

## **Edunvalvonta ja ammattijärjestösitoutuminen**

- Tutkimus edunvalvonnassa onnistumisen roolista ja vaikutusmekanismeista sitoutumiseen SAK:laisissa ammattiliitoissa

Eero Rantala

Pro gradu -tutkielma

Sosiologia

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2013

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

## TIIVISTELMÄ

### EDUNVALVONTA JA AMMATTIJÄRJESTÖSITOUTUMINEN

**-Tutkimus edunvalvonnassa onnistumisen roolista ja vaikutusmekanismeista sitoutumiseen SAK:laisissa ammattiliitoissa**

Eero Rantala

Sosiologia

Pro gradu –tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

Kevät 2013

112 sivua (7 sivua liitteitä)

Tutkimuksessa tarkastellaan miten jäsenien arviot heidän ammattiliittojensa edunvalvonnassa onnistumisessa vaikuttavat ammattijärjestösitoutumiseen. Kiinnostuksen kohteena on kuinka vahvasti positiiviset arviot ennustavat sitoutumista ja millä tavalla arviot ovat yhteydessä sitoutumisen eri ulottuvuuksiin. Ammattijärjestösitoutumista tutkitaan kaksiulotteisen mallin kautta, jossa sitoutuneisuus määrittyy asenteellisena ja intentionaalisenä komponenttina. Tutkimuksessa tarkastellaan myös muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä sitoutumisen eri ulottuvuuksiin.

Kysymyksiin vastaamiseksi tutkimuksessa analysoidaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) vuoden 2010 jäsentutkimuksen aineistoa. Analyysi on luonteeltaan sekundäärianalyysiä.

Päätuloksena on, että jäsenten positiiviset arviot liittojensa edunvalvonnassa onnistumisesta on hyvin vahva ennustaja sitoutumisen asenteelliselle komponentille. Positiiviset kokemukset eivät kuitenkaan vaikuta sitoutumisen intentionaaliseen komponenttiin, kiinnostukseen ammattiliiton toimintaan osallistumista kohtaan. Sitoutumisen asenteellinen komponentti ennustaa puolestaan vahvasti sitoutumisen intentionaalista puolta. Tulokset ovat sopusoinnussa rationaalisen toiminnan teorian hypoteesien kanssa, jossa uskomusten (arviot) oletetaan vaikuttavan kiinnostukseen jonkin teon tekemiseen ainoastaan asenteiden kautta polkuriippuvaisesti. Tämän kautta tutkimus myös täydentää aikaisempaa kotimaista ammattijärjestösitoutumisen ennustamiseen keskittyvää tutkimusta. Tutkimuksen tuloksista päätellen ammattiliitot voivat vaikuttaa jäseniensä osallistumisvalmiuteen keskeisesti vahvan edunvalvonnan kautta. Muiden ennustajien osalta vahvasti yhteydessä sitoutumisen kumpaankin puoleen olivat ikä ja poliittinen kanta.

Avainsanat: Ammattiliitto, Edunvalvonta, Sitoutuminen, Ammattijärjestösitoutuminen, Instrumentaalisuus, Asenne, Intentio

## Sisällysluettelo:

JOHDANTO .....	1
1.0 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	7
1.1 Instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen käsitteet .....	7
1.1.1 Instrumentaalisuus.....	7
1.1.2 Ammattijärjestösitoutuminen.....	12
1.1.2.1 Sitoutuminen sosiaalipsykologisena ja sosiologisena ilmiönä .....	12
1.1.2.2 Sosiologinen näkökulma sitoutumisen lähtökohtiin.....	13
1.1.2.3 Ammattijärjestösitoutumisen tutkimus ja määritelmät .....	15
1.1.2.4 Ammattijärjestösitoutuminen Gordonin ryhmän määrittelemänä.....	15
1.1.2.5 Gordonin ryhmän mallin kritiikkiä .....	17
1.1.2.6 Rationaalisen toiminnan teoria .....	19
1.1.2.7 Kaksiulotteisen ammattijärjestösitoutumisen malli .....	20
1.2 Instrumentaalisuuden ja sitoutumisen tutkimus ja mekanismit.....	22
1.2.1 Aikaisempi tutkimus instrumentaalisuudesta ja sitoutumisesta.....	22
1.2.2 Instrumentaalisuuden vaikutusmekanismit sitoutumiseen .....	27
1.3 Tutkimuskysymykset.....	30
2.0 ANEISTO, MENETELMÄT JA AVAINIDIKAATTORIT .....	32
2.1 Aineisto .....	32
2.1.1 Aineistoon, sen käsittelyyn ja käyttöön liittyviä huomioita .....	33
2.1.1.1 Aineistoon liittyvät ongelmat .....	33
2.1.1.2 Aineiston käsittelyyn liittyvät ongelmat .....	37
2.1.1.3 Aineiston käyttöön liittyvät ongelmat .....	39
2.2 Tutkimuksessa käytettävät menetelmät.....	39
2.2.1 Faktorianalyysi .....	40
2.2.2 Varianssianalyysi .....	41
2.2.3 Lineaarinen regressioanalyysi .....	43
2.2.4 Polkuanalyysi.....	46
2.2.5 Menetelmien ehtojen huomioiminen tutkimuksessa .....	50
2.3 Instrumentaalisuuden ja sitoutumisen operationalisointi.....	53
2.3.1 Instrumentaalisuuden indikaattori.....	55
2.3.2 Ammattijärjestösitoutumisen indikaattorit .....	58

2.3.2.1 Sitoutumisen asenteellinen komponentti.....	58
2.3.2.2 Sitoutumisen intentionaalinen komponentti.....	61
2.4 Pääindikaattorien suhteiden ja mielekkyyden testaaminen.....	64
3.0 ANALYYSIT .....	66
3.1 Varianssianalyysit instrumentaalisuudesta ja sitoutumisesta .....	66
3.1.1 Instrumentaalisuus ja sitoutuminen sukupuolittain tarkasteltuna .....	67
3.1.2 Instrumentaalisuus ja sitoutuminen ikäluokittain tarkasteltuna .....	70
3.1.3 Yhteenveto varianssianalyyseistä .....	74
3.2 Ammattijärjestösitoutumisen ennustaminen regressioanalyysillä.....	75
3.2.1 Vakioivat muuttajat .....	76
3.2.1.1 Sosiodemografiset taustamuuttajat .....	77
3.2.1.2 Työn olosuhdetekijöihin liittyvät muuttajat .....	78
3.2.1.3 Asennepiirteisiin liittyvät muuttajat.....	79
3.2.1.4 Työyhteisötasoon liittyvät muuttajat .....	81
3.2.2 Sitoutumisen asenteellisen komponentin ennustaminen.....	82
3.2.3 Sitoutumisen intentionaalisen komponentin ennustaminen .....	85
3.2.4 Yhteenveto regressioanalyyseistä.....	87
3.3 Polkuanalyysin kautta ammattijärjestösitoutumisen mallin testaaminen .....	88
4.0 TULOKSET JA TUTKIMUSKYSYMYKSIIN VASTAAMINEN.....	91
5.0 DISKURSIO .....	94
5.1 Tulokset, aikaisempi tutkimus ja tulosten käytännölliset implikaatiot.....	94
5.2 Tutkimuksen validiteetti .....	96
5.3 Jatkotutkimus .....	99
LÄHTEET .....	100
LIITTEET .....	106

## JOHDANTO

Kaj Ilmonen ja Kimmo Kevätsalo määrittelivät 1990-luvun puolella välissä kolme ehtoa sekä edellytystä, joiden täytyessä ammattiyhdistysliike voi säilyttää merkittävän neuvotteluasemansa ja onnistua päämääriensä tavoittelussa. Ensimmäinen ehto liittyy jäsenmäärään sekä toimi- ja ammattialakohtaiseen kattavuuteen jäsenistön osalta. Yhteiskunnallisesti merkittävällä liikkeellä on oltava kattava jäsenmäärä yhteiskunnallisen painoarvon ja merkityksellisen neuvotteluaseman saamiseksi. Toisessa ehdossa kyse on jäsenten aktiivisuudesta, yhtenäisyydestä ja lojaalisuudesta liikettä kohtaan. Neuvottelujen onnistumiselle on keskeistä että jäsenistö on lojaalia liikettään kohtaan ja riittävän aktiivista. Tällaisiin jäseniin voidaan luottaa tiukoissakin neuvottelutilanteissa, jolloin joukkovoiman käytön uhka on olemassa. Kolmannessa ehdossa otetaan huomioon valtaväestön asennoituminen liikettä kohtaan ja liikkeen yhteiskunnallinen legitimitetti. Valtaväestön suotuisa asenne liikkeen toimintaa kohtaan on elinehtona oikeutetulle sopimustoiminnalle. Ilman yleistä hyväksyntää ammattiyhdistysliike ei voi legitimiesti hoitaa tehtäviään ja saada hyväksytyjä lopputuloksia aikaan. Sopimustoimintaa tekevänä organisaationa ammattiyhdistysliikkeen on ehtojen nojalla kyettävä rekrytoimaan uusia jäseniä, pitämään jäsenet vireinä ja tyytyväisinä sekä luomaan julkisuutta, joka oikeuttaa sen toimintaa julkisessa elämässä. (Ilmonen & Kevätsalo 1995, 13–14.)

Ehdoista toista, aktiivisuuteen ja lojaalisuuteen liittyvää edellytystä, voidaan vielä tarkentaa ja erotella. Aktiivisuuden lisäksi voidaan puhua myös ammattiliittoon sitoutumisesta, jonka on huomattu niin ulkomaisessa kuin kotimaisessa tutkimuksessa lisäävän aktiivisuutta. (Ks. esim. Jokivuori 2002, 77–78; Fullagar, Gallagher, Clark & Carroll 2004). Toisen ehdon kohdalla voitaisiinkin tarkentaen puhua sitoutumisesta ja aktiivisuudesta pelkän lojaalin aktiivisuuden sijaan. Jäsenistön tulee olla ammattiliittoonsa sitoutuneita sekä aktiivisesti osallistuvia, mikäli neuvotteluasema halutaan jäsenistön luonteen osalta pitää vahvana.

Miten Ilmosen ja Kevätsalon ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluasemaan liittyvät ehdot täyttyvät Suomessa 2000-luvun alussa? Ensimmäisen ehdon kohdalla ammattiyhdistysliikkeellä näyttäisi olevan ongelmia. Järjestäytyminen on laskenut

selvästi. Vuonna 2009 järjestäytymisaste oli noin 67.4 % ja vähenemistä suhteessa vuoteen 2004 tapahtui 1.6 % (Ahtiainen 2011, 53).<sup>1</sup> Järjestäytyminen kääntyi selvään laskuun 1990-luvun puolivälin jälkeen, jota ennen se kerkesi nousta 1990-luvulla noin 80 % asti 1950-luvulta lähtien (Ahtiainen 2011, 33; Pehkonen & Tanninen 1997, 580–582)<sup>2</sup>. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna järjestäytymisasteessa on tapahtunut radikaali käänös viimeisen parin vuosikymmenen aikana. Järjestäytymisasteen laskua on selitetty muutoksilla työvoiman kokoonpanossa ja työmarkkinoiden muutoksilla, mutta pääsyy näyttäisi löytyvän yleisten työttömyyskassojen vakiintumisesta Suomeen. Riippumattomat työttömyyskassat ovat vähentäneet järjestäytymistä heikentämällä ansioperustaisen työttömyysturvan ja ammattiliittojäsenyyden välistä yhteyttä, tarjoamalla ansiosidonnaista työttömyysturvaa ilman ammattiliittojäsenyyttä ja siihen liittyviä lisäkustannuksia. (Böckerman & Uusitalo 2006, 300.) Ammattiliitoista riippumaton<sup>3</sup> *Yleinen Työttömyyskassa* (YTK) onkin nostanut suosiotaan viimeisen kymmenen vuoden aikana siten että kaikista työttömistä ja palkansaajista vuonna 2001 YTK:hon kuului 7,9 % ja vuonna 2009 puolestaan jo 12,9 % (Ahtiainen 2011, 53). Riippumattomien työttömyyskassojen kanssa kilpaileminen on suomalaiselle ammattiyhdistysliikkeelle tätä päivää ja aiheuttaa ongelmia ensimmäisen määrällisen ehdon täyttämiseksi.

Toisen ehdon täyttymisen suhteen on tärkeää tarkastella erikseen jäsenten sitoutumista sekä jäsenten osallistumista ja aktiivisuutta. Pertti Jokivuori tutki suomalaisten sitoutumista työorganisaatioonsa sekä ammattiliittoihin 2000-luvun alussa<sup>4</sup>. Jokivuoren

---

<sup>1</sup>Järjestäytymisasteella viitataan tässä edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymiseen. Edunvalvonnan piirissä olevien järjestäytymisaste saadaan vertaamalla Suomessa kaikkien ammattiliittojen edunvalvonnan piirissä olevien määrää palkansaajien ja työttömien määrään. Perusjoukosta on poistettu eläkeläiset, opiskelijat, vapaajäsenet ja yrittäjät. Samalla tavalla on laskettu YTK:n suhteellinen osuus. (Ks. Ahtiainen 2011, 32–33; 53.)

<sup>2</sup>Pehkonen ja Tannisen tutkimuksessa järjestäytymisaste on laskettu kaikkiin Suomen ammattiliittoihin kuuluvien määrä jakamalla työllisillä. Tämä on hieman erilainen tapa kuin Ahtiaisella ja tuo pientä virhettä vertailtavuuteen. (Ks. Alaviite 1 sekä Pehkonen & Tanninen 1997, 582;594.)

<sup>3</sup>Riippumaton työttömyyskassa on työttömyyskassa, joka ei edellytä ammattiliittoon kuulumista. Riippumattomat työttömyyskassat tarjoavat jäsenilleen ansiosidonnaisen työttömyysturvan ja tähän liittyviä muita vakuutuksia ilman ammattiliittojäsenyyttä. Ne eivät tarjoa muuta kuin työttömyyskassapalveluja ja ovat tämän takia yleisesti jäsenmaksultaan pienempiä kuin ammattiliittoihin kuuluvilla.

<sup>4</sup>Jokivuoren aineisto koostui 12 suurehossa ja 9 pk-yrityksessä tehdyistä tilastohaastatteluilta. (N=1824) Aineiston koostumus on lähellä sosioekonomisten asemien osalta koko palkansaajien koostumusta Suomessa, jolloin tulokset eivät kuvaa vain tiettyjä palkansaajaosapuolia. (Jokivuori 2002, 39–40.)

(2002, 43–48; 101–102) mukaan työorganisaatioon ja ammattiliittoon sitoutuminen on kansainvälisten vertailujen valossa Suomessa hyvin vahvaa, vaikkakin organisaatiositoutumisen osalta vedetään hieman pitempi korsi. Jokivuoren tutkimuksissa ammattijärjestösitoutumisen keskiarvoksi saatiin 3,2 sitoutumisen vahvuutta välillä 1-5 mittaavalla summamuuttujalla. Ammattijärjestöt koetaan tärkeiksi ja niiden arvoihin sekä tavoitteisiin sitoudutaan. Tuloksen suhteen voidaan olettaa, ettei sitoutumisen kanssa ammattiyhdistysliikkeellä Suomessa ole akuuttia ongelmaa, mikäli mitään radikaalia ei ole tapahtunut vuosituhannen vaihteen jälkeen. Toisen ehdon ensimmäinen puolisko täyttyy.

Toisen ehtoon liittyi myös aktiivisuus. Jokivuori, Kevätsalo ja Ilmonen tutkivat 1990-luvun puolessa välissä työntekijöiden keskusliittojen SAK:n, STTK:n ja Akavan jäsenistöä.<sup>5</sup> Tutkimuksessaan he paneutuivat muun muassa keskusjärjestöjen aktiiveihin ja passiiveihin. Aktiivisiksi SAK:n riveissä osoittautui vain 14 %, loppujen ollessa satunnaisosallistujia tai passiiveja rivijäseniä. STTK:n osalta aktiivisuutta mitattiin luottamustehtävien määrällä viimeisen kahden vuoden aikana. 69.2 %:lla ei ollut kokemusta minkäänlaisista luottamustoimista, yhdestä tai kahdesta 25.4 %:lla ja kolmesta tai enemmästä vain 5.4 %:lla. Akavan osalta puolestaan luottamustehtävissä tai yhteyshenkilönä toimi kaikista jäsenistä kyselyhetkellä ainoastaan 1,5 %.<sup>6</sup> (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, 76–98.) Tuloksista päätellen 1990-luvun suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen jäsenyys oli keskeisesti passiivijäsenyyttä ja väitteellä on jatkuvuutta vielä 2000-luvun ensimmäisellä kymmenyksellä. SAK:n kohdalla uusin jäsentutkimus 2010 osoittaa että aktiiviksi itsensä kokee ainoastaan 11 % koko jäsenistöstä (Alho ym. 2011, 55–56.) STTK:n jäsenistöstä puolestaan vain noin 18 % olisi valmis ottamaan vastaan luottamustehtävän työpaikallaan (Toimihenkilöbarometri 2011). Tulosten suhteen voidaan suuntaa antavasti todeta, että passiivisuus on edellisten keskusjärjestöjen osalta paremmin sääntö kuin poikkeus.<sup>7</sup> Mikäli oletetaan että

---

<sup>5</sup>Aineistona tutkijoilla olivat SAK:sta AKT, Kemian liitto, KTV, Liikealan ammattiliitto ja Metallityöväen liitto. STTK:n osalta mukaan pääsivät KVL, Ptl, SuPer, STL ja Tehy. Akavasta mukana olivat Ekonomi- ja Insinööriliiton aineistot. (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996 12–13.)

<sup>6</sup>Akavan osalta mittarilla ei oikeastaan voitu mitata aktiivisuutta koska luottamushenkilöiden määrä ei kerro suoraan aktiivisuudesta, vaan ainoastaan luottamushenkilöiden määrästä, joka on osaltaan säädeltäviä liittojen kautta. Aktiivisuusmittari on hyvin epävarma, jonka takia Akavalle ei tehdä vertailua edempänä. (Ks. Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996,96.)

<sup>7</sup>Tulokset ovat vain suuntaa antavia huonon vertailtavuuden ja epätäydellisten kysymysten takia.

aktiivisuus on tila, joka halutaan optimoida mahdollisimman laajaksi koko jäsenistön osalta, näyttäisi suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä olevan toisen ehdon jälkipuoliskon täyttämässä vielä paljon tekemistä.

Kolmas ehto liittyi yleiseen mielipiteeseen ja ammattiyhdistysliikkeen toiminnan legitimoimiseen. Järjestäytymistä koskevien kyselyjen tulosten osalta suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä näyttäisi olevan aika legitiimi asema Suomessa. Tämä käy selville työntekijöiden keskusjärjestöjen SAK:n, Akavan ja STTK:n teettämien Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto -kyselyjen (2012, 1-2) kautta. Kyselyissä tiedustellaan suhtautumista työmarkkinaetujärjestöihin sekä järjestäytymiseen liittyviä syitä ja asenteita. Se edustaa maamme jo 15 vuotta täyttänyttä väestöä Ahvenanmaata lukuun ottamatta. Uusimman 2012 tehdyn kyselyn mukaan järjestäytymistä pidetään Suomessa tärkeänä. Erittäin tai melko tarpeelliseksi järjestäytymisen näkee 92 % suomalaisista. Kokemuksilla on myös ajallista jatkuvuutta. Vuodesta 2004 lähtien erittäin tai melko tarpeelliseksi järjestäytymisen kokeneiden osuus on ollut pienimillään 87 % ja suurimmillaan 92 %. Yleinen mielipide näyttäisi olevan Suomessa järjestäytymisen puolesta ja järjestäytyminen koetaan tarpeelliseksi sekä tärkeäksi hyvin yleisesti. Legitimiteettiin liittyvän kolmannen ehdon suhteen suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä ei ole huolta.

Suomalainen ammattiyhdistysliike täyttää 2000-luvulla Kevätsalon ja Ilmosen ehdoista osan hyvin, kun taas osassa on ongelmia. Oma tutkimukseni liittyy laajennettuun toiseen edellytykseen. Tarkkaan ottaen tutkimukseni koskee ammattijärjestösitoutumista sekä sen ennustamista. Ammattijärjestösitoutumista tarkastellaan tutkimuksessa SAK:laiden ammattiliittojen kentällä. Aineistona toimii SAK:n jäsentutkimus vuodelta 2010, joka kattaa kaikki SAK:laiset ammattiliitot ja niiden jäsenliitot. Tutkimus ei koske suomalaista ammattiyhdistysliikettä kokonaisuudessaan, vaan kuvaa tilannetta ainoastaan perusammateissa työskentelevien osalta.

Ammattijärjestösitoutumista mallinnetaan tutkimuksessa Robert Friedmanin ja Lee Harveyn (1986) kahden ulottuvuuden mallin avulla, joka kuvaa ammattijärjestösitoutumista asenteellisen ja intentionaalisen komponentin kautta.



Intentionaalista komponenttia eli osallistumisvalmiutta osana sitoutumista ei ole erikseen mallinnettu suomalaisessa ammattijärjestösitoutumista ja ammattiliittoja koskevissa tutkimuksissa kovinkaan systemaattisesti. Kiinnostuksen kohteena on ollut lähinnä aktuaalinen osallistuminen tai aktiivisuus. (Ks. esim. Jokivuori 1997; Jokivuori 2002; Hyttinen 2007; Tolonen 2011). Tämän komponentin mukaan ottaminen täydentää aikaisempaa suomalaista tutkimusta ammattijärjestösitoutumisesta.

Tutkimuksessani lähestytään kahta ammattijärjestösitoutumisen puolta selittävästä näkökulmasta, johon kaksiulotteinen ammattijärjestösitoutumisen malli sopii mainiosti. Ennustamisen suhteen ollaan eritoten kiinnostuneita instrumentaalisuudeksi kutsutusta ennustajasta. Instrumentaalisuus, joka liittyy jäsenten tyytyväisyyteen ammattiliittoa kohtaan edunvalvojana, on nostettu tärkeäksi ennustajaksi useassa ulkomaisessa ammattijärjestösitoutumista koskevissa tutkimuksissa (Ks. esim. Bamberger, Kluger & Suchard 1999, Clark 2009, 23–27). Myös suomalaisessa tutkimuksessa tyytyväisyyden ammattiliittoon etujen ajajana sekä jäsenyyden suhteen positiivisten kokemusten on huomattu olevan yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen ja aktiivisuuteen (Ks. Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, Jokivuori 2002.) Omassa tutkimuksessani on tarkoitus keskittyä systemaattisesti tähän yhteen ennustajaan ja tutkia kuinka vahvasti ja millaisten mekanismien kautta se vaikuttaa kaksiulotteisesti mallinnettuun ammattijärjestösitoutumiseen. Tarkastelu täydentää kotimaista ammattijärjestösitoutumista koskevaa tutkimusta niiden osalta, joissa sitoutumisen ennustamisella ja selittämällä on ollut keskeinen rooli.

Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneista erityisesti instrumentaalisuuden suhteesta ammattijärjestösitoutumiseen. Analyysien puitteissa vakioinnin kautta avautuu kuitenkin mahdollisuus tarkastella myös muita sitoutumisen tekijöitä. Niitä tarkastelemalla työni täyttää ammattiliittositoutumisen ennustamisen kautta kokonaisuudessaan käytännölliset ehdot, jotka olen työn aineiston antajan, SAK:n, osalta saanut.

Tutkimukseni rakenne on seuraavanlainen. Ensimmäisessä luvussa käyn läpi tutkimukseni teoreettista taustaa. Tämä pitää sisällään tutkimuksen keskeisten käsitteiden ja teoreettisten mekanismien sekä aiemman tutkimuksen esittelemisen. Samalla

määrittelen tutkimuskysymykset. Toisessa luvussa rakennetaan työn keskeiset indikaattorit, esitellään aineistoa sekä käydään läpi tutkimuksessa käytettävät menetelmät. Kolmannessa luvussa tehdään analyysit ja neljännessä luvussa vastataan erikseen tutkimuskysymyksiin. Viides luku on diskursio-osio. Siinä otan kantaa asioihin joita tutkimuksen edetessä esiin nousee sekä arvioin tutkimukseni validiteettia. Samalla mietin tuloksieni käytännöllisiä seurauksia ammattiliittojen näkökulmasta sekä teoreettisemmin suhteessa aikaisempaan tutkimukseen.

## **1.0 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

Tässä luvussa on tarkoitus esitellä tutkimuksen suhteen keskeiset instrumentaalisuuden ja sitoutuminen käsitteet, liittää työni aikaisempaan tutkimukseen ja miettiä teoreettisia mekanismeja, jotka selventävät instrumentaalisuuden suhdetta ammattijärjestösitoutumiseen. Luvussa esitellään myös työn päätutkimuskysymys ja alakysymykset, joiden kautta siihen voidaan vastata. Aluksi tarkastellaan käsitteitä, joiden pohjalle tutkimuksen pääindikaattorit on rakennettu. Tämän jälkeen siirrytään miettimään aikaisempaa tutkimusta sekä instrumentaalisuuden teoreettisia vaikutusmekanismeja sitoutumiseen. Viimeiseksi esitellään tutkimuskysymykset.

### **1.1 Instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen käsitteet**

Tutkimuksessani on tarkoitus arvioida systemaattisesti aikaisempaan tutkimukseen ja teoriaan pohjautuen instrumentaalisuuden suhdetta kaksiulotteiseen ammattijärjestösitoutumiseen. Ennen sitoutumiseen liittyvän aikaisemman tutkimuksen esittelemistä on tärkeää selventää, mihin instrumentaalisuuden sekä ammattijärjestösitoutumisen käsitteillä viitataan. Seuraavaksi tarkastelen kyseisiä käsitteitä. Ensin käydään läpin instrumentaalisuuden käsite, josta jatketaan miettimään sitoutumista.

#### **1.1.1 Instrumentaalisuus**

Instrumentaalisuuden käsitteellä viitataan ammattiliittojen jäsenien arvioihin ja käsityksiin ammattiliittoon kuulumisen hyödyllisyydestä. Näkökulmana se korostaa ammattijärjestöön kiinnittymisen perustana jäsenien laskelmallisuutta etujen suhteen, joita ammattiliittoon kuuluminen tuo mukanaan. Instrumentaalisuus alleviivaakin jäsensuhteen osalta keskeisesti etujen saamisen kautta ammattiliittoon kiinnittymistä. (Newton & Shore 1992, 279–280; Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994, 972).

Instrumentaalisuuden käsite edustaa ammattiliittokontekstissa niin sanottuja vaihtoteorioita, jotka ovat hyvin laajasti käytetty näkökulma ammattiliittositoutuneisuuden tutkimisessa ja ennustamisessa. Ajatuksena on se että jäsenen organisaatioon tai ammattijärjestöön sitoutumiseen vaikuttaa hyvin paljon se,

kuinka hyvin organisaatio kykenee tyydyttämään jäsenensä taloudelliset sekä sosiaaliset tarpeet. (Jokivuori 2002, 32.) Instrumentaalisuudessa onkin katsottu painottuvan keskeisesti juuri taloudellinen vaihtosuhte, sosiaalisesta vaihdosta eroavana (Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994, 971–972).

Taloudellinen vaihto määritellään eksplisiittisenä ja sopimuksellisena prosessina henkilöiden välillä, jossa vaihdetaan tiettyjä ja spesifejä asioita (Blau 1964, 91–97). Ammattiliittokontekstissa taloudellisen vaihtoprosessin voidaan ajatella alleviivaavan jäsenmaksujen kautta tapahtuvaa panostusta liittoon, jolle vastapainoksi jäsenet odottavat ammattijärjestön ajavan ja puolustavan heille tärkeitä etuja ja asioita. Instrumentaalisuuteen liittyvää vaihtoa on määritelty taloudelliseksi sen takia että kyse on eksplisiittisestä ja sopimuksellisesta vaihtosuhteesta, jossa jäsenmaksun kautta jäsen saa tietyt edut (Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994, 972).

Sosiaalisessa vaihdossa on puolestaan kyse epäspesifistä ja ei valmiiksi sopimuksellisesta vaihtosuhteesta, joka alleviivaa vaihdon osapuolien välistä luottamusta sekä velvollisuudentuntoa vaihdon onnistumiseksi.<sup>8</sup> Mitään vaihtoa ennalta säätävää sopimusta ei ole takaisinmaksun, arvon sekä muiden transaktioon kuuluvien asioiden suhteen, jolloin sosiaalinen vaihto edellyttää sopimuksen puuttumisen takia vaihtajien välistä luottamusta ja velvollisuuden tuntoa.<sup>9</sup> Maksu on suoritettava toki joskus luottamuksen ylläpitämiseksi mutta säädelyä eräpäivää ei ole.<sup>10</sup> Blauta (1962, 89) mukailen, kysymys on vastalahjaprosessina siitä, että kun henkilö A tekee henkilölle B esim. hyödyllisen palveluksen, tämä palvelus velvoittaa henkilöä B tekemään hyödyllisen palveluksen joskus tulevaisuudessa A:lle. (Blau 1964, 88–89; 91–97; 112–114; Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994, 971–972.) Keskeiset erot sosiaalisen ja taloudellisen

---

<sup>8</sup>Katso tarkemmin sosiaalisen vaihdon käsitteestä Blau 1964, 88–114.

<sup>9</sup>Sosiaalisessa vaihdossa palkkioina voivat olla palvelukset, sosiaalinen hyväksyntä ryhmään tai hyväksyntä jollekin näkökulmalle tai päätökselle sekä kunnioitus ja valta. Hinta näistä voi olla mikä vain jota henkilöllä on resurssina rajallinen määrä, esim. toiset palvelukset ja aika. (Blau 1964, 99–102.)

<sup>10</sup>Implisiittisyyden osalta on huomattava myös, että kunnioituksen, hyväksynnän ja muiden samankaltaisten palkintojen osalta on tärkeää, ettei niitä ole eksplisiittisesti määritelty vaihdon kohteiksi sosiaalisen vaihdon osalta. Muuten niiden arvo aitoina tuntemuksina vaarantuu. Sama pätee muunlaisiin palkintoihin, kuten instrumentaalsiin palveluksiin. Tärkeää on että palkinnon saajan tulee pitää palkintoaan aitona eleenä, ei esim. laskelmoituna toimintona takaisinmaksun takia. Kalkyloinnin osalta, kyseisen intention tuleekin olla piilotettu. (Blau 1962, 99–100; 112.)

vaihdon osalta voidaan pelkistää luottamuksen sekä velvollisuuden tunteiden prosesseihin ja tähän liittyen vaihtotapahtuman implisiittisyyteen sopimuksien puuttumisen kautta. Taloudellinen vaihto ei edellytä sopimukseen perustuvana luottamusta ja velvollisuuden tuntoa, kuten sosiaalinen vaihto.

Vaihtoteoreettinen luonnehdinta määrittelee käsitteen jäsenien ammattijärjestöön kiinnittymisen mekanismin kautta, oletetusti taloudelliseen vaihtoon liittyvänä. Tällöin se tekee monissa tutkimuksissa havaitun ammattijärjestösitoutumisen ja instrumentaalisuuden välisen yhteyden epäselväksi. Sitoutumisessa vastavuoroinen luottamus on tärkeä osa sitoutumisen prosessia (Baruch 1998; Jokivuori 2002, 20)<sup>11</sup>, jolloin instrumentaalisuus on ongelmassa juurikin sen puuttumisen takia. Tämä teoreettinen ongelma voidaan ylittää sillä, ettei instrumentaalisuuden käsitettä ole pakko sitoa taloudellisen vaihdon käsitteeseen niin vahvasti kuin on tehty. Kuten tulen osoittamaan, instrumentaalisuuteen liittyvän vaihdon osalta voidaan löytää elementtejä, jotka tuovat käsitettä lähemmäs sosiaalista vaihtoa. Tähän kysymykseen palataan tuonnetun aikaisemman tutkimuksen ja teoreettisten mekanismien esittelemisen kohdalla.

Pelkkä instrumentaalisuuden käsitteen vaihtoteoreettinen luonnehdinta jää hieman abstraktiksi, koska se ei vastaa suoraan kysymykseen, mihin instrumentaalisuudella viitataan ilmiönä. Käsitteen ymmärtämiseksi on hyvä lähteä tarkastelemaan instrumentaalisuuden käsitteen operationalisoituja vastineista ja niihin liittyviä määritelmiä, jotka aukaisevat käsitettä paremmin. Monessa tutkimuksessa käytetty, viitattu ja sovellettu instrumentaalisuuden operationalisointi löytyy Thomas Chackolta (1985). (Ks. esimerkiksi Fullagar & Barling 1991; Sinclair & Tetrick 1995; Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007.) Chackon mittaristo koskee ammattiliiton suorituskykyä saavuttaa aktuaalisesti jäsenilleen etuisuuksia skaalalla yhdestä neljään, hyvin – huonosti (Chacko 1985, 366; 371).<sup>12</sup> Sisällöllisesti parannukset voivat olla monenlaisia ja niitä

---

<sup>11</sup>Yehuda Baruch ja Pertti Jokivuori puhuvat työorganisaatioon sitoutumisesta mutta luottamus voitaneen yleistää myös ammattijärjestösitoutumiseen.

<sup>12</sup>Chacko ei puhu artikkelissaan instrumentaalisuudesta, vaan liiton suorituskyvystä tehdyistä arvioista. Hän kuitenkin liittää artikkelissaan tämän mittariston odotus-instrumentaalisuus -teoriakehikkoon (expectancy-

voidaan luokitella eri lokeroihin. Chacko (1985, 366) määrittelee hyödyt kolmeen eri kategoriaan. Ensimmäinen alleviivaa työn sisältöön ja tekemiseen liittyviä asioita (intrinsic benefits). Näitä ovat työhön vaikuttaminen ja työorganisaation toimintaan vaikuttaminen sekä työn tekeminen kiinnostavammaksi. Toisessa on kyse tavanomaisemmista seikoista (extrinsic benefits), kuten palkkoihin, työnsuojeluun ja turvallisuuteen liittyvistä parannuksista. Näiden lisäksi Chacko (1985, 366) mittaa myös suorituskyvyn osalta liiton kykyä reagoida jäsenien ongelmiin, jäsenien liiton johtamiseen liittyvien näkemyksien huomioonottamista sekä tiedottamisessa onnistumista. Chackolla instrumentaalisuus operationalisoituu jäsenen arvioksi liiton toimintakyvystä konkreettisen edunvalvonnan suhteen.<sup>13</sup>

Newton ja Shore (1992) ovat operationalisoineet instrumentaalisuuden tietynlaisena jäsenen havaintona siitä, onko ammattiyhdistys vaikuttanut negatiivisesti vai positiivisesti hänen asemaansa työpaikalla. (Ks. myös Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007.) Tässä operationalisoimisessa kyse on siitä, millainen vaikutus ammattiliiton läsnäololla ja toiminnalla on työpaikalla eri asioihin. Vaikutus voi olla positiivista, jos ammattiliiton toiminnalla on ollut suotuisia vaikutuksia esim. palkan suhteen ja negatiivista, jos ammattiliiton läsnäolo on paremminkin hankaloittanut asioiden sujumista. (Newton & Shore 1992, 279). Tässä operationalisoinnissa ammattiliiton läsnäolo voi olla myös negatiivista, jolloin se eroaa hieman Chackon operationalisoinnista. Myös muunlaisia operationalisointeja voidaan instrumentaalisuudelle löytää.<sup>14</sup> (Ks. esim. Fullagar & Barling 1989; Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994.)<sup>15</sup> Näissäkin on kyse siitä, miten ammattiliitto on onnistunut jäseniensä etuja ajamaan sekä siitä millaisia konkreettisia

---

instrumentality framework). Chackon artikkelin osalta on myös huomioitava että hän tutkii suorituskyvyn arvioinnin suhteen aktuaaliseen toimintaan osallistumista. Nykyään instrumentaalisuuden suhteen ollaan myös kiinnostuneita instrumentaalisuuden ja sitoutumisen välisestä suhteesta.

<sup>13</sup>Instrumentaalisuuden suhteen voidaan lisäksi tehdä myös operationalisointiin liittyvä ero yleisen ja spesifin instrumentaalisuuden välillä. Yleisellä instrumentaalisuudella viitataan abstraktilla tasolla yleisesti koko työväen - ja ammattiyhdistysliikkeeseen liittyvään arviointiin. Spesifillä instrumentaalisuudella puolestaan viitataan tilanteeseen jossa arvioidaan jonkin tietyn liiton toimia ja edunvalvontaa konkreettisella tasolla. (Clark 2009, 24–25.) Tässä esitellyt instrumentaalisuuden operationalisoinnit kuten omanikin liittyvät jälkimmäiseen.

<sup>14</sup>Operationalisoinneissa käytetään usein käsitteitä liittoinstrumentaalisuus (union instrumentality), instrumentaalisuus (instrumentality) ja havaittu instrumentaalisuus (perceived instrumentality).

<sup>15</sup>Useissa artikkeleissa esiintyvät samat viitteet, kuten Chacko 1985 sekä Newton & Shore 1992.

vaikutuksia ammattiliittojen toiminnalla on ollut jäsenien työsuhteisiin ja työhön liittyviin asioihin.

Instrumentaalisuuden operationalisoinnissa näkyvät jäsenien arviot liiton kyvystä konkreettiseen edunvalvontaan ja tämän kautta jäsenyyden hyödyllisyys. Analyyttisemmin itse instrumentaalisuuden käsite viittaa jonkin objektin, kuten esim. tavarain tai instituution käypyyteen jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Keskeistä tässä teknisessä määritelmässä on objektin ja päämäärän saavuttamisen suhde. (Sheth & Talarzyk 1972, 6.) Ammattiyhdistyskontekstissa objekti on jäsenen ammattiliitto, jonka vaikutusten määrää tai laatua suhteessa päämääriin, eli jäsenien tarpeisiin tai etuihin tarkastellaan. Instrumentaalisuutta onkin järkevää pitää jäsenistön näkökulmasta indikaattorina ammattiliiton tehokkuudelle kohdata jäsenen tarpeet ja samalla arviointina siitä, kuinka kykeneväinen ammattiliitto on ajamaan konkreettisella tasolla jäseniensä etua. (Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007, 825; Clark 2009, 25). Instrumentaalisuus voidaan suomentaa yksinkertaistaen ammattiliiton arvioiduksi kyvykkyudeksi edunvalvonnassa, jota jäsenet tarkastelevat kukin omista lähtökohdistaan käsin. Samalla kyse on sen arvioimisesta kuinka hyödyllistä jäsenyys on ja kuinka jäsenten odotuksiin edunvalvonnan kautta on jäsenten mielestä vastattu.

Instrumentaalisuudelle on annettu selvä merkitys ja ilmiö, johon se viittaa. Nyt luvun alun luonnehdinnat voidaan ymmärtää paremmin. Taloudellisen vaihdon käsitteeseen liittyvänä, kyseinen luonnehdinta esittelee instrumentaalisuuden suhteen mekanismin, jossa ammattiliiton kyky toimia edunvalvojana on jäsenmaksun kautta ostettava tai vaihdettava palvelus. Käsitteen operationalisoinneissa korostuvat ammattiliiton edunvalvontatoimissa onnistuminen ja vaikutukset. Instrumentaalisuuden käsitteen osalta yksipuolinen taloudellisen vaihdon ajatus on kuitenkin teoreettisessa mielessä hieman ongelmallinen sitoutumisen suhteen vastavuoroista luottamusta mietittäessä, kuten aikaisemmin on huomautettu. Kyseiseen ongelmaan palataan tuonnempana. Seuraavaksi lähdetään tarkastelemaan sitoutumisen käsitettä ja mallia, jota tutkimuksessa käytetään.

## **1.1.2 Ammattijärjestösitoutuminen**

Seuraavaksi lähden tarkastelemaan ammattijärjestösitoutumisen käsitettä. Aluksi sitoutumista tutkitaan yleisenä sosiaalipsykologisena ilmiönä ja sosiologisen analyysiin kautta. Sosiologisessa tarkastelussa tuodaan esiin myös tutkimuksen ontologiset sitoumukset. Tämän jälkeen siirrytään ammattijärjestösitoutumisen tutkimuksessa keskeisesti vaikuttaneeseen Gordonin ryhmän (1980) mallin esittelyyn, mistä tutkimuksessa käytetty Friedmanin ja Harveyyn (1986) kaksiulotteinen malli on johdettu. Lopussa esitellään käytettävä malli komponentteineen.

### **1.1.2.1 Sitoutuminen sosiaalipsykologisena ja sosiologisena ilmiönä**

Sitoutuminen on hieman hankala ja monitasoinen käsite. Yleisesti se voidaan kuitenkin määritellä psykologisena siteenä. Tällöin sitoutumisen käsitteen suhteen korostetaan henkilön ja organisaation välistä psykologista suhdetta. Side voi muotoutua kolmen eri mekanismin kautta, joita ovat mukautuminen, samaistuminen tai sisäistäminen. Mukautumisella viitataan henkilön suopeaan asenteeseen tai käytökseen jotakin organisaatiota kohtaan, jota leimaa henkilön ominen etujen ajaminen. Samaistumisessa puolestaan on kysymys ylpeydestä ja kunnioituksesta, jota henkilö tuntee organisaatiota kohtaan. Samaistumisen kohdalla on kuitenkin huomattava, ettei henkilön tarvitse edustaa organisaation arvoja. Sisäistämällä tarkoitetaan henkilön vahvan siteen syntyä sen kautta että organisaation tai ryhmän arvot ja päämäärät ovat samanlaiset kuin henkilöllä. Tämä erottaakin sisäistämisen samaistumisesta. Samaistumisessa kunnioitus ja arvostaminen eivät synny ryhmän arvojen sisäistämisen kautta. Todellisuudessa sitoutuminen voi perustua yhtä aikaa kaikkiin kolmeen mekanismiin. (Jokivuori 2002, 17–18.)

Jokivuoren (2002, 18) mukaan sitoutuminen tulee hyvin lähelle samaistumisen käsitettä. Kummassakin on kyse jonkin sortin lojaalisuudesta mutta sillä erotuksella että samaistuminen alleviivaa enemmän tunteenomaista yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä kuin sitoutuminen, jossa kysymys on paremmin tavoiterationaalisesta lojaalisuudesta.



