansa työssään toimimaan kykyjensä ääri rajoilla.¹²⁶ Kykyjensä ääri rajoilla toimivat ilmoittivat myös muita useammin työnsä rasittavuuden muuttuneen ammattitaitovaatimusten muuttumisen vuoksi¹²⁷ ja joutuvansa muita enemmän työnsä takia kehittämään itseään.¹²⁸

Kun tutkittujen kokema, perheen taholta tuleva arvostus oli yhteydessä tutkittujen ilmoittamiin, kykyihin nähden liian vähäisiin työtehtäviin, korreloi työtehtävissä kykyjen ääri rajoilla toimiminen asiakkailta tulevaan arvostukseen. Mitä useammin tutkitut ilmoittivat toimivansa kykyjensä ääri rajoilla, sitä enemmän he tunsivat seurakuntalaisten arvostavan heidän työntekeään.¹²⁹ Ilmiö on mielenkiintoinen. Saattaakin olla, että mitä enemmän työntekijä antautuu työlleen ja tuntee saavuttavansa tekemisensä ja pystyvyytensä kautta seurakuntalaisten arvostusta, sitä vähemmän hän kokee pystyvänsä jakamaan itseään työnteosta perheelleen ja harrastuksille. Palaan asiaan analysoidessani työntekijöiden voimavaroja luvussa 6.

¹²⁵ Kun viikoittain kykyjensä ääri rajoilla toimivista 64 % (N=28) ilmoitti viikoittain tuntevansa työnsä vaikeaksi hallita monien eri asioiden tekemisen vuoksi (kys.nro 30.4.), oli tätä mieltä 6 % (N=17) niistä, jotka eivät koskaan tunteneet toimineensa kykyjensä ääri rajoilla ($r=.46^{***}$).

¹²⁶ Niistä, jotka ilmoittivat työnsä rasittavuuden lisääntyneen tehtävien muuttumisen takia (kys.nro 25.3.), tunsivat 68 % (N=28) toimivansa viikoittain kykyjensä ääri rajoilla, kun taas niistä, jotka ilmoittivat etteivät koskaan toimi kykyjensä ääri rajoilla, oli työn rasittavuus lisääntynyt 36 %:n mielestä (N=14; $r=.26^{**}$).

¹²⁷ Niistä tutkituista, jotka eivät koskaan olleet toimineet kykyjensä ääri rajoilla 29 % (N=14) ilmoitti, että heidän työnsä rasittavuus oli muuttunut ammattitaitovaatimusten muuttumisen vuoksi (kys.nro 25.7.), kun tätä mieltä oli viikoittain kykyjensä ääri rajoilla toimineista 54 % (N=28; $r=.22^{**}$).

¹²⁸ Kykyjensä ääri rajoilla viikoittain toimivista ilmoitti 75 % (N=28), että he joutuvat viikoittain työn takia kehittämään itseään (kys.nro 30.5.), kun itseään ilmoitti kehittävänsä viikoittain 35 % (N=17) niistä, jotka eivät koskaan toimineet kykyjensä ääri rajoilla ($r=.22^{**}$).

¹²⁹ Viikoittain kykyjensä ääri rajoilla toimivista 88 % (N=28) ilmoitti, että he tuntevat asiakkaiden arvostavan heidän työtään (kys.nro 21.12.), kun kykyjensä ääri rajoilla harvemmin kuin kuukausittain toimivista tunsivat näin 68 % (N=106; $r=.23^{**}$).

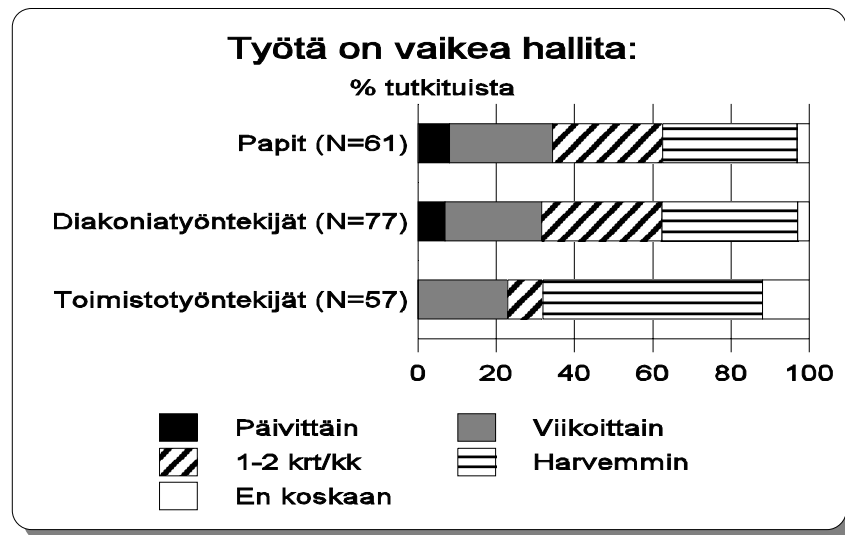
Kuten ei kiire, ei kykyjen ääri rajoilla toimiminenkaan korreloinut työpaikan vaihtoluokkuuteen tai työtyytyväisyyteen. Sen sijaan muuttujalla oli erittäin merkitsevä yhteys työuupumusta mittaavien muuttujien kanssa.¹³⁰

Menestyksellinen selviytyminen kuormitustekijän kohtaamisesta edellyttää, että yksilöllä on yksin tai yhteisössä mahdollisuus ja voimavaroja hallita ulkoisia tapahtumia, olosuhteita tai kehityskulkuja. Työtekijän kokeman hallinnan tunteen on yleensä katsottu liittyvän toisaalta työstä saatavaan tyydytyksen ja toisaalta työhön liittyvien stressitilanteiden kohtaamiseen. Työtilanteen hyvä hallinta antaa työntekijälle mahdollisuuden muuttaa stressin aiheuttajaa ja tilanteen olosuhteita ja vaikuttaa tätä kautta edullisesti henkiseen ja ruumilliseen terveyteen.¹³¹

Useimmin työnsä hallitsemattomana kokivat tutkimukseni ammattiryhmistä papit, joista 34 % ilmoitti vähintään viikoittain tuntevansa työnsä vaikeaksi hallita, kun diakoniatyöntekijöistä näin tunsivat 31 % ja toimistotyöntekijöistä 23 %. (Kuva 4.8.)

¹³⁰ Analysoin työuupumuksen yhteydet muihin muuttujiin kappaleessa 5.2.

¹³¹ Vahtera 1993, 7.



Kuva 4.8. Muuttujan nro 30.4. "Työssäni joudun tekemään niin monia eri asioita, että niitä on vaikea hallita" vastausten jakauma ammattiteittain. (%; $F=6.60$; $df=2$; $p \leq .01$.)

On luonnollista, että pitkään saman työnantajan palveluksessa samoissa tehtävissä toimivien työntekijöiden ammattitaito kohenee iän myötä: myöhäiskeskusiikää elävät tunsivatkin työnsä helpommaksi hallita kuin nuoremmat työtoverinsa.¹³² Sen sijaan lapsiperheissä elävät tunsivat työnsä useammin vaikeaksi hallita kuin yksin tai kahden hengen taloudessa elävät.¹³³ Syynä lienee, että tutkituista juuri papit elivät useimmin yli nelihenkisissä perheissä.¹³⁴

Kuten muidenkin tutkijoiden havainnoista¹³⁵, löytyi myös oman aineistoni perusteella työtehtävien hallinnan ja monen eri muuttujan välillä yhteys: muuttuja korreloi erittäin merkittävästi aikaisemmin mainittujen kiireen ja kykyjen ääri rajoilla toimimisen lisäksi

¹³² Kun myöhäiskeskusiikää (-55 vuotta) elävistä tutkituista 48 % (N=31) ilmoitti työnsä olevan vaikeasti hallittavissa harvemmin kuin kuukausittain, oli tätä mieltä keskivuosikymmentään (34-44) elävistä 34 % (N=61); ero ryhmien välillä oli melkein merkitsevä ($F=2.63$; $df=3$; $p \leq .05$).

¹³³ Kun kahden hengen taloudessa elävistä 12 % (N=43) tunsivat työnsä vaikeaksi hallita, oli tätä mieltä 3-4 henkisissä perheissä elävistä 38 % (N=73) ja yli 4 henkisissä perheissä elävistä 42 % (N=41) ($F=6.61$; $df=3$; $p \leq .001$).

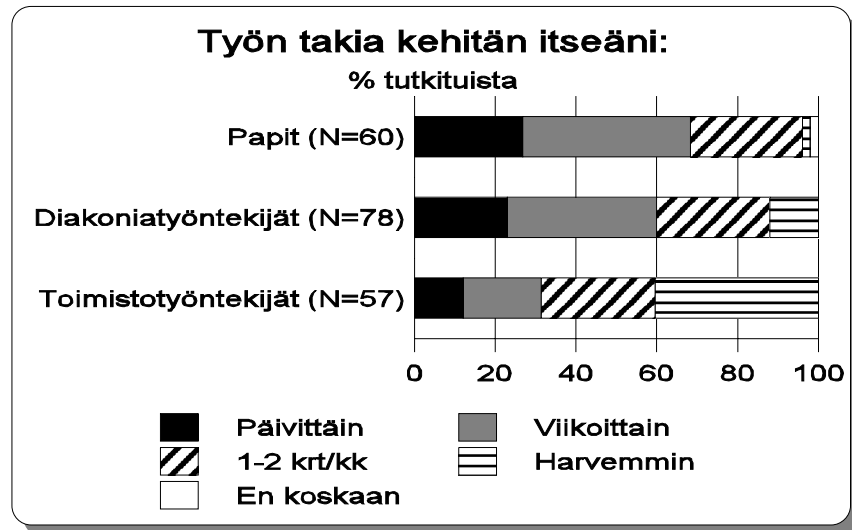
¹³⁴ Yli 4 henkisissä perheissä asui papeista 28 % (N=58), kun näin suurissa perheissä eli diakoniatyöntekijöistä 23 % (N=74) ja toimistotyöntekijöistä 14 % (N=57).

¹³⁵ Esim. Vahtera 1993.

liiallisiin työtehtäviin (kys.nro 21.4.; $r=.46^{***}$), päätöksentekoon osallistumiseen (kys.nro 21.10; $r=.34^{***}$), lisääntyneisiin työtehtäviin (kys.nro 25.3; $r=.32^{***}$), aikataulu-
jen kiristymiseen (kys.nro 25.4; $r=.32^{***}$), työmäärän lisääntymiseen (kys.nro 25.1; $r=.29^{***}$), toimintaidean ja työn epäselvyyksiin (kys.nro 30.6; $r=.28^{***}$) sekä työpaikan
vaihtohalukkuuteen (kys.nro 32.4; $r=.26^{***}$). Lisäksi muuttuja korreloi merkitsevästi
asiakasryhmien muutokseen (kys.nro 25.9; $r=.26^{**}$), tehtäväepäselvyyksiin (kys.nro
21.1; $r=.25^{**}$), työn vaatimaan itsekehitykseen (kys.nro 30.5; $r=.24^{**}$), ammattitaito-
vaatimusten kiristymiseen (kys.nro 25.7; $r=.23^{**}$) sekä palautteen saamiseen (kys.nro
35.10; $r=.23^{**}$).

Työtilanteidensa hallittavuutta ovat varsinkin papit pyrkineet parantamaan kehittämällä
itseään (kys.nro 30.5.): papeista 68 % ilmoitti heidän työnsä vaativan itsensä kehittä-
mistä viikoittain, kun diakoniatyöntekijöistä näin tunti 60 % ja toimistotyöntekijöistä 32
%. (Kuva 4.9.) Useimmin kehittivät itseään työnsä takia pappien lisäksi miehet, joista
32 % (N=44) ilmoitti työnsä vaativan itsensä kehittämistä päivittäin. Naisista näin
ajatteli 18 % (N=151).¹³⁶ Kuten tutkittujen kokemien työn rasitukseen liittyvien muutos-
ten käsittelyn yhteydessä totesin, ovat kirkon ammatit voimakkaasti sukupuolistuneita.
Muuttujien ammatillisten jakaumien erot saattavatkin heijastua suoraan myös samojen
muuttujien sukupuolijakaumien eroihin.

¹³⁶ $F=8.19$; $df=1$; $p \leq .01$. Erot mies- ja naispappien välillä olivat selvät: 74 % (N=39) miespapeista ilmoitti kehittävänsä itseään työnsä takia vähintään viikoittain, kun näin naispapeista ilmoitti tekevänsä 57 % (N=21). Erot eivät pienen otoksen vuoksi olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.



Kuva 4.9. Kuinka usein tutkitut tunsivat ammateittain joutuvansa työnsä takia kehittämään itseään (%; $F=13.3$; $df=2$; $p \leq .001$).

Kiireen ja itsensä kehittämisen tarpeen välillä oli yhteys. Mitä useammin tutkitut ilmoittivat kehittävänsä työnsä takia itseään sitä useammin he myös ilmoittivat itsellään olevan työssään kiireen.¹³⁷ He myös ilmoittivat muita useammin joutuvansa työssään tekemään niin monia eri asioita, että niitä on vaikea hallita¹³⁸ sekä tunsivat toimivansa muita useammin kykyjensä ääri rajoilla.¹³⁹

Sen lisäksi, että miehet tunsivat naisia enemmän työn vaativan itsensä kehittämistä, eivät miehet naisia useammin pystyneet hahmottamaan, miten heidän työnsä liittyi seurakunnan toimintaideaan. Kun miehistä 11 % (N=44) ilmoitti, että he eivät viikoit-

¹³⁷ Niistä, jotka ilmoittivat päivittäin työnsä takia kehittävänsä itseään tunsivat 42 % (N=41) olevansa viikoittain kiireisen (kys.nro 30.3.), kun niistä, jotka harvemmin kuin kuukausittain kehittivät työnsä takia itseään tunsivat näin 18 % (N=33; $r=.24^{**}$).

¹³⁸ Niistä, jotka ilmoittivat päivittäin työnsä takia kehittävänsä itseään tunsivat 34 % (N=41) työnsä olevan viikoittain vaikean hallita (kys.nro 30.4.), kun niistä, jotka harvemmin kuin kuukausittain kehittivät työnsä takia itseään tunsivat näin 12 % (N=33; $r=.24^{**}$).

¹³⁹ Niistä, jotka ilmoittivat päivittäin työnsä takia kehittävänsä itseään tunsivat 20 % (N=41) toimivansa viikoittain kykyjensä ääri rajoilla (kys.nro 30.2.), kun niistä, jotka harvemmin kuin kuukausittain kehittivät työnsä takia itseään tunsivat näin 6 % (N=33; $r=.24^{**}$).

tain ymmärtäneet työnsä yhteyttä toimintaideaan, oli tätä mieltä naisista 1 % (N=151). Ero miesten ja naisten välillä oli erittäin merkitsevä.¹⁴⁰

Ne, joiden oli vaikea hahmottaa miten heidän työnsä liittyy seurakunnan toimintaideaan olivat kaikkein halukkaimpia vaihtamaan työpaikkaansa: muuttuja korreloi erittäin merkitsevästi Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttujaan ($r=.30^{***}$). Muuttuja oli myös yhteydessä yleiseen työviihtyvyyteen (kys.nro 26; $r=.27^{***}$) ja Työ itsetuntoa kohottavana -summamuuttujaan ($r=.20^{**}$). Mitä epäselvempi työtehtävien ja toimintaidean suhde tutkittavalle oli, sitä vähemmän tämä tunsi viihtyvänsä työssään, sitä enemmän halusi vaihtaa työpaikkaa ja sen vähemmän tutkittava tunsi työnsä kohottavan itsetuntoaan.

Työtyytyväisyyttä kuvaavien muuttujien lisäksi löytyi seurakunnan toimintaidean hahmottamisvaikeuksien ja työntekijöiden ilmoittamien ihannekäsitysten välillä yhteys: mitä useammin tutkituille oli epäselvää, miten heidän työnsä liittyy seurakunnan toimintaideaan, sitä vähemmän he pitivät arvossa ahkeruutta (kys.nro 27.1; $r=.31^{***}$), älykkyyttä (kys.nro 27.8; $r=.20^{**}$) ja kohteliaisuutta (kys.nro 27.9; $r=.22^{**}$). Toimintaidean hahmottamisvaikeuksien ja ihannekäsitysten välisten yhteyksien selittäjänä saattavat olla tutkittujen sukupuolten väliset erot; olivathan juuri ahkeruus ja älykkyys ominaisuuksia, joita naiset arvostivat miehiä enemmän. Pienen otoksen tähden ei tilastollisesti merkitseviä johtopäätöksiä ole kuitenkaan mahdollista tehdä.

¹⁴⁰ $F=12.63$; $df=1$; $p<.001$. Kukaan naispappi (N=21) ei ilmoittanut itselleen olevan viikoittain epäselvää, miten heidän työnsä liittyy seurakunnan toimintaideaan, kun taas miespapeista 10 % (N=39) ei ymmärtänyt viikoittain työnsä yhteyttä toimintaideaan. Mies- ja naispappien väliset erot eivät pienen aineiston vuoksi ole kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

4.2.3.2. Työtilanteeseen vaikuttaminen

Stressitutkimuksessa oli alkujaan päähuomio niissä ympäristötekijöissä ja elämänmuutosten piirteissä, joiden vallitessa työntekijän oletettiin altistuvan sairastumiselle. Mitä enemmän ja mitä voimakkaampia elämänmuutoksia ihminen kohtasi, sitä voimakkaammin hän myös joutui käyttämään stressinkäsittelymekanismejaan ja sitä todennäköisemmin hän altistui sairauteen johtaville prosesseille. Sopeutumista edellyttävien elämäntapahtumien oletettiin käynnistävän ihmisessä perusluonteeltaan samanlaisen stressireaktion, olivatpa elämäntapahtumat myönteisiä tai kielteisiä, tavoitteiden suuntaisia tai niiden vastaisia, omassa hallinnassa tai omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että elämäntapahtumat ja stressitilanteet eivät vaikuta aina samalla tavalla, vaan niiden vaikutukset voivat olla erilaiset eri ihmisillä ja ne saattavat vaihdella elämäntilanteen ja ajankohdan mukaan. Terveiden kannalta erityisen vahingollisia näyttävät olevan tapahtumat, jotka ovat tavalla tai toisella ihmisen hallinnan ulkopuolella, suunnittelemattomia tai omille tavoitteille ja arvoasetelmille vastakkaisia.¹⁴¹

Sekä työn määrällinen tai laadullinen ylikuormittavuus että työn määrällinen tai laadullinen alikuormittavuus vaikuttavat kuormitustekijöinä, joiden aikaansaamat stressireaktiot voivat Vahteran mukaan aikaa myöten vahingoittaa työntekijän terveyttä. Menestyksellinen selviytyminen kuormitustekijöiden kohtaamisesta edellyttää hänen mukaansa, että yksilöllä on yksin tai yhteisössä mahdollisuus ja voimavaroja hallita ulkoisia tapahtumia, olosuhteita tai kehityskulkuja.¹⁴²

¹⁴¹ Järvikoski 1996, 36. Järvikoski (1996, 35.) selventää elämänhallinta-käsitettä: käsite on hänen mukaansa eräänlainen kattokäsite, jonka alla ovat esim. kognitiiviset hallintakäsitykset ja kontrolliodotukset, koherenssin tunteet ja elämään tyytyväisyys sekä selviytymisstrategiat. Elämänhallinta käsitteenä sisältää ajatuksen, että elämä todella on tavalla tai toisella hallittavissa. Samalla kun se implikoi, että ihmisellä voi olla elämän avaimet hallussaan, se myös vihjaa ihmisen mahdollisuuteen hallita kuolemaa.

¹⁴² Vahtera 1993, 1-7.

Hallintamekanismit lievittävät ja poistavat kaikkialla läsnäolevien stressioireiden vaikutuksia. Ne toimivat puskureina yksilön ja ympäristön välillä.¹⁴³ Fresen mukaan ”hallinta” on mahdollisuutta vaikuttaa joko itse toimintoihin tai olosuhteisiin, joissa ihminen pyrkii saavuttamaan jonkin päämäärän tai tavoitteen. Tällaisia toimintoja ja olosuhteita ovat: toiminnan päämäärän hahmottelu, suunnittelu ja päätökset tarpeellisista toimenpiteistä päämäärän saavuttamiseksi, toimiminen tehtävissä ja toimimiseen liittyvänä mahdollisuus arvioida omaa käyttäytymistä palautteen avulla.¹⁴⁴

Työn hallintaan kuuluvia tutkittavien kokemuksia työnsä itsenäisyydestä, osallistumismahdollisuuksista sekä työroolinsa selkeydestä kysyin 19-osioisella väittämäkoko-
naisuudella:

	Mitä mieltä olette seuraavista väittä- mistä?	N	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä
211	Joudun työssäni usein tilanteisiin, jolloin en tiedä, kuuluuko kyseinen tehtävä minulle vai jollekin toiselle	195	24	7	69
212	Pystyn työssäni tekemään itsenäisesti ratkaisuja	197	86	7	7
213	Ammattissani toimivat ovat aliarvos- tettuja verrattuna esimiestehtävissä toimiviin	197	42	16	42
214	Työtehtäviä on aivan liikaa	197	54	20	26
215	Minulla on mahdollisuus vaikuttaa koko työpaikkaan koskeviin asioihin	195	50	12	38
216	Toimivaltani on aivan liian vähäinen	196	18	27	54

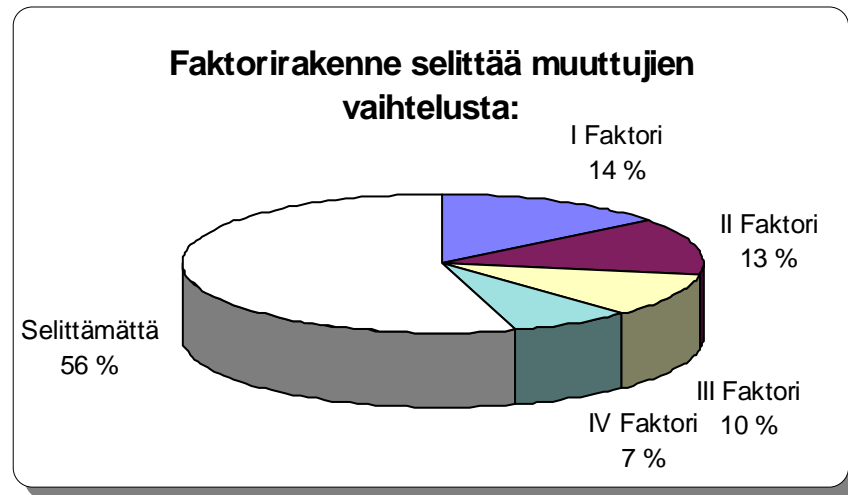
¹⁴³ Antonovskin (1993, 725) salutogeeninen (suom. Raitasalo) stressiprosessi-malli eroaa Antonovskyn mukaan hallintamekanismien puskuroinnin lisäksi muista stressiprosessitutkimuksesta mm. siinä, että mallissa ajatellaan yleistyneiden hallintaresurssien (GRR=General resistance resources) johtavan kohorensin tunteen kehittymistä auttaviin elämäkokemuksiin. Kohorensin tunteesta ja hallintaprosesseista lähemmin kappaleessa 6.

¹⁴⁴ Fresen ajatuksista hallinnasta sekä kattavan poikkileikkauksen muista työn hallinnan teoreettisesta tarkastelusta on esittänyt Vahtera 1993, 4-13.

217	Työtäni ohjaavat erilaiset ohjesäännöt ja säädökset niin tarkkaan, etten voi vaikuttaa työhön omilla ideoilla	197	15	11	74
218	Voin itse ratkaista, missä työtehtäväni hoidan	195	54	11	35
219	Voin itse ratkaista, miten työtehtäväni hoidan	196	77	9	15
2110	Haluaisin laajemmin osallistua päätöksentekoon (henkilöstöasiat, työaika...)	192	39	31	30
2111	Esimiehet arvostavat työtäni	196	71	10	19
2112	Asiakkaat/seurakuntalaiset arvostavat työtäni	195	84	13	3
	Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?	N	Samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Eri mieltä
2113	Työtoverini arvostavat työtäni	195	79	12	9
2114	Perheeni arvostaa työtäni	187	87	12	2
2115	Minulla on työssäni sellainen asema, että pystyn toteuttamaan kehitysideani	196	62	14	25
2116	Työssäni tarvitaan järjestelykykyä	197	97	2	2
2117	Työssäni tarvitaan oma-aloitteisuutta	196	95	4	1
2118	Työssäni tarvitsee tehdä itsenäisiä ratkaisuja	197	90	5	5
2119	Työssäni tarvitaan vastuunottoa	197	97	2	1

Taulukko 4.10. Työn hallintaa kuvaavien väittämien %-jakaumat.

Tiivistin faktorianalyysillä hallinnan osa-alueet neljäksi eri ulottuvuudeksi. Kukin analyysiin tuleva muuttuja latautui voimakkaasti ainoastaan yhdellä faktorilla. Tekemäni faktorianalyysin rakenne selitti muuttujien vaihtelusta yhteensä 44 % (Kuva 4.10.):



Kuva 4.10. Kysymyskokonaisuuden nro 21. faktoriratkaisun selityskyky: 4 faktoria/ 44 % varianssista.

Ensimmäiselle faktorille latautui työtehtävien itsenäiseen toteutukseen ja täytäntöönpanoon liittyviä muuttujia. Faktori kuvasi työntekijöiden kokema tunnetta siitä, kenellä yhteisössä on työtehtävien hoitoa koskeva ratkaisuvallta. Nimesin faktorin Työn itsenäisyys -faktoriksi. Faktori selitti 14 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin $\alpha = \alpha$) oli 0.81. Faktorin ominaisarvo oli 2.73.

I	Työn itsenäisyys -faktori	$\alpha = .81$	
		lataus	h^2
219	Voin itse ratkaista, miten työtehtävieni hoidan	73	61
2115	Minulla on työssäni sellainen asema, että pystyn toteuttamaan kehitysideani	63	69
2118	Työssäni tarvitsee tehdä itsenäisiä ratkaisuja	61	74
212	Pystyn työssäni tekemään itsenäisesti ratkaisuja	55	40
218	Voin itse ratkaista, missä työtehtävieni hoidan	51	37

II-Faktorille latautui työntekijöiden kokemuksia heidän mahdollisuuksistaan vaikuttaa työpaikkaansa koskeviin asioihin. Työntekijöiden tunne siitä, arvostavatko esimiehet heidän työntekeään oli yhteydessä tuntemuksiin omista vaikutusmahdollisuuksista työpaikalla. Nimesin faktorin Päätöksentekoon osallistuminen -faktoriksi. Faktori selitti 13 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.73. Faktorin ominaisarvo oli 2.52.

II	Päätöksentekoon osallistuminen -faktori	$\alpha = .73$	
		lataus	h^2
216	Toimivaltani on aivan liian vähäinen	68	64
215	Minulla on mahdollisuus vaikuttaa koko työpaikkaan koskeviin asioihin	64	53
2111	Esimiehet arvostavat työtäni	62	50

Kun II-faktorille latautui työyhteisön toiminnan ohjaamiseen ja suunnitteluun liittyviä muuttujia, latautui III-faktorille varsinaiseen työnteon täytäntöönpanoon ja samalla työnteon laatuun liittyviä väittämiä. Nimesin faktorin Vastuunotto-faktoriksi. Faktori selitti 10 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.79. Faktorin ominaisarvo oli 1.98.

III	Vastuunotto-faktori	$\alpha = .79$	
		lataus	h^2
2116	Työssäni tarvitaan järjestelykykyä	58	75
2119	Työssäni tarvitaan vastuunottoa	57	73
2117	Työssäni tarvitaan oma-aloitteisuutta	63	67

IV-faktorille latautui muuttujia, jotka kertoivat miten tutkitut kokivat perheensä, asiakkaidensa ja työtoverinsa arvostavan työtään. Nimesin faktorin Arvostus-faktori. Faktori selitti 7 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.65. Faktorin ominaisarvo oli 1.34.

IV	Arvostus-faktori	$\alpha = .65$	
		lataus	h^2
2112	Asiakkaat/seurakuntalaiset arvostavat työtäni	69	53
2113	Työtoverini arvostavat työtäni	56	42
2114	Perheeni arvostaa työtäni	54	36

Edellä esitettyjen faktoreiden pohjalta laskin neljä summamuuttujaa (osio 21.6 käännettynä), jotka nimesin faktoreiden mukaan. Jätin lopullisista summamuuttujista pois väittämät 21.1, 21.3, 21.4, 21.7 ja 21.10, sillä ne alensivat faktoreiden pohjalta muodostamieni summamuuttujien reliabiliteettia.

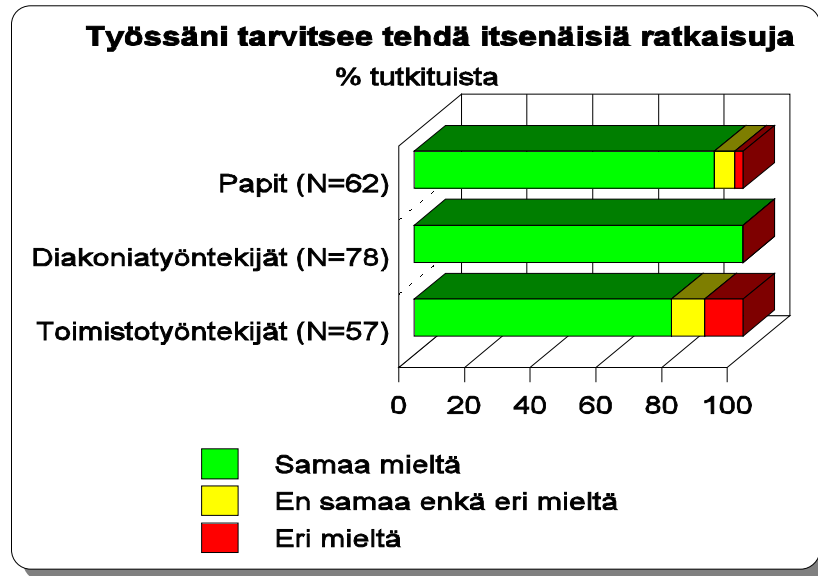
Itsenäisimpiä päätöksenteossaan tunsivat olevansa diakoniatyöntekijät: asemansa puolesta juuri diakoniatyöntekijät ilmoittivat muita useimmin pystyvänsä toteuttamaan kehitysideoitaan, tekemään työssään itsenäisiä ratkaisuja ja päättämään, miten hoitavat työtehtävänsä (Taulukko 4.11.):

	Papit		Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
	miehet	naiset		
Keskiarvo	219	196	168	292
Keskihajonta	66	57	50	83

Taulukko 4.11. Työn itsenäisyys -summamuuttujan keskiarvot ammatti- ja sukupuoli ryhmittäin. Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi on keskiarvo, sitä vähemmän itsenäisenä tutkittu työtään pitää.¹⁴⁵

Kaikista vähiten tunsivat toimistotyöntekijät mahdollisuutta osallistua siihen, miten ja missä he työtehtävänsä hoitavat. He tunsivat myös kaikista vähiten pystyvänsä tekemään itsenäisiä ratkaisuja työssään ja toteuttamaan asemansa vuoksi kehitysideoitaan. Vaikkakin suurin osa (90 %; N=197) tutkituista ilmoitti, että heidän työssään tarvitsee tehdä itsenäisiä ratkaisuja, toimistotyöntekijät kokivat erittäin merkitsevästi muita työntekijäryhmiä useammin, ettei heidän työssään tarvinnut tehdä itsenäisiä ratkaisuja (Kuva 4.11.):

¹⁴⁵ Toimistotyöntekijät kokivat työnsä erittäin merkitsevästi vähemmän itsenäisenä kuin diakoniatyöntekijät ja papit (F=56.0; df=2; p<.001.) tai muut naistyöntekijäryhmät (F=58.31; df=2; p<.001.).



Kuva 4.11. Tutkittujen tuntemukset ammateittain siitä, tarvitseeko heidän tehdä työssään itsenäisiä ratkaisuja (%; $F=12.33$; $df=2$; $p \leq .001$).

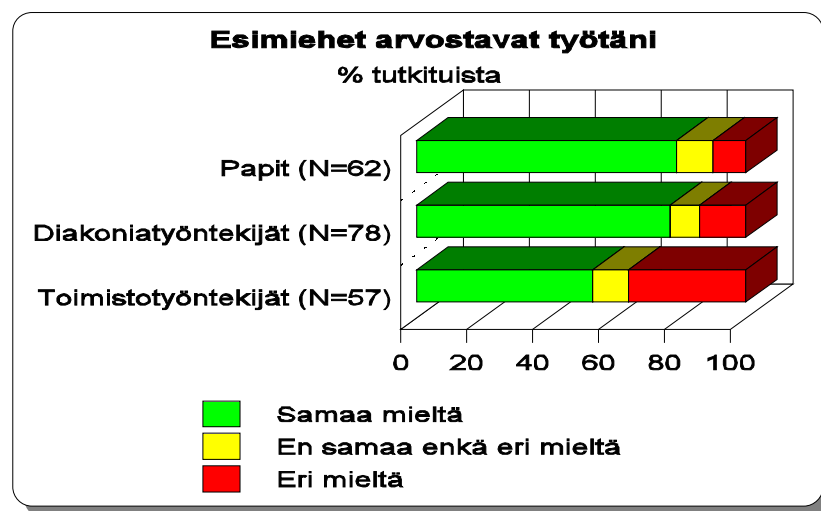
Sen lisäksi että toimistotyöntekijät tunsivat muita työntekijäryhmiä enemmän, ettei heidän työssään tarvitse tehdä itsenäisiä ratkaisuja, he myös ilmoittivat itsellään olevan muita ammattiryhmiä vähemmän mahdollisuutta vaikuttaa koko työpaikkaansa koskeviin asioihin. (Taulukko 4.12.):

	Papit		Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
	miehet	naiset		
Keskiarvo	243	229	236	299
Keskihajonta	77	97	83	88

Taulukko 4.12. Päätöksentekoon osallistuminen -summamuuttujan keskiarvot ammatti- ja sukupuoliryhmittäin. Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi on keskiarvo, sitä vähemmän tutkittu tuntee mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon.¹⁴⁶

¹⁴⁶ Toimistotyöntekijät tunsivat erittäin merkitsevästi vähemmän pystyvänsä osallistumaan päätöksentekoon kuin diakoniatyöntekijät ja papit ($F=10.56$; $df=2$; $p \leq .001$.) tai muut naistyöntekijäryhmät ($F=9.67$; $df=2$; $p \leq .001$.).

Tutkitut mielsivät liian vähäisen toimivallan, vaikutusmahdollisuuksien ja esimiehen arvostuksen välillä olevan yhteyden. Suurin osa tutkituista (71 %) ilmoitti tuntevansa, että heidän esimiehensä arvostavat heidän työtään. Mitä vähemmän tutkitut tunsivat esimiehensä arvostavan heidän työtään, sitä vähemmän he tunsivat itsellään olevan toimivaltaa (kys.nro 21.6; $r=46^{***}$) ja sitä vähemmän he tunsivat itsellään olevan mahdollisuuden vaikuttaa koko työpaikkaansa koskeviin asioihin (kys.nro 21.5; $r=.50^{***}$) ja päin vastoin. Vähiten tunsivat esimiestensä arvostavan työntekoaan toimistotyöntekijät, joista 36 % oli sitä mieltä, ettei esimies arvosta heidän työntekoaan, kun papeista näin tunsu 10 % ja diakoniatyöntekijöistä 14 % (Kuva 4.12.):



Kuva 4.12. Tutkittujen tuntemukset ammateittain siitä, arvostavatko esimiehet heidän työtään (%). Ero toimistotyöntekijöiden sekä muiden työntekijäryhmien välillä oli erittäin merkitsevä ($F=8.31$; $df=2$; $p \leq .001$).

Jos ihminen onnistuu työssään ja työlleen asettamissaan tavoitteissaan, hänessä vahvistuu työn hallinnan tunteen kautta positiivinen itsetuntemus ja -varmuus.¹⁴⁷ Tämä näkyy myös työntekijän tuntemassa omanarvontunnossa. Sen lisäksi, että toimisto-

¹⁴⁷ Lievegoed 1995, 127-128.

työntekijät muita ammattiryhmiä useammin ilmoittivat, etteivät esimiehet arvosta heidän työntekeään, he myös muita vähemmän tunsivat seurakuntalaisten, työtovereiden ja perheen arvostavan heidän työtään. Diakoniatyöntekijöiden lisäksi naispapit tunsivat miespappeja ja toimistotyöntekijöitä enemmän muiden arvostavan heidän työntekeään (Taulukko 4.13.):

	Papit		Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
	miehet	naiset		
Keskiarvo	198	170	170	222
Keskihajonta	58	50	47	70

Taulukko 4.13. Arvostus-summamuuttujan keskiarvot ammatti- ja sukupuoliryhmittäin. Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi on keskiarvo sitä vähemmän tutkittu tuntee, että hänen asiakkaansa, työtoverinsa ja perheensä arvostavat hänen työtään.¹⁴⁸

Vastuullisuus-faktorille latautui työnteon varsinaiseen täytäntöönpanoon ja samalla työnteon laatuun liittyviä väittämiä. Sisällöltään väittämät olivat lähellä tutkittujen ilmaisemia ihannetyöntekijä -arvostuksia (kys.nro 27.). Vastuullisuus-summamuuttujan keskiarvot olivat ammattiryhmittäisesti tarkasteltuna saman suuntaiset kuin muillakin työn hallinnan tunnetta kuvaavilla summamuuttujilla: toimistotyöntekijät tunsivat kaikista vähiten ja diakoniatyöntekijät kaikista eniten, että heidän työssään tarvitaan järjestelykykyä, vastuunottoa ja oma-aloitteellisuutta (taulukko 4.14.):

¹⁴⁸ Toimistotyöntekijät tunsivat erittäin merkitsevästi sekä diakoniatyöntekijöitä että pappeja enemmän, ettei heidän asiakkaansa, työtoverinsa ja perheensä arvostaneet heidän työtään ($F=11.95$; $df=2$; $p \leq .001$). Tilanne pysyi samana verratessani naistyöntekijäryhmiä ammattiryhmittäin keskenään ($F=13.77$; $df=2$; $p \leq .001$).

	Papit		Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
	miehet	naiset		
Keskiarvo	134	123	111	139
Keskihajonta	43	38	33	57

Taulukko 4.14. Vastuunotto-summamuuttujan keskiarvot ammatti- ja sukupuoliryhmittäin. Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi on keskiarvo, sitä vähemmän tutkittu tuntee työssään tarvittavan vastuunottoa.¹⁴⁹

Hallinta on käsitteenä sidottu toimintaan. Toiminnalla on aina Vahteran mukaan joku tavoite. Ilman toiminnan tavoitetta ei koko hallinnan käsite olekaan hänen mukaansa mielekäs. Toiminnassa voidaan erottaa ajallisesti toisiaan seuraavia osia. Niihin kuuluvat 1) toiminnan päämäärän kehittäminen ja siitä päättäminen 2) suunnitelmat ja päätökset tarpeellista toimenpiteistä 3) itse toiminta sekä 4) millaista palautetta käyttää toiminnan arvioimiseksi.¹⁵⁰ Kun ensimmäinen faktori kuvasi tutkimuksessani toiminnan päämäärän kehittämistä ja siitä päättämisen vastuujakoa, latautui toiselle faktorille työntekijöiden tuntemuksia suunnittelun ja päätöksentekoon osallistumisen vastuujaoista. Kolmas faktori kuvasi itse toiminnan laatua ja oli sisällöltään lähellä ihannetyöntekijä -väittämien arvostuksia (kys.nro 27.). Neljäs faktori kuvasi sitä, miten paljon työntekijät tunsivat lähimmäistensä arvostavan omaa työnteoaan.

Jaoin tutkimuksessani työn hallinnan kokemuksen tarkastelun kahteen osaan: edellä mainituista osa-alueista koostuvaan työtilanteeseen vaikuttamiseen sekä kappaleessa

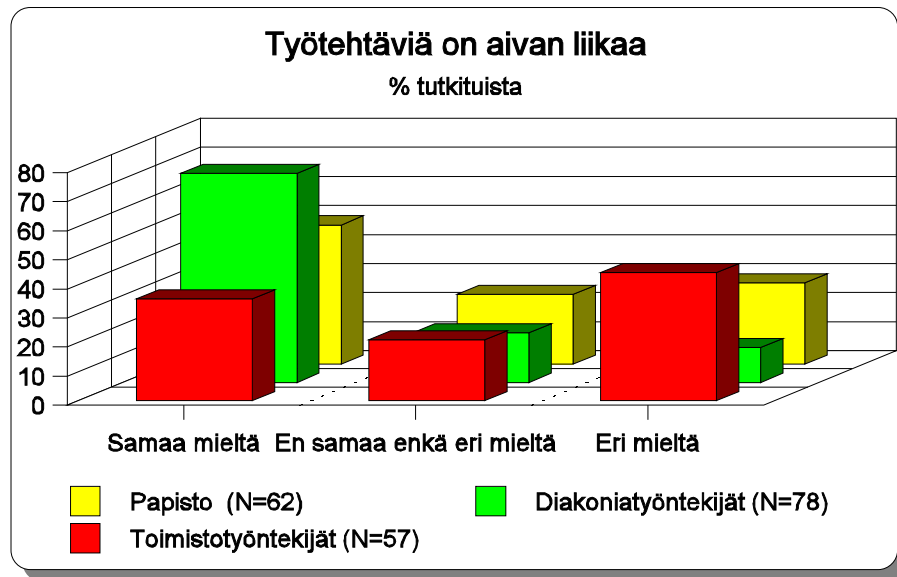
¹⁴⁹ Sekä toimistotyöntekijät että papit tunsivat merkitsevästi diakoniatyöntekijöitä vähemmän työssään tarvittavan vastuunottoa ($F=6.74$; $df=2$; $p \leq .01$). Toimistotyöntekijät tunsivat naisia työntekijäryhminä ammateittain tarkasteltaessa diakoniatyöntekijöitä merkitsevästi vähemmän työssään tarvittavan vastuunottoa ($F=6.01$; $df=2$; $p \leq .01$).

¹⁵⁰ Vahtera 1993, 5. Vahtera lisää Freseä lainaten, että koska hallinta on luonteeltaan päämäärään suuntautunutta, täytyy ihmisen päätösten olla suhteessa tähän päämäärään liittyäkseen hallintaan. Näin hänen mukaansa esim. työntekijän teoreettinen oikeus irtisanoutua työstään ei ole hallintaa, ellei työntekijälle ole tarjolla yhtä hyvää työtä tai vaihtoehtoa.

4.2.3.1. esitettyihin työtehtävien sisältöön ja järjestämiseen liittyviin muuttujiin. Kun tarkasteluun otetaan vielä mukaan syyt, joiden vuoksi tutkitut katsoivat työnsä rasittavuuden muuttuneen kahden viime vuoden aikana (kysymys-sarja 25.), profiloituivat eri ammattiryhmät seuraavasti:

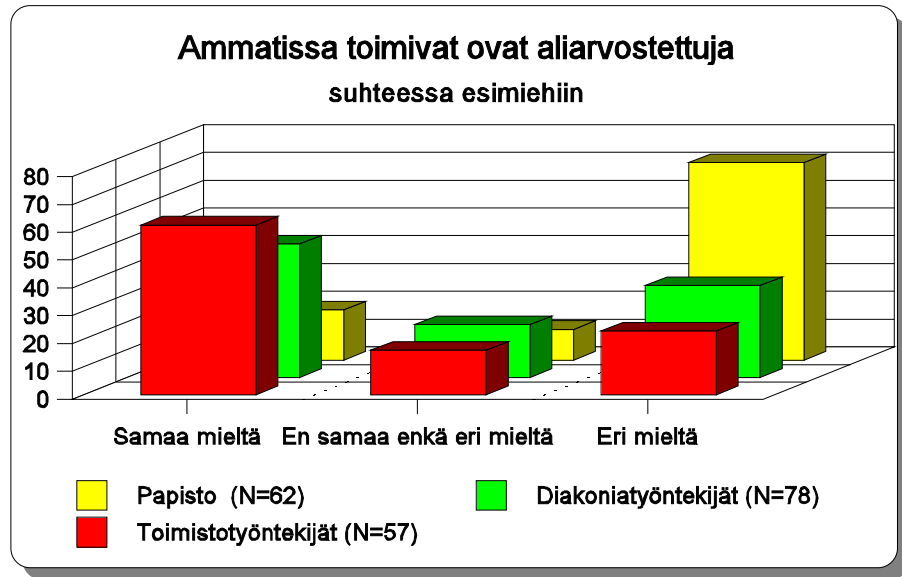
Diakoniatyöntekijät tunsivat vankan ammattiroolinsa turvin hallitsevansa työnsä muita työntekijäryhmiä paremmin: he tunsivat työnsä muita työntekijäryhmiä enemmän itsenäiseksi (Työn itsenäisyys -summamuuttuja) ja mahdollisuutensa osallistua työpaikkansa päätöksentekoon muita työntekijäryhmiä paremmiksi (Päätöksentekoon osallistuminen -summamuuttuja). He myös tunsivat työssään tarvittavan muita työntekijäryhmiä enemmän vastuunottoa (Vastuunotto-summamuuttuja). Heidän tunteensa työnsä arvosta seurakuntalaisten, työtovereiden ja perheen silmissä olikin muita työntekijäryhmiä korkeampi (Arvostus-summamuuttuja). Näin siitäkin huolimatta, että kaikista tyytymättöimpiä työtehtävien liialliseen määrään (kys.nro 21.4) ilmoittivat olevansa juuri diakoniatyöntekijät (Kuva 4.13.):

Kun diakoniatyöntekijöistä 72 % ilmoitti, että heillä on työtehtäviä aivan liikaa, ajatteli papeista 48 % itsellään olevan liikaa työtä ja toimistotyöntekijöistä 35 %. Diakoniatyöntekijöiden hallintavaikeudet liittyivätkin heidän työnsä sekä määrällisiin että laadullisiin muutoksiin ja tästä johtuviin ilmiöihin: kuten edellisessä kappaleessa 4.2.3.1. totesin, diakoniatyöntekijät kokivat työnsä rasittavuuden lisääntyneen asiakasryhmien muutoksen (kys.nro 25.9), työmäärän lisääntymisen (kys.nro 25.1) ja ammattitaitovaatimusten muutoksen vuoksi (25.7).



Kuva 4.13. Tutkittujen mielipide ammateittain siitä, tunsivatko he itsellään olevan liikaa työtehtäviä (%; $F=13.63$; $df=2$; $p \leq .001$).

Pappien työn hallintavaikeudet liittyivät puolestaan työn sisältöön ja sen järjestämiseen. Päälimmäiseksi tekijäksi nousi kiire (kys.nro 30.3), jolla oli yhteys sen kanssa, että papit muita ammattiryhmiä useammin ilmoittivat joutuvansa toimimaan työtehtäviään hoitaessaan kykyjensä ääri rajoilla (kys.nro 30.2). Papit kokivatkin työssään muita ammattiryhmiä enemmän joutuvansa tekemään niin monia eri asioita, että niitä oli vaikea heidän mielestään hallita (kys.nro 30.4). Työnteon sisältöön liittyvät ongelmat heijastuivat myös heidän tunteisiinsa siitä, miten paljon tehtävät vaativat itsensä kehittämistä (30.5). Papeilla oli kuitenkin muita työntekijäryhmiä korkeampi käsitys ammattinsa arvostuksesta suhteessa esimiehiin (Kuva 4.14.):



Kuva 4.14. Tutkittujen mielipide ammateittain siitä, tunsivatko he ammatissaan toimivien olevan aliarvostettuja verrattuna esimiestehtävissä oleviin (%).¹⁵¹

Pappien tunne oman ammatin arvostuksesta suhteessa esimiehiin selittyi sekä pappien että heidän esimiestensä saamalla yhtenevällä perus- ja ammattikoulutuksella. Kaikista aliarvostetuimmalta oma ammatti suhteessa esimiehiin tuntui toimistotyöntekijöistä. Kun papeista 18 % ajatteli ammatinsa olevan aliarvostetun suhteessa esimiestehtävissä oleviin, ajatteli näin toimistotyöntekijöistä 61 %. Toimistotyöntekijät myös tunsivat hallitsevansa työnsä suunnittelua, toteutusta ja päätöksentekoa huomattavasti muita työntekijäryhmiä vähemmän. Toimistotyöntekijät kokivat muita ammattiryhmiä heikompana mahdollisuutensa vaikuttaa työtilanteeseensa: he tunsivat ammattiryhmänä työnsä olevan vähemmän itsenäisyyttä, oma-aloitteisuutta ja vastuunottoa vaativaa kuin muut ammattiryhmät. Erot selittyivät osaltaan toimistotyön luonteella, kohdistuuhan suuri osa toimistotyöstä lakisääteisten rekistereiden ja

¹⁵¹ Pappien ero sekä toimistotyöntekijöihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä ($F=20.67$; $df=2$; $p \leq .001$).

kirjanpidon mekaaniseen päivittämiseen. Myös mekaanisten tehtävien suunnittelu ja toteutus voidaan hoitaa työntekijälähtöisesti, vaikka aineiston perusteella näyttääkin siltä, ettei monessakaan seurakunnassa toimistotyön toteutukselle ole etsitty yksilöllisiä vaihtoehtoja.

4.3. Työpaikan sosiaaliset suhteet

Yhteenliittymisen ja hyväksyttynä olemisen tarpeet ovat ihmisen perustarpeita. Ihminen tarvitsee toisia ihmisiä elääkseen täyttä elämää. Allardt toteaa asian sanomalla ihmisellä olevan solidaarisuuden ja toveruuden tarpeen tai tarpeen yleensä kuulua jäsenenä sosiaalisten suhteiden verkostoon, jossa toisistaan pitäminen ja välittäminen ilmaistaan. Sosiaalisten suhteiden ollessa symmetrisiä ja sisältäessä rakkauden ilmauksia ja huolenpitoa voidaan puhua yhteisyydestä.¹⁵²

Työyhteisö syntyy yhteisyyden tunteesta. Syntynttä integraatiota vahvistaa muun muassa yhteisön jäsenten keskinäinen sosioemotionaalinen tuki, tunteiden ja ajatusten avoin ilmaiseminen ja yhteisöön kuuluvien erilaisuuden hyväksyminen, hierarkian minimoiminen, mahdollisuudet kykyjen mukaiseen kehittymiseen työssä ja yhteisön jäsenten keskinäinen vuorovaikutus.¹⁵³

¹⁵² Allardt 1976, 43.

¹⁵³ Kolu 1992, 49. Kolu huomauttaa (1992, 52.) yhteisyyden syntymisen ja työyhteisöön sitoutumisen edellyttävän sitoutumiselta vastavuoroisuutta. Giddens määrittääkin (1984, 128.) sosiaalisen integraation toimintojen vastavuoroisuudeksi.

Kahden ihmisen suhde on aina vuorovaikutussuhde.¹⁵⁴ Laajasti ymmärrettynä myös johtaminen voidaan nähdä ihmisten välisenä vuorovaikutuksena, jossa vaikuttaminen on tarkoituksellista ja kahdensuuntaista.¹⁵⁵ Vuorovaikutussuhteeseen osallistutaan suhteessa tarvittavien roolien kautta. Seurakunnan työyhteisössä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa osallistujien roolit voivat olla hyvinkin erilaisia: seurakunnan työntekijöitä, esimiehiä, alaisia, maallikoita, seurakuntaan kuulumattomia, uskovia ja ei-uskovia. Työrooli muodostuu niistä odotuksista ja vaatimuksista, joita työntekijä itse ja työyhteisön muut tahot häneen kohdistavat.¹⁵⁶ Mitä useampia ihmisiä vuorovaikutustilanteeseen osallistuu ja mitä enemmän osallistujien odotukset vuorovaikutuksen tavoista ja päämääristä poikkeavat toisistaan, sitä epäselvemmältä saattaa tilanne osallistujista tuntua. Monet seurakuntien työntekijöistä kokevatkin asemansa hankalaksi heihin kohdistuvien ristiriitaisten roolipaineiden vuoksi.¹⁵⁷

Työyhteisössä ensisijainen vastuu vuorovaikutuksen laadusta ja määrästä kuuluu esimiehelle.¹⁵⁸ Esimiehen rooliin kuuluu luoda ja ylläpitää keskustelua yhteisön sisällä sekä motivoida ja tukea työyhteisönsä jäseniä.¹⁵⁹ Alaisen rooliin taas kuuluu työskennellä esimieheltään saamansa palautteen mukaisesti työyhteisön päämäärien

¹⁵⁴ Weckroth (1988, 14-18.) jakaa ihmisen vuorovaikutuksen ympäristönsä kanssa viiteen eri osaluueeseen: fysikaaliseen ja kemialliseen vuorovaikutukseen, biologisiin refleksiin, kosketuksiin toisiin ihmisiin sekä kosketuksiin ympäröivään kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Immonen (1993, 5.) määrittää omassa tutkimuksessaan vuorovaikutus-käsitteen koostuvan Eskolan ja Jablinin mukaisesti sekä ihmisten sanoista ja teoista että niiden kielellisen merkityksen ja tulkinnan mahdolliseksi tekevästä aineksesta. Vuorovaikutukseen sisältyy hänen mukaansa mahdollisuus, etteivät osapuolet aina täysin ymmärrä toisiaan.

¹⁵⁵ Immonen 1993, 5. Johtamisen tunnusmerkkejä ei siis Immosen mukaan ole yksinomaan pakotteiden tai vallan käyttö, eikä johtaminen ole välttämättä asemaan tai yksilöön sidottua.

¹⁵⁶ Kalimo 1987a, 55-56.

¹⁵⁷ Tatro 1991, 168; Palmu 1990, 140-141.

¹⁵⁸ Leskisen mukaan (1987, 116.) on hyvä tiedostaa, että vaikka työnantajaa edustavalla esimiehellä onkin todellista ohjaus- ja kontrollivaltaa alaisiin nähden, on työ- tai virkasopimuksessa kysymys sopimukseen perustuvasta organisaation työnjaosta, ei ihmisten välisestä valtasuhteesta. Työyhteisön eri rooleissa työskentelevät voivat toimia yhteistyössä keskenään tasa-arvoisessa aikuissuhteessa, joka pohjautuu molemminpuoliseen pelisääntöjen tuntemiseen ja luottamukseen. Myös Perkka-Jortikka (1992, 177.) ajattelee samoin ja lisää, ettei mikään laki tai säännös estä avointa ja luottamuksellista yhteistoimintaa.

¹⁵⁹ Lehtinen et al. 1989, 115; Palmu 1990, 111; Hurme 1995, 70. Pirnes toteaa (1994, 57.) Minzbergiä siteeraten esimiesten todellisten tehtäväroolien olevan: 1) henkilösuhteiden luomis- ja ylläpitäminen 2) viestintä, tiedon kerääminen ja välittäminen 3) päättäminen.

hyväksi.¹⁶⁰ Esimiehet, jotka puhuvat työntekijöiden kanssa työpaikan erityiskysymyksistä liittyvästä ne talouteen, hallintoon tai työn järjestämiseen, vahvistavat positiivisesti alaisensa ammattirooleja ja luovat samalla itsensä ja alaisensa välille kumppanuuden tunteen, me-hengen. Ilman yhtenäisyyden tunnetta työyhteisön on vaikea hahmottaa suhdettaan ympäröivään yhteiskuntaan ja muuttaa tarvittaessa joustavasti toimintastrategiaansa.

Toimintastrategian muutos edellyttääkin yhteisön jatkuvaa kehittämistä ja mahdollisimman monen työntekijän osallistumista siihen.¹⁶¹ Erityisen tärkeää osallistuva keskustelu on silloin, kun yhteisön työtavat ovat muuttumassa joko ulkopuolisten syiden takia tai yhteisön sisäisestä kehittämistahdosta johtuen.¹⁶² Muotoutumassa oleva toimintatapa voidaan keskustellen omaksua riittävän yhteisenä. Mielikuva uudesta, yhteisestä tehtävästä auttaa ihmistä sitoutumaan ja hahmottamaan itsensä osana uutta kokonaisuutta.¹⁶³

Työntekijälle tarjolla oleviksi sosiaalisen tuen lähteiksi ja muodoiksi on tutkimuksissa usein esitetty työtoveri- ja esimiestuki, puoliso-, suku- ja ystävätuki, luottamusmiestuki ja työterveyshuolto.¹⁶⁴ Ajatuksena on ollut, että tämän kaikkein läheisimpien ihmisten ympärille kehittyvän lähitukiverkoston puoleen ihminen tuntee voivansa tarvittaessa

¹⁶⁰ Tatro huomauttaa (1991, 168-169.) kirkolta puuttuvan toimivia johtajuuden malleja. Toisaalta hänen mielestään monilta työntekijöiltä näyttää puuttuvan alaisena olemisen malli: oma uskonnokemys ja työtapo on saattanut tulla niin ensisijaiseksi, että se on voittanut yhteiset sopimukset ja esimiehen ohjeet.

¹⁶¹ Muutosjohtamisesta tekniikan tohtoriksi väitelleen Riitta Smedsin mukaan (Karismo 1996) yrityksen muutosjohtaminen nojautuu tarpeelliseen määrään monipuolista tietoa, jotta kyetään luovuuteen ja ideoiden toteuttamiseen sekä vuorovaikutusta tukevaan rakenteeseen, jossa ideat vahvistuvat yhteistyöllä innovaatioiksi. Lisäksi visioiden tulee olla selvät. Uudistuksia tulee hänen mukaansa viedä läpi jatkuvasti, vähän kerrallaan.

¹⁶² Lönnqvist (1991, 25.) toteaa adaptiiviselle järjestelmälle olevan tunnusomaista vilkkaan informaation vaihdon. Informaatio kulkee sekä järjestelmän osien sisällä että järjestelmän ja ympäristön välillä. Toiminta säilyy ja kehittyy tämän prosessin varassa.

¹⁶³ Hurme 1995, 71-72; Nykyisessä kulttuuri- ja toimintatutkimuksissa oletetaan Juutin ja Lindströmin (1995, 61.) mukaan kielen, symbolien ja merkityksellistämisen luovan sosiaalista todellisuutta. Sosiaalisen todellisuuden ei nähdä heijastuvan kieleen vaan todellisuuden nähdään rakentuvan kielen ja kommunikatiivisten prosessien kautta. Puheessa, kielipeliin osallistumisessa, määräytyy todellisuuden luonne, sosiaaliset suhteet ja valta. Ks. myös uskonnollisesta kielestä, vallasta ja vallan jakamisesta Kirkko ja maailma 1993, 86-92.

¹⁶⁴ Vahtera 1993, 48-51.

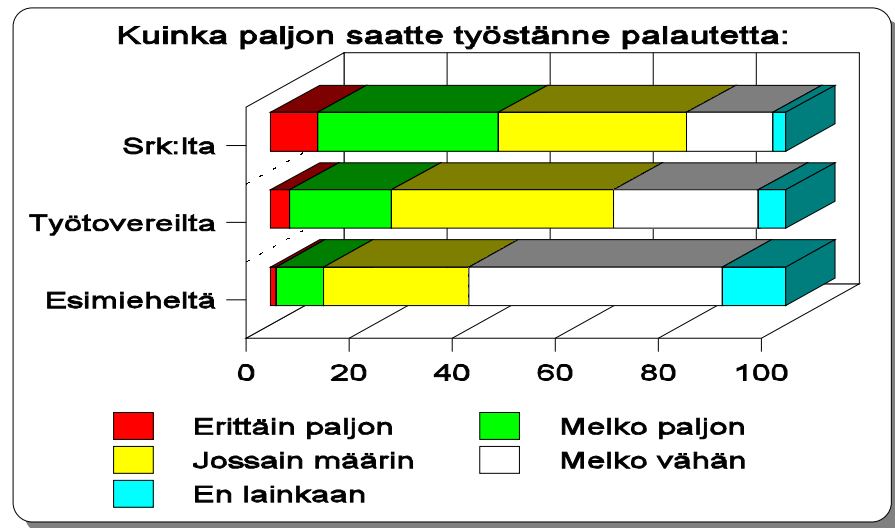
kääntyä, vaikka hän todennäköisesti tukeutuukin tarvitessaan vain emotionaalisesti kaikkein läheisimpiin ihmisiin.¹⁶⁵ Olen omaan tutkimukseeni laajentanut työpaikan sosiaalisen vuorovaikutusverkoston rakenteen käsittämään esimiesten, työtovereiden ja perheen lisäksi myös seurakuntalaiset.¹⁶⁶ Taustalla on kristittyjen ajatus kirkosta apostolisena yhteisönä; perheenä, jonka koko rakenne perustuu sen jäsenten keskinäisiin suhteisiin: unus Christianus nullus Christianus. Kristittyjen yhteisöllä, seurakunnalla, on tällöin yhteisön jäsenille normaalista työpaikasta poikkeava, mystisillä merkityksillä ladattu tarkoituksensa.¹⁶⁷

Tarkasteltaessa tutkittuja seurakuntia kirkon traditiota vasten ei olekaan yllättävää, että eniten palautetta työstään tutkitut seurakuntien työntekijät ilmoittivat saavansakin juuri seurakuntalaisilta. Kun 81 % tutkituista ilmoitti saavansa työstään palautetta enemmän kuin jossain määrin seurakuntalaisilta, ilmoitti tämän verran saavansa palautetta työtovereiltaan 68 % ja esimiehiltään 39 % tutkituista. (Kuva 4.15.)

¹⁶⁵ Sosiaalinen verkosto on yleensä mielletty yksilöistä, perheistä ja yhteisöistä muodostuviksi solmujoukoiksi, joita yhdistää toisiinsa näiden väliset erilaiset suhteet. Sosiaalinen ympäristö on siis strukturoitunut ja muutokset sen tilassa eivät pääosin ole sattumanvaraisia (Sosiaalipsykiatria 1989, 13-18.). Verkoston rakenteellisia ominaisuuksia on tutkittu joko analysoimalla keskustushenkilön suhteita kuhunkin verkostonsa jäseneseen (kahdenkeskinen näkökulma) tai ottamalla huomioon koko verkoston jäsenten piirteet ja keskinäiset suhteet.

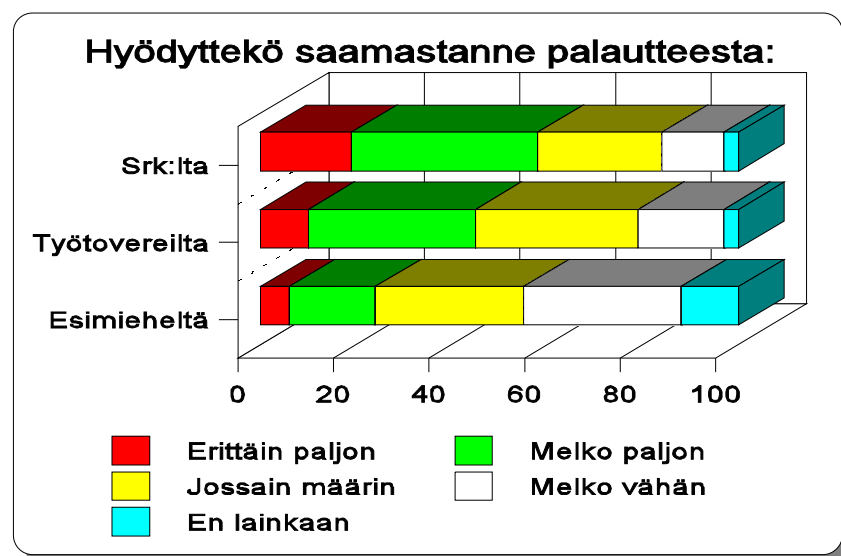
¹⁶⁶ Vrt. esim. Palmu 1990, 114-118. Palmu ei ole ottanut huomioon seurakuntalaisia kartoittaessaan sosiaalisten suhteiden vaikutusta seurakuntien työilmapiiriin. Hänen mukaansa seurakunnan työilmapiiriin vaikuttavat joko kielteisesti tai myönteisesti työntekijöiden keskinäiset suhteet, työntekijöiden ja kirkkoherran väliset suhteet, työntekijöiden ja hallintoelimien väliset suhteet, työryhmän työntekijöiden väliset suhteet, organisaatio, työpaine ja muut syyt.

¹⁶⁷ Kirkko ja maailma 1993, 93-95; Confessing 1993, 81-82.; BEM 1982, 28-30. Kirkko ja maailma - julkaisu toteaa (1993, 94), että samoin kuin Jeesus kääntyi sairaiden ja särkyneiden puoleen ja satoi heidän haavansa, samoin kristittyjen yhteisö on henkeä, sielua ja ruumista parantava yhteisö; se on näin kutsuttu olemaan parantavana yhteisönä ihmisten laajemmassa perheessä - sen osana ja sitä varten. Yhteisössään seurakuntalaiset sulautuvat kristuksen ruumiiksi. (Ef 1:23.)



Kva 4.15. Tutkittujen eri lähteistä saaman palautteen määrä (%; N=197)

Sen sijaan tarkasteltaessa seurakuntia työyhteisöinä tuntuu tilanne erikoiselta: työyhteisöhän syntyy yhteisöön kuuluvien sosiaaliemotionaalisesta tuesta ja esimiesten johtamasta työtovereiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Sen lisäksi, että 12 % tutkituista ilmoitti, etteivät he olleet saaneet työstään lainkaan palautetta esimiehiltään, runsas kymmenesosa tutkituista myös ilmoitti, etteivät he tunne hyötynensä lainkaan esimiestensä antamasta palautteesta (Kuva 4.16.).



Kuva 4.16. Tutkittujen hyöty saamastaan palautteesta (%; N=197).

Kun vähintään jossain määrin hyötyi esimiehensä antamasta palautteesta 55 % tutkituista, tunsin näin työtovereidensa antamaa palautetta kohtaan 79 % ja seurakuntalaisten antamaa palautetta kohtaan 84 % tutkituista. Täysin hyödyttömänä koki seurakuntalais- ja työtoveripalautteen 3 % tutkituista, kun esimiehen antaman palautteen koki hyödyttömäksi 12 % tutkituista.

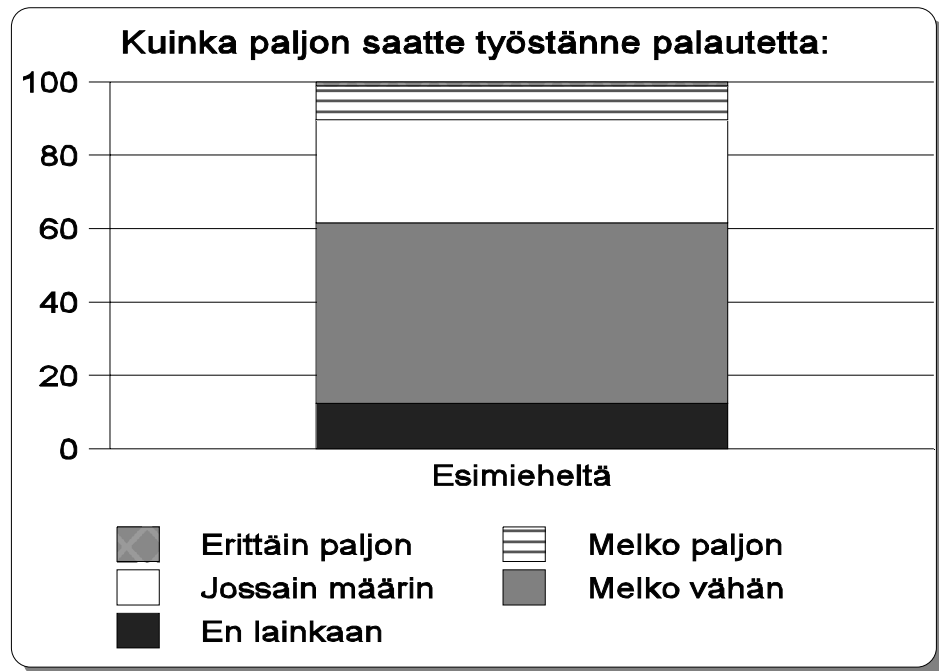
4.3.1. Esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus

Tilanteet, joissa esimiehillä on työpaikallaan Immosen mukaan mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa ovat: 1) yksin työskentely 2) työhön liittymättömät vuorovaikutustilanteet 3) työhön liittyvät vuorovaikutustilanteet 4) esimiehen oman työn pohdinta 5) tavoitteen asetanta 6) seuranta ja 7) palaute.¹⁶⁸ Keskityin tutkimuksessani edellä mainituista vuorovaikutustilanteista niihin esimiesten ja alaisten välisen vuorovaikutuksen piirteisiin, jotka suoraan tai välillisesti auttavat seurakuntia toiminnan tavoitteiden saavuttamisessa ja lisäävät tai vähentävät työntekijöiden kokemaa työviihtyvyyttä yhteisössään. Tällöin pääpaino oli siinä, miten seurakuntien työntekijät kokivat esimiestensä osallistuvan yhteisyyden tunteen luomiseen ja toisaalta, miten he tunsivat esimiestensä ohjaavan työsuorituksiaan eli neuvovan, muistuttavan ja asettavan odotuksia toiminnalleen (tavoitteiden asettaminen). Kartoitin myös, miten tutkitut kokivat esimiestensä keräävän tietoja työsuorituksistaan (seuranta) sekä miten esimies osoitti olevansa tietoinen alaistensa työsuorituksista (palaute).

Esimies voi antaa palautteensa joko suoraan alaiselleen tai epäsuorasti, jolloin esimies antaa palautteen alaiselleen toisen henkilön kautta. Sisällöltään palaute voi

¹⁶⁸ Immonen 1993, 54-55. Immonen on käyttänyt tutkimuksessaan mm. Komakin kehittämää Operant Supervisory Taxonomy and Index -menetelmää, jossa tarkastellaan esimiehen aktiivisuutta vuorovaikutuksen suhteen.

olla joko myönteistä, jolloin esimies ilmaisee tyytyväistä hyväksyntää alaisensa työnteosta tai kielteistä, jolloin esimies osoittaa olevansa tyytymätön siihen, miten alainen työtään hoitaa. Palaute voi olla myös neutraalia, toteavaa, jolloin esimies ei mitenkään arvioi alaisensa työsuorituksen laatua.¹⁶⁹ Tutkituista seurakuntien työntekijöistä sai työnteostaan palautetta esimieheltään (kys.nro 33.) vähän tai ei lainkaan 61 %. (Kuva 4.17.) Saamastaan palautteesta eivät useat tutkituista tunteneet hyötyvänsä; 45 % ilmoitti, ettei hyödy esimiehen antamasta palautteesta (kys.nro 36.) lainkaan tai hyötty siitä melko vähän. (Kuva 4.18.)

