

**TYÖN EPÄVARMUUDEN YHTEYDET HYVINVOINTIIN: TYÖLLISTYMISUSKO
YHTEYTTÄ MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ**

Markus Savander

Psykologian pro gradu -tutkielma

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Tampereen yliopisto

Maaliskuu 2011

TAMPEREEN YLIOPISTO
Psykologian laitos

SAVANDER, MARKUS: Työn epävarmuuden yhteydet hyvinvointiin: työllistymisusko yhteyttä muuntavana tekijänä

Pro gradu –tutkielma, 35 s.
Ohjaaja: Ulla Kinnunen
Psykologia
Maaliskuu 2011

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työn epävarmuuden ja työllistymisuskon yhteyksiä hyvinvointiin. Hyvinvointia kuvattiin työnvaihtoaikeilla, uupumusasteisella väsymyksellä sekä fyysisillä ja psyykkisillä oireilla. Lisäksi tutkittiin, muuntaako työllistymisusko työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin yhteyksiä. Oletuksena oli, että työllistymisusko yksilön voimavarana voisi vähentää työn epävarmuuden kielteisiä yhteyksiä hyvinvointiin.

Tutkimuksen aineisto perustui kyselytutkimukseen, johon oli vastannut 2137 Jyväskylän ja Tampereen yliopiston henkilökuntaan kuuluvaa henkilöä. Vastanneista 66 prosenttia oli naisia ja 34 prosenttia miehiä. Keskimäärin vastaajat olivat 43-vuotiaita. Heistä 31 prosentilla oli akateeminen jatkotutkinto, 44 prosentilla oli maisterin tutkinto ja 25 prosenttia oli tätä alemmin koulutettuja. 43 prosenttia vastaajista oli vakituisessa ja 57 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Aineisto kuuluu Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?” ja se kerättiin syksyllä 2008.

Työn epävarmuuden, työllistymisuskon ja hyvinvoinnin yhteyksiä analysoitiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Oletusten mukaisesti työn epävarmuus oli positiivisesti yhteydessä kaikkiin tutkittuihin hyvinvoinnin osatekijöihin. Samoin oletusten mukaisesti työllistymisusko oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen sekä fyysisiin ja psyykkisiin terveysoireisiin, mutta oletettua positiivista yhteyttä työllistymisuskon ja työnvaihtoaikeiden välillä ei ollut. Työllistymisusko ei myöskään muuntanut mitään työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin kuvaajien välistä yhteyttä. Työn epävarmuuden selitysaste regressiomalleissa oli kohtalainen (enimmillään 10 %) ja työllistymisuskon selitysaste pieni (1–2 %).

Tutkimus osoitti, että työpaikoilla tulisi kiinnittää huomiota työntekijöiden kokemaan työn epävarmuuteen ja sen negatiivisia vaikutuksia pitäisi pyrkiä vähentämään hyvinvoinnin parantamiseksi. Käytännössä tämä voisi toteutua esimerkiksi avoimella organisaation sisäisellä tiedonkululla ja osallistavalla päätöksenteolla. Työllistymisuskoa tukemalla esimerkiksi koulutuksen ja sosiaalisten verkostojen laajentamisen avulla voitaisiin myös vaikuttaa myönteisesti nykyisten ja tulevien työntekijöiden hyvinvointiin.

Avainsanat: työn epävarmuus, työllistymisusko, työnvaihtoaikeet, uupumusasteinen väsymys, fyysiset oireet, psyykkiset oireet, moderaattori

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimuksen lähtökohta	1
1.2. Työn epävarmuus ja hyvinvointi	2
1.2.1. Työn epävarmuuden määrittely	2
1.2.2. Työn epävarmuuden hyvinvointivaikutukset	3
1.3. Työn epävarmuuden haitallisilta vaikutuksilta suojaavat tekijät	5
1.3.1. Yksilölliset ominaisuudet suojaavina tekijöinä	5
1.3.2. Työllistymisusko	6
1.3.3. Työllistymisuskon hyvinvointivaikutukset	8
1.4. Tutkimusongelmat	9
2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	10
2.1. Tutkittavat	10
2.2. Menetelmät ja muuttujat	12
2.3. Aineiston analyysi	13
3. TULOKSET	13
3.1. Kuvailevat tulokset	13
3.2. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon ja hyvinvoinnin väliset yhteydet	18
4. POHDINTA	24
4.1. Päätulokset	24
4.2. Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet	26
4.3. Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet	27
LÄHTEET	30

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohta

Kiinnostus työn epävarmuutta (engl. job insecurity) kohtaan on merkittävästi lisääntynyt kolmen viime vuosikymmenen aikana. 1980-luvulta alkanut globalisaatio ja organisaatioympäristöjen muutos on lisännyt organisaatioiden välistä kilpailua sekä taloudellisen tilanteen ennustamattomuutta. Sen seurauksena yritykset ovat joutuneet tehostamaan toimintaansa esimerkiksi fuusioilla, yrityskaupoilla ja irtisanomisilla (Armstrong-Stassen, 2004). Kilpailukyvyn säilyttämiseksi monet organisaatiot ovat pyrkineet lisäämään työsuhteiden joustavuutta. Tämän seurauksena työmarkkinat ovat muuttuneet enemmän esimerkiksi määräaikaista ja osa-aikaisia työsopimuksia suosiviksi (Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991; Sparks, Faragher, & Cooper, 2001).

Suomessa 1990-luvun alussa koetun laman myötä työpaikan menettämisen uhka yleistyi eikä se palautunut lamaa edeltävälle tasolle, vaikka taloudellinen tilanne palautuikin (Nätti, Kinnunen, Happonen, Mauno, & Sallinen, 2001). Vuonna 2008 39 prosenttia suomalaisista työntekijöistä koki epävarmuutta työmarkkinoiden ennakoimattomien muutoksien uhan vuoksi (Lehto & Sutela, 2008). Syksyllä 2008 alkaneen viimeisimmän laman myötä suomalaisten työttömyys on uudelleen kasvanut. Suomen työllisten määrä oli kääntynyt laskuun vuonna 2009 kaikissa ikäryhmissä ja sekä miehillä että naisilla (Tilastokeskus, 2009). Lisääntyneeseen työttömyyteen liittyy myös kasvava työn epävarmuus.

Vaikka osa työntekijöistä voikin pitää joustavuutta myönteisenä asiana, työn epävarmuuden kielteiset vaikutukset ovat ilmeiset. Työn epävarmuuden vaikutuksia on tutkittu suhteellisen paljon (ks. meta-analyysit, Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). On osoitettu, että vaikutukset ulottuvat niin yksilön asenteiden ja hyvinvoinnin kuin organisaation toimintakyvyn tasoille. Onkin tärkeää ymmärtää sekä johtamisen että työterveyden näkökulmasta, kuinka työntekijät reagoivat epävarmuuteen työelämässä. On myös hyödyllistä tutkia työn epävarmuuden vaikutuksia välittäviä ja muuntavia tekijöitä. Näin voidaan paremmin ymmärtää, mitkä psykologiset prosessit ovat työn epävarmuuden tuntemusten taustalla ja mitkä tekijät voivat suojata työntekijöitä työn epävarmuuden kielteisiltä hyvinvointivaikutuksilta. Tässä tutkimuksessa pyritään etsimään vastausta kysymykseen, voiko työllistymisusko toimia tällaisena suojaavana tekijänä. Työ- ja organisaatiopsykologiassa työllistymisuskolla tarkoitetaan yksilön käsityksiä omista työllistymismahdollisuuksistaan työmarkkinoilla ja se nähdään psykologisena resurssina, joka voi

helpottaa työn vaatimuksista selviämistä tämän päivän epävarmoilla työmarkkinoilla (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (Lehto & Sutela, 2008) mukaan työntekijöiden arviot omista mahdollisuuksista uuden työpaikan saamiseksi olivat vuonna 2008 korkeammalla kuin yhdessäkään aikaisemmassa työolotutkimuksessa, joita on tehty vuodesta 1977. Tehdyn kyselyn jälkeen alkanut laskusuhdanne ja työttömyyden lisääntyminen ovat oletettavasti vaikuttaneet alentavasti näihin arvioihin.

1.2. Työn epävarmuus ja hyvinvointi

1.2.1. Työn epävarmuuden määrittely

Työn epävarmuutta on määritelty monin eri tavoin (Klandermans & Van Vuuren, 1999; Sverke ym., 2002). Toisaalta se on määritelty objektiiviseksi työpaikan menettämisen uhaksi, toisaalta subjektiivisesti koetuksi ilmiöksi. Jos esimerkiksi työpaikkojen säilyminen organisaatiossa on vaakalaudalla (vaikkapa yt-neuvottelujen yhteydessä), työn epävarmuus on selkeästi yhteydessä organisaation tilaan. Työn epävarmuus ei kuitenkaan selity pelkästään organisaation tilanteella, sillä vaikka työpaikat olisivat yleisesti ottaen turvattuja tietyssä yrityksessä, yksittäisillä työntekijöillä voi silti olla työsuhteen säilymiseen liittyviä epävarmuuden tuntemuksia. Toisaalta selvänkään työpaikan menettämisen uhan edessä jotkut eivät reagoi yhtä voimakkaasti kuin toiset. Nämä tapaukset tuovat esille työn epävarmuuden subjektiivisen luonteen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley ym., 1991): yksilöt eroavat toisistaan siinä, miten he reagoivat työpaikalla ilmeneviin uhkiin. Psykologiassa työn epävarmuus onkin yleisimmin määritelty henkilökohtaisen kokemuksen avulla (Sverke & Hellgren, 2002). Objektiivisiä määritelmiä on puolestaan käytetty useimmiten muissa kuin käyttäytymistieteissä (Sverke ym., 2004). Pearcen (1998) mukaan objektiivista työn epävarmuutta edustaa puhtaimmin määräaikainen työ, sillä siinä työn jatkuminen sovituksen määräajan jälkeen on epävarmaa.

Työn epävarmuuden määrittelyssä on eroavaisuuksia myös sen suhteen, sisältääkö se ainoastaan työpaikan menettämisen uhan (globaali näkemys) vai sen lisäksi työn tärkeiden sisällöllisten tekijöiden, kuten tulojen, etenemismahdollisuuksien, aseman tai kollegoiden, menettämisen uhan (moniulotteinen näkemys). Tutkimukset osoittavat, että työntekijä voi joutua kohtaamaan molempia, mutta työpaikan menettämisen uhka aiheuttaa yleisesti ottaen vakavampia psykologisia seurauksia (Rosenblatt ym., 1999). Tässä tutkimuksessa, kuten valtaosassa aikaisempaan tutkimukseen, sovelletaan globaalia lähestymistapaa työn epävarmuuteen.

Työn epävarmuutta käsiteltäessä on tehty myös jako uhan todennäköisyyteen sekä sen voimakkuuteen eli seurausten vakavuuteen (Hartley ym., 1991). Kumpaakaan näistä tekijöistä ei voi määritellä yksiselitteisesti merkittävämmäksi, vaan niiden merkitys riippuu kontekstista. Työn menettämisen seurausten vakavuus voi riippua esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisista ja perheolosuhteista, työmarkkinoista ja sosiaaliturvajärjestelmän kattavuudesta. Työn menettämisen todennäköisyyteen vaikuttavia asioita voivat puolestaan olla muun muassa organisaation ilmapiiri, yleinen taloudellinen tilanne ja jotkin yksilön ominaisuudet, kuten ikä tai etninen tausta (Klandermans & Van Vuuren, 1999).

