JYX JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Kirves, Kaisa; Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija; Mäkikangas, Anne; Rantanen, Johanna; Siponen, Katri; Nätti, Jouko

Title: Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: Vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu

Year: 2010

Version: Published version

Copyright: © 2010 Työelämän tutkimus

Rights: In Copyright

Rights url: http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en

Please cite the original version:

Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K., & Nätti, J. (2010). Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: Vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. Työelämän tutkimus, 8(3), 225-236. https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87383

Kaisa Kirves, Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Anne Mäkikangas, Johanna Rantanen, Katri Siponen & Jouko Nätti

Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu*

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten vakinaiset, vapaaehtoisesti määräaikaiset ja vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät eroavat toisistaan erilaisissa taustatekijöissä, työn psykososiaalisissa piirteissä (vaatimukset ja voimavarat) ja hyvinvoinnissa (työhyvinvointi ja yleinen koettu henkinen hyvinvointi). Tutkimus kohdistui kahden suomalaisen monialaisen yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstöön. Aineistossa vakinaisia työntekijöitä oli 40 % (n = 408), vastentahtoisesti määräaikaisia 49 % (n = 495) ja vapaaehtoisesti määräaikaisia 11 % (n = 111). Vastaajista 58 % oli naisia, 54 %:lla oli maisteritasoa korkeampi koulutus, ja vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta. Tulokset osoittivat iän ja koulutuksen vakioinnin jälkeen, että vapaaehtoisesti määräaikaiset arvioivat positiivisimmin sekä työnsä vaatimukset ja voimavarat että työhyvinvointinsa. Vastentahtoisesti määräaikaiset ja vakinaiset työntekijät olivat arvioissaan lähellä toisiaan, mutta ensin mainitut raportoivat kuitenkin eniten työn epävarmuutta ja työpaikan vaihtoaikeita sekä tunsivat vähiten tarmokkuutta työssä. Kaikkiaan tutkimus viittaa siihen, että vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät voivat huonoiten työssään todennäköisesti siksi, että he tuntevat jääneensä määräaikaisen työn loukkuun.

Johdanto

Suomessa määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista työntekijöistä lisääntyi 1980-luvulta lähtien ja oli korkeimmillaan vuonna 1997 (17 %), minkä jälkeen osuuksissa on tapahtunut jonkin verran laskua (Lehto & Sutela 2008). Tästä huolimatta määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa edelleen hieman yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin (15 % vs. 14 %, Eurostat 2008). Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä naisilla (17 %) ja opetustyötä tekevillä (26 %) (Lehto & Sutela 2008).

Määräaikaiset työsuhteet ja niiden lisääntyminen ei kuitenkaan ole ollut lähtöisin itse työntekijöistä vaan työnantajien ja työmarkkinoiden tarpeista (esim. Brewster ym. 1997; Lehto ym. 2005; Saloniemi 2000; Sutela 1998). Tämän vuoksi määräaikaisen työn vaikutus yksilöön on herättänyt viime vuosina suurta kiinnostusta. Tutkimukset – joissa verrataan vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden työasenteita, hyvinvointia ja käyttäytymistä työssä – ovatkin lisääntyneet. Suomessa esimerkiksi Työterveys-

* Hanketta ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?” (124278) rahoittaa Suomen Akatemia.

laitoksella on tehty epidemiologista tutkimusta erityisesti määräaikaisen työn ja psyykkisen ja fyysisen terveyden välisestä yhteydestä (esim. Kivimäki ym. 2003; Virtanen 2003; Virtanen ym. 2008; Virtanen ym. 2006).

