

MÄÄRÄAIKAISTA TYÖTÄ, EPÄMÄÄRÄISTÄ HYVINVOINTIA?

Tutkimus määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista Suomessa työolotutkimuksen 2003 valossa

SIPONEN KATRI
Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Marraskuu 2008

Tampereen yliopisto
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

SIPONEN, KATRI: Määräaikaista työtä, epämääräistä hyvinvointia? Tutkimus määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista Suomessa työolotutkimuksen 2003 valossa

Pro gradu -tutkielma, 95 s., 8 liites.
Ohjaajat: Ritva Nätkin ja Jouko Nätti
Sosiaalipolitiikka

Marraskuu 2008

TIIVISTELMÄ

Tutkimukseni käsittelee määräaikaisten työntekijöiden hyvinvointia Suomessa. Erilaisten työsuhdetyyppien määrä on lisääntynyt työelämässä tapahtuvan muutoksen myötä. 2000-luvun alkupuolella joka kuudes työntekijä Suomessa työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnin tutkiminen on perusteltua juuri aiheen ajankohtaisuuden ja tärkeyden vuoksi, onhan työn ja hyvinvoinnin laatu tärkeä kysymys sosiaalipoliittisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, eroaako määräaikaisten työntekijöiden hyvinvointi pysyvässä työsuhteessa työskentelevien hyvinvoinnista. Monien aikaisempien tutkimusten tutkimustulokset aiheesta ovat ristiriitaisia ja siksi epämääräisiä, minkä vuoksi pyrin vastaamaan aiemmissa tutkimuksissa tehtyihin jatkotutkimusehdotuksiin.

Työntekijän hyvinvointia mitataan tutkimuksessani työtyytyväisyytenä ja psyykkisenä oireiluna. Työtyytyväisyyttä mitataan kahdella ulottuvuudella, yleisenä ja erityisenä työtyytyväisyytenä. Erityistä työtyytyväisyyttä mitataan edelleen sekä sisäisenä että ulkoisena työtyytyväisyytenä. Tutkimukseni eräs keskeinen lähtökohta on huomioida määräaikaisen työn heterogeenisuus, jota tutkin määräaikaisen työn motiivin avulla. Huomioin sen, että määräaikaiset työntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä, vaan määräaikaisten työntekijöiden välillä eroa siinä, tekevätkö he määräaikaista työtä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Tutkimus on tutkimusotteeltaan kvantitatiivinen. Aineistona on Tilastokeskuksen työolotutkimus 2003 (N=4104), joka on edustava otos suomalaisista palkansaajista. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan läpi tutkimuksen.

Tulokset osoittavat, että niin määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden välillä kuin vapaaehtoisten ja vastentahtoisien määräaikaisten työntekijöiden välillä on joitakin hyvinvointieroja. Määräaikaiset ovat jonkin verran tyytyväisempiä kuin pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset ovat tyytyväisempiä kuin vastentahtoiset, vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä erityisesti sisäisen työtyytyväisyyden osalta. Pysyvät työntekijät puolestaan ovat määräaikaisia työntekijöitä tyytyväisempiä ulkoisella työtyytyväisyydellä mitattuna. Psyykinen oireilu osoittautuu hieman tyypillisemmäksi määräaikaisille ja vapaaehtoisille määräaikaisille kuin pysyville. Tutkimustulokset ovat suurelta osin linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Jatkotutkimuksessa tulisi kiinnittää huomiota määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin mittaamiseen, sekä tutkimusasetelmiin, joissa hyödynnetään pitkittäisasetelmaa.

Avainsanat: määräaikainen työ, motiivi, heterogeenisuus, hyvinvointi, työtyytyväisyys, psyykinen oireilu, regressioanalyysi

University of Tampere
Department of Social Policy and Social Work

SIPONEN, KATRI: Temporary Employment, Obscure Well-Being? A Study of Temporary Employees' Well-Being in Finland in the Light of Quality of Work Life Survey 2003

Master's Thesis, 95 pages, 8 appendix pages
Supervisors: Ritva Nätkin and Jouko Nätti
Social Policy

November 2008

ABSTRACT

This study examines temporary employees' well-being in Finland. The changing working life has increased the amount of different types of employment contracts. In the beginning of the 21st century every sixth employee in Finland is working under a temporary employment contract which makes temporary employees' well-being a very current and important subject to study. The quality of work and well-being are important issues especially from social political point of view. The attempt of this study is to find out whether temporary employees differ from permanent employees in their well-being. Many earlier studies about temporary employees' well-being are quite inconsistent and even obscure in their findings and that is the reason why the attempt of this study is to respond to some research suggestions made in earlier studies.

Employees' well-being is measured as job satisfaction and mental distress. Job satisfaction is measured as global and facet job satisfaction. Furthermore, facet job satisfaction measures consist of two separate measures i.e. intrinsic and extrinsic satisfaction. In addition, the heterogeneity aspect of temporary employment is considered: temporaries' motive towards temporary job is studied. This means that temporary employees are compared to permanent employees not only as one coherent group but also as two subgroups i.e. voluntary and involuntary temporaries. A quantitative research method is used. The nationally representative data consists of Finnish Quality of Work Life Survey 2003 (N=4104) collected by Statistics Finland. The reliability and validity is evaluated throughout the study.

The results indicate that there are some differences between temporary and permanent employees, as well as between voluntary and involuntary temporary employees, when their well-being is examined. Temporary employees seem to be more satisfied with their job than permanent workers and voluntary temporaries seem to be more satisfied than their involuntary counterparts, voluntaries are satisfied especially in their intrinsic satisfaction. However, permanent employees seem to be more satisfied with their job when extrinsic satisfaction comes to question. Mental distress is a bit more typical for temporaries and for voluntary temporaries than for permanents. The findings are mostly in line with earlier studies. Finally, a few suggestions for future studies are made. The nature and measurement of contract motives and well-being should be taken into account thoroughly and longitudinal research designs are needed in future.

Key words: temporary employment, motive, heterogeneity, well-being, job satisfaction, mental distress, regression analysis

Sisällys

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET | 5 |
| 2.1 TYÖELÄMÄN MUUTOS JA EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET | 5 |
| 2.1.1 Joustava organisaatio, joustava työ | 7 |
| 2.1.2 Epätyypilliset työsuhteet..... | 9 |
| 2.2 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ | 11 |
| 2.2.1 Määräaikaisen työn käsitteestä..... | 11 |
| 2.2.2 Määräaikaisen työn yleisyys ja piirteet Suomessa: vertaileva näkökulma..... | 13 |
| 2.2.3 Määräaikaisen työn heterogeenisuus: vapaaehtoinen ja vastentahtoinen määräaikainen työ..... | 18 |
| 2.3 HYVINVOINTI | 21 |
| 2.3.1 Hyvinvoinnin ulottuvuudet | 21 |
| 2.3.2 Hyvinvointi määräaikaisen työn viitekehysessä..... | 25 |
| 3 TUTKIMUSASETELMA, AINEISTO JA MENETELMÄT..... | 34 |
| 3.1 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 34 |
| 3.2 AINEISTONA TYÖOLO TUTKIMUS 2003 | 35 |
| 3.2.1 Muuttajat..... | 36 |
| 3.3 MENETELMÄT | 45 |
| 4 TULOKSET | 49 |
| 4.1 TYÖSUHTEEN TYYPPI JA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVI | 49 |
| 4.2 TYÖTYTYTYVÄISYYS | 52 |
| 4.2.1 Työtyytyväisyys työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin perusteella..... | 52 |
| 4.2.2 Työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi työtyytyväisyyttä ennustavina tekijöinä..... | 54 |
| 4.3 PSYKKINEN OIREILU | 68 |
| 4.3.1 Psykkinen oireilu työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin perusteella | 68 |
| 4.3.2 Työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi psykkinistä oireilua ennustavana tekijänä | 70 |
| 5 YHTEENVETOJA JA KESKUSTELUA | 75 |
| 5.1 KESKEISET TULOKSET | 75 |
| 5.2 TUTKIMUKSEN RAJOITUKSET JA TUTKIMUSTULOSTEN LUOTETTAVUUS | 78 |
| 5.3 EHDOTUKSIA JATKOTUTKIMUKSEN AIHEIKSI | 84 |
| KIRJALLISUUS | 87 |
| LIITTEET | 96 |

Kuviot

| | |
|---|----|
| KUVIO 1. MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN OSUUS TYÖVOIMASTA EUROOPAN UNIONIN JÄSEN- JA HAKIJAMAISSA VUONNA 2007 (EUROSTAT 2008)..... | 16 |
| KUVIO 2. HYVINVOINNIN TUTKIMISEN TAVAT JA ERI TIETEIDEN TAUSTAVAIKUTUS (ERIKSON & UUSITALO 1987, 179)..... | 22 |
| KUVIO 3. TUTKIMUSASETELMA | 35 |
| KUVIO 4. YLEISEN TYÖTYYTYVÄISYYDEN OSUDET TYÖSUHTEEN TYYPIN JA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVIN MUKAAN (%) | 52 |
| KUVIO 5. PSYYKKISET OIREET JA NIIDEN ESIINTYMISEN YLEISYYS (%) | 69 |

Taulukot

| | |
|--|----|
| TAULUKKO 1. NORMAALIN JA EPÄTYYPILLISEN TYÖN TUNNUSPIIRTEET | 9 |
| TAULUKKO 2. EPÄTYYPILLISEN TYÖN HYVINVOINTISEURAUKSET JA NIIDEN AJALLINEN ILMENEMINEN | 27 |
| TAULUKKO 3. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN SYY, TYÖOLOUTUKIMUKSEN 2003 MUKAISET MÄÄRÄAIKAISET (N, %)..... | 38 |
| TAULUKKO 4. TYÖSUHTEEN TYYPIN JA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVIN FREKVENSIIJAKAUMA (N, %) | 38 |
| TAULUKKO 5. LUOKITELTUIEN SELITTÄVIEN MUUTTUJEN FREKVENSIIJAKAUMAT (N, %) | 40 |
| TAULUKKO 6. TAUSTAMUUTTUJAT TYÖSUHTEEN TYYPIN JA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVIN MUKAAN (%)..... | 50 |
| TAULUKKO 7. TYÖTYYTYVÄISYYSMUUTTUJEN KESKIARVOT JA KESKIHAJONNAT TYÖSUHTEEN TYYPIN JA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVIN MUKAAN (M, SD)..... | 54 |
| TAULUKKO 8. TYÖSUHTEEN TYYPPI YLEISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 57 |
| TAULUKKO 9. TYÖSUHTEEN TYYPPI SISÄISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 58 |
| TAULUKKO 10. TYÖSUHTEEN TYYPPI ULKOISTA TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 59 |
| TAULUKKO 11. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVI YLEISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 60 |
| TAULUKKO 12. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVI SISÄISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 61 |
| TAULUKKO 13. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVI ULKOISTA TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 62 |
| TAULUKKO 14. PYSYVÄT JA VAPAAEHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT YLEISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 63 |
| TAULUKKO 15. PYSYVÄT JA VAPAAEHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT SISÄISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 64 |
| TAULUKKO 16. PYSYVÄT JA VAPAAEHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT ULKOISTA TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 65 |
| TAULUKKO 17. PYSYVÄT JA VASTENTAHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT YLEISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 66 |
| TAULUKKO 18. PYSYVÄT JA VASTENTAHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT SISÄISTÄ TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 67 |
| TAULUKKO 19. PYSYVÄT JA VASTENTAHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT ULKOISTA TYÖTYYTYVÄISYYTTÄ ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 68 |
| TAULUKKO 20. TYÖSUHTEEN TYYPPI PSYYKKISTÄ OIREILUA ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 71 |
| TAULUKKO 21. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖN MOTIIVI PSYYKKISTÄ OIREILUA ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 72 |
| TAULUKKO 22. PYSYVÄT TYÖNTEKIJÄT JA VAPAAEHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT PSYYKKISTÄ OIREILUA ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 73 |
| TAULUKKO 23. PYSYVÄT TYÖNTEKIJÄT JA VASTENTAHTOISET MÄÄRÄAIKAISET TYÖNTEKIJÄT PSYYKKISTÄ OIREILUA ENNUSTAVANA TEKIJÄNÄ, LINEAARINEN HIERARKKINEN REGRESSIOANALYYSI | 74 |

1 Johdanto

Tämä tutkimus ei ole sosiaalipolitiikkaa perinteisessä mielessä, jos perinteiseksi sosiaalipolitiikaksi¹ mielletään sosiaaliturvaan ja sosiaalipalveluihin liittyvät kysymykset. Tässä tutkimuksessa ei tutkita myöskään hyvinvointivaltion rakenteita, joskin nämä rakenteet ovat implisiittisesti läsnä nytkin, koskeehan tutkimukseni suomalaisia palkansaajia, suomalaisia työntekijöitä suomalaisessa yhteiskunnassa. Sen sijaan tutkimukseni on sosiaalipolitiikkaa siksi, että tutkin työtä ja hyvinvointia. Työn ja hyvinvoinnin laatu on sosiaalipoliittinen kysymys.

Täsmennyksenä heti alkuun haluan tuoda ilmi sen, mikä on nähtävästi käynyt tarkkasilmäiselle lukijalle ilmi jo edellä kirjoitetun perusteella. Työ ja palkkatyö tarkoittavat tässä tutkimuksessa samaa asiaa eli puhuessani työstä ja työelämästä, tarkoitan palkkatyönä tehtävää työtä. Tutkimukseni rajojen ulkopuolelle jäävät muun muassa sellaiset työn tekemisen muodot kuten kotityö ja vapaaehtoistyö, jotka ovat yhteiskunnan toiminnan kannalta tärkeässä, mutta tutkimuksen näkökulmasta usein marginaalisessa asemassa (ks. Ojanen 2005). Palkkatyön merkitystä ihmiselle ei silti sovi väheksyä, vaikka työelämässä tapahtuneet muutokset ja uudet työn tekemisen muodot jossain määrin antaisivatkin aihetta kyseenalaistaa palkkatyön dominoivan aseman hyvän ihmisen ja kansalaisuuden määrittelijänä. Palkkatyön tärkeys ihmiselle tulee esiin yhä edelleen siinä, että ihminen kytkeytyy yhteiskuntaan työn kautta (Melin, Blom & Kiljunen 2007, 8).

Sosiaalipolitiikan syntyhistoria voidaan yhdistää lähestymistavasta riippuen yhtäältä köyhäinhoitoon toisaalta työsuojeluun (Koistinen 1999, 305–308; Anttonen & Sipilä 2000). Etenkin jälkimmäisestä näkökulmasta sosiaalipolitiikan voidaan ajatella syntyneen vastauksena teollistumisen ajan aiheuttamiin sosiaalisiin ongelmiin, ja sosiaalipolitiikan voi yhä 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä nähdä kytkeytyvän vahvasti työhön. Sosiaalipoliittisista toimista ja järjestelmistä rakentui tai pikemminkin rakennettiin 1900-luvun jälkipuoliskolla pohjoismainen hyvinvointivaltio, jossa keskeisenä elementtinä on ollut palkkatyö. Hyvinvointivaltio on rahoitettu verovaroin, mikä on mahdollistunut työn tekemisellä. Sosiaalipoliittiset järjestelmät ovat perustuneet ajatukseen siitä, että ihmiset käyvät töissä huomioiden kuitenkin elämänvaiheisiin liittyvät poikkeamat, kuten opiskelun,

¹ Sosiaalipolitiikka sana viittaa sekä sosiaalipolitiikkaan käytäntöinä, eräänlaisina sosiaalipoliittisina toimina että sosiaalipolitiikkaan tieteellisenä oppiaineena (Sipilä 1974, 27).

perheenperustamisen ja työttömyyden². Tämän kaiken on mahdollistanut ajatus normaalista työsuhteesta, joka on kokoaikainen ja joka kestää läpi elämän. Historiallisessa perspektiivissä on kuitenkin hieman harhaanjohtavaa ajatella, että olisi olemassa jokin *normaali* läpi elämän kestävä kahdeksasta neljään ulottuva työsuhdemuoto. Normaali palkkatyöhön perustuva työsuhde nimittäin syntyi teollistumisen myötä, jolloin joukko muita työn tekemisen muotoja jäi syrjään (Julkunen & Nätti 1995, 108). Normaali työsuhde on kuitenkin säilynyt tästä kaikesta huolimatta työsuhteen eräänlaisena luonnollisena olemuksena, mutta työelämässä tapahtuva muutos tehokkuusvaatimuksiin on kuitenkin muuttanut tilannetta toisenlaiseksi.

Muuttuva työelämä heijastuu työntekijän elämään monella tapaa. Työelämän kasvavat vaatimukset ja työn organisoinnissa tapahtuneet muutokset vaikuttavat laajasti työoloihin ja hyvinvointiin. Tästä on esitetty näyttöä lukuisissa tutkimuksissa (esim. Green 2006; Siltala 2007; Julkunen 2008). Teollistumisen aikakaudella 1800- ja 1900-lukujen taitteessa olivat teollisuudessa työskentelevän työntekijän työolot ja hyvinvointi hyvin erilaisia kuin näyttöpäätteen edessä istuvan 2000-luvun tietotyöläisen. Työelämä ja työelämän laatu ovatkin vuosikymmenien saatossa muuttuneet paljon (Green 2006, 170–177; Julkunen 2008, 10). Vaikka 2000-luvun työelämää Suomessa on vaikea verrata 1900-luvun alun tilanteeseen, löytyy näiden kahden hyvin erilaisen ajankohdan väliltä myös paljon yhteistä: yhteiskunnan kehityksestä huolimatta työelämässä kaikki ei ole kohdallaan.

Työelämän muutokset eivät vaikuta pelkästään työhön vaan myös muuhun elämään. Monet nykytyöelämän ongelmat kiteytyvät epätyypillisissä työsuhteissa. Epätyypilliset työsuhteet ovat tulleet viime vuosikymmenten aikana yhä yleisemmiksi, mikä tuo mukanaan muun muassa epävarmuutta (Hjerpe & Räisänen 2004, 1), joka heijastuu elämän eri alueille. Tämä konkretisoituu esimerkiksi siinä, että epätyypillisessä työsuhteessa, kuten esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa, työskentelevän on vaikeampi suunnitella tulevaa. Pätkittäinen työ tarkoittaa usein myös pätkittäistä tulevaisuuden suunnittelun mahdollisuutta. On selvää, että myös pysyvässä työsuhteessa olevien asema on joukkoirtisanomisuutisten perusteella muuttunut yhä epävarmemmaksi (emt., 1). Työelämän muutosten yhteydessä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin.

² Pohjoismaiselle hyvinvointivaltiolle, jollaiseksi Suomikin luetaan, on toki ollut tyypillistä myös universalismin periaate eli hyvinvointitiedot eivät ole määrättyneet pelkästään työansioiden mukaan. Hyvänä esimerkkinä universalismin toteutumisesta voidaan pitää esimerkiksi kansaneläkejärjestelmää. Universalistisista piirteistä huolimatta ansiosidonnaisuus ja etuuksien kytkeminen palkkatyöhön on ollut myös suomalaisen hyvinvointivaltion piirre. (Anttonen & Sipilä 2000, 147–148, 155–160.)

Tutkielmassani tartun 2000-luvun työelämässä yhä ajankohtaisempaan ilmiöön, määräaikaisen työhön. Tutkin määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden hyvinvointia. Vertailen määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä ja pysyvässä, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia ja heidän hyvinvointiaan. Sen lisäksi otan huomioon määräaikaisen työn heterogeenisen luonteen, koska on tärkeää huomioida myös mahdolliset määräaikaisten työntekijöiden välillä vallitsevat erot. Tässä tutkimuksessa heterogeenisuus tarkoittaa sitä, tekeekö määräaikainen työntekijä määräaikaista työtä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Toisin sanoen tutkin siis määräaikaisen työntekijän määräaikaisen työn motiivia.

Tutkielmani on osa Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitoksen sekä Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen psykologian laitosten yhteistä tutkimusprojektia *Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?(TempWell)*. Projektissa tutkitaan määräaikaista työtä sekä sen psykologisia ja sosiaalisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Hanke kuuluu Suomen Akatemian rahoittamaan vuosille 2008–2011 ajoittuvaan *Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus (WORK)* -tutkimusohjelmaan³. Tutkimusaihe on ajankohtainen aikana jolloin erilaiset pysyvästä, toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta poikkeavat epätyypillisen työn muodot muodostavat koko ajan kasvavan osan tarjolla olevista uusista työsuhteista. Määräaikainen työ on yksi hyvin *tyypillinen* epätyypillisen työn muoto. Uusista työ sopimuksista jopa yli puolet on arvioitu solmittavan määräaikaisina (Palanko-Laaka 2005, 26). Määräaikaisten työsuhteiden suosio liittyy työnantajan näkökulmasta katsottuna usein joustavuuden tavoitteluun. Määräaikainen työ voi olla joustava ratkaisu työntekijänkin näkökulmasta, mutta siihen liittyy työntekijän näkökulmasta myös ongelmallisia piirteitä kuten epävarmuutta. Määräaikaiseen työhön liittyy myös epävarmuus työn jatkumisesta ja työttömyyden riski (Kauhanen 2002, 42–43). Siksi määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää.

Määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin tutkimiselle on tarvetta monesta näkökulmasta, eivätkä viime vuosina tehdyt määräaikaista työtä ja hyvinvointia käsittelevät tutkimukset – sekä suomalaiset että kansainväliset – anna yksisuuntaisia tuloksia. Tutkimustulosten voi sanoa olevan paikoin jopa ristiriitaisia ja sen vuoksi epämääräisiä, millä en suinkaan viittaa tulosten laatuun, vaan siihen, että

³ Kiitän sekä Suomen Akatemiaa että TempWell-projektia siitä, että ne ovat mahdollistaneet tämän pro gradu -tutkimuksen tekemisen.

yhtenevää määräaikaisen työntekijän hyvinvointiprofilia ei voi aiempien tutkimusten tuloksista kovin helposti muodostaa. Ristiriidat ja epämääräisyys voivat johtua muun muassa toisistaan eroavista tutkimusasetelmista ja siitä, ettei määräaikaisen työn heterogeenistä luonnetta ole aina otettu tutkimuksissa huomioon. Tämän vuoksi tarvitaan uudenlaisia tutkimusasetelmia, joissa otetaan huomioon määräaikaisen työn heterogeenisuus ja joissa pyritään parhaalla mahdollisella tavalla huomioimaan myös aiempien tutkimusten tutkimusasetelmia, jotta tutkimustulosten vertaileminen keskenään onnistuisi (esim. Connelly & Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008).

Tutkielmani on tutkimusotteeltaan monitieteinen, sillä siinä yhdistyvät niin sosiaalipoliittinen, sosiologinen kuin psykologinenkin (erityisesti työ- ja organisaatiopsykologinen) näkökulma. Yhteisenä, näitä kaikkia kolmea näkökulmaa yhdistävänä, tekijänä on työelämän tutkimus, joka on perinteisesti ollut monitieteinen tutkimusalue ainakin yhteiskuntatieteissä (Melin 2007, 22). Tutkielma rakentuu siten, että luvussa 2 käyn läpi työelämän muutoksesta, joustavasta organisaatiosta ja epätyypillisistä työsuhteista käytyä keskustelua sekä luon katsauksen määräaikaisen työn käsitteeseen ja määräaikaisen työn yleisyyteen. Työelämän muutos ja jossain määrin myös työn epätyypillistyminen on puhuttanut työelämän tutkijoita viime vuosina. Aihe liittyy keskeisesti myös tämän tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Luvun 2 päätteeksi käsittelen tutkimukseni yhtä keskeistä käsitettä eli hyvinvointia. Hyvinvointi on käsite, jota käytetään eri tieteenaloilla hieman eri merkityksissä. Siksi on tarpeellista määritellä käsitteen hyvinvointi sisältöä sekä yleisesti että tämän tutkimuksen osalta. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimusasetelman ja tutkimuskysymykset sekä aineiston ja tutkimusmenetelmät, ja luvussa 4 esitän analyysini tulokset. Päätän tutkielmani luvussa 5 käytävään johtopäätös- ja keskusteluosioon, jossa arvioin tutkimustuloksia, tutkimustulosten luotettavuutta sekä annan jatkotutkimusehdotuksia.

2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet

2.1 Työelämän muutos ja epätyypilliset työsuhteet

Pätkätyö, prekaari työ, etätyö, mobiili työ. Työelämän muutokseen liittyviä ilmiöitä kuvaavaa listaa voisi jatkaa miltei loputtomiin, sillä erilaisia enemmän tai vähemmän uusia työn teon muotoja on olemassa lukuisia. Tarkoitukseni on valottaa lyhyesti työelämän muutoskeskustelua, jota on käyty viimeisen parinkymmenen vuoden ajanjaksolla eli tarkemmin sanottuna 1980—2000-luvuilla. Tämän tutkimukseen kontekstiin liittyvästä ajallisesta varsin kapeahkosta rajauksesta huolimatta on hyvä huomata, että keskustelu työelämän muutoksesta ei ole vain nykyisyyteen ja tulevaisuuteen liittyvä ilmiö. Työelämässä on nimittäin tapahtunut muutoksia läpi palkkatyön historian. Esimerkiksi työprosessiteorioiden tarkastelu tuo esille työelämässä vallitsevan lähes jatkuvan muutostilan, jonka ovat saaneet aikaan vaihtuvat johtamisopit ja työn teon organisointimallit (Julkunen 2008; ks. myös Julkunen 1987). Muutokset, jotka tänään koemme ainutlaatuisina, näyttäytyvät historialliseen perspektiiviin suhteutettuna usein vähemmän ainutlaatuisina: esimerkiksi pätkätyöt eivät ole uusi ilmiö.

Puheen työelämän muutoksesta voi liittää esimerkiksi yhteiskuntarakenteen muutokseen teollisen työn vähentyessä ja palvelusektorin kasvaessa sekä toisaalta uudenlaisten työn organisointimuotojen käyttöönottamiseen (Kasvio 2007; Julkunen 2008). Keskustelua työelämän muutoksesta on käyty useiden vuosien – jopa vuosikymmenten – ajan erilaisista lähinnä sosiaalitieteisiin painottuneista näkökulmista niin kotimaassa (esim. Nätti 1989; Julkunen 1987, 2008; Kasvio 1994; Kasvio & Tjäder 2007; Siltala 2007) kuin ulkomaillakin (esim. Rifkin 1997; Beck 2000; Bauman 2002; Sennett 2002; Green 2006). Yhteisenä nimittäjänä monille kirjoittajille on huoli työelämän nykytilasta ja sen myötä myös työn tulevaisuudesta. Keskustelun työelämän muutoksesta voi kytkeä yleisemmällä tasolla käytyyn yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun, jossa (postmodernia) yhteiskuntaa on katsottu käsitteiden kuten riskiyhteiskunta (Beck 1992) ja globalisaatio (esim. Castells 2000) lävitse.

Työelämän tutkimus ja työelämää koskevat ja sivuavat aikalaisdiagnoosit ovat ilmeisen suosittuja tutkijoiden keskuudessa. Suosiota heijastanee se, että työelämässä todella on käynnissä jonkinlainen muutos. Kiinnostus työelämää kohtaan tutkimusmielessä liittyy ainakin pääosin palkkatyön suureen

merkitykseen ihmisen elämässä. On vaikea kieltää työpaikan, ammatin ja sitä myöten myös työstä saatavan palkan merkitystä, koska ne yhtäältä jäsentävät ihmisen elämää ja toisaalta mittaavat myös ihmisen arvoa ja asemaa (Melin 2007, 17; Sverke, Hellgren & Näswall 2002, 243; ks. myös Kortteinen 1992). Toisaalta työn epävarmuuden lisääntymisen arvioidaan vähentävän työn vaikutusta identiteettiin. Työ on ollut identiteetin muokkaajan roolissa vanhemmilla ikäluokilla, mutta lyhyiden ja pirstaleisten työsuhteiden pätkätyömaailmassa työskentelevien nuorten ikäluokkien ei ole kannattavaa nojautua työhön omaa identiteettiä muodostaessaan. (Moisio 2005, 126–127.)

Yhtenä työelämään liittyvänä huolenaiheena, joka tulee esille monessa yhteydessä, onkin juuri työn epävarmuus. Työn epävarmuus näkyy esimerkiksi erilaisten epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisenä: perinteinen jatkuvuuteen perustuva työsuhde ei ole enää itsestäänselvyys. Sosiologi Zygmunt Bauman (2002) kuvaa osuvasti *notkeassa modernissa* esiintyvää uutta epävarmuutta, joka noudattaa toisenlaista logiikkaa kuin ennen:

Pelätyt katastrofit, jotka saattavat viedä leivän suusta, eivät ole sellaisia, joita vastaan voisi kapinoida, joita voisi vastustaa tai lievittää voimat yhdistämällä, seisomalla yhtenä rintamana ja keskustelemalla, sopimalla ja pakottamalla yhdessä. Kaikkein pelottavimmat katastrofit iskevät nyt varoittamatta, poimivat uhrinsa irvokkaan logiikan mukaan tai ilman näkyvää logiikkaa, jakavat iskujaan arvaamatta, jolloin ei pystytä ennustamaan kuka saa tuomionsa ja kuka pelastuu. Nykyinen epävarmuus on vahva *yksilöllistävä* (kursiivi Baumanin) voima. Yhdistämisen sijaan se hajottaa, ja koska ei tiedetä, kuka herää seuraavana päivänä mistäkin tilanteesta, ajatus yhteisestä edusta muuttuu entistäkin hämärämmäksi ja menettää käytännössä merkityksensä. (Bauman 2002, 178.)

Näkökulmat työelämän muutokseen ovat vaihtelevasti myönteisiä ja kielteisiä riippuen paljon siitä, kenen näkökulmasta muutosta katsoo. Vaikka kriittiset ja joskus hyvin negatiivissävytteiset näkemykset työelämän tilasta ovat tarpeellisia (esim. Siltala 2004 ja työelämän huonontumisesta käyty keskustelu⁴), on muistettava, että työelämän muutoksessa voi nähdä myös positiivisia muutossuuntia. Olennaista on huomata nimenomaan se, että samat piirteet saattavat yhdestä näkökulmasta katsottuna olla myönteisiä ja toisesta näkökulmasta kielteisiä. Kielteiset puolet ovat tosin usein niitä jotka saavat eniten julkisuutta ja jotka herättävät tutkijoissa mielenkiintoa (esim. Siltala 2004; 2007). Tilastokeskuksen työolotutkimusten suunnittelussa ja toteuttamisessa pitkään mukana ollut Anna-Maija Lehto (2007) painottaa, että työolotutkimusten perusteella työelämän kehityksessä ei ole nähtävissä

⁴ Siltalan teoksen päivitetty painos ”uusine huononnuksineen” ilmestyi vuonna 2007.

pelkästään kielteisiä muutoksia vaan myös myönteisiä kehityssuuntia. Myönteisiksi puoliksi Lehto nimeää erityisesti kaksi asiaa: kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat lisääntyneet ja työstä on tullut monipuolisempaa. Työelämän muutoksen kielteisenä puolena on Lehdon mielestä esimerkiksi kiireen haittaavuuden lisääntyminen ja pätkätöiden mukanaan tuoma työn epävarmuus. (Emt., 98–102.) Työelämän muutoskeskustelu kytkeytyy läheisesti joustavuuden käsitteeseen. Joustavuus liittyy erityisesti epätyypillisiin työsuhteisiin, joiden syntymisen ja yleistymisen taustalla on ollut pyrkimys tehdä työmarkkinoista joustavammat (esim. Atkinson 1985).

2.1.1 Joustava organisaatio, joustava työ

Joustavuudesta (*flexibility*) puhutaan toistuvasti eri yhteyksissä. Työmarkkinoiden joustavuus on teema, joka nostettiin esille 1980-luvun lopulla ratkaisuksi työmarkkinoiden ongelmiin (Nätti 1989, 3). 1980-luvulta peräisin olevissa teorioissa mallinnetaan muun muassa joustavan organisaation ideaa (esim. Atkinson 1985; vrt. Piore & Sabel 1984). Lähtökohtana teorioissa on joustavuuden lisääminen organisaatiossa ja sen myötä saavutettava tehokkuus. Yksi tunnetuimmista organisaation joustavuutta käsittelevistä teorioista on John Atkinsonin teoria joustavasta yrityksestä. Teorian perustana on kolme joustomuotoa, joita yritys voi soveltaa käyttämällä tilanteen mukaan erityyppistä työvoimaa. John Atkinson ja Nigel Meager puhuvat vuonna 1986 julkaistussa artikkelissaan kolmesta joustamisstrategiasta: määrällisestä (numerical flexibility) ja toiminnallisesta joustavuudesta (functional flexibility) sekä ulkoistamisesta (distancing). Määrällinen joustavuus tarkoittaa työvoiman määrän sopeuttamista kysynnän mukaan ja toiminnallinen joustavuus tarkoittaa yrityksen kykyä hyödyntää työvoiman erityyppisiä taitoja ja osaamista silloin, kun esimerkiksi kysynnän vaihtelut aiheuttavat uuden tyyppisen työvoiman tarvetta. Ulkoistaminen puolestaan tarkoittaa esimerkiksi työsopimusten siirtämistä yrityksen ulkopuolelle. Atkinsonin ja Meagerin mukaan joustamisstrategioiden hyödyntämiseen liittyy erityyppisen työvoiman käyttö eri tilanteissa. Tämä konkretisoituu seuraavassa: Yrityksellä voi teorian mukaan olla ydintyövoimaa, reunatyövoimaa ja ulkoista työvoimaa. Ydintyövoiman tehtävänä on toimia yrityksen toiminnan keskeisissä tehtävissä ja toiminnallisen joustavuuden perusteella ydintyövoimalta vaaditaan sopeutumiskykyä mahdollisiin muutoksiin työn sisällössä. Reunatyövoimaa yritys käyttää kysynnän niin vaatiessa eli reunatyövoiman kautta yrityksen on mahdollista hyödyntää määrällistä joustavuutta. Toisin sanoen kun työvoimaa ei

tarvita, on reunatyövoima se, joka joustaa. Ulkoisen työvoiman tehtävänä on huolehtia tehtävistä, jotka yritys on ulkoistanut. (Atkinson & Meager 1986, 26.)⁵

Joustavuuden lajeja on käsitellyt Atkinsonin jälkeen muun muassa Peter A. Reilly (1998), joka puhuu 1990-luvun lopulla esittelemässään joustavuustypologiassa viidestä erilaisesta joustavuuden lajista (vrt. Atkinson & Meager 1986). Reillyn esittelemät joustavuuden lajit ovat määrällinen, toiminnallinen, ajallinen, paikkaan liittyvä ja taloudellinen joustavuus⁶. Reillyn joustavuusluokittelun määrällinen ja toiminnallinen joustavuus muistuttavat piirteiltään Atkinsonin ja Meagerin esittämiä samannimisiä joustavuuden lajeja, mutta ajallinen, paikkaan liittyvä sekä taloudellinen joustavuus ovat Reillyn typologiassa uusia ulottuvuuksia. Ajalliseen joustavuuteen liittyy ajatus siitä, että yrityksessä otetaan käyttöön erilaisia työaikamalleja. Työaikaan liittyvää joustavuutta saadaan käyttämällä joustavaa työviikkoa (esimerkiksi 9 työpäivää kahdessa viikossa) tai sopimusta, jossa työtuntien määrää ei ole ennalta määritely. Paikkaan liittyvää joustavuutta on esimerkiksi etätö eli työ jota tehdään perinteisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona. Taloudellinen joustavuus on mahdollista saavuttaa palkkakustannusten kautta esimerkiksi työstä suoriutumiseen sidotun palkkauksen kautta tai äärimmäisessä tapauksessa palkkojen alentamisen kautta. (Reilly 1998, 8–13.)

