

Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Sosiaalitieteiden laitos

**EPÄREILUA VAI OIKEUDENMUKAISTA?
VÄHÄN TUTKITTUJA NÄKÖKULMIA
OIKEUDENMUKAISUUDEN TUTKIMUKSEEN**

Juhani Sulander

VÄITÖSKIRJA

Esitetään Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi Helsingin yliopiston päärakennuksen auditoriumissa XIV (Unioninkatu 34, 3. krs) perjantaina joulukuun 7. päivänä kello 12.

Helsinki 2018

Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 96 (2018)
Sosiaalipsykologia

© Juhani Sulander

Kannen taitto: Riikka Hyypiä ja Hanna Sario
Kannen kuva: Juhani Sulander

Jakelu ja myynti:
Unigrafia
<https://shop.unigrafia.fi>

ISSN 2343-273X (painettu)
ISSN 2343-2748 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-951-51-3347-2 (nid.)
ISBN 978-951-51-3348-9 (pdf)

Unigrafia
Helsinki 2018

TIIVISTELMÄ

Organisaatiopsykologiassa, henkilöstöjohtamisessa ja organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksessa organisaatio-oikeudenmukaisuus on vakiintunut keskeiseksi tutkimusalueeksi. Lukuisissa tutkimuksissa on havaittu, että ihmisten ja työntekijöiden reilu ja oikeudenmukainen kohtelu on yhteydessä myönteisiin asenteisiin, työtyytyväisyyteen sekä hyvinvointiin ja terveyteen.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää organisaatio-oikeudenmukaisuuden merkitystä opiskelijoille ja työntekijöille vähemmän tutkituista näkökulmista. Jokainen tutkimuksen osatutkimuksista on itsenäinen ja muista riippumaton kokonaisuus. Osatutkimuksia yhdistää oikeudenmukaisuusnäkökulma.

Osatutkimuksessa I tutkittiin psykososiaalisen opiskeluympäristön yhteyttä opiskelijoiden fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja opiskelumenestykseen. Psykososiaalinen opiskeluympäristö muodostui ilmapiiristä, menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta ja henkisestä väkivallasta (sen puuttumisesta). Tutkimusaineisto koostui 305:stä ammattioppilaitos-, ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijasta. Keskeisin tulos oli, että hyvä ilmapiiri oli yhteydessä sekä opiskelijoiden koettuun psyykkiseen hyvinvointiin että itsearvioituun opiskelumenestykseen. Menettelytapojen oikeudenmukaisuus ei ollut yhteydessä fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin tai opiskelumenestykseen.

Osatutkimuksessa II selvitettiin epäoikeudenmukaisuuden seurauksia ja mitä keskinäisiä yhteyksiä ongelmatilanteissa koetuilla tunteilla, tutkittavien empaattisuudella, tilanteessa rikottujen oikeudenmukaisuusperiaatteiden ja ongelmatilanteen ratkaisutapojen välillä on. Tutkimusaineisto koostui 117:stä Helsingin yliopiston avoimen yliopiston sosiaalipsykologian opiskelijasta. Tulosten mukaan pitkäkestoisissa ongelmatilanteissa tutkittavat olivat tunteneet kuohuksissa olon tunnetta ja masennusta. Kaikkein yleisin toimintatapa ongelmatilanteissa oli keskustelu ja neuvottelu asianosaisten kanssa. Yksittäisistä oikeudenmukaisuusperiaatteista kaikkein tärkeimpänä pidettiin työntekijän oikeuksien ja ihmisarvon kunnioittamista. Monen muuttujan varianssianalyysillä testattiin, miten oikeudenmukaisuus oli yhteydessä koettuihin tunteisiin. Tilastollisesti merkitsevä yhteys muodostui jakavan (miten edut jakautuvat) ja vuorovaikutuksen (esimiehen kohtelun) oikeudenmukaisuuden yhdysvaikutuksesta kuohuksissa olon tunteeseen. Silloin, kun kummankin oikeudenmukaisuuden muodon rikkomista pidettiin joko erittäin vakavana tai erittäin lievänä, ne olivat vähemmässä määrin yhteydessä kuohuksissa oloon kuin silloin, kun jommankumman muodon rikkomista pidettiin erittäin vakavana ja toisen muodon rikkomista erittäin lievänä.

Osatutkimuksen III tavoitteena oli selvittää, miten valtaviritys vaikuttaa epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemiseen. Kun eroja valtaryhmien (paljon valtaa – vähän valtaa) välille ei muodostunut, verrattiin sosiaalialan (Laurea-ammattikorkeakoulu, n=35) ja taloustieteiden (Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellinen tiedekunta ja Laurea-ammattikorkeakoulu, n=79) opiskelijoita. Valtaviritys vaikutti ainoastaan sosiaalialan opiskelijoihin. Vallankäyttäjän roolissa (paljon valtaa) sosiaalialan opiskelijat havainnoivat epäoikeudenmukaisuuden uhrin vähemmän lämpimäksi verrattuna vallan käytön kohteen roolissa (vähän valtaa) ollessaan. Sosiaalialan opiskelijat pitivät myös esimiehen eli vuorovaikutuksen ja menettelytapojen oikeudenmukaisuutta tärkeämpänä kuin taloustieteilijät.

Osatutkimuksessa IV selvitettiin, miten työhön sitoutuminen ja organisaatio-oikeudenmukaisuus ovat yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen. Aineisto koostui 446:sta 50 vuotta täyttäneestä vanhusten pitkäaikaishoidon lähi- ja perushoitajasta sekä terveyden- ja sairaanhoitajasta. Sekä matala työhön sitoutuminen että matala organisaatio-oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä suurempaan eläkkeellejääntihalukkuuteen. Ne hoitajat, jotka olivat vähemmän sitoutuneita työhönsä ja jotka olivat kokeneet epäreilua kohtelua (matala vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus) ja organisaation menettelytavat epäoikeudenmukaisiksi ilmaisivat enemmän eläkkeellejääntihalukkuutta verrattuna niihin vähemmän sitoutuneisiin hoitajiin, jotka olivat kokeneet sekä kohtelun että menettelytavat oikeudenmukaisiksi. Korkeasti työhönsä sitoutuneilla hoitajilla oikeudenmukaisuus ei säädellyt eläkkeellejääntihalukkuutta.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että menettelytapojen oikeudenmukaisuus saa jonkin verran eri merkityksen opiskelussa verrattuna työelämään, jossa se on havaittu tärkeäksi työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden osatekijäksi. Toiseksi, oikeudenmukaisuus näyttäisi olevan pysyvämpi yksittäiset tilanteet ylittävä arvo, jota eri alojen opiskelijat arvottavat eri tavalla. Kolmanneksi, aikaulottuvuus tulisi ottaa entistä paremmin huomioon epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen tutkimuksessa, koska pitkäkestoiset ongelmatilanteet voivat aiheuttaa voimakkaita terveyttä heikentäviä tunteita. Neljänneksi, oikeudenmukaisuuden empiirisessä tutkimuksessa kannattaa huomioida kaikki keskeisimmät oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet sekä mahdollisesti myös kokonaisuuden oikeudenmukaisuus.

Avainsanat: psykososiaalinen opiskeluympäristö, fyysinen terveys, psyykinen hyvinvointi, opiskelumenestys, organisaatio-oikeudenmukaisuus, ilmapiiri, henkinen väkivalta, tunteet, empatia, toimintatavat, valtaorientaatio, persoonallisuuspiirteet, työhön sitoutuminen, eläkkeellejääntihalukkuus, hoitohenkilöstö.

ABSTRACT

The growing body of research indicates that organizational justice plays a key role in organizational functioning. Numerous studies have suggested a link between fair and just treatment of employees and positive attitudes, job satisfaction, health and well-being.

The general aim of this study is to investigate how important organizational justice is to employees and students by using rarely examined viewpoints. Every substudy is an independent study. All the four substudies have included a justice perspective.

The aim of Study I was to find out if there was a link between psychosocial learning environment and physical health, mental well-being and study success of students. The psychosocial learning environment consisted of three factors: procedural justice, good atmosphere, and mental violence. The sample included 305 students in vocational institutes, polytechnics and universities. The results showed that good atmosphere had a statistically significant connection to mental well-being and self-rated study success. The absence of mental violence was connected to physical health. Procedural justice was not connected to any dependent variable.

The first aim of Study II was to investigate consequences of organizational injustice. The second aim was to examine connections between injustice, emotions, empathy of the respondents and behavioral responses to injustice. The results showed that inner turmoil was the most likely felt emotion. In long-lasting situations and situations where the respondents faced unfair action, they felt also depressed. The most common action of the respondents after faced injustice was negotiation with the perpetrators and other agents of the injustice. The results of a multivariate analysis showed an interaction effect of distributive justice and interactional justice on inner turmoil. When violations of both the distributive and interactional justice rules were either considered very serious or not at all serious, inner turmoil was lower than in a situation where violation of one of the rule dimensions was considered very serious and the other not at all serious.

Study III used experimental power priming to test how power orientation influences the perception of a victim of injustice in a sample of 114 social science and economics students. Initial analysis showed no differences between experimental conditions (high power vs. low power). When the data were analyzed separately for participant groups (economics and social science students), it was found that power priming affected only social science students. In the high power condition they saw the victim of injustice as less warm than in the low power condition. Power priming did not affect perception of a victim's feelings or the importance of distributive, interactional or procedural justice. Interactional and procedural justice dimensions were higher for social science students.

The aim of Study IV was to examine associations between job involvement, organizational justice and retirement intentions. The sample consisted of 446 practical and registered nurses, 50 years or over working in 134 assisted living facilities providing 24-hour care for older residents. Both job involvement and organizational justice were associated with retirement intentions. The most noteworthy result was that both interactional justice and procedural justice moderated the association of job involvement with retirement intentions. In other words, among nurses with low job involvement, those who experienced unjust treatment, that is, low interactional justice, and evaluated organizational procedures as unjust had significantly stronger retirement intentions than nurses with high levels of interactional and procedural justice. Thus, organizational justice may act as a buffer against retirement intention as one consequence of nurses' low job involvement.

In conclusion, organizational justice, especially procedural justice has slightly different meaning in working life and in study environment. Secondly, organizational justice seems to be a value that is quite stable across situations, even though it was more important to students of social sciences than to students of economics. Thirdly, more attention should be paid to the time dimension. Long-lasting injustice experience may give rise to strong negative feelings, like feeling depressed, which is detrimental to health. Fourthly, when studying justice, the different justice dimensions should all be taken into consideration.

Keywords: psychosocial learning environment, well-being , health, study success of students, organizational justice, good atmosphere, mental violence, emotions, empathy, responses to injustice, power priming, personality traits, job involvement, retirement intentions, nursing workforce.

Esipuhe

Tämä opinnäytetyö juontaa juurensa vuoden 1990 syksyyn, jolloin etsin sosiaalipsykologian laudaturtyön aihetta. Sosiaalipsykologian laitoksella oli siihen aikaan gradukansio, jota selaillessani löysin tutkimusaiheen, jossa tarkoitus oli tutkia proseduraalista oikeudenmukaisuutta. En tuntenut kyseistä tutkimusaluetta lainkaan mutta kiinnostukseni heräsi ja ryhdyin ottamaan tarkemmin selvää, mistä siinä on kysymys. Kiinnostukseni oikeudenmukaisuuden tutkimukseen on jatkunut tähän päivään saakka. Tutkimusalueen asiantuntijana ja tutkimustyön ohjaajana toimi professori Klaus Helkama ja yhteistyö hänen kanssaan on myös jatkunut katkeamattomana. Professori Marko Elovainio on ollut työni toisena ohjaajana eri vaiheissa, varsinkin loppuvaiheessa. Suuret kiitokset molemmille!

Osatutkimuksessa I tein tiivistä yhteistyötä Työterveyslaitoksen koulutuspäällikkö Vuokko Romppasen kanssa. Kiitän häntä hyvin sujuneesta yhteistyöstä. Hankkeen menetelmä- ja tilastoasiantuntijana toimi tutkija Simo Kaleva. Kiitän häntä asiantuntevista neuvoista.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkijoista kiitän tutkimuspäällikkö Timo Sinervoa, tutkimuspäällikkö Tarja Heponiemeä, tutkimuspäällikkö Anna-Mari Aaltoa ja tilastotutkija Martti Arffmania, jotka ovat olleet mukana osatutkimuksissani. Timo Sinervo on tutkimusprojektin vetäjänä edesauttanut kaikin puolin työn edistymistä sekä tulosten analyysi- että raportointivaiheessa. Marko Elovainiolta ja Tarja Heponiemeltä olen saanut hyviä neuvoja tieteellisen tutkimuksen tekemisen pulmatilanteissa. Anna-Mari Aalto mahdollisti tutkimustyölle otolliset työskentelyolosuhteet. Kiitän Martti Arffmania avusta tulosten analysointiin ja tulkintaan liittyvissä ongelmissa.

Yliopistonlehtori Liisa Myyrä kiitän avusta osatutkimuksen III tulosten analysoinnissa ja tulkinnassa. Sosiaalipsykologian lehtoreista kiitän Marja Ahokasta, Kristiina Järvistä ja Jukka Tonttia myötämielisyydestä tutkimustani kohtaan. Ilman heidän panostaan en olisi saanut sosiaalipsykologian opiskelijoita osallistumaan tutkimuksiini.

Kiitokset Laurea-ammattikorkeakoulun lehtoreille Johanna Häkkiselle, Eeva Soikkelille, Tanja Tammiselle ja opintopäällikkö Katri Toloselle, jotka mahdollistivat Espoon ja Vantaan toimipisteiden opiskelijoiden saamisen tutkittaviksi. Samasta syystä kiitän Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan opintoasiain suunnittelijaa Maria Niemelää ja opettaja Juha Viljarantaa.

Väitöskirjakäsikirjoituksen esitarkastajilta erikoistutkija, dosentti Jenni Ervastilta ja erikoistutkija Marko Hakoselta sain asiantuntevia huomautuksia ja korjausehdotuksia, jotka auttoivat käsikirjoituksen laadun parantamisessa. Kiitokset molemmille ja erityisesti dosentti Mari Huhtalalle suostumisesta vastaväittäjäksi.

Helsingissä, lokakuussa 2018

Juhani Sulander

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	5
ALKUPERÄISARTIKKELIT	11
Taulukot.....	12
Kuviot.....	13
1 JOHDANTO.....	15
2 OIKEUDENMUKAISUUDEN TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	17
2.1 Suhteellinen deprivatio	18
2.2 Jakava oikeudenmukaisuus	18
2.2.1 Tasasuhta-teoria.....	18
2.2.2 Jakavan oikeudenmukaisuuden laajentuminen	19
2.3 Menettelytapojen eli proseduraalinen oikeudenmukaisuus	20
2.4 Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus	22
2.5 Integraatiovaihe	24
2.5.1 Kontrafaktuaalinen käsitelmä.....	24
2.5.2 Ryhmäselitysmallit	25
2.5.3 Heuristinen käsitelmä.....	25
2.5.4 Oikeudenmukaisuutta koskevien arvoarvostelmien muodostaminen	26
2.6 Oikeudenmukaisuus entiteetin ominaisuutena ja tilannesidonmaisena käsitteenä	27
2.6.1 Psykososiaalinen opiskeluympäristö (osatutkimus I).....	28
2.6.2 Mitä epäoikeudenmukaisuudesta seuraa? (osatutkimus II)	29
2.6.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havainnoinnissa (osatutkimus III)	30
2.6.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen (osatutkimus IV)	31
3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	33

4 TUTKIMUSMENETELMÄT	34
4.1 Tutkimusasetelma	34
4.1.1 Opiskelijoiden hyvinvointi	34
4.1.2 Epäoikeudenmukaisuuden seuraukset	34
4.1.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemisessa	35
4.1.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen	36
4.2 Käytetyt mittarit	38
4.2.1 Opiskelijoiden hyvinvointi	38
4.2.2 Epäoikeudenmukaisuuden seuraukset	38
4.2.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemisessa	40
4.2.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejäämishalukkuuteen	41
4.3 Tilastolliset analyysit	41
5 TULOKSET	43
5.1 Opiskelijoiden hyvinvointi (osatutkimus I)	43
5.1.1 Opiskelijan koettu hyvinvointi, terveys ja opiskelumenestys	43
5.1.2 Psykososiaalisen opiskeluympäristön yhteys opiskelijan hyvinvointiin, terveyteen ja opiskelumenestykseen	43
5.2 Epäoikeudenmukaisuuden seuraukset (osatutkimus II)	45
5.2.1 Ongelmatilanteet	45
5.2.2 Toiminta ja tunteet ongelmatilanteissa	45
5.2.3 Empatian ja oikeudenmukaisuuden yhteys tunteisiin ja toimintatapaan	48
5.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havainnoinnissa (osatutkimus III)	49
5.3.1 Vallan yhteys epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemiseen	49
5.3.2 Post hoc analyysit: valtaviritys opiskelijakategorioittain	49
5.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejäämishalukkuuteen (osatutkimus IV)	52
5.4.1 Vastaajien taustatiedot	52
5.4.2 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen	53

5.4.3 Oikeudenmukaisuus työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden välisen yhteyden moderoijana	55
6 POHDINTA	57
6.1 Yhteenveto osatutkimusten tuloksista.....	57
6.1.1 Ilmapiiri psykososiaalisen opiskeluympäristön keskiössä (osatutkimus I)	57
6.1.2 Mitä epäoikeudenmukaisuudesta seuraa? (osatutkimus II)	60
6.1.3 Valtavirityksen vaikutus sosiaalialan opiskelijoihin (osatutkimus III).....	62
6.1.4 Organisaatio-oikeudenmukaisuus työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden moderoijana (osatutkimus IV)	65
6.2 Metodologinen pohdinta	66
6.2.1 Aineistot	66
6.2.2 Validiteetti.....	67
6.3 Jatkotutkimus	73
6.3.1 Osatutkimuksista nousseita tutkimustarpeita	73
6.3.2 Aikaulottuvuus.....	75
6.3.3 Esimiehen rooli.....	76
6.3.4 Eriytymisestä integraatioon	77
6.4 Lopuksi.....	78
Lähteet.....	80
Liitteet	95
Liite 1. Osatutkimuksessa I käytettyjen muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd) ja korrelaatiokertoimet (Pearson).....	95
Liite 2. Osatutkimuksessa III käytettyjen oikeudenmukaisuus-, tunne- ja ominaisuusmuuttujien sekä iän keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd) ja korrelaatiokertoimet (Pearson).	96
Liite 3. Osatutkimuksessa IV käytettyjen oikeudenmukaisuusmuuttujien, työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd) ja korrelaatiot (Pearson).	97

ALKUPERÄISARTIKKELIT

- I Sulander, J. & Romppanen, V. (2007). Psykososiaalisen opiskeluympäristön yhteys opiskelijoiden hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 21 (Lisänumero 1), 548–558.
- II Sulander, J., Helkama, K., Elovainio, M. & Arffman, M. (2011). Työelämän ongelmatilanteet: organisaation epäoikeudenmukaisuus, työntekijän tunteet ja toiminta. *Psykologia*, 46(5), 328–345.
- III Sulander, J., Myyry, L. & Helkama, K. (2014). Valtaorientaatio ja epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitseminen. *Psykologia*, 49(5), 355–369.
- IV Sulander, J., Sinervo, T., Elovainio, M., Heponiemi, T., Helkama, K. & Aalto, A-M. (2016). Does organizational justice modify the association between job involvement and retirement intentions of nurses in Finland? *Research in Nursing & Health*, 39, 364–374.

Alkuperäisjulkaisuihin viitataan tekstissä roomalaisin numeroin.

Taulukot

Taulukko 1. Yhteenveto osatutkimusten tutkimusasetelmista.....	37
Taulukko 2. Psykososiaalisen opiskeluympäristön ja tärkeimpien taustamuuttujien yhteys koettuun fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja opiskelumenestykseen.....	44
Taulukko 3. Oikeudenmukaisuuden ja empatian yhteydet tunteisiin ja toimintatapoihin.	47
Taulukko 4. Oikeudenmukaisuuden, tunteiden ja ominaisuusmuuttujien keskiarvot, keskihajonnat (suluissa) sekä F- ja <i>p</i> -arvot valtavirityksen ja opiskelualan mukaan.....	51
Taulukko 5. Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen päävaikutukset, monen muuttujan vaikutukset ja yhdysvaikutukset eläkkeellejääntihalukkuuteen.	54
Taulukko 6. Organisaatio-oikeudenmukaisuuden yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen matalan ja korkean työhön sitoutuneisuuden ryhmissä (riippumattomien otosten T-testi).	56

Kuviot

Kuvio 1. Jakavan ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden yhdysvaikutus kuohuksissa olon tunteeseen.	49
Kuvio 2. Lämpimyysominaisuus opiskelualan ja vallan mukaan.	52

1 JOHDANTO

Ihmisten välisessä kanssakäymisessä ja varsinkin ristiriitatilanteissa on tavallista vedota oikeudenmukaisuuteen. Kun kansalaiset ovat tyytymättömiä viranomaisten päätöksiin, viitataan usein päätöksen epäoikeudenmukaisuuteen oman itsen tai jonkin väestöryhmän kannalta. Rawlsin (1988, 15) oikeudenmukaisuusteoriassa oikeudenmukaisuuden tärkeyttä perustellaan järjestelmän ja yhteisön koossapysymisen kannalta. Sama pätee myös ryhmien toimintaan: tärkeinä pidettyjen oikeudenmukaisuusperiaatteiden noudattaminen pitää ryhmän koossa ja estää sitä hajoamista.

Oikeudenmukaisuuden teema pysyy ajankohtaisena. Lukuisissa alan tutkimuksissa (katsaus esim. Elovainio, Heponiemi, Sinervo & Magnavita 2010a) todetaan, että oikeudenmukaisuuden kokemus lisää myönteisiä asenteita omaa työtä ja koko organisaatiota kohtaan, epäoikeudenmukaisuus sen sijaan tuottaa kielteisiä asenteita ja heikentää yksilön hyvinvointia, terveyttä ja tuottavuutta.

Kohlbergin (1984) moraalikehitysteoria erottaa kuusi eri vaihetta oikeudenmukaisuuskäsitysten kehityksessä. Lapsuuden esikonventionaalinen moraaliperustuu pelkästään palkintoihin ja rangaistuksiin. Huono tai väärä teko johtaa rangaistukseen, hyvä teko palkitsemiseen. Auktoriteetti, tavallisesti lapsen vanhemmat, määrittelee teon oikeaksi tai vääräksi. Kehittyneimmillä moraalikehityksen tasoilla, kuten postkonventionaaliseen moraaliiin kuuluvalla moraaliperiaatteiden tasolla tekojen oikeutta punnitaan perustavanlaatuisimpien inhimillisten oikeuksien näkökulmasta. Viidennessä, alun perin toiseksi ylimmässä vaiheessa korostuu tasa-arvon periaate, eli jokaisen yksilön näkökannan huomioonottaminen ja samojen oikeuksien ja etujen myöntäminen yhteiskunnan kaikille jäsenille. Moraalisten normien ja lakien, joissa ylinnä korostetaan ihmisarvoa ja vapautta tulisi olla universaaleja, kaikkia yhteiskuntia koskevia. Kohlbergin teorian alkujaan ylimmässä eli kuudennessa vaiheessa, joka sittemmin yhdistettiin viidenteen, tasa-arvo -periaatteen lisäksi tasasuhta-periaate nousee esille. Tasasuhtaisuus ymmärretään ihmisten erilaisten tarpeiden tunnistamisena ja ymmärtämisenä sekä yhteiskunnan vähäosaisimpien jäsenten aseman huomioimisena.

Helkama (2015, 51) tiivistää suomalaisen arvotutkimuksen keskeisen tuloksen: suomalaisilla on vahva ja vakaa käsitys, että luonto, ahkeruus ja tasa-arvo ovat yhteisiä arvojamme. Tässä suhteessa eliitin ja kansan yhteiskunnalliset mielipiteet ovat melko yhtenevät. Vaikka arvoerot maiden ja ihmisten välillä on todettu pieniksi, opintoala on yksi arvomaailmoja erotteleva tekijä (Helkama 2010; 2015; Verkasalo, Lönnqvist, Lipsanen & Helkama 2009). Yhteiskuntatieteilijöiden ja humanistien arvomaailmassa korostuvat keskeisinä arvotyyppinä universalismiarvot (tasa-arvo, maailmanrauha, yhteys luontoon, viisus, luonnon ja taiteen kauneus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, laajakatseisuus, ympäristön suojeleminen, sisäinen tasapaino), teekkareilla ja kauppatieteilijöillä suoriutumisen

(kunnianhimo, vaikutusvalta, kyvykkyys, menestys, älykkyys) ja valta (yhteiskunnallinen valta, varakkuus, arvovalta, julkisen kuvan säilyttäminen).

Oikeudenmukaisuus merkitsee eri asioita eri ihmisille. Sana sosiaalinen oikeudenmukaisuus toi eri mielikuvia kaupparkeakoululaisille ja sosiaalitieteilijöille. Myyrin tutkimuksessa (Myyry 2008; Helkama 2010) kenellekään sosiaalitieteilijälle ei tullut mieleen "laiskamatojen hyysääminen" kuten eräälle kaupparkeakoululaiselle.

SAK:n työelämän laatua kuvaavan hyvän työn mittarin (2016) mukaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat heikentyneet vuodesta 2014 vuoteen 2016. Tyytymättömien osuus nousi kahdessa vuodessa 11 prosentista 25 prosenttiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa työolobarometrissä (Lyly-Yrjänäinen 2015) on saatu lähes päinvastainen tulos: työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat kohentuneet viimeisen kymmenen vuoden ajan, mutta tällä hetkellä kasvu on tasaantunut. Erot palkansaajaryhmissä ovat suuret. Vuonna 2014 60 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä, puolella alemmista toimihenkilöistä mutta vain kolmanneksella työntekijöistä oli hyvät osallistumismahdollisuudet. Osallistumista oman työn suunnitteluun ja päätöksentekoon on pidetty työhyvinvoinnin ja ennen kaikkea työssä jaksamisen kannalta tärkeänä (mm. Karasek & Theorell 1990). Osallistuminen ja vaikuttaminen kuuluvat myös yhden tutkituimman oikeudenmukaisuuden muodon, menettelytapojen eli proseduraalisen oikeudenmukaisuuden keskeisimpiin periaatteisiin.

Oikeudenmukaisuuden teorian kehittämisessä ja oikeudenmukaisuuden merkityksen ymmärtämisessä on merkillepantavaa käytännön työelämässä tapahtunut kehitys. Työelämän demokratisoituminen ja siirtyminen tehdastyössä taylorismista itseohjautuvien tai osittain itseohjautuvien tuotanto- ja työryhmien käyttöön on nostanut esille kysymyksen uudenlaisista johtamistavoista. Työn organisoinnissa tapahtuneet muutokset ovat samalla lisänneet vaatimuksia työntekijöiden entistä suuremmasta vaikuttamismahdollisuudesta omaan työhönsä sekä osallistumisesta oman työnsä suunnitteluun.

Ensimmäisiä havaintoja oikeudenmukaisuuden tärkeydestä raportoitiin Cochran ja Frenchin (1948; ks. myös Helkama 1991) klassisesta muutosvastarintaa käsitelleestä tutkimuksesta amerikkalaisessa pyjamatehtaassa. Samaa ryhmää tutkittiin kahdessa eri tilanteessa. Ensimmäisessä tilanteessa työtehtävien muutos toteutettiin niin, että ryhmän jäsenet eivät saaneet osallistua muutoksen suunnitteluun ja toimeenpanoon lainkaan. Toisessa tilanteessa, kun ensimmäinen kokeilu oli lopetettu, suoritettiin uusi, samantyyppinen työtehtävien muutos, jonka valmisteluun osallistui koko ryhmä. Ensimmäisessä tilanteessa ryhmän tuottavuus putosi romahdusmaisesti, jälkimmäisessä se ylitti selvästi muutosta edeltäneen tason. Mahdollisuus osallistua suunnitteluun koettiin oikeudenmukaisemmaksi kuin tilanne, jossa työntekijät jätettiin muutoksen suunnittelun ja toimeenpanon ulkopuolelle.

Henkilökohtainen kiinnostukseni oikeudenmukaisuuden tutkimisalueeseen alkoi 1990-luvun alussa, jolloin Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksella oli meneillään pitkäaikainen tutkimusohjelma suomalaisten arvoista ja moraaliajattelusta. Tutkimusohjelman yhtenä osana alettiin tutkia oikeudenmukaisuutta. Samaan aikaan Teknillisen korkeakoulun johtamisen ja työpsykologian laboratoriossa selvitettiin teollisuuden tuotantoryhmien toimivuutta tuotantoryhmien tuottavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmista. Ryhmien toimivuuden parantamiseksi etsittiin ratkaisuja työntekijöiden oikeudenmukaisuuskokemuksista kahden eri yliopiston laitoksen yhteistyönä.

Haastattelin laudaturtyössäni (Sulander, 1992; 1993) tuotantoryhmien työntekijöitä, kuinka menettelytapojen eli proseduraalinen oikeudenmukaisuus toteutuu tehdastyössä. Keskeisiä tuloksia oli, että työnjohto kohteli johdonmukaisesti ja tasapuolisesti työntekijöitä. Tuotantoryhmien tai -solujen työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien suhteen sekä ryhmien valtuuksissa korjata epäkohtia ja kehittää työtään jäi parannettavaa.

Työterveyslaitoksen Hyvinvointi koulutyössä ja opiskelussa -tutkimusprojektissa tarjoutui toinen tilaisuus oikeudenmukaisuuden teeman esille nostamiseen (osatutkimus I) yhtenä opiskelijoiden hyvinvoinnin osatekijänä. Osatutkimuksessa II tutkittiin kokonaisvaltaisesti, mitä emotionaalisia, kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä seurauksia epäoikeudenmukaisuudella on. Osatutkimuksessa III testattiin koeasetelmalla, miten tutkittavien (sivullisen havainnoitsijan rooli) valtaviritys (joko paljon tai vähän valtaa) on yhteydessä epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemiseen. Osatutkimuksessa IV oli tutkittavana työhön sitoutumisen ja organisaatio-oikeudenmukaisuuden yhteydet eläkkeellejääntihalukkuuteen hoitotyöntekijöillä.

Teoriaosa sisältää katsauksen siihen, miten oikeudenmukaisuus on ymmärretty sosiaalipsykologisessa viitekehyksessä. Sen jälkeen esittelen osatutkimukset, joissa päähuomio on organisaatio-oikeudenmukaisuuden tutkimustuloksissa.

2 OIKEUDENMUKAISUUDEN TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

Oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa erotetaan useita kehitysvaiheita. Byrne ja Cropanzano (2001) erottavat kolme vaihetta: 1) suhteellisen deprivaaation, 2) jakavan oikeudenmukaisuuden ja 3) menettelytapojen oikeudenmukaisuuden tutkimuksen vaihe. Colquitt, Greenberg ja Zapata-Phelan (2005) kirjoittavat neljästä aallosta: 1) jakava oikeudenmukaisuus, joka sisältää suhteellisen deprivaaation, 2) menettelytapojen oikeudenmukaisuus, 3) vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus ja 4) integraatiovaihe, jossa yhden muodon sijaan oikeudenmukaisuus ymmärretään kokonaisvaltaisesti. Esittelen seuraavassa viisi vaihetta pääpiirteittäin.

2.1 Suhteellinen deprivatio

Suhteellisen deprivatian teorian (Crosby 1976; Byrne & Cropanzano 2001) perusajatuksena on, että yksilö vertaa omaa tilannettaan johonkin standardiin, käytännössä vastaavassa asemassa olevaan relevanttiin ja vertailukelpoiseen henkilöön. Jos lopputulos etujen ja rasitusten jakautumisessa on huonompi kuin vertailuhenkilöllä, yksilö tuntee silloin moraalista suuttumusta ja on näin ollen tyytymätön.