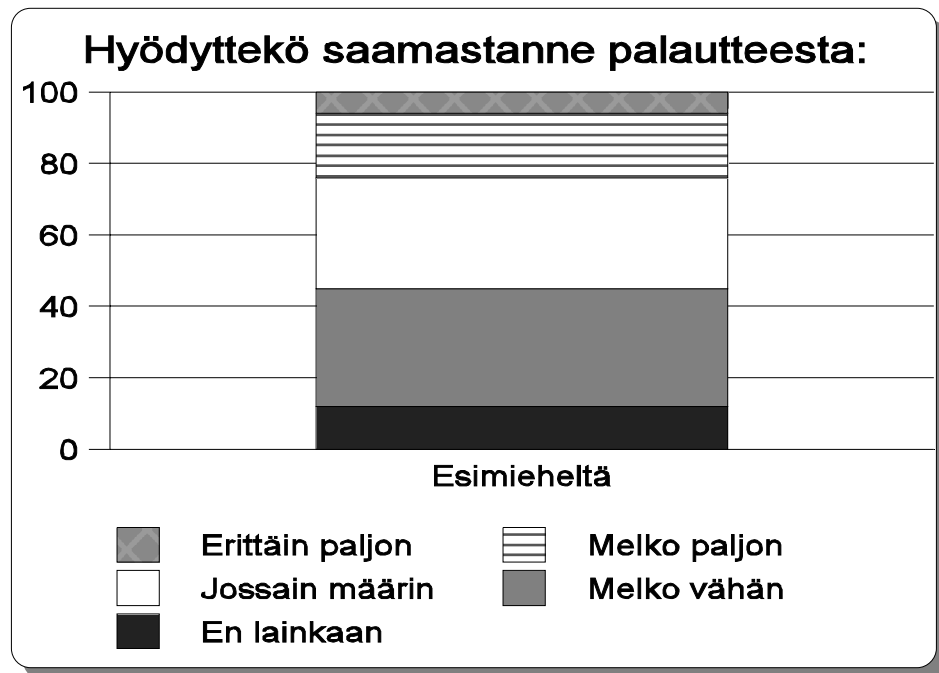


Kuva 4.17. Tutkittujen esimiehiltään saaman palautteen määrä (%; N=197)

Tulos osoittaa, etteivät seurakuntien kirkkoherrat viimeisen yhdeksän vuoden aikana ole ainakaan lisänneet aktiivista johtamistaan, jos sitä vertaa Palmun vuonna 1987

¹⁶⁹ Immonen 1993, 57.

keräämään aineistoon kirkkoherroista johtajina.¹⁷⁰ Palmun tutkimuksessa todettiin varsinkin hallinnon ja henkilöstön johtamisen olevan kirkkoherroille vastenmielistä ja tästä syystä tuolloin papeista 49 % ja kaikista muista seurakuntien työntekijöistä 42 % tunsivat, ettei kirkkoherra esimiehenä ollut pyrkinyt erityisemmin tai lainkaan parantamaan alaistensa työmotivaatiota.¹⁷¹



Kuva 4.18. Tutkittujen hyöty esimiehiltään saamasta palautteesta (%; N=197).

Esimiehen antaman palautteen määrän ja työpaikan sijainnin välillä oli yhteys: pääkaupunkiseudulla sijaitsevien seurakuntien työntekijät saivat enemmän palautetta

¹⁷⁰ Palmu (1990, 145-146.) jakaa kirkkoherrojen johtamistavan neljään eri tyyliin: 1) vuorovaikutusjohtajiin 2) ihmissuhdejohtajiin 3) viihtyvyydestä huolehtijoihin ja 4) perinteelle rakentajiin. Runsasta kolmannelle kirkkoherroista voitiin selvästi pitää yleensä johtamistavassaan epäonnistuneena. Tämä tuli esiin sekä kirkkoherrojen itsearvioinneissa että käsityksessä seurakuntien työilmapiiristä.

¹⁷¹ Palmu 1990, 145, 119. Tutkimuksessa yleisimmäksi motivointikeinoksi osoittautui suullinen tunnustus. Palmu toteaa kirkkoherrojen henkilöstöjohtamisen esteinä olevan mm. kirkkoherrojen johtajina tunteman yksinäisyyden työssään, työnäyn hajanaisuuden tai puutteen, perussanomien sisäistymättömyyden, henkilösuhteiden ja itsetuntokysymysten. Palmu 1990, 121.

esimieheltään kuin muissa kunnissa sijaitsevien seurakuntien työntekijät.¹⁷² He eivät kuitenkaan tunteneet hyötyvänsä merkitsevästi muita enempää saamastaan palautteesta.

Syitä miksi pääkaupunkiseudulla sijaitsevien seurakuntien työntekijät tunsivat saavansa enemmän palautetta kuin muualla sijaitsevien seurakuntien työntekijät ei aineistoni perusteella voi päätellä. Osittain syynä saattaa olla alaisten suuri lukumäärä: mitä enemmän johdettavia on, sitä enemmän esimiehen täytyy aktiivisesti osallistua töiden organisointiin. Toisena syynä saattaa olla se, että pääkaupunkiseudulla virkoihin hakijoita on runsaasti ja oletettavaa tällöin on, että kilpailun kautta esimieheksi seuloutuu hakijoista parhaiten tehtäviin soveltuvat hakijat. Kolmantena syynä saattaa olla johtajakoulutuksen painottuminen suuriin seurakuntiin ja erityisesti pääkaupun-kiseudulle.

Esimiesten tehtäviin voidaan ajatella kuuluvan niiden vuorovaikutustarpeiden tunnistaminen, joita tulee pyrittäessä saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Tällöin ei ainoastaan sillä ole merkitystä, että esimies on vuorovaikutuksessa alaistensa ja muiden organisaation jäsenten kanssa, vaan merkitystä on myös sillä, minkä tyyppisestä vuorovaikutuksesta on kyse.¹⁷³ Kartoittaakseni, miten tutkitut kokivat esimiestensä osallistuvan ammattirooliensa kautta työpaikkansa vuorovaikutusprosessiin kysyin tutkituilta, mitä mieltä he olivat seuraavien väittämien sopivuudesta omiin esimiehiinsä:¹⁷⁴

¹⁷² Kun pääkaupunkiseudun tutkituista 14 % (N=29) ilmoitti saavansa esimiehiltään paljon palautetta, tunsu näin muissa kaupungeissa työskentelevistä tutkituista 13 % (N=105) ja muissa kunnissa työskentelevistä tutkituista 3 % (N=61). Ero pääkaupunkiseudun ja muiden kuntien välillä oli melkein merkitsevä ($F=4.25$; $df=2$; $p < .05$).

¹⁷³ Immonen 1993, 157.

¹⁷⁴ Vastausvaihtoehdot "täysin samaa mieltä" ja "jokseenkin samaa mieltä" sekä "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" yhdistetty.

Kys nro	Väite:	N	Samaa mieltä	En sa- maa enkä eri mieltä	Eri mieltä
351	Esimies päättää asiat omin päin	198	46	17	37
352	Johto on passiivista eikä puutu asioihin	196	39	18	43
353	Esimiesten ja alaisten välillä vallitsee hyvä yhteistyö ja läheiset suhteet	198	28	27	45
354	Esimies antaa alaisilleen myönteistä palautetta työn tuloksista	198	30	21	49
355	Esimies keskustelee runsaasti alaisensa kanssa	197	25	24	51
356	Esimies keskustelee avoimesti kaikista työ-paikkaa ja työtä koskevistä asioista	196	25	14	61
357	Esimies kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään	197	32	24	44
358	Esimies valvoo ja kontrolloi	196	23	22	55
359	Esimies antaa alaisilleen kielteistä palautetta työn tuloksista	197	18	27	55
3510	Saan työstäni tarpeeksi palautetta	198	28	22	50

Taulukko 4.15. Tutkittujen kokema esimiesten ja alaisten välisen kanssakäymisen luonne (%).

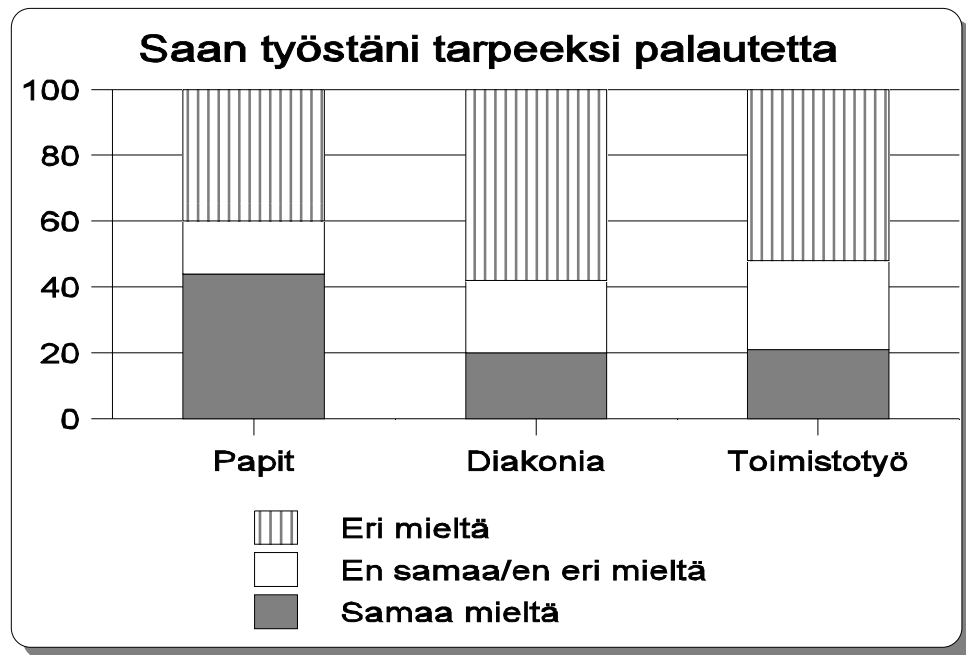
Vaikka osa tutkituista ilmoittikin kokevansa esimiehensä toimivan johtamisessaan myönteisesti ja kannustavana esimiesten asettaessa tavoitteita, seuratessaan alaisensa työntekoa, antaessaan palautetta ja luodessaan yhteisyyttä, antoivat tulokset osittain varsin negatiivisen kuvan seurakuntien esimiesten johtamiskulttuurista. Lähes puolet vastanneista oli sitä mieltä, etteivät esimiehet ota alaisiaan mukaan päätöksentekoon eikä yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä tuntunut tutkituista hyvältä. Reilusti puolet vastaajista tunsivat, ettei esimies keskustele avoimesti kaikista työpaikkaa ja työtä koskevistä asioista. Osa vastaajista myös tunsivat, ettei ollut saanut työstään tarpeeksi palautetta; ei myönteistä eikä kielteistä. Johto tuntuikin monen mielestä passiiviselta, eikä kannustanut työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään työssään.

Toisaalta johto ei myöskään tuntunut valvovalta eikä kontrolloivalta ja noin kolmasosa tutkituista ilmoitti esimiestensä kannustavan alaisiaan opiskelemaan ja kehittymään työssään. Samoin kolmasosa tutkituista tunsikin, että esimiesten ja alaisten välillä vallitsi hyvä yhteistyö ja läheiset suhteet ja että esimies antoi tarpeeksi myönteistä palautetta työn tuloksista.

Kielteisintä palautetta työnteostaan (kys.nro 35.9.) saivat esimiehiltään papit, joista 27 % tunsikin saaneensa esimieheltään kielteistä palautetta työnsä tuloksista. Toimistotyöntekijöistä tunsikin kielteistä palautetta saaneensa 23 % ja diakoniatyöntekijöistä 8 %. Ero pappien ja diakoniatyöntekijöiden välillä oli merkitsevä.¹⁷⁵ Erikoista oli, että vaikka papit saivat työnsä tuloksista kielteisintä palautetta, tunsikin papeista kuitenkin muita työntekijöitä useampi saavansa työstään riittävästi palautetta (kys.nro 35.10.). Mitä enemmän kielteistä palautetta tutkitut ilmoittivat saavansa, sitä useampi tutkituista ilmoitti saavansa työstään tarpeeksi palautetta. Kun papeista 44 % tunsikin saavansa työstään tarpeeksi palautetta, tunsikin näin sekä toimistotyöntekijöistä että diakoniatyöntekijöistä 21 %.¹⁷⁶ (Kuva 4.19.)

¹⁷⁵ Papit N=62; diakoniatyöntekijät N=78; toimistotyöntekijät N=57; $F=5.44$; $df=2$; $p \leq .01$.

¹⁷⁶ Ero diakoniatyöntekijöiden ja pappien välillä oli merkitsevä ($F=4.93$; $df=2$; $p \leq .01$).



Kuva 4.19. Tutkittujen kokemus saamansa palautteen riittävydestä (%; papit N=62; diakonia N=78; toimistotyö N=58; $F=4.37$; $df=2$; $p \leq .05$).

Syynä pappien kokemaan muita työntekijäryhmiä runsaampaan palautteen saamiseen saattaa olla pappien ja kirkkoherrojen yhtenevä perus- ja ammattikoulutus sekä ammatin erikoisluonteesta johtuva toimenkuvien osittainen päällekkäisyys. Kirkkoherrot toimivat itse esimiesasemansa ohella pappeina, joten he myös pystyvät ammatillisesti kärkevämpään kritiikkiin alaisiaan kohtaan. Sen sijaan toimisto- ja diakoniatyön erikoisosaamisesta saattaa kirkkoherroilla olla ohuempi käsitys.¹⁷⁷

Sen lisäksi, että diakoniatyöntekijät ilmoittivat saaneensa esimiehiltään työstään muita työntekijäryhmiä vähemmän kielteistä palautetta, he myös kokivat esimiehensä vähemmän valvovana ja kontrolloivana (kys.nro 35.8.) kuin muut työntekijäryhmät. Diakoniatyöntekijöistä 17 % tunsivat esimiehensä kontrolloivaksi ja valvovaksi kun sekä

¹⁷⁷ Tutkimustulokseen saattaa osaltaan olla vaikuttamassa, että väittämä "Saan työstäni tarpeeksi palautetta" on sanamuodoltaan monitulkintainen: siinä ei oteta kantaa minkä laatuista palautetta tutkittu tuntee saavansa tarpeeksi. Saattakin olla, että jotkut sellaisista tutkituista, jotka kokivat esimiestensä antavan työnteosta vain kielteistä palautetta tunsivat saaneensa kyseistä palautetta jo aivan riittävästi.

papeista että toimistotyöntekijöistä tunsin näin 27 %.¹⁷⁸ Erot diakoniatyöntekijöiden ja muiden tutkittujen ammattiryhmien kokemusten välillä selittyivät osittain diakonia-työn erityisluonteella. Diakoniatyöntekijät työskentelevät usein erillään muusta työyhteisöstä ja suhtautumista esimiehiin auttaa pitkän ammattitradition muovaama ammattirooli.¹⁷⁹

Kuten esimiehen antaman palautteen määrä, myös sen laatu vaihteli sen mukaan, missä tutkittavan työpaikka maantieteellisesti sijaitti. Huonoin työntekijöiden kokema tilanne oli maalaisseurakunnissa ja parhain muissa kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa sijaitsevilla seurakunnissa. Suurimmat erot maalaisseurakuntien ja kaupunkiseurakuntien kesken syntyivät tutkittujen kokemuksissa myönteisen palautteen saamisessa, esimiehen kyvykkyydessä keskustella alustensa kanssa sekä esimiehen antamassa kannustuksessa. Maalaisseurakunnissa asuvat tutkitut tunsivat kaupunkilaisseurakunnissa työskenteleviä vähemmän esimiehensä antavan heille myönteistä palautetta työn tuloksista.¹⁸⁰ Maalaisseurakunnissa esimiehet eivät myöskään keskustelleet niin paljon¹⁸¹ ja niin avoimesti¹⁸² alustensa kanssa kuin kaupunkiseurakun-

¹⁷⁸ Pappit N=62; diakoniatyöntekijät N=78; toimistotyöntekijät N=56; ero diakoniatyöntekijöiden ja pappien välillä oli melkein merkitsevä (F=4.46; df=2; p< .05.).

¹⁷⁹ Totto (1991, 161.) toteaa Hirschhornia mukaillen tehtäväkeskeisen roolin rajoineen olevan työtovereita yhdistävänä siltana työntekijän työskennellessä yhteisön perustehtävän toteuttamiseksi. Rooli koetaan tällöin työyhteisyyttä luovaksi voimaksi. Kosketus työyhteisöön menetetään rooleista luopumalla.

¹⁸⁰ Kun maalaisseurakuntien työntekijöistä 61 % (N=61) ilmoitti, etteivät heidän esimiehensä antaa heille myönteistä palautetta työn tuloksista (kys.nro 35.4.), oli tätä mieltä muissa kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa asuvista 44 % (N=105) ja pääkaupunkiseudulla asuvista 47 % (N=30). Ero maalaisseurakuntien ja kaupunkiseurakuntien välillä oli melkein merkitsevä (F=3.48; df=2; p< .05.).

¹⁸¹ Kun maalaisseurakuntien työntekijöistä 69 % (N=61) ilmoitti, etteivät heidän esimiehensä keskustele runsaasti alustensa kanssa (kys.nro 35.5.), oli tätä mieltä muissa kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa asuvista 41 % (N=105) ja pääkaupunkiseudulla asuvista 48 % (N=29). Ero maalaisseurakuntien ja kaupunkiseurakuntien välillä oli melkein merkitsevä (F=4.09; df=2; p< .05.).

¹⁸² Kun maalaisseurakuntien työntekijöistä 77 % (N=61) ilmoitti, etteivät heidän esimiehensä keskustelleet avoimesti heidän kanssaan kaikista työpaikkaa ja työtä koskevista asioista (kys.nro 35.6.), oli tätä mieltä muissa kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa asuvista 55 % (N=105) ja pääkaupunkiseudulla asuvista 46 % (N=28). Maalaisseurakuntien ero pääkaupunkiseurakuntiin ja kaupunkiseurakuntiin oli merkitsevä (F=5.49; df=2; p< .01.).

nissa tapahtui. Kaupunkiseurakunnissa esimiehet myös kannustivat työntekijöitä opiskelemaan ja kehittymään ammatissaan enemmän kuin maalaisseurakunnissa.¹⁸³

Palmu on tehnyt saman suuntaisen havainnon keräämästään vuoden 1987 aineistosta. Palmu jakoi tutkimuksessaan kirkkoherrojen tehtävät kolmeen eri osa-alueeseen, jotka olivat julistus-, johtamis- ja muut tehtävät. Erityisesti suurten seurakuntien kirkkoherrat keskittyivät hänen mukaansa henkilöstön johtamiseen, kun pienempien seurakuntien kirkkoherrat painottivat seurakuntalaisten keskuudessa tapahtuvaa julistustoimintaa esimiehenä toimimisen saattaessa tällöin jäädä tehtävien tärkeydessä taka-alalle.¹⁸⁴

Vaikkakin lähes puolet pääkaupunkiseudun vastaajista oli sitä mieltä, etteivät heidän esimiehensä keskustele runsaasti tai avoimesti työpaikkaa koskevista asioista, oli paras tilanne esimiehen ja alaisten välisen yhteistyön kannalta kuitenkin pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseudun seurakuntien työntekijöistä oli 50 % (N=30) sitä mieltä, että esimies ottaa muut työntekijät mukaan päätöksentekoon. Muissa kaupungeissa toimivista työntekijöistä näin koki 38 % (N=105) ja muissa kunnissa toimivista 28 % (N=61). Pääkaupunkiseurakuntien ja muiden kuntien välinen ero oli melkein merkitsevä.¹⁸⁵

Ammatin lisäksi työpaikan henkilöstön eli vuorovaikutussuhteiden määrällä oli merkitsevä yhteys tutkittujen kokemaan esimiesten taholta tulevaan valvontaan ja kontrolliin (kys.nro 35.8.). Suurten seurakuntien työntekijöistä 43 % (N=35) koki esimiehensä

¹⁸³ Kun maalaisseurakuntien työntekijöistä 57 % (N=61) ilmoitti, etteivät heidän esimiehensä kannusta työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään (kys.nro 35.7.), oli tätä mieltä muissa kuin pääkaupunkiseudun kaupungeissa asuvista 38 % (N=105) ja pääkaupunkiseudulla asuvista 38 % (N=29). Ero maalaisseurakuntien ja kaupunkiseurakuntien välillä oli melkein merkitsevä ($F=3.34$; $df=2$; $p \leq .05$).

¹⁸⁴ Palmu 1990, 143.

¹⁸⁵ $F=3.23$; $df=2$; $p \leq .05$.

kontrolloivana, kun alle neljän työntekijän seurakuntien työntekijöistä tunsin näin 21 % (N=43) ja 4-10 työntekijän seurakuntien työntekijöistä 17 % (N=115).¹⁸⁶ Suurten seurakuntien työntekijöiden tunteman kontrollin syynä saattoi olla esimiehen antaman palautteen laatu: mitä enemmän vuorovaikutussuhteita tutkittujen työpaikalla oli, sitä useampi tutkituista ilmoitti esimiehensä antavan työnteosta kielteistä palautetta.¹⁸⁷ Kyse voi olla samasta ilmiöstä kuin mitä Melkas on havainnut. Hänen mukaansa työntekijöiden suhtautuminen työyhteisön ihmissuhteisiin tulee sitä erittelevämmäksi, mitä enemmän työntekijällä on vuorovaikutussuhteita työpaikalla.¹⁸⁸ Lisäksi muina syinä pienten työpaikkojen parempaan sosiaaliseen ilmapiiriin näkee Kolu organisaation kasvuun mahdollisesti liittyvän organisaation muodollistumisprosessin, vertikaalisten tasojen lisääntymisen ja organisaation anonyymistymisen.¹⁸⁹ Teoriaa soveltaen olisi odotettavissa, että mitä enemmän työntekijöitä seurakunnassa työskentelisi, sitä muodollisemmaksi ja pinnallisemmaksi ilman erikoistoimia käyttäytymisen työntekijöiden välillä muodostuisi.¹⁹⁰

Myös tutkittujen sukupuoli oli yhteydessä heidän kokemuksiinsa saatavasta palautteesta. Vähiten tunsivat esimiehensä palautteesta hyötyvänsä naiset (kys.nro 36.). Naisista 50 % tunsin hyötyvänsä vähän tai ei lainkaan esimiehensä palautteesta. Miehistä näin tunsin 29 %.¹⁹¹ Samalla kun miehet ilmoittivat hyötyvänsä naisia enemmän saamastaan esimiespalautteesta, tunsivat he toisaalta naisia enemmän saavansa palautteensa kielteisenä (kys.nro 35.9.). (Kuva 4.20.)

¹⁸⁶ 4-10 työntekijän seurakunnan ero yli 10 työntekijän seurakuntaan oli merkitsevä (F=5.36; df=2; p<.01.).

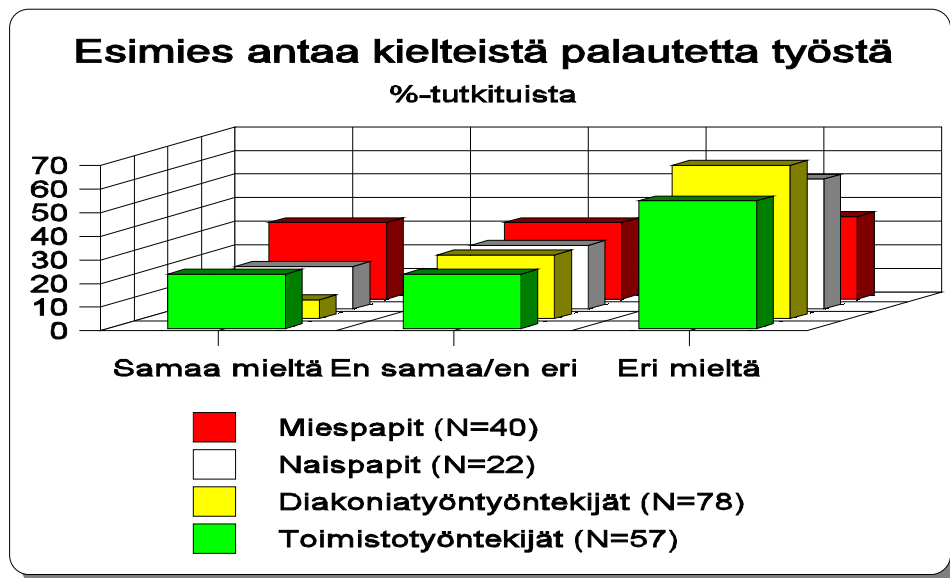
¹⁸⁷ Kun alle 4 työntekijän seurakuntien tutkituista 16 % (N=43) ilmoitti esimiehensä antavan työstä kielteistä palautetta, tunsin näin 4-10 työntekijän seurakuntien tutkituista 12 % (N=115) ja yli 10 työntekijän seurakuntien tutkituista 40 % (N=35). 4-10 työntekijän seurakunnan ero yli 10 työntekijän seurakuntaan oli erittäin merkitsevä (F=7.57; df=2; p<.001.).

¹⁸⁸ Melkas 1990, 100.

¹⁸⁹ Kolu 1992, 62-63.

¹⁹⁰ Tällaisia erikoistoimia saattaisi olla hierarkkisten valtarakenteiden murtaminen uusien yhteistoiminta-, verkko- ja ketjurakenteiden kehittämisellä. Pirnes ennustaakin (1994, 16.) ylös- ja alaspäin katsomisen sijasta työyhteisöjen kehittäjien katseen suuntautuvan entistä enemmän ympäristöön ja yhteistyötasoihin.

¹⁹¹ Miehet N=45; naiset N=153; $\chi^2=12.94$; df=4; p<.05;



Kuva 4.20. Tutkittujen sukupuolen ja heidän saamansa kielteisen palautteen välinen yhteys ammateittain ja pappien osalta sukupuolen mukaan. ($\chi^2=7.58$; $df=2$; $p \leq .05$.)

Kun miespapeista 33 % oli sitä mieltä että esimies antaa heille kielteistä palautetta työn tuloksista, oli samaa mieltä naispapeista 18 % ja kaikista naisista 15 %. Vaikkakin muista kysymyskokonaisuuteen kuuluvista yksittäisistä väittämistä oli ainoastaan tutkittujen sukupuoli tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä keskustelun avoimuuteen¹⁹², oli vastausten kokonaislinja selvä: naispapit kokivat kirkkoherrojen suhtautumisen itseensä kaikkien kysymyskokonaisuuteen kuuluvien väittämien osalta myönteisempänä kuin miespapit. Esimiehet esimerkiksi kannustivat naispappeja opiskelemaan miehiä enemmän (kys.nro 35.7.), heillä oli parempi yhteistyö esimiesten kanssa (kys.nro 35.3.) ja he tunsivat miehiä enemmän esimiestensä jakavan itselleen vastuuta (kys.nro 35.1.). Ehkä osittain tästä syystä naispapit tunsivat miehiä vähemmän esimiehensä kontrolloivan ja valvovan työntekeään (kys.nro 35.8.).

¹⁹² Naiset olivat miehiä tyytymättömämpiä keskustelun laatuun ja kaipaivat miehiä enemmän avointa keskustelua. ($\chi^2=6.34$; $df=2$; $p \leq .05$.)

Högbackan mukaan patristisessa organisaatiossa esiintyy naisen eriarvoistamista sukupuoliin sidottujen maskuliinisten- ja feminiinisten roolimallien ja käytöstopojen kautta. Erilaisen palautteen antaminen naisille ja miehille samasta työstä samassa työyhteisössä muuttaa hänen mielestään naisen ja miehen biologiset erot systemaattiseksi sosiaalisesti eriarvoisuudeksi.¹⁹³ Vielä eriarvoisemmalta saattaa tilanne työntekijästä tuntua, jos työyhteisön keskusteluun ja päätöksentekoon osallistumisen kriteerinä pidetään sukupuolta. Voidaankin kysyä, oliko kirkkoherrojen naispappeihin kohdistuneen miespapeista poikkeavan käyttäytymisen takana tällaista eriarvoistamista.

Sen lisäksi, että tutkittujen vastaukset esimiesten antamasta kielteisestä ja myönteisestä palautteesta kertoivat, millaista palautetta esimiehet alaisilleen antoivat, ne samalla kertoivat, minkälaista palautetta tutkitut eivät esimiehiltään saaneet. Esimiesten kyvyttömyys kommunikoida alaistensa kanssa nouseekin aineistosta esille tarkasteltaessa tutkittujen kokemuksia myönteiseksi ja kielteiseksi koetusta työpalautteesta. Miehistä 42 % oli sitä mieltä, ettei esimies anna myönteistä palautetta työn tuloksista (kys.nro 35.4.) ja 38 % oli sitä mieltä ettei esimies anna myöskään kielteistä palautetta työn tuloksista (kys.nro 35.9.). Naisista esimiehen kyvyttömyys antaa palautetta oli vieläkin selvempi. Myönteistä palautetta jäi naisista kaipaamaan 51 % ja kielteistä palautetta jäi ilman 60 % tutkituista. Naiset tunsivatkin miehiä enemmän, etteivät heidän esimiehensä keskustele avoimesti kaikista työpaikkaa ja työtä koskevista asioista.¹⁹⁴

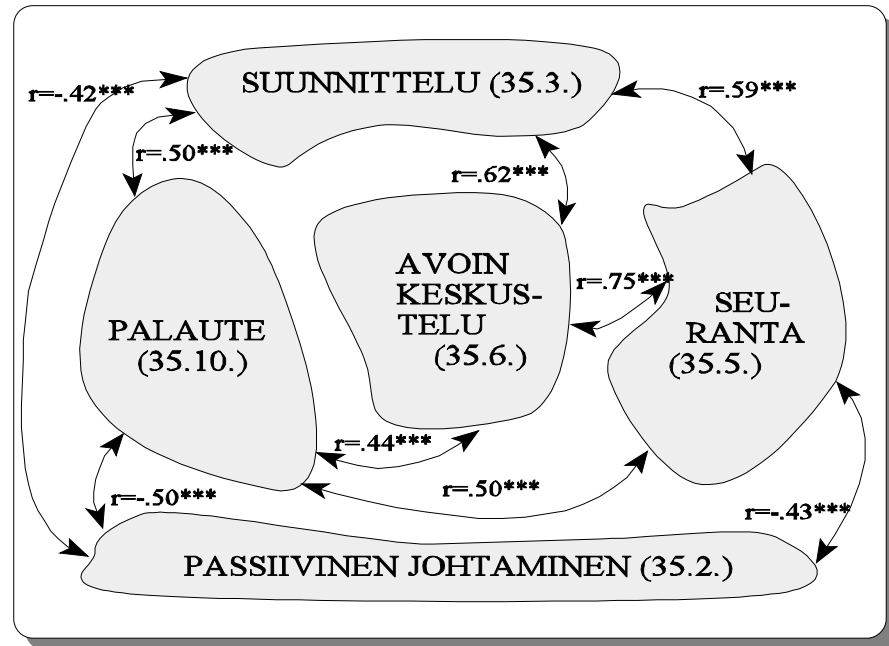
Mitä yhteyksiä sitten tutkimusaineistoni perusteella esimiehen käytöksellä oli seurakunnan työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin? Immonen toteaa omassa tutkimuk-

¹⁹³ Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä 1987, 46.

¹⁹⁴ Kys.nro 35.6. Naisista 65 % (N=151) ja miehistä 49 % (N=45) oli sitä mieltä, ettei esimies keskustele heidän kanssaan avoimesti kaikista työpaikkaa koskevista asioista ($\chi^2=6.34$; $df=2$; $p \leq .05$).

sessaan, että esimiesten toiminnan vaikutusta organisatorisiin tuloksiin voi olla vaikea todeta ja viittaa Pfefferin empirisiin tutkimuksiin, joissa parinkymmenen seurantavuoden aikana johtajavaihdoksista huolimatta ei oltu pystytty eristämään johtajien vaikutusta liiketaloudellisen tuloksen muodostumiseen. Jotakin vaikutusta esimiesten vuorovaikutuksella kuitenkin hänen mukaansa on, sillä muutenhan esimiesasemaa ja siihen liittyviä tehtäviä ei todennäköisesti olisi.¹⁹⁵ Joitakin varovaisia havaintoja voidaan saamieni tutkimustulosten perusteella tutkittujen tunteista esimiestensä käyttäytymistä kohtaan ja niiden yhteydestä itse työprosessiin (töiden suunnittelu, seuranta ja palaute), yksilön tuntemuksiin suhteestaan omaan arvoonsa työntekijänä ja työyhteisön hyvinvointiin kuitenkin tehdä. Ensinnäkin: esimiehen käytöksellä ja alaisten kokemuksilla tavoitteiden asettamisesta, esimiestensä suorittamasta työn valvonnasta ja heidän antamastaan palautteesta oli yhteys. (Kuva 4.19.) Mitä enemmän tutkitut kokivat esimiestensä antavan heille heidän tarvitsemaansa palautetta (kys.nro 35.10.), sitä parempi yhteistyö tutkittujen mielestä heidän ja esimiesten välillä vallitsi (kys.nro 35.3.) ja sitä enemmän he myös kokivat esimiestensä ottavan muita mukaan päätöksentekoon (35.1.; $r=.40^{***}$). Mitä enemmän työntekijät taas kokivat esimiestensä ottavan heitä mukaan suunnitteluun (kys.nro 35.3), sitä vähemmän valvovalta työn seuranta (kys.no 35.8.; $r=-.27^{***}$) heistä tuntui ja sitä enemmän he myös tunsivat esimiestensä keskustelevan alaistensa kanssa (kys.nro 35.5.). (Kuva 4.21.)

¹⁹⁵ Immonen 1993, 175-180.



Kuva 4.21. Esimiesten käyttäytymisen yhteys työprosessiin.

Esimiehen käyttäytymisen laadun ja työprosessin välillä oli yhteys: mitä avoimemmin tutkitut tunsivat esimiestensä keskustelevan kaikista työpaikkaa ja työtä koskevista asioista, sitä positiivisemmin he myös kokivat saamansa palautteen (kys.nro 35.10.), esimiehen suorittaman työn valvonnan (kys.nro 35.5.) ja mahdollisuutensa osallistua työpaikkansa päätöksentekoon (kys.nro 35.3.). Mitä passiivisemmalta johto tutkituista tuntui (kys.nro 35.2.), sitä negatiivisemmalta esimiesten vaikutus työprosessiin tutkituista tuntui.

Esimiehen vuorovaikutuksen laadulla ja määrällä oli monia selviä yhteyksiä sekä työntekijän että työyhteisön hyvinvointiin. Mitä enemmän esimies otti alaisiaan mukaan päätöksentekoon (kys.nro 35.1.; $r = .24^{**}$) ja mitä enemmän esimies kannusti alaisiaan opiskelemaan ja kehittymään työssään (kys.nro 35.7.; $r = .25^{**}$), sitä parem-

min työntekijä tunsii viihtyväänsä työssään (kys.nro 26.). Myös tutkittujen kokema työn henkinen raskaus (kys.nro 24.) oli yhteydessä siihen, miten esimies käyttäytyi alaistaan kohtaan ja millaista palautetta nämä kokivat esimiehensä antavan. Mitä raskaanpana tutkittu työnsä henkisesti koki, sitä vähemmän hän tunsii saavansa esimieheltään palautetta (kys.nro 35.10.; $r=.24^{**}$), sitä vähemmän hän tunsii saavansa myönteistä palautetta työnsä tuloksista (kys.nro 35.4.; $r=.22^{**}$) ja sitä huonompana hän koki yhteistyön esimiehensä kanssa ja muodollisempana suhteensa häneen (kys.nro 35.3.; $r=.22^{**}$). Esimiehen antaman palautteen laadun ja määrän sekä alaisen itseluottamuksen välillä oli myös yhteys. Sitä enemmän tutkittu arvosti työntekijän ihanneominaisuutena itseluottamusta (kys.nro 27.6.), mitä vähemmän hän koki saavansa työstään palautetta (kys.nro 35.10.; $r=.21^{**}$) ja mitä harvemmin hän koki saavansa palautteen olevan myönteistä (35.4.; $r=.23^{**}$).

Esimesten käyttäytymisen vaikutus tutkittujen itsearvostukseen näkyi myös yhteyksissä, joita oli passiivisen johtamisen, tutkittujen tuntemaan ammattinsa aliarvostuksen (kys.nro 21.3.; $r=.28^{***}$) sekä tutkittujen ilmoittaman ammattiinsa kohdistuvan työtovereiden (kys.nro 21.13.; $r=.24^{**}$) ja esimiehen arvostuksen (kys.nro 21.11.; $r=.32^{***}$) välillä. Mitä passiivisemmalta johto tutkituista tuntui, sitä vähemmän tutkitut tunsivat esimestensä ja työtovereidensa arvostavan työtään ja sitä aliarvostetummalta oma työ suhteessa esimestasemassa oleviin tuntui. Avoimella keskustelulla oli aivan päinvastainen vaikutus: mitä avoimemmin esimiehet tutkittujen mielestä keskustelivat kaikista työpaikkaa koskevista asioista, sitä vähemmän tutkitut tunsivat olevansa aliarvostettuja suhteessa esimestasemassa oleviin (kys.nro 21.3.; $r=.28^{***}$) ja sitä enemmän he myös tunsivat esimestensä arvostavan heidän työntekeään (kys.nro 21.11.; $r=.28^{***}$).

Sen lisäksi, että esimiehen käyttäytymisellä oli yhteys yksittäisen työntekijän työssä-viihtyvyyteen, työn henkisesti raskaana kokemiseen ja työntekijän itseluottamukseen, sillä oli myös suoranainen yhteys tutkittujen tuntemuksiin työympäristönsä fyysisestä ja organisaatioon sidotusta rasittavuudesta. Johdon passiivisuudella ja asioihin puuttumattomuudella oli yhteys siihen, miten huonona tutkitut pitivät tiedonkulkua työpaikallaan (kys.no 22.9.; $r=.40^{***}$), miten rauhattomana (kys.nro 22.6.; $r=32^{***}$) ja meluisana (kys.nro 22.2.; $r=23^{**}$) tutkittu työympäristöään piti, sekä tutkittujen kokemaan työpaikan tehtäväepäselvyyksiin (kys.nro 21.1.; $r=26^{***}$). Passiivinen johtaminen oli myös yhteydessä siihen, miten tutkittu tunsu yhteisössään pystyvänsä toteuttamaan kehitysideoitaan (kys.nro 21.15.; $r=24^{**}$).

Avoimella keskustelulla oli myös yhteys samoihin muuttujiin, mutta nyt toisin päin. Kun passiivinen johtaminen lisäsi tutkittujen tuntemia työympäristön haittatekijöitä, niin mitä avoimempaa keskustelu esimiehen ja tutkitun välillä oli, sitä rauhallisempaa (kys.nro 22.6.; $r=.21^{**}$) tutkittu työpaikkaansa piti ja sitä parempaa tiedonkulku (kys.nro 22.9.; $r=46^{***}$) hänen mielestään työpaikalla oli. Mitä enemmän tutkitut kokivat esimiestensä keskustelevan avoimesti kaikkia työpaikkaansa koskevista asioista, sitä enemmän he myös tunsivat pystyvänsä toteuttamaan työssään asemansa puolesta omia kehitysideoitaan (kys.nro 21.15.; $r=25^{**}$).

4.3.2. Työpaikalla tapahtuva muu vuorovaikutus

Sosiaalisten suhteiden määrän ja rakenteen lisäksi myös niiden sisällön on nähty olevan yhteydessä käytettävissä oleviin voimavaroihin. Sosiaalisten suhteiden sisällöt voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen sen mukaan, millaisia vaikutuksia suhteilla on työntekijän hyvinvoinnille. Tällaisia osa-alueita ovat sosiaalinen tuki, sosiaaliset

ristiriidat ja sosiaalinen säätely. Sosiaalinen tuki liittyy suhteiden terveyttä edistäviin ja ristiriidat terveyttä mahdollisesti vahingoittaviin puoliin. Sosiaalinen säätely taas puolestaan kuvaa sosiaalisten suhteiden hyvinvointia edistävää tai haittaavaa vaikutusta ihmisen käyttäytymiseen.¹⁹⁶

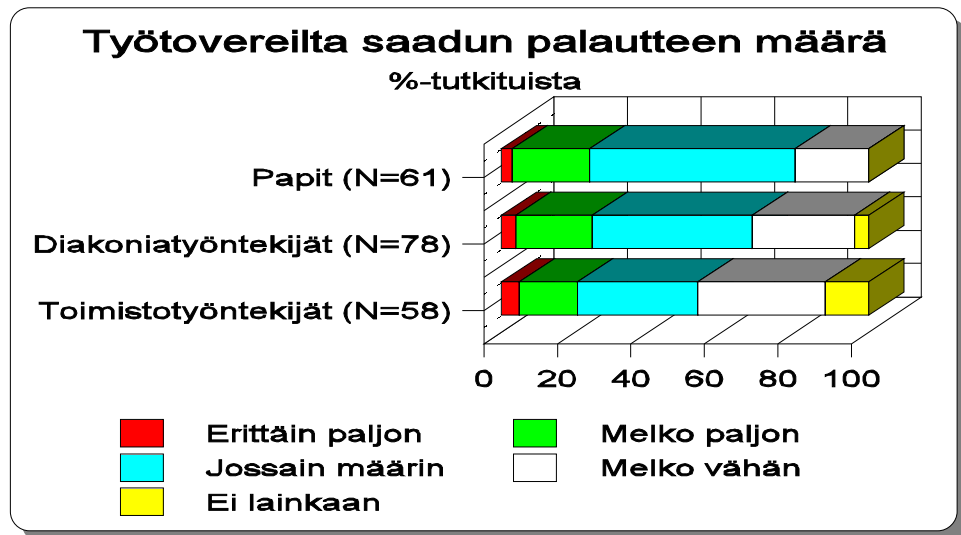
Esimiehiltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki on tutkimusten mukaan eräs tärkeimmistä voimavaroista stressin hallinnassa. Ihmissuhteiden toimivuus on myös välttämätön ehto töiden sujumiselle.¹⁹⁷ Saatu tuki voidaan jakaa viiteen eri muotoon: 1) henkisen tuen saamiseen itsetunto-ongelmissa 2) tietotukeen eli toisten ihmisten apuun ja neuvontaan työtehtävien ongelmissa 3) toisilta saatavaan käytännön apuun 4) sosiaaliseen toveruuteen ja osallisuuteen sosiaalisista toiminnoista sekä 5) roolitukseen eli tuen vaikutus voi syntyä myös sosiaalisten suhteiden olemassaolosta itsessään.¹⁹⁸

Kuten edellisessä kappaleessa 4.3.1. totesin, tunsivat papit saavansa runsaimmin tarvitsemaansa työpalautetta (kys.nro 35.10.) kun vähiten tukea tunsivat saavansa toimisto- ja diakoniatyöntekijät. Tämä näkyi myös tutkittujen kokemuksissa sekä esimiesten että työtovereiden ja seurakuntalaisten antaman tuen määrästä (kys.nro 33.). Kun papeista 80 % tunsivat saavansa työtovereiltaan palautetta vähintään jossain määrin, tunsivat näin diakoniatyöntekijöistä 68 % ja toimistotyöntekijöistä 53 %. (Kuva 4.22.)

¹⁹⁶ Vahtera 1993, 17-23.

¹⁹⁷ Leskinen toteaa (1987, 115.), että mitä abstraktisempaa ja näkymättömämpää työ on, sitä suurempi merkitys on hyvin toimivilla keskusteluyhteyksillä työn tekemisen kannalta.

¹⁹⁸ Wills 1985, . Wills jakaa sosiaalisen tuen eri muotojen vaikutuksen terveyteen olevan joko suoria tai puskuroivia. Suora vaikutus ihmisen terveyteen on hänen mukaansa avulla, sosiaalisella toveruudella ja roolituella. Puskuroiva eli kuormitustekijöiden haittavaikutuksilta suojaava vaikutus on sen sijaan henkisellä tuella, tietotuella sekä myös suoran vaikutuksen piiriin kuuluvalla avulla.

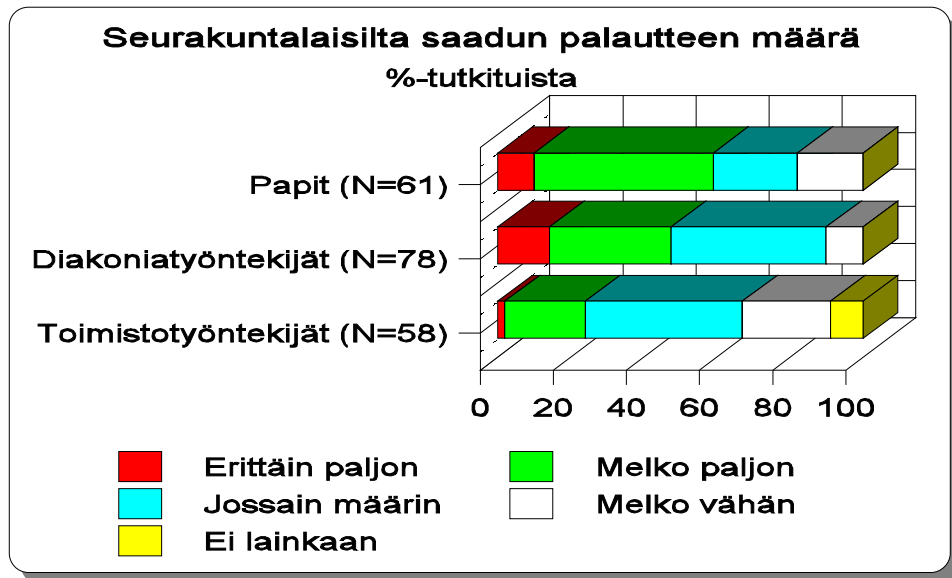


Kuva 4.22. Tutkittujen kokeman työtovereilta saadun palautteen määrän ja ammatin välinen yhteys (%).

Erojen ¹⁹⁹ taustalla lienee toimenkuvien ja työolosuhteiden erilaisuus; työskentelevähän toimistotyöntekijät varsinkin pienillä paikkakunnilla työpaikoillaan usein ilman saman alan muita ammattilaisia, kun taas diakoniatyöntekijät voivat tarvittaensa saada tukea muilta hengellisen työn tekijöiltä.

Seurakuntalaisilta tunsivat vähintään jossain määrin saavansa palautetta papeista 82 % ja diakoniatyöntekijöistä 90 %, kun toimistotyöntekijöistä tunsivat seurakuntalaisilta saavansa palautetta työstään 67 %. Toimistotyöntekijät saivat erittäin merkitsevästi vähemmän palautetta työstään kuin diakoniatyöntekijät ja papit. (Kuva 4.23.)

¹⁹⁹ Ero pappien ja toimistotyöntekijöiden välillä oli melkein merkitsevä ($F=3.13$; $df=2$; $p \leq .05$).



Kuva 4.23. Tutkittujen kokeman seurakuntalaisilta saadun palautteen määrän ja ammatin välinen yhteys.²⁰⁰

Diakoniatyöntekijöiden kokemusten eroaminen muiden ammattiryhmiin kuuluvien tutkittujen kokemuksista selittyy tässäkin tutkittujen ammattiryhmien työn luonteella. Pappien ja diakoniatyöntekijöiden työn kohteena ovat seurakuntaiset ja työn sisältönä hengellisen työn tekijän ja seurakuntalaisen välinen vuorovaikutus, kun taas toimistohenkilökuntaan kuuluvan työntekijän toimenkuvaan ei sielunhoidollisten keskustelujen ole katsottu kuuluvan. Viralliselle toimistotyöntekijän ja seurakuntalaisen väliselle suhteelle lyö leimansa virkailija/asiakas -roolijako. Tällöin muusta kuin virallisesta, toimenkuvan mukaisesta työnteosta saatua palautetta ei työntekijä ammattitraditiostaan käsin voi mieltää työstä saaduksi palautteeksi.²⁰¹

²⁰⁰ Diakoniatyöntekijöiden seurakuntalaisilta saaman palautteen määrä erosi erittäin merkitsevästi sekä pappien että toimistotyöntekijöiden saamasta palautteesta ($F=11.26$; $df=2$; $p \leq .001$).

²⁰¹ Käymässä keskusteluissa osa toimistotyöntekijöistä ilmoitti kuitenkin kärsivänsä tilanteesta: seurakuntalaisen yhteydenotto kirkkoherranvirastoon tapahtuu joko virallisten paperiasioiden vuoksi tai seurakuntalaisen kokeman hädän hetkellä; usein juuri jonkun toimistohenkilökuntaan kuuluvan kautta. Toimistohenkilökunnan työajasta saattaa joinakin päivinä emotionaalisesti rasittavinta ollakin juuri "epävirallinen" seurakuntalaisen hädän kohtaaminen. Myös se, kuinka paljon toimistotyöntekijät saavat palautetta seurakuntalaisilta pappien ja diakoniatyöntekijöiden työnteosta jäi tutkimuksessa epäselväksi.

Osaltaan samaa asetelmaa kuvaa myös työntekijöiden tunne siitä, hyötyvätkö he saamastaan palautteesta. Vaikka suurin osa tutkituista toimistotyöntekijöistä ilmoittikin hyötävänsä saamastaan palautteesta, tunsivat he kuitenkin ammattiryhmittäin tarkasteltuna vähiten hyötävänsä siitä: kun seurakuntalaisten palautteesta ilmoitti hyötävänsä vähintään jossain määrin diakoniatyöntekijöistä 97 % ja papistosta 87 %, tunsin näin toimistotyöntekijöistä 62 %.²⁰² Työtovereitten palautteesta tunsivat vähintään jossain määrin hyötävänsä papeista 84 % ja diakoniatyöntekijöistä 86 %. Toimistotyöntekijöistä näin tunsivat 65 %.²⁰³

Sen lisäksi, että työnteosta saadun palautteen tarkoituksena on ensisijaisesti auttaa ja tukea työntekijää tämän pyrkimyksissä hahmottaa suhdettaan omaan työsuorituksensa ja antaa osittain sitä kautta työntekijälle tunne työelämän hallinnan mahdollisuudesta, hyvin annettu palaute luo myös työntekijöiden kesken yhteisöllisyyden tunteen. Yhteisyyden tunteen luonnissa palautteen laadun lisäksi on tärkeää se, mistä lähteestä työntekijä palautteen saa. Kun seurakuntalaisilta saatu palaute auttaa varsinkin hengellisen työn tekijöitä arvioimaan niitä toimenpiteitä, joita he vuorovaikutussuhteissaan työssään käyttävät, niin työtovereilta ja esimieheltä saatu palaute auttaa samoja työntekijöitä hahmottamaan työpanostaan osana itseään suurempaa kokonaisuutta, yhteisöä. Sen tähden esimiehen alaisiinsa kohdistaman tasapuolisuuden puutteen voidaan nähdä olevan ilmeisen stressitekijän työpaikalla. Sen lisäksi, että työntekijää tällöin kuormittaa työssään tarvittavan informaation puute, voi suosikkeihin tukeutuva johtamistyyli aiheuttaa stressiä myös välillisesti ruokkimalla huhuja, epäluuloja, epäasiallista kilpailua ja klikkiyttämällä työyhteisön.²⁰⁴

²⁰² Ammattiryhmän ja seurakuntalaisilta saadun palautteen hyödyn välillä oli erittäin merkitsevä yhteys ($F=17.57$; $df=2$; $p \leq .001$). Toimistotyöntekijät hyötivät seurakuntalaisilta saamastaan palautteesta muita ammattiryhmiä erittäin merkitsevästi vähemmän.

²⁰³ Toimistotyöntekijöiden ero oli erittäin merkitsevä sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin. ($F=8.1$; $df=2$; $p \leq .001$.)

²⁰⁴ Kalimo 1987a, 57.

Henkistä väkivaltaa näyttää aikaisempien tutkimusten mukaan harjoitetun useammin yhteisöissä, joissa esiintyy kuppikuntaisuutta ja muiden aliarvioimista tai joissa esimies suosii yhtä työyhteisön jäsentä muiden kokiessa sen häiritsevänä.²⁰⁵ Kyselyyni osallistuneista tutkituista ilmoitti 42 % esimiehellään olevan suosikkijärjestelmän, jossa työtehtäviä tai etuisuuksia ei oltu jaettu tehdyn työn perusteella, vaan henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan (kys.nro 40.1.).(Kuva 4.24.)



Kuva 4.24. Tutkittujen mielipide siitä, jakaako esimies etuisuuksia muun kuin tehdyn työn perusteella (% , N=195)

Itse tutkitut eivät kuitenkaan tunnustautuneet lukeutuvansa suosikkeihin. Yksikään naispapeista ei tuntenut saavansa etuisuuksia esimiehensä suosikkijärjestelmän vuoksi (kys.nro 40.2.); miespapeista tunsu itsensä esimiehen suosikiksi 16 % (N=25). Muista naisista kuin naispapeista suosikiksi itsensä tunsu 7 % (N=90). Esimiesten

²⁰⁵ Vartia & Paananen 1992, 39.

suosikkien määrää tutkimusaineistosta on kuitenkin mahdotonta arvioida puuttuvien tietojen suuren määrän vuoksi.²⁰⁶

Esimiehen suosikkijärjestelmällä oli tutkittujen työyhteisöissä yhteisyyttä hajottava vaikutus. Työpaikan suosikkijärjestelmän yleisyys korreloi erittäin merkitsevästi työpaikalla esiintyvään kateuteen (kys.nro 39.1.; $r=46^{***}$)²⁰⁷, työpaikan avoimeen ilmapiiriin ja yhteishenkeen (kys.nro 34.6.; $r=.40^{***}$)²⁰⁸ sekä avoimeen tiedonvälitykseen työpaikalla (kys.nro 34.8.; $r=.42^{***}$)²⁰⁹. Suosikkijärjestelmä näyttäisi siis toimivan seurakunnissa kuormitusta lisäävänä tekijänä toisaalta eristämällä työntekijän muista työntekijöistä ja toisaalta vähentämällä työntekijän mahdollisuutta hallita työntekoaan vähentyneen tiedonkulun takia. Kateus myös ruokkii epäluuloja ja ristiriitoja työpaikalla.

Työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen sidotut ristiriidat ovatkin ongelma työsuhteiden toimivuuden ja työn hallittavuuden vähenemisen kautta myös tuottavuuden kannalta: olkoon kyse yhteisistä tunteista, ajatuksista, uskomuksista tai normeista, ristiriita on jotakin, joka kokemuksena vastustaa yhteisyyden syntymistä.²¹⁰ Mitatakseni työpaikan sisäistä, työntekijöiden keskinäisten vuorovaikutussuhteiden laatua, esitin tutkituille 10-osioisen väittämäkysymyksen (Taulukko 4.16.)²¹¹:

²⁰⁶ Tutkimuksessa mukana olleista miespapeista jätti kysymykseen vastaamatta 38 % (N=40), naispapeista 35 % (N=20), naisdiakoniatyöntekijöistä 35 % (N=72) ja toimistotyöntekijöistä 25 % (N=57). Sen sijaan kaikki miesdiakoniatyöntekijät vastasivat kysymykseen.

²⁰⁷ 60 % (N=121) niistä, jotka ilmoittivat työtoverinsa olevan kateellisia, kokivat esimiehellään olevan suosikkijärjestelmän, kun niistä, jotka eivät tunteneet työtoverinsa olevan kateellisia, tunsivat näin 15 % (N=74).

²⁰⁸ Kun 58 % (N=121) niistä, jotka ilmoittivat työtoverinsa olevan kateellisia, koki ettei heidän työpaikallaan vallitse avoin ilmapiiri ja yhteishenki, oli tätä mieltä niistä, jotka eivät tunteneet työtoverinsa olevan kateellisia 25 % (N=74).

²⁰⁹ Kun 65 % (N=121) niistä, jotka ilmoittivat työtoverinsa olevan kateellisia, ilmoitti ettei heidän työpaikallaan välitetä tietoja avoimesti, oli tätä mieltä 28 % (N=74) niistä, jotka eivät tunteneet työtoverinsa olevan kateellisia.

²¹⁰ Kolu 1992, 53; Perkkä-Jortikka 1992, 86.

²¹¹ Vastausvaihtoehdot "täysin samaa mieltä" ja "jokseenkin samaa mieltä" sekä "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" yhdistetty.

Kys nro	Väite:	N	Samaa mieltä	En sa- maa enkä eri mieltä	Eri mieltä
341	Työntekijöiden välillä ilmenee eristäytymistä, ongelmat pidetään omiana tietona	196	59	10	31
342	Henkilöstön välillä ilmenee avointa erimielisyyttä ja riitoja	197	48	14	38
343	Työpaikan ihmissuhteet ovat ystävälliset, mutta aika pinnalliset	197	60	17	23
344	Vaikeuksissa saa aina apua ja tukea muilta	197	46	18	36
345	Työntekijöiden välillä on avointa rakentavaa yhteistyötä	197	54	17	29
Kys nro	Väite:	N	Samaa mieltä	En sa- maa enkä eri mieltä	Eri mieltä
346	Työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	196	30	25	45
347	Työpaikalla ilmenee liiallista kilpailua ja kateutta	195	31	22	47
348	Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti	196	28	21	51
349	Työpaikalla kannustetaan omien mielipiteiden esittämiseen	197	30	25	45

Taulukko 4.16. Työyhteisön sisäisen vuorovaikutuksen laadun kuvaajat (%).

Kuten seurakunnissa vallitsevasta esimiesten ja alaisten välisestä vuorovaikutuksesta, antoivat vastaukset myös työtovereiden eli alaisten keskinäisistä suhteista osittain myönteisen ja osittain kielteisen kokonaiskuvan. Noin kolmasosa tutkituista tunsikin kokonaisuutena työpaikkansa ilmapiirin hyväksi. Heidän mielestään omassa seurakunnassa vallitsi avoin tiedonvälitys, työntekijöitä kannustettiin omien mielipiteiden esittämiseen ja apua ja tukea sai muilta tarvittaessa. Myös lähes puolessa seura-

kunnista työntekijät kokivat keskenään olevan avointa rakentavaa yhteistyötä eikä liiallista kilpailua työtovereiden kesken esiintynyt.

Vaikka siis kolmasosa tutkituista tunsivat seurakuntansa työntekijöiden väliset suhteet hyväksi, oli yli puolet tutkituista oman työpaikkansa vuorovaikutussuhteiden laadusta eri mieltä. Työntekijöiden välillä ilmeni eristäytymistä ja työpaikalla riideltiin avoimesti, tietoja pantattiin ja ongelmia salattiin. Runsas kolmasosa tutkituista tunsivat, etteivät he olleet saaneet vaikeuksiinsa aina tarvitessaan apua muilta työtovereilta. Työntekijät tunsivatkin olevansa työpaikalla eristettyinä omine ongelmineen, työpaikan ihmisuhteiden tuntuessa pinnallisilta. Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työpaikalla kannusteta omien mielipiteiden esittämiseen.

Omien mielipiteitten esittämisen kannustamatta jättäminen vaivasi eniten toimistotyöntekijöitä. Toimistotyöntekijöistä ainoastaan 19 % tunsivat työpaikallaan kannustettavan omien mielipiteiden ilmaisemiseen. Papeista näin tunsivat 31 % ja diakoniatyöntekijöistä 36 %.²¹² Useimmin omien mielipiteiden ilmaisemiseen kannustettiin pääkaupunkiseudun seurakunnissa ja harvimminkin pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevien kuntien seurakunnissa.²¹³

Tutkittujen kokemat ammattiryhmäiset erot mielipiteiden esittämiseen kannustamisesta saattavat juontaa juurensa toisaalta kunkin työntekijäryhmän ammattitraditioon ja toisaalta tutkitun kokemaan ammattinsa arvostukseen. Juuri toimistotyöntekijäthän tunsivat olevansa tutkituista vähemmän arvostettuja kuin muut ammattiryhmät. Hengellisissä työyhteisöissä ei ehkä aina ole maallisia, osittain mekaanisia tehtäviä

²¹² Toimistotyöntekijät N=57; diakoniatyöntekijät N=78; papit N=62; toimistotyöntekijöiden ero diakoniatyöntekijöihin oli melkein merkitsevä (F=4.27; df=2; p< .05.).

²¹³ Kun pääkaupunkiseudun kaupunkien tutkituista 47 % (N=30) oli sitä mieltä, että työpaikalla kannustetaan omien mielipiteiden esittämiseen, oli muissa kaupungeissa työskentelevistä tutkituista tätä mieltä 30 % (N=104) ja muissa kunnissa työskentelevistä tutkituista 21 % (N=61). Pääkaupunkiseudun ja maalaisseurakuntien välinen ero oli merkitsevä (F=5.04; df=2; p< .01.).

arvostettu siinä määrin kuin näiden töiden tekijät olisivat halunneet niitä arvostettavan. Ehkä tästä taustasta johtuen toimistotyöntekijät tunsivat kaikkein harvimmin, että työntekijöiden välillä oli avointa rakentavaa yhteistyötä. Toimistotyöntekijöistä ainoastaan 35 % oli sitä mieltä, että avointa yhteistyötä esiintyy työtovereiden kesken, kun papeista näin ajatteli 65 % ja diakoniatyöntekijöistä 60 %.²¹⁴

Mikä sitten on syynä seurakunnan työntekijöiden keskinäiseen riitelyyn ja työtovereiden väliseen voimavaroja kuluttavaan vuorovaikutukseen? Vaikkakin aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet työntekijöiden kärsineen eniten siitä, etteivät heidän esimiehensä anna heille työnteosta tarvitsemaansa palautetta, näyttää myös avoimella keskustelulla olevan paikkansa työyhteisössä yhteisyyden luojana.²¹⁵ Esimies keskustelee avoimesti kaikista työpaikkaa ja työtä koskevista asioista - muuttujat (kys.nro 35.6.) olivat erittäin merkittävästi yhteydessä siihen, kannustetaanko työpaikalla omien mielipiteiden esittämiseen (kys.nro 34.9.; $r=.59^{***}$), työpaikalla vallitsevaan avoimeen tiedonvälitykseen (kys.nro 34.8.; $r=.56^{***}$), työntekijöiden väliseen avoimeen rakentavaan yhteistyöhön (kys.nro 34.5.; $r=.52^{***}$) ja työpaikalla vallitsevaan avoimeen ilmapiiriin ja yhteishenkeen (kys.nro 34.6.; $r=.53^{***}$) sekä kateuteen (kys.nro 34.7.; $r=.43^{***}$). Mitä enemmän esimies keskusteli avoimesti kaikista työpaikkaa ja työtä koskevista asioista alaisensa kanssa, sitä enemmän rakentavaa yhteistyötä ja erilaisuuden sietoa työpaikalla oli.²¹⁶

Esimiehen haluttomuudella ottaa alaisiaan mukaan päätöksentekoon (kys.nro 35.1.) oli monia seurauksia. Autoritääriinen johtamistapa korreloi erittäin merkittävästi omien

²¹⁴ Toimistotyöntekijät N=57; diakoniatyöntekijät N=78; papit N=62; toimistotyöntekijöiden ero pappeihin oli merkittävä ($F=5.28$; $df=2$; $p \leq .01$).

²¹⁵ Kolu 1992, 66. Sen lisäksi, että hierarkkiseen kommunikaatioon Kolun mielestä kuuluu työohjeiden antaminen, toiminnan rationalisointi, tiedotustoiminnan ja palautteen antaminen työntekijälle, kuuluu siihen hänen mukaansa myös ideologian luominen eli sitoutuminen yhteisiin päämääriin.

²¹⁶ Tulokset tukivat esim. Perkka-Jortikan (1994, 9-11), Vartian ja Paanasen (1992, 51-56) sekä Sihvosen (1996, 87-89) omista tutkimuksistaan saamia havaintoja.

mielipiteiden esittämiseen (kys.nro 34.9.; $r=.58^{***}$), työpaikan avoimeen ilmapiiriin ja yhteishenkeen (kys.nro 34.6.; $r=.49^{***}$), työpaikan avoimeen tiedonvälitykseen (kys.nro 34.8.; $r=.48^{***}$), työntekijöiden väliseen avoimeen rakentavaan yhteistyöhön (kys.nro 34.5.; $r=.44^{***}$), työntekijöiden väliseen eristäytymiseen ja ongelmien salailuun (kys.nro 34.1.; $r=.43^{***}$) sekä työntekijöiden välillä ilmenevään avun epäämiseen tarvittaessa (kys.nro 34.4.; $r=.43^{***}$). Mitä haluttomampi esimies oli ottamaan alaisiaan mukaan päätöksentekoon, sitä huonompi yhteishenki ja vähemmän avoin ilmapiiri työpaikalla oli ja sitä enemmän työntekijät eristäytyivät toisistaan.

Samat muuttajat olivat myös yhteydessä Esimiesten ja alaisten välillä vallitsee hyvä yhteistyö ja läheiset suhteet -muuttujan (35.3.) kanssa: korrelaatiot työpaikan avoimeen ilmapiiriin ja yhteishenkeen (kys.nro 34.1.; $r=.53^{***}$), omien mielipiteiden esittämisen kannustamiseen (kys.nro 34.9.; $r=.50^{***}$), tietojen avoimeen välittämiseen (kys.nro 34.8.; $r=.48^{***}$) ja työntekijöiden väliseen avoimeen ja rakentavaan yhteistyöhön (kys.nro 34.5.; $r=.46^{***}$) olivat erittäin merkitseviä.

Esimiehen aktiivisuudella ja yhteistyöhalukkuudella oli siis erittäin merkitsevä yhteys työyhteisön avoimuuteen ja yhteishenkeen ja työpaikalla ilmenevään kateellisuuteen. Kateus on yleensä keskustelussa mielletty juuri suomalaisia vaivaavaksi ongelmaksi, mutta ilmiö ei ole pelkästään suomalainen: kateus kuuluu ihmismieleen ja niin kauan kuin on ollut ihmisiä on ollut myös kateutta. Kateuden kokemisen tekee vaikeaksi sen syvä itsetuntoa loukkaava ominaisuus. Kateuden voidaankin nähdä merkitsevän itsessä koettavaa puutetta suhteessa toiseen tai toisiin. Kateus on toisten paremmuuden ja menestyksen aiheuttamaa vihan ja harminsekaisen epäsuopeuden tunnetta, kademieltä. Kateutta voidaan verrata psyykkiseen kipuun, joka johtuu toisen oletetusta tai todellisesta menestyksestä tai paremmuudesta.²¹⁷

²¹⁷ Davidkin 1991, 61.

Kateuden taustalla voidaan nähdä olevan heikon itsetunnon, jonka kehittymisen juuret ulottuvat lapsuuteen. Jos itsetuntoa ei ole lapsuudessa tarpeeksi ruokittu, yksilön oma käsitys itsestään jää heikoksi ja seurauksena on pysyvä narsistinen nälkä, jonka ilmenemismuoto kateus on. Kateus puolestaan aktivoi destruktiivisuutta.²¹⁸

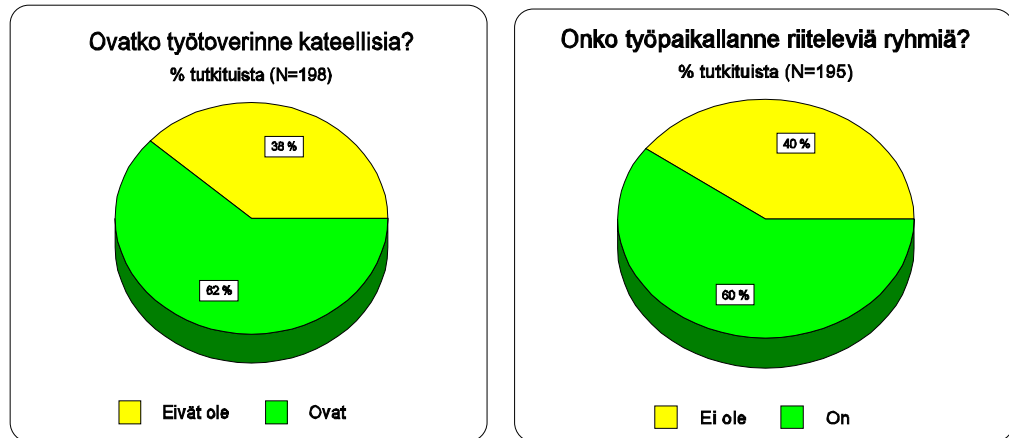
Kateus ei ole pelkästään yksilön ominaisuus, vaan aina samanaikaisesti vuorovaikutussuhteiden häiriö. Kateellinen yhteisön jäsen ei voi kokea ryhmän jäsenten välistä erilaisuutta rikkautena, vaan hän kokee sen uhkana omalle itsetunnolle. Kateus erottaa. Kateus tarttuu helposti kaikkiin: yksityinen kadehtija saattaa saada provosoitua monet työtovereistaan mukaan omaan ja kadehtimansa työtoverin keskinäiseen nahisteluun.²¹⁹ Esimerkiksi työyhteisön jäsenten välinen erilaisuus saattaa olla helpoin ta kokea suhteessa etäällä olevaan johtajaan. Johtajuus voi olla tämän takia kadeh-dittu, mutta samalla myös pelätty rooli. Johtaja voi myös itse sijoittaa oman kateutensa työyhteisöön ja todeta muiden palautteen itseään kohtaan olevan vain kateuden aiheuttamaa. Kateellinen johto saattaa myös tukea ja suosia niitä, joita ei kadehdi ja sabotoida niitä joita kadehtii.²²⁰

Kysyttäessä kateutta erillisellä kysymyksellä (kys.nro 39.) ilmoitti 62 % tutkituista huomannensa työtovereitten keskuudessa kateellisuutta menestyneitä ja hyvin työnsä suorittaneita kohtaan ja 60 % tutkituista ilmoitti erillisellä kysymyksellä (kys.nro 38.) kysyttäessä työpaikallaan olevan keskenään kyräileviä, riiteleviä tai kilpailevia klikkejä. (Kuva 4.25.)

²¹⁸ Schalin 1993, 14, 43.

²¹⁹ Perheentupa (1995, 102.) toteaa monien tunteiden kollektiivisen luonteen olevan ilmiselvän. Tällaisia tunteita ovat hänen mukaansa esim. paniikki, viha, pelko ja kateus. Vaikkakin mainittuja tunteita pidetään voimakkuutensa vuoksi vaarallisina tai kielteisinä tunteina, on niillä tärkeä tehtävä ihmisen tunnedynamiikassa: pelko varoittaa, viha antaa voimaa ja kateus auttaa ihmistä pitämään puoliaan.

²²⁰ Davidkin 1991, 65-66.



Kuva 4.25. Tutkittujen tuntemukset siitä, olivatko heidän työtoverinsa kateellisia ja oliko työpaikalla riiteleviä ryhmiä. (%)

Henkilöstön määrän ja sekä työtoverien kateuden ja riitaisuuden välillä oli yhteys. Mitä suurempi seurakunta oli henkilökunnaltaan, sitä kateellisempia ja riitaisempia työyhteisöt tutkittujen mielestä olivat. Erot olivat erittäin merkitseviä.²²¹ Myös kateuden kohteena olemisen ja tutkitun seurakunnan työpaikan henkilökunnan määrän välillä oli yhteys. Kaikkiaan tunsivat tutkituista 43 % (N=187) olleensa kateuden kohteena (kys.nro 39.1.). Kun 11-20 työntekijän seurakunnan tutkituista 27 % (N=41) tunsivat olleensa itse kateuden kohteena, tunsivat yli 60 työntekijän seurakunnassa työskentelevistä tutkituista näin 64 % (N=47).²²²

Ilmiöiden syynä saattaa olla kateuden tunteen taustalla oleva Schalinin mainitsema minän ja sinän välinen suhde eli ero selfin ja ei-selfin välillä. Tekemällä huomioita, vertailuja ja päätelmiä ego saattaa tuntea huonommuutta suhteessa ulkopuolisiin objekteihin. Mitä enemmän huomioitavaa on, sitä enemmän yksilö voi vertailuja suorittaa ja sitä enemmän tuntea kateutta. Minän ja sinän vertailun välttämiseksi on

²²¹ Kun työntekijämäärältään pienen (-10) seurakunnan työntekijöistä 41 % (N=22) piti työtovereitaan kateellisina, tunsivat näin suurten seurakuntien (yli 60 työntekijää) tutkituista työntekijöistä 81 % (N=47) (F=5.69; df=3; p<.001.). Alle kymmenen työntekijän seurakuntien tutkituista 24 % (N=21) oli sitä mieltä, että heidän työpaikoillaan oli riiteleviä ryhmiä. Näin ajatteli yli 60 työntekijän seurakunnissa työskentelevistä tutkituista 79 % (N=47) (F=7.06; df=3; p<.001.).