Työmarkkinoiden ja työn joustavuudesta puhuttaessa on paikoin epäselvää, kenen tai keiden näkökulmasta joustavuus on hyvä asia. Joustavuuden voi nähdä olevan toivottavaa erityisesti yrityksen näkökulmasta, mutta joustavuudessa on piirteitä, jotka lisäävät myös työntekijän mahdollisuuksia sovittaa paremmin yhteen esimerkiksi työ ja perhe-elämä (Reilly 1998, 17–19; ks. Mamia & Melin 2006). Valittiinpa mikä näkökulma hyvänsä, erilaiset joustavuuden muodot näkyvät yhä enenevässä määrin työelämässä. Joustavuus tuo työhön uudenlaisia piirteitä, jotka vaikuttavat olennaisesti esimerkiksi työnkuvaan tai työsuhteen muotoon. Esimerkiksi pysyvän, toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen rinnalla on monia työn tekemisen muotoja, joiden yhden yhteisen nimittäjän voi sanoa olevan joustavuus. (Aronsson, Gustafsson & Dallner 2002, 153; Julkunen 2008, 106, 108–109.)

⁵ Atkinsonia kohtaan on osoitettu kritiikkiä, joka kohdistuu muun muassa teorian motiiveihin. On kysytty, onko teorian tavoitteena olla deskriptiivinen vai normaatiivinen eli toisin sanoen yrittääkö Atkinson kuvailla ja analysoida teoriasa avulla käynnissä olevaa ilmiötä vai onko heidän tavoitteenaan ottaa kantaa siihen, miten organisaatoiden tulisi toimia. (Aronsson, Gustafsson & Dallner 2002, 152.) Atkinsonin teoria näyttää monilta osin toimineen normatiivisesti oli Atkinsonin oma kanta asiaan mikä hyvänsä.

⁶ Numerical flexibility, functional flexibility, temporal flexibility, locational flexibility and financial flexibility (Reilly 1998).

Epätyypilliset työsuhteet ovat hyvä esimerkki siitä, miten yritykset voivat sopeutua nopeasti muuttuvaan toimintaympäristöön ja joustaa (Parjanne 1998, 3; Moisala, Pekkarinen, Taimio & Vartiainen 2004, 189).

2.1.2 Epätyypilliset työsuhteet

Efren Córdovan (1986) mukaan epätyypillisellä työllä tarkoitetaan työtä, joka ei täytä yhtä tai useampaa normaalille työlle tunnusomaista piirrettä. Normaalille työsuhteelle on tunnusomaista työskentely toisen henkilön alaisuudessa palkkaa vastaan, työnantajia on yksi, työ on kokoaikaista, työskentely tapahtuu työnantajan tiloissa ja työn odotetaan olevan kestoiltaan toistaiseksi voimassa olevaa. (Emt., 642–643.) Taulukossa 1 esittelen tiivistetysti yleisesti käytetyn jaotellutavan normaalin ja epätyypillisen työn tunnuspiirteisiin. Taulukossa on viisi ulottuvuutta, joiden perusteella normaalin ja epätyypillisen työn piirteitä vertaillaan. Ulottuvuuksina ovat työmarkkina-asema, työnantajien lukumäärä, työpaikka, työtunnit ja työn jatkuvuus. Epätyypillistä on työ, joka eroaa yhdelläkin ulottuvuudella normaalista työstä. Taulukon perusteella kategoriaan epätyypillinen työ lukeutuu esimerkiksi työsopimuksen rajallisen keston perusteella määräaikainen työ ja työtuntien määrän perusteella osa-aikatyö. Määräaikainen osa-aikatyö on siten epätyypillistä kahden kriteerin mukaan. Taulukossa esiteltyjen epätyypillisen työn määritelmien perusteella hyvin monet työnteon muodot on mahdollista laittaa käsitteen epätyypillinen työ alle.

Taulukko 1. Normaalin ja epätyypillisen työn tunnuspiirteet

| Ulottuvuudet | Normaali työ | Epätyypillinen työ |
|------------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| Työmarkkina- asema | palkkaa vastaan toisen palveluksessa | itsenäinen yrittäjäyys |
| Työnantajien lukumäärä | yksi | useita |
| Työpaikka | työnantajan tiloissa | kotona, etätyö |
| Työtunnit | kokoaika | osa-aika |
| Työn jatkuvuus | pysyvä | osa-aikainen |

Lähde: Nätti 1991, 3

2000-luvulla on perusteltua esittää kritiikkiä edellä esitettyä epätyypillisen työn jaottelua kohtaan, sillä monet aiemmin epätyypilliset työn muodot ovat sittemmin muuttuneet jopa tyyppillisiksi tai ainakin tyyppillisemmiksi kuin ennen. Esimerkiksi etätöitä ei enää nähdä niinkään epätyypillisenä työnä vaan etätöissä on kyse työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta (ks. Etätöitä koskeva puitesopimus 2002). Kuitenkin jos epätyypillisen työn ajatellaan olevan vastakategoria normaalille työlle, on perusteltua lukea myös etätö epätyypilliseksi työksi, koska työn teon paikka on epätyypillinen, kun huomioidaan etätöntyöntekijöiden määrä: Vain pieni osa työntekijöistä tekee etätöitä (Malo 2006, 39). Myös 2000-luvulla yleistynyt vuokratyö on epätyypillistä työtä. Vuokratyössä erityispiirteenä on muun muassa se, että työntekijällä on työsuhde eri työnantajaan kuin missä itse työtehtävä suoritetaan. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, jolta käyttäjäyritys vuokraa työvoimaa käyttöönsä (Saarinen 2005, 100). Epätyypilliseksi työksi luetaan myös freelancerit sekä toimeksiantosuhteessa ja apurahoilla työskentelevät. Raija Julkunen (2008, 109) huomauttaa, että epätyypillisten työsuhteiden joukkoon lukeutuu julkisessa keskustelussa työnteon muotoja, jotka eivät sinänsä edes ole työsuhteita siinä merkityksessä, mikä työsuhteella on oikeudellisten mittapuiden mukaan (vrt. edellä käsitelty etätö). Normaalin ja epätyypillisen työn käsitteisiin sekä niiden rinnalla esiintyviin rinnakkaiskäsitteisiin onkin syytä paneutua tarkemmin.

Normaalin ja epätyypillisen työn käsitteet ansaitsevat osakseen kritiikkiä muun muassa niihin liittyvien arvolatausten vuoksi: normaali työ on *normaalina*, kun epätyypillinen työ puolestaan asetetaan normaaliksi määritellyn kategorian vastakohtaksi *epätyypillisenä*. Näiden kahden käsitteen rinnalla on myös rinnakkaiskäsitteitä, joiden käytössä esiintyvät samat ongelmat. Normaalin työn sijasta puhutaan suomen kielessä esimerkiksi pysyvästä, tyyppillisestä ja perinteisestä työstä. Pysyvä⁷, tyyppillinen ja perinteinen työ viittaavat eri yhteyksissä hieman eri asioihin, mutta lähtökohtaisesti näillä kolmella käsitteellä viitataan toistaiseksi voimassa olevaan ja/tai kokoaikaiseen työhön. Epätyypillisellä työllä ei suomenkielisessä kirjallisuudessa ole juurikaan muita vastineita, mutta epätyypillisen työn kategoria

⁷ Pysyvä työsuhde viittaa toistaiseksi voimassa olevaan ja perinteisenä pidettyyn työsuhteeseen. Nykyaikana on kuitenkin hieman kyseenalaista puhua pysyvästä työstä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteenkaan tapauksessa. Hieman asiaa kärjistääkseni eletäänhän yhteistoimintaneuvottelujen ja irtisanomisten kulta-aikaa. Työn epävarmuus on piirre, joka ei liity pelkästään epätyypilliseen työhön, vaan yhä enemmän myös ns. tyyppilliseen, normaaliin tai pysyvään työhön (mitä käsitettä ikinä halutaankaan käyttää) (Julkunen 2008, 114).

sisältää lukuisia erilaisia työnteon muotoja kuten määräaikainen työ, osa-aikatyö, vuokratyö, alihankkijana toimiminen ja itsensä työllistäminen.⁸

Edellä olen puhunut normaalista ja epätyypillisestä työstä, koska näitä käsitteitä on käytetty aiemmassa kirjallisuudessa verrattain paljon. Tässä tutkimuksessa käsitteet normaali ja epätyypillinen työ ovat kattokäsitteitä, jotka kuvaavat työn muuttumista. Näkemykseni työn epätyypillisyydestä on lähellä edellä esittämäni Córdovan määritelmää (1986, 642–643). Epätyypillistä työtä on siis sen mukaan työ, joka eroaa perinteisenä pidetystä työsuhteesta, johon kuuluu esimerkiksi toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tässä tutkimuksessa keskeiset ja työsuhteen tyyppiin viittaavat käsitteet ovat pysyvä työsuhde ja määräaikainen työsuhde. Pysyvä työsuhde on käsite, jolla tässä tutkimuksessa viitataan henkilöihin, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Sanana pysyvä työsuhde ei ole mielestäni yhtä arvolatautunut kuin normaali työsuhde, minkä vuoksi käytän mieluummin sanaa pysyvä. Tämän tutkimuksen kannalta keskeisessä asemassa on yksi tietty epätyypillisen työn muoto, määräaikainen työ. Kokoaikaisuus/osa-aikaisuus ulottuvuus ei ole mukana tutkimuksessani (vrt. Moilanen 2002).

2.2 Määräaikainen työ

2.2.1 Määräaikaisen työn käsitteestä

Määräaikainen työ tarkoittaa yleisimmin tietyksi ennalta määritellyksi ajaksi solmittua työsopimusta. Määräaikaisen työn määrittelemiseen antaa yhdenlaisen ohjenuoran lainsäädäntö, joka määrittää oikeudellisesta näkökulmasta sen, mikä määräaikainen työsopimus on ja missä tapauksissa määräaikainen työsopimus on laillinen. Työlainsäädännössä määräaikaisen työn peruseräaatteista säädetään työsopimuslaissa (55/2001). Työsopimuslain (3 §) mukaan työsopimus solmitaan toistaiseksi

⁸ Englanninkielisessä kirjallisuudessa normaali työ voidaan ilmaista esimerkiksi käsitteellä *standard employment*. Epätyypillisiin työsuhteisiin viitataan toiseuttavien ja arvolatautuneiden etuliiteyhdistelmien *non-standard*, *non-permanent*, *contingent*, *atypical* ja *alternative* avulla (Polivka & Nardone 1989; Polivka 1996; Connelly & Gallagher 2004, 959–960; Virtanen ym. 2006; ks. myös Felstead & Jewson 1999, 1–3; De Cuyper ym. 2008 26–28). Käsitteiden käytössä on myös maakohtaisia eroja (USA:n ja Kanadan tapauksessa ks. Vosko, Zukewich & Cranford 2003, 16). Kansainvälisessä tutkimuksessa epätyypillisestä työstä on käytetty myös nimitystä *precarious work* (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 8). Käytettyjen käsitteiden kirjo on laaja ja käsitteiden vakiintumattomuus osaltaan hankaloittaa tutkimusten vertailtavuutta silloin kun erilaisilla käsitteillä viitataan erilaisiin epätyypillisiin töihin.

voimassa olevaksi, ellei sitä ole *perustellusta* syystä solmittu määräaikaiseksi. Mikäli työsopimus on solmittu ilman laissa vaadittua perusteltua syytä, on työsopimus työsopimuslain (3.2,1 §) perusteella toistaiseksi voimassa oleva.

Laissa säädetään myös siitä, mikä on riittävä perustelu määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Perusteluksi ei riitä esimerkiksi se, että työnantaja ei tiedä ennakolta tulevaisuuden työvoimatarvettaan (Saarinen 2005, 129). Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin solmia vastoin perusteluvaatimusta, jos työntekijä itse haluaa määräaikaisen työsopimuksen (Rautiainen & Äimälä 2007, 37). Työsopimuslain ensimmäisessä luvussa (3.2,2 §) säädetään työsopimusten ketjuttamisesta: lain mukaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten solmiminen ilman perusteltua syytä on kiellettyä. Vuoden 2008 alussa voimaan tullut lakimuutos työsopimuslakiin (Laki 1333/2007) velvoittaa työnantajan ilmoittamaan työntekijälle työsopimuksen keskeisistä ehdoista. Keskeisiin ehtoihin kuuluu muun muassa määräaikaisen työsopimuksen kesto ja peruste. Jos työnantaja rikkoo lain määräämää ilmoitusvelvollisuutta, voidaan hänet tuomita työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon. (Laki 1333/2007.)

Lainsäädäntö antaa oikeudelliset puitteet siihen, mitä määräaikainen työ on. Määräaikainen työ on kuitenkin laaja käsite, jos huomioidaan kaikki ne erityyppiset työnteon muodot, joita voidaan kutsua yleisemmällä tasolla määräaikaiseksi työksi. Tavallisimmin, kun viitataan määräaikaiseen työhön, tarkoitetaan tietyksi määräajaksi solmittua työsopimusta. Englannin kielessä tähän viitataan käsitteellä *fixed-term*. Määräaikainen työ tarkoittaa usein juuri *fixed-term*-tyyppisessä työsuhteessa olevia määräaikaisia työntekijöitä. Esimerkiksi Eurostat ja OECD tilastoivat *fixed-term*-tyyppisellä sopimuksella työskentelevät. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa määräaikaiseen työhön viitataan yleensä käsitteellä *temporary employment*, joka suomeksi kääntyy parhaiten sanalla tilapäinen työ tai tilapäinen työllisyys, mutta myös määräaikainen työ on mahdollinen käänös. Laajassa merkityksessään määräaikainen työ sisältää myös muita kuin *fixed-term*-tyyppiset työsuhteet. Laajaan määräaikaisen työn käsitteeseen sisältyvät myös esimerkiksi vuokratyö (*temporary agency work*) ja kutsusta työhön tulevat (*on-call work*). Tässä tutkimuksessa määräaikaiseksi työksi katsotaan Tilastokeskuksen (2008a) määritelmän mukaisesti kaikki ne työsopimukset, jotka eivät ole toistaiseksi voimassa olevia vaan määräaikaisia, koeajaksi solmittuja tai tietyn työn suorittamista varten solmittuja. Määräaikaista työtä on tällöin myös muut kuin pelkät *fixed-term* -tyyppiset määräajaksi sovitut työsuhteet.

Myös pätkätyö on määräaikaiseen työhön liittyvä käsite. Epätyypillisistä töistä kuten esimerkiksi määrä- ja osa-aikaisesta työstä tätä käsitettä käytetään paljon erityisesti julkisessa keskustelussa. Käsitteelle ei ole virallista määritelmää, mutta pätkätyön piirteiksi on katsottu kuuluvan esimerkiksi epävarmuus ja kiinnittymättömyys työmarkkinoilla (Sutela, Vänskä & Notkola 2001, 11). Pätkätyö kuvaa osuvasti työn lyhytkestoisuutta ja katkonaisuutta, mutta tässä tutkielmassa en käytä selkeyden vuoksi pätkätyön käsitettä: pätkätyöksi voi nimittäin lukeutua myös esimerkiksi osa-aikatyö tai niin halutessa periaatteessa mikä tahansa epätyypillinen työ. Pätkätyöhön liitetään julkisessa keskustelussa usein myös prekariaatin tai prekaarin työn käsite. Prekariaatilla viitataan ”työvoimaan, joka kokee nykyisen palkkatyöyhteiskunnan puitteissa jatkuvaa epävarmuutta oikeuksista, toimeentulosta ja tulevaisuudesta” (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2006, 379). Käsite ja siihen liittyvä teoria ovat peräisin italialaisesta uuden työn teoriasta (Julkunen 2008, 112). Prekaari työ ei ole sama asia kuin määräaikainen työ tai pätkätyö, sillä työn prekaarisuus näkyy määräaikaisen työn lisäksi monella työn teon rintamalla esimerkiksi epävarmuutena ja kontrollina kuten seuraava tekstikatkelma osoittaa:

Kaupungin palkkaama opettaja on määräaikaisessa työsuhteessa – ja kesällä työttömänä. Ravintoloissa työskentelevällä vuokratyöntekijällä ei ole varaa sairastaa. Maahanmuuttajat tekevät ala-arvoisilla palkoilla töitä, joihin muut eivät suostu. Erilaisilla laadunvarmistus- ja palkkausjärjestelyillä sekä muilla organisatorisilla muutoksilla työpaikoilta on siivottu löysän ajankäytön sekä kollektiivisen solidaarisuuden vyöhykkeet. Näin työvoima on saatu tarkkailemaan paitsi itseään, myös työtovereitaan. (Helsingin EuroMayDay-verkosto... 2006, 21.)

2.2.2 Määräaikaisen työn yleisyys ja piirteet Suomessa: vertaileva näkökulma

Tutkimukseni kohdistuu määräaikaiseen työhön Suomessa. Jotta Suomen tilanteesta saisi paremman kokonaiskuvan, on tarpeen muodostaa käsitys siitä, mikä määräaikaisen työn tilanne on muiden maiden osalta ja miten Suomi asettuu tähän kokonaiskuvaan. Määräaikainen työ – kuten myös muu epätyypillinen työ – ilmenee eri tavoin eri maissa. Maiden välisiin eroihin vaikuttaa esimerkiksi erilainen lainsäädäntö (De Cuyper, De Witte & Isaksson 2005, 227). Vertailu keskittyy Pohjoismaihin ja muuhun Eurooppaan, koska näiden maiden osalta on saatavilla yhtenäisiä tilastoja määräaikaisten osuuksista. Euroopan osalta vertailu painottuu lähinnä Euroopan unionin jäsen- ja hakijamaihin, koska yhtenäisten ja siten myös vertailukelpoisten tilastojen saaminen koko Euroopan osalta on vaikeaa.

Tilastotiedot perustuvat Eurostatin vuoden 2007 tilastoihin, joissa on tilastoitu *fixed-term*-määräaikaiset.

Määräaikainen työ Suomessa. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet 1980-luvun puolivälistä alkaen ja 1990-luvun syvän laman jälkeen määräaikainen työ näyttää vakiinnuttaneen paikkansa suomalaisilla työmarkkinoilla (Sutela ym. 2001, 13). Korkeimmillaan määräaikaisten osuus oli 16 prosentissa vuonna 1997, jonka jälkeen määräaikaisten osuus on laskenut muutaman prosenttiyksikön ollen 14 prosenttia vuonna 2003 (Sutela 2006, 223). Vuoden 2007 tietoihin perustuvat Eurostatin tilastot kertovat määräaikaisten (*fixed-term*) osuuden olevan Suomessa reilun 15 prosentin luokkaa (Eurostat 2008). Yhtenä suurimpana syynä määräaikaisten työntekijöiden osuuksien pienenemiseen 1990-luvun lopun jälkeen on työllistämistöiden väheneminen (Palanko-Laaka 2005, 26) eli määräaikaisen työn ei voi suoranaisesti todeta vähentyneen, vaikka luvut sinänsä ovatkin pienentyneet. Määräaikaisuutta kuvaavissa luvuissa on helppo havaita myös talouden suhdanteiden vaikutus. Selvimpänä viime vuosien luvuissa näkyy 1990-luvun lama. (Sutela ym. 2001, 13.)

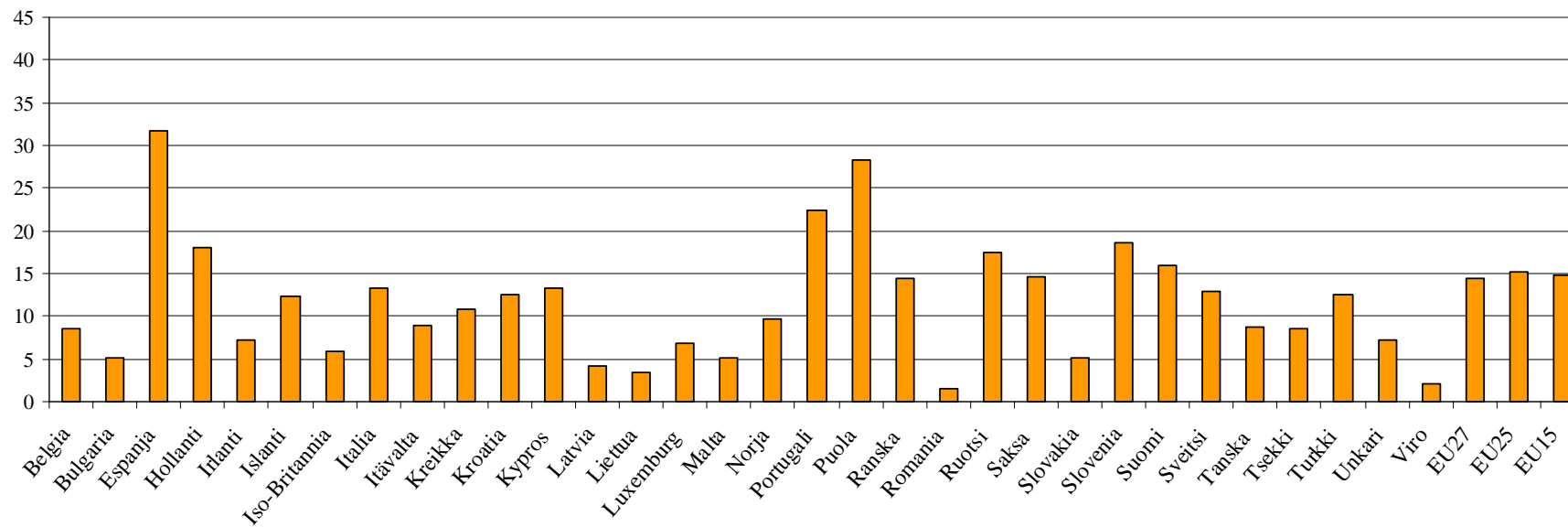
Määräaikainen työ ei jakaudu Suomessa tasaisesti miesten ja naisten välillä, sillä naiset tekevät määräaikaista työtä miehiä yleisemmin. Tyypillistä on myös se, että määräaikaista työtä tekevät naiset ovat usein myös korkeammin koulutettuja kuin määräaikaista työtä tekevät miehet. Määräaikainen työ on tyypillistä etenkin naisvaltaisille aloille kuten terveydenhuolto-, opetus- ja sosiaalialoille (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 6; Sutela 2006, 224). Nämä alat ovat laajasti edustettuina julkisella sektorilla, minkä vuoksi määräaikaisia työntekijöitä on etenkin juuri julkisella sektorilla. Kirsti Palanko-Laakan (2005) mukaan määräaikaista työtä tehdään naisvaltaisilla aloilla paljon, koska naisvaltaisella alalla sijaisten tarve on perhevapaiden vuoksi suuri. Sen lisäksi on esitetty, että työn luonne ja budjettitalouden ehdot aiheuttavat määräaikaisten sopimusten käyttöä⁹. (Emt., 27, 33.) Määräaikaisen työn naisvaltaisuuden on arvioitu johtuneen juuri julkisen sektorin kasvusta (Virtanen ym. 2006, 45). Olisi helppoa ajatella, että epätyypillisen työn lisääntyminen ja naisten suuri määrä julkisella sektorilla olisivat yhteydessä toisiinsa. Näin ei kuitenkaan ole. Naisten työllisyyden kasvua ja epätyypillisen työn yleistymistä ei voi Julkusen (2008, 156) mukaan suoraviivaisesti rinnastaa toisiinsa.

⁹ Toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmiminen budjettisyihin vedoten ei ole kuitenkaan työsopimuslain hengen mukaista (KKO 1993:70).

Määräaikainen työ Euroopassa. Eurostat määrittelee määräaikaisiksi henkilöt, joiden työsopimuksen kesto on rajattu tietyksi ennalta määritellyksi ajaksi. Kuvion 1 perusteella EU-maissa määräaikaisia työntekijöitä on noin 15 prosenttia työvoimasta. Määräaikaisten osuudet vaihtelevat huomattavasti maittain. Määräaikaisten osuudet ovat korkeimmat Espanjassa, Puolassa ja Portugalissa, joissa määräaikaisten osuus kohoaa yli 20 prosenttiin ollen korkeimmillaan Espanjassa (yli 30 %). Pienimpiä määräaikaisten osuudet ovat Euroopan unionin nuoremmissa jäsenmaissa kuten Virossa ja Romaniassa, joissa osuus on vain pari prosenttia. Eurooppalaisessa mittakaavassa katsottuna Suomi kuuluu määräaikaisten osuuksia verrattaessa keskikastiin sijoittuen lähelle EU-maiden keskiarvoa hieman yli 15 prosentin osuudellaan. Muissa Pohjoismaissa Ruotsia lukuun ottamatta määräaikaisten osuudet kohoavat korkeimmillaan reiluun 10 prosenttiin. Ruotsissa määräaikaisia on tilaston perusteella noin 17 prosenttia.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus työvoimasta siis vaihtelee hyvin paljon Euroopan maiden välillä, mikä on herättänyt kysymyksiä maiden välisten erojen syistä. Määräaikaisten työsuhteiden käyttöön vaikuttaa muun muassa se, miten suojattu työn asema (esimerkiksi irtisanomissuojan aste) on tietyssä maassa. Näin ollen onkin esitetty, että suojatussa järjestelmässä, kuten esimerkiksi Ranskassa, Italiassa ja Espanjassa, määräaikaisten sopimusten käyttö on lisääntynyt kun taas maissa, joissa suoja on matalampi (esimerkkinä Iso-Britannia), määräaikaisia sopimuksia ei käytetä yhtä paljon (Booth, Francesconi & Frank 2002, F189). Myös toisenlaisilla tekijöillä on nähty olevan vaikutusta määräaikaiseen työn yleisyyteen ja maiden välisiin eroihin. Määräaikaiset työsopimukset ovat yrityksille keino joustaa työvoimakustannuksissa, mistä johtuen on arveltu, että nimenomaan työvoiman kysyntäpuolen tekijöillä olisi vaikutusta määräaikaisen työn yleisyyteen (esim. Atkinson 1985; vrt. Polavieja 2006, 62). Tällöin tulee esille erityisesti segmentaatio- eli lohkoutumisteorioiden¹⁰ ja määräaikaisen työn yhteydet. Segmentaatioteorioiden näkökulmasta määräaikainen työ on perinteisesti nähty sekundaarityömarkkinoille kuuluvaksi työvoimaksi, jota käytetään paikkaamaan esimerkiksi kysynnästä aiheutuvia aukkoja (Atkinson 1985, 15–17). Tätä näkökulmaa vastaan on esitetty empiirisiä tuloksia, joiden mukaan pelkästään työvoiman kysynnästä lähteviin syihin keskittyminen ei riitä, vaan myös työvoiman tarjonta ja esimerkiksi erilaiset institutionaaliset tekijät tulee huomioida (esim. Polavieja 2006).

¹⁰ Segmentaatioteorioiden näkökulmasta työmarkkinoiden nähdään lohkoutuneen erilaisiin lohkoihin ja näiden lohkojen välillä työvoiman liikkuvuus on vähäistä (Nätti 1989, 3).



Kuvio 1. Määräaikaisten työntekijöiden osuus työvoimasta Euroopan unionin jäsen- ja hakijamaissa vuonna 2007 (Eurostat 2008)

Javier G. Polavieja (2006) vertaili viittätoista pääosin eurooppalaista kehittyntä taloutta haluten selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat määräaikaisen työn erilaisiin osuuksiin eri maissa. Polaviejan tarkoituksena oli kiinnittää huomiota myös institutionaalsiin tekijöihin. Polavieja havaitsi, että institutionaalisilla tekijöillä on merkitystä. Määräaikaisuuden osuuksiin vaikuttavia institutionaalisia tekijöitä vertailussa mukana olleissa maissa olivat muun muassa standardityösopimusten työttömyysturvan taso 1980-luvulla sekä työmarkkinajärjestelmän koordinoitun keskittymisen aste. (Emt., 74.) Erityistä kiinnostusta tutkijoiden keskuudessa on herättänyt Espanja, missä määräaikaisten osuus eroaa selvästi muista maista. Polaviejan (2006) tutkimuksessa esille tullut havainto oli, että Espanjan korkea määräaikaisten työntekijöiden osuutta ei pystytty selittämään täysin samoilla tekijöillä kuin muissa tutkimuksessa mukana olleissa maissa. Määräaikaisen työn suurta osuutta Espanjassa selittää Espanjalle omintakeinen yhdistelmä erilaisia institutionaalisia ja taloudellisia tekijöitä. (Emt., 74.)

Määräaikainen työ ei näytä jakautuvan tasaisesti maiden välillä, muttei myöskään maiden sisällä. Määräaikaisen työn tekemisen yleisyyteen vaikuttaa muun muassa sellaiset sosiodemografiset tekijät kuten sukupuoli, koulutus ja ikä. Kun Suomessa määräaikaista työtä tekevät pääsääntöisesti julkisella sektorilla työskentelevät korkeakoulutetut naiset, on tilanne hieman erilainen eurooppalaisittain tarkasteltuna (OECD 2002, 139). Määräaikaista työtä tekevien naisten osuus on Suomessa suhteellisesti hyvin suuri verrattuna Euroopan maiden keskiarvoon. Sen lisäksi Suomessa määräaikaiset ovat korkeammin koulutettuja kuin Euroopassa keskimäärin (Emt., 139). Esimerkiksi naisten osalta voidaan sanoa, että Suomessa määräaikaiset naiset ovat tyypillisesti korkeammin koulutettuja kuin muissa Euroopan maissa työskentelevät naiset keskimäärin (Palanko-Laaka 2005, 27).

Edellä on käsitelty määräaikaista työtä yleensä *fixed-term*-tyyppisten työsopimusten osuuksina, mutta määräaikaiseksi työksi luokitellaan myös muun tyyppisiä määräaikaisia ja tilapäisiä töitä, kuten esimerkiksi vuokratyö. Suomessa vuokratyötä tehdään suhteellisesti tarkasteltuna melko vähän. Vuokratyön osuus on ollut viime vuosina noin yhden prosentin luokkaa koko työvoimasta (Julkunen 2008, 109; vrt. Viitala 2007, 192). Pohjoismaisesta näkökulmasta tilanne näyttää samanlaiselta.

Esimerkiksi Ruotsissa vuokratyöntekijöiden osuus koko työvoimasta on 0,9 prosenttia¹¹ (Håkansson & Isidorsson 2004; Unionen 2008, 29). Euroopassa vuokratyöntekijöiden osuudet liikkuvat maasta riippuen kahden prosentin molemmin puolin. Suurimmat vuokratyöntekijöiden osuudet ovat Iso-Britanniassa ja Hollannissa, joissa vuokratyöntekijöitä on 2,5–5 prosenttia työvoimasta¹². Pohjoismaiden verrattain mataliin prosentiosuuksiin vaikuttanee osaltaan se, että yksityinen työnvälitystoiminta ei ole ollut luvallista kuin vasta 1990-luvun alkupuolelta lähtien. (Unionen 2008, 29.) Vuokratyö on ollut Pohjoismaissa kuitenkin kasvussa pieniä suhdanneheilahteluja lukuun ottamatta, ja kasvu jatkuu edelleen (Viitala 2007, 192; Unionen 2008, 31). Vuokratyön yleisyyden vertaileminen on vaikeaa, koska joissakin maissa vuokratyöntekijät ovat määräaikaissa työsuhteessa, joissakin maissa pysyvässä työsuhteessa (De Cuyper ym. 2005, 226).

Edellä olen määritellyt määräaikaisen käsitettä ja paikantanut määräaikaista työtä Euroopassa. Tämän tutkimuksen näkökulmasta on vielä yksi määräaikaisen työn piirre läpikäymättä. Tätä piirrettä kutsun määräaikaisen työn heterogeenisuudeksi. Erilaiset määräaikaisen työn teon muodot, kuten vuokratyö, tekevät tärkeäksi sen havainnon korostamisen, että määräaikainen työ on heterogeeninen ilmiö. Määräaikaisen työn heterogeenisuus ei kuitenkaan tarkoita pelkästään erilaisia määräaikaisen työn teon muotoja, vaan heterogeenisuutta ilmentää esimerkiksi se, että osalle määräaikaisista määräaikainen työ on oma valinta ja siten vapaaehtoista, toisille määräaikainen työ on vastentahtoista.

2.2.3 Määräaikaisen työn heterogeenisuus: vapaaehtoinen ja vastentahtoinen määräaikainen työ

Määräaikainen työ kattaa allensa monenlaisia työn teon muotoja, mistä johtuen tutkimuksessa tulisi huomioida myös määräaikaisen työn heterogeenisuus eli erot määräaikaisten työntekijöiden välillä (esim. Connelly & Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008). Heterogeenisuutta ilmentää ensinnäkin se, että määräaikaiset työt voivat olla hyvin erityyppisiä: esimerkiksi vuokratyö eroaa monilta osin *fixed-term*-tyyppisestä sijaisuudesta. Toisella tapaa määräaikaisen työn heterogeenisuus tulee esiin siinä, miten työntekijöillä saattaa olla hyvin erilaiset motiivit määräaikaisen työn tekemiseen. Motiivivia voi

¹¹ Ruotsissa on tyypillistä, että vuokratyöntekijöillä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus työvoiman vuokrausyrityksen kanssa. Tämä koskee erityisesti suurimpia työvoimaa vuokraavia yrityksiä. (Olofsdotter 2008, 9.)

¹² Iso-Britanniassa lukuun on laskettu sekä henkilöstövuokraus että rekrytointi. Hollannissa henkilöstövuokrauksella on vahva viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten antama tuki. (Unionen 2008.)

tarkastella esimerkiksi tutkimalla eroja määräaikaista työtä vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti tekevien välillä. Tässä tutkimuksessa huomioin heterogeenisuuden juuri määräaikaisten työn motiivin näkökulmasta.

Mitä siis motiivi käytännössä tarkoittaa ja miten sitä voi tutkia? Määräaikaisten työn motiivi eli määräaikaisten työn vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus on ilmiö, jonka empiirinen mittaaminen on mahdollista monella eri tavalla. Käsitteet vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus on mahdollista operationalisoida eli muuttaa empiirisesti mitattaviksi ominaisuuksiksi eri tavoilla riippuen siitä, mitä mittaamisessa halutaan painottaa. Motiivin käsitteen selventämisessä yhtenä apukeinona ovat englanninkieliset käsitteet *volition* ja *contract preference*. Käsitteissä on hieman eri vivahte: Käsitteistä ensimmäinen viittaa henkilön omaan tahtoon tehdä jotakin. Jälkimmäinen käsite puolestaan viittaa siihen, mitä työsopimustyyppiä työntekijä preferoi eli pitää muita parempana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että motiivita mitataan kysymällä suoraan vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta määräaikaiseen työhön tai kysymällä, mitä työsopimustyyppiä työntekijä pitää muita parempana. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa vapaaehtoinen on määräaikaista työtä tekevä henkilö, joka preferoi määräaikaista työtä ja vastentahtoisiksi määrittänyt henkilö, joka ei preferoi määräaikaista työsuhdetta.