Ensimmäisenä suhteellista deprivatiota käsitelleenä tutkimuksena mainitaan Stoufferin ja kollegoiden (Stouffer, Suchman, DeVinney & Williams 1949; lainattu Byrne & Cropanzano 2001; ks. myös Runciman 1967) tutkimus, jossa käsiteltiin amerikkalaisten sotilaiden tyytyväisyyttä ylennyksiin. Tutkimuksessa verrattiin kahta ryhmää: sotilaspoliiseja, joiden keskuudessa ylennysten saaminen oli harvinaista ja ilmavoimia, jossa ylennyksiä tapahtui usein. Tutkimuksessa havaittiin, että tyytyväisyys ylennysten saamiseen oli suurempaa sotilaspoliisien keskuudessa kuin ilmavoimissa, koska sotilaspoliisit vertasivat itseään yksikkönsä muihin sotilaspoliiseihin ja tunsivat asemansa suhteellisen hyväksi sekä kohtelun reiluksi. Ilmavoimien sotilaat sitä vastoin vertasivat itseään vastaavasti muihin ilmavoimien sotilaisiin ja kokivat kohtelun suhteellisen huonoksi silloin, jos eivät olleet saaneet ylennystä. Ilmavoimien sotilaiden suurempaa suhteellista deprivatiota selitti suurempi ristiriita odotusten ja toteutuneiden ylennysten välillä.

2.2 Jakava oikeudenmukaisuus

2.2.1 Tasasuhta-teoria

Oikeudenmukaisuuden tutkimusta hallitsi toisen maailmansodan jälkeen 1940- ja 1950-luvulla suhteellinen deprivatio peruskäsitteenä, jonka perustalta 1960- ja 1970-luvulla julkaistiin tasasuhta-teoriaa (equity) käsitellyt laaja tutkimuskirjallisuus (esim. Tyler 1994).

Homansin (1961, 73–74, 245–259) mukaan kysymys oikeudenmukaisuudesta aktualisoituu, kun ne ihmiset, jotka ovat havainnoijan kannalta samanlaisia kuin hän itse saavat isomman tuoton tai enemmän etuja kuin havainnoija, mistä on seurauksena suuttumuksen tai vihan tunne. Peruseriaatteena on, että silloin kun henkilöllä on paremmat ”investoinnit” tai suuremmat panokset, hänelle kuuluvat myös paremmat edut tai tuotot. Homans ymmärtää ja määrittelee investoinnit laajasti: sukupuoli, ikä ja koulutus kuuluvat myös investointeihin, jotka vaikuttavat henkilön statukseen ja sitä kautta saavuttamiin etuihin.

Homansin ohella Adams (1965) kuuluu panos-tuotos -ajattelun, toisin sanoen verrannollisuuden oikeudenmukaisuuden kehittäjiin. Epäsuhta henkilöiden A ja B välillä vallitsee, kun A:n saama etu (tai palkkio) on suurempi kuin B:n saama etu (tai palkkio). Adams käsittelee melko laajalti epäsuhdasta aiheutuvia seurauksia ja millä tavalla yksittäinen

henkilö pyrkii korjaamaan epäsuhtauden joko kasvattamalla tai vähentämällä panoksiaan tai saamiaan etuja.

Walster ja Walster (1975) pyrkivät laajentamaan taseuhtateoriaa. He erottivat aikaisempaa tutkimusta selkeämmin toisistaan mm. tosiasiallisen taseuhtauden ja psykologisen taseuhtauden, joka tarkoittaa, että epäsuhta voidaan korjata psykologisesti todellisuutta vääristämällä. Walster ja Walster yrittivät sovittaa taseuhtateoriaan sekä verrannollisuus- että tase-arvoperiaatteen. Kysymys on vain siitä, mitä panosta pidetään tärkeänä. Läheisissä ihmissuhteissa pidetään todennäköisesti inhimillisyyttä tärkeänä panoksena. Joka tapauksessa myös Walsterin ja Walsterin taseuhtateorian (Walster, Berscheid & Walster 1973) lähtökohtana oli, että ihminen pyrkii kaikessa sosiaalisessa kanssakäymisessä itsekkäästi maksimoimaan omat etunsa.

2.2.2 Jakavan oikeudenmukaisuuden laajentuminen

Leventhalin (1976) mukaan resurssien tai varojen myöntäjä voi jakaa edut myös muulla tavoin kuin taseuhtaisesti, esimerkiksi kaikille saman verran. Vaikka taseuhta-periaate takaa usein parhaan suorituksen ja tuottavuuden ryhmässä, niin pelkästään vastaanottajien panosten mukainen etujen jakaminen ei ole aina viisasta. Ryhmän vähemmän tuottavat vastaanottajat voivat ryhtyä vihamielisiin ja negatiivisiin toimenpiteisiin, jotka voivat paitsi heikentää ryhmän tuottavuutta myös vahingoittaa yhteistyötä ja sosioemotionaalisia suhteita. Etujen myöntäjä voi siis noudattaa monia eri normeja, joiden kautta hänellä on mahdollisuus päästä eri tavoitteisiin.

Deutsch (1985, 26) kritisoi taseuhtateoriaa mm. siitä, että siinä on unohdettu vaihtosuhteen interaktioluonne eli vuorovaikutus. Taseuhta-teoria ei ota tarpeeksi huomioon, että vaihtosuhteessa voisi käydä neuvotteluja kunkin osallistujan saamista eduista ja suorittamista panoksista.

Taseuhtateorian väite ihmisestä itsekkäänä oman edun tavoittelijana ei myöskään päde kaikissa tilanteissa. Ajatteleeko yksilö omaa hyötyään jokaisessa teossaan? Ihmiset voivat olla motivoituneita edistämään myös toisten ihmisten hyvinvointia luopumalla samalla omasta hyvinvoinnistaan. Kaiken kaikkiaan taseuhtateorian käsitys oikeudenmukaisuudesta ei ole yleispätevä, vaan se on sovellettavissa määrättyyn sosiaalishistorialliseen aikaan Yhdysvalloissa, jolloin instrumentalismi, individualismi ja kilpailu nousivat tärkeinä arvoina esiin. (Deutsch 1985, 28–29.)

Deutsch (1985, 38; 1975) määrittelee jakavan oikeudenmukaisuuden olosuhteiden ja hyvän jakamisena, joka vaikuttaa yksilön hyvinvointiin. Millaisia oikeudenmukaisuusperiaatteita kulloinkin korostetaan, vaihtelee erityyppisissä ihmissuhteissa ja kanssakäymisen muodoissa. Yleisimmät yhteistyösuhteissa esiintyvät periaatteet ovat verrannollisuus-, tase-arvo- ja tarve-periaate:

- yhteistyösuhteissa, joissa taloudellinen tuottavuus on ensisijainen tavoite, vallitseva jakoperiaate on verrannollisuus
- yhteistyösuhteissa, joissa hyvien ihmissuhteiden edistäminen ja ylläpitäminen on tärkeä tavoite, tasa-arvo -periaate on vallitseva
- jos yksilön persoonallisuuden kehittäminen ja hyvinvoinnin edistäminen on suhteen perustavoite, yksilön tarpeista huolehtiminen on vallitseva jakoperiaate.

Deutsch (1985, 75 –76) erottaa vuorovaikutuksessa viisi ulottuvuutta:

- yhteistyö – kilpailu
- valta: tasa-arvoinen – eriarvoinen
- tehtäväkeskeinen – sosio-emotionaalinen
- virallinen – epävirallinen
- intensiteetti: tärkeys – pinnallisuus.

Kun neljä ensimmäistä ulottuvuutta ristiintaulukoitiin saatiin 16 erilaista suhdetyyppiä, jossa yhdessä ääripäässä on intiimi äiti – lapsi -suhde ja toisessa ääripäässä esimerkiksi liike-elämän kilpailutilanne ja säännelty vartijan ja vangin välinen valtapeli. Yhden ainoan oikeudenmukaisuusperiaatteen soveltaminen näin moneen suhdetyyppiin ei ole mahdollista. Oikeudenmukaisuus onkin ymmärrettävä lähinnä suhteelliseksi käsitteeksi. Lisäksi on otettava huomioon ajallinen ulottuvuus. Suhteet kehittyvät ja muuttuvat ajan myötä, esimerkiksi yhteistyö voi muuttua kilpailuksi tai valta-suhteessa tapahtua muutos. (Deutsch 1985, 94–95.)

2.3 Menettelytapojen eli proseduraalinen oikeudenmukaisuus

Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden tutkimus lähti alkuun oikeusprosessien tutkimuksesta. Thibaut ja Walker (1975) vertasivat kahden kiistapuolen rauhanomaista riidan ratkaisua sekä kolmannen osapuolen osuutta ja roolia prosessissa. Keskeinen menettelytapajärjestelmää luonnehtiva tekijä on kontrollin jakautuminen osallistujien kesken. Kontrolli jakaantuu päätöksen ja prosessin kontrolliin. Päätöksen kontrolli tarkoittaa, missä määrin kukin osapuoli voi yksinään päättää kiistan lopputuloksesta. Prosessin kontrolli tarkoittaa päätökseen vaikuttavan informaation, eli tiedon keräämisen ja valinnan kontrolloimista, mikä luo oikeusprosessissa perustan päätöksenteolle. (Thibaut & Walker 1978, 546.)

Tilanne, jossa sekä prosessin että päätöksenteon kontrolli on pelkästään kiistan osapuolilla ei ole käytännössä menestyksenkäs, koska ilman kolmannen osapuolen apua ei kiistaa pystytä kaikkia tyydyttävällä tavalla ratkaisemaan. Osallistuminen päätöksentekoon ja sitä edeltävään prosessiin tuottaa asianomaisille tyytyväisyyttä huolimatta millainen tulos asianomaisten kannalta lopulta on. Sellainen menettelytapa, jossa kiisteleville osapuolille jää

huomattavan paljon prosessin kontrollivaltaa ja kolmannelle osapuolelle päätöksentekokontrolli tuottaa todennäköisimmin oikeudenmukaisen lopputuloksen. Kiistapuolten kokemus oikeudenmukaisuudesta vähenee yksinvaltaista menettelytapaa käytettäessä, vaikka sitä on totuuden saavuttamisen kannalta pidetty hyvänä menetelmänä. Vaikka kolmas, puolueeton osapuolikaan ei ole vaille ennakkoluuloja, jotta hänen avullaan voitaisiin saavuttaa ehdoton totuus. (Thibaut & Walker 1978, 550–551, 559.)

Leventhal (1980; Leventhal, Karuza & Fry 1980) piti jakavaa oikeudenmukaisuutta tärkeämpänä kuin menettelytapojen oikeudenmukaisuutta, koska arvioidessaan oikeudenmukaisuutta ihmisten on helpompi kiinnittää huomio lopputuloksen tai päätöksen oikeudenmukaisuuteen kuin ymmärtää lopputulosta edeltäviä menettelytapoja. Järjestelmän toimiessa hyvin menettelytapoihin ei kiinnitetäkään suurta huomiota. Ne ovat silloin arkipäivän rutiineja. Kahdessa tapauksessa menettelytapoihin liittyvä oikeudenmukaisuus on kuitenkin jakavaa oikeudenmukaisuutta tärkeämpi: ensiksi, organisaation perustamisvaiheessa ja toiseksi, kun ihmiset ovat tyytymättömiä etujen jaon lopputulokseen, he tarkastelevat menettelytapoja entistä tarkemmin muutoksen aikaansaamiseksi ja sen oikeuttamiseksi. (Leventhal, Karuza & Fry 1980, 172; Lind & Tyler 1988, 133.)

Leventhal (1980; Lind & Tyler 1988, 131–132) on esittänyt empiirisessä oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa paljon käytetyt menettelytapojen oikeudenmukaisuuden periaatteet.

1. Johdonmukaisuus (consistency). Säännössä erotetaan sekä ajallinen pysyvyys että henkilöitä koskeva johdonmukaisuus. Ajallinen pysyvyys tarkoittaa, että menettelytavat noudattavat samoja sääntöjä aina kun niiden mukaan toimitaan ja muutoksista kerrotaan asianosaisille. Henkilöitä koskeva johdonmukaisuus tarkoittaa, että kaikkia kohdellaan samojen periaatteiden ja sääntöjen mukaan.
2. Puolueellisuuden, jääviyden estäminen (bias suppression). Päätöksentekijä ei aja omaa etuaan, vaan eri näkökohdat otetaan yhtäläisesti huomioon.
3. Tiedon tarkkuus (accuracy of information). Menettelytavan tulee perustua täsmälliseen tietoon ja asiantuntijoiden käyttöön.
4. Oikaistavuus (correctability). Menettelytapaan tulee voida tehdä korjauksia ja muutoksia, jos se on johtanut huonoihin päätöksiin.
5. Edustavuus (representativeness). Päätöksentekoprosessin eri vaiheissa tulee näkyä kaikkien niiden yksilöiden ja ryhmien mielipiteet, joihin päätös vaikuttaa.
6. Eettisyys (ethicality). Menettelytavan tulee perustua hyväksytyihin eettisiin ja moraalisiin periaatteisiin. Näiden periaatteiden vastaisia ovat mm. petos, lahjonta, yksityisyyden loukkaukset, urkinta ja vakoilu.

Lindin ja Tylerin (1988) menettelytapojen oikeudenmukaisuutta käsittelevässä perusteoksessa menettelytapojen oikeudenmukaisuus ymmärretään itsenäisenä oikeudenmukaisuuden muotona, jonka toteutuminen itsessään on tärkeää, oli lopputulos tai päätös asianosaisten kannalta millainen hyvänsä. Jos menettelytavat koetaan reiluiksi, yksilöt ovat valmiita hyväksymään myös heille epäedullisen lopputuloksen. Lindin ja Tylerin (1988) mukaan sekä Thibaut'n ja Walkerin että Leventhalin malleissa oletetaan, että ihmiset pyrkivät maksimoimaan oman etunsa sekä lopputuloksen että prosessin kontrollin avulla. Vaikka omien etujen turvaaminen on vahva selitysmalli, se on epätäydellinen. Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden tutkimuksen laajennuttua oikeusprosesseista politiikkaan ja työorganisaatioihin on havaittu, että pelkästään mahdollisuus saada ilmaista mielipiteensä voi lisätä oikeudenmukaisuutta.

2.4 Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuuden tutkimus sai uuden käänteen, kun havaittiin, että epäoikeudenmukaisuuteen kuuluu myös huono kohtelu, (epäkohtelias, välinpitämätön tai vihamielinen käyttäytyminen toista ihmistä kohtaan; Mikula, Petri & Tanzer 1990). Huono kohtelu luettiin aluksi menettelytapojen oikeudenmukaisuuden yhdeksi osatekijäksi ns. sosiaalisena aspektina mutta melko pian sitä alettiin pitää itsenäisenä muista erottavana oikeudenmukaisuuden muotona (Colquitt 2012).

Bies ja Moag (1986) määrittelevät resurssien jakamisen ja päätöksenteon sarjana, jossa menettelytapa saa aikaan vuorovaikutus- ja päätöksentekoprosessin, josta seuraa päätös, miten edut ja rasitukset vastaanottajien kesken jakautuvat. Tässä jatkumossa jokaista oikeudenmukaisuuden muotoa (menettelytavat – vuorovaikutus – lopputulos) voidaan arvioida ja tarkastella erikseen.

Bies & Moag (1986, 47) kehittivät alun perin kommunikaatioon liittyvät oikeudenmukaisuuden kriteerit työhönottohaastatteluista:

1. Totuudellisuus (truthfulness). Työhönotossa ollaan avoimia ja rehellisiä.
2. Kunnioittaminen (respect). Työnhakijaa ei kohdella karkealla tai muuten sopimattomalla tavalla.
3. Kysymysten soveliaisuus ja asiallisuus (propriety of questions). Työhönottohaastattelussa ei kysytä sukupuoleen, etniseen taustaan, ikään tai uskontoon liittyviä kysymyksiä.
4. Oikeutus (justification). Hylkäyskirjeessä työnhakija saa perustelun, miksei tullut valituksi.

Bies ja Moag (1986) yhdistivät henkilöiden välisen kohtelun (interpersonal justice) ja informaation oikeudenmukaisuuden (informational justice) samaan ulottuvuuteen, jota nimitetään vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudeksi (interactional justice). Cohen-Charash ja Spector (2001) ovat käyttäneet kolmen faktorin mallia, joka koostuu jakavasta, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudesta, mutta mm. Colquitt (2001) on erottanut henkilöiden välisen oikeudenmukaisuuden ja informaation oikeudenmukaisuuden, jolloin oikeudenmukaisuus muodostuu neljästä eri faktorista.

Informaation oikeudenmukaisuuden alaan luetaan edellä mainituista vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden kriteereistä totuudellisuus ja oikeutus. Shapiro, Buttner ja Barry (1994; myös Colquitt 2001) tutkivat yksityiskohtaisemmin, mistä kriteereistä riittäväksi koettu informaatio koostuu. Informaatio on riittävää silloin, kun selitykset ovat:

1. järkeviä
2. oikea-aikaisia
3. yksityiskohtaisia
4. yksilöiden erityistarpeisiin sovitettuja.

Colquitt (2001; 2012) suosittelee henkilöiden välisen (asiallisuus, kunnioitus) ja informaation oikeudenmukaisuuden (totuudellisuus ja oikeutus) erottamista toisistaan. Moormanin (1991) mittarissa sitä vastoin nämä kaksi oikeudenmukaisuuden muotoa on yhdistetty, koska ne korreloivat voimakkaasti keskenään. Colquitt (2001, 2005) on pitänyt parhaimpana neljän faktorin ratkaisua, vaikka henkilöiden välisen oikeudenmukaisuuden ja informaation oikeudenmukaisuuden korrelaatio on ollut suhteellisen korkea (.64). Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden ja informaation oikeudenmukaisuuden korrelaatio oli .56 ja menettelytapojen ja jakavan oikeudenmukaisuuden korrelaatio .55.

Informaation oikeudenmukaisuus on joissakin empiirisissä tutkimuksissa erotettu itsenäiseksi oikeudenmukaisuuden ulottuvuudeksi ainakin osittain siitä syystä, että informaation oikeudenmukaisuus korostuu muutostilanteissa, kuinka asioista tiedotetaan (Georgalis, Samaratinge, Kimberley & Lu 2015; Kim 2008).

Georgalisin ja kollegoiden (2015) tutkimuksessa informaation oikeudenmukaisuus oli tilastollisesti merkitsevästi ja negatiivisesti yhteydessä muutosvastarintaan. Muutosvastarinta väheni, kun toimenpiteille kyettiin antamaan riittävät ja selkeät perustelut. Kim puolestaan havaitsi tutkimuksessaan (2008), että silloin kun irtisanomistilanteessa yritykseen jääneet ja työpaikkansa säilyttäneet työntekijät kokivat informaation olleen rehellistä ja saaneensa sitä riittävästi irtisanomisprosessin aikana, he pyrkivät säilyttämään hyvät suhteet organisaatioon irtisanomisten jälkeen.

2.5 Integraatiivaihe

Oikeudenmukaisuuden tutkimuksen viimeistä vaihetta luonnehtii integraatio, jossa on pyritty ottamaan huomioon oikeudenmukaisuuden moniulotteisuus ja yritetty vastata kysymykseen, kuinka ihmiset muodostavat oikeudenmukaisuutta koskevat arvoarvostelmat. Colquitt, Greenberg ja Zapata-Phelan (2005, 35–36) mainitsevat integraatiivaiheeseen kuuluvina tärkeimpinä malleina kontrafaktuaalisen käsitelmän, ryhmäselitysmallin ja heuristisen käsitelmän.

2.5.1 Kontrafaktuaalinen käsitelmä

Folgerin (1986; Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan 2005) kehittämässä referentiaalisessa kognitioteoriassa (referent cognitions theory) peruslähtökohtana on ristiriita kahden asiantilan välillä: mitä tosiasiasa tapahtui verrattuna siihen mitä olisi pitänyt tapahtua oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Kielteiset tunteet päätöksentekoprosessin ja/tai päätöksen lopputuloksen oikeudenmukaisuudesta ovat suurempia jos/kun

1. Havaittua parempi asiantila olisi helposti kuviteltavissa
2. Toive asioiden paranemisesta tulevaisuudessa on vähäinen
3. Oikeutus vallitsevalle asiantilalle on heikko, joten päätöksen ja sitä edeltävien tapahtumien olisi pitänyt tapahtua toisin.

Kaksi ensimmäistä vaihtoehtoa heijastavat huolta jakavan oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Kolmas vaihtoehto liittyy menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuteen, kuinka vallitseva asiantila oikeutetaan ja mitä selityksiä sille annetaan.

Reiluusteoriassa (fairness theory; Folger & Cropanzano 1998) Folger kehitti edelleen kontrafaktuaalista ajattelua siitä, miten negatiivisiin tapahtumiin ja epäoikeudenmukaisuuteen reagoidaan. Reiluusteoriassa on kolme peruskysymystä:

1. Olisinko saanut paremmat edut, jos lopputulos tai menettelytapa *olisi ollut* toinen? (would-kysymys)
2. Olisiko se, jolla on päätäntävalta *voinut* toimia toisin? (could-kysymys)
3. Olisiko sen, jolla on päätäntävalta *pitänyt* toimia toisin? (should-kysymys).

Would-kontrafaktuaaliin sisältyvät eri oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet, mikä on laajennus referentiaalisesta kognitioteoriasta verrattuna. Kun esimerkiksi työntekijä kokee tulleensa loukatuksi tai hän ei ole mielestään saanut sitä, mikä hänelle kuuluu, epäoikeudenmukaisuus voi koskea yhtä hyvin palkkaa, mahdollisuutta ilmaista mielipide itseä koskevassa asiassa tai esimiehen kohtelua. Could-kontrafaktuaaliin liittyy pohdinta, millaisia vaihtoehtoja päätöksentekijällä kuten esimiehellä oli toimia tilanteessa vai oliko

esimies pakotettu toimimaan pelkästään ylemmän johdon sanelemalla tavalla. Should-kontrafaktuaali herättää kysymyksen, mikä on oikein ja väärin, jolloin tekoa tai tapahtumaa verrataan johonkin eettiseen tai moraaliseen standardiin. (Folger & Cropanzano 2001.)

2.5.2 Ryhmäselitysmallit

Ryhmäarvo- tai ryhmäidentifikaatiomalli (group value model; Lind & Tyler 1988) painottaa, kuinka ryhmän jäsenet oppivat sosialisoinnin kautta ryhmän arvot ja uskomukset ryhmän vanhemmilta jäseniltä ja identifioituvat ryhmään. Oikeudenmukaisuus on yksi perusarvoista ja saman kulttuurin sisällä ja ryhmässä vallitsee melko suuri yksimielisyys menettelytapojen oikeudenmukaisuuden merkityksestä.

Tyler ja Lind (1992) kehittivät mallin pohjalta oikeudenmukaisuuden suhdemallin (relational model), jossa he määrittävät menettelytapojen oikeudenmukaisuuden kolme keskeisintä periaatetta, jotka lisäävät esimiehen tai viranomaisen legitimitettiin ja yksilön sitoutumista ryhmään tai organisaatioon:

1. Yksilön asema ja status ryhmässä (standing). Kun ryhmän jäsentä kohdellaan hyvin, häntä arvostetaan ja hänen oikeuksiaan kunnioitetaan, ryhmän jäsenen myönteiset tuntemukset omasta arvosta ja asemasta lisääntyvät ja hän tuntee olevansa ryhmässä hyväksytty ja täysivaltainen jäsen.
2. Puolueettomuus (neutrality). Puolueeton päätöksenteko nojaa tosiasioihin, ei mielipiteisiin.
3. Luottamus (trust). Missä määrin esimiehen arvo- ja määräysvaltaan voi luottaa. Ovatko esimiehen tai jonkin muun auktoriteetin aiomukset oikeudenmukaisia ja yhteisesti hyväksytyjen eettisten normien mukaiset?

Ryhmäsuhdemallia kehitettiin edelleen ryhmään sitoutumisen malliksi (group engagement model; Tyler & Blader, 2000). Ryhmään sitoutumista edistää menettelytapojen oikeudenmukaisuuden toteutuminen. Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden avulla saadaan vihje, millainen oma status on ryhmässä sekä arvostaako ja kunnioittaako ryhmä jäseniään.

2.5.3 Heuristinen käsitelmä

Heuristinen malli (fairness heuristic theory; Lind, Kulik, Ambrose & de Vera Park 1993) väittää, että ihmiset käyttävät oikeudenmukaisuudesta saamaansa kokonais- tai yleisvaikutelmaa tukena arvioidessaan, voivatko hyväksyä päätöksentekijän tekemän päätöksen ja voivatko luottaa päätöksentekijään. Oikeudenmukaisuudesta muodostettu kokonaisvaikutelma toimii heuristisena välineenä, kun ihmiset käsittelevät ja prosessoivat organisaation ja sosiaalisen elämän asettamia vaatimuksia ja kuinka samalla turvaavat omat etunsa (Lind 2001).

Sekä sosiaalisen suhteen alussa että epävarmuuden ja muutoksen aikoina ihmiset tekevät nopean yleisarvion oikeudenmukaisuudesta, joka ohjaa päätöksentekoa ja vaikuttaa asenteisiin, kuinka tehdä yhteistyötä muiden kanssa sekä turvata samalla omat edut. Tätä vaihetta nimitetään arvioinnin tekemisen vaiheeksi (judgmental phase). Arvioinnin tekemisen vaihetta seuraa suhteellisen muuttumaton ja stabiili käyttövaihe (use phase), jossa aikaisemmin muodostettu oikeudenmukaisuuden kokonais- tai yleisarvio ohjaa voimakkaasti päätöksiin asennoitumista ja uuden informaation vastaanottamista. (Lind 2001.)

2.5.4 Oikeudenmukaisuutta koskevien arvoarvostelmien muodostaminen

Cropanzano ja kollegat (2001) erottavat organisaatio-oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa kaksi paradigmaa. ”Tapahtuma-paradigma” (the event paradigm) on perinteisesti käytetty paradigma, jossa arvioidaan jotakin tapahtumaa tai sen osaa, kuten esimerkiksi irtisanomista ja kuinka oikeudenmukaisesti irtisanomisprosessin eri vaiheissa toimittiin. Toinen mutta vähemmän huomiota saanut paradigma on ”sosiaalisen entiteetin paradigma” (the social entity paradigm), jossa arvioinnin kohteena on jonkin henkilön, ryhmän tai koko organisaation oikeudenmukaisuus tai reiluus, joka on yksittäiset tapahtumat ja tilanteet ylittävä entiteetin ominaisuutta koskeva pysyvämpi arvoarvostelma. Sosiaalisen entiteetin paradigmaa on käytetty empiirisissä tutkimuksissa, kuten Moormanin (1991) organisaatio-oikeudenmukaisuuden mittaristossa.

Jonesin & Skarlickin (2013; Fortin ym. 2016) dynaamisessa mallissa entiteetin oikeudenmukaisuudesta muodostettua käsitystä arvioidaan jatkuvasti eri tilanteissa ja teoissa. Lievät epäoikeudenmukaiset teot eivät vielä helposti horjuta käsitystä oikeudenmukaisuudesta, mutta jos tapahtuma tai teko on hyvin epäedullinen, odottamaton ja tapahtuu kontekstissa, joka on epävarmuutta tuova ja uhkaava, entiteetistä muodostunutta käsitystä voidaan joutua muuttamaan.

Gillilandin ja Paddockin (2005) integraatio-malli muodostuu kahdesta erilaisesta informaation prosessointitavasta eli tilanteesta. Automaattisessa arviointitilanteessa yksilö muistaa, että tilanne on identtinen jonkun aikaisemman tilanteen kanssa, minkä perusteella hän tekee automaattisen arvioinnin oikeudenmukaisuudesta tai sen puuttumisesta ajatellen ”tämähän on jo nähty”. Toisessa vaihtoehdossa, jos yksilö ei muista samanlaista tapahtumaa menneisyydestä, hän joutuu vertaamaan tilannetta kolmenlaisiin (muisti)kuviin (images). Ensiksi on olemassa arvoihin liittyviä periaatteellisia kuvia tai uskomuksia, kuinka esimerkiksi ihmisiä tulisi kohdella. Toiseksi on olemassa tulevaisuuden kuvia, jotka ovat toiveita ja uskomuksia, mitä haluamme saavuttaa tulevaisuudessa. Kolmantena Gilliland ja Paddock (2005) mainitsevat strategisen kuvan, joka on suunnitelma tai strategia, jonka avulla tulevaisuuden kuva saavutetaan.

Ruppin ja Paddockin (2010) mukaan reagointi oikeudenmukaisuuteen tapahtuu kaksivaiheisena prosessina. Yksilössä käynnistyy ensin emotionaalinen reaktio, kun hän arvioi jonkin tapahtuman tai tilanteen oikeudenmukaisuutta. Vasta emotionaalisen reaktion jälkeen yksilö käsittelee oikeudenmukaisuutta koskevaa informaatiota kognitiivisesti ja päättää, voiko entiteettiä syyttää epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajaksi kyseisen teon ja/tai lisäksi myös aikaisemman toiminnan perusteella.

Ajan myötä yksilölliset arvoarvostelmat muuttuvat sosiaalisessa kanssakäymisessä muiden ihmisten tai työntekijöiden kanssa kollektiivisiksi ryhmätason arvostelmiksi (Jones & Skarlick 2013; Rupp & Paddock 2010). Oikeudenmukaisuuden kokemus syntyy yksilön kokemuksena mutta yksilön kokemukset välittyvät muille ryhmän jäsenille ja myös laajemmin organisaatiossa. Yksilöiden kokemukset vaikuttavat toisiinsa, jolloin ryhmässä voi muodostua yhteisesti jaettu, kollektiivinen oikeudenmukaisuuden kokemus.

2.6 Oikeudenmukaisuus entiteetin ominaisuutena ja tilannesidonnaisena käsitteenä

Kuten aikaisemmin on todettu, organisaatio-oikeudenmukaisuuden käsite on laajentunut jakavasta oikeudenmukaisuudesta menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuteen. Keskustelua on jonkin verran vielä käyty oikeudenmukaisuuden itsenäisten ulottuvuuksien lukumäärästä. Ansaitseeko vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus tai sen yhtenä osana informaation oikeudenmukaisuus itsenäisen ulottuvuuden aseman? Onko luotettavampaa käyttää neljän ulottuvuuden mallia vai riittääkö kolme ulottuvuutta? Tämän tutkimusten osatutkimuksissa on käytetty kolmea yleisimmin tutkimuskirjallisuudessa esiintynyttä ulottuvuutta, jakavaa, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta. Viimeksi mainittu ulottuvuus on sisältänyt vain henkilöiden välisen oikeudenmukaisuuden, ei informaation oikeudenmukaisuutta.

Entiteetin oikeudenmukaisuus kuuluu uusimpiin organisaatio-oikeudenmukaisuudessa esille nostettuihin käsitteisiin – luvussa 2.5.4 käytettiin nimitystä entiteetti-paradigma. Keskustelu entiteetti-oikeudenmukaisuudesta ja tapahtuma-oikeudenmukaisuudesta on jatkumoa henkilö/piirre/ominaisuus – tilanetekijät -keskustelulle, kuinka ja missä suhteessa yksilön persoonallisuus ja tilanteen asettamat vaatimukset vaikuttavat käyttäytymiseen (Moliner, Martínez-Tur & Cropanzano 2017).

Tämän tutkimuksen osatutkimuksissa on tärkeimpien käsitteiden osalta otettu huomioon yhtäältä yksilön ominaisuuksien ja piirteiden yhteys käyttäytymiseen ja toisaalta käyttäytymisen tilannesidonnaisuus. Tästä hyvänä esimerkkinä on empatian käsite, joka on Davisin (1996) määrittelemällä tavalla ymmärretty sekä pysyvänä persoonallisuuden piirteenä että tilannekohtaisena käsitteenä. Vaikka oikeudenmukaisuus on arvo, joka on

joillekin ensiarvoisen tärkeä ja toisille hieman vähemmän tärkeä, niin yksilö on myös riippuvainen organisaation ja ryhmän asettamista toimintaedellytyksistä ja -vaihtoehdoista sekä (työ)roolistaan organisaatiossa, kuinka tarkasti voi toteuttaa tärkeinä pitämiään arvoja ja oikeudenmukaisuusperiaatteita. Tässä tutkimuksessa oikeudenmukaisuutta tutkitaan tapahtuma-oikeudenmukaisuuden näkökulmasta silloin, kun pyydetään tutkittavia kertomaan omista epäoikeudenmukaisuuskokemuksistaan tai arvioimaan epäoikeudenmukaisuuden uhria. Entiteetti-oikeudenmukaisuuden alueeseen kuuluvat asenneväättämät, joissa tutkittavat arvioivat, ovatko organisaation menettelytavat, esimiehen toimintatavat ja palkkaus olleet oikeudenmukaisia.