²²² F=4.74; df=3; p<.01.

työyhteisöllä tällöin käytettävinaan ainakin kaksi keinoa: toinen on klikkiytyminen, kahlitseva yhteisöllisyys, jonka seurauksena kyseessä olevan yhteisön jäsen menettää yksilöllisyytensä ja sulautuu itseään suurempaan kokonaisuuteen. Tällöin ei tietysti yksilön kannalta itsetuntoa loukkaavaa vertailua tapahdu ja kateuden tunne jää kokematta. Toinen keino on jollakin tavoin pyrkiä korostamaan yksilöiden väliset erot niin suuriksi, että toinen koetaan niin etäisenä, vieraana ja saavuttamattomana, ettei yksilö pysty edes kuvitelmissaan vertaamaan itseään tähän. Tämä tietysti vähentää kateuskokemuksen edellytyksiä tai poistaa ne kokonaan. Tällaisia yksilöiden välisiä eroja syntyy aina epätasa-arvoisissa tilanteissa eli tilanteissa, joissa joku ihminen tai ihmisryhmä asemansa, henkilökohtaisten ominaisuuksiensa tai omaisuutensa turvin eristetään muista ihmisistä poikkeavaan asemaan. Schalin toteaaakin demokraattisen yhteiskuntaprosessin luoneen entistä paremmat edellytykset ihmisten välisen kateuden kokemiselle.²²³

Kateus korreloi erittäin merkitsevästi henkilöstön välillä ilmeneviin erimielisyyksiin ja riitoihin (kys.nro 34.2.; $r=.46^{***}$) sekä työpaikan avoimeen tietojen välitykseen (kys.nro 34.8.; $r=.41^{***}$). Erimielisyydet ja riidat olivat myös yhteydessä työpaikalla esiintyvien klikkien esiintymiseen (kys.nro 38.; $r=.61^{***}$). Klikkiytyminen korreloi riitelyn (kys.nro 34.2.) lisäksi työpaikalla ilmenevään kilpailuun ja kateuteen (kys.nro 34.7.; $r=.49^{***}$) ja työpaikan avoimeen ilmapiiriin ja yhteishenkeen (kys.nro 34.6.; $r=.45^{***}$). Kateuden ja klikkiytymisen välillä on erittäin merkitsevä yhteys ($r=.57^{***}$). Mitä enemmän työpaikalla ilmeni kateutta, sitä enemmän työpaikalla oli avointa erimielisyyttä ja riitoja, sitä vähemmän työpaikalla välitettiin avoimesti tietoja ja sitä klikkiytyneempi työpaikka työntekijöiden mielestä oli.

²²³ Schalin 1993, 38-47.

Klikkiytymisen vitsaus on siinä, että vaikka toisaalta työyhteisön sisäiset ryhmät positiivisesti ajatellen yhdistävätkin ihmisiä, synnyttävät yhteenkuuluvuutta ja saattavat vahvistaa ryhmään kuuluvien jäsenten ihmisyyttä ja identiteettiä, ne ulkoapäin tarkasteltuna näyttävät muodostavan sisäänpäin kääntyneillä kuppikuntia, joiden jäsenet haluavan eristäytyä muista työntekijöistä. Pahinta on, että ryhmäläisyys saatetaan nähdä viitekehysenä, jota vasten tutkitaan kyseiseen ryhmään kuuluvien kaikkea sanomista ja tekemistä.²²⁴

²²⁴ Perkkä-Jortikka 1992, 86-87.

5. HYVINVOINNIN HÄIRIÖT

5.1. Stressi

5.1.2. Stressin tunteen yleisyys seurakunnissa

Työ asettaa tekijälleen vaatimuksia, joihin työntekijä vastaa oman elämäntilanteensa, tietojensa, taitojensa, motivaationsa, tunne-elämänsä tasapainoisuuden ja muiden edellytystensä mukaisesti. Työympäristö, työpaikan vuorovaikutussuhteet ja työn sisältö vaikuttavat siihen, millaisena työntekijä työnsä kokee. Sekä työn määrällinen tai laadullinen ylikuormittavuus että työn määrällinen tai laadullinen alikuormittavuus voivat vaikuttaa kuormitustekijöinä, joiden aikaansaamat reaktiot aikaa myöten vahingoittavat työntekijän terveyttä. Kuormitustekijöiden kohtaamisesta syntyneiden ongelmien ratkaisu edellyttää, että työntekijällä on yksin tai yhteisössään mahdollisuus ja voimavaroja hallita ulkoisia tapahtumia, olosuhteita ja kehityskulkuja. Hallintamekanismit toimivat puskureina yksilön ja ympäristön välillä ja lieventävät ristiriitatilanteiden vaikutuksia.²²⁵

Yksilön työn hallinnan tunteen aktivoijana ja tarvittaessa herättäjänä toimii hänen esimiehensä. Esimiehen ammattirooliin kuuluu luoda ja ylläpitää keskustelua yhteisön sisällä sekä motivoida ja tukea alaisiaan.²²⁶ Esimiehet, jotka puhuvat alaitensa kanssa työpaikan erityiskysymyksistä luovat samalla itsensä ja alaitensa välille kumppanuuden tunteen, me-hengen. Mielikuva yhteisestä tehtävästä auttaa työn-

²²⁵ Vahtera 1993, 1-7.

²²⁶ Pirnes 1994, 57.

tekijää sitoutumaan ja hahmottamaan itsensä osana itseään suurempaa kokonaisuutta.²²⁷

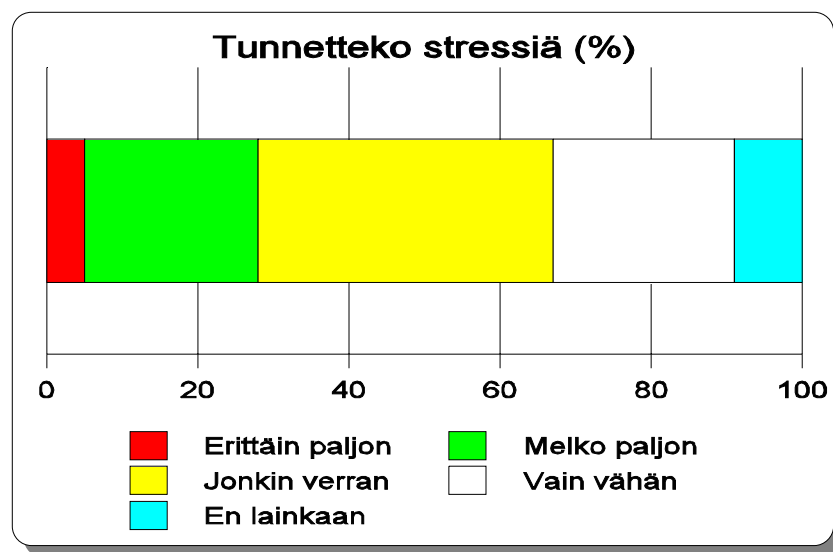
Seuraukset siitä, miten työntekijä kokee hallitsevansa työnsä ovat monet. Mikäli työntekijä tietää osaavansa ja pystyvänsä tekemään työnsä haluamallaan tavalla sekä kokee halutessaan pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä liittyviin olosuhteisiin hänen työsuorituksensa ja työtyytyväisyytensä ovat hyvät. Hänen persoonallisuutensa kehittyi parantuneen itseluottamuksen ja motivaation turvin ja hän pystyy mahdollisesti myös jakamaan energisyytään sekä työyhteisön sisällä että toveri- ja perhepiirissään.²²⁸ Toisaalta seuraukset työntekijän kokemasta työn hallinnan menetyksestä ovat Vahteran mukaan dramaattiset: hallinnan puute saattaa muuttaa työntekijän käyttäytymistä, tietoisuutta ja tunteita. Jos työntekijä toistuvasti kokee vaikutusmahdollisuuksien puutetta, hänen valmiutensa toimia samankaltaisissa ja myöhemmin muunkin tyyppisissä tilanteissa heikkenee. Työntekijän usko omien toimenpiteidensä vaikutuksesta tapahtumien kulkuun saattaa vähetä, eikä hän mahdollisesti jatkossa edes yritä muuttaa tilannettaan (käyttäytymistä suuntaava muutos). Hallinnan puuttuessa ihminen ei mahdollisesti näe tuleviin tilanteisiin johtaneilla tapahtumaketjuilla ja omilla toimenpiteillään mitään yhteyttä: vaikka todellisuudessa yksilö olisikin vaikuttanut tapahtumien kulkuun, hän ei sitä koe niin, vaan uskoo kohtalon tai sattuman tai jonkun muun hänestä riippumattoman ohjaavan tapahtumia. Koska omilla toimenpiteillä ei tunnu olevan merkitystä tapahtumien kulkuun, ei kulku ole siis ennustettavissakaan (tiedollinen muutos). Hallinnan puute aiheuttaa myös ahdistusta ja pelkoa ja voi pitkittyessään johtaa masennukseen ja somaattisiin oireisiin (tunneperäinen muutos).²²⁹

²²⁷ Hurme 1995, 71-72.

²²⁸ Kalimo 1987, 51.

²²⁹ Vahtera 1993, 7.

Stressi on ensimmäinen oire ihmisen kokemasta ristiriitatilanteesta. Stressi voi olla joko fyysistä tai psyykkistä, vaikka tarkoista rajoista onkin jo pyritty luopumaan.²³⁰ Stressillä tarkoitetaan usein tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä (kys.nro 28.). Tutkituista 28 % (N=197) tunsi tällaista stressiä vähintään melko paljon, jonkin verran 39 % ja vain vähän 24 %. Kokonaan stressiä tuntematta ilmoitti olevansa 9 % tutkituista. (Kuva 5.1.)



Kuva 5.1. Stressin tunteen yleisyys (%; N=197).

Stressin syyt voivat olla joko fysiologisia, kuten esimerkiksi on kyse virusten vaikuttaessa kehon immunologiseen vastustuskykyyn tai psykologisia, jolloin yksilö kokee ympäristönsä olosuhteiden tai tapahtumien uhkaavan äkillisesti tai pitkäaikaisesti

²³⁰ Coleman 1977, 2-3; Achte & Tuulio-Henriksson 1984, 25. Psykosomaattisten potilaiden persoonallisuuden tutkimuksesta Keltinkangas-Järvinen 1984, 162-180. Kuten Kuoppasalmi, Achte, Lönnqvist, Aalberg ja Rimón toteavat (1990, 11-13.), kaikilla psyykkisillä tapahtumilla on myös neurokemiallinen vastineensa. Biopsykososiaalisesta näkökulmasta katsoen ihmisen oirehtimiseen liittyy heidän mukaansa aina hyvinvoinnin tunteen menetys, johon voi liittyä myös psykosomaattisia oireita. Keskeinen muuttuja erilaisessa oireenmuodostuksessa on ihmisen psyykkinen tasapaino, jonka edellytyksenä on tyydyttävä tai hyvä minäkokemus.

hyvinvointiaan.²³¹ Mikä tahansa tapahtuma voi aiheuttaa ihmiselle psyykkisiä sopeutumisvaikeuksia ja olla stressin lähteenä. Tällaisia yksilöä stressaavia tilanteita voivat olla esimerkiksi häät, hautajaiset, vauvan syntymä, loma, läheisten kuolema, asumisessa tapahtuvat muutokset sekä nukkumistottumusten ja muiden elämäntapojen muutokset.²³² Tutkituista suurin osa ilmoitti kuitenkin stressin tunteensa johtuvan työstä; ainoastaan 2 % (N=189) totesi stressioireidensa syyn olevan muun kuin työn.

5.1.2. Työntekijöiden kokemat psykosomaattiset stressioireet

Stressi voi ilmetä joko psyykkisinä, sosiaalisina tai somaattisina oireina. Monet oireista ovat osa jokapäiväistä elämää ja niiden toistuvaa esiintymistä voidaan pitää ihmiselämään kuuluvana normaalina ilmiönä. Lyhytkestoiset stressaavat elämäntilanteet väistyvät yleensä jälkiä jättämättä edellyttäen, että ihminen ehtii toipua toistuvien stressitilanteiden väliaikana.²³³

Pitkään jatkuvan stressin aiheuttamilla psyykkisillä stressioireilla tarkoitetaan ylirasittuneisuutta, väsymystä, unettomuutta ja ärtymystä; sosiaalisilla stressioireilla muun muassa alentunutta sosiaalista aktiivisuutta, vieraantumista, velvollisuuksien lykkäämistä sekä alkoholin ja muiden nautintoaineiden liiallista käyttöä. Somaattisilla stressioireilla puolestaan tarkoitetaan esimerkiksi päänsärkyä, vatsavaivoja, pahoinvointia, sydämen tykytystä ja huimausta.²³⁴

²³¹ Coleman 1977, 2; Olkinuora 1993, 330-335.

²³² Vartiovaara 1996, 46-48.

²³³ Vartiovaara 1996, 50.

²³⁴ Kalimo 1987b, 61-67.

Vaikka stressioireiden jako somaattisiin ja psyykkisiin oireisiin saattaa olla muun muassa terveydenhuollon kannalta merkittävä, olen tutkimuksessani yhdistänyt molemmat oireryhmät kuvaamaan kokonaisuudessaan tutkittujen kokemaa terveydentilaa. Stressioireet ja tutkittujen vastaukset jakaantuivat kysymyksen nro 46 mukaan seuraavasti (Taulukko 5.1.):

Missä määrin Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana seuraavia oireita?	N	Päivittäin	Viikoittain	1-2 krt /kk	Harvemmin	Ei koskaan
Närästystä tai happovaivoja	187	2	11	15	37	35
Ruokahaluttomuutta	186	0	2	4	25	69
Vatsakipuja	190	1	11	19	44	25
Epäsäännöllistä vatsan toimintaa	187	1	10	19	47	23
Missä määrin Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana seuraavia oireita?	N	Päivittäin	Viikoittain	1-2 krt /kk	Harvemmin	Ei koskaan
Pahoinvointia tai oksentelua	188	1	1	5	42	51
Univaikeuksia	194	4	16	27	39	14
Painajaisunia	191	1	7	14	49	29
Päänsärkyä	192	1	14	28	45	12
Huimausta	186	1	3	11	35	50
Muistihäiriöitä	187	1	5	11	43	40
Kipuja rinnassa	188	1	1	12	29	57
Sydämentykytystä tai rytmihäiriöitä	188	1	2	11	29	57
Hengitysvaikeuksia tai ahdistuksen tunnetta ilman ruumiillista ponnistelua	183	0	4	7	26	63
Runsasta hikoilua ilman ruumiillista ponnistelua	186	1	5	7	28	59
Käsien vapinaa	185	2	2	3	26	67
Haluttomuutta tai tarmottomuutta	190	4	15	28	43	10
Sukupuolista haluttomuutta	180	1	9	19	49	22

Ärtynäisyyttä tai kiukunpuuskia	193	2	23	35	35	5
Jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	191	2	20	37	36	5
Masentuneisuutta	194	4	11	24	51	10
Väsymystä tai heikotusta	191	6	22	27	38	7
Itsemurha-ajatuksia	185	0	1	1	13	85

Taulukko 5.1. Tutkittujen kokemat psyykkiset ja somaattiset oireet (%).

Kysymyssarjan sisäinen johdonmukaisuus oli suuri ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa) oli 0.87.

Useimmin tutkitut kärsivät väsymyksestä ja heikkouden tunteesta (6 % tutkituista koki olevansa väsynyt päivittäin ja 28 % vähintään viikottain), ärtynäisyydestä (päivittäin tai viikottain 25 %), jännittyneisyydestä (päivittäin tai viikottain 22 %) ja univaikeuksista (päivittäin tai viikottain 20 %). Useat kokivat myös masentuneisuutta (päivittäin tai viikottain 15 %) ja tarmottomuutta (päivittäin tai viikottain 18 %). Fyysisistä vaivoista päänsärky (päivittäin tai viikottain 15 %), vatsakivut (päivittäin tai viikottain 12 %) ja happovaivat (päivittäin tai viikottain 23 %) olivat tutkittuja useimmin vaivaavia oireita.

Kaikista vähiten tunsivat tutkitut kärsivänsä itsetuhoajatuksista: 85 % seurakuntien työntekijöistä ilmoitti, etteivät he olleet ajatelleet itsemurhaa viimeisen kahdentoista kuukauden aikana. Myös ruokahaluttomuus (ei koskaan 69 %), käsien vapina (67 %), hengitysvaikeudet (63 %), pahoinvointi (51 %) ja rintakivut (57 %) sekä rytmihäiriöt (57%) olivat oireita, joita keskiarvojen mukaan esiintyi tutkituilla vähiten.

Vaikkakaan mitään varsinaista ammattiin sidottua oireyhtymää tai ammattitautia ei

tutkittujen tuntemien stressioireiden perusteella profiloitunutkaan, nousivat papit muita ammattiryhmiä terveempänä ja toimistotyöntekijät muita sairaampina esille tarkasteltaessa tutkittujen ilmoittamia yksittäisiä stressioireita. Tällaisia pappien muita ammattiryhmiä vähemmän tuntemia oireita olivat vatsakivut²³⁵, epäsäännöllinen vatsan toiminta²³⁶, päänsärky²³⁷, huimaus²³⁸, muistihäiriöt²³⁹, sydämentykytykset ja rytmihäiriöt²⁴⁰ ja käsien vapina²⁴¹.

Naisten oireina nousi esiin merkitsevästi miehiä runsaampana naisten kokemat vatsakivut²⁴², päänsärky²⁴³, muistihäiriöt²⁴⁴ ja sukupuolinen haluttomuus²⁴⁵. Miehet eivät tunteneet tilastollisesti merkitsevästi naisia voimakkaampana yhtään yksittäistä psykosomaattista oiretta. Ikä vaikutti tutkittuihin ärtymystä ja kiukunpuuskia tasaten: mitä vanhempi tutkittu oli, sitä vähemmän hän tunsu kiukkuja ja ärtymystä²⁴⁶. Vaikka tilastollisesti merkitsevää yhteyttä muiden kuin ärtymyksen ja kiukunpuuskien osalta ei iän yhteydestä yksittäisten oireiden esiintymiseen löytynytäkään, oli iän vaikutus tutkittujen kokemia yksittäisiä oireita lisäävä. Ärtymyksen ja kiukunpuuskien lisäksi

²³⁵ Papit tunsivat melkein merkitsevästi vähemmän vatsakipuja kuin toimistotyöntekijät ($F=4.09$; $df=2$; $p \leq .05$).

²³⁶ Papit tunsivat melkein merkitsevästi vähemmän vatsansa toiminnan epäsäännölliseksi kuin toimistotyöntekijät ($F=4.34$; $df=2$; $p \leq .05$).

²³⁷ Papit tunsivat merkitsevästi vähemmän päänsärkyä kuin toimistotyöntekijät tai diakoniatyöntekijät ($F=5.05$; $df=2$; $p \leq .01$).

²³⁸ Papit tunsivat merkitsevästi vähemmän itseään huimaavan kuin toimistotyöntekijät ($F=5.55$; $df=2$; $p \leq .01$).

²³⁹ Papit tunsivat merkitsevästi vähemmän muistihäiriöitä kuin toimistotyöntekijät tai diakoniatyöntekijät ($F=5.72$; $df=2$; $p \leq .01$).

²⁴⁰ Papit tunsivat melkein merkitsevästi vähemmän epäsäännöllistä sydämen toimintaa kuin toimistotyöntekijät ($F=4.53$; $df=2$; $p \leq .05$).

²⁴¹ Papit tunsivat melkein merkitsevästi vähemmän käsiensä vapisevan kuin toimistotyöntekijät ($F=3.51$; $df=2$; $p \leq .05$).

²⁴² Naiset tunsivat melkein merkitsevästi enemmän vatsakipuja kuin miehet ($F=4.14$; $df=2$; $p \leq .05$).

²⁴³ Naiset tunsivat melkein merkitsevästi enemmän päänsärkyä kuin miehet ($F=6.42$; $df=2$; $p \leq .05$).

²⁴⁴ Naiset tunsivat merkitsevästi enemmän muistihäiriöitä kuin miehet ($F=10.92$; $df=2$; $p \leq .01$).

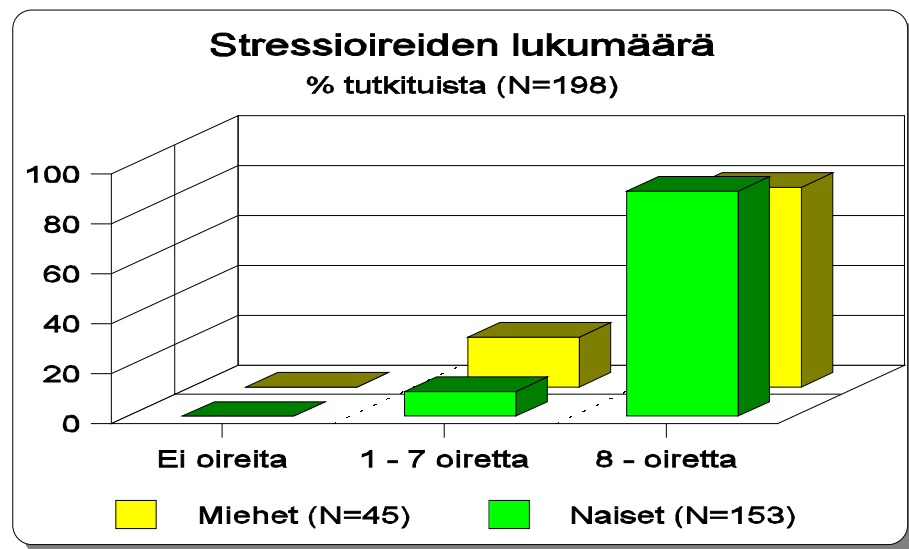
²⁴⁵ Naiset tunsivat melkein merkitsevästi olevansa sukupuolisesti haluttomampia kuin miehet ($F=5.46$; $df=2$; $p \leq .05$).

²⁴⁶ Myöhäiskeski-ikää elävät tutkitut (55-) tunsivat merkitsevästi vähemmän ärtymystä ja kiukunpuuskia kuin varhaisaikuiset (-34) tai keskivuosisikymmentään elävät (35-44) työntekijät ($F=4.70$; $df=3$; $p \leq .01$).

ainoastaan vatsavaivat, päänsärky ja masentuneisuus vähenivät tutkituilla iän karttuessa. Tulos noudattelee muita suomalaisten terveydentilasta tehtyjä havaintoja.²⁴⁷

Perhekoolla oli yhteys tutkittujen tuntemaan ärtyisyyteen ja kiukunpuuskiin, unihäiriöihin ja seksuaaliseen haluttomuuteen. Mitä pienemmässä perheessä tutkittu eli, sitä vähemmän hän oli ärtynyt²⁴⁸ ja nukkui yönsä paremmin²⁴⁹ sekä tunsivat olevansa sukupuolisesti halukkaampi²⁵⁰ kuin suuremmissa perheissä elävät.

Jaoin vastaajat kolmeen ryhmään sen mukaan, montako kysymyksessä 46 luetelluista 22 oireesta he ilmoittivat itsellään olleen viimeisen 12 kuukauden aikana. Luokat olivat: 1) ne tutkituista, joilla ei ollut yhtään oiretta 2) ne tutkituista, joilla oli ollut 1-7 oiretta sekä 3) ne tutkituista, joilla oli ollut yli 7 oiretta (Kuva 5.3.).²⁵¹



Kuva 5.2. Stressioireiden esiintymisen yleisyys (%).

²⁴⁷ Ahola 1990, 9, 54-57.

²⁴⁸ Yksin elävät tutkitut olivat melkein merkitsevästi vähemmän ärtyneitä ja saivat kiukunpuuskia vähemmän kuin yli nelijäsenisissä perheissä elävät ($F=3.18$; $df=3$; $p \leq .05$).

²⁴⁹ Yksin elävät tutkitut näkivät merkitsevästi vähemmän painajaisia öisin kuin yli kaksi- tai nelijäsenisissä perheissä elävät ($F=4.23$; $df=3$; $p \leq .01$).

²⁵⁰ Yksin elävät tutkitut olivat melkein merkitsevästi vähemmän sukupuolisesti haluttomampia kuin 3-4 jäsenisissä perheissä elävät ($F=3.18$; $df=3$; $p \leq .05$).

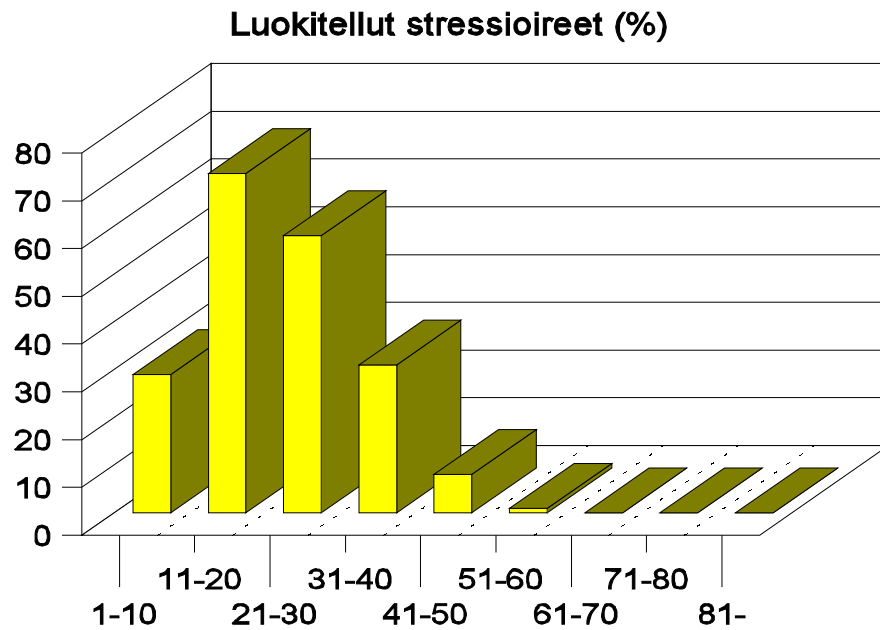
²⁵¹ Tilastokeskus on käyttänyt luokitteluisaan (esim. Elinolot 1996:1.) kolmiportaisen jaon luokkina 0, 1-3 ja 4-8.

Tutkimuksessa mukana olleet seurakuntien työntekijät tunsivat suhteellisen monia stressioireita (Kuva 5.2.). Tämä näkyy myös esimerkiksi vertailtaessa tutkittuja Tilastokeskuksen tutkimukseen suomalaisten terveydentilasta. Kun tilastokeskuksen tutkimus vuodelta 1994 ilmoitti tuolloin tutkituista (N=8650) yli 15 vuotiaista naisista lähes 85 %:n ja miehistä 73 %:n tunteneen psykosomaattisia oireita viimeisen kuukauden aikana, oli seurakuntien palveluksessa olleista naisista 91 % ja miehistä 87 % tuntenut stressioireita viimeisen kuukauden aikana.²⁵²

Ryhmittelin tutkitut sen mukaisesti, miten tavallista kysymyksessä 46 esiintyneiden stressioireiden ilmeneminen heille oli. Jaon perustana oli kysymyssarjan 22 osiosta muodostettu summapistemäärä, jonka asteikko vaihteli 0-88. Summapistemäärään tulevien osioiden pisteytys oli seuraava: oireita päivittäin 4 = pistettä; viikoittain = 3 pistettä; 1-2 kertaa kuukaudessa = 2 pistettä; harvemmin = 1 piste; ei koskaan = 0 pistettä. Luokitusvälinä käytin kymmentä pistettä.²⁵³ (Kuva 5.3.)

²⁵² Elinolot 1996:1, 65. Olen suorittanut vertailun stressioireita vähintään 1-2 krt/kk mukaisesti.

²⁵³ Muunkinlaisia oireluokkarajoja on käytetty; esim. Aro (1981, 43) käytti kolmiportaista jaottelua. Aron mallin mukaan sovellettujen luokkarajojen puitteissa vähän oireilevia (1-10 oiretta) olisi tutkituista ollut 15 % (N=198) (Aron tutkimuksessa toimistotyöntekijät: miehet 23 %; N=187, naiset 38 %; N=126); keskinertaisesti (11-20) oireilevia 36 % (Aron tutkimuksessa miehet 32 % ja naiset 30 %) ja runsaasti (21-) oireilevia 49 % (Aron tutkimuksessa miehet 41 % ja naiset 35 %).



Kuva 5.3. Stressioireiden yleisyyden luokiteltu jakauma (%; N=198).

Stressioireiden yleisyyden summapistemäärän keskiarvo oli 22. Muista vastaavista tutkimuksista poiketen ei tutkituilla miehillä ja naisilla ollut stressioireiden esiintymisen yleisyyden välillä tilastollisia eroja.²⁵⁴

Stressioireiden yleisyyden ja tutkitun perheen koon sekä ammatin välillä oli yhteys. Tutkitut, jotka elivät 3-4 jäsenisissä perheissä tunsivat melkein merkitsevästi enemmän stressioireita kuin kahden hengen taloudessa elävät.²⁵⁵ Yhden hengen taloudessa elävät puolestaan tunsivat jonkin verran enemmän stressioireita kuin kahden hengen talouksissa elävät. Vaikka joissakin tapauksissa perhe toimii hyvinkin tärkeänä puskurina stressiä vastaan ja työn ulkopuolisena voimavarana työntekijälle, voivat lapsiperheissä elävät kuormittua töiden lisäksi perhe-elämään ja lasten kasvamiseen

²⁵⁴ Ahola 1990, 11.

²⁵⁵ Tutkittujen, jotka elivät 3-4 henkisissä talouksissa, ero kahden hengen talouksissa elävien tutkittujen oireiluun oli melkein merkitsevä ($F=3.85$; $df=3$; $p \leq .05$.)

liittyvillä stressaavilla elämäntilanteilla.²⁵⁶ Ilman lapsia parisuhteessa elävät pystyvät tukeutumaan kumppaninsa apuun huolien jakajana, kun taas yksin elävillä tällaista mahdollisuutta ei ole.

Tutkitun perheen koon lisäksi stressin oireiden ja ammatin välillä oli yhteys. Toimistotyöntekijät tunsivat melkein merkitsevästi enemmän stressioireita kuin papit.²⁵⁷ Syyt toimistotyöntekijöiden pappeja runsaampaan oireiluun lienevät monet. Päällimmäisenä vaikuttajana esiin nousevat biologiset seikat kuten sukupuolen ja iän vaikutukset²⁵⁸, mutta myös työpaikan olosuhteilla lienee osuutta asiaan; olivathan miesten lisäksi juuri toimistotyöntekijät kaikista halukkaimpia vaihtamaan työpaikkaa (Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja). Toimistotyöntekijät tunsivat muita ammattiryhmiä vähemmän hallitsevansa työnsä suunnittelua, toteutusta ja päätöksentekoa (Työn itsenäisyys -summamuuttuja). He arvostivat työntekijän ihanneominaisuutena itseensä luottavuutta (kys.nro 27.6.) vähemmän ja tehokkuutta (kys.nro 27.2.) enemmän kuin muut työntekijäryhmät. He myös tunsivat saavansa muita työntekijäryhmiä vähemmän palautetta seurakuntalaisilta ja työtovereiltaan (kys.nro 33. ja 36.) ja kokivat merkitsevästi vähemmän työyhteisön itseään tukevana ja yhteistyökykyisenä (kys.nro 34.5.) kuin muut ammattiryhmät.

Sen lisäksi, että toimistotyöntekijät tunsivat vähiten hallitsevansa työntekoaan tunsivat he myös eniten ympäristöstään koituvan fysiologisia haittoja. Näitä fyysisen työympäristön haittoja olivat rauhattomuus (kys.nro 22.6.) ja meluisuus (kys.nro 22.2.), huono ilmanvaihto (kys.nro 22.4.), työympäristön likaisuus (kys.nro 22.5.) ja sopimaton valaistus (kys.nro 22.3.).

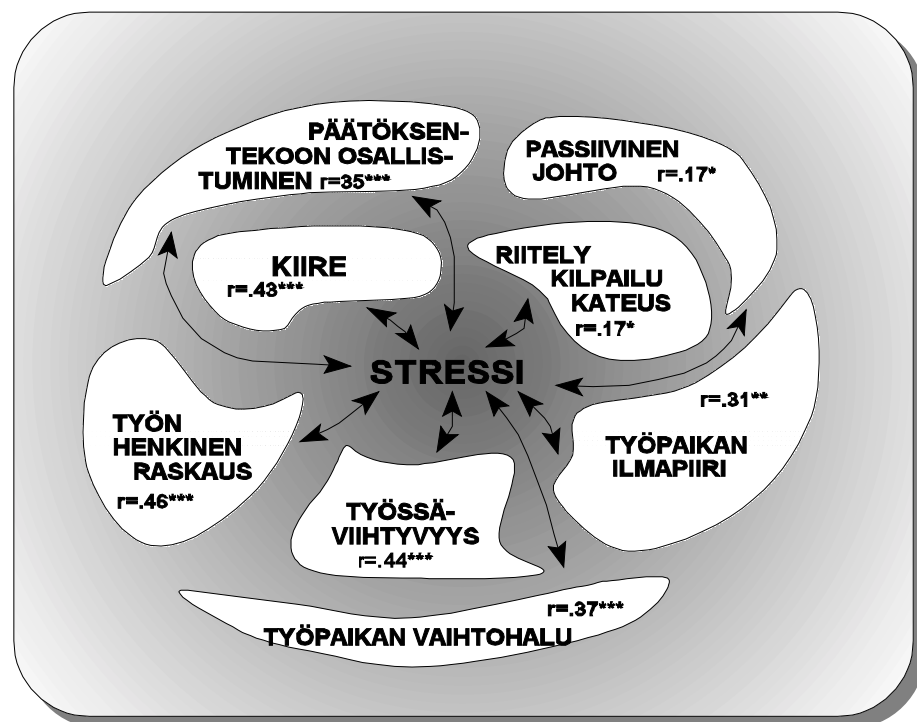
²⁵⁶ Sihvonen 1996, 56. Ahola (1990, 39, 53.) toteaa Tilastokeskuksen aineistoa tutkittujen siviilisäädyn perusteella vertaillessaan, että sekä eronneet että naimattomat oireilevat naimisissa olevia runsaammin.

²⁵⁷ Pappien ero toimistotyöntekijöihin oli melkein merkitsevä ($F=3.13$; $df=2$; $p \leq .05$.)

²⁵⁸ Pappien iän keskiarvo oli 42 vuotta, diakoniatyöntekijöiden 43 vuotta ja toimistotyöntekijöiden 47 vuotta.

5.1.3. Stressin tunteen yhteydet eri kuormitustekijöihin

Stressin tunteen, passiivisen johtamisen sekä työntekijän kokeman kiireen, riitelyn ja kateuden välillä oli yhteys. (Kuva 5.4.) Mitä useammin tutkituista tuntui, ettei heillä kiireen vuoksi ollut aikaa parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseen työssään (kys.nro 30.3.; $r=.29^{**}$) eli mitä enemmän he tunsivat kiireen ja kireiden aikataulujen haittaavan työntekoaan (kys.nro 22.7; $r=.43^{***}$), sitä enemmän tutkitut tunsivat stressin vaivaavan itseään. Kiireen vaivaamien työntekijöiden lisäksi stressaantuneimpia olivat ne työntekijät, joiden työpaikoilla esiintyi avointa erimielisyyttä ja riitoja (kys.nro 34.2; $r=.17^*$) ja joiden työpaikoilla esiintyi liiallista kilpailua (kys.nro 34.7; $r=.18^*$) ja kateutta (kys.nro 39.1; $r=.17^*$). Mitä avoimempi työpaikan ilmapiiri oli ja mitä parempi oli työpaikan yhteishenki (kys.nro 34.6; $r=.31^{**}$), sitä vähemmän työntekijä tunsikin olevansa stressaantunut. (Kuva 5.4.)



Kuva 5.4. Stressin tunteen yhteydet muihin muuttujiin.

Työntekijän mahdollisuus osallistua työpaikkansa päätöksentekoon oli yhteydessä siihen, miten stressaantunut työntekijä oli: mitä enemmän esimies otti alaisiaan mukaan päätöksentekoon (Päätöksentekoon osallistuminen -summamuuttuja; $r=.35^{***}$), mitä enemmän työntekijä sai työstään palautetta esimieheltään (kys.nro 35.10; $r=.16^*$) ja mitä enemmän esimies keskusteli alaistensa kanssa (kys.nro 35.5; $r=.16^*$), sitä vähemmän työntekijä koki stressiä. Esimiehen passiivisuus olikin yhteydessä työntekijöiden kokemaan stressin tunteeseen (kys.nro 35.2; $r=.17^*$). Mitä vähemmän johto puuttui asioihin ja mitä passiivisempaa johto oli, sitä stressaantuneemmalta työntekijöistä tuntui.

Mitä stressaantuneemmalta työntekijästä tuntui, sitä raskaampana hän myös koki työnsä henkisesti (kys.nro 24; $r=.46^{***}$) ja sitä huonommin hän viihtyi työssään (kys.nro 26; $r=.44^{***}$). Siksi ei ollutkaan yllätys, että stressin tunne oli yhteydessä työpaikan vaihtohalukkuuteen: mitä stressaantuneemmalta työntekijästä tuntui, sitä tyytymättömämpi hän ansiotyöhönsä oli ja sitä useammin hän harkitsi vaihtavansa työpaikkaa (Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja; $r=.37^{***}$).

Tekemäni havainnot stressioireiden ja työn hallinnan välisestä yhteydestä löytyvät myös muista tutkimuksista. Kuten Kivimäki toteaa, niin mahdollisuus vaikuttaa työhön vähentää stressiä parhaiten, mutta jokaisessa ihmisessä on useita piirteitä, joista yksi voi suojata stressin syntymiseltä toisen piirteen samanaikaisesti altistaessa stressille. Esimerkkinä Kivimäki toteaa A-tyyppin persoonallisuuden. A-tyyppin ihmiset ovat kiireisiä, kilpailevia, suoritushakuisia, aggressiivisia, vihamielisiä, ärtyviä ja energisiä. Ärtynyt stressaantuu helposti ja vihamielisyys voi altistaa sydäntaudeille, mutta energinen ja eteen päin pyrkivä kokee stressiä muita vähemmän; varsinkin, jos hän samalla pystyy toteuttamaan itseään.²⁵⁹

²⁵⁹ Repo 1997.

Yleensä on todettu, että mitä korkeampi vaatimustaso työhön sisältyy ja mitä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työn toimeenpanoon ja suunnitteluun kuuluu, sitä suurempi riski työntekijällä on sairastua esimerkiksi sepelvaltimotautiin. Muita riskiä lisääviä työn piirteitä on todettu olevan myös tutkimuksessani havaitut työpaikalla ilmenevä kilpailu, työn fyysinen alikuormittavuus ja sosiaalisen tuen puute sekä turvattomuus, pettymykset ja työn yksitoikkoisuus.²⁶⁰

5.2. Työuupumus

5.2.1. Työuupumuksen osatekijät ja vaiheet

Yritettyään pitkän aikaa turhaan saavuttaa työlleen asettamia tavoitteita ja pettessään jatkuvasti odotuksissaan työntekijä väsyy, ärtyy, masentuu ja menettää vähitellen itsetuntoaan. Sen sijaan, että työntekijä tällöin työstään stressaantuneena lepäisi, arvioisi voimavaroja uudelleen ja asettaisi voimavarojensa mukaisesti uudet tavoitteet työnteolleen, saattaakin työntekijä jatkaa epärealistisia ponnistelujaan. Mitä peräänantamattomammin työntekijä ponnistelee, sitä enemmän hän uupuu ja sitä enemmän hänen on ponnistettava pystyäkseen saavuttamaan tavoitteensa. Mitä uupuneempi työntekijä on, sitä vähemmän hän tuntee hallitsevansa omaa elämäänsä ja sitä avuttomammalta hänestä tuntuu.²⁶¹

Cherniss on esittänyt kolmivaiheisen burnout-mallin, jonka vaiheet ovat työn kuormittavuus-, kuormittuneisuus- ja uupumusvaihe. Työn kuormittavuusvaiheessa (job stress) työntekijä kokee stressioireita pyrkiessään saavuttamaan asettamia epärealistisia työtavoitteita; kuormittuneisuusvaiheessa (strain) työntekijä kokee rasittuneensa liikaa, hän on ärtynyt, jännittynyt ja väsynyt; uupumusvaiheessa eli

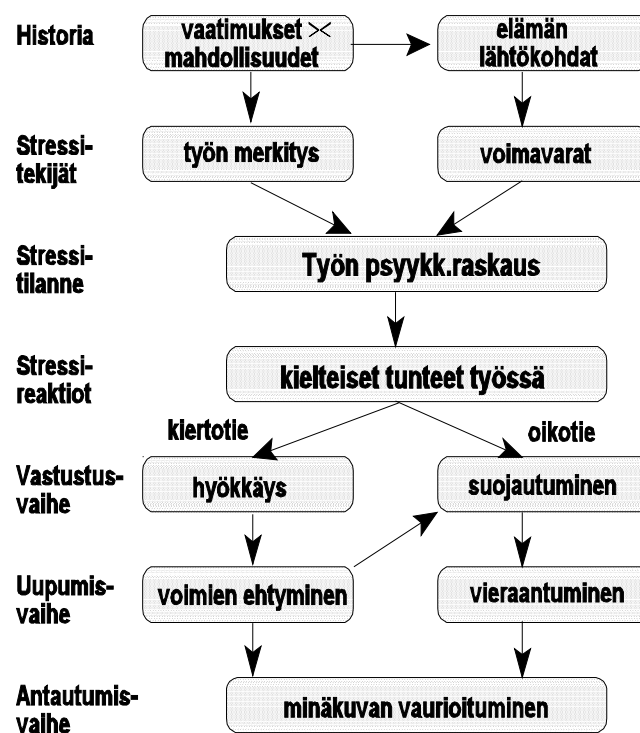
²⁶⁰ Antti-Poika, Kurppa ja Korhonen 1993, 306-314.

²⁶¹ Kalimo 1987b, 29-33.

defensiivisen selviytymisen vaiheessa (coping) työntekijä muuttuu välinpitämättömäksi ja kyyniseksi ja hänen asenteensa työtään, työtovereitaan ja asiakkaitaan kohtaan muuttuu kylmäksi.²⁶²

Pöyhösen mukaan loppuunpalaminen on jatkuvasti muuttuva tapahtumasarja, jonka juuret ovat syvällä yhteiskunnassa ja yksilön elämänselityksessä: siihen vaikuttavat sekä työntekijän oma haavoittuvuus ja voimavarat että työn kuormittavuus ja käytännön mahdollisuudet työsuoritusten toteuttamiseen. Loppuunpalaminen syntyy Pöyhösen mukaan vähitellen stressitilanteesta, jolle on tyypillistä että huolimatta työlle omistautumisesta arvostetut tavoitteet näyttävät jatkuvasti jäävän saavuttamatta.

Pöyhösen mukaan työuupumuksen vaiheet ovat:



Kuva 5.5. Loppuunpalamisen osatekijät ja vaiheet.²⁶³

²⁶² Cherniss 1980.

²⁶³ Pöyhönen 1987b, 262-267.

Loppuunpalamiseen on stressireaktioista Pöyhösen mukaan sekä kierto- että oikotie. Kiertotien kautta loppuunpalava työntekijä kokee stressitilanteen haasteena ja mahdollisesti liiallisen optimismin turvin vähättelee tielleen tulleita esteitä ja mitoitaa voimansa väärin. Huolimatta väsymyksestään ja epäonnistumisistaan työntekijä ei hellitä. Uupunut työntekijä paneutuu liikaa asiakkaiden asioihin, koettaa ymmärtää ja auttaa liikaa. Näin hän hautautuu niiden odotusten alle, joita muut kohdistavat häneen. Työlle omistautumisen taustalla saattaa myös olla kutsumuksen tunne, jolloin oman elämän ja olemassaolon merkitystä etsitään suhteessa asiakkaisiin tai seurakuntalaisiin. Kun merkityksen löytäminen epäonnistuu, työntekijän kokema uupumustila vahvistuu.²⁶⁴

Oikotien kautta loppuunpalava työntekijä saattaa tuntea jo työsuhteen alusta saakka työnsä epämieluisana ja elämässään välttämättömänä pahana. Tällöin työntekijä haluaa selviytyä työstään mahdollisimman vähin ponnistuksin ja työntekijän energia ja luovuus kuluu pääasiassa työn välttelyyn. Työntekijä suojautuu työtään kohtaan tuntemien kielteisten tunteiden kokemiselta vieraantumalla sekä työstään että työtovereistaan ja asiakkaistaan. Inhimillisyyden väheneminen näkyy asiakastyössä asiakkaiden tai seurakuntalaisten esineellistämisenä (depersonalisaatio) sekä kovuutena ja kylmyytenä heitä kohtaan (dehumanisaatio).²⁶⁵

5.2.2. Työuupumuksen yleisyys seurakunnissa

Loppuunpalaminen määritellään työssä vähitellen kehittyväksi työntekijän voimien uupumisen, työn koetun merkityksettömyyden ja työntekijän itsetunnon kulumisen aiheuttamaksi masennuskriisiksi. Uupumus nähdään tällöin reaktiona pitkään jatku-

²⁶⁴ Sihvonen 1996, 33-41.

²⁶⁵ Vartiovaara 1996, 77.

neeseen emotionaaliseen stressiin, jonka ensimmäinen vaihe on työtyytymättömyys. Työuupumukselle on ominaista stressiä voimakkaampi psyykinen ja fyysinen voimattomuus, kielteinen omakuva sekä negatiivinen asennoituminen omaan työhön ja asiakkaisiin.²⁶⁶

Mittasin tutkittujen tuntemaa työuupumusta kysymyssarjan nro 31 väittämillä (Taulukko 5.2.):

	Kuinka usein koette seuraavantilaisia tuntemuksia tai ajatuksia?	N	Päivittäin	Viikoittain	1-2 krt /kk	Harvemmin	Ei koskaan
311	Tunnen olevani lopen uupunut työpäivän jälkeen.	195	10	38	28	23	1
312	Minulla on tunne, että työ imee minut kuiviin.	196	5	20	30	39	6
313	Tunnen ajaneeni itseni piippuun tässä työssä.	195	3	12	16	54	15
314	Käsittelen tehokkaasti työnsäni ilmeneviä ongelmia.	192	5	35	36	22	2
315	Tunnen olevani tärkeä osa työyhteisöä.	196	31	40	11	17	1
316	Tunnen itseni virkistyneeksi työskenneltyäni tiiviisti jonkin työhön liittyvän ongelman parissa.	191	2	34	33	29	2

Taulukko 5.2. Koettu työuupumus ja työ voimavarana -väittämät (%).

Tilanne seurakunnissa vaikuttaa huolestuttavalta: kun vähintään melko paljon stressaantuneita (kys.nro 28.) oli tutkituista 29 %, tunsivat itsensä lopen uupunneeksi työpäivän jälkeen viikoittain lähes puolet vastaajista (48 %), työnsä kuiviin imemäksi 25 % ja itsensä loppuun ajaneeksi työssään 15 % tutkituista. Työntekijöiden tunteman

²⁶⁶ Pöyhönen 1987b, 264.

uupumuksen ja stressin vakavuudesta kertovat myös runsaat työntekijöiden ilmoittamat psykosomaattiset oireet (kys.sarja 46.).

Diakoniatyöntekijät tunsivat tutkituista ammattiryhmistä kaikista eniten, että heidän työssään tarvitaan järjestelykykyä, vastuunottoa ja oma-aloitteellisuutta (Vastuunotto-summamuuttuja). Diakoniatyöntekijät ilmoittivat myös muita työntekijäryhmiä useimmin pystyvänsä tekemään työssään itsenäisiä ratkaisuja ja päättämään, miten he hoitavat työtehtävänsä (Työn itsenäisyys -summamuuttuja). Tämä heijastuu myös diakoniatyöntekijöiden kokemuksiin siitä, miten tehokkaasti he tunsivat käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia ja miten virkistyneeksi he itsensä tunsivat ratkaistuaan ongelmatilanteen. Kaikista eniten voimia antavana tunsivat työnsä juuri diakoniatyöntekijät²⁶⁷ ja eniten voimia vievänä toimistotyöntekijät.²⁶⁸

Tutkittujen perhekoolla oli merkitsevä yhteys heidän tuntemaansa työuupumukseen. Mitä suurempi perhe tutkituilla oli, sitä enemmän hän tunsii ajavansa itseään piippuun työssään²⁶⁹ ja työnsä imevän hänen voimiaan²⁷⁰. Iällä puolestaan oli yhteys siihen, miten tehokkaasti tutkitut tunsivat pystyvänsä hoitamaan työssään ilmeneviä ongelmia. Mitä vanhempi työntekijä oli, sitä vähemmän hän ilmoitti käsittelevänsä tehokkaasti työssään ilmeneviä ongelmia.²⁷¹

²⁶⁷ Kun diakoniatyöntekijöistä 42 % (N=74) ilmoitti tuntevansa itsensä virkistyneeksi viikoittain työskenneltyään tiiviisti jonkin työhön liittyvän ongelman parissa, tunsii samoin toimistotyöntekijöistä 25 % (N=56) ja papeista 38 % (N=61). Toimistotyöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden välinen ero oli merkitsevä (F=4.63; df=2; p< .01.).

²⁶⁸ Kun diakoniatyöntekijöistä 49 % (N=77) ilmoitti käsittelevänsä viikoittain tehokkaasti työssään ilmeneviä ongelmia, tunsii samoin toimistotyöntekijöistä 35 % (N=55). Toimistotyöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden välinen ero oli merkitsevä (F=5.45; df=2; p< .01.).

²⁶⁹ 3-4 jäsenisissä perheissä elävät tunsivat merkitsevästi useammin itsensä piippuun ajetuksi työssään kuin kaksijäsenisissä perheissä elävät tutkitut (F=3.87; df=3; p< .01.).

²⁷⁰ 3-4 jäsenisissä ja yli 4 jäsenisissä perheissä elävät tunsivat työnsä imevän itsensä kuiviin merkitsevästi useammin kuin kaksijäsenisissä perheissä elävät (F=4.34; df=3; p< .01.).

²⁷¹ Myöhäiskeskäi-ikää elävät (55-) ilmoittivat käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia melkein merkitsevästi tehottomammin kuin keskivuosisikymmentään (35-44) elävät (F=3.17; df=3; p< .05.).

Käytin faktorianalyysiä kartoittaakseni kysymyssarjan keskinäisiä riippuvuuksia ja tiivistääkseni saatavaa tietoa. Tekemässäni analyysissä muodostui kaksi faktoria. Ensimmäiselle faktorille latautui kysymyssarjan kolme ensimmäistä osiota, kun taas toiselle faktorille latautuivat kysymyssarjan kolme viimeistä osiota.

Muodostuneet kaksi faktoria nimesin Työuupumus ja Työ voimavarana -faktoreiksi. Ensimmäisen faktorin ominaisarvoksi tuli 2.15 ja toisen 0.97. Työuupumus-faktori selitti muuttujien vaihtelusta 36 %; faktorit selittivät vaihtelusta yhteensä 52 %.

I	Työuupumus-faktori	$\alpha = .87$	
		lataus	h^2
312	Minulla on tunne, että työ imee minut kuiviin.	96	95
313	Tunnen ajaneeni itseni piippuun tässä työssä.	79	65
311	Tunnen olevani lopen uupunut työpäivän jälkeen.	73	53

Kun ensimmäiselle faktorille latautui varsinaisesti työntekijän uupumustilaa kuvaavia muuttujia, latautui toiselle faktorille työnteon tehokkuutta ja siihen liittyvää työntekijän onnistumisen tunnetta kuvaavia muuttujia. Samat muuttujat, jotka joissakin olosuhteissa kuvaavat työntekijän voimavaroja, voivat toisissa olosuhteissa kuvata työntekijöiden voimavarojen loppumista ja tästä johtuvaa työuupumuksen tunnetta.

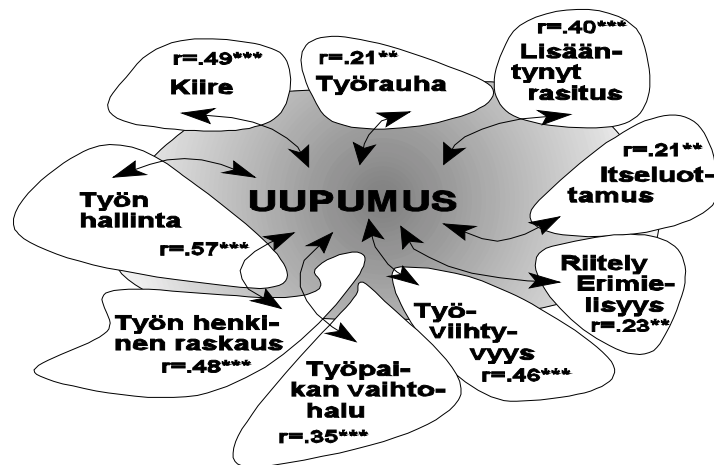
II	Työ voimavarana -faktori	$\alpha = .55$	
		lataus	h^2
314	Käsittelen tehokkaasti työssäni ilmeneviä ongelmia.	63	40
316	Tunnen itseni virkistyneeksi työskenneltyäni tiiviisti jonkin työhön liittyvän ongelman parissa.	55	37
315	Tunnen olevani tärkeä osa työyhteisöä.	46	22

Faktoreiden sisäiset johdonmukaisuudet olivat vähintään kohtalaisen hyvät. Niiden sisäisten konsistenssin kertoimet (Cronbachin α) olivat 0.87 ja 0.55. Kukin muuttuja sai suuren latauksen ainoastaan yhdellä faktorilla. Edellä esitettyjen faktoreiden pohjalta laskin kaksi summamuuttujaa, jotka nimesin faktoreiden mukaan.

Työ voimavarana -summamuuttuja korreloi stressin- ja työuupumuksen tunteista poiketen miltei kaikkiin muuttujien välisiin yhteyksiin. Koska Työ voimavarana -summamuuttuja poikkesi sisällöltään oleellisesti sekä työntekijöiden stressikokemuksista että uupumuksen tunteista, käsittelen muuttujan erikseen tarkastellessani työntekijöiden voimavaroja.

5.2.3. Työuupumuksen tunteen yhteydet stressiin ja työpaikan kuormitustekijöihin

Uupumuksen tunteen on aiemmin todettu liittyvän stressiä syvemmin työntekijän koko persoonallisuuteen ja käyttäytymiseen. Kun stressin tunteen lisääntymisellä oli yhteys työntekijän kokemaan esimiehen passiivisuuteen, työntekijöiden tuntemaan päätöksentekoon osallistumisen puuttumiseen, kiireeseen ja tehokkuuden arvostukseen sekä huonoihin työntekijöiden välisiin suhteisiin, olivat uupumuksen yhteydet työnteon eri osa-alueisiin stressiä laajemmat: uupumus korreloi työn rasittavuuden muutosten lisäksi työpaikan sosiaaliseen kanssakäymiseen, työtehtävien määrään, laatuun ja hallittavuuteen, fyysiseen työympäristöön sekä työntekijän itsearvostukseen. (Kuva 5.6.)



Kuva 5.6. Työuupumus-summamuuttujan yhteydet muihin muuttujiin.

Työnteon hallinta oli erittäin merkitsevästi yhteydessä työntekijän tuntemaan uupumukseen. Mitä kiireemmältä työntekijästä tuntui (kys.nro 22.7; $r=0.49^{***}$) ja mitä useammin hänellä ei työssään ollut kiireen vuoksi aikaa parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseen (kys.nro 30.3; $r=0.50^{***}$), sitä uupuneempi työntekijä ilmoitti olevansa. Uupuneempia olivat työntekijät, joiden töihin sisältyi tehtäviä, joissa he joutuivat ponnistelemaan kykyjensä ääri rajoilla (kys.nro 30.2; $r=0.42^{***}$) ja jotka joutuivat työssään tekemään niin monia eri asioita, että niitä oli vaikea hallita (kys.nro 30.4; $r=0.57^{***}$).

Kuten stressin tunteen, myös uupumuksen tunteen ja työpaikan vuorovaikutussuhteiden välillä oli yhteys. Uupumusta esiintyi eniten työpaikoilla, joiden henkilöstön välillä ilmeni avointa erimielisyyttä ja riitoja (kys.nro 34.2; $r=0.23^{**}$), joissa ei vallinnut avoin ilmapiiri ja yhteishenki (kys.nro 34.6; $r=0.21^{**}$) ja joissa oli erilaisia ryhmittymiä tai klikkejä, jotka kyräilivät, riitelivät tai kilpailivat keskenään (kys.nro 38; $r=0.16^*$). Myös

työpaikat, joissa esimiehillä oli suosikkijärjestelmä, jossa työtehtäviä tai etuisuuksia ei jaettu tehdyn työn vaan henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan (kys.nro 40; $r=.15^*$) ja työpaikat, joissa esiintyi liiallista kilpailua ja kateutta (kys.nro 34.7; $r=.15^*$) korreloivat melkein merkitsevästi työuupumukseen. Erotuksena stressin tunteesta ei uupumuksen ja passiivisen johtamisen välillä ollut yhteyttä. Sen sijaan mitä enemmän työntekijä tunsu, ettei hän saanut työstään tarpeeksi palautetta, sitä uupuneempi hän oli (kys.nro 35.10; $r=.19^{**}$).

Uupuneimpia olivat työntekijät, jotka vähiten tunsivat viihtyvänsä työssään (kys.nro 26; $r=.46^{***}$) ja ne, joiden työn rasittavuus oli eniten kasvanut viimeisen kahden vuoden aikana. Mitä enemmän työn rasittavuus oli muuttunut kahden viime vuoden aikana työtehtävien muuttumisen (kys.nro 25.3; $r=.40^{***}$), aikataulujen muuttumisen (kys.nro 25.4; $r=.32^{***}$), organisaatiomuutosten (kys.nro 25.9; $r=.31^{***}$) tai työmäärän muuttumisen takia (kys.nro 25.1; $r=.29^{***}$), sitä uupuneemmalta työntekijästä tuntui.

Työn ulkopuolisista seikoista työympäristön rauhattomuuden (kys.nro 22.6; $r=.21^{**}$) ja uupumuksen välillä oli yhteys. Uupumus korreloi myös melkein merkitsevästi tarvittavien työvälineiden kanssa: mitä uupuneempi työntekijä oli, sitä enemmän hän tunsu puutteellisten toimistotarvikkeiden haittaavan työntekeään (kys.nro 22.8; $r=.17^*$).

Jos ihminen onnistuu työssään ja työlleen asettamissaan tavoitteissa, hänessä vahvistuu työn hallinnan tunteen kautta positiivinen itsetuntemus ja -arvostus.²⁷² Työuupumuksella olikin merkitsevä yhteys työntekijän itsetuntoon: mitä uupuneemmalta työntekijästä tuntui, sitä vähemmän hän tunsu toisaalta työtovereidensa ja seurakuntalaisten ja toisaalta perheensä arvostavan työtään (Arvostus-summamuuttu-

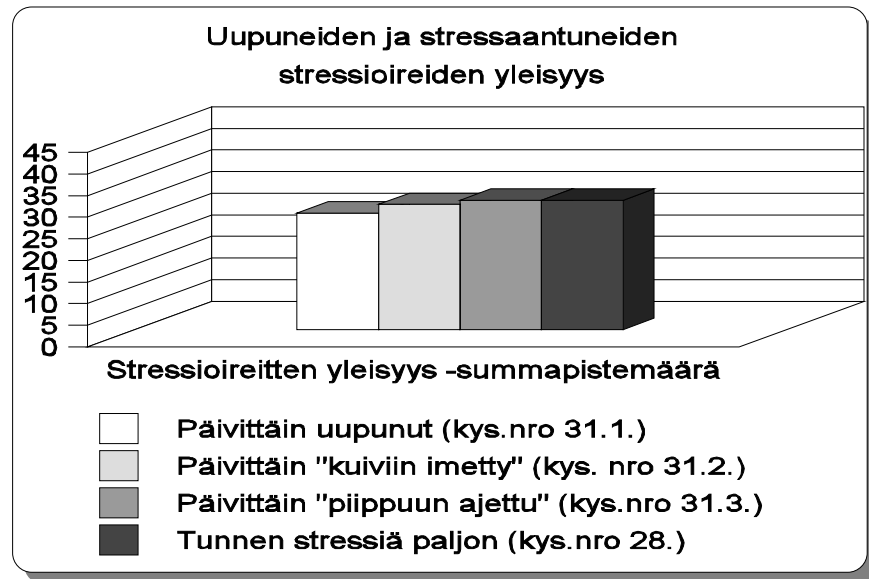
²⁷² Keltinkangas-Järvinen 1996, 36.

ja; $r=21^{**}$). Uupunut työntekijä ei myöskään arvostanut itseensä luottamista tärkeänä ihannetyöntekijän ominaisuutena (kys.nro 27.6; $r=.15^*$).

Mitä uupuneempi työntekijä oli, sitä raskaammalta hänestä työ henkisesti tuntui (kys.nro 24; $r=.48^{***}$), sitä vähemmän työ kiinnosti häntä ja sitä useammin hän oli harkinnut työpaikan vaihtoa (Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja; $r=.35^{***}$). Uupumuksella onkin todettu olevan käyttäytymistä suuntaavaa vaikutusta. Työntekijän tuntiessa menettävänsä otteensa työnteostaan hänen uskonsa omien toimenpiteiden vaikutuksesta tapahtumien kulkuun vähenee, eikä hän jatkossa mahdollisesti enää yritä muuttaa tilannettaan.²⁷³ Tätä todistaa myös uupumuksen tunteen ja päätöksen tekoon osallistumishalukkuuden välisten yhteyksien puuttuminen. Kun stressaantuneet työntekijät kaipasivat mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon ja kärsivät passiivisesta johtamisesta, ei uupuneita työntekijöitä enää kiinnostanut yhteisöllisyyteen osallistuminen.

Työuupumus-summamuuttuja korreloi erittäin merkitsevästi tutkittujen tuntemaan stressiin (kys.nro 28; $r=.52^{***}$). Mitä enemmän tutkittu ilmoitti tuntevansa stressiä, sitä useammin hän myös tunsu olevansa työstään uupunut. Uupumus näkyi myös tutkittujen tuntemien psykosomaattisten stressioireiden yleisyytenä: mitä uupuneempi tutkittu oli, sitä runsaammin hän oireili ($r=.26^{***}$). (Kuva 5.7.)

²⁷³ Vahtera 1993, 7.



Kuva 5.7. Erittäin uupuneiden ja stressaantuneiden työntekijöiden stressioireiden yleisyys.

Kun kaikkien tutkittujen stressioireiden yleisyyden summapistemäärä oli 22, oli erittäin paljon stressiä tuntevien stressioireiden yleisyyspistemäärä 30, päivittäin itsensä lopen uupuneeksi työn jälkeen itsensä tuntevien 27, päivittäin itsensä työstään kuiviin imetyksi tuntevien 29 ja päivittäin itsensä piippuun ajaneiden 30 pistettä.²⁷⁴

Huolimatta toimistotyöntekijöiden muita työntekijäryhmiä runsaammasta psykosomaattisesta oireilusta (Taulukko 5.2.), ei mikään tutkimuksessa mukana olleista ammattiryhmistä erottunut muita stressaantuneempaa tai uupuneempaa toisista ammattiryhmistä. Taustamuuttujista ainoastaan perheen koon ja Työuupumussummamuuttujan välillä oli melkein merkitsevä yhteys. Lapsiperheissä elävät tutkitut

²⁷⁴ Laskin pisteet kysymyssarjan nro 46. 22 osiosta. Asteikko vaihteli 0-88. Summapistemäärään tulevien osioiden pisteytys oli seuraava: oireita päivittäin 4 = pistettä; viikoittain = 3 pistettä; 1-2 kertaa kuukaudessa = 2 pistettä; harvemmin = 1 piste; ei koskaan = 0 pistettä. Esimerkiksi 28 pistettä saadakseen oli tutkittavalla oltava 7 luettelossa mainittua eri oiretta päivittäin tai 9 eri oiretta viikoittain.

tunsivat työuupumusta melkein merkitsevästi useammin kuin lapsettomissa parisuh-
teissa elävät.²⁷⁵

Vaikka työntekijän loppuunpalamisen estäminen on sekä työntekijän että työnantajan
etu, toteaa Pöyhönen työuupumuksen vähentämisen käytännössä vaikeaksi ilmiön
kollegiaalisen luonteen vuoksi. Välinpitämättömyys ja toivottomuus saattavat olla koko
yhteisön eikä pelkästään yhden työntekijän ongelmia. Tällöin työyhteisö kehittää
oman työpaikkakulttuurinsa ja identiteettinsä, johon uudet työntekijät sosiaalistetaan.
Uudet työntekijät opetetaan varomaan, mitä työpaikalla saa tehdä ja mitä työpaikalla
ei kannata edes yrittää.²⁷⁶

5.3. Henkinen väkivalta

5.3.1. Henkisen väkivallan yleisyys ja sen eri muodot seurakunnissa

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuonna 1990 ilmoitti kyselyyn osallistuneista
valtion työpaikkojen työntekijöistä noin viidesosa, että heidän työpaikoillaan oli
työntekijöitä kohtaan harjoitettu henkistä väkivaltaa. Muiden pohjoismaisten tutki-
mustulosten mukaan 13- 20 % tutkimuksiin osallistuneista kertoi työpaikoillaan har-
joitetun henkistä väkivaltaa.²⁷⁷ Tilanne on huomattavasti synkempi kyselyyni vastan-
neiden seurakuntien työpaikoilla: 63 % vastaajista ilmoitti tuntevansa ainakin yhden

²⁷⁵ $F=3.84$; $df=3$; $p \leq .05$.

²⁷⁶ Pöyhönen 1987b, 262-267.

²⁷⁷ Yhteenveto Vartia & Paananen 1992, 21. Työterveyslaitoksen tutkimus käsitteli henkisen väkival-
lan esiintymistä valtion alueellisten työterveysasemien asiakkaiden keskuudessa. Kyselyyn
osallistui 984 työntekijää, joista 37 % oli miehiä ja 64 % naisia.

naisen ja 47 % ainakin yhden miehen, jotka ovat joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi tutkitun työpaikalla (kys.nro 48.). (Taulukko 5.3.)

	tunnen ainakin yhden naisen	tunnen ainakin yhden miehen
Papisto	60	52
Diakoniatyöntekijät	65	51
Toimistotyöntekijät	64	36
Kaikki	63	47

Taulukko 5.3. Henkisen väkivallan kokemisen yleisyys tutkittujen työpaikoilla (%).

Henkistä väkivaltaa näyttää aikaisempien tutkimusten mukaan harjoitetun useammin yhteisöissä, joissa esiintyy kuppikuntaisuutta ja muiden aliarvioimista tai joissa esimies suosii jotakuta työyhteisön jäsentä muiden kokiessa sen häiritsevänä.²⁷⁸ Tämä vahvistaa myös omia havaintojani, ilmoittihan 42 % kyselyyni osallistuneista tutkituista esimiehellään olevan suosikkijärjestelmän, jossa työtehtäviä tai etuisuuksia ei oltu jaettu tehdyn työn perusteella, vaan henkilökohtaisten ominaisuuksien mukaan (kys.nro 40.1.). Tutkituista 62 % oli havainnut lisäksi työtovereittensa keskuudessa kateellisuutta menestyneitä ja hyvin työnsä suorittaneita kohtaan (kys.nro 39) ja lähes 60 % ilmoitti työpaikallaan olevan keskenään kyräileviä, riiteleviä tai kilpailevia klikkejä (kys.nro 38).²⁷⁹

Henkisellä väkivallalla on yleensä aihetta sivuavissa tutkimuksissa tarkoitettu tilannetta, jossa ihmistä kohtaan käyttäydytään pitkään epäoikeudenmukaisesti, ilkeästi tai

²⁷⁸ Vartia & Paananen 1992, 39.

²⁷⁹ Olen käsitellyt kateellisuutta ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja kappaleessa 4.3.2.

jollain muulla tavoin käyttäytymisen kohteeksi joutuneen mielestä väärin. Esiintyneissä määritelmissä on puhuttu toistuvasta, säännöllisestä ja pitkään jatkuvasta kiusaamisesta, sortamisesta ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta, jonka kohde on puolustuskyvytön ja jonka seuraukset sen kohteeksi joutuneelle ovat kielteisiä.²⁸⁰

Henkisen väkivallan uhreiksi on yleensä laskettu sellaiset henkilöt, joita on työpaikallaan kiusattu vähintään puoli vuotta vähintään kerran viikossa. Tarkka aikamäärittely sille, miten kauan kiusaamisen olisi jatkuttava ollakseen henkistä väkivaltaa ei liene kuitenkaan mielekäästä, onhan jokaisen yksilöllisesti kokema aika suhteellista.²⁸¹ Kuten Vartia ja Perkka-Jortikka toteavat, ihminen voi kokea voimakkaita kielteisiä tunteita ja ahdistusta ja saada tästä johtuvia psykosomaattisia oireita, vaikka kiusaaminen ei olisi päivittäisenä tapahtumana jatkunut muutamaa kuukautta pitempään.²⁸²

Raja henkisen väkivallan ja työyhteisössä esiintyvien riitojen, konfliktien tai alistavien käyttäytymistapojen välillä saattaa olla hyvinkin häilyvä. Monet voivat työpaikallaan esimerkiksi jäädä tiedotuksen ulkopuolelle ilman että asianomainen pitäisi sitä epänormaalina, omaa työntekeään haittaavana käyttäytymisenä, saati sitten henkisenä väkivaltana. Yleistä henkisen väkivallan kohteeksi joutuneella on avuttomuuden tunne; tunne, että häntä kohtaan käytädytään epäoikeudenmukaisesti tavalla, jonka syitä tai perusteita hän ei ymmärrä tai jotka eivät hänen mielestään ole hyväksyttäviiä.²⁸³

Henkinen väkivalta voi saada arkipäivän työelämässä mitä moninaisimpia muotoja. Henkiseen väkivaltaan voi kuulua työntekijän uhkailua, huutamista, seksuaalista

²⁸⁰ Henkisen väkivallan lisäksi Vartia ja Paananen (1992, 8) puhuukin työpaikkaterrorista, savustamisesta, syrjinnästä ja simputuksesta.

²⁸¹ Hawking (1994, 145.) jakaa aikakäsitykset termodynaamiseen, kosmologiseen ja psykologiseen aikaan. Esimerkkinä aikaperspektiivin muuttumisesta ihmisen subjektiivisessa (psykologisessa) ajassa Myyrä (1988, 196.) leikkisästi mainitsee keski-ikä kriisin. Keski-ässä ei Myyrän mukaan enää mietitä kuin kauan on eletty, vaan miten paljon aikaa vielä on jäljellä.

²⁸² Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 27.

²⁸³ Jankola 1991, 19-22; Vartia & Paananen 1992, 8-9.

ahdistelua, työyhteisössä eristämistä, mustamaalaamista, mielenterveyden kyseenalaistamista tai se voi olla esimerkiksi työkäyttäytymiseen kohdistuvaa työtehtävien yksipuolistamista tai ura- tai koulutuskehityksen estämistä.²⁸⁴ Henkinen väkivalta voi myös olla muille kuin väkivallan kohteeksi joutuneelle näkymätöntä, jolloin halveksuntaa ja pilkkaa osoitetaan olankohautuksilla, merkitsevillä silmäyksillä, hymähtelyllä ja puhumattomuudella, niin että muut kuin käyttäytymisen kohteeksi joutunut eivät välttämättä ymmärrä tapahtumaa.²⁸⁵

Selvittääkseni eroavatko seurakunnissa työskentelevien käsitykset henkisestä väkivallasta muista aiemmin tutkituista työntekijäryhmistä kysyin tutkittavilta, mikä heidän mielestään on henkistä väkivaltaa (kys.nro 47).²⁸⁶ Aiheen ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä kertoo osaltaan, että tutkimukseen osallistuneista 198 tutkittavasta 163 (82 %) vastasi laatimalla kirjallisen määritelmän henkisestä väkivallasta.