Tutkimustulokset ovat kuitenkin osoittautuneet ristiriitaisiksi, ja yhdeksi keskeiseksi syyksi on esitetty sitä, ettei määräaikaisten työntekijöiden ryhmä ole yhtenäinen (esim. Connelly & Gallagher 2004, Saloniemi 2000). Määräaikaiset työntekijät poikkeavat toisistaan esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen tyypin (sijaisuus, projektiluonteinen tehtävä, työllistämistyö, kausiluonteinen työ, vuokratyö, kutsusta työhön tulevat) suhteen, mutta myös motiivinsa mukaan: onko määräaikaisuus haluttua vai pakotettua?

Tässä tutkimuksessa määräaikaisten työntekijöiden sisäinen erilaisuus otettiin huomioon tarkastelemalla heidän motiiviaan määräaikaiseen työhön: määräaikaiset luokiteltiin heidän vastauksiensa perusteella vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisessa työssä työskenteleviin. Tutkimuksessa vertailtiin vakinaisia, vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisia työntekijöitä ja tutkittiin ryhmien eroja taustatekijöissä, työn psykososiaalisissa piirteissä ja koetussa hyvinvoinnissa.

Määräaikainen ja vakinainen työ

Määräaikaisia ja vakinaisia työntekijöitä vertailevat tutkimukset ovat siis olleet johtopäätöksissään ristiriitaisia (De Cuyper ym. 2008). Tutkimusten mukaan työntekijöiden käyttäytymistä (esim. suoriutuminen työstä), asenteita (esim. organisaatioon sitoutuminen) ja hyvinvointia (esim. terveys) tarkasteltaessa määräaikaiset työntekijät voivat toisinaan huonommin kuin vakinaiset, välillä eroja ei ole havaittu ja välillä vakinaiset voivat huonommin kuin määräaikaiset (Connelly & Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008).

Myös psykososiaalisissa työn piirteissä on havaittu eroja määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden välillä. Saloniemen ym. (2004) tutkimuksen mukaan vakinaiset työntekijät kokivat esimieheltä ja työtovereilta saadun tuen vähäisemmäksi kuin määräaikaiset työntekijät. Lisäksi vakinaiset kokivat työn vaatimukset korkeammiksi ja vaikutusmahdollisuudet vähäisemmiksi kuin määräaikaiset työntekijät. Mauno ym. (2005) puolestaan havaitsivat, että yleisesti ottaen määräaikaisilla työntekijöillä oli positiivisemmat asenteet työtä kohtaan sekä parempi hyvinvointi kuin vakinaisilla työntekijöillä. Vaikka määräaikaiset kokivat työn epävarmuutta enemmän kuin vakinaiset työntekijät, ilmeni työn epävarmuuden ja työsuhteen välillä myös yhdysvaikutus. Silloin, kun työn epävarmuus koettiin korkeaksi, vakinaiset työntekijät kokivat vähemmän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista sekä enemmän väsymystä kuin määräaikaiset työntekijät. Sen sijaan, jos työn epävarmuus oli vähäistä, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät eivät eronneet toisistaan. Näin ollen työn epävarmuuden seuraukset näyttivät haitallisemmilta vakinaisille kuin määräaikaisille työntekijöille.

Toisaalta 27 tutkimusta käsittävän katsausartikkelin mukaan määräaikaisilla työntekijöillä oli suurempi riski oireilla psyykkisesti kuin vakinaisilla työntekijöillä (Virtanen ym. 2005). Lisäksi näytti siltä, että oireilun todennäköisyys kasvaa sitä mukaa, mitä epävakaampi määräaikaisen työntekijän asema on ja mitä vähemmän maassa on määräaikaisia työntekijöitä ja työttömiä. Kyse lienee siitä, että korkean työttömyyden tai määräaikaisuuden tilanteessa tähän ryhmään kuuluvat eivät koe olevansa marginaalissa ja tuntevat siksi vähemmän leimautumista (Böckerman & Ilmakunnas 2009), mikä auttaa tilanteen näkemistä positiivisemmin.

Vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus

Ristiriitaisten tuloksien selittäjiksi on esitetty useita mahdollisuuksia, joista määräaikaisen työn vapaaehtoisuutta vs. vastentahtoisuutta on ehdotettu tärkeimmäksi määräaikaisuuden moninaisuutta kuvaavaksi tekijäksi (esim. Connelly & Gallagher 2004; Isaksson & Bellagh 2002). Yleisesti on esitetty, että vapaaehtoisesti määräaikaiset voivat vastentahtoisesti määräaikaisia paremmin (De Cuyper ym. 2008). Teoreettisesti on ajateltu, että vapaaehtoisuus voi tuoda työntekijälle kontrollin tunnetta, mikä puolestaan edistää hänen hyvinvointiaan (Beard & Edwards 1995; Deci & Ryan 1987). Lisäksi työn tarjoamien mahdollisuuksien oletetaan sopivan paremmin henkilön omiin intresseihin ja odotuksiin vapaaehtoisesti määräaikaisilla kuin vastentahtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä (Holtom ym. 2002).

Empiirinen näyttö tukeekin näitä oletuksia, sillä useat tutkimukset ovat osoittaneet määräaikaisuuden vapaaehtoisuuden liittyvän korkeaan

työtyytyväisyyteen (esim. Ellingson ym. 1998; Krausz 2000). Lisäksi Krausz (2000) havaitsi, että määräaikaisuuden vapaaehtoisesti valinneet kokivat vähemmän stressiä (roolien väliset ristiriidat ja epäselvyydet) kuin ne määräaikaiset, jotka haluaisivat vakinaisen työpaikan. Isaksson ja Bellagh (2002) puolestaan havaitsivat, että vapaaehtoisesti määräaikaisuuden valinneet raportoivat vähemmän ahdistuneisuutta, somaattisia oireita ja työpaikan vaihtoaikeita kuin vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Näissä edellä mainituissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ollut mukana vakinaisia työntekijöitä kontrolliryhmänä ja siksi tulokset eivät auta ymmärtämään määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden eroja. Itse asiassa vain muutamassa aikaisemmassa tutkimuksessa vakinaiset työntekijät ovat olleet kontrolliryhmänä. Ensinnäkin Krausz ym. (1995) raportoivat, että vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin vakinaiset työntekijät, jotka puolestaan olivat tyytyväisempiä kuin vastentahtoisesti määräaikaiset.

Kahdessa tuoreessa De Cuyperin ja De Witten Belgiassa tehdyssä tutkimuksessa näitä tuloksia ei kuitenkaan pystytty vahvistamaan. Ensimmäisessä tutkimuksessa vapaaehtoisuus ei välittänyt yhteyttä työsuhteen (vakinainen/ määräaikainen) ja tutkittujen yksilöön ja organisaatioon kohdistuvien välittömien ja pitkäaikaisten stressiseurausten (työtyytyväisyys, organisaatioon sitoutuminen, ärsyyntyneisyys, työpaikan vaihtoaikeet) välillä (De Cuyper & De Witte 2007). Lisäksi vapaaehtoisuus toimi muuntavana tekijänä vain vakinaisilla työntekijöillä: mitä vapaaehtoisemmin vakinainen työntekijä oli tehtävässään, sitä vähemmän stressiseurauksia raportoitiin.

Toisessa tutkimuksessa puolestaan vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät osoittivat voimakkainta organisaatioon sitoutumista verrattuna vapaaehtoisesti määräaikaisiin ja vakinaisiin työntekijöihin (De Cuyper & De Witte 2008). Elämäntyytyväisyydessä ryhmien välillä ei ollut eroja ja työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtoaikeisiin vapaaehtoisuudella ei ollut minkäänlaista vaikutusta. Toisaalta taas Bernhard-Oettel ym. (2008) havaitsivat, että vaikka työsuhteen vapaaehtoisuus näytti liittyvän korkeampaan elämäntyytyväisyyteen ja vähäisempiin työpaikanvaihtoaikeisiin, se ei ollut kuitenkaan yhteydessä terveyteen eikä organisaatioon sitoutumiseen.