2.6.1 Psykososiaalinen opiskeluympäristö (osatutkimus I)

Työterveyslaitoksen Nuoret ja työ -toimintaohjelman Hyvinvointi koulutyössä ja opiskelussa -ohjelmananke syntyi tarpeesta kehittää oppilaitoksia kuten työpaikkoja on kehitetty työterveyshuolto- ja työsuojelulainsäädännön pohjalta mm. luomalla terveydelliset edellytykset täyttävät olosuhteet oppilaitoksiin ja kehittämällä oppilaitoksia yhteisinä sekä opiskeluympäristöinä (Sulander & Romppanen 2007). Osatutkimuksen I syntyy vaikuttanut hankkeessa kerätyn tutkimusaineiston hyödyntämisen ohella tarve käsitellä tieteellisessä artikkelissa hankeraporttia yksityiskohtaisemmin psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden merkitystä oppimisympäristössä.

Oppimisympäristö koostuu fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tekijöistä (Ikonen & Virtanen 2007; Uusikylä 2006). Fyysisiin tekijöihin kuuluvat oppilaitoksen opetustilat ja -välineet. Psyykinen opiskeluympäristö on kokemuksellinen tila ja merkitsee opiskelijalle joko hyvinvointia tai pahoinvointia. Sosiaalisia tekijöitä ovat oppilaitoksessa toimivat ihmiset ja heidän kanssakäymisensä. Psykososiaalinen ympäristö muodostuu sekä oppilaitoksen arvoista ja ilmapiiristä että henkilöstön, opettajien ja opiskelijoiden asenteista, kokemuksista ja vuorovaikutussuhteista. (Ikonen & Virtanen 2007; Tuuva 2004; Uusikylä 2006.)

Oppilaitoksen ilmapiiri muodostuu toimintatapoihin ja vuorovaikutukseen liittyvistä tekijöistä: millä tavalla päätökset tehdään, ketkä siihen osallistuvat, millaiset käyttäytymissäännöt ja -normit vallitsevat, kuinka avointa toiminta on ja onko kommunikaatio yksisuuntaista rehtorilta opettajille ja edelleen opiskelijoille suuntautuvaa vai monisuuntaista vuoropuhelua. (Schmuck & Schmuck 1974.)

Oikeudenmukaisuuden toteutumista voi edellä mainitun ilmapiirin käsitteen määrittelyn kautta pitää myös yhtenä hyvän opiskeluilmapiirin kulmakivenä, jolloin oikeudenmukaiset toiminta- ja menettelytavat tukevat hyvän ilmapiirin muodostumista. Työelämässä sekä huonon ilmapiirin että epäoikeudenmukaisuuden on todettu olevan yhteydessä stressioireisiin ja lisääntyviin sairauspoissaoloihin. Mm. Kivimäen, Elovainion, Vahteran ja Ferrien (2003) pitkittäistutkimuksessa oikeudenmukaisuus epäoikeudenmukaisina menettelytapoina ja toimintakäytäntöinä määriteltynä ennusti itsenäisenä tekijänä sairauspoissaoloja ja stressioireita. Samansuuntainen tulos saatiin Piiraisen, Räsäsen ja

Kivimäen (2003) tutkimuksessa: kireässä ilmapiirissä työskentely aiheuttaa suuremman riskin saada työperäisiä sairausoireita kuin työskentely rennossa ja työntekijöitä tukevassa ilmapiirissä.

2.6.2 Mitä epäoikeudenmukaisuudesta seuraa? (osatutkimus II)

Oikeudenmukaisuuden tutkimuksen valtavirtaa on hallinnut oikeudenmukaisuuden tarkastelu kognitiivisena ilmiönä. Kognition korostamisen sijaan on vähitellen entistä paremmin alettu ymmärtää tunteiden merkitys oikeudenmukaisuuden/epäoikeudenmukaisuuden kokemuksessa. Barskyn ja Kaplanin (2007) meta-analysissä tunteet (sekä pysyvänä piirteenä että tilannekohtaisena kokemuksena) korreloivat positiivisesti oikeudenmukaisuuden eri muotojen (jakava, menettelytavat ja vuorovaikutus) kanssa.

Epäoikeudenmukaisuus on määritelty ”kuumaksi ja polttavaksi kokemukseksi”, jossa tunnetaan voimakkaita kielteisiä tunteita kuten suuttumusta, raivoa, häpeää ja syyllisyyttä (Barclay, Skarlicki & Pugh 2005; Bies & Tripp 2002). Yhtenä syynä epäoikeudenmukaisuuden haitallisten terveysvaikutusten taustalla on pidetty epäoikeudenmukaisuuden aiheuttamia kielteisiä tunnekokemuksia. Ihmiset eroavat kuitenkin sen suhteen, kuinka voimakkaasti he reagoivat emotionaalisesti haastavissa tilanteissa, mutta myös sen suhteen, kuinka he pystyvät havaitsemaan ja jakamaan toisten tunnetiloja, mitä kutsutaan empatiaksi. (Eisenberg & Strayer 1987.)

Empatia ymmärretään monitahoiseksi ilmiöksi, joka sisältää sekä kognitiivisen tietoisuuden toisen ihmisen tilasta, ajatuksista, havainnoista ja intentioista (roolinoton tai perspektiivinoton kyky) että affektiivisen reaktion toisen ihmisen tilaan (Davis 1983; 1996; Hoffman 2000). Davis erottaa empatian kokemuksessa neljä ulottuvuutta: sosiaalisen perspektiivinoton, empaattisen huolen, henkilökohtaisen mielipahan ja kuvittelun eli fantasian.

Epäoikeudenmukaisella kohtelulla on vaikutuksia myös uhrien käyttäytymiseen. Sheppard, Lewicki ja Minton (1992) erottavat kolme pääasiallista reagointitapaa tai -ulottuvuutta: aktiivinen – passiivinen, positiivinen – negatiivinen ja yksilöllinen – ryhmä. Epäoikeudenmukaisuuteen reagointi on aktiivista silloin kun asiantilaa yritetään muuttaa ja/tai sen aiheuttajaan pyritään esimerkiksi keskustelemalla vaikuttamaan. Passiivisuus tarkoittaa, että hyväksytään asiantila eikä yritetä muuttaa tilannetta vaan pikemmin yritetään unohtaa epäoikeudenmukaisuus tai koettu vääryys. Positiivisella reagoinnilla etsitään rakentavaa ja kaikkia osapuolia tyydyttävää ratkaisua tilanteeseen. Sen sijaan reagointi on negatiivista, jos yritetään saada epäoikeudenmukaisuuden aiheuttaja vain vastuuseen teostaan. Toimintatapa voi olla joko yksilöllistä toimintaa, jolloin epäoikeudenmukaisuuden uhri toimii yksin tai ryhmätoimintaa, jos uhri pyytää esimerkiksi työtoverit avukseen ja tuekseen.

Conlon, Meyer ja Nowakowski (2005) erottavat oikeudenmukaisuuden (tai epäoikeudenmukaisuuden) seurauksena hyviä, huonoja ja ”rumia” tapahtumia. Oikeudenmukaisuudesta seuraa varsinkin organisaation kannalta hyviä asioita, kun työntekijät mukautuvat organisaation pelisääntöihin, suorittavat tehtävänsä mahdollisimman hyvin ja toimivat vapaaehtoisesti organisaation hyväksi, jota kutsutaan ”organisaation kansalaisyhtymiseksi” (mm. Colquitt ym. 2001; Walumbwa, Hartnell & Oke 2010). Huonoihin seurauksiin kuuluvat työntekijöiden vetäytyminen yhteistyöstä ja poissaolot. Rumat seuraukset vahingoittavat organisaatiota, kuten omaisuuden rikkominen, varastaminen tai muiden työntekijöiden kiusaaminen.

2.6.3 Valtaorientaatio¹ epäoikeudenmukaisuuden uhrin havainnoinnissa (osatutkimus III)

Epäoikeudenmukaisuus ei ole yksinomaan epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajan ja uhrin välinen asia. Työorganisaatiossa epäoikeudenmukaisuuden havainnoijia ja silminnäkijöitä on organisaation eri hierarkiatasoilla. Miten kolmannen osapuolen tai havainnoijan valta-asema vaikuttaa, millaisena hän epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsee on vähän tutkittu näkökulma, jota tarkasteltiin osatutkimuksessa III.

Valta vaikuttaa siihen, miten kanssaihmiset havaitaan ja kuinka muut ihmiset arvioivat vallankäyttäjää (Brauer & Bourhis 2006). Millä tavalla vallankäyttäjät, kuten johtajat havaitsevat alaisensa on saatu ristiriitaisia tuloksia. Vallankäyttäjien on joissakin tutkimuksissa (Galinsky, Magee, Inesi & Gruenfeld 2006; Keltner, Gruenfeld & Anderson 2003) todettu olevan vähemmän tarkkoja havainnoissaan ja huonompia roolinottokyvyiltään eli epäempaattisempia suhteessa siihen, mitä muut ihmiset ajattelevat ja tuntevat kuin ne, joilla on vähän valtaa. On saatu myös päinvastaisia tuloksia, että vallankäyttäjät omaksuvat laaja-alaisen tiedonprosessointitavan ja ovat tarkempia havainnoissaan sekä havaitsevat paremmin alaisensa yksilölliset ominaisuudet kuin matalassa valta-asemassa olevat henkilöt (Overbeck & Park 2001; Schmid Mast, Jonas & Hall 2009).

Saako valta unohtamaan oikeudenmukaisuuden? Bladerin ja Chenin (2012) kokeellisessa tutkimuksessa verrattiin vallan ja statuksen vaikutuksia oikeudenmukaisuuden toteutumiseen amerikkalaisilla liiketaloustieteen opiskelijoilla. Koeryhmän opiskelijoille annettiin roolipelissä vaikutusvaltaisen johtajan roolihahmo, joka nautti sekä alaisten että johtajakollegoiden arvostusta ja kunnioitusta (korkea status). Vertailuryhmälle ei kerrottu roolihahmosta mitään tai roolihahmoa kuvattiin yhtiön ”vähiten vaikutusvaltaiseksi

¹ Valtaorientaatiolla viitataan pysyväisluontoiseen taipumukseen, joka on vahvuudeltaan erilainen eri ihmisillä. Jokainen ihminen on kuitenkin joskus käyttänyt valtaa, mikä on oletuksena, kun valtaorientaatio aktivoidaan tai viritetään.

johtajaksi, jonka osastolla on pienin budjetti”. Tulos oli, että korkea status oli yhteydessä suurempaan sekä menettelytapojen että jakavaan oikeudenmukaisuuteen, mutta valta kumosi statuksen myönteiset vaikutukset ja heikensi sekä menettelytapojen että jakavan oikeudenmukaisuuden merkitystä päätöksenteossa. Oikeudenmukaisuuden tärkeys perustui ulkopuolisten arvioon koehenkilöiden päätöksille antamista perusteluista. On aihetta näin ollen olettaa, että valta vähentää myös muulla tavoin mitattua oikeudenmukaisuuden tärkeyttä.

Organisaatio-oikeudenmukaisuuden tutkimuksissa on keskitytty epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajan (usein työnantaja/esimies) ja uhrin (usein työntekijä) suhteen tutkimiseen. Vähemmälle huomiolle on jäänyt kolmas osapuoli, sivulliset, joita epäoikeudenmukaisuus koskettaa myös tavalla tai toisella, vaikkei sivullinen tuntisikaan epäoikeudenmukaisuutta yhtä voimakkaasti kuin varsinainen uhri. (De Cremer & Van Hiel 2006; Lind, Kray & Thompson 1998; Skarlicki & Kulik 2005.)

Skarlicki ja Kulik (2005) ovat perustelleet kolmannen osapuolen näkökulman esille nostamista useilla syillä. Ensiksi, uhrin kokemus välittyy uhrin sosiaaliseen verkostoon kuuluville jäsenille. Toiseksi, kolmas osapuoli voi vaikuttaa uhrin reaktioihin ja toimintaan. Kolmanneksi, uhrin kokemus voi vaikuttaa kolmannen osapuolen kuten organisaation muiden jäsenten asenteisiin ja valmiuteen aloittaa vastatoimia esimerkiksi irtisanomistilanteissa. Neljänneksi, kolmanteen osapuoleen voi kuulua potentiaalisia työntekijöitä, kuluttajia ja rahoittajia, jotka vaikuttavat organisaation menestymiseen.

2.6.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen (osatutkimus IV)

Vanhusväestön osuus väestöstä kasvaa länsimaissa ja Suomessa. Eräiden arvioiden (Honkatukia, Ahokas & Marttila 2010) mukaan vuoteen 2025 mennessä tarvitaan yli 100 000 uutta työntekijää sosiaali- ja terveysalalle. Isona haasteena on tehdä vanhusten parissa työskentely houkuttelevammaksi nuorten hoitajien ja opiskelijoiden keskuudessa. Kuitenkin vanhusten pitkäaikaishoidon laitoksissa ja asumisyksiköissä työskentelevien keskuudessa uskotaan muita terveydenhoidon sektoreita vähemmän, että työssä jaksetaan normaaliin vanhuuseläkeikään saakka. (Laine ym. 2006.)

On huomattu, että työpaikan vaihtamiseen vaikuttavat terveydellisten ja taloudellisten tekijöiden ohella vähintään yhtä voimakkaasti työhön liittyvät asenteet, kuten tyytymättömyys työhön (Estryn-Behar, van der Heijden, Fry & Hasselhorn 2010). Myönteisten työasenteiden, kuten työtyytyväisyyden, ammatillisen, organisaatioon ja työhön sitoutumisen on todettu vähentävän poissaoloja (Davey, Cummings, Newburn-Cook & Lo 2009) ja ammatin sekä työpaikan vaihtamista (Simon, Müller & Hasselhorn 2010).

Vaikka eläkkeelle jäämisestä tehtävään päätökseen vaikuttavat yleiset elämään ja uraan liittyvät tekijät, niin eläkkeellejääntihalukkuutta ovat varsinaisesti selittäneet työhön liittyvät asenteet, organisaatioon sitoutuminen ja työn merkitys eli kuinka tärkeä rooli työllä on elämässä (Schmidt & Lee 2008) sekä lisäksi myös työn mielekkyys (Suadcani, Bonde, Olesen & Gyntelberg 2013).

Työhön sitoutuminen (job involvement) tarkoittaa, kuinka tärkeää työ sisällöllisesti on, sitoutuuko työntekijä siihen kokonaisvaltaisesti ja motivoiko työ sinänsä riippumatta työhön liittyvistä ulkoisista palkkioista, kuten taloudellisista eduista (Kanungo 1982, 33–36; Nesje 2015). Työhön sitoutumisen käsitettä pidetään suhteellisen pysyvänä työasenteena ja käyttökelpoisena empiirisen tutkimuksen itsenäisenä muuttujana (Dalal, Brummel, Wee & Thomas 2008; Kühnel, Sonnentag & Westman 2009).

Vasta viime vuosina on ilmestynyt tutkimuksia, joissa on selvitetty epäoikeudenmukaisuuskokemusten yhteyttä eläkkeellejääntihalukkuuteen. Heponiemen ja kollegoiden (2008) tutkimuksessa kokonaisvaltaisesti koettu epäoikeudenmukaisuus vahvisti huonon itsearvioitun terveyden, sairauspoissaolojen ja eläkkeellejääntihalukkuuden yhteyttä. Huono kohtelu ymmärrettynä matalana vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutena oli yhteydessä lisääntyneisiin eläkkeellejääntiajatuksiin silloin, kun työntekijät kokivat vakavina pidettyjä epäoikeudenmukaisen kohtelun muotoja, kuten kiusaamista, ahdistelua tai sopimatonta käytöstä työtovereiden ja esimiesten taholta (Geuskens, Oude Hengel, Koppes & Ybema 2012; Sutinen, Kivimäki, Elovainio & Forma 2005). Sekä matala menettelytapojen että vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä siihen, että työntekijät ilmoittivat todennäköisemmin aikeistaan jäädä eläkkeelle varhemmin verrattuna korkean menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden kokeneisiin työntekijöihin (Harkonmäki, Rahkonen, Martikainen, Silventoinen & Lahelma 2006). Elovainion, Forman, Kivimäen, Sinervon ja Wickströmin (2001) tutkimuksessa korkeaksi koettu menettelytapojen oikeudenmukaisuus liittyi positiivisiin ajatuksiin selviytyä viralliseen eläkeikään saakka lääkeillä, hoitajilla ja sosiaalityöntekijöillä.

Organisaatio-oikeudenmukaisuuden moderaatiovaikutuksesta organisaatioon ja työhön sitoutumisen ja joidenkin organisatoristen tekijöiden välillä on saatu tutkimustuloksia. Heponiemen ja kollegoiden (2011) tutkimuksessa kaikki kolme organisaatio-oikeudenmukaisuuden muotoa, eli korkea menettelytapojen, jakava ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus ehkäisivät liian pienestä henkilöstömitoituksesta johtuvaa vähäistä organisaatioon sitoutumista. Elovainion ja kollegoiden tutkimuksessa (2010b) sairaanhoitajien työsuhteen epävarmuus oli yhteydessä alentuneeseen työkykyyn ja työhön sitoutumiseen ja vuorotyö korkeampaan psykologiseen ahdistukseen, matalampaan työkykyyn ja työhön sitoutumiseen. Esimiehen reilu kohtelu, eli korkea vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus lievensi vuorotyöstä aiheutuvaa matalaa työhön sitoutumista.

Osatutkimuksen IV alulle paneviin tekijöihin kuuluivat em. tutkimustulokset organisaatio-oikeudenmukaisuuden puskuri- tai suojavaikutuksesta tilanteissa, joissa muut organisatoriset tekijät (kuten työhön sitoutuminen) ovat matalalla tasolla ja heikentävät yksilön (työ)hyvinvointia. Eläkkeellejääntihalukkuus valittiin vastemuuttujaksi, koska vanhusten parissa työskentelevillä hoitajilla usko jaksamisesta vanhuuseläkeikään asti on todettu muita terveydenhuollon sektoreita huonommaksi. Lisäksi käytettävissä ollut tutkimusaineisto, joka koostui vanhusten ympärivuorokautisen tuetun asumisen yksikköjen työntekijöistä oli käyttökelpoinen eläkkeellejääntihalukkuuden selvittämiseen.

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Osatutkimus I. Onko psykososiaalisella opiskeluympäristöllä (oppilaitoksen arvot, toimintatavat ja ilmapiiri) yhteyttä opiskelijoiden kokemaan fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja opiskelumenestykseen ammatillisen toisen asteen oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa?

Osatutkimus II. Mitä epäoikeudenmukaisuudesta seuraa? Mitä tunteita tilanteissa koetaan? Miten tilanteissa toimitaan? Onko tutkittavien empaattisuudella, epäoikeudenmukaisuuskokemuksessa koettujen tunteiden, tilanteessa rikottujen oikeudenmukaisuusperiaatteiden ja ristiriitatilanteen ratkaisutapojen välillä keskinäistä yhteyttä?

Osatutkimus III. Miten valta vaikuttaa epäoikeudenmukaisuuden uhrin havainnointiin?

Tutkimushypoteesi 1. Paljon valtaa -ryhmän vastaajat arvioivat epäoikeudenmukaisuuden uhrin tuntevan vähemmän kielteisiä tunteita kuin mitä vähän valtaa -ryhmän vastaajat arvioivat. Vähän valtaa -tilanteen vastaajat arvioivat uhrin tuntevan enemmän kielteisiä tunteita kuin paljon valtaa -ryhmän vastaajat.

Tutkimushypoteesi 2. Paljon valtaa -ryhmän vastaajat arvioivat epäoikeudenmukaisuuden uhria enemmän tämän pätevyyden perusteella ja arvioivat uhrin vähemmän voimakkaaksi ja lämpimäksi kuin vähän valtaa -ryhmän vastaajat. Vähän valtaa -tilanteen vastaajat pitävät uhria lämpimämpänä ja voimakkaampana kuin paljon valtaa -tilanteen vastaajat.

Tutkimushypoteesi 3. Vähän valtaa -ryhmän vastaajat pitävät oikeudenmukaisuuden kaikkia kolmea muotoa tärkeämpinä kuin paljon valtaa -ryhmän vastaajat.

Osatutkimus IV. Ovatko organisaatio-oikeudenmukaisuus (jakava, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus) ja työhön sitoutuminen yhteydessä eläkkeellejäämishalukkuuteen 50 vuotta täyttäneillä hoitajilla?

Tutkimushypoteesi 1. Organisaatio-oikeudenmukaisuus on yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen.

Tutkimushypoteesi 2. Työhön sitoutuminen on yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen.

Tutkimushypoteesi 3. Organisaatio-oikeudenmukaisuus moderoi työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden välistä yhteyttä.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Tutkimusasetelma

Kussakin neljässä osa-tutkimuksessa oli oma tutkimusasetelma ja -aineisto. Taulukossa 1 on yhteenveto osa-tutkimuksista, niiden tutkimusaineistoista, -asetelmista ja -menetelmistä.

4.1.1 Opiskelijoiden hyvinvointi

Osatutkimuksen I aineisto koostui 305 opiskelijasta, joista yliopisto-opiskelijoita oli 105, ammattikorkeakouluopiskelijoita 103 ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita 97. Naisia oli 67 prosenttia. Vastanneet olivat keskimäärin 22-vuotiaita. Lähes kaikki (98 %) opiskelivat päätoimisesti. Koulutusaloittainen jakauma oli seuraava: sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (n=175), tekniikka ja liikenne (n=70), humanistinen ja kasvatus (n=25), luonnontieteet (n=16), kulttuuri (n=15) sekä yhteiskuntatieteet, liiketalous ja hallinto (n=4).

Tutkimus toteutettiin käytännössä niin, että hankkeen tutkijat ottivat yhteyttä eri koulutusalojen koulutusalojohtajiin ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa sekä yliopistojen eri tiedekuntien opintoasioista vastaaviin henkilöihin. Tavoitteena oli saada monen eri alan opiskelijoita tutkimukseen. Tutkimuslomakkeet jaettiin opiskelijoille luentojen välissä tai jälkeen, miten kullekin ryhmälle parhaiten sopi. Tutkijat olivat mukana tilaisuuksissa jakaen ja keräten tutkimuslomakkeet henkilökohtaisesti, jolloin vastauskatoa ei muodostunut.

4.1.2 Epäoikeudenmukaisuuden seuraukset

Osatutkimus II toteutettiin lomakekyselyn muotoisena. Tutkittavat olivat Helsingin yliopiston avoimen yliopiston sosiaalipsykologian peruskurssin opiskelijoita Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla vuonna 2008. Tutkimuslomakkeen peruskysymyksessä tutkittavia pyydettiin kirjoittamaan omalle kohdalle sattuneesta epäoikeudenmukaisuuden kokemuksesta. Yhteensä 117 vastauksesta kuusi jouduttiin hylkäämään. Näistä neljässä vastaaja oli itse epäoikeudenmukaisuuden aiheuttaja, yhdessä tapauksessa vastaaja oli lähinnä tarkkailijan roolissa, jolloin epäoikeudenmukaisuus oli tapahtunut jollekin toiselle henkilölle ja yhdessä tapauksessa tilanne ei ollut lainkaan ristiriitailanne, kuten vastausohjeessa edellytettiin.

Hyväksytyistä vastanneista (n=111) naisia oli 92 (83 %) ja miehiä 15 (13 %). Taustakysymyksiin jätti 4 henkilöä vastaamatta. Vastanneiden mediaani-ikä oli 28. Taustakysymyksiin vastanneista (n=107) 36 prosentilla oli yli kymmenen vuoden työkokemus. Vastaajista 13 (12 %) ilmoitti, että työkokemusta oli kertynyt vain alle vuoden.

Tutkimuslomakkeet jaettiin opiskelijoille henkilökohtaisesti lähiopetusjaksoilla. Opiskelijat palauttivat täytetyt lomakkeet suoraan tutkijalle, jolloin vastauskatoa ei muodostunut. Opiskelijat eivät kieltäytyneet missään tilaisuudessa osallistumasta tutkimukseen.

4.1.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemisessa

Tutkittavat (n=114) jaettiin satunnaisesti kolmeen ryhmään: paljon valtaa (n=37), vähän valtaa (n=35) ja kontrolliryhmä (n=42). Helsingin yliopiston maa- ja metsätaloustieteiden opiskelijoita oli kaikkiaan 49, Laurea-ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon 16, liiketalouden ja markkinoinnin 14 ja sosiaalialaa eli sosionomeiksi opiskelleita 35.

Paljon valtaa -ryhmän vastaajia pyydettiin palauttamaan mieleensä tapahtuma, jossa he olivat käyttäneet valtaa toiseen henkilöön. Vähän valtaa -ryhmän vastaajia pyydettiin muistelemaan tilannetta, jossa toinen henkilö käytti valtaa heihin eli kontrolloi vähän valtaa -ryhmän vastaajien mahdollisuutta saada jokin asia tai hänellä oli valta arvioida heitä. Kontrolliryhmän vastaajia pyydettiin muistelemaan mitä tahansa tutkimusta edeltävän päivän tapahtumaa. Kaikkia tutkittavia pyydettiin valtavirityksen jälkeen lukemaan tositapahtumaan perustunut tarina epäoikeudenmukaisuudesta työelämässä, minkä jälkeen heitä pyydettiin arvioimaan kertomuksen päähenkilöä, mitä tunteita hän epäoikeudenmukaisuuden uhrina tilanteessa koki ja millainen hän oli perusominaisuuksiltaan dominoivuus – alistuvuus - ja lämpimyys – kylmyys -ulottuvuudella.

Tutkimuslomakkeet jaettiin samassa järjestyksessä kaikissa tutkimustilaisuuksissa, jotta kaikkiin ryhmiin saataisiin yhtä paljon vastaajia. Tutkimuslomakkeet jaettiin joko luentojen väliajalla tai lopussa Laurea-ammattikorkeakoulun Espoon toimipisteen hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon sekä liiketalouden aikuisopiskelijoille, Vantaan toimipisteen sosiaalialan ja Helsingin yliopiston maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan opiskelijoille (n=137). Opiskelijat palauttivat täytetyn lomakkeen suoraan tutkijalle, joten vastauskatoa ei tämän takia tullut. Valtaorientaatiokysymykseen vastanneita oli yhteensä 114, koska 23 vastausta jouduttiin hylkäämään puuttuvien tietojen vuoksi.

Jatkoanalyysiin otettiin maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan opiskelijoista ne, jotka olivat ilmoittaneet pääaineekseen taloustieteellisen oppiaineen (elintarvike-ekonomia, kuluttajaekonomia, metsäekonomia, ympäristöekonomia ja markkinointi). Opiskelijat jotka olivat vastanneet valtaorientaatiokysymykseen (n=114) jaettiin opinto-alan mukaan kahteen luokkaan: 1) taloustieteellisiä oppiaineita maatalous-metsätieteellisessä tiedekunnassa,

liiketaloutta sekä hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohtoa ammattikorkeakoulussa opiskelleet (n=79) ja 2) sosiaalialan opiskelijat ammattikorkeakoulussa (n=35).

4.1.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen

Postikyselyaineisto koostui vanhusten ympärivuorokautisen tuetun asumisen yksikköjen (134) hoitotyöntekijöistä (n=446), jotka olivat 50 vuotta täyttäneitä lähi- ja perus- sekä terveyden- ja sairaanhoitajia. Alun perin henkilöstökyselyllä selvitettiin palveluyksiköiden koko henkilöstön hyvinvointia ja työn kuormittavuutta. Henkilöstökysely oli osa KILPA-hanketta, jossa selvitettiin henkilöstön hyvinvoinnin lisäksi myös vanhusten palveluasumisen kustannuksia, asiakasrakennetta ja hoidon laatua sekä, miten kilpailuttaminen kunnissa toteutetaan ja miten se heijastuu kilpailutettaviin yksiköihin (Sinervo ym. 2010).

Henkilöstökysely lähetettiin 2 348 työntekijälle, joista 1 545 (66 %) vastasi kyselyyn. Vastaajista (n=215) hallinto- ja siivoustehtävissä sekä ruokahuollossa työskennelleet jätettiin tämän osatutkimuksen ulkopuolelle, koska joissakin organisaatioissa siivoustehtävät ja ruokahuolto oli ulkoistettu ja osa ko. työntekijöistä työskenteli useassa yksikössä samanaikaisesti. Osatutkimuksen tavoitteeksi rajattiin hoitotyöntekijöiden eläkkeellejääntihalukkuus, koska vanhuspalvelusektorilla työskentelevien hoitajien työssä pysyminen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy on todettu erityisen tärkeäksi (Laine ym. 2006).

Jäljelle jääneistä 1330 hoitoalan vastaajasta tutkimuksen ulkopuolelle jätettiin miehet vähäisen määrän vuoksi (n=34, 3 %) ja alle 50-vuotiaat (n=760), koska eläkkeellejäämishalukkuutta ei ole tarkoituksenmukaista kysyä nuorilta työntekijöiltä. Lisäksi 90 vastaajaa jätettiin osatutkimuksen ulkopuolelle puuttuvien tietojen vuoksi. Lopullinen tutkimusjoukko (n=446) koostui lähi- ja perushoitajista (70 %) sekä sairaan- ja terveydenhoitajista (30 %).

Taulukko 1. Yhteenveto osatutkimusten tutkimusasetelmista.

Osa- tutki- mus	Aineiston- keruu-aika	Kohderyhmä	Vastemuuttajat	Selittävät tekijät	Tilastolliset menetelmät	Laadulliset menetelmät
I	2005	Yliopisto-, ammattikorkeakoulu- ja ammattioppilaitosopiskelijat (n=305)	Fyysinen terveys, Psykkinen hyvinvointi, Opiskelumienestys	Menettelytapojen oikeudenmukaisuus, Ilmapääri, Henkinen väkivalta	Faktoriaalinen, Ristiintaulukointi, T-testi, Yksisuuntainen varianssianalyysi, Tukeyn testi, Logistinen regressioanalyysi	-
II	2008	Helsingin yliopiston avoimen yliopiston sosiaalipsykologian peruskurssin opiskelijat (n=117)	Tunteet, Toimintatapa	Oikeudenmukaisuus (jakava, menettelytavat ja vuorovaikutus; minkä rikkominen vakavinta), Empatia	Faktoriaalinen, Pearsonin korrelaatiotesti, Yksi- ja monisuuntainen varianssianalyysi	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi, Sheppardin luokittelumalli
III	2012	Laurea-ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohton, liiketalouden ja sosiaalialan, Helsingin yliopiston maat- ja metsätiet. tiedekunnan opiskelijat (n=137)	Oikeudenmukaisuus (jakava, menettelytavat ja vuorovaikutus), Epäoikeudenmukaisuuden uhrin tunteet, Uhrin ominaisuudet	Valtaorientaatio, Opiskelualue	Faktoriaalinen, Yksi- ja kaksisuuntainen varianssianalyysi	-
IV	2008	Vanhusten ympärivuorokautisen tuetun asumisen yksikköjen 50-v. täyttäneet hoitajat (n=446)	Eläkkeellejääntihalukkuus	Työhön sitoutuminen, Oikeudenmukaisuus (jakava, menettelytavat ja vuorovaikutus)	Kovarianssianalyysi, Riippumattomien otosten T-testi	-

4.2 Käytetyt mittarit

4.2.1 Opiskelijoiden hyvinvointi

Opiskelijoilta kysyttiin osatutkimuksessa I omaa arviota fyysisestä terveydentilasta ja psyykkisestä hyvinvoinnista (asteikolla 1 huono – 5 hyvä). Kysymykset perustuivat Työterveyslaitoksen Työkykyindeksikyselyyn (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1997). Jatkoanalyysjä varten ja tulosten tulkinnan helpottamiseksi fyysisen terveyden ja psyykkisen hyvinvoinnin muuttujista tehtiin kaksiluokkaisia, jossa vastausvaihtoehdot 1 – 3 (1=erittäin huono, 2=melko huono ja 3=keskimääräinen → 0) ja 4 – 5 (4=hvä ja 5=erinomainen → 1) yhdistettiin.

Opiskelumenessystä kysyttiin yhdellä kysymyksellä: millaiseksi opiskelija kokee opiskelumenessyksensä asteikolla 1:stä (heikko) 5:een (kiitettävä). Muuttujasta tehtiin kaksiluokkainen, jossa vastausvaihtoehdot 1 – 3 (1=heikko, 2=välttävä ja 3=tydyttävä → 0) ja 4 – 5 (4=hvä ja 5=kiitettävä → 1) yhdistettiin.