Motiivin mittaamiseen on kehitetty aiemmissa tutkimuksissa erilaisia mittareita, joihin on sisällytetty vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden ilmenemisen eri elementtejä ja joista on yhdistelemällä muodostettu yksi tai useampi reliaabeli eli luotettava mittari. Motiivin tutkimisessa on tuotu esille myös aikaperspektiivi siten, että kysymyksiin on sisällytetty väittämiä, jotka liittyvät aikaan ennen ja jälkeen kysymyshetken, jolloin mittariin on saatu mukaan pidempään ajanjaksoon ulottuva aikaulottuvuus. Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden motiivita tutkinut Moshe Krausz (2000) kysyi tutkimuksessaan, etsiikö henkilö aktiivisesti pysyvää työtä. Krauzin (2000, 636) tutkimuksen tavoitteena oli osaltaan ”parantaa käsitteellistä ja operationaalista eroa, joka on preferoidun ja ei-preferoidun työn välillä”. Krauzin panos tähän käsitteelliseen ja operationaaliseen kehitystyöhön oli se, että hän otti mukaan myös tulevaisuusnäkökulman kysymyksessään.

Määräaikaisten työn motiivita on tutkinut 2000-luvulla myös belgialainen työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut tutkija Nele De Cuyper yhteistyössä Hans De Witten kanssa. Tutkimusta määräaikaisten työn motiivista on tehty myös muun muassa Ruotsissa, Israelissa ja Pohjois-

Amerikassa. Tutkimuksissa on painotettu eri määräaikaisen työn teon muotoja siten, että suuressa osassa motiivitutkimuksia on tutkittu vuokratyötä (esim. Barringer & Sturman 1998; Ellingson, Gruys & Sackett 1998; Krausz 2000; Isaksson & Bellaagh 2002). Tutkimustulokset määräaikaisen työn motiivista eivät ole yksiselitteisiä. Tutkimuksissa on tuotu esille ajatus siitä, että määräaikaisen työn motiivia tutkittaessa tulisi kiinnittää huomiota myös erityyppistä määräaikaista työtä tekeviin työntekijöihin. Voihan olla, että esimerkiksi vuokratyöntekijän motiivi on erilainen kuin *fixed-term*-määräaikaisen. Uusimmissa tutkimuksissa on huomioitu myös tämä näkökulma. Esimerkiksi De Cuyperin ja De Witten (2007) tutkimuksessa mukana olivat pysyvät työntekijät ja *fixed-term*-määräaikaiset. Vuonna 2008 julkaistussa De Cuyperin ja De Witten (2008) tutkimuksessa mukana oli edellä mainittujen ryhmien lisäksi myös vuokratyöntekijät. De Cuyperin ja De Witten (2007, 2008) tutkimusten tutkimusasetelmien tavoitteena on ollut tuoda motiivin tutkimiseen mukaan vertailu erityyppisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden motiivien vertailu. Claudia Bernhard-Oettelin, Kerstin Isakssonin ja Katalin Bellaaghin (2008) tutkimuksessa oli tavoitteena kehittää motiivin mittaamista edelleen soveltaen Hwee-Hoon Tanin ja Chwee-Peng Tanin (2002) mittaria, jossa yhdistettiin erilaisia työhön liittyviä tekijöitä (esim. talous ja keinot pysyvän työn hankkimiseen), mutta myös tekijöitä työelämän ulkopuolelta (esim. perhe).

Olen koonnut tiivistetysti keskeisten määräaikaisen työ motiivia käsittelevien tutkimusten tietoja taulukkoon, joka on tutkielma liitteenä (Liite 1). Tutkimuksen sijoittuvat vuosille 1995–2000. Taulukossa olen raportoinut kunkin tutkimuksen kohdalta keskeiset tiedot (tutkimuksen tekijät, tutkimusmaan, tutkittavien lukumäärän, tutkittavien työsopimustyyppin, motiivimittarin ja tutkimuksen keskeiset tulokset). Tutkimukset olen järjestänyt kronologiseen järjestykseen nuorimmasta vanhimpaan. Taulukosta voi havaita, että motiivia on mitattu monin eri tavoin. Joissain tutkimuksissa motiivia on kysytty kyselyyn vastanneilta yhdellä kyllä/ei-tyyppisellä kysymyksellä, joissain tutkimuksissa käytössä on ollut monia osioita sisältävä mittari. Esimerkiksi Jill E. Ellingsonin, Melissa L. Gruysin ja Paul R. Sackettin (1998) käyttämää mittaria on pidetty mallina useissa muissa tutkimuksissa (esim. De Cuyper & De Witte 2008; vrt. Connelly & Gallagher 2004, 965). Motiivin mittaamisen yksi suuri ongelma on juuri mittareiden moninaisuus, koska vakiintunutta tapaa mitata motiivia ei vielä ole muodostunut. Tutkimusten tulokset osoittavat, että määräaikaisen työn motiivi on huomionarvoinen tekijä, kun tutkitaan määräaikaisen työn motiivia. Tutkimuksista käy kuitenkin ilmi myös se, että määräaikaisen työn motiivi ei ole välttämättä sen parempi hyvinvoinnin selittämisen

osatekijä kuin työsopimuksen tyyppikään. Palaan taulukkoon laajemmin muiden lukujen yhteydessä. Nyt on aika siirtyä määräaikaisesta työstä tutkielman toisen keskeisen käsitteen eli hyvinvoinnin määrittelyyn.

2.3 Hyvinvointi

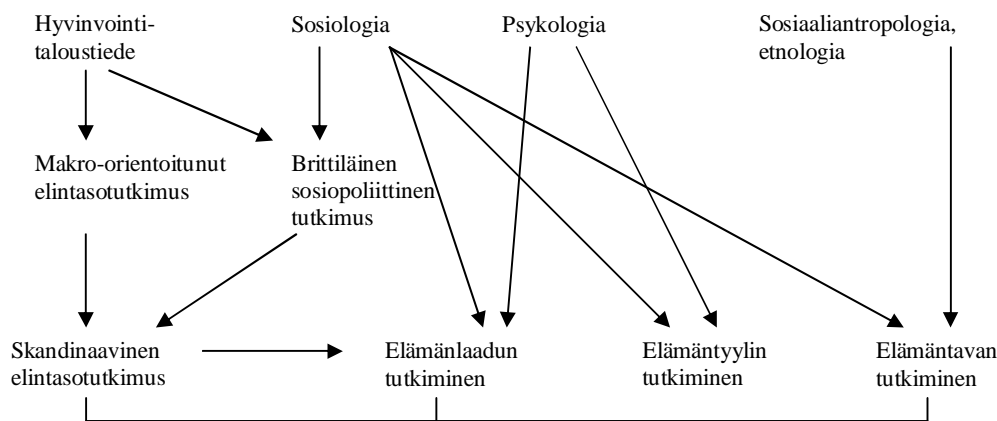
2.3.1 Hyvinvoinnin ulottuvuudet

Hyvinvointi on haasteellinen empiirinen käsite, koska hyvinvointia voidaan mitata monin eri tavoin ja hyvinvoinniksi voidaan lukea monia erilaisia ulottuvuuksia. Hyvinvointi voidaan määritelmistä riippuen ymmärtää esimerkiksi tarpeena, preferenssinä tai resurssina. Jos hyvinvointi ajatellaan tarpeeksi, ihminen voi hyvin, kun tarpeet on tyydytetty. Preferenssinäkökulma puolestaan painottaa sitä, että hyvinvointia tuo se, että ihmisellä on, mitä hän haluaa. Hyvinvointi resurssina taas tarkastelee hyvinvointia yksilön kykynä (*capability*) ja valtana (*power*) ohjata elinolosuhteitaan. (Erikson & Uusitalo 1987, 178; ks. myös Sen 1993).

Hyvinvoinnin tutkimisen voi nähdä olevan hyvinvointivaltion aikaansaannos, hyvinvointivaltion jälkeläinen (Erikson & Uusitalo 1987, 178). Sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa hyvinvoinnin tutkiminen on keskeisessä asemassa ja hyvinvointitutkimuksen voi nähdä omaksi kokonaisuudekseen, joka ylittää eri oppiaineiden rajapinnat. Robert Eriksonin ja Hannu Uusitalon vuonna 1987 julkaistu artikkeli valaisee sitä, millaisia tutkimussuuntauksia sosiaalitutkimuksen piirissä on olemassa. Artikkelissaan Erikson ja Uusitalo kirjoittavat skandinaavisesta lähestymistavasta hyvinvoinnin (*welfare*) tutkimiseen tehden samalla yhteenvetoa erilaisista hyvinvointitutkimuksen painotuksista.

Erikson ja Uusitalo (1987, 179–187) esittelevät seitsemän erilaista tapaa, joiden avulla hyvinvoinnin käsitettä on lähestytty sosiaali- ja taloustieteellisessä tutkimuksessa. Kunkin tavan taustalla on eri tieteiden, kuten hyvinvointitaloustiede, sosiologia ja psykologia, vaikutteita. Lähestymistapoja ovat makro-orientoitunut elintasotutkimus, brittiläinen sosiopoliittinen tutkimus, skandinaavinen elintasotutkimus, elämänlaadun (*quality of life*) tutkiminen, elämäntyylin (*style of life*) tutkiminen ja elämäntavan (*way of life*) tutkiminen (Kuvio 2). Sosiaalipoliitikka on mukana sekä eksplisiittisesti että

implisiittisesti: esimerkiksi brittiläinen sosiopoliittinen tutkimus on sosiaalipoliittista, koska tutkimuksissa on käsitelty hyvinvointia taloustieteellistä näkökulmaa laueammasta näkökulmasta yksilön ”määräysvaltana omia resurssejaan kohtaan”, kuten Richard Titmuss on asian Eriksonin ja Uusitalon mukaan ilmaissut. Titmussin näkemys laajentaa hyvinvointinäkökulman pelkkää ostovoimaa laajemmaksi käsitteeksi. (Titmuss 1962 ref. Erikson & Uusitalo 1987, 183.)



Kuvio 2. Hyvinvoinnin tutkimisen tavat ja eri tieteiden taustavaikutus (Erikson & Uusitalo 1987, 179)

Hyvinvointia sosiaalipoliitiikan näkökulmasta voi avata tarkastelemalla hyvinvointia sosiaalipoliitiikan emotieteiden, kuten taloustieteen ja sosiologian, kautta. Taloustieteessä hyvinvointia voi tarkastella esimerkiksi yksilön tai yhteiskunnan tasolla. Yksilötasolla hyvinvointiin liittyy ajatus hyödyn tavoittelusta: yksilö nähdään rationaalisena toimija, joka kykenee arvioimaan oman hyvinvointinsa tarpeentyydytyksen tason ja toimimaan rationaalisesti saavuttaakseen halutun tason määräämän hyvinvoinnin (esim. Kauhanen 2008). Taloustieteellisestä näkökulmasta hyvinvointia voisi siten mitata esimerkiksi tulojen avulla: mitä korkeammat tulot, sitä korkeampi hyvinvoinnin taso. Eriksonin ja Uusitalon (1987, 182–183) artikkelin mukaan hyvinvointitaloustieteestä vaikutteita saaneet makro-orientoitunut elintasotutkimus ja brittiläinen sosiopoliittinen tutkimus ovat luonteeltaan resursseja painottavia lähestymistapoja, joissa hyvinvointia tarkastellaan lähinnä erilaisten sosiaali-indikaattorien kautta. Taloustieteellinen näkökulma vaikuttaa taustalla vahvasti.

Makro-orientoituneesta elintasotutkimuksesta ja brittiläisestä sosiopoliittisesta tutkimuksesta vaikutteita saanutta skandinaavista elintasotutkimusta Erikson ja Uusitalo kutsuvat ”(individuaaliseksi) elintason tutkimiseksi”. He korostavat, että tämä lähestymistapa on nimensä mukaisesti skandinaavisille tutkimuksille ominainen, minkä vuoksi voidaan siis sanoa, että skandinaavisessa hyvinvointitutkimuksessa painopiste on ollut hyvinvoinnin resurssinäkökulmassa. Skandinaaviselle lähestymistavalle on tyypillistä laajat kansalliset tilastotutkimukset, joita Pohjoismaissa, eritoten siis Skandinavian maissa, on tehty 1970-luvulla. (Emt., 179–183.) Esimerkkinä laajasta sosiaali-indikaattoreihin perustuneesta tilastotutkimuksesta on Ruotsissa 1960-luvun lopulla toteutettu *Swedish Level of Living Survey* (Erikson 1993, 68; vrt. Allardt 1993, 88–89). Lehdon (1996, 18–27) mukaan myös Tilastokeskuksen 1970-luvulta alkaen keräämän työolotutkimuksen historia kiinnittyy sosiaali-indikaattoriajatteluun.¹³ Edellä esitellyissä suuntauksissa keskeisessä asemassa on elintason tutkiminen. Hyvinvoinnin käsitteen voi kuitenkin nähdä olevan elintason käsitettä laajempi käsite, jolloin hyvinvointiin sisältyy elintason lisäksi erilaisia elämänlaatuun liittyviä elementtejä (Karisto, Takala & Haapola 1998, 12, 127). Elämänlaadun korostamisen elementti kytkeytyy läheisesti sosiaalipolitiikkaan.

Elintasotutkimus ja elämänlaadun tutkimus ovat kaksi hyvinvointitutkimuksen pääsuuntausta. Molemmissa suuntauksissa tehdään ero hyvien ja huonojen elinolosuhteiden välillä. Elämänlaadun tutkimus sai etenkin Pohjoismaissa nostetta sen roolista toimia kritiikkinä elintasotutkimuksille. Elämänlaadun tutkiminen sisältää kaksi suuntausta, joista toinen painottaa subjektiivisia kokemuksia, toinen puolestaan tarpeita. Pohjoismaissa jälkimmäinen painotus on saanut enemmän suosiota. Esimerkiksi Erik Allardtin *having*-, *loving*- ja *being*-ulottuvuudet edustavat tarpeiden lähtökohdista lähtevää elämänlaadun tutkimista. (Erikson & Uusitalo 1987, 184–185.) Allardt (1993) näkee edustamansa hyvinvoinnin tutkimussuuntauksen eroavan Robert Eriksonin (1993, 68–69) esittelemästä ruotsalaisesta suuntauksesta muun muassa siinä, että hänen tutkimusryhmänsä lähestymistavassa myös elämänlaadun ulottuvuus saa tilaa. Painopiste on enemmän tarpeiden tyydytyksen tutkimisessä kuin resursseissa. Allardtin esittelemässä tarpeita korostavassa näkökulmassa keskeistä on se, että tarpeiksi ei huomioida pelkästään materiaalisia tarpeita, vaan mukana ovat myös ei-materiaaliset tarpeet, kuten esimerkiksi ihmissuhteet. Allardt nimeää hyvinvoinnin ulottuvuudet englanninkielisillä termeillä

¹³ Sosiaali-indikaattoritutkimuksen valtakaudesta työolojen tutkimisen näkökulmasta kirjoittaa väitöskirjassaan Lehto (1996).

having, *loving* ja *being*, joista kukin viittaa tietyn tyyliin tarpeisiin. *Having* tarkoittaa materiaalisia tarpeita, kuten taloudellisia resursseja, asumisolosuhteita ja terveyttä, *loving* tarkoittaa tarvetta sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden ihmisten kanssa ja *being* puolestaan viittaa itsensä toteuttamisen tarpeeseen. (Allardt 1993, 88–91.)

Sosiologian, psykologian ja antropologian vaikutukset näkyvät erityisesti elämäntyyliä ja -tapaa painottavissa lähestymistavoissa, tosin sosiologia näyttää olleen taustavaikuttajana lähes kaikessa hyvinvointitutkimuksessa. Edellä mainituille tieteille on tyypillistä erilainen lähestymistapa kuin taloustieteestä piirteensä saaneilla kahdella resurssipainotteisella lähestymistavalla sekä elämänlaadun tutkimisella. Elämäntyylin ja -tavan tutkimuksessa ei tehdä eksplisiittistä eroa hyvien ja huonojen elinolosuhteiden välille ja hyvinvointia ei myöskään lähestytä hyvinvointikomponenttinäkökulmasta. (Erikson & Uusitalo 1987, 179–187.)

Siirryn seuraavaksi sosiaalitieteellisistä hyvinvoinnin ulottuvuuksista enemmän psykologiapainotteisiin hyvinvointikäsitelyihin ja erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmaan. Psykologinen näkökulma korostuu erityisesti siinä, että käyttämäni lähdekirjallisuus on pääosin psykologien tuottamaa. Käsitellyt teemat sinänsä eivät ole yksinomaan psykologiaa, vaan hyvinvointi, jota psykologit tutkivat, on sitä samaa hyvinvointia, jota myös sosiaalitieteiden piirissä tutkitaan. Näkökulmissa korostuu erityisesti henkilön subjektiivinen kokemus. Hyvinvointi on siis tässä mielessä yhtä lailla psykologista kuin sosiaalipoliittista.

Työ- ja organisaatiopsykologiassa hyvinvointi liittyy paljolti nimenomaan työhyvinvointiin. Työterveyspsykologiassa työhyvinvoinnin voi katsoa tarkoittavan esimerkiksi työelämän laadun ja työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin muodostamaa kokonaisuutta (Kivistö & Ahola 2006, 13). Erityisesti juuri työterveyspsykologia on syntyhistorialtansa perusteella läheisessä yhteydessä esimerkiksi sosiaalipoliittikan oppiaineen syntyyn (ks. Väänänen 2006, 28–29). Työ- ja organisaatiopsykologiassa yksilötason hyvinvointiseurauksina on tutkittu muun muassa asenteita ja terveyttä. Psykologiassa hyvinvoinnin tutkimisessa keskeisessä osassa ovat myös erilaiset mallinnukset, joiden avulla hyvinvoinnin olemusta on hahmoteltu. Työhyvinvointia on usein lähestytty pahoinvoinnin näkökulmasta eli tutkimalla esimerkiksi työstressiä, jolloin ei ole keskitytty niinkään hyvinvoinnin vaan pahoinvoinnin tutkimiseen. Työstressin syntymistä ja olemusta on hahmotettu muun

muassa Robert Karasekin¹⁴ kehittämällä työn vaatimusten ja hallinnan mallilla, Peter Warrin vitamiinimallilla ja Johannes Siegristin ponnistusten ja palkkioiden mallilla. Sittemmin on suosiota saavuttanut myös niin sanottu positiivisen psykologian näkökulma, jossa tutkitaan työhyvinvointia myönteisestä näkökulmasta esimerkiksi työtyytyväisyytenä, työhön sitoutumisena tai työn imuna. Esimerkiksi työtyytyväisyys on ulottuvuus, jota psykologiassa on tarkasteltu erilaisista näkökulmista. (Kinnunen & Feldt 2005, 13, 18–33; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005.)

Keskustelussa positiivisesta ja negatiivisesta hyvinvoinnista on sosiaalipolitiikan näkökulmasta mielenkiintoista se, mitä esimerkiksi Jussi Simpura (2008) on aiheesta sanonut: keskityttäessä positiiviseen hyvinvointiin negatiivisen hyvinvoinnin sijaan, saattaa huomio siirtyä todellisista (sosiaalisista) ongelmista muualle. Samalla herää myös kysymys siitä, mitkä ovat todelliset motiivit tehdä työntekijöiden hyvinvointitutkimusta, ja kenen intresseistä tutkimus tehdään, työntekijän vain työnantajan. Kyse on siis ennen kaikkea siitä, mistä puhutaan ja mistä vaietaan. Edellä esitetty kiteyttää sitä, mitä hyvinvoinnilla voidaan sosiaali- ja käyttäytymistieteissä tarkoittaa. Hyvinvoinnin ulottuvuudet ovat moninaiset, mutta olen tuonut esille muutamia keskeisiä suuntaviivoja. Seuraavaksi käsittelen hyvinvointia määräaikaisten työn näkökulmasta edeten hiljalleen kohti tutkimuksen empiiristä osuutta.

2.3.2 Hyvinvointi määräaikaisten työn viitekehyksessä

Työhön liittyvän hyvinvoinnin voi laajassa mielessä ajatella sisältävän erilaisia osa-alueita erilaisista asenteista aina fyysiseen terveyteen asti. Lähestymistapoja määräaikaiseen työhön ja hyvinvointiin on monia johtuen jo pelkästään siitä, että aiheeseen liittyvää tutkimusta tehdään useiden eri tieteenalojen piirissä sosiaalipolitiikasta aina lääketieteeseen asti. Määräaikaisten työn ja hyvinvoinnin yhteyksiä on tutkittu sekä kotimaassa että kansainvälisesti useiden vuosien ajan, minkä seurauksena tieto määräaikaisten työn ja hyvinvoinnin yhteyksistä on lisääntynyt merkittävästi. Määräaikaisten työn ja hyvinvoinnin välisten yhteyksien tutkimisessa on kuitenkin myös haasteita, koska esimerkiksi teorian pohjalta tehdyt oletukset ja empiirisen tutkimuksen tulokset eivät aina vastaa toisiaan.

¹⁴ Ns. Karasekin malliin tehdyssä sosiaalisen tuen ulottuvuuden sisältävässä päivitettyssä mallissa on ollut mukana myös Töres Theorell (ks. Karasek & Theorell 1990).

Teorian ja empirian ristiriidat. Määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin yhteydet ovat hyvin monitasoisia, ja eri tieteenalat tarjoavat aiheeseen osin erilaisen lähestymistavan. Erilaiset lähestymistavat voivat olla uusien näkökulmien aikaansaamisen näkökulmasta hedelmällisiä, mutta niihin liittyy myös ongelmia: Määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin yhteyksistä ei voi aiemmissa tutkimuksissa tuotettujen tutkimustulosten perusteella vetää kovin yhtenäisiä johtopäätöksiä. Tutkimustulosten voi sanoa olevan jopa ristiriitaisia keskenään. Suurimpana syynä tulosten ristiriitaisuuteen on se, että tutkimusten empiiriset tulokset ovat ristiriidassa teorian pohjalta tehtyjen oletusten kanssa. Oletukset määräaikaisten työntekijöiden huonommasta hyvinvoinnista perustuvat perinteisesti kolmeen erilaiseen teoreettiseen lähestymistapaan, joita ovat deprivatioteoriaan läheisesti liittyvä sosiaalisen vertailun teoria¹⁵, psykologisen sopimuksen teoria¹⁶ ja työstressiteoria¹⁷ (Beard & Edwards 1995, 118; De Witte & Näswall 2003, 151–152). Tutkimuksissa on myös käytetty toisistaan eroavia tutkimusasetelmia, mikä osaltaan vaikeuttaa tutkimustulosten vertailtavuutta, ja yhtenäisten johtopäätösten tekemistä niiden perusteella. Tutkimusasetelmien kirjo näkyy muun muassa erilaisten teoriaperustojen, aineistojen, taustamuuttujien ja hyvinvointimittarien käytössä, minkä vuoksi tutkimusasetelmat ovat hyvin erilaisia. Tämä ei ole kuitenkaan ongelma, vaan pikemminkin tutkijalle asetettu haaste. Tutkimustuloksia tulkitessa täytyy nimittäin huomioida se, millaisia teorioita ja mittareita käyttämällä tutkimustulokset on tuotettu.

Taulukossa 2 esittelen työn epävarmuuteen liittyviä hyvinvointiseurauksia sekä yksilö että organisaatiotasolla ja sekä lyhyen että pitkän aikavälin näkökulmasta. Tämä alun perin Magnus Sverken ja kumppanien (2002) laatima taulukko havainnollistaa sitä, millä aikavälillä erilaiset hyvinvoinnin osa-alueet tulevat esille. Osa-alueita voi havainnoida siten, että esimerkiksi yksilötasolla lyhyellä aikavälillä voi havaita työtyytyväisyyden, mutta terveysvaikutukset voidaan havaita vasta

¹⁵ *Sosiaalisen vertailun teorian* ydinajatuksena on se, että ihmiset vertaavat itseään muihin (Kruglanski & Mayselless 1990, 195). Määräaikaisten työntekijöiden osalta tämä kiteytyy ongelmaan siitä, pitäisikö määräaikaisten työntekijöiden vertailuryhmänä pitää pysyvässä työsuhteessa olevia, toisia määräaikaisia (Beard & Edwards 1995, 119) tai vaihtoehtoisesti vaikka esimerkiksi työttömiä (Kinnunen 2008).

¹⁶ *Psykologisen sopimuksen teoriassa* on keskeisenä ajatus siitä, että työntekijän ja työnantajan välillä vallitsee erinäisiä sanattomia odotuksia ja velvollisuuksia toisiaan kohtaan. Tutkimusten perusteella on näyttöä siitä, että määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän psykologinen sopimus koostuu jossain määrin eri tavalla kuin esimerkiksi pysyvässä työsuhteessa olevan henkilön psykologinen sopimus. (Rousseau 1989; De Cuyper & De Witte 2006.) Näin ollen psykologisen sopimuksen huomioiminen tutkimusasetelmissa voisi tuoda esille erilaista hyvinvointia.

¹⁷ *Työstressiteoria* puolestaan antaa olettaa, että määräaikaisilla työntekijöillä olisi erilaiset työn ominaispiirteet kuin pysyvillä työntekijöillä, ja nämä erilaiset työnpiirteet altistaisivat määräaikaisia rasitteille, jotka vaikuttavat heidän hyvinvointiinsa (De Witte & Näswall 2003, 153).

pitkän aikavälin kuluessa. Jäsennys on hyödyllinen erityisesti tutkimuksen teon näkökulmasta, koska erityyppinen hyvinvointi ilmenee erilaisissa aikaperspektiiveissä.

Taulukko 2. Epätyypillisen työn hyvinvointiseuraukset ja niiden ajallinen ilmeneminen

| | <i>Yksilötaso</i> | <i>Organisaatiotaso</i> |
|-----------------------|--|--|
| <i>Lyhyt aikaväli</i> | Työasenteet Työtyytyväisyys Työhön sitoutuminen | Organisaatioasenteet Organisaatioon sitoutuminen Luottamus |
| <i>Pitkä aikaväli</i> | Terveys Fyysinen terveys Psyykinen terveys | Työhön liittyvä käyttäytyminen Suoriutuminen Työpaikanvaihtohalukkuus |

Lähde: Sverke, Hellgren & Näswall 2002, 244

Tässä tutkimuksessa hyvinvointi käsittää työtyytyväisyyden ja psyykkisen oireilun. Taulukossa 3 esitettyjen hyvinvoinnin esiintymisen aikaulottuvuuksien perusteella kyse on siis sekä lyhyen (työtyytyväisyys) että pitkän (psyykinen terveys/oireilu) aikavälin ilmiöistä. Nämä kaksi hyvinvoinnin osa-alueita eroavat toisistaan siinä, että työtyytyväisyys on asenne ja psyykinen oireilu puolestaan psyykkisen terveyden käänteinen indikaattori. Työtyytyväisyyden tärkeys nousee esille ennen kaikkea siinä, että työtyytyväisyyden on todettu olevan yhteydessä terveyteen (Oshagbemi 1999, 388; ks. Faragher, Cass & Cooper 2005). Työtyytyväisyyden ja psyykkisen oireilun valinta tämän tutkimuksen osa-alueiksi on perusteltua, koska molemmat osa-alueet ovat olleet edustettuina aiemmissa määräaikaista työtä käsittelevissä tutkimuksissa ja koska näiden osa-alueiden tutkiminen on mahdollista käytössäni olevalla tutkimusaineistolla. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta nämä tutkimusteemat ovat tärkeitä, koska epätyypilliseksi työsuhteeksi luokiteltavassa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän hyvinvointi, kuten työntekijän hyvinvointi yleensäkin, on tärkeää yhteiskunnan kannalta.

Työtyytyväisyys. Yhden määritelmänsä mukaan työtyytyväisyys on ”työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat” (Mäkikangas ym. 2005, 60). Aiemmin työtyytyväisyyttä lähestyttiin tarpeen tyydytyksen näkökulmasta, mutta sittemmin on vakiintunut

käsitys, jonka mukaan työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne. Asennenäkökulman vuoksi painopiste onkin siirtynyt siihen, että työtyytyväisyys nähdään tarpeentyydytyksen sijasta kognitiivisena prosessina. (Spector 1997, 1–2; Mäkikangas ym. 2005, 60.) Työtyytyväisyyden käyttäminen hyvinvoinnin indikaattorina on perusteltua, koska työtyytyväisyys ennustaa yksilöllistä hyvinvointia (Miettinen 2006, 275) ja työtyytyväisyyden on jopa todettu olevan eniten tutkittu muuttuja yksilön organisaatiokäyttäytymistä käsittelevissä tutkimuksissa (Spector 1997, 1–2). Tätä tietoa vahvistaa se, että elokuussa 2008 *PsycArticles*-tietokantaan tekemäni asiasanahaun perusteella työtyytyväisyyttä (*job satisfaction*) käsitteleviä tutkimuksia löytyi 1574 kappaletta.

Työtyytyväisyyttä voi mitata yleisellä tasolla tai keskittymällä erilaisiin työn osa-alueisiin ja niiden rooliin tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden tuottamisessa. Eri osa-alueita painottava lähestymistapa on suositeltavaa silloin kun halutaan eritellä tarkemmin erilaisia työtyytyväisyyteen liittyviä sisällöllisiä ulottuvuuksia. (Spector 1997, 2–3.) Työn eri osa-alueisiin keskittyvä lähestymistapa on hedelmällinen erityisesti sen vuoksi, että on mahdollista saada selville ne osa-alueet, joiden suhteen työntekijä ei ole tyytyväinen, ja joita esimerkiksi yleisellä tasolla kysytty työtyytyväisyys ei välttämättä paljasta (Mäkikangas ym. 2005, 61).

Työtyytyväisyyden mittaaminen on siis mahdollista monella eri tavalla ja tasolla. Mittaamisessa voidaan ensinnäkin käyttää yhteen väittämään (*single-item*) perustuvia mittareita tai useammasta osiosta (*scale/multiple-item*) muodostettuja mittareita. Yhteen väittämään perustuvassa mittarissa voidaan kysyä esimerkiksi, *kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi*. Useasta osiosta muodostuva työtyytyväisyyttä mittaava mittari voi koostua useasta työtyytyväisyyteen liittyvästä väittämästä, joista muodostettu summamuuttuja (reliabiliteettitarkastelujen jälkeen) soveltuu työtyytyväisyysmittariksi. Useasta osiosta muodostetut mittarit ovat luonteelta usein hyvin vakiintuneita (Oshagbemi 1999, 391–392). Pelkän yleisellä tasolla mitatun työtyytyväisyyden mittaaminen on usein todettu olevan liian kapea-alaista, koska yhden väittämän mittari on reliabiliteetiltaan matala (Wanous, Reichers & Hudy 1997, 247). John P. Wanousin, Arnon E. Reichersin ja Michael J. Hudyn (1997) työtyytyväisyysmittareita käsittelevä meta-analyysi kuitenkin osoittaa, että myös yhden väittämän mittarit ovat käyttökelpoisia. Yliopisto-opettajista koostuvalla aineistolla tehdyn työtyytyväisyysmittaritutkimuksen tulosten perusteella yhden väittämän mittari antaa korkeampaa tyytyväisyyttä ilmaisevia tuloksia kuin usean osion mittarilla saadaan aikaan (Oshagbemi 1999).

Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella erilaisten ulottuvuuksien kautta. Peter Warrin, John Cookin ja Toby Wallin (1979) psykometrisessa tutkimuksessa, jossa he tutkivat muun muassa työasennemittareita, työtyytyväisyyttä mitattiin 12 työtyytyväisyyteen liittyvän osion avulla. Mittarin rakennetta tutkittiin klusterianalyysin avulla. Osiot koostuivat siten, että kuusi liittyi sisäiseen työtyytyväisyyteen ja kuusi ulkoiseen työtyytyväisyyteen. Vaihtoehtoisesti 12 osiosta oli mahdollista muodostaa mittarit myös toisella tavalla; mittareiksi muodostuivat tällöin työhön itseensä liittyvä tyytyväisyys (*job itself intrinsic satisfaction*), työolojen ulkoinen tyytyväisyys (*working conditions extrinsic satisfaction*) ja työntekijäsuhteisiin liittyvä tyytyväisyys (*employee relations satisfaction*). Mittaaminen tapahtui seitsenportaisella tyytyväisyyden astetta mittaavalla asteikolla (olen erittäin tyytymätön – olen erittäin tyytyväinen). (Emt., 136, 145–147.)

Työtyytyväisyyden tutkimisessa on osattava ottaa huomioon se, mikä on tyytyväisyyttä ja mikä tyytymättömyyttä, ja missä määrin esimerkiksi tyytymättömyys kertoo tyytyväisyydestä ja päinvastoin. Psykologi Frederick Herzbergin kahden faktorin teorian mukaan työtyytyväisyyttä ja työtytymättömyyttä indikoivat eri tekijät. Herzberg puhuu hygienia- ja motivaatiotekijöistä. Herzbergin teorian mukaan heikot hygienia- ja motivaatiotekijät aiheuttavat tyytymättömyyttä kun taas motivaatiotekijöiden olemassaolo tuottaa työtyytyväisyyttä. Hygienia- ja motivaatiotekijöitä ovat työn ulkoiset tekijät, kuten esimerkiksi palkka, työolot ja työn varmuus, motivaatiotekijöitä ovat työn sisäiset tekijät, kuten työn luonne, vastuu ja henkilökohtainen kehittyminen työssä. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959, 81, 113–114.) Tässä tutkimuksessa käytetyt erityistä työtyytyväisyyttä mittaavat mittarit on rakennettu soveltaen Herzbergin esittämien ajatusten pohjalta (ks. luku 3).

Työtyytyväisyyttä kannattaa siis mitata eri tasoilla ja tavoilla, mikäli se vaan on mahdollista. Entä miltä näyttää määräaikaisten työntekijöiden hyvinvointi empiirisestä näkökulmasta? Kuinka määräaikaista työtä ja hyvinvointia on siis aiemmin tutkittu ja mitä tutkimustulokset kertovat? Määräaikaisen työn on todettu olevan yhteydessä alentuneeseen työtyytyväisyyteen, mutta tutkimustulokset osoittavat määräaikaisten olevan myös tyytyväisiä työhönsä. Marianna Virtasen, Mika Kivimäen ja Marko Elovainion (2000) sairaalalähenkilöstöön kohdistuneen tutkimuksen mukaan määräaikaiseen työhön ovat yhteydessä ensisijaisesti epävarmuuden kokeminen ja alentunut työtyytyväisyys. Saija Mauno, Ulla Kinnunen, Anne Mäkikangas ja Jouko Nätti (2005) tutkivat määräaikaisten ja pysyvien

sairaanhoidoalan työntekijöiden työasenteita (inkl. työtyytyväisyys) ja hyvinvointia. Tutkimustulosten perusteella määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat pysyviä työntekijöitä tyytyväisempiä. Tulosta voi Maunon ja kumppaneiden mukaan tulkita muun muassa siten, että määräaikainen työntekijä ei vertaa itseään pysyvässä työsuhteessa olevaan, vaan pysyvää työntekijää tärkeämpi vertailuryhmä onkin esimerkiksi työttömät. (Mauno ym. 2005.)

