

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Taloustieteiden tiedekunta

VUOKRATYÖVOIMAN TYÖTYYTYVÄISYYS

Johtaminen

Pro gradu -työ

Kevät 2010

Tekijä: Tiia Oja-Nisula

Ohjaaja: Tuomo Takala

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Tekijä Tiia Oja-Nisula	
Työn nimi Vuokratyövoiman työtyytyväisyys	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika Huhtikuu 2010	Sivumäärä 64 sivua + liitteet
TIIVISTELMÄ <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia vuokratyövoiman työtyytyväisyyttä. Vuokratyöntekijöiden käyttö on kasvanut viime vuosien aikana tasaisesti. Työmarkkinat ovat muuttuneet dynaamisemmiksi ja vuokratyövoiman käyttö on ollut ratkaisu monille yrityksille. Vuokratyötä leimaa kuitenkin jatkuva epävarmuus ja sen maine on ollut pitkään kyseenalainen.</p> <p>Tutkimuksessani pyrin selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen, miten eri demografiset eli rakenteelliset tekijät (sukupuoli, ikä, koulutus) ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen, sekä millaisia eroavaisuuksia kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydessä ilmenee.</p> <p>Tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä toimii Edwin A. Locken päämääräteoria. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät olen jakanut Locken teoriaa soveltaen viiteen kategoriaan: työn sisältö, palkitseminen, työolosuhteet, esimiestoiminta sekä organisaatio ja johtaminen.</p> <p>Tämän tutkimuksen tutkimuskohteena on kahden jyvaskyläläisen henkilöstöpalveluyrityksen, Opteamin ja Staffpointin, vuokratyöntekijät. Aineiston kerääminen tapahtui sähköisen kyselylomakkeen avulla, johon vastasi 50 Opteamin ja 36 Staffpointin vuokratyöntekijää. Aineiston analysointiin on käytetty tilastollisia menetelmiä SPSS for Windows -ohjelmaa hyödyntäen.</p> <p>Tutkimukseni tuloksista selvisi, että vuokratyöntekijät ovat kokonaisuudessaan hyvin tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen. Heidän työtyytyväisyytensä muodostumiseen vaikuttavat kaikki työtyytyväisyydet osa-alueet eli työn sisältö, palkitseminen, työolosuhteet, esimiestoiminta sekä organisaatio ja johtaminen. Tuloksista kävi ilmi myös, että rakenteelliset tekijät eivät ole yhteydessä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen. Vertailtaessa Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä selvisi, että Opteamin vuokratyöntekijät ovat jokaisella työtyytyväisyyden osa-alueella tyytyväisempiä kuin Staffpointin työntekijät. Lisäksi Opteamilaisten työtyytyväisyys on laaja-alaisempaa kuin Staffpointilaisten.</p>	
Asiasanat vuokratyövoima, vuokratyöntekijä, henkilöstöpalveluyritys, työtyytyväisyys, työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät, rakenteelliset (demografiset) tekijät	
Säilytyspaikka Jyvaskylän yliopisto / Taloustieteiden tiedekunta	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 VUOKRATYÖVOIMA.....	4
2.1 Työvoiman vuokraus.....	4
2.2 Vuokratyövoiman käyttö	6
2.2.1 Vuokratyövoima osana joustavaa työvoimaa	6
2.2.2 Vuokratyövoiman käytön etuja ja haittoja.....	8
3 TYÖTYTYVÄISYYS	12
3.1 Mitä työtyytyväisyys on?	12
3.2 Katsaus työtyytyväisyysteorioihin	15
3.2.1 Sisältöteoriat.....	15
3.2.2 Prosessiteoriat.....	17
3.2.3 Locken päämääräteoria	18
3.3 Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä	19
3.4 Rakenteellisten tekijöiden yhteys työtyytyväisyyteen.....	21
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	26
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusstrategia.....	26
4.2 Aineiston kerääminen ja kyselylomake	26
4.3 Aineiston analysointi	28
4.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	32
5 HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN ESITTELY	34
5.1 Opteam.....	34
5.2 Staffpoint	35

6 VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTYTYVÄISYYS	37
6.1 Tutkittavien ominaispiirteet	37
6.2 Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät	41
6.3 Rakenteellisten tekijöiden yhteys vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen	45
6.3.1 Sukupuoli	45
6.3.2 Ikä	46
6.3.3 Koulutus.....	47
6.4 Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden vertailua	49
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
LÄHTEET	61

LIITTEET

- LIITE 1. Kyselylomake
- LIITE 2. Kaikkien väittämien keskiarvot
- LIITE 3. Työtyytyväisyyssummamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan väliset korrelaatiot
- LIITE 4. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle sukupuolen mukaan
- LIITE 5. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle iän mukaan
- LIITE 6. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle toisen asteen koulutuksen ja korkeakoulutuksen suhteen
- LIITE 7. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle peruskoulutuksen ja korkeakoulutuksen suhteen
- LIITE 8. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle henkilöstöpalveluyrityksen mukaan
- LIITE 9. Opteam: työtyytyväisyyssummamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan väliset korrelaatiot
- LIITE 10. Staffpoint: työtyytyväisyyssummamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan väliset korrelaatiot

1 JOHDANTO

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää vuokratyövoiman työtyytyväisyyttä. Vuokratyöntekijät valitsin tutkimukseni kohteeksi, sillä vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt viime vuosina tasaisesti. Tämä on osa laajempaa kehitystrendiä, jossa organisaatiot pyrkivät muokkaamaan työvoimakustannuksiaan yhä joustavammiksi ja riskittömämmiksi ja lisäämään toimintansa tehokkuutta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 11). Vuokratyösuhteet ovat usein hyvin lyhyitä, ja vuokratyön tekemistä leimaa jatkuva epävarmuus. Lisäksi vuokratyöntekijä joutuu sopeutumaan alati vaihtuviin asiakasyrityksiin, jotka tuovat lähes joka kerta mukanaan uuden, oudon työyhteisön ja toimenkuvan. Näiden tekijöiden luulisi vaikuttavan jollain tavalla vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen, joten sen tutkiminen tuntui mielenkiintoiselta.

Vuokratyö on kärsinyt huonosta maineesta, joka on pääosin peräisin 1990-luvulta, jolloin vuokratyöntekijöihin ei sovellettu minkäänlaista työehtosopimusta. Alalla toimi monia yrityksiä, jotka saattoivat laiminlyödä veronmaksun, eläkevakuutukset, työterveyshuollon tai lomarahojen maksamisen. Vuokratyön hyväksyttävyyys alkoi kasvaa ja maine kohentua vasta vuonna 2001 säädetyin uuden työsopimuslain myötä, jossa määrättiin noudatettavaksi asiakasyrityksen työehtosopimusta, jos omaa työehtosopimusta ei ole. Tästä huolimatta asenteet vuokratyötä kohtaan ovat säilyneet osittain hyvinkin negatiivisina.

Työntekijöiden työtyytyväisyys on yksi tutkituimmista aiheista organisaatiopsykologian ja organisaatiokäyttäytymisen alueilla (Judge & Church 2000, 166). Tutkimusaiheena työtyytyväisyys on näin ollen aina ajankohtainen. Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja työntekijöiden on oltava koko ajan valmiina sopeutumaan näihin muutoksiin ja oppimaan uusia asioita. Jatkuva sopeutuminen ja työtaakan lisääntyminen vaativat

työntekijältä kuitenkin paljon. Viime vuosien aikana onkin käyty keskustelua työntekijöiden työssä jaksamisesta, stressistä, uupumisesta ja burnoutista. Myös tästä näkökulmasta työtyytyväisyyden tutkiminen tuntui perustellulta. Lisäksi työskentelyni vuokratyöntekijänä lisäsi kiinnostustani vuokratyövoiman työtyytyväisyyden tutkimista kohtaan.

Tutkimukseni on selittävä ja osaksi myös kuvaileva tutkimus, jossa selvitetään vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kolmen tutkimusongelman avulla.

Tutkimusongelmani ovat seuraavat:

- 1) mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen,
- 2) miten eri rakennetekijät (sukupuoli, ikä ja koulutus) ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen, ja
- 3) millaisia eroavaisuuksia kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen, Opteamin ja Staffpointin, vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydessä ilmenee.

Tutkimukseni on laajennettu kandidaatintutkielmastani, jossa selvitin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä tutkimalla Jyväskylän Opteamin vuokratyöntekijöitä. Tähän tutkimukseen on tutkimuskohteeksi otettu lisäksi Jyväskylän Staffpointin vuokratyöntekijät. Näin ollen saadaan myös vertailtua kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä.

Aineiston kerääminen tapahtui kyselylomakkeen avulla ja kysely tehtiin sähköiseen muotoon Mr Interview –ohjelmaa käyttäen. Helmikuussa 2008 lähetettiin Internetlinkki kyselyyn sähköpostitse 80:lle Jyväskylän Opteamin vuokratyöntekijälle ja marraskuussa 2008 kyselylomake lähetettiin puolestaan 80:lle Jyväskylän Staffpointin vuokratyöntekijälle. Staffpointin vuokratyöntekijöiden vähäisen vastausmäärän vuoksi kyselylomake lähetettiin joulukuussa 2008 vielä toisille 80:lle Staffpointin

vuokratyöntekijälle. Aineiston analysoiminen toteutettiin käyttäen tilastollisia menetelmiä SPSS for Windows –ohjelman avulla.

Aineiston keruun ajankohdalla voidaan katsoa olevan tässä tutkimuksessa merkitystä, sillä molemmat kyselyt on toteutettu juuri ennen merkittävää taantumaa. Muun muassa Helsingin Sanomat uutisoi tammikuussa 2009 ”taantumaa leikanneen nopeasti 20 000–30 000 vuokratyöpaikkaa” (Taantuma on leikannut vuokratyöläisten käyttöä rajusti 2009), minkä voidaan olettaa vaikuttaneen negatiivisesti vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen töiden vähenemisen muodossa. Kysely on kuitenkin toteutettu ennen vuoden 2009 vaihtumista, joten taantumaa mahdolliset vaikutukset eivät käy ilmi tässä tutkimuksessa.

Tutkielmani toinen ja kolmas luku muodostavat teoreettisen viitekehyksen. Luku kaksi käsittelee työvoiman vuokrauksen käsitettä, vuokratyövoiman käyttöä sekä sen etuja ja haittoja. Luvussa kolme käydään läpi työtyytyväisyyden käsitettä, eri työtyytyväisyysteorioita, työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ja rakenteellisten tekijöiden yhteyttä työtyytyväisyyteen. Neljäs luku käsittelee tutkimuksen toteuttamista, viidennessä luvussa esitellään tutkimukseni kohteena olevia vuokratyöntekijöitä välittävät henkilöstöpalveluyritykset ja kuudennessa luvussa tutkimuksen tulokset. Viimeisessä eli seitsemännessä luvussa tehdään johtopäätöksiä teorian ja empirian pohjalta, vastataan tutkimusongelmiin ja annetaan muutama ehdotus jatkotutkimusta varten.

2 VUOKRATYÖVOIMA

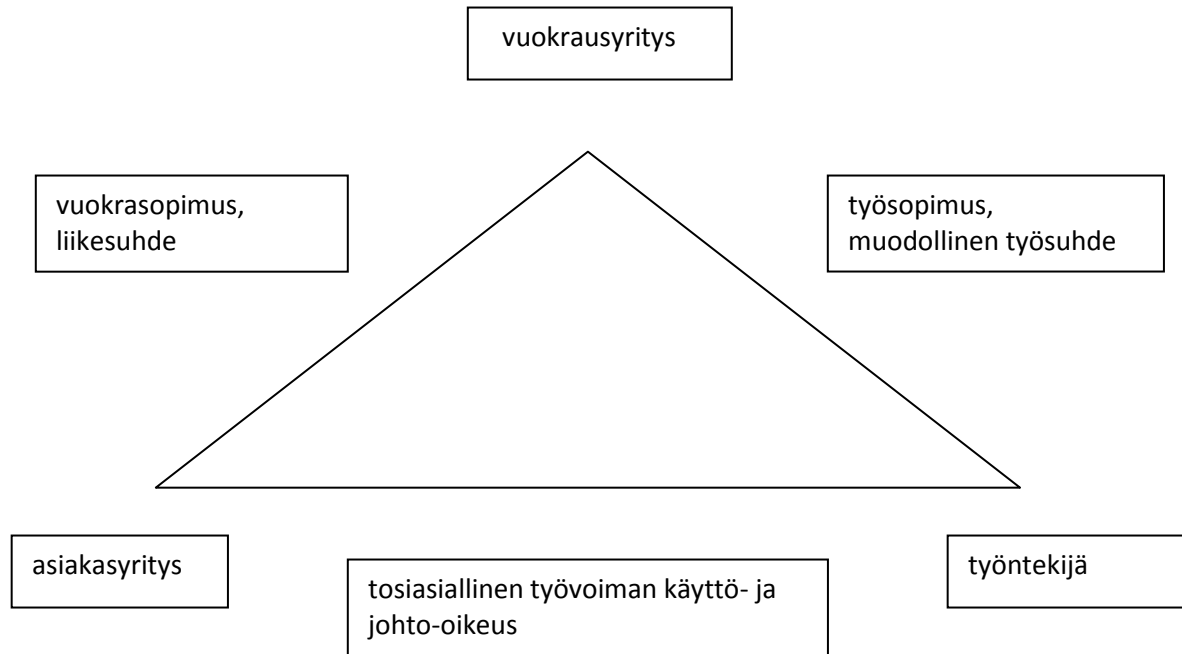
2.1 Työvoiman vuokraus

Työvoiman vuokrauksesta on kyse silloin, kun työnantaja (työvoiman vuokrausyritys) asettaa työntekijän ulkopuolisen tahon (asiakasyritys) käyttöön vastiketta vastaan. Työntekijöiden vuokraaminen asiakasyrityksille on vuokrausyrityksen liiketoimintaa, jossa tavoitteena on tuottaa voittoa, kuten missä tahansa muussakin liiketoiminnassa. Tällaisista yrityksistä käytetään nykyään laajasti nimitystä henkilöstöpalveluyritys. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 12.)

Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, joka maksaa työntekijälle hänen palkkansa ja vastaa työsuhteeseen kuuluvista eduista, kuten työterveyspalveluista. Vuokratyösuhte on vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välinen suhde eli työntekijällä ei varsinaisesti ole laisinkaan työsuhdetta häntä vuokraavaan asiakasyritykseen. Asiakasyrityksen velvollisuuksiin kuuluu kuitenkin lain ja sopimuksen mukaisten työaikojen noudattaminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen, sillä vuokratyöntekijä tekee työn sille. Asiakasyrityksen oikeuksiin kuuluu puolestaan työntöön johtaminen ja valvominen. (Viitala 2006, 13; Viitala & Mäkipelkola 2005, 17.) Työvoiman vuokrauksen voidaan katsoa muodostavan niin kutsutun kolmikantasuhteen, jota seuraavalla sivulla oleva kuvio (kuvio 1) selventää.

Vuokratyö edustaa epätyypillistä työsuhdetta. Epätyypilliseksi työsuhteeksi määritellään työ, joka poikkeaa yhdestäkin normaalin työsuhteen kriteeristä. Näitä kriteerejä ovat muun muassa yksi työnantaja, kokoaikaisuus, työ- tai virkaehtosopimuksen mukainen palkka, toistaiseksi jatkuva työsopimus sekä työnantajan tiloissa tapahtuva työ. Muita epätyypilliseksi työsuhteiksi luokiteltavia työntöön muotoja ovat esimerkiksi

määräaikainen työ, osa-aikatyö, kotiansiotyö ja etätyö. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17; Julkunen & Nätti 1995, 113.)



KUVIO 1. Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde (soveltaen Kajaani 1990, 27).

Työvoiman vuokraus yleistyi Suomessa muiden epätyypillisten työsuhteiden ohella 1990-luvun lamavuosien jälkeen (Viitala ym. 2006, 24). Tämän jälkeen vuokratyövoiman kysyntä on kasvanut tasaisesti vuosi vuodelta aina vuoden 2009 taantumaa saakka. Työministeriön tilastojen mukaan Suomessa oli vuokratyöntekijöitä vuonna 2006 noin 100 000 ja käyttäjä- eli asiakasyrityksiä noin 18 300. Vuodesta 1999 vuoteen 2004 käyttäjäyritysten määrä oli pysynyt suurin piirtein samana, kun taas vuokratyöntekijöiden määrä oli kaksinkertaistunut. (Työministeriö 2007, 17.)

Vuokratyöala on erittäin suhdanneherkkä. Vuoden 2009 taantumaa alkaessa moni yritys leikkasi ensimmäisenä juuri vuokratyövoimaa ja sen seurauksena työvoiman vuokraus lähtikin rajuun laskuun monen kasvun vuoden jälkeen. 20 000 – 30 000 vuokratyöpaikkaa

hävisi lyhyessä ajassa kokonaan. Rakennus- ja metallialoilla vuokratyövoiman määrä puolittui. Hotelli- ja ravintola-alalla sekä kaupan alalla kysyntä vähentyi 10-15 prosenttia. Vastaavasti nousun alkaessa vuokratyöläinen työllistyy ensimmäisenä. Vakituksia työntekijöitä yritykset alkavat palkata vasta myöhemmin. (Taantuma on leikannut vuokratyöläisten käyttöä rajusti 2009; Vuokratyö väheni neljänneksen 2009.) Näin ollen vuokratyövoiman käytön voidaan olettaa jatkavan kasvuaan, kun pahimmasta taantumasta on selvitty.

Eri tutkimuksien mukaan tyypillinen suomalainen vuokratyöntekijä on nuori alle 35-vuotias naispuolinen opiskelija, joka työskentelee joko palvelualalla tai toimistotyössä. Tyypillistä on myös, että vuokratyöntekijällä on alempi koulutustaso verrattuna työntekijöihin keskimäärin. (Kauhanen 2001, 4; Takaneva 2003, 10-12; Lehto, Lyyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 22; Työministeriö 2007, 20; Julkunen & Nätti 1995, 131.)

2.2 Vuokratyövoiman käyttö

2.2.1 Vuokratyövoima osana joustavaa työvoimaa

Vuokratyövoiman lisääntynyt kysyntä on sidoksissa niin työmarkkinoiden rakenteisiin kuin taloudellisiin suhdanteisiin. Se liittyy osana laajempaan kehitystrendiin, jossa organisaatiot pyrkivät muokkaamaan työvoimakustannuksiaan yhä joustavammiksi ja riskittömämmiksi ja lisäämään toimintansa tehokkuutta. (Takaneva 2003, 9; Viitala & Mäkipelkola 2005, 11.)

Organisaatioiden henkilöstöä pyritään sopeuttamaan ulkoisen paineen mukaisesti käyttämällä määräaikaista ja lyhytkestoista työsuhteita. Pysyvän henkilöstön palkat ovat monille yrityksille usein suurin yksittäinen kiinteiden kustannusten erä. Käyttämällä tilapäistyövoimaa, kuten vuokratyövoimaa, saadaan kustannuksista muuttuvia ja välttämään myös irtisanomisen ongelmilta. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 13; Lehto ym. 2005, 4.)

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 127) teettämästä tutkimuksesta käy ilmi kolme keskeistä perustelua vuokratyövoiman käytölle. Nämä ovat 1) tuotannon joustavuuden vaatimukset, 2) kustannusten hallinta ja 3) rekrytointi- ja siihen liittyvän henkilöstöhallinnollisen työn vähentäminen yrityksessä. Tutkimuksessa tarkasteltiin vuokratyövoiman käyttöä kaikkien kolmen osapuolen eli vuokratyöntekijöiden, asiakasyrityksen sekä vuokrausyrityksen näkökulmasta. Vuokrausyritykset korostivat vuokrauksen taustalla lisäksi tarvetta tilapäisen erityisosaamisen hankintaan sekä mahdollisuutta hankkia sen kautta pysyvää henkilökuntaa. Vuokratyöntekijät pitivät keskeisenä syynä vuokratyövoiman käyttöön myös työntekijöistä eroon pääsyn helppoutta. (Viitala ym. 2006, 127.)

Joustava työvoima mahdollistaa työvoiman käytön juuri silloin ja sen verran, kun palvelujen tai tuotteiden kysyntä ja tuotannon tahti edellyttää. Henkilöstö resurssina voidaan näin ollen rinnastaa mihin tahansa muuhun raaka-aineeseen, tarvikkeisiin tai myytäviin tavaroihin, joiden varastoista halutaan päästä eroon. Parhaassa tapauksessa niin ihmisten työpanosta kuin muitakin resursseja voidaan kohdistaa mahdollisimman täsmällisesti niihin kohteisiin ja ajankohtiin, jossa niitä tarvitaan. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 14.)