Useimmat vastaajat mielsivät henkisen väkivallan selkeästi toisen ihmisen alistamiseksi ja vähätteleväksi käyttäytymiseksi toista kohtaan. Tällaisina vähättelyn keinoina vastaajat ilmoittivat muun muassa puhumattomuuden, pilkkaamisen ja pilkalliset naurahtelut, nolaamisen, esimiehen halveksivat lausahdukset muiden työntekijöiden aikana, piittaamattomuuden mielipiteistä, asioiden hoidon asianomaisen viranhaltijan ohitse, palautteen antamisen pilkallisesti muiden kuullen, ulkonäköön ja sukupuoleen liittyvät huomauttelut ja loukkaavat vihjailut, seksuaalisen väkivallan sekä selän takana tapahtuvan panettelun ja ivailun.

²⁸⁴ Leymann 1986, 17-25; Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 29-33.

²⁸⁵ Sihvonen 1996, 14-15; Jankola 1991, 19-20.

²⁸⁶ Varsinaisessa kyselyssä postitin lomakkeen yksipuoleisena, jolloin pystyin esittämään kysymyksen eri sivulla ennen itse ehdottamiani henkisen väkivallan yksittäisiä ilmenemismuotoja. Tarkoituksenani oli näin poistaa mahdollinen oma vaikutukseni vastauksiin. Taloudellisista syistä johtuen jouduin kuitenkin lähettämään karhukyselyn kaksipuoleisena monistuksena, jolloin osa kysymykseen vastanneista näki vastatessaan omat ehdotukseni seuraavalta sivulta. Joidenkin tutkittujen vastauksiin saattavat siis vaikuttaa omat ennakkokäsitykseni asiasta.

Selvien kiusattuihin kohdistettujen aktiivisten tekojen lisäksi vastaajat ymmärsivät henkiseksi väkivallaksi myös esimiehen asenteen, jossa *“alempiarvoiset voidaan jättää huomioimatta (ei tarvitse edes tervehtiä)”* ja avun antamatta jättämisen sekä esimiehen asioihin suhtautumisen liian kevyesti kun aikoo puhua esimerkiksi palkan- korotuksista tai töiden jakamisesta. Passiivisina keinoina määritelmässä esiintyi myös puhumattomuus, *“tietopaitsiot”* ja jonkun jättäminen yhteisön ulkopuolelle joko reppanana tai liian osaavana sekä elämäkokemuksen tai koulutuksen kautta hankitun itsenäisen toimintakyvyn mitätöinti.

Lisäksi erittäin kipeänä kokivat tutkitut määritelmässään syntyperään tai heimotaustaan liittyvän naljailun, alentavat uskonnolliset huomautukset kuten *“ettet sinä voi ymmärtää meitä kun et ole uskovainen”*, *“uskonnollisen tiukkapipoisuuden”*, aikuisen koh- telemisen alentuvasti lapsena, hurskaisiin näkyihin suojautumisen ja herätysliikkeisiin kuuluvien uskovaisten ja työntekijöiden asiattoman arvostelun.

Useimmat vastaajista mielsivät henkisen väkivallan työpaikan sisäiseksi ongelmaksi, joko esimiehen alistavaksi käyttäytymiseksi alaistaan kohtaan tai työtovereiden toisiinsa kohdistavaksi nöyryyttäväksi käyttäytymiseksi. Poikkeuksen muodostivat muutamat diakoniatyöntekijät, jotka ainoana ammattiryhmänä ilmoittivat joidenkin asiakkaidensa olevan väkivaltaisia. Diakoniatyöntekijöiden asiakkaat olivat työn- tekijöiden ilmoitusten mukaan sekä uhkailleet työntekijöitä, että myös käyttäneet fyysistä väkivaltaa heitä kohtaan. Monet diakoniatyöntekijöistä ilmoittivat suorastaan pelkäävänsä aggressiivisia ja humalaisia asiakkaitaan. Useat diakoniatyöntekijät ilmoittivat myös saavansa asiakkailtaan seksuaalisesti värittyneitä viestejä joko puhelimitse, kirjeitse tai asiakaskäynnillä suullisesti. Diakoniatyöntekijät ilmoittivat

muita useammin kärsivänsä perättömistä puheista ja juoruista sekä uskonnollisen vakaumuksensa kyseenalaistamisesta.²⁸⁷

Pappien henkisen väkivallan määritelmässä väkivallan aiheuttajana oli usein joko suorasanaisesti tai välillisesti oma esimies:

“Kirkon ongelmana ovat kirkkoherrat ja heidän valtansa.”

“Kirkkoherran naispelko ja olematon pappisidentiteetti ovat asioita, jotka ovat ja pysyvät.”

“Esimies ei kykene johtamaan niin että hahmottelisi selkeitä päämääriä. Keskittää vallan itselleen, ottaa sen pois seurakuntalaisilta ja työntekijöiltä.” “Autoritäärinen alistaminen”.

Muista työntekijäryhmistä poiketen halusivat useat papit vähätellä omista määritelmässään henkisen väkivallan ongelmaa työyhteisöissään:

“On liioiteltua puhua kiusaamisesta ja ahdistelusta jos pari työtoveria on omasta herätysliiketaustastaan johtuen lausahtanut että et ole uskossa tai että naispappeus ei ole oikein, niin ei tällainen vielä ole henkistä väkivaltaa vaikkakin siitä voi närkästyä.”

“Juoruilu yms. on niin normaalia työyhteisössä, ettei sitä osaa edes mieltää ahdisteluksi tai kiusaamiseksi.”

“Työyhteisö voi olla sekä voimavara että elämää hankaloittava tekijä. Oma asenne vaikuttaa paljon.”

“Alkaa jo kyllästyttää kaikki ‘gallupit’. En usko tällaisten kyselyjen vaikuttavan yksilötasolla työpaikoilla! Kyllä näitä asioita pitää osata paikallistasolla käsitellä hiukan yksilöidymin seikoin!”

²⁸⁷ Diakoniatyöntekijöiden työturvallisuutta on Diakoniatyöntekijöiden Liiton hallitus käsitellyt marraskuun -96 kokouksessaan. Liiton hallitus toteaa Crux 1996:7 mukaan työturvallisuuden huonontuneen 90-luvun lamavuosina mm. asiakaskunnan monipuolistumisen ja lisääntymisen sekä työvoiman vähentämisen myötä. Tilanteet kärjistyvät liiton hallituksen mukaan lähinnä vastaanoitoilla ja kotikäynneillä.

Tyypillistä negatiivisesti joko aiheeseen tai kyselyyn suhtautuneille papeille oli, etteivät he poikkeuksetta ilmoituksensa mukaan olleet itse joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi ja ettei heidän työpaikoillaan henkistä väkivaltaa esiintynyt. Vastaaajista suurempi osa oli kuitenkin niitä pappeja, jotka puolsivat seurakuntien työyhteisöjen tutkimista ja joiden mielestä kyselyn aihe oli asiallinen:

“Kysely on varmasti ajankohtainen. Työpaikoilla - myöskin seurakunnissa, voidaan huonosti. Toivon, että asiasta voitaisiin puhua avoimesti ja sitä alettaisiin myös hoitaa.”

Erityispiirteenä pappien vastauksissa olivat seurakuntayhtymiin liittyvät vaikeudet:

“Henkinen väkivalta on johtamiskulttuuria yhtymässä.”

“...koska kuulumme myös suurempaan seurakuntayhtymään joudumme hoitamaan paljon asioita suurten seurakuntien kanssa, taistelemaan omista eduistamme niin talouden kuin koulutuksen ja henkilöstönkin osalta.”

“Seurakunnat ovat yhdistyneet ... vuotta sitten, vielä valtavasti ristiriitoja työntekijöiden kesken. Mitä härskimpi ja kovaäänisempi olet, pääset vähemmällä työssä.”

Toimistotyöntekijöiden henkisen väkivallan määritelmässä olivat eriarvoisuus, toisen mitätöinti, väheksyminen ja henkilökohtaisiin asioihin puuttuminen usein toistuvia aiheita. Kuten muidenkin vastaajien, myös toimistotyöntekijöiden määritelmien taustalta kuului vahvasti itse-eletyn kokemuksen tuntu. Esimiehen suosikkijärjestelmä, työtovereiden kateus sekä työntekoon kohdistuva valvonta ja *“kellokallemainen kyttäily”* olivat toimistotyöntekijöiden määritelmässä useimmin toistuvia, muista työntekijäryhmistä erottuva piirre. Pappien lisäksi myös toimistotyöntekijöiden määritelmässä henkisen väkivallan aiheuttajana oli usein esimies:

“Töissä esimies huomauttelee työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista.”

“Esimiehellä on eri tavalla aikaa eri työntekijöille.”

“Esimiehistä sen verran, että heillä tulisi olla sen verran ymmärrystä, että eivät ota työasioita henkilökohtaisina.”

Muutamien toimistotyöntekijän mielestä henkistä väkivaltaa aiheuttivat kaikki hengellisen työn tekijät:

“Ns. hengellisen työn tekijät ja johtavassa asemassa olevat henkilöt ovat valitettavasti kovasti erillään muista työläisistä. Ehkä Suomessa on liian vanhat perinteet tässä asiassa: papit ja muut, herrat ja tavalliset ihmiset!”

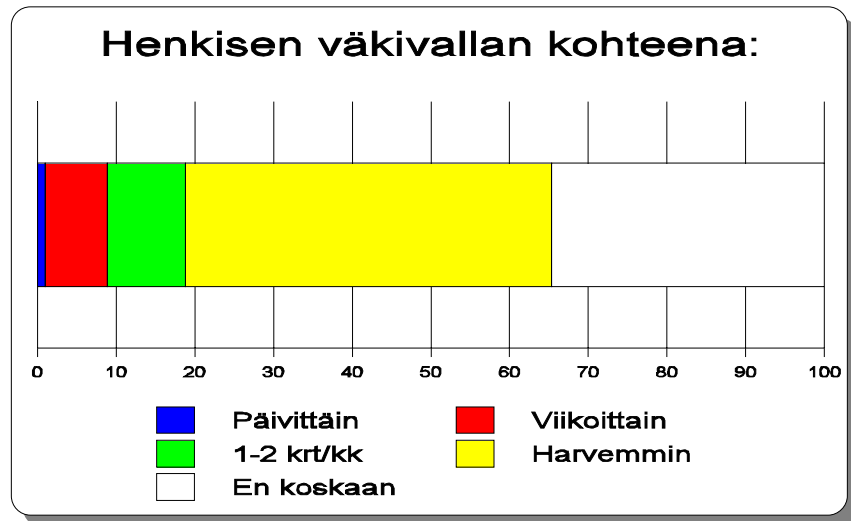
“Seurakunnassa ei arvosteta muita kuin henkisen työn tekijöitä. Rahan kanssa työskentelevät ovat vain välttämätön paha.”

Toimistotyöntekijät ilmaisivat määritelmässään muista ammattiryhmistä poiketen henkisenä väkivaltana esimiesten ja työtovereiden epäkohteliaisuuden sekä muiden työntekijöiden tunkeutumisen asianomaisten työntekijöiden omille työpisteille koneita ja tilaa käyttämään esimerkiksi kesken asiakaspalvelun.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuodelta 1990 todetaan joka kymmenennen valtion työterveysasemalla kävijän ilmoittaneen olleensa itse työpaikallaan henkisen väkivallan kohteena vähintään viikoittain vähintään puolen vuoden ajan ja neljäsosa kaikista vastaajista ilmoitti joutuneensa kerran tai yksittäisiä kertoja edellisen vuoden aikana joidenkin henkisen väkivallan muotojen kohteeksi.²⁸⁸ Henkisen väkivallan

²⁸⁸ Vartia & Paananen 1992, 16-17. Eri vertailuihin saattaa vaikuttaa poikkeavat aikamääreet; itse kysyin henkisen väkivallan kohteeksi joutumista sitomatta kokemusta kysymyksen perusosassa aikaan: “Kuinka usein olette joutunut henkisen väkivallan kohteeksi työpaikallanne?”. Taustalla vaikuttivat mm. ajatukseni 1) psykologisen aikakäsityksen subjektiivisuudesta 2) henkisen väkivallan sisällön ja aikakäsityksen suhteen epämääräisyydestä (Esim. siirtämällä ammattilainen (jatkuu...))

esiintymisen yleisyys poikkesi huomattavasti Työterveyslaitoksen havainnoista tutkimissani seurakunnissa: 65 % tutkituista ilmoitti joskus itse joutuneensa työpaikallaan henkisen väkivallan kohteeksi, kuukausittain väkivallan kohteena oli ollut tutkituista 18 %, viikoittain 8 % ja päivittäin 1 % (kys.nro 49). (Kuva 5.8.)



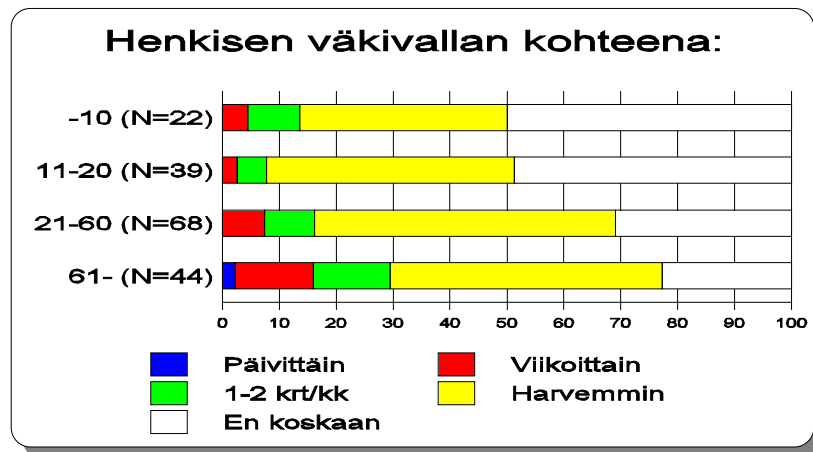
Kuva 5.8. Henkisen väkivallan kohteeksi joutumisen yleisyys seurakunnissa (%; N=187)

Tilanne suurissa, yli 60 työntekijöiden seurakunnissa poikkesi merkitsevästi pienemmistä seurakunnista: satunnaisesti, harvemmin kuin kuukausittain oli henkisen väkivallan kohteena näissä seurakunnissa ollut 77 % tutkituista, kuukausittain 30 %, viikoittain 16 % ja päivittäin 2 % tutkituista.²⁸⁹ (Kuva 5.9.)

²⁸⁸ (...jatkuu)

tämän mielestä täysin mitättömiin tehtäviin parikin kuukautta on tarpeeksi pitkä aika itsetunnon romuttamiseksi. Toisaalta juoruilu saattaa joissakin työyhteisössä kuulua yhteisön arkipäivään ilman että se näkyvästi kolauttaisi työntekijän itsetuntoa.) 3) henkinen väkivalta on väkivaltaa, vaikka se ei yhtäjaksoisena kestäisi kuukautta tai viikkoa kauempaa.

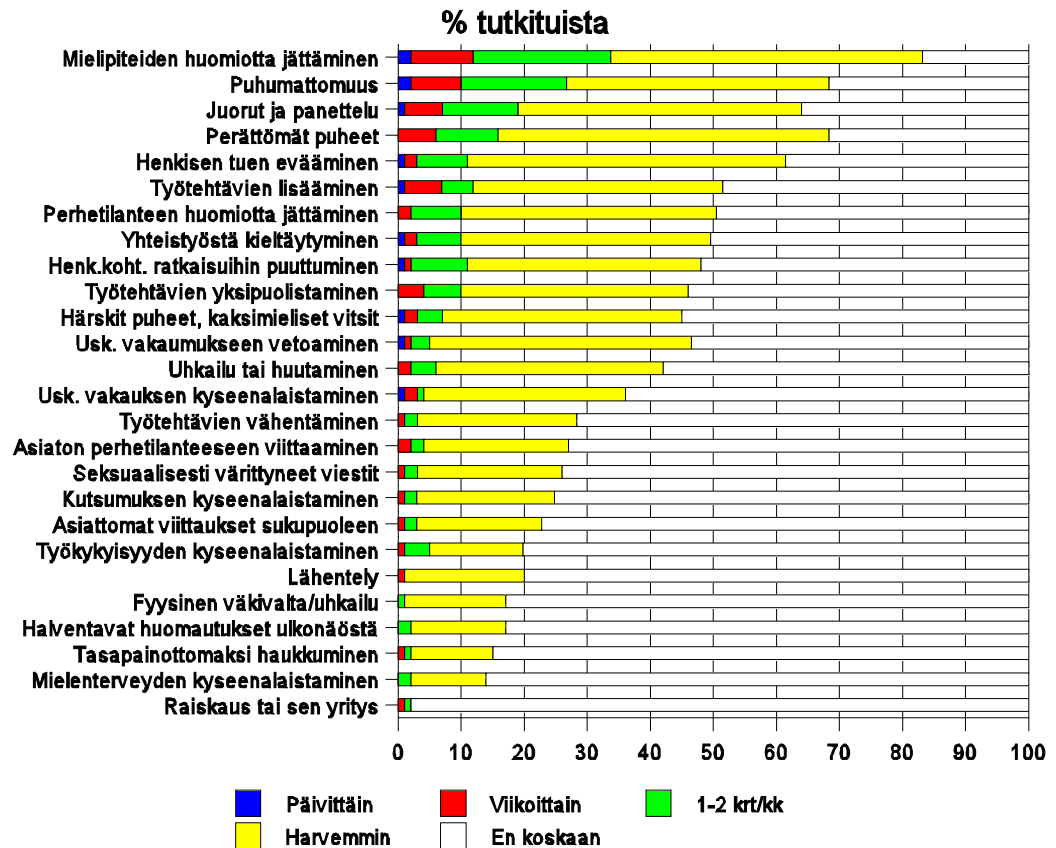
²⁸⁹ Yli 60 työntekijän seurakuntien tutkitut kokivat henkistä väkivaltaa merkitsevästi enemmän kuin niiden seurakuntien tutkitut, joiden työpaikalla työskenteli 11-20 työntekijää (F=4.28; df=3; p< .01.)



Kuva 5.9. Henkisen väkivallan kohteeksi joutumisen yleisyys eri kokoisissa seurakunnissa (%)

Ammatilla tai muilla taustamuuttujilla ei seurakunnan suuruuden lisäksi ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tutkittujen kokemaan henkisen väkivallan kohteena olemisen yleisyyteen. Selvittääkseni henkisen väkivallan eri yksittäisten ilmenemis-
muotojen yleisyyttä seurakunnissa, kokosin aikaisemmin ilmestyneistä henkistä väkivaltaa koskevista tutkimuksista kysymyssarjan (kys.nro 50.1-26.), jossa kysyin yksilöidysti henkisen väkivallan ja epämieluisaksi koetun käyttäytymisen yksittäisiä arkipäivän muotoja. (Kuva 5.10.).

Kuinka usein olette ollut seuraavanlaisen käytöksen kohteena



Kuva 5.10. Tutkittujen kokeman, ei-toivotun ja yksipuolisen käyttäytymisen kohteeksi joutumisen yleisyys häirintätavoittain keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä (%; N=181-187)²⁹⁰

Eniten seurakuntien työntekijöitä vaivasi yhteisön ulkopuolelle jättäminen. Tutkituista 83 % (N=187) oli joskus kokenut, ettei heidän mielipiteitään oteta huomioon työpaikalla ja 69 % (N=185), että heidät oli joskus eristetty työyhteisöstään puhumattomuudella. Puhumattomuuden ja mielipiteiden huomiotta jättämisen lisäksi työntekijän mustamaalaus ja työn sekä yksityiselämän arvostelu olivat yleisimpiä henkisen väkivallan muotoja seurakunnissa. Juoruilun ja panettelun kohteeksi oli joutunut

²⁹⁰ Kysymyksen johdanto-osa kuului: "Kuinka usein olette joutuneet (asiakkaiden/luottamuselinten tai työtoverin taholta) työpaikallanne viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana seuraavanlaisen käytöksen kohteeksi ja pitänyt sitä EI-TOIVOTTUNA JA YKSIPUOLISENA?" Olen kuvaan lyhentänyt muutamien kysymysryhmään kuuluvien vastausvaihtoehtojen sanamuotoja. Kyselylomake liitteessä nro 1.

joskus 64 % (N=182) tutkituista ja perättömistä puheista oli joskus joutunut kärsimään 68 % (N=184) tutkituista. (Kuva 5.10.)

Työyhteisön ulkopuolelle jättämisen ja mustamaalauksen lisäksi yleisimpiä alistamisen muotoja olivat henkisen tuen evääminen (61 %; N=185), perhetilanteen huomiotta jättäminen (50 %; N=186), uskonnolliseen vakaumukseen vetoaminen (46 %; N=183) tai sen kyseenalaistaminen (36 %; N=185), härskit puheet ja kaksimieliset vitsit (45 %; N=185) sekä seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot tai vastaavat (26 %; N=185). Harvinaisempia yksittäisiä henkisen väkivallan muotoja olivat muun muassa raiskaus, raiskauksen yritys tai seksuaalinen hyväksikäyttö, joiden kohteeksi oli tutkituista joskus joutunut 2 % (N=183), mielenterveyden kyseenalaistaminen (13 %; N=186), halventavat huomautukset ulkonäöstä (17 %; N=185) ja työkykyisyyden kyseenalaistaminen (19 %; N=185). (Kuva 5.10.)

Seurakuntien työntekijät ilmoittivat 3-7 kertaa useammin joutuneensa henkisen väkivallan yksittäisten eri muotojen kohteeksi kuin minkään muun aiemmin tutkitun ammattiryhmän edustajat. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuodelta 1990 oli yleisin henkisen väkivallan muodoista ollut työntekijän mustamaalaus, jonka kohteeksi oli vuoden aikana joutunut tuolloin 23 % tutkituista työterveysasemilla kävijöistä. Seuraavaksi yleisintä oli ollut työyhteisön ulkopuolelle jättäminen puhumattomuudella, kuuntelemattomuudella ja tiedotuksen ulkopuolelle jättämisellä, josta joskus oli kärsinyt Työterveyslaitoksen tutkituista 18 %.²⁹¹ Omassa tutkimuksessani mustamaalauksen kohteeksi oli seurakuntien tutkituista työntekijöistä joskus joutunut 64 % ja työyhteisön ulkopuolelle jätetyksi oli joskus tuntenut itsensä 68 %. Mielipiteitten huomiotta jättämisen kohteeksi tunsu joskus jääneensä jopa 83 % seurakuntien työntekijöistä. (Taulukko 5.4.)

²⁹¹ Vartia & Paananen 1992, 19-20.

Vähintään yhden käyttäytymismuodon kohteeksi joutuneiden osuus kaikista vastanneista. ²⁹²	Seurakuntien työntekijät (1996)	Valtion työterveysasemilla kävijät (1990)
Mustamaalaus, työn ja yksityiselämän arvostelu (50.2.) ²⁹³	64	23
Työyhteisön ulkopuolelle jättäminen (50.5.)	68	18
Liian helpot tai vähäiset työt (50.9.)	46	13
Uhkailu ja huutaminen (50.12.)	42	7
Fyysinen väkivalta tai sen uhka (50.14.)	17	5
Mielenterveyden kyseenalaistaminen (50.15.)	13	4

Taulukko 5.4. Henkisen väkivallan eri muotojen yleisyys seurakuntien työntekijöiden (1996) ja valtion työterveysasemilla kävijöiden (1990) keskuudessa (%).²⁹⁴

Tutkittujen sanallisissa henkisen väkivallan määritelmässä oli havaittavissa erilaisuutta sen mukaan, minkä ammatin harjoittajia vastaajat olivat. Saman havainnon voi myös tehdä verratessa sitä, mitä yksittäisten henkisen väkivallan eri muotoja tutkitut olivat yleisimmin itse kokeneet. (Taulukko 5.5.)

²⁹² Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa kysyttiin em. käyttäytymisen kohteeksi joutumisen yleisyyttä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Seurakuntien työntekijöiden kokemuksia sen sijaan kysyin viimeisen kahden vuoden ajalta. Vaikka tutkimusten aikamääreet ovatkin eri pituisia, voi vertailuun suhtautua varsin vakavasti, olihan tutkituista seurakuntien työntekijöistä virkasuhteisia työntekijöitä 94 % heidän keskimääräisen työssäoloaikansa ollessa 12 vuotta (88 % tutkituista oli työskennellyt seurakuntansa palveluksessa yli 2 vuotta). Sanallisissa palautteissa henkisen väkivallan kohteeksi joutuneista useat ilmoittivat henkistä väkivaltaa esiintyneen työpaikallaan niin kauan kuin henkisen väkivallan aiheuttajakin oli ollut saman seurakunnan palveluksessa. Kyseessä ei näin ollen liene pelkästään esim. laman aiheuttama ilmiö. Poikkeuksen muodostavat kuitenkin diakoniatyöntekijät, joiden kokemus henkisen väkivallan määrä on palautteiden mukaan lisääntynyt työtehtävien lisääntymisen ja asiakaskunnan laajenemisen vuoksi.

²⁹³ Suluissa on vertailtavan muuttujan numero.

²⁹⁴ Vertailussa käyttämäni tiedot olen poiminut Vartian ja Paanasen julkaisusta 1992, 19.

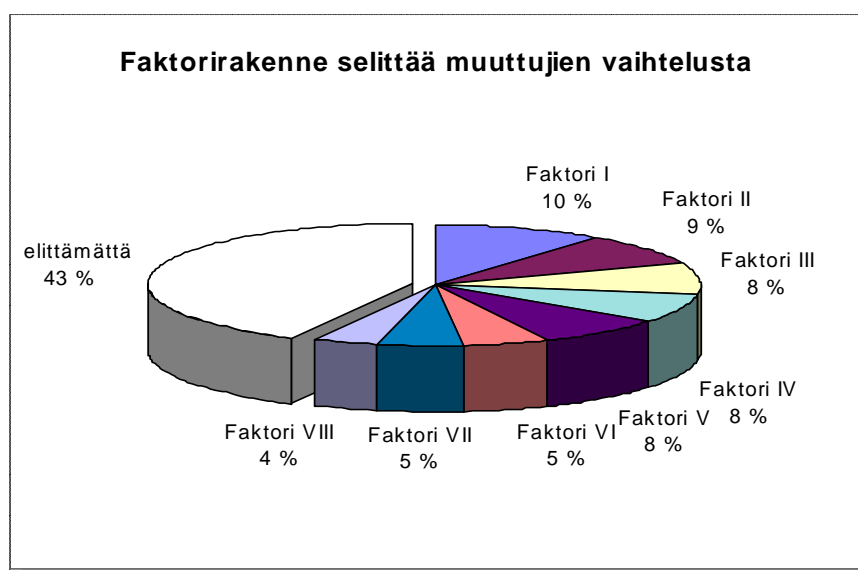
	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät	Kaikki
1	mielipiteiden huomiotta jättäminen	mielipiteiden huomiotta jättäminen	mielipiteiden huomiotta jättäminen	mielipiteiden huomiotta jättäminen
2	puhumattomuus	perättömät puheet	puhumattomuus	puhumattomuus
3	perättömät puheet	puhumattomuus	juurut/panettelu	juurut/panettelu
4	juurut/panettelu	henkisen tuen evääminen	perättömät puheet	perättömät puheet
5	työtehtävien lisääminen	juurut/panettelu	työtehtävien yksipuolistaminen	henkisen tuen evääminen
	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät	Kaikki
6	perhetilanteen huomiotta jättäminen	uskonnolliseen vakaumukseen vetoaminen	työtehtävien lisääminen	työtehtävien lisääminen
7	henkisen tuen evääminen	Härskit puheet	yhteistyöstä kieltäytyminen	perhetilanteen huomiotta jättäminen
8	yhteistyöstä kieltäytyminen	henkilökohtaisiin ratkaisuihin puuttuminen	henkisen tuen evääminen	yhteistyöstä kieltäytyminen
9	henkilökohtaisiin ratkaisuihin puuttuminen	yhteistyöstä kieltäytyminen	Uhkailu tai huutaminen	henkilökohtaisiin ratkaisuihin puuttuminen
10	työtehtävien yksipuolistaminen	perhetilanteen huomiotta jättäminen	henkilökohtaisiin ratkaisuihin puuttuminen	työtehtävien yksipuolistaminen

Taulukko 5.5. Tutkittujen kokemia henkisen väkivallan muotoja ammateittain keskiarvojensa mukaisessa yleisyysjärjestyksessä.

Suurimmat erot olivat perhetilanteen huomiotta jättämisessä, työtehtävien lisäämisessä, uskonnolliseen vakaumukseen vetoamisessa, härskissä puheissa, uhkailussa ja huutamisessa sekä työtehtävien yksipuolistamisessa. Pappien kokeman henkisen väkivallan yleisyysjärjestyksessä oli yksittäisistä henkisen väkivallan muodoista viidennellä sijalla työtehtävien lisääminen väärin perustein, kun taas työtehtävien lisääminen oli diakoniatyöntekijöiden henkisen väkivallan muotojen yleisyyslistalla vasta 12. sijalla. Sen sijaan papit olivat kokeneet henkisen tuen eväämisen silloin kun sitä olisi tarvittu seitsemänneksi yleisimmäksi itseensä kohdistuvaksi henkisen väkivallan muodoksi, kun diakoniatyöntekijät pitivät henkisen tuen eväämistä neljän-

neksi yleisimpänä henkisen väkivallan muotona. Diakoniatyöntekijät kärsivät myös merkittävästi pappeja enemmän uskonnolliseen vakaumukseensa vetoamisesta²⁹⁵ sekä melkein merkittävästi enemmän härskeistä puheista ja kaksimielisestä vitseistä²⁹⁶. Toimistotyöntekijät kokivat uhkailun ja huutamisen yhdeksänneksi yleisimmäksi henkisen väkivallan muodoksi, kun sekä pappien että diakoniatyöntekijöiden kokemuksissa oli uhkailun tai huutamisen kohteena olo 13. sijalla.

Tiivistin faktorianalyysillä kysymyskokonaisuuden (nro 50) henkisen väkivallan yksittäiset muodot kahdeksaksi pääryhmäksi. Kukin analyysiin tuleva muuttuja latautui voimakkaasti ainoastaan yhdellä faktorilla. Tekemäni faktorianalyysin rakenne selitti muuttujien vaihtelusta yhteensä 57 %. (kuva 5.11.).



Kuva 5.11. Kysymyskokonaisuuden nro 50 faktoriratkaisun selityskyky: 8 faktoria / 57 % varianssista.

²⁹⁵ Diakoniatyöntekijöistä 60 % (N=73) ilmoitti heidän uskonnolliseen vakaumukseen joskus vedotun; papeista näin tunsivat 45 % (N=60) ja toimistotyöntekijöistä 28 % (N=50). Diakoniatyöntekijöiden ero toimistotyöntekijöihin oli merkittävä (F=5.48; df=2; p<.01.).

²⁹⁶ Diakoniatyöntekijöistä 59 % (N=73) koki olleensa joskus härskien puheiden tai kaksimielisten vitseiden kohteena; papeista näin tunsivat 36 % (N=62) ja toimistotyöntekijöistä 38 % (N=50). Diakoniatyöntekijöiden ero pappeihin oli melkein merkittävä (F=3.18; df=2; p<.05.).

Ensimmäiselle faktorille latautui muuttujia, jotka kuvasivat työntekijöiden henkilökohtaisien ominaisuuksien tai kyvykkyyden kyseenalaistamista, liittyipä kyvykkyys sitten työkykyyn, mielenterveyteen tai työntekijän henkiseen tasapainoisuuteen. Myös työntekijän ulkonäköön kohdistuvat halventavat huomautukset sekä yhteistyöstä kieltäytyminen latautuivat tälle faktorille. Nimesin faktorin Persoonallisten ominaisuuksien vähättely -faktoriksi. Faktori selitti 10 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.76. Faktorin ominaisarvo oli 2.67.

I	Persoonallisten ominaisuuksien vähättely -faktori	$\alpha = .76$	
		lataus	h^2
5015	Mielenterveyden kyseenalaistaminen	80	70
5019	Tasapainottomaksi haukkuminen	71	57
5016	Työkykyisyyden kyseenalaistaminen	63	50
5018	Halventavat huomautukset ulkonäöstä	45	39
5017	Yhteistyöstä kieltäytyminen	40	63

II-Faktorille latautui muuttujia, jotka kertoivat eri tavoista eristää työntekijä työpaikallaan. Tällaisia yhteisön ulkopuolelle jättämisen keinoja olivat puhumattomuus, mielipiteiden huomiotta jättäminen sekä henkisen tuen evääminen tarvittaessa. Myös työntekijän henkilökohtaisiin ratkaisuihin puuttuminen ja perhetilanteen huomiotta jättäminen eristävät työntekijän yhteisöstään kieltäen häneltä autonomian ja tasa-vertaisuuden tunteen suhteessa työyhteisön muihin jäseniin.²⁹⁷ Nimesin faktorin Henkinen eristäminen -faktoriksi. Faktori selitti 9 % analyysissä olevien muuttujien

²⁹⁷ Riihisen mukaan (1996, 18-22) autonomiaan sisältyvät oleellisesti itseidentiteetti, integriteetti ja itsekontrolli.

vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.81.

Faktorin ominaisarvo oli 2.26.

II	Henkinen eristäminen -faktori	$\alpha = .81$	
		lataus	h^2
5024	Henkisen tuen evääminen silloin kun sitä olisi tarvittu	72	73
5022	Perhetilanteen huomiotta jättäminen/ joustamattomuus	56	47
5025	Henkilökohtaisiin ratkaisuihin puuttuminen/ painostaminen	53	63
506	Mielipiteiden huomiotta jättäminen	43	62
505	Puhumattomuus	42	50

Kun II-faktorille latautui työyhteisön ulkopuolelle jättämiseen liittyviä muuttujia, latautui III-faktorille varsinaiseen työnteon määrään ja laatuun liittyviä väittämiä. Nimesin faktorin Työtehtävien muuttaminen -faktoriksi. Faktori selitti 8 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.78. Faktorin ominaisarvo oli 2.19.

III	Työtehtävien muuttaminen -faktori	$\alpha = .78$	
		lataus	h^2
5010	Työtehtävien vähentäminen väärin perustein	75	63
509	Työtehtävien yksipuolistaminen väärin perustein	59	68
5011	Työtehtävien lisääminen väärin perustein	58	62

IV-faktorille latautui sellaisia henkisen väkivallan muotoja, joilla kyseenalaistettiin työntekijän uskonnollinen vakaumus ja kutsumus ja jossa pyrittiin vetoamaan työn-

tekijän uskonnolliseen vakaumukseen työntekijän omasta mielestä nöyryyttävällä tai alistavalla tavalla. Faktorille latautui myös asiaton työntekijän perhetilanteeseen viittaaminen. Nimesin faktorin Uskontoon vetoaminen -faktoriksi. Faktori selitti 8 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.74. Faktorin ominaisarvo oli 2.04.

IV	Uskontoon vetoaminen -faktori	$\alpha = .74$	
		lataus	h^2
5026	Kutsumuksen kyseenalaistaminen	71	63
5021	Uskonnollisen vakaumuksen kyseenalaistaminen	66	49
5023	Uskonnolliseen vakaumukseen vetoaminen	60	63
5020	Asiaton henkilökohtaiseen perhetilanteeseen viittaaminen	31	28

V-Faktorille latautuivat sellaiset henkisen väkivallan muodot, joiden yhteisenä nimittäjänä oli työntekijän halventaminen ja alistaminen puhumalla työntekijästä pahaa tämän selän takana. Nimesin faktorin Mustamaalaus-faktoriksi. Faktori selitti 8 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.86. Faktorin ominaisarvo oli 2.02.

V	Mustamaalaus -faktori	$\alpha = .86$	
		lataus	h^2
502	Juurut ja panettelu	84	86
501	Perättömät puheet	69	67

VI-faktorille latautui muuttujia, jotka kuvasivat fyysistä seksuaalista painostusta tai ahdistelua. Tällaisia käyttäytymisen muotoja olivat lähentely, raiskaus, raiskauksen yritys tai seksuaalinen hyväksikäyttö. Nimesin faktorin Seksuaalinen ahdistelu -faktoriksi. Faktori selitti 5 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin α) oli 0.62. Faktorin ominaisarvo oli 1.40.

VI	Seksuaalinen ahdistelu -faktori	$\alpha = .62$	
		lataus	h^2
507	Raiskaus, raiskauksen yritys tai seksuaalinen hyväksikäyttö	88	79
503	Lähentely	73	79

Kun VI-faktorille latautui fyysiseen seksuaaliseen ahdisteluun liittyviä henkistä väkivaltaa kuvaavia muuttujia, latautui VII-faktorille muuttujia, jotka kuvasivat työntekijöiden kokemaa muuta kuin fyysistä seksuaalista ahdistelua. Tällaisia seksuaalisen ahdistelun ja henkisen väkivallan muotoja olivat asiattomat viittaukset sukupuoleen, härskit puheet ja kaksimieliset vitsit, seksuaalisesti värittyneet kirjeet ja puhelinsoitot tai vastaavat. Nimesin faktorin erotukseksi edellisestä faktorista Seksuaalinen häirintä -faktoriksi. Faktori selitti 5 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin α) oli 0.59. Faktorin ominaisarvo oli 1.34.

VII	Seksuaalinen häirintä -faktori	$\alpha = .59$	
		lataus	h^2
504	Seksuaalisesti värittyneet kirjeet, puhelinsoitot tai vastaavat	63	45
508	Härskit puheet, kaksimieliset vitsit jne.	49	33
5013	Asiattomat viittaukset sukupuoleen	46	46

Viimeiselle faktorille latautui muuttujia, jotka mittasivat työntekijöiden kokemaa fyysistä väkivaltaa tai sillä uhkailua ja huutamisen kohteeksi joutumista. Nimesin faktorin Fyysinen väkivalta -faktoriksi. Faktori selitti 4 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.46. Faktorin ominaisarvo oli 1.07.

VIII	Fyysinen väkivalta -faktori	$\alpha = .46$	
		lataus	h²
5012	Uhkailu tai huutaminen	68	72
5014	Fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen	51	37

Edellä esitettyjen faktoreiden pohjalta laskin kahdeksan summamuuttujaa, jotka nimesin faktoreiden mukaan. Jätin lopullisesta IV-summamuuttujasta pois väittämän numero 50.20, sillä se alensi faktorin pohjalta muodostamani summamuuttujan reliabiliteettia.

Seurakuntien työntekijöihin kohdistui siis henkisen väkivallan eri muodoista työntekijän persoonallisten ominaisuuksien vähättely, työntekijän henkinen eristäminen työyhteisössään, työtehtävien muuttaminen, uskontoon vetoaminen, mustamaalaus, seksuaalinen ahdistelu ja häirintä sekä fyysinen väkivalta tai sillä uhkailu. Siihen, miten työntekijää kiusattiin, oli yhteydessä tutkitun sukupuoli, ammatti, työssäoloaika, seurakunnan sijainti ja suuruus sekä tutkitun perhekoko.

Henkisen väkivallan eri muodoista joutuivat diakoniatyöntekijät muita työntekijäryhmiä useammin uskontoon ja kutsumukseen liittyvien henkisen väkivallan muotojen

kohteeksi. Esimerkiksi uskonnollisen vakaumuksen kyseenalaistamisen kohteeksi oli diakoniatyöntekijöistä joskus joutunut 60 % (N=73), kun papeista tällaisen käyttäytymisen kohteeksi oli joskus joutunut 45 % (N=62) ja toimistotyöntekijöistä 28 % (N=50).²⁹⁸ Diakoniatyöntekijät joutuivat myös muita työntekijäryhmiä merkitsevästi useammin seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Härskit puheet, seksuaalisesti värittyneet kirjeet ja puhelinsoitot olivat monelle diakoniatyöntekijälle viikoittain toistuvia ilmiöitä. Kun esimerkiksi seksuaalisesti värittyneiden kirjeiden ja puhelinsoittojen kohteeksi oli diakoniatyöntekijöistä joskus joutunut 59 % (N=73), oli tällaisen käyttäytymisen kohteena ollut papeista 15 % (N=62) ja toimistotyöntekijöistä 16 % (N=50).²⁹⁹ Vähiten tunsivat uskonnollisen vakaumuksensa kyseenalaistamista ja vääränlaista uskonnolliseen kutsumukseen vetoamista toimistotyöntekijät.

Diakoniatyöntekijöiden kokeman seksuaalisen häirinnän yleisyyteen vaikuttavat toisaalta diakoniatyöntekijöiden sukupuoli ja työolosuhteet ja toisaalta diakoniatyöntekijöiden asiakaskunta. Vaikka diakoniatyöntekijöiden asiakaskunta onkin laajentunut yhä useamman kansalaisen pudotessa yhteiskunnallisen perusturvan ulkopuolelle ja turvautuessa seurakunnan apuun, tekee diakoniatyöntekijä työtään vielä usein yksin.³⁰⁰ Vastaanotoilla tai kotikäynneillä ei samoissa tiloissa useinkaan työskentele diakoniatyöntekijän lisäksi muita työntekijöitä. Diakoniatyöntekijöiden työhuoneet saattavat myös olla puutteellisesti varusteltuja ja ilman asianmukaisia turva- ja hälytyslaitteita. Diakoniatyöntekijöitä ei myöskään ole koulutettu itseään suojellen

²⁹⁸ Diakoniatyöntekijöiden ero toimistotyöntekijöiden kokemuksiin oli merkitsevä ($F=4.37$; $df=2$; $p \leq .01$.)

²⁹⁹ Diakoniatyöntekijöiden ero sekä pappeihin että toimistotyöntekijöihin oli merkitsevä ($F=6.19$; $df=2$; $p \leq .01$)

³⁰⁰ Taloudellisen tilanteen kiristyminen vaikuttaa Salosen (1992, 17.) mukaan eniten lapsiperheisiin. Monessa toimeentulovaikkeuksiin joutuneessa perheessä vanhempien voimat kuluvat omaan selviytymiseen ja aikuisten ahdinko heijastuu aina lopulta ennen pitkää lapsiin. Yhteiskunnan säästötoimien vuoksi valtio ja kunnat ovat kuitenkin riisumassa kansalaisten perusturvaa. Rantalan-kila (1996, 7.) toteaaakin perinteisen diakoniatyön (kotikäynnit, kerhot, piirit, leirit, retket jne.) lisäksi diakoniatyön saralle laman aikana kertyneen velkaneuvonnan ja ruokapankit, on perustettu olotiloja ja kammareita, jaettu EU-ruokaa, rakennettu verkostoja ja aktivoitu vapaaehtoisia.

kohtaamaan häiriintynyttä, moniongelmaista ja usein elämänhallintansa menettänyttä asiakasta.³⁰¹

Työntekijöiden henkistä eristämistä tapahtui sitä useammin, mitä enemmän henkilöstöä tutkittavan seurakunnassa työskenteli. Kun esimerkiksi puhumattomuuden kohteeksi oli yli 60 työntekijän seurakunnissa joskus joutunut 81 % (N=43) työntekijöistä, oli vastaavan käyttäytymisen kohteeksi joskus joutunut alle 10 työntekijän seurakunnissa 35 % (N=20) ja 11-20 työntekijän seurakunnissa 59 % (N=41).³⁰² Ilmiö oli myös aiemmin nähtävissä työyhteisön riitaisuuden ja työyhteisössä esiintyvän kateellisuuden yhteydessä. Juuri suurissa seurakunnissa esiintyi kateellisuutta ja riitaisuutta pieniä seurakuntia enemmän.³⁰³ Selityksenä saattaa osittain olla kontaktimahdollisuuksien puute pienissä seurakunnissa. Mitä enemmän työntekijöitä työpaikalla on, sitä helpompi on sivuuttaa itselle hankala työtoveri tukeutumalla muiden apuun. Sen sijaan pienten seurakuntien työntekijöiden on vaihtoehtojen puuttuessa yksinkertaisesti pakko seurustella epämiellyttävienkin työtovereiden kanssa. Työntekijöiden keskinäisen kyräilyn ja klikkiytymisen sijaan liittoutuminen pienillä työpaikoilla epämiellyttävää ihmistä tai asiaa kohtaan tapahtuu tarvittaessa vaikkapa oman perheen tai asiakkaiden kanssa. Liittoutumisellaan negatiivisia tunteita kokeva ihminen pyrkii saamaan moraalisen oikeutuksen tuhoaviksi kokemilleen tunteille.³⁰⁴ Monet vastaajista samaistuivatkin ammattiroolistaan poiketen seurakuntalaisiin ja arvostelivat esimerkiksi pappeja ja esimiehiään seurakuntalaisten kautta:

³⁰¹ Aihetta on käsitelty Crux 1996:7 artikkelissa Diakoniatyöntekijän työturvallisuus.

³⁰² Yli 60 työntekijän työpaikoilla työskentelevien tutkittujen kokemukset erosivat erittäin merkittävästi alle 10 ja 11-20 työntekijän työpaikoilla työskentelevien tutkittujen kokemuksista (F=6.15; df=3; p≤ .001.)

³⁰³ Kun työntekijämäärältään pienen (-10) seurakunnan työntekijöistä 41 % (N=22) piti työtovereitaan kateellisina, tunsin näin suurten seurakuntien (yli 60 työntekijää) tutkituista työntekijöistä 81 % (N=47) (F=5.69; df=3; p≤ .001.). Alle kymmenen työntekijän seurakuntien tutkituista 24 % (N=21) oli sitä mieltä, että heidän työpaikoillaan oli riiteleviä ryhmiä. Näin ajatteli yli 60 työntekijän seurakunnissa työskentelevistä tutkituista 79 % (N=47) (F=7.06; df=3; p≤ .001.).

³⁰⁴ Schalin 1993, 38-47.

“Esimies käyttäytyy julkisestikin nöyryyttävällä ja alistavalla tavalla, seurakuntalaiset pyytelevät hänen puolestaan anteeksi!”

“Toivon, että papit kutsuttaisiin...tutustumaan jollakin tavoin tavallisten ihmisten elämään - iloihin ja vaikeuksiin. Eivät papit osaa yleensä jutellakaan tavallisista asioista seurakuntalaisten kanssa. Istuvat mielummin hiljaa tai ehdottavat virren höysteeksi.”

Muissa kunnissa kuin pääkaupunkiseudulla oli puhumattomuuden sijasta henkisen väkivallan eri yksittäisistä muodoista käytössä muita työpaikkakuntia useimmin työtehtävien vähentäminen ja yksipuolistaminen sekä työtehtävien lisääminen työntekijän mielestä väärin perustein. Kun esimerkiksi väärin perustein tehdyn työtehtävien yksipuolistamisen kohteeksi oli joskus joutunut muissa kuin pääkaupunkiseudun kunnissa työskentelevistä tutkituista 54 % (N=59), oli tällaisen kohtelun kohteena pääkaupunkiseudulla asuvista joskus ollut 11 % (N=26).³⁰⁵

Useimmin väärin perustein tapahtuneen työtehtävien lisäämisen kohteeksi olivat joutuneet ne tutkitut, jotka elivät tutkituista suurimmissa, yli nelihenkisissä perheissä. Kun yli nelihenkisissä perheissä elävistä tutkituista oli väärin perustein tapahtuneen työtehtävien lisäämisen kohteeksi joutunut 62 % (N=39) tutkituista, oli tällaisen käytöksen kohteeksi joutunut kahden hengen taloudessa elävistä 32 % (N=38).³⁰⁶ Yli neljän hengen taloudessa elävät kokivat myös muita useammin, ettei heidän perhetilannettaan otettu riittävästi huomioon työpaikalla päätöksiä tehtäessä ja töitä jaettaessa.³⁰⁷ Asiattomasti perhetilanteeseen viittaamisesta kärsivät eniten yksin elävät. Kun 45 % (N=29) yksineläjistä oli joskus joutunut asiattoman perhetilanteeseen-

³⁰⁵ Pääkaupunkiseudun kaupungeissa työskentelevien työntekijöiden kokemukset erosivat melkein merkitsevästi muissa kuin pääkaupunkiseudun kunnissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksista (F=4.13; df=2; p ≤ .05.)

³⁰⁶ Ero kahden jäsenen taloudessa ja yli viiden jäsenen taloudessa elävien tutkittujen välillä oli merkitsevä (F=4.36; df=3; p ≤ .01.)

³⁰⁷ Yli nelihenkisissä perheissä elävien tutkittujen ero kaikissa muissa perheissä elävien tutkittujen kokemuksiin oli merkitsevä (F=5.32; df=3; p < .01.)

n viittaamisen kohteeksi, oli näin tapahtunut 11 %:lle (N=38) niistä, jotka elivät kahden hengen taloudessa.³⁰⁸ Vaikka yksinelämisen valinta oli saattanut tapahtua tietoisesti, esimerkiksi kutsumukseen tai uskonnolliseen vakaumukseen liittyen, kokivat monet yksineläjistä perhetilanteestaan saamiensa viestien olleen vähätteleviä ja usein seksuaalisesti värittyneitä. Monet *“naissinkut”* ihmettelivätkin:

“Naimattomana minua työpaikalla kähmittiin ja välillä suudeltiinkin väkisin, mutta heti kun kihlauduin ja menin naimisiin touhu loppui. Mikä oikeus miehillä on minuun naimattomana ollessani?”

Naisiin kohdistuvan henkisen väkivallan on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu poikenneen jonkin verran miehiin kohdistuvasta henkisestä väkivallasta. Naisiin kohdistuva kiusaaminen ja ahdistelu on ollut useimmin passiivista ja hiljaista, ryhmän ulkopuolelle jättämistä ja puhumattomuutta. Miehiin kohdistuva väkivalta on sen sijaan ollut aktiivista ja näkyvää; miehiä on haukuttu, moitittu ja he olivat selvästi naisia useammin joutuneet suullisten uhkausten kohteeksi.³⁰⁹ Omassa tutkimuksessani näin ei ollut, vaan juuri miehet kertoivat olleensa naisia useammin passiivisen ja hiljaisen henkisen väkivallan kohteena. Miehet kokivat esimerkiksi naisia erittäin merkitsevästi useammin, ettei heidän perhetilannettaan oteta huomioon ja että heitä kohtaan käyttäydytään joustamattomasti³¹⁰, heidät jätetään työyhteisön ulkopuolelle kieltäytymällä yhteistyöstä³¹¹ ja heidän työtehtäviään lisätään väärin perustein³¹².

³⁰⁸ Ero kaksijäsenisissä perheissä elävien ja yksin elävien tutkittujen välillä oli melkein merkitsevä (F=3.51; df=3; p< .05.)

³⁰⁹ Vartia & Paananen 1992, 23.

³¹⁰ Kun miehistä 60 % (N=45) oli joskus kokenut, ettei heidän perhetilannettaan oteta huomioon, oli tätä mieltä naisista 47 % (N=141). Ero oli erittäin merkitsevä (F=11.86; df=1; p< .001.).

³¹¹ Kun miehistä 64 % (N=45) oli joskus kokenut että yhteistyöstä heidän kanssaan kieltäydytään, oli näin kokenut naisista 46 % (N=139). Ero oli melkein merkitsevä (F=4.10; df=1; p< .05.).

³¹² Kun miehistä 62 % (N=45) oli joskus kokenut että heidän työtehtäviään on lisätty väärin perustein, oli tätä mieltä naisista 48 % (N=140). Ero oli melkein merkitsevä (F=4.60; df=1; p< .05.).

Samansuuntainen ero oli aiemmin havaittavissa psykosomaattisten oireiden käsittelyn yhteydessä. Kun normaalisti naiset oireilevat merkitsevästi miehiä runsaammin, ei tällaista yhteyttä oman aineistoni mukaan sukupuolten välillä ollut havaittavissa.³¹³ Aineistoni perusteella ei selvinnyt, miksi seurakuntien työyhteisöissä miesten käyttäytyminen ja psykosomaattinen oireilu lähenivät muissa tutkimuksissa havaittuja naisten käyttäytymismalleja, tutkittujen seurakuntien naistyöntekijöiden käyttäytyessä seurakunnan miehiä aggressiivisemmin työtovereitaan kohtaan.

Tilanteeseen saattaa olla syynä patristisesta organisaatorakenteesta huolimatta evankelis-luterilaiseen uskontoon liittyvä kuva pappeudesta nimenomaan sukupuollettomana uskontoon sidottuna olemisen tilana. Papin pitäisi seurakuntalaisten mielestä olla ensisijaisesti evankelis-luterilaista uskoa kuvaavan ikonin eikä ammatiaan harjoittavan miehen tai naisen.³¹⁴ Tähän viittaisivat Salosen havainnot pappeihin kohdistetuista rooliodotuksista. Salonen havaitsi, että vaikka suurin osa papeista on miehiä, kohdistava seurakuntalaiset pappeihin odotuksia, jotka yleensä liitetään naisiin ja naiseuteen³¹⁵. Papit eivät Salosen havaintojen mukaan seurakuntalaisten mielestä saisi tuomita tai arvostella; eivät eristäytyä; eivät kiihkoilla tai poiketa opista. He eivät myöskään saisi olla epäoikeudenmukaisia tai elää sopimattomasti. Pappien

³¹³ Ahola 1990, 25.

³¹⁴ Maffesolin mielestä (1995, 128.) kyseessä on uudelleen syntynyt "imaginaarinen transsi", jolle ominaista on suosia itsen hajoamista. Kuvan avulla transsin kokija voi olla osallisena joko pienestä tai itseään suuremmasta toisesta: objektista, uskonnollisesta johtajasta, maalauksesta, valtiosta jne. Ajattelussaan Maffesoli lähentyy jossakin määrin Durkheimin ajatteluun "pyhien asioiden kuvista" (124.).

³¹⁵ Jostakin syystä Salonen on päätenyt listaamaan tutkimuksessaan papin rooliin kohdistuvat persoonallisten piirteiden odotukset jaotellen käyttäytymismallit maskuliinisiin ja feminiinisiin. Jaottelun kriteerit jäävät Salosella kuitenkin epäselviksi: esim. Irigaray (1996, 23.) toteaa naisen ja naiseuden määritellyn kulttuurissamme suhteessa mieheen ja mieheyteen. Kuten Jumalan sukupuolikin, myös subjekti on maskuliininen, ei neutri. Korte toteaa (1988, 62-64.) patriarkaalisesta paradigman olevan koko kulttuurimme itsestään selvä arvopremissi, joka on muodostunut niin kiinteäksi osaksi itse kulttuuria, että siihen ei enää tavallisessa elämässä kiinnitetä huomiota. Yleisesti patriarkaalisessa paradigmassa arvon mittana Kortteen mukaan toimii ylöspäin kohoaminen, suuruus ja mahtavuus niin miehen sukupuolisessa potenssissa, kuin ihmisen yhteisöllisessä elämässä ja arkkitehtuurin muodoissakin. Salosen tutkimusparadigma lienee lähellä naistutkimuksen nk. kontribuutiotutkimusta, jossa Saarisen mukaan (1988, 11.) vaikkakin ollaan kiinnostuneita naisesta/naisista heidän omassa elinpiirissään, ei kuitenkaan kyseenalaisteta oletettua naisten ja miesten ylihistoriallista, olemuksellista erilaisuutta. Saarisen mukaan ideologiassa katsotaan, että naisten tulee toimia vain näyttämön kulisissa, taustanaisina, jotka täydentävät ominaisuuksillaan miesten ominaisuudet ja toimintatavat.

luonteen-piirteisiin tulisi sen sijaan kuulua muun muassa ihmisläheisyyden, lempeyden, sydämellisyyden, ymmärtäväisyyden, halun lohduttaa, lapsirakkauden ja myötätun-toisuuden.³¹⁶

Kehitys, joka papin roolin odotuksiin ja vaikkapa diakoniatyön laajenemiseen on sisällytettyä, on Lehdon mukaan nähtävissä koko yhteiskunnassa professioiden ja niiden työorganisaatioiden kehityksessä laaja-alaisiksi, kokonaisvaltaisiksi ja holistisiksi. Tilanne on ristiriitainen. Toisaalta vaaditaan ammatti-ihmismäistä pitäytymistä vain erityistekniikoiden ja formaalisen rationaalisuuden alueelle ja toisaalta toimimista kasvattajana, moraalisen auktoriteettina ja karismaattisena vaikuttajana, jolloin välttämättä liikutaan formaalisen rationaliteetin ulkopuolella.³¹⁷

Professionaalisuuden kapea-alaisuuden kriisin ratkaisuksi Lehto näkee luodun eräänlaisen ”ammatti-ihmisyden ja hoivaihmisyyden yhdistelmän”. Sen sijaan, että miespapit pakenisivat kehitystä, kuten esimerkiksi mieslääkärien pakeneminen perusterveydenhuollosta tai sosiaalihuollon mieskato Lehdon mielestä osoittaa, saattaakin syntymässä olla uusi professionaalinen miehen malli. Vaihtoehtonahan on, että jos professionaalinen ammatti-ihmisyys on tietyssä työelämän kehitysvaiheessa syntynyt eikä mikään ylihistoriallinen miehen malli, on syntymässä ollut tarve uudesta formaalisen rationaalisuuden rajat rikkovasta postmodernista miehisyydestä ja mieheydestä.³¹⁸ Kyseessä voi näin ollen olla papeissa miehinä tapahtuva sukupuolinen sosiaalistuminen eli miespappien kokema uusi tapa mieltää itsensä miehinä.

Lisäksi miespuolista pappia saattaa mahdollisesti muiden pappien taholta tapahtuvalta avoimelta arvostelulta säästää samaa sukupuolta olevien pappien kollegiaalisuu-

³¹⁶ Salonen 1992, 67-73, 94-98.

³¹⁷ Lehto 1992, 36.

³¹⁸ Lehto 1992, 34-39.

den tunne. Ristiriidat ja niiden aiheuttamat aggressiot saattavat saada vääränlaisen me-hengen taakse kätkeytyneenä hienovaraisia ja monitulkintaisia tai mykkäkoulu-maisia piirteitä. Muut kuin kollegat saattavat kavahtaa miespapin autoritääristä valta-asemaa ja pyrkiä välttämään etukäteen häviäväksi olettamaansa avointa konfliktia papin kanssa.

Vaikkakaan sukupuolella ei ollut merkitsevää yhteyttä tutkittujen kokemaan uhkailuun tai huutamiseen, niin työssäoloajalla sen sijaan oli. Mitä kauemmin työntekijä oli ollut työnantajansa palveluksessa, sitä useammin hän oli kokenut joutuvansa työpaikallaan uhkailujen ja huutamisen kohteeksi. Käännöksen uhkailun ja huutamisen vähenemiseen tuli luokitellun iän mukaan yli 15 vuotta palvelleiden työntekijöiden kokemuksissa. Tätä kauemmin työnantajansa palveluksessa olleiden työntekijöiden kokemukset huutamisesta ja uhkaamisesta vähenivät iän karttuessa.³¹⁹

Koska sekä omassani että muiden aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole havaittu iän ja henkisen väkivallan tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä³²⁰, on havainto työntekijän työssäoloajan yhteydestä tutkittujen kokeman kiusaamisen yleisyyteen mielenkiintoinen. Vaikka ikä ei ilmeisesti suojaakaan työntekijää kiusaamiselta, saattaa iän ja elämäkokemuksen kautta hankittu itsetuntemus ja ammattitaidon kertyminen vaikuttaa hillitsevästi henkisen väkivallan kokemiseen tai siitä selviytymiseen. Kiinnostus vanhimpien työntekijöiden ihmissuhdetaitojen kokemustiedon hyödyntämiseen onkin työelämässä heräämässä.

³¹⁹ Kun vuoden työssä olleista työntekijöistä 11 % (N=18) tunsi joutuneensa työpaikallaan uhkailun tai huutamisen kohteeksi, tunsi tällaisen käyttäytymisen kohteena olleensa 6-15 vuotta työnantajansa palveluksessa olleista 50 % (N=80) ja yli 15 vuotta työnantajansa palveluksessa olleista 41 % (N=54). Ero alle vuoden työssä olleiden ja 6-15 vuotta työssä olleiden tutkittujen välillä oli melkein merkitsevä (F=3.17; df=3; p_≤ .05.).

³²⁰ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 36.

5.3.2. Kiusaajat ja kiusatut

Henkinen väkivalta -ilmiön tavanomaisuudesta seurakunnissa - ja samalla sen monitulkintaisuudesta - kertoo vastaajien tapa vastata esittämiini kysymyksiin.³²¹ Kun henkisen väkivallan kohteeksi ilmoitti joskus joutuneensa 65 % (N=198) tutkituista (kys.nro 49), niin pyytäessäni kyselylomakkeen henkistä väkivaltaa koskeviin erilliskysymyksiin vastaamaan vain niitä, jotka mielestään olivat työpaikallaan joutuneet häirinnän, ahdistelun tai kiusaamisen kohteeksi³²², vain noin 40 % tutkituista vastasi jatkokysymyksiin. Vähiten häirintää, ahdistelua ja kiusaamista koskeviin jatkokysymyksiin vastasivat papit (29 %; N=62) ja eniten diakoniatyöntekijät, joista 53 % (N=78) vastasi kysymyksiin. Toimistotyöntekijöistä henkisen väkivallan jatkokysymyksiin vastasi 36 % (N=58).

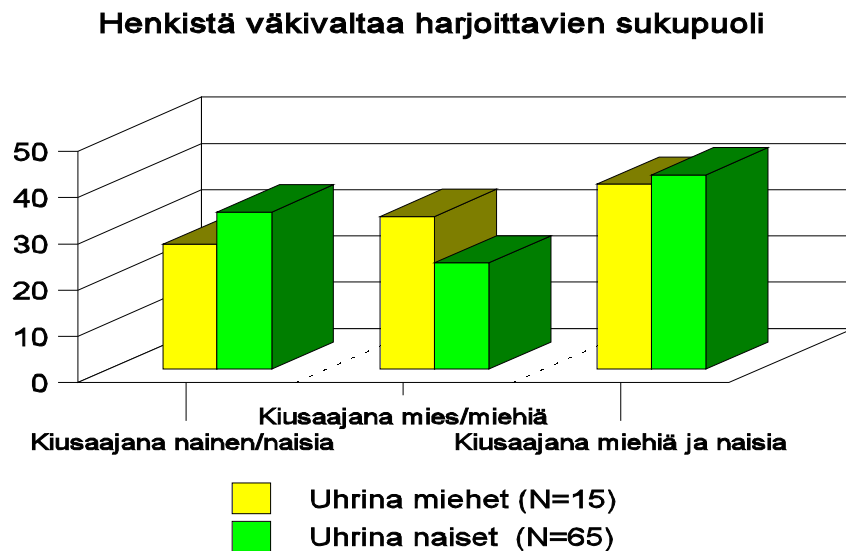
Kiusaajien sukupuolella ei ollut muista tutkimuksista poiketen merkitsevää yhteyttä kiusattujen sukupuoleen. Noin kolmasosa (N=79) nyt tutkituista henkistä väkivaltaa kokeneista ilmoitti kiusaajansa ja häiritsijänsä olleen useimmissa tapauksissa nainen tai naisia, 25 % ilmoitti kiusaajansa olleen mies tai miehiä ja 42 % ilmoitti kiusaajien olleen sekä naisia että miehiä (kys.nro 51). Vastaavien aikaisempien tutkimustulosten mukaan ovat sekä miehiin että naisiin kohdistaneet henkistä väkivaltaa lähes yksinomaan miehet, joskin naisia ovat kiusanneet jonkin verran myös naiset. Selityksenä on ollut, että nainen ottaa miestä harvemmin yhteisössä hallitsevan ja aggressiivisen roolin.³²³

³²¹ Useat vastaajista totesivat henkisen alistamisen olevan niin tavanomaista seurakunnissa, ettei sitä mielletä väkivallaksi. Vastaajat kokivat henkisen väkivallan olevan jokapäiväiseen työkuulttuuriin kuuluvan asenteen tai toimintatavan: *“Vain ikävissä asioissa otetaan yhteyttä.”*, *“Ei saa olla väsynyt, alakuloinen, pahoittaa mieltään jne.”*, *“asenne ‘Herran haltuun’ asioissa, joissa pitäisi puhua konkreettisesti.”*, *“Henkinen väkivalta on johtamiskulttuuria yhtymässä.”*

³²² Kyselylomakkeessa oli kysymyksen nro 50 jälkeen ilmoitus: *“Jos ette ole mielestänne joutunut häirinnän, ahdistelun tai kiusaamisen kohteeksi työpaikallanne, voitte siirtyä kysymykseen numero 65.”*

³²³ Vartia & Paananen 1992, 25.

Näin ei siis ollut seurakunnissa. Miehistä, jotka olivat joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi ja vastasivat kysymykseen, 27 % ilmoitti naisen tai naisten olleen hänen ahdistajiaan, 33 % ilmoitti miehen tai miesten olleen hänen ahdistajiaan ja 40 % ilmoitti ahdistelijoinaan olleen sekä miehiä että naisia (Kuva 5.12.)



Kuva 5.12. Henkistä väkivaltaa käyttävien ja sen uhrien sukupuoli (%).

Mieskiusattujen kiusaajien sukupuolen lisäksi myös henkisen väkivallan kohteeksi joutuneiden naisten kiusaajien sukupuoli poikkesi aikaisempien tutkimusten havainnoista. Kun aikaisemmissa tutkimuksissa oli naisia kiusanneet ja häirinneet ensisijaisesti miehet, niin nyt tutkituista henkisen väkivallan uhriksi joutuneista naisista noin kolmasosa ilmoitti kiusaajiansa olleen naisen tai naisia, viidesosa ilmoitti kiusaajiansa olleen mies tai miehiä ja 42 % ilmoitti kiusaajiansa olleen molempia sukupuolia. (Kuva 5.12.).

Ilmiön tekee vielä mielenkiintoisemmaksi se, että tutkitun työpaikkaseurakunnan henkilöstön suuruus oli yhteydessä henkistä väkivaltaa harjoittavien sukupuoleen. Työntekijämäärältään yli 60 henkisissä seurakunnissa oli kiusaajista naisia 64 % (N=22) ja miehiä 5 %, kun esimerkiksi 21-60 työntekijän seurakunnissa oli naisia kiusaajista 15 % (N=26) ja miehiä 35 %.³²⁴ Ilmiön selityksen syy saattaa liittyä työntekijämäärältään eri suuruisten yhteisöjen sukupuoli- ja ammatilliseen statusjakamaan. Mitä suurempi seurakunnan työyhteisö on kyseessä, sitä suurempi osuus työntekijöistä on tavallisesti suoritustason töissä. Suoritustason työt ovat taas perinteisesti kaikissa hoitoinstituutioissa olleet naisten harteilla. Syy miksi kiusaajat ovat suurissa työyhteisöissä useimmin naisia kuin miehiä, voisi siis selittyä miesten vähyydellä.

Kiusaajien ammatillinen asema suhteessa kiusattuihin poikkesi aikaisempien tutkimusten tuloksista. Kun Työterveyslaitoksen tutkimuksessa uhreista 70 % ilmoitti kiusaajakseen työtoverin ja 59 % esimiehen, ilmoitti työtoverin kiusaajakseen omassa tutkimuksessani 64 % ja esimiehen 34 %.³²⁵ (Kuva 5.13.) Esimiesten lisäksi myös muut seurakunnan johtohenkilöt harjoittivat kiusaamista: 13 % uhreista ilmoitti jonkun seurakunnan johtotehtävissä toimivan harjoittaneen itseään vastaan kiusaamista ja ahdistelua. Monet kiusaajista ilmoittivat kiusaajakseen useamman kuin yhden henkilön.³²⁶

³²⁴ Mainituissa seurakunnissa työskentelevien tutkittujen vastaukset erosivat melkein merkitsevästi toisistaan ($F=2.64$; $df=3$; $p \leq .05$).

³²⁵ Vartia & Paananen 1992, 25-26.

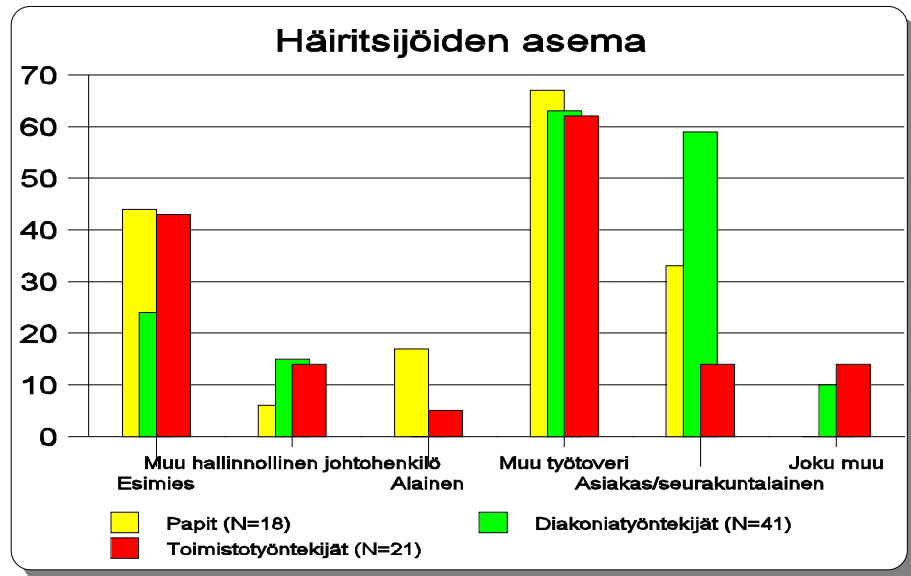
³²⁶ Tutkituista 65 % ilmoitti kiusaajakseen useamman kuin yhden (kys.nro 52) vaihtoehtoista. Kokonaiskiusaajamäärästä oli työtovereita 39 %, seurakuntalaisia 25 %, esimiehiä 20 %, muita hallinnollisia johtohenkilöitä 8 %, alaisia 3 % ja muita henkilöitä 5 %.

Häiritsijän asema suhteessa kiusattuun	
	%
Esimies	34
Muu hallinnollinen johtaja	13
Alainen	5
Muu työtoveri	64
Asiakas/seurakuntalainen	41
Joku muu	9

Kuva 5.13. Häiritsijöiden asema suhteessa kiusattuihin (%; N=80)

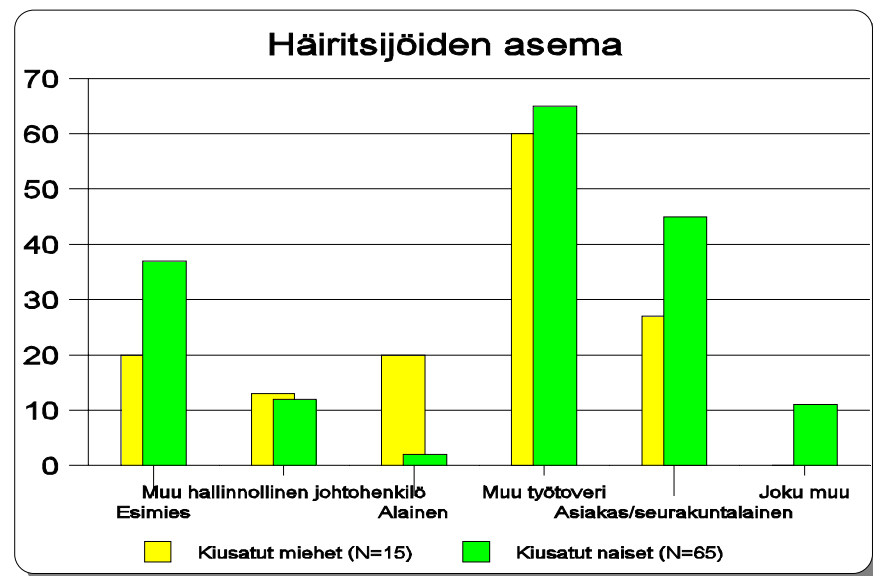
Koska papin tai diakoniatyöntekijöiden vuorovaikutussuhteiden ja työpaikalla käyttäytymisen analyysiä ei voi suorittaa irrallaan työn sisällöstä ja vuorovaikutussuhteiden toisesta osapuolesta, olen muista tutkimuksista poiketen ottanut vuorovaikutussuhteita kuvaaviin analyysihin mukaan myös asiakkaat. Papin ja diakoniatyöntekijän työn sisältö muovautuu seurakuntalaisten mukana ja oletettavaa oli, että myös hengellisten työntekijöiden henkinen pahoin- tai hyvinvointi työpaikalla muuttuu työn sisällön muuttuessa. Tutkituista 41 % ilmoittikin kiusaajanaan olleen seurakuntalaisen ja 9 % seurakunnan luottamushenkilön.