Psykososiaalisen opiskelu ympäristön kokemista kysyttiin 18 asenneväittämällä (asteikolla 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä), jotka käsittelivät opiskelu ympäristön ilmapiiriä ja toimintatapoja. Henkisestä väkivallasta kysyttiin yhdellä väitteellä ”Opiskelu yhteisössäni esiintyy henkistä väkivaltaa”. Oikeudenmukaisuutta koskevat väittämät kartoittivat Leventhalin (1980) menettelytapojen oikeudenmukaisuuden periaatteita. Ilmapiiriä koskevien väitteiden laadinnassa hyödynnettiin sekä koulun työolopuntaria (Koulun työolopuntari 1998) että tutkimuskirjallisuutta (Uusikylä 2006), jossa on lueteltu hyvän ilmapiirin tekijät.

Väittämille tehtiin faktorianalyysi pääkomponenttimenetelmällä. Rotatointi suoritettiin varimax-kriteeriä käyttäen. Faktorianalyysi tuotti kaksi faktoria (oikeudenmukaisuus ja viihtyvyys), jotka yhdessä henkisen väkivallan kysymyksen kanssa selittivät 52,5 prosenttia muuttujien kokonaisvarianssista. Kysymys henkisen väkivallan esiintymisestä oppilaitoksessa säilytettiin analyysissä, koska sitä pidettiin aikaisempien tutkimusten perusteella tärkeänä terveyteen yhteydessä olevana tekijänä.

4.2.2 Epäoikeudenmukaisuuden seuraukset

Osatutkimuksessa II oikeudenmukaisuuden tärkeyttä kysyttiin organisaation toimintatapoihin, johtamiseen ja palkitsemiseen liittyvillä käänteisillä väitteillä: minkä oikeudenmukaisuusperiaatteen rikkomista pidettiin vakavimpana 5-portaisella asteikolla (4=erittäin vakava – 0=erittäin lievä). Yhteensä 18 väitteestä seitsemän käsitteli menettelytapojen, kuusi vuorovaikutuksen ja viisi jakavaa oikeudenmukaisuutta. Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden väitteet kartoittivat Leventhalin (1980) periaatteita (Cronbachin $\alpha = 0.69$). Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden väitteet mittaavat

esimiehen toimintatapoja ja perustuivat Biesin ja Moagin (1986) vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden kriteereihin ($\alpha = 0.73$). Jakavan oikeudenmukaisuuden väitteet perustuivat Pricen ja Müllerin (1986) mittariin, jossa arvioidaan palkitsemisen oikeudenmukaisuutta ($\alpha = 0.87$).

Tutkittavia pyydettiin arvioimaan epäoikeudenmukaisuustilanteessa omia tunteitaan 5-portaisella asteikolla (1 hyvin paljon – 5 hyvin vähän). Mittariston 16 tunteesta 11:tä (epävarmuus, häpeä, katumus, kuohuksissa, myötätunto, pelko, pettymys, suru, suuttumus, syyllisyys, ymmällä) käytettiin Skoen, Eisenbergin ja Cumberlandin (2002) sekä Myyrin ja Helkaman (2007) tutkimuksissa. Tässä osatutkimuksessa em. 11 tunteeseen lisättiin viisi tunnetta (turhautuneisuus, masennus, loukatuksi tunteminen, yksinäisyys ja väsymys), jotka olivat nousseet esille esitutkimuksessa ($n=67$ sosiaalipsykologian opiskelijaa). Esitutkimuksessa opiskelijoilta kysyttiin, mitä tunteita kuvitteellisen työelämän ongelmatilanteen epäoikeudenmukaisuuden kohteeksi joutunut henkilö koki.

Tunnemuuttujille tehtiin faktorianalyysi (maximum likelihood -menetelmä, varimax-rotointi). Tunnemuuttujat muodostivat faktorianalyyssissä alun perin neljä faktoria. Faktoreista tehdyt summamuuttujat nimettiin vahvimmin latautuneen muuttujan mukaan: faktori 1 = katumus ($\alpha = 0.83$), faktori 2 = masennus ($\alpha = 0.78$) ja faktori 3 = kuohuksissa ($\alpha = 0.80$). Muihin faktoreihin verrattuna muuttujat latautuivat faktorille 4 selvästi heikommin (faktorilataus alle 0.50), joten siitä ei tehty summamuuttujaa.

Vastaajien empaattisuutta kysyttiin IRI-mittaristolla (Interpersonal Reactivity Index), joka mittaa empatiaa pysyvänä piirteenä ja huomioi sekä empatian emotionaalisen että kognitiivisen aspektin (Davis 1983; 1996). IRI-mittaristo perustuu itsearviointiin. Vastaaja joutuu arvioimaan, kuinka hyvin väite kuvaa häntä 5-portaisella asteikolla (4 kuvaa minua erittäin hyvin – 0 ei kuvaa minua hyvin). IRI-mittaristo koostuu neljästä mittarista, jossa kussakin on seitsemän osiota. Näkökulmanotto mittaa vastaajan spontaania taipumusta ottaa huomioon toisten psykologinen näkökanta ($\alpha = 0.64$), "Uskon, että jokaisessa kysymyksessä on kaksi puolta ja yritän ottaa ne molemmat huomioon". Empaattinen huoli arvioi taipumusta kokea sympatiaa ja myötätuntoa epäonnisia kohtaan ($\alpha = 0.70$), "Tunnen usein lempeää huolta vähäosaisten puolesta". Henkilökohtainen mielipaha mittaa taipumusta kokea tuskaa silloin kun muut kokevat äärimmäistä tuskaa ($\alpha = 0.62$), "Kun näen jonkun, joka tarvitsee kipeästi apua hätätilanteessa, hajoan täysin". Kuvittelu mittaa puolestaan taipumusta kuvitella itsensä fiktiivisiin tilanteisiin ($\alpha = 0.71$), "Kuvittelen usein asioita, joita minulle saattaisi tapahtua". Silfver (2003; Silfver & Helkama 2007) on käyttänyt IRI-mittaristoa tutkimuksissaan ja kääntänyt sen suomeksi.

Tutkittavien kuvaamat ongelmatilanteet analysoitiin ongelmalähtöisesti. Kertomuksista etsittiin ensin, mitä oikeudenmukaisuuden muotoja ja periaatteita niissä esiintyi. Toistuvaan lukemiseen perustuvalla menetelmällä kertomuksista nousi kysymyksiä: ketkä olivat epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajia, milloin ja missä tilanne tapahtui, mikä oli ongelma- tai ristiriitatilanteen ajallinen kesto.

Tutkittavilta kysyttiin avokysymyksellä ”Mitä teit tilanteessa?” Vastaukset luokiteltiin Sheppardin ym:n (1992) käyttämän luokittelun perusteella kahdeksaan eri luokkaan. Toisena avokysymyksenä oli ”Mikä oli pahinta tilanteessa?” Tämän kysymyksen vastaukset järjestettiin eri sisältöluokkiin aineistolähtöisesti, ilman teoreettisen luokittelun ohjausta.

4.2.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemisessa

Oikeudenmukaisuuden tärkeyttä tutkittiin organisaation toimintatapoihin, johtamiseen ja palkitsemiseen liittyvillä asenneväittämällä 5-portaisella asteikolla (5 erittäin tärkeä – 1 ei lainkaan tärkeä). Väitteen muodossa olevia kysymyksiä oli yhteensä 17, joista seitsemän käsitteli menettelytapojen, kuusi vuorovaikutuksen ja neljä jakavaa oikeudenmukaisuutta. Menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta käsittelevät asenneväittämät perustuivat Moormanin (1991) organisaatio-oikeudenmukaisuuden mittaristoon, josta Elovainio, Kivimäki ja Helkama (2001) ovat tehneet suomenkielisen version.

Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden väittämät kartoittavat Leventhalin (1980) periaatteita (Cronbachin alfa = 0.81, esim. ”Kaikki voivat vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin”). Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden väittämät perustuvat Biesin ja Moagin (1986) vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden kriteereihin, jotka mittaavat esimiehen toimintatapoja ($\alpha = 0.56$, esim. ”Esimies kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja kohteliaasti”). Jakavaa oikeudenmukaisuutta käsittelevillä väitteillä (Colquitt 2001) arvioidaan palkitsemisen oikeudenmukaisuutta ($\alpha = 0.82$, esim. ”Palkka ja arvostus vastaavat työhön annettua panostusta”).

Tunteita kysyttiin samalla 16 tunteen mittarilla, jota käytettiin osatutkimuksessa II. Tunnemuuttujille tehtiin faktorianalyysi yleistettyjen neliösummien (generalized least squares) menetelmällä vinorotaatiota (direct oblimin) käyttäen. Faktorianalyysin 16 muuttujaa muodostivat viisi faktoria, joiden ominaisarvo ylitti 1:n. Faktorit 1 ja 3 selittivät 33 prosenttia muuttujien kokonaisvaihtelusta. Koska lisäfaktorin (faktori 4 tai 5) tuominen malliin olisi lisännyt muuttujien havaitun vaihtelun selitysosuutta vain noin yhdeksällä prosentilla, pidettiin kahden faktorin ratkaisua riittävänä. Näin ollen muodostettiin kaksi summamuuttujaa, jotka nimettiin vahvimmin latautuneen muuttujan perusteella: faktori 1 = turhautuneisuus ($\alpha = 0.65$) ja faktori 3 = väsymys ($\alpha = 0.71$).

Ominaisuusmuuttujille tehtiin tunnemuuttujien tavoin eksploratiivinen faktorianalyysi (generalized least squares -menetelmä, direct oblimin -rotointi). Muuttujat muodostivat kaksi faktoria täsmälleen taustateorian mukaisesti (Fragale ym. 2011; Wiggins 1979). Faktorille 1 latautui neljä voimakkuus – alistuvuus -muuttujaa ja faktorille 2 neljä lämpimyyks – kylmyys -ulottuvuuden muuttujaa. Kaksi muuttujaa: voimakkuus – alistuvuus ($\alpha = 0.89$) ja lämpimyyks – kylmyys ($\alpha = 0.84$) selittivät 65 prosenttia muuttujien kokonaisvaihtelusta.

4.2.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejäämishalukkuuteen

Menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta kysyttiin Moormanin (1991) mittaristolla. Sekä menettelytapojen seitsemän osion reliabiliteetti ($\alpha = 0.92$) että vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden kuuden osion reliabiliteetti ($\alpha = 0.91$) oli korkea.

Jakavan oikeudenmukaisuuden mittari perustui Colquittin käyttämään mittariin (Colquitt ym. 2001) ja sisälsi neljä kysymystä. Neljän kysymyksen reliabiliteetti oli erittäin korkea ($\alpha = 0.97$).

Työhön sitoutumisen mittari sisälsi viisi osiota, jotka perustuvat Kanungon (1982) mittariin. Työhön sitoutumista kuvaa hyvin kysymys ”Minulle tapahtuvat tärkeimmät asiat liittyvät nykyiseen työhöni”. Viiden työhön sitoutumista kuvaavan väitteen reliabiliteetti oli myös korkea ($\alpha = 0.86$).

Eläkkeellejääntihalukkuutta, joka oli riippuva muuttuja, kysyttiin kahden kysymyksen yhdistelmällä: 1) ”Arveletko selviytyväsi nykyisessä työssäsi eläkeikään asti?” (5 vaihtoehtoa: 1 varmasti – 5 varmasti en) ja 2) ”Jos sinulla olisi mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisit?” (alun perin 4 vaihtoehtoa, joista 1 Jatkaisin työntekoa kokopäiväisesti, 2 Jatkaisin työntekoa osapäiväisesti, 3 Siirtyisin eläkkeelle ja 4 En osaa sanoa, johon vastanneet poistettiin ja luokiteltiin puuttuvaksi tiedoksi). Molempien kysymysten vaihtoehdoista tehtiin summamuuttuja, jossa alin vaihtoehto oli 2 (ei eläkkeellejääntihalukkuutta) ja ylin vaihtoehto 8 (paljon eläkkeellejääntihalukkuutta).

4.3 Tilastolliset analyysit

Yhteenveto tutkimusmenetelmistä ja tilastollisista analyyseistä on kuvattu taulukossa 1. Aineiston tiivistämisessä käytettiin pääasiallisesti faktorianalyysiä, muuttujien keskiarvojen vertaamisessa ristiintaulukointia ja varianssianalyysiä sekä muuttujien yhteyksien tarkastelussa logistista regressioanalyysiä. Tilastolliset analyysit tehtiin SPSS-tilasto-ohjelman eri versioilla 12.0 – 22.0. Cronbachin alfa -reliabiliteettikertoimen avulla varmistettiin summa-asteikkojen sisäinen luotettavuus.

Osatutkimuksessa I muuttujien ristiintaulukointi tehtiin ikäryhmittäin sekä kouluasteen (yliopisto, ammattikorkeakoulu ja ammatillinen oppilaitos) ja sukupuolen mukaan. Psykososiaalisen opiskeluympäristön muuttujien (menettelytapojen oikeudenmukaisuus, ilmapiiri ja henkinen väkivalta) keskiarvoja verrattiin sukupuolen mukaan riippumattomien otosten t-testillä sekä kouluasteittain ja ikäryhmittäin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Tilastollisten erojen testaamiseen käytettiin Tukeyn testiä. Psykososiaalisen

opiskelu ympäristön yhteyttä opiskelijoiden terveyteen ja opiskelumenestykseen tutkittiin logistisen regressioanalyysin riskisuhteilla (95 %:n luottamusväli).

Osatutkimuksessa II summamuuttujien (empatian neljä ja oikeudenmukaisuuden kolme ulottuvuutta) yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Monisuuntaisella varianssianalyysillä selvitettiin organisaation oikeudenmukaisuuden ja empatian yhteyttä koettuihin tunteisiin ja toimintatapaan. Selittävästä tekijöistä (jakava, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus sekä empatia) tehtiin kaksiluokkaisia. Oikeudenmukaisuusmuuttujien vaihtoehdot ei lainkaan tärkeä – melko tärkeä yhdistettiin yhdeksi vaihtoehdoksi ja erittäin tärkeä muodosti toisen vaihtoehdon. Erittäin tärkeänä menettelytapojen oikeudenmukaisuutta piti 38 prosenttia, vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta peräti 66 prosenttia ja jakavaa oikeudenmukaisuutta 26 prosenttia vastanneista (n=111). Empatia-muuttujan kohdalla vastaajien empatiapisteet laskettiin yhteen ja korkeat pisteet saaneet luokiteltiin empaattisiksi ja matalat pisteet saaneet epäempaattisiksi (vaihteluväli 41–91, ka. 67, sd 10,9, n=111). Epäempaattisia oli 51 prosenttia ja empaattisia 49 prosenttia.

Riippuvana muuttujana olleen toimintatavan yleisimmät neljä yksilöllisen toimintatavan luokkaa jaoteltiin tilastollisia analyysejä varten seuraavasti: aktiivinen/positiivinen/yksilöllinen arvotettiin parhaimmaksi/positiivisimmaksi vaihtoehdoksi (4), koska ristiriita pyritään ratkaisemaan silloin neuvottelemalla; passiivinen/positiivinen/yksilöllinen oli toiseksi paras vaihtoehto (3), jossa yksilö suuntaa tarmonsä joko työpaikalla työn tekemiseen tai vapaa-ajalla itsensä kehittämiseen; passiivinen/negatiivinen/yksilöllinen sai lukuarvon 2 ja aktiivinen/negatiivinen/yksilöllinen alimman arvon 1, koska se tuottaa mm. Conlonin ja kumppaneiden (2005) mukaan eri osapuolten kannalta kaikkein rumimman lopputuloksen esimerkiksi oikeustoimien ja irtisanoutumisten muodossa verrattuna lukuarvon 2 saaneeseen passiiviseen toimintaan, joka tarkoittaa lievempänä vaihtoehtona ”vain” poissaoloja tai heikkoja työsuorituksia.

Osatutkimuksessa III kahta koeryhmää (paljon valtaa vs. vähän valtaa) ja vertailuryhmää verrattiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Kun eroja ryhmien välille ei muodostunut, otettiin opiskeluala analyyseihin. Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä [valta (3) *opintoala (2)] tutkittiin opiskelualan ja vallan yhteyttä oikeudenmukaisuuteen sekä tunne- että ominaisuusmuuttujiin.

Osatutkimuksessa IV käytettiin kovarianssianalyysiä, jossa eläkkeellejääntihalukkuutta selitettiin työhön sitoutumisen ja kolmen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuden (jakava, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus) avulla. Tilastolliset analyytit tehtiin kolmena askeleena. Ensimmäisessä vaiheessa testattiin päävaikutukset. Itsenäisten muuttujien lisäksi selittävinä tekijöinä olivat ikä ja koulutus. Toisessa vaiheessa testattiin monen muuttujan vaikutukset siten, että työhön sitoutuminen ja yksi oikeudenmukaisuusmuuttuja kerrallaan olivat mallissa selittävinä tekijöinä kuten edelleen

myös ikä ja koulutus. Kolmannessa vaiheessa testattiin työhön sitoutumisen ja kunkin oikeudenmukaisuuden muodon yhdysvaikutukset.

5 TULOKSET

5.1 Opiskelijoiden hyvinvointi (osatutkimus I)

5.1.1 Opiskelijan koettu hyvinvointi, terveys ja opiskelumenestys

Vastaajista ($n = 305$) noin 80 prosenttia koki sekä fyysisen terveytensä että psyykkisen hyvinvointinsa vähintään melko hyväksi. Kolme prosenttia vastanneista koki fyysisen terveytensä ja neljä prosenttia psyykkisen hyvinvointinsa melko huonoksi tai huonoksi.

Fyysisen terveyden kokemisessa ei ollut eroja kouluasteittain, ikäryhmittäin tai sukupuolen mukaan. Yli 24-vuotiaat kokivat psyykkisen hyvinvointinsa huonommaksi kuin alle 20-vuotiaat ($p < .05$). Opiskelumenestys arvioitiin keskimäärin hyväksi kaikilla kouluasteilla ja kaikissa ikäluokissa. Naiset arvioivat opiskelumenestyksensä kuitenkin miehiä paremmaksi ($p < .05$).

Yliopisto-opiskelijat arvioivat oppilaitoksensa menettelytavat oikeudenmukaisemmiksi ja ilmapiirin paremmaksi kuin ammattikorkeakouluopiskelijat ($p < .05$). Ammatillisten oppilaitosten opiskelijat olivat kokeneet enemmän henkistä väkivaltaa kuin yliopisto-opiskelijat ($p < .05$). Alle 20-vuotiailla oli 20 – 24-vuotiaita enemmän ($p < .05$) ja miehillä naisia enemmän ($p < .01$) henkisen väkivallan kokemuksia.

5.1.2 Psykososiaalisen opiskeluympäristön yhteys opiskelijan hyvinvointiin, terveyteen ja opiskelumenestykseen

Oppilaitoksen hyvä ilmapiiri oli yhteydessä sekä opiskelijoiden kokemaan parempaan psyykkiseen hyvinvointiin että opiskelumenestykseen (Taulukko 2). Niillä, jotka arvioivat oppilaitoksen ilmapiirin huonoksi, oli viisinkertainen riski kokea psyykinen hyvinvointi huonoksi verrattuna niihin, jotka arvioivat ilmapiirin hyväksi. Kouluaste oli myös yhteydessä psyykkiseen hyvinvointiin siten, että riski kokea psyykinen hyvinvointi huonoksi oli suurin yliopisto-opiskelijoilla. Ammatillisen toisen asteen opiskelijoilla oli lähes nelinkertainen todennäköisyys kokea psyykinen hyvinvointi hyväksi verrattuna yliopisto-opiskelijoihin.

Regressiomallin selittävästä tekijöistä ainoastaan ilmapiiri oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä opiskelumenestykseen. Ilmapiirin huonoksi kokeneilla oli lähes kolminkertainen riski huonoon opiskelumenestykseen verrattuna ilmapiirin hyväksi kokeneisiin.

Menettelytapojen oikeudenmukaisuus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin tai opiskelumenestykseen. Menettelytavat epäoikeudenmukaisiksi kokeneilla oli jonkin verran suurempi riski ($p = n.s.$) huonoon psyykkiseen hyvinvointiin.

Taulukko 2. Psykososiaalisen opiskeluympäristön ja tärkeimpien taustamuuttujien yhteys koettuun fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin ja opiskelumenestykseen.

Selittävät muuttujat	Selitettävät muuttujat		Opiskelumenestys Riskisuhde (95 % lv)
	Fyysinen terveys Riskisuhde (95 % lv)	Psyykinen hyvinvointi Riskisuhde (95 % lv)	
Menettelytapojen oikeudenmukaisuus			
Hyvä	0.82 (0.17–3.93)	1.83 (0.41–8.24)	0.58 (0.22–1.52)
Huono	1.00	1.00	1.00
Ilmapiiri			
Hyvä	2.86 (0.89–9.18)	4.89** (1.64–14.62)	2.82* (1.20–6.62)
Huono	1.00	1.00	1.00
Henkinen väkivalta			
Hyvä (ei esiintynyt)	2.72* (1.01–7.33)	1.80 (0.70–4.64)	0.98 (0.42–2.31)
Huono (oli esiintynyt)	1.00	1.00	1.00
Kouluaste			
Ammattikorkeakoulu	0.14* (0.03–0.73)	3.28 (0.99–10.90)	1.36 (0.53–3.52)
Ammatillinen toinen aste	0.28 (0.05–1.54)	3.78* (1.09–13.09)	1.04 (0.41–2.64)
Yliopisto	1.00	1.00	1.00
Ikäluokat			
< 22 vuotta	0.68 (0.25–1.80)	2.08 (0.83–5.22)	1.32 (0.63–2.75)
≥ 22 vuotta	1.00	1.00	1.00
Opiskelu-aika			
1 vuosi	2.14 (0.59–7.81)	2.01 (0.68–5.96)	0.72 (0.31–1.65)
≥ 2 vuotta	1.00	1.00	1.00
Sukupuoli			
Mies	0.99 (0.33–3.00)	0.39 (0.14–1.13)	0.86 (0.37–1.96)
Nainen	1.00	1.00	1.00

* $p < .05$; ** $p < .01$.

Logistisen regressiomallin riskisuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (lv). Mallissa on vakioitu vastaajien ikä, sukupuoli, kouluaste, opiskelu-aika sekä psykososiaaliset muuttujat (menettelytapojen oikeudenmukaisuus, ilmapiiri ja henkinen väkivalta).

Henkinen väkivalta oli yhteydessä fyysisen terveyden kokemiseen, mutta ei psyykkisen hyvinvointiin eikä opiskelumenestykseen. Henkistä väkivaltaa kokeneilla oli lähes kolminkertainen riski huonoon fyysiseen terveydentilaan. Kouluasteiden välillä ilmeni eroja siten, että ammattikorkeakouluopiskelijoilla oli lähes seitsemänkertainen riski huonoon fyysiseen terveyteen yliopisto-opiskelijoihin verrattuna.

5.2 Epäoikeudenmukaisuuden seuraukset (osatutkimus II)

5.2.1 Ongelmatilanteet

Tutkittavia (n=111) pyydettiin kertomaan työssä tai työharjoittelussa tapahtuneesta epäoikeudenmukaisuuden kokemuksesta. Menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus esiintyivät kuvauksissa jakavaa oikeudenmukaisuutta useammin. Periaatteista tärkeimmäksi mainintojen lukumäärän perusteella osoittautui työntekijän oikeuksien ja ihmisarvon kunnioittaminen (62 mainintaa). Huono kohtelu mainittiin seuraavaksi eniten (35 mainintaa). Menettelytapojen oikeudenmukaisuuteen kuuluvista periaatteista mainittiin esiintymislukumäärän mukaisessa järjestyksessä tiedon tarkkuus (22), johdonmukaisuus (18), edustavuus (17), puolueellisuuden estäminen (12) ja oikaistavuus (6). Jakava oikeudenmukaisuus mainittiin 17:ssä vastauksessa.

Esimies tai johtaja/johto joko erikseen tai yhdessä mainittiin epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajina lähes puolessa vastauksista (48 %, n=107). Työtoverit mainittiin viidesosassa. Loput maininnat sisälsivät johtajia/esimiehiä ja työntekijöitä yhdessä sekä yksittäisiä henkilöitä, kuten esimerkiksi asiakas, luottamusmies tai atk-henkilö.

Ongelmatilanteet jaettiin keston mukaan kolmeen luokkaan. Kertaluonteinen tilanne (31 %, n=111) ilmaantui yllättäen, mutta oli ohi myös nopeasti, eikä sitä käsitelty tai mietitty kauan. Lyhytaikaista ongelmaa (29 %) käsiteltiin joitakin päiviä tai pisimmillään muutamia viikkoja. Pitkäkestoinen ongelma- tai ristiriitatilanne (41 %) jatkui lyhimmillään useita viikkoja ja pisimmillään vuosia.

5.2.2 Toiminta ja tunteet ongelmatilanteissa

Epäoikeudenmukaisuuden toiminnallisia seurauksia kysyttiin avokysymyksellä ”Mitä teit tilanteessa?”. Vastaukset luokiteltiin Sheppardin ja kumppaneiden (1992) mallin mukaan kahdeksaan eri luokkaan. Vastajien eniten käyttämä toimintatapa ongelmatilanteessa oli keskustelu ja neuvottelu asianosaisten ja epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajan kanssa (aktiivinen/positiivinen/yksilöllinen -toimintatapa). Toiseksi käytetyin toiminta oli tilanteen unohtaminen ja keskittyminen työpaikalla työn tekemiseen tai vapaa-ajan aktiviteetteihin mutta olemalla kuitenkin lojaali työnantajaa kohtaan (passiivinen/positiivinen/yksilöllinen). Kolmanneksi yleisimpänä tapana oli ongelman tai ristiriidan riittauttaminen, mikä tarkoitti useimmiten joko irtisanoutumista työstä tai uuden työn etsimistä

(aktiivinen/negatiivinen/yksilöllinen -toimintatapa). Kollektiivisen ratkaisuvaihtoehdon käyttö, jossa epäoikeudenmukaisuuden uhri etsii apua muilta työntekijöiltä tai (työ)ryhmästä ja pyrkii muiden tuella lievittämään epäoikeudenmukaisuuden vaikutusta tai muuttamaan tilannetta oli harvinaista.

Vastaajat mainitsivat kokeneensa monia tunteita ongelma- tai ristiriitatilanteissa. Faktorianalyysin tuottamat kolme tunnefaktoria olivat katumus, masennus ja kuohuksissa, jotka osittain ovat samat aikaisemmissa tutkimuksissa (Skoe ym. 2002; Myyry & Helkama 2007) saatujen tunnefaktoreiden kanssa. Aiemmista tutkimustuloksista poiketen tässä osatutkimuksessa yksittäisistä tunteista mainittiin usein turhautuneisuus.

Aktiivinen/negatiivinen/yksilöllinen -toimintavaihtoehdon valinneilla vastaajilla oli voimakkaimmat tunnekokemukset. Kuohuksissa-tunne oli muita tunteita voimakkaampi riippumatta toimintavaihtoehdosta. Katumus ja kuohuksissa eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi keskiarvovertailussa eri toimintavaihtoehdon valinneiden välillä: katumus [$F(3.91) = 0.996, p = 0.398$] ja kuohuksissa [$F(3.92) = 1.660, p = 0.181$]. Sitä vastoin masennus oli tilastollisesti merkitsevästi voimakkaampi tunne aktiivinen/negatiivinen/yksilöllinen -toimintatavan valinneiden keskuudessa (keskiarvo, $ka=2.78$, keskihajonta, $sd=1.26$, $n=18$) verrattuna aktiivinen/positiivinen/yksilöllinen -toimintatavan valinneisiin ($ka=3.71$, $sd=1.04$, $n=36$, $F(3.92) = 3.020, p = 0.034$; mitä matalampi keskiarvo, sitä voimakkaampi masennuksen tunne).

Erittäin paljon masennusta tunteneita oli vähän, vain kuusi vastaajaa, mutta heistä neljän toimintatapa oli aktiivinen/negatiivinen/yksilöllinen. Kaksi vastaajaa irtisanoutui työstä ja kaksi haastoi työnantajan oikeuteen. Loput kaksi vastaajaa valitsi passiivinen/positiivinen/yksilöllinen -toimintatavan eli pysyi lojaalina työnantajaa kohtaan. Kaikissa kuudessa tilanteessa ristiriita jäi ratkaisematta. Näissä tilanteissa oli toisena osapuolena neljässä tapauksessa organisaation ylin johto tai keskijohto (osastonjohto, toimistopäällikkö) ja kahdessa tapauksessa esimies (joista toisessa mukana myös esimiehen oma esimies).

Taulukko 3. Oikeudenmukaisuuden ja empatian yhteydet tunteisiin ja toimintatapoihin.

	Katumus (1-5)			Masennus (1-5)			Kuuhuksissa (1-5)			Toimintatapa (1-4)		
	B	F-arvo	p-arvo	B	F-arvo	p-arvo	B	F-arvo	p-arvo	B	F-arvo	p-arvo
MALLI 1												
Menettelytavat	-0.281	1.442	0.233	-0.044	0.025	0.874	0.117	0.253	0.616	-0.130	0.225	0.636
Vuorovaikutus	-0.053	0.052	0.820	0.582	4.596	0.035	0.391	2.885	0.093	0.064	0.055	0.815
Jakava	0.387	2.453	0.121	0.071	0.059	0.809	-0.241	0.960	0.330	0.173	0.355	0.553
Empatia	0.470	5.241	0.024	0.131	0.295	0.589	0.228	1.241	0.268	-0.325	1.813	0.182
	$R^2 = 0.094$			$R^2 = 0.065$			$R^2 = 0.057$			$R^2 = 0.025$		
	$F(4.17) = 2.317, p = .063$		$F(4.17) = 1.553, p = .194$		$F(4.17) = 1.350, p = .258$					$F(4.17) = 0.574, p = .682$		
MALLI 2												
Ikä	0.031	3.365	0.071	-0.019	0.924	0.340	-0.024	2.292	0.135	0.001	0.001	0.974
Sukupuoli	0.176	0.297	0.588	0.238	0.415	0.521	0.254	0.730	0.396	0.297	0.621	0.434
Työkokemus	-0.283	3.657	0.060	-0.075	0.195	0.660	-0.030	0.047	0.828	-0.103	0.357	0.552
Koulutus	-0.197	1.558	0.216	0.080	0.197	0.658	0.029	0.039	0.844	-0.263	2.042	0.158
Menettelytavat	-0.268	0.097	0.756	0.022	0.049	0.825	0.558	1.008	0.319	0.155	0.226	0.636
Vuorovaikutus	-0.256	0.670	0.416	-0.313	0.577	0.450	-0.986	0.067	0.796	-0.148	0.032	0.859
Jakava	0.251	3.171	0.080	0.159	0.270	0.605	-0.699	0.160	0.691	0.240	0.001	0.973
Empatia	0.857	3.322	0.073	-0.123	0.323	0.572	-0.137	0.144	0.705	-0.410	0.331	0.567
Menettelytavat*Vuorovaikutus	-0.129	0.000	0.984	0.234	0.011	0.918	0.398	0.281	0.598	-1.201	0.547	0.462
Menettelytavat*Jakava	0.793	0.090	0.766	-0.260	0.512	0.477	-0.515	1.248	0.268	-0.165	0.029	0.865
Menettelytavat*Empatia	0.111	0.673	0.415	0.828	0.115	0.736	0.027	0.159	0.691	-0.045	0.468	0.496
Vuorovaikutus*Jakava	0.157	0.115	0.736	0.727	1.023	0.316	1.642	4.011	0.049	1.038	0.003	0.955
Vuorovaikutus*Empatia	-0.467	0.052	0.820	0.267	0.036	0.850	-0.446	0.858	0.358	1.217	0.520	0.473
Jakava*Empatia	0.186	0.417	0.521	-0.053	0.072	0.789	1.228	2.357	0.130	-0.255	1.974	0.165
	$R^2 = 0.236$			$R^2 = 0.206$			$R^2 = 0.266$			$R^2 = 0.165$		
	$F(4.17) = 1.180, p = .305$		$F(4.17) = 0.984, p = .481$		$F(4.17) = 1.384, p = .174$					$F(4.17) = 0.757, p = .733$		

Mallissa 1 testattiin oikeudenmukaisuuden ja empatian päävaikutukset. Mallissa 2 testattiin taustamuuttujien vaikutus sekä oikeudenmukaisuuden ja empatian pää- ja yhdysvaikutukset. Tunteiden arvo 1 =erittäin paljon – 5=erittäin vähän. Toimintatapa 1=aktiiv./negat./yksil., 2=pass./negat./yksil., 3=pass./posit./yksil., 4=aktiiv./posit./yksil.