Vuokratyövoimaa käytetään paikkaamaan ruuhkahuippuja, toimimaan vakituisten työntekijöiden sijaisina, kapea-alaisissa asiantuntijatehtävissä sekä myös yhtenä keinona rekrytoida vakituisia työntekijöitä. Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt etenkin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla ainoastaan sosiaali- ja terveysalalla vuokratyöntekijöitä käytetään mainittavissa määrin. (Kauhanen 2001, 4; Lehto ym. 2005, 58.)

Eri toimialoilla vuokratyövoiman käytölle löytyy erilaisia syitä. Sosiaali- ja terveysalalla vuokratyöntekijöitä saatetaan käyttää paikkaamaan lyhytaikaisia poissaoloja ja sivistystoimissa vuokratyöntekijöitä on joskus käytetty akuuteissa tilanteissa, kuten teatterin lippukassalla. Hotelli- ja ravintola-alalla ruuhkahuiput ovat tuttuja.

Vuokratyöntekijöitä käytetään silloin, kun omia työntekijöitä ei ole tarpeeksi. Huolinta-alan yrityksessä vuokratyövoimaa käytetään puolestaan ensisijaisesti volyymivaihteluiden takia. (Lehto ym. 2005, 58-59.)

2.2.2 Vuokratyövoiman käytön etuja ja haittoja

Vuokratyövoiman käyttö on puhuttanut aika ajoin paljonkin ja sen etuja ja varsinkin haittoja on pohdittu runsaasti. Vuokratyövoiman käytön etuja ja haittoja voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta: asiakasyrityksen, työyhteisön ja vuokratyöntekijän kannalta (Lehto ym. 2005, 60).

Vuokratyövoiman käytön edut asiakasyrityksen näkökulmasta ovat pitkälti yhteydessä sen käytön syihin. Suurin etu asiakasyrityksen kannalta on se, että ruuhkahuippujen aikaan saadaan työntekijöitä nopeasti tekemään töitä. Vuokratyövoimaa voidaan käyttää niin kauan, kun töitä riittää, jolloin myös kustannuksissa säästetään. Vuokratyövoiman käytön eduksi mainitaan myös rekrytoimisen mahdollisuus, hallinnoinnin helppous sekä se, että tiettyihin lyhytaikaisiin asiantuntijatehtäviin saadaan pätevä työntekijä. (Lehto ym. 2005, 60-61.)

Työyhteisön kannalta tarkasteltuna eduksi luetaan ainakin se, että vuokratyöntekijät helpottavat vakituisten työntekijöiden työkuormaa ja lisäksi heidän paineensa ylitöiden tekemiseen pienenevät. Lisäksi joitain tiettyjä työtehtäviä ei edes tarvitse hallita, jos työt teetetään vuokratyöntekijöillä. (Lehto ym. 2005, 61.)

Vuokratyöntekijän näkökulmasta työntekijän vapauden arvioidaan olevan vuokratyönteon merkittävin etu. Vuokratyöntekijöillä on vapaus päättää omista työajoistaan ja tämän lisäksi hyvät työntekijät voivat valikoida työpaikkansakin. Vuokratyösuhteiden etuna on myös se, että nuoret voivat vuokratyön kautta ylipäättään löytää työpaikan. (Lehto ym.

2005, 61.) Kauhasen (2001, 4) mukaan vuokratyön tekeminen voi olla myös keino saada työkokemusta sekä lisäansioita esimerkiksi opintojen ohella.

Viitala ym. (2006, 140) ovat listanneet vuokratyövoiman käytön hyötyjä ammattiliittojen edustajien näkökulmasta. Nämä tekijät on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 1).

Hyödyt vuokratyöntekijälle	Hyödyt asiakasyritykselle
<ul style="list-style-type: none"> - saa työtä - mahdollisuus vakituisen työpaikkaan - työkokemus karttuu - tienaa rahaa opiskelujen ohessa - työntekoa voi säädellä elämäntilanteen mukaan 	<ul style="list-style-type: none"> - joustavuus - työvoiman saatavuus - työvoiman liikuteltavuus - sijaisjärjestelyt - ruuhka-apu - ei irtisanomisaikaa - ei irtisanomisesta johtuvia kustannuksia - säästöt rekrvtoinnissa

TAULUKKO 1. Ammattiliittojen edustajien näkemyksiä vuokratyön hyödyistä (Viitala ym. 2005, 140).

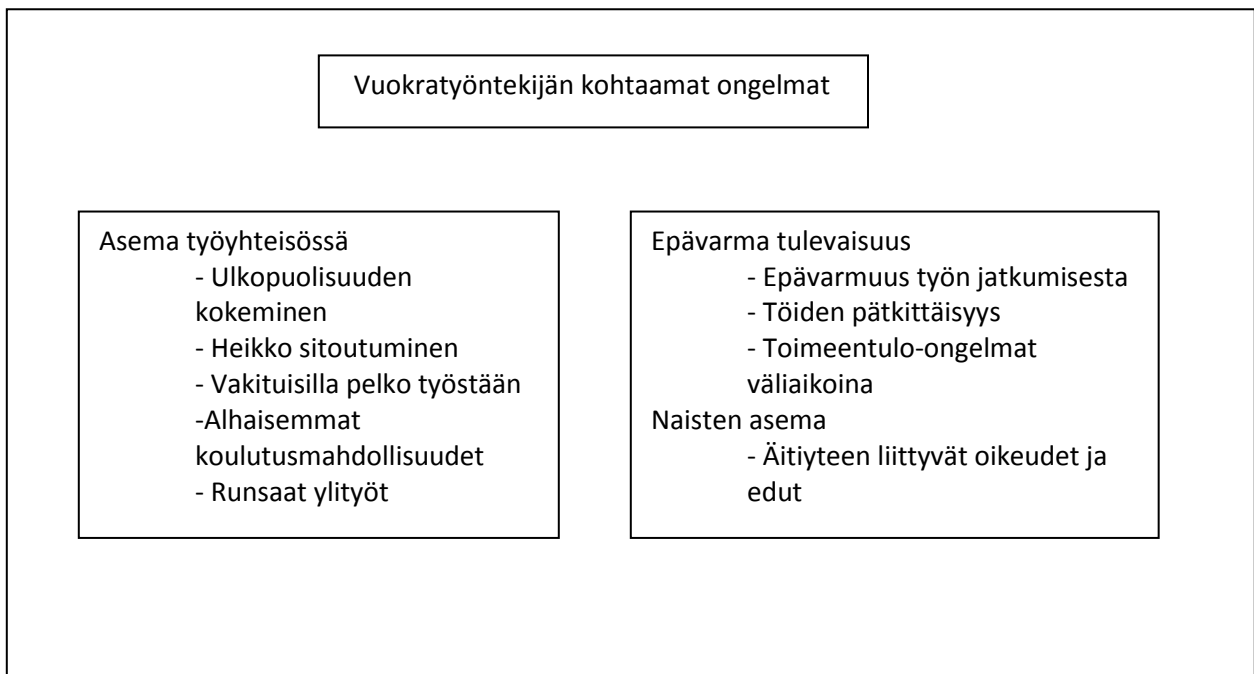
Vuokratyövoiman käytön haittoja ja ongelmia tarkastellessa epävarmuuden tuntemukset tulevat esiin jokaisella kolmella tasolla. Asiakasyrityksen kannalta ongelmallista on, että yritys ei aina voi tietää millaisia työntekijöitä vuokrausyritykseltä saadaan. Jos vuokratyöntekijät vaihtuvat usein, myös heidän perehdyttämisenä on haasteellista. Siihen kuluu sekä aikaa että resursseja. (Lehto ym. 2005, 62-63.)

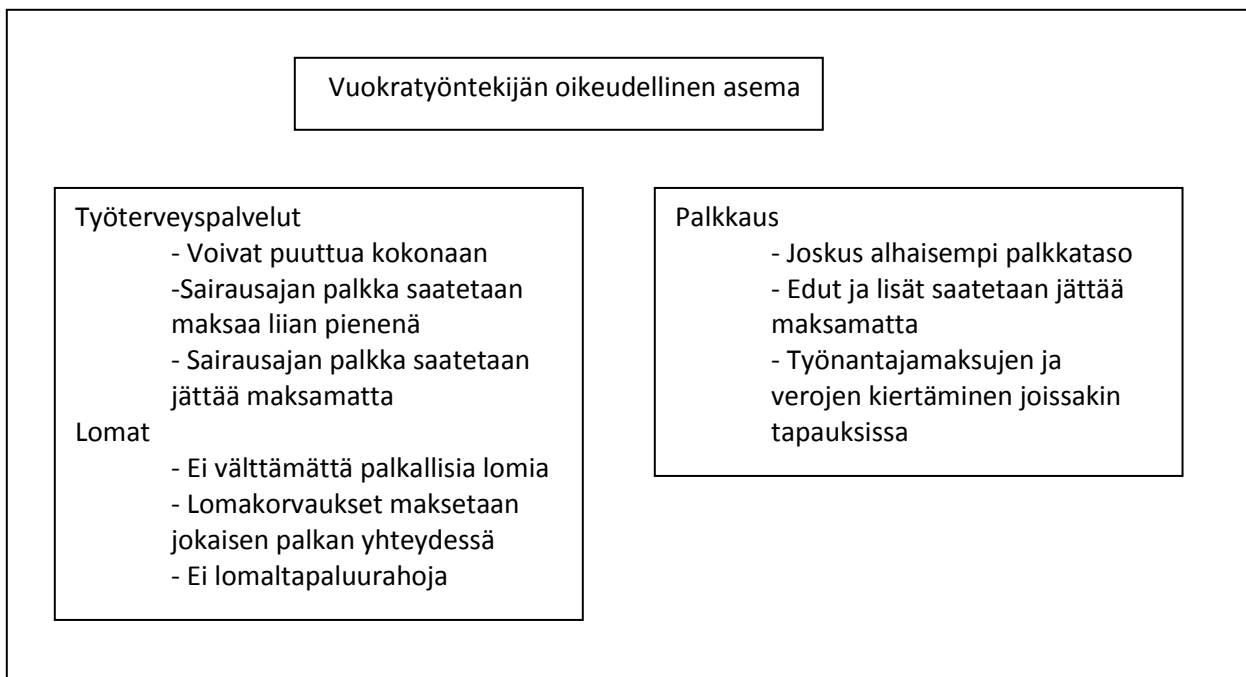
Työyhteisölle vuokratyö aiheuttaa samankaltaisia ongelmia kuin asiakasyrityksellekin työnantajana. Vuokratyöntekijät tuovat yhteisöön epävarmuutta ja riskejä, kun työyhteisössä ei tiedetä, kuka töihin on tulossa ja miten pitkäksi aikaa. Lisäksi vaihtuvuus

on vuokratyöntekijöiden keskuudessa usein suurta, minkä vuoksi he saattavat jäädä muulle henkilökunnalle melko vieraiksi. (Lehto ym. 2005, 63.) Vuokratyövoiman käytön tuoma epävarmuus aiheuttaa ongelmia työyhteisössä myös epäsuorasti, sillä vuokratyöntekijöiden epävarmuus vähentää heidän sitoutumistaan ja lojaliteettiaan työorganisaatiota kohtaan (Takaneva 2003, 1997).

Myös vuokratyöntekijä itse kokee epävarmuuden haittana. Vuokratyöntekijöillä ei ole työyhteisöä turvanaan eikä työsuhteen pituudesta ole tietoa. Lisäksi palkanmaksu vuokratyöntekijöille on ajoittain ollut ongelmallista, sillä palkka-asiat eivät ole asiakasyrityksen vastuulla eikä asiakasyrityksen luottamushenkilö edusta vuokratyöntekijöitä. (Lehto ym. 2005, 63-64.) Näin ollen vuokratyöntekijä joutuu itse kantamaan huolen siitä, että palkanmaksu ja muut etuisuudet suoritetaan asianmukaisesti.

Viitala ym. (2006, 137) ovat koonneet ammattiliittojen edustajien kohtaamia ongelmia sekä käytännön että lain näkökulmasta seuraavan kaltaiseen taulukkoon (taulukko 2).





TAULUKKO 2. Ammattiliittojen edustajien kohtaamia vuokratyön ongelmia (Viitala ym. 2005, 137).

3 TYÖTYTYVÄISYYS

3.1 Mitä työtyytyväisyys on?

Työtyytyväisyys on suurella todennäköisyydellä yksi organisaatiopsykologian ja organisaatiokäyttäytymisen tutkituimpia aiheita (Judge & Church 2000, 166). Työtyytyväisyyttä on tutkittu erittäin intensiivisesti 1930-luvulta lähtien (Pöyhönen 1974, 3). Edwin A. Locke arvioi vuonna 1976, että vuoteen 1973 saakka työtyytyväisyyttä koskevia artikkeleita ja muita kirjoitelmia oli julkaistu noin 3300. Vuosien 1973 ja 2000 välisenä aikana työtyytyväisyyttä käsitteleviä kirjoitelmia on julkaistu 7856, joten kiinnostus työtyytyväisyyteen näyttää vain kasvavan. (Judge & Church 2000, 166.)

Syitä työtyytyväisyystutkimuksen suureen suosioon on monia. Työtyytyväisyyden mahdolliset vaikutukset ja seuraukset organisaation toimintaan ovat olleet yksi keskeinen syy työtyytyväisyyden tutkimiseen. Tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Yleisin virhekäsitys lienee, että tyytyväinen työntekijä on tuottava työntekijä. Tutkimusten mukaan työtyytyväisyyden vaikutus sekä tuottavuuteen että työsuoritukseen on lähes olematon (Locke 1976, 1332; Judge & Church 2000, 174). Työtyytyväisyys on ensisijaisesti onnistuneen toiminnan tulos eikä sen aiheuttaja (Pöyhönen 1987, 127). Vaikka työtyytyväisyyden ei olekaan voitu todistaa vaikuttavan tuottavuuteen, monet tutkimukset ovat vahvistaneet sen vähentävän työntekijöiden poissaoloja ja vaihtuvuutta (Locke 1976, 1331; Judge & Church 2000, 175; Juuti 2006, 34).

Työntekijöiden asenteiden kuten työtyytyväisyyden arvioinnista onkin tullut yleinen toimenpide organisaatioissa, koska johtajat ovat kiinnostuneita työntekijöidensä henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. (Spector 1997, 2). Smith tosin huomauttaa (Cranny, Smith & Stone 1992, 6), että organisaatiot mittaavat työntekijöidensä työtyytyväisyyttä

lähinnä siksi, että sen oletetaan olevan yhteydessä lyhyen aikavälin tavoitteisiin, kuten kustannuksissa säästämiseen. Kun johto saa selville, että työtyytyväisyyden ja henkilökohtaisen tuottavuuden välillä ei välttämättä ole lainkaan yhteyttä, mielenkiinto työtyytyväisyyttä kohtaan yleensä häviää (Cranny ym. 1992, 6). Näin ollen syyt työtyytyväisyystutkimukselle voivat olla joko humanitaarisia tai käytännöllisiä (Spector 1997, 2).

Huolimatta työtyytyväisyyden laaja-alaisesta tutkimisesta se on käsitteenä edelleen hyvin epäselvä, niin teoreettisesti kuin metodologisesti (Lancaster & Simintiras 1991, 53). Eniten käytetty työtyytyväisyyden määritelmä on Edwin A. Locken määritelmä, jonka mukaan työtyytyväisyys on mielihyvän sävyinen tunnetila (emootio), joka syntyy siitä, että työntekijä voi toteuttaa arvojaan työssään (Locke 1976, 1300). Locken määritelmän taustalla on käsitys työtyytyväisyydestä tunteena ja kognitiona eli käsitys- ja havaintokyknä (Judge & Church 2000, 167).

Työtyytyväisyydestä on olemassa muitakin käsityksiä; joidenkin tutkijoiden mukaan se on ihmisen muuttumaton persoonallisuuden piirre, joidenkin tutkijoiden mielestä taas mieliala tai asenne (Taber & Alliger 1995, 104). Spector (1997, 2) määrittelee työtyytyväisyyttä seuraavasti: ”Työtyytyväisyys on yksinkertaisesti sitä, miten ihmiset suhtautuvat työn eri aspekteihin ja itse työhön. -- Työtyytyväisyys voidaan määrittää työhön tai työn eri aspekteihin liittyvien asenteiden synnyttämänä kokonaistunteena.”

Työtyytyväisyyden asteen on usein katsottu riippuvan siitä, miten hyvin työ tyydyttää työntekijän tarpeita (Pöyhönen 1987, 128). Tarpeet voidaan jakaa kahteen kategoriaan: 1) fyysiset tarpeet ja 2) psyykkiset tarpeet. Tarveteorioiden kannattajien ongelmana on, että tarvetta käsitteenä ei ole määritelty tarpeeksi selkeästi, eikä sitä erotella riittävästi siihen liittyvistä läheisistä käsitteistä, kuten arvoista. (Locke 1976, 1303.)

Työtyytyväisyyden voidaan katsoa riippuvan myös siitä, miten hyvin työ vastaa työntekijän odotuksia (Pöyhönen 1987, 128). Locke (1976, 1303) kuitenkin kritisoi tätä näkemystä, sillä hänen mukaansa useat tutkimukset, jotka liittävät työtyytyväisyyden odotuksiin, ovat epäonnistuneet kontrolloimaan riittävästi arvojen vaikutuksia työtyytyväisyyteen tai erottamaan niitä odotuksien vaikutuksista.

Nämä edellä käsitellyt näkökulmat tarpeiden ja odotuksien vaikutuksista työtyytyväisyyteen sivuuttavat sen, että ihminen pyrkii työssään ennen kaikkea tavoitteisiin, ei tarpeidensa välittömään tyydyttämiseen. Vaikka tarpeet vaikuttavatkin tavoitteiden asettamiseen, ihminen ei kuitenkaan aina osaa tavoitella tarpeitaan tyydyttäviä kohteita, koska hän ei tiedosta niitä. Ihminen ei myöskään aina halua tai tavoittele sitä, mitä hän odottaa tapahtuvan. (Pöyhönen 1987, 128.)

Locke (1976, 1303-1304) käyttää työtyytyväisyyden keskeisenä käsitteenä arvoa. Arvo on se, mitä ihminen pitää hyvinvointiaan edistävänä ja jonka hän haluaa saavuttaa tai säilyttää itsellään tietoisesti tai tiedostamattaan. Tarpeet ovat Locken mielestä objektiivisia, sillä ne ovat olemassa riippumatta siitä, mitä yksilö haluaa. Arvot ovat puolestaan subjektiivisia, sillä ne ovat ihmisen ”tietoisuudessa”. Lisäksi tarpeet ovat sisäänrakennettuja, kun taas arvot opitaan. Näin ollen kaikilla ihmisillä on samat perustarpeet, mutta he eroavat arvojensa suhteen. Tarpeet ohjaavat ihmisten toimintaa, mutta arvot määrittävät ihmisten todelliset valinnat ja emotionaaliset reaktiot. (Locke 1976, 1304.)

Työtyytyväisyys syntyykin ennen kaikkea siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hänellä on sen suhteen. Tärkeintä on, miten paljon ihminen voi työssään tuntea saavuttavansa ja edistävänsä sellaisia henkilökohtaisesti tärkeitä työhön liittyviä tavoitteita, jotka ovat sopusoinnussa hänen todellisten perustarpeidensa ja –arvojensa sekä elämän päämääriensä kanssa. (Pöyhönen 1987, 128.)

Työmotivaatio ja työtyytyväisyys ovat hyvin läheisiä käsitteitä. Tästä on osoituksena jo se, että työtyytyväisyys- ja työmotivaatioteorioita käsitellään tavallisesti yhdessä ja hyvin usein ne myös samaistetaan toisiinsa. Monien tutkijoiden mielestä nämä kaksi käsitettä ovat kuitenkin eri asioita, vaikka ne liittyvätkin läheisesti toisiinsa. Muun muassa Chungin mukaan työtyytyväisyys on seurausta työsuorituksen palkitsemisesta, kun työmotivaatio taas on riippuvainen muun muassa palkkiota koskevista odotuksista. (Ruohotie 1983, 107-108.) Tässä tutkimuksessa käytettävät teoriat sisältävät nämä molemmat käsitteet, mutta niiden välistä yhteyttä ei pyritä selittämään.

3.2 Katsaus työtyytyväisyysteorioihin

Työtyytyväisyysteorioiden voidaan jakaa sisältö- ja prosessiteorioihin. Sisältöteorioiden (content theories) jaotellaan tarve-teorioihin (mm. Maslow), kahden faktorin teoriaan (Herzberg) ja sen muunnoksiin, työn laajennuksen teoriaan (job enlargement) ja työhön liittyvien motiivien teorioihin. Prosessiteorioiden (process theories) on ryhmitelty nk. VIE-teorioihin (valence-instrumentality-expectancy) (mm. Lawler) sekä tavoitteiden asettelun ja tavoitteisen toiminnan teorioihin (mm. Locke). (Pöyhönen 1975, 11-12.)