Edellä esitellyissä tutkimuksissa ei huomioitu määräaikaisen työn motiivia, jota on myös tutkittu aiemmin. Muun muassa Moshe Krausz, Tamar Brandwein ja Shaul Fox (1995) vertailivat israelilaisia vuokratyöntekijöitä ja pysyvässä työsuhteessa olevia työntekijöitä ja heidän työtyytyväisyyttään ottaen huomioon myös vuokratyöntekijöiden motiivin. Työtyytyväisyyden mittaamisessa he ottivat huomioon yleisen työtyytyväisyyden lisäksi sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden sekä valtaan ja asemaan liittyvän työtyytyväisyyden. Tuloksena oli, että vapaaehtoiset vuokratyöntekijät olivat kaikkein tyytyväisimpiä eli tyytyväisempiä kuin vastentahtoiset vuokratyöntekijät, mutta myös tyytyväisempiä kuin pysyvässä työssä olevat. Vapaaehtoisten vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys oli suurta erityisesti sisäisen tyytyväisyyden osa-alueella. Vastaavasti Ellingson ym. (1998) tutkivat yhdysvaltalaisia vapaaehtoisia ja vastentahtoisia vuokratyöntekijöitä ja heidän työtyytyväisyyttään. Tulokseksi tutkimuksestaan he saivat seuraavaa: vastentahtoiset vuokratyöntekijät olivat vähemmän tyytyväisiä, mutta vapaaehtoinen vuokratyö ei ollut yhteydessä tyytyväisyyteen. Krauszin vuonna 2000 julkaistussa tutkimuksessa saatiin tulokseksi, että pitkäaikaiset vuokratyöntekijät olivat tyytyväisempiä. Singaporelaisia vuokratyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessaan Tan ja Tan (2002) tulivat siihen tulokseen, että erilaiset syyt vuokratyön tekemiseen vaikuttivat työtyytyväisyyteen: vapaaehtoinen vuokratyö oli yhteydessä työtyytyväisyyteen. De Cuyperin ja De Witten (2007) belgialaistutkimuksessa ei määräaikaisen työn motiivin todettu olevan välittävä tekijä työsuhteen tyyppin ja työtyytyväisyyden välillä.

Aiempien tutkimusten tulosten perusteella on syytä olettaa, että määräaikaisella työllä ja työtyytyväisyydellä on olemassa jonkinlainen yhteys toisiinsa. Aiemmissä tutkimuksissa esitettyä hypoteesia on ollut muun muassa oletus siitä, että määräaikaisilla on matalampi työtyytyväisyys kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla työntekijöillä (esim. De Witte & Näswall 2003, 156). Yhteys on mahdollisesti löydettävissä myös kun kyseessä on määräaikaisen työn motiivi. Vapaaehtoisen määräaikaisen työn on todettu monessa tutkimuksessa olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen. Aiempien

tutkimusten perusteella on vaikea muodostaa selkeää tutkimushypoteesia, mutta aiemman tutkimuksen perusteella voisi olettaa määräaikaisten olevan pysyvässä työsuhteessa olevia tyytyväisempiä. Toisaalta on huomioita myös tutkimusten ristiriitaiset tulokset, minkä johdosta yhteyksiä määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin välillä ei ole pystytty aina osoittamaan.

Psyykinen oireilu. Yksilön psyykinen hyvinvointi on tärkeä osa työssä jaksamista ja sitä kautta myös työntekijän työhyvinvointia. Juuri mielenterveyteen liittyvät ongelmat ovatkin merkittävä työkyvyttömyyttä aiheuttava tekijä. Psykkisten ongelmien määrä ei ole suoranaisesti lisääntynyt, mutta työelämässä tapahtuneet muutokset ja työelämän työntekijälle asettamat vaatimukset tekevät psyykkisestä hyvinvoinnista entistä tärkeämmän asian työssä selviytymisen näkökulmasta. (Pensola & Järvikoski 2006, 317–318.) Psyykinen oireilu on Suomessa tyypillisempää naispuolisille palkansaajille kuin miespalkansaajille. Erityisesti naisille tyypillisiä oireita ovat väsymys ja nukahtamisvaikeudet, josta kärsii 30–40 prosenttia naisista. Trendi useiden psyykkisten oireiden osalta on ollut 1990-luvun alusta alkaen kasvava sekä naisten että miesten kohdalla. Naisten kohdalla psyykkisen oireilun kokeminen on kasvanut miehiä enemmän. (Lehto & Sutela 2005, 90.) Terveys 2000-tutkimuksen tulosten mukaan masentuneisuus on yleisempää naisilla kuin miehillä (Pirkola, Lönnqvist & mielenterveyden työryhmä 2002, 53). Vuonna 2007 ilmestyneen tutkimuksen mukaan erilaiset psyykkiset häiriöt (kuten masennus ja ahdistus) ovat kuitenkin tyypillisempiä työttömille kuin työssä käyville (Honkonen ym. 2007).

Psyykkistä terveyttä voi Banksin ym. (1980, 187) mukaan lähestyä kahdesta näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma on positiivisen psyykkisen terveyden näkökulma, joka liittyy läheisesti esimerkiksi tyytyväisyyskokemuksiin, eikä ole suoranaissessa yhteydessä psyykkiseen sairauteen siten kuin psyykinen sairaus kliinisessä mielessä usein ymmärretään. Toinen lähestymistapa on juuri kliinisten ja lääketieteellisten määrittelyjen mukainen jolloin psyykinen terveys on määritelmänsä mukaan psyykkisen sairauden poissaoloa. (Banks ym. 1980, 187.) Psyykkisen oireilun sisältöä voi lähestyä myös empiirisen tutkimuksen ja psykometriikan avulla tarkastellen, miten psyykkistä oireilua on aiemmin tutkittu ja miten psyykinen oireilu on tutkimuksissa operationalisoitu. Paljon käytetty psyykkisen hyvinvoinnin mittari on General Health Questionnaire –kysely (GHQ) (ks. Goldberg 1972), joka koostuu psyykkiseen oireiluun ja hyvinvointiin liittyvistä osioista. Yleisesti käytetty versio on GHQ-12, joka sisältää 12 osiota (Mäkikangas ym. 2006, 444) ja GHQ-12-mittarilla mitataan neljää

psykkisen oireilun aluetta, joita ovat masennus, ahdistus, sosiaalinen toimintakyky ja somaattiset oireet¹⁸. GHQ-12-mittarin on todettu olevan varsin hyvä arviointimittari, jolla voidaan parhaimmassa tapauksessa seuloa psykkisestä kuormituksesta kärsiviä henkilöitä (Lönnqvist 2008, 69). Varsinainen diagnostinen väline GHQ-12 ei kuitenkaan ole¹⁹. Tässä tutkimuksessa lähestyn psykkistä hyvinvointia nimenomaan psykkisen oireilun kautta eli toisin sanoen tutkin psykkistä pahoinvointia psykkisen hyvinvoinnin sijaan. Psykkinen oireilu sisältää tutkimuksessani seuraavat työolotutkimuksesta 2003 löytyvät osa-alueet: väsymys, univaikeudet, masennus, yllirasittuneisuus, jännittyneisyys ja tunne siitä, että kaikki käy yli voimien. Mittari sisältää GHQ-12-mittarin osa-alueita, mutta mittari on rakenteeltaan erilainen.

Psykkisen hyvinvoinnin ja käänteisesti tarkasteltuna psykkisen oireilun näkökulmat ovat tärkeitä työelämän muutoksesta ja määräaikaisesta työstä puhuttaessa. Määräaikaisen työn ja psykkisen oireilun välillä ei ole havaittu aiemmissa tutkimuksissa kovin selkeää ja vahvaa yhteyttä. Tuoreessa, vuonna 2008 julkaistussa Jane E. Ferrien, Hugo Westerlundin, Marianna Virtasen, Jussi Vahteran ja Mika Kivimäen tutkimuksessa tuodaan esille, että määräaikaista työtä ja psykkistä terveyttä käsittelevien tutkimusten tulokset ovat hyvin vaihtelevia riippuen paljon esimerkiksi tutkimuksen koosta ja tutkimusasetelmasta yleensä (Ferrie ym. 2008, 104). Pekka Virtasen, Jussi Vahteran, Mika Kivimäen, Jaana Pentin ja Jane E. Ferrien (2002) tekemän tutkimuksen perusteella määräaikaisilla naisilla on enemmän psykkistä oireilua kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä. Marianna Virtanen ja kumppanit (2000, 365–366) havaitsivat tutkimuksessaan yhteyden määräaikaisen työsuhteen ja lisääntyneen psykkisen oireilun välillä ainoastaan ikäluokkaan 30–39 kuuluvilla hoitajilla. Tämä johtunee tutkijoiden mukaan siitä, että tuossa ikävaiheessa elämän tilanne saattaa olla tavallista kuormittavampi muun muassa kotona olevien pienten, alle kouluikäisten lasten vuoksi. Laura Peutere (2006, 40) puolestaan havaitsi pro gradu -tutkimuksessaan, että määräaikaiset naiset oireilevat määräaikaisia miehiä enemmän GHQ-mittarin pisteytykseen perustuvassa vertailussa.

Määräaikaisen työn motiivia ja psykkistä oireilua ei ole tutkittu yhtä paljon kuin esimerkiksi määräaikaisen työn ja työtyytyväisyyden välisiä yhteyksiä. Kerstin Isakssonin ja Katalin Bellaaghin (2002, 37, 39) tutkimus ruotsalaisista naisvuokratyöntekijöistä kertoo, että vuokratyön vapaaehtoisuus

¹⁸ Esimerkkejä GHQ-12 osioista: Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi?, Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti yllirasittunut? GHQ-osioiden suomenkieliset käännökset olen saanut pyynnöstä Anne Mäkikankaalta.

¹⁹ Lähde: Anne Mäkikankaalta pyynnöstä saamani power point -esitys GHQ-mittarin rakenteesta.

ja vastentahtoisuus oli negatiivisesti yhteydessä psyykkiseen oireiluun²⁰. Tutkimustulosten mukaan vastentahtoinen määräaikainen työ ennusti psyykkistä oireilua. Täten siis se, että tekee vuokratyötä vastentahtoisesti, lisää riskiä psyykkiseen oireiluun. Huomionarvoista kyseisen tutkimuksen osalta on se, että tutkittavina olivat nimenomaan vuokratyötä tekevät eli eivät *fixed-term*-tyyppiset (perinteiset) määräaikaiset sinänsä.

Edellä esitetyn perusteella määräaikaisen työn ja psyykkisen hyvinvoinnin/oireilun yhteydet eivät ole yksiselitteisiä. Psyykkisen oireilun ottaminen mukaan määräaikaista työtä ja hyvinvointia käsittelevään tutkimukseen on joka tapauksessa perusteltua. Perusteina voi käyttää muun muassa aiempien tutkimusten vaihtelevia tuloksia. Perusteeksi käy myös kiinnostus määräaikaisen työn motiivin ja psyykkisen oireilun välisen yhteyden tutkimiseen sekä tarve selvittää vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten psyykkistä oireilua nimenomaan suomalaisista koostuvalla aineistolla. Aiemmistä tutkimuksista Isakssonin ja Bellaaghin (2002) tutkimus osoittaa hyvin sen, että määräaikaisen työn motiivi on tärkeässä roolissa myös silloin kun tutkitaan psyykkistä oireilua.

²⁰ Luvussa 2.2.2 viitataan siihen, että Ruotsissa vuokratyötä tekevillä on perinteisesti pysyvä työsuhde henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Isakssonin ja Bellaaghin (2002) tutkimuksessa tutkitut vuokratyöntekijät ovat kirjoittajien määritelmän mukaan määräaikaisia.

3 Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

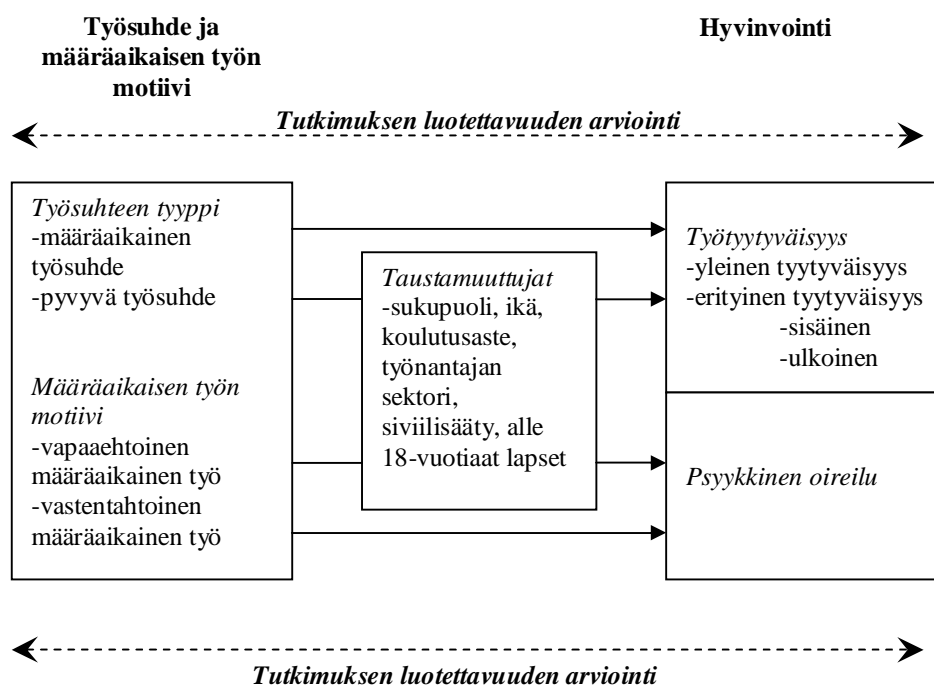
3.1 Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymykset

Olen kiinnostunut määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista. Tutkin määräaikaisten työn hyvinvointia vertailemalla määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien hyvinvointia Suomessa. Otan huomioon myös määräaikaisten työntekijöiden motiivin eli sen ovatko määräaikaiset työntekijät määräaikaisessa työssä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Tutkimuksen avulla vastaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

T1. Onko määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevien välillä hyvinvointieroja?

T2. Onko pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä hyvinvointieroja riippuen siitä, onko henkilö määräaikaisessa työssä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti?

Varsinaisen tutkimustehtävän lisäksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja tutkimuksen edetessä kävi ilmi, että määräaikaisen työn motiivia ja hyvinvointia on käytettävissäni olevalla aineistolla mahdollista tutkia tavalla, joka poikkeaa monin tavoin muista aiheita käsittelevistä tutkimuksista. Motiivi ja hyvinvointi on operationalisoitu aineistossani eri tavalla kuin monissa aiemmissa tutkimuksissa. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuuden arviointi kulkee mukana. Arvioin tutkimuksen luotettavuutta aineiston, menetelmien, mittarien ja niistä rakennettujen muuttujien sekä tutkimustulosten osalta sekä luvussa 3 että johtopäätösten ja keskustelun ohessa luvussa 5. Esittelen tutkimusasetelman kuviossa 3.



Kuvio 3. Tutkimusasetelma

3.2 Aineistona työolotutkimus 2003

Tutkimusaineistonani on Tilastokeskuksen keräämä työolotutkimus 2003²¹ (N=4104). Työolotutkimuksia on tehty vuodesta 1970-luvun lopulta alkaen ja vuoteen 2003 mennessä aineisto on kerätty viisi kertaa vuosina 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003. Tutkimustani varten käytössä olevassa vuoden 2003 tiedot sisältävässä aineistossa haastatellut henkilöt on numerokoodattu, eikä minulla ole siten pääsyä haastateltujen henkilötietoihin. Aineistoa analysoitaessa käsittelem vastauksia siten, ettei yksittäisen vastaajan vastausta ole mahdollista tunnistaa. Aineiston analyysissä käytän SPSS for Windows ohjelman versiota 13.0.

²¹ Työolotutkimuksen 2003 tutkimuslomake on saatavilla Anna-Maija Lehdon, Hanna Sutelan ja Arto Miittisen (2006) toimittaman artikkelikokoelman *Kaikilla maustella. Artikkeleita työolotutkimuksesta* liitteenä. Uusin työolotutkimusaineisto kerätään kevään 2008 aikana, joten sitä ei ole mahdollista hyödyntää vielä tässä tutkimuksessa.

Työolotutkimusaineiston kerääminen. Työolotutkimus kerätään käyntihaastatteluina. Työolotutkimuksen haastateltavat valitaan työvoimatutkimukseen²² osallistuneista palkansaaajista. Vuoden 2003 työolotutkimusaineisto kerättiin työvoimatutkimuksen loka-marraskuun puhelinhaastattelukierrosten yhteydessä. Työvoimatutkimukseen osallistuneilta tiedusteltiin, ovatko he halukkaita osallistumaan työolotutkimukseen. Haastattelut tehtiin pääosin loka-marraskuussa 2003, mutta osa haastatteluista tehtiin vuoden 2004 tammikuussa. Haastattelut kestivät keskimäärin yhden tunnin. (Lehto, Sutela & Miettinen 2006, Liite 1.) Työvoimatutkimuksen ja työolotutkimuksen yhteys helpottaa haastattelujen tekemistä, koska kaikkea työvoimatutkimuksessa kerättyä taustatietoa ei tarvitse kerätä uudestaan työolotutkimuksen yhteydessä. Tämä tieto on relevantti myös käsillä olevan tutkimuksen kannalta, koska osa työvoimatutkimuksen tiedoista on siirretty myös käytössäni olevaan aineistoversioon ja hyödynnän näitä tietoja myös omassa tutkimuksessani.

Vuoden 2003 työolotutkimuksen otos oli 5300 palkansaaajaa, joista aineistossa on 4104 henkilöä. Työolotutkimuksen vastausprosentti oli 78, joten kadoksi jää 22 prosenttia. Vastausprosentteissa oli eroja eri vastaajaryhmien välillä: naisten osuus oli hieman miesten osuutta suurempi, iäkkäät palkansaaajat olivat nuorempia aktiivisempia vastaamaan ja sosioekonominen asema vaikutti vastausprosenttiin siten, että työntekijöiden vastausprosentti oli jonkin verran toimihenkilöiden vastausprosenttia alhaisempi. Myös koulutusaste vaikutti vastausprosenttiin: koulutusasteen noustessa vastausprosentti nousi. Tämän tutkimuksen osalta tärkeä tieto on, että vastausaktiivisuudessa ei ollut juurikaan eroa sen suhteen, oliko vastaaja pysyvässä vai määräaikaisessa työsuhteessa. (Emt., Liite 1.)

3.2.1 Muuttujat

Tutkimuksessa käytettävät muuttujat mittaavat työsuhteen tyyppiä, määräaikaisen työn motiivia ja työntekijöiden hyvinvointia. Lisäksi mukana on joukko tutkimusaiheeni kannalta tärkeitä sosiodemografisia taustamuuttujia.

²² Työvoimatutkimus on kuukausittain tehtävä 15–74-vuotiasta väestönosaa koskeva tilastotutkimus, jonka otos kerätään Tilastokeskuksen väestötietokannasta satunnaisotantana kahdesti vuodessa. Kuukausittainen otos koostuu noin 12 000 henkilöstä. Tilastoon kootaan tietoja väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisten toiminnasta. Työvoimatutkimustietojen perusteella muodostetaan kuvat koko 15–74-vuotiaan väestön toiminnasta. (Tilastokeskus 2008b.)

Työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi. Työsuhteen tyyppiä on kysytty lomakkeessa muodossa *Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?* (A19)²³. Vastaaja on voinut sanoa työsuhteensa solmitun joko 1) toistaiseksi voimassa olevaksi tai 2) määräaikaiseksi. Työsuhdetyyppitietoa ei ole kahdelta vastaajalta. Regressioanalyysia varten olen koodannut muuttujan binaariseksi, kaksiarvoiseksi dummy-muuttujaksi (0=pysyvä, 1=määräaikainen).

Määräaikaisen työsuhteen motiivia eli vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta ei ole kysytty työolotutkimuksessa, vaan tieto on liitetty työolotutkimusaineistoon työvoimatutkimuksesta. Työvoimatutkimuksessa määräaikaista työtä tekeviltä on kysytty syytä määräaikaisen tai tilapäisen työn tekemiseen. Vastausvaihtoehtoina on ollut 1) työharjoittelu, joka liittyy koulutukseen (oppisopimus tms.), 2) henkilö ei ole saanut pysyvää työtä, vaikka olisi halunnut pysyvää työtä, 3) henkilö ei halunnut pysyvää työtä, 4) koeaika, joka liittyy työsuhteeseen, 9) ei osaa sanoa (taulukko 3). Vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta mittaavan muuttujan olen muodostanut koodaamalla uudelleen määräaikaisen²⁴ ja tilapäisen työn syytä mittaavan muuttujan kaksiluokkaiseksi dummy-muuttujaksi. Dummy-muuttuja on muodostettu siten, että vastaus 2 (ei ole saanut pysyvää työtä vaikka olisi halunnut) saa arvon 1 eli vastentahtoinen (involuntary) ja vastaukset 1, 3, 4 ja 9 ovat saaneet arvon 0 eli vapaaehtoinen (voluntary). Ei osaa sanoa -vastaukset (3 kpl) on tässä tapauksessa sisällytetty kategoriaan vapaaehtoiset. Huomattakoon, että työharjoittelussa ja koeajalla olevia on melko vähän. Kaksiluokkaisen motiivimittarin muodostaminen on siis lähtenyt ajatuksesta, jonka mukaan henkilöt, jotka eivät ole valinneet vaihtoehtoa ”henkilö ole saanut pysyvää työtä, vaikka olisi halunnut”, ovat vapaaehtoisia. Taulukossa 4 esitän työsuhteen tyyppiä ja määräaikaisen työn motiivia mittaavien muuttujien jakaumat.

²³ Ilmoitan suluissa työolotutkimuksen kyselylomakkeessa käytetyn kysymyskoodin. Tässä tutkimuksessa aineistona käytetyn työolotutkimuksen 2003 kyselylomake löytyy kokonaisuudessaan Lehdon ym. (2006) toimittamasta teoksesta *Kaikilla maustella. Artikkeleita työolotutkimuksesta*.

²⁴ Määräaikainen työ on tilastoitu eri tavoin työvoimatutkimuksessa, jonka vuoksi motiivimuuttujan uudelleen koodaamisessa on ehdollistettu työvoimatutkimuksen motiivimittarin tieto. Ehdollistamisen olen tehnyt siten, että motiivimuuttuja huomioi työolotutkimuksen määritelmän mukaiset määräaikaiset työntekijät. Työvoimatutkimuksen mukaan vastentahtoisia on 483 ja vapaaehtoisia 117, työolotutkimuksen 2003 mukaan vastaavat luvut ovat 430 ja 98.

Taulukko 3. Määräaikaisen työn syy, työolotutkimuksen 2003 mukaiset määräaikaiset (n, %)

| Syy määräaikaiseen työhön | n | % |
|--------------------------------------|-----|-----|
| työharjoittelu, liittyy koulutukseen | 20 | 4 |
| pysyvää työtä ei tarjolla | 430 | 81 |
| ei halua pysyvää työtä | 69 | 13 |
| koeaika | 6 | 1 |
| ei osaa sanoa | 3 | 1 |
| yhteensä | 528 | 100 |

Taulukko 4. Työsuhteen tyypin ja määräaikaisen työn motiivin frekvenssijakauma (n, %)

| Työsuhteen tyyppi | n | % |
|-------------------|------|-----|
| pysyvä | 3525 | 86 |
| määräaikainen | 577 | 14 |
| yhteensä | 4102 | 100 |

| Määräaikaisen työn motiivi | n | % |
|----------------------------|-----|-----|
| vapaaehtoinen | 98 | 19 |
| vastentahtoinen | 430 | 81 |
| yhteensä | 528 | 100 |

Tämän lisäksi olen muodostanut työsuhteen tyyppiä ja määräaikaisen työn motiivia mittaavista muuttujista kaksi uutta muuttujaa. Toinen muuttujista sisältää pysyvät työntekijät ja vapaaehtoiset määräaikaiset (0=pysyvät, 1=vapaaehtoiset määräaikaiset) ja toinen sisältää pysyvät työntekijät ja vastentahtoiset määräaikaiset (0=pysyvät, 1=vastentahtoiset määräaikaiset). Näitä muuttujia tarvitsen tutkiessani regressioanalyysin avulla pysyvien sekä vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten hyvinvointia ja vertaillen saatuja tuloksia.

Taustamuuttajat. Tutkimuksen sosiodemografisina taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, koulutusaste, työnantajan sektori, siviilisääty ja alle 18-vuotiaat lapset perheessä. Taustamuuttujien valinnan perusteena olen käyttänyt aiempia tutkimuksia ja niissä käytettyjä muuttujia, joita olen verrannut työolotutkimuksessa mukana oleviin muuttujiin. Muuttujien joukosta olen jättänyt pois kolme muuttujaa. Poisjätetyt muuttujat ovat perheessä olevat alle 7-vuotiaat lapset, sosioekonominen asema ja työsuhteen kesto. Nämä muuttujat olen jättänyt tutkimuksen ulkopuolelle, koska ne korreloivat melko

voimakkaasti eräiden selittävien taustamuuttujien kanssa²⁵. Voimakas korrelaatio voi jatkoanalyysissä aiheuttaa multikollineaarisuudeksi kutsutun ongelman. Multikollineaarisuudessa on kyse siitä, että jotkut selittävästä taustamuuttujista korreloivat voimakkaasti keskenään. Tämä puolestaan saattaa aiheuttaa joidenkin monimuuttujamenetelmien kohdalla, että malliin tulee kaksi samaa asiaa mittaavaa muuttujaa, jotka eivät lisää mallin selitysstettä. Tässä tutkimuksessa analyysimenetelmänä käytettävä lineaarinen regressioanalyysi on herkkä multikollineaarisuudelle. (Metsämuuronen 2003, 581.) Myös siviilisäätymuuttuja ja alle-18-vuotiaiden lasten olemassaolo perheessä korreloivat melko voimakkaasti ($r=0,31$), mutta otin nämä muuttujat mukaan, koska korrelaatio oli kuitenkin pienempi kuin poisjätettyjen kolmen muuttujan tapauksessa. Kansainvälisissä tutkimuksissa poisjätettyjen muuttujien korrelaatiot ovat olleet hyvin korkeita (esimerkiksi $r=0,70$, $p<0,01$) (ks. De Cuyper & De Witte 2007). Selittävien muuttujien luokittelu, frekvenssit ja frekvenssien prosentuaaliset osuudet suhteessa koko aineistoon käyvät ilmi taulukosta 5.

²⁵ Alle 7-vuotiaiden lasten olemassa oloa mittaava muuttuja korreloi alle 18-vuotiaiden lasten olemassa oloa mittaavan muuttujan kanssa ($r=0,57$), sosioekonomista asemaa mittava muuttuja (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö) korreloi koulutusastetta mittavan muuttujan kanssa ($r=0,54$) ja työsuhteen kesto korreloi iän kanssa ($r=0,59$). Tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä ($p<0,01$).

Taulukko 5. Luokiteltujen selittävien muuttujien frekvenssijakaumat (n, %)²⁶

| Taustamuuttujat | n | % |
|--|------|----|
| sukupuoli | | |
| -nainen | 2167 | 53 |
| -mies | 1937 | 47 |
| koulutus | | |
| -perusaste | 726 | 18 |
| -keskiaste | 1808 | 44 |
| -korkea-aste | 1570 | 38 |
| siviilisääty | | |
| -parisuhteessa (avio- tai avoliitto, rekisteröity parisuhde) | 3017 | 74 |
| -ei parisuhteessa | 1086 | 27 |
| taloudessa alle 18-vuotiaita lapsia | | |
| -kyllä | 1649 | 40 |
| -ei | 2454 | 60 |
| työnantajan sektori | | |
| -julkinen | 1553 | 38 |
| -yksityinen | 2547 | 62 |

Selittävät muuttujat. Tutkimuksen selitettävänä muuttujina ovat hyvinvointia mittavat muuttujat. Hyvinvointia mitataan tässä tutkimuksessa työtyytyväisyytenä ja psyykkisenä oireiluna. Mittarit perustuvat itsearviointimenetelmään eli vastaukset ovat vastaajan omaan arvioon perustuvia. Selittävät muuttujat ovat analyyseissa mukana jatkuvina muuttujina.

Työtyytyväisyys. Mittaan työtyytyväisyyttä kahdella tasolla, joista käytän nimiä yleinen työtyytyväisyys (*general* tai *global job satisfaction*) ja erityinen työtyytyväisyys (*facet job satisfaction*). Kahden tason valintaa olen päättänyt sen vuoksi, että yleisen työtyytyväisyyden mittari tuottaa usein liian positiivisia tuloksia (Jokivuori & Hietala 2007, 91; vrt. Wanous ym. 1997). Tämä saa tukea myös työolotutkimuksen 2003 osalta, sillä melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä on lähes 95 prosenttia vastaajista. Korkea työtyytyväisyys on tuloksena sinänsä hyvä, mutta kun sitä mitataan yleisellä tasolla, on vaarana, että jotain olennaisia yksityiskohtia katoaa. Titus Oshagbemin (1999, 401)

²⁶ Taustamuuttujat ovat dummy-koodattuja lukuun ottamatta koulutusta, joka on kolmiluokkainen. Dummy-muuttujat on raportoitu taulukossa esittämällä ylimpänä muuttuja-arvon 1 saava luokka. Ikämuuttuja (n=4104) on analyyseissa mukana luokittelemattomana muuttujana, eikä sitä sen vuoksi esitetä taulukossa.

työtyytyväisyysmittareita käsittelevässä tutkimuksessa todetaan, että jos vain mahdollista, kannattaa käyttää sekä yhteen osioon että useampaan osioon perustuvia mittareita yhtäaikaaisesti. Yleistä työtyytyväisyyttä on kysytty työolotutkimuksessa seuraavasti: *Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?* (A10). Vastausvaihtoehtoina kysymykseen oli 1) erittäin tyytyväinen, 2) melko tyytyväinen, 3) melko tyytymätön ja 4) erittäin tyytymätön. Muuttuja on analyyseissa mukana jatkuvana muuttujana siten, että alkuperäisen kysymyksen asteikko on käännetty jolloin arvo 4 vastaa erittäin tyytyväisiä ja vastaavasti arvo 1 erittäin tyytymättömiä.

Erityistä työtyytyväisyyttä mitataan kahdella muuttujalla, joista ensimmäinen mittaa työtyytyväisyyden sisäisiä tekijöitä ja toinen ulkoisia tekijöitä. Jaottelu perustuu fasettinäkökulmaan, jossa erotellaan työssä viihtymistä heikentävät ja lisäävät tekijät (Jokivuori 2002, 60). Näkökulma perustuu Herzbergin ym. (1959) motiivi- ja hygieniatekijöihin (ks. luku 2.2). Tässä tutkimuksessa fasettinäkökulma ei ole mukana puhtaassa merkityksessään, koska työtyytyväisyyttä mittaava muuttuja on muodostettu vain työviihtyvyyttä lisäävistä tekijöistä, eikä työviihtyvyyttä heikentäviä tekijöitä ole huomioitu.

Työolotutkimuksessa sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä on kysytty samalla kysymyksellä, jossa tiedusteltiin tekijöitä, jotka lisäävät vastaajan *viihtymistä* nykyisessä työssään (F8)²⁷. Tässä tutkimuksessa katson siis, että työssä viihtyminen on työtyytyväisyyttä. Vastaajan tuli arvioida yhteensä 19 työviihtyvyyttä lisäävää tekijää. Vastausvaihtoehtoina jokaisen tekijän kohdalla oli 1) kyllä ja 2) ei. Tätä tutkimusta varten olen muodostanut sekä sisäisiä että ulkoisia tekijöitä mittaavan muuttujan. Muuttuja perustuu ajatukseen siitä, että on olemassa työn sisältöön liittyviä tekijöitä eli sisäisiä tekijöitä ja työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä niin sanottuja ulkoisia tekijöitä (esim. Herzberg ym. 1959). Muuttujan muodostamisessa olen käyttänyt apuna eksploratiivista faktorianalyysia (EFA). Jari Metsämuurosen (2003, 534) mukaan EFA soveltuu menetelmäksi ”tilanteeseen, missä tutkijalla on ajatus siitä, millainen teoria yhdistää tutkittavia muuttujia”. Käytännössä tilanteessa, jossa tutkitaan valmista mallia tai teoriaa, sopii menetelmäksi konfirmatorinen faktorianalyysi (CFA) (emt., 551). Olen valinnut menetelmäksi EFAn, joskin taustalla on teoriaan pohjautuva oletus kahden sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä sisältävän faktorin olemassa olosta. Perustelen valintaani sillä, että faktorianalyysi ei ole tutkimukseni päämenetelmä vaan muuttujien muodostamisen apuväline. Faktorianalyysin valintaan vaikuttaa myös,

²⁷ Työolotutkimuksen kysymyslomakkeessa kysymys oli muodossa *Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?*

se miten analyysiin valitut muuttujat on mitattu. Ihannetapauksessa faktorianalyysissa käytettyjen muuttujien tulisi olla vähintään järjestysasteikollisia muuttujia (emt., 354), mutta tässä tapauksessa muuttujat ovat vastoin pääsääntöä ainoastaan luokitteluasteikollisia (kyllä/ei), mikä asettaa joitakin rajoitteita tulosten pätevyydelle.

Suoritan eksploraatiivisen faktorianalyysin Maximum likelihood –menetelmällä, joka sopii käytettäväksi silloin kun havaintoja on yli 100 (emt., 541). Käytän analyysissa vinokulmaista Direct Oblimin – rotaatiota, koska se sallii faktoreiden väliset korrelaatiot (Nummenmaa 2004, 346), joita on työtyytyväisyyttä mittavien ulottuvuuksien välillä (ks. Liite 2). Määritän ennalta faktoreiden lukumääräksi kaksi. Rajaan faktorien lukumäärän kahteen sillä perusteella, että työviihtyvyystekijät vastaavat sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, ja faktorianalyysillä haluan saada vahvistusta näiden kahden ulottuvuuden olemassa ololle tässä aineistossa.

Kaiserin testin ($>0,60$) ja Bartlettin sfäärisyystestin ($p<0,001$) tulosten perusteella analyysiin valittujen muuttujien korrelaatiomatriisi soveltuu faktorianalyysiin. Faktorianalyysin tulokset tukevat joistakin puutteistaan huolimatta sisäisten ja ulkoisten tekijöiden ulottuvuuksien olemassaoloa. Faktorianalyysin avulla muodostui ennalta määritellysti kaksi faktoria, jotka pääpiirteissään kuvaavat sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä: ulkoiset tekijät latautuivat pääosin faktorille 1, sisäiset tekijät faktorille 2. Kaikki faktorille 2 latautuneet tekijät saivat negatiivisen faktorilatauksen.

Ulkoisia tekijöitä olivat faktorianalyysin mukaan suhteet esimiehiin, työskentelyolosuhteet, työpaikan henki, palkka, työajat, suhteet työtovereihin, kiireettömyys, varmuus työsuhteesta, etenemismahdollisuudet uralla ja työn arvostus. Sisäisiä tekijöitä ovat faktorianalyysin mukaan työn haasteellisuus, työn mielenkiintoisuus, työn vaihtelevuus, uusien asioiden oppiminen, aikaansaamisen tunne ja vaikutusmahdollisuudet työhön. Kaksi tekijää sai latauksen kummallakin faktorilla. Nämä tekijät olivat ensisijaisesti ykkösfaktorilla latauksen saanut työn arvostus ja ensisijaisesti kakkosfaktorilla latauksen saanut vaikutusmahdollisuudet työhön. Tuplalataukset olivat suuruusluokaltaan samansuuntaisia kummallakin faktorilla²⁸. Näistä kahdesta tekijästä työn arvostus voisi periaatteessa olla sekä sisäinen että ulkoinen tekijä riippuen siitä tarkoitetaanko työn arvostuksella

²⁸ Työn arvostus 0,39 ja -0,30; vaikutusmahdollisuudet työhön 0,34 ja -0,36 (ensimmäinen arvo ykkösfaktorin lataus, toinen arvo kakkosfaktorin lataus).

työn arvostuksen symboleita (ulkoinen) vai työsuorituksen arvostamista (sisäinen) (vrt. Miettinen 2006, 277–278). Kun muodostan muuttujista jatkossa summamuuttujan, jää työn arvostus ulkoisten tekijöiden joukkoon. Kolme tekijää jäi kokonaan faktoreiden ulkopuolelle, koska niiden arvo ei ylittänyt ennalta määriteltyä ja yleisesti käytettyä raja-arvoa 0,3. Ulkopuolelle jäivät työn itsenäisyys, työn vuoksi matkustaminen ja miellyttävät asiakkaat. Suoritin toisen faktorianalyysin ensimmäisen analyysin tulosten pohjalta poistaen analyysistä kolme väittämää, jotka saivat alle 0,3 suuruisen latauksen ensimmäisessä analyysissä.