Myös jakoa kognitiiviseen ja affektiiviseen työn epävarmuuden ulottuvuuteen on käytetty (Borg & Elizur, 1992; Jacobson, 1991). Kognitiivinen arvio sisältää uhan toteutumisen, eli työpaikan menettämisen, todennäköisyyden. Työn epävarmuuteen liittyy lisäksi keskeisesti kielteinen affekti, eli pelko tai huoli työpaikan menettämisestä. Nämä kaksi ulottuvuutta näyttävät olevan yhteydessä toisiinsa siten, että affektiivinen työn epävarmuus on seurausta kognitiivisesta työn epävarmuuden tulkinnasta (Huang, Lee, Ashford, Chen, & Ren, 2010). Ne muodostavat yhdessä koetun työn epävarmuuden. Myös tässä tutkimuksessa hyödynnettiin kyseistä näkemystä.

On muistettava, että työn epävarmuus ei ole sama asia kuin varsinainen työpaikan menettäminen. Työpaikan menettäminen on välitön tapahtuma, työn epävarmuus puolestaan pidempiaikainen koettelemus. Vaikka työttömyys onkin todettu stressaavaksi elämäntilanteeksi (Jahoda, 1982), työn epävarmuuteen liittyy pitkittynyt epätietoisuuden tila, minkä vuoksi epävarmuutta on vaikea käsitellä ja siksi stressi kasautuu (Lazarus & Folkman, 1984). Toinen huomioitava asia on työn epävarmuuden käsitteeseen oleellisesti liittyvä tahdonvastaisuus (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Työntekijät, jotka suunnittelevat työpaikan vaihtoa omasta tahdostaan, tai eivät jostain muusta syystä ole huolissaan työpaikkansa pysyvyydestä, eivät koe varsinaisesti työn epävarmuutta. Työn epävarmuuden voidaan näin ollen ajatella olevan epäsuhta toivotun ja koetun työn varmuuden välillä (Hartley ym., 1991).

1.2.2. Työn epävarmuuden hyvinvointivaikutukset

Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoriassa stressaavan tapahtuman ennakointi on yhtä merkittävä tai jopa merkittävämpi ahdistuksen aiheuttaja kuin itse tapahtuma. Tämä väite sopii täydellisesti työn epävarmuuden käsitteeseen. Pitkittynyt epävarmuus työpaikan pysyvyydestä voi olla stressaavampi tilanne kuin varsinainen työpaikan menetys.

Lazaruksen ja Folkmanin mukaan stressireaktion voimakkuus riippuu paitsi ympäristöstä tulevista uhkatekijöistä, myös yksilön tavasta reagoida niihin. Yksilöiden välillä on eroja siinä,

mitkä tekijät koetaan uhkaavina ja miten niitä käsitellään. Työn epävarmuudesta erityisen vaikean stressitekijän tekee se, että se sisältää pitkittyneen turvattomuuden tunteen. Tällaisessa tilanteessa yksilön on vaikeampi käyttää toimivia hallintakeinoja. Työn menettämisen yhteydessä yksilön on helpompi löytää tapoja tilanteesta selviämiseksi, mutta jos menetyksestä ei voi olla varma, tilannetta on vaikea käsitellä. Tämä aiheuttaa Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan ahdistusta ja hyvinvoinnin heikentymistä.

Työn epävarmuuden vaikutuksia on tutkittu kohtuullisen paljon. Aiheesta on tehty kaksi meta-analyysiä, joista ensimmäiseen sisältyi 72 tutkimusta (Sverke ym., 2002) ja toiseen 133 tutkimusta (Cheng & Chan, 2008). Analyysit käsittävät vuodet 1980–2006. Sverke ym. (2002) jakoivat meta-analyysissään työn epävarmuuden vaikutukset neljään kategoriaan. Jaon kriteereinä olivat reaktion ajallinen ulottuvuus (välitön reaktio vs. pitkäaikainen reaktio) sekä reaktion kohdistuminen joko yksilöön tai organisaatioon. Näin saatiin neljä työn epävarmuuden vaikutusten luokkaa: työasenteet, organisaatioasenteet, terveys ja työhön liittyvä käyttäytyminen. Kuviossa 1 on kuvattu nämä neljä luokkaa sekä esimerkkejä niiden sisältämistä tekijöistä.

Reaktion painopiste

		Yksilö	Organisaatio
<i>Reaktion tyyppi</i>	Välitön	Työasenteet Työtyytyväisyys Työhön kiinnittyminen	Organisaatioasenteet Organisaatioon sitoutuminen Luottamus
	Pitkäaikainen	Terveys Psykkinen terveys Fyysinen terveys	Käyttäytyminen työssä Työsuoritukset Työnvaihtoaikeet

Kuvio 1. Työn epävarmuuden seurausten jaottelu (Sverke ym., 2002)

Meta-analyysit osoittavat, että työn epävarmuudella on yhteyksiä kaikkiin edellä mainittuihin tekijöihin, tosin yhteyksien voimakkuudet vaihtelevat. Voimakkaimmat yhteydet vuoden 2008 meta-analyysissä olivat työn epävarmuuden ja luottamuksen ($r = -.49$), työtyytyväisyyden ($r = -.43$), organisaatioon sitoutumisen ($r = -.35$) sekä työnvaihtoaikeiden ($r = .32$) välillä (Cheng & Chan, 2008). Yhteydet psyykkiseen ($r = -.28$) ja fyysiseen terveyteen ($r = -.23$) eivät olleet yhtä voimakkaita, mutta kaikki tutkitut yhteydet olivat silti vähintään kohtalaisia voimakkuudeltaan. Työn epävarmuudella on näin ollen negatiivinen yhteys sekä työ- että organisaatioasenteisiin, työkäyttäytymiseen ja terveyteen.

Työn epävarmuudella on siis useita merkittäviä vaikutuksia niin organisaation toimintaan

kuin yksilön asenteisiin ja hyvinvointiin. Esimerkiksi terveysongelmien ja työpaikan vaihdon on todettu olevan kallista organisaatioille ja vähentävän niiden tehokkuutta (Sagie, Birati, & Tziner, 2002). Onkin tarkoituksenmukaista kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka vähentävät koettua työn epävarmuutta tai suojaavat työntekijää sen haitallisilta vaikutuksilta.

Useissa tutkimuksissa on tarkasteltu paitsi työn epävarmuuden vaikutuksia, myös sen syytekijöitä (Cheng & Chan, 2008; Sverke ym., 2002). Koettuun työn epävarmuuteen voivat vaikuttaa esimerkiksi riippuvuus työpaikasta, sosiaalinen tuki ja jotkin yksilölliset ominaisuudet, kuten kontrollikäsitteet, työorientaatio ja turvallisuuden tarve (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Tässä tutkimuksessa painopiste on työn epävarmuuden hyvinvointiseurausten tarkastelussa.

1.3. Työn epävarmuuden haitallisilta vaikutuksilta suojaavat tekijät

1.3.1. Yksilölliset ominaisuudet suojaavina tekijöinä

Yksilöiden väliset henkilökohtaiset erot vaikuttavat siihen, kuinka voimakkaita työn epävarmuuden tunteita he kokevat ja minkälaisia seurauksia näillä tunteilla on (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Lazaruksen ja Folkmanin (1984) teoriassa stressi nähdään vuorovaikutuksena ympäristön (stressitekijän) ja yksilön (stressireaktion) välillä. Stressiä ilmenee, kun yksilö arvioi vuorovaikutustilanteen ylittävän hänen voimavaransa. Yksilön persoonallisuutta kuvaavat tekijät ovat yhteydessä yksilön käyttämiin tilannearviointeihin sekä stressinkäsittelykeinoihin ja näin ollen voivat myös vaikuttaa stressireaktion voimakkuuteen (Feldt & Mäkikangas, 2009).

Alttius-reaktiivisuusmalli (Bolger & Zuckerman, 1995) tarkastelee persoonallisuuden, työolotekijöiden ja työhyvinvoinnin keskinäisiä yhteyksiä. Sen mukaan yksilöiden väliset erot työhyvinvoinnissa voivat riippua siitä, millaisena työntekijä kokee työolotekijän (alttius) ja siitä, kuinka voimakkaasti työntekijä reagoi työolotekijään (reaktiivisuus). Toinen työntekijä voi tulkita esimerkiksi työhön liittyvät epävarmuustekijät vaikeammiksi ja myös reagoida niihin voimakkaammin kuin toinen.

Attribuutioteoriat puolestaan tarkastelevat niitä tulkintoja, joita yksilöt tekevät ympäristön tapahtumista. Keskeistä on erityisesti se, tulkitaanko tapahtumien hallinta omasta itsestä riippumattomaksi vai ei. Ulkoinen kontrollikäsite tarkoittaa tulkintaa, jossa tapahtumat ovat yksilön oman kontrollin ulkopuolella ja sisäinen kontrollikäsite tulkintaa, että tapahtumiin voi itse vaikuttaa. Ulkoisten kontrollikäsitteiden on osoitettu voimistavan työn epävarmuuden ja psyykkisten terveysoireiden välistä yhteyttä (Näswall, Sverke, & Hellgren, 2005).

Kontrollikäsitusten lisäksi ainakin kielteinen emotionaalisuus voi muuntaa työn epävarmuuden ja psykologisen hyvinvoinnin yhteyksiä. Kielteistä emotionaalisuutta on pidetty synonyymina neuroottisuudelle (Feldt, Mäkikangas, & Kokko, 2005). Kielteinen emotionaalisuus on persoonallisuuden ominaisuus, johon liittyy kielteisiä tunteita (kuten huolestuneisuutta ja hermostuneisuutta) sekä taipumusta kiinnittää huomiota kielteisiin asioihin itsessä ja ympäristössä. Kielteisen emotionaalisuuden on osoitettu voimistavan työn epävarmuuden ja ahdistuksen välistä yhteyttä (Roskies, Louis-Guerin, & Fournier, 1993).

Työhön kiinnittymisen, työn kontrollin ja koetun voimattomuuden on todettu muuntavan työn epävarmuuden ja siihen liittyvien kielteisten vaikutusten välistä yhteyttä (Probst, 2008). Voimakas työhön kiinnittyminen voi vahvistaa työn epävarmuuden yhteyksiä kielteisiin työasenteisiin, terveysongelmiin ja psykologiseen kärsimykseen (Probst, 2000). Koettu voimattomuus ja kontrollin puute puolestaan saattavat vahvistaa työn epävarmuuden yhteyksiä esimerkiksi työtyytyväisyyteen, kuormittumiseen ja psykosomaattisiin oireisiin (Büssing, 1999).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työllistymisuskoa – yksilön käsityksiä omista mahdollisuuksistaan työllistyä ja löytää uusi työ työmarkkinoilta – sellaisena yksilön voimavarana, joka voi muuntaa työn epävarmuuden ja sen kielteisten hyvinvointivaikutusten välistä suhdetta. Ensinnäkin alttius-reaktiivisuus-mallin mukaisesti korkea työllistymisusko voisi vähentää työn epävarmuuden koettua uhkaavuutta ja toisaalta lieventää siihen liittyvää kielteistä reaktiota, kuten hyvinvoinnin vähentymistä. Toiseksi attribuutioteorian näkökulmasta tarkasteltuna työllistymisusko voisi lisätä työntekijän tunnetta, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia epävarmuutta tuottavissa tilanteissa ja tällä tavoin vähentää ulkoisen kontrollikäsitukseen liittyviä negatiivisia seurauksia.