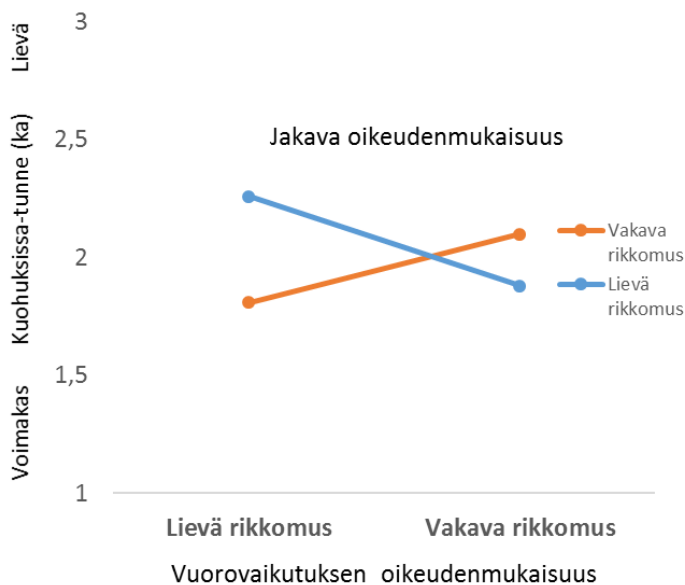
5.2.3 Empatian ja oikeudenmukaisuuden yhteys tunteisiin ja toimintatapaan

Oikeudenmukaisuuden ja empatian yhteyttä koettuihin tunteisiin ja toimintatapaan tarkasteltiin monisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Taulukossa 3 on esitetty kahden testatun mallin tulokset.

Mallissa 1 empatia oli yhteydessä katumuksen tunteeseen [0.470 (0.062 – 0.879), $p < .05$]. Epäempaattisten keskiarvo asteikolla 1 – 5 oli 0.5-yksikköä suurempi verrattuna referenssiryhmään eli empaattisiin, mikä tarkoittaa, että empaattiset tunsivat epäempaattisia tilastollisesti merkitsevästi enemmän katumusta (mitä pienempi arvo, sitä voimakkaampi tunne).

Mallissa 1 vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus oli myös yhteydessä masennukseen [0.582 (0.043 – 1.122), $p < .05$]. Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta vähemmän tärkeänä pitävien keskiarvo oli lähes 0.6-yksikköä suurempi suhteessa referenssiryhmään eli vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta erittäin tärkeänä pitäviin. Mitä pahempaa vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden rikkomusta pidettiin, sitä voimakkaampi oli masennuksen tunne.

Mallissa 2 vuorovaikutuksen ja jakavan oikeudenmukaisuuden yhdysvaikutus kuohuksissa-tunteeseen oli tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$, taulukossa 3 lihavoituna; myös kuvio 1). Yhdysvaikutus tarkoittaa, että niissä vaihtoehdoissa, joissa kummatkin oikeudenmukaisuuden muodot koettiin joko tärkeiksi tai ei kovin tärkeiksi liittyi epäoikeudenmukaisuuteen vähemmän kuohuksissa olemisen tunnetta kuin silloin kun toinen muoto oli tärkeä ja toinen ei kovin tärkeä.



Kuvio 1. Jakavan ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden yhdysvaikutus kuohuksissa-olon tunteeseen.

5.3 Valtaorientaatio epäoikeudenmukaisuuden uhrin havainnoinnissa (osatutkimus III)

5.3.1 Vallan yhteys epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemiseen

Valta ei erotellut koeryhmiä (paljon valtaa – vähän valtaa) toisistaan yksisuuntaisella varianssianalyysillä tutkittuna. Alkuperäiset hypoteesit (ks. Luku 3 Tutkimuksen tavoitteet, osatutkimus III, hypoteesit 1 – 3) eivät saaneet aineistosta tukea. Tämän jälkeen analyyseihin otettiin mukaan opiskeluala.

5.3.2 Post hoc analyysit: valtaviritys opiskelijakategorioittain

Sosiaalialan opiskelijat pitivät esimiehen eli vuorovaikutuksen [F(1.84) = 18.93, $p = .000$] ja menettelytapojen oikeudenmukaisuutta [F(1.83) = 18.63, $p = .000$] tärkeämpänä kuin taloustieteilijät (Taulukko 4). Jakavan oikeudenmukaisuuden suhteen opiskelualojen välillä ei ollut eroja [F(1.83) = 0.62, $p = .435$].

Opiskelualan ja valtavirityksen yhdysvaikutus suhteessa uhrin lämpimyyteen oli tilastollisesti merkitsevä [$F(2.84) = 4.81, p < .05$]. Paljon valtaa -ryhmän taloustieteilijät arvioivat uhrin lämpimämmäksi kuin paljon valtaa -ryhmän sosiaalitieteilijät. Tulos oli päinvastainen vähän valtaa -ryhmässä, jossa sosiaalitieteilijät arvioivat uhrin lämpimämmäksi kuin taloustieteilijät. Voimakkuus-ominaisuuden arvioinnin suhteen ryhmien välillä ei ollut eroa [$F(2.84) = 1.75, p = .18$]. (Taulukko 4; Kuvio 2.)

Kun yksisuuntaisella varianssianalyysillä verrattiin valtaorientaatioryhmiä opiskelijakategorioittain sosiaalialan opiskelijat arvioivat uhrin vähän valtaa -ryhmässä lämpimämmäksi (ka 5.60, sd 0.84, n=10) verrattuna kontrolliryhmään (ka 4.86, sd 0.81, n=14) ja paljon valtaa -ryhmään (ka 4.41, sd 0.86, n=11). Koeryhmien välinen ero (Bonferroni-testi) oli tilastollisesti merkitsevä [$F(2.32) = 5.39, p < .05$]. Taloustieteiden opiskelijoiden väliset erot lämpimyyden suhteen eivät olleet tilastollisesti merkitsevät [$F(2.52) = 0.90, p = .415$; paljon valtaa: ka 5.03, sd 0.84, n=16; vähän valtaa: ka 4.57, sd 1.04, n=19; kontrolliryhmä: ka 4.72, sd 1.17, n=20]. (Kuvio 1.)

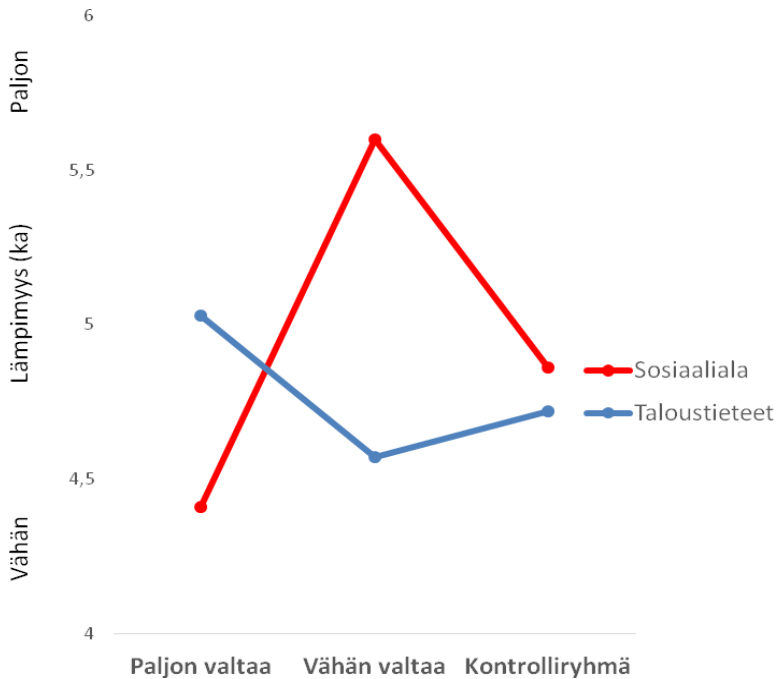
Ainoastaan väsymyksen suhteen vähän valtaa - ja kontrolliryhmän välille muodostui merkitsevä ero: vähän valtaa -ryhmän vastaajien (ka 3.58, sd 0.88, n=35) mielestä kertomuksen päähenkilö koki suhteellisen paljon väsymystä verrattuna kontrolliryhmään (ka 3.06, sd 0.91, n=42, [$F(2.111)=3.33, p < .05$]).

Taulukko 4. Oikeudenmukaisuuden, tunteiden ja ominaisuusmuuttujien keskiarvot, keskihajonnat (suluissa) sekä F- ja p-arvot valtavirityksen ja opiskelualan mukaan.

	Paljon valtaa		Vähän valtaa		Kontrolliryhmä		F-arvo	
	Talous- tiet.	Sosiaali- ala	Talous- tiet.	Sosiaali- ala	Talous- tiet.	Sosiaali- ala	Opinto- ala	Valta- viritys
							Opintoala*Valta	
Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus	4.65 (0.33)	4.83 (0.17)	4.55 (0.33)	4.92 (0.18)	4.71 (0.28)	4.90 (0.16)	18.93**	0.71
							1.01	
Menettelytapojen oikeudenmukaisuus	4.24 (0.48)	4.51 (0.32)	4.23 (0.49)	4.73 (0.26)	4.36 (0.39)	4.74 (0.32)	18.63**	1.40
							0.55	
Jakava oikeudenmukaisuus	4.52 (0.44)	4.59 (0.50)	4.29 (0.46)	4.39 (1.04)	4.44 (0.49)	4.55 (0.52)	0.62	0.99
							0.01	
Turhautuneisuus	4.42 (0.65)	4.55 (0.60)	4.68 (0.36)	4.87 (0.23)	4.55 (0.50)	4.64 (0.49)	1.55	2.34
							0.06	
Väsytys	3.63 (1.02)	2.85 (0.72)	3.46 (0.91)	3.77 (0.89)	3.12 (1.02)	3.07 (0.94)	0.69	2.29
							2.29	
Voimakkuus	3.77 (1.34)	3.80 (1.29)	3.78 (1.55)	4.88 (0.98)	4.20 (1.25)	4.14 (0.94)	1.65	1.28
							1.75	
Lämpimyyttä	5.03 (0.84)	4.41 (0.86)	4.57 (1.04)	5.60 (0.84)	4.72 (1.17)	4.86 (0.81)	0.76	1.06
							4.81*	

* $p < .05$; ** $p < .01$.

Korkea keskiarvo tarkoittaa oikeudenmukaisuuden tärkeyttä (1–5), voimakasta tunnetta (1–5) sekä uhrin voimakkuutta ja lämpimyyttä (1–7).



Kuvio 2. Lämpimyysominaisuus opiskelualan ja vallan mukaan.

5.4 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejäämishalukkuuteen (osatutkimus IV)

5.4.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien keski-ikä oli 55.4 (sd=3.9). Enemmistö (70 %) oli lähi- ja perushoitajia. Kaksi kolmesta (68 %) ilmoitti, että heillä oli vähintään jonkin verran eläkkeellejääntihalukkuutta. Sekä vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus (ka=3.7, vaihteluväli 1–5) että menettelytapojen oikeudenmukaisuus (ka=3.5, vaihteluväli 1–5) arvioitiin työpaikalla suhteellisen korkeaksi mutta jakava oikeudenmukaisuus hieman matalammaksi (ka=2.6, vaihteluväli 1–5). Työhön sitoutuminen oli keskimääräisellä tasolla (ka=3.0, vaihteluväli 1–5).

5.4.2 Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen

Tutkimushypoteesien 1 ja 2 mukaisesti (Luku 3: Tutkimuksen tavoitteet, osatutkimus IV) sekä organisaatio-oikeudenmukaisuus että työhön sitoutuminen olivat yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen (Taulukko 5). Niillä vastaajilla, jotka olivat kokeneet organisaatio-oikeudenmukaisuuden matalaksi (jakava, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus) oli suurempi eläkkeellejääntihalukkuus verrattuna niihin vastaajiin, jotka olivat kokeneet organisaatio-oikeudenmukaisuuden korkeaksi. Vähemmän työhönsä sitoutuneilla oli myös enemmän eläkkeellejääntihalukkuutta kuin korkeasti sitoutuneilla vastaajilla. Lähi- ja perushoitajien ja sairaan- ja terveydenhoitajien välillä ei ollut eroja, kuten ei myöskään eri-ikäisten vastaajien välillä eläkkeellejääntihalukkuuden suhteen. Monen muuttujan yhteyksiä tarkasteltaessa jakava ja menettelytapojen oikeudenmukaisuus sekä työhön sitoutuminen pysyivät tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen mutta vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus ei ollut enää tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 5. Oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen päävaikutukset, monen muuttujan vaikutukset ja yhdysvaikutukset eläkkeellejääntihalukkuuteen.

Riippuva muuttuja: eläkkeellejääntihalukkuus														
Askel 1		Askel 2		Askel 3										
Päävaikutukset		Monen muuttujan vaikutukset				Yhdysvaikutukset								
F	p	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p	F	p	
Ikä	2.18	.14	2.20	.14	1.37	.24	1.40	.24	1.78	.18	1.34	.25	1.37	.24
Ammatillinen koulutus	0.02	.89	0.04	.83	0.00	.99	0.04	.85	0.01	.94	0.01	.93	0.05	.82
Työhön sitoutuminen	18.96	<.001	11.96	<.01	10.22	<.01	10.90	<.01	11.21	<.01	8.99	<.01	4.18	<.05
Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus	4.97	<.05	3.45	.06					9.15	<.01				
Menettelytapojen oikeudenmukaisuus	11.64	<.01			9.03	<.01			9.46			<.01		
Jakava oikeudenmukaisuus	17.99	<.001					12.11	<.01					2.89	.09
TS*VO									6.90	<.01				
TS*MO											5.64	<.05		
TS*JO													0.65	.42
R ² Korjattu korrelaatiokertoimen neliö			.045		.056		.069		.061		.069		.068	

TS = Työhön sitoutuminen; VO = Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus; MO = Menettelytapojen oikeudenmukaisuus; JO = Jakava oikeudenmukaisuus.

5.4.3 Oikeudenmukaisuus työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden välisen yhteyden moderoina

Tutkimushypoteesi 3 sai vahvistusta. Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen yhdysvaikutus oli voimakas ($p < .01$). Lähes yhtä voimakas yhdysvaikutus oli menettelytapojen oikeudenmukaisuudella ja työhön sitoutumisella ($p < .05$). Jakavalla oikeudenmukaisuudella ja työhön sitoutumisella ei ollut yhdysvaikutusta eläkkeellejääntihalukkuuteen. (Taulukko 5.)

Yhdysvaikutuksia verrattiin tämän jälkeen korkeasti ja heikosti työhön sitoutuneiden ryhmissä riippumattomien otosten T-testillä (Taulukko 6). Matalan työhön sitoutuneisuuden ryhmässä ero korkean ja matalan organisaatio-oikeudenmukaisuuden kokeneiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä kaikkien kolmen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuden osalta. Vähän työhönsä sitoutuneet vastaajat, jotka olivat kokeneet epäoikeudenmukaisuutta, ilmoittivat suurempaa eläkkeellejääntihalukkuutta kuin ne vastaajat, jotka olivat kokeneet organisaatio-oikeudenmukaisuuden korkeaksi. Korkeasti työhön sitoutuneilla ei tilastollisesti merkitseviä eroja ollut korkean ja matalan vuorovaikutuksen eikä korkean ja matalan menettelytapojen oikeudenmukaisuuden kokeneiden välillä eläkkeellejääntihalukkuuden suhteen.

Sekä vuorovaikutuksen että menettelytapojen oikeudenmukaisuus moderoivat työhön sitoutumisen yhteyttä eläkkeellejääntihalukkuuteen. Työhön sitoutumisen ollessa matala sekä vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus että menettelytapojen oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen. Jakava oikeudenmukaisuus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen sekä vähän että korkeasti työhön sitoutuneiden ryhmässä.

Taulukko 6. Organisaatio-oikeudenmukaisuuden yhteys eläkkeellejääntihalukkuuteen matalan ja korkean työhön sitoutuneisuuden ryhmässä (riippumattomien otosten T-testi).

Eläkkeellejääntihalukkuus												
Työhön sitoutuminen												
Matala					Korkea							
	Ka	Sd	n	t	df	p	Ka	Sd	n	t	df	p
Vuorovaikutuksen												
oikeudenmukaisuus												
Matala	4.84	1.51	92				4.01	1.35	92	-0.29	219	.78
Korkea	4.22	1.18	78	2.99	166.887	<.01	4.06	1.28	129			
Menettelytapojen												
oikeudenmukaisuus												
Matala	4.76	1.54	91				4.10	1.40	86	0.50	218	.62
Korkea	4.32	1.18	79	2.11	165.510	<.05	4.01	1.24	134			
Jakava												
oikeudenmukaisuus												
Matala	4.91	1.50	95				4.26	1.40	97	2.26	189.836	<.05
Korkea	4.11	1.13	75	3.96	167.754	<.001	3.85	1.20	122			

Mitä korkeampi keskiarvo sitä suurempi eläkkeellejääntihalukkuus.

6 POHDINTA

6.1 Yhteenveto osatutkimusten tuloksista

Tämän tutkimuksen osatutkimukset laajensivat omalta osaltaan oikeudenmukaisuuden tutkimusaluetta työelämästä opiskelumaailmaan (osatutkimus I), kognitioista tunteisiin ja käyttäytymiseen (osatutkimus II), epäoikeudenmukaisuuden uhrista sivullisiin, eri valta-asemaan virittyneisiin havainnoitsijoihin (osatutkimus III) ja organisaatio-oikeudenmukaisuuden ja eläkkeellejääntihalukkuuden välisen yhteyden ja moderaatiovaikutusten selvittämiseen (osatutkimus IV).

Opiskelijoiden ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittamisen ja hyvän kohtelun tärkeys nousi tärkeänä periaatteena esille. Osatutkimuksessa I hyvän ilmapiirin kokemus tarkoitti opiskelijoiden kannustamista ja heistä välittämistä. Osatutkimuksessa II vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudella (kuinka vakavana sen rikkomista pidettiin) oli yhteys masennukseen ja yhdysvaikutus jakavan oikeudenmukaisuuden kanssa kuohuksissa olon tunteeseen. Osatutkimuksessa III opiskelijaryhmissä havaittiin eroja: sosiaalialan opiskelijoille sekä esimiehen eli vuorovaikutuksen että menettelytapojen oikeudenmukaisuus olivat tärkeämpiä kuin taloustieteiden opiskelijoille. Osatutkimuksessa IV voimakkain yhdysvaikutus muodostui vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden ja työhön sitoutumisen välille. Esimiehen hyvällä kohtelulla on ennen aikaista eläkkeellejääntihalukkuutta ehkäisevä vaikutus silloin, jos hoitaja on vähän työhönsä sitoutunut.

Kahdessa osatutkimuksessa (II ja III) tutkittiin oikeudenmukaisuuden ja tunteiden välisiä yhteyksiä. Osatutkimuksessa II tutkittavien omaan epäoikeudenmukaisuuden kokemukseen liittyi monia kielteisiä tunteita. Pitkään jatkuneissa ratkaisemattomissa ongelmatilanteissa esiintyi paljon masennusta, lyhyissä tilanteissa kuohuksissa oloa ja lievissä tilanteissa turhautuneisuutta. Osatutkimuksessa III valtaviritys vaikutti vain sosiaalialan opiskelijoihin, jotka vallankäyttäjän roolissa arvioivat epäoikeudenmukaisuuden uhrin vähemmän lämpimäksi kuin ollessaan vallan kohteen roolissa. Epäoikeudenmukaisuuden uhrin kokemat tunteet arvioitiin suunnilleen samanlaisiksi, huolimatta siitä, oliko arvioijana sosiaalialan vai taloustieteiden opiskelija.

6.1.1 Ilmapiiri psykososiaalisen opiskeluympäristön keskiössä (osatutkimus I)

Ilmapiiri oli yhteydessä sekä opiskelijoiden kokemaan psyykkiseen hyvinvointiin että opiskelumenestykseen. Ilmapiirin käsite ymmärrettiin opiskelijoiden kokonaisvaltaisena kokemuksena oppilaitoksestaan, millaisena oppilaitoksen henkilökunnan, opettajien ja opiskelijoiden jokapäiväinen kanssakäyminen havaitaan ja koetaan. Faktorianalyysin perusteella muodostettu ilmapiirin käsite muodostui opiskelijoista välittämisestä ja

oppimiseen kannustamisesta. Ilmapiirin käsite sisälsi hieman eri tavalla ilmaistuna saman sisältöisiä tekijöitä kuin vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus, kuten hyvän kohtelun.

Ilmapiirin tärkeys on havaittu muissakin tutkimuksissa. Elovainion ja kollegojen tutkimuksessa (2011) oppilaitoksen henkilökunnan havaitsema sekä matala menettelytapojen että vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus olivat yhteydessä oppilailta kasvaneeseen huonon opiskelumenestyksen, depressiivisten ja psykosomaattisten oireiden (niska-hartia särky, alaselän kivut, vatsavaivat, hermostuneisuus, jännittäminen, ärtyneisyys, raivokohtaukset, unihäiriöt, päänsärky ja uupuneisuus) riskiin. Elovainio ja kollegat (2011) toteavat näiden tulosten perusteella, että varsinkin vuorovaikutuksen epäoikeudenmukaisuus opettajien keskuudessa johtaa kylmän ja tahdittoman kanssakäymisen ilmapiiriin koulussa, mikä edelleen vaikuttaa henkilökunnan ja oppilaiden kanssakäymisen laatuun.

Konun, Lintosen ja Rimpelän (2002) tutkimuksessa 14–16 -vuotiaiden oppilaiden hyvinvointiin olivat vahvimmin yhteydessä koulun sosiaaliset suhteet ja mahdollisuus toteuttaa itseään. Sosiaaliset suhteet -kategoriaan kuuluivat oppilaiden keskinäiset suhteet, opettajien ja oppilaiden välinen kanssakäyminen ja koulun ilmasto sekä ennen kaikkea, että välttyä kiusatuksi tulemisesta koulussa. Itsensä toteuttamisen kategoria sisälsi mm. mahdollisuuden saada apua ja ohjausta opintojen pulmakohdissa ja tulevaisuuden valintatilanteissa.

Ruppin ja Paddockin (2010) mallissa yksilön havaitsemat yksittäiset tapahtumat sulautuvat yhteen muodostaakseen yksilön monesta lähteestä peräisin olevan käsityksen oikeudenmukaisuudesta. Eri yksilöiden havainnot ja käsitykset sulautuvat puolestaan organisaation ja sen eri ryhmien yhteiseksi, jaetuksi käsitykseksi, oikeudenmukaisuuden kokonaisilmapiiriksi tai kokonaisilmastoksi. Näin ymmärrettynä oikeudenmukaisuuden ilmapiiri sisältää kaikki oikeudenmukaisuuden muodot ja niiden sisältämät periaatteet mukaan lukien myös opiskeluelämään sovellettuna opiskelijoiden oppimiseen kannustamisen ja tukemisen, mikä on tärkeää nuorten aikuisuuteen ulottuvalle elinikäiselle oppimiselle.

Menettelytapojen oikeudenmukaisuus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä fyysiseen terveyteen, psyykkiseen hyvinvointiin eikä opiskelumenestykseen. Tulos poikkeaa työelämän tutkimuksista, joissa on havaittu menettelytapojen oikeudenmukaisuuden yhteys esimerkiksi psyykkisiin rasitus- ja stressioireisiin (esim. Elovainio, Kivimäki & Helkama 2001; Elovainio, Kivimäki & Vahtera 2002; Elovainio, Kivimäki, Vahtera & Virtanen 2002). Tähän aiemmista tutkimuksista poikkeavaan tulokseen voi löytyä monia syitä. Tutkittavat olivat iältään vielä nuoria, jolloin epäoikeudenmukaisuuskokemuksia ei ollut vielä ehtinyt kertyä, tai jos oli, kokemusten vaikutukset eivät olleet vielä riittävän voimakkaita tai pitkäkestoisia vaikuttaakseen fyysisen terveyden tai psyykkisen hyvinvoinnin huonoksi kokemiseen. Joissakin tutkimuksissa (esim. Sääntti 1999, 8) on korostettu opiskelun ja työelämän

samankaltaisuutta mm. työelämän lyhyiden työsuhteiden lisääntymisen ja jatkuvan oppimisen vaatimusten myötä, mutta tämä tulos kyseenalaistaa opiskelun ja työn yksioikoisen samanlaisuuden. Osallistuminen ja vaikuttaminen yhteisiin asioihin, joita menettelytapojen oikeudenmukaisuuden mittarissa kysyttiin, ei ollut yhtä tärkeää kaikille opiskelijoille. Opiskelijalle on mahdollista keskittyä pelkästään omaan opiskeluun, eikä hänen tarvitse välttämättä osoittaa kiinnostusta oppilaitoksen yhteisiin asioihin. Sitä vastoin vakituisessa työ- tai virkasuhteessa olevalle työntekijälle on tarpeellista olla mukana päättämässä yhteisistä asioista, varsinkin silloin, kun päätökset vaikuttavat konkreettisesti omaan työhön. Määräaikainen tai tilapäinen (projekti)työntekijä muistuttaa enemmän opiskelijaa, joka voi keskittyä oman työprojektinsa suorittamiseen, mutta työelämän tutkimuksissa ei tietävästi systemaattisia vertailuja osallistumisaktiivisuuden (ja menettelytapojen oikeudenmukaisuuden kokemisen) suhteen erityyppisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden välillä ole tehty.

Osatutkimuksessa I henkisen väkivallan kokemuksella oli yhteys fyysiseen terveydentilaan. Pitkittyneellä kiusaamisella on todettu yhteys sydän- ja verisuonitauteihin sekä masennukseen (Kivimäki, Virtanen, Vartia, Elovainio, Vahtera & Keltikangas-Järvinen 2003; Vartia 2001). Kaikista vastaajista henkistä väkivaltaa oli havainnut opiskeluympäristössään vain seitsemän prosenttia, mikä oli suunnilleen saman verran kuin Työterveyslaitoksen valtakunnallisessa Nuoret ja työ -barometritutkimuksessa saatu tulos (Sulander, Viluksela, Elo, Huuskonen & Leino 2007), jossa 15–24 -vuotiaista kuusi prosenttia oli tuntenut joutuneensa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi opiskelussa.

Ammattikorkeakouluopiskelijat kokivat fyysisen terveytensä jonkin verran yliopisto-opiskelijoita huonommaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointitutkimuksessa (Erola 2004) ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvoinnin tärkeimmiksi haasteiksi on todettu terveyspalvelujen järjestäminen. Ammattikorkeakouluopiskelijoilla ei ole ollut samanlaista terveyspalvelujen tarjoajaa kuin Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö (YTHS) on yliopisto-opiskelijoilla. Opiskelijoiden valtakunnallisissa terveystutkimuksissa ei terveyden kokemuksen suhteen ole kuitenkaan havaittu suuria eroja kouluasteiden välillä (Erola 2004; Kunttu & Huttunen 2004; Sairasta sakkia? 2005).

Yliopisto-opiskelijat kokivat psyykkisen hyvinvointinsa hieman ammattikorkeakouluopiskelijoita ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita huonommaksi. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön terveystutkimuksissa (Kunttu & Huttunen 2004; Kunttu, Pesonen & Saari 2016) havaittu 2000-luvun trendi yliopisto-opiskelijoilla on ollut psyykkisten ongelmien lisääntyminen. Psyykkisten vaikeuksien ja stressin kokeminen on havaittu kuitenkin samankaltaiseksi ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoilla (Kunttu, Pesonen & Saari 2016).

Osatutkimus I oli osa opiskelijoiden hyvinvointi-hanketta, jossa kehitettiin työväline oppilaitoksissa toteuttavan hyvinvointityön tueksi (Sulander & Romppanen 2007). Hankkeen tuloksena syntyi hyvän opiskelukyvyn malli, jossa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen

opiskeluympäristö todettiin yhdeksi opiskelukyvyn ja opiskelijoiden hyvinvoinnin tärkeäksi osatekijäksi. Hyvän opiskelukyvyn mallia on sovellettu käytäntöön mm. Suomen ylioppilaskuntien liiton koordinoimassa Kyky-projektissa, jossa on kehitetty opiskelijoiden integroitumista, osallisuutta ja opiskelujärjestötoimintaa sekä vakiinnutettu opiskelukyvyn edistämistyötä. (Kyky-projekti 2011 – 2014.)

6.1.2 Mitä epäoikeudenmukaisuudesta seuraa? (osatutkimus II)

Oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa on vallinnut epäsymmetria negatiivisten ja positiivisten tapahtumien tutkimuksen välillä, koska negatiiviset tapahtumat ovat positiivisia tapahtumia vaikuttavampia, jäävät paremmin muistiin, kestävät pitempään ja ovat psykologisilta ja fysiologisilta vaikutuksiltaan vahvempia (Henle & Naude 2017). Epäoikeudenmukaisuuden kokemusten aiheuttamien seurausten selvittämistä on pidetty tärkeänä, kun on havaittu, että epäoikeudenmukaisuuden kokemus on yhteydessä useisiin terveyttä ja hyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten psyykkiseen kuormitukseen ja stressiin (mm. Elovainio, Kivimäki & Helkama, 2001), unihäiriöihin (Elovainio ym. 2009), pitkittyneisiin tulehdusoireisiin (Elovainio ym. 2010c) ja sairauspoissaoloihin (Elovainio ym. 2010e). Robbinsiin, Fordin ja Tetricken meta-analyyssissä (2012) epäoikeudenmukaisuus heikensi kaikkein vahvimmin psyykkistä terveyttä.

Epäoikeudenmukaisuuskokemukseen reagoitiin osatutkimuksen II tuloksen perusteella kuohuksissa olon ja suuttumuksen tunteilla, jotka ovat voimakkaita, ns. kuumia tunteita (Bies & Tripp 2002). Näiden kuumien tunteiden yleisyys vastauksissa kertoo, että kokemukset olivat olleet vastaajille merkityksellisiä ja tärkeitä. Kuohuksissa olo oli yleisin tunne kaiken tyyppiset ongelma- tai ristiriitatilanteet huomioituna – sekä lyhyissä että pitkäkestoisissa ongelmatilanteissa ja riippumatta siitä, miten ristiriita yritettiin ratkaista.

Osatutkimuksen II pitkäkestoisissa ristiriitatilanteissa tunnettiin eniten masennusta. Niissä tilanteissa, jossa epäoikeudenmukaisuuden uhri riitautti asian valittamalla työsuojeluvaltuutetulle ja/tai luottamusmiehelle tai jopa irtisanoutumalla työstään vallitsevana tunnetilana koettiin masennusta. Aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjen tunneluetteloiden ulkopuolelta nousi esille turhautuneisuuden tunne, joka mainittiin varsinkin lievissä ongelmatilanteissa.

Epäoikeudenmukaisuuden seurausten yhteiskunnallisia vaikutuksia ei voi sivuuttaa. Mielenterveysongelmat muodostavat tuki- ja liikuntaelinvaivojen ohella huomattavan osan työkyvyttömyyseläkkeellä vietetystä ajasta Suomessa. Masennus on mielenterveysongelmista yleisin ja sitä on todettu esiintyvän hoito- ja sosiaalialalla ja ihmissuhdetyötä tekevissä ammateissa enemmän kuin muilla aloilla. (Laaksonen, Rantala, Järnefelt & Kannisto 2016.)

Osatutkimuksessa II havaittiin, että tavanomaisin ongelmatilanteen tai ristiriidan ratkaisutapa oli keskustelu ja neuvottelu asiasta (aktiivinen/positiivinen -tapa). Vaikka ristiriitatilanteissa tunnettiin voimakkaita tunteita, käyttäytymisessä oltiin maltillisia.

Tilanteet, joissa uhri riitautti ongelman viemällä asian luottamusmiehen ja/tai työsuojeluvaltuutetun tietoon tai irtisanoutui työstä (aktiivinen/negatiivinen) oli vasta kolmanneksi yleisin tapa reagoida epäoikeudenmukaisuuteen mutta nämä tilanteet poikkesivat muista ongelmanratkaisutavoista. Ensiksi, niissä rikottiin useampaa kuin yhtä oikeudenmukaisuusperiaatetta. Toiseksi, kyseiset ongelmatilanteet olivat lähes yksinomaan pitkäkestoisia, vähintään useita viikkoja kestäneitä. Kolmanneksi, niissä koettiin masennusta enemmän kuin neuvottelun avulla ratkaisuun pyrkivien vastaajien tilanteissa. Erittäin paljon masennusta kokeneiden vastaajien ristiriitatilanteet osoittautuivat hyvin vakaviksi ja niissä jokaisessa toisena osapuolena oli joko johto ja/tai esimies.