Alla on esitelty tunnetuimmat sisältö- ja prosessiteorioiden hieman tarkemmin. Suurin huomio keskittyy kuitenkin prosessiteorioihin kuuluvaan Edwin A. Locken päämääräteoriaan, sillä se on tutkimuksen kannalta keskeisin työtyytyväisyysteoria.

3.2.1 Sisältöteorioiden

Sisältöteorioiden tarkoituksena on määritellä niitä tarpeita, joiden tulisi täytyä, ja niitä arvoja, jotka tulisi saavuttaa, jotta yksilö olisi tyytyväinen työhönsä (Locke 1976, 1307). Eli sisältöteorioiden tarkastelemaan, mitkä eri tekijät vaikuttavat työntekijän työtyytyväisyyteen (Pöyhönen 1975, 11-12).

Työtyytyväisyyden tarveteoriat perustuvat ajatukselle, että tarve on jonkinlainen puutostila, joka pyritään korjaamaan. Tyydyttämätön tarve aikaansaa toimintaa. Ihmisillä nähdään olevan tiettyjä perustarpeita, joiden voidaan katsoa vastaavan eläinten vaistoja. Tarpeet on yleensä ryhmitelty hierarkkisesti muodostuneeksi järjestelmäksi. (Juuti 1983, 70.)

Sisältöteorioihin kuuluva *Maslowin tarvehierarkiateoria* on yksi tunnetuimmista työtyytyväisyys- ja motivaatioteorioista. Se perustuu kahdelle pääolettamukselle. Ensimmäisen mukaan ihmisellä on viisi perustarvekategoriaa, jotka ovat hierarkkisessa järjestyksessä 1) fysiologiset tarpeet, 2) turvallisuuden tarpeet, 3) sosiaaliset tarpeet, 4) arvostuksen tarpeet ja 5) itsensä toteuttamisen tarpeet. Toisen pääolettamuksen mukaan ylemmälle tarvetasolle siirtyminen edellyttää, että alemmat tarvetasot ovat suhteellisen hyvin tyydytettyjä. (Maslow 1970, 15-22.) Maslowin mukaan motivaatio on alati vaihtuva voima, joka pyrkii täyttämään yhä ylempitasoisia tarpeita, sillä ihminen ei koskaan ole täysin tyydytetty (Ruohotie 1983, 37).

Toinen keskeinen työtyytyväisyyden sisältöteoria on *Herzbergin kaksifaktoriteoria*. Tämä teoria pyrkii selvittämään, miten tärkeitä työn ja työympäristön eri piirteet ovat työtyytyväisyyden ja tyytymättömyyden kannalta (Pöyhönen 1975, 57). Teorian mukaan tyytymättömyys ja tyytyväisyys työssä johtuvat eri tekijöistä. Työn ulkoisten olosuhteiden eli hygieniatekijöiden ollessa huonoja työntekijä kokee tyytymättömyyttä, mutta parhaimmillaankaan ne eivät aiheuta työtyytyväisyyttä vaan neutraalin suhtautumisen. Hygieniatekijöitä ovat työn suunnittelu ja tekninen työnjohto, ihmissuhteet työyhteisössä, ulkoiset työolot, palkka, yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka, työsuhteen varmuus, työsuhte-edut sekä työn ulkoiset arvostuksen symbolit. (Herzberg 1959, 113; Pöyhönen 1975, 57.)

Työtyytyväisyyttä aiheuttavat puolestaan itse työhön liittyvät seikat, eivät työn ulkoiset olosuhteet. Työtyytyväisyyden edellytyksiä kutsutaan motivaatiotekijöiksi niiden

kannustusvaikutuksen vuoksi. Niitä ovat menestymisen ja pätemisen mahdollisuudet työssä, työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta, ylenemismahdollisuus ammattihierarkiassa, vastuu, mielenkiinto itse työhön ja työtehtävään sekä kehittymismahdollisuudet työssä. (Pöyhönen 1975, 57-58.)

3.2.2 Prosessiteoriat

Prosessiteorioissa pohditaan työtyytyväisyyden psykologista prosessia eli miten työntekijään liittyvät tekijät, kuten tarpeet, arvot ja odotukset, yhdessä työn eri osatekijöiden kanssa synnyttävät työtyytyväisyyden tunteen. Olettamuksena on, että työtyytyväisyyden tunne ei synny suoraan työstä ja työympäristöstä, vaan yksilön tarpeista, arvoista ja odotuksista. Näin ollen yksilön työtyytyväisyys liittyy hänen olettamiin, odotuksiin ja saamiin vastikkeisiin. Eri prosessiteoriat voidaankin erottaa toisistaan sen perusteella, mitä käsitettä pidetään keskeisenä työtyytyväisyyttä selitettäessä. (Bärlund 1991, 20.)

Tunnetuimpia prosessiteoreetikkoja ovat odotusten merkitystä korostava Lawler sekä arvojen merkitystä korostava Locke. *Lawlerin odotusarvoteorian* mukaan työtyytyväisyys on seurausta siitä, että yksilö saa työstään palkkioita ja tyydytystä saman verran kuin hän kokee, että hänen tulisikin saada. Kun näiden välillä vallitsee tasapaino, on yksilö tyytyväinen työhönsä, ja kun panos-tulossuhde ei ole tasapainossa, aiheuttaa se yksilössä puolestaan työtytymättömyyttä. (Lawler 1973, 69; Juuti 2006, 29.)

Sekä yli- että alipalkitseminen voivat johtaa työtytymättömyyteen. Alipalkitseminen johtaa epäoikeudenmukaisuuden kokemiseen, kun taas ylipalkitseminen saattaa aiheuttaa yksilölle syyllisyydentunteita. Yksilön työtyytyväisyyteen vaikuttavat oman panos-tulossuhteen lisäksi vertailut muiden työntekijöiden panos-tulossuhteista. (Lawler 1973, 69; Juuti 2006, 29.)

3.2.3 Locken päämääräteoria

Lähes jokaisessa työtyytyväisyys- ja motivaatioteoriassa sivutaan jollain tavalla ihmisen päämäärähakuista käyttäytymistä. Locken päämääräteoria painottaa kuitenkin erityisesti päämäärien merkitystä, sillä siinä oletetaan ihmisen motivaatioprosessin olevan lähes yksinomaan päämäärähakuisen käyttäytymisen seurausta. (Juuti 2006, 44.)

Locken teorian tarkastelun kohteena ovat pääasiassa työtyytyväisyyden prosessit, kuten tavoitteiden asettaminen ja tavoitteinen toiminta. Locken teoriaa ei voida sijoittaa kunnolla tarveteorioiden eikä odotusarvoteorioidenkaan joukkoon, sillä se kattaa laajalaisuudessaan molemmat. (Pöyhönen 1985, 19.)

Locken päämääräteoria olettaa, että yksilö arvioi ympäristöään ja ympäristössään tapahtuvia asioita muodostaen näiden tapahtumien pohjalta itselleen tietyn kuvan todellisuudesta. Niinpä hän reagoi ympäristöönsä tämän todellisuuskäsityksensä pohjalta valiten itselleen sopivia päämääriä. Nämä päämäärät ohjaavat puolestaan hänen käyttäytymistään. Motivaatioon eniten vaikuttavia päämäärän ominaisuuksia ovat toisaalta päämäärän saavuttamisen vaikeusaste ja toisaalta päämäärän selkeys. Vaikean päämäärän oletetaan motivoivan enemmän kuin helpon ja selkeästi määriteltävissä olevan päämäärän enemmän kuin epäselvän. (Juuti 2006, 69.)

Locke määrittelee työtyytyväisyyden ja työtytymättömyyden työn työntekijässä herättämiksi emotionaalisiksi reaktioiksi. Työtyytyväisyys on tunnetilana myönteinen ja miellyttävä, ja on seurausta siitä, että yksilö on arvioinut työnsä johtaneen hänen työhön liittyvien ”arvojensa” saavuttamiseen tai edistäneen niiden saavuttamista. Työtytymättömyys on puolestaan kielteinen ja epämiellyttävä tunnetila, joka on seurausta siitä, että yksilö on arvioinut työn vaikuttavan kielteisesti hänen työhön kohdistamien ”arvojen” saavuttamiseen tai estäneen niiden saavuttamisen tai sisältäneen piirteitä, joita hän ei arvosta. Työtyytyväisyys ja työtytymättömyys ovat näin ollen yksilön

työlle asettamien vaatimusten tai toivomusten ja hänen havaitsemiensa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien havaitun suhteen funktio. (Pöyhönen 1975, 24.)

Locke (1976, 1328) on tiivistänyt työtyytyväisyyskatsauksensa loppuun tärkeimmät arvot työtyytyväisyyden saavuttamiseksi. Näitä ovat 1) psyykkisesti haastava työ, josta työntekijä selviytyy menestyksellisesti, 2) henkilökohtainen kiinnostus itse työhön, 3) työ ei ole fyysisesti liian rankkaa, 4) työstä saatavat palkinnot ovat oikeudenmukaisia, selkeitä sekä yksilön vaatimustasoa vastaavia, 5) työympäristö vastaa yksilön fyysisiä tarpeita ja edistää työtavoitteiden saavuttamista, 6) työntekijä arvostaa itseään ja 7) työpaikan muilla toimijoilla on samanlaiset perusarvot kuin työntekijällä itsellään, he auttavat työntekijää saavuttamaan hänen työssään tavoittelemissaan arvoja, kuten mielenkiintoisia työtehtäviä, oikeudenmukaista palkkaa ja ylennyksiä, sekä minimoivat roolikonflikteja ja työyhteisön ristiriitaisuuksia. (Locke 1976, 1328; Pöyhönen 1987, 139-140.)

Locken päämääräteoria toimii tutkimukseni pääasiallisena teoreettisena lähtökohtana. Locke määrittelee työtyytyväisyyden tai -tyytymättömyyden syntyvän yksilön työlleen asettamien vaatimusten ja toivomusten sekä todellisuuden välisestä suhteesta. Koska vuokratyöhön suhtaudutaan usein vain välivaiheena ennen vakituista työtä (Viitala & Mäkipelkola 2005, 49), vuokratyöntekijöiden vuokratyölle asettamat vaatimukset eroavat todennäköisesti vakituiselle työlle normaalisti asetetuista vaatimuksista ja toivomuksista. Tästä syystä kiinnostuin juuri Locken määritelmästä työtyytyväisyydelle; on mielenkiintoista selvittää, täytyvätkö vuokratyöntekijöiden vuokratyölle asettamat toivomukset ja vastaako työ heidän vaatimuksiaan.

3.3 Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä

Työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä on lähes yhtä monta näkemystä kuin on työtyytyväisyyden sisällöstä ja muodostumisestakin. Melkein kaikki

työtyytyväisyysteoreetikot ovat kuitenkin pitäneet tärkeinä työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä työn koettuja piirteitä ja työntekijän työmotiiveja (Pöyhönen 1987, 129).

Locken (1976, 1302) mukaan yleisimpiä työn ulottuvuuksia, joiden on eri tutkijoiden toimesta todettu vaikuttavan työtyytyväisyyteen, ovat työn luonne, palkka, ylennykset, erilaiset edut, tunnustus tehdystä työstä, työolosuhteet, johto, työkaverit sekä yritys ja sen johtamispolitiikka. Nämä tekijät on jaettu kahteen eri kategoriaan: tapahtumiin tai olosuhteisiin sekä toimijoihin. Toimijat vaikuttavat työtyytyväisyyteen välineellisesti siten, että he voivat joko edistää tai estää työntekijän työhön liittyvien arvojen (tapahtumien tai olosuhteiden) saavuttamista. (Locke 1976, 1302.) Locken kanssa yhteneviä näkemyksiä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä ovat esittäneet muun muassa Vroom (1964, 126-159), Lawler (1973, 76-78) ja Herzberg (1966, 57-74, 93-127).

Locke (1976, 1302) on jakanut työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät kolmeen eri kategoriaan: työn luonne, palkitseminen ja työolosuhteet. Työn luonteeseen liittyviä työtyytyväisyystekijöitä ovat työn määrä, itsenäisyys, vaihtelevuus, mielenkiintoisuus sekä saavutukset ja menestyminen työssä. Palkitsemiseen liittyviä tekijöitä ovat vastuu, ylennykset, palkka ja arvostus. Työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä ovat olosuhteet, jotka sopivat yhteen yksilön fyysisten tarpeiden sekä arvojen saavuttamisen kanssa, kuten työpaikan ilmapiiri ja työajat. (Locke 1976, 1302, 1342.) Kyselylomakkeeni olen muodostanut soveltaen näiden kolmen kategorian pohjalta.

Vuokratyö eroaa monilta osin ”normaalista” työstä. Vuokratyö on kestoltaan tilapäistä, lyhytjänteistä ja sisällöltään jonkin verran vaihtelevaa. Jos vuokratyöntekijä joutuu joka kerta vaihtamaan asiakasyritystä, on hänen oltava valmis joustamaan työtehtäviensä suhteen sekä sopeutumaan työtehtäviinsä hyvinkin nopeasti. Hän joutuu jatkuvasti uusiin tilanteisiin, joista hänen tulee selviytyä suuremmista ongelmista. Lisäksi hänelle ei välttämättä muodostu lainkaan normaaleja ihmissuhteita työpaikalla. Suhde työnantajaan

saattaa jäädä hyvin löysäksi ja suhdetta työkavereihin on taas vaikea muodostaa, sillä jos vuokratyöntekijä työskentelee joka kerta eri asiakasyrityksessä, ei hän ole välttämättä missään kiinteässä yhteydessä muihin vuokratyöntekijöihin, eikä hän myöskään ehdi kunnolla tutustua työtovereihinsa asiakasyrityksissä. Näistä tekijöistä johtuen vuokratyöntekijän odotusten ja asenteiden tulisi sopia yhteen vuokratyön tavanomaisesta työstä poikkeaviin vaatimuksiin.

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät eroavat joiltakin osin normaalissa työssä ja vuokratyössä. Ensinnäkin on olemassa sellaisia työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, joita vain vakituisilla työntekijöillä on mahdollisuus työssään saavuttaa. Tällaisia ovat muun muassa mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, ylenemismahdollisuudet, työsuhteen varmuus sekä erilaiset työsuhte-edut. Toiseksi työn vaihtuvuutta ja monipuolisuutta pidetään usein työtyytyväisyyteen positiivisesti vaikuttavana tekijänä. Vuokratyön ollessa kyseessä, tulisi vaihtuvuus kuitenkin ymmärtää hieman eri tavalla, sillä vuokratyöntekijä saattaa kokea hyvinkin stressaavaksi sen, että hän joutuu jatkuvasti vaihtamaan asiakasyritystä ja työtehtäviään. Nämä seikat on otettu huomioon myös kyselylomaketta muodostettaessa.

3.4 Rakenteellisten tekijöiden yhteys työtyytyväisyyteen

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että rakenteelliset tekijät, kuten työntekijän sukupuoli, ikä, siviilisääty, koulutus, työkokemus ja asema organisaatiossa, vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Tutkimusten perusteella ei ole kuitenkaan päästy yksimielisyyteen siitä, millä tavalla demografiset tekijät ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen (mm. Koustelios 2001, 354.)

Sukupuolen yhteyttä työtyytyväisyyteen on tutkittu paljon, mutta tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia. Joidenkin tutkimusten mukaan naiset ovat tyytyväisempiä työhönsä

kuin miehet (Johansson 2005, 127; Clark 1993, 341), mutta useimmat tutkimukset eivät ole löytäneet yhteyttä sukupuolen ja työtyytyväisyyden välillä (Groot & Maassen van den Brink 1999, 355; Eskildsen, Kristensen & Westerlund 2002, 132; Gaziel 1986, 624; Spector 1997, 28; Vahtera & Pentti 1995, 69). Naisten korkeampaa työtyytyväisyyttä on selitetty muun muassa sillä, että naisilla on erilaiset, usein matalammat, odotukset uran suhteen kuin miehillä, ja he arvostavat työssä eri asioita kuin miehet (Oshagbemi 2000, 332). Johansson (2005, 125-127) huomauttaa, että naisten korkeampaan työtyytyväisyyteen voidaan katsoa liittyvän "the gender paradox", sillä naiset saavat yleensä huonompaa palkkaa, ja korkeamman palkan taas on yleisesti katsottu olevan yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen.

Erikssonin (1998, 119) ja Oshagbemin (2000, 335-336) mukaan sukupuoli yhdessä aseman kanssa vaikuttaa työtyytyväisyyteen; korkeammassa asemassa olevat naiset ovat tyytyväisempiä kuin vastaavassa asemassa olevat miehet. Tähän on haettu selitystä siitä, että vain pieni osa naisista työskentelee korkeassa akateemisessa asemassa. Näin ollen he saattavat katsoa olevansa harvinaisen lahjakkaita ja ahkeria työntekijöitä, mikä taas vaikuttaa positiivisesti heidän työtyytyväisyyteensä. (Oshagbemi 2000, 336.)

Miehet ovat tyytyväisempiä työaikoihin kuin naiset, mikä voidaan selittää sillä, että naisten on lasten vuoksi vaikeampi sovittaa työaikojansa (Groot & Maassen van den Brink 1999, 356). Bilgicin (1998, 554) mukaan miehet taas ovat tyytyväisempiä fyysiseen ympäristöön, kun taas päinvastaisia tuloksia ovat saaneet Koustelios (2001, 356) ja Oshagbemi (2000, 337). Miehet ovat naisia tyytyväisempiä myös palkkaan, mikä selittyy sillä, että naisten odotukset ovat kasvaneet paremman koulutuksen myötä. (Bilgic 1998, 554).

län on usein todettu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen. Tutkimusten mukaan ikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen joko lineaarisesti eli työtyytyväisyys kasvaa iän myötä (Eskildsen ym. 2002, 132; White & Spector 1987, 264; Gaziel 1986, 624, Lindström 2004,

123; Spector 1997, 25; Vahtera & Pentti 1995, 69) tai U-käyrän muotoisesti eli nuorena työtyytyväisyys on korkealla, jonka jälkeen se lähtee laskuun saavuttaen miniminsä noin 30 ikävuoden tienoilla lähtien jälleen nousuun (Johansson 2005, 125; Clark, Oswald & Warr 1996, 62–63; Hunt & Saul 1975, 690).

White & Spector (1987, 261) ovat esittäneet kaksi keskeistä selitystä vanhempien työntekijöiden korkeammalle työtyytyväisyydelle. Ensinnäkin odotukset työltä muuttuvat sitä realistisemmiksi, mitä vanhemmaksi työntekijä tulee. Toiseksi vanhempien työntekijöiden työtyytyväisyyttä on selitetty niin kutsutulla job change –teorialla, jonka mukaan vanhempana työ vastaa paremmin sitä, mitä työntekijä haluaa tehdä työkseen. (White & Spector 1987, 261.)

U:n muotoista suhdetta iän ja työtyytyväisyyden välillä on selitetty seuraavasti: nuoret ihmiset yliarvioivat tulevaisuudessa ansaitsemiaan tuloja ja huomattessaan todellisuuden olevan jotain muuta, heidän työtyytyväisyytensä laskee (Johansson 2005, 127). Clark ym. (1996, 76) ovat perustelleet U-käyrää puolestaan sillä, että nuoret ovat työuransa alussa tyytyväisiä saadessaan ylipäättään jotain työtä nuorten työttömyysprosentin ollessa niin korkealla. Odotukset kuitenkin kasvavat iän myötä ja tyytyväisyys heikkenee (Clark ym. 1996, 76). Työtyytyväisyyden lisääntyminen 30 ikävuoden jälkeen selittyy puolestaan samoilla argumenteilla, kuin iän lineaarinen yhteys työtyytyväisyyteen.

Työtyytyväisyyden yhteyttä ammatilliseen koulutukseen ja koulutustasoon on myös tutkittu paljon, joskin tässäkin tapauksessa tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Suomessa tehdyn tutkimuksen mukaan korkea koulutus korreloi useammassa tapauksessa matalamman työtyytyväisyyden kanssa (Johansson 2005, 125). Samankaltaisia tuloksia ovat saaneet myös Eskildsen ym. (2002, 132), jotka tutkivat koulutuksen ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä Pohjoismaissa.

Johansson (2005, 127) on selittänyt koulutuksen ja työtyytyväisyyden negatiivista yhteyttä sillä, että korkea koulutus tuo mukanaan myös korkeita ambitioita, joilla taas on negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen. Kansainvälisessä kirjallisuudessa tätä kutsutaan nimillä "preference drift" (van Praag 1971) tai "satisfaction treadmill" (Kahneman ym. 1999) (Johansson 2005, 127).