Käsitteiden eroa Jokivuori (2002, 18) ilmaisee hyvin Émile Durkheimin mekaanisen ja orgaanisen solidaarisuuden kautta. Mekaanisella solidaarisuudella viitataan yhteisöllisyyteen, jossa korostuu eriytymättömyys ja samankaltaisuus yhteisön jäsenien välillä (Jokinen & Saaristo 2004, 48). Orgaaninen solidaarisuus puolestaan viittaa yhteisöllisyyteen, jossa korostuu enemmän yksilöllisyys ihmisten välisissä suhteissa, mekaanisen solidaarisuuden samankaltaisuuteen perustuvien siteiden sijaan (Jokinen & Saaristo 2004, 48). Yhteisten arvojen, tunteiden sekä uskomusten kautta muodostuva mekaaninen solidaarisuus rapautuu työnjaon myötä ja sen tilalle syntyy uudenlaista yhteisöllisyyttä, orgaanista solidaarisuutta. Työnjaon kautta ihmisten välillä tapahtuu erikoistumista, joka vähentää ihmisten välistä kamppailua ja luo taistelun tilalle riippuvaisuuden verkoston, josta moraalisen, pelkän taloudellisen suhteen ylittävänä, orgaaninen solidaarisuus versoaa (Töttö 2006a, 180–187; Jokinen & Saaristo 2004, 48). Orgaaninen solidaarisuus korostaa moraalista yksilöllisyyttä ja moraalisten suhteiden syntyä yksilöiden tarpeiden välittämässä verkostossa. Edelliseen nojautuen samaistumisen ja sitoutumisen käsitteitä voidaan hyvin kuvata mekaanisen ja orgaanisen solidaarisuuden kautta. Vaikka tunne on tärkeä osa sitoutumista, niin käsite alleviivaa psykologisen siteen osalta tietynlaista tavoiterationaalisuutta (Jokivuori 2002, 18).

### **1.1.2.2 Sosiologinen näkökulma sitoutumisen lähtökohtiin**

Mekaanisen ja orgaanisen solidaarisuuden käsitteiden kautta sitoutumisen luonnehtimisen lisäksi, tarkastelua voidaan laajentaa myös modernin ajan yksilöiden julkiseen toimintaan ja suhteiden solmimiseen liittyviin motiivirakenteisiin, josta löytyy tämän tutkimuksen ontologiset sitoumukset. Durkheimin ajatuksia seuraten, modernien yksilöiden sosiaalisten suhteiden solmimisessa voidaan painottaa keskeisesti yksilöiden tarpeita lähtökohtaisina motiiveina.

Ihmistä ajavat modernina aikana julkisiin suhteisiin korostetummin henkilökohtaiset intressit, joilla on täten tärkeä merkitys myös sitoutumisen synnyssä toiseen henkilöön tai organisaatioon. Ennen sitoutumista täytyy syntyä sosiaalinen suhde, josta sitoutumisen side voi kehittyä. Julkisen elämän suhteiden taustaa voidaankin ajatella Ferdinand Tönniesin Gemeinschaft - Gesellschaft, yhteisöllinen - yhteiskunnallinen käsiteparin

kautta. Yhteisöllisessä on kyse yhteenliittymistä itsessään arvokkaana pitämisestä. Yhteiskunnallinen puolestaan kuvaa sosiaalisia suhteita välineellisinä, ulkoisten päämäärien pohjalle rakentuvina. (Töttö 2006b, 154–155.) Yksinkertaistaen työn ontologinen lähtökohta tiivistyy siihen, että julkisessa elämässä, perheen ja läheisten ihmisten piirin ulkopuolella, yksilöt ovat rationaalisia uusia sosiaalisia suhteita solmiessaan ja henkilökohtaisilla intresseillä on keskeinen merkitys tässä prosessissa. Julkisen elämän suhteet ovat Tönniesläisittäin yhteiskunnallisia, tarpeista kimmokkeen saavia ja niiden välittämiä.

Henkilöiden omakohtaiset intressit ovat ponnahduslauta sosiaalisten yhteenliittymien synnylle. Näitä intressejä ei saa kuitenkaan sekoittaa ainoastaan taloudelliseen hyötyyn tai ulkoisesti henkilökohtaisiin etuihin. Intressit voivat liittyä modernina aikana hyvin monenlaisiin asioihin, kuten opittuihin arvoihin ja päämääriin tai yksinkertaisesti yhteisiin kiinnostuksen kohteisiin. Henkilön maailmankatsomukseen liittyvänä intressinä voi olla esim. muiden ihmisten auttaminen, jolloin hyväntekeväisyysjärjestöön liittymisessä on keskeisesti kyse tämän intressin palvelemista. Yleisesti intressit ovat jotain henkilökohtaisesti tärkeää ja liittyvät henkilön monenlaisiin eri päämääriin, joiden kautta ratkeaa jonkin sosiaalisen suhteen hyödyllisyys tai hyödyttömyys. Suhteiden synnyssä voidaankin ajatella korostuvan ja näkyvän tietyllä tavalla Max Weberin päämäärärationaalinen toiminta (Ks. Heiskala 2000, 53–54). Vaikka päämäärät sinänsä ovat itseisarvoja ja rationaalisen kalkyloinnin tuolla puolen mutta niihin liittyvissä sosiaalisissa suhteissa korostuu lähtökohtaisesti päämäärärationaalinen kalkylointi.

Moderneilla yksilöillä on monenlaisia intressejä ja ne toimivat lähtökohtaisesti ihmistä julkiseen sosiaaliseen kanssakäymiseen ajavana voimana. Tästä taustasta löytyy työni ontologinen sitoumus, perustavanlaatuisen näkemys julkisen yhteiskunnallisen elämän luonteesta sitoutumisen lähtökohtana ja edellytyksenä.<sup>16</sup> Julkisiin organisaatioihin ja lähipiirin ulkopuolisiin ihmisiin sitoutuminen lähtee rakentumaan intressien ja tarpeiden välittymisen kautta. Sosiaalisen suhteessa olemisen täytyy olla ja tuntua yksilölle jollakin

---

<sup>16</sup>Jokaisessa tutkimuksessa on omat ontologiset, maailman luonnetta koskevat, sitoumuksensa. On parempi esitellä ne eksplisiittisesti perustellen kuin piilottaa tutkimuksen sisään.

tapaa mielekkäältä, joka ratkeaa suhteessa osapuolten päämääriin ja intresseihin. Tältä pohjalta tutkimuksessa ponnahdetaan spesifisempää ammattijärjestösitoutumisen käsitettä tarkastelemaan.

### **1.1.2.3 Ammattijärjestösitoutumisen tutkimus ja määritelmät**

Ammattijärjestösitoutumisen ympärillä pyörivä tutkimus on ollut hyvin monenlaista. Osassa tutkimuksista on keskitytty kaksoisitoutumiseen organisaationsitoutumisen ja ammattijärjestösitoutumisen välillä, kun suurimmassa osassa on oltu kiinnostuneita perinteisemmin ammattijärjestösitoutumisen ennustamisesta (Ks. esim. Jokivuori 2002.) Monitasoinen ja kirjava tutkimus on myös sisältänyt omia ongelmiaan. Peter Bambergerin, Avraham Klugerin ja Ronena Suchardin (1999, 304) mukaan vuosien 1980 ja 1999 välillä ilmesty noin 100 ammattijärjestösitoutuneisuutta käsittelevää tutkimusta, joiden kautta ammattijärjestösitoutuneisuudesta rakentuva kuva, niin syiden kuin seuraustenkin suhteen, on ollut empiirisesti sekä teoreettisesti sekavaa. Tutkimuksissa ammattijärjestösitoutumisen käsitettä on myös painotettu ja sen ymmärretty eri tavoilla, joka on näkynyt erilaisina operationalisointeina. Keskeisenä kiintopisteenä, jonka ympärillä teoreettiset keskustelut ja tutkimukset pyörivät löytyy koko tutkimusparadigmalle keskeisestä Gordonin ryhmän ammattijärjestösitoutumisen määritelmästä (Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980). (Ks. esim. Fullagar & Barling 1989, Friedman & Harvey 1986; Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994, Kuruvilla & Sverke 1993; Bamberger, Kluger, Suchard 1999; Tetrick, Shore, McClurg, Vandenberg 2007.) Omassa tutkimuksessani tukeudutaan erääseen Gordonin ryhmän mittariston pohjalle luotuun ammattiliittositoutuneisuuden malliin, joten on järkevää lähteä tarkastelemaan ammattijärjestösitoutumisen käsitettä juurikin Gordonin ryhmän luonnehdinnan kautta. Tästä jatketaan määritelmälle annetun kritiikin kautta käsitteeseen ja malliin, jollaiseksi tämän työn osalta ammattijärjestösitoutuminen ymmärretään.

### **1.1.2.4 Ammattijärjestösitoutuminen Gordonin ryhmän määrittelemänä**

Michael Gordon, John Philpot, Robert Burt, Cynthia Thompson ja William Spiller pyrkivät vuonna 1980 määrittelemään ja luomaan eksploratiivisesti mutta samalla aikaisempaan

organisaatiositoutumisen tutkimukseen ja teoretisointiin pohjaten ammattijärjestösitoutumiselle oman standardimittaristonsa sekä määritelmänsä. Faktorianalyyssissään Gordonin ryhmä löysi neljä eri osa-aluetta, jotka he nimesivät lojaalisuudeksi, vastuuntunnoksi, halukkuudeksi toimia ammattiyhdistysliikkeessä ja uskosta järjestäytymiseen (Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 485–488). Näistä neljästä ulottuvuudesta heidän mukaansa rakentuu ammattijärjestösitoutuminen niin käsitteellisesti kuin operationaalisesti.

Gordonin ryhmä pitää ammattiliittoloyalisuutta keskeisenä sitoutuneisuuden indikaattorina ja mittarina. Faktorilla latautuvat keskeisesti jäsenyyttä kohtaan koettu ylpeys sekä tyytyväisyys jäsenyyden tuomiin etuisuuksiin. Tyytyväisyys liittoa kohtaan, jota ammattiliitto luo jäsenistönsä parissa, kuuluukin tärkeänä komponenttina lojaalisuuteen.<sup>17</sup> Tämän lisäksi lojaalisuuteen liittyy jäsenen halu pysyä ammattiliitossa. (Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 485–487; 494–495.)

Vastuuntunto liittoa kohtaan viittaa päivittäisten ay-velvoitteiden täyttämiseen. Vastuuntuntoiset suojelevat liittonsa intressejä esim. ilmoittamalla sopimusrikkomuksista ja yleisesti toimimalla päivittäin liiton intressien mukaan. (Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 485–487; 494–495). Rutiininomaisten tehtävät liittyvät velvollisuuksiin, jotka voidaan tulkita vastuuntunnoksi.

Toimimiseen liittyy myös halukkuus toimia ammattiyhdistyksessä. Tässä aktiivisuusulottuvuudessa korostuu keskeisesti jäsenen halu ja valmius tehdä lisätöitä ammattiliiton puolesta. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästä rutiininomaisesta toiminnasta ja jokapäiväisten velvollisuuksien täyttamisestä, vaan tämän ylittävästä halusta toimia ammattiliiton puolesta. (Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 485–487; 494–495.)

---

<sup>17</sup>Gordonin ryhmän mittariston lojaalisuutta pidetään usein taloudellisperusteista kiinnittymistä painottavana sitoutumisen mittarina. Tämä ei mielestäni kuitenkaan ole aivan koko totuus. Lojaalisuus linkittää instrumentaalisen tyytyväisyyden lojaalisuuteen sekä ylpeyteen. (Ks. myös Shore, Tetric, Sinclair & Newton 1994, 976–977).

Usko järjestäytymiseen on hieman hankalampi tapaus. Se alleviivaa yleisesti järjestäytymisen ohella laajempaa ideologista suhdetta tai sitoutumista ammattiliittoon. Kyse on yleisestä uskomisesta järjestäytymiseen ja sitoutumisesta koko ammattiyhdistysliikkeen päämääriin. (Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 485–487; 494–495).

Yleisesti Gordonin ryhmän määrittelyn kautta ammattiliittoon sitoutunut henkilö pitää ammattiliitossa olemista järkevänä ja hyödyllisenä, ollen ylpeä jäsenyydestään. Hän on vastuuntuntoisesti valmis täyttämään liiton suhteen velvollisuutensa ja haluaa tehdä lisätyötä liiton puolesta, uskoen ja samaistuen liiton päämääriin sekä arvoihin. Tässä on Gordonin ryhmän ammattijärjestösitoutumisen malli, joka konkreettisesti kuvaa sitä, millainen on sitoutunut jäsen.

### **1.1.2.5 Gordonin ryhmän mallin kritiikkiä**

Gordonin ryhmän ammattijärjestösitoutumisen määritelmä on keskeisesti käytössä vielä tämänkin päivän ammattijärjestösitoutumisen tutkimuksessa, vaikka vaihtoehtoisia määritelmiä on annettu. Sille voidaan antaa ja on annettu kritiikkiä. Ensinnäkin tulee huomata, että Gordonin ryhmän sitoutumisen luonnehdinta on hyvin staattinen ja yksilökeskeinen. Tällöin se kuvaa hieman yksipuolisesti sitoutumisen prosessia. Samanlaista kritiikkiä on myös antanut Jokivuori (2002, 20) erilaisille organisaatiositoutumisille annetuille määrittelyille.<sup>18</sup> Määritelmiä voidaan kutsua staattisiksi, koska ne määrittelevät sitoutumisen jollakin henkilön pysyvällä ominaisuudella, kuten esim. lojaalisuutena tai suhtautumistapana. Yehuda Baruchiin (1998) ajatuksiin nojautuen sitoutumista tulee tarkastella prosessina, jota leimaa resiprookkisuus ja vastavuoroisuus. Sitoutumisessa on kyse luottamuksen ja tyydyttävän vaihtosuhteen pohjalle rakentuvasta siteestä, jonka Gordonin ryhmän määritelmä peittää staattisen ja yksilökeskeisen määritelmän kautta. (Jokivuori 2002, 20.)

---

<sup>18</sup>Vaikka Jokivuori puhuu ensisijaisesti organisaatiositoutumisesta, voidaan tämä sama asia yleistää ammattijärjestösitoutumiseen. Esimerkiksi Gordonin ryhmän malli perustuu organisaatiositoutumisen malleille. (Ks. Jokivuori 2002, 17–20)

Ammattijärjestösitoutumisen tutkijoiden ja teoreetikoiden kesken on käyty kriittistä keskustelua siitä, montako ulottuvuutta ammattijärjestösitoutumiseen kuuluu. Ulottuvuuksien suhteen keskusteluissa on keskeisesti nostettu esiin osa-alueiden aikaulottuvuuteen liittyvät ongelmat. Keskeiseksi ongelmaksi on nähty että Gordonin ryhmän mittaristo ja konseptio ongelmallisesti sisältää osioita, jotka sijoittuvat eri aika-dimensioille. Gordonin ryhmän määritelmää on pyritty kehittämään ja liittämään johonkin taustateoriaan, joka kykenisin ottamaan paremmin huomioon sitoutumisen eri osa-alueet ja selventämään niiden välisiä ajallisia ja kausaalisia suhteita. (Ks. Kuruvilla & Sverke 1993.)

Eräs keskeinen teoria, jonka kautta Gordonin ryhmän ammattiliittositoutuneisuuden konseptin ongelmia on pyritty ratkaisemaan, on rationaalisen toiminnan teoria, jota on käytetty laajasti asenteellisten prosessien tutkimiseen sosiaalispsykologian eri osa-alueilla, kuten myös ammattiliittositoutuneisuuden osalta. (Ks. Friedman & Harvey 1986; Kelloway & Barling 1993; Sverke & Kuruvilla 1995.) Tätä teoriaa hyväksikäyttäen Gordonin ryhmän konseptin osa-alueita on määritelty tarkemmin ja niiden ajallisia suhteita on myös tarkennettu. Rationaalisen toiminnan teorian kautta Gordonin ryhmän mittarien indikoimat dimensiot jakautuvat kahteen, neljän sijasta. Tämä kahden ulottuuden malli perustuu Friedmanin ja Harveyn (1986, 376) tekemälle Gordonin ryhmän mittariston uudelleen arvioinnille ja analyysille, jonka suhteen Gordonin ryhmän määritelmän osa-alueet kuvataan rationaalisen toiminnan teoriaan liittyvien asenteen ja intentionaalisuuden käsitteiden kautta. Mallissa asenteellinen ulottuvuus ennustaa intentionaalista halua ammattiliitossa toimimisen suhteen. Myöhemmissä tutkimuksissa järkipäisen toiminnan teorian soveltamiselle ammattijärjestösitoutumisen tutkimisessa onkin saatu lisätukea. (Ks. Kuruvilla & Sverke 1993; Sverke & Kuruvilla 1995.) Ennen tarkempaa kaksiulotteisen sitoutumisen mallin esittelyä tarkastellaan rationaalisen toiminnan teoriaa ja sen käsitteitä, jonka suhteen Gordonin ryhmän ongelmaan ratkaisua on etsitty.

### 1.1.2.6 Rationaalisen toiminnan teoria

Rationaalisen toiminnan teorian ovat kehittäneet Martin Fishbein ja Icek Ajzen (1975). Teorian kautta on tarkoitus kuvata ja määritellä tarkasti erilaisten asenteellisten prosessien suhdetta toimintaan. Rationaalisuus liittyy siihen että ihmisten uskomukset toiminnasta ovat tärkeässä osassa päätöstä toimintaan ryhtymisestä tai ryhtymättömyydestä tehtäessä. Fishbein ja Ajzen erottelevat asenteellisten käsitteiden suhteen teoriassaan uskomukset, asenteet ja käyttäytymisaikomukset toisistaan. Uskomukset viittaavat Fishbeinin ja Ajzenin teoriassa kognitiivisuuteen (cognition), asenteet affektiivisuuteen (affect) sekä intentiot toimintavalmiuteen tai käyttäytymisaikomuksiin (conation). (Fishbein & Ajzen 1975, 11–13.) Rationaalisen toiminnan teorian etu on siinä että se erottelee selvästi asenteelliset käsitteet toisistaan ja antaa niille kausaalisen mallin. Näihin asioihin liittyvät epäselvyydet voidaan nähdä Gordonin ryhmän konseptin ongelman takana.

Uskomus määritellään henkilön käsityksiä koskevan subjektiivisen todennäköisyyden kautta niin että tämä todennäköisyys viittaa käsityksen kohteena olevaan asiaan jonkin tietyn attribuutin liittämisen. (Fishbein & Ajzen 1975, 131). Helpommin ilmaistuna kyse on siitä että henkilö uskoo tai tietää enemmän tai vähemmän varmasti jonkin asian olevan tietynlainen. Esimerkiksi uskomuksen kohde voi olla vaikkapa naapurin koira, jonka suhteen olen varma että koira on vihainen. Asenteella puolestaan viitataan henkilön tuntemukseen tai suhtautumiseen jotakin objektia, toimintaa tai tapahtumaa kohtaan. Suhtautuminen voi olla joko positiivista tai negatiivista, suopeaa tai epäsuopeaa. (Fishbein & Ajzen 1975, 216). Käyttäytymisaikomuksilla tarkoitetaan henkilön sijoittumiseen johonkin kohtaan subjektiivista todennäköisyysfunktioita, joka liittää yhteen kyseisen henkilön ja jonkin toiminnan todennäköisyyden (Fishbein & Ajzen 1975, 288). Toisin sanoen kyse on siitä, kuinka halukas henkilö on toimimaan jollakin tavalla. Tämä käsite eroaa luonnollisesti aktuaalisen toiminnan käsitteestä, jota se järkipäisen toiminnan teoriassa ennustaa.

Yksinkertaistetusti rationaalisen toiminnan teoria kuvaa lenkin uskomuksista toimintaan seuraavalla tavalla. Informaation kautta ihmiset muodostavat uskomuksia erilaisista asioista. Nämä asiat voivat olla esimerkiksi johonkin toimintaan ja ulkoisen maailman

objekteihin liittyviä. Uskomukset ovat puolestaan perustana uskomusten kohteina oleviin asioihin suhtautumisessa, eli asennoitumiseen. Uskomuksissa jollekin uudelle objektille asetetaan tiettyjä attribuutteja, joita kohtaan henkilöllä on jo valmiiksi asenteita. Asenteet, jotka koskevat jo alkujaan noita tiettyjä attribuutteja, selittävät uskomuksen syntymisen kautta uuteen, uskomuksen kohteena olevaan, asiaan asennoitumisen. Asenteet jotain tiettyä toimintaa kohtaan puolestaan selittävät intentioiden, eli käyttäytymisaikomusten syntyä tätä toimintaa kohtaan. Intentioita selittävät erikseen myös subjektiiviset normit, jotka viittaavat henkilön normatiivisiin otaksumiin jonkun teon tekemisen suhteen. Intentio puolestaan johtaa joko toimintaan ryhtymiseen tai siitä poisjääntiin. (Fishbein & Ajzen 1975, 510–512; Sverke & Kuruvilla 1995, 512–513).

### **1.1.2.7 Kaksiulotteisen ammattijärjestösitoutumisen malli**

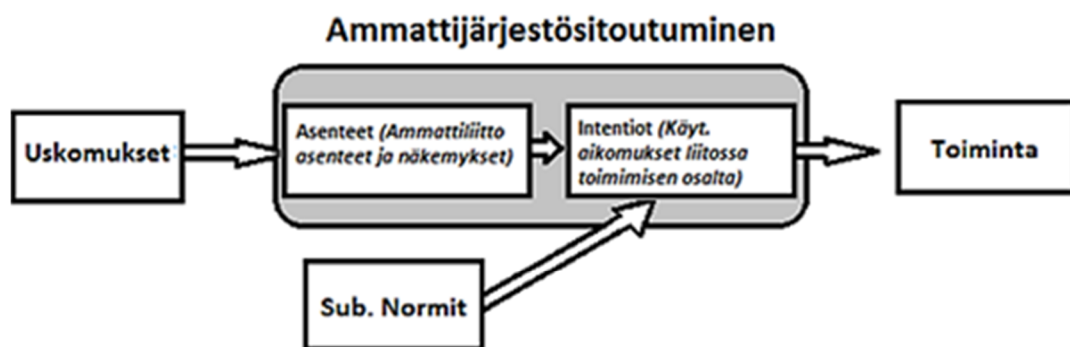
Rationaalisen toiminnan teorian sovellus ammattijärjestösitoutumisen kontekstissa nostaa esille ja uudelleenmuotoilee Gordonin ryhmän sitoutumisen osa-alueita. Friedmanin ja Harveyin (1986, 376) teoretisoinnissa ja Gordonin ryhmän mittarien uudelleenanalyysissä dimensiot jakautuvat kahteen, ammattiliittoasenteiksi ja -näkemyksiksi (union attitude and opinions) sekä käyttäytymisaikomuksiksi liitossa toimisen suhteen (prounion behavioral intentions). Rationaalisen toiminnan teorian kautta ensimmäistä osa-alueita voidaan lähestyä asenteellisena ja toista intentionaalisenä ilmiönä, jolloin osa-alueet asettuvat tiettyyn kausaaliseen suhteeseen.

Friedmanin ja Harveyin (1986) analyysissä ammattiliittoasenteiden suhteen faktorille latautuvat korostetusti Gordonin ryhmän lojaalisuutta ilmentävät kysymykset. Toisaalta faktorista löytyy myös kysymyksiä koskien Gordonin ryhmän neljättä ulottuvuutta, eli uskoa järjestäytymiseen. (Ks. kysymyksiä ja faktoreita Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 486–487 sekä Friedman & Harveyin 1986, 374–375.) Lojaalisuuden ja uskon järjestäytymistä kohtaan takaa voidaan löytää asenteita kuvaavia elementtejä. Lojaalisuus alleviivaa ylpeydeksi kiteytyvää positiivista asennoitumista ja tuntemuksia liittoa kohtaan. Usko järjestäytymiseen voidaan puolestaan ajatella kertovan positiivisesta asenteesta juuri ammattiliiton päämääriä ja arvoja kohtaan.



Friedmanin ja Harveyn analyysissä käyttäytymisaikomusten faktorille latautuvat keskeisesti Gordonin ryhmän vastuuntunto ammattiliittoa kohtaan sekä halukkuus toimia ammattiyhdistyksen puolesta. (Ks. kysymyksiä ja faktoreita Gordon, Philpot, Burt, Thompson & Spiller 1980, 486–487 sekä Friedman & Harvey 1986, 374–375.) Intentionaalisuus kuvaa hyvin kyseistä ulottuvuutta koska kummassakin osa-alueessa on kysymys halusta tehdä asioita ammattiyhdistysliikkeen puolesta.

Friedmanin ja Harveyn (1986) mallissa ammattiliittositoutuneisuutta tarkastellaan kahden erillisen elementtien kautta, joille rationaalisen toiminnan teoria antaa selvän rakenteen.<sup>19</sup> Asenteellinen komponentti edeltää rationaalisen toiminnan teorian mukaan intentionaalisuutta, jolloin Gordonin ryhmän mittariston eri aikaan sidottujen komponenttien ongelma katoaa.



Kuvio 1. Kaksiulotteisen ammattijärjestösitoutumisen malli rationaalisen toiminnan teorian kautta esiteltynä. (Lähde: Sverke & Kuruvilla 1995, Friedman & Harvey 1986.)

Pientä kritiikkiä Friedmanin ja Harveyn (1986) kahden ammattijärjestösitoutumisen kahden ulottuvuuden mallille sekä sen sovelluksille voidaan antaa. Friedmanin ja Harveyn mallissa ammattiliittoasenteet ja -näkemykset liittyvät keskeisesti itse ammattiliittoon, eivätkä suoraan asenteina ammattiliiton tehtävissä toimimiseen. Rationaalisen toiminnan teoriassa ainoastaan toimintaan asennoituminen ennusti intentionaalisuutta kyseistä toimintaa kohtaan. Tarkkaan ottaen asennoituminen johonkin muuhun asiaan, kuin toimintaan, ei ole yhteydessä intentioihin. (Fishbein & Ajzen 1975, 307–308). Tämän

<sup>19</sup>Sverke ja Kuruvilla kritisoivat teksteissään Daryl Bem in ajatuksiin pohjaten rationaalisen toiminnan teorian tapaa erotella uskomukset asenteista. (Ks. Kuruvilla, Sverke 1993; Sverke, Kuruvilla 1995, 512.)

suhteen kaksiulotteinen ammattijärjestösitoutumisen malli ei tarkasti seuraa rationaalista toiminnan teoriaa, koska asenteita koskevan indikaattorin muuttujissa on oikeastaan kyse asennoitumisesta ammattiliittoa kohtaan. (Ks. Friedman & Harvey 1986, 374–375.) Tässä toki täytyy muistaa että kyse on ainoastaan hyvin yksityiskohtaisen ja yksilötasolla ihmisen toimintaa kuvaavan teorian soveltamisesta ammattijärjestösitoutumisen osalta, eikä sen suoranaisesta testaamisesta. Huomautus on kuitenkin hyvä ottaa huomioon käsitteiden operationalisoinnissa, johon palataan myöhemmin.

Olemme edellä määritelleet ja tarkastelleet instrumentaalisuuden sekä ammattiliittositoutuneisuuden käsitteitä, joihin tutkimuksessa viitataan. Ammattijärjestösitoutuminen ymmärretään kahden edellä esitetyn elementin kautta järkipärisen toiminnan teoriaan sitoutuen. Seuraavaksi lähdemme tarkastelemaan aikaisempaa tutkimusta ja teoreettisia mekanismeja sekä muodostamaan lopussa työn tutkimuskysymykset.

## **1.2 Instrumentaalisuuden ja sitoutumisen tutkimus ja mekanismit**

Tässä kappaleessa tarkastellaan laajemmin instrumentaalisuuden sekä ammattijärjestösitoutumisen suhteen aikaisempaa tutkimusta, jotka samalla pohjustavat tutkimuskysymyksiäni. Kappaleessa käydään läpi malleja, joiden kautta ammattijärjestösitoutumista on selitetty ja joihin myös osana instrumentaalisuus kuuluu. Tarkoituksena on myös yleisesti miettiä teoreettisia mekanismeja, joiden kautta instrumentaalisuuden vaikutusta ammattijärjestösitoutumiseen voidaan ymmärtää. Mekanismit liittyvät edellä käsiteltyyn sosiaalisen vaihdon prosessiin sekä rationaalisen toiminnan teoriaan.

### **1.2.1 Aikaisempi tutkimus instrumentaalisuudesta ja sitoutumisesta**

Instrumentaalisuutta pidetään eräänä keskeisenä tekijänä ammattijärjestösitoutumiselle ja se on ollut keskeisesti mukana erilaisissa ammattijärjestösitoutumisen mallinnuksissa ja tutkimuksissa. (Ks. esim. Fullagar & Barling 1989; Sinclair & Tetrick 1995; Fuller & Hester 2001; Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007; Clark 2009). Instrumentaalisuuden ja ammattiliittositoutumisen suhteiden tarkemmassa mallintamisessa ja tutkimuksessa on

saatu kuitenkin erilaisia tuloksia. Sen on huomattu ennustavan ammattiliittositoutuneisuutta suoraan itsenäisesti (Fullagar & Barling 1989; Bamberger, Kluger & Suchard 1999) ja välillisesti toisten muuttujien kautta (Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007). Instrumentaalisuuden suhteen on huomattu myös että se voi toimia niin sanottuna moderaattorina muiden sitoutumista selittävien muuttujien ja sitoutumisen välillä tai tulla itse moderoiduksi jonkin muun muuttujan kautta. Moderaatioefekti tarkoittaa käytännössä sitä että instrumentaalisuus vaikuttaa kolmantena muuttujana kahden muun muuttujan välisen suhteen voimakkuuteen, luoden interaktioefektin alkuperäisten muuttujien välille. Puolestaan moderoituna instrumentaalisuuden ja jonkin toisen muuttujan suhteeseen vaikuttaa jokin kolmas tekijä.<sup>20</sup>

Instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen suhteiden tarkastelussa voidaan lähteä hyvin Peter Bambergerin, Avraham Klugerin ja Ronena Suchardin (1999) meta-analyysistä, jonka tarkoituksena oli selvittää ongelmalliseksi kasvanutta ammattijärjestösitoutumiseen liittyvää tutkimusta.<sup>21</sup> Meta-analyysin etuna on se että siinä testataan useita eri kirjallisuudessa esitettyjä malleja sekä että siinä on käytetty myös erilaisia ammattijärjestösitoutuneisuuden mittareita.<sup>22</sup> Samalla meta-analyysi kokoaa yhteen useita tutkimuksia sekä aineistoja.

Bamberger, Kluger ja Suchard esittelevät aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden pohjalta neljä eri keskeistä muuttujaa ja kolme mallia joissa sitoutuneisuutta on ennustettu. Keskeisinä muuttujina ovat instrumentaalisuus, asenteet ammattiliittoa kohtaan (prounion attitude), tyytyväisyys työhön sekä organisaatiositoutuneisuus. Ammattiyhdistysasenteilla tutkijat viittaavat jäsenen kokonaisvaltaiseen käsitykseen ja asenteisiin ammattiliittoa kohtaan, johon liittyy jäsenen tuntemus siitä että liitto arvostaa ja on kiinnostunut hänen hyvinvoinnistaan. Muuttujina instrumentaalisuus ja ammattiyhdistysasenteet liittyvät jäsenen ja liiton väliseen suhteeseen kun taas

---

<sup>20</sup>Ks. Interaktio ja yhdysvaikutuksesta vaikutuksesta Jokivuori & Hietala 2007, 133–141.

<sup>21</sup>Katso ongelmista enemmän Bamberger, Kluger & Suchard 1999, 304–305.

<sup>22</sup>Bambergerin, Klugerin ja Suchardin (1999, 305:314) käyttämät mittarit olivat suoraan Gordonin ryhmän mittari sekä siitä johdetut yksi- ja kaksiulotteiset mittarit.

työtyytyväisyys ja organisaatiositoutuneisuus työntekijän asemaan ja suhtautumiseen työorganisaatiota kohtaan. (Bamberger, Kluger & Suchard 1999, 305–306).

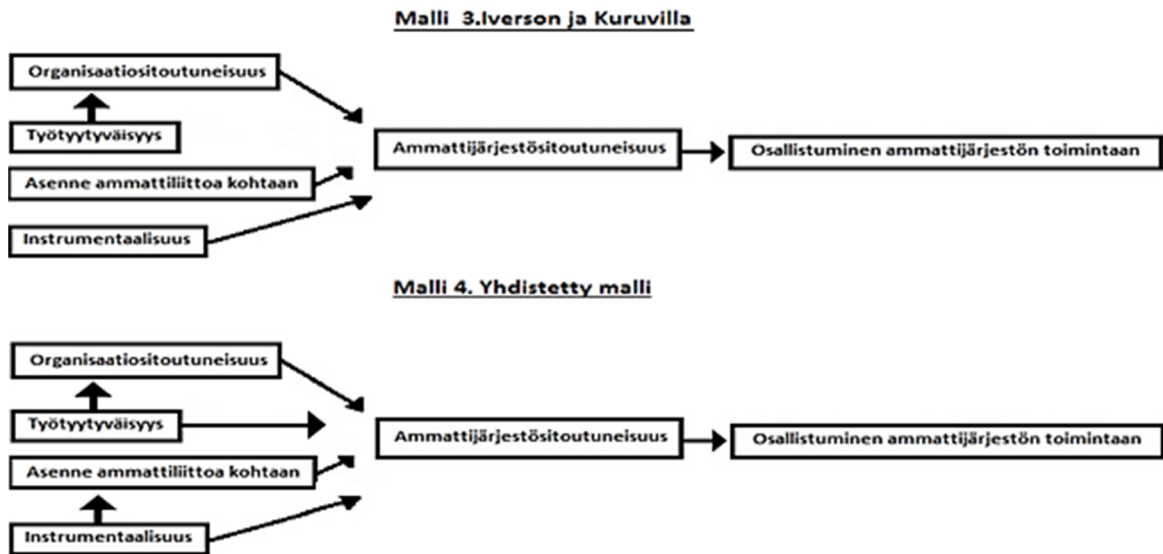
Ammattiliittositoutuneisuuden suhteen tutkijat esittelevät kolme keskeistä teoreettista mallia, jotka eroavat hieman toisistaan. Näiden lisäksi he muodostavat näistä malleista oman mallinsa. Ensimmäisessä Barlingin, Fullagarin ja Kellowayn mallissa kaikilla muuttujilla on suora vaikutus ammattijärjestösitoutumiseen. Toisessa Newtonin ja Shoren mallissa instrumentaalisuuden vaikutus sitoutumiseen tapahtuu ammattiliitoasenteiden kautta, muiden ennustajien ollessa suorassa suhteessa sitoutumiseen. Kolmannessa Iverson ja Kuruvillan mallissa puolestaan työtyytyväisyys ennustaa ammattijärjestösitoutumista ainoastaan organisaatiositoutumisen kautta, instrumentaalisuuden ja asenteiden ennustaessa suoraan ammattijärjestösitoutuneisuutta. Neljännen, oman mallinsa, he muodostavat näiden kolmen kautta. Yhdistetyssä mallissaan he asettavat instrumentaalisuuden sekä suoraan että välilliseen suhteeseen asenteiden välityksellä sitoutumisen kanssa. Saman he tekevät myös työtyytyväisyydelle. (Bamberger, Kluger & Suchard 1999, 307–308.)

**Malli 1. Barling, Fullagar ja Kelloway**



**Malli 2. Newton ja Shore**





Kuvio 2. Mallit. Lähde: Bamberger, Kluger & Suchard 1999.

Tämän työn osalta tutkijoiden analyysin keskeinen tulos on, että instrumentaalisuus vaikuttaa ammattijärjestösitoutuneisuuteen sekä suoraan että välillisesti asenteiden kautta. Parhaiten ammattiliittositoutuneisuutta ennustivat asenteet joihin puolestaan instrumentaalisuudella on oma vaikutuksensa. Mallien osalta yhdistetty malli toimikin parhaiten, jossa instrumentaalisuudella on oma riippumaton vaikutuksensa sitoutumiseen. Mallit ovatkin toisiaan täydentäviä, eivätkä pois sulkevia. (Bamberger, Kluger & Suchard 1999, 312–315.) Samantapaisia tuloksia ovat saaneet myös tutkimuksissaan Fuller ja Hester (2001) sekä Sinclair ja Tetric (1995).

Instrumentaalisuuden osalta on myös tutkimuksia, joissa on korotettu instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen välillistä suhdetta liittotuen (union support) kautta. Tätä on alleviivattu organisatorisen tuen teoriasta (organizational support) ponnistavasta tutkimuksessa. Teoria on alkujaan kehitetty organisaatiotutkimuksen alueella, jota on alettu viimeaikoina kunnolla soveltamaan ammattiyhdistyskontekstissa liittotuen nimikkeen alla. Yksinkertaistetusti organisatorisen tuen teorian keskeinen väite kuuluu, että kun työntekijät uskovat organisaationsa arvostavan heidän työpanostaan sekä heidän hyvinvointiaan, työntekijät vastavuoroisesti toimivat tavalla, joka edistää organisaation toimintaa. (Ks. Tetric, Shore, McClurg & Vandenberg 2007; Eisenberger, Fasolo & Davis-Lamastro 1990).

Ammattiyhdistyskontekstiin sovellettuna teorian sisällä ollaan oltu kiinnostuneista erottelemaan instrumentaalisuus organisatorisesta tuesta. Tämä johtuu siitä että kummatkin ovat vaihtoon liittyviä käsitteitä ja täten mahdollisesti viittaavat samaan asiaan. Nämä käsitteet on kuitenkin huomattu erilliseksi ja niiden eroja on luonnehdittu sosiaalisen ja taloudellisen vaihdon erottamisen kautta. (Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994.) Teoreettisesti ajateltuna instrumentaalisuus on ammattiliiton jäsenille merkki arvostamisesta, jolloin instrumentaalisuus ennustaa ammattijärjestösitoutumista liittotuen kautta (Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007, 821). Tetrick, Shore, McClurg ja Vandenberg (2007) ovatkin löytäneet tutkimuksissaan tukea tälle väitteelle. Liittotuen käsitteeseen ammattiliittoasenteina viittaavina Bamberger, Kluger ja Suchard (1999, 305–306; 314) oikeastaan löysivät tukea samalle ilmiölle meta-analyysissään sillä erotuksella että instrumentaalisuudella säilyi omaa voimaa sitoutumista ennustettaessa. Heidän mukaansa välitteisessä suhteessa sitoutumiseen, instrumentaalisuus toimii ammattiliittokontekstissa perustana asenteiden syntymiselle.

Epäsuorien ja suorien suhteiden lisäksi instrumentaalisuuden osalta voidaan miettiä ns. yhdysvaikutuksia (moderaatioefektejä). Fullagar ja Barling (1989, 224) toteavat tutkimuksessaan että mallin, joka kuvaa sitoutumista, syineen ja seurauksineen, tulisi olla sellainen, joka ottaa huomioon myös muuttujien yhdysvaikutukset. Tutkimuksessaan he (Fullagar & Barling 1989, 224) huomasivat että esimerkiksi yhteys työnteon edellytysten ja sitoutumiseen liittyvän lojaalisuuden välillä riippuu instrumentaalisuuden tasosta. Huonot edellytykset ennustavat ammattijärjestösitoutumista jos huonommissa oloissa työskentelevät henkilöt havaitsevat liiton kykenevän ajamaan edellytysten suhteen jäsenistönsä etuja. Toisaalta instrumentaalisuuden ja sitoutumisen yhteyden osalta voidaan myös ehdottaa yhdysvaikutuksia. Esimerkiksi jäsenistön tarpeet ja se millaisista odotuksista jäsenistöllä on voivat vaikuttaa instrumentaalisuuden ja sitoutuneisuuden suhteeseen. (Bamberger, Kluger & Suchard 1999, 315.)

Edellä on käyty läpi aiempaa tutkimusta instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen osalta. Aiempi tutkimus piirtää instrumentaalisuuden osasta sitoutumisessa monimuotoisen kuvan. Tukea suoralle vaikutukselle on mutta instrumentaalisuus näyttäisi olevan myös samalla välillisesti sitoutumista nostavaa.

Näiden suorien ja epäsuorien suhteiden lisäksi instrumentaalisuuden on huomattu olevan yhdysvaikutuksessa sitoutumiseen, sen eräiden toisten ennustajien kanssa. Itse instrumentaalisuuden osalta voidaan mieltää myös potentiaalisia yhdysvaikutus mekanismeja. Tutkimuksessa ei yhdysvaikutuksia oteta huomioon. Työssä ei myöskään kyetä tarkastelemaan instrumentaalisuuden esiteltyä välillistä vaikutusta sitoutumiseen. Näistä asioista on hyvä olla tietoinen tutkimuksen tuloksia arvioitaessa. Tutkimus keskittyy lähinnä instrumentaalisuuden suorien vaikutusten arvioimiseen kaksikulotteisen ammattijärjestösitoutumisen osalta. Seuraavaksi tutkitaan teoreettisia mekanismeja, jotka instrumentaalisuuden vaikutuksiin voidaan liittää. Tämän jälkeen tarkastellaan työn tutkimuskysymyksiä.