Kommunaliteetit ilmaisevat kuinka monta prosenttia faktorit selittävät muuttujan varianssista. Tässä faktorianalyysissä muuttujien kommunaliteetit olivat melko alhaiset (välillä 0,20–0,50) kaikkien viihtyvyystekijöiden kohdalla. Ominaisarvot ylittävät kummankin faktorin kohdalla hyvänä raja-arvona pidetyn arvon 1 (ks. Metsämuuronen 2003, 545), ja nämä kaksi faktoria selittävät 40 prosenttia muuttujien varianssista. Faktorien 1 ja 2 reliabiliteetit Cronbachin alfan (α) avulla ilmaistuina ovat molempien ulottuvuuksien kohdalla hyvät (sisäiset tekijät (6 kpl) $\alpha=0,78$, ulkoiset tekijät (10 kpl) $\alpha=0,78$). Faktorianalyysin tulokset ovat tutkielman liitteenä (Liite 3).

Muodostin faktorianalyysin perusteella työtyytyväisyyden sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä summamuuttujat. Muuttujat noudattavat faktorianalyysin määrittämiä faktoreita siten, että kahdelle faktorille samanaikaisesti latautuneet osiot jäävät muuttujaa muodostaessani suurimman latauksen saaneelle faktorille. Summamuuttujalla mitaan työtyytyväisyystekijöiden kasautumista eli sitä, miten paljon yksi henkilö on valinnut tyytyväisyystekijöitä. Ajattelen tämän kertovan vastaajan työtyytyväisyyden asteesta työtyytyväisyyden sisäisten ja ulkoisten tekijöiden osalta. Summamuuttujien muodostamista varten olen koodannut vastausasteikon uudelleen siten, että uudet arvot ovat 0) ei ja 1) kyllä. Tämän jälkeen olen muodostanut sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä mittaavat summamuuttujat: sisäisten tekijöiden muuttuja koostuu faktorianalyysin mukaisista kuudesta osiosta ja ulkoisia tekijöitä mittaava muuttuja koostuu vastaavasti faktorianalyysin mukaisista kymmenestä osiosta. Sisäisiä tekijöitä mittaava summamuuttuja saa arvoja 0–6 ja ulkoisia tekijöitä mittaava summamuuttujaa saa arvoja 0–10.

Psyykkinen oireilu. Psyykkistä hyvinvointia mitaan psyykkisenä oireiluna, jolloin käytännössä vähäinen oireilu tarkoittaa hyvinvointia. Psyykkisiä oireita (esim. masennus) on kyselylomakkeessa kysytty yhdessä somaattisten oireiden (esim. päänsärky) kanssa. Vastaaajilta on kysytty, kuinka usein heitä vaivaa erilaiset psyykkiset ja somaattiset oireet (E11)²⁹. Annetut vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat 1) päivittäin tai lähes päivittäin, 2) muutaman kerran viikossa, 3) noin kerran viikossa, 4) kerran pari kuukaudessa, 5) harvemmin ja 6) ei koskaan.

Myös psyykkisten oireiden valinnassa käytin apuna eksploratiivista faktorianalyysia, jonka perusteella psyykkisten oireiden ulottuvuuden olemassa oleminen sai vahvistusta. Faktorianalyysin toteutin oireilun osalta samalla tavalla kuin työtyytyväisyyden kohdalla: menetelmänä Maximum likelihood, vinokulmainen Direct oblimin –rotaatio ja ennalta määritelty faktorien lukumäärä 2. Faktorianalyysia varten ei osaa sanoa –vastaukset on koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Tämän uudelleen määrittelyn perusteella puuttuvaa tietoa on vähän eli alle 0,2 prosenttia jokaisen faktorianalyysiin mukaan otetun muuttujan kohdalla. Tulkitsen järjestysasteikon, jonka ääripäinä ovat päivittäin – ei koskaan, asteikoksi, joka soveltuu faktorianalyysiin.

Kaiserin testin ($>0,60$) ja Bartlettin sfäärisyystestin ($p<0,01$) perusteella muuttujien korrelaatiomatriisi soveltuu faktorianalyysiin. Faktorianalyysissa oireet jakautuvat kahdelle faktorille siten, että psyykkiset oireet latautuvat faktorille 1 ja somaattiset oireet latautuvat faktorille 2. Kummankin faktorin lataukset ovat positiivisia. Kaksi somaattista oiretta saavat liian pienen latauksen ($<0,30$), jonka vuoksi ne eivät ole mukana faktoreilla. Muuttujien kommunaliteetit ovat hyviä ja ominaisarvot ylittävät raja-arvona pidetyn arvon 1. Kahden faktorin selitysosuus on hieman yli 50 prosenttia. Faktoreille 1 ja 2 latautuneille muuttujille laskettu Cronbachin alfa on hyvä ($\alpha>0,80$) ainoastaan psyykkisten oireiden kohdalla, sillä kahdelle somaattiselle oireelle laskettu alfakerroin on heikko ($\alpha<0,55$). Hyvän alfakertoimen vuoksi otan tässä tutkimuksessa tarkasteluun vain psyykkisen oireilun. Faktorianalyysin tulokset ovat tutkielman liitteenä (Liite 3).

²⁹ Työolotutkimuksen kyselylomakkeessa kysymys oli muotoa *Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut:* a) päänsärky, b) väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus, c) vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin, d) sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit, e) huimauksen tunne, f) masennus, g) närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli, h) yllirasittuneisuus, i) jännittyneisyys, j) tunne siitä että kaikki käy yli voimien.

Psyykkistä oireilua mittaavista kuudesta muuttujasta olen muodostanut summamuuttujan, jonka avulla tutkin psyykkisen oireilun kasaantumista. Ensiksi olen kääntänyt alkuperäisen asteikon siten, että päivittäin oireilevat saavat arvon 6 ja ei koskaan oireilevat arvon 1. Sen jälkeen olen summannut yhteen kaikki kuusi psyykkistä oireilua kuvaavaa osiota, jolloin summamuuttuja saa arvoja 6–36. Psyykkistä oireilua mittaavan muuttujan kohdalla on syytä kiinnittää huomiota siihen, että mittarissa vakavuudeltaan erisuuruiset oireet saavat muuttujassa saman painoarvon. Esimerkiksi masennuksen voi sanoa olevan vakavampi oire kuin väsymys tai ylläsurinaisuus. Tällaiseen tulokseen voi tulla esimerkiksi tarkastelemalla oirekohtaisten jakaumien kumulatiivisia prosentteja: esimerkiksi masennuksen kohdalla lähes 90 prosenttia vastaajista oireilee harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa tai ei koskaan kun taas esimerkiksi väsymystä, haluttomuutta ja tarmottomuutta kokee yhtä usein noin 40 prosenttia vastaajista.

3.3 Menetelmät

Analyysimenetelminä käytän sekä kuvailevia menetelmiä että monimuuttujamenetelmää nimeltään regressioanalyysi. Summamuuttujien muodostamisessa olen käyttänyt apuna monimuuttujamenetelmäksi luokiteltavaa eksploratiivista faktorianalyysia, josta olen raportoinut muuttujien esittelyn yhteydessä luvussa 3.2.1.

Kuvailevat menetelmät. Kuvailevina menetelminä käytän frekvenssijakaumia, ristiintaulukointeja sekä keskilukuja ja korrelaatioita. Kuvailussa käytän päämenetelmänä ristiintaulukointeja. Ristiintaulukointien avulla pystyn tarkastelemaan kahden muuttujan välistä riippuvuutta ja näiden riippuvuuksien tilastollista merkitsevyyttä. Ristiintaulukoiden avulla on mahdollista nähdä muuttujien välinen käyräviivainen yhteys. Tulosten tilastollisen merkitsevyyden mittaamisessa käytän Khiin neliötestiä (χ^2 -testi). Khiin neliötesti on ns. *riippumattomuustesti*, jonka nollahypoteesina on muuttujien välinen riippumattomuus. Testin avulla tarkastellaan, kuinka paljon havaitut ja odotetut frekvenssit eroavat toisistaan. Erojen ollessa tarpeeksi suuret, voidaan päätellä, että erot eivät johdu pelkästä sattumasta vaan pätevät myös perusjoukossa. Khiin neliötestin tuloksia tulkittaessa tärkeää on huomioida p-arvo. P-arvo kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden silloin kun muuttujien välisten erojen voidaan todennäköisesti päätellä löytyvän myös perusjoukosta. (FSD 2008b.) Tätä varten täytyy määrittellä merkitsevyytätasot. Tilastolliset merkitsevyytätasot ilmaisevat sen, millä todennäköisyydellä

saatu tulos ei päde perusjoukkoon eli mikä on virheen todennäköisyys. Yleisesti käytetyt p-arvot ja niitä vastaavat symbolit, joita käytän tulosten raportoinnin yhteydessä ovat:

$p < 0,001$ *** tilastollisesti erittäin merkitsevä

$p < 0,01$ ** tilastollisesti merkitsevä

$p < 0,05$ * tilastollisesti melkein merkitsevä

P-arvoja tulisi tulkita siten, että esimerkiksi p-arvo $p < 0,001$ kertoo sen, että saatu tuloksen virheellisyyden todennäköisyys on pienempi kuin 0,1 prosenttia. Kannattaa myös muistaa, että p-arvorajat ovat tulkinnan tekemisen apuvälineitä, jonka vuoksi rajat ovat ohjeellisia. Esimerkiksi arvo $p = 0,055$ ei tarkoita automaattisesti tilastollisesti ei-merkitsevää, vaikka tilastollisesti melkein merkitsevän tuloksen raja kulkeekin arvon 0,05 kohdalla.

Regressioanalyysi. Regressioanalyysi on yksi käytetyimpiä analyysimenetelmiä tieteellisessä tutkimuksessa. Menetelmän ideana on, että yhdellä tai useammalla selittävällä muuttujalla ennustetaan yhtä selitettävää muuttujaa. Kyse on selitettävän muuttujan vaihtelun selittämisestä selittävien muuttujien avulla. (Metsämuuronen 2003, 577–578.) Regressioanalyysin valintaa tämän tutkimuksen menetelmäksi tukeekin juuri se, että selittäviä muuttujia voi samanaikaisesti olla useampia. Taustamuuttujien vaikutusta voi kontrolloida samalla kun malliin tuodaan muita selittäviä muuttujia kuten esimerkiksi työsuhteen tyyppi. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tosin voidaan harvemmin puhua selittämisestä siinä mielessä kun selittäminen ymmärretään syy–seuraus-suhteen etsimisenä, ja siksi kausaalisuuden sijaan onkin parempi puhua muuttujien välisistä yhteyksistä (Jokivuori & Hietala 2007, 42).

Regressioanalyysitapoja on kaksi: lineaarinen ja logistinen regressionanalyysi. Tässä tutkimuksessa menetelmänä on nimenomaan lineaarinen regressioanalyysi. Regressioanalyysitapaa valittaessa täytyy kiinnittää huomiota käytettävissä oleviin muuttujiin. Lineaarinen regressioanalyysi sopii jatkuville muuttujille (vähintään välimatka-asteikko) kun taas logistinen regressioanalyysi luokitelluille kaksi tai useampiluokkaisille muuttujille. Lineaarinen regressioanalyysi sopii tämän tutkimuksen tarkoitukseen, koska selitettävät muuttujat ovat summamuuttujia ja ne vastaavat asteikoltaan jatkuvaa muuttujaa. Jatkuva asteikko tarkoittaa laajasti määriteltynä vähintään välimatka-asteikolla tapahtuvaa mittausta

(FSD 2008a). Linearisessa regressioanalyysissä myös selittävien muuttujien tulee olla jatkuvia kuitenkin niin, että myös luokittelu- ja järjestysasteikolliset muuttujat ovat mahdollisia. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että luokittelu- ja järjestysasteikolliset muuttujat täytyy koodata dummy-muuttujiksi. (Jokivuori & Hietala 2007, 41.) Regressioanalyysia voi käyttää joko eksploraatiivisesti tai konfirmatorisesti. Regressioanalyysin eksploraatiivinen käyttäminen perustuu siihen, että tutkijalla ei ole juuri ennalta tiedossa, mitkä selittävät muuttujat ovat oleellisia, jolloin malliin otetaan mukaan joukko mahdollisesti sopivia muuttujia. Konfirmatorisessa tavassa tutkijalla on teorian pohjalta selvillä tutkimuksen kannalta oleelliset selittävät muuttujat. (Emt., 43.) Tässä tutkimuksessa regressioanalyysi on luonteeltaan enemmän konfirmatorinen kuin eksploraatiivinen.

Vaikka regressioanalyysi on varsin joustava analyysimenetelmä, liittyy sen käyttöön myös joitakin rajoituksia ja ennako-oletuksia. Lineaarisen regressioanalyysin edellytyksenä on muuttujien välinen lineaarinen yhteys kun taas esimerkiksi logistinen regressioanalyysi ei tätä vaadi. Linearisella regressioanalyysillä ei siis näin ollen saada selville epälineaarista yhteyttä. Tämä puolestaan saattaa johtaa helposti virheelliseen tulkintaan, jos asiaa ei tuloksia tulkittaessa oteta huomioon. Lineaarisen yhteyden puuttuminen ei siten suoraan tarkoita epälineaarisen yhteyden puuttumista. Muuttujien välistä lineaarista yhteyttä voi tutkia korrelaatioiden avulla: jos muuttujien välillä on korrelaatiota, on muuttujien välillä lineaarinen yhteys. Korrelaatioita siis pitää muuttujien välillä olla, mutta korrelaatiot eivät saa olla liian suuria. Lineaarinen regressioanalyysi nimittäin edellyttää, että selittävien taustamuuttujien välillä ei saa olla liian suuria keskinäisiä korrelaatioita eli ns. multikollineaarisuutta³⁰. Regressioanalyysi on siis herkkä multikollineaarisuudelle. Lineaarinen regressioanalyysi olettaa myös että mallin selittymättä jäänyt osa eli residuaalit ovat normaalisti jakautuneita³¹. Tässä tutkimuksessa käytettyjen selitettävien hyvinvointimuuttujien osalta voidaan todeta, että muuttujat ovat riittävässä määrin normaalisti jakautuneita (Liite 4).

Regressioanalyysimenetelmän valinnan tärkeimpänä kriteerinä on ollut säilyttää muuttujien sisältämä informaatio. Myös logistinen regressioanalyysi olisi ollut mahdollinen menetelmä edellyttäen, että selitettävät muuttujat olisi täytynyt luokitella. Luokitteluun liittyvien ongelmien vuoksi (ks. esim.

³⁰ Multikollineaarisuudesta tarkemmin luvussa 3.2.1.

³¹ Sen lisäksi menetelmäoppikirjoissa esitetään lineaarisen regressioanalyysin vaativan, että residuaalit ovat homoskedastisia. Homoskedastisuus tarkoittaa, että residuaalien hajonnan täytyy olla tasainen. (esim. Metsämuuronen 2003, 581.)

Jokivuori & Hietala 2007, luku 10) päädyin kuitenkin näiden muuttujien kohdalla lineaariseen regressioanalyysiin, koska jatkuvien muuttujien koodaaminen kaksiluokkaisiksi dummy-muuttujiksi olisi saattanut kadottaa muuttujista tärkeää informaatiota.

Toteutan regressiomallinnukset hierarkkisen mallinnuksen avulla. Hierarkkinen mallinnus tarkoittaa mallinnusta, jossa selitettävät muuttujat tuodaan malliin eri vaiheissa. Tämän tutkimuksen kohdalla lisäsin malliin ensimmäisellä askeleella selittävät taustamuuttujat ja toisella askeleella lisäsin työsuhteen tyyppiä tai motiivia mittaavat muuttujat. Hierarkkisen mallin käyttö on perusteltua silloin, kun tutkijan on mahdollista hahmottaa tutkittavaan ilmiöön liittyvät kerroksellisesti rakentuvat selittäjät (Emt., 55). Tässä tutkimuksessa hierarkkisen mallinnuksen käyttöä tukee ajatus siitä, että sen avulla saadaan selville, kuinka työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin lisääminen analyysiin muuttaa regressiomallin selitysasetta.

4 Tulokset

4.1 Työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi

Työolotutkimuksen 2003 (N=4104) perusteella pysyvässä työsuhteessa työskentelee 86 prosenttia palkansaajista ja määräaikaista työtä tekee 14 prosenttia palkansaajista. Määräaikaisista työntekijöistä suurin osa tekee määräaikaista työtä vastentahtoisesti: vastentahtoisia määräaikaisia on 81 prosenttia, vapaaehtoisia vain 19 prosenttia. Taulukossa 6 on esitetty työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin osuuksien jakautuminen eri taustamuuttujien perusteella. Mukana ovat kaikki luokitellut taustamuuttajat, jolloin taulukossa raportoitujen taustamuuttujien joukosta puuttuu tässä tutkimuksessa jatkuvana muuttujana käytettävä ikämuuttuja. Esittelen ikämuuttujan keskiarvot ja keskihajonnan eri vertailuryhmissä ennen kuin käyn lävitse taulukon 5 sisältöä.

Aineistossa olevien henkilöiden iän keskiarvo (M) on 41,6 vuotta iän keskihajonnan (SD) ollessa 11,4. Keskihajonta kertoo tässä tapauksessa sen, miten kauas iän keskiarvosta vastaajien ikä keskimääräisesti sijoittuu. Määräaikaiset ovat iältään keskimääräisesti noin seitsemän vuotta nuorempia (M=35,4; SD 11,3) kuin pysyvät työntekijät (M=42,7; SD=11,1). Vapaaehtoiset määräaikaiset ovat keskimäärin noin kuusi vuotta nuorempia (M=30,8; SD=11,1) kuin vastentahtoiset määräaikaiset (M=36,1; SD=11,0).

Muiden taustamuuttujien osalta taulukon 6 perusteella on havaittavissa, että sekä että vertailuryhmien (työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi) välillä on eroja taustamuuttujissa. Tämän vuoksi kontrolloin taustamuuttujien vaikutuksen regressioanalyysien yhteydessä. Taulukon perusteella pysyvistä työntekijöistä naisia ja miehiä on molempia puolet. Määräaikaisista työntekijöistä reilusti yli puolet (65 %) on naisia. Määräaikainen työ näyttää siis olevan erityisesti naisia koskeva työsuhdemuoto. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Tulos on siis yleistettävissä koko populaatiota eli suomalaisia palkansaajia koskevaksi alle 0,1 prosentin virhetodennäköisyydellä. Koulutuksen perusteella pysyvässä ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät eivät erotu yhtä selvästi kuin sukupuolen

Taulukko 6. Taustamuuttajat työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin mukaan (%)

| | Työsuhteen tyyppi | | Määräaikaisen työn motiivi ¹ | |
|--|--------------------|--------------------------|--|---|
| | Pysyvä (n=3525) | Määräaikainen (n=577) | Vapaaehtoinen määräaikainen (n=98) | Vastentahtoinen määräaikainen (n=430) |
| | % | % | % | % |
| yhteensä | 86 | 14 | 19 | 81 |
| sukupuoli | | | | |
| -nainen | 51 | 65 | 57 | 68 |
| -mies | 49 | 35 | 43 | 32 |
| yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| koulutus | | | | |
| -perusaste | 18 | 15 | 16 | 14 |
| -keskiaste | 43 | 48 | 51 | 47 |
| -korkea-aste | 39 | 37 | 33 | 39 |
| yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | |
| siviilisäätty | | | | |
| -parisuhteessa | 75 | 64 | 60 | 64 |
| -ei parisuhteessa | 25 | 36 | 40 | 36 |
| yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | |
| taloudessa alle 18-vuotiaita lapsia | | | | |
| -kyllä | 40 | 39 | 31 | 41 |
| -ei | 60 | 61 | 69 | 59 |
| yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | | | | |
| työnantajan sektori | | | | |
| -julkinen | 34 | 61 | 54 | 63 |
| -yksityinen | 66 | 39 | 46 | 37 |
| yhteensä | 100 | 100 | 100 | 100 |

¹ Määräaikaisen työn motiivi –muuttujan mukaisia määräaikaisia (n=528) on vähemmän kuin työsuhteen tyyppi –muuttujan mukaisia määräaikaisia (n=577). Syynä on työolotutkimuksen ja työvoimatutkimuksen erilainen määräaikaisten laskemistapa. 2 χ^2 =Khiin neliö; df=vapausasteet; p=Khiin neliötestin merkitsevyys.

perusteella tehdyssä tarkastelussa ($p < 0,05$). Määräaikaisista työntekijöistä on pysyvässä työsuhteessa työskenteleviä suurempi osa suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Siviilisäädyn eli tässä tapauksessa parisuhteessa ja ilman parisuhdetta elävien osuudet eroavat toisistaan pysyvien ja määräaikaisten välillä siten, että pysyvässä työsuhteessa olevilla parisuhde on 75 prosentilla kun taas

parisuhteessa elävien määräaikaisten osuus on noin 10 prosenttiyksikköä pienempi (64%) ($p < 0,001$). Lapsia sekä pysyvässä että määräaikaisessa työsuhteessa elävillä on yhtä usein. Työnantajan sektorin mukaan tarkasteltuna havaitaan, että pysyvässä työsuhteessa olevista enemmistö työskentelee yksityisellä sektorilla (66 %) kun taas määräaikaisessa työssä olevien enemmistö työskentelee julkisella sektorilla (61 %) ($p < 0,001$).

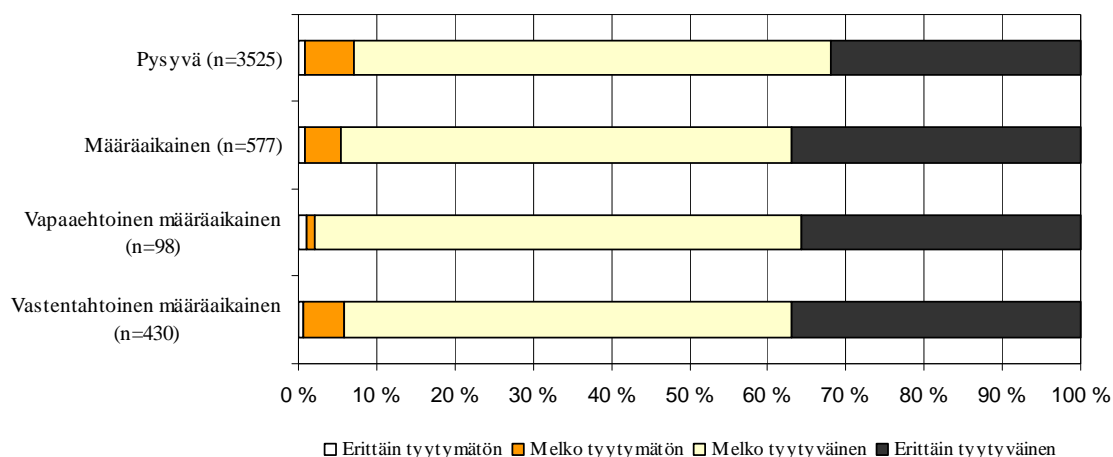
Kun taustamuuttujia tarkastellaan määräaikaisen työn motiivin perusteella, havaitaan seuraavaa: Sekä vapaaehtoisista että vastentahtoisista määräaikaisista työntekijöistä naisia on yli puolet. Vastentahtoisien määräaikaisten naisten osuus on suurempi (68 %) kuin vapaaehtoisten määräaikaisten ($p < 0,05$). Koulutuksen osalta on havaittavissa, että vapaaehtoiset ja vastentahtoiset eivät eroa kovin suurella määrällä. Tulos viittaa siihen suuntaan, että vastentahtoisista määräaikaisista hieman useammalla olisi korkeakoulutus. Tulos ei ole kuitenkaan Khiin neliötestin perusteella yleistettävissä perusjoukkoon. Sekä vapaaehtoisista että vastentahtoisista määräaikaisista parisuhteessa elää noin 60 prosenttia. Alle 18-vuotiaita lapsia on yleisemmin vastentahtoisilla määräaikaisilla kuin vapaaehtoisilla ($p = 0,054$). Vastentahtoisista suurin osa työskentelee julkisella sektorilla, kun taas vapaaehtoisista määräaikaisista julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelee yhtä suuri osuus. Taulukon 6 tuloksista on hyvä panna merkille se, että määräaikaisen työn motiivin perusteella tehdyt taustamuuttujavertailut ovat tilastollisesti merkitseviä vain kahdessa tapauksessa (sukupuoli ja alle 18-vuotiaat lapset).

Taustamuuttujien sekä työsuhteen tyyppien ja määräaikaisen työn motiivin välisten jakaumien tarkastelu kertoo, että pysyvässä ja määräaikaisessa työssä olevien sekä vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevien välillä on eroja eri sosiodemografisten tekijöiden osalta. Tämän vuoksi jatkoanalyysissä on syytä huomioida taustamuuttujien vaikutus. Seuraavaksi tutkin sitä, onko työsuhteen tyyppi ja/tai määräaikaisen työn motiivi yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin, kun taustamuuttujien vaikutus kontrolloidaan.

4.2 Työtyytyväisyys

4.2.1 Työtyytyväisyys työsuhteen tyypin ja määräaikaisen työn motiivin perusteella

Yleinen työtyytyväisyys. Tässä tutkimuksessa yleisen työtyytyväisyyden mittari ilmaisee työntekijän oman arvion hänen työtyytyväisyytensä asteesta neliportaisella asteikolla erittäin tyytymätön – erittäin tyytyväinen. Kyseessä on siis yhden osion mittari. Tutkittavien henkilöiden työtyytyväisyys on korkea, kun sitä mitataan yleisenä työtyytyväisyytenä. Yleisen työtyytyväisyyden mittarilla mitattuna lähes 95 prosenttia kaikista vastanneista määrittyy melko tai erittäin tyytyväiseksi työhönsä. Erittäin tyytymättömien osuus on hyvin pieni. Yleisessä työtyytyväisyydessä ei ole havaittavissa suuria eroja kun sitä tarkastellaan työsuhteen tyypin ja määräaikaisen työn motiivin perusteella (kuvio 4). Määräaikaiset työntekijät ovat yleisen työtyytyväisyyden mittarilla mitattuna jonkin verran tyytyväisempiä kuin pysyvät työntekijät. Huomionarvoista on etenkin se, että määräaikaisten joukossa on erittäin tyytyväisiä enemmän kuin pysyvien joukossa. Määräaikaisen työn motiivin perusteella tarkasteltuna havaitaan, että melko tai erittäin tyytyväisiä ovat lähes kaikki vapaaehtoiset määräaikaiset. Näin ollen vastentahtoisten määräaikaisten joukossa melko tyytymättömien osuus onkin suurempi kuin vapaaehtoisten määräaikaisten joukossa.



Kuvio 4. Yleisen työtyytyväisyyden osuudet työsuhteen tyypin ja määräaikaisen työn motiivin mukaan (%)

Vastausvaihtoehdot on koodattu siten, että luvun suuruus kertoo tyytyväisyyden asteen: mitä suurempi luku, sitä tyytyväisempi (asteikko 1–4). Yleisen tyytyväisyyden mittarin keskiarvo on 3,25 keskihajonnan ollessa 0,60, mikä vahvistaa sitä, että vastaukset painottuvat juuri tyytyväisyyteen. Myöskään vertailtaessa keskiarvoja eri ryhmien välillä, ei erotu suuria ryhmien välisiä eroja: määräaikaiset työntekijät ($M=3,31$; $SD=0,60$) ovat hieman tyytyväisempiä kuin pysyvät työntekijät ($M=3,24$; $SD=0,60$), vapaaehtoiset määräaikaiset ($M=3,33$; $SD=0,55$) ovat hieman tyytyväisempiä kuin vastentahtoiset määräaikaiset ($M=3,30$; $SD=0,60$). Keskihajonnat ovat kohtuullisen pieniä, mikä tarkoittaa, että vastaukset sijoittuvat keskimäärin lähelle keskiarvoa.

Sisäinen tyytyväisyys. Sisäistä tyytyväisyyttä mitataan tässä tutkimuksessa jatkuvana muuttujana, joka mittaa sisäisen tyytyväisyyden kasautumista. Kasautuminen viittaa tässä siihen, kuinka monta sisäistä tyytyväisyyttä kuvaavaa piirrettä vastaaja on valinnut. Muuttuja on muodostettu summaamalla erilaisia sisäisiä tyytyväisyydestekijöitä yhteen (ks. luku 3). Sisäisen tyytyväisyyden summamuuttuja saa arvoja väliltä 0–6. Mitä suurempi luku on, sitä enemmän vastaaja on valinnut tyytyväisyydestekijöitä.

Paras tapa kuvailla jatkuvaa muuttujaa on esittää muuttujan keskiarvot (taulukko 7). Sisäisen tyytyväisyyden keskiarvo on 3,19 ja keskihajonta 2,03. Vastaajat ovat siis valinneet keskimäärin hieman yli kolme sisäistä tyytyväisyyttä kuvaavaa vaihtoehtoa. Keskiarvojen tarkastelu osoittaa, että määräaikaiset ($M=3,32$; $SD=1,99$) ovat jonkin verran tyytyväisempiä kuin pysyvät työntekijät ($M=3,17$; $SD=2,03$), vapaaehtoiset määräaikaiset ($M=3,41$; $SD=2,10$) ovat puolestaan hieman tyytyväisempiä kuin vastentahtoiset määräaikaiset ($M=3,32$; $SD=1,96$). Vastausten keskihajonta on kaikissa tapauksissa lähellä arvoa 2. Tämä tarkoittaa, että sisäisen tyytyväisyyden muuttujan arvot ovat keskimäärin noin kahden yksikön päässä keskiarvosta. Muuttuja on jakaumaltaan riittävässä määrin³² normaalisti jakautunut, jotta sitä voidaan käyttää muuttujana lineaarisessa regressioanalyysissä (Liite 4).

³² Riittävässä määrin normaalisti jakautuneella muuttujalla tarkoitan tässä tapauksessa sitä, että muuttuja jakautuu vähintään normaalijakaumaa muistuttavaksi jakaumaksi. Yleisesti ottaen lineaarinen regressioanalyysi edellyttää muuttujalta normaalijakaumaa, mutta etenkin suurella otoskoollla ei jakauman normalisuusvaatimus ole kovin tiukka (Nummenmaa 2004, 304).

Ulkoisen työtyytyväisyys. Ulkoinen työtyytyväisyys mitataan samaan tapaan kuin sisäisenkin työtyytyväisyys. Ulkoisen työtyytyväisyyden mittari siis kuvaa ulkoisten työtyytyväisyystekijöiden kasaantumista. Ulkoisen työtyytyväisyyden summamuuttuja saa arvoja väliltä 0–10. Myös tämän muuttujan kohdalla pätee se, että mitä suurempi luku on kyseessä, sitä enemmän vastaaja on valinnut työtyytyväisyystekijöitä. Ulkoisen työtyytyväisyyden muuttujan keskiarvo on 3,47 eli vastaajat ovat valinneet keskimäärin hieman alle 3,5 ulkoista työtyytyväisyystekijää vastausten keskihajonnan ollessa 2,49. Pysyvät työntekijät (M=3,50; SD=2,50) ovat tyytyväisempiä kuin määräaikaiset (M=3,32; SD=2,42), vapaaehtoiset (M=3,47; SD=2,10) ovat tyytyväisempiä kuin vastentahtoiset (M=3,30; SD=2,50). Vastausten keskihajonnat ovat välillä 2,10 – 2,50. Myös ulkoisen työtyytyväisyyden jakauma on riittävästi normaalijakauman mukainen lineaarista regressioanalyysia ajatellen (Liite 4).

Taulukko 7. Työtyytyväisyysmuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin mukaan (M, SD)

| | Työsuhteen tyyppi | | Määräaikaisen työn motiivi | |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|
| | pysyvä M (SD) | määräaikainen M (SD) | vapaaehtoinen M (SD) | vastentahtoinen M (SD) |
| yleinen työtyytyväisyys | 3,24 (0,60) | 3,31 (0,60) | 3,33 (0,55) | 3,30 (0,60) |
| sisäinen työtyytyväisyys | 3,17 (2,03) | 3,32 (1,99) | 3,41 (2,10) | 3,32 (1,96) |
| ulkoinen työtyytyväisyys | 3,50 (2,50) | 3,32 (2,42) | 3,47 (2,10) | 3,30 (2,50) |

4.2.2 Työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi työtyytyväisyyttä ennustavina tekijöinä

Siirryn tarkastelemaan regressioanalyysin tuloksia työtyytyväisyysmuuttujien osalta. Etsin regressiomallien avulla työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä. Olen kiinnostunut siitä, onko työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi yhteydessä työtyytyväisyyteen. Regressiomalleissa kontrolloitavina taustamuuttujina ovat sukupuoli, ikä, koulutusaste, työnantajan sektori, parisuhde ja

alle 18-vuotiaat lapset. Regressioanalyysit on toteutettu hierarkkista mallinnusta käyttämällä. Koska lineaarinen regressioanalyysi perustuu muuttujien välisiin lineaarisiin yhteyksiin, aloitan tulkitsemalla muuttujien välisiä korrelaatioita.

Korrelaatiot. Regressioanalyysi perustuu muuttujien välisiin lineaarisiin yhteyksiin. Jos muuttujien välillä ei ole lineaarisia yhteyksiä, ei regressioanalyysikaan tuota mitä todennäköisimmin tuloksia. Muuttujien lineaaristen yhteyksien tarkastelu onnistuu korrelaatiokertoimien avulla. Muuttujien välisten korrelaatioiden perusteella laadittu korrelaatiomatriisi löytyy tutkielman liitteenä (Liite 2).

Työtyytyväisyysmittarit korreloivat vaihtelevasti eri taustamuuttujien kanssa. Muuttujien välillä on kuitenkin löydettävissä korrelaatioita. Yleisesti ottaen korrelaatiot ovat melko matalia. Yleinen työtyytyväisyys korreloi vähintään tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p < 0,05$) kaikkien muiden taustamuuttujien paitsi koulutusasteen kanssa. Ulkoinen työtyytyväisyys korreloi matalasti, mutta kuitenkin vähintään tilastollisesti melkein merkitsevästi sukupuolen ($r = -0,034$; $p < 0,05$), iän ($r = -0,047$; $p < 0,01$) ja alle 18-vuotiaiden lasten ($r = 0,046$; $p < 0,01$) osalta. Korrelaatiot kertovat seuraavanlaisista yhteyksistä: ulkoista työtyytyväisyyttä on enemmän miehillä kuin naisilla, nuoremmilla enemmän kuin vanhemmilla ja alle 18-vuotiaiden lasten vanhemmilla kuin niillä, joilla ei ole alle 18-vuotiaita lapsia tai ei lapsia ollenkaan. Sisäinen työtyytyväisyys korreloi työtyytyväisyysmuuttujista vahvimmin taustamuuttujien kanssa. Sisäinen työtyytyväisyys korreloi koulutusasteen ($r = 0,19$; $p < 0,01$), työnantajan sektorin ($r = 0,13$; $p < 0,01$) ja alle 18-vuotiaiden lasten osalta ($r = 0,11$; $p < 0,01$). Myös parisuhdemuuttujan ja sisäisen työtyytyväisyyden osalta on löydettävissä tilastollisesti merkitsevä negatiivinen korrelaatio ($r = -0,067$; $p < 0,01$). Nämä tulokset kertovat siitä, että koulutusasteen kasvaessa sisäinen tyytyväisyys kasvaa, julkisella sektorilla työskentelevät ovat sisäisesti tyytyväisempiä ja alle 18-vuotiaiden lasten vanhemmilla on korkeampi sisäinen työtyytyväisyys kuin henkilöillä, joiden lapset ovat yli 18-vuotiaita tai joilla ei ole lapsia. Parisuhteessa olevilla on puolestaan matalampi sisäinen työtyytyväisyys kuin ilman parisuhdetta elävillä. Työsuhteen tyyppiä ja määräaikaisen työn motiivia mittavien muuttujien ja työtyytyväisyysmittarien välinen korrelaatio ei ole kovin vahva.