Tutkitun ammatti vaikutti osaltaan siihen, kuka tutkittua työpaikalla kiusasi ja häiritsi. (Kuva 5.14.) Papeista 44 % ja toimistotyöntekijöistä 43 % ilmoitti kiusaajanaan olleen esimiehen. Sen sijaan diakoniatyöntekijöistä 24 % ilmoitti kiusaajakseen esimiehen. Kuten aiemmin kiusaamisen ja häirinnän muotojen yhteydessä totesin, esiintyi kiusaajina sekä diakoniatyöntekijöiden omissa määritelmissä että heidän ilmoittamissaan henkisen väkivallan muodoissa työtoverit ja asiakkaat. Diakoniatyöntekijöistä 63 % ilmoittikin kiusaajanaan olleen työtoverin ja 59 % seurakuntalaisen. (Kuva 5.14.)



Kuva 5.14. Ammatin yhteys kiusaajan asemaan (%)

Ammatin ohella henkisen väkivallan kohteeksi joutuneiden sukupuoli oli yhteydessä heidän kiusaajiensa asemaan. Kun naisista 37 % ilmoitti kiusaajansa olleen esimiehen, 65 % työtoverin ja 45 % asiakkaan, ilmoitti miehistä 20 % kiusaajakseen esimiehen, 60 % työtoverin ja 27 % asiakkaan. Miehistä lisäksi 20 % ilmoitti alaisensa kiusanneen häntä henkisesti, kun naisista näin tunsu 2 %. (Kuva 5.15.).



Kuva 5.15. Kiusattujen sukupuolen yhteys kiusaajan asemaan (%)

Osittain erot miesten ja naisten kokemuksissa sekä häiritsijöiden sukupuolen että ammatillisen aseman suhteen selittyvät sukupuoleen sidottujen ammattiroolien vuorovaikutussuhteiden laadulla. On esimerkiksi otaksuttavaa, että juuri moniongelmaisten seurakuntalaisten kanssa tekemisiin joutuvat diakoniatyöntekijät kokevat enemmän häirintää ja aggressioita asiakkaidensa taholta kuin vaikkapa toimistotyöntekijät. Samoin esimiehet joutuvat tietysti muita useammin alaistensa kiusaamisen kohteeksi verrattaessa heitä niihin, joilla alaisia ei ole. Sen sijaan syyt siihen, miksi seurakuntien palveluksessa työskentelevät naiset ovat tutkimuksessani muita tutkimuksia useammin kiusaajan ja ahdistelijan roolissa kuin miehet, eivät liene yksinkertaiset.

Eräs selittävä tekijä saattaa löytyä seurakunnan työyhteisöjen miesten - pappien ja kirkkoherrojen - erikoisesta ammattistatuksesta. Miesten ei ole kirkon viroissa ammatillisessa mielessä tarvinnut perustella valtaansa suhteessaan muihin työntekijöihin, vaan kirkkoherrojen ja pappien vallan oikeutus seurakunnissa on perustunut ensisijaisesti uskomukseen heillä olevasta laillisesta oikeudesta antaa normatiivisia ohjeita ja määräyksiä. Papiston ja maallikoiden välinen jako sekä kirkkoherran aseman yliverisuus seurakunnan tavoitteiston tulkinnassa näkyvätkin Palmun mukaan usein kielteisinä heijasteina koko uskonnollisen yhteisön toiminnassa.³²⁷

Yhtenä vaihtoehtoisena selittäjänä saattaa olla, että kyselyyn vastanneet miehet vastasivat pappeina ja diakoniatyöntekijöinä eli ammattinsa edustajina, ammattiroolistaan käsin.³²⁸ Tällöin vastanneet miehet saattoivat kokea olevansa vastatessaan

³²⁷ Kirkkoherrojen ja papiston auktoriteetin legitimoinnista Palmu 1990, 145.

³²⁸ Työpaikan sisäisistä rooleista Fisher 1981, 205-206.

ensisijaisesti sukupuolettomia "Auttajia" tai "Lähimmäisiä" eivätkä miehiä, jotka hoitavat työtehtäviään.³²⁹

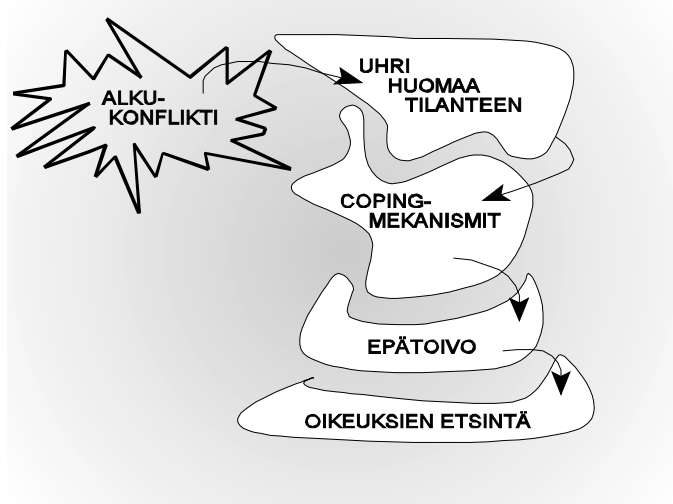
5.3.3. Henkisen väkivallan seuraukset uhrille ja työyhteisölle

Reaktiot kiusaamiseen olivat monet. Koska henkisessä väkivallassa on kyse alista-
vasta konfliktista ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa, on henkisen väkivallan
uhriksi joutuneen yhtenä ominaispiirteenä ollut tunne puolustuskyvyttömydestä.
Useat henkisen väkivallan uhreista eivät ymmärrä miksi he ovat joutuneet kiusaa-
misen ja painostuksen kohteeksi ja pitävät muiden käyttäytymistä itseään kohtaan
vääränä ja hyvin epäoikeudenmukaisena.³³⁰

Leymann on jakanut henkisen väkivallan etenemisen ja uhrin käyttäytymisen viiteen
eri vaiheeseen. Alkukonfliktin, esimerkiksi työnjakoon tai virkanimitykseen liittyvien
kysymysten käsittelyn yhteydessä työntekijä kokee tullessa loukatuksi ja väärin
kohdelluksi. Yksilön oikeuksia polkeva ja jollakin tavalla käyttäytymisen kohteeksi
joutuneen mielestä kielteinen käyttäytyminen aktivoi uhrin puolustusmekanismit.
(Kuva 5.16.)

³²⁹ Kuten Charpentier (1988, 39, 42.) toteaa, roolit ovat asemia, joissa ihminen voi olla suhteessa johonkin toiseen henkilöön. Voidakseen toimia auttajan roolissa auttaja tarvitsee autettavan. Charpentierin mukaan on mahdollista jähmettyä tiettyyn tilaan pystymättä reagoimaan ympäristöönsä. Roolin haltija, sen sijaan että muodostaisi roolin vastavuoroisesti ympäristönsä huomioon ottaen, pakottaa tällöin ympäristönsä mukautumaan mielensä mukaiseksi. Ihmisyydestä, ammatin taakse pakenemisesta ja ammatin voimavaraluonteesta Lindqvist 1986, 115-133. Hoitosuhteesta Achte ja Kuoppasalmi 1990, 22-26.

³³⁰ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 33-34.



Kuva 5.16. Henkisen väkivallan tapahtumien kulku väkivallan uhrin näkökulmasta Leymannin mukaan.³³¹

Tällaisia väärin tai epäasiallisen käyttäytymisen aktivoimia coping- ja defenssimekanismieja voivat olla kiusaamisen kohteeksi joutuneen yritykset analysoida tilannetta ja keskustella kiusaamisesta kiusaajan kanssa tai pyrkimykset löytää sovittelua tapa selvitä ongelmista. Kiusaamisen ja ahdistelun jatkuessa ja pahetessa kohteeksi joutunut saattaa yrittää torjua asian vähättelemällä tapahtumaa, suhtautumalla siihen huumorilla tai yrittämällä antaa kiusaajalleen anteeksi. Kiusattu saattaa vaihtoehtoisesti yrittää kostaa kiusaajalleen *“maksamalla potut pottuina”*, selitellä tapahtumaa tai yrittää projektion avulla syntipukkeja etsien torjua koko asian. Toisaalta työntekijä saattaa taantua uhrin asemaan, alistua ja yrittää tehdä työnsä entistä uutterammin, virheitä vältellen ja syyttää väkivaltaisen käyttäytymisen kohteeksi joutumisesta itseään. Ajan kuluessa voi koko työyhteisön näkemys uhriksi valituksi tulleesta työntekijästä muuttua ja usein muut työtoverit saattavatkin ajatella, että epäoikeudenmukaisen käytöksen uhriksi joutunut ansaitseekin itseensä kohdistuvan kielteisen käyttäytymisen. Uhria aletaan pitää sosiaalisesti vaikeana ja *“tiukkapiipoisena”* tai

³³¹ Leymann 1988, 80.

hänet nähdään jollakin tavalla naurettavana omien etuisuuksiensa ajajana. Tilanteen jatkuessa riittävän kauan henkisen väkivallan muodot muuttuvat alun vihjailuista ja merkitsevistä äänenpainoista yhä raaemmiksi, esimerkiksi ääneen haukkumiseksi, muiden edessä pilkkaamiseksi ja työyhteisöstä eristämiseksi. Uhrin valtaa epätoivo ja hän pyrkii joko suuntaamaan avuttomuuden tunteen aiheuttaman pelon ja aggression ulospäin hakemalla esimerkiksi epätoivoisesti oikeutta tai pyrkimällä vaikkapa eroon alistavasta työyhteisöstä. Mikäli uhri ei pysty kanavoimaan aggressiotaan itsestään ulospäin, saattaa seurauksena olla väkivallan suuntaaminen omaan itseensä. Tässä vaiheessa työyhteisön uhriin kohdistama väkivalta on saattanut jatkua jo vuosia ja väkivallan uhri on kokenut vakavia sekä psyykkisiä että somaattisia vaivoja.³³²

Useimmat tutkimistani kiusatuista (78%; N=80) olivat selvästi analysoineet kiusaamistaan ja ahdisteluaan ja pyrkineet ymmärtämään niitä syitä ja olosuhteita, jotka kiusaamiseen ja ahdisteluun olivat johtaneet. Kysyessäni, mistä henkisen väkivallan kohteeksi joutuneiden mielestä heidän kiusaamisensa ja ahdistelunsa johtui (kys.nro 59), useat vastaajista mielsivät kiusaamisensa syynä olevan kiusaajan omat ongelmat:

”Työkavereiden mielestä kiusaaminen johtuu esimiehen luonteesta, omista henk.koht. ongelmista.”

”Työtoverilla on ollut huono päivä, jonnekin ne paineet on purettava.”

”Työtoverin heikosta itsetunnosta.”

”Kirkkoherran heikko pappisidentiteetti.”

”Tuskin juuri minusta mitenkään. Kysymyksessä on se työyhteisön ´hankala tapaus`, joka kohtelee kaikkia samalla tavoin. Toiset alistuu, toiset välttelevät, melko harvat vastustavat.”

³³² Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 45-49.

“Useinmiten muista kuin minuun itseeni liittyvistä asioista. Työpaikalla on ainakin yksi ´krooninen ´häiritsijä.”

Esimiehen kiusaajana toimimisen taustalla nähtiin olevan esimiehen suosikkijärjestelmän, vallanhimon ja johtamistavan, kiusatun sukupuolen sekä erilaisuuden sietokyvyn puuttumisen:

“Työpaikkani haluttiin antaa esimiehen suosikille.”

“Kateudesta ja halusta syrjäyttää toisen hyväksi.”

“Olin yksi nuorista naisista, joita ko. henkilö yritti lähennellä, en ainoa.”

“Olen sanavalmis. Arvosteleva. Kaiken lisäksi olen nainen.”

“Esimiehen autoritäärisestä johtamistavasta ja kyvyttömyydestä asettua työntekijän asemaan.”

“Voimien mittelöstä, vallasta.”

“Esimies tietää kaiken. Esimiehen täytyy keksiä asiat, ei alainen.”

“En kuulunut oikeisiin uskonnollisiin ryhmittymiin.”

“Ulkonäköni yms. ulkoiset seikat.”

Työtoverien kiusaamisen taustalla nähtiin useimmiten olevan kiusaajan heikon itsetunnon ja pahan olon lisäksi erilaisuuden sietokyvyn puuttumisen:

“Siitä, että olen yksinäinen ja uskovainen.”

“En osaa varmasti selittää, ehkä yksi syy on yksinhuoltajuus.”

“Koin ... vuotta sitten avioeron, se oli uutta työpaikallani. Minut koettiin uhkana.”

“Jonkun luonteen on mahdotonta hyväksyä eri tavalla ajattelevia, toimivia ja eri asioita harrastavia ihmisiä.”

“Jos on liian aktiivinen, tulee huomaamattaan tallanneeksi jonkun liikavarpaille.”

Myös kateellisuus nuorempia, kauniimpia, työssään menestyneempiä tai muuten lahjakkaampia työtovereita kohtaan oli kiusatun sukupuolen häiritsevyyden lisäksi yleistä:

“Nuorimpia työntekijöitä talossa, minulla on omia mielipiteitä, ehdotuksia, ideoita.”

“Kateus vähemmän koulutetun vanhemman työntekijän puolelta.”

“Kiusaaja kokee nuoremman, samoissa asioissa lahjakkaan työntekijän uhaksi ja kilpailijaksi: lisäksi teen niin kuin hyväksi näen, en kysele entisten gurujen neuvoja.”

“Seksuaalinen puute.”

“Yksipuolinen ihastuminen ja todellisuudentajun katoaminen.”

“Työtovereilla saattaa olla seksuaalista kilpailua.”

Kuten esimiesten ja työtoverien toimiessa kiusaajina, myös seurakuntalaisten kiusaaminen liittyi tutkittujen mielestä usein heikkoon itsetuntoon ja erilaisuuden sietokyvyn puutteeseen, mutta usein kiusaamisen taustalla olivat kiusatun mielestä myös asiak-kaiden käyttäytymishäiriöt, yksinäisyys ja päihdeongelmat:

“Asiakkaiden henkinen ahdistelu ja uhkailu johtunee asiakkaiden aggressiivisuudesta ja pettymyksistä.”

“Asiakkaani mielentilasta, yksinäisyydestä.”

“Asiakas oli päihtynyt”

“Asiakas oli huumeiden käyttäjä.”

“Rivot sanat päihtyneeltä asiakkaalta kun ei myönnä suoraan sanottuna viinaan ruoka-ostokorttia. Kun annat ruoka-ostokortin, jää työttömyyspäivärahasta viinapullorahat jotka muuten menisivät ruokaan.”

Monet seurakunnan työntekijät kokivat asiakkaidensa käyttävän itseään yleisen pahoinvointinsa purkukanavana:

“Asiakkaan toiveet eivät voineet toteutua.”

“Kun en antanut avustusta.”

“Sain muiden auttavien tahojen vuoksi asiakkaan aggressiot itselleni, kun avioerossa annettiin lapset äidille...”

“Raha-avustuksen kieltäminen tai lopettaminen.”

“Katkera vanhus, joka on ilkeä kaikille häntä auttaville ihmisille, häneltä saa aina aiheettomia syytöksiä.”

“Olen viranhaltija, jota työn puolesta haukutaan niin kuin kaikkia muitakin.”

Tutkimani henkisen väkivallan uhrin (kys.nro 53) olivat aluksi olleet hyvin hämmentyneitä (76 % tutkituista; N=74) ja tyrmistyneitä (77 %) heihin kohdistuvasta käyttäytymisestä sekä tunteneet itsensä loukatuiksi (93 %) ja uhatuiksi (52 %). Heillä on ollut *“Tunne siitä, että tämä ei voi olla totta, ei seurakunnan työssä voi tällaista tapahtua.”* Yritettyään aluksi suhtautua häirintään huumorilla (43 %), olivat epäasiallisen käyttäytymisen kohteeksi joutuneet tulleet useimmiten hyvin vihaisiksi (89 %). Henkisen väkivallan uhrin olivat hyvin ahdistuneita (56 %) ja harkitsivat kiusaamisen lopettamiseksi työpaikan vaihtoa (47 %). Vain 17 % henkisen väkivallan uhreista syytti itseään

tapahtuneesta ja ainoastaan 7 % kiusatuista ilmoitti, ettei kiusaaminen ja häirintä ollut vaikuttanut häneen mitenkään. Myös anteeksiantamista esiintyi:

“Olen yrittänyt säilyttää malttini, työskennellä itsekseni asian kanssa ja antaa anteeksi, vaikka ei olisi pyydettykään.”.

Omaa avuttomuuden tunnettaan ovatkin kiusaamisen uhrin pyrkineet lievittämään monella eri tavalla. Useat henkisen väkivallan uhreiksi joutuneista (kys.nro 54) yrittivät ensin vältellä häiritsijäänsä (64 %; N=74) tai olla välittämättä koko asiasta (60 %). Monet yrittivät myös keskustella tilanteesta kiusaajansa, esimiehensä tai työtoveriansa kanssa (59 %). Kolmasosa tutkituista yritti lopettaa kiusaamisen huumorin keinoin ja 27 % henkisen väkivallan uhreista yritti vastata kiusaajalleen antamalla samalla mitalla takaisin. Henkisen väkivallan uhreista 28 % joutui turvautumaan ammattiauttajan, esimerkiksi lääkärin apuun selvittääkseen tilanteestaan. Eräs tutkituista ilmoitti pyytäneensä työpaikkakonsultin apua, joka sitten tukikin kiusattua työpaikkapalaverissa.

Henkisen väkivallan seuraukset kiusatuksi tulleen koko elämälle olivat uhrin kaikkia elämänalueita koskettavia ja hyvin vakavia (kys.nro 60). Henkisen väkivallan uhreista 15 % (N=78) ilmoitti kiusaamisen muuttaneen hänen käyttäytymistään vapaa-aikana ja 12 % ilmoitti parisuhteensa kärsineen kiusaamisen vuoksi. Kiusaaminen saattoikin ulottua työkäyttäytymisestä myös vapaa-aikaan ja kiusattuja oli *“kehotettu vaihtamaan harrastuksia ko. työtoverin toiveitten mukaiseksi”* tai heidän vapaa-ajankäyttöön oli puututtu. Sen lisäksi, että kiusaaminen johti kiusattujen työmotivaation laskuun (40 %), kertoivat uhrin heistä kiusaamisen seurauksena levitetyn perättömiä juttuja (29 %), heitä syytettiin tapahtuneesta (20 %), uhrin tunsivat joutuneensa koko työpaikan silmätikuksi (20 %), heidät oli kiusaamisen johdosta eristetty työpaikalla (12 %) ja että heitä oli kiusaamisen seurauksensa pyydetty vaihtamaan työpaikkaa (5 %). Kiusaa-

misen ja ahdistelun seurauksena työntekijät joutuivat myös turvautumaan työterveys-
huollon apuun ja sairauslomaan (11 %). Muita seurauksia kiusaamisesta oli lisäksi, että
jotkut kiusatuista kertoivat alkaneensa pelätä vastaanottotilanteita, vetäytyneensä
välinpitämättömyyteen tai joutuneensa useita vuosia kestäväan syvään masennuk-
seen ja eristäytymiseen:

“Yritän olla näkymätön.”

*“Otin etäisyyttä työtovereihini. Tunnen olevani jotenkin
ulkopuolinen.”*

Toisaalta monet kokivat kiusaamisesta selvittyään kiusaamisen ja ahdistelun kan-
nustaneen heitä eteenpäin, antavan heille voimia ja uskoa omiin kykyihinsä. Kiusatut
hakeutuivat positiivisesti kokemaansa työnohjaukseen, aloittivat opiskelun tai huoma-
sivat pystyvänsä kiusaamisesta selvittyään:

*“Olemaan oma itseni, pitämään mielipiteeni, seisomaan
kahdella jalalla tanakasti maan pinnalla.”*

“Olen parkkiintunut, opiksi se on ollut.”

Monet kertoivat löytäneensä oikeuksiaan puolustaessaan itsestään uinuvan sankarin:

*“jota isompikaan tuuli ei enää heiluttele. Ainoastaan Ju-
mala.”*

*“Voimani ja kestämykseni venyivät äärimmilleen. Tiedän
nyt, että olen voimakas puolustautuja kun on siihen tar-
vetta. Ja muutkin tietävät sen.”*

Useat olivat kokeneet kiusaamisen kohteena olemisen kasvun paikkana, joka asetti
elämänarvot kohdalleen:

“Ongelmatilanteet ovat tarjonneet kasvun mahdollisuuden, opettaneet tuntemaan ja toimimaan erilaisten ihmisten kanssa.”

“Kasvoin läpi lapsuuden kokemukset. Kasvoin entistä vahvemmaksi henkisesti.”,

“Itsetuntoni on kasvanut, olen nähnyt työtehtäväni selkeämmin.”

“En enää pidä työtä ja työpaikan ihmissuhteita yhtä merkityksellisinä ja tärkeinä kuin ehkä aiemmin.”.

Ahdistelun, häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutuneen ammatti ja sukupuoli oli yhteydessä siihen, mitä seurauksia kiusaamisella häneen oli. Miehet ilmoittivat naisia useammin, että henkisen väkivallan seurauksena heidän parisuhteensa oli kärsinyt³³³ ja että heistä kiusaamisen vuoksi kerrotaan perättömiä juttuja³³⁴. Miehistä 25 % ilmoitti henkisen väkivallan johtaneen heidät ottamaan sairauslomaa, kun naisista näin ilmoitti 9 %. Koska naisia on yleensä pidetty miehiä enemmän psykosomaattisesti oireilevina, oli yllättävää havaita, että kiusaaminen johti juuri miehet ottamaan sairauslomaa useimmin kuin naiset.³³⁵

Eniten tunsivat henkisen väkivallan seurauksena itsensä eristetyksi työyhteisöstään toimistotyöntekijät. Kun toimistotyöntekijöistä 25 % (N=20) tunsi itsensä eristetyksi työyhteisössään, tunsi näin diakoniatyöntekijöistä 8 % (N=37) ja papeista 6 % (N=17).³³⁶ Ilmeisesti pappien ja diakoniatyöntekijöiden eristämisen tunnetta lievensi hengellisten työntekijöiden työn luonne. Suuri osa hengellisten työntekijöiden työstä on itsenäistä vuorovaikutusta seurakuntalaisten kanssa, jolloin työtoverien mahdollinen puhumattomuus tai muut muiden ammattiryhmien käytössä olevat keinot pyrkii

³³³ Miehistä 50 % (N=14) ilmoitti, että kiusaamisen ja ahdistelun vuoksi heidän parisuhteensa oli kärsinyt. Naisista näin tunsi 22 % (N=59). Ero oli melkein merkitsevä (F=4.31; df=1; p< .05.).

³³⁴ Miehistä 71 % (N=14) ilmoitti, että kiusaamisen ja ahdistelun vuoksi heistä kerrotaan perättömiä juttuja. Naisista näin ajatteli 20 % (N=61). Ero oli erittäin merkitsevä (F=7.69; df=1; p< .001.).

³³⁵ Ahola 1990, 21.

³³⁶ Diakoniatyöntekijöiden ero toimistotyöntekijöihin oli melkein merkitsevä (F=3.39; df=2; p< .05.)

eristämään kiusattu työyhteisössään lieventyvät työntekijän muilla vuorovaikutussuhteilla.

Toimistotyöntekijät tunsivat myös muita työntekijäryhmiä enemmän, että heitä syytetään tapahtuneesta. Kun diakoniatyöntekijöistä 11 % ajatteli, että heitä syytetään tapahtuneesta, tunsin näin papeista 18 % ja toimistotyöntekijöistä 40 %.³³⁷ Toimistotyöntekijöiden itsensä syyllistämisen taustalla saattaa olla muita tutkittuja työntekijäryhmiä alhaisempi ammatillinen itsetunto. Juuri toimistotyöntekijäthän tunsivat olevansa tutkituista ammattiryhmistä vähemmän arvostettuja kuin muut työntekijäryhmät. Toimistotyöntekijät myös tunsivat kaikkein vähiten, että työntekijöiden kesken oli avointa rakentavaa yhteistyötä.³³⁸ Mikäli työntekijä ei saa avointa hyväksyntää ja myötätuntoa työtovereiltaan tai esimieheltään ja onnistuu tätä kautta tukemaan käsitystään omasta syyttömyydestään tapahtumiin, seurauksena on helposti oman käytöksen väärin arvioiminen. Pappit sen sijaan ajattelivat muita työntekijöitä useimmin kiusaamisen seurauksena itsestään kerrottavan perättömiä juttuja. Kun papeista 59 % ilmoitti kiusaamisen seurauksena itsestään puhuttavan keksittyjä juttuja, ajatteli näin toimistotyöntekijöistä 20 % ja diakoniatyöntekijöistä 21 %.³³⁹

Henkisen väkivallan on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä sekä psyykkisiin että fyysisiin stressioireisiin, työuupumukseen, itseluottamuksen menetykseen, työelämästä syrjäytymiseen ja itsemurhiin.³⁴⁰ Henkinen väkivalta oli omassa tutkimuksessani yhteydessä myös työpaikan ilmapiiriin ja työolosuhteisiin, vaikkakin lukuisimmat ja merkitsevimmät yhteydet henkisen väkivallan esiintymisellä olivat työpaikan vuorovaikutussuhteisiin. (Kuva 5.17.)

³³⁷ Diakoniatyöntekijöiden ero toimistotyöntekijöihin oli melkein merkitsevä ($F=4.25$; $df=2$; $p < .05$.)

³³⁸ Toimistotyöntekijöistä ainoastaan 35 % ($N=57$) oli sitä mieltä, että avointa yhteistyötä esiintyy työtovereiden kesken, kun papeista näin ajatteli 65 % ($N=62$) ja diakoniatyöntekijöistä 60 % ($N=78$).; toimistotyöntekijöiden ero pappeihin oli merkitsevä ($F=5.28$; $df=2$; $p < .01$.)

³³⁹ Diakoniatyöntekijöiden ero pappeihin oli melkein merkitsevä ($F=4.74$; $df=2$; $p < .05$.)

³⁴⁰ Vartia & Paananen 1992, 33.



Kuva 5.17. Henkisen väkivallan yhteys työpaikan hyvinvoinnin ilmiöihin.

Henkinen väkivalta oli merkitsevästi yhteydessä työn itsenäisenä kokemiseen (Työn itsenäisyys -summamuuttuja; $r=.24^{**}$) ja erittäin merkitsevästi yhteydessä työnteon autonomisuuteen (Päätöksentekoon osallistuminen -summamuuttuja; $r=.37^{***}$). Mitä useammin työntekijät tunsivat olleensa häirinnän, ahdistelun ja kiusaamisen kohteena, sitä vähemmän he tunsivat pystyvänsä osallistumaan työtään ja työyhteisöä koskeviin päätöksiin ja sitä vähemmän itsenäisenä he työnsä kokivat. Myös kykyihin nähden liian helpot työtehtävät olivat yhteydessä tutkittujen tuntemaan henkiseen väkivaltaan (kys.nro 30.1; $r=.24^{**}$).

Esimiehen rooli henkisen väkivallan estämisessä työpaikalla on ensiarvoisen tärkeä; esimiehen käytös on saamani palautteen mukaan usein joko vähentänyt tai lisännyt työntekijöiden kokemaa henkistä väkivaltaa. Mitä parempi yhteistyö ja läheiset suhteet esimiehen ja alaisen välillä vallitsi (kys.nro 35.3; $r=.28^{***}$), mitä vähemmän esimies valvoi ja kontrolloi (35.8; $r=.26^{***}$) ja mitä enemmän esimies keskusteli alaistensa

kanssa avoimesti kaikista työtä koskevista asioista (kys.nro 35.6; $r=.25^{***}$), sitä harvemmin työntekijät tunsivat joutuneensa henkisen väkivallan uhreiksi. Esimies voikin vähentää työpaikkansa ahdistavaa ilmapiiriä joko suoraan pidättäytymällä itse kiusaamasta ja alistamasta alaisiaan tai välillisesti luomalla työpaikoille kiusaamista estävän ilmapiirin ja olosuhteet. Esimiehen positiivinen aktiivisuus oli henkistä väkivaltaa vähentävä tekijä. Mitä passiivisempaa johto oli (35.2; $r=.21^{**}$), mitä enemmän esimies päätti asioista omin päin (kys.nro 35.1; $r=.22^{**}$) ja mitä vähemmän hän kannusti alaisiaan opiskelemaan ja kehittymään työssään (kys.nro 35.7; $r=.21^{**}$), sitä useammin tutkitut tunsivat joutuneensa henkisen väkivallan kohteeksi. Esimerkiksi henkisen väkivallan uhriksi oli joskus joutunut 71 % ($N=112$) niistä, joiden kanssa esimies ei keskustellut avoimesti työpaikan eri kysymyksistä, kun taas niiden esimiesten alaisista jotka keskustelivat avoimesti kaikista työpaikkaa koskevista kysymyksistä oli joskus henkisen väkivallan kohteeksi joutunut 46 % ($N=48$). Myös esimiehen suosikkijärjestelmä oli yhteydessä työntekijöiden kiusaamisen ja ahdistelun lisääntymiseen (kys.nro 40; $r=.21^{**}$).

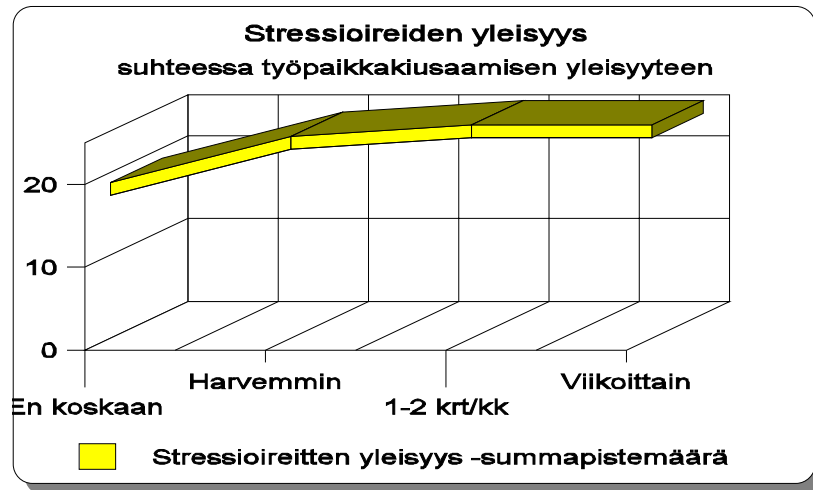
Merkitsevimmät yhteydet henkiseen väkivaltaan löytyivät työpaikan henkisestä ilmapiiristä ja työntekijöiden keskinäisistä suhteista. Mitä suljetumpi työpaikan ilmapiiri ja huonompi yhteishenki työpaikalla oli (kys.nro 34.6; $r=.42^{***}$), mitä enemmän työpaikalla ilmeni kilpailua ja kateutta (kys.nro 34.7; $r=.41^{***}$) ja mitä enemmän henkilöstön välillä ilmeni avointa erimielisyyttä ja riitelyä (kys.nro 34.2; $r=.39^{***}$), sitä useampi työntekijä oli työyhteisössään joutunut henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi. Mikäli esimies hillitsee käytöksellään kilpailua ja kateutta työpaikallaan, eikä salli työyhteisössään alaistaan kiusattavan, niin vaikka kiusaaminen ei välittömästi loppuisikaan, se ainakin vähenisi ja toimisi näkyvänä merkinä ja kannanottona työyhteisön sisäisestä moraalista. Kun niistä työntekijöistä, joiden työpaikoilla esiintyi liiallista kilpailua ja kateutta oli 89 % ($N=57$) joskus joutunut henkisen väkivallan ja

kiusaamisen uhriksi, oli kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi joskus joutunut 50 % (N=86) niistä työntekijöistä, joiden työpaikalla ei kilpailua ja kateutta esiintynyt.

Esimiehen avoimuuden lisäksi myös työtovereiden keskinäisellä avoimuudella ja avoimella tiedonvälityksellä oli yhteys työpaikalla esiintyvään muihin työyhteisöjä vähäisempään henkiseen väkivaltaan. Mitä useammin työpaikalla kannustettiin omien mielipiteiden esittämiseen (kys.nro 34.9; $r=.36^{***}$), mitä avoimemmin työpaikalla tietoja välitettiin (kys.nro 34.8; $r=.33^{***}$) ja mitä enemmän työntekijöiden välillä oli avointa rakentavaa yhteistyötä (kys.nro 34.5; $r=.32^{***}$), sitä harvemmin työntekijä joutui kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi. Mitä enemmän työpaikalla esiintyi erilaisia ryhmittymiä ja klikkejä (kys.nro 38; $r=.35^{***}$) ja mitä enemmän työntekijät eristäytyivät toisistaan ja salasivat ongelmiaan, sitä yleisempää kiusaaminen työpaikalla oli (kys.nro 34.1; $r=.26^{***}$).

Kuten stressiä ja työuupumustakin kokevat, myös henkisen väkivallan kohteeksi joutuneet kokivat yhteisönsä työilmapiirin huonompana kuin ne, jotka eivät henkisen väkivallan uhriksi olleet joutuneet (kys.nro 25.2; $r=.27^{***}$). He myös viihtyivät muita tutkittuja huonommin työpaikassaan (kys.nro 26; $r=.32^{***}$) ja harkitsivat muita useammin työpaikan vaihtoa (Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja; $r=.36^{***}$).

Mitä useammin tutkitut ilmoittivat itseään kiusatun ja ahdistetun, sitä enemmän he tunsivat olevansa uupuneita (Työuupumus-summamuuttuja; $r=.30^{***}$) ja sitä useampia stressioireita heillä oli (Stressioireiden summapistemäärä; $r=.20^{**}$). (Kuva 5.18.)



Kuva 5.18. Työpaikkakiusaamisen ja stressioireiden yleisyyden välinen yhteys.³⁴¹

Kun sekä erittäin paljon stressiä tuntevien työntekijöiden stressioireiden summapistemäärä ja päivittäin "itsensä piippuun ajaneiden" summapistemäärä oli molemmilla 30 pistettä, lisääntyivät myös stressioireet sen mukaan, miten yleisesti vastaajat ilmoittivat joutuneensa työpaikallaan kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi. Alin pistemäärä (18 pistettä) oli niillä, jotka ilmoittivat, etteivät he koskaan olleet joutuneet työpaikallaan kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi pistemäärien kasvaessa henkisen väkivallan kokemusten voimistuessa. Ylin pistemäärä oli niillä, jotka viikoittain olivat joutuneet kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi (25 pistettä).³⁴²

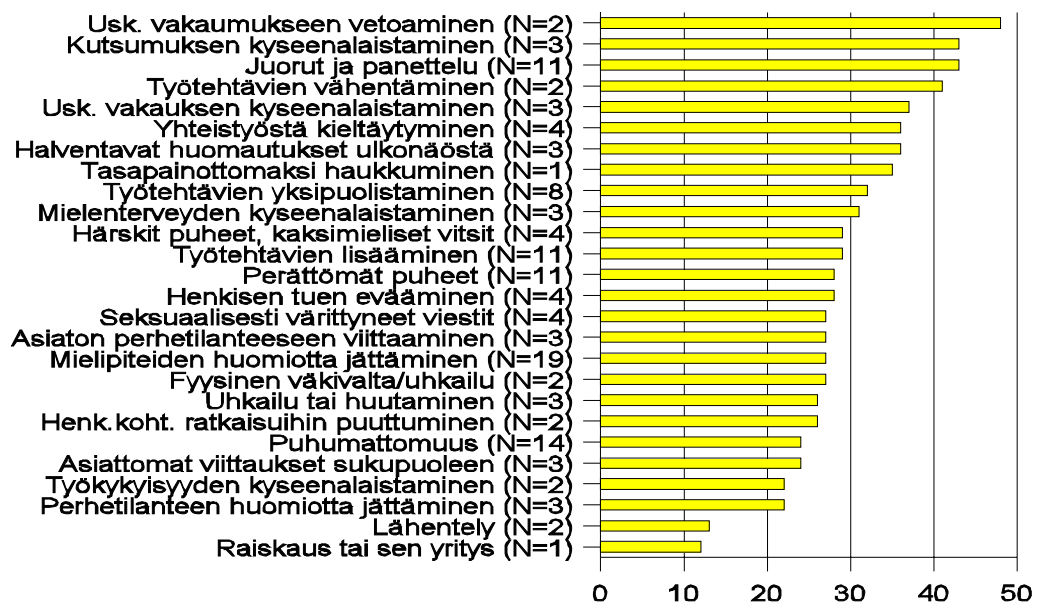
Henkisen väkivallan eri yksittäisistä muodoista olivat stressioireiden yleisyyden mukaan työntekijöiden terveyttä eniten vahingoittavia työntekijän uskonnolliseen

³⁴¹ Kaavion pystytaso kuvaa stressipistemäärää ja vaakataso henkisen väkivallan kohteen olemisen yleisyyttä; esim. "En koskaan" tarkoittaa "en koskaan ole ollut henkisen väkivallan kohteena työpaikallani" tai "viikottain"=olen viikottain ollut henkisen väkivallan kohteena työpaikallani.

³⁴² Summapistemäärän perustana oli kysymyssarjan (kys.nro 46) 22 osiosta muodostettu pistemäärä, jonka asteikko vaihteli 0-88. Summapistemäärään tulevien osioiden pisteytys oli seuraava: stressioireita päivittäin 4 = pistettä; viikoittain = 3 pistettä; 1-2 kertaa kuukaudessa = 2 pistettä; harvemmin = 1 piste; ei koskaan = 0 pistettä. Koko aineiston keskiarvo oli 22 pistettä. Mitä suurempi pistemäärä oli, sitä yleisempää stressioireiden esiintymistä tutkituilla oli.

vakaumukseen vetoaminen ja työntekijän tunteman kutsumuksen kyseenalaistaminen. Uskonto koskettaa ihmisen koko olomassan perusteita, joten on selvää, että työntekijän uskonnollisen vakaumuksen epäily, sen kyseenalaistaminen tai kutsumukseen vetoaminen horjuttaa itsetuntoa ja loukkaa hänen ihmisarvoaan. Varsinkin, kun työntekijä on saattanut oikeaksi kokemansa vakaumuksen mukaisesti työskennellä seurakuntalaisia palvellen kymmeniä vuosia. Myös juoruilun ja panettelun, yhteistyöstä kieltäytymisen, ulkonäön arvostelun ja mielenterveyden kyseenalaistamisen edessä kiusaamisen kohteeksi joutuneet tunsivat olevansa hyvin avuttomia. (Kuva 5.19.)

Viikottain kohteeksi joutuneiden stressipisteet



Kuva 5.19. Yksittäisten henkisen väkivallan muotojen kohteeksi viikottain joutuneiden tutkittujen stressipistemäärä.

Summapisteiden valossa näyttäisi varovasti tulkittuna siltä, että monitulkintaiset väkivallan muodot vaikuttavat yksittäisistä henkisen väkivallan muodoista kaikista haitallisimmin tutkittujen terveyteen, kun taas sekä raaemmat että jotkut eniten käytössä olleista kiusaamisen ja ahdistelun muodoista aiheuttivat vähiten terveys-

haittoja työntekijöille. Esimerkiksi toiseksi eniten yksittäisistä henkisen väkivallan muodoista esiintyneen puhumattomuuden aiheuttama stressipistemäärä oli 24, kun lähentelyn aiheuttama pistemäärä oli 13 ja raiskauksen tai sen yrityksen 12. Sen sijaan alle kolmasosa kiusatuista oli joutunut raiskaukseen verrattuna harmittomamalta tuntuvan työtehtävien vähentämisen kohteeksi. Työtehtävien vähentäminen aiheutti kuitenkin stressipistemäärän nousun 41 pisteeseen.

Selityksenä saattaa olla, että sosiaalisen kanssakäymisen häiriöistä fyysinen väkivalta tai sen uhka on kuitenkin sen vakavuudesta huolimatta helpoimmin hallittavissa. Sen lisäksi, että sosiaaliset käyttäytymissäännöt hillitsevät käyttämästä fyysistä väkivaltaa julkisesti toista kohtaan, on myös laissa määrätty sanktiot fyysisen loukkaamattomuuden rikkomuksille. Samanlaisia sääntöjä ei henkisen väkivallan kyseessä ollessa ole, joten henkisesti alistavan käyttäytymisen kohteeksi joutuneen uhrin olo on neuvoton oikeudenmukaisen valitustien ja samalla pahan olon purkautumiskanavan puuttuessa.³⁴³

Viikottain yksittäisten henkisen väkivallan muotojen kohteeksi joutuneiden ja stressipistemäärien vakavuusjärjestyksen yhteyteen on suhtauduttava kuitenkin erittäin varauksellisesti, olihan viikottain yksittäisten väkivallan muotojen kohteeksi joutuneiden määrät hyvin pieniä. Kyseessä voi toisin sanoen olla loogiselta tuntuva sattuma.

³⁴³ Fyysiseen ja henkiseen väkivaltaan suhtautumisen epäsuhta näkyy esim. viimeaikaisissa oikeuskäsittelyissä. Kun tukistus ja luunappien antaminen katsotaan oikeusasteissa fyysiseksi väkivallaksi ja rangaistavaksi teoksi, ei usean vuoden ajan alaisiaan ahdistelleita ja häirinneitä esimiehiä saada erotettua johtajan paikalta ilman vuosien pituisia oikeusprosesseja ja usean sadan tuhannen markan vahingonkorvauksia. Alaisten turvattomuudesta suhteessaan esimiehiinsä kertoo sekin, että useimmiten esimiehen ahdistaman alaisen ja henkisen väkivallan uhriksi joutuneen ainoa virallinen valitustie on henkistä väkivaltaa käyttävä esimies itse.

5.3.4. Kiusaamiskierteen katkaiseminen

5.3.4.1. Kenen kiusaamiseen tulisi puuttua?

Seurakuntien työntekijät olivat varsin yksimielisiä kiusaamiseen ja ahdisteluun puuttumisen tärkeydestä. Vain yksi vastaaja vajaasta seitsemästäkymmenestä oli asiasta toista mieltä (kys.nro 64).³⁴⁴ Yleisimmin vastaajat vetosivat joko ihmisarvoon:

“Se on ihmisarvon vastaista.”

“Se ei ole oikein, toisten asioihin ei saa puuttua eikä toisten ihmisarvoa alentaa millään tavalla.”

“Ketään ei saisi jättää yksin ongelmineen. Ei kiusaajaa eikä kiusattua.”

“Jokaisen on tunnettava olevansa ihminen eikä esine.”

“Ihmisellä on oikeus olla olemassa.”

“Jokaisella on oikeus tasavertaiseen työtoveruuteen.”

Ihmisarvon lisäksi toisena vaihtoehtona esiintyivät vastauksissa käytännön syyt:

“Huonontaa työpaikan ilmapiiriä, työntekijöiden työmotivaatiota ja jaksamista.”

“Pilaa koko ilmapiirin.”

“Se saa aikaan työmotivaation laskua, itsetunnon laskua, itsemurha-ajatuksia, sairauslomien lisääntymistä.”

³⁴⁴ “Ei, koska ihmissuhteet pienessä työyhteisössä ehkä kärsivät entistä enemmän. Asianomaiset selvittäköt keskenään ongelmansa.”

“Pitkät stressilomat kasvavat, työmotivaatio laskee, arat työntekijät eivät jaksakaan puolustautua vaan heitä käytetään irtisanomispelon uhatessa hyväksi.”

“Se voi kehittyä toisen ihmisarvoa alentavaksi ja antaa yleisemmän suhtautumismallin työyhteisöön tiettyä henkilöä kohtaan.”

Erikoista mielestäni oli, että seurakunnan olemassaolon perustaan - kristilliseen lähimmäisenrakkauteen - vetosi suoraan ainoastaan kaksi vastaajaa:

“Se on väärin, lähimmäisenrakkauden vastaista.”

“On väärin ja eettisesti arveluttavaa, jos ´rakkauden evankeliumia´ julistavassa työyhteisössä joutuu kärsimään henkisestä tai fyysisestä väkivallasta. Meidän tulisi toimia julistuksemme mukaisesti - vaikuttaa omalla esimerkillämme.”

Yksittäisen työntekijän keinot puolustautua ja mahdollisesti katkaista itseensä kohdistuva henkisen väkivallan kierre ovat hyvin rajalliset. Tähän vaikuttavat hyvin monet tekijät, kuten esimerkiksi saatavilla oleva ystävien, perheenjäsenten tai työtoverien sosiaalinen tuki, työntekijän kyvykkyys ja itseluottamus, ammattitaito, stressinkäsittelytaidot sekä työntekijän terveys ja voimavarat. Henkisen väkivallan uhrien avuttomuudesta kiusaamistilanteessa kertoo osaltaan, ettei uhrin käyttäytymisellä usein ollut vaikutusta kiusaamiseen. Henkisen väkivallan uhriksi joutuneista 31 % (N=74) ajatteli, ettei mikään mitä hän oli tehnyt pystynyt vaikuttamaan kiusaajaan niin että kiusaaminen olisi vähentynyt tai loppunut (kys.nro 57). Tosin 28 % vastaajista oli sitä mieltä, että hänen omat toimensa olivat jollakin tavalla muuttaneet kiusaajan käyttäytymistä; 41 % tutkituista ei ollut varma oliko hänen käyttäytymisensä vaikuttanut kiusaamista

vähentävästi. Useimmat uhrien yritykset välttää kiusaamista eivät kuitenkaan lisänneet heihin kohdistuvaa väkivaltaa.³⁴⁵

Muiden ihmisten sosiaalinen tuki on sekä työpaikalla että työpaikan ulkopuolella henkisen väkivallan uhriksi joutuneelle keskeinen voimavara. Perheen, puolison, sukulaisten ja ystävien tuki on kiusatulle ensiarvoisen tärkeää. Työyhteisössä kiusatun jaksamista ja ongelman käsittelyä auttaa, jos työyhteisössä on edes yksi henkilö, joka jättäytyy kiusaamisen ulkopuolelle ja omalla käyttäytymisellään tukee kiusattua.³⁴⁶

Henkisen väkivallan uhriksi joutumista saattaa alkuun olla vaikea käsittää ja huomata. Varsinkin, jos työntekijällä ei ole aikaisemmin ollut kokemusta siitä, miten työelämässä käyttäydytään tai mikä työpaikalla on normaalia ja työntekijää positiivisesti ohjaavaa toimintaa. Henkinen väkivalta tulee usein yllätyksenä myös niille, jotka eivät aikaisemmin ole joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi. Vaikka väkivallan katkaisemiseksi ongelman olemassa olon myöntäminen onkin ensiarvoisen tärkeää vastaprosessin käynnistämiseksi, saattaa kiusaamisen myöntäminen olla erittäin vaikeaa.³⁴⁷

Useimmin tutkitut henkisen väkivallan uhrit kertoivat kokemuksistaan puolisoilleen tai kumppaneilleen (91%), työtovereilleen (91 %) sekä ystävilleen (78 %) (kys.nro 55; kuva 5.14.)

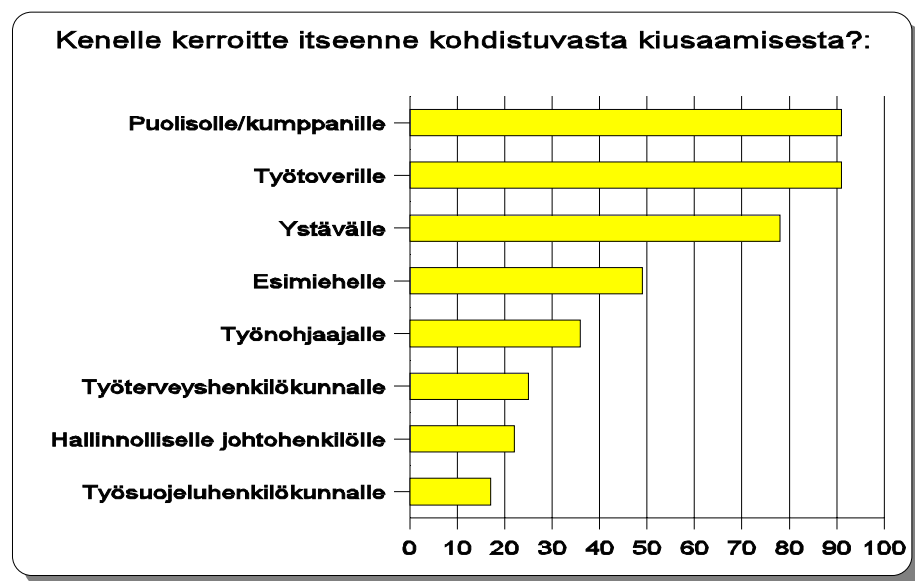
Niissä tapauksissa, joissa työtoverit tai asiakkaat olivat häirinneet ja ahdistelleet työntekijää, tukeuduttiin myös esimiehen apuun (51 %). Huomattavasti harvemmin henkisestä väkivallasta kerrottiin työnohjaajille (36 %), työterveyshenkilökunnalle (25 %), hallintoon kuuluville johtohenkilöille (22 %) tai työsuojeluhenkilökunnalle (17 %).

³⁴⁵ Kiusatuista 4 % ilmoitti jonkin tekemänsä lisännen häneen kohdistuvaa kiusaamista, kun epävarma asiasta oli kiusatuista 24 % .

³⁴⁶ Vartia & Perkkä-Jortikka 1994, 95-99.

³⁴⁷ Puusaari 1996.

Kiusatut ilmeisesti välttivät ammattiauttajan apua mahdollisimman pitkään ja turvautuivat esimerkiksi työterveyshuoltoon vasta siinä vaiheessa, kun henkinen väkivalta oli jo aiheuttanut vakavia terveydellisiä seurauksia ja kiusattu tarvitsi sairauslomaa tilanteesta selvitäkseen. Myöskään omaa esimiestä ei usein koettu riittävän turvalliseksi ongelman esiintuomiseksi. Työnohjaajiin tukeutuminen olisi ehkä kiusatulle luontevin tapa purkaa ongelmaansa, mutta kuten useat vastaajista totesivat, *”työnohjaus on harvojen herkku”* seurakunnissa.



Kuva 5.20. Kenelle häirinnän uhrin kertoivat kokemuksistaan (%; N=69)

Suurin syy, miksi kiusatut jättivät kertomatta kiusaamisen tai ahdistelun kohteeksi joutumisestaan (kys.nro 56) oli, etteivät kiusatut uskoneet kertomisen auttavan heitä millään tavalla (56 % niistä, jotka eivät kertoneet kenellekään kiusaamisestaan; N=26). Jotkut kiusatuista pelkäsivät saavansa syyt niskoilleen (23 %) tai että heitä pilkataan (15 %) ja että heitä ei uskota (15 %). Monet eivät myöskään tieneet, kenelle olisivat kertoneet asiasta (26 %).

Kenen henkisen väkivallan uhri sitten itse ajatteli pystyvän katkaisemaan henkisen väkivallan kierteen työpaikallaan? Kysyessäni tutkituilta vapaamuotoisesti (kys.nro 64), kenen heidän mielestään henkiseen väkivaltaan tulisi puuttua, oli 62 % (N=65) henkistä väkivaltaa kokeneista sitä mieltä, että henkisen väkivallan lopettamisen pitäisi työpaikalla olla joko esimiehen tai jonkun muun johtoon kuuluvan, esimerkiksi kirkkoherran tai talouspäällikön, tehtävänä. Seuraavaksi eniten (26 %) toivoivat henkiseen väkivaltaan puuttuvan *“kaikki, jotka siitä saa tietää”* ja kolmantena työtovereiden (15 %). Työntekijöiden mielestä vastuu työyhteisön toimivuudesta ja sen ihmissuhdever-koston kunnosta kuuluu siis ylivoimaisesti eniten esimiehelle. Vain 12 % tutkituista uskoi työsuojeluhenkilöstön voivan auttaa henkisen väkivallan lopettamisessa ja ainoastaan 9 % arveli työterveyshenkilökunnan siihen pystyvän. Muina vaihtoehtoina mainittiin asianosaiset itse (5 %), piispa (3 %), joku ulkopuolinen (3 %) ja ammattiliitto (1 %).

5.3.4.2. Miten kiusaamiseen tulisi puuttua?

Keinot, jotka henkisestä väkivallasta kärsineiden mielestä auttaisivat parhaiten katkaisemaan kiusaamisen, ahdistelun ja häirinnän kierteen kietoutuivat melkeinpä kaikki avoimen keskustelun ympärille. Kysyessäni kiusaamisen kohteeksi joutuneilta, miten heidän mielestään henkiseen väkivaltaan tulisi puuttua (kys.nro 64), kaksi kolmasosaa vastaajista ehdotti keskustelua:

“Keskustelua kaikkien osapuolten kesken.”

“Asiat pitäisi puhua ja tilanteet selvittää.”

“Keskustellen ao. henkilön kanssa.”

“Tarvittaessa puhua häiritsijän kanssa. Antaa tukea ja olla tukena työntekijälle.”

“Avoin keskustelu.”

Keskustelua tiukempiakin mielipiteitä esiintyi:

“Esim. henkisesti sairas työtoveri ei saisi vääränlaisen ymmärtävyyden nimissä myrkyttää koko työyhteisöä - erotettava, koska keskustelut eivät ole auttaneet (sairaslomalle)”

“Lisäämällä työterveystarkastuksiin myös psyykkisen puolen tarkastukset.”

“Jossakin vaiheessa hoitoonohjaus voisi olla paikallaan.”

“Puhuttaa, tarvittaessa huomautus, pakollinen virkavapaa, työpaikan vaihto. Hoitoonohjaus, työnohjaukseen ohjaus.”

“Työterveydenhuollon hoitoonohjaus kehotukset kiusaajalle/kiusatuille; jos ei muu auta rikosilmoitus poliisille pannelusta.”

“Työhönotettaessa testit.”

“Työpaikkakiusaamisesta sanktiot ja hoito kiusaajalle.”

Toiset väkivallan kohteeksi joutuneista ymmärsivät kyseessä olevan koko yhteisön ongelman:

“Esim. työyhteisön työnohjauksella.”

“Tarvittaessa pyydettävä ulkopuolista apua.”

“Asiasta pitää keskustella heti avoimesti koko työyhteisön kanssa.”

“Työnohjaus, työyhteisökoulutus, pyöreän pöydän keskustelut.”

“Koko työyhteisöä olisi kasvatettava myös erilaisten ihmisten ja erilaisuuden hyväksymiseen.”

Jotkut ajattelivat tiedon ja koulutuksen vähentävän kiusaamista:

“Koulutuksessa pitäisi ottaa huomioon ihmissuhteitten hoitaminen työpaikalla.”

“Esimiehille täytyisi kuulua automaattisesti johtamistaidon- ja ihmissuhdekoulutusta.”

“Laittaa esimiehet johtamiskoulutukseen ja sen jälkeen koeajalle työpaikalle. Työntekijöiltä voisi pyytää kirjallista palautetta opituista johtamistaidoista. Jos ei ole oppi mennyt perille niin esimiehet jatkokurssille.”

“Koulutusta. Asiat tulee selvittää esim. ulkopuolisen konsultaation kautta.”

Vastaajat antoivat myös käytännön ohjeita väkivallan estämiseksi:

“Työturvallisuuden puitteet järjestää kohdalleen.”

“Koulutuksellisesti: miten suhtautua, käyttäytyä, puh. numero pois julkisuudesta.”

“Työpaikan tilat turvallisemmiksi. Esimiehen pitäisi itse tulla sellaiseen kotikäyntipaikkaan, jossa väkivaltaa esiintyy.”

“Vastaanottohuoneen sijainti oltava turvallisen, ei liian erillään.”

“Saada asianomaiset keskustelemaan asiasta, mukana saisi olla joku kolmas osapuoli = sovittelija.”

Tilanne monen seurakunnan työyhteisössä oli työntekijöiden mielestä erittäin huolestuttava. Sekä muutoksen avaimet että halukkuus niiden käyttämiseen ovat kuitenkin olemassa. Monet työntekijät olivat ymmärtäneet etsiä syitä vuorovaikutussuhteidensa vaikeuksiin myös peiliin katsomalla, omaa käytöstään tutkimalla. Kysyessäni olivatko tutkitut itse tunteneet olevansa henkisesti väkivaltaisista työpaikallaan (kys.nro 65),

vastasi 41 % (N=187) kyllä tai ehkä vaihtoehdolla, 59 % ollessa sitä mieltä, etteivät he koskaan olleet mielestään alistaneet työtoveriaan, alaistaan tai asiakastaan henkisesti. Vastaajat kertoivat olleensa epäasiallisia, piikitelleet, kertoneet pahaa työtoverista tämän selän takana tai nolanneet työtoverin sopimattomalla huumorilla:

“Olen ärtynyt jostain ja ollut epäasiallinen.”

“Vitsailua sisäpiirissä jostakusta paikalla olleesta henkilöstä.”

“Olen panetellut ryhmämme ulkopuoliselle työtoverille muita ryhmämme jäseniä.”

“Olen saattanut sanoa jotain, jota pidin harmittomana huumorina, mutta toinen pahoitti mielensä, koki sen ilkeytenä.”

“Huumoriani ei ymmärretä.”

“Väsyneenä en ole jaksanut olla ystävällinen kiusaajaa kohtaan.”

“Kerran otin yhteen erään miespapin kanssa ja huusin hänelle julkisesti.”

“Puhumattomuus.”

“Sanoin liian painavia sanoja, ehkä kyseenalaistin jonkun ammattitaidon.”

“Vähätteleväällä ja naljailevalla keskustelutyylillä iskenyt toista kasvoihin.”

“Käytin tiukkaa äänilajia.”

Usein vastauksista kuului puolustelu ja ymmärrys omaa käyttäytymistä kohtaan:

“Pidin puoleni, ehkä liiankin rajusti, koska kateus tai kilpailu paremmuudesta pappien kohdalla joskus totta. Toisaalta itse olen saanut kokea alistamista tai mitätöimistä toisen heikon itsetunnon takia.”

“Saatan ehkä ajatuksissani ollessani juuri ohitella ihmisiä, varsinkin sellaisia, joiden seura ei minua sillä hetkellä miellytä. En pyri tähän, mutta saatan tehdä sen vahin-gossa. Olen myös melko tilaa ottava henkilö, toivotavasti tämä ei aiheuta muille traumoja. En usko olevani ‘kiusaaja’, nämä ajatukset juontuvat ‘yliherkkyydestä’.”

“Olen vastannut sanallisesti vähintään samalla mitalla yhdelle ja samalle henkilölle, jolla on kohtalaisen usein tapana piikitellä muiden työtovereiden tapaa tehdä työtä.”

“Hermost kiristyvät joskus naisvastaisessa työyhteisössä.”

“Joskus sanani tai mielipiteeni eri asioista voidaan tulkita niin, että ne olisivat joitakuita vastaan. En koskaan tarkoituksella.”

Työyhteisössä esiintyvä henkinen väkivalta on Vartian ja Perkka-Jortikan mukaan aina merkki yhteisön vuorovaikutuksen toimimattomuudesta. Monissa työyhteisön konfliktitilanteessa saattaa perimmäinen syy työntekijöiden pahaan oloon löytyä työpaikan olosuhteista, ei kiusaajasta tai kiusatusta. Kun haluaa katkaista itseensä kohdistuvan henkisen väkivallan kierteen, on Vartian ja Perkka-Jortikan mukaan mietittävä mitä haluaa ja miksi sitä haluaa. Millaisia muutoksia haluaa työpaikallaan ja mitä on valmis maksamaan, tekemään ja jopa riskeeraamaan saavuttaakseen sen. Jokaisen kiusatuksi tulleen on tärkeää miettiä myös omaa käyttäytymistään ja omaa osuuttaan vuorovaikutustapahtumassa.³⁴⁸ Olennaista on pohtia miten itse käyttäytyi kiusaamistilanteessa muita kohtaan ja miten tulkitsi muiden sanomisia tai sanomatta jättämiä. Parasta olisi, jos oman käyttäytymisen arvioinnin tukena olisi työnohjaaja tai muu kiusatun tunteita tukeva asiantuntija, mutta kuten Kiikkala masennusta käsitelleessään toteaa, usein jo pelkästään se, että löytää itsestään uskallusta tunnustaa vaikkapa puolisolleen, läheiselle ystävälleen tai sukulaiselleen kärsivänsä pahasta olosta, saattaa tuoda valon *“yksinäiseen helvettiin”*.³⁴⁹ Ulkopuolinen auttaja ei kuiten-

³⁴⁸ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 94-99.

³⁴⁹ Puusaari 1996.

kaan voi tehdä asioita uhrin puolesta eikä yleispätevää, kaikille jokaiseen työpaikkaan sopivaa reseptiä henkisen väkivallan estämiseksi ole. Apua tilanteen muuttamiseksi työpaikalla ja henkisen väkivallan lopettamiseksi on kuitenkin saatavilla.

6. VOIMAVARAT

6.1. Työn tarjoamat voimavarat

Työn sisältö ja järjestäminen, työympäristö sekä työpaikan vuorovaikutussuhteet asettavat työntekijälle vaatimuksia, joihin työntekijä vastaa omien tietojensa, taitojensa, motivaationsa, tunne-elämän tasapainoisuuden ja muiden edellytystensä mukaisesti. Työntekijän reagointi työyhteisön hänelle asettamiin haasteisiin tapahtuu työntekijän omien uskomusten, arvojen, halujen ja tarpeiden kautta. Stressiä aiheuttavissa tilanteissa työntekijä onkin samanaikaisesti sekä passiivinen kokija että aktiivinen vaikuttaja.³⁵⁰ Tällaiset tilanteet ja tapahtumat, jotka ovat yksilön huomion kohteena liittyvät yleensä asioihin, joilla on konkreettista merkitystä työntekijän kokemukseen työssä ja ne voivat olla luonteeltaan joko positiivisia tunteita herättäviä, jolloin ne lisäävät työtyytyväisyyttä ja kohentavat työilmapiiriä tai negatiivisia, jolloin työntekijä tuntee ympäristötekijät rasittavina, työtyytyväisyyttä vähentävinä ja stressin tunnetta lisäävinä tekijöinä.³⁵¹

Kuten Juuti toteaa, käsite ”työelämän laatu” ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Sekä laadun mittareiden laatijoiden mielipiteet että mittareilla saatujen tulosten tulkinta ovat vaihdelleet sen mukaan, mikä esimerkiksi laatijoiden ja tulkitsijoiden sukupuoli, ammatti, sosiaalinen status tai kunkin edustaman ideologiaryhmän intressi on ollut.³⁵² Tiettyjä yhteisiä piirteitä on kuitenkin havaittavissa. Tällaisia yhteisinä, työelämän laadun taustalla olevina arvoina on nähty olevan sellaiset käsitteet kuin itsenäisyys,

³⁵⁰ Kalimo 1987b, 51-61.

³⁵¹ Honkanen 1989, 98.

³⁵² Juuti 1991, 80-82.

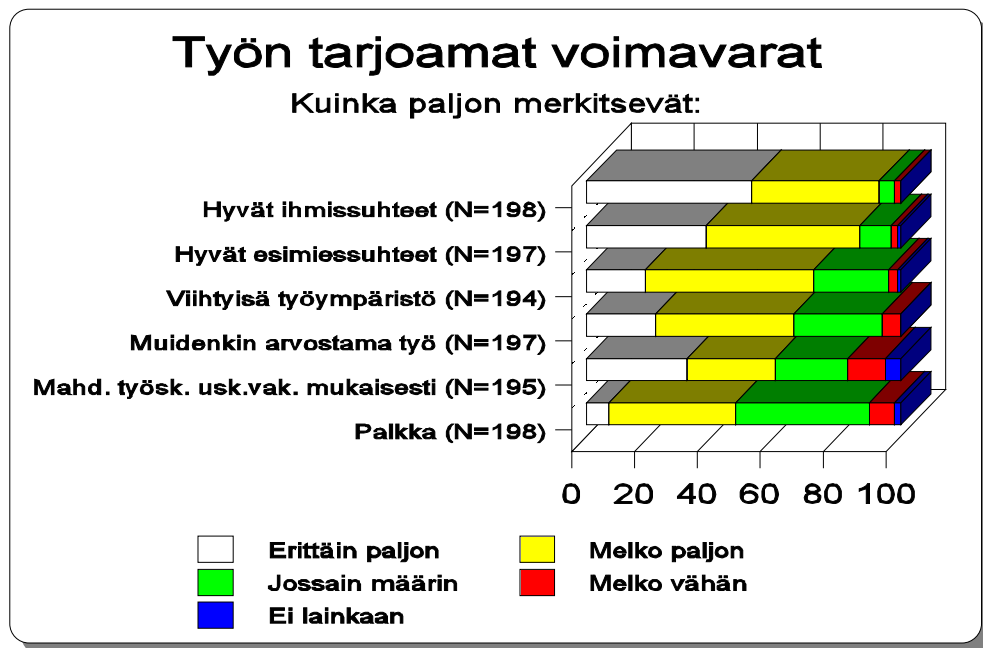
ihmisten kunnioitus, oikeudenmukaisuus, turvallisuus sekä yleiset ihmisarvot. Työelämän laadun arvoina on nähty myös työntekijän osallistumis-, vaikuttamis- ja kehitysmahdollisuudet. Julkusen mukaan työelämän laatu sisältääkin käsitteenä muun muassa työstä saatavan riittävän ja oikeudenmukaisen palkan, mahdollisuuden käyttää ja kehittää omia kykyjään, työsuhteen turvallisuuden, mahdollisuuden ammatilliseen etenemiseen ja sosiaalisen integroitumisen työyhteisöön eli yhteisöön liittymisen sekä turvallisen ja terveen työympäristön. Työntekijän arvostamaan työelämän laatuun kuuluu myös mielipiteen- ja puheen vapaus sekä työntekijän kokema tunne oman työn positiivisesta merkityksestä niin omaan elämäntilanteeseen kuin yhteiskunnan hyvin-vointiinkin.³⁵³

Tarkastellessaan työtyytyväisyyttä ja työn merkitystä ihmiselle ottaa myös Kolu lähtökohdaksi työntekijöiden arvomaailman ja arvojen moninaisuuden. Inhimilliset arvot tai arvostukset vaihtelevat samoin kuin niiden toteutumismahdollisuudetkin. Kolun mielestä työn mielekkyyden voidaan olettaa liittyvän työn tarjoamiin joko välillisiin tai välittömiin voimavaroihin juuri arvojen välityksellä. Tarpeet määräävät sen, mistä hyvinvointia ylipäättään voi syntyä. Arvot puolestaan määräävät yksilöiden kohdalla sen, mitkä kulloisetkin halut ja tarpeet määrättyssä kulttuuri- ja henkilöhistoriallisessa tilanteessa koetaan hyvinvoinnin kannalta tärkeiksi.³⁵⁴

Mitatakseni seurakuntien työntekijöiden tunnetta työn eri piirteiden merkityksestä työntekijän voimavarana ja mahdollisesti työtyytyväisyyden tai -tyytymättömyyden selittäjänä kysyin heiltä (kys.nro 67.1.-6.), kuinka paljon työpaikan hyvät vuorovaikutussuhteet, palkka, hyvä työympäristö, työn arvostus ja mahdollisuus työskennellä uskonnollisen vakaumuksen mukaisesti merkitsevät heille voimavarana. (Kuva 6.1.)

³⁵³ Julkunen 1979, 155.

³⁵⁴ Kolu 1992, 131.



Kuva 6.1. Työtyytyväisyyden eri osa-alueita voimavarojen näkökulmasta keskiarvojen mukaisessa järjestyksessä (%).

Eniten merkitsi tutkituille voimavarana työpaikan hyvät ihmis- ja esimiehuhteet: yli puolet vastaajista koki hyvien ihmissehteiden olevan erittäin paljon merkitseviä ja 94 % vähintään melko paljon työssään voimavarana merkitseviä. Vuorovaikutussehteiden jälkeen tutkitut arvostivat viihtyisää työympäristöä ja muidenkin arvostamaa ammattia. Mahdollisuutta työskennellä uskonnollisen vakaumuksen mukaisesti arvostettiin luettelossa ehdottamistani vaihtoehtoista toiseksi vähiten, palkan ollessa vähiten arvostetun työn tarjoaman voimavaran.

Työpaikan sosiaalisten sehteiden sijoittuminen korkeimmalle työntekijöiden voimavara-arvioinneissa ei ollut yllätys. Tutkiessaan suomalaisten elämänlaatua onnellisuuskäsitteen avulla löysi Juuti onnellisuuden selittäjinä tutkittujen suhtautumisen perheeseen, tutkittujen kokeman vieraantuneisuuden, työn sisältöön suhtautumisen, stressioireet, liikunnan merkityksen sekä vapaa-aikaan suhtautumisen. Työn sisältöön suhtautumista kuvasivat työntekijöiden tunteet siitä, missä määrin työntekijä oli tyytyväinen mahdollisuuksiinsa kehittyä työssään, vaikutusmahdollisuudet työ-

paikalla, työn sisältö ja työstä saatu tunnustus sekä arvostus ja ylenemismahdollisuudet. Mallin mukaan tyytyväisyys työn sisältöön ja asennoituminen työpaikan sosiaaliin suhteisiin liittyivät erittäin merkitsevästi toisiinsa, painottuen kaikkein korkeimmalle yksittäisistä muuttujista. Juutin tutkimuksessa myös työpaikan ilmapiirin hyvyys korreloi työpaikan sosiaalisten kontaktien laadun kanssa erittäin merkitsevästi.³⁵⁵

Voimavarojen arvostusjärjestys vaihteli tutkitun ammatin mukaan. Kaikki tutkitut pitivät kuitenkin työpaikan hyviä ihmissuhteita voimavaroistaan kaikkein tärkeimpänä. (Taulukko 6.1.)

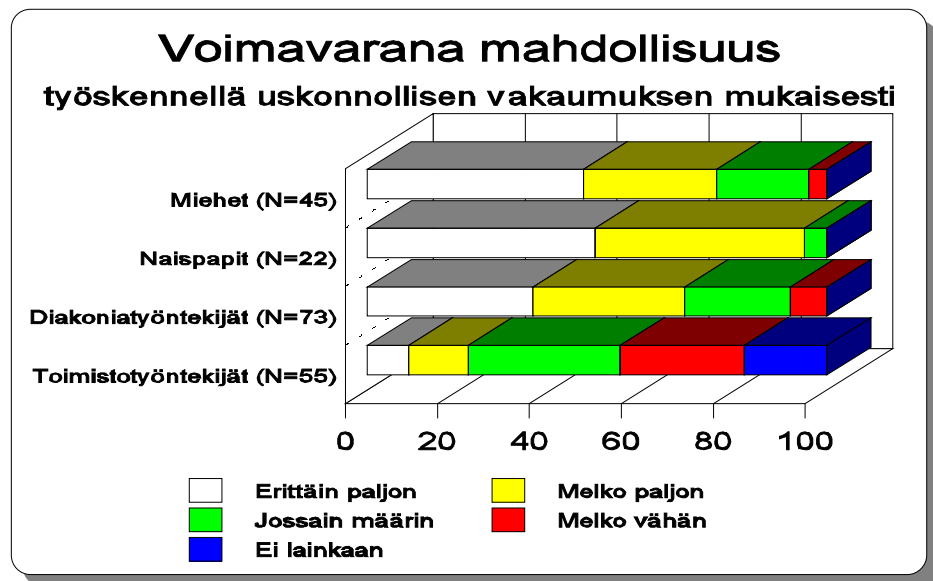
	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
1	Hyvät ihmissuhteet	Hyvät ihmissuhteet	Hyvät ihmissuhteet
2	Mahdollisuus työskennellä uskonnollisen vakaumuksen mukaisesti	Hyvät esimiesuhteet	Hyvät esimiesuhteet
3	Hyvät esimiesuhteet	Mahdollisuus työskennellä uskonnollisen vakaumuksen mukaisesti	Viihtyisä työympäristö
4	Muidenkin arvostama työ	Viihtyisä työympäristö	Muidenkin arvostama työ
5	Viihtyisä työympäristö	Muidenkin arvostama työ	Palkka
6	Palkka	Palkka	Mahdollisuus työskennellä uskonnollisen vakaumuksen mukaisesti

Taulukko 6.1. Työntekijöiden voimavarat ammateittain keskiarvojen mukaisessa arvostusjärjestyksessä.