### **1.2.2 Instrumentaalisuuden vaikutusmekanismit sitoutumiseen**

Instrumentaalisuuden teoreettista vaikutusmekanismia sitoutumiseen voidaan lähteä etsimään vaihtoteorioista. Instrumentaalisuus on tässä viitekehyksessä määritelty keskeisesti taloudelliseen vaihtoon liittyväksi, sosiaalisen vaihdosta erillisenä. Tämä on hieman ongelmallista, sitoutumista luottamuksen varaan rakentuvana vastavuoroisena prosessina mietittäessä. Instrumentaalisuuden liittämiseksi taloudellisen vaihdon käsitteeseen voidaan antaa kuitenkin kritiikkiä. Taloudellisessa vaihdossa keskeistä on että vaihdon suhteen henkilöillä on vaihtoprosessin osalta sopimus, joka säätelee takaisinmaksua ja muita vaihtoon liittyviä velvollisuuksia. Tämän takia taloudellinen vaihto eroaa sosiaalisesta, jossa sopimusta ei tietoisesti ole ja vaihto edellyttää luottamusta. Väitteeni on, että instrumentaalisuutta ei voida kuitenkaan kokonaan asettaa taloudellisen vaihdon käsitteen alaisuuteen. Tehdään argumentin suhteen pieni ajatuskoe pohtimalla erilaisia hyötyjä, joita jäsenelle liitossa olemisesta on. Eräs keskeinen on ansiosidonnainen työttömyysturva, jonka jäsenet saavat jäsenmaksun kautta liiton kassaan kuulumalla. Tämä on sopimuksellisen vaihdon alaista ja sellaisenaan taloudellista vaihtoa jäsenen ja ammattiliiton välillä ilmentävää. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan saa kunhan täyttää tietyt työssäoloehdot. Tämän etuisuuden lisäksi ammattiliitot valvovat laajasti jäseniensä etuja työmarkkinoilla sekä työpaikoilla, johon instrumentaalisuus liittyykin. Edunvalvonnassa onnistumisen suhteen ei voida kuitenkaan puhua samanlaisesta sopimuksellisuudesta kuin ansiosidonnaisen työttömyysturvan kohdalla. Edunvalvonnassa voidaan niin työpaikka- kuin liittotasolla onnistua tai epäonnistua.

Kiveen ei ole kirjoitettu että liittotasolla työnantajan kanssa työntekijöille edullisia sopimuksia syntyy automaattisesti tai että esim. työpaikkatasolla työntekijöiden ääni saadaan kuulumaan liiton edustajien kautta. Edunvalvonnassa onnistuminen riippuu monista tekijöistä, eikä sen suhteen voida puhua samalla tavalla eksplisiittisestä sopimisesta ja ehdoista jäsenen ja liiton välillä kuten ansiosidonnaisen työttömyysturvan osalta. Tämä on tärkeä huomio. Edunvalvonnassa onnistumisesta ei ole koskaan takeita ja liiton sekä sen edustajien puolelta voidaan tehdä ainoastaan lupaus edunvalvonnan suhteen parhaimman yrittämisestä. Tämän takia edunvalvontaan liittyviin prosesseihin sisältyy luottamussuhde osapuolten välillä, koska sopimukset sellaisenaan edunajamisen onnistumisen suhteen ovat mahdottomia. Tällöin vaihtoteoreettisesti ajateltuna instrumentaalisuuden vaikutusmekanismissa sitoutumiseen on sosiaalisen vaihdon piirteitä, vaikkei olisikaan järkevää puhua täysin puhtaasta sosiaalisesta vaihdosta.<sup>23</sup> Luottamukselle syntyy kuitenkin vaihtoa sisältävässä sosiaalisessa suhteessa sen verran kysyntää, että edempänä esitetty potentiaalinen ongelma väistyy.

Sosiaalisen vaihdon kautta tarkasteltuna sitoutumisen resiprookkinen prosessi ja ajallinen kehittyminen instrumentaalisuuden kautta tulevat samalla hyvin ymmärretyksi. Kuten Blau (1964, 94) huomauttaa, jatkuva sosiaalinen vaihtoprosessi kehittää osapuolten välistä luottamusta, siinäkin tilanteessa että vaihdon alkuperä on ollut täysin osapuolten henkilökohtaisissa intresseissä. Ammattijärjestösitoutumisen osalta onnistuminen edunvalvonnassa voi siksi lisätä ja syventää luottamusta, siitähän huolimatta että alkujaan jäsenet olisivat hakeutuneet liittoon täysin oman edun nimissä.<sup>24</sup> Vaihtosuhdetta ajatellen

---

<sup>23</sup>Katso myös muista sosiaalisen ja taloudellisen vaihdon eroista sekä sosiaalisen vaihdon ehdoista (Blau 1962, 91–106.)

<sup>24</sup>Sosiaaliseen vaihtoon liitetään usein lisänä vastavuoroisuuden normin kautta kuvattu prosessi. Vastavuoroisuuden normilla viitataan tietynlaiseen sosiaaliseen normiin, jonka keskeinen sisältö on että jos toiset täyttävät institutionaaliset velvoitteet minua kohtaan, minun tulee täyttää vuorostani velvoitteet heitä kohtaan. Vastavuoroisuuden normilla voidaan katsoa olevan kaksi tehtävää. Ensinnäkin se vakauttaa sosiaalisia järjestelmiä sekä toiseksi se toimii sosiaalisten suhteiden tietynlaisena aloitusmekanismina, helpottamalla henkilöiden välistä sosiaalista interaktiota. (Gouldner 1960, 176). Yleisesti erilaiset sosiaaliset normit syntyvät tilanteessa, jossa ihmisten kanssakäymisellä on tiettyjä vakioisia vaikutteita kanssakäymisessä oleviin osapuoliin. Normit pyrkivätkin vaikuttamaan positiivisiksi tai negatiivisiksi koettuihin vaikutuksiin. (Putnam 1993, 171–176.) Blau (1962, 92) asettuu Gouldnerin ajatusta vastaan siinä, ettei hänen mukaansa vastavuoroisuuden normia tule pitää sosiaalisen interaktion aloitusmekanismina, vaan ainoastaan vaihtosuhdetta vakauttavana ja vahvistavana normatiivisena instanssina. Blaun mukaan sosiaalisen vaihdon aloitusmekanismin fundamentaalinen perusta voidaan löytää vaihdosta itsestään, ei vastavuoroisuuden normista. Kyse on lähtökohtaisesti niistä hyödyistä, joita vaihto tuo osapuolille



edunvalvonnassa onnistumisen kautta ammattiliitto voittaa puolelleen liittoon positiivisesti asennoituneita sekä sen toiminnasta kiinnostuneista jäseniä, sitoutumisen kahteen eri komponenttiin liittyen. Luottamukselle perustuvan vaihtosuhteen kautta jäsenet saavat toimivan edustuksen ja liitto puolestaan positiivisesti liittoon ja liiton toimintaan suhtautuvia jäseniä. Ajallisen jatkuvuuden kautta tämä tyydyttävä resiprookkinen vaihtosuhde syventää sitoutumisen sidettä luottamuksen vahvistumisen kautta.

Instrumentaalisuuden ja sitoutumisen suhteen mekanismia voidaan etsiä myös rationaalisen toiminnan teoriasta. Tällöin instrumentaalisuus tulee ymmärtää metatasolla uskomukseen viittaavana käsitteenä. Tämä ei ole ongelma koska voidaanhan arviota ammattiliiton vaikutuksista työoloihin ja muihin asioihin sekä onnistumista edunvalvonnassa pitää attribuutin, edunvalvonnassa onnistumisen tai epäonnistumisen, assosioimisena jollekin objektille, ammattiliitolle. Mekanismia instrumentaalisuuden ja sitoutumisen suhteen voidaan lähteä etsimään rationaalisen toiminnan teorian kautta jäsenien erilaisista odotuksista. Ammattiyhdistysliike on keskeisesti edunvalvontaorganisaatio<sup>25</sup>, jonka takia jäsenet odottavat yleisesti sekä erityisten intressiensä suhteen ammattiliitoiltaan toimivaa edunvalvontaa. Onnistuessaan edunvalvonnassa ammattiliitto osoittaa organisaationa pitävänsä lupauksestaan kiinni, jolloin jäsenillä syntyy tämän kautta positiivinen kuva liitosta yleisesti luotettavana ja erityisintressiensä suhteen hyödyllisenä organisaationa. Onnistunut edunvalvonta osoittaa myös jäsenille että järjestäytymisellä on merkitystä, jolloin ammattiyhdistystoiminta näyttäytyy houkuttelevampana. Ammattiliitto kykenee saamaan oikeasti jotain aikaan, jolloin sen kykyä tukevaa toimintaa kohtaan syntynyt positiivinen asenne lisää kiinnostusta aktiivisuuteen. Mekanismin suhteen jäsenet toimivat

---

mukanaan ja joiden jatkuvaksi saamiseksi on kyettävä käyttäytymään luotettavasti. Aloitusmekanismi liittyy keskeisesti näihin hyötyihin ja jatkuvaan sosiaalisen vaihdon prosessiin. Myöhemmin sosiaalisten suhteiden kautta kehittyvät erilaiset normit, jotka tukevat vaihtoa sosiaalisena interaktiona, jonka säännöstely tätä ennen on tapahtunut lähinnä itse vaihdon kautta. Normien syntymiselle on tärkeää että kollektiivisina ne pakottavat yksilöt alistumaan normeille henkilökohtaisen hyödyn kustannuksella, asettaen normin rikkojan kollektiivisen sanktion alaiseksi.

<sup>25</sup>Tämän kautta voidaankin kysyä, voiko sitoutuminen kyseiseen organisaatioon olla täysin pyyteetöntä. Mielestäni ei, koska organisaation funktio jo itsessään on instrumentaalinen. Jäsenien etujen ajaminen on keskeisen osa organisaation ideologiaa.

rationaalisesti uskomuksiinsa nojautuen ja instrumentaalisuus toimii positiivisen asennoitumisen synnyttäjänä.

Rationaalisen toiminnan teorian kautta tarkasteltuna odotusten lunastamisella on keskeinen rooli asennoitumisessa ja sitoutumisessa. Tämän osalta rationaalisen toiminnan teorian ja sosiaaliseen vaihtoon liittyvän sitoutumisen mekanismin voidaan katsoa omilta osiltaan kuvaavan samaa asiaa. Odotusten lunastaminen liittyy sosiaalisen vaihdon osalta luotettavuuteen ja vaihdon kohteisiin. Rationaalisen toiminnan teorian voitaisiinkin sanoa kuvaavan yksilöpsykologisesti jäsenen näkökulmasta tarkasteltuna sitoutumisen resiprookista vaihtoon liittyvää prosessia. Sosiaalisen vaihdon kautta puolestaan voidaan kuvata hyvin sitoutumisen ajassa syvenemistä sekä kehittymistä, joka rationaalisen toiminnan teoriasta sinällään puuttuu. Edellä on mietitty mekanismeja instrumentaalisuuden ja sitoutumisen osalta. Seuraavaksi tarkastellaan työn keskeisiä tutkimuskysymyksiä.

### **1.3 Tutkimuskysymykset**

Omassa työssäni ollaan lähtökohtaisesti kiinnostuneista instrumentaalisuuden roolista sitoutumisen ennustajana sekä sen suhteesta ammattijärjestösitoutumiseen. Tutkimukseni pääkysymys kuuluukin, kuinka suuri merkitys instrumentaalisuudella on ammattijärjestösitoutumisen ennustajana sekä millä tavalla instrumentaalisuus on yhteydessä ammattijärjestösitoutumisen eri osa-alueisiin. Tämä kysymys voidaan jakaa analyysien kautta vastattaviin osakysymyksiin, jotka kuuluvat seuraavalla tavalla.

1. Millaiseksi SAK:n jäsenistö edunvalvontakyvyn liittojensa osalta arvioivat ja kuinka sitoutuneita jäsenet yleisesti ottaen ovat? Ennen kuin tutkimuksen pääkysymykseen lähdetään vastaamaan, on hyvä tarkastella kuvailevassa mielessä instrumentaalisuuden ja sitoutumisen tilaa aineistossa. Tämä lähtökohtainen kuvaileva tarkastelu tapahtuu tutkimuksen pääindikaattoreiden jakaumia tarkastelemalla sekä lisäksi yksisuuntaisen varianssianalyysin kautta iän ja sukupuolen suhteen pääindikaattorien keskiarvoja tutkimalla ja vertailemalla.

2. Millainen rooli instrumentaalisuudella on ammattijärjestösitoutumisessa ja millä tavalla se on suhteessa sitoutumisen eri osa-alueisiin? Kysymykseen vastataan perinteisen regressionanalyysin kautta, jossa tarkastellaan instrumentaalisuuden säilyvyyttä ja ennustusvoimaa ammattijärjestösitoutumisen suhteen vakioidussa tilanteessa. Taustana tarkastelulle toimii rationaalisen toiminnan teoria, joka antaa selkeän mallin sille, miten instrumentaalisuuden tulisi vaikuttaa sitoutumisen eri osa-alueisiin. Mallia testataan alustavasti analyyseissä.

3. Miten hyvin rationaalisen toiminnan teoria kuvaa kokonaisuudessaan instrumentaalisuuden vaikutusmekanismeja ammattijärjestösitoutumiseen? Polkumallinnusta käyttäen, voidaan testata sitä, kuinka hyvin malli soveltuu aineistoon, eli voidaanko aineiston sanoa tukevan tietynlaista kausaaliseksi odotettua ja teoreettisesti perusteltua ilmiöiden syy-seuraus -suhteiden rakennetta kokonaisuudessaan. Polkuanalyysin kautta saadaan tietoa siitä, löytyykö aineistosta kokonaisuudessaan tukea rationaalisen toiminnan teoriaan pohjautuvalle mallille pääindikaattorien osalta. Analyysi tarkentaa regressioanalyysin tuloksia ja syventää tietoa instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen mekanismien osalta kausaalisen mallinnuksen kautta.

## **2.0 AINEISTO, MENETELMÄT JA AVAINIDIKAATTORIT**

Seuraavaksi esittelen tutkimuksessa käytetyn aineiston sekä aineistoon ja sen käsittelyyn liittyviä ongelmia, joista lukijan kannattaa olla tietoinen tutkimuksen tuloksia arvioidessa. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä. Menetelmien suhteen esitellään tilastollisia ehtoja sekä samalla perustellaan niiden käypyyttä tutkimuskysymyksiin vastaamisessa. Tästä jatketaan operationalisoimaan tutkimuksen keskeiset käsitteet, instrumentaalisuus sekä ammattijärjestösitoutuminen erillisinä asenteellisena ja intentionaalisena komponenttina. Lopussa testataan vielä indikaattorien eroavaisuutta ja mielekkyyttä faktorianalyysin avulla.

### **2.1 Aineisto**

Tutkimus toteutetaan sekundäärianalyysinä SAK:n vuonna 2010 keräämään jäsenkyselyn aineiston pohjalle. Aineiston keräämisen on toteuttanut postikyselynä Tilastokeskuksen Haastattelu- ja tutkimuspalvelut -yksikkö vuoden 2010 alkupuolella. Aineisto on luonteeltaan poikkileikkausaineisto, jonka perusjoukko on SAK:n 20–60-vuotiaat jäsenet, eläkeläisiä ja opiskelijoita lukuun ottamatta. Otos on poimittu SAK:n jäsenrekisterin kautta ja sen lopulliseksi kooksi muodostui 9143 henkilöä. (Alho ym. 2010, 66.)

Jäsenkyselyn vastausprosentti oli 42.1 % ja vastauksia saatiin 3846 kappaletta. Näistä osa oli liittojen lisäotoksia. Perusaineisto on kooltaan 2156 vastaajaa. Verrattuna edelliseen jäsentutkimukseen 2005 vastausprosentti pieneni yli 10 prosenttia. Tällaista katoa on tapahtunut useissa muissakin postikyselyissä viimeisen vuosien aikana. (Alho ym. 2010, 66.)

Tutkimuksessa tehtävien analyysien takia aineistosta on poistettu yrittäjät, opiskelijat sekä eläkeläiset. Lomakkeen osalta eläkeläiset ja opiskelijat eivät ole vastanneet työtä koskeviin kysymyksiin ja yrittäjät vain soveltuvin osin. Muut ryhmät, kuten vastaushetkellä työttömät, ovat puolestaan vastanneet viimeisimmän työsuhteen tiedoin. Työttömien kohdalla saattaa kuitenkin olla henkilöitä, joilla ei ole työkokemusta ollenkaan, jolloin he eivät voi vastata työtä koskeviin kysymyksiin. Tämän takia aineistosta poistettiin lisäksi työttömien osalta henkilöt, jotka eivät ole antaneet yhtään vastausta

analyyseihin mukaan tuleviin työtä koskeviin kysymyksiin. Tällaisia henkilöitä aineistossa oli 25 kappaletta.<sup>26</sup> Poistojen jälkeen aineiston koko tippuu tutkimuksen osalta 2003:een (N). Suppeamman aineiston osalta tutkimukseen tuleviin muuttujiin ja indikaattoreihin ovat voineet vastata kaikki, jolloin analyysien edustettavuus perusjoukkoon säilyy. Tutkimuksen perusjoukoksi muodostuu työkokemusta omaavat SAK:n liittojen jäsenet, eläkeläisiä, opiskelijoita ja yrittäjiä lukuun ottamatta.<sup>27</sup>

### **2.1.1 Aineistoon, sen käsittelyyn ja käyttöön liittyviä huomioita**

Aineiston ja sen käsittelyn suhteen on tehtävä neljä huomiota, joista tulee olla tietoinen tutkimuksen validiteettia arvioitaessa. Kaksi ensimmäistä liittyy itse aineistoon, kolmas aineiston käsittelyyn ja neljäs aineiston käyttöön.

#### **2.1.1.1 Aineistoon liittyvät ongelmat**

Sosiodemografisten rakennetekijöiden, iän ja sukupuolen, kautta otoksen edustettavuutta tarkasteltaessa, huomataan että aineisto on iän suhteen hyvin vino. Alkuperäisessä aineistossa noin 60 % vastaajista on yli 44-vuotiaita. (Alho ym. 2010, 66.) Sama pätee poistojen jälkeen tutkimuksessa käytettävään aineistoon, jossa yli 44-vuotiaita on tasan 60,2 %. Myös muiden ikäryhmien suhteelliset osuudet ovat poistojen jälkeen miltei samoja alkuperäisen aineiston kanssa.<sup>28</sup> Vinon ikäjakauman syy löytyy nuorten suuresta kadosta, jonka suhteen voidaan ehdottaa kahdenlaisia arvioita. Kato voi johtua nuorten postikyselyjen vierastamisesta. Toisaalta nuorten kadon takana voi olla syynä se, että nuoret ovat heikommin mukana työmarkkinoilla ja heidän kiinnittymisensä ay-liikkeeseen on vähäisempää. Tällöin heikommin ay-liikkeeseen kiinnittyneet nuoret eivät välttämättä ole kiinnostuneista vastaamaan kyselyyn. (Alho ym. 2010, 66–67.) Sukupuolen osalta alkuperäinen aineisto kuvaa hyvin perusjoukkoa. Alkuperäisessä aineistossa 44.4 % on naisia ja loput 55.6 % miehiä, perusjoukossa suhdeluvun ollessa

---

<sup>26</sup>Mukaan jäi muutamia henkilöitä, joilla näihin vastauksiin on niukalti vastauksia. Tämä tuo mukaan pientä harhaa.

<sup>27</sup>Kaikkien vastausten puuttuminen on tulkittu siten, ettei henkilöillä ole työkokemusta. Heitä on kuitenkin hyvin vähän.

<sup>28</sup>Alkuperäinen aineisto: Alle 25 v. = 4.3 %, 25–34 v. = 15.5 %, 35–44 v. = 20,5 %, Yli 44 v. = 59,7 %. Poistojen jälkeen tutkimuksen aineisto: Alle 25 v. = 3.8 %, 25–34 v. = 15.3 %, 35–44 v. = 20,8 %, Yli 44 v. = 60,2 %.. Poistojen kautta tapahtunut aineiston pienenemisen vähyyys (153 kpl) ei myöskään vaikuta kovin paljon ikäryhmien suhteen vastausprosentteihin. (Ks. Alho ym. 2011, 66–67.)

46 % / 54 % (Alho ym. 2010, 67). Poistojen jälkeen tutkimuksen aineistossa suhdeluku on puolestaan 44.6 % / 55.4 %. Alkuperäinen aineisto on iän suhteen vino ja aiheuttaa ongelmia edustettavuuden osalta.<sup>29</sup> Sama pätee tutkimuksessa käytettävään hieman suppeampaan aineistoon.

Aineiston vinouteen liittyen on hyvä huomata lisäksi, että jokaiseen survey-tutkimukseen liittyy aina edustettavuuden osalta myös muunlainen ongelma. Todennäköisesti otannan kautta aineistoihin valikoituvat potentiaalisesti henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita kyselyjen sisällöistä ja joilta löytyy valmis kanta tiedusteltaviin asioihin. Tällöin yleisesti aineistoissa korostuvat asiasta kiinnostuneiden näkemykset, jolloin edustettavuuden osalta aineistoon liittyy aina mahdollista systemaattista virhettä. (Jokivuori 2002, 40–41.) Tämän työ osalta todennäköisesti ammattijärjestönsä sitoutuneet ovat vastanneet kyselyyn helpommin, johtuen kyselyn pituudesta.<sup>30</sup> Tämä on ongelmallista koska työssä ennustetaan juuri ammattijärjestösitoutumista. Aineiston edustettavuuden suhteen tulee huomioida tämän systemaattisen virheen mahdollisuus sekä ikään liittyvä ongelma, jotka kumpikin liittyvä aineiston vinouteen.<sup>31</sup>

Toinen huomioitava asia liittyy aineiston muotoon poikkileikkausaineistona. Poikkileikkausaineisto estää suorien kausaalisuhteiden löytämisen ja vahvistamisen muuttujien osalta, jolloin pelkkään aineistoon pohjaten ei voida kausaalipäätelmiä tehdä.

---

<sup>29</sup> Aineiston edustettavuusongelmia on esitelty ainoastaan kahden sosiodemograafisen rakennemuuttujan kautta.

<sup>30</sup> Ks. Alho ym. 2010, liitteet.

<sup>31</sup> Näiden kahden ongelman lisäksi suhteessa valikoitumiseen voidaan nostaa periaatteessa esiin vielä eräs ongelma, regressioanalyysin suhteen valikoitumisharhan ongelma. Ongelma liittyy aineiston systemaattiseen valikoitumiseen ja osa-joukkojen regressioanalyysiin. Mikäli valikoitumista ei mallinneta erillisenä regressioanalyysissä, regressiokertoimet voivat sisältää huonossa tapauksessa paljon harhaa. Hyvin paljon yksinkertaistaen harha syntyy siitä, että valikoituminen tuottaa analyysiin endogeenisyyden, eli virhetermin korreloitumisen selittävän muuttujan kanssa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokin ei mitattu tekijä harhauttaa estimoitavia regressiokertoimia valikoitumisen takia, vaikkei koko populaatiossa ei-mitatulla tekijällä ja selittävällä muuttujalla olisikaan yhteyttä. Tämän korjaamiseksi valikoituminen on mallinnettava erikseen. Tässä tutkimuksessa perusjoukkona on ainoastaan ammattiliittoon kuuluvat, jonka suhteen valikoitumisharhan ongelma on mahdollinen. Potentiaalista harhaa ei kuitenkaan kyetä korjaamaan koska liittoon kuulumattomista ei ole havaintoja. Toisaalta analyysien osalta tarkastellaan vain työkokemusta omaavien joukkoa, joka voi samalla tavalla tuottaa harhaa regressioanalyysissä. Tämän osajoukon suhteen valikoitumisharhaa ei kyetty puolestaan mallintamaan, johtuen kunnolla ongelmaan soveltuvan muuttujan puuttumisesta. (Ks. lisää valikoitumisharhasta ja sen mallintamisesta Heckman 1979, Laukkanen 2010.)

Tämä johtuu keskeisesti siitä, että poikkileikkausaineisto ei anna mahdollisuutta tehdä muuttujien aikajärjestykseen liittyviä päätelmiä, joka on välttämätön, muttei riittävä<sup>32</sup>, ehto korrelatiivisessa tutkimuksessa<sup>33</sup> kausaalisuhteen toteamiseksi.<sup>34</sup> (Töttö 2004, 114–121.)

Kausaalisuuden toteamisen suhteen voidaan puhua neljästä ehdosta ja kriteeristä. Nämä ovat kontingenssi, ajallinen järjestys, näennäiskorrelaation erottaminen aidosta sekä ja mekanismin kuvailu. (Töttö 2004, 120.) Ensimmäinen määritelmällinen kriteeri liittyy siihen että, ilmiöiden kausaaliset suhteet eivät ole koskaan käsitteellisiä, vaan kontingenssejä. Niiden toteamiseen tarvitaan empiiristä evidenssiä, eikä seurausta voida ilman havaintoja päätellä syystä. Metodologisessa mielessä kausaalinen suhde voidaankin todeta vain kahden toisistaan riippumattomasti mitatun syyn ja seurauksen välillä. (Töttö 2004, 121–124.) Esimerkki on ehdon kohdalla paikallaan. Karrikoiden kontingenssiehtoa rikkova biologi voisi ristiintaulukoida nisäkkäänä olemisen (nisäkäs=1, ei nisäkäs=2) ja ihmisenä olemisen (on ihminen=1, ei ole ihminen=2) välisen yhteyden ja huomata sen tilastollisesti erittäin merkitseväksi. Ihmisen määritelmä pitää kuitenkin sisällään nisäkkään käsitteen, jolloin objektit ovat käsitteellisessä suhteessa, eikä kausaalisuudesta voida täten puhua.

Aika itsestäänselvä ajallisen järjestyksen ehto painottaa että syyn on tapahduttava ennen seurausta.<sup>35</sup> Käsitteelliset ja analyttiset suhteet ovat symmetrisiä ja sisältävät valmiiksi jo toisensa. (Töttö 2004, 124–125.) Ihmisen ja nisäkkyyden suhde on täysin symmetrinen kun taas geenien kautta ihmisen lajityypillisiä piirteitä selitettäessä suhde syyn ja

---

<sup>32</sup>Tällä tarkoitan sitä että kaikkien ehtojen yhtäaikaaisesti vallitessakaan kausaalisuutta ei voida korrelatiivisessa tutkimuksessa varmistaa lopullisesti. (Ks. Töttö 2004, 120-121.)

<sup>33</sup>Korrelatiivinen tutkimus eroaa kokeellisesta tutkimuksesta sen kautta, että kokeellisella tutkimuksella päästään miltei jo kausaalisuuden määritelmään. Kokeellisessa tutkimuksessa kausaalisuus luodaan intervention kautta, kun taas korrelatiivisessa voidaan ainoastaan havaita asioiden välistä yhteisvaihtelua, joka tapahtuu omalla painollaan. (Töttö 2004, 114–115.)

<sup>34</sup>Kyse kriteereissä ei ole kausaalisuuden ontologisesta määritelmästä itsessään, todellisuuden rakenteeseen liittyvästä syy-seuraus suhteesta, vaan tietoteoreettisista ehdoista, joiden vallitessa voimme hyvillä mielin uskoa todeksi väitteen kahden entiteetin välillä olevasta kausaalisesta suhteesta. (Töttö 2004, 115–121). Kausaalinen suhde ontologisesti ajateltuna ei voi olla tosi tai epätosi, koska se itsessään vain on tai ei ole. Väite kausaalisesta suhteesta tietoteoreettisena voi puolestaan olla tosi tai epätosi, realistisesti ajateltuna, riippuen siitä vastaako se todellisuutta, eli sitä mikä vain itsessään on tai ei ole.

<sup>35</sup>Katso lisää aikajärjestykseen liittyvistä mielenkiintoisista asioista (Töttö 2004, 124–128).

seurauksen osalta on ajallisesti epäsymmetrinen. Kausaalinen järjestys seuraa todellisuudessa, termodynamiikan toisen pääsäännön mukaisesti, tapahtumien ajallista järjestystä. (Töttö 2004,125.)

Aidossa kausaalisisessa suhteessa olevien ilmiöiden on välttämättä kyettävä korreloimaan keskenään.<sup>36</sup> Tämän takia näennäiskorrelaation ja aidon korrelaation erotteleminen on hyvin keskeistä, jotta aidosta kausaalisuhteesta voidaan puhua. Näennäiskorrelaatio syntyy tilanteessa, jossa X:n ja Y:n välinen yhteisvaihtelu johtuu jostakin kolmannesta tekijästä, Z. Näennäiskorrelaatioiden falsifiointia voidaankin pitää kolmannen ehdon sisältönä. (Töttö 2004, 114; 128–129.) Esimerkiksi voisi huomata että ikä (X) korreloisi sosioekonomisen aseman (Y) kanssa mutta lähempi tarkastelu antaisi tuloksen että tämä korrelaatio syntyisi näennäisesti koulutustason (Z) kautta. Näennäiskorrelaatiot voidaan tilastollisessa mielessä pyrkiä erottamaan aidosta korrelaatioista elaboraation ja vakioinnin kautta (Töttö 2004, 130–131, Jokivuori & Hietala 2007, 27–38). Vakiointi voi tapahtua esimerkiksi laskemalla alkuperäistenmuuttujien välinen korrelaatio vakioitavien mahdollisten kolmansien tekijöiden eri luokissa ja laskemalla näiden luokissa laskettujen korrelaatioiden keskiarvo. Tällöin puhutaan osittaiskorrelaatiosta. (Jokivuori, Hietala 2007, 32–33.) Regressioanalyysi sisältää elaboraation automaattisesti kun selittäviä muuttujia on enemmän kuin yksi ja ristiintaulukointi puolestaan kun muuttujia on taulukossa kolme (Töttö 2004, 131–132). Elaborointia voidaankin kuvata kolmansien tekijöiden vaikutuksien matemaattisena huomioimisena kahden muuttujan välisen yhteyden tutkimisessa. Korrelatiivisessa tutkimuksessa elaboraatioon kuitenkin liittyy eräs ongelma, kuten Töttö (2004, 131) huomauttaa. Elaboratio ei ole pelkästään tilastollinen prosessi koska kolmansista tekijöistä ei ole koskaan korrelatiivisessa tutkimuksessa kaikenkattavaa tietoa. Tämän vuoksi tarvitaankin teoriaa ja aikaisempaa tietoa ilmiöön liittyvistä kausaalirakenteista, jotta järkeviä kolmansia tekijöitä voidaan mukaan mallintaa. Elaboratio on tärkeä osa kolmatta kausaalisuhteen toteamisen kriteeriä, näennäisyhteyksien falsifiointina.

---

<sup>36</sup>Käänteisen näennäiskorrelaation tilanteessa tämä välttämättömyys voi olla uhattuna. Vaikka ilmiöiden suhde olisi kausaalinen, voi tämä suhde "tukahtua" kolmannen tekijän takia. Esimerkin Töttö (2004, 130) antaa tupakoinnin ja sairastavuuden suhteesta. Mikäli tupakointi lisäisi ulkoilua ja ulkoilu vähentäisi sairastavuutta, voi olla, ettei tutkimuksessa näkyisi korrelaatiota sairastavuuden ja tupakoinnin välillä. Niillä kuitenkin on totisesti kausaalinen suhde. Tästä ongelmasta päästään elaboraation kautta.



Ehdoista neljäs on kyseenalainen ja liittyy mekanismien kuvaamiseen kahden oletetussa kausaalissa suhteessa olevan entiteetin välillä. Yleisesti mekanismit perustuvat entiteettien ja olioiden rakenteesta johtuville kyvyille, jotka toteutuvat jossakin tilanteessa. (Töttö 2004, 132). Esimerkiksi bensiinimoottorin rakenteen kautta mahdollistuu mekanismi, jossa tietyssä tilassa bensiinin syötön ja tulppien syttymisen kautta tapahtuu mäntää liikuttava räjähdys, joka tuottaa kampiakselin kautta liike-energiaa pyörille. Mekanismi on tulppien ja bensiinin syötön kautta tapahtuva reaktio, joka selittää moottorin rakenteen kautta liike-energian tuottamista. Tällaisen mekanismin liittäminen kausaaliseen selittämiseen on toivottavaa kausaalisen suhteen syvemmäksi ymmärtämiseksi mutta sitä ei voida pitää täysin välttämättömän kausaalisuuden toteamisen kriteerinä. (Töttö 2004, 132–133; Jokivuori, Hietala 2007, 35–36). Hyvin tehdyn elaboraation ja muiden kriteerien täyttymisen kautta voidaan X:n todeta olevan kausaalissa suhteessa Y:hyn, vaikkei tarkkaa mekanismia näiden välillä vielä tunnettaisikaan (Töttö 2004, 132).

Kausaalisen suhteen toteaminen edellyttää vähintään kolmen ensimmäisen kriteerin täyttymistä, joista toisen, aikajärjestykseen liittyvän, varmistamiseen tutkimuksen aineisto ei anna mahdollisuutta. Tämä on aineiston suhteen toinen tärkeä huomio, joka kannattaa pitää mielessä tutkimuksen tuloksia ja validiteettia mietittäessä. Aikajärjestyksen osalta, analyysi perustuu aikaisempaan tutkimukseen ja teorioihin, jotka antavat aiheen olettaa tutkittavien entiteettien välille tietynlaisen kausaalisen rakenteen. Tämä ei kuitenkaan sinällään ole tiukassa mielessä riittävää kausaalisten suhteiden toteamiseksi. Kahden muun kriteerin, kontigenssisuuden ja elaboraation, osalta ollaan paremmassa tilanteessa. Tutkimuksessa elaborointi otetaan huomioon analyysistrategioissa ja kontingenssisuutta pohditaan sekä testataan pääindikaattoreiden osalta. Näiden lisäksi aikaisemmin on jo kuvattu teoreettisia mekanismeja, jotka auttavat ymmärtämään tutkittavien ilmiöiden välisiä suhteita.

### **2.1.1.2 Aineiston käsittelyyn liittyvät ongelmat**

Aineiston käsittelyn osalta on tehtävä kolmas huomio, joka täytyy ottaa huomioon tuloksien validiteettia mietittäessä. Huomio liittyy aineiston uudelleen koodaukseen. Kysymysten kohdalla *en osaa sanoa* -vastaukset on koodattu puuttuviksi havainnoiksi. *En*

*osaa sanoa* -vastauksia ei ole lisätty muuttujien nousevien skaalojen keskelle, johtuen siitä ettei neutraalia keskikohtaa muuttujien skaaloissa ole. *En osaa sanoa* -vastauksien asettaminen muuttujien skaalan keskikohtaan neutraaliksi luokaksi olisi ollut hieman teennäistä. Tämä johtuu siitä, että kyseinen vastausvaihtoehto on tarkoituksella erotettu kyselylomakkeessa kysymysten skaalasta ulkopuoliseksi ja erilliseksi vaihtoehdokseen.<sup>37</sup>

Ongelmallista tämä on muutamien analyysiin tulevien muuttujien kohdalla, koska *en osaa sanoa* vastausten puuttuminen alentaa havaintojen määrää aika lailla.<sup>38</sup> Erityisiä ongelmia liittyy kahteen instrumentaalisuuden summamuuttujaan tulevaan mittariin, jotka liittyvät osallistumismahdollisuuksien lisäämiseen työpaikalla. Mittareihin tulee koodauksen takia hyvin paljon puuttuvia havaintoja. Havaintoja on saatu 2003:sta (N) vain noin 1300 vastausta kumpaankin. Nämä kaksi muuttujaa olisi voitu jättää pois mutta näin ei tehty. Tämä johtuu siitä että nämä kaksi muuttujaa ovat hyvin tärkeitä. Ne ovat ainoita indikaattoreita, jotka mittaavat ei-traditionaalisessa edunvalvonnassa onnistumista, muiden mittarien viitatessa traditionaalisempaan edunvalvontaan. Ongelmista huolimatta päädyin siihen, että pidän mittarit summamuuttujassa mukana.

Ongelma ei kuitenkaan kaada tutkimuksen mielekkyyttä kokonaan, vaikka se tuo harhaa kyseiseen summaindikaattoriin. Summamuuttujien ideana on ilmentää jotain yleisempää käsitettä ja ilmiötä, josta henkilöillä voi aina olla vaillinaista kokemusta. Tehtävissä keskiarvoestimoiduissa summamuuttujalla havainnon arvo määräytyy kaikkien mukaan tulevien indikaattorein keskiarvona, jolloin jostakin yksittäisestä indikaattorista havainnon arvon puuttuminen ei tiputa havaintoa/ henkilöä pois summamuuttujasta, joka alentaisi havaintojen määrää paljon. Tämä muodostaa hieman virhettä summamuuttujiin koska mukana on eri määrään vastauksia antaneista sekä eri indikaattoreihin vastanneita henkilöitä.

---

<sup>37</sup>Ks. Alho ym. 2010, liitteet.

<sup>38</sup>Analyysiin tulee sekä summamuuttujia että yksittäisiä muuttujia. Yksittäisten muuttujien kohdalla tilanne on aika maltillinen ja hyvä. Ainoastaan kolmen muuttujan kohdalla puuttuvien havaintojen määrä nousee yli sadan, ylittämättä kuitenkaan kahta sataa. Summamuuttujiin tulevien mittareiden osalta tilanne on samanlainen, muutamaa mittaria lukuun ottamatta.

### **2.1.1.3 Aineiston käyttöön liittyvät ongelmat**

Aineiston käyttöön liittyy työn ehdollisuuksista tai ongelmista tärkein. Tutkimus on sekundäärianalyysia ja perustuu valmiille aineistolle, jolloin korostuu se ajatus, että yksinkertaisesti annetuilla eväillä joudutaan pärjäämään. Aineistoa ei ole suunniteltu työn tutkimuskysymyksiä silmälläpitäen. Tärkeintä kuitenkin on, että sen kautta voidaan aika hyvin lähestyä tutkimuskysymyksiä ja vastata niihin. Yleisesti sekundäärianalyysin ongelmana on potentiaalisten epätarkkuuksien ja vaillinaisuuden tuleminen mukaan tutkimukseen mittarien kautta.

Aineiston käyttö eri tutkimuskysymyksiin, kuin mihin se alkujaan on suunniteltu, heittää haasteen mittarien rakentamiselle. Haasteet liittyvät keskeisesti mittarien reliabiliteettiin ja validiteettiin. Tämän takia tilastollisten apuvälineiden käyttö ja tulokset korostuvat mittareiden rakennusvaiheessa, teoreettista validiteetin arviointia unohtamatta. Sekundäärianalyysin ongelmana on epätarkkuuksien ja vaillinaisuuden tuleminen mukaan tutkimukseen. Näihin asioihin enemmän aikaa käyttämällä voidaan kyseiseen haasteeseen pyrkiä vastaamaan. Validiteetin osalta arviota tehdäänkin sekä mittarien rakennusvaiheessa että työn lopussa analyysien jälkeen.

Aineiston itsensä sekä sen käytön ja käsittelyn osalta on edellä esitelty keskeisiä ongelmia. Nämä kaikki ongelmat tulee ottaa huomioon koko tutkimuksen validiteettia arvioidessa. Kyseisiin asioihin palataan tarkemmin vielä diskursio-luvussa. Seuraavaksi esitellään tutkimuksessa käytettäviä menetelmiä, josta jatketaan instrumentaalisuutta ja sitoutumista mittaavien indikaattorien rakentamiseen ja testaamiseen.

## **2.2 Tutkimuksessa käytettävät menetelmät**

Tutkimuskysymysten suhteen aineistoa tarkastellaan kuvailevassa mielessä sekä analysoidaan eri menetelmien kautta. Kuvailu tapahtuu alustavasti keskiarvoja ja mittarien jakaumia tarkastelemalla, johon keskitytään mittarien operationalisointi vaiheessa. Analysointiin käytetään neljää eri menetelmää, joiden ehdoista kerron seuraavaksi muutamalla lauseella. Tekojärjestyksessä menetelmät ovat faktorianalyysi, varianssianalyysi, regressioanalyysi ja rakenneyhtälömallinnukseen kuuluva polkuanalyysi.

Faktorianalyysi liittyy tutkimuksen pääindikaattoreiden mielekkyyden testaamiseen. Varianssianalyyseissä keskitytään aineiston kuvailemiseen ja pääindikaattorien jakaumien kautta saatujen tulosten tarkentamiseen. Regressio- ja polkuanalyysillä tarkastellaan instrumentaalisuuden vaikutusta sitoutumiseen.

### **2.2.1 Faktorianalyysi**

Faktorianalyysin kautta voidaan tiivistää määrätty muuttujajoukko muutamaan samankaltaiseen ryhmään ja löytää aineistosta yhteisiä piirteitä ja ulottuvuuksia, eli faktoreita. Teknisesti faktorianalyyseissä on ideana että muuttujien korrelaatioiden ja kovarianssien kautta muodostetaan muuttujista kombinaatioita, jotka selittävät parhaiten muuttujien välistä vaihtelua. Ryppäät asettuvat eri faktoreista muodostuvalle avaruudelle, jossa jokaiselle muuttujalle lasketaan oma latauksensa. Faktoriavaruutta voidaan kääntää niin että muuttujat latautuvat mahdollisimman yksiselitteisesti ja vahvasti jollekin faktorille. Tätä toimenpidettä kutsutaan rotaatioksi. (Metsämuuronen 2009, 666–668; Jokivuori & Hietala 2007, 90)

Faktorianalyysi sopii monenlaisten tutkimusongelmien ratkaisemiseen. Sen kautta voidaan eksploratiivisesti ryhmitellä aineistoa tai testata teorioiden oletuksia faktorirakenteiden kautta. Kyse on muuttujien taustalta löytyvien latenttien tekijöiden rakenteen etsimisestä tai teorian osalta testaamisesta. (Metsämuuronen 2009, 666; Jokivuori & Hietala 2007, 112.) Tässä tutkimuksessa faktorianalyysiä käytetään pääindikaattoreiden operationalisoinnin apuna, testaamaan käsitteiden ja ilmiöiden eroavaisuutta, johon faktorianalyysi sopiikin mainiosti.

Faktorianalyyssiin liittyy muutamia ehtoja, joista on hyvä olla tietoinen. Ensinnäkin, koska faktorianalyysi perustuu korrelaatiokertoimille, tulee muuttujien välillä olla aitoja korrelaatioita. Ainakin yhden korrelaation osalta, on päästävä vahvuuden osalta yli 0.3:n, jotta analyysi on mielekästä. Pienet korrelaatiot vievät analyysin hakoteille, eikä kunnollisia tuloksia saada aikaan. Korrelaatioihin liittyen muuttujien osalta poikkeavia havaintoja ei myöskään saa olla ja muuttujien on oltava vähintään hyvällä järjestysasteikolla mitattuja. Poikkeavat havainnot ovat muista havainnoista selvästi eriäviä havaintoja ja voivat johtua esim. virheellisestä mittauksesta. Mikäli muuttujat

eivät näitä kahta ehtoa toteuta, ei korrelaatiokerroin ole välttämättä kovinkaan hyvä kuvaamaan muuttujien välistä yhteyttä. (Metsämuuronen 2009, 641–643; 666–667.)