Työtyytyväisyysmittarit korreloivat odotetusti myös keskenään: Sisäinen työtyytyväisyys korreloi yleisen työtyytyväisyyden kanssa siten, että yleinen työtyytyväisyys kasvaa sisäisen tyytyväisyyden kasvaessa ($r = 0,23$; $p < 0,01$). Myös ulkoinen työtyytyväisyys korreloi yleisen työtyytyväisyyden kanssa

($r=0,19$; $p<0,01$): yleisen työtyytyväisyyden kasvaessa myös ulkoinen työtyytyväisyys kasvaa. Sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden välinen korrelaatio on melko voimakas ($r=0,52$; $p<0,01$): sisäisen työtyytyväisyyden kasvaessa ulkoinen työtyytyväisyys kasvaa. Korrelaatioiden tarkastelun jälkeen on aika siirtyä regressioanalyysitulosten esittelemiseen. Työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin yhteyttä työtyytyväisyyteen tarkasteltiin lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, toisella askeleella työsuhteen tyyppiä ja motiivia mittaavat dikotomiset, kaksiluokkaiset muuttujat (pysyvät/ määräaikaiset, vapaaehtoiset/ vastentahtoiset määräaikaiset, pysyvät/ vapaaehtoiset määräaikaiset, pysyvät/ vastentahtoiset määräaikaiset). Toisella askeleella lisättiin vain yksi muuttuja, mikä vuoksi tein jokaista selitettävää muuttujaa kohti neljä regressiomallinnusta. Esittelen regressioanalyysin tulokset työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi -muuttujien mukaisesti jaoteltuina.

Työsuhteen tyyppin yhteys yleiseen, sisäiseen ja ulkoiseen työtyytyväisyyteen

Taustamuuttujien ja työsuhteen tyyppin yhteydet yleisen, sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden osoittautuivat regressioanalyysissä melko heikoiksi. Työsuhteen tyyppi selitti yleisen työtyytyväisyyden vaihtelusta vain 0,1 prosenttia (taulukko 8). Tulos oli silti tilastollisesti merkitsevä. Standardoitu regressiokerroin osoitti, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat tyytyväisempiä kuin pysyvässä työsuhteessa olevat ($\beta=0,04$; $p<0,05$). Regressioanalyysissä kontrolloiduista taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä olivat ikä ($\beta=0,061$; $p<0,001$) ja työnantajan sektori ($\beta=0,071$; $p<0,001$). Tulosten mukaan vanhemmilla työntekijöillä ja julkisella sektorilla työskentelevillä on suurempi yleinen työtyytyväisyys.

Taulukko 8. Työsuhteen tyyppi yleistä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Yleinen työtyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | |
| Sukupuoli (m/n) | 0,012 | |
| Ikä | 0,061*** | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,006 | |
| Työantajan sektori (yksityinen/julkinen) | 0,071*** | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,027 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,03 | |
| Askel 2: | | |
| Työsuhteen tyyppi (pysyvä/määräaikainen) | 0,04* | 0,001* |
| <hr/> | | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,014 | |
| F | 9,239*** | |
| N | 4097 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Sisäisen työtyytyväisyyden osalta tulokset näyttävät hyvin samansuuntaisilta kuin yleisen työtyytyväisyyden osalta olen edellä raportoinut. Sisäisen työtyytyväisyyden tapauksessa työsuhteen tyyppi ei selittänyt yhtään sisäisen työtyytyväisyyden vaihtelua (taulukko 9). Tulosten mukaan määräaikainen työ näyttää ennustavan vain vähän sisäistä työtyytyväisyyttä ($\beta=0,01$). Määräaikaiset työntekijät ovat siis hieman tyytyväisempiä kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät. On kuitenkin huomattava, että standardoitu regressiokerroin on hyvin pieni, eikä tulos ole tilastollisesti merkitsevä. Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä olivat koulutusaste ($p<0,001$), työnantajan sektori ($p<0,001$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p<0,001$). Näin ollen mitä korkeampi koulutus, sitä enemmän sisäistä työtyytyväisyyttä koetaan ($\beta=0,16$). Myös julkisella sektorilla työskentelevät ovat yksityisellä sektorilla työskenteleviä tyytyväisempiä ($\beta=0,094$), samoin työntekijät, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia ($\beta=0,077$).

Taulukko 9. Työsuhteen tyyppi sisäistä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Sisäinen työtyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,052*** |
| Sukupuoli (m/n) | -0,013 | |
| Ikä | -0,005 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,16*** | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,094*** | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,023 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,077*** | |
| Askel 2: | | 0 |
| Työsuhteen tyyppi (pysyvä/määräaikainen) | 0,01 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,051 | |
| F | 32,131*** | |
| N | 4091 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Myös ulkoisen työtyytyväisyyden ollessa selitettävänä muuttujana selitysasteet ovat matalia. Työsuhteen tyyppi selittää vain 0,1 prosenttia ulkoisen työtyytyväisyyden vaihtelusta (taulukko 10). Tämä tulos oli kuitenkin tilastollisesti melkein merkitsevä. Pysyvässä työsuhteessa työskentelevät ovat hieman tyytyväisempiä, kun mitataan työtyytyväisyyden ulkoisia tekijöitä ($\beta=-0,037$; $p<0,05$). Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä olivat ikä ($p<0,01$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p<0,01$). Mitä nuorempi henkilö, sitä enemmän ulkoista työtyytyväisyyttä ($\beta=-0,049$). Alle 18-vuotiaiden vanhemmat ovat tyytyväisempiä kuin ne, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat yli 18-vuotiaita ($\beta=0,049$).

Taulukko 10. Työsuhteen tyyppi ulkoista työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Ulkoinen työtyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,005*** (p=0,001) |
| Sukupuoli (m/n) | -0,03 | |
| Ikä | -0,049** | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | -0,011 | |
| Työantajan sektori (yksityinen/julkinen) | 0,018 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,023 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,049** | |
| Askel 2: | | 0,001* |
| Työsuhteen tyyppi (pysyvä/määräaikainen) | -0,037* | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,005 | |
| F | 3,870*** | |
| N | 4084 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Määräaikaisen työn motiivin yhteys yleiseen, sisäiseen ja ulkoiseen työtyytyväisyyteen

Vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten työntekijöiden ja työtyytyväisyyden yhteydet olivat niin ikään melko heikot. Määräaikaisen työn motiivi selitti yleisestä työtyytyväisyyden vaihtelusta vain 0,2 prosenttia (taulukko 11). Vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat tyytyväisempiä kuin vastentahtoiset ($\beta=-0,047$). Tulos ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä. Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä olivat ikä ($p<0,05$) ja työnantajan sektori ($p<0,05$). Mitä vanhempi työntekijä on, sitä tyytyväisempi hän on ($\beta=0,1$). Myös julkisella sektorilla työskentelevät määräaikaiset ovat tyytyväisempiä ($\beta=0,102$).

Taulukko 11. Määräaikaisen työn motiivi yleistä tyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Yleinen tyytyväisyys | | |
|---|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | |
| Sukupuoli (m/n) | 0,054 | 0,031* |
| Ikä | 0,1* | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | -0,046 | |
| Työntajan sektori (yksityinen/julkinen) | 0,102* | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,02 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,044 | |
| Askel 2: | | |
| Määräaikaisen työn motiivi (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) | -0,047 | 0,002 |
| <hr/> | | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,02 | |
| F | 2,538* | |
| N | 527 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Määräaikaisen työn motiivi selittää sisäisen tyytyväisyyden vaihtelusta 0,1 prosenttia, mikä tarkoittaa jälleen varsin alhaista selitysastetta (taulukko 12). Taustamuuttujien selitysaste nousi vajaat 7 prosenttiyksikköä toisella askeleella ($p < 0,001$). Taustamuuttujista parhaita sisäisen tyytyväisyyden ennustajia ovat koulutusaste ($p < 0,01$), työntajan sektori ($p < 0,01$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p < 0,05$). Koulutusasteen kasvaessa sisäinen tyytyväisyys lisääntyy ($\beta = 0,138$). Julkisella sektorilla työskentelevät ovat tyytyväisempiä kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät ($\beta = 0,131$). Myös alle 18-vuotiaiden lasten vanhemmat ovat tyytyväisempiä ($\beta = 0,094$).

Taulukko 12. Määräaikaisen työn motiivi sisäistä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Sisäinen työtyytyväisyys | | |
|---|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,065*** |
| Sukupuoli (m/n) | 0,031 | |
| Ikä | -0,059 | |
| Koulutussaste (perus/keski/korkea) | 0,138** | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,131** | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,019 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,094* | |
| Askel 2: | | 0,001 |
| Määräaikaisen työn motiivi (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) | -0,032 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,054 | |
| F | 5,241*** | |
| N | 526 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Motiivin ja ulkoisen työtyytyväisyyden yhteydet ovat heikot. Motiivi ei selitä ollenkaan ulkoisen työtyytyväisyyden vaihtelua selitysasteen muutoksen ollessa toisella askeleella nolla prosenttia (taulukko 13). Taustamuuttujien selitysaste nousee toisella askeleella vajaan puolen prosenttiyksikön verran, eikä tulos ole tilastollisesti merkitsevä. Taustamuuttujien standardoidut regressiokertoimet ovat melko matalia (<5 %), eikä yksikään taustamuuttuja selitä ulkoista työtyytyväisyyttä tilastollisesti merkitsevästi.

Taulukko 13. Määräaikaisen työn motiivi ulkoista työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Ulkoinen työtyytyväisyys | | |
|---|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,004 |
| Sukupuoli (m/n) | -0,018 | |
| Ikä | -0,032 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,006 | |
| Työntajan sektori (yksityinen/julkinen) | 0 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,045 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,044 | |
| Askel 2: | | 0 |
| Määräaikaisen työn motiivi (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) | -0,023 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | -0,009 | |
| F | 0,341 | |
| N | 525 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvän työn ja vapaaehtoisen määräaikaisen työn yhteys yleiseen, sisäiseen ja ulkoiseen työtyytyväisyyteen

Edellä olen tutkinut regressiomallien avulla työsuhteen tyypin ja määräaikaisen työn motiivin yhteyttä yleiseen, sisäiseen ja ulkoiseen työtyytyväisyyteen. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden työtyytyväisyyttä siten, että vertaan toisiinsa vapaaehtoisia ja vastentahtoisia määräaikaisia sekä pysyvässä työsuhteessa työskenteleviä. Vertailu tapahtuu edelleen lineaarisista hierarkkista regressioanalyysistä apuna käyttäen. Erona aiempiin regressioanalyysihin on se, että mukana on kaksi uutta muuttujaa: toinen muuttujista sisältää pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset, toinen pysyvät ja vastentahtoiset määräaikaiset.

Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset sisältävä muuttuja ennustaa yleistä työtyytyväisyyttä vähäisessä määrin. Muuttuja selittää yleisen työtyytyväisyyden vaihtelusta vain 0,1 prosenttia (taulukko 14). Standardoitu regressiokerroin osoittaa, että vapaaehtoiset määräaikaiset olisivat jonkin verran tyytyväisempiä kuin pysyvät ($\beta=0,03$), mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Taustamuuttujista

yleistä tyytyväisyyttä ennustavat ikä ($p < 0,01$) ja työnantajan sektori ($p < 0,001$). Mitä vanhempi työntekijä on, sitä tyytyväisempi hän on ($\beta = 0,053$). Myös julkisella sektorilla työskentelevät ovat tyytyväisempiä kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät ($\beta = 0,063$).

Taulukko 14. Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset työntekijät yleistä tyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Yleinen tyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | |
| Sukupuoli (m/n) | 0,009 | 0,011*** |
| Ikä | 0,053** | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,01 | |
| Työntantajan sektori (yksityinen/julkinen) | 0,063*** | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,028 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,022 | |
| Askel 2: | | |
| Pysyvät/vapaaehtoiset määräaikaiset | 0,03 | 0,001 |
| <hr/> | | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,01 | |
| F | 6,153*** | |
| N | 3619 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Tulokset pysyvien ja vapaaehtoisten määräaikaisten yhteydestä sisäiseen hyvinvointiin jatkavat samalla linjalla edellä esitettyjen tulosten kanssa. Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset sisältävä muuttuja ei selitä ollenkaan sisäisen työhyvinvoinnin vaihtelua (taulukko 15). Taustamuuttujien osalta voidaan todeta, että taustamuuttujien selitysaste paranee hieman toisella askeleella, jolloin mukana on myös työsuhde/motiivi-muuttuja. Taustamuuttujista kolme on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sisäiseen tyytyväisyyteen. Muuttujat ovat koulutusaste ($p < 0,001$), työntantajan sektori ($p < 0,001$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p < 0,001$). Mitä korkeammin koulutettu, sitä tyytyväisempi ($\beta = 0,162$). Julkisella sektorilla työskentelevät ovat puolestaan tyytyväisempiä kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät

($\beta=0,094$) ja henkilöt, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia ovat tyytyväisempiä kuin ne joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat täysi-ikäisiä ($\beta=0,074$).

Taulukko 15. Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset työntekijät sisäistä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Sisäinen työtyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | |
| Sukupuoli (m/n) | -0,018 | 0,052*** |
| Ikä | 0,004 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,162*** | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,094*** | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,025 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,074*** | |
| Askel 2: | | |
| Pysyvät/vapaaehtoiset määräaikaiset | 0,019 | 0 |
| <hr/> | | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,05 | |
| F | 28,414*** | |
| N | 3614 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset eivät myöskään selitä ulkoisen työtyytyväisyyden vaihtelua (taulukko 16). Taustamuuttujista ikä ($p<0,01$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p<0,01$) ennustavat tilastollisesti merkitsevästi ulkoista työtyytyväisyyttä. Nuoremmat ovat tyytyväisempiä ($\beta=-0,05$) ja alle 18-vuotiaiden vanhemmat ovat tyytyväisempiä ($\beta=0,047$).

Taulukko 16. Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset työntekijät ulkoista työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Ulkoinen työtyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,006*** (p=0,001) |
| Sukupuoli (m/n) | -0,032 | |
| Ikä | -0,05** | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | -0,013 | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,022 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,019 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,047** | |
| Askel 2: | | 0 |
| Pysyvät/vapaaehtoiset määräaikaiset | -0,011 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,004 | |
| F | 3,235** | |
| N | 3607 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvän työn ja vastentahtoisen määräaikaisen työn yhteys yleiseen, sisäiseen ja ulkoiseen työtyytyväisyyteen

Pysyvät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät selittävät yleisen työtyytyväisyyden vaihtelusta 0,1 prosenttia (p=0,053) (taulukko 17). Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä ennustajia ovat ikä (p<0,001) ja työntekijän sektori (p<0,001). Ikä ($\beta=0,064$) ja julkisella sektorilla työskentely ($\beta=0,076$) kasvattavat näin ollen yleistä työtyytyväisyyttä.

Taulukko 17. Pysyvät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät yleistä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Yleinen työtyytyväisyys | | |
|--|------------------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | |
| Sukupuoli (m/n) | 0,01 | 0,015*** |
| Ikä | 0,064*** | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,005 | |
| Työantajan sektori (yksityinen/julkinen) | 0,076*** | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,026 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,032 | |
| Askel 2: | | |
| Pysyvät/vastentahtoiset määräaikaiset | 0,032* (p=0,053) | 0,001* (p=0,053) |
| <hr/> | | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,014 | |
| F | 9,294*** | |
| N | 3950 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät eivät selitä sisäisen työtyytyväisyyden vaihtelua (taulukko 18). Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä ovat koulutusaste ($p < 0,001$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p < 0,001$). Koulutusasteen kasvaessa sisäinen työtyytyväisyys kasvaa ($\beta = 0,162$) ja alle 18-vuotiaiden lasten vanhemmat ovat tyytyväisempiä kuin ne joilla ei ole tai lapsia tai lapset ovat yli 18-vuotiaita ($\beta = 0,077$).

Taulukko 18. Pysyvät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät sisäistä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Sisäinen työtyytyväisyys | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,052*** |
| Sukupuoli (m/n) | -0,016 | |
| Ikä | 0 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,162*** | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,091 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | 0,022 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,077*** | |
| Askel 2: | | 0 |
| Pysyvät/vastentahtoiset määräaikaiset | 0,007 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,05 | |
| F | 30,741*** | |
| N | 3944 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvät työntekijät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät selittävät vain 0,1 prosenttia ulkoisen työtyytyväisyyden vaihtelusta (taulukko 19). Pysyvässä työsuhteessa olevat ovat tulosten mukaan tyytyväisempiä kuin vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevät työntekijät ($\beta=-0,034$). Pysyvässä työsuhteessa työskentely lisää tyytyväisyyttä vajaat neljä prosenttia. Taustamuuttujista ulkoista työtyytyväisyyttä ennustavat sukupuoli ($p<0,05$), ikä ($p<0,05$) ja alle 18-vuotiaat lapset ($p=0,001$). Miehenä olemisen lisää ulkoista työtyytyväisyyttä ($\beta=-0,033$), nuorempi ikä lisää ulkoista työtyytyväisyyttä ($\beta=-0,042$) ja alle 18-vuotiaiden lasten olemassa olo lisää ulkoista työtyytyväisyyttä ($\beta=0,054$).

Taulukko 19. Pysyvät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät ulkoista työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

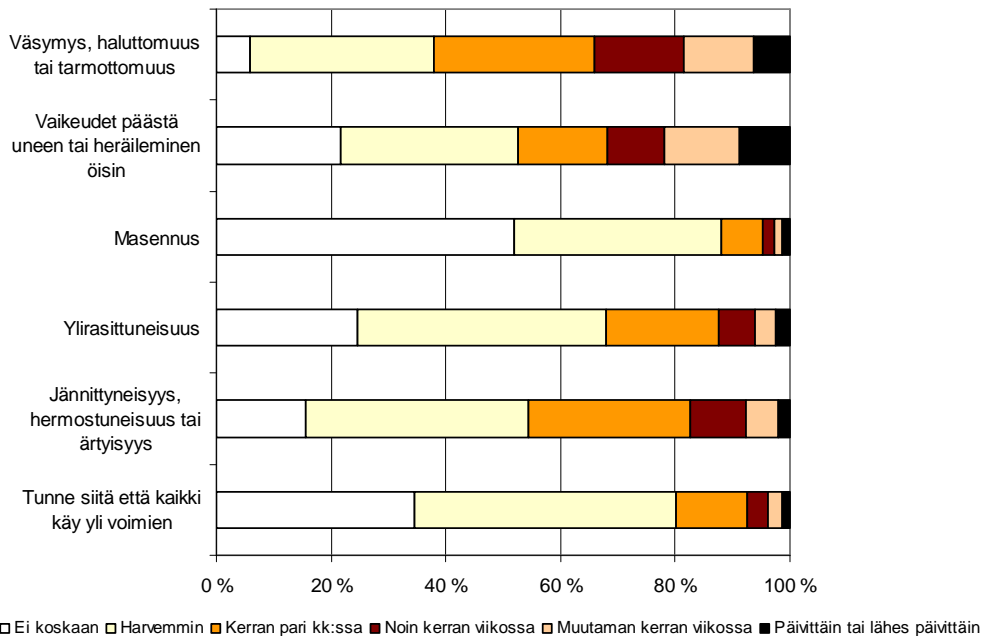
| Ulkoinen työtyytyväisyys | | |
|--|--------------------|--------------------------------|
| | β^1 | selityksen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,006*** (p=0,001) |
| Sukupuoli (m/n) | -0,033* | |
| Ikä | -0,042* | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | -0,008 | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,018 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,024 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,054*** (p=0,001) | |
| Askel 2: | | 0,001* |
| Pysyvät/vastentahtoiset määräaikaiset | -0,034* | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,005 | |
| F | 3,837*** | |
| N | 3938 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askelella; ² Selityksen muutos mallin toisella askelella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askelella

4.3 Psyykinen oireilu

4.3.1 Psyykinen oireilu työsuhteen tyyppin ja määräaikaisen työn motiivin perusteella

Psyykkisen oireilun kategoriaan voidaan sisällyttää erityyppisiä oireita väsymyksestä ja univaikeuksista aina masennukseen asti. Kuviossa 5 esittelen tässä tutkimuksessa käytettyjen psyykkisten oireiden oirekohtaiset jakaumat. Jakaumat osoittavat, että oireiden yleisyys vaihtelee oireesta riippuen: toiset oireet ovat siten yleisempiä kuin toiset. Tätä havainnollistaa se, että esimerkiksi väsymystä vähintään kerran pari kuukaudessa kokee vastaajista yli puolet kun taas masennusta ei koskaan tai harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa kokee lähes 90 prosenttia. Masennus siis on huomattavasti harvemmin esiintyvä oire kuin esimerkiksi väsymys. Huomiota on syytä kiinnittää siihen, että oireilu perustuu vastaajan omaan arvioon eli mittari mittaa näin ollen vastaajan subjektiivisia kokemuksia psyykkisestä oireilustaan.



Kuvio 5. Psykkiset oireet ja niiden esiintymisen yleisyys (%)

Jatkossa oireilua mitataan oireilun kasautumista mittaavalla summamuuttujalla. Muuttujan jakauma muistuttaa hieman vasemmalle vinoa normaalijakaumaa (Liite 4). Muuttuja soveltuu jakaumansa muodon puolesta regressioanalyysiin. Jakaumasta voidaan havaita, että paljon oireilevia on suhteellisesti tarkasteltuna melko vähän ja vähän oireilevia puolestaan paljon. Psykkisen oireilun summamuuttuja saa arvoja välillä 6–36. Mitä suurempi arvo, sitä useammin ja/tai enemmän vastaajalla on oireilua. Muuttujan keskiarvo on 14,5 ja keskihajonta 5,4. Määräaikaiset ($M=15,04$; $SD=5,49$) kokevat oireilua pysyvässä työsuhteessa olevia ($M=14,47$; $SD=5,38$) enemmän, vapaaehtoiset määräaikaiset ($M=15,82$; $SD=6,13$) puolestaan kokevat psyykkistä oireilua vastentahtoisia määräaikaisia ($M=14,94$; $SD=5,41$) enemmän.

4.3.2 Työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi psyykkistä oireilua ennustavana tekijänä

Korrelaatiot. Ennen regressioanalyysia esittelen psyykkisen oireilun summamuuttujan korrelaatiot kuten tein myös työtyytyväisyyttä koskevien regressioanalyysien yhteydessä. Psyykkinen oireilu korreloi voimakkaimmin iän kanssa ($r=0,16$; $p<0,01$): mitä vanhempi henkilö on, sitä enemmän oireilua hänellä on. Muiden taustamuuttujien sekä työsuhteen tyyppiä ja määräaikaisen työn motiivia mittaavien muuttujien kanssa korrelaatiot ovat heikkoja. Muiden hyvinvointimuuttujien osalta on mielenkiintoinen tieto siitä, että psyykkinen oireilu korreloi melko voimakkaasti yleisen työtyytyväisyyden kanssa ($r=-0,25$; $p<0,01$). Yleisen työtyytyväisyyden kasvaessa psyykkinen oireilu vähentyy.

Myös psyykkistä hyvinvointia tutkittiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Analyysi suoritettiin samoilla muuttujilla ja kriteereillä kuin edellä työtyytyväisyyden tapauksessa. Kontrolloituja taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikä, koulutusaste, työnantajan sektori, parisuhde ja alle 18-vuotiaat lapset. Työsuhdetta ja määräaikaisen työn motiivia mittaavina muuttujina olivat samat neljä muuttujaa kuin työtyytyväisyydenkin tapauksessa.

Työsuhteen tyyppin yhteys psyykkiseen oireiluun

Regressioanalyysin tulokset ovat psyykkisen oireilun osalta selitysasteiden suhteen samansuuntaisia kuin työtyytyväisyydenkin kohdalla. Työsuhteen tyyppi ei selittänyt yhtään psyykkisen oireilun vaihtelusta (taulukko 20). Taustamuuttujien selitysaste oli regressiomallin toisella askeleella 2,8 prosenttia, mikä sekin on hyvin matala. Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä olivat sukupuoli ($p<0,001$), koulutusaste ($p<0,01$) ja parisuhde ($p<0,01$). Naisilla on suurempi riski kokea psyykkistä oireilua kuin miehillä ($\beta=0,148$). Koulutusasteen kasvu lisää psyykkisen oireilun kokemista ($\beta=0,049$). Henkilöt, jotka eivät elä parisuhteessa, kokevat psyykkistä oireilua enemmän kuin ne, joilla ei ole parisuhdetta.

Taulukko 20. Työsuhteen tyyppi psyykkistä oireilua ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Psykykinen oireilu | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,028*** |
| Sukupuoli (m/n) | 0,148*** | |
| Ikä | -0,005 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,049** | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,004 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,043** | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,011 | |
| Askel 2: | | 0 |
| Työsuhteen tyyppi (pysyvä/määräaikainen) | 0,016 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,027 | |
| F | 16,998*** | |
| N | 4089 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Määräaikaisen työn motiivin yhteys psyykkiseen oireiluun

Myöskään määräaikaisen työn motiivi ei selitä psyykkisen oireilun vaihtelua (taulukko 21). Selitysasteen muutos sen jälkeen kun motiivimuuttuja on lisätty malliin, jää alle prosenttiin, eikä tulos ole tilastollisesti merkitsevä. Motiivi siis selittää psyykkisen oireilun muuttujan vaihtelusta vain 0,5 prosenttia. Tuloksen mukaan vapaaehtoisilla määräaikaisilla on riski kokea psyykkistä oireilua enemmän kuin vastentahtoisilla määräaikaisilla. Taustamuuttujien selitysaste on noin 3 prosenttia ($p < 0,05$). Taustamuuttujista vain sukupuoli on tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Naiset kokevat miehiä enemmän psyykkistä oireilua ($\beta = 0,164$).

Taulukko 21. Määräaikaisen työn motiivi psyykkistä oireilua ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Psyykinen oireilu | | |
|---|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,028* |
| Sukupuoli (m/n) | 0,164*** | |
| Ikä | -0,037 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,017 | |
| Työntajan sektori (yksityinen/julkinen) | -0,019 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,01 | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,019 | |
| Askel 2: | | 0,005 |
| Määräaikaisen työn motiivi (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) | -0,071 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,02 | |
| F | 2,522* | |
| N | 527 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvän työn ja vapaaehtoisen määräaikaisen työn yhteys psyykkiseen oireiluun

Kun tarkastellaan psyykkistä oireilua pysyvien työntekijöiden ja vapaaehtoisten määräaikaisten näkökulmasta, jää regressiomallin selitysaste edelleen alhaiseksi (taulukko 22). Pysyvät ja vapaaehtoiset määräaikaiset eivät selitä psyykkisten oireiden vaihtelua juuri ollenkaan, sillä selitysaste jää 0,1 prosenttiin ($p < 0,05$). Vapaaehtoisilla määräaikaisilla näyttäisi olevan pysyviin työntekijöihin verrattuna noin suurempi riski kokea psyykkistä oireilua ($p < 0,05$). Taustamuuttajat selittävät psyykkisen oireilun vaihtelusta noin 3 prosenttia. Taustamuuttajista tilastollisesti merkitseviä ovat sukupuoli ($p < 0,001$), koulutusaste ($p < 0,01$) ja parisuhde ($p < 0,05$). Myös tässä tapauksessa naiseus lisää psyykkisen oireilun riskiä. Naisilla on suurempi riski psyykkiseen oireiluun kuin miehillä ($\beta = 0,150$). Koulutusasteen nousu lisää psyykkisen oireilun riskiä ($\beta = 0,050$). Henkilöt, jotka eivät elä parisuhteessa kokevat psyykkistä oireilua parisuhteessa eläviä enemmän ($\beta = -0,046$).

Taulukko 22. Pysyvät työntekijät ja vapaaehtoiset määräaikaiset työntekijät psyykkistä oireilua ennustavana tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Psyykinen oireilu | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
| | β^1 | selitysasteen muutos ² |
| Askel 1: | | |
| Sukupuoli (m/n) | 0,150*** | 0,028*** |
| Ikä | 0,003 | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | 0,050** | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | -0,001 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,046* | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,016 | |
| Askel 2: | | |
| Pysyvät /vapaaehtoiset määräaikaiset | 0,036* | 0,001* |
| <hr/> | | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,027 | |
| F | 15,542*** | |
| N | 3611 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selitysasteen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

Pysyvän työn ja vastentahtoisen määräaikaisen työn yhteys psyykkiseen oireiluun

Pysyvät työntekijät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät sisältävä selittävä muuttuja ei selitä juuri ollenkaan psyykkisen oireilun vaihtelua (taulukko 23). Taustamuuttujien selitysaste on noin 3 prosenttia ($p < 0,001$). Taustamuuttujista tilastollisesti merkitseviä selittäjiä ovat sukupuoli ($p < 0,001$), koulutusaste ($p = 0,001$) ja parisuhde ($p < 0,01$). Naiseus lisää psyykkisen oireilun riskiä, kuten tapahtuu myös koulutusasteen kasvaessa ($\beta = 0,150$). Henkilöt, joilla ei ole parisuhdetta, oireilevat psyykkisesti enemmän kuin parisuhteessa elävät ($\beta = -0,045$).

Taulukko 23. Pysyvät työntekijät ja vastentahtoiset määräaikaiset työntekijät psyykkistä oireilua ennustava tekijänä, lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi

| Psyykinen oireilu | | |
|--|-----------|--------------------------------|
| | β^1 | selityksen muutos ² |
| Askel 1: | | 0,029*** |
| Sukupuoli (m/n) | 0,150*** | |
| Ikä | 0,001 | |
| | 0,054*** | |
| Koulutusaste (perus/keski/korkea) | (p=0,001) | |
| Työntekijän sektori (yksityinen/julkinen) | 0,002 | |
| Parisuhde (ei/kyllä) | -0,045** | |
| Alle 18-vuotiaat lapset (ei/kyllä) | 0,014 | |
| Askel 2: | | 0 |
| Pysyvät/vastentahtoiset määräaikaiset | 0,006 | |
| Sovitettu kokonaisselitysaste ³ | 0,027 | |
| F | 16,577*** | |
| N | 3942 | |

¹ Standardoitu regressiokerroin mallin toisella askeleella; ² Selityksen muutos mallin toisella askeleella; ³ Sovitettu kokonaisselitysaste mallin toisella askeleella

5 Yhteenvetoa ja keskustelua

5.1 Keskeiset tulokset

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää vastaus kahteen kysymykseen: Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, eroaako määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden hyvinvointi toisistaan. Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys liittyi määräaikaisten työn motiiviin. Halusin selvittää, eroaako määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden hyvinvointi kun huomioidaan määräaikaisten työn motiivi eli määräaikaisten työn vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työsuhteen tyyppi ja määräaikaisten työn motiivi ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen tai psyykkiseen oireiluun vähäisessä määrin. Tämä tarkoittaa, että se, työskenteleekö henkilö määräaikaista vai pysyvässä työsuhteessa ja tekeekö henkilö määräaikaista työtä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti, ei juuri erottele työntekijöitä heidän hyvinvointinsa suhteen. Tässä tutkimuksessa löytämäni yhteydet kertovat, että määräaikaiset ovat pysyvässä työsuhteessa työskenteleviä tyytyväisempiä ja toisaalta määräaikaiset myös oireilevat enemmän. Olen tiivistänyt tutkimustulokseni taulukkoon, joka löytyy tutkielman liitteenä (Liite 5). Vaikka yhteydet olivat melko vähäisiä, on todettava, että tuloksista löytyi silti tilastollista merkitsevyyttä, minkä vuoksi tulokset kertovat pienten yhteyksien olemassa olosta. Tulokset voisi tiivistää siten, että määräaikaiset työntekijät eivät ole pysyvässä työsuhteessa kovin paljon vähemmän hyvinvoivia kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät. Analyyseissä huomioin taustamuuttujien, kuten esimerkiksi iän, sukupuolen ja koulutuksen, vaikutuksen.

Tutkin hyvinvointia työtyytyväisyyden ja psyykkisen oireilun osalta. Työtyytyväisyyttä mittasin sekä yleisenä työtyytyväisyytenä että sisäisenä ja ulkoisena työtyytyväisyytenä. Työsuhteen tyyppiä ja työtyytyväisyyttä käsittelevissä aiemmissä tutkimuksissa ovat tulokset olleet hyvin erilaisia suhteessa toisiinsa; toisissa tutkimuksissa määräaikaiset ovat tyytyväisempiä kuin pysyvät, toisissa eivät (Connelly & Gallagher 2004, 964). Tutkimustulosteni perusteella ei työsuhteen tyyppi eikä määräaikaisten työn motiivi ollut vahvassa yhteydessä yleiseen työtyytyväisyyteen, mutta siitä huolimatta vähäisiä yhteyksiä työsuhteen tyyppiin ja määräaikaisten työn motiiviin sekä hyvinvoinnin väliltä löytyi. Kun regressiomallien matalat selitysasteet jätetään huomioimatta, tulokset viittaavat siihen suuntaan, että määräaikaiset olisivat hieman tyytyväisempiä kuin pysyvässä työsuhteessa

työskentelevät työntekijät. Hans De Witte ja Katharina Näswall (2003) totesivat tutkimuksessaan määräaikaisen työn olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen siten, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät eivät ole tyytymättömpiä työhönsä kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät. Tutkimuksessaan De Witte ja Näswall käyttivät työtyytyväisyyden mittaamiseen yhden osion mittaria.

Myös sisäinen työtyytyväisyyden ja ulkoisen työtyytyväisyyden osalta tulokset kertovat, että pysyvillä ja määräaikaisilla ja vapaaehtoisilla ja vastentahtoisilla määräaikaisilla ei ole suuria eroja työtyytyväisyydessä. Tulokset kuitenkin viittaavat sisäisen työtyytyväisyyden osalta siihen, että vapaaehtoiset määräaikaiset olisivat vastentahtoisia määräaikaisia tyytyväisempiä. Vapaaehtoiset ja vastentahtoiset määräaikaiset osoittautuvat myös tyytyväisemmiksi kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevät työntekijät. Tulokset viittaavat samansuuntaisiin tuloksiin kuin aiemmissa tutkimuksissa on saatu selville. Vapaaehtoisten vuokratyöntekijöiden on todettu olevan tyytyväisempiä kuin pysyvässä työsuhteessa olevat työntekijät erityisesti sisäisen tyytyväisyyden osalta (Krausz ym. 1995, 228). Ellingsonin ja kumppaneiden (1998) tulokset puolestaan osoittavat, että vastentahtoiset vuokratyöntekijät ovat vähemmän tyytyväisiä työhönsä, mutta vapaaehtoisuus ja työtyytyväisyys eivät näytä tutkimuksen mukaan olevan yhteydessä. Ulkoisen työtyytyväisyyden osalta näyttää tulosten perusteella siltä, että pysyvässä työsuhteessa työskentelevät ovat määräaikaisia tyytyväisempiä. Krauszin ja kumppaneiden (1995, 228) tutkimuksen tulos viittaa samaa suuntaan. Vuokratyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa he saivat tulokseksi, että kaikki tutkimuksen vuokratyöntekijät, niin vapaaehtoiset kuin vastentahtoisetkin, ovat vähemmän tyytyväisiä kuin pysyvät työntekijät, kun työtyytyväisyyttä mitataan ulkoisena työtyytyväisyytenä.