Gaziel (1986, 624) on puolestaan saanut päinvastaisia tuloksia koulutuksen ja työtyytyväisyyden yhteydestä tutkimuksessa, jossa hän tutki opettajien työtyytyväisyyttä. Hänen mukaansa opettajien parempi koulutus vaikuttaa positiivisesti heidän työtyytyväisyyteensä. Grootin & Maassen van den Brinkin (1999, 352-354, 359) mukaan työntekijöiden koulutus taas ei vaikuta kokonaistyötyytyväisyyteen, sillä koulutuksen negatiivinen vaikutus neutralisoituu, kun otetaan huomioon koulutuksen epäsuora positiivinen vaikutus paremman palkan muodossa.

Sukupuolen, iän ja koulutuksen lisäksi työtyytyväisyyteen on tutkittu vaikuttavan muun muassa työsuhteen muodon sekä aseman ja palvelusajan organisaatiossa. Iso-Britanniassa, Kreikassa ja Alankomaissa vapaaehtoisesti osa-aikatyötä tekevien työtyytyväisyys oli korkeampi kuin kokopäivätyötä tekevien (Johansson 2005, 127; Groot & Maassen van den Brink 1999, 356). Suomessa vastaavaa eroa ei käynyt ilmi (Johansson 2005, 127).

Korkeamman aseman organisaatiossa on todettu vaikuttavan positiivisesti työtyytyväisyyteen (Locke & Whiting 1974, 148; Eriksson 1998, 117; Vahtera & Pentti 1995, 69; Lindström 2004, 123). Lisäksi Hunt & Saul (1975, 690) ovat löytäneet organisaatiossa palvelusajan ja työtyytyväisyyden väliltä U:n muotoisen suhteen, mitä Herzberg (1957) selittää samoilla argumenteilla kuin iän ja työtyytyväisyydenkin välistä U:n muotoista suhdetta; työuran alussa odotukset ovat korkealla, mutta ajan myötä työntekijä huomaa, että odotukset eivät täyty. Työtyytyväisyys nousee jälleen, kun odotukset muuttuvat realistisimmiksi. (Hunt & Saul 1975, 690.)

Näiden tutkimustulosten pohjalta onkin kiinnostavaa tutkia vuokratyöntekijöiden sukupuolen, iän ja koulutuksen yhteyttä heidän työtyytyväisyyteensä. Voisi olettaa esimerkiksi, että mitä vanhemmaksi työntekijä tulee, sitä mieluummin hän työskentelisi vakituisessa virassa, eikä määräaikaisessa työsuhteessa. Turnley (1995, 13) on kuitenkin saanut päinvastaisia tuloksia vuokratyöntekijöiden asenteiden ja iän yhteydestä. Hänen mukaansa vanhemmat työntekijät ovat huomattavasti motivoituneempia ja sitoutuneempia työhönsä kuin nuoret. Lisäksi hänen tutkimuksensa osoitti naispuolisten vuokratyöntekijöiden kokonaistyötyytyväisyyden ja työmotivaation olevan parempi kuin miesten, kun taas korkeamman koulutuksen saaneiden vuokratyöntekijöiden kokonaistyötyytyväisyys oli huomattavasti matalampi kuin alemman koulutuksen saaneilla. (Turnley 1995, 12-13.) Näin ollen on mielenkiintoista nähdä, ovatko tämän tutkimuksen tulokset samansuuntaisia kuin edellä mainitut tulokset vai esiintyykö eroavaisuuksia.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusstrategia

Tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä. Tutkimus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Selittävän tutkimuksen tarkoitus on etsiä selitystä tilanteelle yleensä kausaalisten suhteiden muodossa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 128-129.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen sekä miten eri demografiset tekijät (sukupuoli, ikä ja koulutus) ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen. Lisäksi tarkoituksena on kuvailla, millaisia eroavaisuuksia kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen, Opteamin ja Staffpointin, vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydessä ilmenee. Tutkimukseni tarkoitus on näin ollen selittävä ja osaksi myös kuvaileva.

Tutkimukseni on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ja tutkimusstrategiana käytän survey-tutkimusta. Survey-tutkimuksella kerätään tietoa standardoidussa muodossa joukolta ihmisiä. Survey-tutkimuksen tyypillisiin piirteisiin kuuluu muun muassa aineiston kerääminen kyselylomaketta käyttäen. Aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2004, 125.)

4.2. Aineiston kerääminen ja kyselylomake

Aineiston kerääminen suoritettiin strukturoidun kyselyn avulla, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Kyselytutkimuksen etuna pidetään yleensä sitä, että kyselyiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Tutkimukseen saadaan paljon

henkilöitä ja voidaan kysyä monia asioita. (Hirsjärvi ym. 2004, 182-184.) Nämä syyt toimivat perusteluina käyttää tutkimuksessani aineiston keräämiseen nimenomaan kyselylomaketta.

Kyselylomake (liite 1) muodostettiin soveltaen Locken päämääräteorian pohjalta. Locke on jakanut työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät kolmeen kategoriaan: työn luonne/sisältö, palkitseminen ja työolosuhteet. Tässä tutkimuksessa tutkitaan lisäksi esimiestoiminnan (asiakasyritys) sekä organisaation ja johtamisen (henkilöstöpalveluyritys) vaikutusta vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen. Kysymykset on näin ollen jaettu viiteen eri osioon ja ne on rakennettu Likert-asteikkoa käyttäen (1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä).

Mukana on myös yksi kysymys, jolla kartoitetaan suoraan, miten tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan (1= erittäin tyytymätön, 2= melko tyytymätön, 3= en tyytyväinen, mutten tyytyväinenkään, 4= melko tyytyväinen, 5= erittäin tyytyväinen). Lisäksi kyselylomake sisältää 14 taustakysymystä ja osion, jossa selvitetään, miten tärkeinä vuokratyöntekijät pitävät vuokratyön tekemiseen liittyviä eri tekijöitä. Tätä osiota ei analysoida tässä tutkimuksessa.

Kyselylomake tehtiin sähköiseen muotoon, jotta kyselyyn vastaaminen ja kyselyn lähettäminen olisi mahdollisimman vaivatonta. Webkyselylomake tehtiin Mr Interview – ohjelmaa käyttäen. Aineiston kerääminen tapahtui kahdessa osassa, sillä tutkin ensin Jyväskylän Opteamin vuokratyöntekijöitä kandidaatintutkielmassani, josta laajensin tutkimukseni koskemaan myös Jyväskylän Staffpointin vuokratyöntekijöitä.

Helmikuussa 2008 Internetlinkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse 80:lle Jyväskylän Opteamin vuokratyöntekijälle. Heistä kyselyyn vastasi peräti 50, joten vastausprosentiksi muodostui 62,5. Marraskuussa 2008 kyselylomake lähetettiin 80:lle Jyväskylän

Staffpointin vuokratyöntekijälle. Vähäisen vastausmäärän vuoksi kyselylomake lähetettiin joulukuussa 2008 vielä toisille 80:lle Staffpointin vuokratyöntekijälle. Tästä huolimatta vastauksia saatiin ainoastaan 36, joten vastausprosentiksi muodostui vain 22,5.

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin käytän tilastollisia menetelmiä SPSS for Windows –ohjelman avulla. Aluksi selvitetään kyselyyn vastanneiden keskeisimpiä ominaispiirteitä frekvenssien ja ristiintaulukoinnin avulla. Tutkimuksessani vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät on jaettu Locken (1976, 1302) teoriaan pohjautuen viiteen eri kategoriaan, jotka ovat työn sisältö, palkitseminen, työolosuhteet, esimiestoiminta sekä organisaatio ja johtaminen. Näiden pohjalta on muodostettu viisi eri summamuuttujaa, joista kukin kuvaa yhtä työtyytyväisyyden osa-alueita, sekä lisäksi yksi summamuuttuja, joka sisältää kaikki työtyytyväisyyden eri osa-alueita koskevat väittämät.

Työn sisältöön liittyviä työtyytyväisyystekijöitä ovat työn mielenkiintoisuus, haasteellisuus, monipuolisuus, itsenäisyys, mahdollisuus oppia uusia asioita, hyödyllisyyden tunteen saaminen, työ on sitä mitä luvattiin, sekä työ vastaa odotuksia ja ammattitaitoa. Työn sisältö –osio sisältää lisäksi kaksi väittämää (väittämät 6 ja 8), jotka ovat negatiivisia muihin osion väittämiin verrattuna. Nämä väittämät koodattiin uudelleen seuraavalla tavalla: 1 -> 5, 2 -> 4, 3 = 3, 4 -> 2, 5 -> 1. Tämän toimenpiteen jälkeen kaikki väittämät ovat samansuuntaisia. Tyytyväisyys työn sisältöön –summamuuttujan reliabiliteetti eli cronbachin alfa on 0,833.

Palkitsemiseen liittyviä työtyytyväisyystekijöitä ovat vähintään samantasoinen palkka kuin asiakasyrityksen saman kokemuksen ja koulutuksen omaavilla työntekijöillä, työtoverien arvostus, esimiehen arvostus, turvallinen työsuhde, uralla etenemismahdollisuudet, mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja vastuulliset työtehtävät. Palkitsemisosio

sisältää myös kaksi muihin osion väittämiin verrattuna negatiivista väittämää (väittämät 6 ja 10), jotka koodattiin uudelleen samalla tavoin kuin työn sisältö –osion negatiiviset väittämät. Tyytyväisyys palkitsemiseen -summamuuttujan reliabiliteetti on 0,822.

Työolosuhteisiin liittyviä työtyytyväisyystekijöitä ovat asiakasyrityksen työyhteisöön kuulumisen tunne, asiakasyrityksen työntekijöiden tasa-arvoinen suhtautuminen vuokratyöntekijään suhteessa muihin työntekijöihin, sopiva työtahti, sopiva työmatka, sopivat työajat ja viihtyisät työtilat. Työolosuhteiden osio sisältää yhden negatiivisen väittämän (väittäjä 6), joka koodattiin uudelleen samalla tavoin kuin aikaisemmatkin negatiiviset väittämät. Tyytyväisyys työolosuhteisiin –summamuuttujan reliabiliteetti on 0,689.

Esimestoimintaan liittyviä työtyytyväisyystekijöitä ovat esimestoiminta kokonaisuudessaan, riittävä perehdytys asiakasyrityksessä ja asiakasyrityksen esimiehen tasa-arvoinen suhtautuminen vuokratyöntekijään suhteessa muihin työntekijöihin. Tämäkin osio sisältää yhden negatiivisen väittämän (väittäjä 4), joka koodattiin uudelleen samansuuntaiseksi muiden väittämien kanssa edellä esitetyllä tavalla. Tyytyväisyys esimestoimintaan –summamuuttujan reliabiliteetiksi saadaan 0,826. Tämä summamuuttuja mittaa lähinnä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä esimestoimintaan asiakasyrityksissä.

Organisaatioon ja johtamiseen liittyviä työtyytyväisyystekijöitä ovat henkilöstöpalveluyrityksen asianmukainen palkanmaksun ja muiden työsuhdeasioiden hoitaminen, riittävä tiedotus asiakasyrityksistä, työtehtävistä ja työsuhdeasioista, hyvä tiedonkulku henkilöstöpalveluyrityksen, asiakasyrityksien ja vuokratyöntekijän välillä, henkilöstöpalveluyritys on tarjonnut vuokratyöntekijälle tämän toiveita vastaavaa työtä, henkilöstöpalveluyrityksen henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen, tunne henkilöstöpalveluyrityksen työyhteisöön kuulumisesta, henkilöstöpalveluyrityksen laadukas työnantajakuva sekä henkilöstöpalveluyrityksen palveluksessa pysyminen.

Organisaatio ja johtaminen –osio sisältää yhden negatiivisen väittämän (väittäjä 6), joka koodattiin uudelleen samalla tavalla kuin muutkin negatiiviset väittämät. Tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen –summamuuttujan reliabiliteetti on 0,873. Tämä summamuuttuja mittaa lähinnä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä henkilöstöpalveluyrityksen toimintaan.

Viimeinen summamuuttuja on muodostettu ottamalla mukaan kaikkien viiden eri tyytyväisyyden osa-alueen väittämät, ja se mittaa näin ollen sitä, miten tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan. Tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujan reliabiliteetti on peräti 0,933.

Tutkimukseni kaikki kuusi tyytyväisyyden mittaria ovat luotettavia, sillä kaikkien cronbachin alfa –arvo on yli 0,6. Reliabiliteettikerroin vaihtelee 0:n ja 1:n välillä, mutta mielellään luvun pitäisi olla vähintään 0,6 (Heikkilä 1999, 179; Metsämuuronen 2006, 531). Kaikkien edellä mainittujen summamuuttujien eli tyytyväisyyden osa-alueiden voidaan katsoa olevan positiivisia eli tyytyväisyyttä lisääviä, sillä negatiivisetkin väittämät koodattiin uudelleen myönteisiksi summamuuttujia muodostettaessa.

Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä vuokratyön tekemisen eri osa-alueisiin selvitän vertailemalla eri väittämien keskiarvoja sekä väittämistä muodostettujen summamuuttujien keskiarvoja. Tarkastelemalla summamuuttujien välisiä korrelaatiokertoimia selvitän, mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden muodostumiseen. Korrelaatiokertoimien avulla voidaan tutkia, onko kahden muuttujan välillä riippuvuutta ja jos on, niin mikä on riippuvuuden välinen suunta ja miten voimakasta riippuvuus on. Kahden muuttujan välinen riippuvuus voi olla joko positiivista tai negatiivista ja sen voimakkuus voi vaihdella välillä -1 ja +1. (Metsämuuronen 2006, 359.)

Seuraavaksi olen suorittanut Mann-Whitneyn U-testejä summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle vastaajien iän, sukupuolen ja koulutuksen suhteen. Tällä tavoin saan selville, ovatko vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys vuokratyön tekemisen eri osa-alueisiin ja tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan yhteydessä vastaajien ikään, sukupuoleen tai koulutukseen.

Lopuksi vertailen Jyväskylän Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Ensiksi selvitän, ilmeneekö heidän työtyytyväisyydessään tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia suorittamalla U-testin summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle henkilöstöpalveluyrityksen mukaan. Tämän jälkeen vertailen väittämien ja summamuuttujien keskiarvoja selvittääkseni, millä tavalla Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys eroaa toisistaan. Lopuksi olen tarkastellut summamuuttujien korrelaatiokertoimia henkilöstöpalveluyrityksen mukaisesti tutkiakseni, eroavatko työtyytyväisyyden muodostumiseen vaikuttavat tekijät Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden välillä.

Tutkimuksessani useiden muuttujien jakaumat poikkeavat normaalijakaumasta sen verran (normaalijakaumatesti), että parametristen testien (T-testi, varianssianalyysi, Pearsonin korrelaatiotesti) käyttäminen ei ole mahdollista. Parametristen testien hyödyntäminen edellyttää aina, että muuttujien arvot ovat normaalisti jakautuneita kaikilla vertailtavilla ryhmillä. Lisäksi muuttujien tulee olla vähintään välimatka-asteikollisia (Nummenmaa 2004, 142-143.) Tämän vuoksi olen hyödyntänyt tutkimuksessani non-parametrisia testejä, kuten Mann-Whitneyn U-testiä ja Spearmanin korrelaatiotestiä. Non-parametriset testit eivät tee oletuksia muuttujien jakaumista, ja niiden käyttö sopii myös järjestysasteikolla mitatuille muuttujille (Nummenmaa 2004, 142-143).

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen ja mittauksen luotettavuutta kuvataan kahdella käsitteellä: validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti kuvaa, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä pitikin mitata. (Heikkilä 1999, 177-178.) Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2004, 216.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteettia voidaan mitata esimerkiksi Cronbachin alfan avulla. Mitä korkeampi Cronbachin alfakerroin on, sitä suurempi on myös tutkimuksen reliabiliteetti. Kertoimen tulisi mielellään olla yli 0,6. (Heikkilä 1999, 179; Metsämuuronen 2006, 531.)

Kyselyyn vastaaminen tapahtui nimettömänä Internetissä, joten oletuksena on, että vastaajat ovat vastanneet kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti. Kyselylomakkeen kysymykset ovat tarkkaan harkittuja, ja siihen otettiin mallia muutamasta aikaisemmasta kyselylomakkeesta, joilla on tutkittu samaa aihetta. Tästä syystä uskon, että kyselylomake mittasi juuri niitä asioita, mitä oli tarkoituskin mitata eli lomaketta voidaan pitää validina tutkimukselle.

Tutkimukseni kyselylomake lähetettiin satunnaisesti valituille 80:lle Jyväskylän Opteamin ja 160:lle Jyväskylän Staffpointin vuokratyöntekijälle. Opteamilaisista kyselylomakkeen kävi täyttämässä 50 ja Staffpointilaisista 36. Opteamin vuokratyöntekijöiden vastausprosentiksi muodostui näin ollen 62,5, mutta Staffpointin vain 22,5. Staffpointin vuokratyöntekijöiden alhaista vastausprosenttia voidaan selittää varmasti osaksi sen sijoittumisella loppuvuoteen ja joulun alle. Ajoittamalla kysely vuoden 2009 alkuun olisi mahdollisesti saatu enemmän vastauksia. Valitettavasti aikataulu ei mahdollistanut tätä.

Yhteiseksi vastausprosentiksi saatiin kuitenkin 35,8, minkä voidaan katsoa olevan kelvollinen. Vastausajan puolivälissä vuokratyöntekijöille lähetettiin karhukirje. Otos on pieni, joten tutkimusta ei voida yleistää koskemaan muita kuin Jyväskylän Opteamin ja

Staffpointin vuokratyöntekijöitä. Sukupuoli-, ikä- ja koulutusjakaumat poikkeavat huomattavasti koko väestön vastaavista jakaumista, mutta Jyväskylän Opteamin ja Staffpointin kohdalla niiden voidaan katsoa olevan normaaleja.

Mittarin reliabiliteetin mittaamiseen voidaan käyttää Cronbachin alfakerrointa (Heikkilä 1999, 179). Tässä tutkimuksessa kaikkien mittareiden Cronbachin alfakerroin oli vähintään 0,689. Lisäksi summamuuttuja, jolla mitattiin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan ja joka sisälsi näin ollen kaikki kyselomakkeen tyytyväisyyttä koskevat väittämät, sai Cronbachin alfa-kertoimeksi peräti 0,933. Näin ollen kaikkia mittareita voidaan pitää luotettavina, sillä raja-arvo 0,6 ylittyi.

5 HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN ESITTELY

5.1 Opteam

Opteam on vuonna 1999 perustettu henkilöstöpalvelualan franchising-ketju ja se on yksi maamme suurimmista henkilöstöpalvelualan yrityksistä. Franchising-keskus ja konseptin omistaja on Opteam Henkilöstöpalvelut Oy Helsingissä. Opteam työllistää noin 100 ihmistä ja toimipisteitä on 24 ympäri Suomea. Suomen lisäksi Opteam toimii Puolassa, Slovakiassa ja Filippiineillä. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Pertti Reinekari ja varatoimitusjohtajana Mika Eskola.

Opteamin palveluja ovat mm. rekrytointi ja valmentaminen, sopimustyöntekijät, kansainvälinen työvoima, suorahaku, Insights Discovery -valmennuskonsepti ja Pro-konsepti yhteistyökumppani Amiedun kanssa sekä outplacement-palvelut. Opteamin toimialat ovat kauppa, rakennus, hotelli-, ravintola- ja catering, teollisuus, hyvinvointi, turvallisuus sekä toimisto- ja taloushallinto.

Opteamin liikevaihto oli vuonna 2008 noin 80 miljoonaa euroa. Opteam Yhtiöt Oy:lle on myönnetty 8.9.2009 korkein AAA -luottoluokitus. Valtakunnallisesti Opteamin palveluksessa työskenteli vuonna 2006 noin 9000 vuokratyöntekijää, joiden yhteenlaskettu työpanos vastaa noin 900 henkilötyövuotta. Opteam on Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (EK) ja Suomen Franchising-yhdistyksen sekä Finnish Business in Society (FiBS) jäsen.

Yrityksen visio on olla Euroopan paras työelämän kasvukumppani ja kasvattajaseura. Opteamin arvoiksi on määritelty luotettavuus, tuloksellisuus, dynaamisuus ja yrittäjähenkisyys. Yritys on mukana yhteiskuntavastuuhankkeessa, jossa erityiseksi

yhteiskunnallisen vastuunkannon painopistealueeksi on valittu sosiaalinen vastuu. Opteamin sosiaalisen vastuun kohderyhmiä ovat yritysasiakkaat, työntekijät sekä muut sidosryhmät, joihin lasketaan kuuluviksi muun muassa omistajat, yhteistyökumppanit sekä median edustajat. (Opteam Henkilöstöpalvelut Oy 2010.)

5.2 Staffpoint

Staffpoint Oy kuuluu myös Suomen suurimpiin henkilöstöpalvelualan yrityksiin. Yritys syntyi kesällä 2004, kun alalla pitkään toimineet Extra Henkilöstöpalvelut Oy ja Jokela Capital Group yhdistivät liiketoimintansa. Tätä ennen Staffpointilla on kuitenkin lähes 20 vuoden perinteet henkilöstöpalvelualalta.