Toiseksi aineistossa tulee olla tarpeeksi havaintoja, että tuloksissa on mitään mieltä. Havaintojen määrän suhteen on ehdotettu että havaintoja tulisi olla kutakin muuttujaa kohden vähintään viisi. Tämän osalta tutkimuksen aineisto toteuttaa ehdon kevyesti. (Metsämuuronen 2009, 666.)

Kolmanneksi muuttujien tulisi olla normaalisti jakautuneista ja multinormaalisia, eli muuttujien ja muuttujien yhdistelmien tulee olla normaalisia. Tämä varmistaa sen että otos on normaalisti jakautuneesta populaatiosta. Mikäli näin ei ole, hankaloituu suurimman uskottavuuden estimoinnin käyttö faktorien muodostamisessa ja jakaumien parametrien ratkaisemisessa. (Metsämuuronen 2009, 644; 666–667; Nummenmaa, Konttinen, Leskinen & Kuusinen 1997, 40; Selander 2010, 37.)

Neljäntenä ehtona on, ettei muuttujien välillä saa olla multikollineaarisuutta tai singulaarisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, etteivät muuttujat saa korreloida liikaa keskenään tai olla osia toisista muuttujista. Tällaiset muuttujat ovat liian lähellä toisiaan ja aiheuttavat ongelmia analyysin laskuoperaatioille, tehden niistä epävakaita. (Metsämuuronen 2009, 645–646; 666–667.) Edellisten ehtojen vallitessa saadaan faktorianalyysistä valideja tulostuksia. Ehtojen toteutumista voidaan tarkastella korrelaatiomatriisien ja histogrammien kautta.

### **2.2.2 Varianssianalyysi**

Varianssianalyysi tutkii onko valittujen ryhmien välillä eroja keskiarvoissa jonkin tutkittavan muuttujan suhteen vai ei. Teknisemmin ilmaistuna varianssianalyysissä vertaillaan ryhmien keskiarvoja toisiinsa huomioiden keskiarvoihin liittyvät virheet, jotka puolestaan lasketaan keskiarvojen varianssien kautta. Varianssianalyysi ilmoittaa tuloksena ainoastaan voidaanko keskiarvojen suhteen löytää eroja. Tämän takia varianssianalyysin suhteen on jatkotarkasteluina tehdä niin sanottuja post-hoc testejä, jotka ilmoittavat sen minkä ryhmien suhteen eroja tarkkaanottaen löytyy. (Metsämuuronen 2009, 781;791.) Post-hoc testeillä maustettuna varianssianalyysin

kautta saadaan mielenkiintoista tietoa eri ryhmien eroavaisuudesta tai samankaltaisuudesta keskiarvoja tarkasteltaessa. Tässä tutkimuksessa varianssianalyysiä käytetään kahdella tavalla. Ensinnäkin kiinnostuksen kohteena ovat ryhmittäisten keskiarvojen suhde pääindikaattorien kokonaiskeskiarvoihin. Varianssianalyysi ilmoittaa näppärästi ryhmittäiset keskiarvot, joka mahdollistaa vertailun. Näin ollen voidaan keskiarvojen osalta tutkia sitä, eroavatko joidenkin ryhmien keskiarvot radikaalisti pääindikaattorien kokonaiskeskiarvosta. Mikäli erot ovat maltillisia, voidaan kokonaistarkastelun tuloksia pitää hyvinä ja tilannetta melko robustisti kuvaavina. Toiseksi, tutkimuksen kohteena ovat ryhmien väliset keskiarvot ja niiden erot. Tähän oikeastaan varianssianalyysi on suunniteltu ja sen kautta saadaan kuvailevaa tietoa juurikin pääindikaattorien ryhmittäisten keskiarvojen eroista. Erot antavat myös viitteitä regressioanalyysin osalta alustavasti suhteiden muodosta ja lineaarisuudesta. Erona regressioanalyysiin on kuitenkin se, että varianssianalyysi pelaa täsmällisemmin keskiarvoilla, sisältäen kuvailemiseen liittyvää lisäarvoa, regressioanalyysissä kyseisen asian jäädessä vähemmälle vaikutuskertoimiin keskittymisen takia. Varianssianalyysi sopii kuvailevaan tarkasteluun mainiosti ja samalla ensimmäiseen kysymykseen vastaamiseen.

Varianssianalyysin teon suhteen tulee huomioida muutamia ehtoja. Ensinnäkin muuttujan, jonka suhteen ryhmien keskiarvoja tarkastellaan, tulee olla luonnollisesti sellainen, että siitä voidaan järkevästi laskea keskiarvoja, eli mieluiten vähintään välimatka-asteikollinen. Muuttujan, jonka luokkien suhteen keskiarvoja tarkastellaan, tulee puolestaan olla joko luokitteluasteikollinen tai järjestysasteikollinen (Mattila 2002).<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Muuttujien mitta-asteikot jaetaan tilastotieteessä neljään eri luokkaan. Näitä ovat luokitteluasteikolliset, järjestysasteikolliset, välimatka-asteikolliset ja suhdeasteikolliset muuttujat. Luokitteluasteikolliset muuttujat jakavat havaintoyksiköt eri luokkiin jonkin ominaisuuden suhteen, esim. sukupuoli. Järjestysasteikolliset mittarit lisäävät ominaisuuteen järjestyksen. esim. mielipideväittämät likert-asteikolla. Luokittelu- ja järjestysasteikolliset muuttujat ovat ensisijaisesti sanallisia mittareita. Välimatka- ja suhdeasteikot ovat puolestaan numeerisia asteikoita. Välimatka-asteikollisissa muuttujissa arvot ovat aina säännöllisen välimatkan päässä toisistaan, mikä erottaa sen järjestysasteikollisesta mittarista. Esimerkiksi kysyttäessä tulotietoja, on muuttuja välimatka-asteikollinen. Suhdeasteikolla on samat ominaisuudet kuin välimatka-asteikollisilla muuttujilla mutta lisäksi vielä absoluuttinen nolapiste. Eräs tunnetuin esimerkki suhdeasteikollisesta muuttujasta on lämpötilan mittaaminen kelvineinä. Lämpötilan mittaaminen puolestaan celsiusasteilla on välimatka-asteikollista mittaamista. (Paaso 2007.) Likert-asteikolliset muuttujat ovat tarkkaan ottaen järjestysasteikollisia muuttujia. Yhteiskuntatieteellisiä kvantitatiivisia tutkimuksia

Otoksen suhteen havaintojen on oltava varianssianalyysissä toisistaan riippumattomia. Riippumattomuus liittyy otannan ja tutkimusasetelman suunnitteluun. Käytännössä satunnainen otanta varmistaa havaintojen riippumattomuuden.<sup>40</sup> (Metsämuuronen 2009, 783–784.)

Kussakin selittävän muuttujan ryhmässä selitettävän muuttujan tulisi olla riittävän normaalisti jakautunut. Normaalisuus oletus liittyy tilastolliseen testaamiseen, josta poikkeaminen voi tuottaa testien voimakkuuden laskua (Kaartinen 1996). Normaalisuutta voidaan tarkastella graaffisesti histogrammin kautta. (Metsämuuronen 2009, 783–784.)

Ryhmien varianssien (hajontaa kuvaava mitta, keskihajonnan neliö) tulee olla samansuuruisia. Mikäli varianssit ovat hyvin erisuuruisia, voi tällä olla vaikutusta testien merkitsevyytasoihin, jolloin analyysi ei anna luotettavia tuloksia (Kaartinen 1996). Ryhmien varianssien yhtäsuuruutta voidaan testata tilastollisesti varianssien yhtäsuuruustestillä. (Metsämuuronen 2009, 783–784.)

Varianssianalyysiin suhteen tulee myös huomata, että poikkeavat havainnot voivat keskiarvojen ja varianssin kautta tuoda virhettä tuloksiin. (Metsämuuronen 2009, 784.) Edellisten ehtojen vallitessa varianssianalyysi antaa hyviä tuloksia ja niitä voidaan pitää luotettavina. Mikäli varianssianalyysin ehdot eivät normaalisuuden ja hajontojen osalta toteudu, on syytä testata ryhmien eroavaisuuksia lisäksi Kruskalin-Wallis testillä, joka ei oleta muuttujien jakauman suhteen mitään (Metsämuuronen 2009, 784).

### **2.2.3 Lineaarinen regressioanalyysi**

Lineaarisen regressioanalyysin kautta voidaan tutkia kahden tai useamman selittävän X-muuttujan vaikutuksia selitettävään Y-muuttujaan. Selitettävänä muuttujana tulisi olla vähintään välimatka-asteikollinen muuttuja kun taas selittävät muuttujat voivat olla,

---

tarkastelemalla voidaan kuitenkin huomata että yhteiskuntatieteissä likert-asteikolliset muuttujat tulkitaan usein välimatka-asteikollisiksi ja niille tehdään tämän mukaisia analyysejä.

<sup>40</sup>Tähän liittyy myös varianssianalyysin suhteen ryvästymisen ongelma. (Ks. Metsämuuronen 2009, 637-639; 784).

välimatka-asteikollisen lisäksi, myös laatueroasteikollisia tai järjestysasteikollisia dummy-muuttujia (Mattila 2008).<sup>41</sup>

Regressioanalyysin ideana on mallintaa selittävien muuttujien suhdetta yhteen selitettävään muuttujaan. Mallintamisessa voidaan painottaa kahta eri strategiaa, selvittävää (konfirmatorista) tai vahvistavaa (eksploratiivista). Konfirmatorisessa strategiassa mallintaminen tapahtuu teorian pohjalta, jossa malliin tulevat muuttujat rajataan teorian kautta. Eksploratiivisessa strategiassa on kyse vapaammasta ja enemmän aineistolähtöisestä mallintamisesta, jossa tarkastellaan kaikkia mahdollisia tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa kiinnostuksen kohteena olevaan ilmiöön. (Jokivuori & Hietala 2007, 43–44.)

Regressioanalyysin suhteen voidaan mainita kaksi keskeistä etua, jotka liittyvät sen valintaan tutkimuksessa. Ensinnäkin regressioanalyysin kautta voidaan eri muuttujien suhteellista selitysvoimaa vertailla keskenään (Metsämuuronen 2009, 711–712). Vertailu käy standardisoitujen beta-kertoimien kautta, jotka ilmaisevat standardisoidusti, eri mitta-asteikot huomioon ottaen, sen kuinka hyvin kukin selittävän muuttuja on suhteessa selitettävään muuttujaan (Jokivuori & Hietala 2007, 47). Toinen etu liittyy siihen, että regressioanalyysi vakioi mallin yksittäisen muuttujan osalta muiden muuttujien samanaikaiset vaikutukset selitettävään muuttujaan (Jokivuori & Hietala 2007, 40–41; Töttö 2004, 130–131). Tämä on tärkeää koska vakioinnin kautta voidaan erottaa aineiston ja analyysin puitteissa näennäiset yhteydet aidoista muuttujien välisistä. Tällainen elaboraatio on osa kausaalisuhteen toteamisen ehtojen täyttämistä. Regressionanalyysi sopii mainiosti toiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Mielenkiinnon kohteena on instrumentaalisuuden vahvuus ja rooli sitoutumisen ennustamisessa ja samalla rationaalisen toiminnan teoriat pohjautuvan sitoutumisen mallin alustavassa tarkastelussa. Standardisoituja kertoimia tutkimalla voidaan tehdä vertailua ja elaboraation kautta vähentää yhteyksien näennäisyyttä.

---

<sup>41</sup>Dummy-muuttuja on sellainen, joka voi saada vain arvon 0 tai 1. Dummy-muuttuja ilmoittaa, miten regressiokerroin muuttuu kun luokkia verrataan arvon 0 saavaan vertailuluokkaan.



Koska regressioanalyysissä on kyse selittävistä malleista, on tärkeää että mallin hyvyttä voidaan jotenkin arvioida. Regressioanalyysissä mallien hyvyttä tarkastellaan selityksasteiden kautta. Selityksaste kertoo mallin suhteen sen, että kuinka paljon malli kykenee selittämään selitettävän muuttujan hajonnasta. Mitä lähempänä luku on yhtä, sitä enemmän malli selittää hajontaa. Regressioanalyysin suhteen voidaan tarkastella myös korjattua selityksastetta. Korjattu selityksaste ottaa huomioon selittävien muuttujien määrän sekä otoskoon ja onkin parempi luku selityksasteen arvioinnille. (Metsämuuronen 2009, 719–720.)

Regressioanalyysin käytölle on monia ehtoja, jotka liittyvät niin mallin rakenteeseen ja samalla regressiokertoimien estimointiin. Ennen analyysin varsinaisiin ehtoihin menemistä on huomioitava että, regressioanalyysin osalta havaintoja täytyy olla tarpeeksi. Havaintojen suhteen on ehdotettu että niitä tulisi olla vähintään neljäkymmentä havaintoa jokaista muuttujaa kohden. (Metsämuuronen 2009, 712–713.) Tämän ehdon osalta aineistoni toteuttaa ehdon helposti. Regressioanalyysin alustavien ehtojen suhteen on myös otettava huomioon edempänä esitetyt mitta-asteikkoon liittyvät vaatimukset sekä jälleen poikkeaviin havaintoihin liittyvät ongelmat. Poikkeavat havainnot voivat vääristää regressiosuoran estimointia (Metsämuuronen 2009, 729–730).

Mallissa muuttujien suhteet oletetaan additiivisiksi, joka viittaa siihen että selittävät muuttujat vaikutukset ovat yhteenlaskettavia. Additiivisuusehtoa rikottaessa malli ei anna välttämättä kokonaisuudessaan oikeaa kuvaa ilmiöstä, esim. interaktiovaikutuksen häviämisen takia. (Jokivuori & Hietala 2007, 41–42; Kaartinen 1996.) Additiivisuus liittyy oletuksiin muuttujien välisistä suhteista. Tarpeen tullen esim. interaktiovaikutukset voitaisiin ottaa huomioon.

Regressioanalyysin mallin residuaalien tulisi olla normaalisti jakautuneista sekä homoskedastisia. Residuaalilla tarkoitetaan mallin kautta estimoidun selitettävän muuttujan arvojen ja alkuperäisen selitettävän muuttujan arvojen välistä erotusta. Kun residuaalit ovat homoskedastisia, jakautuvat selitettävän muuttujan arvot ennustearvojen osalta tasaisesti, niin että niiden varianssi on suurin piirtein sama. Jos näin ei ole, eivät regressiokertoimien estimaatit ole kaikista optimaalisimpia. Residuaalien

normaalijakautuneisuus liittyy testaamiseen. Mikäli ehto ei toteudu, eivät regressiokertoimien testit ole kokonaan luotettavia. (Metsämuuronen 2009, 713; 728–729; Kaartinen 1996, Sivonen 2004) Homoskedastisuutta ja residuaalien normaalisuutta voidaan tutkia kuvioiden kautta. (Metsämuuronen 2009, 728–729; 740–741.)

Regressioanalyysissä selittävät muuttujat eivät saa korreloida liikaa keskenään. Liika korrelaatio voi tuottaa multikollineaarisuuden ongelman, jolloin regressiokertoimet eivät ole luotettavia ja mallin selitysasteeseen syntyy harhaa. Multikollineaarisuuden tarkastamiselle on olemassa omat indikaattorinsa. (Metsämuuronen 2009, 713; Jokivuori & Hietala 2007; 40–42.)

Regressioanalyysi voi ottaa huomioon ainoastaan lineaariset yhteydet. Lineaarisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että kahden muuttujan suhde voidaan ilmaista suoran viivan kautta. (Jokivuori, Hietala 2007, 41.) Toisinsanoin kun X kasvaa niin Y kasvaa, eikä välissä tapahdu esim. niin että X:n kasvaessa Y pienenesi, jolloin näiden kahden muuttujan välinen suhde olisi paremminkin epälineaarinen ja kuvattavissa U-kirjaimen muotoisena. Lineaarisuusehdon toteutumista voidaan tarkastella esim. hajontakuvioiden kautta (Jokivuori & Hietala 2007, 44).

## 2.2.4 Polkuanalyysi

Polkuanalyysi kuuluu rakenneyhtälömallien joukkoon<sup>42</sup>, jossa tarkoituksena on mallintaa muuttujien välisiä suhteita polkuina. Polkumallinnuksen ideana on aluksi muodostaa teorian kautta malli, polkukaavio, jota aineistoa vasten testataan. Polkumallinnuksessa keskeistä onkin teorian rooli, jonka kautta alun perin tutkija tekee oletuksia muuttujien välisistä erilaisista suhteista ja kausaalista järjestyksestä. Jos teoreettisesti perusteltu malli sopii aineistoon, tuo tämä tukea teorialle. Teorian ja polkumallinnuksen suhteen tulee huomioida aina mahdolliset spesifiointivirheet. Mikäli mallista puuttuu tutkittavaan ilmiöön keskeisesti vaikuttavia tekijöitä, voi tämä kaataa koko analyysin mielekkyyden.

---

<sup>42</sup>Rakenneyhtälömallinnusta kutsutaan joskus yleisesti polkumallinnukseksi. Polkumallinnus on kuitenkin vain eräs rakenneyhtälömallinnuksen erikoistapaus. Muita ovat esim. konfirmatorinen faktorianalyysi. Polkuanalyysi tulee osaltaan lähelle regressioanalyysiä ja se voidaan löyhästi luokitella kuuluvan samaan perheeseen, rakenneyhtälömalleihin kuulumisen lisäksi. Konfirmatorisesta faktorianalyysistä polkuanalyysi eroaa sen suhteen, ettei se sisällä latenteja tekijöitä. (Metsämuuronen 2009, 709;1449;1457.)

(Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996, 325–327.) Tässä tutkimuksessa polkuanalyysiä käytetään teoriasta johdettujen hypoteesien tutkimiseen pääindikaattoreiden osalta, johon se sopiikin mainiosti. Tutkimuksessa polkuanalyysin tulokset täydentävät regressioanalyysiä teorian rakenteellisemmän testauksen kautta.<sup>43</sup>

Polkuanalyysissä muuttujista rakennetaan polkumalli, jonka taustalla ovat teoreettiset oletuksen. Muuttujat jaetaan kahteen luokkaan, endogeenisiin ja eksogeenisiin muuttujiin. Eksogeeniset muuttujat oletetaan mallissa selittäviksi muuttujiksi, joihin eivät vaikuta muut muuttujat. Endogeeniset muuttujat puolestaan ovat muuttujia, joihin muut muuttujat vaikuttavat ja jotka voivat vaikuttaa muihin muuttujiin. Polkumallit voivat sisältää usean eksogeenisen muuttujan ja niiden välillä voidaan tehdä oletuksia ei-kausalisista korrelatiivisista suhteista. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen, Leskinen 1996,326.) Näiden lisäksi polkumalleihin voidaan sisällyttää eksogeenisiksi ja latenteiksi muuttujiksi määriteltäviä virhetermejä. Virhetermien kautta on tarkoitus ottaa mallissa huomioon ei-mitattujen syiden, selittämättömän varianssin ja mittausvirheiden vaikutus endogeenisiin muuttujiin. Virhetermit oletetaan mallissa korreloimattomiksi ja normaalisti jakautuneiksi, vaikkei tämä korreloimattomuus pidä aina paikkaansa. (Lleras 2005,27.)

Polkumallissa muuttujien suhteet voivat olla joko suoria tai epäsuoria. Suoralla suhteella tarkoitetaan yksinkertaisesti suoraa oletettua vaikutusta selittävästä muuttujasta selitettävään muuttuajaan. Vaikutussuhde voi olla myös epäsuora, siten että selittävä muuttuja vaikuttaa selitettävään muuttujan ainoastaan toisen muuttujan kautta. Sama selittävä muuttuja voi vaikuttaa selitettävään sekä suoraan että epäsuorasti. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996,326).

Polkuanalyysin yleinen ja ideaalinen kulku voidaan ilmaista seuraavasti: **Teoria → Malli → Mittaaminen → Mallin tilastollinen testaaminen → Tulkinta → Teorian arviointi.** (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996, 326.) Aluksi luodaan teorian kautta malli, jonka tärkeitä kohtia ovat spesifiointi ja identifioitavuuden miettiminen. Tämän

---

<sup>43</sup>Ks. polkumallien käytöstä esim. Lahtinen 2007.

jälkeen tehdään aktuaalinen mittaaminen, josta siirrytään mallin tilastolliseen testaamiseen ja tulkitsemiseen. Lopuksi arvioidaan yleisesti teoriaa mallinnuksen tulosten kautta.

Polkumallien suhteen on tärkeää ymmärtää, mitä tarkoitetaan spesifioinnilla ja identifioitavuudella, koska juuri näihin asioihin liittyy polkumallinnuksen keskeinen etu, nimittäin sen testaaminen, miten hyvin muodostettu malli sopii aineistoon. Mallin spesifiointi liittyy teorian pohjalta luotavaan rakenteeseen, joka ilmenee polkumallissa. Teorian kautta jotkin muuttujat asetetaan suoraan ja jotkin epäsuoraan yhteyteen. Näiden lisäksi mallissa voi olla muuttujia, jotka eivät ollenkaan yhteydessä. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996, 330.) Kun näin on tehty, tulee miettiä polkumallin identifioitavuutta, jolla on suuri merkitys mallin testaamisessa ja tuloksien saamisen osalta.

Identifioitavuus liittyy mallin parametrien ratkaisemisen mahdollisuuteen. Rakenneyhtälömalleissa parametrit ratkaistaan korrelaatio-/kovarianssimatriisien kautta, joten mallin spesifioiminen vaikuttaa siihen, voidaanko kaikki parametrit estimoida. Jos kaikki halutut parametrit voidaan estimoida, on malli identifioituva. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996, 266–268; 330.) Hyvin yksinkertainen esimerkki valaisee, mitä identifioitavuudella tarkoitetaan. Ajatellaan yhtälöä  $X+Y=15$ . Huomaamme että  $X:n$  ja  $Y:n$  suhteen ratkaisuja on useita. Mallin Identifioitavuudessa periaatteessa kyse on samasta asiasta. Ei-identifioituissa malleissa ei voida löytää yksikäsitteisiä ratkaisuja mallin eri parametreille. Teknisemmin ilmaistuna ei-identifioituvassa mallissa on enemmän tuntemattomia ja estimoitavia parametreja, mitä on informaatiota kovarianssi/korrelaatiomatriiseissa. Identifioidussa mallissa informaatiota ja parametreja on yhtä paljon. (Byrne 2010, 34.)

Polkumallinnuksessa identifioitavuus on tärkeä ehto parametrien estimointia ajatellen. Tieteellisesti mielekkäämpää on kuitenkin pyrkiä muodostamaan pelkän identifioitumisen sijaan yli-identifioituja malleja. Yli-identifioidulla mallilla tarkoitetaan tilannetta, jossa estimoitavia parametreja on vähemmän informaatiota. Tällöin mallista löytyy vapausasteita, jolloin sitä voidaan testata. (Byrne 2010, 34.) Kun malli on saatu

tieteellisesti mielekkäällä tavalla spesifioitua, voidaan siirtyä parametrien estimointiin, joka tapahtuu perinteisesti suurimman uskottavuuden menetelmän kautta (Metsämuuronen 2009, 1458). Estimoinnin jälkeen voidaan lähteä tarkastelemaan koko mallin ja yksittäisten parametrien tilastollista merkitsevyyttä.

Mallin testaamisen ja tulkinnan osalta yksittäisiä parametreja arvioidaan t-arvojen ja keskivirheiden avulla. Koko mallin yhteensopivuutta aineiston kanssa testattaessa khiin neliö -testi on keskeinen. Khiin neliö -testissä ( $\chi^2$ -testi) pienet p-arvot ilmaisevat mallin riittämättömyyttä kun taas suuremmat arvot mallin sopivuutta aineistoon. Jos p-arvo on yli 0.05, mallia voidaan pitää riittävänä. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996,269–273; 331–332.)

Khiin neliö on kuitenkin herkkä suurelle otoskoolle, joten sille on kehitetty vaihtoehtoisia testisuureita, jotka ottavat huomioon otoskoon. Näitä ovat esim. RMSEA ja GFI indikaattorit. (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen, Leskinen 1996, 269–271; 332.) Sopivuusindeksejä löytyy hyvin paljon vielä lisää, eikä niitä kaikkia ole syytä erikseen tutkimuksessa raportoida. Metsämuuronen (2009, 1499) suosituksen mukaan  $\chi^2$ -testin lisäksi, tulisi raportoida RMSEAN:n indeksi sekä jokin mitta perusvertailumittojen joukosta, NFI, RFI, IFI, TLI, CFI.  $\chi^2$ -testin lisäksi, raportoin tutkimuksen osalta ainoastaan RMSEA ja CFI-indeksit, joten kerron hieman vain niistä. CFI testaa teoreettista mallia sellaiseen malliin, joka ei selitä mitään (nollamalli) ja RMSEA puolestaan testaa teoreettisen mallin riittävyyttä, vertailemalla sitä täydelliseen malliin. Raja-arvona hyvälle mallille CFI:n osalta pidetään 0.95:ttä, jonka arvo tulisi ylittää. RMSEA:n tulisi puolestaan olla alle 0.05:n, jotta mallia voitaisiin pitää hyvänä. (Metsämuuronen 2009, 1462–1463.) Näitä lukuja tutkimalla saadaan tietoa kuinka hyvin malli sopii aineistoon ja siitä saako teoria aineistolta tukea.

Mielekkään polkumallin tulisi olla oikein spesifioitu sekä mielellään yli-identifioituva. Tämän lisäksi voidaan mainita teknisempiä lisäehtoja. Nummenmaa, Kontinen, Kuusinen ja Leskinen (1996, 331–337) määrittelevät polkuanalyysille suurimman uskottavuuden estimointia käytettäessä seuraavat lisäehdot ja oletukset. Muuttujien tulee olla vähintään välimatka-asteikollisia. Välimatka-asteikollisille muuttujille voidaan estimoida järkevästi

keskiarvoja ja muita tarvittavia parametreja. Tämän lisäksi muuttujien tulee olla multinormaalisti jakautuneita, eli muuttujien sekä muuttujien lineaarikombinaatioiden tulee olla normaalisia. Tämä on vaatimuksena suurimman uskottavuuden estimoinnin käytölle. Kolmantena ehtona voidaan mainita, että polkuanalyysissä muuttujien suhteiden tulee olla lineaarisia. Korrelaatioihin ja kovariansseihin perustuvana polkuanalyysin ei kykene estimoimaan epälineaarisia yhteyksiä (Nummenmaa 2009, 436–437). Kaikkien edellä esiteltyjen ehtojen vallitessa saadaan suurimman uskottavuuden estimoinnin kautta luotettavia tuloksia koko mallin osalta. (Nummenmaa, Kontinen, Kuusinen & Leskinen (1996, 331–337.) Tutkimuksessa jakaumien ja hajontakuvioiden kautta saadaan viitteitä normaalisuudesta sekä lineaarisuudesta.<sup>44</sup> Asteikollisuutta puolestaan mietitään mittarien rakennusvaiheessa.

### **2.2.5 Menetelmien ehtojen huomioiminen tutkimuksessa**

Edellä on esitelty suuri määrä ehtoja ja rajoituksia työssä käytettävien menetelmien suhteen. Vaikka rajoitukset ovat tärkeitä ja niistä tulee olla tietoinen tuloksien arvioimisessa, ei niitä kannata ottaa yhtä tosissaan kuin piru ottaa Raamatun. Tämä johtuu siitä, ettei sosiaalitieteissä kaikkien ehtojen täyttäminen ole useinkaan mahdollista, tutkittavien ilmiöiden luonteesta johtuen.

Tutkimuksessa kuitenkin halutaan arvioida analyysien ehtojen toteutumista. Yleissilmäys ehtojen toteutumiseen ja sääntörikkomusten vaikutuksiin löytyy jokaisen analyysin lopusta. Alaviitteisiin ja liitteisiin on koostettu tarkempi kuvaus ehtojen toteutumisesta, tilan säästämisen takia.

Analyysien ehtojen tarkastelun ja toteuttamisen osalta tulee tehdä lisäksi seuraavat huomiot. Ensinnäkin poikkeavia ja virheellisiä havaintoja on tarkasteltu analyysien suhteen hyvin päällisin puolin, vaikka monen menetelmän osalta poikkeavat havainnot voivat aiheuttaa ongelmia. Virheellisiä ja poikkeavia havaintoja on tarkasteltu ainoastaan suhteessa mittarien skaalaan, siten ettei havaintojen joukossa ole skaala ylittäviä tai

---

<sup>44</sup>Lineaarikombinaatioiden normaalisuutta ei jakaumista voi päätellä. Tällä ei tutkimuksen osalta ole merkitystä, koska, kuten tullaan huomaamaan, jo yksittäisten mittarien kohdalla ei normaalius päde, jolloin multinormaalisuus kokonaisuudessa ei voi toteutua.

alittavia selvästi virheellisiä havaintoja. Havainnot, jotka vaihtelevat skaalojen puitteissa, ovat reaalisesti mahdollisia. Nummenmaan (1999, 164) suosituksen mukaan poikkeavilta tuntuvat havainnot tuleekin pitää mukana aineistossa, mikäli niiden virheellisyyttä ei voida aukottomasti todistaa. Esimerkiksi, ihmisen reaktioaikaa mitatessa, reaktioajat eivät voi olla terveellä ihmisellä useita sekunteja, jolloin liian suuria mitattuja reaktioaikoja voidaan pitää järkevästi virheellisinä. Tämän tutkimuksen muuttujien suhteen tällaisia hyvin varmoja oletuksia ei voida tehdä. On järkevää ajatella että muuttujien skaalan sisällä tapahtuva vaihtelu on mahdollista, jolloin poikkeavien havaintojen poistamiselle ei ole perustetta.

Toinen huomio liittyy analyysien tekotapaan. Faktori- ja regressioanalyysissä ongelmana on suuri kato, mikäli puuttuvien havaintojen kontrolloimiseen käytetään analyysissä listaten pudotusvaihtoehtoa (Listwise deletion), joka löytyy käytettävästä ohjelmistosta oletuksena. Listaten pudotettaessa analyyseistä poistetaan kaikki ne havainnot, joiden suhteen yhdenkin muuttujan kohdalta löytyy puuttuva tietoa. Tämä on ongelmallista, koska aineisto koko voi pienentyä ja aineistosta voi tippua pois systemaattisesti joihinkin kysymyksiin vastaamatta jättäneet ryhmät. (Mattila 2003.) Tehtävässä faktorianalyysissä kahden edellä mainitun mittarin takia listaten pudotusta käytettäessä, tapahtaisivat analyysissä käytettävät havainnot noin puoleen koko aineistosta (N=2003). Regressioanalyysissä ongelma juontaa juurensa suureen muuttuja määrään, jolloin pienetkin määrät puuttuvia havaintoja erillisten muuttujien kohdalla voivat tuottaa radikaalin havaintomäärän tipahtamisen. Listaten pudotettaessa regressioanalyysien havaintomäärät tipahtaisivat noin neljänneksen koko aineiston suhteen.

Ongelman ratkaisemiseksi voidaan käyttää ns. parittaista pudotusta (pairwise deletion), joka on suositeltavaa tällaisessa tilanteessa. Parittaisessa pudottamisessa ei havaintoyksikköä pudoteta analyysistä yhden tyhjän vastauksen takia. Faktori- ja regressioanalyysissä, jotka perustuvat kovarianssi- ja korrelaatiomatriisien analyysille, havainto säilytetään, mikäli muuttujassa on tietoa yksittäisten korrelaatioiden laskemiseksi. Toisin sanoin korrelaatiot lasketaan erikseen kaikille muuttujapareille. (Nummenmaa 2009, 159; Mattila 2003.) Toinen ratkaisu olisi ns. imputointi, joka tarkoittaa tyhjän vastauksen korvaamista jollakin tilastollisesti suureella, esim.

mediaanilla. Tämä ei ole Nummenmaan mukaan (1999, 159–160) kuitenkaan suositeltava menetelmä koska se suurentaa alkuperäistä aineistoa, tuottaen ongelmia efektikoon ja tilastolliseen testaukseen. Yksinkertaiset imputointimenetelmät edellyttävät myös sitä ettei kato ole systemaattista, jolloin sen käyttömahdollisuudet ovat rajalliset. Kato on systemaattista, mikäli se liittyy jotenkin tutkittavaan ilmiöön. Yksinkertaisten esim. mikäli joihinkin tiettyihin kysymyksiin jättävät vastaamatta vain jotkin tietyt henkilöt, on näiden kysymysten osalta kato systemaattista.

Imputointi olisi tässä tutkimuksessa vääristänyt tuloksia alusta alkaen systemaattisesti koska aidot ja puuttuvaksi tiedoksi luokitellut *en osaa sanoa* vastaukset olisi korvattu jollakin tilastollisella tunnusluvulla.<sup>45</sup> Päädyin tämän takia käyttämään regressio- ja faktorianalyysin osalta parittaista pudottamista. Tässäkin ratkaisussa on omat ongelmansa mutta kyseisessä tilanteessa se on vähiten huonoin. Parittainen pudottaminen saattaa tuottaa harhaisia estimaatteja esim. regressiokertoimien ja faktoreiden suhteen, mikäli kato ei ole kokonaan satunnaista. Parittaisesta pudottamisesta on osaltaan ongelmallista myös tilastollisen testaamisen osalta koska, esim. regressioanalyysissä testaamiseen tarvittavan keskivirheen<sup>46</sup> laskemisessa ei otoksen kokoa voida määrittellä yksiselitteisen oikealla tavalla. (Allison 2001, 13–14.) Vaikka tulosten osalta tutkimuksessa esitellään tulokset parittaista pudotusta käyttäen, on vertailtaviksi tehty analyysit myös ohjelman vakio-oletuksen, listaten pudotuksen, kautta. Tekstissä niihin viitataan kunkin analyysin lopussa ja alaviitteissä. Kadon suhteen ei ole tehty analyysiä systemaattisuudesta, joka tulee ottaa myös tuloksien suhteen huomioon. Tähän palataan uudestaan diskursiossa. Seuraavaksi lähdetään rakentamaan ja testaamaan tutkimuksen pääindikaattoreita.

---

<sup>45</sup>Sama ongelma löytyy tietyllä tavalla keskiarvoestimoitujen summamuuttujien muodostamisessa. Siinä ongelma ei ole kuitenkaan niin systemaattinen koska yleisempää ilmiötä mitataan useasta eri muuttujasta laskettujen keskiarvojen kautta. Kun puuttuvia havaintoja korvataan esim. keskiarvoilla tai mediaaneilla tapahtuu korvaaminen ongelmallisemmin suhteessa tähän yksittäiseen muuttujaan yksin.

<sup>46</sup>Ks. testaamisen ideasta ja keskivirheen merkityksestä testaamisessa lisää Nummenmaa 2009, 141; 152–153; 168–169.



## 2.3 Instrumentaalisuuden ja sitoutumisen operationalisointi

Seuraavaksi lähden operationalisoimaan tutkimuksen pääindikaattorit. Näitä olivat instrumentaalisuus sekä ammattijärjestösitoutumisen asenteellinen ja intentionaalinen ulottuvuus. Operationalisoinnin osalta mittarin validiteetilla ja reliabiliteetilla on suuri merkitys mittarien hyvyttä mietittäessä. Mietinkin ensin näitä kahta hyvän mittarin ominaisuutta, jonka jälkeen lähden konkreettisesti operationalisoimaan tutkimuksen keskeiset käsitteet mittareiksi.

Operationalisoinnissa, joka tarkoittaa käytännössä teoreettisten ja abstraktien käsitteiden purkamista empiirisiksi mittareiksi, pyritään aina mahdollisimman hyviin mittareihin. Mittarin hyvyyden arvioinnissa validiteetilla sekä reliabiliteetilla on keskeiset roolit. (Paaso, 2007.)

Validiudella tarkoitetaan yksinkertaistetusti sitä, että mittarin tulisi mitata sitä asiaa, jota sen on tarkoituskin mitata. Validi mittari ei sisällä systemaattista virhettä. Systemaattisella virheellä viitataan mittaustuloksen virheellisyyteen, joka toistuu mittarista johtuen aina jokaisen mittauksen kohdalla. Mittarin validiutta voidaan arvioida kolmesta eri näkökulmasta, jotka kaikki tarkentavat sitä, mitä validiudella yleisesti tarkoitetaan. Näitä ovat mittarin ennustevalidius, sisällöllinen validius ja rakennevalidius. Ennustevalidiudella tarkoitetaan mittarin kykyä ennustaa ajallisesti tai olla yhteydessä johonkin toiseen mittariin ja ilmiöön, johon validin mittarin alun alkaen oletetaan olevankin yhteydessä. Käytännössä mittarin validiteettia tarkastellaan suhteessa tiettyihin kriteerimuuttujiin. Esim. jos valintakoe ennustaa hyvin myöhempää opintomenestystä, sen ennustevalidius on hyvä. Sisällöllisellä validiteetilla puolestaan viitataan yleiseen teoreettiseen pohdintaan ja perustelemiseen miksi joidenkin muuttujien sisältö voidaan perustellusti liittää joihinkin teoreettisiin käsitteisiin. Tämä on sosiaalitieteissä hyvin usein käytetty validiteetin arvioinnin tapa. Sisällöllisessä validiteetin arvioinnissa ei käytetä mitään kriteeriä tai osoitinta validiteetin tutkimiseksi, vaan se perustuu lähinnä teoreettiselle argumentoinnille. Rakennevalidius tarkoittaa mittarin käyttäytymistä oletusten mukaan, eli kokonaisuudessa toimii oletusten mukaan ja koko tutkimusprosessin suhteen niin kuin pitäisi. Rakennevaliditeetti painottaakin taustaltaan

tieteen kumulatiivisuusperiaatetta ja painottaa aiempaa tutkimusta ja teoriaa arvioinnin kriteereinä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 89; 91–92.)

Reliaabeliudella tarkoitetaan mittarin kykyä mitata ominaisuutta yhtenäisesti sekä johdonmukaisesti, ilman satunnaista virhettä. Satunnainen virhe voi liittyä tutkimuksessa esim. vastaajan mielialaan. Se millainen mieliala vastaajalla on tutkimuksen tekohetkellä saattaa vaikuttaa satunnaisena virheenä siihen miten henkilö vastaa lomakkeen kysymyksiin. Tällaiset virheet tulevat mittariin mukaan satunnaisesti eri mittauksiin liittyen. Reliabiliteettia voidaan lähestyä kahden sen ominaisuuden kautta, stabiliteetin ja konsistenssin. Stabiliteetilla tarkoitetaan mittarin pysyvyyttä ajassa, niin etteivät satunnaiset virheet ja olosuhteiden muutokset näy siinä liian helposti. Stabiliteettia voidaan arvioida sopivasti jaksotettujen peräkkäisten mittauksien kautta. Mittauksien osalta aika ei saa olla liian pitkä, etteivät asiat kerkeä aidosti muuttua, muttei myöskään liian lyhyt, etteivät tutkittavat muista vastauksiaan. Tällä tavalla stabiliteetin tutkiminen on hyvin haastavaa ja usein ajallinen muutos voidaan satunnaisen virheen sijasta tulkita ilmiössä tapahtuneeksi aidoksi muutokseksi. Reliabiliteetilla viitataan useimmiten mittarin konsistenssiin. Konsistenssilla tarkoitetaan mittarin kykyä mitata haluttua ominaisuutta yhtenäisesti, jolloin satunnaisten virheiden voidaan ajatella näkyvän epäyhtäläisessä käyttäytymisessä. Jos summamuuttujan väittämät jaetaan kahteen osaan, tulisi niiden mitata samaa asiaa niin että niiden erilliset pistejoukot saavat suuren korrelaatiokertoimen arvon. Mittarin konsistenssia voidaan tutkia Cronbachin alfa-kertoimen kautta, joka tiivistää yhteen lukuun informaation väittämien välisistä korrelaatioista ja näin antaa arvion mittarien konsistenssisuudesta. (Paaso, 2007.) Teknisesti tarkasteltuna Cronbachin alfa voi vaihdella 0-1:den välillä, suurten lukujen osoittaessa hyvää konsistenssia. Cronbachin alfan raja-arvona pidetään usein 0,6:tta, jonka konsistenssin mittarin tulisi ylittää. (Jokivuori & Hietala 2006 104.)

Hyvän mittarin tulee olla sekä validi että reliabeli. Reliabiliteetin ja validiteetin arvioimisen osalta tulee aina muistaa että, reliabiliteetti vaikuttaa aina validiteettiin mutta huomio ei päde toisinpäin. Muuttuja voi mitata väärää asiaa hyvinkin johdonmukaisesti. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 89.) Esim. talviaikaan ajankulua kesäajassa mittaava kello on reliabeli, vaikka mittaakin aikaa tunnin verran epävalidisti.

Tutkimuksen pääindikaattorien validiteettia arvioidaan sisältövaliditeetin sekä rakennevaliditeetin kautta. Operationalisoinnin osalta mietitään validiutta sisällöllisesti. Rakennevaliditeettiin liittyvät pohdinnat löytyvät vasta diskursio-osiosta, koska rakennevaliditeettia voidaan relevantisti pohtia vasta analyysien jälkeen. Reliabiliteettia tarkastellaan mittarien osalta Cronbachina alfan kautta.

### 2.3.1 Instrumentaalisuuden indikaattori

Keskeinen indikaattori tutkimuksessani on instrumentaalisuus. Instrumentaalisuus alleviivaa jäsenyyden tuomaa hyötyä ja liiton kykyä kohdata jäseniensä tarpeet. Operationaalisesti instrumentaalisuutta voidaan lähestyä sen kautta, miten liitot ovat jäsenten mukaan kyenneet valvomaan jäsenistön etua. Omassa työssäni instrumentaalisuutta mitataan seuraavien indikaattoreiden kautta muodostetulla summamuuttujalla.