Ristiriitatilanteissa näyttäytyivät suunnilleen yhtä usein menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden muodot. Jakava oikeudenmukaisuus esiintyi jonkin verran harvemmin. Yksittäisten periaatteiden rikkomuksista pahinta oli, jos työntekijän oikeuksia ja ihmisarvoa ei kunnioitettu. Huono kohtelu, joka ilmeni joko esimiehen tai työtovereiden epäasiallisina kommentteina tai käytöksenä mainittiin myös usein. Menettelytapojen oikeudenmukaisuuden periaatteista tiedon tai informaation tarkkuus ja johdonmukaisuus mainittiin kaikkein useimmin. Vastaajat pitivät siis tärkeänä, että heitä kohdellaan työntekijöinä samojen periaatteiden mukaan ja että päätökset perustuvat täsmälliseen tietoon. Myös aiemmissa organisaatiokontekstiin liittyvissä oikeudenmukaisuustutkimuksissa (Lind & Tyler 1988; myös Helkama 1991) työntekijöiden epäjohdonmukaista kohtelua ja tiedon epätäsmällisyyttä on pidetty pahimpiin kuuluvina oikeudenmukaisuuden rikkomuksina.

Ristiriita, jossa osallisena oli esimies tai johto oli kaksi kertaa yleisempää verrattuna työtovereiden tai muiden työntekijöiden aiheuttamaan epäoikeudenmukaisuuteen. Työntekijän oikeuksien ja ihmisarvon kunnioittamisessa esimiehen roolia on pidetty keskeisenä. Wiili-Peltola ym. (2005) havaitsivat, että työntekijät muodostavat tulkinnan tapahtumaketjun oikeudenmukaisuudesta käyttämällä sillä hetkellä hallussaan olevaa tietoa. Organisaation ylimmällä tasolla tapahtunut päätöksenteko henkilöityy usein (lähi)esimieheen. Työpaikkakiusaamistapauksissa on havaittu (Lindholm 2008), että johtaja on niissä lähes aina mukana. Vartia-Väänänen (2003, 39) tutkimuksessa kiusaajat olivat kuitenkin tavallisesti työtovereita. Varsinkin naispuoliset uhrin nimesivät kiusaajiksi työtoverit mutta miespuoliset uhrin yhtä usein myös lähiesimiehet tai johtajat.

Empatian neljästä ulottuvuudesta (näkökulmanotto, empaattinen huoli, henkilökohtainen mielipaha ja kuvittelu eli fantasia) vain empaattinen huoli oli yhteydessä oikeudenmukaisuuteen, tarkemmin jakavaan oikeudenmukaisuuteen. Tulos on moraalisen funktionaalisen järjestelmän teorian (Helkama 2009) mukainen. Teoria olettaa, että sosiaalinen perspektiivinotto eli näkökulmanotto ja oikeudenmukaisuus ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Vastoin teorian olettamusta empatian kognitiivinen ulottuvuus, näkökulmanotto, ei ollut yhteydessä oikeudenmukaisuuteen. Yleensä empaattinen huoli ja näkökulmanotto ovat korreloineet samalla tavoin samoihin muuttujiin, kuten esimerkiksi

syllisyyteen (Silfver, Helkama, Lönnqvist & Verkasalo 2008; Tangney & Dearing 2002). Osatutkimuksen II havainto viittaa tunteenomaisen empatian ensisijaisuuteen.

Monisuuntaisen varianssianalyysin avulla tutkittiin kolmen oikeudenmukaisuuden muodon ja empatian yhteyttä eri tunteisiin ja toimintatapaan ristiriitatilanteessa. Tilastollisesti merkitsevä ($p < .05$) yhdysvaikutus muodostui jakavan ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden yhteydestä kuohuksissa olon tunteeseen. Kuohuksissa olon tunnetta ilmeni eniten sellaisissa epäoikeudenmukaisuustilanteissa, joissa vastaajat pitivät yhden muodon periaatteiden rikkomuksia erittäin vakavana mutta toisen muodon erittäin lievänä asiana. Tuloksen täsmällinen tulkinta edellyttää lisätutkimuksia varsinkin, kun kahden muun tunteen, katumuksen ja suuttumuksen suhteen ei yhdysvaikutusta muodostunut.

Kuten osatutkimuksessa I vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuteen liittyvät periaatteet koettiin tärkeiksi. Se, ettei menettelytapojen oikeudenmukaisuus ollut yhteydessä tunteisiin saattaa johtua mm. siitä Leventhalin (1980) mainitsema tekijästä, että menettelytavat voivat helpommin jäädä epäselviksi ja peittyä arkirutiinien alle. Sekä esimiehen taholta tuleva reilu ja oikeudenmukainen kohtelu että esimerkiksi oman palkan oikeudenmukaiseksi kokeminen jakavan oikeudenmukaisuuden konkreettisena ilmenemismuotona saattavat olla helpommin havaittavia asioita kuin organisaation menettely- tai toimintatavat.

6.1.3 Valtavirityksen vaikutus sosiaalialan opiskelijoihin (osatutkimus III)

Osatutkimuksessa III oletettiin, että vallankäyttöön virittäytyneet koehenkilöt pitivät oikeudenmukaisuutta vähemmän tärkeänä, vähättelevät epäoikeudenmukaisuuden uhrin tunteita ja kokevat tämän vähemmän voimakkaaksi ja lämpimäksi kuin vallankäytön kohteeksi virittäytyneet koehenkilöt. Valtaviritys ei tuottanut oletettua tulosta. Kun tulokset analysoitiin jakamalla koehenkilöt taloustieteen ja sosiaalialan opiskelijoihin, havaittiin että valtaorientaatio vaikutti ainoastaan siihen, miten sosiaalialan opiskelijat kokivat uhrin lämmin – kylmä -ulottuvuudella. Sosiaalialan opiskelijat pitivät myös menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta tärkeämpänä kuin taloustieteilijät. Jos koehenkilöinä olisi ollut vain sosiaalialan opiskelijoita, tulokset olisivat olleet oletusten mukaiset epäoikeudenmukaisuuden uhrin havaitsemisen suhteen: valta vähensi kohteen kokemista lämpimäksi, vallan puute lisäsi sitä.

Empatiataipumusta tutkittaessa on havaittu, että sosiaalitieteiden yliopisto-opiskelijat kuvaavat itseään empaattisemmiksi kuin kauppatieteilijät (Myyry & Helkama 2001). Sama pitää paikkansa myös ammattikorkeakoulun sosiaalialan ja taloustieteen opiskelijoista sekä tunteenomaisen empatian että sosiaalisen perspektiivinoton suhteen (Myyry, Juujärvi & Pessa 2014). Kun tunteenomaisen empatian mittareissa olennaista on huonompiosaisten asemaan eläytyminen (ks. Davis 1996), voi olettaa, että epäoikeudenmukaisuuden uhrin kuvaus sai ”vähän valtaa” -koeryhmän sosiaalitieteilijöissä aikaan samaistumisen uhuriin, joka näkyi tämän kokemisena lämpimäksi. Vertailuryhmässä sosiaalitieteilijöiden ja taloustieteilijöiden välillä ei sen sijaan ollut eroa uhrin havaitsemisessa, mikä viittaa siihen,

että empatia uhria kohtaan ei aktivoidu ilman virittämistä, vaan sen aktivoi vasta oma vallankäytön kohteena olon ajattelu. Toisaalta taas ”paljon valtaa” -koeryhmän sosiaalitieteilijöiden kokema uhrin vähäinen lämpimyys pitäisi tulkita empatian poiskytkemiseksi – kun sosiaalitieteilijä ajattelee itseään vallankäyttäjänä, hän kokee epäoikeudenmukaisuuden uhrin ulkoryhmän jäseneksi ja erilaiseksi kuin hän itse on (lämmän, empaattinen). Ulkoryhmän jäsenten erilaiseksi kokemisesta on kokeellista todistusaineistoa (esim. Demoulin, Leyens & Dovidio 2009). Taloustieteilijöiden vähäisempi itse arvioitu empatia toimisi siten, että taloustieteilijät olisivat vähemmän alttiita valtavirityksen vaikutuksille, niin suuren kuin vähäisen vallan suuntaan.

Ominaisuusmuuttujille tehty faktorianalyysi tuotti täsmälleen teorian (Wiggins, 1979) mukaisen kahden faktorin ratkaisun. Kertomuksen uhri arvioitiin melko yhteistyökykyiseksi ja kunnioittavaksi eli lämpimyys – kylmyys -asteikolla melko lämpimäksi. Sen sijaan voimakkuus – alistuvuus -asteikolla epäoikeudenmukaisuuden uhri arvioitiin enemmän alistuvaksi kuin hallitsevaksi.

Kertomuksen päähenkilö, epäoikeudenmukaisuuden uhri kuvattiin työntekijäksi, jolla oli pitkäaikainen työkokemus ja osaamista, jota voitiin arvostaa ja kunnioittaa. Hänellä ei ollut muodollista valtaa, korkeaa valta-asemaa organisaatiossa, mutta hänen statuksensa oli suhteellisen korkea. Fragalen ja kollegoiden (2011) tutkimuksessa ne henkilöt, jotka arvioitiin statukseltaan korkeimmalle ja jotka ansaitsivat arvostusta ja kunnioitusta, saivat myönteisimmän arvion muilta ihmisiltä.

Aikaisemmassa kokeellisessa valtaorientaatiotutkimuksessa (esim. Fragale ym. 2011) selitettävänä ovat olleet stereotyyppinen havainnointi ja tarkkuus. Tässä tutkimuksessa riippuvana muuttujana olivat uhrin tunteet, jotka havaittiin samalla tavoin kaikissa tilanteissa. Valta ei johtanut koehenkilöitä vähättelemaan uhrin tunteita, kuten oletettiin. Tämän tutkimuksen positiivista tulosta ei voi suoraan verrata näihin havaintoihin, koska valta vaikutti vain epäreiluuden uhrin kokemiseen lämpimäksi, ja tämän tuloksen tulkitsemiseksi olisi tehtävä otaksumia empatian vaikutuksista ja sisäryhmä – ulkoryhmä -asetelmista, joiden testaaminen jää tulevien tutkimusten tehtäväksi. Valta operationalisoitiin kokeessa Galinskyn ja kollegoiden (2003) menettelyllä, joka on toiminut odotetulla tavalla useissa julkaistuissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa sen vaikutus oli paikallinen.

Kahneman (2012) on arvostellut viritystä käyttäviä sosiaalipsykologisia kokeita ja ehdottanut, että myös toistettujen kokeiden epäonnistumisiin tulisi kiinnittää huomiota ja raportoida kokeiden suorittaminen mahdollisimman täsmällisesti. Tässä osatutkimuksessa noudatettiin Kahnemanin ohjetta, vaikka riippuvana muuttujana olleet uhrin ominaisuudet ja tunteet eivät olleetkaan täysin samanlaiset kuin aiemmassa kokeellisessa tutkimuksessa. Galinskyn ja kollegoiden (2003) koeasetelmaa ei toistettu sellaisenaan. Tulos viittaa kuitenkin siihen, että koehenkilöiden samanlaisuuteen (tai erilaisuuteen) pitäisi kiinnittää huomiota varsinkin silloin kun analysoidaan onnistuneita ja epäonnistuneita tieteellisten koeasetelmien toistoja.

Aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Blader & Chen 2012; Galinsky ym. 2006) valtaorientaatio on johtanut käyttäytymiseen ja valintoihin, joiden arvioijat ovat katsoneet rikkovan jakavan, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden periaatteita. Tästä johtuen oletettiin, että valta näkyisi samalla tavoin myös vastaamisessa oikeudenmukaisuuden muotojen yleistä tärkeyttä koskeviin mittareihin, mutta oletus osoittautui vääräksi. Oikeudenmukaisuusperiaatteiden tärkeys ei tulosten perusteella ollut tilanteesta riippuva tekijä, vaan pysyvämpi yksilön ominaisuus.

Ihmisten välisessä herkkyydessä havaita epäoikeudenmukaisuutta on havaittu suhteellisen pysyviä ja yksittäisiä tilanteita ylittäviä reagoitaitapumuksia, vaikka toisaalta eri tilanteet ja kokemukset voivat myös muuttaa ajan mittaan tätä herkkyyttä (esim. Wijn & van den Bos 2010). Epäoikeudenmukaisuuteen herkästi huomionsa kiinnittävät ihmiset tulkitsevat monitulkintaiset tilanteet helpommin vähemmän oikeudenmukaisina ja havaitsevat epäoikeudenmukaisuutta enemmän kuin epäoikeudenmukaisuuden suhteen vähemmän herkät ihmiset (Baumert, Gollwitzer, Staubach & Schmidt 2011; Baumert & Schmitt 2009).

Jakavan oikeudenmukaisuuden tärkeydessä ei opiskelijaryhmien välillä ollut eroa, mutta menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus oli sosiaalialan opiskelijoille tärkeämpi kuin taloustieteilijöille. Jakavassa oikeudenmukaisuudessa on kysymys mm. ansioiden mukaisesta palkitsemisesta eikä se ole siinä määrin tasa-arvoon suuntautunut oikeudenmukaisuuden laji kuin menettelytapojen ("kaikki voivat vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin") tai vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus ("esimies kohtelee alaisia tasapuolisesti tai ystävällisesti"). Tämä tasa-arvon korostus voi selittää opiskelualojen eron, koska sosiaalitieteilijöiden on todettu taloustieteilijöitä vahvemmin kannattavan universalismiarvoja (Myyry & Helkama 2001; Myyry, Juujärvi & Pessa 2014), jotka määritelmän mukaan ovat kaikkien ihmisten hyvinvoinnin arvostamista ja joiden yksi osio on tasa-arvo (Schwartz 1992).

Osatutkimuksen III vielä melko vähän tutkittuna näkökulmana oli, kuinka sivullinen havaitsee uhrin epäoikeudenmukaisen kohtelun. Arviot uhrin kokemista tunteista, turhautuneisuus ja väsymys poikkesivat aikaisemmista tutkimuksista (mm. Skoe ym. 2002; Myyry & Helkama 2007; Sulander ym. 2011), joissa suuttumus ja kuohuksissa olo ovat latautuneet voimakkaasti samalle faktorille. Erona näihin tutkimuksiin oli, että niissä selvitettiin, mitä tunteita omat epäoikeudenmukaisuuskokemukset aiheuttavat. Turhautuneisuutta ja väsymystä voi pitää suuttumusta ja kuohuksissa oloa lievempinä tunteina, mikä tukee joitakin aiempia tutkimustuloksia (mm. Skarlicki & Kulik 2005), joissa sivullisen havainnoijan on todettu reagoineen uhria lievemmin epäoikeudenmukaisuuteen.

6.1.4 Organisaatio-oikeudenmukaisuus työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden moderoijana (osatutkimus IV)

Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudella oli oikeudenmukaisuuden muodoista voimakkain vaikutus työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden väliseen yhteyteen. Menettelytapojen oikeudenmukaisuudella ei ollut aivan yhtä voimakas vaikutus. Ainoastaan vähän työhönsä sitoutuneiden hoitajien kohdalla vuorovaikutuksen ja menettelytapojen oikeudenmukaisuuden toteutumatta jääminen eli matalaksi koettu oikeudenmukaisuus lisäsi eläkkeellejääntihalukkuutta.

Kahden oikeudenmukaisuuden muodon moderaatiovaikutus työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden väliseen yhteyteen vahvistaa joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Elovainio ym. 2010b; Heponiemi ym. 2011) saatua käsitystä oikeudenmukaisuuden tärkeydestä, jos muut organisatoriset tai psykososiaaliset tekijät ovat matalalla tasolla.

Oikeudenmukaisen ja reilun kohtelun tärkeyttä voi tulkita myös niin, että se viestittää ikääntyvälle hoitajalle, että hänen asemansa on hyvä ja turvattu työpaikalla. Oikeudenmukaisuuden kokemus antaa luottamuksen tunteen tulevaisuuden epävarmuuksien kohtaamisessa, kuten ikääntymisen myötä tapahtuvaan oman jaksamisen ja terveyden heikkenemiseen. (Lind & Tyler 1988; van den Bos & Lind 2002.)

Jakava oikeudenmukaisuus oli yhteydessä eläkkeellejääntihalukkuuteen riippumatta työhön sitoutumisen asteesta. Jakava oikeudenmukaisuus ei muodostanut yhdysvaikutusta työhön sitoutumisen kanssa, mutta jakava oikeudenmukaisuus ennusti itsenäisenä tekijänä kaikkein vahvimmin eläkkeellejääntihalukkuutta. Onko jakava oikeudenmukaisuus ymmärrettävä yksittäiset tilanteet ylittävänä muita oikeudenmukaisuuden muotoja pysyvämpänä tekijänä?

Von Bonsdorff (2009, 58–59) on todennut, että vanhemmille ja kokeneimmille hoitajille taloudelliset palkkiot merkitsivät enemmän kuin nuorille hoitajille. Punnittaessa jakavaa oikeudenmukaisuutta arviointi suhteutetaan elämäntilanteeseen, johon kuuluvat perhe, puoliso, harrastukset jne. Onko oikeudenmukaisuuden muodoista jakava ja varsinkin palkkauksen oikeudenmukaisuus sittenkin tärkein asia, kun vaakakupissa on, jatketaanko työntekoa vai siirrytäänkö eläkkeelle?

Rai (2015) vertasi eri oikeudenmukaisuuden muotoja, mihin työhyvinvoinnin tekijöihin ne olivat yhteydessä. Uusimmat oikeudenmukaisuuden muodot, henkilöiden välinen ja informaation oikeudenmukaisuus eivät olleet yhteydessä yhteenkään keskeiseen työelämän laadun indikaattoriin (työ- ja uratytyväisyys, työolosuhteet, kontrollin tunne työssä, kodin ja työn yhteensovittaminen ja yleinen työhyvinvointi), mikä voi selittyä sillä, että henkilöiden välinen ja informaation oikeudenmukaisuus liittyvät esimiehen toimintatapoihin ja painottuvat voimakkaasti esimiehen ja alaisen välisessä suhteessa. Resurssien ja palkkioiden

jakautuminen eli jakava oikeudenmukaisuus oli vahvimmin yhteydessä työ- ja uratyytyväisyyteen sekä yleiseen hyvinvointiin. Menettelytapojen oikeudenmukaisuus oli vahvimmin yhteydessä työolosuhteisiin ja kontrollin tunteeseen työssä.

Vaikka psykososiaaliset tekijät olivat tärkeitä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ikääntyneillä hoitotyöntekijöillä se ei vähennä fyysisen ja psyykkisen terveydentilan merkitystä ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista ennustavina tekijöinä. Osa työntekijöistä joutuu heikentyneen terveyden vuoksi poistumaan ennen aikaisesti työelämästä, mutta kuten Hellems ja Closon (2013) toteavat, monilla ikääntyvillä työntekijöillä säilyy fyysinen terveys pitkään hyvänä ja silloin ennen aikaista eläkkeellejääntihalukkuutta voidaan ehkäistä kiinnittämällä erityistä huomiota oikeudenmukaiseen kohteluun. Käytännössä hoitajien esimiesten, osaston- ja/tai ylihoitajien rooli korostuu, jotta he kohtelevat oikeudenmukaisesti ja reilusti alaisiaan. Tämä on erityisesti lähihoitajien suhteen tärkeää, koska he tekevät fyysisesti ja psyykkisesti raskasta perushoitotyötä ja joita oli enemmistö osatutkimuksen vastaajista.

6.2 Metodologinen pohdinta

6.2.1 Aineistot

Kolmessa osatutkimuksessa (I-III) oli pieni opiskelija-aineisto. Osatutkimukseen I valikoitui näyte kolmen kouluasteen eri alojen opiskelijoista. Osatutkimus II koostui sosiaalipsykologian peruskurssin opiskelijoista, joita tutkimukseen saatiin kuitenkin riittävä määrä tilastollisten tunnuslukujen laskemiseksi ja tilastollisten analyysien suorittamiseksi. Osatutkimus III oli asetelmaltaan kvasikokeellinen ja siihen valikoitui myös riittävästi sosiaalialan ja taloustieteiden opiskelijoita, joita voitiin verrata. Aineiston keruussa osatutkimusten I-III osalta ei tapahtunut minkäänlaista katoa, koska tutkijat olivat läsnä jokaisessa tutkimustilaisuudessa jakamassa ja keräämässä tutkimuslomakkeet. Yksikään mukaan pyydetty oppilaitos tai opiskelijaryhmä oppilaitoksissa ei kieltäytynyt osallistumasta tutkimukseen. Osatutkimus IV oli muista osatutkimuksista poiketen postikysely ikäihmisten tehostetun palveluasumisen yksikköjen työntekijöille.

Osatutkimuksen I tutkimusaineistoa ei kerätty satunnaisotoksella, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Aineisto koostuu kolmen eri kouluasteen opiskelijoista eri puolelta Suomea. Jokaisesta oppilaitoksesta tutkimukseen osallistui monen eri alan opiskelijoita, jolloin eri opiskelualoista saatiin melko edustava näyte. Aineistoissa olivat keskeiset opintoalat edustettuina humanisteista tekniikan ja liikenteen alaan. Muutamat alat kuten taidealat olivat aliedustettuja. Joidenkin selvästi naisvaltaisten opiskelualojen (sosiaali- ja terveysala sekä eläinlääketiede) mukanaolo aiheutti naisten lievän yliedustuksen aineistossa (67 %, n=305), kun otetaan huomioon, että tutkimuksessa oli mukana kolmen eri kouluasteen opiskelijoita.

Osatutkimuksen II tutkimusaineisto on tulosten yleistämisen kannalta sikäli ongelmallinen, että se koostuu suhteellisen homogeenisesta opiskelijajoukosta, avoimen yliopiston sosiaalipsykologian peruskurssin opiskelijoista. Vastanneista 44 prosenttia (n=111) ilmoitti opiskelevansa sosiaalipsykologiaa. Muut osallistujat edustivat monia eri koulutusohjelmia (25 %) tai olivat jo suorittaneet jonkin yliopistollisen tutkinnon (18 %). Koulutuksensa jätti 13 prosenttia kertomatta.

Osatutkimuksessa III käytettiin kvasikokeellista tutkimusasetelmaa, joka eroaa klassisesta koeasetelmasta siten, ettei siinä kyetä kontrolloimaan tehokkaasti kaikkia lopputulokseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuslomakkeet erosivat sen suhteen, millainen tilanne niissä pyydettiin palauttamaan mieleen (joko paljon tai vähän valtaa ja neutraali). Tutkimustilaisuuksissa tutkimuslomakkeet A (paljon valtaa), B (vähän valtaa) ja C (vertailuryhmä) jaettiin aina samassa järjestyksessä, jotta tutkittavat jakautuvat satunnaisesti (taustamuuttujien suhteen) kolmeen eri ryhmään ja ryhmistä muodostuu suunnilleen yhtä suuria. Tutkijan mukanaolo tilaisuuksissa antoi mahdollisuuden kertoa tutkimuksen taustasta ja tavoitteesta ja motivoida opiskelijoita vastaamaan. Yliopisto-opiskelijat lähtivät tutkimuslomakkeen täytettyään kysymyksiä esittämättä tilaisuudesta. Sen sijaan ammattikorkeakoulun tilaisuuksissa opiskelijat esittivät tutkimuksen tekijälle suullisesti kysymyksiä ja kommentteja. Jokainen tutkimukseen osallistuja sai kirjallisen selonteon käytetystä tutkimusasetelmasta.

Osatutkimuksen IV henkilöstökyselyllä kysyttiin tehostetun eli ympärivuorokautisen palveluasumisen kaikilta työntekijöiltä työn kuormittavuudesta, johtamisesta, työyhteisön toiminnasta sekä henkilöstön hyvinvoinnista. Henkilöstökysely lähetettiin 2348 työntekijälle ja siihen vastasi kaiken kaikkiaan 1545 työntekijää, joten vastausprosentiksi tuli 66, jota voi pitää tyydyttävänä postikyselyn vastausprosenttina. Henkilöstökyselyyn vastasi 1249 sellaista työntekijää, jotka voitiin yhdistää tiettyyn yksikköön. Yksiköistä suurin osa oli palveluasumisen yksiköitä (n=134) ja loput järjestöjen vanhainkoteja (45). Mukana aineistossa oli myös neljä julkisesti omistettua vanhainkotiyksikköä sekä yksi terveyskeskuksen vuodeosasto, jotka vähäisen lukumääränsä vuoksi jätettiin osatutkimuksen ulkopuolelle.

6.2.2 Validiteetti

Kaikki neljä osatutkimusta olivat poikkileikkaustutkimuksia. Muuttujien välisistä kausaalisuhteista ei poikkileikkaustutkimusten perusteella ole mahdollista tehdä luotettavia johtopäätöksiä. Käytetyt opiskelija-aineistot eivät olleet satunnaisotoksia perusjoukosta, mutta aineistoihin onnistuttiin saamaan melko edustava näyte eri opiskelualojen opiskelijoista osatutkimuksessa I ja riittävästi osatutkimusten II ja III tavoitteiden kannalta.

Tutkimustulosten luotettavuutta voi jonkin verran heikentää, että vastaukset perustuvat pelkästään vastaajien itsearviointiin. Itsearviointiin perustuvien hyvinvointia koskevien kysymysten käyttöä voi perustella sillä, että hyvinvointitutkimuksissa hyvinvoinnin itsearviointi on ollut tavanomainen ja yleisesti käytetty tiedonkeruumenetelmä.

Objektiivisten menetelmien käyttämistä ei pitäisi epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen mittaamisessa unohtaa. Joitakin esimerkkejä objektiivisten menetelmien käyttämisestä organisaatio-oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa on olemassa. Organisaatio-oikeudenmukaisuuden ja sairauspoissaolojen yhteyden tutkimisessa Elovainio ja kollegat (2013) käyttivät lääkärin diagnosoimia sairauspoissaoloja, joissa sairaus oli diagnosoitu ahdistuneisuudeksi. Inoue, Kawakami, Eguchi, Miyaki ja Tsutsumi (2015) tutkivat poikkileikkaustutkimuksella organisaatio-oikeudenmukaisuuden yhteyttä verenpaineeseen ja veren kolesterolitasoon. Matalaksi koetulla sekä menettelytapojen että vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuudella havaittiin yhteys kohonneeseen veren triglyseridi-rasva-arvoon muttei verenpaineeseen tai kohonneeseen kolesterolitasoon.

Tulosten luotettavuuden ja yleistämisen parantamiseksi on yhtenä keinona suositeltu useiden eri tutkimusmenetelmien käyttöä tiedonkeruussa, mitä kutsutaan triangulaatioksi (Neuman 1997). Triangulaatiossa tutkittavaa asiaa tai ilmiötä tarkastellaan monesta eri näkökulmasta. Neuman (1997, 151) ehdottaa, että psyykkisen hyvinvoinnin (ja mahdollisesti myös organisaatio-oikeudenmukaisuuden) mittaamiseksi voitaisiin käyttää seuraavia menetelmiä: tutkittava täyttää persoonallisuustestin (tai oikeudenmukaisuusmittarin), asiantuntija tai tutkija haastattelee hänet, haastatellaan tutkittavan sukulaisia ja ystäviä (tai työtovereita), miten he arvioivat tutkittavan käyttäytymistä, asiantuntijat ja tutkijat havainnoivat tutkittavan henkilön käyttäytymistä.

Östlund, Kidd, Wengström & Rowa-Dewar (2011) kehottavat laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien yhdistämisessä huolellisuuteen, koska monessa tutkimuksessa on jäänyt epäselväksi, kuinka paljon tulokset ja johtopäätökset perustuvat minkäkin tyyppisellä menetelmällä kerättyihin tietoihin. Tämän tutkimuksen osatutkimuksessa II raportoitiin eri kysymystyyppisiin annettuihin vastaukset erikseen, eikä yhdistelty erityyppisillä kysymyksillä saatuja vastauksia.

Osatutkimuksen II kyselylomake sisälsi valmiiden mittareiden lisäksi avokysymyksiä. Avokysymyksellä ”mitä teit ongelmatilanteessa?” haettiin vastausta, miten ongelma- tai ristiriitatilanteessa käyttäytyään epäoikeudenmukaisuutta koettaessa. Vastaajien käyttäytymistä ei kysytty millään muulla kysymyksellä, eikä valmiilla mittarilla. Toisella avokysymyksellä ”mikä oli pahinta tilanteessa?” pyrittiin saamaan esille omin sanoin ilmaistuja kuvauksia epäoikeudenmukaisuusperiaatteiden rikkomuksista. Kysymyksellä haettiin valmiin mittariston vastauksille lisäinformaatiota, ts. syventävää ja täydentävää tietoa, mitkä moraal- ja oikeudenmukaisuusperiaatteet merkitsevät eniten vastaajille. Kaksi

tutkijaa analysoi avokysymysten vastausaineiston ja he olivat 82 prosenttisesti yksimielisiä tulosten tulkinnasta.

Osatutkimuksessa I koottiin useasta testatusta ja validiksi arvioidusta hyvinvointimittarista opiskelijoiden hyvinvointia ja terveyttä kartoittanut kyselylomake. Lomake esitettiin ennen varsinaista tutkimuskäyttöä. Oikeudenmukaisuuden osalta kysyttiin ainoastaan menettelytapojen oikeudenmukaisuutta, jossa hyödynnettiin Leventhalin (1980) periaatteita, jotka soveltuvat hyvin empiirisessä tutkimuksessa käytettäväksi ja joihin myös Moormanin menettelytapojen oikeudenmukaisuutta koskevat väitteet suurimmaksi osaksi perustuvat. Koska kyselylomakkeen pituus haluttiin säilyttää kohtuullisena, ei oikeudenmukaisuuden muita ulottuvuuksia sisällytetty enää kyselylomakkeeseen, mikä oikeudenmukaisuuden tutkimisen kannalta on jälkikäteen arvioituna puute.

Osatutkimuksissa II-IV käytettiin Moormanin organisaatio-oikeudenmukaisuuden mittaristoa, joka muodostuu jakavan, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden asenneväittämistä. Colquitt (2012) toteaa Moormanin mittarista, että siinä sekä menettelytapojen että vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus perustuvat Thibaut'n ja Walkerin (1975) ja Leventhalin (1980) teoreettisiin käsitteisiin, minkä seurauksena menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksien on havaittu korreloineen keskenään melko voimakkaasti. Colquittin (2001; 2012) mittaristossa on neljä faktoria tai ulottuvuutta: jakava, menettelytapojen ja vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus, jossa erotetaan henkilöiden välinen ja informaation oikeudenmukaisuus. Kun neljän faktorin mallia on testattu faktorianalyysillä ja rakenneyhtälömalleilla se on osoittautunut käyttökelpoisemmaksi verrattuna kahden tai kolmen faktorin malliin. Neljän faktorin mallin ulottuvuudet ovat olleet yhteydessä eri vastemuuttujiin.

Moormanin (1991) mittaristosta ovat mm. Elovainio, Kivimäki ja Helkama (2001) käyttäneet suomenkielistä versiota. Elovainio ja kollegat (2010d) ovat testanneet sitä faktorianalyysillä ja saaneet tulokseksi tyydyttävän rakennevaliditeetin. Jakavan oikeudenmukaisuuden väitteet perustuivat osatutkimuksessa II Pricen ja Müllerin (1986) palkitsemisen oikeudenmukaisuuden mittariin. Osatutkimuksessa III ja IV palkitsemista koskevissa väitteissä käytettiin sen sijaan Colquittin (2001) mittaria, joka sisältää neljä osiota, kun Pricen ja Müllerin mittari sisältää viisi osiota. Mittarit ovat muilta osin sisällöllisesti identtiset.

Gilliland (2008) on kritisoinut 5-portaisen Likert-asteikon käyttämistä organisaatio-oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa, koska sillä ei tavoiteta epäoikeudenmukaisuuden äärikokemuksia, jotka ovat tutkimuksellisesti merkityksellisimmät. Gilliland kyseenalaistaa myös käsityksen oikeudenmukaisuuden lineaarisesta lisääntymisestä asteikolla 1:stä (erittäin epäoikeudenmukainen) 5:een (erittäin oikeudenmukainen). Esimerkiksi menettelytapojen oikeudenmukaisuuden mielipiteen ilmaisun suhteen oikeudenmukaisuus ei kasva määrätyn pisteen jälkeen, vaikka henkilö saisi ilmaista omia mielipiteitään koko ajan enemmän tai

useammin. Gilliland ehdottaa, että tutkittaisiin, millainen epäoikeudenmukaisuuden sietokyky kullakin yksilöllä on. Mikä on taso, jonka ylittäminen (tai alittaminen) aiheuttaa haitallisen epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen.