1.3.2. Työllistymisusko

Työllistymisusko (engl. employability) on noussut aivan viime vuosina työ- ja organisaatiopsykologian tutkimuksen mielenkiinnon kohteeksi. Joustavuuden vaatimukset työntekijää kohtaan ovat lisääntyneet työelämässä samalla kun pitkät työurat samassa organisaatiossa ovat vähentyneet. Tämän muutoksen myötä työllistymisuskon on nähty korvaavan työn varmuutta urakehityksen varmistajana (Forrier & Sels, 2003; Kluytmans & Ott, 1999). Stressiteorian näkökulmasta työllistymisusko nähdään puolestaan yksilön resurssina joka suojaa työn vaatimusten kielteisiltä hyvinvointivaikutuksilta. Usko omiin mahdollisuuksiin uuden työpaikan löytämiseksi voi vähentää työn epävarmuuden haitallisuutta tai tehdä työn muuttuvan luonteen jopa myönteiseksi asiaksi yksilön näkökulmasta.

Työllistymisusko on käsite, joka on ollut monen tieteenalan käytössä 1900-luvun

alkupuolelta lähtien (De Cuyper, Berntson, Bernhard-Oettel, & De Witte, 2010). Termiä on myös määritelty monin eri tavoin. Kaikkia määritelmiä yhdistävä tekijä on se, että ne näkevät työllistymisuskon yksilön kykyä liikkumiseen työmarkkinoilla (De Cuyper ym., 2008). Perinteisesti tätä kykyä on tutkittu objektiivisilla mittareilla, kuten yksilön koulutuksella ja vallitsevalla asemalla työmarkkinoilla. Viime aikoina tutkijat ovat kuitenkin kehittäneet myös subjektiivisia mittareita, jotka keskittyvät yksilön luottamukseen omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa asemaansa työmarkkinoilla (esim. Berntson & Marklund, 2007).

Johtamisen näkökulmasta työllistymisusko on nähty lähinnä ”uutena psykologisena sopimuksena” (Clarke & Patrickson, 2008). Perinteisesti työntekijän ja työnantajan väliseen psykologiseen sopimukseen on kuulunut työpaikan varmuus (Rousseau, 1995). Työntekijä on ollut organisaatiolle uskollinen ja vastineeksi hänen työpaikkansa pysyvyys on turvattu. Nykyaikana monien työnantajien on vaikea antaa tällaista lupaus. Työura yhdessä ja samassa yrityksessä on yhä harvinaisempi vaihtoehto. Työntekijän urakehityksessä työn varmuuden näyttää korvanneen työllistymisusko (Carbery & Caravan, 2005). Työnantajan ja työntekijän välinen suhde nähdään kumppanuutena, jossa työntekijän joustavuus palkitaan parhaalla mahdollisella koulutuksella ja kiinnostavilla työtehtävillä (De Cuyper ym., 2008). Tämän ns. laajan määritelmän mukaan työllistymisusko tarkoittaa yksilön kykyä löytää ja pitää työpaikka sekä liikkua eri työpaikkojen tai alojen välillä tarpeen vaatiessa. Tässä yhteydessä suomennos ”työllistymisusko” ei ole kovin osuva, sillä johtamisen näkökulmasta kyse on pikemminkin ”työllistymiskyvystä” kuin ”työllistymisuskosta”. Tällaista laajaa työllistymisuskon määritelmää on kritisoitu vaatimattomasta empiirisestä pohjasta (Cohen & Mallon, 2008). Se olettaa muutoksen uuteen psykologiseen sopimukseen olevan tosiasia, jonka kaikki työnantajat ja työntekijät ovat hyväksyneet. Käytännössä tällainen ”työllistymiskyky” koskee kuitenkin vain kaikkein ammattitaitoisimpia työntekijöitä – valtaosa työntekijöistä ei pysty vastaamaan uuden psykologisen sopimuksen vaatimukseen (Clarke & Patrickson, 2008).

Stressitutkimuksessa ”työllistymisusko” on puolestaan osuva suomennos, sillä hallintakeinojen näkökulmasta työllistymisusko on yksilön resurssi niiden kielteisten vaikutusten käsittelyssä, joita työsuhteiden muuttuminen on saanut aikaan (De Cuyper ym., 2008). Kiinnostuksen kohteena on yksilö (työntekijä), joka kohtaa ympäristön vaatimuksia (kuten työn epävarmuutta) ja jolle työllistymisusko on voimavara näiden vaatimusten kohtaamiseen. Työ- ja organisaatiopsykologiassa yleensä on vallalla tällainen työllistymisuskon määrittely, jossa korostetaan yksilön subjektiivista arviota omista mahdollisuuksistaan löytää uusi työ. Kyseistä näkökulmaa sovelletaan myös tässä tutkimuksessa.

Työllistymisuskosta on olemassa näkemyksiä, joissa sen on nähty koostuvan useasta osatekijästä, esimerkiksi työntekijän sosiaalisesta pääomasta, persoonallisuudesta ja asenteista

(Carbery & Caravan, 2004) tai uraidentiteetistä, sopeutumiskyvystä ja sosiaalisesta pääomasta (Fugate, Kinicki, & Ashfort, 2004). Toisaalta on kehitetty yksiulotteisempia määritelmiä, joissa työllistymisusko nähdään yksinkertaisesti yksilön kokemina mahdollisuuksina saada töitä (esim. Rothwell & Arnold, 2007; Thijssen, Van de Heijden, & Rocco, 2008). Tässä tutkimuksessa työllistymisusko nähdään yksiulotteisena työntekijän resurssina, jonka mittaamiseen käytetään soveltuvin osin Griffethin, Steelin, Allenin ja Bryanin (2005) kehittämää työllistymismahdollisuuksia mittaavaa kyselyä (The Employment Opportunity Index, EOI).

1.3.3. Työllistymisuskon hyvinvointivaikutukset

Työllistymisuskon on nähty olevan yhteydessä sekä työhön liittyvään että yleiseen hyvinvointiin ja tämä näkemys on saanut myös jonkin verran empiiristä tukea (De Cuyper ym., 2010). Berntsonin ja Marklundin (2007) tutkimuksessa työllistymisusko oli positiivisesti yhteydessä yleiseen terveydentilaan ja psykologiseen hyvinvointiin. De Cuyper ym. (2008) puolestaan raportoivat positiivisista yhteyksistä työllistymisuskon ja työn imun sekä elämäntyytyväisyyden välillä.

Näitä yhteyksiä on selitetty työntekijän arviointimekanismien (engl. appraisal mechanisms) avulla. Työntekijän työllistymisuskon voimakkuus voi vaikuttaa siihen, tulkitaanko muuttuvat tilanteet työpaikalla myönteisesti haastaviksi vai uhkaaviksi. Lisäksi työllistymisusko voi helpottaa toimivien hallintakeinojen löytämistä ja käyttämistä vaikeissa tilanteissa (Berntson & Marklund, 2007; Fugate ym., 2004). Toisaalta on myös mahdollista, että vahvalla työllistymisuskolla varustetut työntekijät hakeutuvat hyviin työsuhteisiin ja heikko työllistymisusko sisältää riskin joutua lukituksi huonoon työsuhteeseen (De Cuyper ym., 2008; Trevor, 2001).

Työllistymisuskolla on vaikutuksia myös organisaation toimintaan. Sen on todettu olevan positiivisesti yhteydessä parempiin työsuorituksiin (Fugate ym., 2004), mutta myös työpaikan vaihtoon, toistuviin poissaoloihin ja vähäisempään organisaatioon sitoutumiseen (De Grip, Van Loo, & Sanders, 2004; Pearce & Randel, 2004). Näyttää siis siltä, ettei työllistymisusko ole organisaation kannalta yksinomaan myönteinen tekijä. Työllistymisuskon kielteiset organisaatiotason seuraukset voivat johtua esimerkiksi työntekijän, jolla on vahva työllistymisusko, vähäisemmästä tarpeesta samaistua työyhteisöön (Pearce & Randel, 2004) ja vähäisemmästä paineesta poissaolojen välttämiseen (Larson & Fukami, 1985). On myös osoitettu, että työllistymisuskon yhteys työnvaihtoaikaisiin riippuu työn sisältämisestä voimavaroista: vahva työllistymisusko oli riski raportoida lisääntyneitä työnvaihtoaikaita, jos vaikutusmahdollisuudet työssä olivat vähäiset (De Cuyper, Mauno, Kinnunen, & Mäkikangas, 2011).

Vaikka työllistymisusko onkin viime vuosina saanut kasvavaa huomiota työ- ja organisaatiopsykologisessa tutkimuskentässä, sen luonteesta ja osatekijöistä ei ole päästy selkeään yhteisymmärrykseen ja tutkimustulokset sen vaikutuksista ovat yhä vähäisiä. Tämän vuoksi lisätutkimukselle on selkeää tarvetta. Tässä tutkimuksessa taustateorianäkökulmaksi käytettävä Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoria sopii erinomaisesti kuvaamaan työn epävarmuuden ja työllistymisuskon suhdetta. Sen perusteella työllistymisusko nähdään yksilön käytössä olevana hallintakeinona, joka voi vähentää työn epävarmuuden kielteisiä hyvinvointivaikutuksia. Tämä oletus on saanut tukea aikaisemmista tutkimuksista, joissa työllistymisusko on vähentänyt työn epävarmuuden ja elämään tyytymättömyyden välistä yhteyttä (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro, & De Witte, 2009) sekä työn epävarmuuden ja vähäisen affektiivisen sitoutumisen yhteyttä (Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall, & Sverke, 2010).

1.4. Tutkimusongelmat

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn epävarmuuden vaikutuksia stressimallin pohjalta (Lazarus & Folkman, 1984). Mallin mukaisesti työn epävarmuus nähdään työn stressitekijänä, jolla on jatkuessaan hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia. Työllistymisuskoa tarkastellaan yksilön henkilökohtaisena sekä hyvinvointiin yhteydessä olevana tekijänä, että työn epävarmuuden vaikutuksia muuntavana voimavarana. Työn epävarmuutta ja työllistymisuskoa tutkitaan suhteessa neljään hyvinvointitekijään (työnvaihtoaikheet, uupumusasteinen väsymys työssä sekä psyykkiset ja fyysiset terveysoireet). Vastauksia etsitään seuraaviin kysymyksiin:

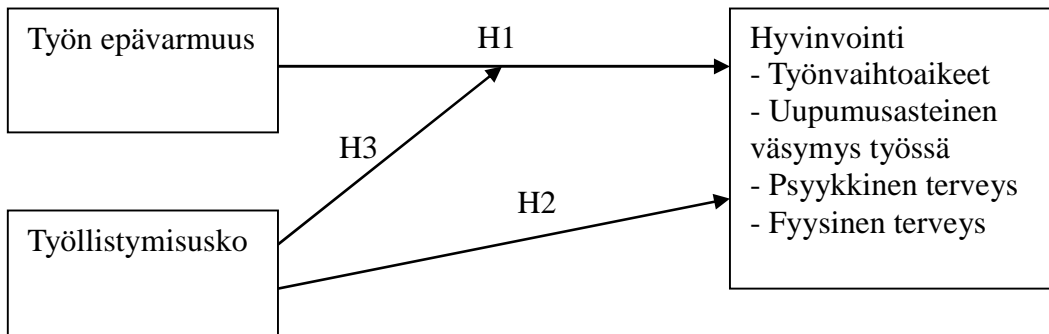
1. Onko työn epävarmuus yhteydessä työnvaihtoaikheisiin, uupumusasteiseen väsymykseen työssä sekä psyykkisiin ja fyysisiin terveysoireisiin?
2. Onko työllistymisusko yhteydessä työnvaihtoaikheisiin, uupumusasteiseen väsymykseen työssä sekä psyykkisiin ja fyysisiin terveysoireisiin?
3. Muuntaako työllistymisusko työn epävarmuuden ja koetun hyvinvoinnin (työnvaihtoaikheet, uupumusasteinen väsymys työssä sekä psyykkiset ja fyysiset terveysoireet) välistä suhdetta?