#### ***Miten hyvin liittosi on mielestäsi onnistunut seuraavien tehtävien hoitamisessa?***

1. Palkkaehtojen parantaminen
2. Työaikajärjestelmien parantaminen
3. Työllisyyden turvaaminen
4. Työsuojelun parantaminen
5. Työntekijän osallistumismahdollisuuksien lisääminen oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä
6. Työntekijän osallistumismahdollisuuksien lisääminen työyhteisön kehittämisessä

Muuttujia on kuusi kappaletta. Niiden vaihteluväli on yhdestä neljään. Vastausvaihtoehdot ovat seuraavanlaiset: 1=Erittäin huonosti, 2=Melko huonosti, 3=Melko hyvin ja 4=Erittäin hyvin. Suhteessa alkuperäisiin muuttujiin skaalat on käännetty niin, että lukujen osalta suuret luvut ilmentävät muuttujassa paremmin onnistumista. *En osaa sanoa* vastaukset koodattiin puuttuvaksi tiedoksi.

**TAULUKKO 1. Instrumentaalisuuden summamuuttujaan tulevien indikaattorien havaintomäärät**

	Palkka	Työaika	Työllisyys	Työnsuojelu	Oma työ	Työyhteisö
1,00	234	133	211	57	159	144
2,00	604	502	626	274	588	610
3,00	869	944	719	1114	529	595
4,00	96	73	77	151	40	42
<b>Yhteensä</b>	<b>1803</b>	<b>1652</b>	<b>1633</b>	<b>1596</b>	<b>1316</b>	<b>1291</b>
<b>Puuttuvat</b>	200	351	370	407	687	712
<b>Yhteensä (Kaikki)</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>

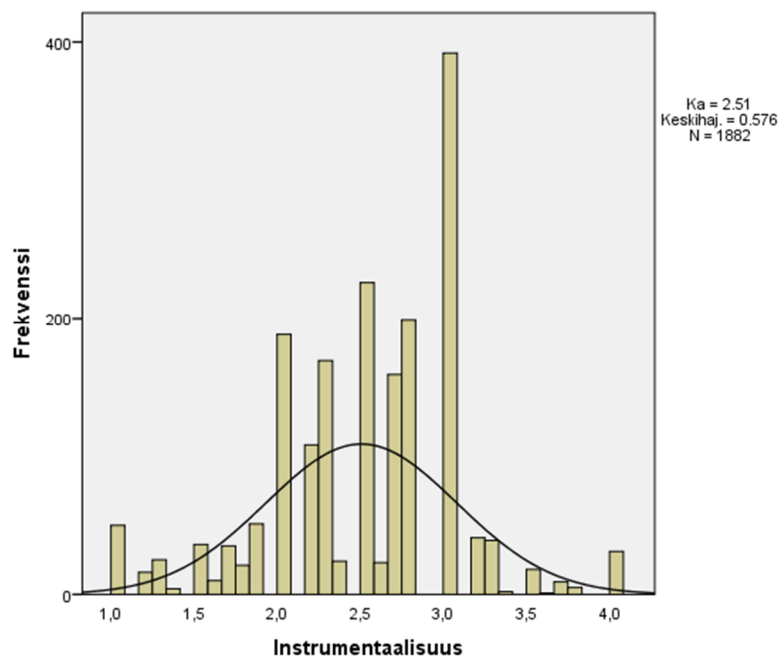
Uudelleenkodeeratut muuttujat mittaavat henkilön arviota ammattiliiton toiminnasta ja vaikutuksista edunvalvonnan suhteen akselilla erittäin huonosti – erittäin hyvin.

Muuttujien frekvenssit näkyvät yllä olevassa taulukossa. Taulukosta nähdään että kahden viimeisen muuttujan kohdalla on paljon puuttuvia havaintoja, josta syntyviä ongelmia on jo aiemmin pohdittu. Ne haluttiin pitää mukana koska ainoastaan ne mittaavat muuttujista ei-traditionaalisissa edunvalvontatehtävissä onnistumista, muiden viitatessa traditionaalsiin. Muuttujien reliabiliteettiä Cronbachin alfan valossa tarkasteltuna näyttää seuraavalta.<sup>47</sup>

**TAULUKKO 2. Reliabiliteetti**

Cronbachin Alfa	Muuttujien määrä
,863	6

Cronbachin alfan tulos (0,863) on hyvä, koska se ylittää arvon 0,6 (Jokivuori, Hietala 2007, 135). Kyseisistä indikaattoreista muodostetaan instrumentaalisuutta mittaava summamuuttuja Spss:n MEAN-komennolla. Keskiarvoestimoitujen summamuuttujien etuna on että skaala palautetaan alkuperäisten muuttujien tasolle. Kuten muistamme, keskiarvoestimoidussa summamuuttujassa eivät havainnot myöskään tipu pois, mikäli henkilöltä puuttuu vastaus yhteen kysymykseen. (Jokivuori & Hietala 2007, 116–117.)



**KUVIO 3. Instrumentaalisuuden jakauma**

<sup>47</sup>Alfan laskemisessa oli mukana 1099 havaintoa, jota laskee kahden viimeisen kysymyksen puuttuvat havainnot. Tarkastelemalla muuttujien parittaisia korrelaatioita huomataan kuitenkin, että kaikki muuttujat ovat toisiinsa vahvassa yhteydessä. Tämä tukee vaillinaisen alfan tulosta. (Ks. liite 1.)

Summamuuttujassa (N=1882) on normaalijakauman muotoa. Keskiarvo on 2,51, joka sijoittuu suoraan mittarin skaalan keskelle. Poikkeuksena on arvon kolme kohdalta löytyvä suuri piikki. Summamuuttuja mittaa välillä yhdestä neljään jäsenien arvioita liittonsa onnistumisesta erilaisissa edunvalvontatehtävissä. Arvo neljä viittaa laajaan onnistumiseen, arvon yksi viitatessa usean asian osalta edunvalvonnassa epäonnistumiseen. Mittarin kohteena on jäsenien yleinen arvio liittonsa edunvalvontakyvystä. Jäsenistön arvioiden mukaan SAK:n liitot ovat onnistuneet edunvalvonnassa aika keskinertaisesti. Muuttuja voidaan tulkita jatkuvaksi muuttujaksi, jossa pienemmästä arvosta suurempaan liikuttaessa paranee jäsenien yleinen arvio ammattiliiton edunvalvonnassa onnistumisesta.

Instrumentaalisuusmittari toteuttaa summamuuttujille asetettujen reliabiliteettisuuden ehdot. Tämä ei kerro kuitenkaan itse mittarin validiteetista mitään. Seuraavaksi tarkastellaan kyseisen mittarin validiteettiin liittyviä kysymyksiä. Aluksi on hyvä tarkastella omien mittarieni ja aikaisemmassa tutkimuksessa käytettyjen mittarieni sisältöjä. Instrumentaalisuuden mittaamisen kohteita ovat olleet esim. palkka, erilaiset edut ja korvaukset, ylennykset, omaan työhön vaikuttaminen ja työtyytyväisyys. (Chacko 1985, 366; Tetrick, Shore, McClurg & Vandenberg 2007, 822; Shore, Tetrick, Sinclair & Newton 1994, 972–973). Omassa mittaristossani voidaan nähdä sisällöllisesti samoja asioita.

Toinen huomio liittyy kysymysten muotoon. Kuten muistamme, monissa tutkimuksissa viitattu ja esikuvana toimiva instrumentaalisuuden operationalisointi löytyy Thomas Chackolta (1985). Mittareissa on kyse arvioinnista, jonka kohteena ovat jäsenten kokemukset siitä kuinka hyvin jäsenen ammattiliitto on kyennyt saavuttamaan erilaisia parannuksia ja etuja työn ehtojen sekä työn tekemisen suhteen. Arvioita mitataan asteikolla Todella hyvin – Ei ollenkaan hyvin. Omassa mittaristossani voidaan nähdä samanlainen skaala liiton suorituskyvyn arvioimisessa. (Ks. Chacko 1985 366; 371.) Yleisesti sisältöjen ja muodon osalta voidaan mittarini perustellusti olevan validi ja mittaavan instrumentaalisuuden käsitettä hyvin.

## 2.3.2 Ammattijärjestösitoutumisen indikaattorit

Tutkimuksessani nojaututaan kaksiulotteiseen ja prosessimaiseen käsitykseen ammattijärjestösitoutumisesta. Ensimmäinen ulottuvuus liittyy asenteisiin ja toinen intentioihin. Esittelen aluksi asenteellista puolta mittaavan indikaattorin, jonka jälkeen siirryn operationalisoimaan sitoutumisen intentionaalista ulottuvuutta.

### 2.3.2.1 Sitoutumisen asenteellinen komponentti

Mittaan asenteellista ammattiliittositoutumisen ulottuvuutta seuraavista muuttujista rakennetun summamuuttujan kautta.

#### ***Miten hyvin seuraavat syyt kuvaavat sinun perusteitasi olla ammattiliiton jäsen?***

1. Olen ammattiliiton jäsen koska järjestäytymällä voidaan tehokkaasti ajaa palkansaajien etua
2. Olen liiton jäsen koska haluan olla osaltani tukemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa
3. Olen liiton jäsen koska haluan olla mukana kehittämässä työpaikkani työoloja

#### ***Mitä mieltä olet seuraavista ammattiosaston (tai vastaavan) tehtävistä?***

4. Ammattiosastojen kokoukset ovat jäsenille tärkeä keskustelufoorumi, jossa he evästävät luottamushenkilöitä
5. Ammattiosaston yksi keskeinen tehtävä etujen valvomisen ohella on jäsenten yhteenkuuluvuutta lisäävän toiminnan järjestäminen
6. Ammattiosastolla ei ole suurtakaan merkitystä työpaikkojen asioiden hoidossa, koska asiat hoidetaan pääasiassa työpaikoilla

Muuttujat mittaavat edellisiä ominaisuuksia skaalalla 1-4. Kolmen ensimmäisen muuttujan vastausvaihtoehdot ovat 1=Ei kuvaa lainkaan, 2=Kuvaa melko huonosti, 3=Kuvaa melko hyvin ja 4=Kuvaa hyvin. Kolmessa viimeisessä väitteessä kahden vastausvaihtoehdoina on puolestaan 1=Täysin eri mieltä, 2=Jokseenkin eri mieltä, 3=Jokseenkin samaa mieltä ja 4=Täysin samaa mieltä. Viimeisessä väitteessä skaala on käänteinen. Tämä johtuu siitä että muuttujille lasketaan Cronbachin alfa, jonka arvoa negatiivinen korrelaatio vääristää paljon. Kyseinen väite mittaa negatiivisesti muihin kysymyksiin verrattuna ammattiosaston roolin painottamista. Toisin sanoen, mitä vähemmän henkilö on samaa mieltä väitteen kanssa, sitä enemmän hän painottaa ammattiosastojen roolia työyhteisön asioiden hoitamisessa. Muissa muuttujissa suurempi luku viittaa positiivisempaan suhtautumiseen osastojen kohtaan. Alkuperäisille muuttujille tehtiin samat operaatiot kuin instrumentaalisuutta mittaaville muuttujille, viimeisen väittämän skaalan kääntöä lukuun ottamatta.

Alla on esitelty uudelleenkodeattujen muuttujien frekvenssit sekä testattu muuttujien konsistenssia Cronbachin alfan kautta. Viimeisen väitteen frekvenssit on käännetty esitystavalisesta syystä samaan muotoon muiden muuttujien kanssa, niin että suurempi luku viittaa suurempaan samanmielisyyteen.

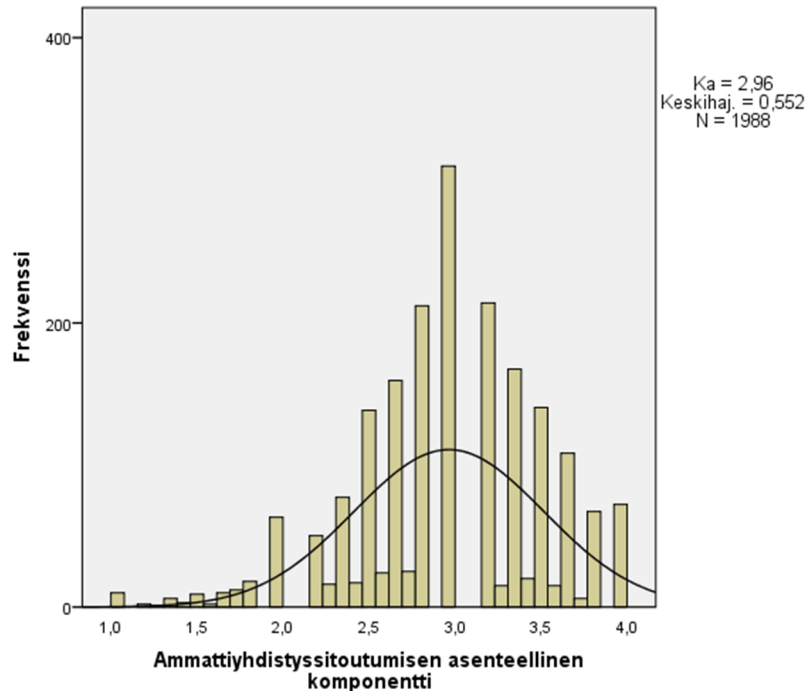
**TAULUKKO 3. Asenteellisen sitoutumisen summamuuttujaan tulevien indikaattorien havaintomäärät**

	Palkansaaj. etu	Tavoit. tuki	Työoloj. parantaminen	Kokoukset tärkeitä	Huolehdittava kiinteydestä	Osastolla ei merkitystä
<b>1</b>	35	134	177	51	34	382
<b>2</b>	180	451	437	191	181	668
<b>3</b>	818	787	851	1034	1054	567
<b>4</b>	902	476	372	374	471	162
<b>Yhteensä</b>	<b>1935</b>	<b>1848</b>	<b>1837</b>	<b>1650</b>	<b>1740</b>	<b>1779</b>
<b>Puuttuvat</b>	68	155	166	353	263	224
<b>Yhteensä (Kaikki)</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>

**TAULUKKO 4. Reliabiliteetti**

Cronbachin Alfa	Muuttujien määrä
,733	6

Cronbachin alfan arvo on 0,733.<sup>48</sup> Muuttujista voidaan muodostaa näiden tulosten nojalla summamuuttuja, kuten instrumentaalisuuden kohdalla.



**KUVIO 4. Sitoutumisen asenteellisen komponentin jakauma**

<sup>48</sup>Havaintoja alfan määrittelyä varten on käytetty 1436. Muuttuja korreloivat keskenään positiivisesti ja vahvasti. (Ks. liite 1.)

Histogrammista huomataan, muuttuja (N=1988) on hyvin vino oikealle, keskiarvon ollessa noin kolmen. Muuten se muistuttaa normaalijakaumaa. Mittarin voidaan ajatella liittyvän kokonaisvaltaiseen asennoitumiseen koko ammattiliitto-organisaatiota kohtaan koska muuttujassa on sekä liittoon että osastoihin liittyviä kysymyksiä. Mittarin skaala on yhdestä neljää ja sen voidaan tulkita mittaavan jatkuvalla asteikolla asenteellisen ammattijärjestösitoutumisen vahvuutta, suopeiden vastausten lukumäärän kautta. Mitä useampia suopeita vastauksia jäsenellä on, sitä vahvemaksi asenteellinen sitoutuminen voidaan tulkita. Arvo yksi viittaa hyvin heikkoon asenteelliseen sitoutumiseen kun taas arvo neljä tarkoittaa hyvin vahvaa asenteellista sitoutumista ja ammattiliitto-organisaation tärkeäksi kokemista. Jakauman kautta voidaan todeta, että asenteellinen sitoutuminen SAK:n liittoihin on hyvin vahvaa.

Validiteetin osalta mittaria tulee arvioida Friedmanin ja Harvey'n mallin osalta rationaalisen toiminnan teorian asenteen käsitteeseen liittyen. Asenteella viitattiin suopean ja epäsuopean välillä vaihtelevaan suhtautumistapaan jotakin asiaa tai toimintaa kohtaan. Mittarillani suuren arvon saava jäsen korostaa jäsenyytensä perusteiden osalta järjestäytymistä, liiton tavoitteiden tukemista sekä haluaan olla mukana työpaikan työolojen kehittämisessä. Jäsen kokee myös osastot tärkeiksi liittojen työpaikkakohtaiselle toiminnalle, tuntee vastuuta jäsenten yhtenäisyydestä ja korostaa osastojen toimintaa tämän varmistamisessa sekä pitää tärkeänä ja puolustaa osastojen merkitystä yleisesti työpaikkojen asioiden hoidossa. Annetun tulkinnan mukaan tällaisen henkilön suhtautumisessa näkyy laaja positiivinen asenne koko ammattiliitto-organisaatiota kohtaan. Mittarilla pienen arvon saavan jäsenen asenteissa korostuu negatiivisena asennoitumisena etäännyneisyys, vieraantuneisuus sekä välinpitämättömyys.

Friedmanin ja Harvey'n (1986) patteristoon verrattuna mittarini sisältö on hieman erilainen. Friedmanin ja Harvey'n (1986, 374–375) Gordonin ryhmän mittariston pohjalta ehdottamassa ammattiliittoasenteita ja näkemyksiä mittaavassa patteristossa korostuvat Gordonin ryhmän sitoutumisen ideologian ja lojaalisuuden ulottuvuudet. Omasta mittaristostani voidaan yleisellä tasolla löytää kyseiset elementit. Ammattiosastoja koskevissa kysymyksissä painottuu lojaalisuus ja jäsenyyden syiden osalta ideologinen



arvoyhteys ammattiyhdistysliikkeen päämäärien painottamisena sekä järjestäytymisen korostamisena. Näiden lisäksi, aiempaan rationaalisen toiminnan teorian soveltamisen osalta esitettyyn kritiikkiin pohjaten, mittaristostani löytyy tietyllä tavalla ammattiliitossa toimimiseen liittyvä asennetta mallintava kysymys. Tämä koskee jäsenyyden syiden osalta työpaikan työolojen parantamiseen tähtäävän toiminnan korostamista. Kysymys ei viittaa intentioihin, vaan on osa asenteita, kuten Cronbachin alfan arvo ja tuleva faktorianalyysi osoittavat.

Mittarin muuttujia voidaan verrata Friedmanin ja Harveyn ehdottamiin mittareihin vain hyvin yleisellä tasolla. Kysymysten muoto ja välitön sisältö ovat erilaisia mittarini ja Friedmanin ja Harveyn kysymysten kanssa, vaikka sisältöjen aiheiden osalta yhteys löytyy. Lisäksi kysymyksien sisältöön liittyy myös muunlaisia ongelmia. Mittarini kysymykset ovat hyvin tulkinnanvaraisia koska esim. tiettyjen jäsenyyden perusteiden painottamista ei voida ilman tulkintaa eittämättä nähdä asennetta ilmentäviksi elementeiksi. Tulkinnat on kuitenkin tehty asenteellisen ammattijärjestösitoutumisen sisältöön pohjaten. Nämä asiat tulee ottaa huomioon mittarin validiteettia arvioitaessa. Valehtelematta mittarilla on validiteetin suhteen omat heikkoutensa. Tässä täytyy kuitenkin muistaa että mittari on rakennettu valmiin sekundääriaineiston pohjalta ja että se on suhteellisen yhdenmukainen asenteelliselle ammattijärjestösitoutumiselle annetun luonnehdinnan sisällön kanssa. Mittarin validiteettiin palataan vielä myöhemmin, jolloin tässä tehdyille tulkinnoille pyritään antamaan lisätukea.

### **2.3.2.2 Sitoutumisen intentionaalinen komponentti**

Sitoutumisen intentionaalinen komponentti voidaan määritellä osallistumisvalmiudeksi, henkilön halukkuudeksi osallistua liiton toimintaan. Tutkimuksessa mitataan yleistä osallistumisvalmiutta seuraavien väittämien kautta.

#### **Mihin seuraavista toimintamuodoista voisit ajatella osallistuvasi?**

1. Ottamaan vastaan luottamustehtävän työpaikalla
2. Ottamaan vastaan paikan ammattiosaston hallituksessa
3. Vetämään projektiluontoista tehtävää, esim. mielenilmauksen tai teematilaisuuden järjestäminen
4. Osallistumaan edellämaitun kaltaisiin projektitehtäviin
5. Osallistumaan liiton tai ammattiosaston järjestämään keskustelutilaisuuteen
6. Osallistumaan SAK:n, liiton tai ammattiosaston ylläpitämään verkkokeskusteluun
7. Osallistumaan liiton järjestämään ammattiyhdistyskoulutukseen

Muuttujien skaala muodostuu vaihtoehtoista, 1=En, 2=Ehkä ja 3=Kyllä. Alkuperäisille muuttujille tehtiin sama mitä kahden edellisen esitellyn mittarin osalta. Alkuperäiset muuttujat eivät kuitenkaan sisältäneet *en osaa sanoa* vaihtoehtoa. Alla muuttujien kokoluokat ja Cronbachin alfa.

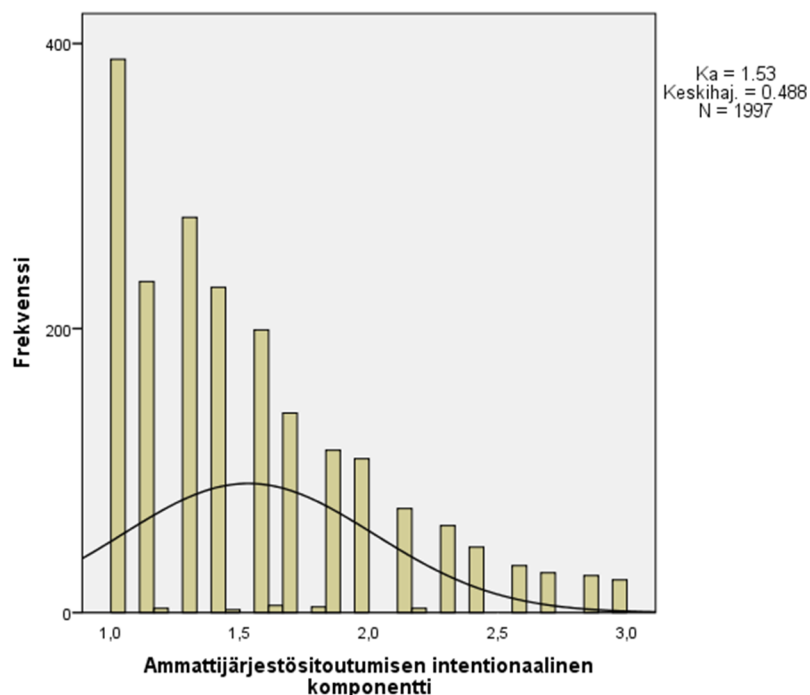
**TAULUKKO 5. Intentionaalisen sitoutumisen summamuuttujaan tulevien indikaattorien havaintomäärät**

	Luottamustoim.	Hallitus	Projekti vetäm.	Projektiin osal.	Keskusteluti-laisuus	Verkkokeskustelu	Koulutus
<b>1</b>	1170	1460	1524	1255	689	1098	828
<b>2</b>	552	361	378	604	942	734	835
<b>3</b>	265	166	86	120	350	150	325
<b>Yhteensä</b>	<b>1987</b>	<b>1987</b>	<b>1988</b>	<b>1979</b>	<b>1981</b>	<b>1982</b>	<b>1988</b>
<b>Puuttuvat</b>	16	16	15	24	22	21	15
<b>Yhteensä (Kaikki)</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>	<b>2003</b>

**TAULUKKO 6. Reliabiliteetti**

Cronbachin Alfa	Muuttujien määrä
,862	7

Cronbachin alfan arvo 0,862.<sup>49</sup> Näihin tuloksiin nojautuen rakensin indikaattoreista keskiarvoestimoidun summamuuttujan. Mittarin jakauma näyttää seuraavanlaiselta.



**KUVIO 5. Sitoutumisen intentionaalisen komponentin jakauma**

<sup>49</sup>Alfan laskemiseen on käytetty 1958 havaintoa. Muuttujan suhteen huomioitava että se voi saada vain kolme arvoa, joka vääristää jonkin verran korrelaatiokertoimia. (Ks. liite 1.)

Histogrammista huomataan että muuttuja (N=1997) ei ole jakautunut ollenkaan normaalisti, vaan painottuu selvästi vasemmalle. Muuttujan skaala on kokonaan käytössä ja keskiarvo on vain 1,53. Muuttuja mittaa asteikolla yhdestä kolmeen yleistä halua osallistua ammattiliittotoimintaan, arvon yksi viitattaessa siihen, ettei kiinnostusta mihinkään ole ja arvon kolme kiinnostusta lähes kaikkeen. Sitoutumisen intentionaalisen komponentin osalta tulos on päinvastainen kuin asenteellisen sitoutumisen osalta. SAK:n liittojen jäsenet eivät ole kovinkaan kiinnostuneista osallistumaan liittojensa toimintaan. Mittari voidaan tulkita luonteeltaan jatkuvaksi.

Validiteetin osalta kysymyksissä voidaan nähdä selvästi sitoutumisen intentionaalinen komponentti osallistumisvalmiutena ja halukkuutena toimintaan osallistumiseen. Validiteetin osalta voidaan myös arvioida mittarein sisältöä. Sverke ja Kuruvilla (1995) ovat käyttäneet omissa tutkimuksissaan käyttäytymisaikomuksia ammattiyhdistysliikkeen toimintaan osallistumisen selittäjänä. Heidän tutkimuksessaan osallistumisvalmiutta tutkitaan viiden eri indikaattorin kautta, jotka liittyvät kukin eri osallistumisvalmiuden osa-alueisiin. Nämä osiot ovat ammattiliitossa pysymiseen, päivittäiseen ammattiliittotyöhön osallistumiseen sekä lisäksi edustustehtäviin, lakkoihin ja altruismiin liittyvät intentiot. (Sverke & Kuruvilla, 1995, 520.)

Oma mittarini osiltaan tulee lähelle sisällöltään Sverken ja Kuruvillan mittareita. Kaksi ensimmäistä voidaan tulkita liiton virallisiin virkatehtäviin liittyviksi osallistumisvalmiuksiksi. Kahdessa seuraavassa viitataan puolestaan lakkojen järjestämiseen ja niihin liittyviin intentioihin. Viidennen ja kuudennen kysymyksen voidaan tulkita päivittäiseen ammattiyhdistysliikkeen toimintaan osallistumiseen liittyviksi intentioiksi. Näiden lisäksi oma mittarini indikoi myös kiinnostusta ammattiyhdistyskoulutukseen. Vaikka oma mittarini tulee lähelle Sverken ja Kuruvillan mittaristoa, on huomattavaa että kaksi osiota siitä puuttuu. Nämä ovat liitossa pysymiseen ja altruismiin liittyvät intentiot. Altruismi viittaa jäsenen hyväksyntään liiton toimien suhteen, joissa jäsenen henkilökohtaiseen etuun puututaan jonkin yleisemmän edun tai toisen henkilöstöryhmän nimissä (Sverke & Kuruvilla 1995, 520). Katson kuitenkin ettei näiden osioiden puuttuminen tee mittarista epämielekästä ja epävalidia.

Tutkimuksen keskeiset indikaattorit on muodostettu ja esitelty. Seuraavaksi tarkastellaan vielä mittareiden suhteita toisiinsa ja niiden taustalla olevien latenttien tekijöiden yhteyksiä.

## 2.4 Pääindikaattorien suhteiden ja mielekkyyden testaaminen

Koska aiemmin esitellyn kirjallisuuden ja tutkimuksen mukaan instrumentaalisuutta sekä ammattijärjestösitoutumisen eri ulottuvuuksia pidetään erillisinä ilmiöinä, on tätä asiaa hyvä testata myös tämän tutkimuksen osalta. Testaamisessa voidaan käyttää faktorianalyysiä. Jotta instrumentaalisuutta ja sitoutumisen eri komponentteja voitaisiin pitää mielekkäästi omina ilmiöinä, jota käsitteellinen erottelu edeltää, tulisi niitä indikoivien muuttujien latautua omille faktoreilleen.<sup>50</sup> Tämä on oikeastaan koko tutkimuksen mielekkyyden edellytys. Kun faktorianalyysiä käytetään konfirmatorisessa mielessä, valitaan rotaatio menetelmäksi vinokulmainen Oblimin-rotaatio, joka sallii faktorien väliset korrelaatiot. (Jokivuori & Hietala 2007, 112–115.)

Ennen faktorianalyysiä on hyvä tarkistaa sopivatko muuttujat faktorianalyysiin. Tämä käy Kaiser-Meyer-Olkinin testin ja Bartlettin stratosfäärisyystestien kautta. KMO-testi mittaa sitä, kuinka hyvin muuttujaparien korrelaatiot voidaan selittää muilla muuttujilla. Bartlettin testi puolestaan testaa korrelaatiomatriisin diagonaalisuutta, eli sitä että muuttujat korreloivatko vain itsensä kanssa. (Jokivuori & Hietala 2007, 96.) KMO-testin tulisi olla yli 0,5:n ja Bartlettin testin tilastollisesti merkitsevä (Jokivuori & Hietala 2007 113).

**TAULUKKO 7. KMO ja Bartlettin testi**

Kaiser-Meyer-Olkinin otoksen soveltuvuus mitta		,848
Bartlettin sfäärisyystesti	Arvioitu Khiin neliö	8863,592
	Vapausasteet	171
	P-arvo	,000

Testien tulosten mukaan faktorianalyysi voidaan tehdä. Faktorointi menetelmäksi valitaan suurimman uskottavuuden menetelmä koska havaintoja on hyvin paljon (Jokivuori & Hietala 2007, 94). Tulokset näyttävät seuraavanlaisilta.

<sup>50</sup> Tätä ei saa sekoittaa konfirmatoriseen faktorianalyysiin, joka liittyy rakenneyhtälömallinnukseen.

**TAULUKKO 8. Faktorit ja lataukset**

Muuttujat	Faktori		
	1	2	3
Liitto onnistunut palkkaehdot (Inst.)	,568		
Liitto onnistunut työaikajärjestelmät (Inst.)	,597		
Liitto onnistunut työllisyyden turvaamisessa (Inst.)	,595		
Liitto onnistunut työnsuojelu (Inst.)	,566		
Liitto onnistunut lisäämään oman työn kehitys (Inst.)	,923		
Liitto onnistunut lisäämään työyhteisön kehitys (Inst.)	,889		
Järjestäytymällä voidaan tehokkaasti ajaa palkansaajien etua (Asent.)			,625
Haluan olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa (Asent.)			,761
Haluan olla mukana kehittämässä työpaikkani työoloja (Asent.)			,550
Ammattiosastojen kokoukset tärkeitä foorumeita (Asent.)			,518
Ammattiosaston tulee huolehtia yhteenkuuluvuudesta (Asent.)			,484
Ammattiosastoa ei tarvita koska asiat sovitaan työpaikalla (Asent.)			,360
Valmis ottamaan vastaan luottamustehtävän työpaikalla (Int.)		,664	
Valmis ottamaan vastaan paikan ammattiosaston hallituksessa (Int.)		,700	
Valmis vetämään projektiluonteisesti esim. mielenilmaus (Int.)		,787	
Valmis toimimaan projekteissa kuten esim. mielenilmaus (Int.)		,826	
Valmis osallistumaan järjestettyyn keskustelutilaisuuteen (Int.)		,532	,291
Valmis osallistumaan järjestettyyn verkkokeskusteluun (Int.)		,577	
Valmis osallistumaan liiton koulutukseen (Int.)		,644	

Faktorointimenetelmä: Maximum Likelihood.

Rotaatiomenetelmä: Oblimin with Kaiser Normalization.

Alle 0,2:n lataukset poistettu taulukosta

Tuloksista huomataan että muuttujat todellakin latautuvat selvästi omille faktoreilleen. Tämä kertoo siitä että muuttujien taustalla olevia latentteja tekijöitä kannattaa pitää erillisinä. Analyysin osalta listaten pudottaessa saatiin myös samanlainen tulos kuin mitä yllä esitellyn parittaisen pudotuksen osalta.<sup>51</sup>

Ehtojen osalta multinormaalisuutta eikä hyvää järjestysasteikollisuutta kyetä saavuttamaan. Muuten analyysi toteuttaa faktorianalyysin ehdot aika hyvin.<sup>52</sup> Ongelmat vääristävät ja aiheuttavat jonkin verran harhaa faktorianalyysin tuloksiin. Osittain huono järjestysasteikollisuus hankaloittaa korrelaatiokertoimien optimaalista muodostamista ja normaalisuuden puute faktorien estimointia suurimman uskottavuuden menetelmän kautta. Tuloksiin sisältyy todennäköisesti pientä harhaa.

<sup>51</sup>Listaten pudottaessa havaintoja oli 941.

<sup>52</sup>Otoskoko on riittävä ja korrelaatiot ovat tarpeeksi vahvoja. Multikollinearisuuden ja singulaarisuuden osalta patteristoista löytyy kaksi hankalaa ja suurta korrelaatiota kahden faktorin osalta. Korrelaatiot ovat voimakkuuksiltaan noin 0.8:n luokkaa. (Ks. liite 1.) Tämän takia tehtiin toinen analyysi ilman näitä muuttujia. Tulos oli faktorirakenteeltaan samanlainen kuin esitellyssä analyysissä, joka tukee ylempänä saatua tulosta.

### **3.0 ANALYYSIT**

Tässä luvussa on tarkoitus analysoida aineistoa tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Ensimmäisessä osiossa tarkastellaan varianssianalyysin kautta sukupuolittain ja ikäryhmittäin tutkimuksen pääindikaattoreita, instrumentaalisuutta ja sitoutumisen asenteellista ja intentionaalista komponenttia. Toisessa osiossa ennustetaan ammattijärjestösitoutumista ja tarkastellaan instrumentaalisuuden suhdetta sitoutumisen eri ulottuvuuksiin sekä ammattijärjestösitoutumisen ulottuvuuksien välisiä suhteita. Tämä käy regressioanalyysin avulla. Kolmannessa osiossa testataan rationaalisen toiminnan teorian pohjalta dedusoitua ammattijärjestösitoutumisen mallia kokonaisuudessaan.

#### **3.1 Varianssianalyysit instrumentaalisuudesta ja sitoutumisesta**

Varianssianalyysin kautta tarkastellaan aluksi pääindikaattorien kesiarvojen eroja sukupuolittain, jonka jälkeen siirrytään ikäryhmittäiseen vertailuun. Varianssianalyysi tukee pääindikaattorien jakaumien ja kokonaiskeskiarvojen tarkastelun luotettavuutta, testaamalla löytyykö osajoukoittain, sukupuolittain ja ikäryhmittäin, kokonaiskeskiarvosta paljon poikkeavia ryhmiä. Ennen varianssianalyysijä on hyvä palauttaa mieliin, mitä pääindikaattoreista kokonaiskeskiarvojen ja jakaumien muodon suhteen on jo sanottu sekä miettiä millaisen kuva nämä antavat sitoutumisen ja instrumentaalisuuden tilasta SAK:n jäsenistön parissa. Instrumentaalisuuden jakauma muistutti normaalijakaumaa keskiarvon 2.5 sijaitessa skaalan (1-4) keskellä. Tämä kertoo siitä, ettei SAK:n jäsenistö arvioi liittojensa edunvalvonnassa onnistumista kovin huonoksi muttei erityisen hyväksikään. Asenteellista sitoutumista mittaavalla muuttujalla keskiarvo oli noin kolme, mikä sijaitsee selvästi skaalan (1-4) oikealla puolella. Mittari ei olekaan normaalisti jakautunut, vaan painottuu oikealle, kertoen siitä että jäsenet kokevat liitto-organisaationsa tärkeäksi ja ovat asenteellisesti hyvin sitoutuneita siihen. Osallistumisvalmiuden osalta tilanne on päinvastainen. Keskiarvo on vain 1.5, havaintojen painottuessa mittarin skaalalla (1-3) keskikohdan vasemmalle puolelle. SAK:n jäsenistö ei ole kovin valmista osallistumaan liittojensa toimintaan, eikä sitoutuminen intentionaalisesta näkökulmasta tarkasteltuna ole kovin vahvaa.

Varianssianalyysin kautta tarkastellaan myös ryhmien välisiä eroavaisuuksia, josta saadaan lisää kuvailevaa informaatiota pääindikaattorien jakautumisesta aineistossa sukupuolen ja iän valossa. Tämä antaa myös alustavaa viitettä regressioanalyysin suhteen, sukupuolen ja iän suhteista pääindikaattoreihin. Analyysi on kuitenkin enemmän kuvailevaa koska varianssianalyysissä näkyvät painottuneemmin keskiarvot kuin regressioanalyysissä, jossa vaikutuskertoimet eivät tätä automaattisesti paljasta.

### 3.1.1 Instrumentaalisuus ja sitoutuminen sukupuolittain tarkasteltuna

Sukupuolittain tarkastellaan ensin instrumentaalisuutta. Varianssianalyysi antaa varianssien yhtäsuuruustestin kera seuraavat tulokset.

**TAULUKKO 9. Ryhmittäiset tiedot**

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
<b>Nainen</b>	813	2,5343	,57897	,02031
<b>Mies</b>	1069	2,4865	,57263	,01751
<b>Total</b>	1882	2,5072	,57571	,01327

**TAULUKKO 10. Varianssien yhtäsuuruus**

Levenen testisuure	Vapausasteet1	Vapausasteet2	P-arvo
,478	1	1880	,489

**TAULUKKO 11. ANOVA Instrumentaalisuus**

	Neliösumma	Vapausasteet	Keskineliösumma	F-arvo	P-arvo
<b>Ryhmien välinen</b>	1,055	1	1,055	3,188	,074
<b>Ryhmien sisäinen</b>	622,392	1880	,331		
<b>Yhteensä</b>	623,448	1881			

Levenin testi testaa sitä että ryhmillä on perusjoukossa sama varianssi, jossa suuret p-arvot viittaavat hypoteesin paikkaansa pitävyyteen (Jokivuori & Hietala 2007, 139). Testin mukaan sukupuolittaiset varianssit ovat yhtä suuret, p-arvon ylittäessä 0,05:n, jolloin varianssianalyysin teko on mielekästä. Myös normaalisuuden osalta analyysin ehto toteutuu aika hyvin.<sup>53</sup> Ehtojen tarkastelun nojalla analyysin tulokset ovat luotettavia.

<sup>53</sup>Normaalisuusoletusta tarkasteltiin kuvioiden avulla jakamalla aineisto sukupuolen mukaan kahtia ja tekemällä histogrammit. Selitettävä muuttuja jakautuu kummassakin ryhmässä kutakuinkin normaalisti, muodoltaan samalla tavalla mitä aiemmin esitelty yleinen instrumentaalisuuden mittari, joten tämäkin ehto toteutuu.

ANOVA taulukosta nähdään varianssianalyysin tulokset. Sukupuolittain instrumentaalisuudessa ei ole eroja, p-arvon ylittäessä 0,05 rajan. Varianssianalyysissä pienet p-arvot kertovat erojen löytämisestä (Metsämuuronen 2009, 788; 796). Tuloksen mukaan miehet ja naiset eivät eroa ammattiyhdistysliikkeen toiminnan arvioimisessa. Ryhmittäiset keskiarvot myös pyörivät instrumentaalisuuden indikaattorin kokonaiskeskiarvon, 2.5:n läheisyydessä. Post-hoc testiä ei sukupuolen tapauksissa tarvita koska sukupuolimuuuttujassa on vain kaksi arvoa ja pelkkä varianssianalyysi riittää täten eron toteamiseen.

Sitoutumisen asenteellista komponenttia varianssianalyysin kautta tarkastellessa, saadaan seuraavanlaiset tulokset.

**TAULUKKO 12. Ryhmittäiset tiedot**

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
<b>Nainen</b>	886	2,9517	,52135	,01752
<b>Mies</b>	1102	2,9743	,57591	,01735
<b>Total</b>	1988	2,9642	,55224	,01239

**TAULUKKO 13. Varianssien yhtäsuuruus**

Levenen testisuure	Vapausasteet1	Vapausasteet2	P-arvo
8,610	1	1986	,003

Tuloksista huomataan ensinnäkin se, ettei varianssien yhtäsuuruustesti anna toivottavaa vastatusta. P-arvo on alle 0,05:n, joka indikoi sitä että varianssit ovat populaatioissa erisuuria. Analyysi ei myöskään toteuta normaalisuuden ehtoa kovin hyvin.<sup>54</sup> Näiden nojalla analyysi ei anna välttämättä oikeaa tulosta. Tilanteessa, jossa normalisuus ja varianssien yhtäsuuruus eivät toteudu, on suositeltavaa tehdä non-parametrinen Kruskalin-Wallis testin testi (Metsämuuronen 2009, 784). Non-parametriset testit eivät tee jakaumista mitään oletuksia. Jakaumien ongelmista johtuen, alla on esitelty varianssianalyysin sekä Kruskalin-Wallis testin tulokset. Näiden kahden eri menetelmän tuloksia vertailemalla voidaan varianssianalyysin tuloksiin saada varmuutta tai huomata potentiaaliset ongelmat.

<sup>54</sup> Ryhmien normalisuutta populaatioissa tutkittiin jälleen histogrammin avulla, jakamalla aineisto miehiin ja naisiin. Ryhmien jakaumat olivat aika samanlaisia kokonaismittarin jakauman kanssa, joka ei ole normaalin. Alkuperäinen muuttujan oli hyvin paljon vasemmalle vino, painottaen mittarin skaalan suuria arvoja.