Kun papit kokivat mahdollisuuden työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti olevan työssään voimavarana toisella sijalla heti työpaikan hyvien ihmissuhteiden jälkeen, ajattelivat sekä toimistotyöntekijät että diakoniatyöntekijät hyvien

³⁵⁵ Juuti 1991, 172-176, 179-183.

esimiessuhteidensa olevan työssään enemmän voimavaroja antavaa kuin mahdollisuuden työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti. Tutkittujen sanallisissa vastauksissaan mieltämä jako ”hengellisiin” ja ”maallisiin” työntekijöihin näkyy kuitenkin selvästi eri ammattiryhmien arvostusjärjestyksissä. Toimistotyöntekijät kokivat mahdollisuuden työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti ehdolla olevista vaihtoehdoista vähäisimmin voimavaroja antavana. (Kuva 6.2.)



Kuva 6.2. Miespappien ja miesdiakonien (Miehet) sekä eri ammateissa toimivien naisten mielipiteet siitä, miten paljon heille merkitsee mahdollisuus työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisessa ammatissa (%).³⁵⁶

Toimistotyöntekijöiden muita tutkittuja työntekijäryhmiä vähäisempi uskonnollisen vakaumuksen arvostus heijastuu naisten miehiä vähäisempään uskonnollisen vakaumuksen voimavara-arvostukseen. Kun naisista 55 % (N=150) ilmoitti pitävänsä vähintään melko paljon mahdollisuutta työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti voimavarana työssään, oli tätä mieltä miehistä 76 % (N=45). Naisista taas

³⁵⁶ Ero miesten ja naisten välillä oli merkitsevä ($F=9.82$; $df=1$; $p \leq .01$). Toimistotyöntekijöiden ero sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä ($F=42.98$; $df=2$; $p \leq .001$).

naispapat arvostivat muita naistyöntekijäryhmiä korkeammalle mahdollisuuden työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti ammatissaan. Kun naispapeista 95 % (N=22) piti vähintään melko paljon voimavarana mahdollisuutta työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti, oli tätä mieltä diakoniatyöntekijöistä 69 % (N=73) ja toimistotyöntekijöistä 22 % (N=55).³⁵⁷ Sen sijaan naispappien ja miespappien väliset erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Herätysliikkeisiin kuuluvista pitivät viidenteen herätysliikkeeseen kuuluvat tärkeimpänä mahdollisuutta työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti ja vähiten tärkeimpänä tutkitut, jotka eivät kuuluneet mihinkään herätysliikkeeseen.³⁵⁸ Myös työpaikan vuorovaikutussuhteiden määrällä oli yhteys työntekijöiden arvostuksiin mahdollisuudesta työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti. Eniten arvostivat mahdollisuutta ne tutkitut, jotka työskentelivät korkeintaan kolmen työtoverin kanssa päivittäin. Mitä useamman työtoverin kanssa työntekijä joutui päivittäin tekemisiin, sitä vähemmän hän arvosti voimavarana mahdollisuutta toimia uskonnollisen vakaumuksensa mukaisessa työssä.³⁵⁹ Ilmiö tulee ymmärrettäväksi, kun muistaa juuri toimistotyöntekijöiden olleen tekemisissä muita tutkittuja ammattiryhmiä useamman työtoverin kanssa. Kun toimistotyöntekijät olivat tekemisissä keskimääräisesti 12 työtoverin kanssa päivittäin, olivat diakoniatyöntekijät tekemisissä 6 työtoverin ja papit 7 työtoverin kanssa päivittäin. Tutkituista toimistotyöntekijöistä 40 % tapasi päivittäin yli kymmenen työtoveria ja vähemmän kuin neljä 14 %.³⁶⁰

³⁵⁷ Naispappien ero toimistotyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä ($F=35.43$; $df=2$; $p \leq .001$.)

³⁵⁸ Ero viidenteen herätysliikkeeseen kuuluvien tutkittujen ja niiden, jotka eivät kuuluneet mihinkään herätysliikkeeseen välillä oli merkitsevä ($F=4.05$; $df=5$; $p \leq .01$.)

³⁵⁹ Kun enintään kolmen työntekijän kanssa päivittäin tekemisiin joutuneista 44 % (N=43) ajatteli mahdollisuuden työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisesti olevan erittäin tärkeää itselleen voimavarana, ajatteli näin 4-10 työtoverin kanssa päivittäin tekemisiin joutuneista 34 % (N=115) ja yli kymmenen työtoverin kanssa päivittäin tekemisiin joutuneista 15 % (N=34). Ero enintään kolmen työtoverin kanssa tekemisiin joutuneiden työntekijöiden ja muiden ryhmien välillä oli erittäin merkitsevä ($F=13.66$; $df=2$; $p \leq .001$.)

³⁶⁰ Vuorovaikutussuhteiden määrästä tarkemmin kappaleessa 3.3.

Kuten muutkin tutkimukset, myös omani osoittaa naisten arvostavan hyviä ihmissuhteita miehiä enemmän.³⁶¹ Tutkittujen kokemien hyvien ihmissuhteiden merkityksen ja sukupuolen välillä oli havaittavissa yhteys: työpaikan hyvät ihmissuhteet olivat naisille melkein merkitsevästi tärkeämpiä kuin miehille. Kun naisista 56 % (N=153) arvosti työpaikkansa hyviä ihmissuhteita voimavaroinaan erittäin paljon, ajatteli miehistä näin 40 % (N=45).³⁶²

Esimiehiltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki on tutkimusten mukaan ollut eräs tärkeimmistä voimavaroista stressin hallinnassa. Ihmissuhteiden toimivuus varsinkin pienillä työpaikoilla on myös välttämätön ehto töiden sujumiselle.³⁶³ Työntekijän eri lähteistä saama tuki voidaan jakaa Vahteran mukaan viiteen eri muotoon sen mukaan, millaista tukea työntekijät erilaisista sosiaalisen tuen lähteistään saavat. Erilaisia sosiaalisia tukimuotoja ovat: 1) henkisen tuen saaminen itsetunto-ongelmissa 2) tietotuki eli toisten ihmisten apu ja neuvonta työtehtäviin liittyvissä ongelmissa 3) toisilta saatava käytännön apu 4) sosiaalinen toveruus ja osallisuus sosiaalisista toiminnoista sekä 5) roolituki eli tuen vaikutus voi syntyä myös sosiaalisten suhteiden olemassaolosta itsestään.³⁶⁴

Henkiseen tukeen kuuluvat arvostaminen, luottaminen, kuunteleminen ja välittäminen; tietotukeen neuvot, ehdotukset, tietojen antaminen ja ohjeet. Käytännön tuki kattaa

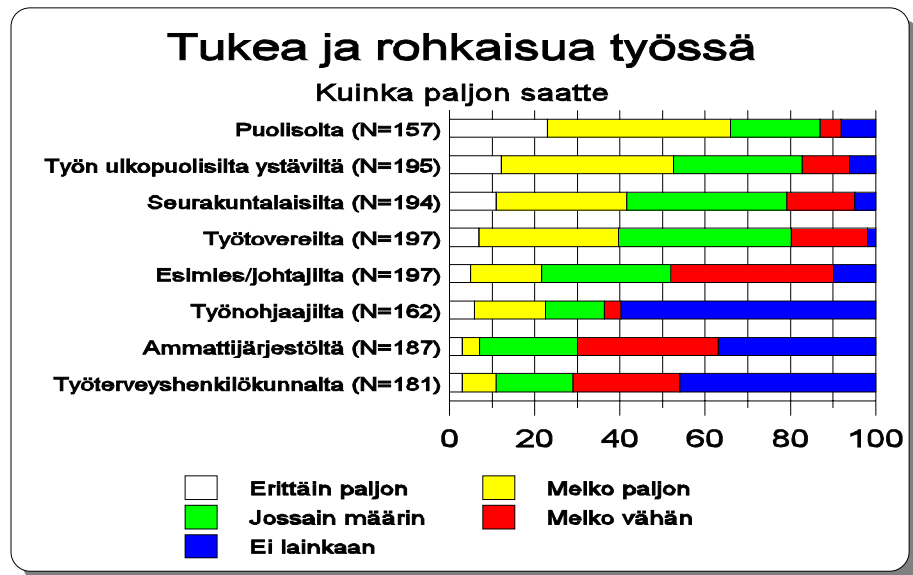
³⁶¹ Melkas 1990, 92.

³⁶² Ero naisten ja miesten välillä oli melkein merkitsevä ($F=4.59$; $df=1$; $p \leq .05$).

³⁶³ Työyhteisöllisestä vuorovaikutuksesta stressissä ja uupumuksesta selviämisestä Sihvonen 1996, 75-84.

³⁶⁴ Hobfoll (ref. Vahtera 1993, 113.) on esittänyt ihmisten antavan sosiaalista tukea toisilleen kolmesta syystä: 1) koska he välittävät toisesta suhteen osapuolesta ja erityisesti läheisissä suhteissa tuntevat vastuuta siitä, mitä toiselle tapahtuu 2) koska heille itselleen on hyötyä auttamisesta tai 3) koska heidän sosiaalinen roolinsa velvoittaa heitä auttamaan toista. Uskonnollisessa yhteisössä pääpaino sosiaalisen tuen antamisen motiiviksi mielletään usein tapahtuvan ensimmäiseksi mainitun vaihtoehdon mukaan. Seikkula (1994, 17.) varoittaa sekoittamasta sosiaalista tukea ja sosiaalista verkostoa käsitteensä toisiinsa. Vaikkakin sosiaalinen tuki tapahtuu dynaamisessa vuorovaikutuksessa ihmissuhdeverkostossa, on sosiaalinen tuki yksi sosiaalisen verkoston funktionaalinen ominaisuus, eikä näitä käsitteitä hänen mukaansa tule käyttää toistensa synonyymeinä.

rahallisen avustamisen, työllä auttamisen ja ympäristön olosuhteiden muuttamisen. Sosiaalinen toveruus ja roolituki puolestaan pitävät sisällään sosiaalisen tasavertaisuuden, ammatti- ja sukupuoliroolien vahvistamisen sekä palautteen. Tuen lähteinä voivat olla esimerkiksi sukulaiset, naapurit, ystävät, ammattiauttajat ja muut työntekijän kanssa vuorovaikutussuhteissa elävät.³⁶⁵ Selvittääkseni, millainen asema eri sosiaalisen tuen lähteillä on seurakuntien työntekijöiden kokemusmaailmassa, kysyin heiltä missä määrin he saavat tukea ja rohkaisua työssään työtovereilta, esimiehiltä, työnohjaajilta ja muilta ammattiauttajilta sekä perheeltä ja ystäviltään (kys.nro 68). (Kuva 6.3.)



Kuva 6.3. Missä määrin tutkitut ovat saaneet tukea ja rohkaisua työssään eri tahoilta (%).

Eniten kokivat tutkitut saavansa tukea ja rohkaisua työssään puolisoiltaan (vähintään melko paljon 66 % vastaajista) ja työn ulkopuolisilta ystäviltään (vähintään melko paljon 52 %). Vasta näiden jälkeen tulivat seurakuntalaiset (vähintään melko paljon 42

³⁶⁵ Vahtera 1993, 17-27.

%), työtoverit (vähintään melko paljon 40 %) ja oma esimies (vähintään melko paljon 22 %) ja työnohjaaja (vähintään melko paljon 22 %). Vähiten tukea tunsivat työntekijät saavansa ammattijärjestöiltään (vähintään melko paljon 7 %) ja työterveyshenkilökunnalta (vähintään melko paljon 11%).

Esimiesten työtovereita ja seurakuntalaisia vähäisempi arvostus tuen antajina näkyi jo aiemmin esimiesten ja alaisten välisiä vuorovaikutussuhteita käsittelevän jakson yhteydessä. Kuten kappaleessa 4.3.1. totesin, niin vaikka osa tutkituista ilmoittikin kokevansa esimiehensä toimivan johtamisessaan myönteisesti ja kannustavana asettaessaan tavoitteita, seuratessaan alaistensa työntekoa, antaessaan palautetta ja motivoidessaan työntekijöitä, antoivat tulokset osittain varsin negatiivisen kuvan seurakuntien esimiesten johtamiskulttuurista. Lähes puolet vastanneista oli sitä mieltä, etteivät esimiehet ottaneet alaisiaan mukaan päätöksentekoon eikä yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä ollut tuntunut tutkituista hyvältä. Samoin reilusti puolet vastaajista tunsivat, ettei esimies keskustellut avoimesti kaikista työpaikkaa ja työtä koskevista asioista. Osa vastaajista myös tunsivat, ettei ollut saanut työstään tarpeeksi palautetta; ei myönteistä eikä kielteistä. Johto tuntuikin monen mielestä passiiviselta, eikä kannustanut työntekijöitä opiskelemaan eikä kehittymään työssään.

Se, mistä eri lähteestä tutkittu arvioi saavansa tukea ja rohkaisua työssään vaihteli sosiaalisen tuen sisällön tavoin tutkitun ammatin mukaan. Tuen lähteiden keskinäinen arvojärjestys oli lähes samanlainen sekä diakoniatyöntekijöillä että papeilla. Sen sijaan toimistotyöntekijöiden ilmoittaman tuen ja rohkaisun lähteiden järjestys poikkesi hengellisen työn tekijöiden vastaavista. (Taulukko 6.2.)

	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
1	Puoliso	Puoliso	Puoliso
2	Seurakuntalainen	Seurakuntalainen	Ulkopuolinen ystävä
3	Työtoveri	Ulkopuolinen ystävä	Työtoveri
4	Ulkopuolinen ystävä	Työtoveri	Esimies/johtaja
5	Esimies/johtaja	Työnohjaaja	Seurakuntalainen
6	Työnohjaaja	Esimies/johtaja	Työterveyshenkilökunta
7	Työterveyshenkilökunta	Ammattijärjestö	Ammattijärjestö
8	Ammattijärjestö	Työterveyshenkilökunta	Työnohjaaja

Taulukko 6.2. Tutkittujen sosiaalisen tuen lähteet ammateittain keskiarvojen mukaisessa tärkeysjärjestyksessä.

Toimistotyöntekijöiden seurakuntalaisilta, työtovereilta ja työnohjaajilta saama rohkaisu ja tuki poikkesi erittäin merkitsevästi hengellisen työn tekijöiden samoista lähteistä saamastaan tuesta. Kun diakoniatyöntekijöistä 54 % (N=78) tunsivat saavansa vähintään melko paljon tukea ja rohkaisua työssään seurakuntalaisilta, tunsivat näin papeista 48 % (N=62), ja toimistotyöntekijöistä 17 % (N=54).³⁶⁶ Sama ilmiöhän näkyi jo aiemmin käsitellessäni työntekijöiden eri lähteistä saamaa palautetta kappaleessa 4.3.2.³⁶⁷ Erojen taustalla lienee toimenkuvien ja työolosuhteiden erilaisuus; työskenteleväthän toimistotyöntekijät työpaikoillaan ilman ammatillista työnohjausta ja usein yksin vailla saman alan muita ammattilaisia, kun taas diakoniatyöntekijät ja papit voivat tarvittaensa työnohjauksen lisäksi saada tukea yksin työskennellessäänkin muilta hengellisen työn tekijöiltä. Pappien ja diakoniatyöntekijöiden työn kohteena

³⁶⁶ Toimistotyöntekijöiden ero sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä (F=25.46; df=2; p ≤ .001.).

³⁶⁷ Toimistotyöntekijät tunsivat saavansa erittäin merkitsevästi vähemmän palautetta työstään sekä seurakuntalaisilta että työtovereilta kuin diakoniatyöntekijät ja papit (kys.nro 33.). Seurakuntalaisilta tunsivat vähintään jossain määrin saavansa palautetta papeista 82 % ja diakoniatyöntekijöistä 90 %, kun toimistotyöntekijöistä tunsivat seurakuntalaisilta saavansa palautetta työstään 67 %. Kun papeista 80 % tunsivat saavansa työtovereiltaan palautetta vähintään jossain määrin, tunsivat näin diakoniatyöntekijöistä 68 % ja toimistotyöntekijöistä 53 %.

ovat seurakuntalaiset ja työn sisältönä hengellisen työn tekijän ja seurakuntalaisen välinen vuorovaikutus, kun taas toimistohenkilökuntaan kuuluvan työntekijän ja seurakuntalaisten välistä suhdetta taas saattaa leimata virkailija/asiakas -roolijako.

Työnohjauksen asema seurakuntien työkyvyn ylläpitäjänä ja uudistajana elää tutkittujen vastauksista päätellen ajankohtaisena kysymyksenä useassa seurakunnassa. Eniten tutkituista tunsivat saaneensa työnohjaajaltaan tukea ja rohkaisua työssään diakoniatyöntekijät, joista 43 % (N=63) ilmoitti saaneensa tukea vähintään melko paljon. Papeista työnohjaajaltaan oli saanut vähintään melko paljon tukea 17 % (N=53), kun taas toimistotyöntekijät olivat kokeneet jäävänsä kokonaan tuen ulkopuolelle.³⁶⁸ Monista vastauksista oli havaittavissa kiitollisuus työnohjausmahdollisuudesta; työnohjaajat saivat erittäin positiiviset palautteet varsinkin ryhmätyönohjauksesta.³⁶⁹ Toisaalta työnohjaus oli työpaikalla eräs kateuden tunteen herättäjä: kaikki kun eivät yksilölliseen työnohjaukseen päässeet ja ne jotka pääsivät, ilmoittivat menettävänsä työnohjausvuoden muut koulutusmahdollisuudet.³⁷⁰

Sosiaalisen tuen antajista arvostivat toimistotyöntekijät toiseksi eniten työn ulkopuolista ystävää. Ystävä sivuutti tuen ja rohkaisun antajana tärkeydessään niin työtoverin, esimiehen kuin seurakuntalaisenkin. Ammatin lisäksi myös tutkitun työpaikan vuorovaikutussuhteiden lukumäärällä ja tutkitun sukupuolella oli yhteys siihen, miten hän arvosti tuen lähteenä ystävän apua. Mitä vähemmän tutkituilla oli vuorovaikutusta muiden työtovereiden kanssa päivän aikana, sitä enemmän he arvostivat työn

³⁶⁸ Toimistotyöntekijöiden ero sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä (F=22.46; df=2; p<.001.).

³⁶⁹ *”Keskusteltuani työnohjaajani kanssa ja ryhmätyönohjauksessa, suhtauduin eri tavalla häiritsijääni, muutin omaa käyttäytymistäni. Sain varmuutta ja tukea toisilta.”*

³⁷⁰ *”Halusin työnohjausta, pätevää, mutta se on kumma tämä kirkon työnohjaukseen pääsy, pitäisi olla kuulemma 3 vuotta virassa ja sen jälkeen on harkinnanvaraisena. Kirkkoneuvosto myöntää mikäli srk:n budjetissa on määrärahoja kyseessä olevalle vuodelle. Koulutusmäärärahat. Jos pääset työnohjaukseen srk. evää sinulta muuhun koulutukseen esim. X-ryhmien ohjaajien koulutukseen pääsyn! Mitä sitten äitiys- ja hoitovapaan sijaisen mahdollisuus on? Ei lainkaan! Olen valittanut hiipparille, mitä hänkään voi.”*

ulkopuolista ystävää tuen ja rohkaisun lähteenä.³⁷¹ Erot naisten ja miesten kokemuksissa ystävien antamasta sosiaalisesta tuesta poikkesivat toisistaan. Kun naisista 56 % (N=150) ilmoitti saavansa työn ulkopuoliselta ystävältä tukea ja rohkaisua vähintään melko paljon, tunsin näin miehistä 40 % (N=43).³⁷² Ystävän tuen lisäksi naiset tukeutuivat myös työterveyshenkilökuntaan miehiä enemmän. Kun naisista 13 % (N=138) ilmoitti saavansa rohkaisua työterveyshenkilökunnalta vähintään melko paljon, oli tätä mieltä miehistä vain 2 % (N=43).³⁷³

Vuorovaikutussuhteiden lisäksi työn sisältöön ja järjestämiseen liittyy monia työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavia ja voimavaroina toimivia asioita. Tällaisia tekijöitä oli työympäristön lisäksi muun muassa aikaisemmin esiin tulleet työn haasteellisuus tai yksitoikkoisuus, työn aikapaine, työntekoon liittyvät vaikutusmahdollisuudet sekä työn sitovuus ja kiire. Samat tekijät, jotka joissakin olosuhteissa toimivat työuupumuksen aiheuttajina ja kuvaavat työntekijöiden voimavarojen loppumista, saattavat muille työntekijöille tai toisissa olosuhteissa samoille työntekijöille ollakin voimavarojen lähteenä. Näinhän kävi luvussa 5.2.2, jossa faktorianalyysin avulla tiivistin työntekijän uupumusta kuvaavan kysymyssarjan (kys.nro 31.1.-6.) vastaukset kahdeksi uupumuksen tunnetta kartoittavaksi faktoriksi. Ensimmäiselle faktorille latautui työuupumusta kuvaavat muuttujat ja toiselle faktorille työn voimavaraluonteesta kertovia muuttujia.

³⁷¹ Kun päivän aikana 65 % (N=43) enintään kolmen työtoverin kanssa tekemisissä olleista koki saavansa vähintään melko paljon rohkaisua työn ulkopuolisilta ystäviltä, tunsin näin 4-10 työtoverin kanssa päivittäin tekemisissä olevista tutkituista 48 % (N=113). Ero ryhmien välillä oli melkein merkitsevä (F=4.50; df=2; p< .05.).

³⁷² Ero miesten ja naisten välillä oli melkein merkitsevä (F=4.91; df=1; p< .05.).

³⁷³ Ero miesten ja naisten välillä oli melkein merkitsevä (F=6.58; df=1; p< .05.).

Kun ensimmäiselle faktorille latautui varsinaisesti työntekijän uupumustilaa kuvaavia muuttujia, latautui toiselle faktorille työnteon tehokkuutta ja siihen liittyvää työntekijän onnistumisen tunnetta kuvaavia muuttujia.³⁷⁴

II	Työ voimavarana -faktori	$\alpha = .55$	
		lataus	h^2
314	Käsittelen tehokkaasti työssäni ilmeneviä ongelmia.	63	40
316	Tunnen itseni virkistyneeksi työskenneltyäni tiiviisti jonkin työhön liittyvän ongelman parissa.	55	37
315	Tunnen olevani tärkeä osa työyhteisöä.	46	22

Kuten aiemmin kappaleessa 4.2.3.2. totesin käsitellessäni työolosuhteiden yhteyttä tutkittujen tuntemaan työuupumukseen, tunsivat diakoniatyöntekijät tutkituista ammattiryhmistä kaikista eniten, että heidän työssään tarvitaan järjestelykykyä, vastuunottoa ja oma-aloitteellisuutta (Vastuunotto-summamuuttuja). Diakoniatyöntekijät ilmoittivat myös muita työntekijäryhmiä useimmin pystyvänsä tekemään työssään itsenäisiä ratkaisuja ja päättämään, miten he hoitavat työtehtävänsä (Työn itsenäisyys-summamuuttuja). Tämä heijastuu myös diakoniatyöntekijöiden kokemuksiin siitä, miten tehokkaasti he tunsivat käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia ja miten virkistyneeksi he itsensä tunsivat ratkaistuaan ongelmatilanteen. Kaikista eniten

³⁷⁴ Muodostuneet kaksi faktoria nimesin Työuupumus ja Työ voimavarana -faktoreiksi. Ensimmäisen faktorin ominaisarvoksi tuli 2.15 ja toisen 0.97. Työuupumus-faktori selitti muuttujien vaihtelusta 36 %; faktorit selittivät vaihtelusta yhteensä 52 %. Faktoreiden muodostamisesta tarkemmin luvussa 5.2.2.

voimia antavana tunsivat työnsä juuri diakoniatyöntekijät³⁷⁵ ja eniten voimia vievänä toimistotyöntekijät.³⁷⁶(Taulukko 6.3.)

	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
Keskiarvo	27	24	29
Keskihajonta	7	6	8

Taulukko 6.3. Työ voimavarana-summamuuttujan keskiarvot ammattiryhmittäin. Asteikko vaihtelee 1:stä 5:een. Mitä korkeampi keskiarvo oli, sitä vähemmän tutkittu tunsi käsittelevänsä työssään esiintyviä ongelmia ja olevansa tärkeä osa työyhteisöään.³⁷⁷

Samassa kappaleessa totesin myös, että tutkittujen perhekoolla oli merkitsevä yhteys heidän tuntemaansa työuupumukseen. Vertailllessani tutkittujen perhekokoja ja heidän tuntemaansa työuupumuksen tunnetta havaitsin, että mitä suurempi perhe tutkituilla oli, sitä enemmän he tunsivat ajavansa itseään piippuun työssään³⁷⁸ ja työnsä imevän heidän voimiaan³⁷⁹. Ammatin lisäksi iällä oli yhteys siihen, miten tehokkaasti tutkitut tunsivat pystyvänsä hoitamaan työssään ilmeneviä ongelmia. Mitä vanhempi työntekijä oli, sitä vähemmän hän ilmoitti käsittelevänsä tehokkaasti työssään ilmeneviä ongelmia.³⁸⁰

³⁷⁵ Kun diakoniatyöntekijöistä 42 % (N=74) ilmoitti tuntevansa itsensä virkistyneeksi viikoittain työskenneltyään tiiviisti jonkin työhön liittyvän ongelman parissa, tunsivat samoin toimistotyöntekijöistä 25 % (N=56) ja papeista 38 % (N=61). Toimistotyöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden välinen ero oli merkitsevä (F=4.63; df=2; p<.01.).

³⁷⁶ Kun diakoniatyöntekijöistä 49 % (N=77) ilmoitti käsittelevänsä viikoittain tehokkaasti työssään ilmeneviä ongelmia, tunsivat samoin toimistotyöntekijöistä 35 % (N=55). Toimistotyöntekijöiden ja diakoniatyöntekijöiden välinen ero oli merkitsevä (F=5.45; df=2; p<.01.).

³⁷⁷ Toimistotyöntekijät tunsivat merkitsevästi diakoniatyöntekijöitä vähemmän käsittelevänsä tehokkaasti työssään ilmeneviä ongelmia, virkistyneensä työnsä haasteellisuudesta tai olevansa tärkeä osa työyhteisöään (F=5.24; df=2; p<.01.).

³⁷⁸ 3-4 jäsenisissä perheissä elävät tunsivat merkitsevästi useammin itsensä piippuun ajetuksi työssään kuin kaksijäsenisissä perheissä elävät tutkitut (F=3.87; df=3; p<.01.).

³⁷⁹ 3-4 jäsenisissä ja yli 4 jäsenisissä perheissä elävät tunsivat työnsä imevän itsensä kuiviin merkitsevästi useammin kuin kaksijäsenisissä perheissä elävät (F=4.34; df=3; p<.01.).

³⁸⁰ Myöhäiskesk-iäkkäät elävät (55-) ilmoittivat käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia melkein merkitsevästi tehottomammin kuin keskivuosisikymmentään (35-44) elävät (F=3.17; df=3; p<.05.).

Sitä tehokkaammin tutkitut taas kokivat käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia ja sitä enemmän he tunsivat olevansa tärkeä osa työyhteisöään, mitä enemmän he pystyivät itse päättämään miten ja missä he työtehtävänsä hoitavat ja saadessaan työssään tehdä muita itsenäisiä ratkaisuja (Työn itsenäisyys -summamuuttuja; $r=.47^{***}$). Työntekijän kokeman autonomian ja työn voimavaraluonteen välillä oli toinenkin yhteys: mitä enemmän tutkittu tunsu pystyvänsä vaikuttamaan koko työpaikkaansa koskeviin asioihin ja mitä enemmän hän tunsu itsellään olevan toimivaltaa, sitä enemmän tutkittu tunsu työnsä olevan voimavarana itsellään (Päätöksentekoon osallistuminen -summamuuttuja; $r=.30^{***}$).

Tunne omasta tärkeydestä osana työyhteisöä on yhteydessä työntekijän omanarvontuntoon: mitä enemmän tutkittu tunsu työtovereidensa, seurakuntalaisten ja perheensä arvostavan työtään, sitä virkistyneemmältä hän itsensä ongelmia ratkotuaan tunsu ja sitä tärkeämmäksi hän koki osallisuutensa työyhteisyydestä (Arvostus -summamuuttuja; $r=.29^{***}$). Työn voimavaraluonne oli myös yhteydessä työn vaikutusta itsetuntoon mittaavaan summamuuttujaan. Mitä enemmän tutkittu tunsu työnsä olevan itsellään voimavarana, sitä suurempaa henkilökohtaista tyydytystä hän työstään koki saavansa ja sitä enemmän hän koki omanarvontuntonsa kohoavan tehdessään hyvin työnsä (Työ itsetuntoa kohottavana -summamuuttuja; $r=.21^{**}$).

Tutkitun saaman palautteen ja työn voimavaraluonteen välillä oli yhteys. Mitä enemmän tutkitut ilmoittivat saavansa seurakuntalaisilta palautetta työstään, sitä enemmän he myös tunsivat työnsä olevan voimavarana elämässään (kys.nro 33; $r=-.27^{***}$). Yhteys seurakuntalaisilta saadun palautteen määrään oli merkitsevämpi kuin työtovereilta ($r=-.22^{**}$) tai esimieheltä (ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä) saadun palautteen määrään. Sen sijaan tarkasteltaessa palautetta laadullisesti muuttui tilanne toiseksi. Mitä enemmän tutkittu tunsu hyötyvänsä työtovereilta saamastaan palaut-

teesta, sitä enemmän hän tunsu työnsä olevan elämässään voimavarana (kys.nro 36; $r = -.26^{***}$). Yhteys työtoverilta saadun palautteen hyötyyn oli merkitsevämpi kuin seurakuntalaisilta ($r = -.19^{**}$) tai esimiehiltä (ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä) saadun palautteen hyötyyn.

Työtoverit ja työyhteisön vuorovaikutuksen luonne oli myös yhteydessä tutkitun tuntemuksiin työnsä voimavaraluonteesta. Sitä vähemmän tutkitut tunsivat saavansa työnteosta voimia ja olevansa tärkeä osa työyhteisöään, mitä suljetumpi ilmapiiri työyhteisössä oli (kys.nro 34.6; $r = .26^{***}$) ja mitä vähemmän työntekijöiden välillä oli avointa rakentavaa yhteistyötä (kys.nro 34.5; $r = .24^{**}$). Työilmapiirissä tapahtuneet muutokset vaikuttivat työntekijän tuntemaan työnteon rasittavuuden kasvuun, jolla puolestaan oli yhteys siihen, miten tehokkaasti tai tehottomasti työntekijä koki käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia tai virkistyneensä työnsä haasteellisuudesta (kys.nro 25.2; $r = .23^{**}$).

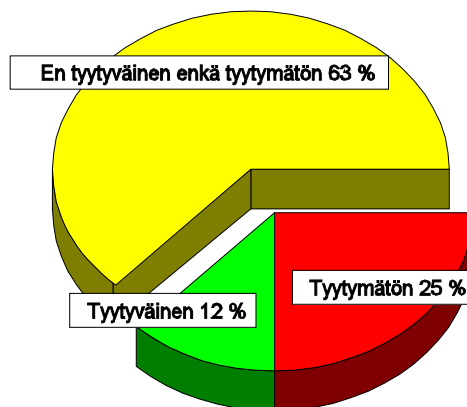
Kiinnostava havainto oli, että tutkittujen tuntemien työntekijän ihanneominaisuuksien ja heidän kokemiensa työn tärkeyden ja voimavaraluonteen väliltä löytyi yhteys. Mitä tärkeämpänä tutkittu piti työntekijän ihanneominaisuutena joustavuutta, sitä tehokkaammin hän tunsu käsittelevänsä työssään ilmeneviä ongelmia, sitä enemmän hän tunsu olevansa tärkeä osa työyhteisöään ja sitä useammin hän tunsu itsensä virkistävän työnsä ongelmia ratkoessaan (kys.nro 27; $r = -.21^{**}$). Vaikka kaikki tutkitut ammattiryhmät arvostivat joustavuutta hyvinkin korkealle heti turvallisuutta kuvaavien luonteenpiirteiden jälkeen, arvostivat diakoniatyöntekijät muita työntekijäryhmiä enemmän joustavuutta ihannetyöntekijän luonteenpiirteinä. Kun diakoniatyöntekijöiden ihanneominaisuuksien arvojärjestyksessä joustavuus oli neljännellä sijalla, arvostivat papit joustavuuden viidennelle sijalle ja toimistotyöntekijät kuudennelle sijalle omassa arvojärjestyslistassaan.

Työ voimavarana -summamuuttujan ja työviihtyvyyden sekä työpaikan vaihtohalukkuuden välillä oli erittäin merkitsevät yhteydet. Mitä enemmän työntekijä tunsii työnsä olevan voimavarana elämässään, sitä enemmän hän tunsii viihtyvänsä työssään (kys.nro 26; $r = .43^{***}$) ja sitä vähemmän hän tunsii halua vaihtaa työpaikkaa (Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja; $r = .42^{***}$).

Eräänä työntekoon liitettyjen arvojen konkreettisena mittarina on työtutkimuksissa pidetty palkkaa. Vaikka palkka onkin menettänyt merkitystään työtyytyväisyyden kuvaajana, niin sen lisäksi että palkka mahdollistaa työntekijöille tietyn perusturvalisuuden ja sosiaalisen statuksen tason saattaa tyytyväisyys tai tyytymättömyys palkkaan kuvata myös työntekijän tunnetta siitä, miten oikeudenmukaisena hän työjärjestelmän palkitsemisjärjestelmää pitää ja syvemmissä merkityksessä, miten arvokkaana hän työpanostaan ja samalla itsensä työyhteisönsä silmissä kokee.³⁸¹

(Kuva 6.4.)

Suhtautuminen palkan määrään



Kuva 6.4. Tutkittujen suhtautuminen palkkansa määrään (%; N=197)

³⁸¹ Juuti 1991, 46; Kolu 1992, 138-141.

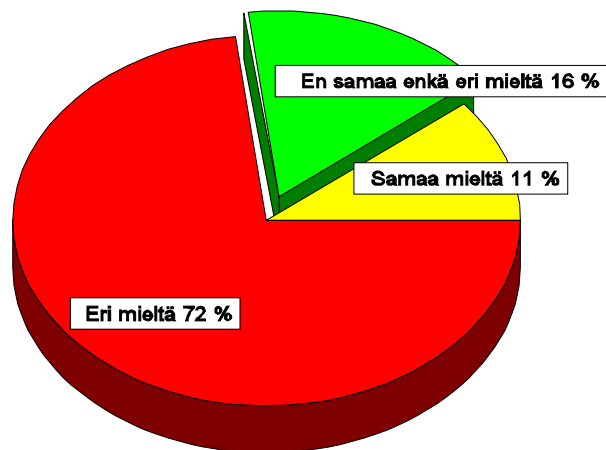
Palkkaansa neutraalisti suhtautuvien osuus noudattaa jo aiempia havaintoja palkan vähämerkityksisyydestä seurakuntien työntekijöiden arvomaailmassa. Toisaalta se saattaa tietenkin olla merkki oikeaksi osuneesta työn hinnoittelusta. Joka tapauksessa neutraalisti palkkaansa suhtautuvien osuus on tutkituista suurempi kuin eri alojen työntekijöillä muissa tutkimuksissa keskimäärin. Kun esimerkiksi Kolun työelämän laatua koskevassa tutkimuksessa alemmista toimihenkilöistä 60 % (N=1317) oli tyytymätön palkkaansa ja 34 % tyytyväinen palkkaansa, oli tuolloin välinpitämätön palkkansa suhteen ainoastaan 6 % vastaajista.

Vaikka papit olivat lievästi muita tyytyväisempiä ja toimistotyöntekijät muita lievästi tyytymättömpiä palkkaansa eivät erot olleet tilastollisesti merkitseviä. Myöskään muilla taustamuuttujilla ei ollut yhteyttä palkan määrän herättämiin tuntemuksiin. Tulos ei ole yllättävä jos sitä vertaa esimerkiksi Kolun tutkimuksiin. Kolu totesi tutkimuksessaan palkkaan tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden olevan saman suuruista tutkittujen iästä riippumatta. Sen sijaan sosioekonomisen tarkastelun tuloksena Kolu totesi ylempien toimihenkilöiden olevan alempia toimihenkilöitä tai työntekijöitä tyytyväisempiä palkkaansa. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät eivät Kolun tutkimuksessa poikenneet ryhmänä toisistaan.³⁸²

Seurakuntien työntekijät poikkeavat muista suomalaisista ammattiryhmittymistä palkkaan suhtautumisensa lisäksi myös urakehitysmahdollisuuksiensa suhteen. Ainoastaan 11 % (N=196) seurakuntien työntekijöistä koki voivansa edetä urallaan taitojensa kasvaessa. (Kuva 6.5)

³⁸² Kolu 1992, 134-139.

Voin edetä urallani taitojeni kasvaessa



Kuva 6.5. Tutkittujen työntekijöiden etenemismahdollisuudet (%; N=196).

Kolun tutkimuksessa noudatti tutkittujen omiin etenemismahdollisuuksiinsa suhtautuminen samanlaista sosiaalista kerrostumarakennetta kuin palkkaan suhtautuminenkin. Ylemmät toimihenkilöt olivat alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä tyytyväisempiä etenemismahdollisuuksiinsa työpaikallaan. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 38 % (N=592) oli Kolun tutkimuksessa tyytyväinen etenemismahdollisuuksiinsa työpaikallaan, tunsin näin alemmista toimihenkilöistä 32 % (N=1317). Etenemismahdollisuuksiinsa tyytymättömiä oli tuolloin ylemmistä toimihenkilöistä 47 % ja alemmista toimihenkilöistä 60 %. Välinpitämättömästi suhtautui asiaan ylemmistä toimihenkilöistä 15 % ja alemmista toimihenkilöistä 8 %.³⁸³

Erot urakierron mahdollisuudesta ammattiryhmittäin olivat seurakunnissa erittäin merkitsevät. Kun papeista 26 % (N=61) koki pystyvänsä etenemään urallaan, tunsin

³⁸³ Kolu 1992, 136.

näin diakoniatyöntekijöistä 5 % (N=78) ja toimistotyöntekijöistä 4 % (N=57).³⁸⁴ Erojen taustalla ovat reaaliset syyt. Pystyäkseen etenemään urallaan sekä diakonia- että toimistotyöntekijät tarvitsevat usein ammatillista erikois- tai jatkokoulutusta, ellei sitten urakehityksellä tarkoiteta sisällöltään vaativampiin tehtäviin siirtymistä ammatin sisällä ammattinimikkeen tai palkan muuttumatta. Toimistotyöntekijän tai kanslistin esimiehenä toimii usein joko kirkkoherra tai talouspäällikkö ja diakoniatyöntekijän esimiehenä diakoniatyöstä vastaava teologi. Seurakuntapastoreilla ja lehtoreilla on sen sijaan reaaliset mahdollisuudet sekä palkan että sosiaalisen statuksen kohottavaan urakehitykseen usein oman seurakuntansakin puitteissa; esimerkiksi seurakuntapastorista kappalaiseksi ja siitä edelleen kirkkoherraksi.

6.2. Yksilölliset voimavarat

6.2.1. Perhe-elämä ja ystävät

Sen lisäksi että työ suo tekijälleen materiaalista vaurautta ja tunteen yhteiskuntaan kuulumisesta sosiaalisen järjestelmän kautta, se tarjoaa myös ihmiselle päämääriä ja mahdollisuuden kehittyä ihmisenä.³⁸⁵ Työskennelläkseen menestyksekkäästi työssään ja pystyäkseen käyttämään omia yksilöllisiä voimavarojaan optimaalisesti apunaan työntekijä tarvitsee kuitenkin autonomiata. Autonomia on itsensä toteuttamisen kannalta sen yleinen edellytys. Mahdollisuus säädellä työhön ja muuhun elämään liittyvää ajankäyttöä, mahdollisuudet oman työprosessin säätelyyn, työssä kehittymiseen ja urakehitykseen sekä itsensä ja oman työnsä arvokkaaksi kokeminen

³⁸⁴ Pappien ero sekä toimistotyöntekijöihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä (F=17.85; df=2; p≤ .001.)

³⁸⁵ Juuti 1991, 39-40.

tekevät työstä mielekkään. Ainoastaan mielekäs työ voi puolestaan olla voimavarana ja hyvinvoinnin lähteenä ihmiselle.³⁸⁶

Kuten Riihinen toteaa, autonomia-käsitteen määrittämisen vaikeudet syntyvät mietittäessä ihmisen kykyä tehdä rationaalisia valintoja. Ihminen tarvitsee sekä oikeuden itsehallintaan että kapasiteettia ja ulkoisia edellytyksiä toteuttaakseen oikeuttaan ja olla tällä tavoin määriteltynä autonominen. Näinhän ei ole esimerkiksi lasten tai mielen-terveydeltään häiriintyneiden kohdalla asia. Vaikka kapasiteettia itsehallintaan ja oikeus siihen olisikin, ei ihminen voi Riihisen mukaan olla autonominen, ellei hänellä ole itseidentiteettiä. Käsitteellisesti itseidentiteetin läheisyyteen sijoittuu myös autenttisuus, tietynlainen aitous. Jos joku konformisesti ja kriitikittömästi hakee käyttäytymisensä ja ajattelunsa esikuvat ryhmistä, joiden hyväksyntää hän etsii, hän voi tuskin Riihisen mukaan olla kovin autenttinen.³⁸⁷

Työn hallinta voi edistää terveyttä eri mekanismien kautta. Hallinta on jo itsessään voimavara, joka on tärkeä kohdattaessa erilaisia kuormitustilanteita, mutta lisääntyvät mahdollisuudet kohdata työn vaatimukset menestyksekkäästi estävät osaltaan työkokemuksista muodostumasta stressiä. Useille suomalaisille työ ei kuitenkaan ole ainoa sisältöä tuova asia elämässä.³⁸⁸ Työn lisäksi ihmisen persoonallisuudessa ja sosiaalisissa suhteissa olevat voimavarat vaikuttavat ihmisen kestävyteen ja selviytymiskykyyn työssä ja muualla elämänpiirissä vastaantulevissa kuormitustilanteissa ja ovat eduksi hänen terveydelleen.³⁸⁹ Kuten edellisessä kappaleessa 6.1. työntekijät

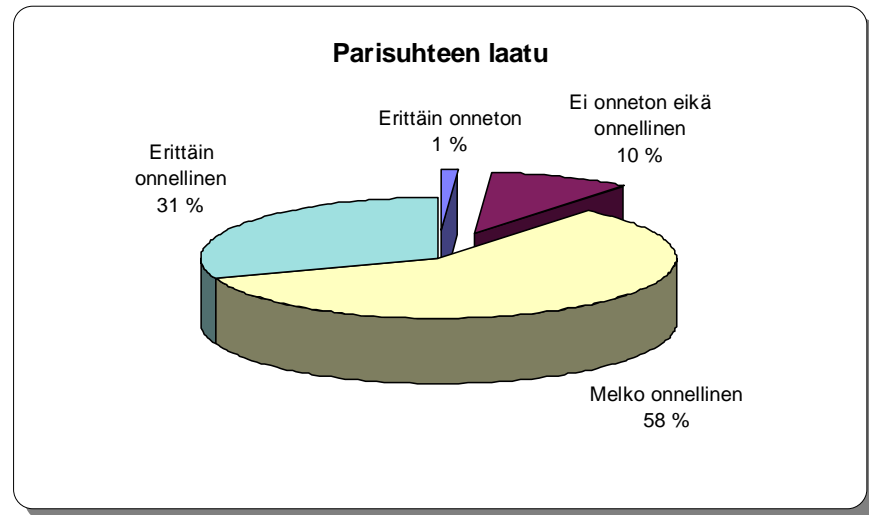
³⁸⁶ Kolu 1992, 104.

³⁸⁷ Riihinen 1996, 18-19. Käsitteet ihmisen itseidentiteetistä ja autenttisuudesta asettavat tutkimukselle suuria haasteita. Autenttinen henkilöhan ei voi olla sellainen, joka on määriteltävissä tyhjentävästi suhteessa johonkin toiseen henkilöön. Miten tutkia määrittelemätöntä? Oman ongelmansa käsitteen mieltämiseen tuovat myös Riihisen (1996, 19-22.) esittelemät autenttisuuden kuuluvat moraalisiin, itsekontrolliin ja itsekontrolliin liittyvät käsiteongelmat.

³⁸⁸ Tilastokeskuksen tutkimus vuodelta 1994 (Elinolot numeroina 1996:1, 262.) toteaa tutkituista 59 % (N=4111) työllisistä pitävän kotia ja perhettä, 25 % työtä ja 13 % vapaa-aikaa eniten elämässään sisältöä tuovina asioina elämässään.

³⁸⁹ Vahtera 1993, 41.

totesivat, tärkein työn ulkopuolinen sosiaalisen tuen lähde tutkituille oli oma puoliso. Useimmat parisuhteessa elävät (kys.nro 42) tutkitut pitivätkin parisuhdettaan joko erittäin tai melko onnellisena. (Kuva 6.6.)



Kuva 6.6. Parisuhteen laatu (%; N=165)

Asuin- ja elämänkumppani näyttää myös muiden tilastojen myös valossa olevan tärkeä voimavara suomalaisten elämässä. Kun tilastokeskuksen tutkimuksessa avo- tai avioliitossa eli tutkimuksessa mukana olleista keskimäärin 61 % (N=8650), ilmoitti seurakuntien tutkituista työntekijöistä 86 % (N=195) elävänsä tutkimuksen tekohe-
kellä parisuhteessa.³⁹⁰ Parisuhteessa elävien osuus tutkituista on 6 prosenttiyksikköä korkeampi kuin tutkittujen taustatiedoissaan ilmoittama avo- tai avioliitossa elävien osuus, joten pääteltävissä on joidenkin muiden kuin avo- tai avioliittovaihtoehdon rasti-
taneen elävän lisäksi parisuhteessa. Parisuhteessa elävistä lähes 90 % piti suhdettaan joko melko tai erittäin onnellisena, kun onnettomana piti suhdettaan 1 % parisuhteessa elävistä.

³⁹⁰ Siviilisäädyn vertailut Tilastokeskuksen julkaisusta Elinolot 1996:1, 109.

Vaikka perinteinen perhe näyttäisikin menettävän merkitystään elämäntapana muun väestön keskuudessa, seurakuntien työntekijöiden keskuudessa ei ole näin käynyt.³⁹¹ Tutkittujen seurakuntien perheellisistä työntekijöistä eli avioliitossa 98 % (N=156) avioliitossa elävien osuuden ollessa 2 % perheistä. Vuonna 1992 tutkituista 1377000 suomalaisesta perheestä avioliitossa eli 72 % ja avioliitossa 15 %, loppujen eläessä yksinhuoltajina.³⁹² Perheinstituution murenemisen on yleensä nähty merkitsevän sosiaalisten suhteiden kriisiytymistä ja siten kriisin kokijan yleisen hyvinvoinnin vähentymistä, joskin joissakin tapauksissa perheen löystyminen on saattanut merkitä ennen kaikkea naisten vapautumista ahdistavista ihmissuhteista.³⁹³

Mitä enemmän tutkituilla oli lapsia ja mitä suuremmissa perheissä he asuivat, sitä onnellisemmaksi he parisuhdettaan kuvasivat (kys.nro 42). Kun kumppaninsa kanssa ilman lapsia elävistä 22 % (N=41) ilmoitti parisuhteensa olevan erittäin onnellisen, tunsin näin 3-4 henkisissä perheissä elävistä tutkituista 32 % (N=72) ja yli nelihenkisissä perheissä elävistä 40 % (N=40). Myös seurakuntien työntekijöiden lapsien iällä oli yhteys tutkittujen tuntemaan parisuhteensa onnellisuuteen. Onnellisimpia olivat alle kouluikäisten vanhemmat. Alle kouluikäisten vanhemmista 93 % (N=45) tunsin parisuhteensa olevan joko melko- tai erittäin onnellisen. Lapsien vanhetessa parisuhteenkin onnellisuus väheni. Kouluikäisten lasten vanhemmista tunsin parisuhteensa vähintään melko onnelliseksi 91 % (N=58) ja yli 16 vuotta täyttäneiden lasten vanhemmista 88 % (N=51). Lasten muuttaessa kotoa parisuhteensa koki melko- tai erittäin onnellisena tutkituista enää 74 % (N=23). Tutkittujen seurakunnan työntekijöiden avioerojen määrä antaa myös osaltaan viitteitä tutkittujen parisuhteiden tilasta, vaikkakaan avioliiton koossa pysyminen ei mikään liiton onnellisuuden taak olekaan. Kun tilasto-

³⁹¹ Melkas 1990, 82.

³⁹² Veikkola & Lehtiniemi 1994, 17.

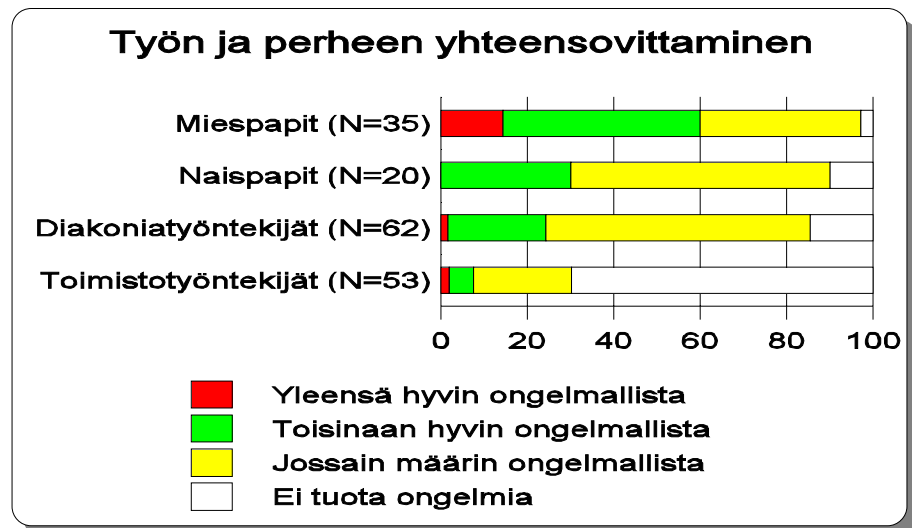
³⁹³ Melkas 1990, 83.

keskuksen tutkimuksessa eronneiden osuus tutkituista oli 7 % (N=8650), oli tutkittujen seurakuntien työntekijöiden keskuudessa eronneiden osuus 4 % (N=197).

Kun perheen elämää tarkastellaan yksittäisen perheen kehityksenä, voidaan Tolkki-Nikkosen mukaan puhua perheen elämänkaaresta. Tällöin oletetaan perheen kehitysvaiheisiin liittyvän erilaisia kehitystehtäviä sen mukaan, miten perheen rakenne, sen suhteet ulkomaailmaan, työhön, sukulaisiin ja vanhempi-lapsisuhteisiin vaihtelevat ajan kuluessa. Perheen sisällä on erotettavissa pienempiä osasysteemejä, joiden kehitys taas kulkee osittain perheen oman kehityksen mukaan, osittain perheen ulkoa tulevien ärsykkeiden mukaisesti. Yksi tällainen osasysteemi on Tolkki-Nikkosen mukaan vanhempien suhde toisiinsa tai ilman lapsia eletessä parisuhde. Parisuhteen kehityksessä on nähtävissä ainakin viisi vaihetta, jotka ovat: 1) tunnesuhteen muodostuminen eli kiintymyksen ja huolehtimisen vaihe 2) yhteisen sosiaalisen todellisuuden luomisen vaihe 3) ongelmien yhdessä ratkaiseminen sekä yhteisten tehtävien, kiinnostuksen kohteiden ja toimintojen luomisvaihe 4) puolisoitten keskinäinen vastavuoroisuusvaihe, jolloin puolisoit arvioivat suhdettaan ja sen jatkuvuutta ja 5) intimiteetti-vaihe, jossa puolisoit jakavat tunteensa ja fantasiansa.³⁹⁴

Yksilön kehitys ja puolison ja perheen tunnesuhteiden kehitys saattavat joskus joutua ristiriitaan keskenään. Se, mikä yksilötasolla saattaa hyödyttää ihmistä voikin perhetasolla aiheuttaa hänelle ahdistusta, autonomisuuden ja perheyhteisyyden joutuessa ristiriitaan. Perhe voi olla toisaalta tukena työelämän vaikeuksissa, mutta se voi toisaalta olla myös stressiä aiheuttava tekijä perheellisen yrittäessä sovittaa työnteon ja perhe-elämän yhteen. Eniten ongelmia työn ja perhe-elämän yhteen sovittamisessa oli perheellisillä miespapeilla. (Kuva 6.7.)

³⁹⁴ Tolkki-Nikkonen 1988, 170-173.



Kuva 6.7. Tutkittujen työn ja perheen yhteen sovittamisen onnistuminen ammatteittain (%)

Perheellisistä miespapeista 60 % (N=35) tunsi työn ja perheen yhteen sovittamisen yleensä tai toisinaan hyvin ongelmalliseksi. Perheellisistä naispapeista näin tunsi 30 % (N=20) ja perheellisistä diakoniatyöntekijöistä 26 % (N=62). Parhaiten olivat työnsä ja perhe-elämänsä onnistuneet sovittamaan yhteen perheelliset toimistotyöntekijät, joista ainoastaan 8 % (N=53) koki työnsä ja perheensä yhteen sovittamisen olleen yleensä tai toisinaan hyvin ongelmallista.³⁹⁵ Hengellisten ja toimistotyöntekijöiden välisiä eroja selittää hengellisen työn tekemisen perinteeseen kuuluva alttius toimia seurakuntalaisten palvelijana myös työntekijän omana virallisena tai epävirallisena vapaa-aikana. Sen lisäksi, että pappien työaika usein ulottuu papin perheen vapaa-aikaan, pappien vapaa-aika saattaa ajoittua muun perheen työaikaan. Moni hengellisen työn tekijöistä ilmoittikin epäsäännöllisen työajan häiritsevän perhe-elämäänsä. Toimistotyöntekijöillä on sen sijaan kiinteä työaika, jonka yli menevältä ajalta työnantaja maksaa työntekijälle eri korvauksen. Perhe- ja työelämän yhteen sovittaminen on tietysti helpompaa kiinteään työajan pohjalta kuin jatkuvassa "hälytysvalmiudessa"

³⁹⁵ Pappien ero sekä toimistotyöntekijöihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä ($F=14.89$; $df=2$; $p \leq .001$.) samoin kuin miesten ero naisiin ($F=22.71$; $df=1$; $p \leq .001$.)

ollessa. Nuorisotyöhön osallistuvien pappien perhe-elämää jaksottavat myös omalta osaltaan esimerkiksi rippikoululeirit.

Sen sijaan tutkimusaineiston perusteella ei ollut pääteltävissä, miksi miespapit tunsivat naispappeja vaikeammaksi perheen ja työn yhteen sovittamisen. Sekä mie- että naispappien keskimääräinen viikkotyöaikaahan oli noin 47 tuntia, joten erojen syitä lienee etsittävä joko työn erilaisesta jaksottumisesta, työnteon mahdollisesti herättä- mistä syyllisyyden tunteista tai muista syistä. Eräänä syynä saattavat olla sukupuolirooleihin kohdistuvat muutospaineet. Sukupuolirooleihin kohdistuvat odotukset ja vaati- mukset muuttuvat kulttuurin mukana ja Ruoppilan mukaan Suomessa on viime vuosikymmeninä ollut suunta isien suurempaan osallistumiseen kotitöihin ja lastenhoi- toon.³⁹⁶ Tämä on näkynyt hänen mukaansa yleisesti käytävän keskustelun lisäksi myös miesten toimissa: sekä miesten osallistumisaktiivisuudessa synnytys- ja perheval- mennukseen että innokkuudessa hakeutua isyyksilomille.³⁹⁷ Jos miespappi pyrkii häneen kohdistettujen toiveiden mukaisesti toimimaan sekä täydellisenä seurakunnan ympärivuorokautisena palvelijana että täydellisenä isänä, on ristiriita valmis.³⁹⁸ Mies-pappien perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen vaikeuksien takana saattaa yksit-täistapauksina myös olla, että eri sukupuolta olevia pappeja saatetaan ehkä tilata eri tavalle seurakunnan eri tilaisuuksiin; varsinkin perhejuhliin ja -tapahtu-

³⁹⁶ Vrt. Veikkola & Lehtiniemi 1994, 35-37. Veikkola ja Lehtiniemi totesivat vertaillaessaan miesten ja naisten kotitöihin osallistumista Tilastokeskuksen materiaalin pohjalta naisten kokevan useimmiten olevansa yksin vastuussa suuresta osasta kotitöitä, kuten pyykinpesusta, ruuan laitosta, siivouk- sesta, tiskauksesta ja päivittäisostoksista. Seitsemän kymmenestä miehestä ilmoitti kuitenkin hoitavansa kodin korjaus- ja huoltotyöt. Lasten synnyttyä perinteinen työnjako näytti vain vahvistuvan. Naisten vapaa-aika väheni selvästi, kun perheessä oli pieniä lapsia: lasten synnyttyä naisten ansiotyöaika supistui ja kotityöhön käytetty aika lisääntyi keskimäärin 24 tuntia viikossa, miesten kotitöiden lisääntyessä lasten syntyessä kuudella tunnilla.

³⁹⁷ Ruoppila 1988, 165.

³⁹⁸ Muutamat miespapit ilmoittivatkin vastauksissaan potevansa huonoa omaatuntoa työn takia kärsivästä perhe-elämästä. Toisen sävyisiäkin mielipiteitä on julkisuudessa esiintynyt. Böök ja Huttunen (1997) toteavat Suomeen olevan syntyvässä yhdysvaltalaisen "Promisekeepers" - miesliikkeen tapaista ajattelua, jossa miehet vaativat naisia pysymään kotiäitinä, luvaten itse muuttaa (tästä nimitys) elämänsä perhekeskeisemmäksi ja ottaa takaisen sen aseman ja vallan, joka lupauksen antajan mielestä Raamatunkin mukaan kuuluu luonnostaan aviomiehelle ja isälle. Böök ja Huttunen tähdentävät, ettei heidän mielestään ongelmana ole miesten naisistuminen tai pehmoutuminen, vaan se, ettei monella isällä ole mahdollisuutta, aikaa tai halua olla lastensa kanssa.

miin ja näin ammatin rasittavuus saattaa jakautua eri tavalla eri viikonpäiville ja vuorokauden eri ajoille.³⁹⁹

Työn ja perheen yhteen sovittamisen sekä parisuhteen onnellisuuden välillä oli melkein merkitsevä yhteys. Mitä ongelmallisemmaksi tutkittu perheen ja työn yhteen sovittamisen koki, sitä onnettomampana hän myös koki oman parisuhteensa ja päin vastoin. Perheen kanssa käytettävissä olevan ajan vähäisyyden tai vapaa-ajan jaksottamisvaikeuksien lisäksi oman ongelmansa muodostavat tutkituista ammasteista sekä diakoniatyöntekijöiden että varsinkin pappien muista ammasteista poikkeava työn luonne. Papin ammattirooliin ja hänen työhönsä kuuluvaan sosiaaliseen esilläoloon kohdistetaan varsinkin pienillä paikkakunnilla odotuksia aivan eri tavalla kuin minkään muun ammatin harjoittajaan.⁴⁰⁰ Tämä ei voi olla heijastumatta myös papin perheeseen. Toisaalta perheongelmia on saattanut aiheuttaa myös hengellisen työntekijän suhteet vastakkaiseen sukupuoleen. Papin tai diakoniatyöntekijän puoliso on saattanut loukkaantua aviopuolisonsa intiimeiltä tuntuvista suhteista seurakuntalaisiin, varsinkin kun suhteita saatetaan hoitaa juuri silloin, kun aviopuoliso itse kaipaisi puolisoaan vierelleen. Tilannetta pahentaa, ettei vaitiolovelvollisuuden sitoma työntekijä saa paljastaa puolisolleen luottamuksella käymiään sielunhoitokeskusteluja ja asetelmat väärinkäsityksille saattavat olla mahdollisia.⁴⁰¹

Tutkitun sukupuolen ja ammatin lisäksi myös tutkitun perheen koko ja tutkitun ikä olivat yhteydessä hänen tunteeseensa työn ja perheen välisestä ristiriidasta. Mitä

³⁹⁹ Naispappeushan on ollut voimassa vasta muutaman vuoden ja papin tuttuus saattaa monesti olla se, joka ratkaisee, kenet kukakin haluaa perhejuhlaansa seurakunnasta saapuvan.

⁴⁰⁰ Salonen 1992, 107-111.

⁴⁰¹ Oman heijastuksensa perheen sisäiseen jännitykseen saattaa aiheuttaa seurakunnan mies- ja naistyöntekijöiden keskinäiset ihmissuhteet. Haavio-Mannila toteaa (1984b, 197.), että miesten ja naisten toimiminen samoissa töissä tai ainakin samoilla työpaikoilla vähentää sukupuolten välistä jännitystä ja tuo mukanaan eroottista rauhaa. Sen sijaan yhden sukupuolen työpaikoilla tutustuminen vain harvoin toisen sukupuolen edustajiin voi aiheuttaa kohtalokkaita seurauksia työntekijän avioliitolle.

useampijäsenisessä perheessä tutkittu eli, sitä enemmän hän tunsi työnsä ja perheensä yhteen sovittamisessa olevan vaikeuksia.⁴⁰² Kaikista ongelmallisimpana pitivät perheen ja työn välistä suhdetta keskivuosikymmentään (35-44 vuotta) elävät tutkitut. Kun keskivuosikymmentään elävistä perheellisistä tutkituista 85 % (N=53) piti työn ja perheen yhteen sovittamista vähintään jossain määrin ongelmallisena, tunsi näin ydinkeski-ikää elävistä (45-54 vuotta) perheellisistä tutkituista 66 % (N=56) ja myöhäiskeski-ikää (55-) elävistä tutkituista 41 % (N=27).⁴⁰³ Nuorten kaksisansaitsijoiden perheissä onkin perheuran ja työuran ajoituksen ristiriita Tolkki-Nikkosen mielestä selviö. Kun lapset ovat pieniä ja tarvitsisivat vanhempien tukea, tarvitsisivat vanhemmat itse omaa aikaa parisuhteelleen, työuransa luomiseen ja paikkansa etsimiseen työelämässä. Tolkki-Nikkosen mukaan varsinkin tilanne, jossa isän työpanos kotitöissä on vähäinen, alkaa nykyisin kuormittaa perheen sisäisiä suhteita.⁴⁰⁴

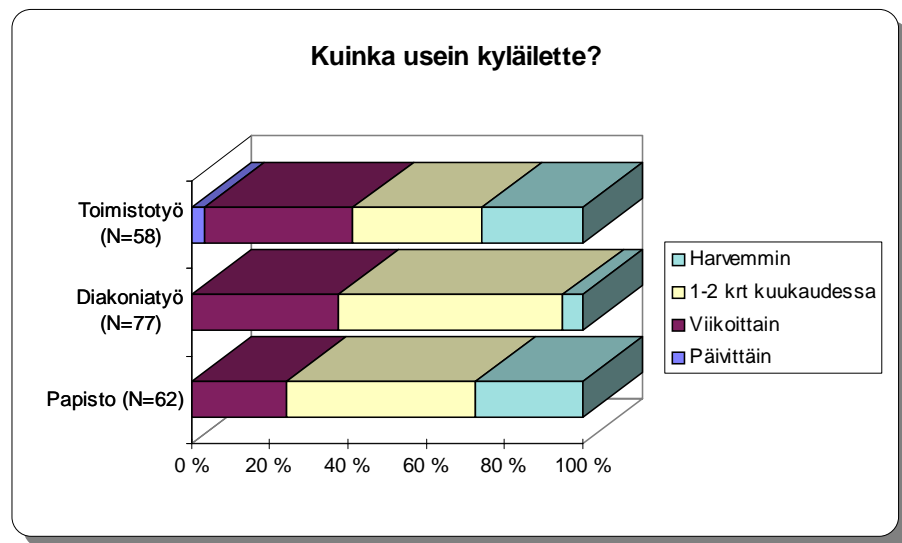
Kulttuurissamme on totuttu pitämään perheen sisällä olevia ihmissuhteita kaikkein primäärisimpinä. Ihmissuhteiden verkosto koostuu kuitenkin useilla tasoilla olevista vuorovaikutussuhteista. Työtovereiden, asiakkaiden ja perheen ohella läheisiä ihmissuhteita voi olla sukulaisten, naapureiden ja tietysti ystävien kesken. Hyvän ihmissuhteen kriteereinä Melkas mainitsee muun muassa suhteen molemminpuolisen positiivisuuden, mahdollisimman vähänormisuuden ja yhteisten normien soveltamiskykyyn sekä suhteessa olemisen pysyvyyden. Sen lisäksi että ihmissuhteet voivat olla joillekin ihmisille elämää rikastava lisä tai joillekin jopa elämän pääasiallinen sisältö, ne tai niiden puuttuminen voivat olla myös joillekin negatiivisesti koetun kuormituksen lähde. Tällaisina hyvinvoinnin kannalta kriittisinä tilanteina tai olosuhteina Melkas mainitsee elämisen lähes kokonaan ilman läheisiä ihmissuhteita tai

⁴⁰² Yli nelihenkisissä perheissä elävien tutkittujen kokemukset erosivat erittäin merkitsevästi kaikkien pienemmissä perhemuodoissa elävien tutkittujen kokemuksista ($F=33.23$; $df=3$; $p \leq .001$.)

⁴⁰³ Keskivuosikymmentään elävien tutkittujen ero myöhäiskeski-ikää elävien tutkittujen kokemuksiin oli melkein merkitsevä ($F=2.57$; $df=3$; $p \leq .05$.)

⁴⁰⁴ Tolkki-Nikkonen 1988, 176-177.

elämisen enemmistöltään epävarmojen tai kielteisten ihmissuhteiden varassa; elämisen ilman myönteisiä ihmissuhteita ja elämisen liian harvojen tai pinnallisten ihmissuhteiden keskellä.⁴⁰⁵ Selvittääkseni tutkittavien seurakuntien työntekijöiden sosiaalisten kontaktien määrää kysyin heiltä, kuinka usein tutkitut kävivät kylässä tai heille tuli vieraita (kys.nro 43). Diakoniatyöntekijät osoittautuivat vastaajista ahkerimmiksi kylässä kävijöiksi (Kuva 6.8.).



Kuva 6.8. Ystävien ja tuttavien tapaaminen ammateittain (%)⁴⁰⁶

Kun diakoniatyöntekijöistä 38 % ilmoitti tavanneensa tuttujaan usein (päivittäin tai viikoittain kävi kylässä tai tuli vieraita kyläilemään), oli tätä mieltä papeista 24 % ja toimistotyöntekijöistä 41 %. Ammattien välisiä eroja voi osittain selittää ammattien erilainen vapaa-aikaa rasittava luonne. Varsinkin pappien ongelmana on se, että he ovat usein työssä silloin, kun muut ovat vapaalla ja päin vastoin. Tästä syystä pappien ystäväpiiri saattaa olla muita tutkittuja ammattiryhmiä suppeampi ja pappien kylässä-

⁴⁰⁵ Melkas 1990, 74-77. Melkas on analysoinut Tilastokeskuksen laajaa elinolot 1986 tutkimusta, jossa 12057 yli 15 vuotiasta henkilöä haastateltiin strukturoiduin haastattelulomakkein.

⁴⁰⁶ Diakoniatyöntekijöiden ero pappeihin oli melkein merkitsevä ($F=4.28$; $df=2$; $p \leq .05$.)

käynnit ystävien luona harvinaisempia. Selittäväenä tekijänä saattaa myös olla, että pappien työn sisältönä ovat itsessään sosiaaliset suhteet eli vuorovaikutuksen eri asteet saarnaamisesta hädässä olevien kuuntelemiseen. Pappien kanssakäyminen seurakuntalaisten kanssa tapahtuu usein ympärivuorokautisesti, jolloin vähäinen vapaa-aika halutaan ehkä jakaa perheen kesken, eikä halua vapaaehtoiseen sosiaaliseen kyläilyyn tällöin ole. Sosiaalisten kontaktien määrän sijasta niiden ongelmaksi saattaakin muodostua suhteiden laatu. Yksipuolisessa auttamisessa ei suhteen positiivinen molemminpuolisuus toteudu. Ikävä kyllä keräämäni aineisto ei anna suoraa kuvaa tutkittavien tyytyväisyydestä omaan sosiaaliseen elämäänsä ja vuorovaikutus-suhteidensa laatuun, sillä valitsemani kysymysmuodot kuvaavat vain sosiaalisten suhteiden rakenteen olemassaoloa ja siinä tapahtuvan toiminnan määrää (ja ehkä välillisesti myös sen laajuutta).

Naiset kyläilivät melkein merkitsevästi enemmän kuin miehet.⁴⁰⁷ Kun miehistä kyläili usein (päivittäin tai viikottain) 22 % (N=45), kyläili naisista näin ahkerasti 38 % (N=152).⁴⁰⁸ Aiemmissä tutkimuksissa on saatu hieman samansuuntaisia tuloksia naisten sosiaalisen elämän määrällisestä aktiivisuudesta miehiin verrattuna. Melkas esimerkiksi totesi naisilla olevan enemmän ystäviä kuin miehillä ja naiset myös tapasivat ystäviään useammin kuin miehet. Miehistä 26 % (N=5584) oli Melkaksen analyysin mukaan ilman luottamuksellista ystävää, kun naisista ilman luottamuksellista ystävää oli vain 14 % (N=6451). Melkaksen mukaan selityksenä on, että useamman jäsenen kotitalouksissa elävillä on luonnostaan vähemmän luottamuksellisia ihmisiä suhteita kotitalouden ulkopuolella kuin yksineläjillä ja yksineläjistä taas suuri osa on naisia.⁴⁰⁹ Selitys tuntuu sopivan myös omaan tutkimusaineistooni: Niistä, jotka ilmoit-

⁴⁰⁷ Tosin mies- ja naispappien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja heidän kyläilyaktiivisuudessaan. Nais- ja miespappien välistä vertailua hankaloittaa heidän ryhmänä erilaiset ikä-, siviilisääty- ja perherakenteensa.

⁴⁰⁸ Ero oli melkein merkitsevä ($F=4.23$; $df=1$; $p \leq .05$.)