Jasso (Van den Bos, Cropanzano, Jasso & Okimoto 2015) on taseasuhta-teorian (Walster, Berscheid & Walster 1973) pohjalta hahmotellut matemaattista oikeudenmukaisuuden arviointia, jossa täydellistä jakavan oikeudenmukaisuuden toteutumista kuvataan asteikon keskellä 0-lukuarvolla ja siitä poikkeavaa alipalkitsemista ilmaistaan negatiivisilla luvuilla ja ylipalkitsemista positiivisilla luvuilla.

Syitä, miksi menettelytapojen oikeudenmukaisuus ei ollut yhteydessä vastemuuttujiin (fyysinen terveys, psyykinen hyvinvointi ja opiskelumenestys) osatutkimuksessa I voi löytyä itse kysymyksistä. Menettelytapojen oikeudenmukaisuutta mittaaviin kysymyksiin vastaamista piti opiskelijapalautteen perusteella osa opiskelijoista hankalana silloin, jos opiskelija ei ollut osallistunut oppilaitoksensa tai oppiaineensa yhteiseen päätöksentekoon tai vastaavaan toimintaan muiden opiskelijoiden kanssa. Silloin jos opiskelu koetaan välivaiheena elämässä, tutkinto pyritään suorittamaan todennäköisesti nopealla aikataululla ja keskitytään pelkästään opiskeluun. Työssäkäynti opiskelun ohella voi olla toinen syy, ettei opiskelijalle jää enää aikaa vapaaehtoiseen yhteistyöhön muiden opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Näistä syistä menettelytapojen oikeudenmukaisuuden merkitys voi jäädä vähäiseksi. Olisivatko tulokset muuttuneet, jos menettelytapojen oikeudenmukaisuutta käsitelleet väitteet olisi kohdistettu koskemaan vain omaa opiskelua? Kuinka oikeudenmukaisena opiskelijat olivat pitäneet tenttien arviointia? Kuinka hyvin opiskelijat olivat onnistuneet oikaisemaan epäoikeudenmukaiseksi kokemansa tenttiarvioinnin? Oliko ryhmäopetustilaisuuksissa opiskelijoita kohdeltu johdonmukaisesti ja tasapuolisesti?

Osatutkimuksessa I henkistä väkivaltaa kysyttiin yhdellä kysymyksellä: oliko vastaaja havainnut opiskeluyhteisössään henkistä väkivaltaa, joka voi tarkoittaa monia asioita, kuten sanallista moittimista, juoruilua, mustamaalaamista tai kiusaamista. Yhden kysymyksen asemesta usean kysymyksen käyttö olisi oletettavasti tuottanut konkreettisempaa ja moniulotteisempaa tietoa henkisen väkivallan ilmenemismuodoista.

Elo, Leppänen ja Jahkola (1999) ovat arvioineet yksiosioisen stressimittarin validiteettia. Yksi stressikysymys osoittautui validiksi eli mittasi sitä, minkä mittaamiseen se on tarkoitettu ryhmätasolla mutta yksilön stressaantumisesta ei pelkästään yhden kysymyksen perusteella voinut tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Kuten stressikysymyksessä henkisen väkivallan yhden kysymyksen avulla saatiin tutkimuksen tavoitetta ajatellen riittävästi tietoa henkisen väkivallan ilmenemisestä ryhmätasolla. Koska Hyvinvointi koulutyössä ja opiskelussa -hankkeen tavoitteeksi otettiin opiskelukykyn vaikuttavien myönteisten tekijöiden kartoittaminen, tästä syystä ei henkisen väkivallan eri ilmenemismuotoja pidetty tarpeellisena yksityiskohtaisemmin tutkia. Vastausten luotettavuuden kannalta pyrittiin välttämään liian pitkiä kysymyssarjoja, jotta vastaajien

mielenkiinto pysyisi yllä lomakkeen viimeiselle sivulle saakka. Kyselylomakkeen pituutta jouduttiin rajoittamaan ja samasta syystä oikeudenmukaisuutta käsitelleet kysymykset koskivat vain menettelytapojen oikeudenmukaisuutta.

Osatutkimuksessa II käytetty tunnemittari ei ollut täsmälleen sama, jollaisena mittaria on aikaisemmin käytetty (Skoer ym. 2002; Myyry & Helkama 2007). Tunnemittaria täydennettiin esitutkimuksen tuloksen perusteella. Turhautuneisuus oli tällainen tunne, jota ongelmatilanteissa oli koettu hyvin paljon. Turhautuneisuus latautui kahdelle faktorille kuitenkin melko huonosti. Turhautuneisuuden merkitys ja tärkeys yksittäisenä tunteena sai lisävalaistusta monista avovastauksista, joissa kerrottiin, kuinka työlästä oli ollut saada oma mielipide kuuluville ja ratkaista epäoikeudenmukaisuutta aiheuttanut ongelmatilanne. Turhautuneisuus kuvasi osuvasti monen vastaajan tunnetilaa ongelma- tai ristiriitatilanteissa.

Faktorianalyysi tuotti kaikkiaan 16:sta tunnemuuttujasta kolme tunnefaktoria: katumus, masennus ja kuohuksissa. Nämä tunteet olivat samoja kuin aikaisemmissa tutkimuksissa saadut tunnefaktorit (Skoer ym. 2002; Myyry & Helkama 2007). Skoer ym:n (2002) tutkimuksen faktori 2 sisältää samoja yksittäisiä tunteita kuin tässä tutkimuksessa faktori 1 eli katumus (syllisyys, katumus, häpeä, epävarmuus ja pelko). Myyryn ja Helkaman (2007) tutkimuksen faktori 1 on täsmälleen sama kuin osatutkimuksen II faktori 1 (katumus).

Osatutkimuksessa II vastaajia pyydettiin palauttamaan mieleensä tilanne, jossa hän oli kokenut epäoikeudenmukaisuutta. Oletuksena oli, että tilanteessa, jonka tutkittava palauttaa mieleensä, rikotaan yhtä tai useampaa oikeudenmukaisuusperiaatetta, vastaaja kertoo kokeneensa eri tunteita, arvioi tilannetta tämän jälkeen kognitiivisesti ja kertoo, mitä teki epäoikeudenmukaisuuden korjaamiseksi. Rupp ja Paddock (2010) ovat kuvanneet mallissaan epäoikeudenmukaisuuskokemukseen sisältyvät samat vaiheet.

Silloin kun tutkittavia pyydetään palauttamaan mieleen jokin menneisyyden tapahtuma, kyseessä ei ole autenttinen tässä ja nyt -tilanne vaan ajan mittaan eri tavalla subjektiivisesti väritynyt muistikuva. Ristiriitatilanteen raportointiin liittyy silloin muistivirheitä ja valikoitunutta muistamista. Saattaa käydä niin, että lievät epäoikeudenmukaisuuskokemukset unohtuvat ja ainoastaan voimakkaimmat ja merkityksellisimmät epäoikeudenmukaisuuden kokemukset jäävät mieleen. Cojuharenco, van Prooijen ja Patient (2011; myös Lind, Kray & Thompson 1998) väittävät, että itselle merkitykselliset ja relevantit tapahtumat vaikuttavat oikeudenmukaisuuden arviointiin enemmän kuin vähemmän merkitykselliset tapahtumat. Tämä koskee myös sivullisen epäoikeudenmukaisuuden kokemusta. Ajan kuluessa itselle läheisten ihmisten kokema epäoikeudenmukaisuus koetaan epäoikeudenmukaisemmaksi kuin vieraiden ihmisten kokema epäoikeudenmukaisuus.

Osatutkimuksessa III tutkittavia pyydettiin muistelemaan tilannetta, jossa heillä oli ollut joko paljon tai vähän valtaa. Osatutkimuksessa III toistettiin valikoivin osin Galinskyn, Gruenfeldin ja Mageen (2003) käyttämä koetilanne, joka koostui kahdesta osasta: ensimmäisessä osassa, joka osatutkimuksessa III myös sellaisenaan toistettiin, pyydettiin koehenkilöitä palauttamaan jokin aikaisempi valta-tilanne mieleen ja toisessa osassa, jota osatutkimuksessa III ei toistettu, testattiin koehenkilöiden aktiivista toimintasuuntautuneisuutta laboratorio-olosuhteissa.

Galinskyn ja kollegoiden (2003) tutkimuksessa oletettiin, että valta lisää aktiivisuutta ja toiminnallisuutta käyttäytymisessä. Tuloksena oli, että koehenkilöissä virittynyt oman vallankäytön kokemus (paljon valtaa) lisäsi tavoitesuuntautunutta käyttäytymistä ja aktiivisuutta tällä tavalla virittyneillä koehenkilöillä. Osatutkimuksessa III ei tutkittu valtavirityksen ja käyttäytymisen yhteyttä koehenkilöillä, mutta oletettiin Galinskyn ja kollegoiden (2003) tavoin, että ajattelutavan eli mentaalitason aktivointi saa aikaan riittävän muutoksen ja koeryhmät eroavat toisistaan. Osatutkimuksen III ”nollatulokset” – jonka Kahneman (2012) suosittelee raportoitavaksi – oli, että vallankäytön ajattelemisen ei aiheuttanut riittävää muutosta, kun valtavirityksen jälkeen arvioitiin kertomuksen uhria. Jos valtaviritys olisi tehty täsmälleen samoin kuin Galinsky ja kollegat (2003) tekivät ja testattu tutkittavien omaa käyttäytymistä virityksen jälkeen, tulokset olisivat voineet olleet toiset.

Virityksen nollatuloksen jälkeen verrattiin sosiaalialan ja taloustieteiden opiskelijoita keskenään. Aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Myyry & Helkama 2001; Myyry, Juujärvi & Pessa 2014) on havaittu arvoeroja näiden opiskelualojen opiskelijoiden välillä, joten näiden kyseisten opiskelijaryhmien vertailu oli perusteltua.

Osatutkimuksen IV tutkittavat olivat sekä lähi- ja perushoitajia että sairaan- ja terveydenhoitajia. Näiden hoitajaryhmien lisäksi vanhusten ympärivuorokautisen hoidon palvelulaitoksissa ja -taloissa työskentelee muita ammattiryhmiä hallinnon, puhdistus-, siivous- ja ruokapalveluiden parissa, joihin tutkimuksen tuloksia ei voitu yleistää. Lähi- ja perushoitajien suuri osuus osatutkimuksen vastanneista (70 %) vastasi Suomessa vuonna 2014 vallinnutta todellista tilannetta vanhusten ympärivuorokautisen hoidon henkilöstörakenteesta esimerkiksi Noron, Alastalon, Finne-Soverin ja Mäkelän (2015) tutkimuksen perusteella. Tutkimustulokset ja niistä tehtävät johtopäätökset koskevat vain kyseisiä hoitajaryhmiä, jotka ovat kuitenkin aivan keskeisiä vanhusten hoivatyössä.

Osatutkimuksessa IV sekä työhön sitoutumisen että organisaatio-oikeudenmukaisuuden mittarit olivat isoilla aineistoilla testattuja ja validoituja ja todettu ennustevaliditeetiltaan korkeiksi (Colquitt ym. 2001; Elovainio ym. 2002; Elovainio ym. 2010d; Kanungo 1982). Eläkkeellejääntihalukkuutta koskevat kysymykset sitä vastoin olivat vähemmän käytettyjä mutta arvioitu muutamassa aikaisemmassa tutkimuksessa (Geuskens ym. 2012; Heponiemi ym. 2008) melko yksiselitteisiksi. Geuskens ja kollegat (2012) käyttivät kahta kysymystä

eläkkeellejääntihalukkuuden arvioimiseksi: "Haluatko työskennellä 65-vuotiaaksi asti?" ja "Uskotko kykeneväsi työskentelemään nykyisessä työssäsi 65-vuotiaaksi asti?". Nämä kysymykset mittaavat yleistä työmotivaatiota ja uskoa oman työkyvyn ja terveyden säilymiseen vanhuuseläkeikään asti. Tässä osatutkimuksessa kysyttiin hieman toisella tavoin ilmaistuna mutta saman sisältöisinä uskooko vastaaja, että kykenee selviytymään nykyisessä työssään eläkeikään asti ja aikooko vastaaja jatkaa työntekoa.

Osatutkimuksessa IV kysyttiin eläkkeellejääntihalukkuutta, mikä ei ole sama asia kuin tosiasiallinen eläkkeellejääntikäyttäytyminen. Joissakin tutkimuksissa (Castle, Engberg, Anderson & Men 2007; Hayes ym. 2006; Rosen, Stiehl, Mittal & Leana 2011) todennäköisyys työstä irtisanoutumiseen johtavaan käyttäytymiseen kasvoi silloin kun aikomus irtisanoutumiseen kasvoi, minkä perusteella voi olettaa, ettei ero käyttäytymisen ja aikomuksen eli intention välillä olisi kovin suuri.

6.3 Jatkotutkimus

6.3.1 Osatutkimuksista nousseita tutkimustarpeita

Osatutkimuksesta I nousi esille yhtenä tutkittavana teemana vuorovaikutus oppilaitoksen henkilökunnan ja opiskelijoiden välillä ja erityisesti oppilaiden ja opettajien välinen kanssakäyminen ja sen laatu, kuinka se on yhteydessä hyvän ilmapiirin muodostumiseen ja opiskelijoiden opiskelumenestykseen. Tämän teeman tutkimisessa kannattaa harkita, miten muotoilla tutkimuskysymykset opiskelijoiden opiskeluympäristöön soveltuviksi. Olisiko tarpeellista mitata eri oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksien lisäksi kokonaisuudenmukaisuutta, miten se on yhteydessä ilmapiiriin? Oikeudenmukaista, hyvän kohtelun ilmapiiriä voisi olla tarpeen tutkia yksilön kokemuksen lisäksi myös kollektiivisena ilmiönä, koska ilmapiirin on todettu vaikuttavan kollektiiviseen suoriutumiseen Whitmanin ja kollegoiden (2012) tutkimuksen mukaan.

Osatutkimuksessa I testattiin ainoastaan suorat yhteydet. Kun opiskelijoiden hyvinvointi, terveys ja opiskelumenestys ovat riippuvaisia muistakin kuin psykososiaalisista tekijöistä (esim. opiskelumotivaatiosta), olisi tarpeellista tutkia monen tekijän yhteisvaikutuksia ja selvittää oikeudenmukaisuuden eri muotojen osuutta niissä ja mahdollisia moderaatiovaikutuksia.

Osatutkimuksen II tuloksissa tuli esille pitkäkestoisten ristiriitatilanteiden yhteys kielteisiin tunteisiin, sekä kuohuksissa olon että masennuksen tunteeseen. Pitkäkestoissa tilanteissa uhri riitautti lyhytkestoisia tilanteita useammin kokemansa epäoikeudenmukaisuuden. Näin ollen pitkäaikainen ja ratkaisematon ristiriita voi aiheuttaa isoja taloudellisia kustannuksia uhrin lisäksi myös työnantajalle uhrin heikentyneen työpanoksen tai pitkittyneen sairausloman seurauksena. Näistä syistä erityistä tutkimuksellista huomiota pitäisi kohdistaa pitkäkestoisiin ongelmiin.

Ongelmatilanteiden ratkaisemisessa ja epäoikeudenmukaisuuden korjaamisessa korostuivat yksilölliset toimintatavat. Työtovereiden tai muiden henkilöiden kuten luottamusmiesten apuun turvaututtiin melko harvoin tilanteiden ratkaisuisissa. Onko tämä suomalainen yksilöä korostavan kulttuurin erityispiirre, ansaitsisi edelleen tutkimista.

Tutkittavien empaattisuutta kysyttiin IRI-mittaristolla, joka mittaa empatiaa henkilön ominaisuutena ja pysyvänä piirteenä. Empatian organisaatiomallissa (Davis 1996) empatiaepisodi muodostuu havainnoitsijan empaattisuudesta, havainnoinnin kohteesta ja tilanteesta (missä, kuka, mitä). Empatiaepisodi koostuu eri toimijoista, joita voitaisiin arvioida erikseen, vaikka empatiaepisodin kokonaisvaltainen arviointi ja tarkastelu olisi ensisijaisena tutkimuskohteena.

Osatutkimuksessa III tutkittiin valtaorientaation virittymistä ja jatkotutkimuksissa saattaisi olla hyödyllistä selvittää myös erilaisten tilanteiden (esim. perhe, vapaa-aika, opiskelu, työ, viranomaiskohtaukset) vaikutusta. Osatutkimuksessa III vastaajia pyydettiin kertomaan mistä tahansa omalle kohdalle sattuneesta tilanteesta, jolloin osassa vastauksissa kerrottiin joko omista lapsuudesta tai vanhemman roolissa tapahtuneista vallankäyttötilanteista, jotka voisi rajata kysymyksen vastausohjeessa ulkopuolelle, jos ne eivät liity aikuisten välisiin valtasuhteisiin.

Osatutkimuksen III yhtenä vähän tutkittuna näkökulmana oli, kuinka kolmas osapuoli havaitsee epäoikeudenmukaisuuden. Epäoikeudenmukaisuus voi vaikuttaa eri tavoin organisaation ulkopuolisiin henkilöihin ja ryhmiin, kuten tämän tutkimuksen sosiaali- ja taloustieteilijöiden keskinäisessä vertailussa tapahtui. Uusimmissa sivustaseuraajan näkökulmaa tarkastelleissa tutkimuksissa on havaittu epäoikeudenmukaisuuden uhrin ja sivustaseuraajan samanlaisuudella olevan merkitystä siten, että sivustaseuraaja reagoi voimakkaammin epäoikeudenmukaisuuden aiheuttajaa tai aktoria kohtaan ja on vähemmän tyytyväinen, jos uhri muistuttaa itseä esimerkiksi iän ja sukupuolen suhteen verrattuna tilanteisiin, joissa uhri ja sivustaseuraaja ovat hyvin erilaisia (Huan, Ryan & Mujtaba 2015). Falkin ja Faustin (2014) tutkimuksessa sivustaseuraajan vahva moraalinen-altruistinen persoonallisuuspiirre oli yhteydessä kasvaneeseen herkkyyteen havaita muiden kokemaa oikeudenmukaisuutta. Sivustaseuraajan näkökulma on laajentunut koskemaan asiakastyötä, jossa ei ole samantekevää kuinka oikeudenmukaisesti asiakkaita kohdellaan, koska asiakkaiden kohtelun laatu vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen työnantajaansa kohtaan (Dunford, Jackson, Boss, Tay & Boss 2015).

Miksi valtaviritys vaikutti ainoastaan sosiaalialan opiskelijoihin voi selittyä paitsi sosiaalialan opiskelijoiden suuremmalla alttiudella ja herkkyydellä myös sisäryhmä – ulkoryhmä - asetelmalla. Yzerbyt, Dumont, Gordijn ja Wigboldus (2016) väittävät, että havainnoijan suuttumus epäoikeudenmukaisuuden uhrin kohtaloon on suurempi silloin, kun uhri luokitellaan kuuluvaksi omaan ryhmään (sisäryhmään). Tämän selityksen mukaan sosiaalitieteilijät havaitsivat vallankäyttäjän roolissa epäoikeudenmukaisuuden uhrin ulkoryhmään kuuluvaksi ja vähemmän lämpimäksi heihin itseensä verrattuna. Selityksen paikkansapitävyyden varmentaminen edellyttäisi lisätutkimuksia, kuten sisäryhmä – ulkoryhmä -vertailujen tekemistä.

Osatutkimuksessa IV tutkittiin eläkkeellejääntihalukkuuteen yhteydessä olevia tekijöitä. Vaikka eläkkeellejääntihalukkuuden ja tosiasiallisen eläkkeelle hakeutumisen välillä on havaittu korkea korrelaatio, olisi tarpeellista selvittää myös varsinaista eläkkeellejääntikäyttäytymistä ennustavia tekijöitä.

Organisaation kannalta voisi olla hyödyllistä tietää myös, mihin työntekijät sitoutuvat organisaatiossa. Työntekijä sitoutuu joko enemmän tai vähemmän oman työn lisäksi työryhmään, -yksikköön ja koko organisaatioon. Vertailutieto saattaisi auttaa ennenaikaisen eläkkeellejääntihalukkuuden tai työpaikan vaihtohalukkuuden ehkäisemisessä.

Oikeudenmukaisuuden empiirisessä tutkimuksessa on viime aikoina selvitetty monen organisaatiomuuttujan ja psykososiaalisen tekijän yhteis- tai yhdysvaikutuksia. Uutta tutkimustietoa tarvitaan edelleen, kuinka organisaatio-oikeudenmukaisuuden toteutuminen suojaaa hyvinvointia ja terveyttä, jos muut organisatoriset tai psykososiaaliset tekijät ovat matalalla tasolla.

6.3.2 Aikaulottuvuus

Aikaulottuvuuden tärkeys tuli esille osatutkimuksessa II, jossa pitkäkestoiset ongelmatilanteet ja voimakkaat tunnekokemukset yhdistyivät. Spini, Elcheroth ja Figini (2009) selvittivät, että aika oli selittäjänä vain alle viidesosassa psykologisesti suuntautuneissa sosiaalipsykologian tutkimusartikkeleissa ja sosiologisesti suuntautuneessa tutkimuksessa vähän useammin mutta alle puolessa tutkituista artikkeleista. Aikaan liittyvät tutkimusmenetelmät liittyivät pääasiassa persoonallisuutta ja yksilön selviytymisstrategioita (coping) käsittelevään tutkimukseen.

Fortin, Cojuharenco, Patient & German (2016) pitävät aikaulottuvuuden entistä parempaa huomioon ottamista tarpeellisena organisaatio-oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa. He kritisoiivat tutkimuksen valtavirtaa, usein poikkileikkaustutkimuksia, joissa oikeudenmukaisuuden toteutumista havainnoidaan vain kapeasti rajatulla tutkimushetkellä. Vasta joissakin uusimmissa oikeudenmukaisuuden malleissa (Jones & Skarlick 2013; Rupp &

Paddock 2010) oikeudenmukaisuuden ajallinen muutos ja ulottuvuus on ymmärretty ottaa huomioon.

Fortin ja kollegat (2016) mainitsevat esimerkkinä päiväkirjatutkimukset, joissa tutkittavia on pyydetty raportoimaan vuorovaikutustilanteista työssä, eikä menettelytapoihin ja jakotilanteiden lopputuloksiin liittyvistä tapahtumista, jolloin vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuden merkitys on luultavasti korostunut kapealla aikajaksolla tutkittuna. Tähän liittyvää empiiristä tutkimusta on vielä vähän, mutta Ambrose ja Cropanzano (2003) vertasivat menettelytapojen ja jakavan oikeudenmukaisuuden tärkeyttä yliopisto-opettajilla kolmena ajankohtana: ennen päätöstä vakinaisen viran saamisesta, heti päätöksen jälkeen ja vuosi päätöksen jälkeen. Menettelytapojen oikeudenmukaisuus oli jakavaa oikeudenmukaisuutta tärkeämpi ennen päätöstä ja heti päätöksen jälkeen. Sen sijaan vuosi päätöksen jälkeen jakava oikeudenmukaisuus merkitsi suhteellisesti enemmän kuin menettelytapojen oikeudenmukaisuus.

6.3.3 Esimiehen rooli

Sekä osatutkimuksessa II ja IV todettiin, että esimiehellä on tärkeä rooli organisaatio-oikeudenmukaisuuden kokemuksen aikaansaamisessa. Viime aikoina on ilmestynyt tutkimuksia, joissa on selvitetty, missä määrin johtajan persoonalliset ominaisuudet selittävät, kuinka johtaja kohtelee alaisiaan (Blader & Rothman 2014; Cornelis, Van Hiel, De Cremer & Mayer 2013).

Cornelis, van Hiel ja de Cremer (2011) havaitsivat, että johtajan ja alaisen samanlaisuus moderoi menettelytapojen oikeudenmukaisuuden ja johtajan – alaisen välisen vuorovaikutuksen yhteyttä. Alaista motivoivat yhteistyöhön erityisen paljon samankaltaisen johtajan käyttämät reilut menettelytavat. Johtamiseen kuuluu tärkeänä osana sosiaalinen vaikuttaminen, jolloin esimiesten kannattaa silloin korostaa samanlaisuutta alaistensa kanssa.

Cornelis ja kollegat (2013) havaitsivat, että empaattiset johtajat, joilla korostui voimakas empaattisen huolen -piirre sovittivat käyttämänsä menettelytavat alaistensa liittymisen ja yhteenkuuluvuuden tarpeisiin – silloin kun ko. tarpeet ilmenivät voimakkaina. Vaikka johtajat kohdistivat oikeudenmukaiset menettelytavat järjestelmällisesti vain niihin alaisiin, joilla oli voimakas liittymisen tarve, siitä ei välttämättä seurannut, että ne alaiset, joilla oli matala liittymisen tarve olisivat kokeneet epäoikeudenmukaisuutta. Alaiset eivät kaivanneetkaan ehdotonta johdonmukaisuus-periaatteen noudattamista joka tilanteessa.

Samansuuntaisia tuloksia saatiin myös tilannekohtaisen empatian vaikutuksista (Cornelis ym. 2013). Riippumatta siitä, kuinka voimakas empaattisen huolen piirre johtajalla on, yhtä lailla tilanne, jossa edellytetään empaattista johtamistapaa saa johtajat sopeuttamaan oikeudenmukaisuuden periaatteista kiinnipitämisen alaisten tarpeiden mukaan. Ympäristö asettaa reunaehdoja, missä laajuudessa johtajat kykenevät sopeuttamaan käyttäytymistään

niin, että optimaalisesti motivoisivat alaisiaan mutta samalla huolehtivat myös alaiensa yksilöllisistä tarpeista.

Zapata, Olsen ja Martins (2013) toivat oikeudenmukaisuuden tutkimukseen uuden näkökulman tutkiessaan, millä tavalla alaiset vaikuttavat, noudattaako esimies oikeudenmukaisuusperiaatteita. Tuloksena oli, että alaisen tai työntekijän hyväntahtoisuus ja rehellisyys ennustivat, kuinka hyvin esimies piti kiinni oikeudenmukaisuusperiaatteista.

Esimiesten empaattisuutta on yritetty koulutuksen kautta lisätä. Whitesiden ja Barclayn (2016) tutkimuksessa vähemmän empaattiset johtajat saatettiin tietoisiksi omasta käyttäytymisestään näyttämällä heille videoituista tallenteista, kuinka he olivat käyttäytyneet ja antaneet palautetta alaisilleen. Kun johtajat tulivat tietoiseksi omasta johtamistavastaan, se ennusti korkeampaa vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuutta verrattuna niihin piirre-empatian suhteen vähemmän empaattisiin johtajiin, jotka eivät nähneet omaa käyttäytymistään.

Colquitt ja kollegat (2013) ehdottavat, että oikeudenmukaisuutta ja reilua pitäisi korostaa entistä enemmän osana esimiehen johtamistyyliä. Uusien esimiesten kouluttaminen oikeudenmukaisuuden periaatteiden ymmärtämiseen on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi lisätä alaisten oikeudenmukaisuuden kokemusta. Monet oikeudenmukaisuuden periaatteet soveltuvat myös sisällytettäväksi henkilöstön ja johdon arviointi-, johtamis- ja koulutusjärjestelmiin.

6.3.4 Eriytymisestä integraatioon

Colquitt (2012) tiivistää oikeudenmukaisuuden tähänastisen tutkimuksen tunnuspiirteet, joita ovat eri muotojen eriytyminen empiirisessä tutkimuksessa, kognitioon suuntautuminen oikeudenmukaisuuden arvioimisessa ja oikeudenmukaisuuden käyttö itsenäisenä ennustemuuttujana, usein työasenteita ja -käyttäytymistä selittävänä tekijänä. Eriytymisen vastapainoksi on ehdotettu oikeudenmukaisuuden kokonaiskäsitteen (aggregation) käyttämistä, joka voi olla joko ei-havaittavissa oleva teoreettinen abstraktio (ns. sateenvarjo-käsite) tai empiirisesti mitattava kokonaisvaltainen käsite, jota käytetään samanlaisena muuttujana kuin yksittäisiä oikeudenmukaisuuden muotoja.

Empiirisessä tutkimuksessa on keskitytty oikeudenmukaisuuden eri ulottuvuuksien vaikutusten tutkimiseen siitä huolimatta, että jo Leventhal (1980; Leventhal, Karuza & Fry 1980) sekä Lind ja Tyler (1988) ajattelivat jakavan ja menettelytapojen oikeudenmukaisuuden olevan osia kokonaisuudenmukaisuudesta (overall justice). Ambrose ja Schminke (2008) suosittelevat, että tutkittaessa kokonaisvaltaisesti yksilön asenteita, kuten organisaatioon sitoutumista tai työssä suoriutumista, kokonaisvaltainen oikeudenmukaisuuden tutkiminen olisi käyttökelpoinen tapa. He tutkivat kokonaisuudenmukaisuutta mittarilla, jossa kysyttiin sekä yksilön kokemuksesta että yleistä arviota, kuinka oikeudenmukaisesti jokin entiteetti (organisaatio, ryhmä tai esimies)

on toiminut. Ambrose ja Schminke pitivät eri vaihtoehtoja testattuaan parhaana mallina kokonaisuikedenmukaisuuden käyttämistä siten, että kokonaisuikedenmukaisuus olisi riippuva muuttuja (outcome) ja seuraus neljän oikeudenmukaisuuden ulottuvuuden vaikutusyhteydestä – muttei neljän ulottuvuuden keskiarvo.

Oikeudenmukaisuutta on enimmäkseen tutkittu yksilön kokemuksena mutta oikeudenmukaisuusilmapiirin kollektiivinen tutkimus on lisääntynyt. Koska esimerkiksi työryhmän jäsenillä on taipumus havaita samankaltaisesti ja melko yhteneväisesti organisaation ja esimiehen toimintakäytännöt ja menettelytavat, on perusteltua puhua oikeudenmukaisuuden ilmastosta työyksikössä tai -ryhmässä, joka voi tarkoittaa joko ryhmän yhteistä ja jaettua käsitystä, miten oikeudenmukaisuus on toteutunut suhteessa koko ryhmään, miten esimerkiksi esimies on kohdellut ryhmää tai miten ryhmän jäsenet kohtelevat toisiaan (Li & Cropanzano 2009; Whitman, Caleo, Carpenter, Horner & Bernerth 2012). Molina, Jakopec, Cropanzano ja Moliner (2017) erottavat oikeudenmukaisuuden ilmastosta erillisenä käsitteenä vertaistyöntekijöiden muodostaman ilmaston (peer justice climate), joka muodostuu siitä, kuinka hyvin tai oikeudenmukaisesti ryhmän jäsenet kohtelevat toisiaan ja joka on tärkeä siksi, että se on yhteydessä ryhmän koheesioon ja ryhmätyöhön sitoutumiseen.

Oikeudenmukaisuutta on alettu empiirisessä tutkimuksessa käyttää itsenäisen ja selittävän tekijän ohella riippuvana muuttujana (endogeneity). Brockner ja kollegat (2015) ymmärtävät oikeudenmukaisuuden reaktiona päätökseen. Reaktioissa erotetaan ensiksi käyttäytyminen, kuinka paljon ihmiset ilmaisevat tekoja, jotka perustuvat oikeudenmukaisuuteen. Toiseksi, reaktioiden piiriin kuuluvat halut ja toiveet, kuinka paljon ihmiset haluavat oikeudenmukaisuutta ja kuinka voimakas on oikeudenmukaisuusmotiivi suhteessa muihin motiiveihin. Kolmanneksi, reaktioihin kuuluvat havainnot, kuinka korkeaksi tai matalaksi oikeudenmukaisuus havaitaan.

6.4 Lopuksi

Velvollisuusetiikan (deonance theory) peruskäsitteessä, ns. rajoitetussa autonomiassa (bounded autonomy; Folger & Stein 2017) kerrotaan tiivistetysti, kuinka ihmisen käyttäytymistä ohjaavat vastakkaiset voimat: yksilön autonomia vs. sosiaaliset sanktiot ja rajoitukset, oikeudet vs. velvollisuudet, vapaus vs. vastuu.