**TAULUKKO 14. ANOVA Sitoutumisen asenteellinen komponentti**

	Neliösumma	Vapausasteet	Keskineliösumma	F-arvo	P-arvo
Ryhmiä välinen	,251	1	,251	0,823	,364
Ryhmiä sisäinen	605,724	1986	,305		
Yhteensä	605,975	1987			

**TAULUKKO 15. Kruskal-Wallis testi**

	Asent. Sitout.
Khiin neliö	2,196
Vapausasteet	1
Asymp. P-arvo	,088

Itse varianssianalyysin tuloksena saadaan, ettei miehillä ja naisilla ole eroja ammattijärjestösitoutumisen asenteellisella tasolla. P-arvo on 0,364, ja ylittää kevyesti halutun 0,05 rajan. Samaa asiaa indikoi Kruskalin-Wallis testi ( $p > 0,05$ ) (Metsämuuronen 2009, 799). Sukupuolittain asenteellisessa sitoutumisessa ei ole eroja ja ryhmien keskiarvot sijaitsevat indikaattorin kokonaiskeskiarvon 3 tuntumassa.

Sukupuolittain tutkitaan vielä ammattijärjestösitoutumisen toista osa-aluetta, intentionaalista sitoutumista alleviivaavaa osallistumisvalmiutta.

**TAULUKKO 16. Ryhmittäiset tiedot**

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Nainen	892	1,5086	,46705	,01564
Mies	1105	1,5521	,50433	,01517
Total	1997	1,5327	,48839	,01093

**TAULUKKO 17. Varianssien yhtäsuuruus**

Levenen testisuure	Vapausasteet1	Vapausasteet2	P-arvo
5,014	1	1995	,025

Varianssien yhtäsuuruustesti indikoi, ettei oletus ryhmittäisten varianssien yhtäsuuruudesta ole voimassa koska testin p-arvo alittaa tason 0,05. Normaalisuusoletus ei myöskään päde analyysin osalta.<sup>55</sup> Kruskalin-Wallis testi on jälleen tarpeen varianssianalyysin tuloksien tulkinnalle. Alla on esitelty kummankin analyysin tulokset peräkkäin.

<sup>55</sup>Sekä naisilla että miehillä osallistumisvalmius mukailee hyvin kokonaismittarin jakaumaa.

**TAULUKKO 18. ANOVA Sitoutumisen intentionaalinen komponentti**

	Neliösumma	Vapausasteet	Keskineliösumma	F-arvo	P-arvo
Ryhmiä välinen	,935	1	,935	3,926	,048
Ryhmiä sisäinen	475,154	1995	,238		
Yhteensä	476,089	1996			

**TAULUKKO 19. Kruskal-Wallis testi**

	Intent. Sitout.
Khiin neliö	2,282
Vapausasteet	1
Asymp. P-arvo	,131

Varianssianalyysin mukaan sukupuolittain osallistumisvalmiudessa on juuri ja juuri eroja,  $p < 0,05$ . Kruskal-Wallis testi kuitenkin ilmoittaa, ettei eroja ole,  $p > 0,05$ . Tilanteessa luotetaan Kruskal-Wallis testiin normalisuudesta poikkeamisen takia ja varianssianalyysin tuloksen ollessa hyvin lähellä erojen hylkäämistä. Tuloksen mukaan naiset ja miehet ovat yhtä valmiita osallistumaan liittojensa toimintaan. Sukupuolien keskiarvot ovat myös hyvin lähellä osallistumisvalmiuden kokonaiskeskiarvoa 1.5. Seuraavaksi paneudutaan iän ja pääindikaattorien välisiin suhteisiin.

### 3.1.2 Instrumentaalisuus ja sitoutuminen ikäluokittain tarkasteltuna

Varianssianalyysin kautta tarkastellaan pääindikaattorien keskiarvoja eri ikäluokissa. Ikäryhmämuuttuja on muodostettu niin että ensimmäisen luokan muodostavat alle 30-vuotiaat (N=230), toisen 30–39-vuotiaat (N=322), kolmannen 40–49-vuotiaat (N=532), neljännen 50–59-vuotiaat (N=810) ja viimeisen viidennen luokan 60-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat (N=109). Aluksi tarkastellaan instrumentaalisuuden keskiarvojen jakautumista ikäluokittain.

**TAULUKKO 20. Ryhmittäiset tiedot**

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Alle 30-vuotiaat	199	2,5920	,60276	,04273
30–39-vuotiaat	307	2,5316	,55946	,03193
40–49-vuotiaat	505	2,4538	,58882	,02620
50–59-vuotiaat	767	2,5077	,56008	,02022
60 ja yli 60-vuotiaat	104	2,5282	,60420	,05925
Yhteensä	1882	2,5072	,57571	,01327

**TAULUKKO 21. Varianssien yhtäsuuruus**

Levenen testisuure	Vapausasteet1	Vapausasteet2	P-arvo
1,086	4	1877	,362

**TAULUKKO 22. ANOVA Instrumentaalisuus**

	Neliösumma	Vapausasteet	Keskineliösumma	F-arvo	P-arvo
Ryhmiä välinen	3,103	4	,776	2,347	,052
Ryhmiä sisäinen	620,344	1877	,330		
Yhteensä	623,448	2881			

Varianssit ovat ryhmissä samankaltaisia testin p-arvon 0,362 saadessa 0,05:n ylittävän arvon. Normaalisuus ehto toteutetaan myös tarpeeksi hyvin.<sup>56</sup> Tuloksista huomataan, etteivät ryhmien väliset keskiarvot eroa tilastollisesti merkitsevästi toisistaan koska p-arvo 0,05 ylittyi. Ikäryhmät eivät eroa arvioidessaan liittojensa onnistumista edunvalvonnassa. Ryhmittäiset keskiarvot ovat myös hyvin lähellä pääindikaattorin kokonaiskeskiarvoa 2.5. Post-hoc testejä ei tarvitse tehdä tuloksen takia.

Asenteellista sitoutumista tarkasteltaessa saadaan seuraavanlaiset tulokset.

**TAULUKKO 23. Ryhmittäiset tiedot**

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Alle 30-vuotiaat	227	2,7457	,53629	,03560
30–39-vuotiaat	317	2,7991	,54212	,03045
40–49-vuotiaat	529	2,9323	,54466	,02368
50–59-vuotiaat	807	3,0770	,53817	,01894
60 ja yli 60-vuotiaat	108	3,2269	,43512	,04187
Yhteensä	1988	2,9642	,55224	,01239

**TAULUKKO 24. Varianssien yhtäsuuruus**

Levenen testisuure	Vapausasteet1	Vapausasteet2	P-arvo
1,041	4	1983	,385

Varianssien yhtäsuuruustesti osoittaa että oletus ryhmittäisten varianssien yhtäsuuruudesta jää voimaan ( $p=0,385$ ). Normaalisuutta ei kuitenkaan toteuteta.<sup>57</sup> Tämän takia tehdään varianssianalyysin tuloksen testaamiseksi Kruskal-Wallis testi.

**TAULUKKO 25. ANOVA Sitoutumisen asenteellinen komponentti**

	Neliösumma	Vapausasteet	Keskineliösumma	F-arvo	P-arvo
Ryhmiä välinen	37,771	4	9,443	32,955	,000
Ryhmiä sisäinen	568,203	1983	,287		
Yhteensä	605,975	1987			

<sup>56</sup>Normaalisuutta tutkittiin kussakin ryhmässä piirretyn histogrammin kautta. Jakaumat mukailivat kutakuinkin instrumentaalisuuden pääjakaumaa.

<sup>57</sup>Ikäryhmittäin tarkasteltaessa muuttuja jakautui eri luokissa aika lailla samalla tavalla kuin pääindikaattori yksin.

**TAULUKKO 26. Kruskal-Wallis testi**

	Asent. Sitout.
Khiin neliö	132,803
Vapausasteet	4
Asymp. P-arvo	,000

Kummassakin testissä saadaan samat tulokset. Ikäluokittain tarkasteltaessa, asenteellisessa sitoutumisessa on tilastollisia eroja (p-arvot <0.05). Varianssianalyysi ei kuitenkaan kertonut minkä ryhmien suhteen eroja tarkkaanottaen löytyy. Tämän takia täytyy tehdä ns. post-hoc testejä ryhmittäisten erojen selvittämiseksi. Olen valinnut post-hoc testaukseen Bonferroni-kertoimen. Bonferroni-kerroin lasketaan kertomalla p-arvo parittaisten vertailujen lukumäärällä ja se ilmoittaa 0,05:n riskitasolla, onko vertailtavien ryhmien välillä eroja. (Metsämuuronen 2009, 791.)

**TAULUKKO 27. Parittaiset vertailut Bonferroni-kertoimien kautta**

(I) Ikäluokat	(J) Ikäluokat	Keskiarvon ero (I-J)	Keskiarvo	P-arvo
Alle 30-vuotiaat	30-39-vuotiaat	-,05336	,04654	1,000
	40-49-vuotiaat	-,18554	,04247	,000
	50-59-vuotiaat	-,33129	,04022	,000
	60 ja yli 60-vuotiaat	-,48111	,06257	,000
30-39-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	,05336	,04654	1,000
	40-49-vuotiaat	-,13218	,03802	,005
	50-59-vuotiaat	-,27793	,03548	,000
	60 ja yli 60-vuotiaat	-,42775	,05964	,000
40-49-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	,18554	,04247	,000
	30-39-vuotiaat	,13218	,03802	,005
	50-59-vuotiaat	-,14575	,02995	,000
	60 ja yli 60-vuotiaat	-,29557	,05652	,000
50-59-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	,33129	,04022	,000
	30-39-vuotiaat	,27793	,03548	,000
	40-49-vuotiaat	,14575	,02995	,000
	60 ja yli 60-vuotiaat	-,14982	,05485	,064
60 ja yli 60-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	,48111	,06257	,000
	30-39-vuotiaat	,42775	,05964	,000
	40-49-vuotiaat	,29557	,05652	,000
	50-59-vuotiaat	,14982	,05485	,064

\* Keskiarvojen ero on tilastollisesti merkitsevä tasolla 0,05.

Tulostuksessa näkyvät varianssianalyysin tuottamien ryhmittäisten keskiarvojen erotukset jokaisen ryhmän kohdalla erikseen laskettuna (I-J) ja eron tilastollinen merkitsevyys. Tulostuksesta huomataan että eroja löytyy kaikkien muiden vertailuryhmien osalta, paitsi kahden vanhimman ja kahden nuorimman. Vanhemmat ovat asenteellisesti vahvemmin sitoutuneita kuin nuoremmat ja asenteellinen sitoutuminen näyttää kasvavan hyvin lineaarisesti iän lisääntyessä. Ylempää löytyivistä ryhmittäisistä keskiarvoista (Taulukko

23.) huomataan kuitenkin, että ne sijaitsevat tästä huolimatta aika lähellä pääindikaattorin kokonaiskeskiarvoa 3, poikkeaman tästä ollessa suurimmillaan skaalalla 1-4 noin 0,25. Vaikka siis tilastollisia eroja ryhmien väliltä löytyy, ryhmittäiset keskiarvot eivät eroa kovin paljoa sitoutumisen asenteellisen komponentin kokonaiskeskiarvosta.

Pääindikaattoreista tarkastellaan ikäryhmittäin vielä sitoutumisen intentionaalista ulottuvuutta. Tulokset ovat seuraavankaltaisia.

**TAULUKKO 28. Ryhmittäiset tiedot**

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Alle 30-vuotiaat	229	1,6504	,50308	,03324
30–39-vuotiaat	320	1,6358	,48906	,02734
40–49-vuotiaat	531	1,5452	,47069	,02043
50–59-vuotiaat	810	1,4685	,48481	,01703
60 ja yli 60-vuotiaat	107	1,3958	,46090	,04456
<b>Yhteensä</b>	1997	1,5327	,48839	,01093

**TAULUKKO 29. Varianssien yhtäsuuruus**

Levenen testisuure	Vapausasteet1	Vapausasteet2	P-arvo
1,170	4	1992	,322

Varianssien yhtäsuuruuden osalta testi läpäistään ( $p > 0,05$ ). Normaalisuuden kanssa on kuitenkin suuria ongelmia.<sup>58</sup> Tästä johtuen on suositeltavaa käyttää varianssianalyysin apuna Kruskal-Wallis testia, jonka suhteen varianssianalyysin tuloksia voidaan vertailla. Varianssianalyysin tulos ja Kruskal-Wallis testin antavat seuraavanlaiset tulokset.

**TAULUKKO 30. ANOVA Sitoutumisen intentionaalinen komponentti**

	Neliösumma	Vapausasteet	Keskineliösumma	F-arvo	P-arvo
Ryhmien välinen	11,998	4	2,999	12,874	,000
Ryhmien sisäinen	464,091	1992	,233		
<b>Yhteensä</b>	476,089	1996			

**TAULUKKO 31. Kruskal-Wallis testin tulos**

	Intent. Sitout.
Khiin neliö	67,936
Vapausasteet	4
Asymp. P-arvo	,000

Kruskal-Wallis testin tulos ja varianssianalyysi antavat samanlaiset tulokset. Tämä antaa varianssianalyysin tulokselle uskottavuutta ja varmuutta. Ikäryhmien välillä löytyy tilastollisen erittäin merkitsevästi eroavaisuuksia ( $p < 0,05$ ) osallistumisvalmiudessa.

<sup>58</sup>Ikäryhmittäin tarkasteltuna ikäryhmäkohtaiset jakaumat olivat hyvin samankaltaisia mitä indikaattorin kokonaisjakauma.

Bonferroni-kerroimen kautta voidaan jälleen tarkastella minkä ikäryhmien suhteen eroavaisuuksia tarkkaanottaen löytyy. Tulokset näkyvät alapuolella.

**TAULUKKO 32. Parittaiset vertailut Bonferroni-kertoimien kautta**

(I) Ikäluokat	(J) Ikäluokat	Keskiarvojen ero (I-J)	Keskivirhe	P-arvo
Alle 30-vuotiaat	30–39-vuotiaat	,01462	,04178	1,000
	40–49-vuotiaat	,10518	,03816	,059
	50–59-vuotiaat	<b>,18187*</b>	<b>,03612</b>	<b>,000</b>
	60 ja yli 60-vuotiaat	<b>,25463*</b>	<b>,05652</b>	<b>,000</b>
30–39-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	-,01462	,04178	1,000
	40–49-vuotiaat	,09056	,03416	,081
	50–59-vuotiaat	<b>,16725*</b>	<b>,03187</b>	<b>,000</b>
	60 ja yli 60-vuotiaat	<b>,24002*</b>	<b>,05390</b>	<b>,000</b>
40–49-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	-,10518	,03816	,059
	30–39-vuotiaat	-,09056	,03416	,081
	50–59-vuotiaat	<b>,07669*</b>	<b>,02695</b>	<b>,045</b>
	60 ja yli 60-vuotiaat	<b>,14945*</b>	<b>,05115</b>	<b>,035</b>
50–59-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	<b>-,18187*</b>	<b>,03612</b>	<b>,000</b>
	30–39-vuotiaat	<b>-,16725*</b>	<b>,03187</b>	<b>,000</b>
	40–49-vuotiaat	<b>-,07669*</b>	<b>,02695</b>	<b>,045</b>
	60 ja yli 60-vuotiaat	,07276	,04965	1,000
60 ja yli 60-vuotiaat	Alle 30-vuotiaat	<b>-,25463*</b>	<b>,05652</b>	<b>,000</b>
	30–39-vuotiaat	<b>-,24002*</b>	<b>,05390</b>	<b>,000</b>
	40–49-vuotiaat	<b>-,14945*</b>	<b>,05115</b>	<b>,035</b>
	50–59-vuotiaat	-,07276	,04965	1,000

\*Keskiarvojen ero on tilastollisesti merkitsevä tasolla 0,05.

Bonferroni-kertoimien kautta tarkasteltuna toisiaan lähellä olevat luokat ovat niitä, jotka eivät näytä eroavan toisistaan. Kauempana toisistaan olevat ikäluokat eroavat toisistaan systemaattisesti. Ylempää löytyviä keskiarvoja tarkastelemalla (Taulukko 28.) näyttää siltä, että vanhemmat ikäluokat ovat vähemmän kiinnostuneita ammattiliiton tehtäviin osallistumisesta kuin nuoret. Erot ikäluokkien välisissä keskiarvoissa ovat kuitenkin hyvin pieniä ja ryhmittäiset keskiarvot sijaitsevat indikaattorin kokonaiskeskiarvon läheisyydessä, 1.5.

### 3.1.3 Yhteenveto varianssianalyseistä

Varianssianalyysien kautta oli tarkoitus antaa alustavaa kuvaavaa tietoa tutkimuksen pääindikaattoreista ja tilanteesta niiden osalta. Edempänä on jo esitelty mittareita sellaisenaan. Ammattiliitot ovat onnistuneet edunvalvonnassa jäsenistön mielestä keskinkertaisesti, kun taas asenteellinen sitoutumisen on vahvaa, osallistumisvalmiuden ollessa hyvin heikkoa. Varianssianalyysin kautta testattiin, löytyykö sukupuolen ja ikäryhmien osalta näihin mitään lisättävää. Ensinnäkin kiinnostuksen kohteena oli se,

löytyykö ryhmien joukosta sellaisia, joiden keskiarvo eroaa hyvin paljon pääindikaattorien kokonaiskeskiarvosta. Tämän osalta tilanne näyttää maltilliselta kaikkien mittarien ja ryhmien osalta suurin ryhmittäinen poikkeama oli 0,25:n luokkaa asteikolla 1-4 asenteellista sitoutumista mittaavalla muuttujalla. Tämän nojalla pääindikaattorien kokonaiskeskiarvot näyttävät aika hyvin antavan sukupuolen ja iän kauttakkin tarkasteltaessa kuvan siitä, millä tasolla perusjoukossa instrumentaalisuuden ja sitoutumisen suhteen mennään.

Kokonaiskeskiarvo vertailun lisäksi mielenkiinnon kohteena olivat ryhmien väliset keskiarvovertailut. Sukupuolittain ei eroja löytynyt minkään pääindikaattorien keskiarvoista mutta iän suhteen vanhemmat näyttivät olevan enemmän asenteellisesti sitoutuneista kuin nuoremmat. Nuoremmat ovat kuitenkin valmiimpia osallistumaan liittojen toimintaan ja vetävät tämän suhteen pitemmän korren. Instrumentaalisuuden suhteen tulos, ettei ikäryhmittäin ja sukupuolittain eroja ole, on mielenkiintoinen. Tulos alleviivaa instrumentaalisuuden kohdalla rationaalisuutta, sukupuolesta ja iästä riippumattomana. Tämä tukee muuttujan uskomuksen käsitteeseen ja rationaalisen toiminnan teoriaan liittämistä.

### **3.2 Ammattijärjestösitoutumisen ennustaminen regressioanalyysillä**

Tässä alaluvussa tarkastellaan instrumentaalisuuden suhdetta ammattijärjestösitoutumisen kahteen eri ulottuvuuteen. Ensin tehdään regressioanalyysi asenteellisen sitoutumisen ennustamiseksi, jonka jälkeen regressioanalyysin kohteena on sitoutumisen intentionaalinen komponentti, eli osallistumisvalmius liiton toimintaan. Analyysit koskevat toista tutkimuskysymystä, jossa halutaan arvioida instrumentaalisuuden roolia ammattijärjestösitoutumisen osalta. Taustana regressioanalyysille toimii rationaalisen toiminnan teoria. Teorian mukaan instrumentaalisuuden, ymmärrettynä uskomukseen viittaavaksi käsitteeksi, tulisi ennustaa asenteellista sitoutumista suoraan. Instrumentaalisuuden ei tulisi kuitenkaan

olla yhteydessä sitoutumisen intentionaaliseen elementtiin, osallistumisvalmiuteen, vaan ainoastaan sitoutumisen asenteellisen elementin kautta.<sup>59</sup>

Analyysistrategia on seuraavanlainen. Sitoutumisen asenteelliselle ja intentionaalille komponentille tehdään omat regressionanalyysit, joissa kummassakin on instrumentaalisuus mukana. Rationaalisen toiminnan teoriaan pohjaten, osallistumisvalmiutta ennustetaan myös asenteilla. Analyyseissä on hyvin suuri määrä mukana myös vakiointimuuttujia, joilla on kolme tarkoitusta. Ensinnäkin niiden kautta pyritään pääindikaattorien suhteet laittamaan kovalle koetukselle, mahdollisimman hyvin potentiaalista näennäiskorrelaatiota falsifioimalla.<sup>60</sup> Toiseksi, vakiointimuuttujat ovat laajoina vertailukohteina instrumentaalisuuden ja asenteellisen elementin vaikutusvoimakkuuksien arvioinnille. Kolmas huomio liittyy tutkimuksen käytännölliseen puoleen. Aineiston luovuttajalla, SAK:lla, on oma intressi gradun tulosten suhteen, joka täyttyy paremmin laajemmassa tarkastelussa. Tämän takia tutkimustulosten suhteen tarkastellaan myös muita sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä, jotka eivät oikeastaan ole välttämättömiä tutkimuksen kysymyksiin vastatessa.

### 3.2.1 Vakioivat muuttujat

Analyysiin on valittu pääindikaattorien lisäksi muuttujia vakioimaan pääindikaattorien välisiä suhteita. Laaja kyselylomake antaa mahdollisuuden hyvin erilaisiin vakiointimuuttujiin. Tutkimukseen tulevien muuttujien määrän rajaamisessa ja luokittelussa on käytetty yleisellä tasolla hyväksi Pertti Jokivuoren tutkimuksen (2002) jakoa organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen ennustajista. Ensimmäisessä luokassa on kysymys ns. sosiodemografisista muuttujista, joita tässä tutkimuksessa ovat

---

<sup>59</sup>Mittarina asenteellinen elementti sisältää toimintaa ja liitto-organisaatiota kohtaan asennoitumisen, jolloin se on rationaalisen toiminnan teorian mukainen. Kuten aiemmin huomasimme, tarkasti ottaen ainoastaan asenne toimintaa kohtaan ennustaa intentiota, eikä pelkkä asenne jotakin objektia kohtaan. Sitoutumista koskevassa teoretisoinnissa ja tutkimuksessa rationaalisen toiminnan teoriaa on kuitenkin käytännössä sovellettu niin että asenteena sitoutuminen, keskeisesti liittoa kohtaan painottuen, ennustaa suoraan intentioita.

<sup>60</sup>Falsifioiminen tarkoittaa yleisesti vääräksi osoittamista, joka voi tapahtua jo yhden teorialle ristiriitaisen havainnon kautta. Karl Popperin mukaan tieteenkehityksen tulisi perustua falsifioinnille, eikä induktioon. Parhaita teorioita ovat ne, jotka ovat selvinneet kovemmin eri testeistä, eli korrobroituneet. Vääräksi osoittamattomasta teoriasta ei saa kuitenkaan väittää että se olisi sinällään totta, koska sitä ei vielä ole mahdollisesti ainoastaan kyetty kumoamaan. (Ks. lisää Popper 1972)



perusmuuttajat kuten sukupuoli, ammattikoulutustaso, ikä ja sektorit. Toisen luokan muuttajat liittyvät jäsenten työn olosuhdetekijöihin. Tämän tason ilmiöitä mallinnetaan tutkimuksessa esim. vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön ja työnpuutteisiin sekä työhön liittyvien vaatimusten ja työolojen kautta. Kolmannen joukon muodostavat yksilön asennepiirteisiin liittyvät tekijät. Tutkimuksessa tähän joukkoon voidaan asettaa jäsenten erilaiset odotukset ja painotukset edunvalvonnan osalta sekä poliittinen suuntautuminen puoluekannan kautta tarkasteltuna. Neljännessä joukossa kyse on työyhteisötason tekijöistä, joita tutkimuksessa ovat esim. työntekijöiden ja työnantajien välisiin suhteisiin liittyvät kysymykset. (Vrt. Jokivuori 2002, 51–76.) Vakiointimuuttujien valintaan ovat vaikuttaneet myös pohdinnat mahdollisesta muuttujien multikollineaarisuudesta sekä liiallisesta yhdenkaltaisuudesta.

Vakiointimuuttujia on pääindikaattorien lisäksi 19 kappaletta, joiden joukossa on sekä summamuuttujia että yksittäisiä muuttujia. Yksittäiset mittarit ja summamuuttajat on muodostettu samalla logiikalla kuin pääindikaattorit. Muuttujien uudelleenkoodaus ja summaratkaisut perustuvat pääosiltaan SAK:n 2010 jäsentutkimuksen raportin *Luottamus liikkeessä* ajoissa käytettyihin muuttujiin.<sup>61</sup> Seuraavaksi käyn läpi nämä muuttajat pikaisesti yllä annetun luokituksen mukaan.

### **3.2.1.1 Sosiodemografiset taustamuuttajat**

Ensimmäisen luokan muodostavat selvemmät ja kontekstiin liittyvät sosiodemografiset taustamuuttajat. Näitä ovat sukupuoli, ikä (ikäluokat), ammattikoulutus, sektorit, toimipaikan koko, bruttoansiot sekä luottamustoimet.

Sosiodemografiset muuttajat on koodattu seuraavalla tavalla. Sukupuoli on kaksiluokkainen dummy-muuttuja, jossa arvon 0 saa nainen ja arvon 1 mies. Ikäluokamuuttuja on jo aiemmin esitelty. Ammattikoulutusmuuttuja on kaksiluokkainen, jossa yksinkertaisesti mitataan sitä onko henkilöllä ammatillinen perustutkinto tai vähemmän vai erikoisammattitutkinto tai enemmän. Jos henkilöllä on vain ammatillinen perustutkinto tai vähemmän saa hän arvon 0 ja jos erikoistutkinto tai enemmän niin

---

<sup>61</sup>Ks. [www.sak.fi/tutkimukset](http://www.sak.fi/tutkimukset) > tilastolliset mallit sekä Alho ym. 2010, liitteet.

arvon 1. Työskentelysektorimuuttujia on kaksi ja ne ovat dummy-muuttujia. Ensimmäinen muuttuja liittyy teollisuussektoriin. Muuttuja saa arvon 1 jos henkilön ammattiliitto on teollisuuden sektorilla ja muutoin arvo on nolla. Toinen sektorimuuttuja ilmentää julkista sektoria samalla tavalla dummynä kuin teollisen sektorin kohdalla.<sup>62</sup> Toimipaikan koko on niin ikään kaksiluokkainen, jossa arvon 0 saavat alle 30 henkilön työpaikalla toimivat ja arvon 1 puolestaan henkilöt, jotka työskentelevät 30 henkilön tai enemmän henkilöstöä omaavalla työpaikoilla. Bruttoansiot muuttuja on dummy-muuttuja, jossa arvon 0 saavat henkilöt, joiden bruttoansiot ovat alle 2000 euroa kuukaudessa ja arvon 1, joiden bruttotulot ovat yli 2000 euroa kuukaudessa. Luottamustoimien osalta mitataan, sitä onko henkilöllä ollut tai onko tällä hetkellä luottamustoimia. Muuttuja saa arvon yksi jos henkilöllä on tällä hetkellä tai joskus ollut luottamustoimi, muutoin arvon nolla. Muuttuja on otettu mukaan analyysiin vakioimaan luottamushenkilöiden näkökulmia. Muuttujien kokoluokat ovat seuraavat.

**TAULUKKO 33. Sosiodemografisten muuttujien havaintomäärät**

	Sukup.	Ikä	Am. Koulut.	Sektori Julk.	Sektori Teol.	Toimipaikan koko	Bruttoansiot	Luot. toim.
<b>N</b>	2003	2003	1881	2000	2000	1929	1962	1992
<b>Puuttuvat</b>	0	0	122	3	3	74	41	11

### 3.2.1.2 Työn olosuhdetekijöihin liittyvät muuttajat

Työhön ja työn olosuhdetekijöihin liittyviä muuttujia on 4 kappaletta, joista kolme on summamuuttujia. Muuttajat mittaavat vaikutusmahdollisuuksia työssä sekä työn vaatimuksellisuutta ja negatiivista painostavuutta.

Vaikutusmahdollisuuksia mittaavia muuttujia on kaksi, omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet ja yleisemmin työpuitteisiin liittyvät vaikutusmahdollisuudet. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön niputtaa, skaalalla 1-4, yhteen mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla työtehtäviin, työjärjestykseen, työtahtiin ja työn jakamiseen ihmisten kesken.<sup>63</sup> Yleisemmin työpuitteisiin vaikuttamisessa on samalla skaalalla kyse

<sup>62</sup>Tutkittavat ovat itse valinneet ammattiliittonsa. Jako liittojen suhteen teollisiin, yksityisiin palveluihin ja muihin perustuu SAK:n jaotteluihin liittojen osalta.

<sup>63</sup>Summamuuttujiaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi? A. Siihen mitä työtehtäviin kuuluu, B. Siihen, missä järjestyksessä työsi teet, C. Työtahtiisi, D. Työmenetelmiisi, E. Siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken. Mittarien skaala on 1=En lainkaan, 2=Jonkin

projektien aikatauluihin, työaikoihin, laitehankintoihin, investointipäätöksiin yms. vaikuttamisesta.<sup>64</sup> Työn vaatimuksellisuus mittaa työntekijän persoonaan liittyviä vaatimuksia skaalalla 1-4. Näitä asioita ovat esim. oma-aloitteisuus, useiden työtehtävien hallitseminen, paineensietokyky yms.<sup>65</sup> Työn painostavuutta mitattiin yhdellä mittarilla, jossa tiedusteltiin skaalalla 1-6 sitä, kuinka suuren osan työajastaan henkilö joutuu työskentelemään tiukan paineen alaisena.<sup>66</sup>

**TAULUKKO 34. Työn olosuhdetekijöihin liittyvien muuttujien havaintomäärät**

	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	Vaikutusmahdollisuudet työnpuutteisiin	Työn vaatimuksellisuus	Paine työssä
<b>N</b>	1966	1959	1975	1892
<b>Puutuvat</b>	37	44	28	111

### 3.2.1.3 Asennepiirteisiin liittyvät muuttajat

Kolmas muuttujien luokka liittyy jäsenien asennepiirteisiin, jota ilmentää tutkimuksessa viisi eri muuttujaa. Neljä mittareista liittyy jäsenien odotuksiin sekä painotuksiin edunvalvonnan osalta ja yksi poliittiseen suuntautumiseen.

Odotukset ja painotukset liittyvät palkkaan, tasa-arvon ajamiseen työmarkkinoilla, sosiaaliturvaan ja turvallisuuteen työmarkkinoilla sekä työelämän kehittämiseen. Palkan suhteen edunvalvonnan painottamista mitataan yhdellä skaalalla 1-4 vaihtelevalla muuttujalla, jossa tiedustellaan mahdollisimman korkean palkan neuvottelemisen

---

verran, 3=Melko paljon, 4=Paljon. Cronbachin alfaksi saatiin 0,835 ja sen muodostamiseen käytettiin 1892 havaintoa.

<sup>64</sup>Summamuuttujaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi? A. Siihen kenen kanssa työskentelet, B. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin, C. Työaikoihin, D. Laitehankintoihin, E. Muihin investointipäätöksiin, F. Työpisteen suunnitteluun, G. Tuotteen tai palvelun suunnitteluun ja kehittämiseen, H. Siihen, miten voit kehittää itseäsi työssä. Mittarien skaala on 1=Ei lainkaan, 2=Jonkin verran, 3=Melko paljon, 4=Paljon. Cronbachin alfaksi saatiin 0,862 ja sen muodostamiseen käytettiin 1645 havaintoa.

<sup>65</sup>Summamuuttujaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Erilaiset työtehtävät vaativat tekijöiltään erilaisia ominaisuuksia. Miten tärkeänä pidät oman työsi kannalta seuraavia asioita. A. Uusien asioiden oppimisvalmius, B. Useiden työtehtävien hallitseminen, C. Oma aloitteisuus, D. Yhteistyökyky, E. Vastuuntunto, F. Asiakkaiden tarpeiden ymmärtäminen, G. Kokonaisuuksien hallinta, H. Paineensietokyky. Mittarien skaala on 1=Ei lainkaan tärkeä, 2=Ei kovin tärkeä, 3=Melko tärkeä, 4=Erittäin tärkeä. Cronbachin alfaksi saatiin 0,850 ja sen muodostamiseen käytettiin 1849 havaintoa.

<sup>66</sup>Kysymys kuuluu tarkkaanottaen seuraavalla tavalla. Arvioi kuinka suuren työajastasi työskentelet niin suuren paineen alaisena, että et ehdi puhua tai ajatella muuta kuin työtäsi. Mittarin skaala on 1=Ei lainkaa, 2=Vähemmän, 3=Noin ¼, 4=Noin puolet, 5=Noin ¾, 6=Lähes koko ajan.

tärkeyttä ay-liikkeen tehtävänä.<sup>67</sup> Samalla skaalalla vaihteleva tasa-arvon varmistamisen tärkeyttä painottava summamuuttuja liittyy yhteen miesten ja naisten sekä suuri- ja pienituloisten palkkaerojen kaventamisen ja määräaikaisten sekä vuokratyöntekijöiden asemien parantamisen.<sup>68</sup> Summamuuttujana, samalla tavalla vaihtelevana kuin kaksi edellistä, sosiaaliturvan ja työmarkkinoilla turvallisuuden painottamisessa on kyse asioiden kuten sosiaaliturvan riittävästä tasosta ja työllisyyden yms. turvaamisesta.<sup>69</sup> Työelämän kehittäminen niputtaa yhteen 1-4 välillä vaihtelevana summamuuttujana työn sisällöllisen kehittämisen, työntekijän osallistumismahdollisuuksien parantamisen työn suunnittelussa ja koulutusmahdollisuuksien yms. lisäämisen.<sup>70</sup> Asennepiirteisiin ja sosiaalisten suhteiden joukkoon voidaan asettaa vielä poliittista suuntautumista mittaava muuttuja. Tutkimuksessa poliittista suuntautumista on mitattu äänestyskäyttäytymisen kautta. Mittari on dummy-muuttuja.<sup>71</sup> Henkilö saa arvon 1, mikäli hän äänestäisi vasemmistoliittoa tai sosiaalidemokraattista puoluetta ja muutoin arvon nolla.

---

<sup>67</sup>Kysymys kuuluu tarkkaanottaen seuraavalla tavalla Arvioi tehtävän kohdalla kuinka tärkeitä ne ovat mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälillä? A. Neuvotella mahdollisimman korkea palkka työntekijöille. 1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Ei kovin tärkeä, 3= Melko tärkeä, 4= Erittäin tärkeä.

<sup>68</sup>Summamuuttujaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Arvioi tehtävän kohdalla kuinka tärkeitä ne ovat mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälillä? A. Tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja. B. Tasoittaa naisten ja miesten palkkaeroja. C. Parantaa määräaikaisten työntekijöiden asemaa. D. Parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa. Mittarien skaala on 1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Ei kovin tärkeä, 3= Melko tärkeä, 4= Erittäin tärkeä. Cronbachin alfaksi saatiin 0,753 ja sen muodostamiseen käytettiin 1621 havaintoa.

<sup>69</sup>Summamuuttujaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Arvioi tehtävän kohdalla kuinka tärkeitä ne ovat mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälillä? A. Turvata työllisyys, B. Turvata työpaikkasi toimialan tulevaisuus Suomessa, C. Pitää huolta työttömyysturvan riittävästä tasosta, D. Pitää huolta eläke-etujen ja sosiaaliturvan riittävästä tasosta, E. Pitää huolta lapsiperheiden toimeentulosta ja palveluista, F. Huolehtia siitä, että palkansaajien verotus pysyy kohtuullisella tasolla, G. Puolustaa kunnan ja valtion palveluja. Mittarien skaala on 1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Ei kovin tärkeä, 3= Melko tärkeä, 4= Erittäin tärkeä. Cronbachin alfaksi saatiin 0,859 ja sen muodostamiseen käytettiin 1813 havaintoa.

<sup>70</sup>Summamuuttujaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Arvioi tehtävän kohdalla kuinka tärkeitä ne ovat mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälillä? A. Parantaa työoloja ja työnsuojelua B. Kehittää jäsenten työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi ja kehittävämmäksi, C. Parantaa työntekijöiden koulutusmahdollisuuksia, D. Lisätä työntekijän osallistumismahdollisuuksia oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä E. Lisätä työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä.. Mittarien skaala on 1= Ei lainkaan tärkeä, 2= Ei kovin tärkeä, 3= Melko tärkeä, 4= Erittäin tärkeä. Cronbachin alfaksi saatiin 0,848 ja sen muodostamiseen käytettiin 1724 havaintoa.

<sup>71</sup>Mittarissa tiedusteltiin mitä puoluetta henkilö äänestäisi jos vaalit pidettäisiin nyt. Vaihtoehtoina olivat kaikki eduskuntapuolueet ja yhtenä vaihtoehtona muut pienet puolueet. Näiden lisäksi ei aikoo äänestää, ei halua ilmoittaa kantaansa ja ei osaa sanoa olivat vaihtoehtojen listalla. Muuttujan suhteen onkin huomioitava että vain reilut puolet (1096/1968) vastasivat äänestävänsä jotain puoluetta. Muuttuja kuvaakin sitä, miten muita puolueita kannattavat sekä kantaa ottamattomat eroavat niistä, jotka kannattavat vasemmistopuolueita. Muuttuja on siis tulkinnallisesti hieman vaativa koska arvon nolla saavat pitävät sisällään muut puolueet sekä kantaa ottamattomat. Puoluekanta muuttuja haluttiin kuitenkin pitää mukana sen ollessa ammattiyhdistysliikkeen kontekstissa keskeinen testimuuttuja.

**TAULUKKO 35. Asennepiirteisiin liittyvien muuttujien havaintomäärät**

	Palkka	Tasa-arvo työmarkkinoilla	Sosiaaliturva ja turvallisuus työmarkkinoilla	Työelämän kehittäminen	Puoluekanta
<b>N</b>	1909	1944	1947	1941	1968
<b>Puuttuvat</b>	94	59	56	62	35

### 3.2.1.4 Työyhteisötasoon liittyvät muuttujat

Neljännän ryhmän muuttujat liittyvät työorganisaation osalta juuri työyhteisöön. Tutkimuksessa joukkoon kuuluu työnantajan ja työntekijän suhteisiin liittyvää kaksi muuttujaa.

Ensimmäinen koskee summamuuttujana työjohton yleisiä asenteita työntekijöitä kohtaan. Muuttuja vaihtelee välillä 1-4 ja mittaa asennoitumista työntekijöiden arvostamisena, työntekijöihin luottamisena ja viihtyvyydestä sekä työntekijän kehittymisestä huolehtimisena.<sup>72</sup> Toinen muuttuja mittaa samalla skaalalla asenteita käänteisellä kysymyksellä, jossa tiedustellaan työnjohton tehokkuuden painottamista kaiken muun kustannuksella.<sup>73</sup>

**TAULUKKO 36. Työyhteisötasoon liittyvien muuttujien havaintomäärät**

	Työpaikan johto asennoituu positiivisesti	Työpaikan johto painottaa tehokkuutta
<b>N</b>	1936	1808
<b>Puuttuvat</b>	67	195

Edellä on esitelty regressioanalyysien muuttujat. Seuraavaksi siirryn itse regressioanalyysien pariin, joita tehdään kaksi, kummankin sitoutumisen ulottuvuuden komponentin ollessa erikseen selitettävänä muuttujana.

<sup>72</sup>Summamuuttujaan tulleet mittarit olivat seuraavanlaisia. Ohessa on työpaikkasi johtoa koskevia väitteitä. Mitä mieltä olet niistä? A. Työpaikkani johto arvostaa työntekijöitä ja osoittaa henkilökohtaista huomiota. B. Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa, C. Työpaikkani johto huolehtii, että kullakin työntekijällä on hyvät kehittymismahdollisuudet, D. Pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä. Mittarien skaala on 1=En lainkaan, 2=Jonkin verran, 3=Melko paljon, 4=Paljon. Cronbachin alfa saatiin 0,867 ja sen muodostamiseen käytettiin 1694 havaintoa.

<sup>73</sup>Kysymys kuuluu: Ohessa on työpaikkasi johtoa koskevia väitteitä. Mitä mieltä olet niistä? Työpaikkani johto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle. Mittarin skaala on 1=En lainkaan, 2=Jonkin verran, 3=Melko paljon, 4=Paljon.

### 3.2.2 Sitoutumisen asenteellisen komponentin ennustaminen

Aluksi suoritetaan regressioanalyysi asenteellisen sitoutumisen ennustamiseksi. Erityisen mielenkiinnon kohteena on se, ennustaako instrumentaalisuus ammattiliittoon asenteellista sitoutumista ylipäättänsä ja jos ennustaa, niin suhteellisesti kuinka paljon verrattuna muihin potentiaalsiin muuttujiin. Alla näkyvät mallin selitysaste ja regressioanalyysin tulos.