Psyykkisen oireilun osalta tutkimustulokseni osoittavat, että vahvaa yhteyttä työsuhteen tyypin ja määräaikaisen työn motiivin sekä psyykkisen oireilun välillä ei löytynyt. Kuten työtyytyväisyyden osalta myös psyykkisen oireilun osalta yhteyksiä, joskin vähäisiä sellaisia, löytyi. Pysyvien ja määräaikaisten oireilussa ei ollut juuri eroa havaittavissa, mutta vapaaehtoiset määräaikaiset näyttäisivät oireilevan vastentahtoisia määräaikaisia enemmän. Hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna tulokseni viittaavat siihen, että pysyvässä vastentahtoiset määräaikaiset olisivat psyykkisen oireilun näkökulmasta paremmin voivia. Määräaikaisen työn ja psyykkisen oireilun yhteyksiä on tutkittu aiemmissa tutkimuksissa melko paljon (ks. Virtanen, Kivimäki, Elovainio,

Vahtera & Ferrie 2003, 14–17). Aiempien tutkimusten tulokset määräaikaisen työn ja psyykkisen oireilun osalta ovat kuitenkin usein olleet ristiriitaisia (Virtanen ym. 2000, 363).

Määräaikaisen työn motiivia ja psyykkistä oireilua ei ole aiemmissa tutkimuksissa käsitelty kovin paljon. Isaksson ja Bellaagh (2002) tutkivat ruotsalaisia naisvuokratyöntekijöitä ja heidän motiiviaan määräaikaisen työn tekemiseen. Tutkimuksessa oli lähtökohtana Johannes Siegristin ponnistusten ja palkkioiden malli (ks. Kinnunen & Feldt 2005, 29–33) ja sen lisäksi tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita työntekijöiden terveydestä ja työnloppamishalukkuudesta. Tulokseksi Isaksson ja Bellaagh saivat, että vastentahtoisilla työntekijöillä oli vapaaehtoisia suurempi riski psyykkiseen oireiluun. Tämän tulos on ristiriidassa oman tutkimukseni tulosten kanssa, mutta tulosten ristiriitaisuutta voitaneen selittää esimerkiksi sillä, että Isaksson ja Bellaagh (2002) tutkivat vuokratyöntekijöitä ja kaikki tutkittavat olivat naisia. Omassa tutkimuksessani havaitsin, että naisille psyykinen oireilu on miehiä yleisempää, minkä vuoksi tulokset vain naisista koostuvalla aineistolla voivat poiketa omassa tutkimuksessani saamistani tuloksista. Naiseus oli yhteydessä psyykkiseen oireiluun jokaisessa psyykkisen oireilun regressiomallissa. Marianna Virtasen ym. (2000, 363, 366) tutkimuksessa kävi ilmi, että vain 30–39-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvilla sairaanhoitajanaisilla työsuhteen määräaikaisuus selitti suurempaa psyykkistä oireilua. Tutkijat arvelivat, että tämä johtuu naisten kuormittavasta elämänvaiheesta siinä iässä, esimerkiksi pienten lasten olemassa olon vuoksi. Omassa tutkimuksessani en pysty tarkastelemaan tuloksia ikäryhmittäin, mutta Virtasen ja kumppaneiden (2000) tulos on silti mielenkiintoinen määräaikaisen työn ja psyykkisen oireilun yhteyksistä puhuttaessa.

Tutkimukseni osalta on todettava, että tutkimustulokseni viittaavat siihen, että määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden välillä ei ole olemassa suuria eroja, mitä tulee heidän hyvinvointiinsa. Tuloksena tämä on varsin hyvä siinä mielessä, että epätyypillisistä työsuhteista ja tässä tapauksessa erityisesti määräaikaisesta työstä puhuttaessa usein korostetaan määräaikaisen työn ongelmallisuutta työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on syytä edelleen pohtia sitä, missä määrin määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevat ja vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevät eroavat hyvinvoinnin osalta. Aiemmat tutkimukset osoittavat hyvin paljon toisistaan eroavia tuloksia, minkä vuoksi myös oma tutkimukseni liittyy selkeiden tulosten puuttumisen vuoksi samaan ristiriitaisen tulosten ketjuun aiempien tutkimusten kanssa. Tutkimukseni varsin positiivisista tutkimustuloksista huolimatta on syytä kiinnittää huomiota

siihen, miten tällaiseen tulokseen tässä tutkimuksessa päädyin. On siis syytä keskustella tutkimustuloksista erityisesti niiden luotettavuuden näkökulmasta. Arvioin tutkimustuloksiani seuraavassa kiinnittäen huomiota tutkimusasetelmaa laatiessani tekemiini valintoihin. Tutkimuksen tekeminenhän on ennen kaikkea valintoja ja niiden hyvyden arvioimista.

5.2 Tutkimuksen rajoitukset ja tutkimustulosten luotettavuus

Tutkimuksen onnistumista arvioitaessa on tuotava esille ne mahdolliset rajoitukset, jotka ovat vaikuttaneet tutkimuksen avulla saadun tiedon luonteeseen ja laatuun. Itse asiassa näiden tutkimuksen luotettavuuteen eri tavalla liittyvien asioiden arvioimisen pitäisi mielestäni olla jokaisen tutkimuksen yksi osa-alue edes jossain määrin. Tämän tutkimuksen luotettavuuden suhteen arvioin ensiksikin aineistoa ja aineiston luonteeseen liittyviä rajoituksia. Toiseksi arvioin, missä määrin tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat mitanneet sitä, mitä niiden avulla on haluttu mitata ja missä määrin tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa; kyse on siis reliabiliteetin ja validiteetin arvioimisesta. Kolmanneksi kiinnitän huomiota määräaikaisten työn heterogeenisuusnäkökulman etuihin ja rajoituksiin tässä tutkimuksessa. Myös tällöin keskiössä on mittaaminen ja siihen läheisesti liittyvät seikat.

Aineistona käyttämäni työolotutkimus 2003 on poikkileikkausaineisto, jonka vuoksi syy–seuraus-suhteiden selvittäminen ei ollut tällä aineistolla mahdollista. Poikkileikkausaineistolla tarkoitetaan aineistoa, jonka havainnot on mitattu vain yhtenä ajankohtana. Poikkileikkausaineistoja on käytetty määräaikaisten työn tutkimisessa varsin paljon ja esimerkiksi pitkittäisasetelmat ovat harvinaisia, joskin niitä on käytetty muutamissa tutkimuksissa (esim. Virtanen ym. 2003; ks. myös Peutere 2006). Poikkileikkausaineiston avulla saatavaa tutkimustietoa määräaikaisesta työstä on tuotettu näin ollen melko paljon sekä Suomessa että kansainvälisesti, minkä vuoksi olisikin perusteltua käyttää myös muita kuin poikkileikkausaineistoja. On siis olemassa argumentteja, jotka olisivat puoltaneet pitkittäisaineiston käyttöä. Valmiiden pitkittäisaineistojen saatavuus ei ole kovin hyvä ja oman pitkittäisaineiston kerääminen olisi ollut erittäin vaativa ja aikaa vievä tehtävä. Lisäksi itse kerätyn ja samanaikaisesti edustavan aineiston kerääminen olisi ollut käytettävissä olevilla resursseilla mahdotonta. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa käytetty poikkileikkausaineisto soveltui varsin hyvin tutkimusaineistoksi. Valitsemani sekundaariaineiston valintaa tämän tutkimuksen tutkimusaineistoksi tuki se, että työolotutkimus 2003 on edustava otos Suomen palkansaajista, mikä helpottaa tulosten

yleistettävyyttä. Vuoden 2003 työolotutkimusaineiston käsittely mahdollistaa myös jatkotutkimuksen uudella vuoden 2008 työolotutkimuksella. Tällöin on mahdollista verrata vuoden 2003 tilannetta uusimpaan vuodelta 2008 peräisin olevaan tietoon.

Aineiston sisällöllistä puolta arvioitaessa on aineisto suhteutettava siihen, mitä sillä ollaan tutkimassa. Määräaikaista työtä tekevien hyvinvoinnin tutkiminen ja määräaikaisen työn heterogeenisen luonteen huomioiminen olivat tämän tutkimuksen lähtökohta. Tämän aihealueen tutkimiseen työolotutkimus soveltui mielestäni hyvin. Työolotutkimuksessa työsuhteen määräaikaisuutta on kysytty vuodesta 1984 alkaen. Haastateltava on voinut määrittellä työsopimuksensa joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi.³³ Tieto määräaikaisen työsuhteen vapaaehtoisuudesta tai vastentahtoisuudesta on liitetty aineistoon työvoimatutkimuksesta. Tapa, jolla vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta työvoimatutkimuksessa kysytään, eroaa niistä tavoista, joita on käytetty kansainvälisissä tutkimuksissa (vrt. esim. Ellingson ym. 1998). Tämä rajoittaa jossain määrin sitä, miten paljon näiden tutkimusten tuloksia voi käyttää vertailukohtana.

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, mistä johtuen mittarien luonne ja laatu vaikuttavat olennaisesti tutkimustuloksiin. Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet ovat hyödyksi, kun arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetti tarkoittaa sitä, miten hyvin mittari mittaa juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. Validiteetin käsite voidaan pilkkoa edelleen osiin. Tällöin puhutaan esimerkiksi ennustevalidiudesta, sisällöllisestä validiudesta, rakennevalidiudesta ja prosessivalidiudesta (ks. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 91–92). Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, miten hyvin mittari antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittari voi siis olla reliaabeli olematta kuitenkaan validi, koska mittari voi mitata jotakin asiaa hyvinkin tarkkaan (reliaabelius), mutta mitattava ominaisuus ei olekaan se, mitä kuvitellaan mitattavan (validius). (Eskola 1975, 77.) Mittareiden validiteetin ja reliabiliteetin osalta huomiota kannattaa tässä yhteydessä kiinnittää erityisesti mittariin, jolla on operationalisoitu määräaikaisuuden motiivi, mutta kiinnitän huomiota myös työtyytyväisyyden ja psyykkisen oireilun mittareihin.

³³ Roope Uusitalo (2008) esitti keväällä 2008 julkaistussa artikkelissaan kysymyksen, onko pätkätöiden yleistymisen tilastoharhaa. Uusitalon mukaan tällaista voi kysyä hyvin perustein, koska jotkut tilastointimenetelmät tilastoivat väärin perustein henkilöitä määräaikaisiksi. Muun muassa ei osaa sanoa –vaihtoehtoja on Uusitalon mukaan tilastoitu määräaikaiseksi joissain tapauksissa. (Uusitalo 2008, 7.) Anna-Maija Lehdon, Hanna Sutelan ja Merja Kauhasen (2008) mukaan esimerkiksi työolotutkimuksen avulla saatavaa tietoa määräaikaista työtä tekevien henkilöiden osuudesta voi pitää luotettavana muun muassa sen vuoksi, että tarjolla ei ole ei osaa sanoa -vaihtoehtoa.

Määräaikaisuuden motiivi viittasi tässä tutkimuksessa siihen, tekevätkö määräaikaiset työntekijät määräaikaista työtä vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti. Taustalla on ajatus määräaikaisen työn heterogeenisestä luonteesta eli siitä, että määräaikaisia työntekijöitä tutkittaessa tulee huomioida myös mahdollisia eroja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Määräaikaisen työn motiivin tutkimisen tärkeyttä on painotettu useissa aiemmissa tutkimuksissa (esim. Connelly & Gallagher 2004, 964–965). Motiivin mittaamiseen ei ole olemassa vakiintunutta mittaamistapaa, minkä vuoksi kahta aivan samanlaista motiivimittaria on vaikea löytää. Tämä tietenkin osaltaan vaikuttaa myös siihen, että tutkimustulosten vertaileminen keskenään on vaikeaa. Tutkimukset, joissa motiivia on tutkittu, eivät ole tulosten perusteella kovin yksimielisiä siitä, miten motiivi vaikuttaa hyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa motiivimittari koostui työvoimatutkimuksesta peräisin olevasta määräaikaisuuden syytä kysyvistä kysymyksistä. Työvoimatutkimuksessa määräaikaista työtä tekeviltä on kysytty syytä määräaikaisen tai tilapäisen työn tekemiseen. Tutkimustani varten muodostettu vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta mittaava motiivimittari ei vastaa monilta osin mittareita, joita muissa motiivia käsitelleissä tutkimuksissa on käytetty, kuten liitteestä 1 käy ilmi. Edellä raportoitua mittarinmuodostuslogiikkaa voi perustellusti kritisoida, kysyen esimerkiksi, ovatko myös vastentahtoisesti määräaikaista työharjoittelua tekevät valinneet määräaikaisuutensa syyksi kohdan 2) pysyvää työtä ei tarjolla vai 1) työharjoittelu, joka liittyy koulutukseen. Tiukasti rajaten voisi siis ajatella, että vastentahtoisia ovat vain vastausvaihtoehdon 2 (pysyvää työtä ei tarjolla) ja vapaaehtoisia vastausvaihtoehdon 3 (ei ole halunnut pysyvää työtä) valinneet. Tämän mittarin käyttäminen motiivin mittaamisessa on kuitenkin perusteltua, koska mittari erottelee henkilöt, jotka eivät ole saaneet pysyvää työtä, vaikka olisivat halunneet. Tämä on yksi kansainvälisissä tutkimuksissa käytetyistä monista erottelukriteereistä (esim. Isaksson & Bellaagh 2002). Keskustella voi myös siitä, missä määrin pysyvää työtä kannattaa pitää kriteerinä, jonka perusteella määräaikaisen työn vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta arvioidaan. On keskusteltu muun muassa siitä, missä määrin määräaikaisten vertailuryhmänä kannattaa ylipäänsä pitää pysyvässä työsuhteessa olevia (ks. Beard & Edwards 1995). Yksi mahdollinen ryhmä, johon määräaikaiset saattavat työmarkkina-asemaansa ja itseään verrata, ovat esimerkiksi työttömät. Epävarma työsuhdekin lienee toivottavampaa kuin työttömyys, minkä vuoksi määräaikainen saattaa kokea olevansa määräaikaisessa työssä vapaaehtoisesti, vaikka ehkä toiveissa olisikin pysyvä työsuhde. Määräaikaisesta työstä toiseen ajalehtinut työntekijä ei monen vuoden

jälkeen kenties enää osaa edes ajatella saavansa joskus vielä pysyvän työsuhteen. Saattaa olla myös niin, että työntekijä on sinänsä hyvinkin vapaaehtoisesti valinnut määräaikaisten työn huomioon ottaen että tarjolla olleet pysyvät työsuhteet ovat olleet epämieluisia tai kyseisellä hetkellä muulla tavoin sopimattomia.

Myös hyvinvointimittarien arvioiminen on tärkeää. Hyvinvoinnin käsite on laaja ja tässä tutkimuksessa hyvinvointi kytkeytyy vahvasti työhyvinvointiin. Mittasin hyvinvointia työtyytyväisyytenä ja psyykkisenä oireilua. Työtyytyväisyyden mittaamisessa en tutkinut pelkästään yleistä työtyytyväisyyttä, koska yleisen työtyytyväisyyden mittarissa on usein ongelmana se, että kaikki ilmoittavat olevansa tyytyväisiä (esim. Jokivuori & Hietala 2007, 91). Suuri tyytyväisten osuus ei sinänsä ole ongelma, vaan pikemminkin hyvä asia, sillä onhan ennen kaikkea positiivista, että ihmiset ovat työhönsä tyytyväisiä. On silti perusteltua kysyä, missä määrin yleinen kokemus työtyytyväisyydestä riittää mittaamaan työtyytyväisyyttä. Siksi laajensin työtyytyväisyyden tarkastelua myös sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden käsitteiden avulla. Käsitteet sisäinen ja ulkoinen työtyytyväisyys liittyvät Herzbergin kahden faktorin teoriaan. Tämän tutkimuksen osalta on syytä pohtia sitä, missä määrin työssä viihtyvyyttä lisäävistä tekijöistä faktorianalyysin avulla muodostettu sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden muuttuja kuvaavat sisäistä ja ulkoista työtyytyväisyyttä siinä mielessä kuin Herzberg kahden faktorin teoriassaan tarkoittaa. Tähän itselleni asettamaan epäsuoraan kysymykseen vastaamisen voin aloittaa arvioimalla lyhyesti muuttujien rakennusvaiheita. Ensiksikin tässä tutkimuksessa käytetyt erityistä työtyytyväisyyttä mittaavat kaksi mittaria (sisäinen ja ulkoinen) on muodostettu työssä viihtymistä lisäävistä tekijöistä, eikä mittarissa ole huomioitu työssä viihtymistä heikentäviä tekijöitä. Myös työssä viihtymistä heikentävät tekijät ovat mukana työolotutkimusaineistossa, jota käytin tutkimusaineistonani. Päädyin lopulta siihen, että otan mukaan vain työssä viihtymistä lisäävät tekijät, koska halusin tutkia nimenomaan työtyytyväisyyttä, en työtyytymättömyyttä (vrt. Herzberg ym. 1959).

Mittarien sisällöstä siirryn seuraavaksi pohtimaan mittarien mittaamiskykyä. Cronbachin alfa on yleisesti käytetty tapa mitata useasta osiosta muodostuvan mittarin reliabiliteettia. Jum C. Nunnally (1979, 245) arvioi jonkinasteiseksi psykometriikan klassikoksi muodostuneessa teoksessaan *Psychometric Theory* Cronbachin alfa-kertoimien suuruuksia. Nunnallyn suosittaa riittäväksi alfaksi 0,70 raja-arvon ylittäviä kertoimia. Käytännössä siis yli 0,70 menevät alfa-kertoimet kertovat siitä, että

mittarin eri osiot mittaavat samaa ulottuvuutta varsin hyvin. Hyväksi nyrkkisäännöksi on sanottu myös 0,80 rajaa (Isaksson & Bellaagh 2002, 35). Sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden alfat olivat omassa tutkimuksessani varsin hyvät ($\alpha=0,78$). David L. Streiner (2003) muistuttaa Cronbachin alfakerrointa käsittelevässä artikkelissaan, että alfaa ei kannata käyttää, jos käytetyt osiot muodostavat erilaisia ulottuvuuksia. On myös suotavaa muistaa, että hyvin monesta osiosta muodostuvan mittarin korkea alfakerroin voi johtua nimenomaan siitä, että osioita on monta: korkea alfa ei siis vielä takaa mittarin sisäistä yhtenevyyttä. (Streiner 2003, 102—103.) Sisäisen ja ulkoisen työtyytyväisyyden mittareiden muodostamisessa hyödynsin faktorianalyysia, jonka tarkoituksena oli tiivistää erilaista työssä viihtymistä lisäävistä tekijöistä erilaiset ulottuvuudet. Faktorianalyysia käytettäessä on suotavaa, että vastaus-asteikko olisi vähintään järjestysasteikollinen, mitä se ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ollut. Tämä siis täytyy huomioida, kun arvioidaan faktorianalyysin kykyä tiivistää muuttujajoukko eri ulottuvuuksiin (työtyytyväisyyden osalta vrt. Jokivuori 2002, 59–64).

Työtyytyväisyysmittarien reliabiliteetti osoittautui reliabiliteettitarkasteluissa hyväksi. Entä millaiseksi voidaan arvioida psyykkisten oireiden reliabiliteetti? Psyykkisten oireiden muuttuja mittasi kuuden psyykkisen oireen kasaantumista. Mittarin reliabiliteetti oli Cronbachin alfalla mitattuna hyvä ($>0,80$), mikä antaa vahvistusta sille, että muuttujan muodostavat psyykkiset oireet mittaavat samaa aluetta eli psyykkistä oireilua. Mittari poikkeaa melko paljon aiemmissä tutkimuksissa käytetyistä mittareista, kuten esimerkiksi General Health Questionnairesta. Työolotutkimuksessa 2003 olleelle psyykkisen oireilun mittarille ei tehty tämän tutkimuksen muuttujaa muodostettaessa suuria muutoksia, minkä perusteella voin arvioida muuttujan sisältävän niitä osa-alueita, joita muuttujalla on alun perin haluttu mitata. Työolotutkimusta on kehitetty 1970-luvulta asti ja pitkän linjan kehitystyön tuloksiin voi tutkija siinä mielessä luottaa (ks. Lehto 1996).

Myös käytetyt analyysimenetelmät vaikuttavat tuloksiin. Regressioanalyysituloksia tulkittaessa on regressiomallin selitysaste tärkeässä osassa. Selitysaste kertoo siitä, kuinka suuren osan selittävät muuttujat pystyvät selittämään selitettävänä olevan muuttujan vaihtelusta. Tässä tutkimuksessa selitysasteet olivat matalia, mikä kertoo siitä, että käytetyt selittävät muuttujat eivät pystyneet selittämään selitettävien hyvinvointimuuttujien vaihtelusta kuin pienen osan. Regressiomallien sovitettu kokonaisselitysaste jäi työtyytyväisyysmuuttujien osalta hyvin matalaksi. Korkeimmillaan selitysaste oli sisäisen työtyytyväisyyden kohdalla, jolloin selitysaste oli noin 5 prosenttia.

Regressiomalliin mukaan otetut muuttajat selittivät siis sisäisen tyytyväisyyden vaihtelusta 5 prosenttia, mikä ei ole paljon. Hyvän selityksasteen rajana voidaan yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa pitää 30 prosenttia (Jokivuori & Hietala 2007, 46). Psykkisten oireiden kohdalla sovitettu kokonais selitysaste jäi vajaaseen kolmeen prosenttiin. Taustamuuttujista parhaimmiksi ennustajiksi osoittautuivat työtyytyväisyyden (yleinen, sisäinen ja ulkoinen) osalta ikä ja työnantajan sektori; psyykkisen oireilun tapauksessa parhaimpia ennustajia taustamuuttujista olivat sukupuoli, koulutusaste ja parisuhdemuuttuja.

Tutkimukseni lähtökohtana oli tutkia määräaikaisten työntekijöiden hyvinvointia huomioimalla samalla aiemmissa tutkimuksissa vielä toistaiseksi vähäiselle huomiolle jäänyttä määräaikaisen työn motiivia. Määräaikaisen työn motiivin huomioiminen on tärkeää, koska määräaikaisia työntekijöitä koskevissa tutkimuksissa teorian pohjalta tehdyt oletukset eivät ole saaneet kovin laajaa tukea empiirisistä tutkimustuloksista. Heterogeenisuus on huomioitu tässä tutkimuksessa motiivin osalta, mutta tutkimuksessa ei ole mukana heterogeenisuus, joka tulee esiin määräaikaiseen työhön liittyen erilaisten työnteon muotojen, kuten vuokratyön ja keikkatyön, kautta. Tähän näkökulmaan ei tutkimusaineisto antanut mahdollisuutta, mikä antaa aiheutta pohtia sitä, kuinka tämä heterogeenisuuden toinen puoli olisi saattanut vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Yhteenvetona voin todeta, että kaiken kaikkiaan aineisto, mittarit ja määräaikaisen työn motiivin huomioiminen tutkimusasetelmaa muodostettaessa ja varsinaista tutkimusta toteutettaessa onnistuivat hyvin. Tutkimustulokset kertovat, etteivät työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi ennusta hyvinvointia kovin suuressa määrin. Tulos on sinänsä positiivinen, koska näiden tulosten perusteella määräaikaiset eivät erotu pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä mitä tulee heidän hyvinvointiinsa. Tutkimustulosta voi pitää luotettavana aineiston ja mittarien osalta. Tutkimusasetelman mielekkyyttä voi kuitenkin miettiä, sillä esimerkiksi työn ominaispiirteiden huomioiminen mahdollisina välittävinä ja muuntavina tekijöinä olisi saattanut antaa toisenlaisia ja määräaikaisten kannalta vähemmässä määrin positiivisia tuloksia. Lopuksi onkin syytä pohtia jatkotutkimusaiheita.

5.3 Ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi

Määräaikaista työtä ja hyvinvointia koskevia tutkimuksia on julkaistu suomalaisissa ja erityisesti kansainvälisissä tieteellisissä julkaisuissa kasvavassa määrin, mikä on lisännyt ymmärrystä määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin yhteyksistä. Aiemmissä tutkimuksissa on tullut esille myös lukuisia tutkimuksiin liittyviä ongelmia. Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni oli hyödyntää aiemmissä tutkimuksissa esiin tuotuja näkemyksiä määräaikaisen työn heterogeenisestä luonteesta. Käsittelin heterogeenisuutta huomioiden määräaikaisen työn vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden. Tutkimustulokseni kertovat, että työsuhteen tyyppi ja määräaikaisen työn motiivi eivät ole vahvassa yhteydessä hyvinvointiin, jolla tässä tutkimuksessa yleiskäsitelmäisesti viitataan työtyytyväisyyteen ja psyykkiseen oireiluun. Oman tutkimukseni ongelmakohdat liittyivät erityisesti operationalisointiin, mihin en sekundaariaineiston vuoksi pystynyt itse vaikuttamaan. Tässä tutkielmani alaluvussa luon katsauksen ongelmakohtiin ja teemoihin, joihin kannattaa kiinnittää huomiota, kun määräaikaista työtä ja hyvinvointia tutkitaan jatkossa. Aiemmat tutkimukset painottuvat myös paljon nimenomaan psykologian alan julkaisuihin, minkä vuoksi näen tarpeellisenä pohtia määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin tutkimisen sosiaalipoliittisia motiiveja.

Määräaikaisen työn heterogeenisuuden huomioiminen on tärkeää myös jatkossa. Erityisen tärkeää olisi pystyä huomioimaan yhtäaikaaisesti sekä määräaikaisen työn motiivi että erilaiset määräaikaisen työn teon muodot, kuten esimerkiksi vuokratyö. Määräaikaisen työn motiivin kohdalla huomiota kannattaa jatkossa kiinnittää erityisesti motiivin mittaamiseen. Aiemmissä tutkimuksissa motiivia on mitattu hyvin erilaisilla tavoilla, mikä osaltaan vaikeuttaa tutkimustulosten vertailemista. Mittarivalintoja pohdittaessa on syytä miettiä esimerkiksi sitä, missä määrin pysyvää työsuhdetta kannattaa pitää odotusarvoisena ihannetyösuhteena, jossa kaikki haluavat työskennellä. On tähdennetty muun muassa sitä, miten määräaikainen työsuhde voi olla toivottu työsuhdemuoto tietyssä vaiheessa elämää (OECD 2002, 129). Suositeltavaa olisikin tutkia jatkossa myös sitä, mikä on työntekijälle mieluisin työsuhdemuoto juuri tällä hetkellä, jolloin vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden määrittely olisi mahdollista vertaamalla nykyistä todellista työsuhdetyyppejä tällä hetkellä mieluisimpaan työsuhdetyyppiin. Ristiriita näiden kahden vastauksen välillä eli tilanne, jossa nykyinen ja mieluisin työsuhde tyyppi eivät ole sama, tarkoittaisi sitä, että työskentelee vastentahtoisesti nykyisen tyyppisessä työsuhteessa. Mieluisinta työsuhdemuotoa kannattaisi tutkia myös huomioiden

tulevaisuusperspektiivi (ks. Krausz 2000). Tällöin selviäisi se, eroaako tämänhetkinen tilanne siitä, mikä on työntekijän työsuhteenmuotopreferenssi pidemmällä tähtäimellä. Tällaisten teemojen tutkimisessa etuna olisi seurantatutkimuksellinen asetelma, jolloin voitaisiin verrata vastaajien preferenssejä eri hetkinä. Tällainen lähestymistapa tuottaisi mitä luultavimmin mielenkiintoisia tuloksia. Myös erilaisten moniosioisten mittarien käyttöä olisi syytä miettiä, sillä ne saattaisivat yksiosioisia mittareita paremmin kuvata vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta edellyttäen tietenkin, että olennaiset asiat saadaan tiivistettyä mittareihin. Moniosioisista mittareita hyvänä esimerkkinä on Bernhard-Oettelin ym. (2008) tutkimus.

Tärkeää olisi huomioida myös erilaiset määräaikaisen työn muodot tutkittaessa määräaikaisen työn motiivia. Voihan olla esimerkiksi niin, että vuokratyössä työskentelevä saattaisi pitää mieluisana jotain muuta määräaikaisen työn muotoa kuin juuri vuokratyötä. Jatkotutkimuksessa tulisi myös keskittyä erilaisten ja moninaisempien tutkimusasetelmien tuomiin mahdollisuuksiin. Esimerkiksi sellaisten työn ominaispiirteiden kuin kiireen tai autonomian roolia määräaikaisen työn motiivin ja työntekijän hyvinvoinnin välissä olisi syytä tutkia tarkemmin. Näiden edellä mainittujen tekijöiden tutkiminen mahdollistuu, kun niitä käytetään esimerkiksi mediaattorina ja moderaattorina. Reuben M. Baronin ja David A. Kennyn (1986, 1176) sanoin ”siinä missä moderaattorimuuttajat määrittävät milloin tietyt vaikutukset pätevät, mediaattorit ilmaisevat miten ja miksi kyseinen vaikutus ilmenee”. Kyse on siis perinteisten syy- ja seurausmuuttujien välillä vaikuttavista erilaisista yhteyksistä kun oletetun syyn ja seurauksen välillä vaikuttaa suhteeseen välittävästi tai muuntavasti vaikuttava kolmas tekijä.

Yksi mahdollinen välittävä tai muuntava tekijä määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin välillä on psykologinen sopimus. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan vastavuoroisuuteen perustuvaa sanatonta sopimusta, joka vallitsee kahden osapuolen välillä (Rousseau 1989, 123). Työntekijän ja työorganisaation välillä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä muodostaa omiin käsityksiinsä perustuvan velvollisuuksista ja odotuksista muodostuvan sanattoman sopimuksen työorganisaatiotaan kohtaan. Psykologiseen sopimukseen liittyy transaktionaalisia ja relationaalisia piirteitä. Transaktionaalinen psykologinen sopimus sisältää esimerkiksi talouteen liittyviä lyhyen tähtäimen odotuksia, relationaalinen psykologinen sopimus sisältää sosioemotionaaliseen vaihtoon liittyviä tekijöitä, kuten esimerkiksi odotukset työsuhteen varmuudesta (De Cuyper & De Witte 2006, 397). Psykologiseen sopimukseen liittyy rikkoutumisen käsite. Psykologisen sopimuksen rikkoutuminen tarkoittaa sitä, että sopimukseen liittyvät odotukset eivät täyty, vaan rikkoutuvat syystä tai toisesta. Psykologinen sopimus

rikkoutuu silloin kun organisaatio ei vastaa niitä odotuksia, joita työntekijä on sille asettanut. (Morrison & Robinson 1997, 230.)

Tutkimuskirjallisuuden perusteella transaktionaaliset ja relationaaliset piirteet painottuvat eri tavoin riippuen työsuhteen tyypistä. Aiempien tutkimustulosten (esim. Millward & Hopkins 1998; De Cuyper & De Witte 2006) perusteella on tullut esille, että määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa olevilla on erilainen psykologinen sopimus eli määräaikaisella ja pysyvällä työntekijällä on lähtökohtaisesti erilaiset odotukset työhön liittyvistä velvollisuuksista ja odotuksista. Määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus on enemmän transaktionaalisia piirteitä painottava, kun taas pysyvillä on mukana myös relationaalisia piirteitä. Erilaiset psykologiset sopimukset voivat osaltaan olla syynä tutkimustuloksiin, joiden mukaan määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden psykologiset hyvinvointierot eivät tule esille selvästi. Tämän vuoksi jatkossa olisi syytä kiinnittää huomiota psykologisen sopimuksen rooliin kun halutaan tutkia määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin yhteyksiä. Määräaikaisen työn tutkimuskenttä on laaja, eikä ole mahdollista esitellä kaikkia tutkimustarpeita. Tämä tutkimus oli alkua määräaikaisen työn ja hyvinvoinnin tutkimisen haasteisiin vastaamisessa, toivottavasti kuitenkin edellä esitettyihin tutkimustarpeisiin saadaan lisää vastauksia tulevaisuudessa.

Lopuksi on aika palata siihen, mitä tutkielman alussa kirjoitin tutkielmastani ja sen sosiaalipoliittisesta viitekehystä. Määrittelin tutkielmani sosiaalipoliittisuuden ytimeksi työn ja hyvinvoinnin tutkimisen. Vuoden 2008 Sosiaalipoliitiikan päivillä keskusteltiin sosiaalisen painoarvosta yhteiskunnassa. Tulevaisuudessa huolenaiheita herättää sosiaalipoliitiikan tutkijoiden ja muiden asiantuntijoiden keskuudessa muun muassa se, mitä sosiaaliselle on tapahtumassa yhteiskunnassa. Simpuran (2008) puheenvuoro Sosiaalipoliitiikan päivillä 2008 paljasti jotain huolestuttavaa sosiaalisesta: sosiaalinen on katoamassa kielestä. Jorma Sipilä (1974, 25) esitti 1970-luvulla sosiaalipoliitiikan määritelmän, jonka mukaan ”sosiaalipoliittikka on huono-osaisten suhteellisen aseman parantamista”. Määräaikaiset työntekijät, jotka työskentelevät epävarmoissa ja päätöksissä työsuhteissa, ovat suhteessa pysyvässä työsuhteessa työskenteleviin nykytyöelämän huono-osaisia – ainakin suhteellisesti – vaikka heidän hyvinvointinsa monelta osin näyttäisi nykytutkimusten valossa varsin hyvältä. Tutkimusta määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista tarvitaan myös jatkossa.

Kirjallisuus

Allardt, Erik (1993) *Having, Loving, Being: An Alternative to Swedish Model of Welfare Research*. Teoksessa Martha Nussbaum & Amartya Sen (toim.) *The Quality of Life*. Clarendon Press, Oxford, 88–94.

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1995) *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY, Juva.

Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma (2000) *Suomalaista sosiaalipolitiikkaa*. Vastapaino, Tampere.

Aronsson, Gunnar & Gustafsson, Klas & Dallner, Marghareta (2002) *Work environment and health in different types of temporary jobs*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (2), 151–175.

Atkinson, John (1985) *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Institute of Manpower Studies, Brighton.

Atkinson, John & Meager, Nigel (1986) *Is flexibility just a flash in the pan?* *Personnel Management*. September 1986.

Banks, Michael H. & Clegg, Chris W. & Jackson, Paul R. & Kemp, Nigel J. & Stafford, Elizabeth M. & Wall, Toby D. (1980) *The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies*. *Journal of Occupational Psychology*, 53 (3), 187–194.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986) *The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173–1182.

Barringer, Melissa W. & Sturman, Michael C. (1998) *The Effects of Variable Work Arrangements on the Organizational Commitment of Contingent Workers*. Working paper. Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), Cornell University.

