

SOSIAALISTEN SUHTEIDEN OIKEUDENMUKAISUUS JA TERVEYS

MARKO ELOVAINIO – MIKA KIVIMÄKI

Epäoikeudenmukaisuus on käsite, jota tieteessä on totuttu käyttämään lähinnä yhteiskunnallisia ilmiöitä kuvattaessa ja analysoitaessa. Tuossa käytössä käsitteellä on enemmän tai vähemmän vaikiintuneet käyttötarkoituksensa ja -tapansa, mutta käsitteen hyödyllisyydestä ei liene juuri epäilystä. Sosiaalisten suhteiden mikrotasolla oikeudenmukaisuus kuvaa jotakin, joka ihmisille on hyvin luontaista ja automaattista, mutta joka tutkimuksessa on ollut suhteellisen vaikeasti tavoitettavaa. Ihmisten välisessä jokapäiväisessä kanssakäymisessä oikeudenmukaisuuskokemus on selkeästi olemassa, mutta missä se siellä on ja miten sitä voisi analysoida. Tätä kysymystä on sosiaalipsykologiassa tutkittu nyt kolme vuosikymmentä, ensin hapuillen ja yksittäin. Nyt hakusanoilla *procedural justice*, *relational justice*, *interactional justice* ja *organizational justice* saa jo enemmän viitteitä kuin ehti lukea ja määrää kasvavaa pyörryttävää vauhtia. Psykologiassa ja sosiaalipsykologiassa oikeudenmukaisuuden tutkimus keskittyy tietysti oikeudenmukaisuuskokemuksen tutkimiseen. Jotkut tutkijat ovat siirtyneet oikeudenmukaisuus-käsitteestä (*justice*) reiluus-käsitteeseen (*fairness*), jotta tämä kokemuksellinen näkökulma kirkastuisi.

Mitä sitten tarkoittaa se, että sosiaalisten tapahtumien ja kanssakäymisen näkeminen oikeudenmukaisena tai epäoikeudenmukaisena on ihmisille luontaista. Jos ihmiset laitetaan lukemaan kuvauksia erilaisista ihmisten välisistä konflikteista ja heitä pyydetään jonkin ajan kuluttua kertomaan, mitä he kuvauksesta muistavat, he usein jäsentävät tekstin tarinaksi epäoikeudenmukaisuudesta, vaikka sitä ei kuvauksessa alun perin ollutkaan. Jokainen vanhempi on kuullut lapsiltaan, että jokin epämieluisa asia on ”epistä”, epäreilua. Oikeudenmukaisuus määrittelee ne tavat ja säännöt, joilla me kohtelemme toisia ihmisiä ja joita me oletamme muiden noudattavan ollessaan tekemisissä meidän kanssamme. Robert Bies

(in press) määrittelee sosiaalisen mikro-oikeudenmukaisuuden ”kuumaksi latautuneeksi sosiaaliseksi säännöksi”.

Nämä säännöt ovat meille tärkeitä ja latautuneita, koska ne koskettelevat jotakin keskeistä ihmisenä olemisessa. Mikrotason sosiaalinen oikeudenmukaisuus liittyy oikeastaan keskeisten perustarpeittemme tyydyttämiseen. Amerikkalaiset tutkijat julkaisivat jokin aika sitten eri kulttuureja vertailevat tuloksensa ihmisen tyytyväisyyden ja onnen edellytyksistä (Sheldon & Elliot & Kim & Kasser 2001). Heidän tulostensa mukaan ne asiat, jotka saavat ihmiset onnellisiksi eri kulttuureissa, voitiin tiivistää kolmeen kokonaisuuteen. Ollakseen tyytyväinen ihmisellä täytyy olla myönteinen käsitys itsestään ja omista kyvyistään, hänellä täytyy olla merkityksellinen ja tärkeä ihmissuhde tai ihmissuhteita ja hänellä täytyy olla käsitys siitä, että hän pystyy ennakoimaan ja vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin. Ihminen tarvitsee terveen itsetunnon sekä käsityksen yhteenkuuluvuudesta ja häntä itseään koskevien asioiden hallinnasta. Ne säännöt, jotka ovat yhteydessä näiden kolmen tarpeen tai resurssin toteutumiseen, näyttävät pitkälti muodostavan myös käsityksemme oikeudenmukaisuudesta.