**TAULUKKO 37. Selitysasteet**

Malli	Selitysaste	Korjattu selitysaste
Inst. – Sit. Asent. Komponentti	,332	,324

**TAULUKKO 38. Regressiomalli sitoutumisen asenteellisen komponentin ennustamiseksi**

Muuttuja	Standardisoitu beta-kerroin	P-arvo	Toleranssi	Vif
(Vakio)		,036		
Instrumentaalisuus (Lo-Hi)	,320	,000	,848	1,179
Sukupuoli (1=Mies/0=Nainen)	,053	,043	,579	1,727
Ikäluokat (Lo-Hi)	,171	,000	,881	1,135
Ammattikoulutus (1=Erik.tut tai enem./0=Perustut. tai vähem.)	-,024	,246	,898	1,113
Sektori: Julkinen (1=Julkinen/0=Muu)	-,041	,090	,666	1,501
Sektori: Teollisuus (1=Teollisuus/0=Muu)	-,022	,405	,584	1,712
Toimipaikan koko (1=30 henk. tai yli/0=Alle 30 henk.)	,066	,002	,907	1,102
Bruttoansiot kuukaudessa (1=2000 tai yli/0=Alle 2000)	-,024	,303	,754	1,326
Luottamustoimet (1=On ollut tai on/0=Ei ole koskaan ollut)	,095	,000	,882	1,134
Puoluekanta (1=Vas. tai SDP/0=Muu puolueet, kantaottamat.)	,186	,000	,897	1,115
Odotukset palkka (Lo-Hi)	,015	,488	,869	1,150
Odotukset tasa-arvo (Lo-Hi)	,088	,000	,649	1,540
Odotukset turvallisuus (Lo-Hi)	,048	,049	,680	1,470
Odotukset työelämän kehittäminen (Lo-Hi)	,160	,000	,685	1,460
Vaikutusmahdollisuudet työhön (Lo-Hi)	-,054	,045	,556	1,800
Vaikutusmahdollisuudet työn puitteisiin (Lo-Hi)	,007	,802	,527	1,899
Työn vaatimuksellisuus (Lo-Hi)	,078	,001	,738	1,355
Työpaikan johdon asenteet työntekijää suosivia (Lo-Hi)	,024	,334	,668	1,496
Työskentelee kovan paineen alaisena (Lo-Hi)	,018	,390	,874	1,145
Työnjohto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle (Lo-Hi)	,090	,000	,820	1,219

Korjattua selitysastetta tarkastelemalla huomataan että malli selittää noin 32 % asennoitumisen hajonnasta. Selitysastetta voidaan pitää ihan hyvänä sosiaalitieteissä. Tutkimuskysymyksen kannalta sillä ei kuitenkaan ole kovinkaan suurta merkitystä. Toleranssi ja Vif-arvo kertovat multikollineaarisuuden määrästä. Vif-arvo voi vaihdella yhden sekä äärettömän välillä ja toleranssi nollan sekä yhden. Mikäli toleranssiarvo alittaa tai on 0,2 ja Vif-arvo yli neljän multikollineaarisuus on ongelma. (Jokivuori & Hietala 2007, 50.) Mallissa pienin toleranssi on 0,527 ja suurin Vif-arvo 1,899, jolloin multikollineaarisuus ei ole ongelmana. Muiden mallin ehtojen osalta homoskedastisuuden ehto toteutetaan suhteellisen hyvin ja residuaalit ovat jakautuneet

normaalisti. Instrumentaalisuus on myös hajontakuvion kautta tarkasteltuna lineaarisessa suhteessa asennoitumiseen. (Ks. Liite. 2)<sup>74</sup> Malli ei myöskään muuttunut paljoa ennustajien p-arvojen ja regressiokerrointen osalta verrattuna listaten pudottamisella tehtyyn malliin.<sup>75</sup>

Regressioanalyysin päätuloksena on että instrumentaalisuus ennustaa erittäin merkitsevästi (stand.β = 0,320, p = 0,000) ammattijärjestösitoutumisen asenteellista puolta, kuten rationaalisen toiminnan teoria olettaa. Tältä osin teoria saakin vahvistusta. Vakioidussa tilanteessa instrumentaalisuus on myös yksittäisistä ennustajista kaikista vahvin. Toiseksi merkittävin ennustaja on puoluekanta, joka jää kuitenkin kertoimeltaan (stand.β = 0,186, p = 0,000) aika kauas instrumentaalisuudesta. Tuloksen mukaan instrumentaalisuudella on keskeinen rooli asenteellisen sitoutumisen rakentumisessa. Samansuuntaisia tuloksia on saanut myös Pertti Jokivuori. Hänen tutkimuksessaan (2002, 75–76) ammattijärjestösitoutumisen ennustajista, toiseksi suurimpaan rooliin nousi jäsenten tyytyväisyys ammattiliittoonsa edunajajana (stand.β = 0,200, p = 0,000).<sup>76</sup>

Vaikka edellinen riittää jo vastaukseksi toisen tutkimuskysymyksen ensimmäiseen puoliskoon, voidaan mallin suhteen myös tarkastella muita tekijöitä, jotka ovat yhteydessä asenteelliseen sitoutumiseen. Hyvänä vertailukohteena toimii aikaisempi kotimainen ammattiliittotutkimus, joissa suomalainen konteksti tulee keskeisesti esiin. Muuttujia tarkastellaan tilastollisesti erittäin merkitsevyyden kautta (p=0,000), koska näin suuressa aineistossa pienetkin yhteydet saavat helposti tilastollisesti merkitsevän roolin.

---

<sup>74</sup>Ensimmäisestä kuvasta huomataan, että mallissa residuaalit jakautuvat normaalisti histogrammissa. Toinen kuva kertoo puolestaan homoskedastisuuden täyttymisestä. Mallissa residuaalit kasvavat hieman arvoista kaksi eteenpäin mutta malli täyttää homoskedastisuuden ehdon kohtuullisesti. Viimeisenä löytyvät hajontakuvio ja osittainen regressiokuvio instrumentaalisuuden ja asennoitumisen välisestä suhteesta. Lineaarinen suhde kuvaa muuttujien välistä riippuvuutta hyvin. Ylemmän tason polynomien kautta piirretyt käyrät eivät lisää selitystasetta suhteessa lineaariseen käyrään hajontakuvion ja mallin kautta piirretyyn vakioidusta tilanteesta kertovan osittaisen regressiokuvion kohdalla. Lineaarisuutta ei tarkasteltu muiden kuin pääindikaattoreiden osalta, jolloin lineaarisuus ehdon toteutumisen tarkastelu on ainoastaan pätevää suhteessa niihin. (Ks. Regressiodiagnostiikkaan liittyvistä tulkinnoista ja tekemisestä: Metsämuuronen 2009, 728-729;735; 741-741; Jokivuori & Hietala 2007, 44.)

<sup>75</sup>Listaten pudotettaessa analyysissä on mukana vain 1496 havaintoa 2003:sta. P-arvoiltaan merkityksellisistä muuttujista aleni ainoastaan työnjohdon tehokkuuden painottaminen, joka sai listaten pudotettaessa p-arvoksi 0,013 ja regressiokertoimeksi 0,06:en. Mikään muu muuttuja ei noussut tilastollisesti erittäin merkitseväksi.

<sup>76</sup>Jokivuoren tutkimuksessa ammattijärjestösitoutumisen mittari on hieman erilainen, mitä tässä tutkimuksessa. Sekin kuitenkin perustuu samalla tavalla asenteen käsitteelle.

Sosiodemografisista muuttujista asenteellista sitoutumista selittävät selvimmin ikä (stand.β = 0,171, p = 0,000) ja luottamustoimiin osallistuminen (stand.β = 0,095, p = 0,000). Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös aiemmassa kotimaisessa tutkimuksessa. lällä on huomattu olevan yhteys sitoutumiseen (Jokivuori 2002, 75–76) sekä jäsensuhteiden osalta kollektiiviseksi määriteltyyn orientaatioon (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, 18). Kollektiivisella orientaatiolla tarkoitetaan jäsensuhteen ulottuvuutta, jossa korostuu ay-liikkeen perinteisiin päämääriin sitoutuminen ja kollektiivisen sopimustoiminnan puolustaminen (Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, 10), jolloin kollektiivisuus voidaan ymmärtää myös sitoutuneisuuteen viittaavaksi käsitteeksi. Vanhempien asenteellinen sitoutuminen on vahvempaa kuin nuorten. Luottamustoimien osalta suhde sitoutumiseen on aika itsestään selvä. Luottamustoimiin ei todennäköisesti aleta, ellei liittoa nähdä osittain positiivisessa valossa. Keskeisistä sosiodemograafisista muuttujista sukupuoli ja ammattikoulutuksella ei ole selvää yhteyttä sitoutuneisuuden asenteelliseen ulottuvuuteen, vaikka miehet ovat hitusen enemmän sitoutuneita kuin naiset.

Työhön liittyvien muuttujien suhteen mikään muuttuja ei pääse tilastollisesti erittäin merkitsevyyden tasolle. Esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön tai työnpuutteisiin ei ole yhteyttä sitoutumiseen. Samanlaisia tuloksia on saanut myös Jokivuori (2002, 59; 75–76). Työyhteisöön liittyvistä muuttujista toinen yltää tilastollisesti erittäin merkitseväksi. Johdon tehokkuuden painottamisella kaiken muun kustannuksella näyttää olevan vaikutusta asenteelliseen sitoutumiseen (stand.β = 0,090, p = 0,000). Tulos voidaan asettaa klassiseen frustraatio-aggressioteorian kehikkoon. Yksinkertaistaen teorian mukaan työorganisaation suhteen koetut pettymykset ja turhautuminen edistävät ammattiyhdistykseen sitoutumista ja osallistumisaktiivisuutta. (Ks. Klandermans 1986, 189–190; Redman & Snape 2004, 850.)

Asennepiirteisiin liittyvistä muuttujista selvä yhteys asenteelliseen sitoutumiseen säilyy puoluekannalla (stand.β = 0,186, p = 0,000) sekä edunvalvontaan liittyvillä odotuksilla ja painotuksilla tasa-arvon (stand.β = 0,088, p = 0,000) sekä työelämän kehittämisen (stand.β = 0,160, p = 0,000) suhteen. Puoluekannan osalta tulos on aika itsestään selvä.



Ammattiyhdistysliikkeellä korostuvat vasemmistolaiset arvot, jolloin arvoyhteys selittää kyseistä suhdetta. Edunvalvonnan suhteen työelämän kehittämisen ja työmarkkinoilla tasa-arvon ajamisen painottaminen ovat yhteydessä asenteelliseen sitoutumiseen. Näitä selittää todennäköisesti sama arvoyhteys kuin mitä politiikankin osalta.

### 3.2.3 Sitoutumisen intentionaalisen komponentin ennustaminen

Nyt tehdään regressioanalyysi ammattijärjestösitoutumisen intentionaalille komponentille, osallistumisvalmiudelle. Rationaalisen toiminnan teorian mukaan asenteellisen komponentin tulisi olla yhteydessä intentionaalisuuteen, osallistumisvalmiuteen. Instrumentaalisuudella, uskomuksiin viittaavana, ei relaatiota tulisi löytyä.

**TAULUKKO 39. Selitysasteet**

Malli	Selitysaste	Korjattu selitysaste
Inst./Asent. - Sit. Intent. Komponentti	,325	,317

**TAULUKKO 40. Regressiomalli sitoutumisen intentionaalisen komponentin ennustamiseksi**

Muuttuja	Standardisoitu beta-kerroin	P-arvo	Toleranssi	Vif
(Vakio)		,000		
Instrumentaalisuus (Lo-Hi)	-,026	,225	,750	1,333
Asenteellinen sitoutuneisuus (Lo-Hi)	,290	,000	,668	1,498
Sukupuoli (1=Mies/0=Nainen)	,044	,094	,578	1,731
Ikäluokat (Lo-Hi)	-,304	,000	,849	1,178
Ammattikoulutus (1=Erik.tut tai enem./0=Perustut. tai vähem.)	,120	,000	,898	1,114
Sektori: Julkinen (1=Julkinen/0=Muu)	-,040	,101	,665	1,503
Sektori: Teollisuus (1=Teollisuus/0=Muu)	-,034	,195	,584	1,712
Toimipaikan koko (1=30 henk. tai yli/0=Alle 30 henk.)	-,017	,414	,902	1,109
Bruttoansiot kuukaudessa (1=2000 tai yli/0=Alle 2000)	-,030	,189	,753	1,327
Luottamustoimet (1=On ollut tai on/0=Ei ole koskaan ollut)	,320	,000	,871	1,148
Puoluekanta (1=Vas. tai SDP/0=Muu puolueet, kantaottamat.)	,111	,000	,857	1,166
Odotukset palkka (Lo-Hi)	-,035	,103	,869	1,150
Odotukset tasa-arvo (Lo-Hi)	,065	,010	,645	1,551
Odotukset turvallisuus (Lo-Hi)	-,056	,022	,679	1,474
Odotukset työn kehittäminen (Lo-Hi)	,064	,010	,668	1,498
Vaikutusmahdollisuudet työhön (Lo-Hi)	-,017	,521	,554	1,804
Vaikutusmahdollisuudet työn puitteisiin (Lo-Hi)	,076	,006	,527	1,899
Työnvaatimukset (Lo-Hi)	,015	,513	,733	1,364
Työpaikan johdon asenteet työntekijää suosivia (Lo-Hi)	-,117	,000	,668	1,497
Työskentelee kovan paineen (Lo-Hi)	,044	,039	,873	1,145
Työnjohto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle (Lo-Hi)	,008	,730	,812	1,231

Malli selittää noin 32 % sitoutumisen intentionaalisesta ulottuvuudesta, osallistumisvalmiudesta. Mallia ei vaivaa multikollinearisuus, toleranssin pienimmän arvon ollessa 0,527 ja Vif-arvon 1,899. Mallin suhteen regressioanalyysin oletukset

pätevät kohtalaisesti. Residuaalit jakautuvat aika normaalisti ja homoskedastisuus toteutuu välttävällä tavalla. Lineaarisuus kuvaa aika hyvin instrumentaalisuuden ja asenteellisen sitoutumisen suhteita osallistumisvalmiuteen. (Ks. Liite. 3)<sup>77</sup> Suhteessa listaten pudotettuun malliin, käytännöllisesti katsoen eroja yllä olevaan ei ole.<sup>78</sup>

Teoria saa ajolta tukea. Instrumentaalisuus ei ole yhteydessä osallistumisvalmiuteen (stand.β = 0,026, p = 0,225) mutta asenteellinen komponentti puolestaan on (stand.β = 0,290, p = 0,000). Vahvasti vakioituna asenteellinen sitoutuminen kuuluu iän (stand.β = -0,304, p = 0,000) ja luottamustoimien (stand.β = 0,320, p = 0,000) kanssa kolmen parhaan osallistumisvalmiuden ennustajan joukkoon. Kertoimet ovat etumerkkiä lukuun ottamatta vahvuudeltaan aika lähellä toisiaan. Lisäanalyysin kautta tarkasteltuna näyttäisi myös siltä, että juuri asenteellinen sitoutuminen, eikä jokin muu vakioiva tekijä, nolaa instrumentaalisuuden ja osallistumisvalmiuden välisen suhteen (Ks. Liite. 4)<sup>79</sup>. Tämä antaa entisestään teorialle tukea.

Vaikka tutkimuksen kysymykseen vastattiin jo edellisellä huomiolla, voidaan osallistumisvalmiuden suhteen tarkastella myös muita muuttujia, kuten asenteellisen sitoutumisen kohdalla. Osallistumisvalmiuteen sosidemografisista taustamuuttujista ovat ikä, ammattikoulutus (stand.β = 0,120, p = 0,000) ja luottamustoimet. Luottamustoimien suhteen tulos ei ole yllättävä. Luottamustoimiin ryhtyminen edellyttää varmasti jonkintasoista kiinnostusta kyseisiä toimia kohtaan. Iän suhteen tulos on mielenkiintoinen koska juuri nuoret ovat vahvasti enemmän kiinnostuneista toimimaan laajasti yhteisissä kuin vanhemmat. Aktuaalisen osallistumisen suhteen useat aikaisemmat

---

<sup>77</sup>Ensimmäisessä kuvassa huomataan että koko mallin osalta residuaalit jakautuvat suhteellisen normaalisti. Toinen kuvio kertoo mallin osalta, että homoskedastisuuden ehdon suhteen on pieniä ongelmia. Suurilla arvoilla residuaalit kasvavat. Lineaarisuuden suhteen neljä viimeistä kuviota osoittavat että pääindikaattorien osalta lineaarisuus aproksimoi hyvin suhteita. Korkeammalla polynomitasolla piirrettyjen käyrien selitysasteet eivät kasva kovin paljon lineaarisesta, parittaisesti muodostettujen hajontakuvioiden ja mallin osalta vakioitua tilannetta kuvaavien osittaisten regressiokuvien kautta tilannetta tarkasteltaessa. Lineaarisuutta ei tarkasteltu muiden kuin pääindikaattoreiden osalta, jolloin lineaarisuusehdon toteutumisen tarkastelu on ainoastaan pätevää suhteessa niihin. (Ks. Regressiodiagnostiikkaan liittyvistä tulkinnoista ja tekemisestä: Metsämuuronen 2009, 728-729;735; 741-741; Jokivuori, Hietala 2007, 44.)

<sup>78</sup>Listaten pudottaessa analyysiin tulee 1469 havaintoa.

<sup>79</sup>Regressioanalyysi instrumentaalisuuden ja osallistumisvalmiuden välillä yksin tehdessä kertoimien tulokseksi saadaan standardisoidun regressiokertoimen osalta 0,068 ja p-arvoksi 0,003 (Malli A). Kun malliin lisätään asenteellinen sitoutuminen, instrumentaalisuuden standardisoitu regressiokerroin laskee -0,042:een ja saa p-arvoksi 0,074 (Malli B).

tutkimukset osoittavat että vanhemmat osallistuvat aktuaalisesti enemmän liiton toimiin kuin nuoremmat. (Ks. Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996, 79; Jokivuori 1997, 46; Laukkanen 2005, 27–28; Tolonen 2011, 65.) Aktuaalinen osallistuminen eroaa intentionaalisuuden käsitteestä teon käsitteeseen viittavana, joka voi selittää aikaisemman tutkimuksen ja tässä löydetyn tuloksen eroja. Ammattikoulutuksen osalta henkilöt, joilla on enemmän ammatillista koulutusta, ovat myös kiinnostuneempia ammattiliiton tehtäviin osallistumisesta. Aktuaaliseen osallistumiseen ammatillisella koulutuksella ei ole kuitenkaan huomattu olevan kovin vahvaa yhteyttä. (Ks. Jokivuori 1997, 49). Tuloksien erot antavat lisää aihetta pitää osallistumisvalmiutta, intentionaalisena, aktuaalisesta toiminnasta eroavana ilmiönä ja käsitteenä.

Työhön ja työmarkkina-asemaan liittyvistä muuttujista mikään ei ole vahvassa yhteydessä osallistumisvalmiuteen tarkasteltuna tilastollisen erittäin merkitsevyyden kautta. Asennepiirteisiin liittyvistä muuttujista ainoastaan politiikalla on yhteys osallistumisvalmiuteen (stand. $\beta$  = 0,111,  $p$  = 0,000). Poliittinen suuntautuminen näkyy keskeisesti kiinnostuksessa osallistua liiton toimintaan. Mekanismi liittyy todennäköisesti samaan arvoyhteyteen, josta puhuttiin asenteellisen sitoutumisen kohdalla.

Työyhteisöön liittyvistä muuttujista negatiivinen ja vahva vaikutus osallistumisvalmiuteen on johdon työntekijöitä suosivilla asenteilla (stand. $\beta$  = -0,117,  $p$  = 0,000). Tämä tulos sopii aiemmin mainittuun frustraatio-aggressioteorian kehikkoon. Jos epäytyväisyys nostaa ammattiyhdistykseen päin sitoutumista ja osallistumista, käy vastakkaisessa tilanteessa päinvastoin. Tulos tukee tätä ajatusta.

### **3.2.4 Yhteenveto regressioanalyyseistä**

Regressioanalyysien kautta voidaan vastata toiseen tutkimuskysymykseen, joka koski instrumentaalisuuden roolia ammattijärjestösitoutumisen osalta. Ensinnäkin instrumentaalisuus ennustaa vakioidussa tilanteessa keskeisesti ja hyvin vahvasti asenteellista sitoutumista. Instrumentaalisuudelle lankeaa hyvin keskeinen rooli sitoutumisen rakentumisessa. Toiseksi, vakioituna instrumentaalisuus ei ole yhteydessä sitoutumisen intentionaaliseen ulottuvuuteen. Asenteellinen sitoutuneisuus on

osallistumisvalmiuden keskeinen ennustaja ja syö yhteyden pois instrumentaalisuuden ja osallistumisvalmiuden väliltä. Nämä tulokset antavat alustavasti tukea rationaalisen toiminnan teorian kautta instrumentaalisuuden ja sitoutumisen välisten mekanismien kuvaamiselle. Tutkimuskysymykseen vastaamisen lisäksi tulosten suhteen huomattiin, että keskeiset osallistumisvalmiuden ennustajat käyttäytyvät hyvin eri tavalla kuin aikaisemmassa tutkimuksessa aktuaalisen osallistumisen kohdalla. Tämä antaa alustavaa viitettä osallistumisvalmiuden ja aktuaalisen osallistumisen käsitteellisen erottelun mielekkyydestä.

Toiseen tutkimuskysymyksen suhteen on analyysit nyt tehty. Seuraavaksi lähdetään tarkastelemaan polkuanalyysin kautta, kuinka hyvin rationaalisen toiminnan teoriasta johdettu rakenne toimii kokonaisuudessaan aineistossa. Regressioanalyysit antoivat alustavaa tukea erillisinä analyyseinä rationaalisen toiminnan teorian kautta instrumentaalisuuden ja sitoutumisen välisiä suhteita mietittäessä. Nyt tarkastellaan sitä, kuinka kokonaisuudessaan malli toimii, jota ei erillisillä regressioanalyysillä kyettä tekemään. Polkuanalyysin kautta saadaan regressioanalyysin tuloksille tarkentavaa tietoa.

### **3.3 Polkuanalyysin kautta ammattijärjestösitoutumisen mallin testaaminen**

Tässä osiossa testataan hyvin yksinkertaista teoreettista mallia, joka täydentää edellisten regressioanalyysien tuloksia. Olen spesifioinut suhteessa rationaaliseen toiminnan teoriaan seuraavanlaisen mallin. Instrumentaalisuus annetaan vaikuttaa suoraan ammattiliitoasenteisiin ja asenteiden puolestaan osallistumisvalmiuteen. Suhdetta instrumentaalisuuden ja osallistumisvalmiuden välille ei aseteta. Malli on identifioituva ja sen parametrit voidaan ratkaista. Malli sisältää myös yhden vapausasteen, jolloin sen sopivuutta aineistoon voidaan testata. Malli on hyvin yksinkertainen mutta perusteltu.

Seuraavassa kuvassa näkyy malli, joka muodostettiin edellisten pohdintojen kautta, sekä yksittäisten tekijöiden standardisoidut polkukertoimet. Selitettävien muuttujien yläkulmissa näkyvät myös niiden selitysasteet. Vaikka malli on hyvin yksinkertainen, antaa se tietoa, miten hyvin teoriasta spesifioitu malli sopii aineistoon.

**Taulukko 41. Polkumalli sitoutumisen komponenttien ja instrumentaalisuuden yhteyksistä**



Kuten kuvasta huomataan tulevat polkukertoimet hyvin lähelle samoja standardisoituja beta-kertoimia, jotka saimme regressioanalyysin kohdalla. Pieniin eroihin voi vaikuttaa se että kertoimet polkumallin osalta lasketaan suurimman uskottavuuden menetelmän kautta, sekä se, ettei mallissa ole mukana samalla tavalla vakioivia muuttujia kuin regressioanalyseissä. Instrumentaalisuuden sekä asenteellisen sitoutumisen välinen polkukerroin on 0,35 ja asenteellisen sekä osallistumisvalmiuden erittäin merkitsevästi standardisoituna puolestaan 0,30. Kummatkin ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Malli selittää lojaalisuuden osalta 12 % vaihtelusta ja osallistumisvalmiudesta puolestaan 9%.<sup>80</sup>

Amos-ohjelmisto myös laskee polkukertoimille standardisoidut suorat, epäsuorat ja kokonaisvaikutukset. Mallin suhteen ainoastaan instrumentaalisuudelle voidaan laskea epäsuora vaikutus osallistumisvalmiuteen. Instrumentaalisuuden polkukertoimen vaikutukseksi, asenteellisen sitoutumisen kautta, osallistumisvalmiuteen saadaan noin 0,11. Tämä luku ilmaisee sen, kuinka paljon osallistumisvalmius muuttuu asenteellisen sitoutumisen kautta kun instrumentaalisuus muuttuu. Luvun voidaan ajatella kertovan suoran vaikutuksen rinnalla siitä, kuinka merkittävä tekijä instrumentaalisuus on sitoutumisen rakentumisessa. Suora vaikutus on vahvaa ja polkuriippuvainenkin vaikutus kohtalaista.

Kolmannen tutkimuskysymyksen suhteen yksittäisten kertoimien sijaan on tärkeämpää tarkastella koko mallin sopivuutta aineistoon. Tämä antaa tietoa teoreettisesti määritellyn

<sup>80</sup>Myös mallin muut parametrit osoittautuvat tilastollisesti erittäin merkitseviksi.

polkumallin mielekkyydestä. Keskeisimpänä mallin sopivuuden mittana voidaan pitää  $\chi^2$ -testiä. Tutkimuksen mallin  $\chi^2$ -testin p-arvoksi saadaan 0,064, joka ylittää raja-arvon 0,05, kertoen näin että malli sopii hyvin aineistoon. P-arvo ei kuitenkaan ole kovin suuri, joten sen suhteen on hyvä tarkastella vielä muita sopivuus indeksejä. Kuitenkin p-arvon suhteen on huomattava että se on ihan hyvä jos otetaan huomioon tutkimuksen otoskoko.  $\chi^2$ -testi on hyvin herkkä hylkäämään mallin sopimattomana jos otos on yli 500 (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1996, 270).

Muita mallin riittävyden tarkasteluun liittyviä tunnuslukuja ovat esimerkiksi CFI ja RMSEA, joista on jo aiemmin puhuttu. RMSEA:n tulisi olla alle 0,05:n, joka indikoi hyvää mallia ja CFI:n puolestaan yli 0,95:n. Tutkittavan mallin osalta RMSEA:ksi saadaan 0,035 ja CFI:n 0,994. Tunnuksien suhteen malli sopii kokonaisuudessaan aineistoon hyvin ja rationaalisen toiminnan teorian hypoteesit saavat tukea.

Analyysin ehtojen suhteen voidaan sanoa että analyysi toteuttaa hyvin välimatka-asteikkollisuuden, siinä mielessä että eri luokkia on hyvin paljon, vaikka luokkien välien pituutta ei voida summamuuttujiin tulleiden mittarien muodon takia sanoa täysin vakioisiksi. Lineaarisuus toteutuu hyvin, kuten olemme aikaisemmin huomioineet. Ongelmaksi koituu kuitenkin multinormaalisuus, joka ei toteudu sitoutumisen asenteellisen ja intentionaalisen komponenttien vinouden takia. Tämä tuleekin ottaa huomioon tuloksen osalta. Multinormaalisuudesta lipsuminen suurimman uskottavuuden estimointia käytettäessä tuottaa harhaa estimaatteihin. Polkukertoimia voidaan kuitenkin pitää uskottavina regressioanalyysien tulosten nojalla, jossa vakioituina regressiokertoimet ovat hyvin lähellä polkuanalyysin polkukertoimia.

Yhteenvetona polkuanalyysin tuloksesta voidaan sanoa, että rationaalisen toiminnan teoria sopii hyvin, siltä osiltaan jota siitä on testattu, kuvaamaan instrumentaalisuuden suhdetta ammattiyhdistysasioitumiseen. Tuloksen mukaan instrumentaalisuus on asenteellisen sitoutumisen kautta ainoastaan polkuriippuvasti yhteydessä sitoutumisen intentionaaliseen ulottuvuuteen.

## 4.0 TULOKSET JA TUTKIMUSKYSYMYKSIIN VASTAAMINEN

Nyt on aika käydä lävitse yhteenvetona tutkimuksen kysymykset ja tulokset. Tutkimuksen pääkysymys koski instrumentaalisuuden roolia ammattijärjestösitoutumisessa. Erityisen kiinnostuksen kohteena oli se, kuinka merkittävä tekijä instrumentaalisuus on ammattijärjestösitoutumiselle ja se, miten instrumentaalisuus on yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen. Näihin kahteen osakysymykseen vastattiin regressio- ja polkuanalyysin kautta, jotka antoivat kuvan instrumentaalisuuden merkityksestä ammattijärjestösitoutumisen ennustajana, suhteessa muihin ennustajiin, sekä testasivat rationaalisen toiminnan teorian kautta kuvattua mekanismia instrumentaalisuuden ja sitoutumisen välillä. Ennen kahteen edelliseen osakysymykseen vastaamista aineistoa tarkasteltiin kuvailevasta näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena olivat instrumentaalisuuden sekä sitoutumisen eri komponenttien raat keskiarvot ja jakaumat. Näiden lisäksi, varianssianalyysiä käytettiin sukupuolittaisia ja ikäryhmittäisiä keskiarvoja indikaattorien kokonaiskeskiaroihin vertailemalla pääjakaumista tehtävien tarkastelujen paikkansapitävyyden testaamiseen. Varianssianalyysin kautta tarkasteltiin samalla kuvailevassa mielessä pääindikaattoreiden sukupuolittaisia ja ikäryhmittäisiä eroja toisistaan, jotka antoivat alustavia viitteitä regressioanalyysiä varten iän sekä sukupuolen ja pääindikaattorien suhteista. Varianssianalyysin kautta saatiin parempaa kuvailevaa tietoa pääindikaattoreista, johtuen keskiarvojen mukaan tulosta analyysiin, joita regressioanalyysi ei sellaisenaan vaikutuskertoimiensa kautta paljasta. Seuraavaksi käyn läpi tutkimuksen osakysymykset ja vastaan niihin edellisten analyysien ja tarkastelujen tuloksien kautta. Lopussa annan vastauksen tutkimuksen pääkysymykseen, joihin alun perin osakysymyksillä oli tarkoituskin vastata.

*Ensimmäinen osakysymys* koski instrumentaalisuuden ja sitoutuneisuuden eri ulottuvuuksien tilaa SAK:n jäsenistössä. Instrumentaalisuuden osalta huomattiin että, jäsenistä ammattiliitot ovat onnistuneet edunvalvonnassa aika keskinkertaisesti. (Ka=2,51, skaalalla 1-4) Edunvalvonnan osalta ammattiliitoilla on vielä parantamisen varaa. Sitoutumisen osalta huomattiin mielenkiintoisesti että jäsenistö kokee koko liitto-organisaationsa keskimäärin aika tärkeäksi ja on hyvin sitoutunutta asenteellisesti. (Ka=2,96, skaalalla 1-4) Osallistumisvalmiuden suhteen kuitenkin tilanne on käännteinen.

Vain harva on valmis osallistumaan laajasti liiton tehtäviin, intentionaalisen sitoutumisen ollessa hyvin matalaa. ( $Ka=1,53$ , skaalalla 1-3) Osajoukoittain tarkasteltuna kaikkien mittareiden kohdalla, eri ryhmittymien keskiarvot vaihtelivat hyvin maltillisesti pääindikaattoreiden kokonaiskeskiarvojen lähellä. Tämä tukee sitä että edellisiä kokonaiskeskiarvoja tarkastelemalla saadaan kutakuinkin hyvä ja luotettava kuva siitä, missä SAK:n jäsenistön suhteen keskimäärin ollaan edunvalvonnan sekä sitoutumisen osalta.

Eri sukupuolia ja ikäryhmiä toisiinsa varianssianalyysin kautta vertailtaessa huomattiin, ettei sukupuoli erottele vastaajia instrumentaalisuuden ja sitoutumisen osalta. Naiset ja miehet ovat yhtä sitoutuneita ja yhtä valmiita osallistumaan liittojensa toimintaa sekä arvioivat liittojensa edunvalvonnassa onnistumista samalla tavalla. Iän suhteen puolestaan pientä hajontaa ryhmittymien välisissä keskiarvoissa löytyi sitoutuneisuuden kummankin komponentin osalta. Vanhemmat ovat enemmän asenteellisesti sitoutuneista liittoihinsa kuin nuoret mutta nuoret ovat puolestaan valmiimpia osallistumaan erilaisiin tehtäviin. Arviot liiton edunvalvonnassa onnistumisessa (instrumentaalisuus) eivät puolestaan vaihtelee ikäluokittainkaan. Tämä huomio korostaa instrumentaalisuuden rationaalista luonnetta, uskomuksiin liittyvänä arviointina.

*Toinen osakysymys* koski instrumentaalisuuden roolia sitoutumista mietittäessä, jonka suhteen tarkasteltiin alustavasti sitoutumisen eri elementtien ja instrumentaalisuuden oletettuja suhteita sekä arvioitiin instrumentaalisuuden merkitystä sitoutumisessa regressioanalyysin vaikutuskertoimia ( $stand.\beta$ ) vertailemalla. Analyysien taustana toimi rationaalisen toiminnan teoriasta johdetut hypoteesit, joita samalla testattiin regressioanalyysien kautta alustavasti. Teorian mukaan instrumentaalisuuden, tulkittuna uskomukseen viittaavaksi käsitteenä, tulisi ennustaa sitoutumisen asenteellista komponenttia mutta ei suoraan osallistumisvalmiutta, sitoutumisen intentionaalisenä komponenttina. Tämän lisäksi, teoriasta johdetusti asenteellisen sitoutuneisuuden tulisi olla vahvassa yhteydessä osallistumisvalmiuteen. Teoria sai kokonaisuudessaan tukea analyyseiltä. Instrumentaalisuus säilytti vakioidussa tilanteessa yhteytensä asenteelliseen sitoutumiseen mutta ei vaikuttanut osallistumisvalmiuteen. Asenteellinen sitoutuminen ennusti puolestaan hyvin osallistumisvalmiutta. Instrumentaalisuuden merkityksen



suhteen asenteellista sitoutumista ennustava regressioanalyysi osoitti että instrumentaalisuus oli muuttujista vahvin ennustamaan kyseistä sitoutumisen osa-aluetta sitoutumista. Tämän kertoo siitä, että edunvalvonnassa onnistumisella ja positiivisilla instrumentaalisilla kokemuksilla on hyvin keskeinen rooli sitoutumiseen johtavassa prosessissa.

*Kolmas osakysymys* liittyi rationaalisen toiminnan teorian kokonaisvaltaisempaan testaamiseen instrumentaalisuuden ja sitoutumisen mekanismien kuvaamiseksi. Regressioanalyysien kautta saatiin viitteitä siitä, että rationaalisen toiminnan teoria on sopiva kuvaamaan instrumentaalisuuden ja sitoutumisen välisiä mekanismeja. Erillisten regressioanalyysien kautta on kuitenkin hankalaa sanoa mitään koko mallin hyvydestä. Polkuanalyysin kautta tämä kuitenkin on mahdollista. Rationaalisen toiminnan teoriasta johdettu hypoteettinen malli sopii aineistoon erinomaisesti. Tämä antaa systemaattista lisätukea regressioanalyysin tuloksille. Instrumentaalisuus vaikuttaa sitoutumisen intentionaaliseen ulottuvuuteen ainoastaan polkuriippuvaisesti asenteellisen sitoutumisen elementin kautta. Yleisesti ottaen rationaalisen toiminnan teoria on sopiva kuvaamaan instrumentaalisuuden ja sitoutumisen välisiä suhteita sekä spesifioi hyvin instrumentaalisuuden vaikutusmekanismien sitoutumisen eri ulottuvuuksiin.

*Tutkimuksen pääkysymykseen* voidaan vastata edellä annettujen osakysymysten kautta. Tutkimuksen mukaan instrumentaalisuuden rooli on hyvin keskeinen ja suuri ammattijärjestösitoutumisessa. Sen rooli kuitenkin korostuu sitoutumisen alkupäässä, positiivisen asennoitumisen rakentamisessa. Osallistumisvalmiuteen instrumentaalisuudella ei ole suoraa suhdetta vaan ainoastaan asenteellisen sitoutumisen kautta. Tuloksen suhteen rationaalinen toiminnan teoria kuvaa hyvin instrumentaalisuuden vaikutusmekanismeja ammattijärjestösitoutumiseen. Instrumentaalisuuden jakaumaa tarkastelemalla ammattiliitoilla on edunvalvonnan osalta vielä tekemistä, koska jäsenet antavat liittojensa edunvalvonnassa onnistumiselle ainoastaan hyvin keskinkertaisen arvosanan. Mikäli liitot haluavat lisätä jäseniensä sitoutumisen astetta, olisi tutkimustulosten nojalla järkevää lähteä ensisijaisesti satsaamaan juuri edunvalvontaan.

## 5.0 DISKURSI

Tässä kappaleessa palataan kysymyksiin, joita kappaleeseen on ladattu tutkimuksen aikana sekä pohditaan yleisellä tasolla tutkimuksen validiteettia. Aluksi tutkimuksen tuloksia tarkastellaan aikaisemman tutkimuksen ja käytännöllisten seurauksien kautta. Lopussa arvioidaan koko tutkimuksen validiteettia ja ehdotetaan potentiaalisia jatkotutkimusaiheita.

### 5.1 Tulokset, aikaisempi tutkimus ja tulosten käytännölliset implikaatiot

Tutkimuksessa huomattiin, että instrumentaalisuus on hyvin vahva ennustaja sitoutumiselle ja että sen suhdetta sitoutumiseen kuvaa hyvin rationaalisen toiminnan teoriasta johdetut mekanismit.

Suhteessa aikaisempaan kotimaiseen tutkimukseen tulokseni ovat täydentäviä. Kotimaisesta tutkimuskentästä ammattiyhdistystoimintaa ja ammattiliittoja ei ole tutkittu kovinkaan paljoa selittävästä ja ennustavasta näkökulmasta. Työntekijöiden keskusjärjestöjen omat tutkimukset ovat painottuneet lähinnä jäsenistön kuvaamiseen ja akateemisessa tutkimuksessa usein metodina on käytetty ristiintaulukointia, jonka suhteen kokonaisvaltainen vakioiminen on hyvin haastavaa (Ks. esim. Jokivuori, Kevätsalo & Ilmonen 1996; Jokivuori 1997; Laukkanen 2005; Alho ym. 2010; Tolonen 2011; Toimihenkilöbarometri 2011). Kotimaisessa perusteellisemmin selittävästä näkökulmasta lähtevässä tutkimuksessa on löydetty vakioituna selvä ja vahva yhteys edunvalvontaan tyytyväisyyden ja asenteellisen sitoutumisen välillä (Jokivuori 2002). Sama on huomattu myös aikaisemmassa ulkomaisessa tutkimuksessa. Tulokseni täydentävät aikaisempaa suomalaista tutkimustietoa esittelemällä mekanismin sitoutuneisuuden ja instrumentaalisen tyytyväisyyden välillä, joka löytyy instrumentaalisuuden polkuvaikutuksista sitoutumisen eri komponentteihin.

Kaksiulotteisen ammattijärjestösitoutumisen osalta tutkimus laajentaa sitoutumisen määritelmää asenteen lisäksi intentionaaliseen suuntaan. Aikaisemmassa kotimaisessa tutkimuksessa intentionaalista komponenttia ei ole systemaattisesti mallinnettu osana ammattijärjestösitoutumista, vaan sitoutumisen suhteen on lähinnä ennustettu

aktuaaliseen toimintaan osallistumista (Ks. esim. Jokivuori 2002; Hyttinen 2007). Tutkimuksen tulos osoittaa että osallistumisvalmiudella on paikkansa ammattijärjestösitoutumisen mallintamisessa. Se kannattaisikin systemaattisesti huomioida tulevissa sitoutumiseen liittyvissä tutkimuksissa. Tulokset alustavasti puhuivat myös sen puolesta, että intentionaalinen osallistumisvalmius eroaa aidosti aktuaalisesta osallistumisesta erilaisen käyttäytymisen vuoksi. Aikaisemmassa tutkimuksessa saadut tulokset aktuaalisen osallistumisen osalta erosivat tässä tutkimuksessa saaduista tuloksista osallistumisvalmiuden suhteen. Tämä antaa alustavaa tukea pitää käsitteitä teoreettisesti oletetulla tavalla erillisinä.

Tutkimuksella on myös käytännöllisiä implikaatioita. Tulosten suhteen näyttäisi siltä, että juurikin onnistumalla laajasti edunvalvontatehtävissään ammattiliitot voivat nostaa kiinnostusta osallistumista kohtaan ja näin pyrkiä vaikuttamaan aktiivisuuteen. Johdannossa mainittu toinen aktiivisuuteen ja sitoutuneisuuteen liittyvä liikkeen vahvan neuvotteluaseman ehto näyttäisikin toteutuvan parhaiten edunvalvonnassa onnistumisella. Tämä on tärkeä tulos ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuutta mietittäessä.

Edunvalvonnan suhteen täytyy tehdä kuitenkin kaksi huomiota, joista ensimmäinen liittyy tiedottamiseen ja toinen edunvalvonnan sisältöön. Instrumentaalisuudessa on kyse kokemuksista, uskomuksista ja samalla jäsenien tiedostamisesta. Pelkkä edunvalvonnassa onnistuminen ei aina johda välttämättömästi positiivisiin kokemuksiin. Tilanteessa jossa jäsen ei näe yhteyttä ammattiliitojen ponnistelujen ja työn ehtojen paranemisen välillä, ei kyseessä olevaa yhteyttä voi syntyä. Ajatuskoe painottaa ammattiliitojen kohdalla hyvää ja selväsanaista tiedottamista jäsenille sen suhteen mitä on liiton toimesta aikaan saatu. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa työhön ja työn puitteisiin vaikutusmahdollisuuksien ja sitoutumisen välistä yhteyttä ei löydy, joka on yhtäläinen tulos aikaisemman kotimaisen akateemisen ammattijärjestösitoutumista koskevan tutkimuksen kanssa. Yhteydettömyyden suhteen on mahdollista, etteivät jäsenet näe yhteyttä ammattiliitojen mahdollisten ponnistelujen ja vaikutusmahdollisuuksien parantumisen välillä, vaan vaikutusmahdollisuudet saatetaan laittaa työnantajan piikkiin. Tällöin kehityksestä hyötyy yksinomaan työorganisaatio yksipuolisen sitoutumisen kautta. Ymmärrettävällä

tiedottamisella on tärkeä merkitys kaikkien sitoutuneisuuden tekijöiden osalta, jotka liittyvät jollakin tavoilla uskomuksiin.