Aikaisemman tutkimuksen perusteella asetettiin seuraavat hypoteesit (ks. kuvio 2):

H1: Työn epävarmuus on positiivisesti yhteydessä työnvaihtoaikheisiin, uupumusasteiseen väsymykseen sekä psyykkisiin ja fyysisiin terveysoireisiin.

H2: Työllistymisusko on negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen, psyykkisiin ja fyysisiin terveysoireisiin sekä positiivisesti yhteydessä työnvaihtoaikheisiin.

H3: Työllistymisusko muuntaa työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välistä suhdetta siten, että voimakas työllistymisusko a) heikentää työn epävarmuuden, uupumusasteisen väsymyksen, psyykkisten sekä fyysisten terveysoireiden positiivista yhteyttä (H3a) ja b) vahvistaa työn epävarmuuden ja työnvaihtoaikeiden välistä positiivista yhteyttä (H3b).



Kuvio 2. Tutkimusasetelma ja -hypoteesit.

2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1. Tutkittavat

Tämä tutkimus pohjautuu Suomen Akatemian rahoittaman tutkimushankkeen ”Ovatko määräaikaisten työntekijät huono-osaisia?” henkilöstöaineistoon, joka kerättiin syksyllä 2008 verkkokyselynä. Tutkimukseen osallistuivat Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen henkilökunta tietyin rajoituksin. Kummassakin yliopistossa mukaan tulivat päätoimiset työntekijät, jotka olivat tutkimushetkellä työssä. Tampereella tutkimuksen ulkopuolelle jäi täydennyskoulutuskeskuksen henkilökunta käynnissä olleen yt-menettelyn vuoksi. Otokoko JY:n osalta oli 2293, joista 1197 vastasi kyselyyn. Näin ollen vastausprosentti oli 52. Tampereella otokoko oli 2115, joista 940 vastasi. Vastausprosentti oli siten 44. Koko aineiston otos oli 4408 henkilöä, vastanneiden määrä 2137 henkilöä ja vastausprosentti 48.

Kyselyyn vastanneista 66 prosenttia oli naisia ja 34 prosenttia miehiä. Keskimäärin vastaajat olivat 43-vuotiaita ja vaihteluväli oli 22–67 vuotta. Neljä viidestä tutkittavasta eli parisuhteessa ja kahdella kolmesta oli lapsia. Vastanneista 44 prosenttia oli maistereita, 31 prosenttia lisensiaatteja

tai tohtoreita ja 25 prosenttia ammattikorkeakoulusta tai ammatillisesta opistosta valmistuneita. Henkilöstöryhmistä suurin oli hallinto- ja toimistotyöntekijät (19 %). Muita suuria henkilöstöryhmiä olivat lehtorit (16 %), tutkijat (14 %), jatko-opiskelijat (10 %) ja professorit (9 %). Vastaaajista 43 prosenttia oli vakituksessa työsuhteessa ja 57 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa.

Aineisto kerättiin Jyväskylässä ja Tampereella syksyn 2008 aikana. Kyselystä tiedotettiin etukäteen henkilökunnalle yliopistojen www-sivuilla sekä yliopistojen tiedotuslehdissä. Kutsu vastata kyselyyn lähetettiin MrInterview-ohjelman avulla suoraan työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui kirjautumalla kyselyyn sähköpostissa olleesta linkistä henkilökohtaisella id-tunnisteella ja salasalla. Kutsut lähetettiin sekä Jyväskylässä että Tampereella kolmeen otteeseen siten, että ensimmäisellä kierroksella kutsu meni kaikille ja toisella sekä kolmannella kierroksella niille, jotka eivät olleet kyselyyn vielä vastanneet.

Jyväskylän yliopistossa vastanneet edustivat täysin koko henkilökuntaa ainoastaan henkilöstöryhmän osalta. Vastanneissa naisia oli enemmän kuin koko henkilöstössä (60 % vs. 55 %) ja myös määräaikaiset työntekijät vastasivat innokkaammin kuin pysyvässä työsuhteessa olevat (56 % vastanneissa ja 51 % henkilöstössä). 40–54-vuotiaat olivat ikäryhmistä yliedustettuina (39 % vastanneissa vs. 32 % henkilöstössä) sekä tiedekunnista erityisesti kasvatustieteellinen tiedekunta oli yliedustettuna (14 % vastanneissa vs. 8 % koko henkilöstössä).

Tampereen yliopistossa vastanneet olivat edustavia iän ja henkilöstöryhmän suhteen, mutta eivät sukupuolen, työsuhdetyyppin tai tiedekunnan suhteen. Naiset (aineistossa 73 % ja koko henkilöstössä 67 %) ja määräaikaiset työntekijät (aineistossa 59 % ja koko henkilöstössä 55 %) olivat yliedustettuina. Tiedekunnista erityisesti kasvatustieteiden tiedekunta oli yliedustettuna (aineistossa 12 % ja henkilöstössä 9 %) ja kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta oli puolestaan aliedustettuna (aineistossa 6 % ja koko henkilöstössä 9 %).

Molemmissa yliopistoissa olivat näin ollen yliedustettuina naiset, määräaikaisessa työsuhteessa olevat sekä kasvatustieteellisen tiedekunnan henkilökuntaan kuuluvat.

2.2. Menetelmät ja muuttujat

Työn epävarmuutta mitattiin neljällä osiolla (esim. ”Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani”, ”Pelkään, että menetän työni”), jotka ovat peräisin De Witten (2000) kehittämästä kyselystä. Tutkittavat arvioivat nykyisen työnsä jatkumista asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä). Mittarin Cronbachin alfa-kerroin oli .91.

Työllistymisuskon mittaamiseen käytettiin neljää osiota (esim. ”Minun työkokemukselleni on kysyntää työmarkkinoilla”, ”Mieleeni tulee monta organisaatiota, jotka todennäköisesti tarjoaisivat minulle työtä, jos olisin sen tarpeessa”), joista kaksi on peräisin The Employment Opportunity Indexistä (Griffeth ym., 2005). Yksi perustuu Berntsonin ja Marklundin (2007) tutkimukseen ja yksi kehitettiin tutkimusta varten. Tutkittavat arvioivat, missä määrin väittämät sopivat heihin asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä). Mittarin Cronbachin alfa-kertoimeksi saatiin .85.

Työpaikan vaihtoaikoiden arviointiin käytettyyn mittariin sisältyi kolme osiota (esim. ”On todennäköistä, että katselen toisia työpaikkoja lähitulevaisuudessa”), jotka perustuvat aiempaan tutkimukseen (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005; Sager, Griffeth, & Hom, 1998). Vastaajat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla 1 (täysin eri mieltä) – 7 (täysin samaa mieltä). Cronbachin alfaksi saatiin .86.

Uupumusasteisen väsymystä arvioitiin kolmella väittämällä (esim. ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni”) asteikolla 0 (en koskaan) – 6 (aina). Osiot ovat peräisin Maslach Burnout Inventoryn (MBI) uupumusasteista väsymystä mittaavista väittämistä ja ne ovat alkuperäisiä suomennoksia (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Mittarin Cronbachin alfa-kerroin oli .89.

Psykkisiä ja fyysisiä oireita mitattiin vuoden 2008 työolotutkimuksessa (Lehto & Sutela, 2008) käytössä olleilla kysymyksillä, joista psyykkisiä oireita käsitteli kuusi kysymystä (esim. ylirasittuneisuus ja univaikeudet) ja fyysisiä oireita neljä kysymystä (esim. päänsärky ja vatsavaivat). Oireiden esiintyvyyttä viime aikoina arvioitiin asteikolla 0 (päivittäin tai lähes päivittäin) – 6 (ei koskaan). Psykkisten oireiden Cronbachin alfa oli .87 ja fyysisten oireiden .64.

Taustatekijät. Taustatekijöinä tutkimuksessa käsiteltiin sukupuolta (1 = nainen, 2 = mies), ikää, koulutusastetta (1 = ammattikorkeakoulun tai ammattiopiston käyneet, 2 = maisterit ja 3 = tohtorit ja lisensiaatit), työsuhdetyyppiä (1 = pysyvä työsuhde ja 2 = määräaikainen työsuhde) ja työtunteja viikossa. Näistä ikä luokiteltiin neljäksi luokaksi (1 = 22–30 vuotta, 18 % vastaajista; 2 = 31–40 vuotta, 26 %; 3 = 41–50 vuotta, 27 %; 4 = 51–67 vuotta, 29 %) ja työtunnit viikossa viideksi

luokaksi (1 = alle 35 tuntia, 9 % vastaajista; 2 = 36–39 tuntia, 30 %; 3 = 40 tuntia, 26 %; 4 = 41–50 tuntia, 29 %; 5 = 51 tuntia tai enemmän, 6 %) aineiston analyysia varten.

2.3. Aineiston analyysi

Yliopistojen aineistot yhdistettiin. Tämän jälkeen analysoitiin työn epävarmuuden, työllistymisuskon sekä hyvinvoinnin eroja taustamuuttujittain joko riippumattomien otosten t-testeillä (sukupuoli ja työsuhdetyyppi) tai yksisuuntaisilla varianssianalyyseillä (koulutusaste, ikä sekä työtunnit viikossa).

Työn epävarmuuden ja työllistymisuskon yhteyksiä hyvinvointimuuttujiin (työnvaihtoaikeet, uupumusasteinen väsymys sekä psyykkiset ja fyysiset oireet) tutkittiin ensin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla. Tämän jälkeen tutkittiin lineaarisella hierarkkisella regressioanalyysillä, selittävätkö työn epävarmuus ja työllistymisusko hyvinvointimuuttujia. Samassa yhteydessä tutkittiin myös, onko työllistymisuskolla työn epävarmuuden ja hyvinvointimuuttujien yhteyttä muuntavia vaikutuksia (Baron & Kenny, 1986). Ensimmäisellä askeleella regressiomalliin lisättiin taustamuuttujat, joiden vaikutukset kontrolloitiin. Toisella askeleella malliin otettiin mukaan työn epävarmuus ja kolmannella askeleella selittäjäksi lisättiin työllistymisusko, joiden suoria vaikutuksia tutkittiin. Neljännellä askeleella lisättiin ns. interaktiotermi, joka muodostettiin standardoimalla työn epävarmuus- ja työllistymisusko-muuttujat ja kertomalla ne keskenään. Interaktion avulla tutkittiin, muuntaako työllistymisusko työn epävarmuuden ja hyvinvointimuuttujien välisiä yhteyksiä.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset

Aluksi analysoitiin, onko työn epävarmuudessa, työllistymisuskossa ja hyvinvoinnin ulottuvuuksissa eroja taustatekijöiden mukaan. Tutkittavat taustatekijät olivat sukupuoli, ikä, koulutusaste, työsuhdetyyppi ja työtunnit viikossa. Varianssianalyyseissa eri taustamuuttujien vertailuihin käytettiin joko Bonferronin testiä (jos ryhmien varianssit olivat yhtä suuret) tai Tamhanen testiä (jos ryhmien varianssit vaihtelivat suuruudeltaan).