Epäoikeudenmukainen kohtelu kertoo sen kohteeksi joutuneille ihmisille, ettei heitä erityisesti arvosteta senhetkisessä ryhmässä. Heitä on varaa kohdella tylysti ja välinpitämättömästi. Tällainen kohtelu voi heikentää itsetuntoa ja identiteettiä ja vaikuttaa suoraan yhteenkuuluvuuteen ja sosiaalisten suhteiden tiiviyyteen. Ympäristö, jossa ei noudateta oikeudenmukaiseksi koettuja sääntöjä, koetaan usein myös hallitsemattomaksi ja ennakoimattomaksi. Ihmiset eivät tiedä, mitä heidän teoistaan seuraa, vaan joutuvat olemaan jatkuvasti varuillaan. Varuillaan olo on kuluttavaa sekä psyykkisesti että fyysisesti.

Mitä mikrotason sosiaalisen oikeudenmukai-

suuden säännöt sitten ovat? Arkielämässä ihmisen mielipiteiden ja käsitysten huomioon ottaminen tai yleensä ihmisen vakavasti ottaminen on tärkeä oikeudenmukaisuussääntö. Näitä sääntöjä on muitakin. Kun G. Mikulan tutkimuksessa (1984) pyydettiin opiskelijoita kuvaamaan epäoikeudenmukaisiksi kokemiaan tapahtumia, kolme useimmin mainittua olivat seuraavat: a) väärät ja perusteettomat syytökset, b) palkkioiden ja kiitosten jakaminen väärin tai sattumanvaraisin perustein ja c) lupausten tai sopimusten pettäminen. Näiden lisäksi mainittiin usein se, ettei joku esimiesasemassa myöntänyt tekemiään virheitä, oli epäystävällinen tai epäkunnioittava tai käytti omaa asemaansa väärin.

Työelämässä oikeudenmukaisuus liittyy etujen ja palkkioiden ja toisaalta veloitteiden jakamiseen. Laajemmin kyse on päätöksistä ja päätöksenteon säännöistä. Näiden sääntöjen ja järjestelmien tutkiminen on tuonut mukanaan uuden tavan tutkia myös johtamista, koalitioita ja työhön liittyvää hyvinvointia ja työperäistä sairastamista.

Tällä hetkellä työelämän oikeudenmukaisuuden (organizational justice) keskeisiksi piirteiksi on sekä amerikkalaisessa että eurooppalaisessa tutkimuksissa havaittu seuraavat:

- oikeus tulla kuulluksi omassa asiassaan
- säännöt ovat johdonmukaisia (ihmisiä kohdellaan samojen periaatteiden mukaan ja samat säännöt pätevät tänään ja huomenna)
- päätöksenteko on puolueetonta
- päätökset perustuvat mahdollisimman oikeaan tietoon
- päätökset ovat korjattavissa
- päätöksenteon säännöt on mahdollisimman selkeät, ja ne on kerrottu niille, joita päätökset koskevat.

Bies ja J. S. Moag (1986) havaitsivat, että näiden sääntöjen lisäksi myös sillä, kuinka ihmisiä kohdellaan päätöksiä tehtäessä ja niistä tiedotettaessa, oli vaikutusta erityisesti ihmisten tunnereaktioihin. Tämä ihmisten kohtelun oikeudenmukaisuus tarkoittaa lähinnä sitä, kohdellaanko ihmisiä kunnioittavasti, rehellisesti ja ystävällisesti ja voivatko ihmiset luottaa niihin ihmisiin, jotka päätöksiä tekevät.

Tutkimusryhmämme oli kiinnostunut erityisesti työperäisestä sairastamisesta ja erityisesti työterveyden psykososiaalisista tekijöistä. Aiempiin empiirisiin havaintoihin perustuen oletimme, että epäoikeudenmukaisuus aiheuttaa epävarmuutta, stressiä ja kielteisiä tunnereaktioita, heikkenevää

itsetuntoa ja heikkenevää sitoutumista omaan työpaikkaan ja työhön. Pitkittänyt stressi, johon yhdistyvät heikkenevät hallintakeinot, johtaa epäedullisiin muutoksiin hormonisäätelyjärjestelmässä ja autonomisen hermoston toiminnassa ja lopulta terveysongelmiin. Pitkittänyt stressi saattaa lisätä myös terveydelle haitallisten hallintakeinojen käyttöä: lisääntyvää tupakointia ja alkoholin käyttöä. Jos nämä pitävät paikkansa, sosiaalisten suhteiden oikeudenmukaisuuden voidaan olettaa olevan keskeinen ihmisen terveysresurssi.