Bauman, Zygmunt (2002) *Notkea moderni*. Suom. Jyrki Vainonen. Vastapaino, Tampere.

Beard, Kathy M. & Edwards, Jeffrey R. (1995) *Employees at Risk: Contingent Work and the Psychological Experience of Contingent Work*. Teoksessa Cary L. Cooper & Denise M. Rousseau (toim.) *Trends in Organizational Behaviour*. Vol 2. Wiley, Chichester, 109–126.

Beck, Ulrich (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*. Sage, London.

Beck, Ulrich (2000) *The Brave New World of Work*. Polity Press, Cambridge.

Bernhard-Oettel, Claudia & Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin (2008) *Patterns of Contract Motives and Work Involvement in Temporary Work: Relationship to Work-Related and General Well-Being*. *Economic and Industrial Democracy* 29 (4), 565–591.

Booth, Alison L. & Francesconi, Marco & Frank, Jeff (2002) *Temporary jobs: stepping stones or dead ends?* *The Economic Journal* 112 (June), F189–F213.

Castells, Manuel (2000) *The Rise of the Network Society*. Blackwell, Oxford.

Connelly, Catherine E. & Gallagher, Daniel G. (2004) Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management* 30 (6), 959–983.

Córdova, Efren (1986) From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations? *International Labour Review* 125 (6), 641–667.

De Cuyper, Nele & de Jong, Jeroen & De Witte, Hans & Isaksson, Kerstin & Rigotti, Thomas & Schalk, René (2008) Literature review of theory and research on the psychosocial impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10 (1), 25–51.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2006) The impact of job security and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79 (3), 395–409.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2007) The Effect of Contract Preference on the Attitudes, Well-Being and Behavioural Intentions of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*. 28 (2), 292–312.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans (2008) Volition and Reasons for Accepting Temporary Employment: Associations with Attitudes, Well-Being and Behavioural Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17 (3), 363–387.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans & Isaksson, Kerstin (2005) Temporary Employment in Europe: Conclusions. Teoksessa Nele De Cuyper & Kerstin Isaksson & Hans De Witte (toim.) *Employment Contracts and Well-Being among European Workers*. Ashgate, Aldershot, 225–243.

De Witte, Hans & Näswall, Katharina (2003) ‘Objective’ vs ‘Subjective’ Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 149–188.

Ellingson, Jill E. & Gruys, Melissa L. & Sackett Paul R. (1998) Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees. *Journal of Applied Psychology* 83 (6), 913–921.

Erikson, Robert (1993) Descriptions of Inequality: The Swedish Approach to Welfare Research. Teoksessa Martha Nussbaum & Amartya Sen (toim.) *The Quality of Life*. Clarendon Press, Oxford, 67–83.

Erikson, Robert & Uusitalo, Hannu (1987) The Scandinavian Approach to Welfare Research. Teoksessa Robert Erikson & Erik Jørgen Hansen & Stein Ringen & Hannu Uusitalo (toim.) *The Scandinavian Model. Welfare States and Welfare Research*, 117–193.

Eskola, Antti (1975) *Sosiologian tutkimusmenetelmät I*. WSOY, Porvoo, Helsinki.

Etätyötä koskeva puitesopimus (2002) Osoitteessa:

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/97226/72005_liite_puitesopimus.pdf. Luettu 13.8.2008.

Eurostat (2008) *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*. Statistical book 2008 edition, Eurostat, European Commission.

Faragher, E. Brian & Cass, Monica & Cooper, Cary L. (2005) The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 62 (2), 105–112.

Felstead, Alan & Jewson, Nick (1999) *Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues*. Teoksessa Alan Felstead & Nick Jewson (toim.) *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan Business, London, 1–20.

Ferrie, Jane E. & Westerlund, Hugo & Virtanen, Marianna & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika (2008) Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health Supplements*, 34 (6), 98–110.

FSD (2008a) Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston menetelmätietovaranto: mittaaminen. Osoitteessa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/mittaaminen.html>. Luettu 27.10.2008.

FSD (2008b) Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston menetelmätietovaranto: ristiintaulukointi. Osoitteessa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Luettu 8.4.2008.

Goldberg, David P. (1972) *The detection of psychiatric illness by questionnaire. A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness*. Oxford University Press, London.

Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press, Princeton, NJ.

Helsingin EuroMayDay-verkosto ja verkkolehti Megafoni (2006) EuroMayDay avasi taistelun uudesta työstä: perustulo vs. workfare. Teoksessa Tommi Hoikkala & Mikko Salasuo (toim.) *Prekaariuoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisusarja 2006, 11–15. Osoitteessa: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/prekaariruoska.pdf>. Luettu 2.7.2008.

Herzberg, Frederick & Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara B. (1959) *The motivation to work*. Wiley, New York. 2. painos.

Hjerpe, Reino & Räisänen, Heikki (2004) Työmarkkinoiden muutos ja hyvinvointi: uudelleenarviointia. Teoksessa Reino Hjerpe & Heikki Räisänen (toim.) *Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki, 1–32.

Honkonen, Teija & Virtanen, Marianna & Ahola, Kirsi & Kivimäki, Mika & Pirkola, Sami & Isometsä Erkki & Aromaa, Arpo & Lönnqvist, Jouko (2007) Employment status, mental disorders and service use in the working age population. *Scandinavian Journal of Work, Health and Environment*, 33 (1), 29–36.

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2004) Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10 (3), 187–205.

Isaksson, Kerstin S. & Bellaagh, Katalin (2002) Health problems and quitting among female “temps”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 27–45.

Jokivuori, Pertti (2002) *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä?* Akateeminen väitöskirja, Jyväskylän yliopisto.

- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. WSOY, Porvoo.
- Julkunen, Raija (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistymisen. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö, Helsinki.
- Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books, New York.
- Karisto, Antti & Takala, Pentti & Haapola, Ilkka (1998) Matkalla nykyaikaan: Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. WSOY, Juva.
- Kasvio, Antti (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus, Helsinki.
- Kasvio, Antti (2007) Työn murros globaalien kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki, 30–43.
- Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (koonneet) (2007) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Kansaneläkelaitos, Helsinki.
- Kauhanen, Merja (2008) Hyvinvointi: taloustieteen näkökulma. Esitys SA-WORK hyvinvointiseminaarissa 21.4.2008, Tampereen yliopisto.
- Kinnunen, Ulla (2008) Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? –projektin materiaalia.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005) Hyvinvointi työssä. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä, 13–37.
- Kivistö, Sirkku & Ahola, Kirsi (2006) Mitä työterveyspsykologia on. Teoksessa Kirsi Ahola & Sirkku Kivistö & Maarit Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki, 13–14.
- KKO (1993:70) Korkeimman oikeuden ennakkopäätös 1993:70.
- Koistinen, Pertti (1999) Työpolitiikan perusteet. WSOY, Porvoo.
- Korhonen, Anna-Reetta & Peltokoski, Jukka & Saukkonen, Miika (2006) Teoksessa Mikko Jakonen & Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) Uuden työn sanakirja. Tutkijaliitto, Helsinki, 378–383.

- Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää, Helsinki.
- Krausz, Moshe (2000) Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21(8), 635–647.
- Krausz, Moshe & Brandwein, Tamar & Fox, Shaul (1995) Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study. *Applied Psychology: An International Review* 44 (3), 217–232.
- Kruglanski, Arie W. & Mayselless, Ofra (1990) Classic and Current Social Comparison Research: Expanding the Perspective. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 195–208.
- Laki (1333/2007) Laki työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta.
- Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena. *Tutkimuksia* 222, Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*. Työterveyslaitos, Helsinki, 93–105.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. *Työpoliittinen tutkimus* 291, Työministeriö.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2005) Threats and Opportunities. Findings of Finnish Quality of Working Life Surveys 1977–2003. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Kauhanen, Merja (2008) Pätkätöiden yleistyminen ei ole tilastoharhaa. *Mielipide*, Helsingin Sanomat 19.3.2008.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) (2006) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lönnqvist, Jouko (2008) Mielenterveyden häiriöiden luokittelu ja diagnostiikka. Teoksessa Jouko Lönnqvist & Martti Heikkinen & Markus Henriksson & Mauri Marttunen & Timo Partonen (toim.) *Psykiatria*. Duodecim, Helsinki, 47–71. 5.–6. painos.
- Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) (2006) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja työntekijöiden näkökulmia. *Työpoliittinen tutkimus* 314, Työministeriö.
- Malo, Anita (2006) Etätyö työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja työntekijöiden näkökulmia*. *Työpoliittinen tutkimus* 314, Työministeriö, 37–66.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Mäkikangas, Anne & Nätti, Jouko (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (3), 209–237.
- Melin, Harri (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus. Teoksessa *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*. Työterveyslaitos, Helsinki, 17–29.

- Melin, Harri & Blom, Raimo & Kiljunen, Pentti (2007) Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere.
- Metsämuuronen, Jari (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp Ky, Helsinki.
- Miettinen, Arto (2006) Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki, 275–291.
- Millward, Lynne J. & Hopkins, Lee J. (1998) Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology* 28 (16), 1530–1556.
- Moilanen, Liisa (2002) Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen aikakauskirja* 3/2002, 91–106.
- Moisala, Jutta & Pekkarinen, Jukka & Taimio, Heikki & Vartiainen, Juhana (2004) Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2004, Helsinki.
- Moisio, Elina (2005) Nuoren aikuisen näkökulma. Suomalaiset työmarkkinoilla 2010-luvulla – ennakointifoorumi, yhteenveto esityksistä. Valtioneuvoston ennakointiverkosto ja ennakointi ministeriöissä 2005. Valtioneuvoston ennakointiverkoston raportti 1/2005, Helsinki.
- Morrison, Elizabeth Wolfe & Robinson, Sandra L. (1997) When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22 (1), 226–256.
- Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä, 56–74.
- Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Tolvanen, Asko & Kinnunen, Marja-Liisa & Pulkkinen, Lea (2006) The factor structure and factorial invariance of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12) across time: Evidence from two community-based samples. *Psychological Assessment* 18 (4), 444–451.
- Nummenmaa, Lauri (2004) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi, Helsinki.
- Nunnally, Jum C. (1979) *Psychometric Theory*. McGraw Hill, New York.
- Nätti, Jouko (1989) Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Nätti, Jouko (1991) Atypical forms of employment in Finland. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 1/1991, Jyväskylän yliopisto.
- OECD (2002) *Employment Outlook*. Osoitteessa: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/8/17652675.pdf>. Luettu 30.10.2008.
- Ojanen, Miia (2005) Työ ja sosiaalinen aktiivisuus. Tutkimus työllisen työvoiman osallistumisesta vapaaehtoistyöhön ja vanhusten hoivaan eräissä Euroopan maissa. Pro gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto. Osoitteessa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00551.pdf> Luettu 30.10.2008.

- Olofsdotter, Gunilla (2008) *Flexibilitetens främlingar – om anställda i bemanningsföretag*. Mid Sweden University Doctoral Thesis 47. Departement of Social Sciences, Mid Sweden University.
- Oshagbemi, Titus (1999) Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology* 14 (5), 388–403.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005) *Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet*. Työhallinnon julkaisuja 359, Työministeriö.
- Parjanne, Marja-Liisa (1998) *Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri*. Työpoliittinen aikakauskirja 2/1998, 3–10.
- Pensola, Tiina & Järvikoski, Aila (2006) Psykkiset rasittuneisuusoireet ja niiden huomioon otto työpaikalla. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki, 317–336.
- Peutere, Laura (2006) *Työolot, työyhteisön sosiaalinen pääoma ja psyykkinen oireilu*. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto. Osoitteessa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01517.pdf>. Luettu 21.10.2008.
- Piore, Michael J. & Sabel, Charles F. (1984) *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. Basic Books, Inc., Publishers, New York.
- Pirkola, Sami & Lönnqvist, Jouko & mielenterveyden työryhmä (2002) *Psyykkinen oireilu ja mielenterveyden häiriöt*. Teoksessa Arpo Aromaa & Seppo Koskinen (toim.) *Terveys ja toimintakyky Suomessa*. Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset, 51–54.
- Polavieja, Javier G. (2006) The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different? *European Sociological Review* 22 (1), 61–78.
- Povlika, Anne E. (1996) Contigent and alternative work arrangements, defined. *Monthly Labor Review* 119 (10), 3–9.
- Polivka, Anne E. & Nardone, Thomas (1989) On the definition of “contigent work” *Monthly Labor Review*, December, 9–16.
- Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus (2007) *Työsopimuslaki*. WSOYpro, Helsinki.
- Reilly, Peter A. (1998) *Balancing Flexibility – Meeting the Interests of Employer and Employee*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1), 7–22.
- Rifkin, Jeremy (1997) *Työn loppu*. Suom. Ritva Viljamo. WSOY, Helsinki.
- Rousseau, Denise M. (1989) *Psychological and Implied Contracts in Organizations*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 121–139.
- Saarinen, Mauri (2005) *Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas*. Edita, Helsinki.
- Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava, Helsinki.

- Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava, Helsinki. Uudistettu laitos.
- Simpura, Jussi (2008) Sosiaalinen puristuksessa – onko terveyden, talouden, kaupan ja ympäristön välissä tilaa? Konferenssiesitelmä Sosiaalipolitiikan päivillä 2008.
- Sipilä, Jorma (1974) Sosiaalipolitiikka. Tammi, Helsinki. 3. painos.
- Sen, Amartya (1993) Capability and Well-Being. Teoksessa Martha Nussbaum & Amartya Sen (toim.) The Quality of Life. Clarendon Press, Oxford, 30–53.
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suom. Eine Kivinen & David Kivinen. Vastapaino, Tampere.
- Spector, Paul E. (1997) Job satisfaction. Application, Assessment, Causes, and, Consequences. Sage, Thousands Oaks.
- Streiner, David L. (2003) Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. Journal of Personality Assessment, 80 (1), 99–103.
- Sutela, Hanna (2006) Työsuhteen määräaikaaisuuden kokeminen. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, Helsinki, 223–247.
- Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Heikki (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1, Tilastokeskus.
- Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny & Näswall, Katharina (2002) No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7 (3), 242–264.
- Tan, Hwee-Hoon & Tan, Chwee-Peng (2002) Temporary Employees in Singapore: What Drives Them? The Journal of Psychology, 136 (1), 83–102.
- Tilastokeskus (2008a) Määräaikaisen työn käsitteen määrittely. Osoitteessa: <http://www.stat.fi/til/tyoolot/kas.html>. Luettu 31.10.2008.
- Tilastokeskus (2008b) Työvoimatutkimus. Osoitteessa: <http://www.stat.fi/meta/til/tyti.html>. Luettu 8.4.2008.
- Titmuss, Richard (1962) Income Distribution and Social Change. London.
- Työsopimuslaki (55/2001)
- Unionen (2008) Bemanningsbranschen – personal som handelsvara? Unionen. Osoitteessa: https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Best%C3%A4llning%20och%20laddning%20ner/Branschbroschyren/Rapport_Bemanningsbranschen_.pdf. Luettu 30.10.2008.
- Uusitalo, Roope (2008) Onko pätkätöiden yleistymisen totta vai tilastoharhaa? Yhteiskuntapolitiikka 73 (1), 5–11.

- Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki, 185–197.
- Virtanen, Marianna & Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko (2000) Määräaikainen työsuhde, työttyytyväisyys ja terveys: tutkimus sairaalahenkilöstöstä. *Työ ja ihminen* 14 (4), 354–369.
- Virtanen, Marianna & Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Ferrie, Jane E. (2003) From insecure to secure employment: Changes in work, health, health related behaviours and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine* 60 (12) 948–953.
- Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Ferrie, Jane E. (2002) Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56 (8), 569–574.
- Virtanen, Pekka & Saloniemi, Antti & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Marianna & Koskenvuo, Markku (2006) The Working Conditions and Health of Non-Permanent Employees: Are There Differences between Private and Public labour Markets? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (1), 39–65.
- Vosko, Leah F. & Zukewich, Nancy & Cranford Cynthia (2003) Precarious jobs: A new typology of employment. *Statistics Canada*, 16–26.
- Väänänen, Ari (2006) Fysiologiasta voimavarojen tutkimiseen. Teoksessa Kirsi Ahola & Sirkku Kivistö & Maarit Vartia (toim.) *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki, 19–29.
- Wanous, John P. & Reichers, Arnon E. & Hudy, Michael J. (1997) Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82 (2), 247–252.
- Warr, Peter & Cook, John & Wall, Toby (1979) Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*. 52 (2), 129–148.

LIITTEET

LIITE 1 Määräaikaisen työn motiivia käsitteleviä tutkimuksia eri maissa vuosina 1995–2008

| Tekijät | Maa | N | Tutkittavat | Motiivimittarin väittämät | Keskeiset tulokset |
|------------------------------------|--------|--|--|---|---|
| Krausz, Brandwein ja Fox (1995) | Israel | 224, kaikki naisia | Vuokratyöntekijät ja vakituudessa työsuhhteissa olevat | Vapaaehtoinen: Työskentelen vuokratyöntekijänä omasta tahdosta (prefereoin tätä järjestelyä) Vastentahtoinen: Työskentelen vuokratyöntekijänä vastentahtoisesti (haluaisin työskennellä toisella tavalla) (Motiiviväittämät esitettiin vain vuokratyöntekijöille) | On vuokratyöntekijöitä, jotka pitävät tilannettaan toivottavana. Vapaaehtoiset vuokratyötä tekevät osoittivat suurempaa tyytyväisyyttä kuin pysyvät itsensä kehittämistä, autonomiaa, joustavuutta yms. mitanseen sisäisen tyytyväisyyden alueella (intrinsic satisfaction). |
| Barringer ja Sturman (1998) | USA | 197 | Vuokratyöntekijät | Väittämät: a) Minulla on vähän valinnanvaraa – pidän pysyvää, säännöllistä työsuhdetta parhaimpana b) Minulla on varaa valita ja pidän määräaikaista/sopimustyötä parhaimpana (Likert 1-5) | Vuokratyötä preferoivat osoittivat tyytyväisyyttä palkkaukseen ja työhönsä. Sitoutumisella havaittiin olevan negatiivinen yhteys vuokratyön preferoimiseen. |
| Ellingson, Gruys ja Sackett (1998) | USA | 174, enemmistö naisia (89%) ja valkoisia (91%) | Vuokratyöntekijät | Kaksi mittaria: 1) 8 kolmiasteista Likert-väittämää ³⁴ , joista muodostui rotatoidussa pääkomponenttianalysissä kaksi komponenttia: a) vapaaehtoisuus: vapaudentuntu, joustavat työtunnit, vaihtelevuus, mahdollisuus työskennellä lyhyemmän aikaa ($\alpha=.75$) b) vastentahtoisuus: työn menetys, pysyvän työn löytämisen vaikeus, lomautus, kireät työmarkkinat ($\alpha=.71$) 2) Pitäisikö pysyvää työsuhdetta vuokratyötä parempana vaihtoehtona, jos sellainen vaihtoehto olisi saatavilla? (oma valinta) | Moninaisten motiivimittareiden käyttö perusteltua. Vastentahtoiset vuokratyöntekijät näyttäisivät olevan vähemmän tyytyväisiä; vapaaehtoinen vuokratyö ja tyytyväisyys eivät ole yhteydessä. Tulokset tuovat esille, että motiivi ei erottele vuokratyöntekijöitä kun tutkitaan työssä suoriutumista. |

³⁴ Artikkelin perusteella ei selviä tarkemmin, millaisia väittämiä on käytetty.

| Tekijät | Maa | N | Tutkittavat | Motiivimittarin väittämät | Keskeiset tulokset |
|-----------------------------|------------|--------------------|--------------------|---|---|
| Krausz (2000) | Kanada | 224 | Vuokratyöntekijät | <p>Kaksi mittaria:</p> <p>1) Työskentelettekö vuokratyössä vapaaehtoisesti</p> <p>2) Oletteko tällä hetkellä kiinnostunut pysyvästä työstä?</p> <p>* etsin pysyvää työtä aktiivisesti</p> <p>* preferoin pysyvää työtä, mutta en etsi sellaista tällä hetkellä</p> <p>* en</p> <p>Näistä kahdesta mittarista rakennettiin uusi mittari.</p> <p>Sen lisäksi tulevaisuuden tilanteen huomioiva mittari:</p> <p>Oletko aikeissa etsiä pysyvää työtä tulevaisuudessa?</p> | <p>Tulokset tukivat monilta osin hypoteeseja: Pitkäaikaiset vuokratyöntekijät osoittivat korkeampaa tyytyväisyyttä.</p> <p>Vastentahtoiset preferoivat pidempiä työkaksoja, vapaaehtoiset puolestaan preferoivat lyhyiden työkaksojen tuomaa vaihtelua</p> |
| Isaksson ja Bellaagh (2002) | Ruotsi | 227, kaikki naisia | Vuokratyöntekijät | <p>Jos sinulla olisi mahdollisuus valita, preferoisitko pysyvää työsuhdetta?</p> | <p>Motiivi oli negatiivisessa yhteydessä terveyteen. Yhteyden mediaattoreina olivat työtaakka ja sosiaalinen tuki.</p> <p>Motiivilla ei merkitystä, kun tutkittiin työpaikan- vaihtohalukkuutta (turnover intension)</p> |
| Tan ja Tan (2002) | Singapore | 141 | Vuokratyöntekijät | <p>Väittämiä kuudelta osa-alueelta: perhe, talous, itsensä kehittäminen, henkilökohtaiset preferenssit, keinot pysyvän työn hankkimiseen, ei ole löytänyt pysyvää työtä. Väittämiä (20 kpl) ei raportoida artikkelissa tarkemmin.</p> | <p>Erilaiset syyt tehdä vuokratyötä vaikuttivat työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen erilaisin tavoin: vapaaehtoisuus oli positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyden kanssa kun taas vastentahtoisuus olivat melkein merkitsevästi positiivisessa yhteydessä työssä suoriutumiseen.</p> |

| Tekijät | Maa | N | Tutkittavat | Motiivimittarin väittämät | Keskeiset tulokset |
|--|--------|-----|--|--|---|
| De Cuyper ja De Witte (2007) | Belgia | 560 | Määräaikaiset (<i>fixed-term</i>) ja pysyvät työntekijät. Vuokratyöntekijöitä ei mukana) | Neljä 1-5-asteikollista Likert-väittämää ³⁵ ($\alpha=.90$): a. Tämän hetkinen työsopimustyyppi sopii minulle. b. Pidän toisenlaista työsopimusta parempana kuin mitä nykyinen työsopimukseni on. c. Preferoin tämänhetkistä työsopimustani. d. Työsopimus, joka minulla on nyt, on sellainen minkä haluan myös tulevaisuudessa. | Ajatus siitä, että motiivi olisi sopimustyyppiä (määräaikainen/pysyvä) tärkeämpi, ei saanut tässä tutkimuksessa tukea. Tulosten perusteella motiivi ei ole mediaattorina työsopimustyyppin (temp/perm) ja työtyytyväisyyden, organisaatioon sitoutumisen, ärtymyksen eikä työpaikanvaihto-halukkuuden välillä. Määräaikaisilla motiivi ei myöskään ole positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyden, organisaatioon sitoutumisen, ärtymyksen eikä työpaikanvaihto-halukkuuden kanssa. |
| Bernhard-Oettel, Isaksson ja Bellaagh (2008) | Ruotsi | 184 | Määräaikaiset (<i>fixed-term</i> ja <i>on-call</i>) | Vapaaehtoisuus: Neljästä osiosta (perhe, talous, itsensä kehittäminen, henk.koht preferenssit) koostuva. Esimerkiväittämä: minulla on epätyypillinen työsuhde, koska se antaa minulle enemmän vapautta. Mittari rakennettu Tanin ja Tanin (2002) mukaan. Vastentahtoisuus: Tanin ja Tanin (2002) mukaiset kolme mittaria, joiden avulla mitattiin pysyvän työsuhteen löytämisen vaikeutta. | Valtaosa määräaikaisista ilmaisi vastentahtoisuutta määräaikaista työtä kohtaan. Samanaikaisesti tutkimus tuo esille sen, että vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus on moniulotteinen ilmiö, jonka mittaamiseen ei riitä pelkkä vapaaehtoinen/vastentahtoinen – kategorisointi. Tutkimuksessa löydettiin kuusi erilaista vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden ilmentymää, joilla oli vaikutusta myös hyvinvointiin. |
| De Cuyper ja De Witte (2008) | Belgia | 623 | Määräaikaiset (<i>fixed-term</i>), vuokratyöntekijät ja pysyvät. | Neljä väittämää. Mittaria sovellettu Ellingsonin ym. (1998) ja Krauszin (2000) mukaan. Mittaria käytetty myös Isakssonin ym. (2003) tutkimuksessa. Esimerkiväittämä: Tämän hetkinen työsopimus sopii minulle tällä hetkellä. | Vapaa tahto ei johdonmukaisesti yhdisty myönteisiin lopputuloksiin. Myönteisten lopputulosten kannalta saattaisi olla hyvä kiinnittää huomiota määräaikaiseen työhön taitojen kehittämisen areenana (esim. silta pysyvään työhön). Pysyvillä ei-toivottuja hyvinvointiseurauksia. |

³⁵ Artikkelissaan De Cuyper ja De Witte (2007, 301) antavat esimerkkinä yhden väittämän. Mittarin kaikki väittämät olen pyytänyt artikkelin toiselta kirjoittajalta Nele De Cuyperilta.

LIITE 2 Muuttujien väliset korrelaatiot.

| | M | SD | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. |
|-------------------------------|-------|-------|---------|----------|---------|---------|----------|---------|--------|--------|--------|--------|----------|---------|----------|
| 1. Sukupuoli | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Ikä | 41,63 | 11,39 | 0,046** | | | | | | | | | | | | |
| 3. Koulutusaste | 2,20 | 0,72 | 0,078** | -0,049** | | | | | | | | | | | |
| 4. Työnantajan sektori | - | - | 0,241** | 0,178** | 0,186** | | | | | | | | | | |
| 5. Parisuhde | - | - | -0,011 | 0,176** | 0,104** | 0,064** | | | | | | | | | |
| 6. Alle 18-vuotiaat lapset | - | - | -0,007 | -0,091** | 0,143** | 0,043** | 0,305** | | | | | | | | |
| 7. Työsuhteen tyyppi | - | - | 0,096** | -0,221** | 0,007 | 0,189** | -0,089** | -0,009 | | | | | | | |
| 8. Määräaikaisen työn motiivi | - | - | 0,092* | 0,186** | 0,047 | 0,073 | 0,030 | 0,084 | 0,000 | | | | | | |
| 9. Pysyvät ja vapaaeht. | - | - | 0,020 | -0,171** | -0,009 | 0,068** | -0,056** | -0,032 | 1** | 0,000 | | | | | |
| 10. Pysyvät ja vastentaht. | - | - | 0,109* | -0,181** | 0,019 | 0,186** | -0,079 | 0,005 | 1** | 0,000 | 0,000 | | | | |
| 11. Yleinen työtyytyväisyys | 3,25 | 0,60 | 0,036* | 0,066** | 0,025 | 0,097** | 0,049** | 0,037* | 0,038* | -0,014 | 0,023 | 0,033* | | | |
| 12. Sisäinen työtyytyväisyys | 3,19 | 2,03 | 0,021 | -0,002 | 0,191** | 0,127** | -0,067** | 0,112** | 0,025 | -0,017 | 0,019 | 0,022 | 0,226** | | |
| 13. Ulkoinen työtyytyväisyys | 3,47 | 2,49 | -0,034* | -0,047** | -0,002 | -0,007 | -0,012 | 0,046** | -0,024 | -0,028 | -0,002 | -0,025 | 0,186** | 0,516** | |
| 14. Psykyinen oireilu | 14,54 | 5,40 | 0,155** | -0,012 | 0,059** | 0,049** | -0,039* | 0,004 | 0,037* | -0,062 | 0,041* | 0,027 | -0,251** | 0,030 | -0,080** |

LIITE 3 Faktorianalyysin tulokset

Työssä viihtymistä lisäävien tekijöiden jakautuminen faktoreille

| Työssä viihtymistä lisäävät tekijät | Faktorit ¹ | | |
|--|-----------------------|------------------|-----------------|
| | Ulkoiset tekijät | Sisäiset tekijät | Kommunaliteetit |
| Suhteet esimiehiin | 0,58 ² | | 0,34 |
| Työskentelyolosuhteet | 0,57 | | 0,38 |
| Työpaikan henki | 0,56 | | 0,32 |
| Palkka | 0,54 | | 0,26 |
| Suhteet työtovereihin | 0,49 | | 0,25 |
| Työajat | 0,49 | | 0,2 |
| Työn kiireettömyys | 0,48 | | 0,21 |
| Työsuhteen varmuus | 0,41 | | 0,18 |
| Työn arvostus | 0,38 | -0,31 | 0,37 |
| Uralla eteneminen/ylenemismahdollisuudet | 0,38 | | 0,24 |
| Työn haasteellisuus | | -0,73 | 0,49 |
| Työn mielenkiintoisuus | | -0,73 | 0,5 |
| Työn vaihtelevuus | | -0,62 | 0,36 |
| Uusien asioiden oppiminen | | -0,54 | 0,38 |
| Vaikutusmahdollisuudet työhön | 0,33 | -0,37 | 0,38 |
| Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne | | -0,37 | 0,31 |
| Ominaisarvot | 4,92 | 1,54 | |
| Selitysasteet | 30,75 | 9,62 | |
| Cronbachin alfa | 0,78 | 0,78 | |

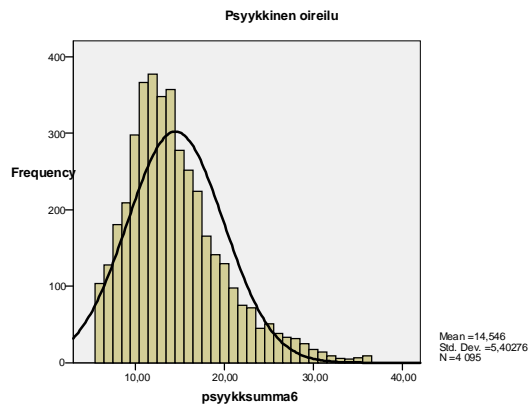
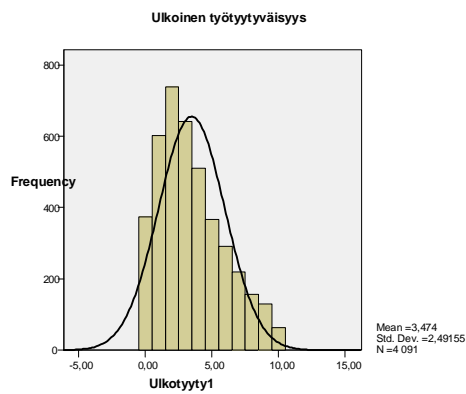
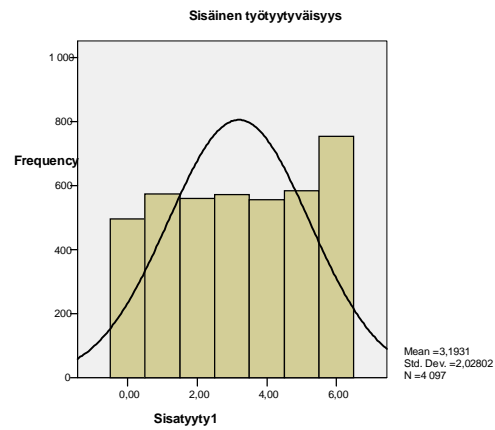
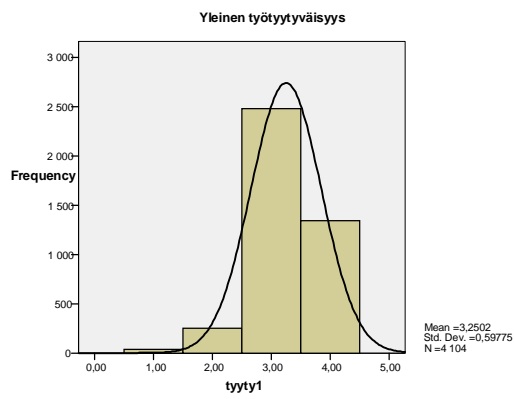
¹ Taulukossa raportoitu tulokset toisen vaiheen faktorianalyysistä, josta poistin ensimmäisellä analyysi kierroksella liian pienen latauksen saaneet osiot. ² Taulukossa on raportoitu arvoja 0,30 suuremmat arvot.

Oireilun jakautuminen faktoreille

| Oireilu | Faktorit | | <i>Kommunaliteetit</i> |
|--|--------------------------|---------------------------|------------------------|
| | <i>Psyykkiset oireet</i> | <i>Somaattiset oireet</i> | |
| Tunne siitä että kaikki käy yli voimien | 0,85 ¹ | | 0,63 |
| Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys | 0,82 | | 0,62 |
| Ylirasittuneisuus | 0,78 | | 0,61 |
| Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus | 0,63 | | 0,43 |
| Masennus | 0,6 | | 0,44 |
| Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin | 0,39 | | 0,28 |
| Huimauksen tunne | | 0,77 | 0,5 |
| Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit | | 0,47 | 0,28 |
| Ominaisarvot | 4,24 | 1,02 | |
| Selitysasteet | 42,42 | 10,15 | |
| Cronbachin alfa | 0,83 | 0,54 | |

¹Taulukossa on raportoitu arvoa 0,30 suuremmat arvot.

LIITE 4 Hyvinvointia mittaavien muuttujien jakaumat ja niiden normalisuus.



LIITE 5 Tutkimuksen keskeiset tulokset

| | Työsuhteen tyyppi ¹ | Määräaikaisen työn motiivi | Pysyvät ja vapaaehtoiset | Pysyvät ja vastentahtoiset |
|--|--|---|--|--|
| Yleinen työtyytyväisyys² | Määräaikaiset tyytyväisempiä | Vapaaehtoiset tyytyväisempiä | Vapaaehtoiset tyytyväisempiä | Vastentahtoiset tyytyväisempiä |
| | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Ikä ja työnantajan sektori | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Ikä ja työnantajan sektori | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Ikä ja työnantajan sektori | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Ikä ja työnantajan sektori |
| Sisäinen työtyytyväisyys | Pys/maar & ei juuri eroa | Vapaaehtoiset tyytyväisempiä | Vapaaehtoiset tyytyväisempiä | Vastentahtoiset tyytyväisempiä |
| | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Koulutus, työnantajan sektori ja alle 18-v | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Koulutus, työnantaja ja alle 18-v | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Koulutus, työnantajan sektori ja alle 18-v | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Koulutus ja alle 18-v |
| Ulkoinen työtyytyväisyys | Pysyvät tyytyväisempiä | Vapaaehtoiset tyytyväisempiä | Pysyvät tyytyväisempiä | Pysyvät tyytyväisempiä |
| | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Koulutus ja alle 18-v | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä -- | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Ikä ja alle 18-v | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Sp, ikä ja alle 18-v |
| Psykinen oireilu | Määräaikaiset oireilevat enemmän | Vapaaehtoiset oireilevat enemmän | Vapaaehtoiset oireilevat enemmän | Vastentahtoiset oireilevat enemmän |
| | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Sp, koulutus ja parisuhde | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Sp | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Sp, koulutus ja parisuhde | Taustamuuttujista merkitseviä selittäjiä Sp, ikä ja parisuhde |

¹ Taulukon sarakkeet ovat regressioanalyyssissä käytettyjen työsuhteen tyyppiä ja määräaikaisen työn motiivia kuvaavien muuttujien mukaiset.

² Taulukon rivit regressioanalyyssissä käytettyjen hyvinvointimuuttujien mukaiset.