Instrumentaalisuuden prosessissa on keskeistä jäsenien tarpeiden kohtaaminen sekä tarpeiden täyttäminen onnistuneen edunvalvonnan kautta. Nämä kaksi toisiinsa liittyvää asiaa tulee ymmärtää erikseen. Edunvalvonnan kehittäminen sisällöllisesti on tärkeää sen suhteen että jäsenien erilaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon. Pelkkien traditionaalisten tarpeiden kuten palkkaukseen ja työn turvallisuuteen liittyvien asioiden lisäksi on edunvalvonnan sisältöjen suhteen hyvä huomioida esim. jäsenien työn sisältöön liittyvät odotukset. Työn mielenkiintoisuus voi olla joidenkin jäsenien suhteen yhtä tärkeää ja joskus jopa tärkeämpää kuin esim. työstä saatavan rahallisen korvauksen määrä. Tämän takia liittojen on hyvä olla tietoisia jäsenien odotuksista ja tarpeista. Edunvalvonnan sisällöllisten kysymysten lisäksi instrumentaalisuuden suhteen tulee huomioida myös edunvalvonnassa onnistumisen ja positiivisten kokemusten merkitys. Pelkkien hienojen ja tarpeenmukaisten edunvalvontakonseptioiden suunnittelu on yhtä tyhjän kanssa, mikäli niitä ei kyetä saamaan täytäntöön työpaikoilla. Ammattiliittojen olisikin hyvä esim. organisatoristen rakenteidensa ja luottamushenkilöiden kouluttamisen kautta luoda puitteita tehokkaalle ja toimivalle edunvalvonnalle. Yleisesti, edunvalvonnan sisäisellä kehittämisellä ja siinä onnistumista tukemalla voidaan vaikuttaa sitoutumiseen, joka perustuu käytännössä siihen että parannuksia saadaan aikaan konkreettisesti aikaan.

Edellä on mietitty yleisesti tutkimuksen tuloksia sekä teoriaan että käytäntöön liittyen. Pohdintojen pojalla oleviin tuloksiin kannattaa kuitenkin suhtautua tietyllä varauksella. Seuraavaksi tarkastellaan koko tutkimuksen ja tulosten validiteettiä, joka tarkoittaa tätä.

## **5.2 Tutkimuksen validiteetti**

Olen pitkin tutkimusta huomauttanut haasteista ja ongelmista, jotka painavat tutkimusta ja jotka tulisi ottaa huomioon tulosten osalta. Ensimmäinen suuri haaste tutkimuksessa liittyy aineiston muotoon ja katoon. Kato näkyy kolmella tavalla. Ensinnäkin, jo otannan osalta vanhemmat vastaajat ylikorostuvat aineistossa nuorten suuremman kadon takia. Tällöin tulokset eivät ole yleistettävissä perusjoukkoonsa ja harhattomien estimaattien saaminen on hankalaa. Toiseksi, tiettyjen pääindikaattorien kysymysten kohdalla

ongelmaksi muodostuu *en osaa sanoa* vastausten suuri määrä. Mittarien alkuperäisen skaalan takia, vastaukset jouduttiin koodaamaan puuttuviksi havainnoiksi. Tämä tuo hieman harhaa keskiarvoestimoituihin pääindikaattoreihin ja muihin summamuuttujiin, eri vastausmäärän takia. Kolmas kadon ongelma liittyy niin ikään *en osaa sanoa* vastausten koodaamiseen puuttuvaksi tiedoksi, jonka kautta rakennetuissa summamuuttujissa ja yksittäisissä muuttujissa on pakostakin jonkin verran puuttuvia havaintoja. Osassa analyyseissä on hyvin paljon muuttujia mukana jolloin yksittäisten muuttujien pienetkin määrät puuttuvia havaintoja saattavat pudottaa suuren osan havaintoja pois listaten pudotusta käytettäessä. Tämän takia päädyttiin käyttämään ns. parittaista pudottamista. Parittaisen pudotuksen ongelmana olivat yleisesti testien tehokkuuden laskeminen ja epäsatunnaisen kadon kohdalla esim. regressiokertoimien potentiaalinen harhaisuus. Kadon ja *en osaa sanoa* vastausten satunnaisuutta ei tutkittu erikseen, jolloin harhaiset estimaatit ovat tutkimuksessa potentiaalinen riesa, testien tehokkuuden laskun lisäksi. Faktori- ja regressioanalyysien suhteen tehtiin varmuuden vuoksi vertailua listaten pudottamiseen. Listaten pudotusta käytettäessä tulokset olivat kutakuinkin samanlaisia mitä parittaista pudotusta käytettäessä. Tämä ei kuitenkaan katoon liittyviä ongelmia kokonaan ratkaise.

Aineiston osalta tulee myös huomauttaa sen muodosta. Kausaalisten suhteiden toteaminen tutkimuksessa on mahdotonta, johtuen aineiston muodosta poikkileikkausaineistona. Ilmiöiden suhteiden kausaalista suuntaa pyrittiin perustelemaan teorioiden ja aikaisemman tutkimuksen kautta. Kausaalisuuden ongelmaa ei tällä kuitenkaan tutkimuksessa ylitetä.

Toinen keskeinen haaste liittyy keskeisesti aineiston käyttöön sekundaärianalyysissä. Haasteellisuus tuli esiin eritoten toisen pääindikaattorin, asenteellista sitoutumista mittaavan summamuuttujan rakentamisessa ja operationalisoinnissa. Mittarin validiteetin puolesta on aiemmin jo argumentoitu sisällöllisesti ja lupasin palata validiteettiin vielä myöhemmin. Nyt on sopiva hetki sille. Polkuanalyysin tuloksen kautta validiteetti saa lisätukea rakennevalidiuden kautta. Rakennevalidiushan liittyy mittarin rakenteellisesti odotetulla tavalla käyttäytymiseen. Suhteessa rationaaliseen toiminnan teoriaan mittari kokonaisuudessaan käyttäytyy odotetulla tavalla, jolla asennetta mittaavan muuttujan

tuleekin. Tämä antaa tukea sille, ettei mittarin operationalisoinnissa olla menty ainakaan kokonaan metsään validiteetin osalta.

Tutkimuksen kolmas haaste liittyy laajasti analyysihin ja niistä tehtäviin päätelmiin. Tähän kategoriaan kuuluvat analyysien ehtojen toteutuminen ja mallien spesifiointiin liittyvät huomiot. Analyysien osalta tarkasteltiin eri menetelmien ehtojen toteutumista. Sosiaalistieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna ehdot toteutuvat suhteellisen hyvin. Korjaamattomat ongelmat koskivat lähinnä normaalisuusoletusta, joka hankaloittaa suurimman uskottavuuden kautta tapahtuvaa parametrien estimointia, esim. polku- ja faktorianalyysissä. Todennäköistä on, että tämän takia niiden tuloksiin sisältyy jonkin verran virhettä, josta kannattaa olla tietoinen kyseisten analyysien luotettavuutta ja tuloksia mietittäessä.

Selittämiseen pyrkivässä korrelatiivisessa tutkimuksessa spesifiointivirheet ovat aina täysin mahdollisia, mittaamattomien muuttujien ja epätäydellisen vakioinnin muodossa. Mallien spesifioinnin, eli mallissa kaikkien tekijöiden ja suhteiden huomioimisen, osalta tulee tiedostaa seuraavat asiat. Ammattiliittotuen teorian hypoteesia sekä väitettä instrumentaalisuuden ja ammattijärjestösitoutumisen välillisestä yhteydestä polkuriippuvaisesti liittotuen kautta ei kyetty aineistolla testaamaan. Tulosten osalta ei voidakaan täydellisesti väittää, ettei tällainen suhde olisi mahdollinen. Regressiomalleissa ei myöskään otettu huomioon potentiaalisia interaktiovaikutuksia, vaan yhteyksiä tutkittiin additiivisina. On potentiaalisesti mahdollista, että esim. sukupuolella ja jäsenien edunvalvontaan liittyvillä odotuksilla ja painotuksilla voi olla kolmansina tekijöinä vaikutusta instrumentaalisuuden ja sitoutumisen väliseen suhteeseen. Tätä ei regressiomalleissa tutkittu, eikä se kuulunut analyysistrategiaan ja tutkimusasetelmaan. Tutkimuksessa testattua järkipärisen toiminnan teoriaa ei käsitelty mallinnuksessa myöskään kokonaan. Rationaalisen toiminnan teoria on laajempi, sisältäen myös subjektiiviset normit intentioiden ennustajina sekä selitettävänä asiana aktuaalisen toiminnan. Teoriaa ei tutkimuksessa sinänsä testattukaan, vaan ainoastaan sen osaluetta instrumentaalisuuden ja ammattiliittositoutuneisuuden mekanismien kuvaamiseksi. Täydellisemmin spesifioitu malli olisi voinut olla parempi ja muuttaa

suhteiden voimakkuuksia. Regressioanalyysin kautta polkuanalyysin estimoiduille polkukertoimille saatiin kuitenkin vakioinnin kautta tukea.

Nyt ongelmien ja ehtojen esittelemisen jälkeen voidaan arvioida koko tutkimuksen validiteettia. Analyysien ehtojen, mittarien validiteetin ja mallien spesifioinnin osalta tutkimusta voidaan pitää kohtalaisen validina. Pahana ongelmana kuitenkin säilyy aineistoon liittyvä monimuotoinen kato, jolla saattaa olla hyvin vääristävää vaikutusta muuttujien välisiin suhteisiin sekä itse mittareihin. Tästä implikoituu tutkimuksen validiteetin raju laskeminen. Tuloksia kannattaa pitää ainoastaan suuntaa antavina ja mielenkiintoisia jatkotutkimus ideoita synnyttävinä.

### **5.3 Jatkotutkimus**

Tutkimus antaa mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Ensinnäkin, mielenkiintoista olisi lähteä rakentamaan laajempaa mallia suomalaisesta ammattijärjestösitoutumisesta rakenneyhtälömallinnusta käyttäen. Taustana voisi toimia aikaisempi kotimainen sekä ulkomaalainen tutkimus keskeisine teoreettisine otaksumineen ja mekanismeineen. Esimerkiksi instrumentaalisuuden suhteen olisi mielenkiintoista mallintaa yhtä aikaa liittotuen mekanismi ja mallia voitaisiin myös laajentaa sitoutumisen vaikutuksiin, aktuaaliseen osallistumiseen. Malliin voitaisiin pyrkiä upottamaan myös interaktiovaikutukset, joka parantaisi mallin uskottavuutta entisestään.

## LÄHTEET

Ahtiainen, Lasse (2011) Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2011

Alho, Linnea, Antila, Juha, Suoranta, Anu & Kaukovaara, Tarja (2010) Luottamus liikkeessä. SAK:n jäsentutkimus. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö

Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY

Allison, Paul (2001) Missing data. Sage University Papers on Quantitative Applications in Social Sciences. Thousand Oaks: SAGE

Bamberger Peter, Kluger, Avraham & Suchard, Ronena (1999). A meta-analysis of union commitment antecedents and consequences. *Academy of Management Journal*, 42 (3), 304–318

Baruch, Yehuda (1998) The Rise and Fall of Organizational Commitment. *Human System Management*, 17(2), 135–143

Blau, Peter (1964) Exchange and power in social life. New York: Wiley

Byrne, Barbara (2010) Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming. New York: Routledge

Böckerman, Petri & Uusitalo, Roope (2006) Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations*, 44 (2), 283–303

Chacko, Thomas (1985) Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction. *Journal of Labor Research*, 6 (4), 363-373

Clark, Paul (2009) Building More Effective Unions. New York: Cornell University Press



Eisenberger, Robert, Fasolo, Peter & Davis LaMastro, Valerie (1990) Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59

Fishbein, Martin & Ajzen Icek (1975) *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading: Addison-Wesley

Friedman, Lee & Harvey, Robert (1986), Factors of Union Commitment: The Case for a Lower Dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 371-376

Fullagar, Clive, Gallagher, Daniel, Clark, Paul & Carroll, Anthony (2004) Union commitment and participation: A 10 year longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 89 (4), 730–737

Fullagar, Clive & Barling, Julian (1989) A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 213-227

Fullagar, Clive & Barling, Julian (1991) Predictors and Outcomes of Different Patterns of Organizational and Union Loyalty. *Journal of Occupational Psychology*, 64 (2), 129-143

Fuller, Jerry & Hester, Kim (2001) A Closer Look at the Relationship Between Justice Perceptions and Union Participation. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1096-1105

Gordon, Michael, Philbot, John, Burt, Robert, Thompson, Cynthia & Spiller, William (1980) Commitment to the Union. Development of a Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65 (4), 479–499

Gouldner Alvin 1960. The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178

Heckman, James (1979) Sample Selection Bias As a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161

Heiskala, Risto (2004) *Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktivistista synteesiä yhteiskuntateoriassa*. Helsinki: Gaudeamus

Hyttinen, Soile (2007) Miksi luottamusmiehes osallistuu? Luottamusmiesten arvojen ja ammattijärjestösitoutumisen yhteydet luottamusmieskurssille osallistumissyihin. Helsinki: Pro gradu -tutkielma

Ilmonen, K. & Kevätsalo, K (1995) Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 59

Jokinen, Kimmo & Saaristo, Kimmo (2004) Sosiologia. Helsinki: WSOY

Jokivuori, Pertti, Kevätsalo, Kimmo. & Ilmonen, Kaj (1996) Ay-jäsenen monet kasvot. Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan jäsenistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 60

Jokivuori, Pertti (1997) Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 62.

Jokivuori, Pertti (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä: Akateeminen väitöskirja

Jokivuori, Pertti, Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY

Kelloway, Kevin & Barling, Julian (1993) Members Participation in Local Union Activities: Measurement, Prediction, and Replication. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 262-279

Klandermans, Bert (1986) Psychology and Trade Union Participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*. 59 (3), 189–204

Kuruvilla, Sarosh & Sverke, Magnus (1993) Two Dimensions of Union Commitment Based on the Theory of Reasoned Action: Cross – Cultural Comparisons. *Research and Practice in Human Resource Management*, 1(1), 1-16.

Lahtinen, Hannu (2007) Nuoriso ja tietotekniikka. Keskinäiset relaatiot ja niiden mittaaminen. Tampere: Akateeminen väitöskirja

Laukkanen, Erkki (2006) Murroksesta muutokseen. SAK:n järjestötutkimus 2005. Peruseraportti. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö

Laukkanen, Erkki (2010) Paikallinen sopiminen ja soveltamisongelmat: Mitä mallipohjainen tarkastelu kertoo? Työelämän tutkimus, 8 (1), 42–50

Lleras, Christy (2005) Path Analysis. Teoksessa Kempf-Leonard, Kimberly (toim.) Encyclopedia of Social Measurement (25–30). Amsterdam: Elsevier

Metsämuuronen, Jari (2009) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4-tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp Oy

Newton, Lucy & Shore, Lynn (1992) A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition. Academy on Management Review, 17 (2), 275-298

Nummenmaa, Lauri (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi

Nummenmaa, Tapio, Konttinen, Raimo, Kuusinen, Jorma & Leskinen, Esko (1996) Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY

Pehkonen, Jaakko & Tanninen, Hannu (1997) Institutions, Incentives and Trade Union, Labour, 11 (3), 579–598

Popper, Karl (1974) The Logic of Scientific Discovery. Lontoo: Hutchinson

Putnam, Robert (1993) Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton: Princeton University Press

Redman Tom & Snape Ed (2004) Kindling Activism? Union Commitment and Participation in the UK Fire Service. Human Relations, 57 (7), 845-869

Selander, Kirsikka (2010) Sosiaalisen tuen rooli työn imun taustalla. Vaatimusten, hallintamahdollisuuksien ja sosiaalisen tuen erilaiset vaikutusmekanismit. Jyväskylän Pro gradu -tutkielma

Sheth, Jagdish & Talarzyk, Wayne (1972) Perceived Instrumentality and Value Importance as Determinants of Attitudes. *Journal of Marketing Research*, 9 (1), 6-9

Shore, Lynn, Tetrick Lois, Sinclair, Robert & Newton, Lucy (1994) Validation of a Measure of Union Support. *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 971-977

Sinclair, Robert & Tetrick, Lois (1995) Social Exchange and Union Commitment: A Comparison of Union Instrumentality and Union Support Perceptions. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (6), 669-680

Sverke, Magnus & Kuruvilla, Sarosh (1995) New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of an Integrated Theory, *Journal of Organizational Behavior*, 16 (6), 505-532

Tetrick, Lois, Shore, Lynn, McClurg, Lusy, Vandenberg, Robert (2007) A Model of Union Participation: The Impact of Perceived Union Support, Union Instrumentality, and Union Loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 92 (3), 820-828

Tolonen Emilia (2011) Mikä motivoi liittoon? Tampere: Pro gradu –tutkielma

Töttö, Pertti (2004) Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Vastapaino

Töttö, Pertti (2006a) Émile Durkheim. Kaikki on sosiaalista. Teoksessa Gronow, Jukka, Noro, Arto, Töttö, Pertti. *Sosiologian klassikot* (173-212). Helsinki: Gaudeamus

Töttö, Pertti (2006b) Ferdinand Tönnies. Gemeinschaft ja Gesellschaft. Teoksessa Gronow, Jukka, Noro, Arto, Töttö, Pertti. *Sosiologian klassikot* (154-172). Helsinki: Gaudeamus

## **Internet-lähteet**

Kaartinen, Petrus (1996) Kvantitatiivisten menetelmien hyperopas.  
<http://www.valt.helsinki.fi/optek/kvant/hyper2/start.html> (Viitattu 14.12.2012)

Mattila, Mikko (2002) Varianssianalyysi. KvanttiMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/variassi/anova.html> (Viitattu 5.12.2012.)

Mattila, Mikko (2003) Puuttuvat havainnot. KvantiMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/puuttuvat/puuttuvat.html> (Viitattu 8.12.2012)

Mattila, Mikko (2008) Regressioanalyysi. KvantiMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/analyysi.html> (Viitattu 10.12.2012.)

Paaso, Eija (2007) Mittaaminen. KvantiMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/mittaaminen.html>. (Viitattu 5.12.2012.)

Sivonen, Jouni (2004) Korrelaatiokertoimet. KvantiMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/korrelaatio/korrelaatio.html> (Viitattu 2.12.2012.)

Toimihenkilöbarometri (2011) STTK:n julkaisu. <http://www.sttk.fi/File/b7098f14-0e9c-416d-b6f4-e1488cdf414e/Toimihenkilöbarometri%202011.pdf> (Viitattu 6.1.2013)

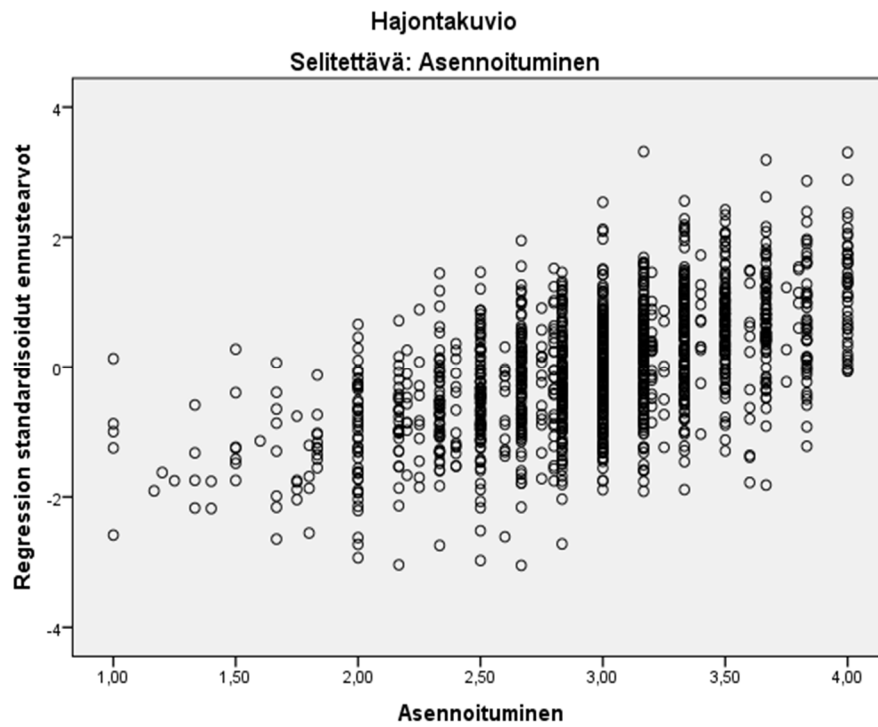
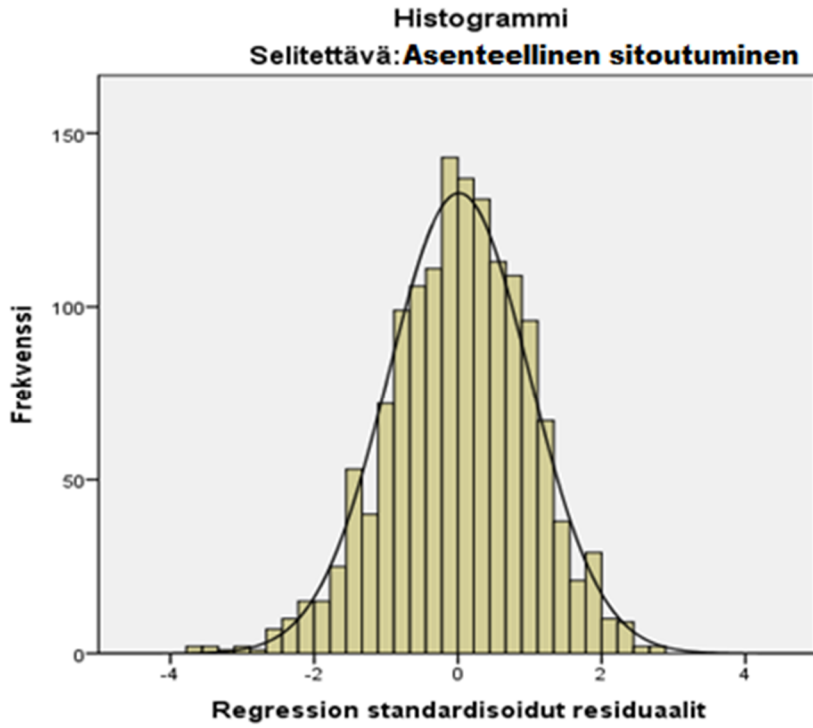
Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto (Kevät 2012) SAK:n, STTK:n ja Akavan julkaisu. [http://www.akava.fi/files/7319/Työmarkkinapoliittinen\\_mielipideilmasto\\_2012\\_yhteenveeto.pdf](http://www.akava.fi/files/7319/Työmarkkinapoliittinen_mielipideilmasto_2012_yhteenveeto.pdf) (Viitattu 3.1.2013)

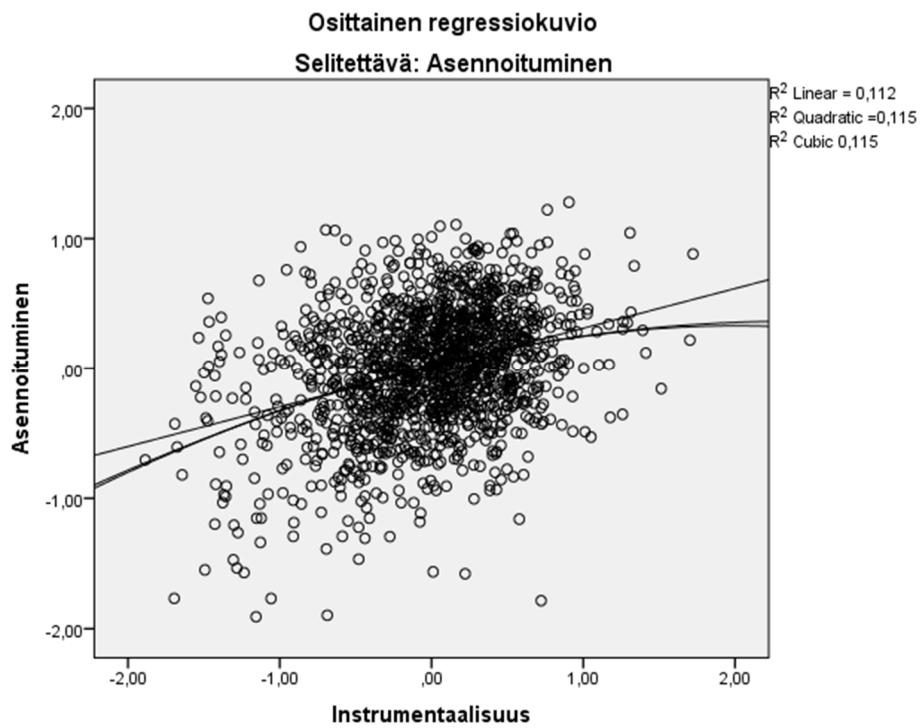
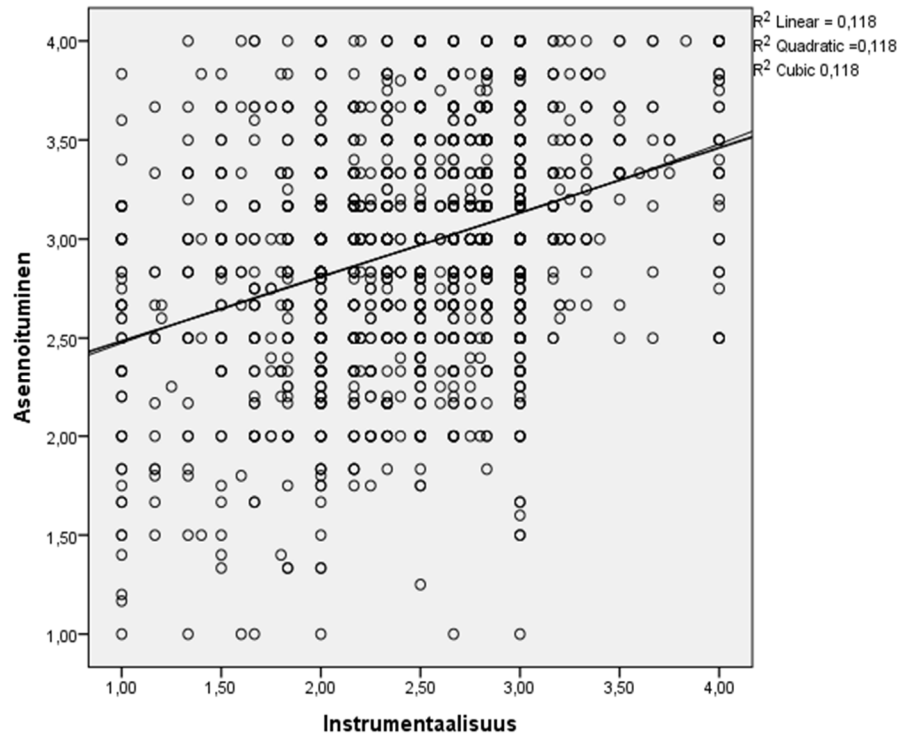
Liite.1 Pääindikaattorien muuttujien korrelaatiot

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Palkkaehdot (Inst.)	1																		
2. Työaikajäri. (Inst.)	0,598	1																	
3. Työllisyys (Inst.)	0,458	0,494	1																
4. Työnsuojelu (Inst.)	0,363	0,471	0,395	1															
5. Osal.mahdol.työ (Inst.)	0,476	0,509	0,496	0,511	1														
6. Osal.mahdol.työyht.(Inst.)	0,464	0,492	0,491	0,501	0,802	1													
7. Palk.saaj.etu (Asent.)	0,291	0,259	0,215	0,27	0,212	0,248	1												
8. Ay-liik. päämäärät (Asent.)	0,174	0,23	0,151	0,195	0,191	0,217	0,516	1											
9. Työolot (Asent.)	0,091	0,145	0,16	0,184	0,198	0,21	0,341	0,517	1										
10. Osatot tärk. foorum. (Asent.)	0,169	0,167	0,144	0,19	0,19	0,222	0,294	0,337	0,276	1									
11. Yhteenkuuluvuus (Asent.)	0,177	0,178	0,117	0,19	0,16	0,193	0,297	0,325	0,258	0,493	1								
12. Osastot tärk. työpaikan asiat (Asent.)	0,132	0,147	0,159	0,178	0,169	0,176	0,263	0,244	0,217	0,265	0,213	1							
13. Vaimius luot.toim. (Intent.)	0,054	0,05	0,024	0,075	0,049	0,077	0,086	0,138	0,233	0,066	0,127	0,03	1						
14. Vaimius hallitus (Intent.)	0,056	0,023	-0,018	0,064	0,001	0,045	0,112	0,187	0,239	0,114	0,198	0,069	0,576	1					
15. Vaimius vetäm. miel.iim. (Intent.)	0,048	0,016	0,023	0,017	-0,006	0,016	0,087	0,17	0,194	0,076	0,131	0,035	0,436	0,49	1				
16. Vaimius toim. miel.iim. (Intent.)	0,077	0,039	0,026	0,062	0,002	0,04	0,106	0,166	0,207	0,089	0,149	0,079	0,472	0,512	0,771	1			
17. Vaimius keskust. (Intent.)	0,054	0,042	0,004	0,053	0,018	0,065	0,164	0,321	0,336	0,199	0,251	0,117	0,37	0,446	0,374	0,406	1		
18. Vaimius verkkokeskust. (Intent.)	0,056	0,04	0,015	0,021	0,044	0,064	0,132	0,241	0,212	0,13	0,184	0,094	0,371	0,441	0,382	0,43	0,596	1	
19. Vaimius kouliutus (Intent.)	0,09	0,091	0,058	0,057	0,087	0,099	0,119	0,183	0,246	0,139	0,243	0,106	0,494	0,508	0,392	0,462	0,547	0,536	1

\*Korrelaatiot laskettu pareittain.

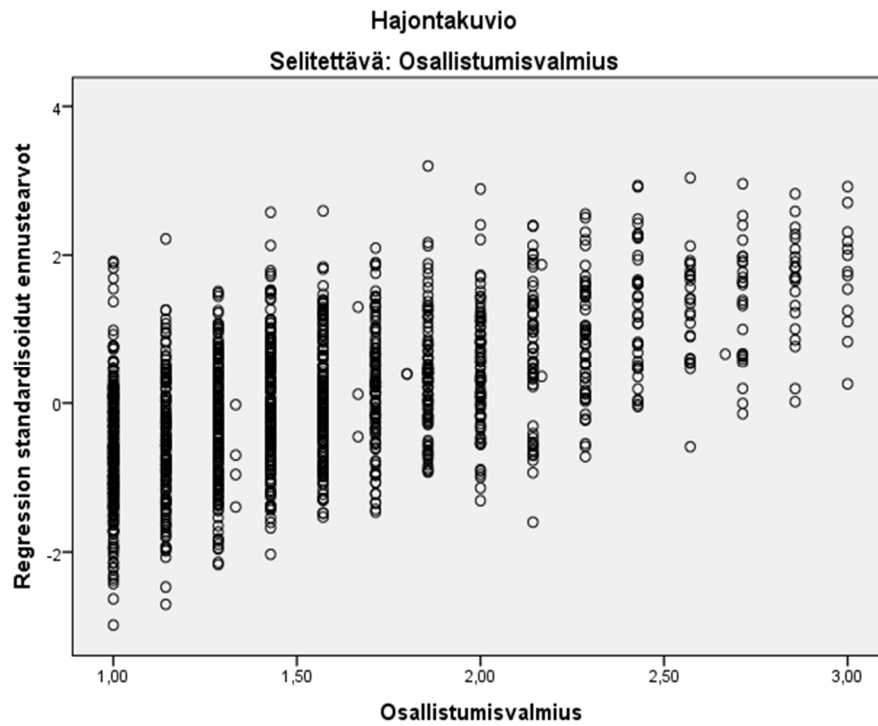
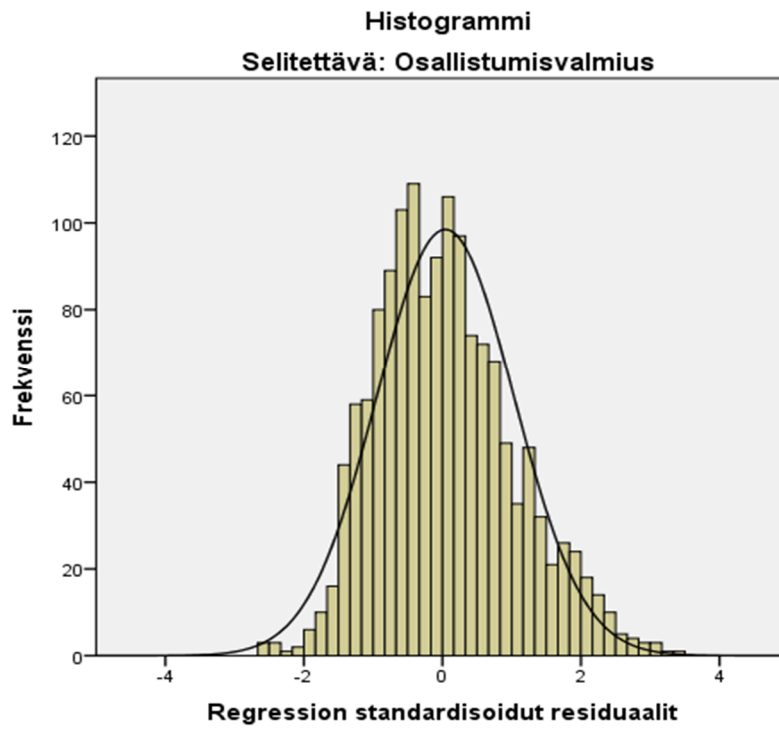
## Liite.2 Regressiodiagnostiikka asennoituminen (Sit. Asent. Komponentti)

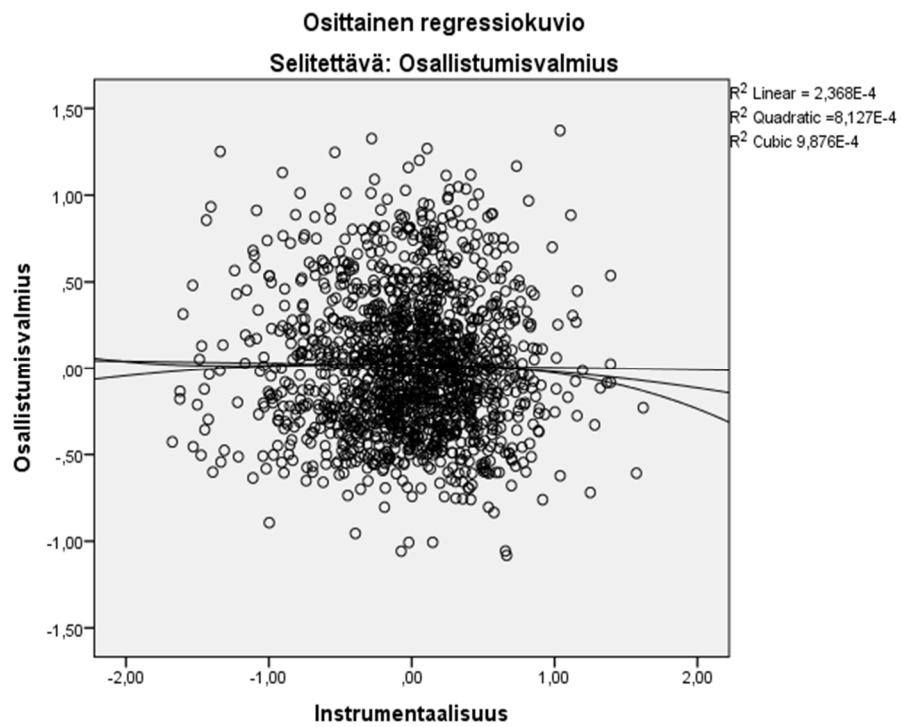
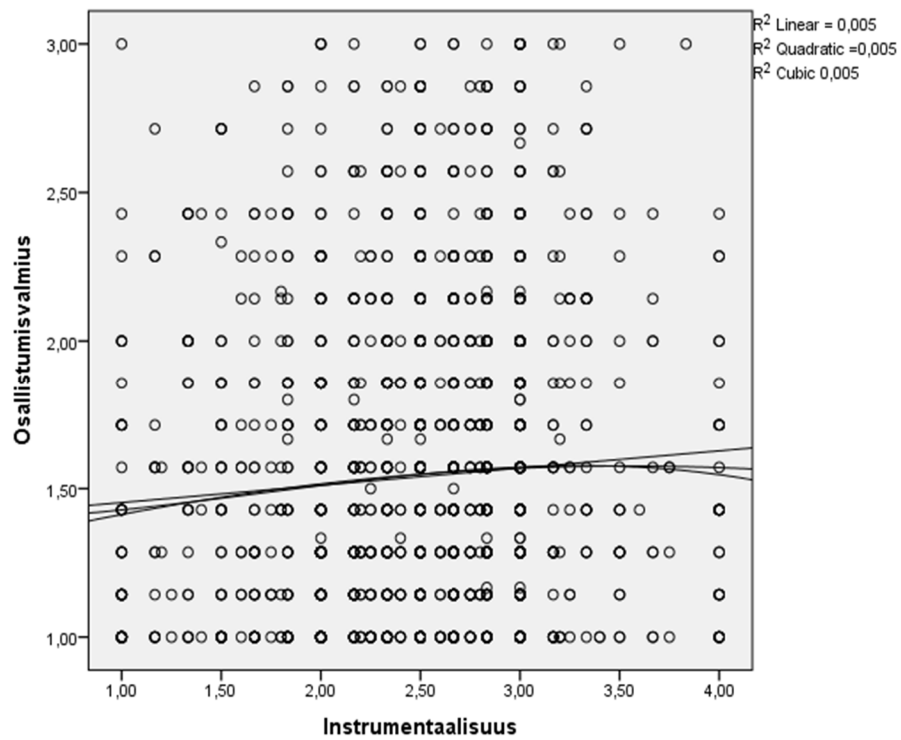


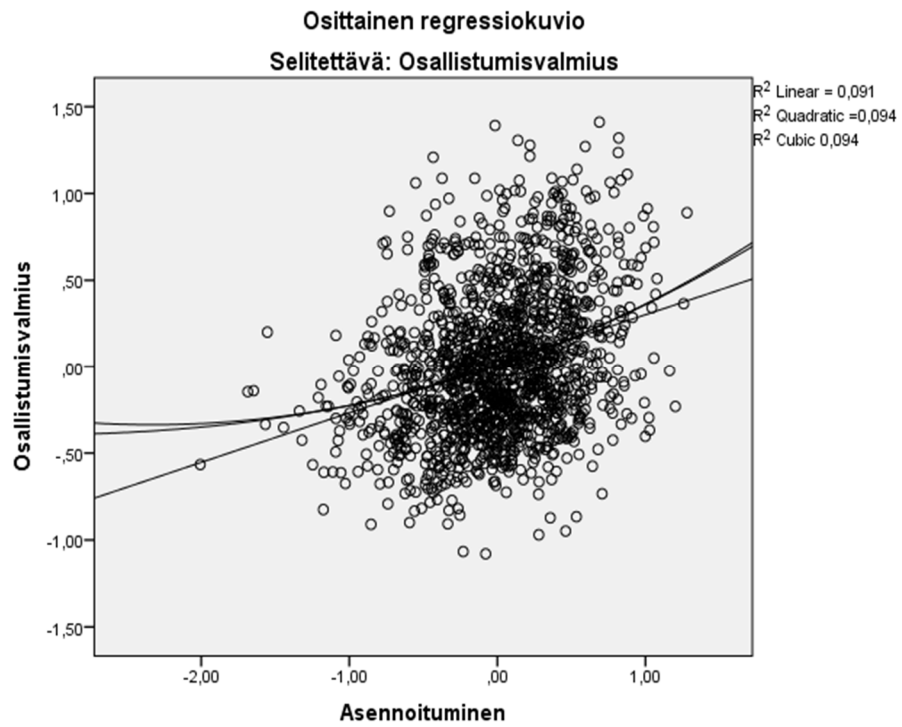
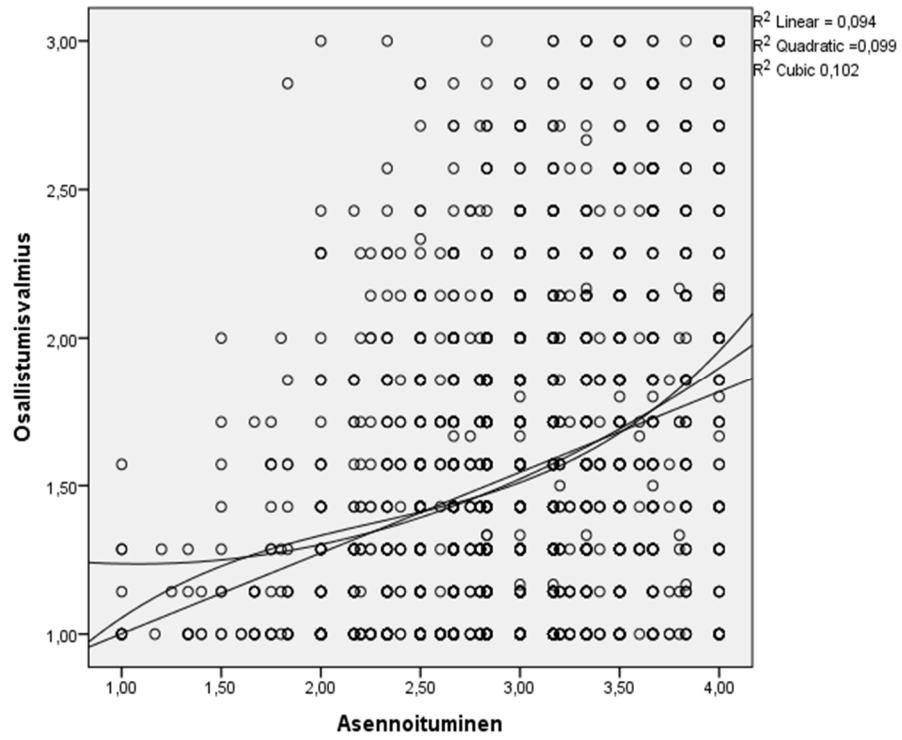




### Liite.3 Regressiodiagnostiikka osallistumisvalmius (Sit. Intent. Komponentti)







#### Liite.4 Instrumentaalisuuden kertoimien muutos

Malli A	Standardisoitu beta-kerroin	P-arvo
Vakio		,000
Instrumentaalisuus	,068	,003

Selitettävä muuttuja: Osallistumisvalmius (Sit. Intent. Komponentti)

Malli B	Standardisoitu beta-kerroin	P-arvo
Vakio		,000
Instrumentaalisuus	-,042	,074
Aseent. Sitout.	,321	,000

Selitettävä muuttuja: Osallistumisvalmius (Sit. Intent. Komponentti)