Tutkimustemme aineistot on kerätty kolmessa hankkeessa. Mukana ovat olleet Mika Kivimäen vetämä Sairaalahenkilöstön hyvinvointi -hanke, Jussi Vahteran vetämä Kunta-10-hanke sekä Stakesin edellisiä pienempi Laadukas terveyskeskus -hanke. Tutkimuksiin on osallistunut yhteensä kymmeniätuhansia ihmisiä ja satoja työpaikkoja. Projektien oikeudenmukaisuustutkimuksen tähän asti tuottamista julkaisuista on lista artikkelin lopussa.

Oikeudenmukaisuuskokemuksen osoittaminen itsenäiseksi terveysresurssiksi vaati näyttöä siitä 1. että oikeudenmukaisuuskokemuksen ja terveyden välillä on yhteys, 2. että tuo yhteys on ajallisesti kausaalitulkintaa tukeva, 3. ettei yhteys johdu jostakin kolmannelta tekijästä (terveyskäyttäytyminen, sosioekonominen asema, muut psykososiaaliset tekijät) ja 4. että on olemassa jokin järjevä mekanismi, jolla oikeudenmukaisuus voisi terveyteen vaikuttaa. Tämä viimeksi mainittu tarkoittaa sekä järjevien psyykkisten että järjevien fysiologisten mekanismien osoittamista.

Nämä vaiheet on kertaalleen käyty läpi jo julkaistuissa tai lähiaikoina julkaistavissa alkuperäis-tutkimuksissa. Alkuperäishavainto oikeudenmukaisuuskokemuksen yhteydestä terveyteen julkaistiin American Journal of Public Health -lehden tämän vuoden ensimmäisessä numerossa. Tässä tutkimuksessa osoitimme, että varsin laaja patteri epidemiologiassa käytettyjä terveysmittareita oli yhteydessä oikeudenmukaisuuskokemukseen miehillä ja naisilla. Tämä yhteys säilyi, vaikka iän, sosioekonomisen aseman, terveysriskikäyttäytymisen ja vakiintuneiden psykososiaalisten terveydenennustajien yhteys terveyteen vakioitiin.

Myöhemmin olemme osoittaneet, ettei käännetty kausaaliteetti selitä yhteyttä (terveys – oikeudenmukaisuus), että yhteys säilyy seurannassa alkutilanteessa terveillä tutkimukseen osallistujilla, että vaikka jotkut persoonallisuustyyppit ovat her-

kempä oikeudenmukaisuuskokemukselle, on ”riskipersoonallisuuden” vaikutus kuitenkin pieni. Vakiintuneet psykososiaaliset tekijät eivät näytä toimivan mekanismina oikeudenmukaisuuden ja terveyden väliselle yhteydelle, vaan pikemminkin päinvastoin. Oikeudenmukaisuuskokemuksen ja terveysongelmien välinen yhteys näyttää voimistuvan epävarmoissa ja hallitsemattomissa tilanteissa. Oikeudenmukaisuuskokemuksen seuraukset näyttävät säilyvän, vaikka työpaikkojen rakenteelliset tekijät on otettu huomioon.

Edelleen olemme osoittaneet, että oikeudenmukaisuuskokemus on yhteydessä fysiologisen stressioireyhtymän ilmenemismuotoihin, kuten unihäiriöihin, ja että unihäiriöt näyttävät toimivan oikeudenmukaisuuskokemuksen terveysvaikutuksia välittävänä mekanismina. Alustavat tulokset osoittavat myös, että oikeudenmukaisuuskokemus on yhteydessä suuremmin autonomisen hermoston ylläpitämiseen, joka estää ihmisen sydän- ja verisuonijärjestelmän normaalia mukautumistoimintaa.