⁴⁰⁹ Melkas 1990, 90-92.

tivat (kys.nro 42) elävänsä yksin ilman parisuhdetta 53 % (N=30) ilmoitti viikottain joko käyvänsä kylässä tai saavansa vieraita, kun perheellisistä tai parisuhteessa elävistä teki näin 31 % (N=164).⁴¹⁰

Ikä vähentää vierailuaktiiviteettia. Kun varhaisaikuisista eli alle 35 vuotiaista kävi usein (vähintään viikottain) kyläilemässä 54 % (N=37), teki näin keskivuosikymmeneen (35-44 vuotta) elävistä 36 % (N=62), ydinkeski-ikää elävistä (45-54 vuotta) 32 % (N=62) ja myöhäiskeski-ikää elävistä (yli 54 vuotiaista) 19 % (N=32).⁴¹¹ Samaan tulokseen on päätynyt Melkas: nuorissa ikäryhmissä oli hänen mukaansa ystävättömiä vain pari prosenttia, kun eläkeikäisissä heitä oli 15 %.⁴¹²

6.2.2. Harrastukset ja vapaa-aika

Yleensä ajankäyttötutkimuksissa on ihmisen arki jaettu viiteen osa-alueeseen: ansiotyöhön, kotityöhön, opiskeluun, nukkumiseen, henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämiseen ja vapaa-aikaan. Vapaa-aika on yleensä määritelty jäännöskäsitteenä: vapaa-ajaksi on määritetty se aika vuorokaudesta, joka jää jäljelle, kun muihin toimintoihin kuten sosiaalisiin velvollisuuksiin ja fyysisiin tarpeisiin käytetty aika on siitä ensin vähennetty. Ihmisen vapaa-ajan sisältönä ovat olleet harrastukset, medioiden ja taiteen seuraaminen ja vapaaehtoinen sosiaalinen kanssakäyminen. Kuten Veikkola ja Lehtiniemi toteavat, näin määriteltynä vapaa-aikana ei syödä eikä rakastella, ei hoivata lapsia eikä kasvateta kukkia, ei nukuta eikä valmisteta juhla-ateriaa.⁴¹³

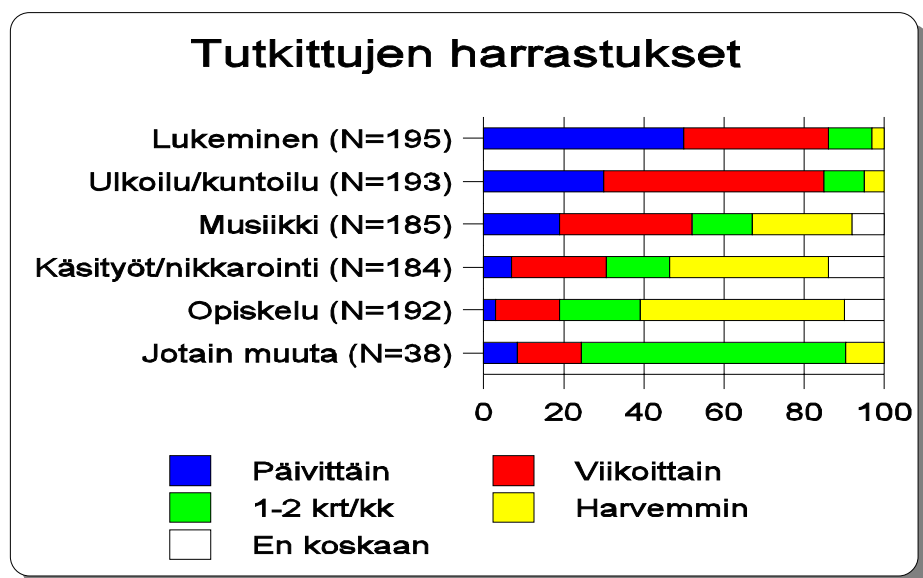
⁴¹⁰ Kyläilyaktiivisuuden ja perheen koon välillä oli yhteys (kys.nro 43). Kun yksin elävistä 52 % (N=31) ilmoitti kyläilevänsä usein (väh.viikottain), teki näin yli neljän hengen perheissä elävistä 20 % (N=41). Yksineläijien ja yli neljähenkisissä perheissä elävien välinen ero oli melkein merkitsevä (F=3.58; df=3; p_≤ .05.)

⁴¹¹ Myöhäiskeski-ikää elävien ero varhaisaikuisiin oli melkein merkitsevä (F=3.65; df=3; p_≤ .05.).

⁴¹² Melkas 1990, 92.

⁴¹³ Veikkola & Lehtiniemi 1994, 39.

Vapaa-aika on käsitteenä yksilöllisyyttä korostava. Se liittyy usealle ihmisille niihin elämänulottuvuuksiin, jotka ovat pakotteista vapaita ja joista saadaan itselle eniten tyydytystä. Kuten Veikkola ja Lehtiniemi toteavat, käsitteenä vapaa-aika on sidoksissa käsityksiin työstä, perheestä ja vapaudesta; ja sellaisenaan, koettavana käsitteenä, se vaihtelee kulttuurin ja kokijan yksilöllisen elämäntilanteen mukaan.⁴¹⁴ Selvittääkseni tutkittavien vapaa-ajan voimia antavaa luonnetta sekä aktiivisen tekemisen että passiivisen elämykseen osallistumisen näkökulmasta, kysyin tutkituilta heidän harrastustoimintojaan (kys.nro 45; kuva 6.9.)



Kuva 6.9. Tutkittujen harrastukset (%).

Seurakuntien työntekijöiden harrastustoiminta on huomattavasti vilkkaampaa kuin suomalaisten keskimäärin. Kun Tilastokeskuksen vuoden 1994 tutkimuksessa ylemmistä toimihenkilöistä ilmoitti viikottain harrastavansa lukemista 56 % (N=811) ja alemmista toimihenkilöistä 50 % (N=1353), ilmoitti nyt tutkittujen seurakuntien

⁴¹⁴ Veikkola & Lehtiniemi 1994, 40.

työntekijöistä 87 % harrastavansa lukemista joko päivittäin tai viikottain. Seurakuntien työntekijöistä ilmoitti 85 % ulkoilevansa päivittäin tai viikottain, kun sekä ylemmistä että alemmista Tilastokeskuksen tutkituista toimihenkilöistä harrasti liikuntaa viikottain noin 62 %. Myös musiikin kuuntelu (vähintään viikottain 52 % tutkituista) sekä käsitöiden teko ja nikkarointi oli tavallista seurakuntien työntekijöillä (vähintään viikottain 30 % tutkituista). Vähimmälle jäi opiskelu, jota harrasti päivittäin tai viikottain 19 % tutkituista sekä muut harrastukset, kuten esimerkiksi harrastajateatteri tai metsästys ja kalastus. Opiskeluaktiivisuudellaan seurakuntien työntekijät sijoittuvat Tilastokeskuksen ylemmien toimihenkilöiden (ylemmistä toimihenkilöistä harrasti opiskelua viikottain 28 %) ja alemmien toimihenkilöiden (viikottain 14 %) välimaastoon.

Harrastusten sisällöllä oli yhteys tutkitun ikään, ammattiin ja sukupuoleen. Iän myötä näytti tutkittujen halu työskennellä käsillään voimistuvan. Kun varhaisaikuisista 9 % (N=34) ilmoitti harrastavansa käsitöitä tai nikkarointia viikottain, ilmoitti näin myöhäiskeskusiikää elävistä tutkituista 44 % (N=27).⁴¹⁵ Iän lisäksi myös sukupuoli oli yhteydessä käsitöiden tekohalukkuuteen. Kun naisista harrasti käsitöitä päivittäin tai viikottain 36 %, ilmoitti käsitöitä tai nikkarointia harrastavansa joko päivittäin tai viikottain miehistä 12 %.⁴¹⁶ Eniten käsitöitä harrastivat toimistotyöntekijät. Kun toimistotyöntekijöistä 46 % (N=50) ilmoitti harrastavansa käsitöitä päivittäin tai viikottain, teki näin diakoniatyöntekijöistä 31 % (N=74) ja papeista 17 % (N=61).⁴¹⁷ Papit sen sijaan käyttivät muita tutkittuja enemmän aikaansa opiskeluun. Kun papeista 23 % (N=61) ilmoitti harrastavansa opiskelua päivittäin tai viikottain, teki näin diakoniatyöntekijöistä 21 % (N=72) ja toimistotyöntekijöistä 12 % (N=49).⁴¹⁸ Ammatin lisäksi myös sukupuoli oli yhteydessä tutkitun opiskeluharrastuksiin. Miehistä 27 %

⁴¹⁵ Varhaisaikuiset harrastivat erittäin merkitsevästi vähemmän käsitöitä kuin myöhäiskeskusiikää tai ydinkeskusiikää elävät tutkitut (F=6.17; df=3; p≤ .001.).

⁴¹⁶ Erot olivat erittäin merkitsevät (F=27.36; df=1; p≤ .001.).

⁴¹⁷ Pappien ero sekä toimistotyöntekijöihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä (F=11.06; df=2; p≤ .001.).

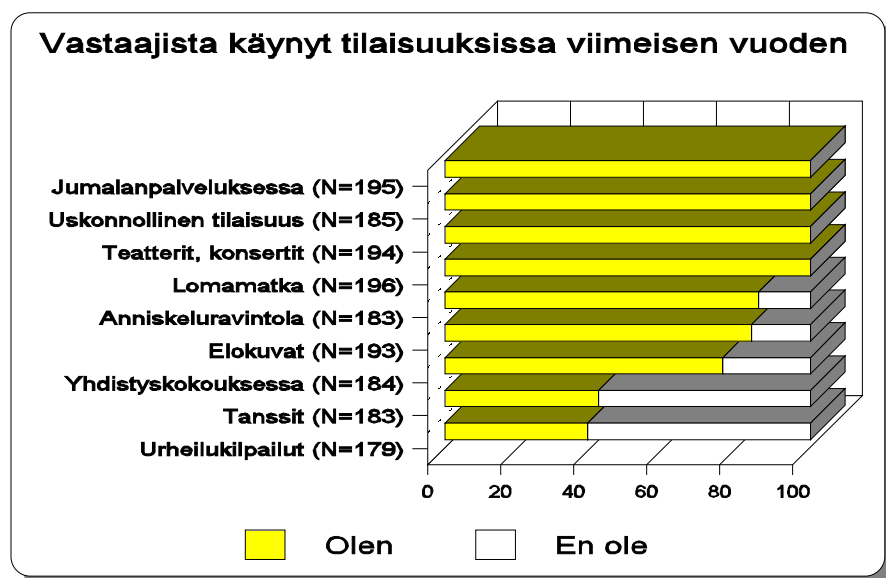
⁴¹⁸ Toimistotyöntekijöiden ero pappeihin oli melkein merkitsevä (F=3.11; df=; p≤ .05.).

(N=44) harrasti opiskelua päivittäin tai viikottain kun naisista näin teki 17 % (N=138).⁴¹⁹

Vaikkakin useissa tutkimuksissa on todettu liikunnan ja terveyden välisen vuorovaikutuksen olevan kiistattoman, ei ilmiötä tutkittujen joukossa ollut havaittavissa.⁴²⁰

Liikuntaa useasti harrastavat eivät eronneet stressi- tai uupumusoireiltaan liikuntaa vähemmän harrastavista. Myöskään muut harrastustoiminnot eivät näyttäneet olevan yhteydessä tutkittujen tuntemiin stressi- tai uupumusoireisiin.

Lukemisen ja järjestötoiminnan ohella kulttuuri on luettu aktiivisten ja osallistuvien vapaa-ajankäyttömuotojen joukkoon. Mitatakseni tutkittujen aktiivista harrastustoimintaan hakeutumista ja sen sosiaalista luonnetta kysyin tutkituilta millaisissa tilaisuuksissa he viimeisen vuoden aikana olivat käyneet (kys.nro 44; kuva 6.10).



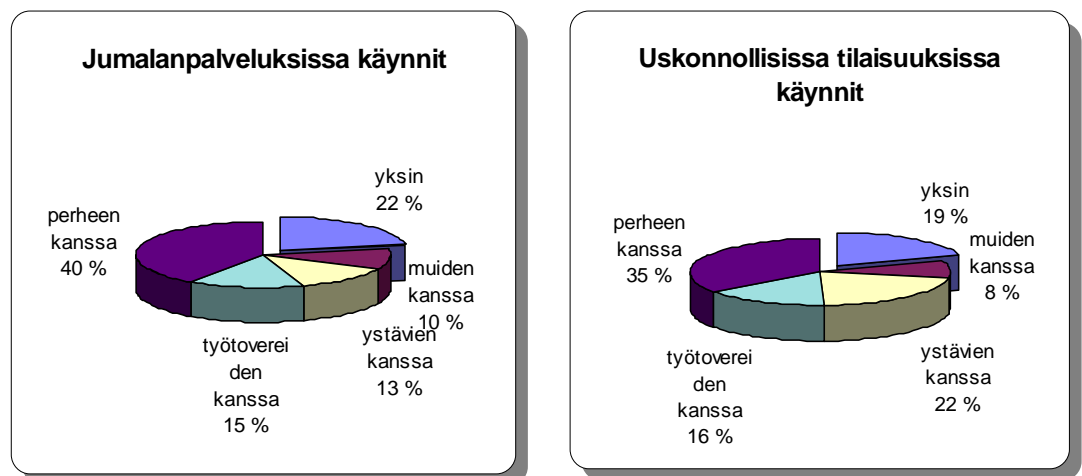
Kuva 6.10. Vastaajien eri tilaisuuksissa käynnit vapaa-aikanaan viimeisen vuoden aikana (%)

⁴¹⁹ Ero oli melkein merkitsevä ($F=4.57$; $df=1$; $p \leq .05$).

⁴²⁰ Kuten Veikkola ja Lehtiniemi (1994, 29) toteavat, liikunnan harjoittamisella voidaan vaikuttaa monien sairauksien (esimerkiksi sydän- ja verisuonitautien) ehkäisyyn ja hoitoon.

Kuten liikunnan, lukemisen ja muiden aikaisemmin esille tulleiden harrastusten kohdalla oli todettavissa, tutkitut ilmoittivat olevansa erittäin aktiivisia verrattaessa heitä koko väestön keskiarvolukuihin. Tämä näkyy myös heidän ilmoittamissaan osallistumisissa kulttuuri- ja urheiluelämään. Kun koko väestöstä oli erilaisiin kulttuuriharrastuksiin osallistunut vuoden aikana naisista 40-50 % ja miehistä 25-35 %, olivat kaikki seurakuntien tutkitut työntekijät käyneet sekä teatterissa tai konsertissa että loma-matkalla viimeksi kuluneen vuoden aikana.⁴²¹ Anniskeluravintolassa oli käynyt 86 % tutkituista, elokuvissa 84 % ja jonkun yhdistyksen kokouksessa 78 % tutkituista. Vähiten olivat tutkitut käyneet urheilukilpailuissa (39 %) ja tansseissa (42 %).

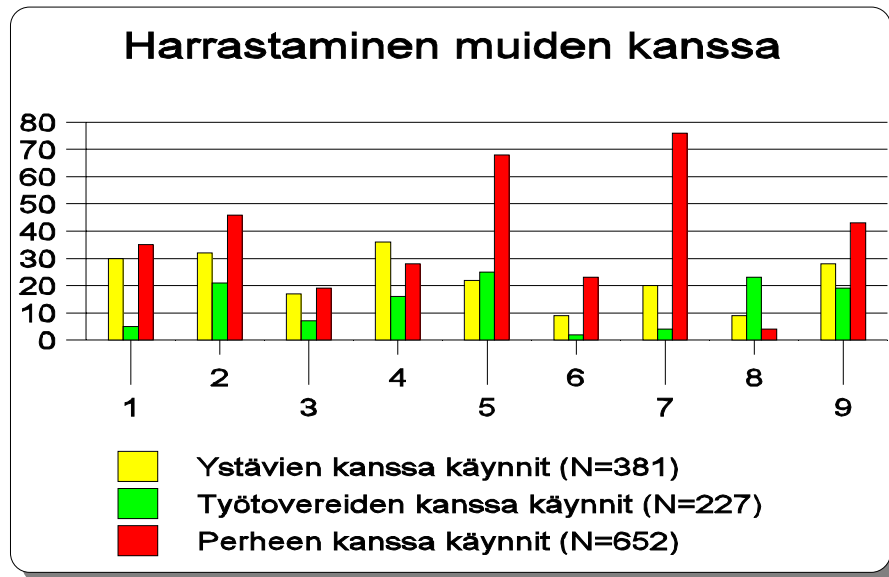
Ylivoimaisesti suosituimpia vapaa-ajan viettotapoja olivat jumalanpalveluksissa ja uskonnollisissa tilaisuuksissa käynnit, joihin molempiin kaikki tutkitut olivat ottaneet osaa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Useimmin tutkitut ilmoittivat käyneensä sekä jumalanpalveluksissa että uskonnollisissa tilaisuuksissa perheensä kanssa, joskin monet olivat käyneet niissä myös yksin. (Kuva 6.11.)



Kuva 6.11. Kenen kanssa tutkitut olivat käyneet vapaa-aikanaan uskonnollisissa tilaisuuksissa ja jumalanpalveluksissa (%)

⁴²¹ Veikkola & Lehtiniemi 1994, 43-44. Myös Elinolot (1996:1, 240) ilmoittaa tutkittuja seurakuntien työntekijöitä alhaisempia harrastelukemia; ei koskaan kulttuuria harrastaneita oli tuolloin tutkittujen joukossa 25 % (N=8650).

Tutkitut käyttivät sosiaalisia verkostojaan eri tavalla riippuen siitä, mihin tarkoitukseen tutkittu katsoi sosiaalisen kontaktinsa parhaiten soveltuvan.⁴²² Kuten edellä totesin, tutkittujen julkinen uskonnonharjoitus oli hyvin perhekeskeistä. Perhekeskeisyys näkyy myös tutkittujen eri harrasteisiin osallistumisissa. (Kuva 6.12.)



1=elokuvat
2=teatteri
3=tanssit

4=anniskeluravintola
5=jumalanpalvelukset
6=urheilukilpailut

7=lomamatka
8=yhdistyskokoukset
9=uskonn.tilaisuudet

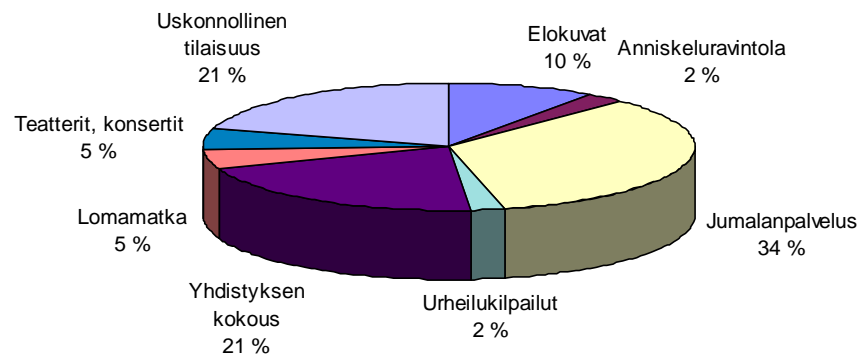
Kuva 6.12. Tutkittujen harrastuksissa käyminen ystävien, työtovereiden ja perheen kanssa (%)

Tutkitut ottivat perheensä mukaan useimpiin käymiinsä tilaisuuksiin vapaa-aikanaan kodin ulkopuolella, ainoastaan anniskeluravintoloissa käynnit tapahtuivat useimmin ystävien kanssa ja yhdistysten kokoukset yksin kuin perheen kanssa. Eniten tutkitut olivat olleet perheen kanssa lomamatkoilla ja jumalanpalveluksissa.

⁴²² Tämä näkyi jo aiemmin esim. niistä vaihteluista, joita tutkitut kokivat erilaisista lähteistä saamansa palautteen laadun ja määrän voimavaraluonteesta. Työtoveripalautteessa palautteen laatu oli tärkeämpää kuin määrä; seurakuntalaisten palautteen määrä taas oli tärkeämpi kuin laatu.

Sen lisäksi, että uskonnollisten tilaisuuksien luonne on tutkituille merkinnyt perheen julkista yhteiselämää, ovat ne saattaneet olla työntekijöille myös mahdollisuus vetäytyä ulos jokapäiväisestä sosiaalisesta kanssakäymisestä työtovereiden, perheen ja ystävien parista. Yksin oli jumalanpalveluksissa vuoden aikana käynyt 22 % tutkituista jumalanpalveluksiin osallistujista ja uskonnollisissa tilaisuuksissa 19 % tutkituista. Muina yksin (ilman tuttua sosiaalista verkostoa) olemisen paikkoina tutkitut olivat osallistuneet kokouksiin (21 %), käyneet elokuvissa (10 %) sekä vähemmän teatterissa, konserteissa, anniskeluravintoloissa ja urheilukilpailuissa. Yksikään tutkituista ei ollut käynyt yksin tanssimassa edellisvuoden aikana. (Kuva 6.13.)

Yksin harrastetilaisuuksissa käynnit



Kuva 6.13. Tutkittujen yksin eri harrasteissa käyminen (%; N=214)

Tutkittujen vastaukset vaihtelivat toisaalta sukupuolen, toisaalta iän mukaan. Miehet ilmoittivat käyneensä naisia ahkerammin sekä jumalanpalvelusten että uskonnollisten tilaisuuksien lisäksi myös elokuvissa, urheilukilpailuissa ja anniskeluravintoloissa. Naiset puolestaan harrastivat enemmän teatteria ja konsertteja, tansseja, lomamatkoja ja yhdistystoimintaa.

Seurakuntien miesten ja naisten kulttuuriharrastusten erot ovat vastaavat kuin muidenkin suomalaisten ihmisten; naiset ovat tutkimuksissa perinteisesti kokeneet kulttuuripohjaiset harrastukset itselleen tärkeämmäksi kuin miehet.⁴²³ Uskonnollisten harrastusten sukupuoliset erot selittyvät tutkittujen miesten ammatilla. Ammatillinen suuntautuminen ohjasi myös muita tutkittujen harrastuksia kuin pelkästään uskonnollisia harrastuksia. Toimistotyöntekijät kävivät tanssimassa⁴²⁴ ja esimerkiksi anniskeluravintoloissa perheensä kanssa⁴²⁵ pappeja ja diakoniatyöntekijöitä useammin, pappien harrastusten suuntautuessa esimerkiksi urheilukilpailuissa käymisiin ystävien kanssa⁴²⁶.

6.3. Elämänhallinta

6.3.1. Seurakuntien työntekijöiden mahdollisuudet kohdata työympäristön kuormitustekijöitä

Työympäristön psykososiaalisten tekijöiden ja terveyden välistä yhteyttä on Vahteran mukaan tutkittu vilkkaasti lähinnä stressi-käsitteen pohjalta. Käsite on vaihdellut eri aikoina. Stressillä on saatettu tarkoittaa joko ulkoista kuormittavaa tekijää tai sillä on voitu tarkoittaa yksilön kokemusta kuormittavan tekijän merkityksestä. Sillä on myös vaihtoehtoisesti voitu tarkoittaa pitkittyneen kuormittumisen seurausta.⁴²⁷ Yhä useam-

⁴²³ Veikkola & Lehtiniemi 1994, 44.

⁴²⁴ Toimistotyöntekijöistä 38 % (N=55) oli käynyt tanssimassa perheensä kanssa viimeisen vuoden aikana, kun diakoniatyöntekijöistä tanssimassa oli käynyt 13 % (N=71) ja papeista 7 % (N=57). Toimistotyöntekijöiden ero sekä diakoniatyöntekijöihin että pappeihin oli erittäin merkitsevä (F=20.64; df=2; p<.001.).

⁴²⁵ Toimistotyöntekijöistä 42 % (N=55) oli käynyt anniskeluravintolassa perheensä kanssa viimeisen vuoden aikana, kun diakoniatyöntekijöistä ravintolassa oli käynyt 19 % (N=69) ja papeista 27 % (N=59). Toimistotyöntekijöiden ero diakoniatyöntekijöihin oli melkein merkitsevä (F=8.02; df=2; p<.05.).

⁴²⁶ Kun papeista oli viimeisen vuoden aikana urheilukilpailuissa käynyt ystäviensä kanssa 17 % (N=59), oli urheilukilpailuissa käynyt diakoniatyöntekijöistä 3 % (N=69) ja toimistotyöntekijöistä 8 % (N=51). Pappien ero diakoniatyöntekijöihin oli melkein merkitsevä (F=7.82; df=2; p<.05.).

⁴²⁷ Vahtera 1993, 1-3.

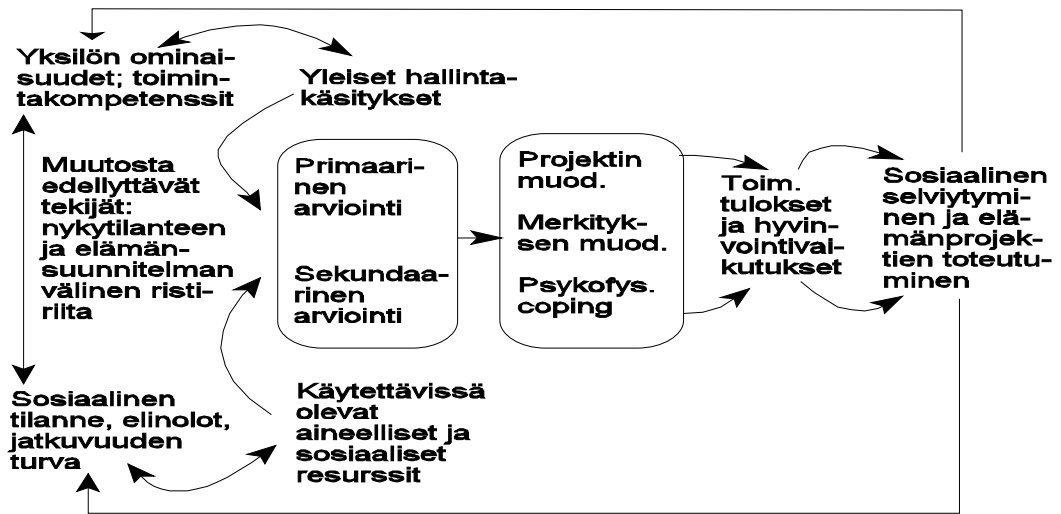
min ammattiauttajat toteavat kuitenkin törmäävänsä ihmisiin, joita ei voi auttaa lääketieteen määritelmiin sisältyvän stressi-käsitteen rajaamin hoitokeinoin, mutta jotka silti voivat ilmeisen huonosti. Sairaus-oire-löydös -keskeinen ajattelu eivät Silvennoisen mukaan näissä tilanteissa johda mihinkään. Sekä potilasta että lääkäriä ahdistaa, kun mitään ei löydy. Lääkärin ja potilaan välistä pattitilannetta voisikin hänen mukaansa auttaa elämänhallinta-käsitteen hyödyntäminen käytännön terapeuttisissa potilaskes-kusteluissa.⁴²⁸

Erilaiset kuormitustekijät ovat erottamaton osa ihmisen elämää. Kuormitustekijät voivat tulla joko ihmisen sisäisestä tai ulkoisesta ympäristöstä, järkyttäen koko elimistön tasapainoa. Tasapainon palauttaminen vaatii yksilöltä aina kulloiseenkin tilanteeseen sopivia yksilöllisiä toimia. Osittain alitajuiset, osittain tietoiset toiminnot ja niistä kyseiseen tilanteeseen valittavat selviytymiskeinot puolestaan riippuvat yksilöstä ja hänen ulottuvillaan olevista voimavaroista. Tällaisia edelläkin käsiteltyjä voimavaroja ovat Vahteran mukaan 1) aineelliset voimavarat 2) työntekijän koulutustaso ja tietotaitotaso 3) itsetunto 4) selviytymiskeinot 5) vuorovaikutussuhteet 6) etiikka ja moraalinen sitoutuminen 7) kulttuuri sekä 8) ennaltaehkäisevät toimenpiteet. Nämä voimavarat muovaavat elämäkokemuksia jo varhaisesta lapsuudesta alkaen riippuen siitä, miten johdonmukaisia ne ovat olleet, millaisia ovat olleet omat osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet oman elämän tapahtumiin ja millainen tasapaino on yksilön kokeman yli- tai alikuormituksen välillä vallinnut. Nämä elämäkokemukset ovat myös ne tärkeimmät tekijät, jotka määräävät sen, miten voimakas koherenssin eli elämänhallinnan tunne ihmiselle kehittyi.⁴²⁹

⁴²⁸ Silvennoinen 1996, 79. Potilas-lääkärisuhteen piirteistä lähemmin Achte ja Kuoppasalmi 1990, 26-34.

⁴²⁹ Vahtera 1993, 34-37. Myös sukupuoli kuuluu mielestäni yksilön autonomiaan sisältyvään itseidentiteettiin ja vaikuttaa osaltaan voimavaraluonteensa kautta yksilön kokemaan elämänhallintaan. Naiseudesta, mieheydestä sekä sukupuolesta olemisen tapana Määttänen 1988, 184-197.

Järvikoski on koonnut yhteen erilaisia psykososiaalisen ongelmatilanteen käsittelyyn ja siitä selviytymiseen liittyviä osatekijöitä. (Kuva 6.14.)



Kuva 6.14. Psykososiaaliset tilanteet ja niistä selviytyminen osana elämänpörosia Järvikosken mukaan.

Kohdatessaan ristiriitatilanteen ihminen arvioi tilannettaan suhteessa omiin psyykkiin, sosiaalisiin ja käytettävissä oleviin aineellisiin resursseihin. Arvioinnin tuloksena ihminen joko toimii tai pyrkii coping-mekanismillaan sopeutumaan ristiriitatilanteeseen. Monet elämäntapahtumat, jotka joillekin aiheuttavat haitallista psykososiaalista stressiä saattavatkin jollekin toiselle osoittautua sopivan haasteellisina toimintaan houkutteleviksi ja itsetuntoa kasvattaviksi tapahtumiksi.

Primaarinen arviointi viittaa Järvikosken prosessikuvauksessa tilanteen vaativuuden tai kuormittavuuden arviointiin. Muutosta edellyttävän ristiriidan ilmetessä yksilö määrittelee tilanteen olevan luonteeltaan joko haastavan, uhkaavan tai menetystä ja tappiota aiheuttavan. Sekundäärisessä arvioinnissa yksilö puolestaan arvioi käytettävissä olevia resursseja spesifien selviytymis- tai käsittelykeinojen valinnan näkökulmasta. Jos käytettävissä olevia resursseja on runsaasti, mahdollisuudet selviytyä

tilanteesta itsekunnioitusta kolhimatta tai pyrkimyksiään muuttamatta ovat todennäköisesti paremmat kuin muuten.

Mitä enemmän ja monipuolisempia resursseja ihmisellä on käytettävissään, sitä monipuolisimpiin keinoihin hän voi turvautua selviytyäkseen sosiaalista stressiä aiheuttavasta tilanteesta. Selviytymiskeinot voidaan luokitella ongelma- ja tunnekeskeisten keinojen lisäksi myös erilaisiksi strategioiksi, joita ihminen käyttää ristiriidasta selvitäkseen. Käytettävä strategia vaihtelee ristiriitatilanteen mukaan. Tällaisia strategioita ovat esimerkiksi menetyksen sattuessa psykologiset selviytymiskeinot kuten tilanteen uudelleenjäsentäminen ja tapahtuneen merkityksen tulkinta; pelon ja ahdistuksen hallinnassa merkityksen muodostus ja pitkäaikaisessa, ratkaisua edellyttävissä elämänongelmissa projektin muodostus. Tällöin ihminen asettaa aikaisemmat elämäntavoitteet kyseenalaisiksi ja arvioi ne uudelleen, määrittelee uusia päämääriä ja laatii suunnitelmia niiden toteutumiseksi.⁴³⁰

Elämönhallinta, koherenssin tunne, kuvaa ihmisen kokonaissuhtautumista kuormitustekijöiden kohtaamiseen. Se on pysyvää luottamusta siihen, että erilaiset elämäntilanteiden liittyvät ärsykkeet ovat ymmärrettäviä ja vaikutuksiltaan ennustettavia ja että niistä johtuvat vaatimukset ovat hallittavissa ja haasteina pikemminkin elämäkokemusta syventäviä kuin taakkoja.⁴³¹ Käsitteenä elämönhallinta on Järvikosken mukaan kattokäsite, jolloin sitä ei pyritä kuvaamaan erillisenä konstruktiona, vaan se sisältää useita elämäntilanteiden hallintaan liittyviä komponentteja.⁴³²

⁴³⁰ Järvikoski 1996, 36-39.

⁴³¹ Vahtera 1993, 35.

⁴³² Järvikoski 1996, 44-45. Elämönhallinta voidaan sekä käsitteenä että terveyden tai hyvinvoinnin perustana asettaa kyseenalaiseksi, kuten Moilanen (1992, 35-44.) tekee. Elämää ei hänen mukaansa hallita, sille avaudutaan.

Elämönhallintaan kuuluu Antonovskyn mukaan: 1) ymmärrettävyys (comprehensibility) 2) hallittavuus (manageability) ja 3) merkityksellisyys (meaningfulness). Ympäristön ymmärrettävyys kuvaa sitä, miten ihminen tuntee ympäristöstä peräisin olevan ärsyksen olevan tiedollisessa mielessä ymmärrettävän tai järkevän. Usko ympäristön hallittavuuteen puolestaan kuvaa sitä, miten ihminen kokee itsellään ja saatavillaan olevan voimavaroja vastata olosuhteiden ja ympäristönsä haasteisiin. Merkityksellisyys eli mielekkyys kuvaa sitä, miten ihminen kykenee eri tilanteissa motivoimaan itsensä kohtaamaan ristiriitatilanteita.⁴³³

Selvittääkseni seurakuntien työntekijöiden tunnetta elämänsä hallinnasta kysyin heiltä erilaisia arkipäivän elämää ja mielteitä koskevia tuntemuksia. (Taulukko 6.3.)

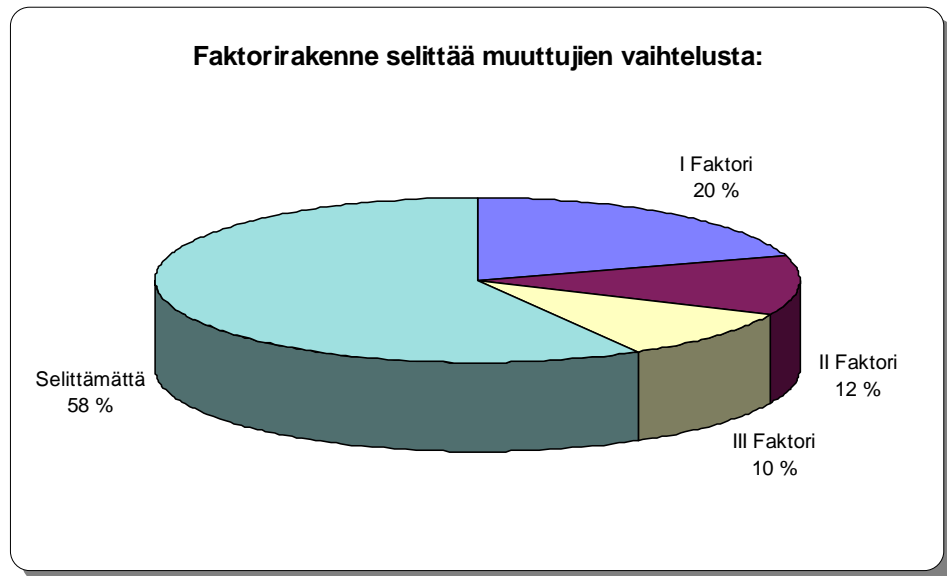
69	Väite	N	1 Ei koskaan	2	3	4	5 Hyvin usein
1	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, ettette oikeasaan välitä siitä, mitä ympärillänne tapahtuu?	198	28	37	12	16	7
2	Kuinka usein olette ollut yllättyneet sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka olette uskonut tuntevanne hyvin?	198	4	47	16	26	7
69	Väite	N	1 Ei koskaan	2	3	4	5 Hyvin usein
3	Oletteko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotitte?	198	5	44	15	32	4
4	Millainen tähänastinen elämänne on ollut? 1= Täysin vailla tarkoitusta ja päämäärää 5= Päämääräni ovat olleet selvät	198	1	1	11	56	31
5	Kuinka usein Teistä tuntuu, että Teitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?	198	9	48	19	21	4

⁴³³ Antonovsky 1988, 16-22.

6	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, että olette oudossa tilanteessa, ettekä tiedä mitä tehdä?	197	12	58	15	10	4
7	Koetteko, että päivittäisten tehtävien hoitaminen on suuren mielihyvän ja tyydytyksen lähde?	197	1	15	18	44	23
8	Kuinka usein koette, että tunteenne ovat ristiriidassa keskenään?	197	6	39	23	23	9
9	Oletteko kokenut jossain tilanteissa vain olevanne toisten tiellä?	197	21	47	15	13	4
10	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, että päivittäiset tekemisenne ovat jokseenkin merkityksettömiä?	198	22	47	14	12	6
11	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, ettette voi olla varma kykenettekö pitämään asiat hallinnassanne?	196	20	46	16	15	3

Taulukko 6.4. Elämänhallinnan tunnetta mittaavan kysymyskokonaisuuden vastausjakaumat (%)

Käyttämässäni faktorianalysissä elämänhallinnan eri osa-alueet tiivistyivät kolmeksi eri ulottuvuudeksi. Tekemäni faktorianalyysin rakenne selitti muuttujien vaihtelusta yhteensä 42 % (Kuva 6.15.):



Kuva 6.15. Kysymyskokonaisuuden nro 69. faktoriratkaisun selityskyky: 3 faktoria / 42 % varianssista.

I-faktorille latautui muuttujia, jotka kuvasivat tutkittujen kokemuksia siitä, miten he kokivat itsellään olevan voimavaroja vastata elämän eteentuomiin haasteisiin. Tällaisia omaa kyvykkyyttä osoittavia tunteita oli tutkitun varmuus kyvystään hallita ympäristö-ään ja outoja tilanteita, sisäisen maailman selkeys sekä varmuus omasta arvosta ihmisenä. Nimesin faktorin Antonovskyn kolmiosioisen koherenssimittarin mukaisesti Hallittavuus-faktoriksi. Muuttuja 69.5. sai korkean sivulatauksen faktorille II. Faktori selitti 20 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin alfa= α) oli 0.77. Faktorin ominaisarvo oli 2.18.

I	Hallittavuus-faktori	$\alpha = .77$	
		lataus	h^2
6911	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, ettette voi olla varma kykenettekö pitämään asiat hallinnassanne?	65	46
696	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, että olette oudossa tilanteessa, ettekä tiedä mitä tehdä?	57	39
698	Kuinka usein koette, että tunteenne ovat ristiriidassa keskenään?	57	37
695	Kuinka usein Teistä tuntuu, että Teitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?	56	46
699	Oletteko kokenut jossain tilanteissa vain olevanne toisten tiellä?	56	39

Voidakseen hyvin ihmisen tulee ymmärtää ympäristöään: maailman tulee olla riittävän selkeä, johdonmukainen ja ennakoitavissa oleva. II-faktorille latautui muuttujia, jotka kuvasivat tutkittujen kokemuksia siitä, miten ymmärrettävänä ja tiedollisesti loogisena tutkitut ympäristöään pitivät. II-faktorille latautuneet muuttujat kuvasivat tutkittujen tunteita luottamuksen pettämisestä, ennalta-arvaamattoman käytöksen aiheuttamia yllätyksiä ja tutkittujen tuntemaa välinpitämättömyyttä ympäristöään kohtaan. Muuttuja 69.2. sai korkean sivulatauksen I-faktorilla. Sisältönsä puolesta se sopi kuitenkin paremmin II-faktorille. Nimesin II-faktorin Ymmärrettävyys-faktoriksi. Faktori selitti 12 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin $\alpha = \alpha$) oli 0.63. Faktorin ominaisarvo oli 1.23.

II	Ymmärrettävyys-faktori	$\alpha = .63$	
		lataus	h^2
693	Oletteko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotitte?	84	73
692	Kuinka usein olette ollut yllättyneet sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka olette uskonut tuntevanne hyvin?	47	41
691	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, ettette oikeasaan välitä siitä, mitä ympärillänne tapahtuu?	38	28

Nähdessään kuormitustekijät ehkä kivuliaina mutta kuitenkin hallittavissa olevina eli ymmärtäessään maailmansa järjestyneen tietyn hallittavissa olevan ja ymmärrettävän kokonaisuuden mukaisesti ihminen kokee elämänsä elämisen arvoisena. Hahmottamansa järjestyksen pohjalta hän saattaa yrittää järjestää maailmaa omien, muista poikkeavien mielipiteidensä ja ajatustensa mukaiseksi ja muuttaa näin potentiaaliset resurssinsa aktuaalisiksi.⁴³⁴ III-faktorille latautuikin muuttujia, jotka kuvasivat tutkittujen kokemusta elämänsä merkityksellisyydestä ja sitä tyydytyksen tunnetta, joka tutkituilla oman elämänsä elämisestä oli ollut. Muuttuja 69.10 sai korkean latauksen myös I-faktorilla, mutta sopi sisältönsä puolesta parhaiten III-faktorille. Nimesin III-faktorin Mielekkyyys-faktoriksi. Faktori selitti 10 % analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta ja sen sisäisen konsistenssin kerroin (Cronbachin $\alpha = \alpha$) oli 0.57. Faktorin ominaisarvo oli 1.03.

⁴³⁴ Raitasalo 1996, 63-65.

III	Mielekkyyss-faktori	$\alpha = .57$	
		lataus	h^2
697	Koetteko, että päivittäisten tehtävienne hoitaminen on suuren mielihyvän ja tyydytyksen lähde?	66	48
694	Millainen tähänastinen elämäne on ollut?	46	22
6910	Kuinka usein Teillä on sellainen tunne, että päivittäiset tekemisenne ovat jokseenkin merkityksettömiä?	43	38

Laskin edellä esitettyjen faktoreiden pohjalta kolme summamuuttujaa (muuttuja 69.7 käännettynä), jotka nimesin faktoreiden mukaan. Jätin Mielekkyyss-summamuuttujasta osion 69.4 pois, sillä se alensi summamuuttujan reliabiliteettia.

Tutkittujen välillä ei ollut tutkitun perheeseen lisäksi muista taustamuuttujista kuten sukupuolesta tai ammatista johtuvia tilastollisesti merkitseviä eroja siinä, miten varma tutkittu oli kyvystään hallita ympäristöään ja siinä vaihtelevia ennakoimattomia tilanteita. Mitä suurempi perhe tutkitulla oli, sitä vähemmän tämä tunsi olevansa varma asioidensa hallinnasta (Hallittavuus-summamuuttuja), sitä enemmän hän tunsi itseään kohdeltavan epäoikeudenmukaisesti ja sitä ristiriitaisempia tutkitun tunteet olivat.⁴³⁵ Eroja ei löytynyt siinä, miten ymmärrettävänä ja tiedollisesti loogisena tutkitut ympäristöään pitivät. Sen sijaan tutkittujen kokeman elämän mielekkyyden ja heidän ammattinsa sekä sukupuolensa välillä oli yhteys. Vähiten mielekkäänä kokivat elämänsä toimistotyöntekijät ja mielekkäimpänä elämäänsä pitivät diakoniatyöntekijät. (Taulukko 6.5.)

⁴³⁵ Yli nelihenkeisissä perheissä elävien ero kahden hengen taloudessa eläviin oli melkein merkitsevä ($F=3.31$; $df=3$; $p \leq .05$).

	Papit	Diakoniatyöntekijät	Toimistotyöntekijät
Keskiarvo	47	41	51
Keskihajonta	18	16	18

Taulukko 6.5. Mielekkyyssummamuuttujan keskiarvot ammattiryhmittäin. Asteikko vaihtelee 2:sta 10:een. Mitä korkeampi keskiarvo oli, sitä vähemmän tutkittu tunti päivittäisten tehtäviensä olevan mielihyvää tuottavia ja sitä enemmän, että hänen tekemisensä olivat merkityksellisiä.⁴³⁶

Ammatin lisäksi tutkitun sukupuoli oli yhteydessä tutkitun kokemaan elämän mielekkyyteen. Miehet tunsivat melkein merkitsevästi naisia vähemmän päivittäisten toimien olevan merkityksellisiä ja tehtäviensä mielihyvää tuottavia.⁴³⁷ Hieman yllättäen myös perheen koolla oli yhteys tutkitun kokemaan elämän mielekkyyteen. Mielekkyyttä vähensi perheen koon kasvaessa.⁴³⁸ Perheeseen kasvun ja päivittäisten työtehtävien mielekkyyden välisen yhteyden taustalla saattaa olla elämänarvojen tärkeysjärjestyksen muuttuminen perheen kasvun mukana. Perheen kasvattaessa merkitystään voimavarana ihmisen elämässä muut aiemmin tärkeät voimavaratekijät saattavat menettää tai muuttaa merkitystään. Sukupuolesta johtuvat työnteon mielekkyyden erot saattavat puolestaan selittyä aiemmin havaitsemillani miesten kokemuksilla liian haasteettomista työtehtävistä.

Raitasalon havainnot elämän mielekkyyden ja kuormitustekijöiden stressaavuuden yhteydestä tulivat vahvistetuiksi myös oman aineistoni kautta.⁴³⁹ Työntekijän persoonallisen sopivana kokemat elämässä ja työssä esiintyvät vaikeudet lisäsivät elämän kiinnostavuutta (kys.nro 70.1.). Liian helppo ja liian vaikea elämä taas vähensi

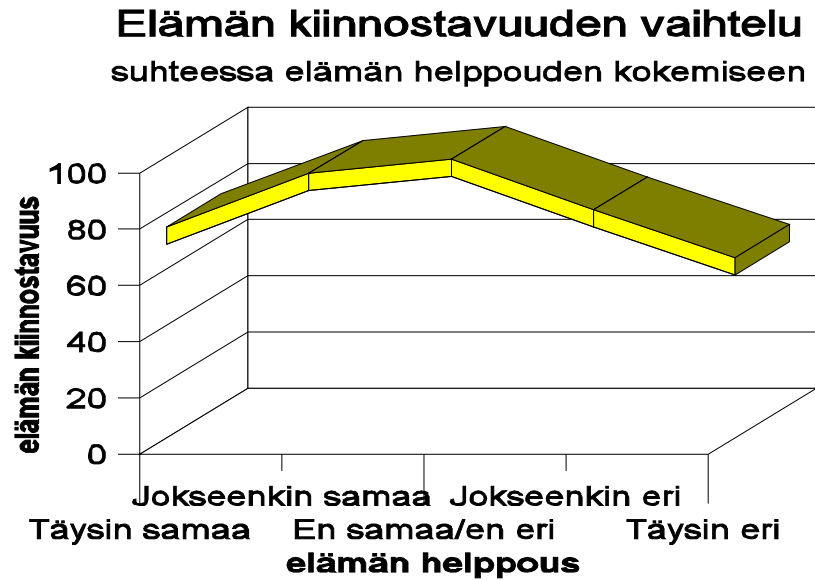
⁴³⁶ Toimistotyöntekijät tunsivat merkitsevästi diakoniatyöntekijöitä vähemmän elämänsä olevan mielekkästä ($F=5.24$; $df=2$; $p \leq .01$).

⁴³⁷ Miesten keskiarvo 5.1; naisten keskiarvo 4.4; $F=4.94$; $df=1$; $p \leq .05$.

⁴³⁸ Yli 4 hengen suuruisissa perheissä elävät tunsivat työtehtävänsä melkein merkitsevästi vähemmän mielekkäämmäksi kuin yksin elävät ($F=2.79$; $df=3$; $p \leq .05$).

⁴³⁹ Raitasalo 1996, 63-65.

tutkittujen kokemusta elämänsä kiinnostavuudesta (kys.nro 70.2; $r = .24^{**}$). (Kuva 6.16.)



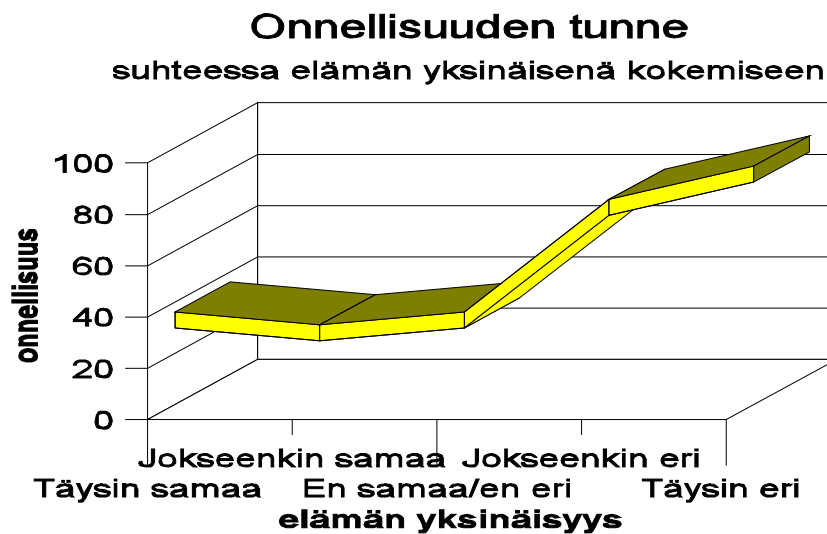
Kuva 6.16. Elämän kiinnostavuuden kokemisen tunteen yhteys elämän helppouden tunteen kokemiseen (%). Lukuohje: vaakataso kuvaa sitä, miten helppona tutkittu elämänsä kokee; esim. "Täysin samaa" tarkoittaa "Olen täysin samaa mieltä siitä, että elämäni on juuri nyt hyvin helppoa." Pystytaso kuvaa sitä, montako prosenttia vastaajista koki elämänsä olevan tällöin hyvin kiinnostavaa.

Helpoimpana ja samalla kiinnostamattomimpana pitivät elämäänsä toimistotyöntekijät. Kun toimistotyöntekijöistä piti elämänsä helppona 30 % (N=56), oli tätä mieltä papeista 18 % (N=61) ja diakoniatyöntekijöistä 17 % (N=77).⁴⁴⁰ Kiinnostavana piti toimistotyöntekijöistä elämäänsä 70 %, kun papeista tunsin näin 80 % ja diakoniatyöntekijöistä 91 %.⁴⁴¹

⁴⁴⁰ Diakoniatyöntekijöiden ero toimistotyöntekijöihin oli melkein merkitsevä ($F=3.99$; $df=2$; $p \leq .05$).

⁴⁴¹ Toimistotyöntekijöiden ero sekä pappeihin että diakoniatyöntekijöihin oli erittäin merkitsevä ($F=7.03$; $df=2$; $p \leq .001$).

Mitä vähemmän elämä kiinnosti tutkittuja, sitä onnettomampia he myös tunsivat olevansa (kys.nro 70.4; $r=.55^{***}$). Niistä tutkituista, jotka pitivät elämäänsä hyvin kiinnostavina, ilmoitti 92 % (N=60) olevansa hyvin onnellisia, kun taas elämäänsä kiinnostamattomana pitävistä onnellisia ilmoitti olevansa vain 29 % (N=21). Elämän onnellisuuteen vaikutti myös tutkittujen yksinäisyys (kys.nro 70.3.; $r=.47^{***}$). Mitä yksinäisemmäksi tutkittu itsensä tunsii, sitä onnettomammalta elämä hänestä tuntui. (Kuva 6.17.)



Kuva 6.17. Onnellisuuden tunteen yhteys elämän yksinäiseksi kokemisen tunteeseen (%). Lukuohje: vaakataso kuvaa sitä, miten yksinäisenä tutkittu elämänsä koki; esim. "Täysin samaa" tarkoittaa "Olen täysin samaa mieltä siitä, että elämäni on juuri nyt hyvin yksinäistä." Pystytaso kuvaa sitä, montako prosenttia vastaajista koki elämänsä tällöin olevan hyvin onnellista.

Kokonaisuudessaan tutkittujen elämänlaatu vaikutti vastausten perusteella hyvältä. Elämäänsä hyvin onnellisena piti tutkituista 72 % (N=196) ja onnettomina 13 %, loppujen 14 %:n ollessa asiasta epätietoisia. Myöskään yksinäiseksi itsensä kokevien määrä ei ollut seurakuntien työntekijöiden keskuudessa kovin suuri. Ainoastaan 12 %

(N=194) piti itseään yksinäisenä.⁴⁴² Eri taustamuuttujien ja onnellisuuden tai yksinäisyyden kokemisen välillä ei ollut tilastollista yhteyttä.

6.3.2. Elämänhallinnan tunteen yhteys henkisen väkivallan kokemiseen ja työympäristökäsitteisiin

Selvittääkseni elämänhallinnan tunteen yhteyksiä seurakuntien työntekijöiden stressinkäsittelytaitoihin ja selviytymisstrategioihin, yhdistin edellisessä kappaleessa muodos-tetut elämänhallintaa kuvaavat summamuuttujat yhdeksi Elämänhallinta-summa-muuttujaksi, jonka perusteella pyrin yhteyksien selvittämisen lisäksi löytämään regressioanalyysin avulla ilmiötä selittäviä muuttujia. Summamuuttujan sisäinen johdonmukaisuus oli hyvä (Cronbachin alfa= α) .81. Valitsin regressioanalyysin lopulliseksi toteutustavaksi "stepwise" vaihtoehdon useiden yhdistelmäkoekilujen jälkeen, jonka analyysin lopullisena tuloksena vähintään melkein merkitseviksi elämänhallinnan tunnetta selittäviksi muuttujiksi jäi viisi muuttujaa.⁴⁴³ Ongelmaksi analyysiin tulevien muuttujien valinnassa muodostuivat toisaalta mukana olevien muuttujien epäsäännölliset jakaumat ja toisaalta eri kombinaatiovaihtoehdoissa prediktorien (selittävien muuttujien) keskinäinen korrelointi. Jäljelle jääneet muuttajat

⁴⁴² Tutkituista 77 % ilmoitti, ettei tuntenut itseään yksinäiseksi; epätietoinen asiasta oli 11 % tutkituista.

⁴⁴³ Stepwise selection on kahden mallin: Forward selectionin ja Bacward eliminationin yhdistelmä. Stepwise selection -mallissa ohjelma ottaa ensimmäiseksi muuttujaksi annetuista muuttujavaihtoehdoista muuttujan, joka korreloi voimakkaimmin selitettävän muuttujan kanssa. Sen jälkeen ohjelma laskee F-testin, jolla testataan, onko muuttujan regressiokerroin 0. F-arvoa verrataan valittuun kriteeriin ja sen perusteella päätetään, otetaanko muuttuja malliin vai ei. Valittavana on kaksi kriteeriä; FIN ja PIN. FIN- kriteerissä muuttuja otetaan malliin, jos F-arvo ylittää oletusarvon 3.4. PIN-kriteerissä muuttuja otetaan malliin, jos F:n todennäköisyysarvo on pienempi tai yhtäsuuri kuin .05 (tai muu annettu arvo). Käytin PIN kriteeriä. Ensimmäisen muuttujan jälkeen ohjelma tarkistaa, pitäisikö muuttuja poistaa FOUT- tai POUT -kriteerien perusteella. FOUT- kriteerissä muuttujan F-arvon on ylitettävä 2.71 ja POUT-kriteerissä muuttujan todennäköisyysarvon on oltava vähintään 0.10. Tiputus-kriteerinä käytin POUT-kriteeriä. Ensimmäiseksi ohjelma testasi alimman osittaiskorrelaation omaavaa muuttujaa. Jos se ei täyttänyt kriteereitä, ohjelma tiputti sen mallista. Prosessi toistui kunkin muuttujan kohdalla ja päättyi, kun muuttuja ei enää täyttänyt valinta- ja poistamiskriteereitä. Regressioanalyysistä tarkemmin SPSS for Windows 1993, 350; Bryman & Cramer 1994, 237-255; Kerlinger 1992, 528-531; Karma & Komulainen 1984, 28-38.

eivät korreloineet tilastollisesti merkitsevästi keskenään ja täyttivät muiltakin osin (asteikko, jakauma, tapausten määrä) tarvittavat kriteerit.

Elämänhallinnan tunteen selittäjäksi valitsemani malli ei sovi: prediktorien kokonaisuusosuudeksi tuli analyysimallissa vain 19 % ($R^2=.19$), muiden kuin henkisen väkivallan yleisyyttä kuvaavien muuttujien omaselitysosuuksien ollessa 1-3 %. Malli osoittaa kuitenkin elämänhallinnan tunteen ja henkisen väkivallan esiintymisen olevan yhteydessä keskenään sekä työelämän hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden monisäikeisestä yhteenliittymisestä työntekijän useimpiin elämäalueisiin. (Taulukko 6.6.)

Muuttuja	B	β	T	Sig T
Henkinen väkivalta	-232	-31	-457	.000***
Seurakuntalaispalautteen määrä	-91	-13	-188	.062(ns)
Palkkaan tyytyväisyys	-119	-13	-197	.050*
Mahdollisuus ottaa vastuuta ja toimia oma-aloitteisesti	207	14	-204	.043*
Perheen ja työn yhteensovittaminen	88	14	203	.044*

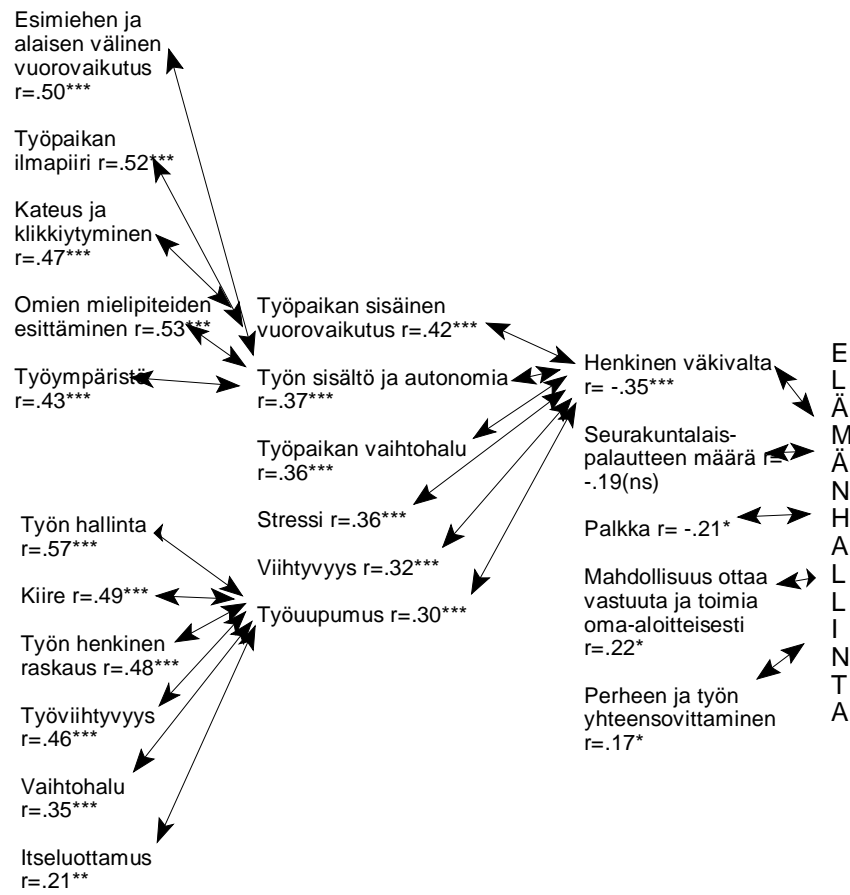
Taulukko 6.6. Elämänhallinnan tunnetta selittävän regressioanalyysin rakenne.

Elämänhallinnan tunnetta selitti parhaiten henkisen väkivallan esiintyminen (kys.nro 49; omaselitysosuus 12 %): mitä useammin tutkitut tunsivat joutuneensa henkisen väkivallan kohteeksi, sitä vähemmän he tunsivat hallitsevansa elämäänsä. Henkisen väkivallan merkitsevyysarvo oli erittäin merkitsevä, päin vastoin kuin muiden prediktorien, jotka olivat merkitsevyysarvoltaan joko melkein merkitseviä tai joiden merkitsevyys laski kokonaisratkaisussa alle melkein merkitsevän.

Henkisen väkivallan lisäksi elämänhallinnan tunnetta selittivät tutkitun seurakuntalaisilta saaman palautteen määrä (kys.nro 33; omaselitysosuus 3 %), tutkitun tyytyväisyys palkkansa määrään (kys.nro 66; omaselitysosuus 2 %), hänen mahdollisuutensa ottaa vastuuta työpaikkansa päätöksenteosta ja toimia työssään oma-aloitteisesti (Vastuunotto-summamuuttuja; omaselitysosuus 2 %) sekä hänen tunteensa siitä, miten hyvin hän oli onnistunut sovittamaan yhteen työnsä ja perhe-elämänsä (kys.nro 41; omaselitysosuus 1 %). Mielenkiintoista oli, että huolimatta palkkaansa neutraalisti suhtautuvien suuresta määrästä⁴⁴⁴ nousi palkan yhteys elämänhallinnan tunteeseen näinkin voimakkaana esille. Oletettavaa onkin, että vaikka työntekijän mielestä palkka ei olisikaan hänelle ensisijainen työnteon kriteeri ja voimavara työelämässä, se kuitenkin välillisesti suo mahdollisuuden toteuttaa sekä fyysisiä että sosiaalipsykologisia tarpeita ja haluja ja toimii näin tärkeänä elämänhallinnan välineenä ihmiselle.

Mikäli elämänhallinnan tunteen ulottuvuuksien vertailuun otetaan mukaan työn sisältöön ja järjestämiseen sekä työuupumukseen korreloivat muuttujat, näyttää elämänhallinnan tunne olevan joko suoranaisesti tai ainakin välillisesti yhteydessä prediktoriensa kautta melkeinpä kaikkiin työpaikan tapahtumiin. (Kuva 6.18.)

⁴⁴⁴ Tutkituista 63 % (N=197) ilmoitti, etteivät olleet tyytyväisiä eivätkä tyytymättömiä palkkansa määrään (kys.nro 66); samaten palkka asettui valittavista vaihtoehdoista vähäisemmäksi voimavaraksi työntekijöiden arvolistalla (kys.nro 67).



Kuva 6.18. Elämönhallinnan tunteen yhteys tutkittujen kokemuksiin työpaikan olosuhteista.

Kuten kappaleessa 5.3.3. totesin, merkitsevimmät yhteydet työpaikalla esiintyvään henkiseen väkivaltaan löytyivät työpaikan henkisestä ilmapiiristä ja työntekijöiden keskinäisistä suhteista. Henkisen väkivallan esiintymisen ja toimimattomien vuorovaikutussuhteiden välillä oli yhteys. Mitä suljetumpi työpaikan ilmapiiri ja huonompi yhteishenki työpaikalla oli, mitä enemmän työpaikalla ilmeni kilpailua ja kateutta ja mitä enemmän henkilöstön välillä ilmeni avointa erimielisyyttä ja riitelyä, sitä useampi työntekijä oli työyhteisössään joutunut henkisen väkivallan ja kiusaamisen kohteeksi. Kiusaaminen oli myös yhteydessä erilaisien ryhmien ja kuppikuntien muodostumiseen. Mitä enemmän työpaikalla esiintyi erilaisia ryhmittymiä ja klikkejä ja mitä enemmän

työntekijät eristäytyivät toisistaan ja salasivat ongelmiaan, sitä yleisempää kiusaaminen työpaikalla oli. Sen sijaan mitä useammin työpaikalla kannustettiin omien mielipiteiden esittämiseen, mitä avoimemmin työpaikalla tietoja välitettiin ja mitä enemmän työntekijöiden välillä oli avointa rakentavaa yhteistyötä, sitä harvemmin työntekijä joutui kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi.

Henkinen väkivalta oli myös merkitsevästi yhteydessä työn itsenäisenä kokemiseen ja erittäin merkitsevästi yhteydessä työnteon autonomisuuteen, jotka molemmat liittyivät työn sisältöä ja autonomisuutta mittaaviin määreisiin. Mitä useammin työntekijät tunsivat olleensa häirinnän, ahdistelun ja kiusaamisen kohteena, sitä vähemmän he tunsivat pystyvänsä osallistumaan työtään ja työyhteisöä koskeviin päätöksiin ja sitä vähemmän itsenäisenä he myös työnsä kokivat.

Työn sisältöön ja autonomian tunteeseen kuuluva mahdollisuus osallistua työpaikan päätöksentekoon oli puolestaan yhteydessä esimiehen ja alaisen väliseen vuorovaikutukseen ja työpaikan avoimeen ilmapiiriin, mutta myös fyysisen työympäristön kuormittavuuteen. Mitä enemmän esimies keskusteli alaistensa kanssa, mitä parempana tutkittu yhteistyönsä esimiehensä kanssa koki ja mitä useammin esimies antoi tutkitulle mahdollisuuden olla päätöksenteossa mukana, sitä enemmän tutkittu tunsivat itsellään olevan toimivaltaa, sitä enemmän hän koki pystyvänsä vaikuttamaan koko työpaikkaansa koskeviin asioihin ja sitä enemmän hän tunsivat esimiehensä arvostavan työntekoaan. Työnteon sisältöön ja autonomisuuteen kuului päätöksentekoon osallistumismahdollisuuden lisäksi myös tutkitun kokemus työnsä tekemisen itsenäisyydestä. Merkitsevimmät yhteydet löytyivät esimiehen ja alaisen välisestä avoimesta rakentavasta yhteistyöstä, työpaikan omien mielipiteiden esittämiseen kannustavasta ilmapiiristä, tukea antavasta työympäristöstä ja mahdollisuudesta työskennellä uskonnollisen vakaumuksensa mukaisessa työssä.

Elämänhallinnan tunnetta voimakkaimmin selittävä henkisen väkivallan esiintyminen oli yhteydessä työpaikan sisäisen vuorovaikutuksen, työn sisällön ja autonomian, työntekijän kokeman työpaikan vaihtohalukkuuden ja työviihtyvyyden lisäksi myös työntekijän kokemaan stressiin ja työuupumukseen.⁴⁴⁵ Kuten kappaleessa 5.2.3. todettiin, uupumuksen tunteen on aiemmin todettu liittyvän stressiä syvemmin työntekijän koko persoonallisuuteen ja käyttäytymiseen. Kun stressin tunteen lisääntymisellä oli yhteys työntekijän kokemaan esimiehen passiivisuuteen, työntekijöiden tuntemaan päätöksentekoon osallistumisen puuttumiseen, kiireeseen ja tehokkuuden arvostukseen sekä huonoihin työntekijöiden välisiin suhteisiin, olivat uupumuksen yhteydet työnteon eri osa-alueisiin stressiä laajemmat: uupumus korreloi työn rasittavuuden muutosten lisäksi työpaikan sosiaaliseen kanssakäymiseen, työtehtävien määrään, laatuun ja hallittavuuteen, fyysiseen työympäristöön sekä työntekijän itsearvostukseen. Myös työnteon hallinta oli erittäin merkitsevästi yhteydessä työntekijän tuntemaan uupumukseen. Mitä kiireemältä työntekijästä tuntui ja mitä useammin hänellä ei työssään ollut kiireen vuoksi aikaa parhaan mahdollisen ratkaisun löytämiseen, sitä uupuneempi työntekijä ilmoitti olevansa. Uupuneempia olivat työntekijät, joiden töihin sisältyi tehtäviä, joissa he joutuivat ponnistelemaan kykyjensä ääri rajoilla ja työntekijät, jotka joutuivat työssään tekemään niin monia eri asioita, että niitä oli vaikea hallita.

Kuten stressin tunteen, myös uupumuksen tunteen ja työpaikan vuorovaikutussuhteiden välillä oli yhteys. Työuupumuksella oli myös merkitsevä yhteys työntekijän itsetuntoon: mitä uupuneemmalta työntekijästä tuntui, sitä vähemmän hän tuns

⁴⁴⁵ Mitä useammin tutkitut ilmoittivat joutuneensa työpaikallaan henkisen väkivallan kohteeksi, sitä enemmän he tunsivat olevansa myös uupuneita (Työuupumus-summamuuttuja; $r=.30^{***}$) ja sitä useampia stressioireita heillä oli (Stressioireiden summapistemäärä; $r=.20^{**}$). Kuten stressiä ja työuupumustakin kokevat, myös henkisen väkivallan kohteeksi joutuneet kokivat yhteisönsä työilmapiirin huonompana kuin ne, jotka eivät henkisen väkivallan uhriksi olleet joutuneet (kys.nro 25.2; $r=.27^{***}$). He myös viihtyivät muita tutkittuja huonommin työpaikassaan (kys.nro 26; $r=.32^{***}$) ja harkitsivat muita useammin työpaikan vaihtoa (Työpaikan vaihtohalukkuus -summamuuttuja; $r=.36^{***}$).

toisaalta työtovereidensa ja seurakuntalaisten ja toisaalta perheensä arvostavan työtään. Uupunut työntekijä ei myöskään arvostanut itseensä luottamista tärkeänä ihannetyöntekijän ominaisuutena.

Elämönhallinta on käsitteenä ristiriitainen ja monitulkintainen, sisältäähän se Riihisen mukaan vaikean ongelman sisäisen ja ulkoisen yhteensovittamisesta hyvin laajana, jopa globaalina problematiikkana. Kaikesta päätellen lyhyen tähtäimen elämönhallinta näyttää hänen mukaansa voivan aiheuttaa elämän huonoa hallintaa tai suorastaan elämän tuhoutumista pitkällä aikavälillä.⁴⁴⁶ Suominen mukaan voidaan ajatella olevan myös eettisesti arveluttavaa, jos elämönhallinta perustuu elämän ulkoiseen hallintaan toisia hyväksikäyttäen.⁴⁴⁷ Moilasan mielestä kyse onkin vallasta ja ihmisen minuuden rakentumisesta hallintaan ja kaavoihin. Minuuden olemuksen kuuluu olla halliten ja se hajoaa, jos sillä ei hänen mukaansa ole elämönhallinnan välineitä. Hallintaa voidaan toteuttaa vain pysäyttämällä uusia merkityksiä luova prosessi. Jatkuva, uutta luova elämä ei Moilasan mukaan voi olla hallittavissa.⁴⁴⁸

⁴⁴⁶ Riihinen 1996, 32.

⁴⁴⁷ Suominen 1996, 81.

⁴⁴⁸ Moilanen 1992, 35.

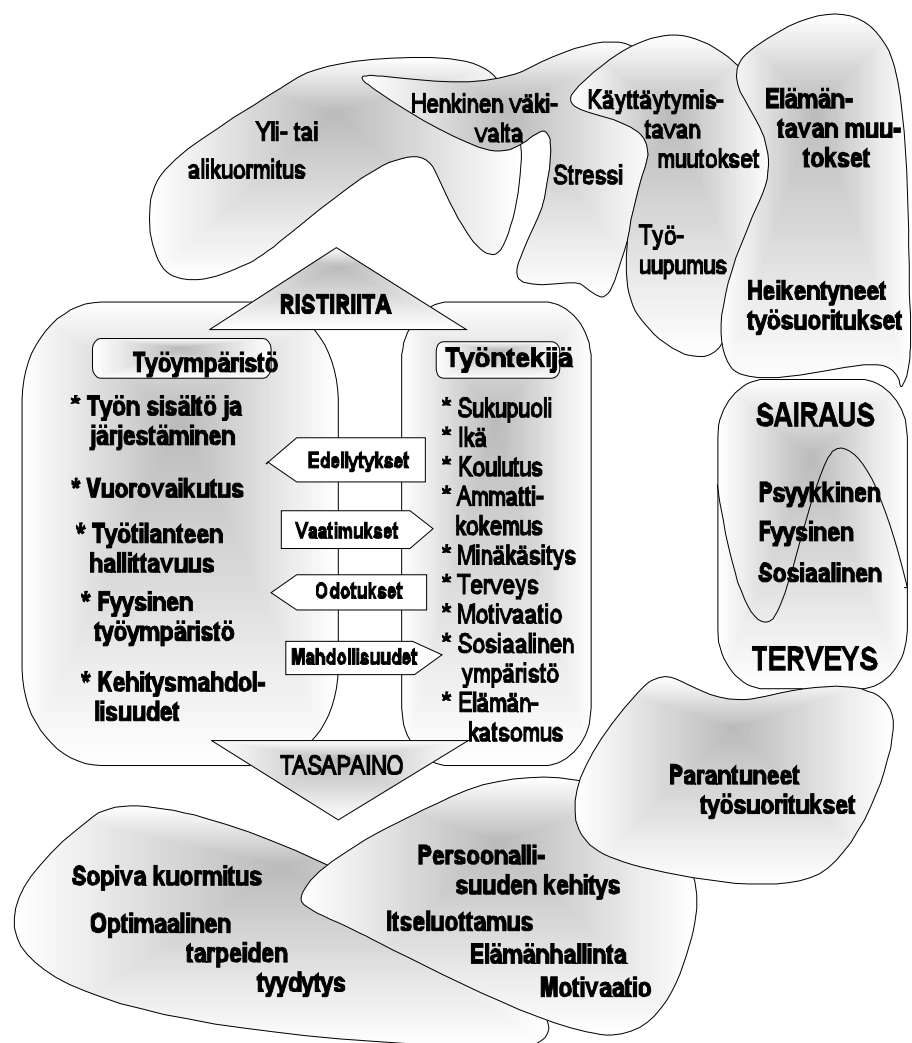
7. TIIVISTELMÄ JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1. Tutkimuksen tavoitteet ja menetelmän arviointia

Tutkimuksen painopisteenä oli työntekijöiden kokema henkinen hyvinvointi Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien työyhteisöissä ja henkisen väkivallan esiintyminen niissä. Tutkimuksen perusjoukkona olivat Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien työntekijät, jotka kuuluvat Suomen kirkon pappisliitto r.y:een, Diakoniatyöntekijöiden liitto - diakoniarbetarnas förbund r.y:een ja Seurakuntien viran- ja toimenhaltiain liitto SVTL:oon.