Staffpoint Oy kattaa koko maan ja sillä on 20 toimipistettä. Yrityksellä on tytäryhtiö Virossa, Personalipunkt Extra Oü, joka on myös toimialansa johtava yritys. StaffPointin omistavat G.W. Sohlberg Oy (pääosakas), Eläkevakuutusosakeyhtiö Varma ja yhtiön toimiva johto. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Juha Torniainen.

Staffpointin palveluja ovat henkilöstöpalvelu, rekrytointi, palkkapalvelut, ulkoistuspalvelut, koulutuspalvelut, palvelut julkishallinnolle sekä kansainvälisen työvoiman hankkiminen. Yrityksen toimialat ovat kauppa, hotelli-, ravintola- ja catering, toimisto, teollisuus, rakennus, logistiikka, IT ja contact center.

StaffPointin liikevaihto vuonna 2008 oli 100 miljoonaa euroa. Staffpointin palveluksessa työskentelee noin 17 000 työntekijää, jonka voidaan laskea vastaavan noin 3500 henkilötyövuotta. Myös Staffpoint kuuluu Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (EK) jäsenyrityksiin ja lisäksi StaffPoint on Laatukeskuksen päättävä yhteisöjäsen.

Staffpointin visio on ”tekemisen meininki, joka näkyy, kuuluu ja tuntuu”. Tähän yritys pyrkii toteuttamalla arvojaan, jotka ovat me-henki, sitoutuneisuus sekä työntekijöiden ja asiakkaiden kunnioitus. Menestystekijänä Staffpoint pitää erityisesti työntekijöihinsä panostamista, johon kuuluu säännöllinen yhteydenpito ja palautteen antaminen, työ- ja uramahdollisuuksia tarjoaminen, arvostus ja huolellinen työsuhdeasioiden hoitaminen. (Staffpoint Oy 2010.)

6 VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTYTYVÄISYYS

6.1 Tutkittavien ominaispiirteet

Kyselyyn vastasi yhteensä 86 vuokratyöntekijää, joista 50 (58,1 %) työskentelee Opteamin ja 36 (41,9 %) Staffpointin vuokratyöntekijänä. Vastaajista 70 (81,4 %) oli naisia ja 16 (18,6 %) miehiä. Vastaajien sukupuolijakauma poikkeaa äärimmäisen paljon koko väestön sukupuolijakaumasta, sillä tutkimuksessani naispuoliset vuokratyöntekijät ovat yliedustettuina. Tämä taas on todennäköisesti seurausta vuokratyövoiman naisvaltaisuudesta Suomessa.

Myös vastaajien ikäjakauma poikkeaa koko väestön normaalista ikäjakaumasta. Alle 25-vuotiaita oli vastaajista suurin osa eli 62 (72,1 %). 25-35 –vuotiaiden osuus oli 23,3 % ja vain neljä vastaajaa oli yli 36-vuotiaita. Yli 46-vuotiaita vastaajia ei ollut yhtään. Tämä oli osaksi odotettavissa, sillä vuokratyöntekijät ovat Suomessa tyypillisesti alle 25-vuotiaita. Vastaajien nuoresta iästä johtuen ikämuuttuja koodattiin uudelleen kaksiluokkaiseksi. Uudessa ikämuuttujassa ensimmäiseen luokkaan kuuluvat alle 25-vuotiaat ja toiseen luokkaan yli 25-vuotiaat vastaajat. Uudelleen koodatun ikämuuttujan mukaan alle 25-vuotiaita vastaajia on edelleen 72,1 %, kun taas yli 25-vuotiaiden osuus on 27,9 %. Taulukosta 3 nähdään vastaajien uusi ikäjakauma.

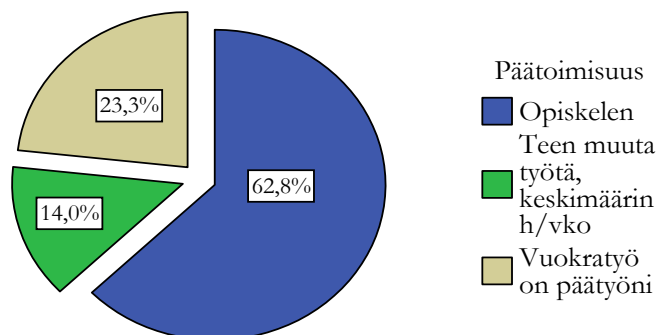
	F	%
Alle 25-v.	62	72,1
Yli 25-v.	24	27,9
Yhteensä	86	100,0

TAULUKKO 3. Vastaajien uusi ikäjakauma.

Vastaajista lähes 70 % on saanut toisen asteen koulutuksen ja 17 % on valmistunut yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta. Alle 10 % vastaajista on käynyt ainoastaan peruskoulun ja noin 5 % on saanut jonkin muun koulutuksen (esim. aikuisopistokoulutus). Työministeriön mietinnön (2007, 20) mukaan tyypillistä on, että vuokratyöntekijöillä on alempi koulutustaso verrattuna työntekijöihin keskimäärin. Tämän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden koulutustason voidaan kuitenkin katsoa olevan vähintään samalla tasolla kuin työntekijöiden keskimäärin. Vähintään puoli päivää koulutusta henkilöstöpalveluyrityksen tai asiakasyrityksen toimesta on järjestetty noin 40 %:lle vastaajista.

Vastaajista suurin osa (88,4 %) on työskennellyt hotelli-, ravintola- ja catering- alalla. Kaupan alalla on työskennellyt 18,6 % vastaajista, muussa palvelutyössä 2,3 % ja ABC-liikennemyymälässä myös kaksi (2,3 %) vuokratyöntekijää. Tosin ABC-liikennemyymälässä työskentely voidaan laskea kuuluvaksi joko horeca- tai kaupan alaan riippuen vastaajan toimenkuvasta. Varastotyötä on tehnyt viisi (5,8 %) vuokratyöntekijää ja rakennusalan töitä kaksi (2,3 %).

Noin 40 % vastaajista työskentelee viikossa 10 tuntia tai vähemmän ja 11-20 tunnin viikkoja tekee noin 28 %. Kyselyhetkellä seuraavaa toimeksiantoa odotteli lähes 10 % vastaajista. Vuokratyötä päätyönään tekevien osuus vastaajista on lähes neljännes (23,3 %), kun taas opiskelijoita on suurin osa (62,8 %) vastanneista. 14 % vastaajista tekee vuokratyön lisäksi muuta työtä keskimäärin 19 tuntia viikossa. Seuraavalla sivulla olevasta kuvioista (kuvio 2) nähdään vastaajien päätoimisuuden jakautuminen.



KUVIO 2. Vastaajien päätoimisuus.

Lähes 40 % vastaajista on työskennellyt vuokratyöntekijänä alle vuoden. 1-3 vuotta vuokratyötä tehneitä on lähes kolmannes (30,2 %) ja kolme (3,5 %) vastaajaa on tehnyt vuokratyötä yli 3 vuotta. Suurin osa (77,9 %) vastaajista on työskennellyt alle kahdeksassa asiakasyrityksessä, reilu 20 % yli kahdeksassa asiakasyrityksessä ja yksi vastaaja (1,2 %) oli kyselyhetkellä vakituudessa työsuhteessa jossain asiakasyrityksessä.

Vähän alle puolet (46,5 %) vastaajista ilmoittaa halukkuutensa ryhtyä vakituiseen työsuhteeseen nykyisessä tai viimeisimmässä asiakasyrityksessä. Vastaavasti 53,5 % vastaajista ei ole halukkaita vakinaistumaan. 15 %:lle vastaajista on tarjottu mahdollisuutta vakinaistumiseen, jota he eivät kuitenkaan ole ottaneet vastaan.

Tärkeimmiksi syiksi vuokratyön tekemiselle nimetään lisäansioden hankkiminen (66,3 %), työajan ja -paikan valintaan vaikuttaminen (55,8 %), vuokratyön saamisen helppous (37,2 %) sekä halu saada monipuolista työkokemusta (34,9 %). Vuokratyön tekemistä tuttavilleen on valmis suosittelemaan suurin osa (89,5 %) vastaajista. Ainoastaan noin 10 % vastaajista löytää syyllä suosittelematta vuokratyön tekemistä tuttavilleen.

Ristiintaulukoimalla tutkimukseni kannalta tärkeimmät demografiset muuttujat (ikä, sukupuoli ja koulutus) eri taustamuuttujien kanssa käy ilmi, että vastaajien ikä on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kaupan alalla työskentelyyn ($p < 0,05$) siten, että alle 25-vuotiaista noin neljännes on työskennellyt kaupan alla, kun yli 25-vuotiaiden vastaava osuus on vain noin 4 %.

Vastaajien sukupuoli puolestaan on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä varasto- ($p < 0,05$) ja rakennustyön tekemiseen ($p < 0,01$) sekä mahdollisuuteen vakinaistua ($p < 0,05$). Miespuolisista vastaajista varastotyötä on tehnyt 18,8 %, naisista vain 2,9 %. Rakennustyötä on tehnyt 12,5 % miehistä, mutta naisista ei yksikään. Vastaajista lähes kolmannekselle miehistä on tarjottu mahdollisuutta vakinaistua, kun taas naisista samaa mahdollisuutta on tarjottu vain noin 11 %:lle.

Koulutuksen yhteys vastaajien päätoimisuuteen on myös tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$). Toisen asteen koulutuksen saaneiden osuus (28,8 %) vuokratyötä päätyönään tekevästä on noin kaksi kertaa peruskoulun suorittaneiden (12,5 %) ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden (13,3 %) osuutta suurempi.

Ristiintaulukoimalla tutkimukseni kaksi henkilöstöpalveluyritystä, Opteam ja Staffpoint, eri taustamuuttujien kanssa selviää, että henkilöstöpalveluyritys on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä horeca-alalla työskentelyyn ($p < 0,01$), varastotyön tekemiseen ($p < 0,01$) sekä koulutustasoon ($p < 0,05$). Opteamin vuokratyöntekijöistä lähes kaikki (96 %) on työskennellyt horeca-alalla Staffpointilaisten vastaavan osuuden ollessa noin 78 %. Staffpointin vuokratyöntekijöistä noin 14 % on tehnyt varastotyötä, mutta Opteamin vuokratyöntekijöistä ei yksikään.

Opteamilaisista lähes neljännes (24 %) on suorittanut korkeakoulututkinnon ja reilu puolet (56 %) on saanut toisen asteen koulutuksen. Staffpointilaisista puolestaan suurin osa (86,1 %) on saanut toisen asteen koulutuksen, mutta vain noin 8 % on suorittanut

korkeakoulututkinnon. Näin ollen näyttäisi siltä, että Opteamin vuokratyöntekijät ovat hieman korkeammin koulutettuja kuin Staffpointin vuokratyöntekijät. Edellä mainituista eroista huolimatta voidaan katsoa, että Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijät ovat ominaispiirteiltään hyvin samankaltaisia.

Yllä lueteltuja ristiintaulukoinnin tuloksia ei voida kuitenkaan pitää täysin luotettavina, sillä Khiin neliötestin käyttöedellytysten mukaan korkeintaan vain 20 % odotetuista frekvensseistä saa olla pienempiä kuin 5, jotta testi olisi luotettava (Valtari 2006). Johtuen todennäköisesti otoksen pienestä koosta taustamuuttujien ristiintaulukoinnin kohdalla tämä edellytys ei toteutunut yhdessäkään edellä mainitussa kohdassa.

6.2 Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

Tarkastelemalla työtyytyväisyyden eri osa-alueiden pohjalta muodostettujen summamuuttujien keskiarvoja huomataan, että vuokratyöntekijät ovat kaiken kaikkiaan hyvin tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen. Tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen -summamuuttuja saa keskiarvoksi peräti 3,52. Korkeimman keskiarvon (3,745) saavuttaa tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen –summamuuttuja, joten vuokratyöntekijöiden voidaan katsoa olevan vuokratyön tekemisessä kaikista tyytyväisimpiä henkilöstöpalveluyrityksen toimintaan.

Toiseksi korkein keskiarvo (3,701) on tyytyväisyys esimiestoimintaan –summamuuttujalla. Toisaalta tämän summamuuttujan kohdalla myös vaihteluväli (1,50-5,00) ja keskihajonta (0,8768) ovat suurimmat verrattuna muiden summamuuttujien vaihteluväliin ja keskihajontaan, joten voidaan päätellä, että vuokratyöntekijöiden esimiestoimintaa koskevien mielipiteiden keskuudessa esiintyy eniten vaihtelua.

Alhaisin keskiarvo (3,339) on tyytyväisyys palkitsemiseen –summamuuttujalla, mistä voidaan päätellä, että vuokratyöntekijät ovat vuokratyön tekemisessä vähiten tyytyväisiä palkitsemiseen liittyviin tekijöihin. Huomioon tulee ottaa kuitenkin, että tämäkin keskiarvo on silti suhteellisen korkea. Taulukosta 4 nähdään eri summamuuttujien minimi- ja maksimiarvot, keskiarvot sekä keskihajonnat.

	N	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Keskihajonta
Tyytyväisyys työn sisältöön	86	2,45	4,91	3,5328	,61896
Tyytyväisyys palkitsemiseen	86	1,70	4,70	3,3395	,66195
Tyytyväisyys työolosuhteisiin	86	2,00	4,71	3,5847	,65763
Tyytyväisyys esimiestoimintaan	86	1,50	5,00	3,7006	,87684
Tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen	86	1,90	5,00	3,7453	,71186
Tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen (summa)	86	2,29	4,67	3,5620	,53544
Kokonaistyötyytyväisyys	86	1	5	3,92	,815

TAULUKKO 4. Summamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyyden minimi- ja maksimiarvot, keskiarvot ja keskihajonnat.

Lisäksi taulukosta voidaan tarkastella kokonaisuustyötyytyväisyysmuuttujan saamia vastaavia arvoja. Kokonaistyötyytyväisyyttä kartoitettiin yhdellä kysymyksellä: ”Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?”, joten tämän muuttujan voidaan katsoa mittaavan samaa asiaa kuin tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujan. Tosin se voidaan nähdä enemmänkin vuokratyöntekijän omana käsityksenä hänen työtyytyväisyydestään kokonaisuudessaan, kun taas tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujan voidaan katsoa mittaavan vuokratyöntekijän kokonaistyötyytyväisyyttä objektiivisemmin. Myös tämän muuttujan keskiarvon (3,92)

perusteella vuokratyöntekijät ovat kokonaisuudessaan hyvin tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen.

Tarkastelemalla yksittäisten väittämien keskiarvoja (liite 2) huomataan, että vuokratyöntekijät ovat olleet tyytyväisimpiä henkilöstöpalveluyrityksen palkanmaksun ja muiden työsuhteasioiden hoitamiseen (ka. 4,51), työmatkan pituuteen (ka. 4,26), työn ja lupauksien vastaavuuteen (ka. 4,20) ja arvostuksen saamiseen asiakasyrityksessä (ka. 4,02). Lisäksi kolmen muun väittämän keskiarvo on vähintään 3,90.

Vuokratyöntekijät ovat vähiten tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa päätöksentekoon asiakasyrityksissä (ka. 2,34) ja vuokratyön tarjoamiin etenemismahdollisuuksiin (ka. 2,56). Tämä onkin täysin ymmärrettävää, sillä vuokratyöntekijät ovat usein asiakasyrityksessä niin hetken aikaa, etteivät he ehdi saavuttaa sellaista asemaa, jonka turvin olisi mahdollista päästä etenemään uralla tai vaikuttaa päätöksentekoon. Nämä molemmat väittämät ovat osa tyytyväisyys palkitsemiseen –summamuuttujaa, jolla olikin alhaisin keskiarvo summamuuttujia vertailtaessa. Lisäksi vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä vähentävät liika kiire töissä (ka. 2,733) sekä työn tarjoamat vähäiset kehittymismahdollisuudet (ka. 2,756). Kaikkien muiden väittämien keskiarvo on vähintään 3,00.

Tarkastelemalla summamuuttujien välisiä korrelaatiokertoimia saadaan selville, mitkä työtyytyväisyyden eri osa-alueet vaikuttavat kokonaistyötyytyväisyyteen. Kaikki summamuuttujien jakaumat eivät noudata normaalijakaumaa, joten korrelaatioiden tutkimiseen käytetään non-parametrissa Spearmanin korrelaatiotestiä.

Tutkimalla eri summamuuttujien sekä kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan välisiä korrelaatiokertoimia (liite 3) käy ilmi, että kaikki summamuuttujat korreloivat positiivisesti erittäin vahvasti toistensa sekä kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan kanssa, sillä kaikki korrelaatiokertoimet eroavat tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,01$) nolasta. Vahvojen

korrelaatioiden perusteella voidaan päätellä, että työtyytyväisyyden osa-alueet vaikuttavat merkittävästi sekä toisiinsa että kokonaistyötyytyväisyyteen.

Korrelaatiokertoimia tutkimalla selviää, että tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen -summamuuttuja korreloi summamuuttujista eniten kaikkien muiden summamuuttujien sekä myös kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan kanssa. Vahvimmin tämän kyseisen summamuuttujan kanssa korreloi tyytyväisyys palkitsemiseen (0,898). Huomionarvoista on, että tyytyväisyys palkitsemiseen korreloi summamuuttujista eniten myös kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan kanssa (0,584).

Tyytyväisyys palkitsemiseen näyttää vaikuttavan vahvasti myös muihin työtyytyväisyyden osa-alueisiin, sillä sen ja muiden summamuuttujien väliset korrelaatiokertoimet ovat pääosin korkeammat kuin muiden työtyytyväisyyden osa-alueista muodostettujen summamuuttujien saamat korrelaatiokertoimet. Näiden tulosten perusteella voidaan päätellä, että mitä tyytyväisempi työntekijä on palkitsemiseensa liittyviin tekijöihin, sitä tyytyväisempi hän on työhönsä kokonaisuudessaan.

Vähiten vuokratyöntekijöiden kokonaistyötyytyväisyyteen näyttäisi vaikuttavan tyytyväisyys esimiestoimintaan, sillä se korreloi heikoimmin kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan (0,329) kanssa. Lisäksi sillä on summamuuttujista toiseksi alhaisin korrelaatiokerroin (0,718) tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujan kanssa. On kuitenkin huomattava, että nämäkin korrelaatiokertoimet poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,01$) nolasta. Pienin korrelaatiokerroin (0,384) muodostuu tyytyväisyys työn sisältöön –summamuuttujan ja tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen –summamuuttujan välille, jolloin näiden voidaan katsoa vaikuttavan summamuuttujista vähiten toisiinsa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että jokainen työtyytyväisyyden osa-alue (tyytyväisyys työn sisältöön, palkitsemiseen, työolosuhteisiin, esimiestoimintaan sekä organisaatioon ja

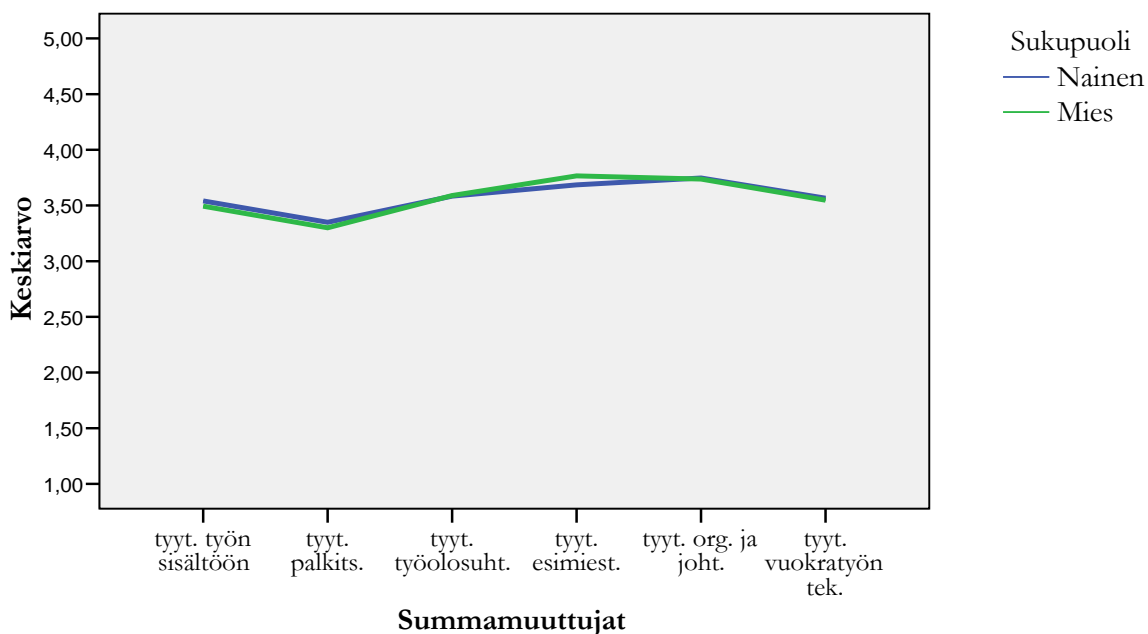
johtamiseen) vaikuttaa merkittävästi sekä toisiinsa että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen kokonaisuudessaan. Suurin vaikutus vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen on palkitsemisella ja pienin asiakasyrityksen esimiestoiminnalla.