Varsin laaja tutkimusevidenssi näyttäisi siten tukevan sitä oletusta, että epäoikeudenmukaiseksi koettu päätöksenteko ja kohtelu ovat riski ihmisen terveydelle. Kyse on sosiaalisesta lisäriskistä, jonka merkitys on yllättävän suuri. Niillä, jotka työskentelevät oikeudenmukaisimmassa neljänneksessä, oli riski pitkiin poissaoloihin noin 40 prosenttia pienempi kuin niillä, jotka työskentelevät epäoikeudenmukaisimmassa neljänneksessä. Kahden vuoden seurannassa vastaava luku oli 20 prosenttia.

PROJEKTIN ARTIKKELIT

Elovainio, M. & Kivimäki, M. & Steen, N. & Kalliomäki-Levanto, T.: Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2000): 2, 269–277

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

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

Elovainio, M. & Kivimäki, M. & Eccles, M. & Sinervo, T.: Team climate and procedural justice as predictors of occupational strain. *Journal of Applied Social Psychology* 32 (2002), 359–374

Tutkimukset eivät osoita, että johtaminen tai päätöksenteko olisi Suomessa erityisen huonoa tai epäoikeudenmukaista tai että tilanne olisi viime aikoina erityisesti heikentynyt. Tulokset kertovat siitä, että työpaikkojen ja työyksiköiden välillä on suuria eroja siinä, kuinka siellä työskentelevät ihmiset päätöksenteon, johtamisen ja kohtelun kokevat. Kyse on työyhteisöjen subjektiivisesta kokemisesta, mutta näin jyrkät vaihtelut eivät voi olla irrallaan johtamisen ja kohtelun todellisesta laadusta. Tähän viittaa myös se, että tulokset on toistettu myös käyttämällä yksilöiden vastausten sijasta kunkin työyksikön vastausten keskiarvoa. Ja kun subjektiiviset epäoikeudenmukaisuuskokemukset taas ovat tulosten mukaan vahvassa yhteydessä sairastavuuteen, huonolla kohtelulla voi olla kova hinta – paitsi ihmisten terveydessä myös euroina laskettuna.

Vaikka oikeudenmukaisuus vaikuttaa lupaavalta käsitteeltä, jonka avulla sosiaalisia suhteita, niiden luonnetta ja vaikutuksia voidaan tutkia, kyse on luultavasti huomattavasti monimutkaisemmista ilmiöistä, kuin nykyiset teoriat oikeudenmukaisuuskokemuksesta olettavat. Oppiminen, tunteet ja edelleen fyysinen järjestelmämme ovat tiiviisti sidoksissa sosiaalisiin suhteisiin ja sosiaaliseen ympäristöön. Ihmisen keskeiseksi resurssiksi voisikin nimetä sosiaalisen älykkyyden, herkkyyden vastaanottaa ja käsitellä sosiaalisia viestejä, erotella sosiaalisia käsitteitä ja ratkoa sosiaalisia ongelmia. Ihmisten johtajalle tämä älykkyys olisi erityiseksi hyödyksi.

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

Elovainio, M. & Kivimäki, M. & Vahtera, J. & Virtanen, M. & Keltikangas-Järvinen, L.: Personality as a moderator in the relations between perceptions of organizational justice and sickness absence. *Journal of Vocational Behavior* (in press)

Kivimäki, M. & Elovainio, M. & Vahtera, J. & Virtanen, M. & Stansfeld, S. A.: Association between organizational inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees. *Psychological Medicine* (in press)

Kivimäki, M. & Elovainio, M. & Vahtera, J. & Ferrie, J. E.: Organizational justice and health of employees: Prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* (in press).

KIRJALLISUUS

Bies, R. J.: Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In: Greenberg, J. & Cropanzano, R. (eds.): *Advances in organizational behavior*. San Francisco, CA: The New Lexington Press, in press

Bies, R. J. & Moag, J. S.: Interactional justice: Communication criteria of fairness. Vol. 1, p. 43–55. In: Lewicki, R. J. & Sheppard, B. H. & Bazerman, M. Z. (eds.): *Research on negotiations in organizations*.

Greenwich, CT: JAI Press, 1986

Mikula, G.: Justice and fairness in interpersonal relations: Thoughts and suggestions. P. 204–227. In: Tajfel, H. (ed.): *The social dimensions: European developments in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, 1984

Sheldon, K. S. & Elliot, A. & Kim, Y. & Kasser, T.: What is satisfying about satisfying events? *Journal of Personality and Social Psychology* 80 (2001), 325–335.