Perimmäisiä kysymyksiä on, missä määrin ihmisen käyttäytymistä ohjaavista voimista hallitsevana motiivina on egoismi ja kuinka paljon altruismi (Van den Bos 2015). Van den Bos ja kollegat (2006) havaitsivat, että kognitiivisen kapasiteetin ollessa rajoittunut ihminen suuntautuu egosentriseen suuntaan. Yksilö voi olla tyytyväinen myös itseään hyödyttävään epäsuhtaan (kuten ylisuureen palkitsemiseen) silloin, kun hän tekee automaattisen ja osittain tiedostamattoman päättelyn (jako)tilanteesta. Vasta kognitiivisen prosessoinnin jälkeen ja tilannetta punnittuaan edun vastaanottaja kykenee arvioimaan saavuttamaansa etua oikeudenmukaisuuden näkökulmasta.

Leventhalin aikoinaan (mm. Leventhal 1980) esittämä väite, että oikeudenmukaisuuden muotojen ja periaatteiden painoarvo vaihtelee tilanteesta toiseen on joiltain osin paikkansa pitävä (ks. esim. Rai 2015). Ihmisillä on myös taipumus reagoida samalla tavalla ja painottaa samoja periaatteita eri tilanteissa. Yhden periaatteen kohdalla voi todeta, että se pysyy tilanteesta toiseen tärkeänä universaalina periaatteena; ihmisarvon ja -oikeuksien kunnioittamisen tärkeys tuli yksittäisenä oikeudenmukaisuusperiaatteena muita useammin esille, erityisesti pitkäkestoissa ja vakavissa ongelmatilanteissa. Folgerin sanoin (Folger 1994; 1998) oikeudenmukaisuus on perushyve, jossa kaikkein tärkeintä on ihmisarvon kunnioittaminen.

Lähteet

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. Teoksessa L. Berkowitz (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology* (vol. 2, ss. 267–299). New York: Academic.
- Ambrose, M.L. & Cropanzano, R. (2003). A longitudinal analysis of organizational fairness: An examination of reactions to tenure and promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 266–275.
- Ambrose, M.L. & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491–500.
- Barclay, L.J., Skarlicki, D.P. & Pugh, S.D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629–643.
- Barsky, A. & Kaplan, S.A. (2007). If you feel bad, it's unfair: A quantitative synthesis of affect and organizational justice perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 286–295.
- Baumert, A., Gollwitzer, M., Staubach, M. & Schmidt, M. (2011). Justice sensitivity and the processing of justice-related information. *European Journal of Social Psychology*, 25, 386–397.
- Baumert, A. & Schmitt, M. (2009). Justice-sensitive interpretations of ambiguous situations. *Australian Journal of Psychology*, 61(1), 6–12.
- Bies R.J. & Moag J.S. (1986) Interactional justice: Communication criteria of fairness. Teoksessa R.J. Lewicki, B.H. Sheppard & M.H. Bazerman (toim.) *Research on negotiation in organizations* (vol. 1, ss. 43–55.). Greenwich, CT: JAI.
- Bies, R.J. & Tripp, T.M. (2002). "Hot flashes, open wounds": Injustice and the tyranny of its emotions. Teoksessa S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (toim.) *Emerging perspectives on managing organizational justice* (s. 203–221). A volume in research in social issues in management. Greenwich, CT: Information Age.
- Blader, S.L. & Chen, Y.-R. (2012). Differentiating the effects of status and power: A justice perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(5), 994–1014.
- Blader, S.L. & Rothman, N.B. (2014). Paving the road to preferential treatment with good intentions: Empathy, accountability and fairness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 50, 65–81.
- Brauer, M. & Bourhis, R.Y. (2006). Social power. *European Journal of Social Psychology*, 36(4), 601–616.

- Brockner, J., Wiesenfeld, B.M., Siegel, P.A., Bobocel, D.R. & Liu, Z. (2015). Riding the fifth wave: Organizational justice as dependent variable. *Research in Organizational Behavior*, 35, 103–121.
- Byrne, Z.S. & Cropanzano, R. (2001) The history of organizational justice: The founders speak. Teoksessa R. Cropanzano (toim.) *Justice in the Workplace* (vol. 2, ss. 3–26). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Coch, L. & French, J.R.P. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1, 512–532.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Cojuharenco, I., van Prooijen, J-W. & Patient, D. (2011). The role of memory in judgments of organizational justice. Teoksessa S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (toim.) *Emerging Perspectives on Organizational Justice and Ethics* (ss. 33–48). Charlotte, NC: Information Age.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386–400.
- Colquitt, J.A. (2012). Organizational justice. Teoksessa S.W.J. Kozlowski (toim.) *The Oxford handbook of organizational psychology* (vol. 1). DOI:10.1093/oxfordhb/9780199928309.001.0001.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millenium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Colquitt, J.A., Greenberg, J. & Zapata-Phelan, C.P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. Teoksessa J. Greenberg & J.A. Colquitt (toim.) *Handbook of organizational justice* (ss. 3–56). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodell, J.B., Long, D.M., Zapata, C.P., Conlon, D.E. & Wesson, M.J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199–236.
- Colquitt, J.A. & Shaw, J.C. (2005). How should organizational justice be measured? Teoksessa J. Greenberg & J.A. Colquitt (toim.) *Handbook of organizational justice* (ss. 113–152). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conlon, D.E., Meyer, C.J. & Nowakowski, J.M. (2005). How does organizational justice affect performance, withdrawal, and counterproductive behavior? Teoksessa J. Greenberg & J.A. Colquitt (toim.) *Handbook of organizational justice* (ss. 301–327). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Cornelis, I., Van Hiel, A., De Cremer, D. (2011). Birds of a feather: Leader-follower similarity and procedural fairness effects on cooperation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 388–415.
- Cornelis, I., Van Hiel, A., De Cremer, D. & Mayer, D.M. (2013). When leaders choose to be fair: Follower belongingness needs and leader empathy influences leaders' adherence to procedural fairness rules. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49, 605–613.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R., & Rupp, D.E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 164–209.
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2): 85–113.
- Dalal, R.S., Brummel, B.J., Wee, S., & Thomas, L.L. (2008). Defining employee engagement for productive research and practice. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 52–55.
- Davey, M.M., Cummings, G., Newburn-Cook, C.V., & Lo, E.A. (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 17, 312–330.
- Davis, M.H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126.
- Davis, M.H. (1996). *Empathy. A social psychological approach*. Boulder, Colorado: Westview.
- De Cremer, D. & Van Hiel, A. (2006). Effects of another person's fair treatment on one's own emotions and behaviours: The moderating role of how much the other cares for you. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 231–249.
- Demoulin, S., Leyens, J-P. & Dovidio, J. (toim.) (2009). *Intergroup misunderstandings: Impacts of divergent social realities*. London: Psychology Press.
- Deutsch, M. (1975) Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137–149.
- Deutsch, M. (1985) *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven: Yale University.
- Dunford, B.B., Jackson, C.L., Boss, A.D., Tay, L. & Boss, R.W. (2015). Be fair, your employees are watching: A relational response model of external third-party justice. *Personnel Psychology*, 68, 319–352.

Eisenberg, N. & Strayer, J. (1987). Critical issues in the study of empathy. Teoksessa N. Eisenberg & J. Strayer (toim.) *Empathy and its development* (ss. 3–13). Cambridge: Cambridge University Press.

Elo A-L., Leppänen A. & Jahkola A. (1999). Voidaanko stressiä tutkia pätevästi yhdellä kysymyksellä? *Työ ja ihminen*, 13(3), 230–239.

Elovainio, M., Ferrie, J.E., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., Brunner, E.J., Kumari, M., Vahtera, J., Marmot, M.G. & Kivimäki, M. (2009). Organizational justice and sleeping problems: The Whitehall II study. *Psychosomatic Medicine*, 71, 334–340.

Elovainio, M., Ferrie, J.E., Singh-Manoux, A., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., Vahtera, J., Brunner, E., Marmot, M.G. & Kivimäki, M. (2010c). Organizational justice and markers of inflammation: The Whitehall II study. *Occupational Environmental Medicine*, 67, 78–83.

Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., & Wickström, G. (2001). Työn psykososiaaliset tekijät ja eläkeajatukset sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 38, 186–194.

Elovainio, M., Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., Hintsala, T. & Aalto, A-M. (2010d). Developing a short measure of organizational justice: A multisample health professionals study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 52, 1068–1074.

Elovainio, M., Heponiemi, T., Sinervo, T., & Magnavita, N. (2010a). Organizational justice and health, review of evidence. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 32, B5–B9.

Elovainio M., Kivimäki M. & Helkama K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 418–424.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Linna, A., Brockner, J., van den Bos, K., Greenberg, J., Pentti, J., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2010e). Does organizational justice protect from sickness absence following a major life event? A Finnish public sector study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64, 470–472.

Elovainio M., Kivimäki M. & Vahtera J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105–108.

Elovainio M., Kivimäki M., Vahtera J. & Virtanen M. (2002). Päätöksenteon oikeudenmukaisuus ja työntekijöiden terveys. *Työ ja ihminen*, 1, 20–28.

Elovainio, M., Kuusio, H., Aalto, A-M., Sinervo, T., & Heponiemi, T. (2010b). Insecurity and shiftwork as characteristics of negative work environment: Psychosocial and behavioural mediators. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 1080–1091.

- Elovainio, M., Linna, A., Virtanen, M., Oksanen, T., Kivimäki, M., Pentti, J. & Vahtera, J. (2013). Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from the prospective longitudinal Finnish Public Sector Study. *Social Science & Medicine*, 91, 39–47.
- Elovainio, M., Pietikäinen, M., Luopa, P., Kivimäki, M., Ferrie, J.E., Jokela, J., Suominen, S., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2011). Organizational justice at school and its associations with pupils' psychosocial school environment, health, and wellbeing. *Social Science & Medicine*, 73, 1675–1682.
- Erola, H. (2004). *Ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointi 2004*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Estryn-Behar, M., van der Heijden, B.I.J.M., Fry, C., & Hasselhorn, H-M. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*, 59, 166–177.
- Falk, A. & Fox, S. (2014). Victims' and observers' reactions to organizational unfairness: The role of moral-altruist personality. *Basic and Applied Social Psychology*, 36, 425–442.
- Folger, R. (1986) Rethinking equity theory: A referent cognitions model. Teoksessa H.W. Bierhoff, R.L. Cohen & J. Greenberg (toim.) *Justice in Social Relations* (ss. 145–162). New York: Plenum.
- Folger, R. (1994). Workplace justice and employee worth. *Social Justice Research*, 7(3), 225–240.
- Folger, R. & Cropanzano R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R. & Cropanzano R. (2001) Fairness theory: Justice as accountability. Teoksessa J. Greenberg & R. Cropanzano (toim.) *Advances in Organizational Justice* (ss. 1–55). Stanford, CA: Stanford University.
- Folger, R. & Stein, C. (2017). Deonance. Expanding the concept. Teoksessa C. Moliner, R. Cropanzano, & V. Martínez-Tur. (toim.) *Organizational justice. International perspectives and conceptual advances* (ss. 15–36). London & New York: Taylor & Francis.
- Fortin, M., Cojuharenco, I., Patient, D. & German, H. (2016). It is time for justice: How time changes what we know about justice judgments and justice effects. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S30–S56.
- Fragale A. R., Overbeck J. R. & Neale M. A. (2011). Resource versus respect: Social judgments based on targets' power and status positions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 767–775.

- Galinsky, A.D., Gruenfeld, D.H. & Magee, J.C. (2003). From power to action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 453–466.
- Galinsky, A.D., Magee, J.C., Inesi, M.E. & Gruenfeld, D.H. (2006). Power and perspectives not taken. *Psychological Science*, 17, 1068–1074.
- Georgalis, J., Samaratunge, R., Kimberley, N. & Lu, Y. (2015). Change process characteristics and resistance to organizational change: The role of employee perceptions of justice. *Australian Journal of Management*, 40(1), 89–113.
- Geuskens, G.A., Oude Hengel, K.M., Koppes, L.L.J., & Ybema, J.F. (2012). Predictors of the willingness and the ability to continue working until the age of 65 years. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54, 572–578.
- Gilliland, S. (2008). The tails of justice: A critical examination of the dimensionality of organizational justice constructs. *Human Resource Management Review*, 18, 271–281.
- Gilliland, S. W. & Paddock, L. (2005). Images of justice: Development of justice integration theory. Teoksessa S.W. Gilliland, D.D. Steiner, D.P. Skarlicki & K. van den Bos (toim.) *What motivates fairness in organizations?* (ss. 49–78). Greenwich, Connecticut: Information Age.
- Harkonmäki, K., Rahkonen, O., Martikainen, P., Silventoinen, K., & Lahelma, E. (2006). Associations of SF-36 mental health functioning and work and family related factors with intentions to retire early among employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 558–563.
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H.K., North, N. & Stone, P.W. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 237–263.
- Helkama, K. (1991). Ryhmätoiminta ja proseduraalinen oikeudenmukaisuus. Teoksessa A. Pulkkis & M. Vartiainen (toim.) *Muuttuva organisaatio – kehittyvä ryhmätyö* (ss. 1–11). Teknillinen korkeakoulu, teollisuustalous ja työpsykologia, no. 137. Espoo, Otaniemi: TKK Offset.
- Helkama, K. (2009). *Moraalipsykologia: hyvän ja pahan tällä puolen*. Helsinki: Edita.
- Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Hellems, C., & Closon, C. (2013). Intention to remain at work until legal retirement age: A comparative analysis among different age subgroups of employees. *Europe's Journal of Psychology*, 9, 623–639.
- Henle, C. A. & Naude, M. (2017). An eye for an eye. Counterproductive work behavior and an emotional reaction to injustice in the workplace. Teoksessa C. Moliner, R. Cropanzano & V.

- Martínez-Tur (toim.) *Organizational justice. International perspectives and conceptual advances*. (ss. 137–159). London & New York: Taylor & Francis.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Kouvonen, A., Kuusio, H., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Sinervo, T. (2011). The effects of ownership, staffing level and organizational justice on nurse commitment, involvement, and satisfaction: A questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 1551–1561.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. & Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occupational Medicine*, 58, 406–412.
- Hoffman, M.L. (2000). *Empathy and moral development. Implications for caring and justice*. New York: Cambridge University Press.
- Homans G.C. (1961) *Social behavior: It's elementary forms*. New York: Harcourt.
- Honkatukia, J., Ahokas, J. & Marttila, K. (2010). *Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025*. VATT Tutkimukset 154. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuslaitos.
- Huan, J.L., Ryan, A.M. & Mujtaba, B.G. (2015). Vicarious experience of justice: When unfair treatment of one's colleague matters. *Personnel Review*, 44(6), 826–846.
- Ikonen, O. & Virtanen, P. (2007). Hyvä oppimisympäristö. Teoksessa O. Ikonen & P. Virtanen (toim.) *Erlainen oppija – yhteiseen kouluun. Kokemuksia yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden kehittämisestä* (ss. 241–256). Juva: PS-kustannus.
- Inoue, A., Kawakami, N., Eguchi, H., Miyaki, K. & Tsutsumi, A. (2015). Organizational justice and physiological coronary heart disease risk factors in Japanese employees: A cross-sectional study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(6), 775–785.
- Jones, D.A. & Skarlicki, D.P. (2013). How perceptions of fairness can change: A dynamic model of organizational justice. *Organizational Psychology Review*, 3(2), 138–160.
- Kahneman, D. (2012). A proposal to deal with questions about priming effects. E-mail to colleagues. *Nature*, 03.10.2012.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keltner, D., Gruenfeld, D.H. & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265–284.

- Kim, H-S. (2009). Examining the role of informational justice in the wake of downsizing from an organizational relationship management perspective. *Journal of Business Ethics*, 88, 297–312.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(10), 779–783.
- Kohlberg, L. (1984). *The Psychology of moral development. Nature and validity of moral stages*. Essays on moral development, vol. 2. New York: Harper & Row.
- Konu, A.I., Lintonen, T.P. & Rimpelä, M.K. (2002). Factors associated with schoolchildren's general well-being. *Health Education Research*, 17(2), 155–165.
- Koulun työolopuntari* (1998). A. Savolainen & H. Taskinen (toim.). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kunttu, K. & Huttunen, T. (2005). *Yliopisto-opiskelijoiden terveystutkimus 2004*. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 40. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö.
- Kunttu, K., Pesonen, T. & Saari, J. (2016). *Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimus 2016*. Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiön tutkimuksia 48. Helsinki: Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö.
- Kühnel, J., Sonnentag, S. & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 575–594.
- Kyky-projekti 2011–2014. Suomen ylioppilaskuntien liitto. <http://www.opiskelukyky.fi>.
- Laaksonen, M., Rantala, J., Järnefelt, N. & Kannisto, J. (2016). *Työkyvyttömyyden vuoksi menetetty työura*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 04/2016. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raltoharju, R., & Suomala, T. (2006). *Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Leventhal, G.S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. Teoksessa L. Berkowitz & E. Walster (toim.) *Advances in experimental social psychology* (vol. 9, ss. 91–131). New York: Academic.
- Leventhal, G.S. (1980). What should be done with the equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. Teoksessa K. Gergen, M. Greenberg & R. Willis (toim.) *Social exchange: Advances in theory and research* (ss. 27–55). New York: Plenum.

- Leventhal, G.S., Karuza, J.jr. & Fry, W.R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. Teoksessa G. Mikula (toim.) *Justice and social interaction* (ss. 167–218). Bern: Hans Huber.
- Li, A. & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intra unit justice climate. *Journal of Management*, 35(3), 564–599.
- Lind, E.A. (2001). Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. Teoksessa J. Greenberg & R. Cropanzano (toim.) *Advances in Organizational Justice* (ss. 56–88). Stanford, CA: Stanford University.
- Lind, E.A., Kray, L. & Thompson, L. (1998). The social construction of injustice: Fairness judgments in response to own and others' unfair treatment by authorities. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 75(1), 1–22.
- Lind, E.A., Kulik, C.T., Ambrose, M. & de Vera Park, M.V. (1993). Individual and corporate dispute resolution: Using procedural fairness as a decision heuristic. *Administrative Science Quarterly*, 38, 224–251.
- Lind, E.A. & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Lindholm, T.T. (2008). *Henkinen väkivalta ja johtaminen työyhteisössä. Diskurssianalyttinen tutkimus työpaikkakiusaamisesta*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto: Sosiaalipsykologian laitos.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2015). *Työolobarometri – syksy 2014*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Mikula, G., Petri, B. & Tanzer, N. (1990). What people regard as unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20, 133–149.
- Molina, A., Jakopac, A., Cropanzano, R. & Moliner, C. (2017). The role of peer justice climate. What do we know and where can we go from here. Teoksessa C. Moliner, R. Cropanzano & V. Martínez-Tur. (toim.) *Organizational justice. International perspectives and conceptual advances*. (ss. 87–106). London & New York: Taylor & Francis.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V. & Cropanzano, R. (2017). Challenges for an organizational justice research agenda. Teoksessa C. Moliner, R. Cropanzano & V. Martínez-Tur. (toim.) *Organizational justice. International perspectives and conceptual advances*. (ss. 1–12). London & New York: Taylor & Francis.
- Moorman, R.H. (1991) Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845–855.

- Myrny, L. (2008). Diversity of value meanings among university students. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 52(6), 549–564.
- Myrny, L. & Helkama, K. (2001). University students' value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology*, 21(1), 25–40.
- Myrny, L. & Helkama, K. (2007). Socio-cognitive conflict, emotions and complexity of thought in real-life morality. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 247–259.
- Myrny, L., Juujärvi, S. & Pessa, K. (2014). *Julkaisematon aineisto*. Helsingin yliopisto: Sosiaalitieteiden laitos.
- Nesje, K. (2015). Nursing students' prosocial motivation: Does it predict professional commitment and involvement in the job? *Journal of Advanced Nursing*, 71, 115–125.
- Neuman, W.L. (1997). *Social research methods. Qualitative and quantitative approaches*. Third Edition. Boston: Allyn & Bacon.
- Noro, A., Alastalo, H., Finne-Soveri, H. & Mäkelä, M. (2015). *Kotihoidon toimintamallit ja henkilöstö vuonna 2014 – Vanhuspalvelulain toimeenpanon seurantatutkimus*. Tutkimuksesta tiiviisti 2. Helmikuu 2015. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-440-3>.
- Overbeck, J.R. & Park, B. (2001). When power does not corrupt: Superior individuation processes among powerful perceivers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 549–565.
- Piirainen, H., Räsänen, K. & Kivimäki, M. (2003). Organizational climate, perceived work-related symptoms and sickness absence: A population based-survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 175–184.
- Price, J.L. & Müller, C.W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, Ma: Pittman.
- Rai, G.S. (2015). Organizational justice and quality of working life: A road that leads to a virtuous organization. *Journal of Social Service Research*, 41, 269–294.
- Rawls, J. (1988). *Oikeudenmukaisuusteoria*. Alkup. A theory of justice, 1971. Suom. T. Pursiainen. Porvoo: WSOY.
- Robbins, J.D., Ford, M. T. & Tetrick, L.E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 235–272.
- Rosen, J., Stiehl, E.M., Mittal, V., & Leana, C.R. (2011). Stayers, leavers, and switchers among certified nursing assistants in nursing homes: A longitudinal investigation of turnover intent, staff retention, and turnover. *The Gerontologist*, 51, 597–609.

Runciman, W.G. (1967). *Relative deprivation and social justice: A Study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*. Second impression. London: Routledge & Kegan Paul.

Rupp, D.E., & Paddock, E.L. (2010). From justice events to justice climate: A multi-level temporal model of information aggregation and judgment. Teoksessa B. Mannix, M. Neal & E. Mullen (toim.) *Research on managing groups and teams: Fairness and groups* (vol. 13, ss. 245–273). Bingley, UK: JAI Emerald.

Sairasta sakkia? (2005). *Ammattiin opiskelevien hyvinvointi 2005*. Helsinki: Suomen Ammattiin Opiskelevien Keskusliitto – SAKKI ry.

SAK:n hyvän työn mittari 2016. Hyvässä työssä voi vaikuttaa. www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/muut-tutkimukset.

Schmid Mast, M., Jonas, K. & Hall, J.A. (2009). Give a person power and he or she will show interpersonal sensitivity: The phenomenon and its why and when. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(5), 835–850.

Schmidt, J.A., & Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business and Psychology*, 22, 297–309.

Schmuck, R.A. & Schmuck, P.A. (1974). *A humanistic psychology of education. Making the school everybody's house*. California, Palo Alto: National Press Books.

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M.P. Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology* (vol. 25, ss. 1–65). San Diego: Academic Press.

Shapiro, D.L., Buttner, E.H. & Barry, B. (1994). Explanations: What factors enhance their perceived adequacy? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 346–368.

Sheppard, B.H., Lewicki, R.J. & Minton, J.W. (1992). *Organizational justice. The search for fairness in the workplace*. New York: Lexington Books.

Silfver, M. (2003). *Empatia, syllisyys ja suhteet vanhempiin 13–16 -vuotiailla nuorilla*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto: Sosiaalipsykologian laitos.

Silfver, M. & Helkama, K. (2008). Empathy, guilt, and gender: A comparison of two measures of guilt. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 239–246.

Silfver, M., Helkama, K., Lönnqvist, J.-E. & Verkasalo, M. (2008). The relation between value priorities and proneness to guilt, shame, and empathy. *Motivation and Emotion*, 32(2), 69–80.

- Simon, M., Müller, B.H. & Hasselhorn, H.M. (2010). Leaving the organization or the profession – A multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 616–626.
- Sinervo, T., Noro, A., Tynkkynen, L-K., Sulander, J., Taimio, H., Finne-Soveri, H., Lilja, R. & Syrjä, V. (2010). *Yksityinen vai kunnallinen palveluasuminen? Kustannukset, asiakasrakenne, hoidon laatu ja henkilöstön hyvinvointi*. Raportti 34/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Skarlicki, D.P. & Kulik, C.T. (2005). Third-party reactions to employee (mis)treatment: A justice perspective. *Research in Organizational Behavior*, 26, 183–229.
- Skoe, E.E.A., Eisenberg, N & Cumberland, A. (2002). The role of reported emotion in real-life and hypothetical moral dilemmas. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(7), 962–973.
- Spini, D., Elcheroth, G. & Figini, D. (2009). Is there space for time in social psychology publications? A content analysis across five journals. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 19, 165–181.
- Steiner, D.D. (2017). Organizational justice for understanding employee health and well-being. Teoksessa C. Moliner, R. Cropanzano & V. Martínez-Tur. (toim.) *Organizational justice. International perspectives and conceptual advances*. (ss. 160–180). London & New York: Taylor & Francis.
- Stouffer, S.A., Suchman, E.A., DeVinney, L. C., Star, S.A. & Williams, R.M. (1949). *The American soldier: Adjustment during army life* (vol. 1). Princeton, New Jersey: Princeton University.
- Suadicani, P., Bonde, J.P., Olesen, K. & Gyntelberg, F. (2013). Job satisfaction and intention to quit the job. *Occupational Medicine*, 63, 96–102.
- Sulander, J. (1992). *Oikeudenmukaisuus tuotantoryhmissä*. Laudaturtyö. Helsingin yliopisto: Sosiaalipsykologian laitos.
- Sulander, J. (1993). Oikeudenmukaisuuden toteutuminen työryhmissä. *Psykologia*, 28, 455–461.
- Sulander, J. & Romppanen, V. (2007). Hyvinvointi koulutyössä ja opiskelussa. Opiskelijoiden hyvinvointia kartoittavan työkalun kehittäminen. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 26. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sulander, J., Viluksela, M., Elo, A-R., Huuskonen, M.S. & Leino, T. (2007). *Nuoret ja työ 2006 -barometri*. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Sutinen, R., Kivimäki, M., Elovainio, M. & Forma, P. (2005). Associations between stress at work and attitudes towards retirement in hospital physicians. *Work & Stress*, 19, 177–185.
- Säntti, J. (1999). *Opiskelukyvyn jäljillä*. Sarja 15. Helsinki: Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus.
- Tangney, J.P. & Dearing, R.L. (2002). *Shame and guilt*. New York: Guilford.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Thibaut, J. & Walker, L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541–566.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1997). *Työkykyindeksi*. 2. korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuuva, P. (2004). *Opiskeluympäristön terveellisyys ja turvallisuus*. Sosiaali- ja terveysalan kouluterveys- ja huollon erikoistumisopinnojen kehittämistyö. Lappeenranta: Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Tyler, T.R. (1994). Psychological models of the justice motive: Antecedents of distributive and procedural justice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 850–863.
- Tyler, T.R. & Blader, S.L. (2000). *Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement*. Ann Arbor, MI: Psychology.
- Tyler, T.R. & Lind, E.A. (1992). A relational model of authority in groups. Teoksessa P. Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology* (vol. 25, ss. 115–119). San Diego, CA: Academic.
- Uusikylä, K. (2006). Koulu oppimisympäristönä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) *Hyvä koulu* (ss. 11–28). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Van den Bos, K., Cropanzano, R., Kirk, J., Jasso, G. & Okimoto, T. G. (2015). Expanding the horizons of social justice research: Three essays on justice theory. *Social Justice Research*, 28, 229–246.
- Van den Bos, K. & Lind, E.A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. Teoksessa M.P. Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology* (vol. 34, pp. 1–60). San Diego, CA: Academic.
- Van den Bos, K., Peters, S.L., Bobocel, D.R. & Ybema, J.F. (2006). On preferences and doing the right thing: Satisfaction with advantageous inequity when cognitive processing is limited. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 273–289.

- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 27(1), 63–69.
- Vartia-Väänänen, M. (2003). *Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health*. Academic dissertation. People and Work Research Reports 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Lipsanen, J. & Helkama, K. (2009). European norms and equations for a two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item Portrait Values Questionnaire. *European Journal of Social Psychology*, 39, 780–792.
- Walster, E., Berscheid, E. & Walster, G.W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2), 151–176.
- Walster, E. & Walster, G.W. (1975). Equity and social justice. *Journal of Social Issues*, 31(3), 21–43.
- Walumbwa, F.O., Hartnell, C. A. & Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 517–529.
- Whiteside, D.B. & Barclay, L.J. (2016). The face of fairness: Self-awareness as a means to promote fairness among managers with low empathy. *Journal of Business Ethics*, 137, 721–730.
- Whitman, D.S., Caleo, S., Carpenter, N.C., Horner, M.T. & Bernerth, J.B. (2012). Fairness at the collective level: A meta-analytic examination of the consequences and boundary conditions of organizational justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 776–791.
- Wiggins, J.R. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 395–412.
- Wiili-Peltola, E., Kivimäki, M., Elovainio, M. & Virtanen, M. (2005). Johtamisen oikeudenmukaisuus sairaalahenkilökunnan kokemana. *Työelämän tutkimus*, 2, 78–91.
- Wijn, R. & van den Bos, K. (2010). Toward a better understanding of the justice judgment process: The influence of fair and unfair events on state justice sensitivity. *European Journal of Social Psychology*, 40, 1294–1301.
- Yzerbyt, V., Dumont, M., Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2016). Intergroup emotions and self-categorization. The impact of perspective-taking on reactions to victims of harmful behavior. Teoksessa D.M. Mackie & E.R. Smith (toim.) *From prejudice to intergroup emotions: Differentiated reactions to social groups* (pp. 67–88). First published 2002. London & New York: Routledge.

Zapata, C.P., Olsen, J.E. & Martins, L.L. (2013). Social exchange from the supervisor's perspective: Employee trustworthiness as a predictor of interpersonal and informational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121, 1–12.

Östlund, U., Kidd, L., Wengström, Y. & Rowa-Dewar, N. (2011). Combining qualitative and quantitative research within mixed method research designs: A methodological review. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 369–383.

Liitteet

Liite 1. Osatutkimuksessa I käytettyjen muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd), keskihajonnat (sd) ja korrelaatiokertoimet (Pearson).

	Ka	Sd	1	2	3	4	5
1 Menettelytapojen oikeudenmukaisuus	3.05	0.71	-				
2 Ilmapiiri	3.62	0.78	.573**	-			
3 Henkinen väkivalta	4.26	1.00	.175**	.234**	-		
4 Fyysinen terveys	4.11	0.78	.216**	.162**	.183**	-	
5 Psyykkinen hyvinvointi	4.05	0.80	.251**	.275**	.264**	.423**	-
6 Opiskelumenesitys	3.47	0.73	.130*	.145*	.052	.141*	.187**

*p < .05; **p < .01

Liite 2. Osatutkimuksessa III käytettyjen oikeudenmukaisuus-, tunne- ja ominaisuusmuuttujien sekä iän keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd) ja korrelaatiokertoimet (Pearson).

	Ka	Sd	1	2	3	4	5	6	7
1 Ikä	27.5	7.9	-						
2 Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus	4.72	0.28	-.012	-					
3 Menettelytapojen oikeudenmukaisuus	4.41	0.47	-.010	.603**	-				
4 Jakava oikeudenmukaisuus	4.42	0.56	.015	.275**	.397**	-			
5 Turhautuneisuus	4.58	0.51	.007	.112	.111	.157	-		
6 Väsymys	3.26	0.98	.222**	.125	.128	.130	.328**	-	
7 Voimakuus	3.95	1.27	-.126	.224**	.035	.066	.041	.024	-
8 Lämpimyyys	4.79	0.93	.056	.170*	.186*	.047	.206*	.420**	.033

*p < .05; **p < .01

Korkea keskiarvo tarkoittaa tunteen voimakkuutta ja oikeudenmukaisuuden tärkeyttä asteikolla 1 – 5 sekä ominaisuuksien voimakkuutta ja lämpimyyttä asteikolla 1 – 7.

Liite 3. Osatutkimuksessa IV käytettyjen oikeudenmukaisuusmuuttujien, työhön sitoutumisen ja eläkkeellejääntihalukkuuden keskiarvot (ka), keskihajonnat (sd) ja korrelaatiot (Pearson).

	Ka	Sd	1	2	3	4
1 Vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuus (1-5)	3.7	0.8	-			
2 Menettelytapojen oikeudenmukaisuus (1-5)	3.5	0.8	.67**	-		
3 Jakava oikeudenmukaisuus (1-5)	2.6	1.1	.31**	.39**	-	
4 Työhön sitoutuminen (1-5)	3.0	0.8	.24**	.24**	.23**	-
5 Eläkkeellejääntihalukkuus (1-3)	1.9	0.7	-.11	-.07	-.07	-.18**

*p < .05; **p < .01