6.3 Rakenteellisten tekijöiden yhteys vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen

6.3.1 Sukupuoli

Tutkimukseni vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma on varsin vinosti jakautunut, kun verrataan koko väestön sukupuolijakaumaan. Verrattaessa tutkimuksen sukupuolijakaumaa vuokratyövoiman vallitsevaan sukupuolijakaumaan se on edelleen vinosti jakautunut, vaikka vuokratyövoima Suomessa onkin naisvaltaista. Kun tutkimuksen sukupuolijakaumaa verrataan Jyväskylän Opteamin ja Staffpointin sukupuolijakaumaan, on se kuitenkin lähellä normaalia. Kyselyyn vastanneista 70 (81,4 %) oli naisia ja 16 (18,6 %) miehiä.

Koska tutkimukseni vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma poikkeaa niin paljon koko väestön sukupuolijakaumasta, käytetään keskiarvojen vertaamiseen non-parametrinen Mann-Whitneyn U-testiä. U-testistä käy ilmi, että työtyytyväisyyssummamuuttujien keskiarvot eivät eroa sukupuoliryhmien välillä tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,5$) (liite 4). Tästä voidaan päätellä, että vuokratyöntekijöiden sukupuoli ei ole yhteydessä heidän työtyytyväisyyteensä. Seuraavalla sivulla oleva kuvio (kuvio 3) havainnollistaa hyvin naisten ja miesten kokeman työtyytyväisyyden samankaltaisuuden.



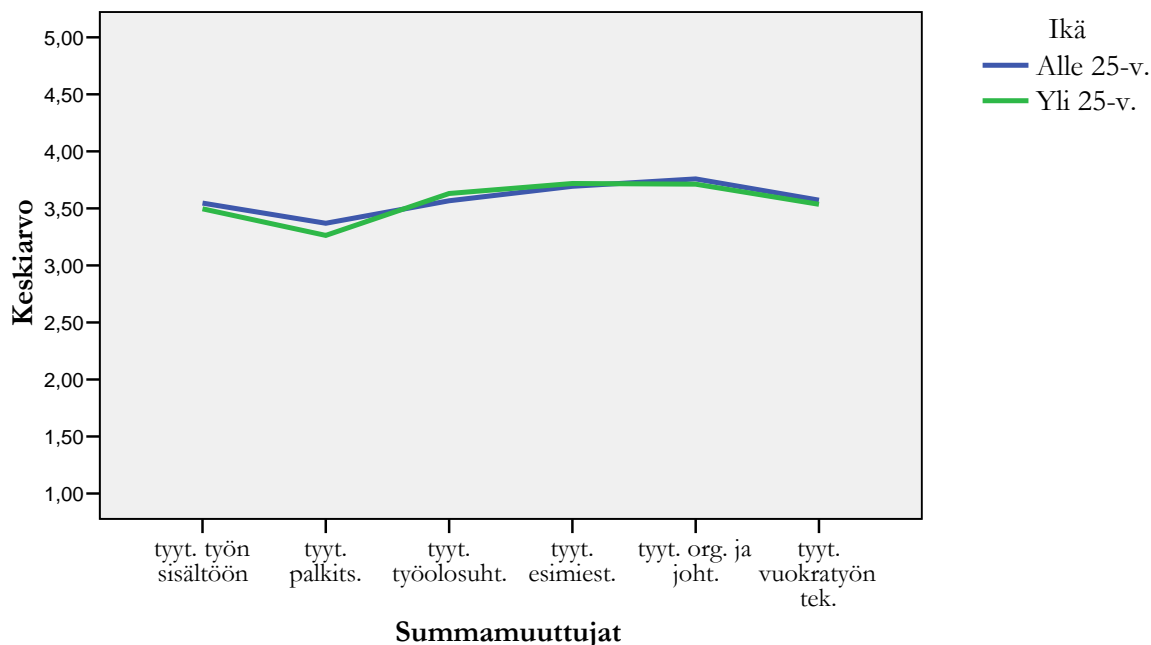
KUVIO 3. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys sukupuolen mukaan.

6.3.2 Ikä

Tutkimukseeni osallistuneiden vuokratyöntekijöiden ikäjakauma eroaa selvästi koko väestön ikäjakaumasta, sillä vastaajista 95,4 % on alle 35-vuotiaita. Verrattaessa tätä jakaumaa vuokratyövoiman vallitsevaan ikäjakaumaan se on kuitenkin normaali. Ikämuuttuja koodattiin uudelleen kaksiluokkaiseksi siten, että ensimmäiseen luokkaan kuuluvat alle 25-vuotiaat ja toiseen luokkaan yli 25-vuotiaat, jolloin prosenttiosuuksiksi saatiin 72,1 ja 27,9.

Mann-Whitneyn U-testiä käytetään tässäkin tapauksessa, kun tutkitaan eroavatko työtyytyväisyyssummamuuttujien keskiarvot vastaajien iän suhteen. U-testistä selviää, että tutkimukseni vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys ei eroa tilastollisesti merkitsevästi ($p > 0,5$) iän mukaan tarkasteltuna (liite 5). Näin ollen voidaan päätellä, että

vuokratyöntekijöiden ikä ei ole yhteydessä heidän kokemaansa työtyytyväisyyteen. Tämä nähdään myös alla olevasta kuviosta (kuvio 4).



KUVIO 4. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys iän mukaan.

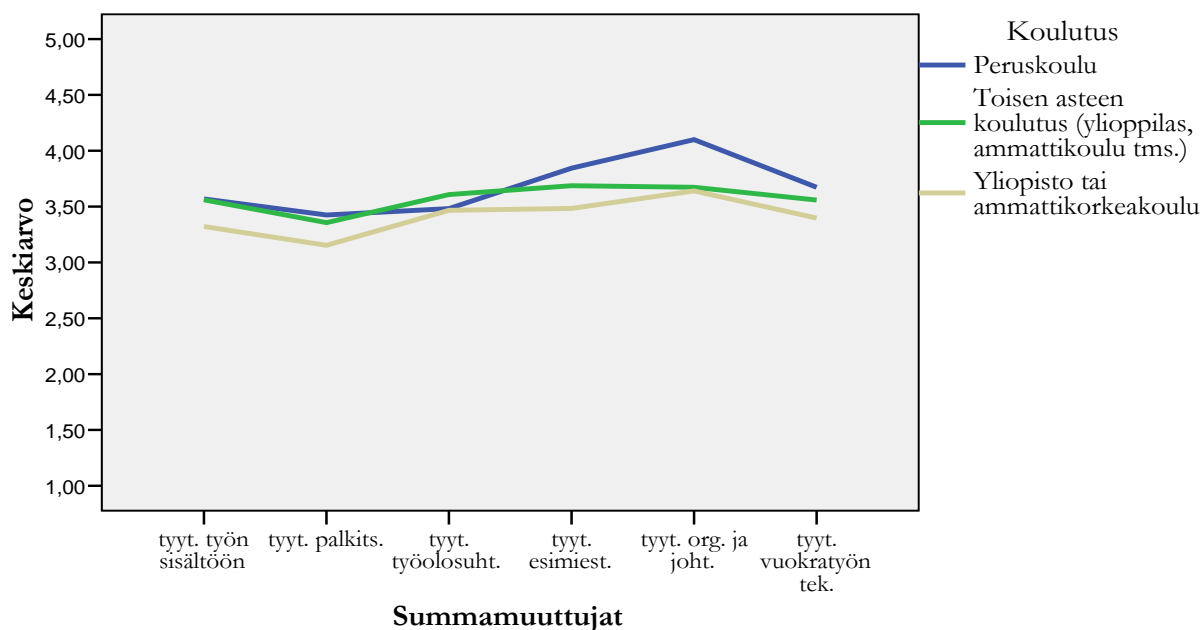
6.3.3 Koulutus

Tutkimuksessani myös vastaajien koulutusjakauma eroaa koko väestön koulutusjakaumasta. Verrattaessa vuokratyövoiman vallitsevaan koulutusjakaumaan se on edelleen vinosti jakautunut, sillä vuokratyöntekijöillä on normaalisti hieman alempi koulutustaso verrattuna työntekijöihin keskimäärin. Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijöiden koulutustason voidaan kuitenkin katsoa olevan vähintään samalla tasolla kuin työntekijöillä keskimäärin. Peruskoulun käyneitä on noin kymmenen prosenttia, lähes 70 % on suorittanut toisen asteen koulutuksen, noin 17 % on valmistunut yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta ja lähes viisi prosenttia on saanut jonkin muun koulutuksen.

Koulutuksen ja vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden yhteyden tutkimiseen käytetään myös Mann-Whitneyn U-testiä. Koska tämä testi on kelvallinen vain kahden eri ryhmän välisten keskiarvojen testaamiseen, tutkitaan ensimmäisenä toisen asteen koulutuksen saaneiden ja yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta valmistuneiden välisiä eroja, sillä nämä ovat määrällisesti suurimmat ryhmät. Näiden ryhmien välillä ei kuitenkaan ilmene tilastollisesti merkitseviä eroja työtyytyväisyyden suhteen (liite 6).

Seuraavaksi tutkitaan peruskoulun käyneiden ja yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta valmistuneiden välisiä eroja, sillä nämä ryhmät edustavat tutkimuksessani alhaisimman ja korkeimman koulutuksen saaneita. Myöskään näiden ryhmien väliset erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ($p > 0,5$) (liite 7). Näin ollen voidaan päätellä, ettei vuokratyöntekijöiden koulutus ole yhteydessä heidän kokemaansa työtyytyväisyyteen.

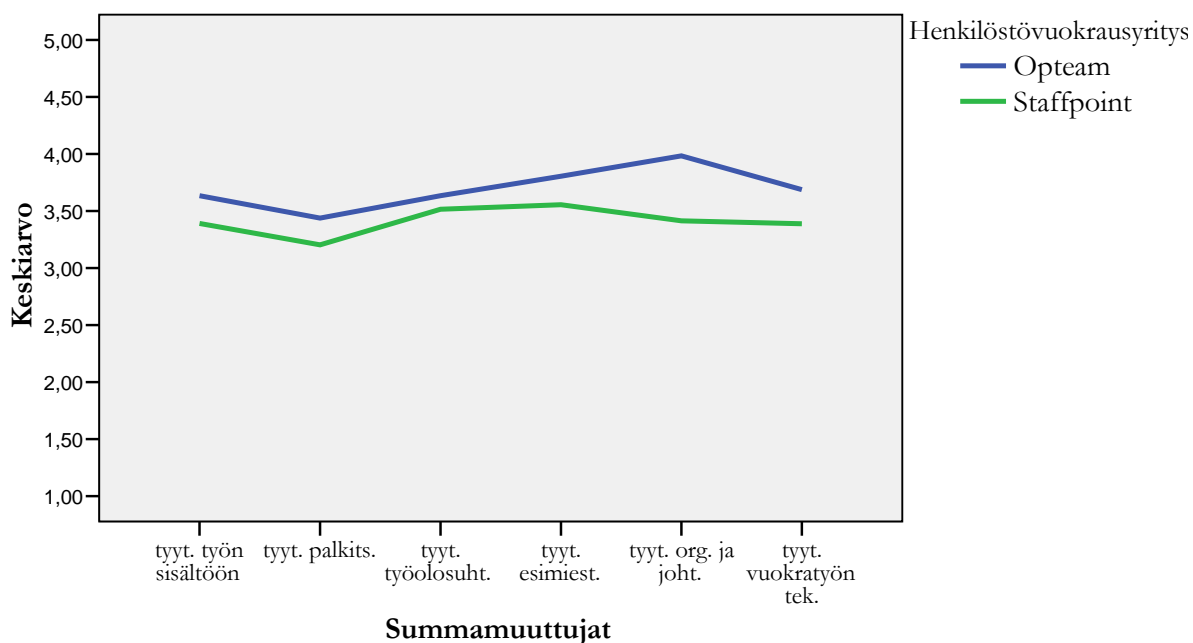
Seuraavalla sivulla olevasta kuviosta (kuvio 5) voidaan kuitenkin nähdä, että ainakin tyytyväisyys palkitsemiseen, tyytyväisyys esimiestoimintaan, tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen sekä tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen – summamuuttujien keskiarvot laskevat hieman siirryttäessä alemmasta koulutuksesta korkeampaan. Tämä tulos tukee aikaisempien tutkimuksien tuloksia koulutuksen ja työtyytyväisyyden välisestä yhteydestä.



KUVIO 5. Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys koulutuksen mukaan.

6.4 Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden vertailua

Tutkimukseni kohteena olevista vuokratyöntekijöistä 50 (58,1 %) työskentelee Opteamin ja 36 (41,9 %) Staffpointin kautta. Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden ja heitä välittävän henkilöstöpalveluyrityksen yhteyttä tutkitaan Mann-Whitneyn U-testin avulla, sillä parametrinen t-testin käyttöedellytykset eivät tässä tapauksessa toteudu. U-testistä käy ilmi, että tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen sekä tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujien keskiarvot eroavat tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,001$; $p < 0,01$) Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden välillä (liite 8). Näin ollen voidaan päätellä, että vuokratyöntekijöitä välittävä henkilöstöpalveluyritys vaikuttaa heidän kokemaansa tyytyväisyyteen. Seuraavan sivun kuvioista (kuvio 6) nähdään, että Opteamin vuokratyöntekijät ovat jokaisella tyytyväisyyden osa-alueella mitattuna tyytyväisempiä kuin Staffpointin vuokratyöntekijät.



KUVIO 6. Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys.

Tutkimalla tarkemmin eri väittämistä muodostettujen summamuuttujien keskiarvoja selviää, että Opteamin vuokratyöntekijät ovat tyytyväisimpiä organisaatioon ja johtamiseen eli toisin sanoen Opteamin toimintaan (ka. 3,98). Staffpointin vuokratyöntekijät ovat tyytyväisimpiä esimiestoimintaan asiakasyrityksessä (ka. 3,56), kun taas tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen –summamuuttujan keskiarvo (3,41) jää huomattavasti alhaisemmaksi kuin Opteamin vuokratyöntekijöillä, mikä käy ilmi jo yllä olevista U-testin tuloksista.

Huomionarvoista kuitenkin on, että tyytyväisyys esimiestoimintaan -summamuuttujan kohdalla keskihajonta on suurempi kuin muiden summamuuttujien keskihajonta, mistä voidaan päätellä, että Staffpointin vuokratyöntekijöiden esimiestoimintaa koskevien mielipiteiden keskuudessa esiintyy myös eniten vaihtelua. Vähiten tyytyväisiä molempien henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöntekijät ovat palkitsemiseen. Opteamilaisten tyytyväisyys palkitsemiseen -summamuuttujan keskiarvo on 3,43 ja Staffpointilaisten 3,20.

Vertailemalla tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen –summamuuttujan sisältämien yksittäisten väittämien keskiarvoja selviää, että Opteamilaiset ovat tilastollisesti merkitsevästi tyytyväisempiä lähes jokaisen väittämän kohdalla, mikä on nähtävissä seuraavan sivun taulukosta (taulukko 5). Etenkin väittämän 9 kohdalla käy ilmi merkittävä ero: Opteamilaiset pitävät Opteamia huomattavasti selkeämmin alallaan laadukkaana ja menestyvänä yrityksenä, kuin Staffpointin vuokratyöntekijät Staffpointia. Lisäksi silmiinpistävä ero henkilöstöpalveluyritysten välillä ilmenee väittämässä 6, minkä perusteella voidaan päätellä, että vuokratyöntekijät kokevat saavansa paremman perehdytyksen Opteamilta kuin Staffpointilta, ennen kuin menevät uuteen asiakasyritykseen.

Kaikkien yksittäisten väittämien keskiarvoja tarkastelemalla käy ilmi, että Opteamin vuokratyöntekijät ovat tyytyväisimpiä henkilöstöpalveluyrityksen palkanmaksun ja muiden työsuhdeasioiden hoitamiseen (ka. 4,76) sekä työmatkan pituuteen (ka. 4,32). Staffpointin vuokratyöntekijät ovat puolestaan tyytyväisimpiä työn ja lupauksen vastaavuuteen (ka. 4,22), työmatkan pituuteen (ka. 4,17) sekä henkilöstöpalveluyrityksen palkanmaksun ja muiden työsuhdeasioiden hoitamiseen (ka. 4,17). Sekä Opteamin että Staffpointin vuokratyöntekijät ovat vähiten tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa päätöksentekoon sekä vuokratyön tarjoamiin etenemismahdollisuuksiin. (Opteamilaiset: ka. 2,38 & ka. 2,60; Staffpointilaiset: ka. 2,28 & ka. 2,50).

Myös summamuuttujien korrelaatioissa ilmenee eroavaisuuksia vertailtaessa korrelaatiokertoimia Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden välillä. Tästä voidaan päätellä, että näiden kahden henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys eroaa myös sen suhteen, mitkä tekijät vaikuttavat sen muodostumiseen.

Väittäjä	Opteam k.a.	Staffpoint k.a.	Merkittävyystaso (p)
<i>Väittäjä 1:</i> Opteam/Staffpoint on hoitanut palkanmaksun ja muut työsuhdeasiat asianmukaisesti.	4,76	4,17	p<0,001
<i>Väittäjä 3:</i> Olen saanut Opteamilta/Staffpointilta riittävästi tietoa työsuhdeasioista.	3,94	3,39	p<0,01
<i>Väittäjä 4:</i> Olen tyytyväinen tiedonkulkuun Opteamin/Staffpointin, asiakasyrityksen ja itseni välillä.	4,20	3,56	p<0,01
<i>Väittäjä 6 (käännetty):</i> Uuteen asiakasyritykseen mennessäni huomaan usein saaneeni liian vähän informaatiota asiakasyrityksestä ja työtehtävistäni.	3,52	2,83	p<0,01
<i>Väittäjä 7:</i> Opteam/Staffpoint huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista.	3,58	3,11	p<0,05
<i>Väittäjä 8:</i> Tunnen kuuluvani Opteamin/Staffpointin työyhteisöön.	3,48	2,83	p<0,01
<i>Väittäjä 9:</i> Opteam/Staffpoint on alallaan laadukas ja menestyvä yritys.	4,20	3,39	p<0,001
<i>Väittäjä 10:</i> Olen tyytyväinen Opteamin/Staffpointin toimintaan, enkä halua siirtyä toisen henkilöstöpalveluyrityksen palvelukseen.	4,10	3,44	p<0,01

TAULUKKO 5. Tyytyväisyys organisaatioon ja johtamiseen –summamuuttujan sisältämien yksittäisten väittämien keskiarvojen vertailu Opteamin ja Staffpointin välillä.

Opteamin kohdalla kaikki summamuuttujat korreloivat positiivisesti sekä toistensa että kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan kanssa, sillä kaikki korrelaatiokertoimet eroavat tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,05$) nolasta (liite 9). Korkeiden korrelaatiokertoimien perusteella voidaan päätellä, että työtyytyväisyyden eri osa-alueet vaikuttavat merkittävästi sekä toisiinsa että kokonaistyötyytyväisyyteen.

Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavien tekijöiden tulkitseminen ei ole läheskään yhtä yksiselitteistä kuin Opteamin vuokratyöntekijöiden. Tarkastelemalla summamuuttujien korrelaatioita (liite 10) selviää, että Staffpointin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys työolosuhteisiin, esimiestoimintaan sekä organisaatioon ja johtamiseen eivät korreloi tilastollisesti merkitsevästi keskenään. Korrelaatiokertoimet ovat kyllä positiivisia, mutta eivät tarpeeksi suuria, jotta riippuvuus olisi tilastollisesti merkitsevää. Tämän perusteella voidaan päätellä, että nämä työtyytyväisyyden osa-alueet eivät vaikuta toisiinsa.

Summamuuttujien korrelaatioita tarkastelemalla selviää myös, että jokainen työtyytyväisyyden osa-alue (tyytyväisyys työn sisältöön, palkitsemiseen, työolosuhteisiin, esimiestoimintaan sekä organisaatioon ja johtamiseen) korreloi tilastollisesti merkitsevästi tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujan kanssa. Tutkittaessa kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan ja eri summamuuttujien välisiä korrelaatioita käy sitä vastoin ilmi, että tyytyväisyys työolosuhteisiin ja esimiestoimintaan eivät näyttäisi korreloivan tilastollisesti merkitsevästi vuokratyöntekijöiden kokeman kokonaistyötyytyväisyyden kanssa. Koska sekä kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan että tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttujan voidaan periaatteessa katsoa mittaavan vuokratyöntekijän työtyytyväisyyttä kokonaisuudessaan, saadut tulokset ovat hieman ristiriitaisia.