Tutkimuksen päähuomio oli henkinen väkivalta -ilmiössä ja siinä, miten ilmiö konkreettisesti esiintyy seurakunnissa. Yksilö- ja ryhmädynaamisen tason tapahtumiin pyrin löytämään syvyyttä ottamalla seurakuntaorganisaatiokulttuurin tarkasteluun mukaan kulttuurin artefaktien lisäksi kulttuurin arvotason, ilmastotason ja uskomustason. Arvotasolla mittasin niitä seikkoja, joita seurakunnissa pidetään tärkeänä ja toivottavana eli arvotaso kuvasi tutkimuksessani asioiden tärkeysjärjestyksiä. Tällaisia arvotasoon kuuluvia mittareita olivat esimerkiksi tutkittujen määritelmät työntekijän ihanneominaisuuksista tai sosiaalisen tuen lähteet. Ilmastotaso puolestaan kuvasi tyytyväisyyttä. Ilmastotasolla työntekijä arvioi käyttäytymistään, selitti ja tulkitsi sitä. Ilmasto kuvasi näin ollen työntekijöiden työyhteisöjensä käytäntöjä koskevia tulkintoja, joitten tekeminen edellytti käyttäytymisen arviointia suhteessa arvoihin ja uskomuksiin. Uskomuksia ja arvoja mittasin sekä kysymällä tutkituilta suoraan heidän arvoistaan ja uskomuksistaan sekä toisaalta analysoimalla vastausten taustoja frekvenssianalyseillä ja summamuuttujilla ja tekemällä tätä kautta johtopäätöksiä yksilö- ja ryhmätason arvoista ja uskomuksista.

Pystyäkseen tutkimaan henkistä väkivaltaa työyhteisössä esiintyvänä ilmiönä jaoin tutkimustehtävän kolmeen osaan. Tutkimuksen ensimmäisessä osassa selvitin seurakuntien työntekijöiden työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin tilaa ja sen eri osa-alueita. Hyvinvoinnista siirryin hyvinvoinnin puuttumisesta johtuviin häiriöihin ja lopuksi kartoitin työntekijöiden käytettävissä olevia voimavaroja ja niiden yhteyksiä hyvin- tai pahoinvoinnin eri ulottuvuuksiin. Tutkimuskokonaisuudesta muodostui seuraava⁴⁴⁹:



Kuva 7.1. Tutkimuskokonaisuus

⁴⁴⁹ Malli mukailtu Kalimon (1987a, 52) kaavion ideasta.

Tutkimukseen mukaan tulevat ammattiryhmät valitsin sillä perusteella, kuinka paljon kunkin työntekijäryhmän rasittuneisuuden oletin viime vuosina muuttuneen huonompaan suuntaan työmäärän lisääntymisen vuoksi työntekijän käytettävissä olevien stressinpurkukeinojen pysyessä kuitenkin samoina. Turvatakseni tutkimukseen tarvitsemi aineiston laadun ja riittävyden sekä varmistaakseni kyselyn perille menon, katsoin parhaaksi kääntyä kutakin valitsemaani työntekijäryhmää edustavan ammattijärjestön puoleen. Järjestöjen jäsenrekisterit mahdollistivat kyselyyn osallistujien tavoittamisen henkilökohtaisesti heidän kotiosoitteistaan. Satunnaisotannalla saatu tutkimusjoukko edustikin luotettavasti sekä määrällisesti (otoksen suuruus perusjoukosta) että laadullisesti (tutkittavien ikä, sukupuoli, seurakunta) tutkittavaa perusjoukkoa.

Tutkimusmenetelmänä käytin aineiston keruuta kyselylomakkeilla. Laatimani kysymykset jakaantuivat vastausvaihtoehtojensa mukaisesti monivalintakysymyksiin, avoimiin kysymyksiin sekä kiinteiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitettäviin avoimiin seurantakysymyksiin. Mukana oli myös lauseentäydennystehtävä.

Aiheen arkaluontoisuudesta ja intiimiydestä huolimatta vastaajat palauttivat vastineensa ahkerasti. Aktiivisimmin kyselyn palauttivat diakoniatyöntekijät, joista 90 % vastasi kyselyyn. Vastaushaluttomimpia olivat toimistotyöntekijät, joista kyselyn palautti 77 % otoksesta. Kun alkuperäisestä otoksesta vähennettiin muut kuin seurakunnissa työtä tekevät, vastaushaluttomat, eläkkeellä olevat tai muun syyn vuoksi tavoittamatta jääneet, tuli lopullisen tutkimusjoukon suuruudeksi 198 eli 66 % otoksesta. Kyselyn kadon selvittäminen (16 % otoksesta; N=300) taustamuuttujien osalta oli sukupuolta ja ammattia lukuun ottamatta mahdotonta, sillä ammattiliittojen jäsenrekisterit eivät suoneet mahdollisuutta selvittää esimerkiksi vastaamatta jättäneiden ikää, työpaikkaseurakunnan suuruutta tai perhetaustaa.

Pyrin kiertämään aikaisemmissa organisaatiotutkimuksissa havaitut sekä organisaatioilmasto-käsitteen mittaamiseen liittyvän monidimensionalisuuden että kollektiivisen ilmaston käsitteen metodologiset ongelmat ryhmätason keskiarvojen ja frekvenssien avulla. Pyrin samalla nostamaan konstruktivistista validiteettia pyrkimällä käyttämään kuvailevia muuttujia affektiivisten sijaan sekä määrittelemällä tarkoin tutkittavan kohteen ja kysymykset. Aina en tässä onnistunut. Esimerkkinä tästä ovat muun muassa kysymykset 34, 35, 45, 46, joiden kysymysten sanamuoto olisi vaatinut tarkennusta ja kysymykset 5 ja 6, jotka sopivien luokkarajojen puuttuessa jäivät kokonaan käyttämättä.⁴⁵⁰ Myös työaikaa koskevien kysymysten 18 ja 20 olisivat kaivanneet sanamuotojensa tarkennusta.

Useimmat vastaajista pitivät kyselylomaketta tarpeeksi kattavana (18 sivua, 70 kysymyskokonaisuutta; 417 muuttujaa), joskin monet valittivat työpaikkansa olosuhteiden ja tilanteiden vaihtelevan niin paljon, että yksinkertaisten kyllä tai ei -vastausten antaminen esimerkiksi työn sisältöä tai vuorovaikutussuhteiden laatua koskeviin kysymyksiin tuotti heille vaikeuksia. Muutamat kaipasivatkin lisää vapaata vastaustilaa monen kuitenkin pitäessä kyselyä tarpeeksi laajana. Selvää on, että tutkittaessa ihmisiä subjekteina kyselytutkimus ei voi kattaa kaikkia tutkitun persoonallisia elämänalueita kyselyn laajenematta mahdottomaksi toteuttaa. Esimerkkinä tästä mainittakoon terveydentilaa koskevien kysymysten tulkinnan vaikeus⁴⁵¹, perheenjäsenen terveyden- ja elämäntilan heijastusvaikutus tutkitun elämään, asumismuodon

⁴⁵⁰ Tosin kysymysten nrot 5 ja 6 (puolison ammattia koskevat kysymykset) käyttöarvoa olisi vähentänyt myös se, että monet vastaajista eivät mieltäneet kysymyksiä aiheellisiksi ja jättivät vastattaen niihin.

⁴⁵¹ Terveydentilaa koskevista kysymyksistä jäi puuttumaan esimerkiksi pitkäaikaissairautta, lihavuutta ja epäterveellisiä elämäntapoja koskevat kysymykset. Esimerkiksi Fogelholm (1997) toteaa suomalaisten lihavuuden yleistyneen huolestuttavasti viime vuosina. Lihavuus lisää hänen mukaansa vaaraa sairastua sydän- ja verisuonitauteihin, aikuistyyppin diabetekseen sekä verenpainetautiin. Liika paino kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä, heikentää fyysistä työskentelykykyä sekä aiheuttaa psyykkisiä oireita. Elämäntapojen terveysvaikutukset ovat myös olleet kauan tiedossa. Niinkin harmiton asia kuin liiallinen kahvinjuonti (5 kuppia kahvia päivässä) lisää Revon (1997) mukaan riskiä saada sydäninfarkti. On myös selvää, että pitkäaikaissairauksien tai vaikkapa vaikeasti diagnostisoitavien sairauksien kuten masennuksen (Lindberg 1997) vaikutukset tutkitun koko hyvinvoinnille ovat kaikkia elämänalueita kattavia.

vaikutus tutkitun kokonaishyvinvointiin⁴⁵² tai harrastustoiminnan erilainen painoarvo eri ihmisillä riippuen siitä, mitä harrastustoiminnaltaan haluaa⁴⁵³. Myös työntekijöiden omat toiveet työtehtävien sisällön suhteen jäivät kysymättä; lienee kuitenkin selvää, että motivoitunut työntekijä tekee työnsä vähemmän kuormittuen kuin vastentahtoisesti töihinsä suhtautuva työntekijä.⁴⁵⁴

Kyselyllä oli myös tietoisesti harkitsemani sielunhoidollinen ulottuvuus. Henkinen väkivalta on aina yhteisöllinen vuorovaikutustapahtuma ja siksi jokaisen, joka kokee joutuneensa työpaikallaan kiusatuksi, on tärkeää miettiä myös omaa käyttäytymistään ja omaa osuuttaan vuorovaikutustapahtumassa.⁴⁵⁵ Saatekirjeen ja kysymysten sanamuoto, kysymysten ryhmittely ja runsaan oman vastaustilan antaminen tutkituille auttoivatkin monia jäsentämään suhdettaan omaan työyhteisöönsä. Tämä näkyi sekä runsaana vapaan vastaustilan käyttönä, että monien vastaajien kirjeissä ja muissa kirjallisissa palautteissa.

Kyselyn reliiabeliutta arvioin sisäistä konsistenssia kuvaavien reliabiliteettikertoimien (Cronbachin α) avulla. Cronbachin alfa kuvaa sitä johdonmukaisuutta, jolla vastaajat valitsevat yhdenmukaiset vaihtoehdot samaan ulottuvuuteen kuuluvissa osioissa. Konsistenssin kerroin on sitä pienempi, mitä suuremmaksi osioittainen havaittujen mittalukujen hajonta kasvaa. Reliabiliteettikertoimet (Cronbachin alfa)

⁴⁵² Siltala toteaa (1994, 163-165.) vuokra-asumista ja omakotiasumista verratessaan omien seinien omistamisen merkitsevän persoonallisuuden rajojen vakiinnuttamista suhteessa toisiin. Omistusasuminen ei hänen mukaansa ole pelkkä talonpoikaisen itsellisyyden jäännös, vaan sitä voidaan päinvastoin pitää modernista liikkuvuudesta itsestään lähtevänä henkisenä tasapainotuspyrkimykseksi. Koti, on se sitten vuokra tai omistusasunto, merkitsee samalla kertaa sekä vetäytymistä tutun ja turvallisen suojiin että ponnistamista maailman haltuunottoon omien merkitysten kautta.

⁴⁵³ Kuten Matthies toteaa (1997), vapaaehtoistyön luonne on muuttumassa; epäitsekkäisellä uhrautumishalu ei ole enää ainoana motiivina, vaan myös omat tarpeet kuten toive löytää mielekästä tekemistä.

⁴⁵⁴ Seurakunnassa voi työntekijä jäädä jollekin erityistyön sektorille vuodesta toiseen työalan aliarvostuksen tai vaikean hallittavuuden takia, vaikka työntekijä saattaisi itse haluta muutosta asiaan. Samaten saattaa työntekijä haluta omaan elämänsä ja kehityksensä liittyen vaihtaa työalasta toiseen kollegoiden tähän kuitenkin suostumatta.

⁴⁵⁵ Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 96.

vaihtelivat .46:sta .87:en. Heikoimman kertoimen sai Fyysinen väkivalta -summamuuttuja. Seuraavaksi heikoin arvo oli elämänhallintaa kuvaavalla Mielekkyyssummamuuttujalla ($\alpha=.57$), muiden kysymyskokonaisuuksien reliabiliteettikerrointen ollessa yli $\alpha=.60$.

Koska kyselyn mittauksen oleellisena kohteena olivat vastaajien tunteet, on selvää että vastaajien mielialalla, vastausympäristöllä, vastaajien terveydellä, mielenvireydellä tai muilla mielialaan vaikuttavilla seikoilla oli merkitystä mittaustuloksiin. Mittauksen konstanssia pyrin kuitenkin nostamaan tekemällä ristikkäiskysymyksiä, sekoittamalla ne eri kohtiin vastauslomaketta sekä vertaamalla mitattavan ilmiön esiintymistä toisaalta tutkittujen sanallisiin vastauksiin ja toisaalta muihin vastaavien mittausten tuloksiin. Koska kyselyllä oli myös sielunhoidollinen funktionsa, pyrin mahdollisimman selvillä ja loogisilla kysymysryhmittelyillä auttamaan vastaajaa mieltämään kuulumistaan yhteisöön ja kuten edellä mainitsin, nostamaan samalla käsitevaliditeettia. Käytin myös faktorianalyysien tuloksia hyväkseni arvioidessani kuinka loogisia ja teorian mukaisia muuttujien väliset yhteydet olivat, voihan muuttujan saamaa latausta faktorille pitää sen korrelaationa faktorin ilmaisemaan kriteeriin.

7.2. Henkinen hyvinvointi seurakuntien työyhteisöissä

Kirkko elää tällä hetkellä Totron mukaan syvässä muutuskriisissä. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työ on hänen mukaansa rakentunut agraariyhteiskunnan perustalle ja vaikka kirkko ei ole vielä kunnolla kotiutunut teolliseen maailmaan, on sen jo yritettävä määritellä perustehtävänsä jälkiteollisessa- ja kaupunkikulttuurissa. Sosiaalisen ympäristön huomiotta jättäminen ja siitä johtuva epävarmuus ja ennusta-

mattomuus saattavat johtaa Totron mielestä kiusaukseen luoda suljettu systeemi, jossa syntipukit, pahat ja mitättömät yritetään poistaa yhteisön ulkopuolelle.⁴⁵⁶

Totro toteaaakin seurakunnallisten yhteisöjen kehittämistyön lähtökohtana olevan usein sen, että työpaikan ilmapiiri koetaan turvattomaksi, ristiriitaiseksi tai puhumattoman ahdistavaksi, ihmissuhteet huonoiksi ja johtajuus toimimattomaksi.⁴⁵⁷ Saman johtopäätöksen yhteisön vuorovaikutussuhteista voi tehdä myös oman aineistoni perusteella: suurimmassa osassa työpaikoista esiintyy kateutta, kuppikuntaisuutta, eriarvoisuutta ja avointa erimielisyyttä. Työpaikalla pantattiin tietoja ja ongelmia salattiin. Työntekijät tunsivat olevansa eristettyinä työpaikallaan seurakunnan ihmissuhteiden tuntuessa pinnallisilta. Johto tuntui passiiviselta. Palaute työstä jäi usein saamatta, saatikka sitten että esimies olisi kannustanut alaisiaan kehittymään työnteossa.

Erlaisia kulttuurikerrostumia tarkastellen voi joissakin tutkimissani työyhteisöissä havaita Juutin ja Lindströmin mainitsemien reaktiivisten organisaatioiden piirteitä.⁴⁵⁸

Reaktiivinen organisaatio taistelee olemassaolostaan. Sen henkilöstöltä puuttuu Juutin ja Lindströmin mukaan yhteiseen päämäärään sitoutumisen mukanaan tuoma itsensä toteuttamisen pyrkimys ja henkilöstöllä on tunne, ettei kukaan välitä heistä eikä siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu. Reaktiivisen organisaation johto käyttää johtamisessaan voimakkaita kielteisiä otteita, jopa niin voimakkaita, että henkilöstölle jää tunne kuin he olisivat syytettyjä ja johto hakisi syyllisiä. Viestintä saattaa olla pakottavaa, valvovaa ja ylhäältä alas tulevaa käskytystä. Alhaalta ylös suuntautuvaa viestintää yritetään välttää mahdollisimman pitkään, jottei jouduttaisi kiinni virheistä. Vuorovaikutusta leimaa etäisyys ja epäluuloisuus ja organisaation sisällä esiintyy

⁴⁵⁶ Totro 1991, 168.

⁴⁵⁷ Totro 1991, 162.

⁴⁵⁸ Juuti & Lindström (1995, 31-32.) esittävät Owenia referoiden kehitysvaiheet, joiden kautta organisaation muunnos yleensä tapahtuu. Vaiheet ovat reaktiivinen-, vastaanottavainen-, ennakoiva- ja huippusuoritukseen pyrkivä organisaatio.

runsaasti paranoidiseen tilaan liittyviä sosiaalisia defensessejä. Alaiset projisoivat epäonnistumisensa organisaation johtoon. Johto puolestaan pitää alaisia laiskana ja pahana. Reak-tiivisen organisaation ilmapiiriä saattaa leimata paranoidisuudelle tyypillinen kyynisyys ja pessimismi.

Henkisen väkivallan esiintyminen oli seurakuntien työyhteisöissä huomattavasti yleisempää kuin muissa työpaikoissa. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa vuonna 1990 ilmoitti kyselyyn osallistuneista valtion työpaikkojen työntekijöistä noin viidesosa, että heidän työpaikoillaan oli työntekijöitä kohtaan harjoitettu henkistä väkivaltaa. Muiden pohjoismaisten tutkimustulosten mukaan 13 - 20 % tutkimuksiin osallistuneista kertoi työpaikoillaan harjoitetun henkistä väkivaltaa.⁴⁵⁹ Tilanne oli huomattavasti synkempi kyselyyni vastanneiden seurakuntien työpaikoilla: 63 % vastaajista ilmoitti tuntevansa ainakin yhden naisen ja 47 % ainakin yhden miehen, jotka ovat joutuneet henkisen väkivallan kohteeksi tutkitun työpaikalla ja yli 60 työntekijän työpaikoilla jopa 77 % tutkituista ilmoitti joskus joutuneensa kiusaamisen ja ahdistelun kohteeksi työpaikallaan.

Seurakunnissa käytettyjä henkisen väkivallan eri ilmenemismuotoja olivat työntekijöiden persoonallisten ominaisuuksien vähättely, henkinen eristäminen työyhteisöstä, työtehtävien muuttaminen, uskontoon vetoaminen, mustamaalaus, seksuaalinen ahdistelu ja häirintä sekä fyysinen väkivalta. Yleisimmin toistuvia olivat toisaalta työyhteisöstä eristäminen puhumattomuudella ja mielipiteiden huomiotta jättämisellä ja toisaalta työntekijän selän takana juoruilu ja mustamaalaus. Diakoniatyöntekijät erottuivat muista työntekijöistä joutumalla muita työntekijäryhmiä useammin uskonnolliseen vakaumukseen ja kutsumukseen liittyvien henkisen väkivallan muotojen

⁴⁵⁹ Yhteenveto Vartia & Paananen 1992, 21. Työterveyslaitoksen tutkimus käsitteli henkisen väkivallan esiintymistä valtion alueellisten työterveysasemien asiakkaiden keskuudessa. Kyselyyn osallistui 984 työntekijää, joista 37 % oli miehiä ja 64 % naisia.

kohteeksi ja heihin kohdistuvan muita työntekijäryhmiä yleisemmin tapahtuvan seksuaalisen ahdistelun takia. Pappien kokema henkinen väkivalta liittyi taas muita useammin työtehtävien lisäämiseen ja henkisen tuen eväämiseen, kun taas toimistotyöntekijät kokivat hengellistä työtä tekeviä useammin olevansa uhkailun ja huutamisen kohteina.

Kaksi kolmesta kiusatusta ilmoitti kiusaajakseen työtoverin ja yksi kolmannes esimiehen. Muina kiusaajina olivat toimineet seurakuntalaiset (41 %), johtohenkilöt (13 %) alaiset (5 %) ja seurakunnan luottamushenkilöt (9 %). Tutkituista 65 % ilmoitti kiusaajikseen useamman kuin yhden henkilön. Diakoniatyöntekijän kiusaajana toimituista työntekijäryhmistä poiketen useammin asiakas ja muita työntekijäryhmiä harvemmin esimies. Sen sijaan pappeja ja toimistotyöntekijöitä kiusasivat työtovereiden lisäksi useimmin juuri heidän esimiehensä. Seurakunnissa työskentelevät naiset ottivat aggressiivisen kiusaajan roolin muista tutkimuksista poiketen miehiä useammin. Ammatin ja tutkitun sukupuolen lisäksi henkisen väkivallan esiintymisen tavallisuus ja muodot olivat yhteydessä tutkitun asuinpaikkaan, seurakunnan suuruuteen, työssäoloaikaan ja tutkitun perhekokoon.

Työntekijöiden vuorovaikutussuhteiden ja työolosuhteidensa häiriöt näkyivät myös heidän tunteminaan psykosomaattisina stressioireina ja työuupumisena. Kun tilastokeskuksen tutkimus vuodelta 1994 ilmoitti tuolloin tutkituista yli 15 vuotiaista naisista lähes 85 %:n ja miehistä 73 %:n tunteneen psykosomaattisia oireita viimeisen kuukauden aikana, oli seurakuntien palveluksessa olleista naisista 91 % ja miehistä 87 % tuntenut stressioireita viimeisen kuukauden aikana.⁴⁶⁰ Itsensä lopen uupuneeksi tunsu työpäivän jälkeen seurakunnan työntekijöistä viikoittain lähes puolet vastaajista

⁴⁶⁰ Elinolot 1996:1, 65. Olen suorittanut vertailun stressioireita vähintään 1-2 krt/kk mukaisesti.

(48 %), työnsä kuiviin imemäksi 25 % ja itsensä loppuun ajaneeksi työssään 15 % tutkituista.

Kolun tutkimuksessa todettiin avoimen ja kannustavan johtamisen vähentävän ristiriitoja ja kilpailuhengen esiintymistä työpaikalla. Kannustava johtajuus näyttää hänen mukaansa toimivan myös työntekijöiden ristiriitojen vähentäjänä. Vaikkakin Kolun tutkimuksessa suorituspainotteinen ja autoritäärinen johtaminen vaikuttivat työntekijän ja esimiehen välien huonontamisen lisäksi työpaikalla esiintyvään kilpailuun, ei esimiehen autoritäärisyys hänen tutkimuksessaan näyttänyt vaikuttavan työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin. Syyksi Kolu arvelee työntekijöiden kyvyn liittää esimerkiksi autoritäärinen johtaminen esimiehen johtaja-rooliin ja erottaa se työntekijöiden keskinäisistä suhteista.⁴⁶¹ Tutkimuksessani tilanne oli toinen. Esimiehen autoritäärisellä johtamistavalla oli suora yhteys työyhteisössä vallitsevan vuorovaikutuksen laatuun. Syynä saattaa olla seurakunnan esimiehen kirkon traditiosta nouseva epäselvä johtaja-asema: kirkkoherra on sekä paimen että johtaja. Kuten Palmu toteaa, kokevat kirkkoherrat usein viran johtaja-luonteen ja siihen sisältyvät tehtävät ja vastuut vastakkaisina papin tehtäville.⁴⁶² Eräs keino jäsentää seurakuntien työyhteisöissä vallitsevaa tilaa onkin tarkastella työyhteisön hyvinvointia työntekijöiden ammatti-identiteettien ja -roolien kautta.

Diakoniatyöntekijät tunsivat vankan ammattiroolinsa turvin hallitsevansa työnsä muita työntekijäryhmiä paremmin: he tunsivat työnsä muita työntekijäryhmiä enemmän itsenäiseksi ja mahdollisuutensa osallistua työpaikkansa päätöksentekoon muita työntekijäryhmiä paremmiksi. He myös tunsivat työssään tarvittavan muita työntekijäryhmiä enemmän vastuunottoa ja heidän tunteensa työnsä arvosta seurakuntalaisten,

⁴⁶¹ Kolu 1992, 74-75.

⁴⁶² Palmu 1990, 147.

työtovereiden ja perheen silmissä oli muita työntekijäryhmiä korkeampi. Näin siitäkin huolimatta, että kaikista tyytymättömmimpiä työtehtävien liialliseen määrään ilmoittivat olevansa juuri diakoniatyöntekijät. Diakoniatyöntekijöiden työnteon hallintavaikeudet liittyivätkin heidän työnsä ja asiakaskuntansa sekä määrällisiin että laadullisiin muutoksiin ja tästä johtuviin seurannaisilmiöihin. Diakoniatyöntekijöiden asiakaskunnan hätä ja heidän diakoniatyöntekijöihin kohdistamansa henkinen väkivalta ei ole voinut olla osaltaan vaikuttamatta diakoniatyöntekijöiden muihin ihmissuhteisiin ja tätä kautta koko työyhteisön hyvinvointiin.

Pappien työn hallintavaikeudet liittyivät puolestaan työn sisältöön ja sen järjestämiseen. Päällimmäiseksi tekijäksi nousi kiire, jolla oli yhteys sen kanssa, että papit muita ammattiryhmiä useammin ilmoittivat joutuvansa toimimaan työtehtäviään hoitaessaan kykyjensä äärirajoilla. Papit kokivatkin työssään muita ammattiryhmiä enemmän joutuvansa tekemään niin monia eri asioita, että niitä oli vaikea heidän mielestään hallita. Työnteon sisältöön liittyvät ongelmat heijastuivat myös heidän tunteisiinsa siitä, miten paljon tehtävät vaativat itsensä kehittämistä. Papeilla oli kuitenkin muita työntekijäryhmiä korkeampi käsitys ammattinsa arvostuksesta suhteessa esimiehiin.

Papin ammattirooli poikkeaa muista ammattirooleista sekä seurakuntalaisten että pappien itsensä siihen kohdistamien toiveiden ja halujen moninaisuuden vuoksi. Hengellisen ulottuvuutensa lisäksi papin ammattirooli on myös ollut sidoksissa papin sukupuoleen. Aineistosta nousi esille papin sukupuoleen sidottu ammattiroolikäyttäytyminen kolmellakin eri tavalla. Ensinnäkin: nais- ja miespappien kokemukset kirkkoherrojen heihin kohdistamasta johtamisesta erosivat osittain huomattavastikin toisistaan. Miespapit tunsivat saavansa enemmän kielteistä palautetta esimiehiltään kuin naispapit; naispapit tunsivat esimiestensä kannustavan heitä opiskelemaan ja kehittymään työssään miespappeja enemmän, naispapit tunsivat itsellään olevan

paremman yhteistyön esimiestensä kanssa ja he tunsivat miehiä enemmän esimiestensä jakavan itselleen vastuuta. Naispapit myös tunsivat miehiä vähemmän esimiehensä kontrol-loivan ja valvovan työntekoaan. Toiseksi: naispappien sanallisissa vastauksissa useat naispapit asettivat hyvinvointinsa uhkaksi ja esteeksi miespapit ja miesvaltaisen organisaation. Ja kolmanneksi: hengellistä työtä tekevien miesten toisaalta psykosomaattinen oireilu ja toisaalta sekä henkisen väkivallan muotojen kohteena oleminen että henkisesti väkivaltainen käytös lähenivät huomattavasti aikaisemmin muissa tutkimuksissa havaittua naisten vastaavaa oireilua ja käyttäytymistä samalla kun seurakunnassa työskentelevät naiset ottivat työyhteisössään miehiä aggressiivisemmän roolin.

On selvää, että aiemmin satoja vuosia suljettuna patristisena organisaationa toimineen instituution yhteen keskeisimmistä elementeistä puuttuminen vaikuttaa aktiivisesti kaikkeen kirkon hengelliseen ja maalliseen elämään. Osaltaan muutosprosessiin saattaa liittyä miespappien naiskollegoiltaan omaksumaa hoivakäyttäytymistä ja osaltaan naispappien miespapeilta omaksumaa tiukkaa ammatillisuutta. Tällaisiksi merkeiksi hengellisen työn tekijöiden ammattiroolin joustavuudesta ja sopeutuvuusvalmiudesta uusien haasteiden edessä voisi tulkita esimerkiksi kirkon diakoniatyön laajenemisen perinteiselle sosiaalitoimen kentälle ja jopa sen ylikin ja toisaalta esimerkiksi intiimiin sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvien asioiden nousemisena tärkeydessään dogmaattisten ongelmien yläpuolelle. Tällaisia aiemmin laajasti ja julkisesti käsittelemättömiä ongelmia ja nyt jopa yleisöluentojen aiheiksi nousseita teemoja ovat olleet muun muassa perheväkivalta ja parisuhteeseen liittyvät ongelmat tai vaikkapa seurakunnallisten työyhteisöjen vuorovaikutussuhteisiin liittyvät ongelmat.

Kaikista aliarvostetuimmalta oma ammatti suhteessa esimiehiin tuntui toimistotyöntekijöistä. Toimistotyöntekijät myös tunsivat hallitsevansa työnsä suunnittelua,

toteutusta ja päätöksentekoa huomattavasti muita työntekijäryhmiä vähemmän. Toimistotyöntekijät kokivat muita ammattiryhmiä heikompana mahdollisuutensa vaikuttaa työtilanteeseensa: he tunsivat ammattiryhmänä työnsä olevan vähemmän itsenäisyyttä, oma-aloitteisuutta ja vastuunottoa vaativaa kuin muut ammattiryhmät. Toisaalta toimistotyöntekijät olivat verrattain hyvin perillä omista toimenkuvistaan suhteessa työnantajaansa. Ongelman muodostivatkin toimistotyöntekijöiden ja seurakuntalaisten välisten vuorovaikutussuhteiden laatu ja tästä johtuva työn ja toimenkuvien välinen ristiriita. Toisaalta työnantaja edellytti heiltä pelkästään toimistoasioiden hoitamista, toisaalta useasti hädässä seurakuntaa lähestyvä asiakas kaipaisi heiltä henkistä tukea ja lohdutusta.

7.3. Lopuksi

Tutkimus täytti sille etukäteen kaavailemani tehtävän. Monet asiat selvisivät ja käyttämäni mittarit osoittautuivat suhteellisen luotettavaksi. Tarpeen vaatiessa on käyttämieni mittareiden avulla jatkossakin mahdollista verrata seurakuntien työyhteisöjen laatua muiden suomalaisten työyhteisöjen laatuun ja saada näin lisätietoa muilta aloilta esimerkiksi työyhteisöjen johtamistapojen, koulutuksen tai vuorovaikutustaitojen kehittymisen vaikutuksesta työyhteisön hyvinvointiin.

Monet asiat jäivät tietysti vastausta vaille. Tulevissa tutkimuksissa lienee syytä kiinnittää entistä enemmän huomiota miesten ja naisten erilaiseen tapaan kokea ja jäsentää elämysmaailmaansa. Sekä mies- että naisteologit etsivät nykyisten vuorovaikutussuhteidensa sekä rooli- ja ajattelumalliensa tilalle uusia, luovia vaihtoehtoja kohdata toisen erilaisuus. Myös elämänhallinnan käsite olisi kaivannut laajempaa ja

syvällisempää käsittelyä, kuin mitä nyt tutkimuksessani pystyin tekemään. Käsitteen tulkinta ja käyttökelpoisuus jäi mielestäni ohueksi. Koska kyseessä lienee kuitenkin ikuisuusaihe, vallan tai mahdollisuuden vallan käyttöön läpäistessä seksuaalisuuden ja kuoleman tavoin koko olemistodellisuuden, epäilen useammankin tutkijan työskentelevän aiheen parissa tälläkin hetkellä.

Stressin, työuupumuksen ja henkisen väkivallan ehkäiseminen lähtee työntekijästä itsestään. Menetelmät ja keinot eivät ole vaativia eivätkä monimutkaisia. Huolimatta seurakuntien työntekijöiden uupumuksesta ja työn vaativuudesta, valmiudet ongelmien käsittelyyn seurakuntien työyhteisöissä ovat hyvät. Työntekijöiden elämässä heidän arvostamansa perusasiat olivat kunnossa: he tekivät työtä, jota arvostivat ja jota tunsivat myös seurakuntalaisten ja perheidensä arvostavan ja jonka tekemisen he kokivat etuoikeudekseen; he olivat tyytyväisiä perhesuhteisiinsa ja heidän osallistumisensa seurakuntansa sosiaaliseen elämään ja omiin henkilökohtaisiin harrastuksiinsa oli huomattavasti aktiivisempaa kuin suomalaisilla yleensä. He myös opiskelivat runsaasti.

Osoituksen työntekijöiden korkeasta moraalista ja itsetutkistelukyvystä antaa myös osaltaan tämä tutkimus: sen lisäksi että työntekijät pystyivät selvästi analysoimaan työyhteisönsä tilaa, he myös itsekriittisesti tutkivat omaa osuuttaan henkisen väkivallan uhrina. Useimmat tutkitut myös tunsivat ja myönsivät itse olleensa aggressiivisia ja muita alistavia työpaikallaan, mikä onkin ainoita keinoja katkaista väkivalta ja muuttaa käyttäytymismalleja. Kuten Sihvonen toteaa, asioita voidaan käynnistää, toteuttaa ja tehdä omin voimin omalla työpaikalla.⁴⁶³ Apua ja tukea, tietoa ja taitoa on riittävästi tarjolla.

⁴⁶³ Sihvonen 1996, 90.

9. LÄHTEET JA KIRJALLISUUS

9.1. Lähteet

Kyselylomakkeet 217 kappaletta. Tekijän hallussa.

9.2. Kirjallisuus

Achté, Kalle & Tuulio-Henriksson, Annamari

1984 Psykosomatiikka ennen ja nyt. - Psykosomatiikka. Nykynäkemyksiä ja klinisiä sovellutuksia. Toim. Kalle Achté, Antti Pakaslahti ja Ranan Rimón. Keuruu.

Achté, Kalle & Kuoppasalmi, Kimmo

1990 Ihminen potilaana (Potilas-lääkärisuhde). - Moderni psykosomatiikka. Toim. Kalle Achté ja Kimmo Kuoppasalmi. Juva.

Aho, Seppo & Ilola, Heli

1992 Vaihtelun halut ja yleisyys työelämässä. Kyselytutkimus julkisella sektorilla. Oulun yliopisto. Oulu.

Ahola, Anja

1990 Naisten ja miesten terveydestä ja oireilusta. - Nuoruus, terveys, ihmissuhteet - suomalaista elämänlaatua? Toim. Anja Ahola, Jussi Melkas ja Hannele Sauli. Elinolot 1990:1.

Alasuutari, Pertti

1993 Laadullinen tutkimus. Jyväskylä.

Alkula, Tapani; Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka

1994 Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva.

Allaire, Yvan & Firsirotu, Michaela

1984 Theories of Organization culture. -Organization Studies 5:3.

Allardt, Erik

1976 Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo.

1983 Sosiologia I. Juva

1987 Työn asema yhteiskunnassa muuttunut. - Ihminen työpaikan tärkein voimavara.
Toim. Pauli Juuti ja Aulikki Penttinen. Helsinki.

Antti-Poika, Mari

1993 Johdanto. -Työperäiset sairaudet. Toim. Mari Antti-Poika. Helsinki.

Antti-Poika, Mari & Vaheri, Eero

1993 Korvasairaudet. -Työperäiset sairaudet. Toim. Mari Antti-Poika. Helsinki.

Antti-Poika, Mari; Kurppa, Kari ja Korhonen, Olli

1993 Sydän- ja verisuonisairaudet. -Työperäiset sairaudet. Toim. Mari Antti-Poika.
Helsinki.

Antonovsky, Aaron

1985 Health, stress, and coping. New perspectives on Mental and Physical Well-Being.
California.

1988 Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well. San
Francisco.

- 1993 The structure and properties of the sense of coherence scale. Soc. Sci. Med.
1993:36.
- Argyle, Michael
- 1989 The Social Psychology of Work. 2.ed. England.
- Argyris, Chris & Schön, Donald A.
- 1978 Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Sydney.
- Arnold, John; Robertson, Ivan T. & Cooper Cary L.
- 1991 Work Psychology. Understanding human behaviour in the workplace.
London.
- Aro, Seppo
- 1981 Stress, morbidity, and health-related behavior. A five-year follow-up study among
metal industry employees. Tampere.
- BEM
- 1982 Baptism, Eucharist and Ministry. Faith and Order Paper No. 111. Geneva.
- Björkqvist, K
- 1992 Trakassering förekommer bland anställda vid Åbo Akademi. Meddelanden från Åbo
Akademi Nr 9.
- Blackler, Frank & Shimmin, Sylvia
- 1984 Applying Psychology in Organizations. New Essential Psychology. London.
- Bryman, Alan & Cramer, Duncan
- 1994 Quantitative data analysis for social scientists. Rev. Ed. Kent.
- Böök, Markku & Huttunen, Jouko

- 1997 "Oikean" miehisyyden ydin on hukassa. Helsingin Sanomien kuukausiliite; helmikuu.
- Charpentier, Pehr
- 1988 Tilanvaihdossa vapaus. Tampere.
- Cherniss, Cary
- 1980 Staff burnout. Beverly Hills.
- Coleman, James C.
- 1977 Stressin yhteydet hyvinvoinnin häiriöihin. Helsinki.
- Confessing
- 1993 Confessing the One Faith. An Ecumenical Explication of the Apostolic Faith as it is Confessed in the Nicene-Constantinopolitan Creed (381). Faith and Order Paper No. 153. Geneva.
- Davidkin, Kaj
- 1991 Kateus ja kilpailu työyhteisössä. -Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Toim. Olavi Lindfors, Esko Paakkola ja Kari Pylkkänen. Jyväskylä.
- Doyal, Len & Gough, Ian
- 1992 A Theory of Human Need. London.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I.
- 1991 Mobbing i arbeidslivet. En under-søkelse av forekomst og helsemessige konsekvenser av mobbing på norske arbeidsplasser. Bergen.
- Elinolot
- 1996 Elinolot numeroina 1994. Elinolot 1996:1. Helsinki.

Elo, Anna-Liisa

- 1989 Teollisuustyön psyykinen kuormitus. Kuormittavuuden analyysi ja menetelmän kehittäminen työpaikkaselvityksiin. - Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 1/89. Helsinki.

Elo, Anna-Liisa & Vehviläinen, Marja-Riitta

- 1982 Työn psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi. TTL 196. Helsinki.

Erätuuli, Matti; Leino, Jarkko & Yli-luoma, Pertti

- 1994 Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki.

Eskola, Antti

- 1968 Sosiologian tutkimusmenetelmät II. 2. painos. Porvoo.

- 1971 Sosiaalipsykologia. Helsinki.

- 1973 Sosiologian tutkimusmenetelmät I. 4. painos. Porvoo.

Eskola, Jari

- 1995 Faktorianalyysi ja diskursiiviset tulkinnat. - Ihmistieteiden 1990-luvun metodologiaa etsimässä. Keskustelua kasvatusta ja sosiaalitieteiden 1990-luvun metodologiasta. Toim. Jari Eskola, Jukka Mäkelä ja Juha Suoranta. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. C8 Katsauksia ja puheenvuoroja. Aikuiskasvatuksen ja jatkuvan koulutuksen julkaisuja 2. Rovaniemi.

Fagerholm, Mikael

- 1997 Yhteiskuntakin lihavuutta torjumaan. Helsingin Sanomat 4.2.

Falcione, R.L. & Kaplan, E.A.

- 1984 Organizational Climate, Communication and Culture. -Communication Yearbook 8. Ed. R.N. Bostrom. Beverly Hills.

Feldt, Taru & Ruoppila, Isto

1993 Suunnittelijoiden työn uudet haasteet, henkinen hyvinvointi ja voimavarat. Jyväskylä.

Filosofis-terapeuttinen

1996 Filosofis-terapeuttinen näkökulma ihmisen ongelmaan. Liisa Veenkivi ja Mika Saranpää keskustelevat filosofian opetuksesta Ylen 1:ssä 14.2.

Fisher, Dalmar

1981 Communications in Organizations. Minnesota.

Fromm, Erich

1976 Tuhoava ihminen. Jyväskylä.

Furnham, Adrian

1990 The Protestant Work Ethic. The Psychology of Work-Related Beliefs and Behaviours. London.

Fogelholm, Mikael

1997 Yhteiskuntakin lihavuutta torjumaan. Helsingin Sanomat 4.2.

Gardell, Bertil

1977 Arbetsinnehåll och livskvalitet. En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet. Lund.

Giddens, Anthony

1984 Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analysissä. Helsinki.

Goffman, Erving

1971 Arkielämän roolit. Porvoo.

Gordenker, Leon & Saunders, Paul R.

1978 Organisation Theory and International Organisation. International Organisation. A Conceptual Approach. Ed. Paul Taylor and A.J.R. Groom. New York.

Grönfors, Martti

1985 Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. 2.p. Porvoo.

Haavio-Mannila, Elina

1984a Työn muuttuminen. - Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Toim. Elina Haavio-Mannila, Riitta Jallinoja ja Harriet Strandell. Juva.

1984b Perheen ja työn suhde. - Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Toim. Elina Haavio-Mannila, Riitta Jallinoja ja Harriet Strandell. Juva.

Hacker, Winfried

1982 Yleinen työpsykologia. Espoo.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R.

1980 Work Redesign. Massachusetts.

Hakala, Pekka & Uskali, Turo

1996 Suomen talouden kasvuvauhti selvästi hiipumassa ennusteista. Hallitus joutuu etsimään lisärahoitusta monista kohteista. - Helsingin Sanomat 6.2.

Hakola, Reijo

1996 Kaikki elämän koneet. Helsingin sanomat 22.11.

Hamilton, Peter

1983 Talcott Parsons. London.

Harman, Harry H.

1976 Modern Factor Analysis. 3. ed. Chicago.

Harrison, Michael I.

1990 Diagnosing organizations. Methods, Models, and Processes. Applied Social Research Methods Series. Volume 8. California.

Hawking, Stephen W.

1994 Ajan lyhyt historia. Alkuräjähdyksestä mustiin aukkoihin. Porvoo.

Hearn, Jeff

1992 Miehet ja sukupuolistuneet organisaatiot - patriarkaatit, seksuaLiteetit, maskuliinisuu-
det ja johtajat. - Tasa-arvo asiain neuvottelukunnan miesjaoston, Tampereen
yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen ja täydennyskoulutuskeskuksen seminaari
13.-14.5.1991 Tampereella. Miehet työelämässä. Toim. Hannele Varsa. Sarja C:
Työraportteja 4/1992. Helsinki.

Hearn, Jeff & Parkin, Wendy

1987 "Sex" at "Work". The Power and Paradox of Organisation Sexuality. Kent.

Heiskala, Risto

1995 Talcott Parsons ja rakennefunktionalismi. -Sosiologisen teorian nykysuuntauksia.
Toim. Risto Heiskala. Tampere.

Heiskanen, Tarja

1992 Turvattomuus elämäntoverina. - Mielenterveys. 4/92.

Helve, Helena

1987 Nuorten maailmankuva: seurantatutkimus pääkaupunkiseudun erään lähiön nuori-
sta. Helsinki.

Henkinen väkivalta

- 1979 Käsitettä määrittävä raportti ja seminaariaineisto. Toim. Rauni Myllyniemi. M-sarja 11/1979. Helsinki.

Henkisten kykyjen kehittyminen

- 1995 Henkisten kykyjen kehittyminen. Toim. Hannu Rätty. Joensuu.

Hermans Ralf J.

- 1995 Uusjohtajuus. Johtamisen myrskyisät tuulet. Juva.

Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H.

- 1983 Organisaatiokäyttämisen perusteet. 8.p. Espoo.

Hickman, Craig R. & Silva, Michael A.

- 1985 Creating Excellence. Managing Corporate Culture, Strategy, and Change in the New Age. London.

Hiltunen, Pekka

- 1995 Tyytyväisyys työhön lisääntynyt kiristyneestä tahdistusta huolimatta. Töitä raadetaan hymyssä suin. - Helsingin Sanomat 9.11.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena

- 1982 Teemahaastattelu. 2. painos. Helsinki.

- 1993 Teemahaastattelu. 6. painos. Helsinki.

Hirvenkari, Paula; Kotakari, Ulla; Penttinen, Hannele & Väisänen, Raija

- 1991 Työikäisten ilmaisemat turvattomuuden, uhan ja pelon aiheet. -Turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot eri ikävaiheissa. Osa I: Tutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat, ikävaihekuvaukset, empiiriset esitutkimustulokset, muuttujien muodostaminen ja haastattelulomake. Toim. Pauli Niemelä. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteet. Alkuperäistutkimukset 3/1991. Kuopio.

Hofstede, Geert

1991 Cultures and Organizations. Software of the Mind. London.

Honkanen, Henry

1989 Organisaation ja työyhteisön kehittäminen. Helsinki.

Houston, Kent

1988 Stress and Coping. - Coping with Negative Life Events. Clinical and Social Psychological Perspectives. Ed. C. R. Syder and Carol E. Ford. New York.

Huhtala, Seppo

1995 Osallistuminen ja muuttuva työelämä. Turku.

Huhtinen, Pentti

1991 Lapseuden ja vastuun yhteisö. Seurakunta yhteisöajattelun näkökulmasta. Juva.

Hurme, Marja-Liisa

1995 Toimiva työyhteisö - menetetty unelma vai tulevaisuuden lahja? -Ihminen, tunteet ja työyhteisön elämä. Sosiaalipedagogisia näkökulmia. Toim. Antti-Veikko Perheentupa. Helsinki.

Irigaray, Luce

1996 Sukupuolieron etiikka. Tampere.

Ilmonen, Kaj

1985 Tarpeiden järjestelmä ja järjestelmän tarpeet. Tutkielma sivilisaation ja tarpeiden vuorovaikutuksesta. Helsinki.

Immonen, Stina

1993 Vuorovaikutus johtamisen välineenä: tutkimus toimistoesimiesten vuorovaikutukseen käyttämästä ajasta. Teknillinen korkeakoulu. Report no 150/1993/Tps. Otaniemi.

Itkonen, Matti

1996 Itseyteni ja toiseutesi - opettajuutemme jäljitetty maa. Esseistinen montaasi kasvatustilosophian perusteiksi. Jyväskylä.

Jankola, Kirsti

1991 Henkinen väkivalta työelämässä. Jyväskylä.

Jallinoja, Riitta

1984 Perhekäsityksistä perhettä koskeviin ratkaisuihin. - Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Toim. Elina Haavio-Mannila, Riitta Jallinoja ja Harriet Strandell. Juva.

Johdatus työpsykologiaan

1991 Johdatus työpsykologiaan. Toim. Juha Luoma. Hämeenlinna.

Johtaminen

1988 Johtaminen ja johtamiskoulutus seurakunnassa ja kristillisissä järjestöissä. Johtamiskoulutustyöryhmän mietintö osa I ja II. Helsinki.

Julkunen, Raija

1979 Työelämän laatu, tarpeet ja intressit. Sosiaalipoliittikka. Oulu.

1987 Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 47. Jyväskylä.

1992 Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Jyväskylä.

Juuti, Pauli

1983 Työkäyttämisen teoreettinen tausta. Helsinki.

1986 Tietotekniikan erityishenkilöstön työasenteet, työhön kohdistuvat arvot ja työhön sopeutumisen muodot tietotekniikan integraatiovaiheen kynnyksellä. Mikkeli.

1989 Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Keuruu.

1991 Työ ja elämän laatu. JTO tutkimuksia sarja 5. Lunkka.

1992 Yrityskulttuurin murros. Tampere.

Juuti, Pauli & Lindström, Kari

1995 Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos. Työ ja ihminen. JTO-tutkimuksia 9:4. Helsinki.

Järvikoski, Aila

1996 Sisäinen elämänhallinta ja sosiaaliset paineet. -Elämänhallintaa etsimässä. Toim. Raimo Raitasalo. Helsinki.

Kangas, Olli

1995 Rationaalisen valinnan teorit. -Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Toim. Risto Heiskala. Tampere.

Kalimo, Raija

1987a Stressi ja psyykkinen kuormitus työelämässä. - Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

1987b Stressi ja sen voittaminen. Juva.

Kalliopuska, Mirja

1984 Itsetunto. Mänttä.

1990 Empatia - tie ihmisyyteen. Hämeenlinna.

Karismo, Anna

1996 Oppiva yritys pysyy elossa. Suomalainen yritys ei toimi mahtikäskyillä, vaan yhteistyöllä. Helsingin Sanomat 19.11.

Karisto, Antti

1987 Työelämän muutos. - Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

Karma, Kai & Komulainen, Erkki

1984 Käyttytymistieteiden tilastomenetelmien jatkokurssi. Mänttä.

Kauppinen-Toropainen, Kaisa

1987 Ainokaiset työyhteisössä: haastattelututkimus työn sukupuolenmukaisen eriytymisen vaikutuksista työtyytyväisyyteen, psyykkiseen uupumukseen ja stressiin. Helsinki.

Kjellberg, Helena

1996 SAK:n jäsentutkimus: Työn pysyvyys tärkeämpi tavoite kuin hyvä palkka. Helsingin Sanomat 13.2.

Keltinkangas-Järvinen, Liisa

1984 Psykosomatiikka ja persoonallisuus - psykologiset teoriat psykosomaattisia oireita selittämässä. - Psykosomatiikka. Nykynäkemyksiä ja klinisiä sovellutuksia. Toim. Kalle achté, Antti Pakaslahti ja Ranan Rimón. Keuruu.

1996 Hyvä itsetunto. Juva.

Kerlinger, Fred N.

1992 Foundations of behavioral research. 3. Ed. Orlando.

Kettunen, Paavo

- 1990 Ihmisolemuksen ongelma ja olemassaolon vaikeus. Ihmiskäsitys Suomen evankelis-luterilaisen kirkon sairaalasielunhoidon koulutuksessa vuosina 1960-1975. Jyväskylä.

Kinnunen, Juha

- 1995 Ovatko terveyspalvelujen käyttäjät potilaita, asiakkaita vai kuluttajia? - Hyvinvointikatsaus. Tilastollinen aikakauslehti 4/95.

Kirkko ja maailma

- 1993 Kirkko ja maailma. Kirkon ykseys ja ihmiskunnan uudistuminen. Faith and Order -asiakirja 151. Helsinki.

Kirkon kalenteri

- 1996 Kirkon kalenteri: kirkon vuosikirja. Helsinki.

Kolu, Timo

- 1992 Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Komiteamietintö 1991:38. Tutkimuksia 188. Helsinki.

Korte, Irma

- 1988 Naisnäkökulman tieteenfilosofisia merkityksiä. - Akanvirtaan. Toim. Päivi Setälä ja Hannele Kurki. Helsinki.

Koski, Tapio

- 1991 Liikunta ja kehollisuus perenniaalisessa filosofiassa: fenomenologinen tutkimus liikunnan merkityksestä ihmisen kokonaistumisessa. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta vol. XXIII. Tampere.

Kortteinen, Matti

- 1992 Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna.

Kroeber, A. L. & Kluchohn, C

1952 Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions. Cambridge.

Kuoppasalmi, Kimmo; Achté, Kalle; Lönnqvist, Jouko; Aalberg, Veikko ja Rimón, Ranan

1990 Modernin psykosomatiikan lähtökohdat. - Moderni psykosomatiikka. Toim. Kalle Achté ja Kimmo Kuoppasalmi. Juva.

Laatikainen, Tuula

1996 Valta pakenee naisia yrityksissä. Naisjohtajien palkkakehitys ja ura tyssäävät näkymättömään lasikattoon. Helsingin Sanomat 02.12.

Lahti, Pirkko; Leskinen, Jukka; Leskinen, Ritva; Matikainen, Marja & Varis, Kyösti

1990 Työyhteisön terveys. Toim. Juha Keskinen. Helsinki.

Lammenranta, Markus

1993 Symbolit ja tietoteorian uudistustarve. - Malli metodi merkitys. Esseitä Veikko Rantalan 60-vuotispäivän kunniaksi. Toim. Leila Haaparanta, Ismo Koskinen, Erna Oesch ja Tere Vadén. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta. Vol. 49. Tampere.

Lappeteläinen, Aki & Rönkä, Anne

1991 Arvot johtaminen työyhteisö. Puheenvuoroja valtionhallinnon muutoksista. Helsinki.

Lehtinen, Ville et al.

1989 Sosiaalipsykiatria. Helsinki.

Lehto, Juhani

1992 Sopiiko mieskään professionaalisuuden muottiin? - Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan miesjaoston, Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen ja täydennyskoulutuskeskuksen seminaari 13.- 14.5.1991 Tampereella. Miehet työelämässä. Toim. Hannele Varsa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja C: Työraportteja 4/1992. Helsinki.

Lehtonen, Heikki

1990 Yhteisö. Jyväskylä.

Leskinen, Ritva

1987 Työpaikan ihmissuhteet. -Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

Leymann, Heinz

1986 Vuxenmobbing. Om psykiskt våld i arbetslivet. Lund.

1988 Ingen annan utväg. Om utslagning och självmord som fäldj av mobbing i arbetslivet. Stockholm.

Lievegoed, Bernard

1995 Yksilön elämäankaari. Vantaa.

Lindberg, Marjut

1997 Masennus ei ole pelkkä psyykinen sairaus. Depressiopotilaalla on todellisia kipuja ja vaivoja. Helsingin Sanomat 9.1.

Lindqvist, Martti

1986 Ammattina ihminen. Hoidon etiikasta ja arvoista. 3 p. Keuruu.

Lindström, Kari

1987 Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. - Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

Lönnqvist, Jouko

1991 Johtajien haasteet organisaatioiden muospaineissa. -Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Toim. Olavi Lindfors, Esko Paakkola ja Kari Pylkkänen. Jyväskylä.

Maffesoli, Michel

1995 Maailman mieli. Yhteisöllisen tyylin muodoista. Tampere.

Mannermaa, Kari

1993 Moniulotteinen markkinointi. Ekonomia-sarja. Jyväskylä.

Matthies, Aila-Leena

1997 Vapaaehtoistyöhön ajavat nyt omat tarpeet. Helsingin Sanomat 4.2.

Melkas, Jussi

1990 Ihmisten väliset suhteet. -Nuoruus, terveys, ihmissuhteet - suomalaista elämänlaatua? Elinolot 1990:1. Helsinki.

Mielekäs elämä!

1996 Mielekäs elämä! Sosiaali- ja terveysministeriön muistio 18.04.
<http://www.uta.fi/hyper/elama>.

Mintzberg, Henry

1979 The Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research. Englewood Cliffs.

Moilanen, Olavi

1992 Valta ei tunne totuutta. - Sielunhoidon aikakauskirja 5. Toim. Kirsti Aalto, Martti Esko ja Matti-Pekka Virtaniemi. Helsinki.

1995 Hengen kosketus. Arkkityypit, jumalat ja henget shamanismissa, unissa, sairauksissa ja rakkaudessa. Utsjoki.

Myyrä, Juhani

1988 Keski-ikä kehitystehtävät. - Ihmisen elämänkaari. Toim. Pirkko Niemelä ja Jan-Erik Ruth. Keuruu.

Mäkelä, Jukka

- 1995 Tilastollisen päättelyn, kvantitatiivisen menetelmän ja sosiaalitutkimuksen suhteesta. - Ihmistieteiden 1990-luvun metodologiaa etsimässä. Keskustelua kasvatus- ja sosiaalitieteiden 1990-luvun metodologiasta. Toim. Jari Eskola, Jukka Mäkelä ja Juha Suoranta. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja. C8 Katsauksia ja puheen-
vuoroja. Aikuiskasvatuksen ja jatkuvan koulutuksen julkaisuja 2. Rovaniemi.

Mäkeläinen, Heikki

- 1988 Luova hallinto ja johtaminen seurakunnassa. Helsinki.

Mäkeläinen, Heikki & Ryökäs, Esko

- 1985 Seurakuntien henkilöstörakenne. Kokonaisselvitys Suomen ev.lut. kirkon henkilöstöstä vuonna 1982. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A N:o 43. Tampere.

Määttänen, Kirsti

- 1988 Naiseus ja mieheys yksilöhistorian tuottamina kokemistapoina. - Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen. Toim. Päivi Setälä ja Hannele Kurki. Helsinki.

Naisiin kohdistuva väkivalta

- 1991 Naisiin kohdistuva väkivalta. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan asiantuntijaseminaari 26.-27.11.1990 Hanasaarella. Seminaariraportti. Toim. Pirkko Kiviaho. Helsinki.

Niskanen, Heikki

- 1995 Hyvinvointivaltio ei ole pelastettavissa. - Helsingin Sanomat 13.10.

Nordman, Henrik

- 1993 Sairas rakennus -oireyhtymä. -Työperäiset sairaudet. Toim. Mari Antti-Poika. Helsinki.

Normann, Richard

- 1988 Luova yritysjohto. Ekonomia-sarja 44. Espoo.

Nummenmaa, Anna Raija

1996 Koulutus, sukupuoli ja elämäntilanne. Nuruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Helsinki.

Olkinuora, Martti

1987 Mielenterveys ja sen häiriöt työelämässä. - Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

1993 Työhön liittyvät psyykkiset ongelmat. - Työperäiset sairaudet. Toim. Mari Antti-Poika. Helsinki.

Ollila, Maija-Riitta

1993 Intellektuaaliset hyveet ja reliabiliteettiteoria. - Malli metodi merkitys. Esseitä Veikko Rantalan 60-vuotispäivän kunniaksi. Toim. Leila Haaparanta, Ismo Koskinen, Erna Oesch ja Tere Vadén. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta. Vol. 49. Tampere.

1995 Määrittelemisen Mahti. -Hyvinvointikatsaus 1995:4.

Orre, Taisto

1987 Työyhteisön ilmapiiri - tarpeet, arvot, motiivit ja luovuus. Keuruu.

Palmu, Harri

1981 Työtyytyväisyys seurakunnassa. KTL sarja A 38. Tampere.

Palmu, Harri

1986 Seurakuntaorganisaation työilmapiiri ja henkilöstön vaihtoalttius. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A nro 44. Pieksämäki.

1990 Paimen johtajana. Tutkimus Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien kirkkoheirroista. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A nro 53. Pieksämäki.

Paronen, Hannu

1996 Työsuojelu muutti asenteet. - Työ, terveys, turvallisuus. 1/96.

Parsons, Talcott

1937 The Structure of Social Action. A Study in Social Theory with Special Reference to a Group of Recent European Writers. London.

Peltonen, Matti & Ruohotie, Pekka

1989 Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta-sarja n:o 4.

Keuruu.

Perheentupa, Antti-Veikko

1995 Yhteisödynaaminen tulkinta kouluttajayhteisön syntyvaiheista. - Ihminen, tunteet ja yhteisön elämä. Toim. Antti-Veikko Perheentupa. Helsinki.

Perkka-Jortikka, Katriina

1992 Sosiaalinen hyvinvointi ja yhteisöllisyys työssä. Tutkimus toimihenkilöiden työn arjesta 1980-luvun Suomessa. Helsinki.

1994 Lähellä työyhteisö. Jyväskylä.

Pickin, Chrissie & Leger, Selwyn St

1994 Terveystarpeet ja elämänkaari. Keuruu.

Pirnes, Unto

1994 Kehittyvät tiimit. Organisaatioiden rakennemuutokseen liittyvä tiimien ja tiimien johtamisen kehittämisprosessi. JTO-tutkimuksia sarja 8. Tampere.

Psyykinen työsuojelu

1979 Haittatekijä- ja toimialakohtainen katsaus. Työterveyslaitos. Katsauksia 30. Helsinki.

Pursiainen, Terho

1992 Vähäosaisimman puolustaja John Rawls. - Mielenterveys. 4/92.

Puusaari, Hille

1996 Työssä uupuminen on katkaistava yhteisvoimin. - Mielenterveys 6/96.

Pylkkänen, Kari

1991 Mielenterveys työyhteisössä. - Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Toim. Olavi Lindfors et al. Jyväskylä.

Pyysiäinen, Ilkka

1993 Ilo pitkästä itkusta. Buddhalaisuus ja terapiat. Helsinki.

Pöyhönen, Terhi

1978 Työtyytyväisyys - teoreettinen tarkastelu. Työtyytyväisyyden eli työviihtymisen luonne, mittaaminen, syyt ja seuraukset. Helsinki.

1987a Työtyytyväisyyden rakentuminen. - Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

1987b Loppuunpalamisesta elämänhaluun. - Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Toim. Kari Lindström ja Raija Kalimo. Helsinki.

Rainio, Kullervo

1969 Valta ja vallan käyttö. Sosiaalipsykologinen tarkastelu. Porvoo.

1993 Vastaa minulle, maailma! Psykologin näkökulma todellisuuteen. Helsinki.

Rainio, Kullervo & Helkama, Klaus

1974 Sosiaalipsykologian oppikirja. Porvoo.

Raitasalo, Raimo

1996 Aaron Antonovskyn "salutogeeninen malli" ja elämänhallinta. - Elämänhallintaa etsimässä. Toim. Raimo Raitasalo. Helsinki.

Rajala, Raimo

1988 Teacher Stress and Coping. Lapin korkeakoulun kasvatustieteellisiä julkaisuja A:3. Rovaniemi.

Rantalankila, Sisko

1996 Hyvä meidän joukkue. Crux 1996:7.

Rauhala, Lauri

1989 Ihmisen ykseys ja moninaisuus. Helsinki.

Raunio, Kyösti

1995 Sosiaalipolitiikan lähtökohdat. Tampere.

Reenkola, Turo

1982 Tietoinen, tiedostamaton ja tiedostaminen psykoanalyysissa. -Tietoisuus ja alitajunta. Toim. Ilpo Kojo ja Risto Vuorinen. Juva.

Repo, Päivi

1997 Mahdollisuus vaikuttaa työhön vähentää stressiä parhaiten ja Norjalaistutkimus: viisi kuppia kahvia päivässä lisää riskiä saada sydäninfarkti. Helsingin Sanomat 29.01.

Riihinen, Olavi

1996 Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. -Elämänhallintaa etsimässä. Toim. Raimo Raitasalo. Helsinki.

Ruoppila, Isto et al.

- 1986 Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työn, työolosuhteiden ja eräiden yksilöllisten piirteiden yhteydet kuormittuneisuuteen. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia A:4. Jyväskylä.

Ruoppila, Isto

- 1988 Pojasta isän rooliin. - Ihmisen elämänkaari. Toim. Pirkko Niemelä ja Jan-Erik Ruth. Keuruu.

Robson, Colin

- 1994 Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers. Padstow. Great Britain.

Rokeach, Milton

- 1973 The Nature on Human Values. New York.

Roos, J. P.

- 1986 Elämäntapateoriat ja suomalainen elämäntapa. -Kymmenen esseetä elämäntavasta. Toim. Heikkinen. Lahti.

Räisänen, Arja-Liisa

- 1995 Onnellisen avioliiton ehdot. Sukupuolijärjestelmän muodostumisprosessi suomalaisissa avioliitto- ja seksuaalivalistusoppaissa 1865-1920. Suomen Historiallinen Seura. Helsinki.

Saarinen, Aino

- 1988 Naistutkimus - paradigmahaaste? -Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen. Toim. Päivi Setälä ja Hannele Kurki. Helsinki.

Salminen, Olavi E.

- 1989 Elämän ja uran ankkurit. Helsinki.

Salonen, Kari

- 1992 Papin rooli. Seurakuntapappiin kohdistuvat odotukset Helsingissä ja Raahessa. Pieksämäki.

Salonen, Kristina

- 1992 Aikuisten ahdinko heijastuu myös lapsiin. Mielenterveys 1992: 6.

Santalainen, Timo; Voutilainen, Eero; Porenne, Pertti & Nissinen, Jouko H.

- 1984 Tulosjohtaminen. Ekonomia -sarja 67. Espoo.

Sathe, Vijay

- 1990 How to Decipher and Change Corporate Culture. -Gaining control of the Corporate Culture. Ed. R.H. Kilmann, M.J. Saxton, R. Serpa and Associates. San Francisco.

Schalin, Lars-Johan

- 1993 Narsismin kohtaloita. Jyväskylä.

Schein, Edgar H.

- 1978 Career dynamics: matching individual and organizational needs. Massachusetts.

- 1985 Organizational Culture and Leadership. A Dynamic View. California.

- 1987 Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo.

Seikkula, Jaakko

- 1994 Sosiaaliset verkostot. Ammattiauttajan voimavara kriiseissä. Helsinki.

Sihvonen, Arja

- 1996 Miten ehkäisen työuupumuksen. Jyväskylä.

Siltala, Juha

1994 Miehen kunnia. Modernin miehen taistelu häpeää vastaan. Keuruu.

Silvennoinen, Tapio

1996 Elämänhallinta - tieteellisesti hutera, käytännössä hallitsematon mutta potilastyössä silti hyödyllinen määre. - Elämänhallintaa etsimässä. Toim. Raimo Raitasalo. Helsinki.

Smircich, Linda

1983 Organizations as Shared Meanings. -Organizational Symbolism. Ed. Pondy, Frost, Morgan & Dandridge. Greenwich.

Sosiaalipsykiatria

1989 Sosiaalipsykiatria. Helsinki.

SPSS for Windows

1993 SPSS for Windows Base System User's Guide Release 6.0. Ed. Marija J. Norusis. USA.

Strandell, Harriet

1984 Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä. - Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Toim. Elina Haavio-Mannila, Riitta Jallinoja ja Harriet Strandell. Juva.

Suhonen, Pertti

1988 Suomalaisten arvot ja politiikka. Porvoo.

Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä

1987 Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä työpaikoilla: Suomea koskevia tuloksia. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 1/1987. Toimittanut Riittä Högbacka, Irja Kandolin, Elina Haavio-Mannila ja Kaisa Kauppinen-Toropainen. Helsinki.

Sulkunen, Pekka

1995 Orgioiden aika: Michel Maffesolin postmodernismi. -Sosiologisen teorian uusimmat virtaukset. Toim. Keijo Rahkonen. Tampere.

Suominen, Sakari

1996 Elämänhallinta - luottamusta vai voimavarojen hallintaa. -Elämänhallintaa etsimässä. Toim. Raimo Raitasalo. Helsinki.

Syrjälä, Leena; Ahonen, Sirkka; Syrjäläinen, Eija ja Saari, Seppo

1995 Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma.

Thylefors, Ingela

1987 Syndabockar. Om utstötning och mobbning i arbetslivet. Stockholm.

1991 Ledarskap i vård, omsorg och utbildning. Juva.

Tilv, Kukka-Maaria

1994 Organisaation kulttuuriarvostusten ja sisäisen viestinnän arvostusten mittaaminen. Helsinki.

Tiuraniemi, Juhani

1994 Työn, työyhteisön ja esimiestoiminnan arviointi. Arviointien keskinäiset yhteydet kahdessa julkisen sektorin organisaatiossa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C. Osa 104. Turku.

Tolkki-Nikkonen, Mirja

1988 Avioliitto, yhteiselämä ja ammattiura. - Ihmisen elämänkaari. Toim. Pirkko Niemelä ja Jan-Erik Ruth. Keuruu.

Totro, Timo

- 1991 Kehittämisen kysymyksiä seurakunnallisissa työyhteisöissä. -Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Toim. Olavi Lindfors, Esko Paakkola ja Kari Pylkkänen. Jyväskylä.

Tyson, Shaun & Jackson, Tony

- 1992 The Essence of Organizational Behaviour. Exeter.

Työelämän muuttuvat ehdot

- 1990 Työelämän muuttuvat ehdot - kohti 1990-luvun työvoimapolitiikkaa. Raportti työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella. Toim. Tuula Heiskanen. Tampere.

Työn laatu

- 1990 Työn laatu, sosiaaliset suhteet ja hyvinvointi. Toim. Elina Haavio-Mannila. Helsingin yliopiston sosiologian laitos. Nro 53. Helsinki.

Työperäiset sairaudet

- 1993 Työperäiset sairaudet. Toim. Mari Antti-Poika. Helsinki.

Työyhteisön terveys

- 1990 Työyhteisön terveys. Suomen Mielenterveysseura. M-sarja. Helsinki.

Vahtera, Jussi

- 1993 Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. - Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 1/93. Helsinki.

Vartia, Maarit & Paananen, Taina

- 1992 Henkinen väkivalta työssä. Helsinki.

Vartia, Maarit & Perkkä-Jortikka, Katriina

1994 Henkinen väkivalta työpaikoilla. Työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Tampere.

Vartiainen, Matti

1989 JDS - Job Diagnostic Survey - katsaus menetelmään. Teknillinen korkeakoulu. Teollisuustalous ja työpsykologia. Raportti 112. Helsinki.

1994 Työn muutoksen työvälineet. Muutoksen hallinnan sosiotekniset menetelmät. Tampere.

Vartiovaara, Ilkka

1987 Burnout. Henkinen pahoinvointi. Juva.

1996 Burnoutista jaksamiseen -aika itkeä, aika iloita. Keuruu.

Varto, Juha

1991 Laulu maasta. Luennot etiikasta. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta vol.XXIII. Tampere.

Varto, Juha & Veenkivi, Liisa

1995 Ihmisen tie. Keskusteluja mystikoista. Tampere.

Weckroth, Klaus

1988 Toiminnan psykologia. Helsinki.

1994 Minä ja se toinen. Hämeenlinna.

1995 Niin sanotusta teoreettisesta tutkimuksesta. - Ihmistieteiden 1990-luvun metodologiaa etsimässä. Keskustelua kasvatus- ja sosiaalitieteiden 1990-luvun metodologias-
ta. Toim. Jari Eskola, Jukka Mäkelä ja Juha Suoranta. Lapin yliopiston kasvatus-
tieteellisiä julkaisuja. C8 Katsauksia ja puheenvuoroja. Aikuiskasvatuksen ja jat-
kuvan koulutuksen julkaisuja 2. Rovaniemi.

Veikkola, Eeva-Sisko & Lehtiniemi, Anne

1994 Naiset ja miehet Suomessa 1994. Tilastokeskus. Elinolot 1994:2. Helsinki.

Vihavainen, Hilikka

1995 Terveyttä melkein kaikille. - Hyvinvointikatsaus. Tilastollinen aikakauslehti 4/95.

Wiio, Osmo A.

1989 Viestinnän perusteet. 5. painos. Espoo.

Wilenius, Reijo

1991 Yksilön, yhteiskunnan ja yrityksen hyvinvoinnista. - Yhteisödynamiikka. Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Toim. Olavi Lindfors, Esko Paakkola ja Kari Pylkkänen. Jyväskylä.

Wills, T. A.

1985 Supportive Functions of Interpersonal Relationships.-Social Support and Health. Ed. S. Cohen & L.S. Syme. Usa.

Wright, Georg Henrik von

1985 Filosofisia tutkielmia. Juva.

Vuorinen, Risto

1982 Tietoinen, esitietoinen, tiedostamaton. -Tietoisuus ja alitajunta. Toim. Ilpo Kojo ja Risto Vuorinen. Juva.

Yates Jere E.

1980 Tule toimeen stressin kanssa. Imatra.

Ylikoski, Matti

1993 Työyhteisö muutosmurroksessa. Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Zijstra, Wybe

1995 Kohti kokonaista ihmistä. Pastoraalipsykologian käsikirja. Jyväskylä.