T-testit osoittivat, että *naisten ja miesten* välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukko 1). Naiset kokivat enemmän työn epävarmuutta ($p < .001$) sekä raportoivat vähemmän työllistymisuskoa ($p < .001$) ja enemmän psyykkisiä ($p < .01$) ja fyysisiä oireita ($p < .001$) kuin miehet.

Taulukko 1. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon, työnvaihtoaikoiden ja hyvinvoinnin keskiarvot sukupuolen mukaan: t-testien tulokset.

Muuttujat	Sukupuoli		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Mies	Nainen			
Työn epävarmuus	3.10	3.44	4.32	2135	.000***
Työllistymisusko	4.55	4.17	-6.44	2135	.000***
Työnvaihtoaikoidet	3.61	3.76	1.91	1557	.056
Uupumusasteinen väsymys	3.17	3.17	-0.11	2135	.914
Psyykkiset oireet	2.76	2.89	2.88	2113	.004**
Fyysiset oireet	2.15	2.33	4.67	1588	.000***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

miehet: $n = 726 - 732$, naiset: $n = 1389 - 1405$

Seuraavaksi selvitettiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, oliko *iällä* merkitystä työn epävarmuuden, työllistymisuskon, työnvaihtoaikoiden ja hyvinvoinnin kokemiseen (taulukko 2). Ikäryhmien välisiä eroja ilmeni työn epävarmuudessa, työnvaihtoaikoidissa ja psyykkisessä oirehdinnassa. Vanhin ikäryhmä (51–67-vuotiaat) koki vähemmän työn epävarmuutta ($p < .001$) ja heillä oli vähemmän työnvaihtoaikaita ($p < .001$) kuin muilla ikäryhmillä. He raportoivat myös vähemmän psyykkisiä oireita ($p < .05$) kuin 31–40-vuotiaat ja 41–50-vuotiaat. 41–50-vuotiaat puolestaan kokivat vähemmän työn epävarmuutta kuin 31–40-vuotiaat ($p < .01$) ja heillä oli vähemmän työnvaihtoaikaita kuin 22–30-vuotiailla ja 31–40-vuotiailla ($p < .001$).

Vastaajien *koulutustasolla* oli merkitystä työn epävarmuuden ja työllistymisuskon kokemuksissa sekä työnvaihtoaikoiden ja fyysisten oireiden määrässä (taulukko 3). Lisensiaatit ja tohtorit kokivat vähemmän työn epävarmuutta kuin maisterit ($p < .01$) ja ammattikorkeakoulutetut tai sitä vähemmän koulutetut ($p < .001$). Heillä oli myös enemmän työllistymisuskoa ($p < .001$) kuin matalammin koulutetuilla. Ylemmän korkeakoulututkinnon saaneilla oli puolestaan enemmän työnvaihtoaikaita kuin muilla koulutusryhmillä. Enintään ammattikorkeakoulutuksen saaneet raportoivat enemmän fyysisiä oireita kuin ylemmän korkeakoulututkinnon saaneet ($p < .01$) ja lisensiaatit ja tohtorit ($p < .001$).

Taulukko 2. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon, työnvaihtoaikeiden ja hyvinvoinnin keskiarvot ikäryhmittäin: varianssianalyysien tulokset

Muuttujat	Ikä ¹				F	df		p	Ryhmävertailut ²
	1	2	3	4		1	df2		
Työn epävarmuus	3.58	3.72	3.35	2.75	37.76	3	2108	.000	4 ^{***} < 1,2,3, 2 ^{**} > 3
Työllistymisusko	4.28	4.34	4.33	4.24	.74	3	2108	.529	
Työnvaihtoaikeet	4.51	4.31	3.74	2.63	148.4 4	3	2108	.000	4 ^{***} < 1,2,3, 3 ^{***} < 1,2
Uupumusasteinen väsymys	3.17	3.24	3.21	3.07	2.33	3	2108	.072	
Psykkiset oireet	2.90	2.92	2.89	2.73	4.30	3	2086	.005	4 [*] < 2,3
Fyysiset oireet	2.25	2.30	2.33	2.21	2.28	3	2086	.077	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹⁾ 1 = 22–30-vuotiaat ($n = 376–382$), 2 = 31–40-vuotiaat ($n = 539–545$), 3 = 41–50-vuotiaat ($n = 573–576$), 4 = 51–67-vuotiaat ($n = 602–609$)

²⁾ Työllistymisuskoa ja psyykkisiä oireita koskevat ryhmävertailut tehtiin Bonferronin testillä ja muita muuttujia koskevat vertailut Tamhanen testillä

Taulukko 3. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon, työnvaihtoaikeiden ja hyvinvoinnin keskiarvot koulutusasteen mukaan: varianssianalyysien tulokset

Muuttujat	Koulutus ¹			F	df		p	Ryhmävertailut ²
	1	2	3		df1	df2		
Työn epävarmuus	3.39	3.48	3.05	13.21	2	2134	.000	3 < 1 ^{**} , 2 ^{***}
Työllistymisusko	4.16	4.20	4.54	17.69	2	2134	.000	3 ^{***} > 1, 2
Työnvaihtoaikeet	3.35	4.05	3.53	32.92	2	2134	.000	2 ^{***} > 1, 3
Uupumusasteinen väsymys	3.07	3.18	3.23	2.75	2	2134	.064	
Psykkiset oireet	2.79	2.86	2.87	1.05	2	2112	.350	
Fyysiset oireet	2.40	2.25	2.20	8.63	2	2112	.000	1 > 2 ^{**} , 3 ^{***}

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹⁾ 1 = enintään ammattikorkeakoulututkinto ($n = 524–531$), 2 = ylempi korkeakoulututkinto ($n = 922–932$), 3 = jatkotutkinto ($n = 669–674$)

²⁾ Uupumusasteista väsymystä koskevat ryhmävertailut tehtiin Bonferronin testillä ja muita muuttujia koskevat vertailut Tamhanen testillä

Työsuhdetyypin merkitystä työn epävarmuuteen, työllistymisuskoon sekä hyvinvointimuuttujiin tutkittiin t-testien avulla (taulukko 4). Testit osoittivat, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokivat enemmän työn epävarmuutta ($p < .001$), heillä oli enemmän työnvaihtoaikkeitä ($p < .001$) ja psyykkisiä oireita ($p < .01$) kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla.

Yksisuuntaiset varianssianalyysit osoittivat, että työn epävarmuudessa, työllistymisuskossa ja uupumusasteisessa väsymyksessä oli eroja tehtyjen *työtuntien* mukaan (taulukko 5). Eniten viikossa työskentelevien ryhmä koki vähemmän työn epävarmuutta kuin vähemmän työskentelevät. Lisäksi 41–50 tuntia viikossa työskentelevät kokivat työn epävarmuutta vähemmän kuin 36–39 tuntia viikossa työskentelevät ($p < .01$). Myös työllistymisusko oli eniten viikossa työskentelevien ryhmässä korkeampi kuin missään muussa ryhmässä ($p < .001$). Samoin 41–50 viikoittaisen työtunnin ryhmän työllistymisusko oli niin ikään korkeampi kuin vähemmän työskentelevillä. 36–39 tuntia viikossa työskentelevät kokivat vähemmän uupumusasteista väsymystä kuin 41–50 tuntia ($p < .01$) ja 51 tuntia tai enemmän työskentelevät ($p < .001$).

Taulukko 4. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon, työnvaihtoaikkeitä ja hyvinvoinnin keskiarvot työsuhdetyypin mukaan: t-testien tulokset

Muuttujat	Työsuhdetyypit ¹		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	Pysyvä	Määräaikainen			
Työn epävarmuus	2.52	3.91	-20.800	2114	.000***
Työllistymisusko	4.27	4.32	-.863	2135	.388
Työnvaihtoaikkeit	2.84	4.36	-21.925	2021	.000***
Uupumusasteinen väsymys	3.14	3.19	-.839	2135	.402
Psyykkiset oireet	2.78	2.91	-.3095	2113	.002**
Fyysiset oireet	2.26	2.28	-.295	2113	.768

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹⁾ pysyvä: $n = 1140$ – 1153 , määräaikainen: $n = 975$ – 984

Taulukko 5. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon ja hyvinvoinnin keskiarvo viikottaisten työtuntien mukaan: varianssianalyysien tulokset

Muuttujat	Työtunnit viikossa ¹					F	df1	df2	p	Ryhmävertailut
	1	2	3	4	5					
Työn epävarmuus	3.31	3.53	3.39	3.17	2.63	9.39	4	2117	.000***	5*** < 3,2, 5** < 4,1, 4** < 2
Työllistymisusko	4.16	4.07	4.24	4.49	4.98	19.27	4	2117	.000***	5*** > 4,3,2,1, 4 > 3** ,2*** ,1*
Työnvaihtoaikheet	3.65	3.68	3.82	3.74	3.37	1.93	4	2117	.103	
Uupumusasteinen väsymys	3.04	3.03	3.14	3.31	3.46	6.37	4	2117	.000***	2 < 4** ,5***
Psykkiset oireet	2.95	2.80	2.78	2.90	2.93	2.05	4	2095	.085	
Fyysiset oireet	2.39	2.27	2.23	2.30	2.18	1.75	4	2095	.137	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

¹) 1 = -35 tuntia ($n = 183-186$), 2 = 36-39 tuntia ($n = 639-644$), 3 = 40 tuntia ($n = 547-551$), 4 = 41-50 tuntia ($n = 599-607$), 5 = 51- tuntia ($n = 132-134$)

²) Uupumusasteista väsymystä koskevat ryhmävertailut tehtiin Tamhanen testillä ja muita muuttujia koskevat vertailut Bonferronin testillä

Kaikkiaan vertailut osoittivat, että työn epävarmuuden kokemuksissa oli eroa kaikkien taustamuuttujien mukaan. Miehet kokivat sitä vähemmän kuin naiset, 51-vuotiaat ja sitä vanhemmat vähemmän kuin nuoremmat ikäryhmät, tohtorit ja lisensiaatit vähemmän kuin matalammin koulutetut, pysyvät työntekijät vähemmän kuin määräaikaiset ja eniten työtunteja viikossa tekevät (51 tuntia tai enemmän) vähemmän kuin sitä vähemmän viikossa työskentelevät ryhmät.

Myös työllistymisuskon kokemuksissa löytyi melko paljon vaihtelua. Miehet kokivat enemmän työllistymisuskoa kuin naiset, tohtorit ja lisensiaatit enemmän kuin matalammin koulutetut ja yli 40 tuntia viikossa työskentelevät enemmän kuin pienempiä työtuntimääriä viikoittain tekevät ryhmät.