Tuloksien ristiriitaisuutta pohdittaessa täytyy muistaa, että tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen –summamuuttuja ottaa huomioon kaikki työtyytyväisyyden osa-alueita

mittaavat väittämät, kun taas kokonaistyötyytyväisyyttä on mitattu yhdellä kysymyksellä. Kuten aiemmin on todettu, kokonaisuustyötyytyväisyysmuuttujan voidaan katsoa kertovan enemmänkin vuokratyöntekijän omasta käsityksestä hänen kokonaistyötyytyväisyydestään, kun taas tyytyväisyys vuokratyön tekemiseen – summamuuttuja pitää sisällään jokaisen työtyytyväisyyden osa-alueen ja antaa näin ollen kattavamman ja objektiivisemmän kuvan vuokratyöntekijän työtyytyväisyydestä kokonaisuudessaan. Tämän tulkinnan perusteella pitäisin luotettavampana tulosta, jonka mukaan jokainen työtyytyväisyyden osa-alue vaikuttaisi Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Opteamilaiset ovat Staffpointilaisia tilastollisesti merkitsevästi tyytyväisempiä johtamiseen ja organisaatioon, eli henkilöstöpalveluyrityksen toimintaan, sekä vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan. Opteamin vuokratyöntekijät saavat jokaisella työtyytyväisyyden osa-alueella suurempia arvoja kuin Staffpointin työntekijät, vaikkakaan arvojen erot eivät ole tarpeeksi suuria ollakseen tilastollisesti merkitseviä. Summamuuttujien korrelaatioita tarkastelemalla käy ilmi, että Opteamilaisten työtyytyväisyys on laaja-alaisempaa kuin Staffpointilaisten. Molempien henkilöstöpalveluyrityksien vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen suurin vaikutus on palkitsemisella.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vuokratyövoiman työtyytyväisyyttä. Valitsin vuokratyöntekijät tutkimukseni kohteeksi, sillä vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt viime vuosina tasaisesti. Työn rooli ihmisten elämässä ja asenne työtä kohtaan ovat muuttuneet. Työmarkkinat ovat dynaamisemmat kuin ennen ja elinikäisiä työpaikkoja on vähemmän kuin aikaisemmin. Organisaatiot pyrkivät muokkaamaan työvoimakustannuksiaan yhä joustavammiksi ja riskittömämmiksi ja lisäämään toimintansa tehokkuutta. Vuokratyövoiman käyttö on ollut ratkaisu monille yritykselle.

Vuokratyösuhteet ovat usein hyvin lyhyitä, ja vuokratyön tekemistä leimaa jatkuva epävarmuus. Lisäksi vuokratyö on kärsinyt huonosta maineesta, joka on pääosin peräisin 1990-luvulta, jolloin vuokratyöntekijöihin ei sovellettu minkäänlaista työehtosopimusta. Vaikka tilanne on muuttunut huomattavasti parempaan suuntaan ja useat henkilöstöpalvelualan yritykset ovat jo auktorisoituja, asenteet vuokratyötä kohtaan ovat säilyneet osittain hyvinkin negatiivisina. Näillä tekijöillä on varmastikin ollut vaikutuksensa vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen, joten sen tutkiminen tuntui mielenkiintoiselta.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen, miten eri demografiset eli rakenteelliset tekijät ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen, sekä millaisia eroavaisuuksia kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydessä ilmenee. Tutkimukseni otos oli sen verran pieni, että tulokset ovat yleistettävissä koskemaan ainoastaan Jyväskylän Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöitä.

Tuloksista kävi ilmi, että vuokratyöntekijät ovat kokonaisuudessaan hyvinkin tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen. Erityisen tyytyväisiä he ovat johtamiseen ja organisaatioon eli henkilöstöpalveluyrityksen toimintaan. Tässä kohtaa tuloksia tosin tulee esiin Opteamin

vuokratyöntekijöiden suuri osuus kyselyyn vastanneista, sillä tutkittaessa pelkästään Staffpointin vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä organisaatioon ja johtamiseen käy ilmi, että se on huomattavasti alhaisempi kuin Opteamin vuokratyöntekijöiden.

Vuokratyöntekijät ovat vähiten tyytyväisiä palkitsemiseen liittyviin asioihin, varsinkin päätöksenteko- ja uralla etenemismahdollisuuksiin asiakasyrityksissä. Tämä oli kuitenkin odotettavissa, sillä usein vain vakituisille työntekijöille aukeaa tällaisia mahdollisuuksia. Sama tulos käy selvästi ilmi myös tutkittaessa Opteamin ja Staffpointin työntekijöitä erikseen.

Locken päämääräteorian mukaan työtyytyväisyys on tunnetilana myönteinen ja miellyttävä ja on syntynyt seurauksena siitä, että yksilö on arvioinut työnsä johtaneen hänen työhön liittyvien ”arvojensa” saavuttamiseen tai edistäneen niiden saavuttamista (Pöyhönen 1975, 24). Locken (1976, 1306) teorian valossa voidaan todeta, että vuokratyöntekijät saavuttavat työssään vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan liittyvät tärkeinä pitämänsä tekijät, mikä näkyy tyytyväisyytenä niin vuokratyön tekemisen eri osa-alueisiin kuin vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaankin. Lisäksi voidaan katsoa, että tutkittavien työ vastaa heidän vuokratyön tekemiselle asettamia vaatimuksiaan.

Vuokratyövoiman käytön suurimpina etuina on pidetty asiakasyritysten kannalta joustavuutta ja kustannusten hallintaa. Vuokratyöntekijöitä käyttämällä yrityksen voivat paikata ruuhkahuippujaan ja säästyä irtisanomiskustannuksilta. Vuokratyöntekijän kannalta suurin etu on valinnan vapaus työskentelyajan ja -paikan suhteen. Myös tässä tutkimuksessa mahdollisuus vaikuttaa työaikaan ja -paikkaan oli yksi tärkeimmistä syistä vuokratyön tekemiselle.

Suurin ongelma lienee sekä asiakasyritysten että vuokratyöntekijän kannalta epävarmuuden tuntemukset. Asiakasyrityksessä harvemmin tiedetään millainen

vuokratyöntekijä heille on tulossa ja miten pitkään hänelle on käyttöä. Vuokratyöntekijä tuntee usein olonsa epävarmaksi, sillä asiakasyrityksen työyhteisö ja työtilat ovat outoja, eikä työsuhteen kestosta ole takuita. Kyselyn tulosten perusteella vuokratyöntekijät eivät kuitenkaan koe epävarmuutta ongelmaksi. Ottaen huomioon, miten tyytyväisiä vastaajat ovat, voidaan päätellä, että he kokevat vuokratyön tekemisen edut ja hyödyt suuremmiksi kuin haitat ja ongelmat.

Tutkimukseni ensimmäinen tutkimusongelma koski vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä. Locken (1976, 1302) mukaan yleisimpiä työtyytyväisyyteen vaikuttavia työn ulottuvuuksia ovat työn luonne, palkka, ylennykset, erilaiset edut, tunnustus tehdystä työstä, työolosuhteet, johto, työkaverit sekä yritys ja sen johtamispolitiikka. Nämä tekijät on jaettu kahteen eri kategoriaan: tapahtumiin tai olosuhteisiin sekä toimijoihin. Toimijat vaikuttavat työtyytyväisyyteen välineellisesti siten, että he voivat joko edistää tai estää työntekijän työhön liittyvien arvojen (tapahtumien tai olosuhteiden) saavuttamista. Näiden tekijöiden pohjalta Locke on edelleen jakanut tapahtumat ja olosuhteet kolmeen kategoriaan: työn luonne, palkitseminen ja työolosuhteet. (Locke 1976, 1302.) Kyselylomake muodostettiin tämän jaottelun pohjalta soveltaen kuitenkin siten, että tutkimuksen kohteeksi otettiin myös toimijoista johto (esimiestoiminta) sekä yritys ja sen johtamispolitiikka (organisaatio ja johtaminen, Opteam/Staffpoint).

Tutkimukseni tulosten mukaan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden muodostumiseen vaikuttavat kaikki nämä viisi kategoriaa, eli työn sisältö, palkitseminen, työolosuhteet, esimiestoiminta sekä organisaatio ja johtaminen (Opteam/Staffpoint). Suurin vaikutus vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen on palkitsemisella ja pienin asiakasyrityksen esimiestoiminnalla. Työtyytyväisyyden osa-alueet vaikuttivat merkittävästi myös toisiinsa. Näin ollen voidaan katsoa, että tutkimuksessani esiin tulleet työtyytyväisyystekijät ovat yhtenevät Locken määrittelemien työtyytyväisyystekijöiden kanssa.

Edellä mainittuja tuloksia tarkemmin pohdittaessa voi tehdä mielenkiintoisen havainnon. Tulosten perusteella vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys palkitsemiseen vaikuttaa eniten tyytyväisyyden osa-alueista heidän tyytyväisyyteensä kokonaisuudessaan. Samanaikaisesti huomataan, että palkitseminen on juuri se tyytyväisyyden osa-alue, mihin vuokratyöntekijät ovat vähiten tyytyväisiä. Kiinnostavaa on, että tämän tutkimuksen tulosten valossa vuokratyöntekijät ovat kokonaisuudessaan kuitenkin hyvinkin tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen, vaikka heidän tyytyväisyyteensä eniten vaikuttava tekijä on samalla osa-alue, johon he ovat vähiten tyytyväisiä.

Toinen tutkimusongelmani koski vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden sekä eri rakennetekijöiden (sukupuoli, ikä ja koulutus) yhteyttä. Sukupuolen yhteyttä tyytyväisyyteen on tutkittu paljon, mutta tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia. Joidenkin tutkimusten mukaan naiset ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin miehet (mm. Johansson 2005, 127), mutta useimmat tutkimukset eivät ole löytäneet yhteyttä sukupuolen ja tyytyväisyyden välillä (mm. Groot & Maassen van den Brink 1999, 355). Tässä tutkimuksessa ei löydetty yhteyttä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden ja sukupuolen välillä.

län on usein todettu olevan yhteydessä tyytyväisyyteen. Tutkimusten mukaan ikä vaikuttaa tyytyväisyyteen joko lineaarisesti eli tyytyväisyys kasvaa iän myötä (mm. Eskildsen ym. 2002, 132) tai U-käyrän muotoisesti eli nuorena tyytyväisyys on korkealla, jonka jälkeen se lähtee laskuun saavuttaen miniminsä noin 30 ikävuoden tienoilla lähtien jälleen nousuun (mm. Johansson 2005, 125). Tutkimukseni tulosten mukaan vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys ei ole yhteydessä heidän ikäänsä.

Tyytyväisyyden yhteyttä koulutustasoon on myös tutkittu paljon, joskin tässäkin tapauksessa tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Tutkimuksien mukaan korkea koulutus korreloi useammassa tapauksessa matalamman tyytyväisyyden kanssa (mm. Johansson 2005, 125). Tutkimukseni tulosten mukaan myöskään eri koulutusryhmien välillä ei ole

tilastollisesti merkitseviä eroja, mutta nähtävissä oli kuitenkin, että joidenkin työtyytyväisyyssummamuuttujien keskiarvot laskevat hieman siirryttäessä alemmasta koulutuksesta korkeampaan. Tämä tulos tukee näin ollen aikaisempien tutkimuksien tuloksia koulutuksen ja työtyytyväisyyden välisestä yhteydestä.

Kolmas tutkimusongelma koski tutkimukseni kahden henkilöstöpalveluyrityksen, Opteamin ja Staffpointin, vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden eroavaisuuksia. Kuten aiemmin on jo tullut ilmi, yrityksen organisaatio ja johtaminen on yksi keskeisistä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Näin ollen oli kiinnostavaa tutkia, vaikuttaisiko henkilöstöpalveluyritys heidän välittamiensä vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen.

Tutkimukseni tulosten mukaan vuokratyöntekijöitä välittävä henkilöstöpalveluyritys vaikuttaa vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen. Tilastollisesti merkitsevästi Opteamilaisten ja Staffpointilaisten työtyytyväisyys eroaa tyytyväisyydessä johtamiseen ja organisaatioon, eli henkilöstöpalveluyrityksen toimintaan, sekä vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan. Lähemmin tarkasteltuna Opteamin vuokratyöntekijät ovat jokaisella työtyytyväisyyden osa-alueella mitattuna tyytyväisempiä kuin Staffpointin vuokratyöntekijät, joskaan erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Opteamin vuokratyöntekijät ovat eniten tyytyväisiä organisaatioon ja johtamiseen, kun taas Staffpointin vuokratyöntekijät ovat eniten tyytyväisiä esimiestoimintaan asiakasyrityksessä. Vähiten tyytyväisiä molempien henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöntekijät ovat palkitsemiseen.

Tuloksista kävi ilmi, että Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys eroaa myös sen suhteen, mitkä tekijät vaikuttavat sen muodostumiseen. Opteamin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttaa useampi tekijä kuin Staffpointin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen ja lisäksi yhteydet näiden tekijöiden välillä ovat monimuotoisemmat, joten Opteamilaisten työtyytyväisyyden voidaan katsoa olevan laaja-

alaisempaa kuin Staffpointilaisten. Molempien henkilöstöpalveluyrityksien vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen suurin vaikutus on palkitsemisella.

Tutkimukseni vastasi kyllä asetettuihin tutkimusongelmiin, mutta kuten edellä jo todettiin, tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan muita kuin Jyväskylän Opteamin ja Staffpointin vuokratyöntekijöitä. Vaikka vuokratyövoiman käyttö on kärsinyt hieman negatiivisesta maineesta ja vuokratyöntekijöiden oloja on monesti epäilty huonoiksi, tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että vuokratyöntekijät ovat hyvin tyytyväisiä vuokratyön tekemiseen. Luulen, että vuokratyön tekeminen on jo yleistynyt siinä määrin, että vuokratyöntekijän odotukset ja vaatimukset vuokratyön tekemiselle ovat suhteellisen realistiset, eikä kovin isoja pettymyksiä pääse syntymään. Työntekijä, joka hakeutuu vuokratyöhön, on useimmiten tietoinen työn keikkaluontoisuudesta ja sen tuomista haasteista, mutta samalla hän voi kokea keikkailun myös positiivisena asiana esimerkiksi helposti valittavien työaikojen ja –paikkojen muodossa.

Olisi mielenkiintoista tutkia, minkälaisia tuloksia saataisiin isommalla otoksella. Tällöin tutkimuksen tulokset voitaisiin todennäköisesti yleistää koskemaan laajempaa joukkoa. Jatkotutkimuksessa olisikin mahdollista tutkia suuremman joukon työtyytyväisyyttä. Lisäksi jatkotutkimus voitaisiin suorittaa kvalitatiivisia menetelmiä käyttäen, jolloin olisi mahdollista saada syvällisempi kuva vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydestä. Mielenkiintoinen tutkimuskohde olisi myös tutkia, minkälaisia vaikutuksia viime vuoden taantumalla on ollut vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen.

LÄHTEET

- Bilgic, R. 1998. The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology* 132 (5), 549-557.
- Bärlund, H. 1991. Tilapäistyötä tekevän vuokratyövoiman työtyytyväisyys ja motiivit. Vaasan yliopisto. Pro gradu –tutkielma.
- Clark, A. E. 1993. Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? Discussion paper no. 415. Colchester: Department of Economics, University of Essex.
- Clark, A. E., Oswald, A. & Warr, P. 1996. Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69 (1), 57-81.
- Cranny, C. J., Smith, P. C. & Stone, E. F. 1992. Job satisfaction - How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York: Lexington Books.
- Eriksson, B. 1998. Arbetet i människors liv. Monograph from the department of sociology no. 66. Göteborgs university.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K. & Westlund, A. H. 2003. Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations* 26 (2), 122-136.
- Gaziel, H. H. 1987. Correlates of job satisfaction: a study of the two factor theory in an educational setting. *The Journal of Psychology* 120 (6), 613-626.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. 1999. Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower* 20 (6), 343-360.
- Heikkilä, Tarja. 1999. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. 1959. The motivation to work. New York: John Wiley.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hunt, J. W. & Saul, P. N. 1975. The relationship of age, tenure, and job satisfaction in males and females. *The Academy of Management Journal* 18 (4), 690-702.

- Johansson, E. 2005. Suomalaiset eivät ole outoja – uusia tuloksia kansainvälisestä työtyytyväisyystutkimuksesta.
http://www.etla.fi/files/1324_SUH_05_1_suomalaiset_eivat_ole_outoja.pdf
28.1.2008.
- Judge, T. A. & Church, A. H. 2000. Job satisfaction: research and practice. Teoksessa Cooper, C. L. & E. A. Locke. (toim.) Industrial and organizational psychology. Linking theory with practice. Oxford: Blackwell Publishers Ltd, 166-198.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1995. Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus 104. Helsinki: Työministeriö.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Juuti, P. 1983. Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta. Helsinki: Kirjapaino R. Lunkka Ky.
- Kajaani, S. 1990 Työvoiman vuokraus. Yritystoiminnan tutkimuskeskuksen julkaisusarja nro 11. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Kauhanen, M. 2001. Temporary agency work in Finland. Palkansaajien tutkimuslaitos. Työpapereita 174. Helsinki.
- Koustelios, A. 2001. Personal characteristics and job satisfaction of Creek teachers. The International Journal of Educational Management 15 (7), 354-358.
- Lancaster, G. & Simintiras, A. 1991. Job-related expectations of salespeople: a review of behavioral determinants. Management Decision 29 (2), 48-57.
- Lawler, E. E. 1973. Motivation in work organizations. California: Brooks/Cole.
- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Helsinki: Työministeriö.
- Lindström, K. 2004. Työyhteisöjen toimivuus. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Locke, E. A. 1976. Nature and causes of job satisfaction. Teoksessa Dunnette, M. D. (toim.) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. & Whiting, R. J. 1974. Sources of satisfaction and dissatisfaction among solid waste management employees. Journal of Applied Psychology 59 (2), 145-156.

- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Nummenmaa, L. 2004. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Opteam Henkilöstöpalvelut Oy. 2010. www.opteam.fi 15.4.2010
- Oshagbemi, T. 2000. Gender differencies in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review* 15 (7), 331-343.
- Pöyhönen, T. 1974. Työtyytyväisyys, mitä se on? Työterveyslaitoksen julkaisuja 35. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pöyhönen, T. 1975. Työtyytyväisyyden teoreettinen tarkastelu. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.), Työpsykologia – terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127-141.
- Ruohotie, P. 1983. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitoksen julkaisu 9. Hämeenlinna.
- Spector, P. E. 1997. Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences. California: SAGE Publications.
- Staffpoint Oy. 2010. www.staffpoint.fi 15.4.2010.
- Taantuma on leikannut vuokratyöläisten käyttöä rajusti. 2009. Helsingin Sanomat. <http://www.hs.fi/artikkeli/1135242813843?ref=rs> 17.1.2009.
- Taber, T. & Alliger, G. 1995. A task-level assesment of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* 16 (2), 101-121.
- Takaneva, N. 2003. Ammatillaisia, joustajia vai sivustaseuraajia? Ravintola-alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöstä ja työidentiteetistä. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu –tutkielma.
- Turnley, W. H. 1995. Employee reactions to temporary jobs. *Journal of Managerial Issues*. <http://www.allbusiness.com/management-companies-enterprises/512708-1.html>

Työministeriö. 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö.

Vahtera, J. & Pentti, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.

Valtari, M. 2006. SPSS-perusteet. SPSS:n versio 13. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Tieto- ja viestintäteknikka. <http://www.valt.helsinki.fi/tvt-opetus/spss-opas/spss-opas.html>. 3.2.2009.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Helsinki: Työministeriö.

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Helsinki: Työministeriö.