Hyvinvointimuuttujista eniten vaihtelua taustamuuttujittain oli työnvaihtoaikheissa. Kahdella vanhimmalla ikäryhmällä (41-50-vuotiaat sekä 51-vuotiaat ja vanhemmat) oli vähemmän työnvaihtoaikheita kuin nuoremmilla ikäryhmillä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla työnvaihtoaikheita oli enemmän kuin jatkotutkinnon tehneillä (tohtorit, lisensiaatit) ja matalammin koulutetuilla (enintään ammattikorkeakoulututkinto). Määräaikaisilla työntekijöillä oli puolestaan enemmän työnvaihtoaikheita kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla.

Muissa hyvinvointimuuttujissa oli eroja taustamuuttujittain vähemmän ja erot olivat pienempiä. Naiset raportoivat sekä psyykkisiä että fyysisiä oireita enemmän kuin miehet. Fyysisiä oireita oli ammattikorkeakoulun käyneiden ryhmällä enemmän kuin ylemmän

korkeakoulututkinnon ja jatkotutkinnon suorittaneiden ryhmillä. Psykkisiä oireita raportoivat puolestaan määräaikaiset työntekijät hiukan enemmän kuin pysyvässä työsuhteessa olevat ja uupumusasteista väsymystä oli 36–39 tuntia viikossa työskentelevien ryhmässä jonkin verran vähemmän kuin yli 40 tuntia viikossa työskentelevien työntekijöiden ryhmissä.

3.2. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon ja hyvinvoinnin väliset yhteydet

Korrelaatiot. Työn epävarmuuden, työllistymisuskon ja hyvinvoinnin ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä tutkittiin aluksi korrelaatiokertoimien avulla, jotka on esitetty taulukossa 6.

Työn epävarmuus. Työn epävarmuus oli yhteydessä kaikkiin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin siten, että mitä enemmän koettiin työn epävarmuutta, sitä enemmän raportoitiin hyvinvoinnin kannalta kielteisiä oireita. Voimakkain yhteys oli työn epävarmuuden ja työnvaihtoaikeiden välillä ($r = .43, p < .001$). Työn epävarmuuden ja uupumusasteisen väsymyksen ($r = .21, p < .001$), psyykkisten oireiden ($r = .22, p < .001$) sekä fyysisten oireiden ($r = .13, p < .001$) väliset yhteydet olivat heikompia. Lisäksi työn epävarmuus oli negatiivisessa yhteydessä työllistymisuskoon ($r = -.30, p < .001$) siten, että mitä paremmaksi työllistymisusko koettiin, sitä vähemmän koettiin työn epävarmuutta.

Työllistymisusko. Työllistymisuskolla oli negatiivinen yhteys työnvaihtoaikeita lukuun ottamatta kaikkiin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Mitä paremmaksi työllistymisusko koettiin, sitä vähemmän koettiin hyvinvoinnin kannalta kielteisiä oireita. Voimakkain yhteys oli työllistymisuskon ja psyykkisten oireiden välillä ($r = -.19, p < .001$). Sen sijaan yhteydet uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -.15, p < .001$) ja fyysisiin oireisiin ($r = -.10, p < .001$) olivat hieman heikompia.

Hyvinvoinnin ulottuvuudet. Kaikki mitatut hyvinvoinnin ulottuvuudet olivat positiivisessa yhteydessä toisiinsa. Näistä voimakkaimmat yhteydet olivat psyykkisten oireiden ja uupumusasteisen väsymyksen ($r = .69, p < .001$) sekä fyysisten oireiden ($r = .56, p < .001$) välillä. Uupumusasteinen väsymys oli myös yhteydessä fyysisiin oireisiin ($r = .36, p < .001$) sekä työnvaihtoaikeisiin ($r = .31, p < .001$).

Taustamuuttajat. Taulukosta 6 nähdään myös, että useat taustamuuttajat olivat yhteydessä hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Nämä yhteydet olivat samansuuntaisia kuin raportoidut t-testien ja varianssianalyysien tulokset (luku 3.1). Lisäksi taustamuuttajien välillä oli keskinäisiä yhteyksiä. Voimakkain yhteys oli iän ja työsuhdetyypin välillä ($r = .58, p < .001$) siten, että mitä vanhempi

vastaaja oli, sitä todennäköisemmin hän oli pysyvässä työsuhhteessa. Ikä oli yhteydessä myös koulutusasteeseen ($r = .34, p < .001$): mitä vanhempi vastaaja oli, sitä korkeampi koulutus hänellä oli. Lisäksi koulutusaste oli yhteydessä työtunteihin viikossa ($r = .36, p < .001$): korkeammin koulutetut työskentelivät muita enemmän viikossa.

Taulukko 6. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja keskinäiset (Pearsonin) korrelaatiokertoimet (N= 2090 – 2137)

Muuttujat	Korrelaatiot												
	ka	kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Sukupuoli ¹	-	-	-										
2. Ikä	42.85	11.09	.02	-									
3. Koulutusaste ²	3.95	0.97	.17***	.34***	-								
4. Työsuhdetyyppi ³	-	-	-.03	.58***	.12***	-							
5. Työtunnit viikossa	40.89	7.43	.13***	.13***	.36***	-.07**	-						
6. Työn epävarmuus	3.32	1.72	-.09***	-.22***	-.12***	.40***	-.10***	-					
7. Työllistymisusko	4.30	1.30	.14***	-.01	.13***	.02	.17***	-.30***	-				
8. Työnvaihtoaikeet	3.71	1.77	.04	-.42***	-.14***	.43***	-.03	.43***	-.00	-			
9. Uupumusasteinen väsymys	3.17	1.23	.00	-.04*	.02	.02	.10***	.21***	-.15***	.31***	-		
10. Psykkiset oireet	2.85	0.99	-.06**	-.08***	.00	.07**	.01	.22***	-.19***	.23***	.69***	-	
11. Fyysiset oireet	2.27	0.85	-.10***	-.03	-.03	.01	-.05*	.13***	-.10***	.13***	.36***	.56***	-

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

¹⁾ 1 = nainen, 2 = mies

²⁾ 1 = enintään ammattikorkeakoulututkinto, 2 = ylempi korkeakoulututkinto, 3 = jatkotutkinto

³⁾ 1 = pysyvä, 2 = määräaikainen

Regressioanalyysit. Työn epävarmuuden ja työllistymisuskon suoria vaikutuksia hyvinvointimuuttujiin sekä työllistymisuskon muuntavaa vaikutusta työn epävarmuuden ja hyvinvointimuuttujien välillä tutkittiin hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Ensimmäisellä askeleella kontrolloitiin taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, koulutusaste, työsuhdetyyppi ja työtunnit viikossa). Toisella askeleella malliin lisättiin työn epävarmuus ja kolmannella askeleella työllistymisusko suorien yhteyksien tutkimiseksi. Neljännellä askeleella lisättiin interaktiotermin (työn epävarmuus \times työllistymisusko) työllistymisuskon muuntavan roolin tutkimiseksi. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset ovat nähtävissä taulukossa 7.

Työnvaihtoaikeet. Kaikki muuttujat yhdessä selittivät työnvaihtoaikeista 34 prosenttia. Taustamuuttujien selitysaste oli 23 prosenttia ja näistä erityisesti iällä ($\beta = -.25, p < .001$) ja työsuhdetyypillä ($\beta = .11, p < .001$) oli selitysvaimaa. Iäkkäämmillä ja pysyvässä työsuhteessa olevilla oli vähemmän työnvaihtoaikeita. Työn epävarmuus oli positiivisesti yhteydessä työnvaihtoaikeisiin ja sen selitysaste oli 10 prosenttia ($p < .001$). Myös työllistymisusko oli lievästi positiivisesti yhteydessä työnvaihtoaikeisiin, mutta sen selitysaste vain yksi prosentti. On myös hyvä huomata, ettei työllistymisusko korreloinut työnvaihtoaikeisiin.

Uupumusasteinen väsymys. Koko malli selitti uupumusasteisesta väsymyksestä yhdeksän prosenttia. Työn epävarmuuden selitysosuus oli suurin, seitsemän prosenttia ($p < .001$). Työllistymisuskon selitysaste oli myös uupumusasteisen väsymyksen kohdalla vain yhden prosentin verran ($p < .001$). Mitä paremmaksi työllistymisusko arvioitiin, sitä vähemmän oli uupumusasteista väsymystä työssä. Taustamuuttujat puolestaan selittivät vaihtelusta kaksi prosenttia ja näistä erityisesti työtunneilla viikossa ($\beta = .13, p < .001$) oli merkitystä uupumusasteisen väsymyksen selittäjinä.

Psyykkiset oireet. Mallin muuttujat selittivät psyykkisistä oireista yhteensä yhdeksän prosenttia. Työn epävarmuuden selitysaste oli taas suurin, viisi prosenttia ($p < .001$). Työllistymisusko ja taustamuuttujat selittivät molemmat kaksi prosenttia mallista ($p < .001$). Mitä paremmaksi työllistymisusko arvioitiin, sitä vähemmän oireiltiin psyykkisesti. Taustatekijöistä ikä oli olennaisin: ikääntyminen lisäsi oireilua.

Fyysiset oireet. Regressiomallin kaikki muuttujat selittivät fyysisistä oireista vain kaksi prosenttia. Työn epävarmuus selitti yhden prosentin ($p < .001$) ja taustamuuttujat yhteensä yhden prosentin ($p < .001$). Yksittäisistä taustamuuttujista ainoastaan sukupuoli – naiset oireilivat miehiä enemmän fyysisesti – oli tilastollisesti merkitsevä fyysisten oireiden selittäjä ($\beta = -.07, p < .01$). Työllistymisusko ei puolestaan ollut yhteydessä fyysisiin oireisiin.

Työllistymisuskolla ei ollut muuntavaa vaikutusta minkään hyvinvoinnin osatekijän suhteen. Kaikkiaan työllistymisuskon merkitys regressiomalleissa jäi varsin vähäiseksi, sillä sen suora yhteys hyvinvoinnin osatekijöihin oli enimmillään vain kaksi prosenttia. Sen sijaan työn

epävarmuudella oli merkitystä fyysisiä oireita lukuun ottamatta kaikkien hyvinvointimuuttujien selittäjänä, enimmillään se selitti 10 prosenttia. Taustatekijöistä ikä osoittautui merkityksellisimmäksi hyvinvoinnin selittäjäksi.

Taulukko 7. Hyvinvoinnin osatekijöiden selittyminen työn epävarmuudella ja työllistymisuskolla: lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi.