Vuokratyö väheni neljänneksen. 2009. Taloussanomat. <http://www.taloussanomat.fi/kotimaa/2009/06/14/vuokratyo-vaheni-neljanneksen/200914446/12> 14.6.2009

White, A. T. & Spector, P. E. 1987. An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship. *Psychology and Aging* 2 (3), 261-265.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake

SUKUPUOLI

1. Mikä on sukupuolesi?

- Nainen
- Mies

IKÄ

2. Minkä ikäinen olet?

- Alle 25 vuotta
- 25-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- Yli 55 vuotta

KOULUTUS

3. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

- Peruskoulu
- Toisen asteen koulutus (ylioppilas, ammattikoulu tms.)
- Yliopisto tai ammattikorkeakoulu
- Jokin muu, mikä? (esim. lisäkoulutus, käydyt kurssit, opistotason koulutus) :

TOIMIALA

4. Millä toimialalla teet/olet tehnyt vuokratyötä?

- Toimisto- ja taloushallinnon työ
- Kaupan alan työ/kaupallinen työ
- Hotelli-, ravintola- ja catering-alan työ
- Muu palvelustyö
- Varastotyö
- Rakennustyö
- Metallialan työ
- Jokin muu, mikä? :

TUNTIMÄÄRÄ

5. Kuinka monta tuntia viikossa keskimäärin teet vuokratyötä tällä hetkellä?

- 10 tuntia tai vähemmän
- 11-20 tuntia
- 21-30 tuntia

- 31-40 tuntia
- Tällä hetkellä en tee töitä, odotan seuraavaa toimeksiantoa

PÄÄTOIMISUUS

6. Mitä teet vuokratyön ohella?

- Opiskelen
- Teen muuta työtä, keskimäärin h/vko :
- Olen eläkkeellä
- Vuokratyö on päätyöni

PALVELUSAIKA

7. Miten kauan olet työskennellyt Opteamin/Staffpointin vuokratyöntekijänä?

- Alle kuukauden
- 1-3 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- 7-12 kuukautta
- 1-3 vuotta
- yli 3 vuotta

ASIAKASYRITYSTEN_MÄÄRÄ

8. Miten monessa eri asiakasyrityksessä olet työskennellyt?

- 1
- 2-3
- 4-7
- 8-10
- Yli 10
- Olen vakituudessa työsuhhteessa

HALUKKUUS_VAKINAISTUMISEEN

9. Haluaisitko vakituisen työsuhteen nykyisestä/viimeisimmästä asiakasyrityksestä?

- Kyllä
- En

MAHDOLLISUUS_VAKINAISTUMISEEN

10. Onko sinulle tarjottu asiakasyrityksestä vakituista työsuhdetta, jota et ole ottanut vastaan?

- Kyllä
- Ei

SYYT_VUOKRATYÖN_TEKEMISEEN

11. Miksi teet vuokratyötä?

- Voin valita itse työajan ja -paikan
- Haluan saada monipuolista työkokemusta
- Haluan lisäansioita
- Vuokratyötä on helpompi saada kuin muuta työtä
- Saan parempaa palkkaa tai muita etuja (koulutus, asunto tms.), joita en muuten saisi
- En halua vakituista työsuhdetta
- Jokin muu syy, mikä? :

KOULUTUSMAHDOLLISUUDET

12. Kuinka paljon Opteam tai asiakasyritys on järjestänyt sinulle koulutusta viimeisen vuoden aikana?

- Ei ollenkaan
- Puoli päivää-1 päivä
- 2-3 päivää
- 4-5 päivää
- 6 päivää tai enemmän

VUOKRATYÖN_JATKAMINEN

13. Kuinka kauan olet suunnitellut jatkavasi vuokratyöntekijänä?

- Alle kuukauden
- 1-6 kuukautta
- 6-12 kuukautta
- Yli vuoden
- Yli viisi vuotta
- En osaa sanoa

VUOKRATYÖN_TEKEMISEN_SUOSITTELEMINEN

14. Voitko suositella vuokratyön tekemistä tuttavillesi?

- Kyllä
- En

VAATIMUKSET_TYÖLLE

15. Miten tärkeinä pidät seuraavia tekijöitä vuokratyön tekemisessä?

	Ei lainkaan tärkeä	Vähän tärkeä	En osaa sanoa	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
1. Työn mielenkiintoisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työn haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työn monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työn itsenäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Uusien asioiden oppiminen työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hyvät kehittämismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

työssä

- | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 7. Työ vastaa ammattitaitoa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Hyödyllisyyden tunne työssä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Hyvä palkka | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Arvostuksen saaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Turvallinen ja pysyvä työsuhde | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Etenemismahdollisuudet työssä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Työn vastuullisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Hyvä työilmapiiri asiakasyrityksessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Mukavat työkaverit asiakasyrityksessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Sopivat työajat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Sopivat työmatkat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Viihtyisät työtilat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Esimiehen kiitettävä toiminta asiakasyrityksessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Mukava ja oikeudenmukainen esimies asiakasyrityksessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Riittävä perehdytys asiakasyrityksessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Opteam/Staffpoint välittää minulle sopivia töitä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Opteam/Staffpoint huolehtii asianmukaisesti palkanmaksusta ja muista työsuhdeasioista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Opteam/Staffpoint huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Tiedonkulku toimii Opteamin/Staffpointin, | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

asiakasyrityksen ja itseni välillä

27. Opteam/Staffpoint on alallaan laadukas ja menestyvä yritys

TYTYTYVÄISYYS_VUOKRATYÖN_TEKEMISEEN

Erittäin tyytymätön **Melko tyytymätön** **En tyytymätön, mutten tyytyväinenkään** **Melko tyytyväinen** **Erittäin tyytyväinen**

16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?

TYTYTYVÄISYYS_TYÖN_SISÄLTÖÖN

17. Mitä mieltä olet seuraavista työsi sisältöä koskevista väittämistä? (arvioi nykyistä tai viimeisintä toimeksiantoasi)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työni on mielenkiintoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työni on riittävän haastavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työssäni saan monipuolisesti toteuttaa kykyjäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työni on riittävän itsenäistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Minulla on mahdollisuus oppia uusia asioita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Työni on yksitoikkoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Tunnen olevani hyödyksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Työni tarjoaa vain vähän kehittymismahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työni on sitä, mitä minulle luvattiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työni vastaa ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Tiedän, mitä minulta työssäni odotetaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYTYTYVÄISYYS_PALKITSEMISEEN

18. Mitä mieltä olet seuraavista palkkaasi ja palkitsemistasi koskevista väittämistä? (asiakasyritystä koskevissa kysymyksissä arvioi nykyistä tai viimeisintä toimeksiantoasi)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Saamani palkka on vähintään samalla tasolla kuin asiakasyrityksen saman kokemuksen ja koulutuksen omaavilla työntekijöillä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Asiakasyrityksessä toimiva esimieheni arvostaa minua ja tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Asiakasyrityksessä lähimmät työtoverini arvostavat minua ja tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työsuhteeni asiakasyritykseen on turvallinen ja pysyvä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Uskon, että vuokratyö auttaa minua saamaan jatkossa uuden työpaikan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Palkkani on liian alhainen verrattuna antamaani työpanokseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Olen vuokratyön avulla päässyt etenemään urallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon asiakasyrityksessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Asiakasyritys tarjoaa minulle vastuullisia työtehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Koen työsuhteeni asiakasyritykseen epävarmaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYTYTYVÄISYYS_TYÖLOSUHTEISIIN

19. Mitä mieltä olet seuraavista asiakasyrityksen työolosuhteita koskevista väittämistä? (arvioi nykyistä tai viimeisintä toimeksiantoasi)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunnen kuuluvani asiakasyrityksen työyhteisöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työkaverini asiakasyrityksessä suhtautuvat minuun tasa-arvoisesti suhteessa muihin työntekijöihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työssä on sopiva työtahti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työmatka on sopivan pituinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työajat ovat sopivia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Työssä on usein liian kiire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työtilat ovat viihtyisät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYTYVÄISYYS_ESIMIESTOIMINTAAN

20. Mitä mieltä olet seuraavista asiakasyrityksen esimiestoimintaa koskevista kysymyksistä? (arvioi nykyistä tai viimeisintä toimeksiantoasi)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Esimiehen toiminta asiakasyrityksessä on ollut kokonaisuudessaan kiitettävää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olen saanut riittävästi perehdytystä työtehtäviini asiakasyrityksessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Esimieheni asiakasyrityksessä suhtautuu minuun tasa-arvoisesti suhteessa muihin työntekijöihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Esimieheni ei ole opastanut minua riittävästi työtehtäviini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYTYVÄISYYS_ORGANISAATIOON_JA_JOHTAMISEEN

21. Mitä mieltä olet seuraavista organisaatiota ja johtamista (Opteamia/Staffpointia) koskevista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Opteam/Staffpoint on hoitanut palkanmaksun ja muut työsuhdeasiat asianmukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Olen saanut Opteamilta/Staffpointilta riittävästi tietoa asiakasyrityksestä ja työtehtävistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Olen saanut Opteamilta/Staffpointilta riittävästi tietoa työsuhdeasioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun Opteamin/Staffpointin, asiakasyrityksen ja itseni välillä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Minulle on tarjottu Opteamista/Staffpointilta toiveitani vastaavaa työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Uuteen asiakasyritykseen mennessäni huomaan usein saaneeni liian vähän informaatiota asiakasyrityksestä ja työtehtävistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Opteam/Staffpoint huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Tunnen kuuluvani Opteamin/Staffpointin työyhteisöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Opteam/Staffpoint on alallaan laadukas ja menestyvä yritys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Olen tyytyväinen Opteamin/Staffpointin toimintaan, enkä halua siirtyä toisen henkilöstöpalveluyrityksen palvelukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muut kommentit:

LIITE 2. Kaikkien väittämien keskiarvot

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
1. Työni on mielenkiintoista.	86	3,71	,944	1	5
2. Työni on riittävän haastavaa.	86	3,63	1,041	2	5
3. Työssäni saan monipuolisesti toteuttaa kykijäni.	86	3,19	1,079	1	5
4. Työni on riittävän itsenäistä.	86	3,59	,999	2	5
5. Minulla on mahdollisuus oppia uusia asioita työssäni.	86	3,74	1,087	1	5
7. Tunnen olevani hyödyksi työssäni.	86	3,87	,779	1	5
9. Työni on sitä, mitä minulle luvattiin.	86	4,20	,838	1	5
10. Työni vastaa ammattitaitoani.	86	3,21	1,159	1	5
11. Tiedän, mitä minulta työssäni odotetaan.	86	3,95	,810	2	5
1. Saamani palkka on vähintään samalla tasolla kuin asiakasyrityksen saman kokemuksen ja koulutuksen omaavilla työntekijöillä.	86	3,85	1,153	1	5
2. Asiakasyrityksessä toimiva esimieheni arvostaa minua ja tekemääni työtä.	86	3,87	,943	1	5
3. Asiakasyrityksessä lähimmät työtoverini arvostavat minua ja tekemääni työtä.	86	4,02	,894	1	5
4. Työsuhteeni asiakasyritykseen on turvallinen ja pysyvä.	86	3,28	1,334	1	5
5. Uskon, että vuokratyö auttaa minua saamaan jatkossa uuden työpaikan.	86	3,63	1,096	1	5
7. Olen vuokratyön avulla päässyt etenemään urallani.	86	2,56	1,164	1	5

8. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon asiakasyrityksessä.	86	2,34	1,204	1	5
9. Asiakasyritys tarjoaa minulle vastuullisia työtehtäviä.	86	3,34	,989	1	5
1. Tunnen kuuluvani asiakasyrityksen työyhteisöön.	86	3,51	1,244	1	5
2. Työkaverini asiakasyrityksessä suhtautuvat minuun tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin.	86	3,64	1,245	1	5
3. Työssä on sopiva työtahti.	86	3,53	1,215	1	5
4. Työmatka on sopivan pituinen.	86	4,26	,857	1	5
5. Työajat ovat sopivia.	86	3,85	1,057	1	5
7. Työtilat ovat viihtyisät.	86	3,57	,861	1	5
1. Esimiehen toiminta asiakasyrityksessä on ollut kokonaisuudessaan kiitettävää.	86	3,81	1,023	1	5
2. Olen saanut riittävästi perehdytystä työtehtäviini asiakasyrityksessä.	86	3,71	1,115	1	5
3. Esimieheni asiakasyrityksessä suhtautuu minuun tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin.	86	3,73	1,100	1	5
1. Opteam on hoitanut palkanmaksun ja muut työsuhdeasiat asianmukaisesti.	86	4,51	,793	2	5
2. Olen saanut Opteamilta riittävästi tietoa asiakasyrityksestä ja työtehtävistäni.	86	3,97	,926	2	5
3. Olen saanut Opteamilta riittävästi tietoa työsuhdeasioista.	86	3,71	1,083	1	5
4. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun Opteamin, asiakasyrityksen ja itseni välillä.	86	3,93	,992	2	5

5. Minulle on tarjottu Opteamista toiveitani vastaavaa työtä.	86	3,83	1,065	1	5
7. Opteam huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista.	86	3,38	,984	1	5
8. Tunnen kuuluvani Opteamin työyhteisöön.	86	3,21	1,159	1	5
9. Opteam on alallaan laadukas ja menestyvä yritys.	86	3,86	,870	1	5
10. Olen tyytyväinen Opteamin toimintaan, enkä halua siirtyä toisen henkilöstöpalveluyrityksen palvelukseen.	86	3,83	,996	1	5
16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?	86	3,92	,815	1	5
Sisältö6 käännettynä	86	3,0116	1,12191	1,00	5,00
Sisältö8 käännettynä	86	2,7558	,96937	1,00	5,00
Palkka6 käännettynä	86	3,2442	1,21690	1,00	5,00
Palkka10 käännettynä	86	3,2674	1,29637	1,00	5,00
Työolot6 käännettynä	86	2,7326	1,27809	1,00	5,00
Esimiest4 käännettynä	86	3,5465	1,10248	1,00	5,00
Org6 käännettynä	86	3,2326	1,08112	1,00	5,00

LIITE 3. Työtyytyväisyyssummamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan väliset korrelaatiot

Correlations (Spearman's rho)

		SummaPalkka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	SummaOrg	SummaKaikki	SummaSisältö	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
SummaPalkka	Correlation Coefficient	1,000	,601(**)	,636(**)	,527(**)	,898(**)	,656(**)	,584(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
SummaTyöolot	Correlation Coefficient	,601(**)	1,000	,532(**)	,423(**)	,717(**)	,456(**)	,462(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86

Summa Esimies t	Correlation Coefficient	,636(**)	,532(**)	1,000	,477(**)	,718(**)	,398(**)	,329(**)
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,002
	N	86	86	86	86	86	86	86
Summa Org	Correlation Coefficient	,527(**)	,423(**)	,477(**)	1,000	,728(**)	,384(**)	,570(**)
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Summa Kaikki	Correlation Coefficient	,898(**)	,717(**)	,718(**)	,728(**)	1,000	,776(**)	,612(**)
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Summa Sisältö	Correlation Coefficient	,656(**)	,456(**)	,398(**)	,384(**)	,776(**)	1,000	,425(**)
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
16. Miten tyytyväi nen olet vuokrat yön tekemis een kokonai suudes saan?	Correlation Coefficient	,584(**)	,462(**)	,329(**)	,570(**)	,612(**)	,425(**)	1,000
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	.
	N	86	86	86	86	86	86	86

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LIITE 4. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle sukupuolen mukaan

Test Statistics(a)

	Summa Sisältö	SummaPalikka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	Summa Org	SummaKaiikki	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
Mann-Whitney U	525,500	544,000	532,000	551,500	546,500	533,500	511,000
Wilcoxon W	661,500	680,000	668,000	3036,500	682,500	669,500	647,000
Z	-,383	-,178	-,312	-,095	-,150	-,294	-,607
Asymp. Sig. (2-tailed)	,701	,859	,755	,924	,881	,769	,544

a Grouping Variable: 1. Mikä on sukupuolesi?

LIITE 5. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle iän mukaan

Test Statistics(a)

	Summa Sisältö	SummaPalikka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	Summa Org	SummaKaiikki	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
Mann-Whitney U	697,000	678,000	651,500	714,500	738,500	739,000	673,500
Wilcoxon W	997,000	978,000	2604,500	2667,500	1038,500	1039,000	973,500
Z	-,453	-,636	-,895	-,285	-,053	-,048	-,758
Asymp. Sig. (2-tailed)	,650	,525	,371	,775	,958	,962	,448

a Grouping Variable: ikävuosi

LIITE 6. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle toisen asteen koulutuksen ja korkeakoulutuksen suhteen

Test Statistics(a)

	SummaSisältö	SummaPalkka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	SummaOrg	SummaKainkka	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
Mann-Whitney U	347,000	362,500	404,500	403,500	429,000	388,500	376,500
Wilcoxon W	467,000	482,500	524,500	523,500	2199,000	508,500	496,500
Z	-1,286	-1,077	-,514	-,527	-,182	-,726	-,998
Asymp. Sig. (2-tailed)	,198	,281	,607	,598	,856	,468	,318

a Grouping Variable: 3. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

LIITE 7. Mann-Whitneyn U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle peruskoulutuksen ja korkeakoulutuksen suhteen

Test Statistics(b)

	SummaSisältö	SummaPalkka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	SummaOrg	SummaKainkka	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
Mann-Whitney U	45,500	48,500	53,500	50,500	38,500	48,000	58,000
Wilcoxon W	165,500	168,500	89,500	170,500	158,500	168,000	178,000
Z	-,943	-,745	-,422	-,618	-1,390	-,775	-,136
Asymp. Sig. (2-tailed)	,346	,457	,673	,537	,164	,438	,892
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,357(a)	,466(a)	,681(a)	,548(a)	,169(a)	,466(a)	,925(a)

a Not corrected for ties.

b Grouping Variable: 3. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

LIITE 8. Mann-Whitney U-testin tulokset summamuuttujille ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujalle henkilöstöpalveluyrityksen mukaan

Test Statistics(a)

	Summa Sisältö	SummaPalkka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	SummaOrg	SummaKaikki	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
Mann-Whitney U	680,500	689,500	811,500	770,000	470,500	600,000	774,500
Wilcoxon W	1346,500	1355,500	1477,500	1436,000	1136,500	1266,000	1440,500
Z	-1,924	-1,845	-,779	-1,144	-3,766	-2,627	-1,227
Asymp. Sig. (2-tailed)	,054	,065	,436	,253	,000	,009	,220

a Grouping Variable: ryhmä

LIITE 9. Opteam: työtyytyväisyyssummamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan väliset korrelaatiot

Correlations(a) (Spearman's rho)

		SummaSisältö	SummaPalkka	SummaTyöolot	SummaEsimiest	SummaOrg	SummaKaikki	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuudessaan?
Summa Sisältö	Correlation Coefficient	1,000	,609(**)	,566(**)	,338(*)	,351(*)	,736(**)	,449(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,016	,012	,000	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50
Summa Palkka	Correlation Coefficient	,609(**)	1,000	,726(**)	,648(**)	,494(**)	,885(**)	,623(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Summa Työolot	Correlation Coefficient	,566(**)	,726(**)	1,000	,511(**)	,545(**)	,835(**)	,624(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50

Summa Esimie st	Correlation Coefficient	,338(*)	,648(**)	,511(**)	1,000	,598(**)	,731(**)	,487(**)
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Summa Org	Correlation Coefficient	,351(*)	,494(**)	,545(**)	,598(**)	1,000	,732(**)	,621(**)
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Summa Kaikki	Correlation Coefficient	,736(**)	,885(**)	,835(**)	,731(**)	,732(**)	1,000	,671(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
16. Miten tyytyväi nen olet vuokrat yön tekemis een kokonai suudes saan?	Correlation Coefficient	,449(**)	,623(**)	,624(**)	,487(**)	,621(**)	,671(**)	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a ryhma = Opteam

LIITE 10. Staffpoint: työtyytyväisyyssummamuuttujien ja kokonaistyötyytyväisyysmuuttujan väliset korrelaatiot

Correlations(a) (Spearman's rho)

		SummaSi sältö	SummaP alkka	SummaTy öolot	SummaEsi miest	Summa Org	SummaK aikki	16. Miten tyytyväinen olet vuokratyön tekemiseen kokonaisuude ssaan?
Summa Sisältö	Correlation Coefficient	1,000	,679(**)	,238	,484(**)	,267	,776(**)	,345(*)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,162	,003	,115	,000	,040
	N	36	36	36	36	36	36	36

Summa Palkka	Correlation Coefficient	,679(**)	1,000	,348(*)	,624(**)	,387(*)	,886(**)	,500(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,038	,000	,020	,000	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36
Summa Työolot	Correlation Coefficient	,238	,348(*)	1,000	,520(**)	,214	,540(**)	,197
	Sig. (2-tailed)	,162	,038	.	,001	,209	,001	,248
	N	36	36	36	36	36	36	36
Summa Esimie st	Correlation Coefficient	,484(**)	,624(**)	,520(**)	1,000	,267	,728(**)	,101
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	.	,115	,000	,559
	N	36	36	36	36	36	36	36
Summa Org	Correlation Coefficient	,267	,387(*)	,214	,267	1,000	,595(**)	,512(**)
	Sig. (2-tailed)	,115	,020	,209	,115	.	,000	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36
Summa Kaikki	Correlation Coefficient	,776(**)	,886(**)	,540(**)	,728(**)	,595(**)	1,000	,500(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	.	,002
	N	36	36	36	36	36	36	36
16. Miten tyytyväi nen olet vuokrat yön tekemis een kokonai suudes saan?	Correlation Coefficient	,345(*)	,500(**)	,197	,101	,512(**)	,500(**)	1,000
	Sig. (2-tailed)	,040	,002	,248	,559	,001	,002	.
	N	36	36	36	36	36	36	36

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a ryhma = Staffpoint