Selittäjät	Työnvaihtoaiheet (n = 1581)				Uupumusasteinen väsymys (n = 1581)				Psykkiset oireet (n = 1566)				Fyysiset oireet (n = 1566)			
	r	β	ΔR ²	R ²	r	β	ΔR ²	R ²	r	β	ΔR ²	R ²	r	β	ΔR ²	R ²
Askel 1: Taustatekijät			.23 ***	.23 ***			.02 ***	.02 ***			.02 ***	.02 ***			.01 **	.01 **
1. Sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies)	.04	-.04			.00	.00			-.06 **	-.06 *			-.10 ***	-.07 **		
2. Ikä (vuosina)	-.42 ***	-.25 ***			-.04 *	-.08 **			-.08 ***	-.08 *			-.03	-.06		
3. Koulutusaste ¹	-.14 ***	-.02			.02	.03			.00	.05			-.03	.02		
4. Työsuhtetyyppi ²	.43 ***	.11 ***			.02	-.13 ***			.07 **	-.08 *			.01	-.06		
5. Työtunnit viikossa	-.07 **	.03			.10 ***	.13 ***			.01	.06 *			-.05 *	.00		
Askel 2: Työn epävarmuustekijät			.10 ***	.33 ***			.07 ***	.08 ***			.05 ***	.07 ***			.01 ***	.02 ***
6. Työn epävarmuus	.43 ***	.38 ***			.21 ***	.24 ***			.22 ***	.20 ***			.13 ***	.11 ***		
Askel 3: Moderaattori			.01 ***	.34 ***			.01 ***	.09 ***			.02 ***	.09 ***			.00	.02 ***
7. Työllistymisusko	-.00	.09 ***			-.15 ***	-.13 ***			-.19 ***	-.16 ***			-.10 ***	-.04		
Askel 4: Interaktiotermi			.00	.34 ***			.00	.09 ***			.00	.09 ***			.00	.02 ***
8. Työn epävarmuus x työllistymisusko		.00				-.03				-.01				.03		

r = korrelaatiokerroin, β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta (kun kaikki mallin muuttujat ovat mukana), ΔR² = selityksasteen (R²) muutos, kun kaikki muuttujat ovat mukana

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

¹⁾ Koulutus: 1 = ammattikorkeakoulu tai alempi, 2 = alempi korkeakoulututkinto, 3 = lisensiaatti, tohtori

²⁾ Työsuhtetyyppi: 1 = pysyvä, 2 = määräaikainen

4. POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn epävarmuuden, työllistymisuskon ja koetun hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana oli Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoria, jonka mukaan pitkittynyt stressi aiheuttaa hyvinvoinnin vähentymistä. Työn epävarmuutta lähestyttiin työn stressitekijänä ja työllistymisuskoa stressin negatiivisilta vaikutuksilta suojaavana yksilön resurssina. Hyvinvointia kuvaaviksi muuttujiksi valittiin työnvaihtoaikeet, uupumusasteinen väsymys sekä psyykkiset ja fyysiset terveysoireet. Ensiksi haluttiin selvittää, onko työn epävarmuudella ja työllistymisuskolla suoria yhteyksiä hyvinvointiin ja toiseksi haluttiin selvittää, muuntaako työllistymisusko työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin välistä yhteyttä.

4.1. Päätulokset

Työn epävarmuus oli tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti yhteydessä kaikkiin tutkimuksen hyvinvointimuuttujiin. Tulos on hypoteesin (H1) mukainen ja se vahvistaa Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressiteoriaan liittyvän oletuksen, että pelkästään stressaavan tapahtuman, tässä tapauksessa työpaikan menettämisen ennakointi on yhteydessä vähentyneeseen hyvinvointiin. Tulos vastaa hyvin myös aikaisempia tutkimustuloksia (Cheng & Chan, 2008; Sverke ym., 2002), sillä yhteyksien voimakkuudet olivat samansuuntaisia kuin meta-analyyseissa. Työn epävarmuus selitti eniten työnvaihtoaikeita ja vähäisemmässä määrin uupumusasteista väsymystä sekä psyykkisiä ja fyysisiä oireita. Nämä erot johtuvat luultavasti siitä, että psyykkiset ja fyysiset oireet sekä uupumuksen kokemukset ovat riippuvaisia monesta eri elämän osatekijästä, joita tutkimuksessa ei otettu huomioon, kun taas työnvaihtoaikeiden voidaan ajatella olevan voimakkaammin yhteydessä nimenomaan työoloihin.

Taustamuuttujista erityisesti ikä ja työsuhdetyyppi selittivät suuren osan työnvaihtoaikeista. Vanhemmilla ja pysyvillä työntekijöillä oli vähemmän työnvaihtoaikeita kuin nuoremmilla ja määräaikaisilla työntekijöillä. Työsuhteen määräaikaisuus työnvaihtoaikeiden selittäjänä on ilmiselvä, sillä se pakottaa työntekijän suunnittelemaan työpaikan vaihtoa sopimuksen loppumisen jälkeen. Työntekijän ikä työnvaihtoaikeiden selittäjänä voisi johtua siitä, että vanhempi ikäluokka on tottuneempi pysymään pitkään yhden työnantajan alaisuudessa (Rousseau, 1995) tai siitä, että vanhemmilla työntekijöillä on vähemmän varteenotettavia vaihtoehtoja tarjolla.. Voi myös olla, että

nuoremmat työntekijät etsivät mielellään monia erilaisia työkokemuksia ja sitoutuvat pysyvämmiin yhteen työpaikkaan vasta myöhemmin. Työntekijän iän on todettu muuntavan työn epävarmuuden ja työnvaihtoaikojen yhteyttä siten, että nuoremmilla työntekijöillä työn epävarmuus lisää voimakkaammin työnvaihtoaikojen (Cheng & Chan, 2008). Lisäksi tässä aineistossa nuoremmat työntekijät olivat vanhempia työntekijöitä useammin määräaikaistyösuhteessa, mikä lisänee havaittua eroa.

Työllistymisusko oli korrelaatiotasolla negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen sekä fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin: mitä korkeampi työllistymisusko oli, sitä vähemmän näitä oireita raportoitiin. Sen sijaan työllistymisusko ei korreloinut työnvaihtoaikoihin. Näin ollen tulokset olivat vain osaksi asetetun hypoteesin (H2) mukaisia. Regressioanalyysissä selitykset jäivät kuitenkin varsin alhaisiksi. Yleisesti otaksutaan, että työllistymisuskolla on positiivinen yhteys terveyteen ja sekä yleiseen että työhön liittyvään hyvinvointiin (De Cuyper ym., 2010). Työllistymisuskon yhteydestä hyvinvointiin onkin jonkin verran aiempaa, samansuuntaista tutkimusnäyttöä (esim. Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper ym., 2008). Puuttuva yhteys työllistymisuskon ja työnvaihtoaikojen välillä on jossain määrin aikaisempien oletuksien vastainen, sillä kirjallisuuskatsauksessaan De Cuyper ym. (2010) viittaavat tutkimuksiin, joissa on todettu työllistymisuskon ennustavan työpaikan vaihtoa, jonka ennustajana työnvaihtoaikojen puolesta toimivat (esim. Griffeth, Hom, & Gaerter, 2000). Toisaalta on myös havaittu, että työllistymisusko lisää työnvaihtoaikojen erityisesti silloin, kun työn vaikutusmahdollisuudet ovat heikot (De Cuyper ym., 2011). Tulos voisi liittyä otoksen ominaisuuksiin, koska tutkimuksen kohteena olleiden yliopistojen henkilökunnan voidaan olettaa valitsevan työpaikkansa erilaisten vaikuttimien perusteella kuin henkilökunnan monissa muissa organisaatioissa. Yliopistouran valinnat saattavat olla erityisen sisäisesti motivoituneita työhönsä ja sitoutuneita organisaatioonsa, jolloin hyvä työllistymisuskokaan ei välttämättä saa työntekijöitä suunnittelemaan työpaikan vaihtoa. Esimerkiksi yritysmaailmassa työllistymisuskon yhteys työpaikan vaihdon suunnitteluun saattaisikin olla selkeämmin havaittavissa. Myös vallitseva yhteiskunnallinen tilanne voi olla osaselittäjä: aineiston keruun aikaan syksyllä 2008 taloudellinen tilanne kiristyi, mikä hillinnee työntekijöiden työnvaihtoaikojen voimakkaasta työllistymisuskosta huolimatta.

Kolmas tutkimushypoteesi (H3) ei toteutunut. Toisin sanoen, työllistymisusko ei muuntanut työn epävarmuuden yhteyksiä työnvaihtoaikoihin, uupumusasteiseen väsymykseen eikä psyykkisiin tai fyysisiin oireisiin. Tämän tutkimuksen perusteella ei siis voida väittää, että työllistymisusko toimisi yksilöllä työn epävarmuudelta suojaavana tekijänä tai että heikko työllistymisusko lisäisi yksilön haavoittuvuutta työn epävarmuuden negatiivisille hyvinvointiseurauksille. Toisaalta tutkimuksessa ilmeni, että mitä paremmaksi työntekijä koki työllistymisuskonsa, sitä vähemmän

hän koki työn epävarmuutta. Tarvitaankin jatkotutkimuksia, sillä on mahdollista, että työllistymisuskon muuntava vaikutus voisi löytyä käytettäessä hyvinvoinnin kuvaajana esimerkiksi työtyytyväisyyttä tai työn imua. Aiemmissa tutkimuksissa työllistymisusko on toiminut työn epävarmuuden haitallisilta vaikutuksilta suojaavana tekijänä elämäntyytyväisyyden ja affektiivisen sitoutumisen osalta (Kalyal ym., 2010; Silla ym., 2009). Löydös voi jälleen liittyä myös aineistoon, joka oli poikkeuksellisen koulutettu.

Työllistymisuskon tutkimus on kaiken kaikkiaan yhä vähäistä. Lisäksi työllistymisusko on työ- ja organisaatiopsykologian käsitteenä vakiintumaton, eikä sen sisällöstä ole päästy vielä täyteen yksimielisyyteen. Tutkijoilla on erilaisia mielipiteitä esimerkiksi siitä, onko työllistymisusko monia yksilön ominaisuuksia ja kontekstiin liittyviä tekijöitä sisältävä kattokäsite, vai voidaanko sitä tutkia yksinkertaisesti työntekijän subjektiivisena luottamuksena omiin työllistymismahdollisuuksiinsa, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin (De Cuyper ym., 2010). Käsitteen epämääräisyys vaikeuttaa olennaisesti ilmiön tutkimista ja tulosten vertailtavuutta.

4.2. Tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon sen sisältämät rajoitteet ja vahvuudet. Tutkimuksen vastausprosentti (48 %) oli kohtalainen ottaen huomioon kyselytutkimuksen luonteen. Vahvuutena voidaan pitää sitä, että tutkimukseen osallistuneiden määrä oli varsin suuri, mikä lisää tulosten luotettavuutta. Otos ei kuitenkaan ollut täysin edustava. Erityisesti naiset ja määräaikaissa työsuhteessa olevat olivat yliedustettuina. Tutkimuksen profilointi nimenomaan työsuhteiden määräaikaisuuden yhteyksien selvittämiseksi (Tutkimusprojektin nimi oli ”Ovatko määräaikaaiset työntekijät huono-osaisempia”) saattoi aiheuttaa sen, että määräaikaaiset työntekijät osallistuivat siihen pysyvässä työsuhteessa olevia innokkaammin.

Kyseessä on poikkileikkaustutkimus, mistä johtuen löydettyjen yhteyksien suunnista ei voida tehdä päätelmiä. Vaikka työn epävarmuus olikin yhteydessä kaikkiin tutkittuihin hyvinvoinnin osatekijöihin, siitä ei voida päätellä, aiheuttaako työn epävarmuus esimerkiksi psyykkisiä oireita vai saako psyykinen oirehdinta työntekijän tulkitsemaan työsuhteensa säilymisen epävarmaksi. Sama pätee työllistymisuskon yhteyksien tulkintaan. Pitkittäistutkimus mahdollistaisikin paremmin ilmiöiden välisten syy-seuraussuhteiden arvioinnin.

On huomioitava myös, että tutkimus perustuu itsearviointimenetelmiin. Tieto perustuu näin ollen vastaajien subjektiivisiin kokemuksiin, mistä johtuen tietynlaiset vastaustapaukset saattavat

voimistaa muuttujien välisiä yhteyksiä. Tunnetila kyselyyn vastatessa voi värittää vastauksia ja joko laskea tai nostaa kaikkien vastausten tuloksia systemaattisesti. Toisaalta tietyillä henkilöillä voi olla pysyvä taipumus vastata kysymyksiin esimerkiksi varovasti ja asteikoiden ääripäitä välttäen. Käytetyt mittarit olivat kuitenkin koeteltuja, sillä niitä kaikkia oli käytetty myös aikaisemmin julkaistuissa tutkimuksissa. Kaikkien mittareiden reliabiliteetti oli korkea fyysisten oireiden mittaria lukuun ottamatta, jonka reliabiliteetti oli sekin kohtalainen. Tulosten luotettavuutta voitaisiin silti parantaa käyttämällä myös muita menetelmiä itsearvioinnin rinnalla. Tietoa voitaisiin kerätä esimerkiksi ulkopuolisilta arvioijilta, kuten kollegoilta tai puolisoilta.

Aineiston yleistettävyyttä pohtiessa on otettava huomioon tutkimuksen kohteena olleiden organisaatioiden henkilökunnan erityispiirteitä. Hakeutuuko Jyväskylän ja Tampereen yliopiston kaltaisiin julkisiin organisaatioihin tietynlaisia työntekijöitä? Eroavatko he jollain tavalla olennaisesti muiden organisaatioiden työntekijöistä? Esimerkiksi koulutustasoltaan aineisto on erityislaatuinen: lähes kolmasosa on tieteellisen jatkotutkimuksen suorittaneita, noin kaksi viidesosaa maistereita ja vähemmistö näitä alemman koulutuksen saaneita. Lisäksi yliopistoissa suositaan määräaikaista työsuhteita, sillä määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä oli aineistossa lähes yhtä paljon kuin pysyviä työntekijöitä. Näin ollen tulokset ovat yleistettävissä vain koulutettuun väestöön. Erityisesti työllistymisuskon merkityksistä pitää tehdä yleistyksiä harkiten, sillä ilmiön määrittely ja teoreettinen pohja ovat vielä vakiintumattomia työ- ja organisaatiopsykologian tutkimuskentässä.

4.3. Käytännön näkökulma ja jatkotutkimusaiheet

Työn epävarmuus on ollut keskeinen mielenkiinnon kohde työstressitutkimuksessa jo kolmen vuosikymmenen ajan. Sen yhteys hyvinvoinnin vähenemiseen on todettu kymmenissä tutkimuksissa (Cheng & Chan, 2008; Sverke & Hellgren, 2002). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat entuudestaan tätä empiiristä pohjaa. Työllistymisusko puolestaan on työ- ja organisaatiopsykologian käsitteenä nuori. Sitä on ehdotettu työn varmuuden korvaajaksi työmarkkinoilla (De Cuyper ym., arvioitavana). Viime vuosina tehdyissä tutkimuksissa on viitteitä siitä, että työllistymisusko olisi positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat vain osittain kyseistä oletusta.

Liittyen suurien ikäluokkien vanhenemiseen ja työvoiman vähentymiseen, Suomen hallitus ja työmarkkinajärjestöt päättivät vuonna 2009 tavoitteesta nostaa eläkkeelle siirtymisen odotetta

kolmella vuodella (Työelämäryhmän loppuraportti, 2010). Asiaa pohtimaan perustettu työelämäryhmä päätyi esittämään tärkeimpänä tavoitteena työkyvyttömyyseläkkeiden merkittävän vähentämisen esimerkiksi kehittämällä työterveydenhuoltoa ja tarjoamalla välineitä työpaikoilla tehtävään työhyvinvoinnin kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan noin neljännesmiljoona suomalaista saa tällä hetkellä työkyvyttömyyseläkettä joko kuntoutustuen tai toistaiseksi myönnettävän eläkkeen muodossa (Pensola, Gould, & Polvinen, 2010). Tämä vastaa noin seitsemää prosenttia työväestöstä. Esille tuodaan myös, että työkyvyttömyyseläkkeistä noin kolmasosa myönnetään henkilöille, joiden ensisijainen työkykyä heikentävä sairaus on jokin mielenterveyden häiriö. Yksittäisistä sairauksista yleisin työkyvyttömyyseläkkeen saamisen perusta on masennus. Selvityksen tehnyt työryhmä esittää, että ”työurien pidentäminen edellyttää työelämän laadun ja työhyvinvoinnin parantamista sekä työntekijän terveyden, toimintakyvyn ja osaamisen vahvistamista” (Pensola ym., 2010, s. 7).

Työn epävarmuuden on todettu olevan tänä päivänä keskeinen työn stressitekijä. Työn epävarmuuden tuntemusten vähentäminen työntekijöiden keskuudessa voisi vähentää monia sekä yksilölle että organisaatiolle epäedullisia seurauksia ja näin ollen edistää työntekijän terveyttä ja toimintakykyä. Onkin siis perusteltua niin kansanterveydellisistä kuin -taloudellisista syistä selvittää myös käytännön tasolla miten työelämän epävarmuutta voitaisiin vähentää ja mitkä tekijät voisivat vähentää epävarmuuden kielteisiä seurauksia. Mahdollisia organisaation sisällä toteutettavia keinoja työn epävarmuuden haitallisuuden vähentämiseksi olisivat ainakin realistisen ja yksityiskohtaisen informaation jakaminen organisaatiomuutoksien yhteydessä, työntekijöiden osallistaminen työhön liittyvässä päätöksenteossa sekä turvallisen työskentely-ympäristön luominen (Probst, 2008).

Työllistymisusko ei tässä tutkimuksessa osoittautunut sellaiseksi resurssiksi, joka suojaisi työntekijää työn epävarmuuteen liittyvältä hyvinvoinnin vähentymiseltä. Vaikka muuntava yhteys jäi tässä aineistossa puuttumaan, olisi hyödyllistä selvittää, miten työllistymisusko liittyy työn epävarmuuteen sekä muihin työn stressitekijöihin ja tällä tavalla myös työhyvinvointiin. Hyvä työllistymisusko oli joka tapauksessa suoraan yhteydessä työntekijän lisääntyneeseen hyvinvointiin ja kielteisesti yhteydessä työn epävarmuuteen.

Erityisen tärkeää olisi saada lisäselvitystä työllistymisuskon käsitteeseen ja siihen, mistä tekijöistä se koostuu. Voi olla, että tässä tutkimuksessa käytetty globaali näkemys ei ole paras mahdollinen tapa käsitteellistää työllistymisuskoa. Tärkeää olisi tutkia esimerkiksi, missä määrin työllistymisusko liittyy työntekijän koulutukseen, työhön liittyviin asenteisiin ja persoonallisuuden ulottuvuuksiin. Tieto näistä yhteyksistä mahdollistaisi käytännöllisten interventioiden kehittämisen työllistymisuskon vahvistamiseksi ja samalla työntekijöiden tai työnhakijoiden hyvinvoinnin

parantamiseksi. Esimerkiksi työllistymisuskon vahvistaminen jo opiskeluaikana voisi vähentää työelämään siirtymiseen liittyvää epävarmuutta nuorissa aikuisissa.

Toisaalta on esitetty, että työllistymisuskolla voi olla myös kielteisiä vaikutuksia sekä yksilön että organisaation näkökulmasta (De Cuyper ym., arvioitavana). Jos vahva työllistymisusko ei ole yksinomaan positiivinen ominaisuus, sekin tulisi selvittää. Kysymykseen, voiko työllistymisusko joissain tilanteissa toimia työn varmuuden korvaajana, ei vielä ole saatu selkeää vastausta.

LÄHTEET

Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*, 46–60.

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*, 1173–1182.

Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress, 21*(3), 279–292.

Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 890–902.

Büssing, A. (1999). Can Control at Work and Social Support Moderate Psychological Consequences of Job Insecurity? Results from a Quasi-experimental Study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology 8*(2), 219–242

Carbery, R., & Caravan, T. N. (2005). Organisational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors. *Journal of European Industrial Training, 29*(6), 488–509.

Cheng, G., & Chan, D. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 272–302.

Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations, 30*(2), 121–141.

Cohen, L., & Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness. *Work, Employment and Society, 13*, 329–352.

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., & De Witte, H. (2010). *Running Head: Employability literature review. Literature review of employability in work and organizational psychology: definitions, antecedents and consequences*. Arvioitavana oleva käsikirjoitus.

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488–509.

De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 253–263.

De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233.

De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. Teoksessa K. Bowen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (toim.), *From group to community* (s. 325–350). Leuven: Garant [hollanniksi].

Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2009). Selviytymiskeinot ja niiden käyttöä suuntaavat persoonallisuuden ominaisuudet. Teoksessa R-L. Metsäpelto, & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet* (s. 93–110). Jyväskylä: PS-kustannus.

Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 75–94). Jyväskylä: PS-kustannus.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438–448.

- Griffeth, R. W., Allen, D. G., Steel, R. S., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The Employment Opportunity Index (=EOI). *Journal of Applied Psychology, 90*, 335–349.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests and research implications for the new millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Huang, G-H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management & Organization, 40*(1), 20–39.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. Teoksessa J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (toim.), *Job Insecurity: Coping with jobs at risk* (s. 23–39). London: Sage.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalyal, H., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*. doi: 10.1177/0143831X09351214
- Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8* (2), 145–153.
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 261–272.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among healthcare staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*, 209–237.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Third edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Happonen, M., Mauno, S., & Sallinen, M. (2001). Perceived job insecurity among Finnish employees in 1990-2000: Prevalence and antecedents. Teoksessa J. Kalela, J. Kiander, U. Kivikuru, H. Loikkanen & J. Simpura (toim.), *Down from the heavens, up from the ashes* (s. 484–506). Helsinki: VATT.
- Pearce, J. L., & Randel, A.E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 81–98.
- Pensola, T., Gould, R., & Polvinen, A. (2010). *Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyshäiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 63–73.
- Probst, T. M. (2008). Job insecurity. Teoksessa J. Barling & C. Cooper (toim.), *The Sage Handbook of Organizational Behavior Volume 1. Micro Approach* (s. 178–195). Los Angeles: Sage
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 197–217.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior, 14*, 617–630.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review, 36*(1), 23–41.
- Sager, J. K., Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior, 53*, 254-273.
- Sagie, A., Birati, A., & Tziner, A. (2002). Assessing the costs of behavioral and psychological withdrawal: A new model and an empirical illustration. *Applied Psychology: An International Review, 51*, 67–89.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies, 10*, 739–751.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*, 489–509.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review, 51*, 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242–264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., DeWitte, H., & Goslinga, S. (2004). *Job Insecurity and Union Membership: European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brussels, Belgium: Peter Lang Publishing Group.

Tilastokeskus (2009). *Työvoimatutkimus 2009*. Helsinki: Tilastokeskus. [viitattu 13.10.2010].
Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/tyti_2009_2010-02-16_kat_001_fi.html

Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621–638.

Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability link model: Current employment and transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183.

Työelämäryhmä (2010). Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. *Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010*. [viitattu 3.1.2011]. Saatavissa: http://www.sttk.fi/File/2333785c-e7d9-4e70-80cd-6573115ab7ce/Tyoelamaryhman_neuvottelutulos_01022010.pdf