Kaikkiaan tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaisuuden vapaaehtoisuus on yhteydessä moniin positiivisiin tekijöihin, mutta ne harvat tutkimukset, joissa myös vakinaiset työntekijät ovat olleet kontrolliryhmänä mukana, ovat tuottaneet ristiriitaisia tuloksia. Näin ollen tarve lisätutkimuksille on ilmeinen. Lisäksi on syytä huomata, että aiemmat tutkimukset ovat harvemmin tarkastelleet psykososiaalisia työn piirteitä.

Tutkimuksen tavoite

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yliopistossa työskenteleviä tutkimus- ja opetustehtävissä toimivia työntekijöitä, joiden työsuhde oli joko vakinainen, vastentahtoisesti määräaikainen tai vapaaehtoisesti määräaikainen. Tutkimus kohdistettiin yliopistoihin, sillä esimerkiksi tutkimukseen osallistuneissa yliopistoissa yhteensä 53 prosenttia kaikista kokopäiväisistä työsuhteista oli määräaikaisia. Yliopistoissa määräaikaisuuden laajuuden taustalla on vakinaisten työsuhteiden rajallinen määrä. Erityisesti tutkimustyön rahoitus perustuu pääosin ulkopuoliseen ja määräaikaiseen rahoitukseen, joka tuottaa määräaikaisia työsuhteita, ellei tutkimustyötä kyetä organisoimaan pitkäjänteisemmäksi. Päätavoitteena oli tutkia, eroavatko näiden kolmen työntekijäryhmän työn psykososiaaliset piirteet ja koettu hyvinvointi toisistaan.

Psykososiaaliset piirteet jaettiin työn vaatimuksiin (aikapaineet, työn epävarmuus) ja voimavaroihin (vaikutusmahdollisuudet, tuki esimieheltä ja työtovereilta) työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Bakker & Demerouti 2007; Demerouti ym. 2001) mukaisesti. Mallissa sekä työn vaatimukset että voimavarat voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia. Vaatimukset aiheuttavat työntekijälle sekä psyykkistä että fyysistä ponnistelua, kun taas voimavarat auttavat työntekijää saavuttamaan päämääriä vähentämällä vaatimuksia ja niiden negatiivisia seurauksia sekä edistämällä työntekijän kasvua ja kehitystä. Työntekijöiden kokemaa hyvinvointia tarkasteltiin niin työssä (tarmokkuus, uupumusasteinen väsymys, työpaikan vaihtoaikeet) kuin yleisesti koetun henkisen hyvinvoinnin (psyykkiset oireet) näkökulmista.

Kaikkiaan vastauksia etsittiin seuraaviin kysymyksiin:

1 Eroavatko vakinaiset, vastentahtoisesti määräaikaiset ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät toisistaan a) demografisissa taustatekijöissä (sukupuoli, koulutus, ikä), b) perhetekijöissä (puoliso, lapset), c) työhistoriassa (työvuodet, määräaikaiset työsuhteet, työttömyys) ja d) nykyisen työn rakenteellisissa piirteissä (viikkotyötunnit, työskentely kotona, johtotehtävät)?
2 Eroavatko vakinaiset, vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät toisistaan a) työn psykososiaalisissa piirteissä, b) koetussa henkisessä hyvinvoinnissa toisistaan, kun ryhmien taustaerot huomioidaan?

Tutkimuksen toteutus

Tutkittavat

Tutkimus perustuu Suomen Akatemian rahoittamaan hankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tässä tutkimuksessa käytettiin hankkeen aineistoa, joka kerättiin syksyllä 2008 verkkokyselynä kahdessa monialaisessa yliopistossa. Tutkimus kohdistui yliopistojen koko päätoimiseen henkilökuntaan, mutta tämä tutkimus rajattiin vain opetus- ja tutkimushenkilökuntaan, koska nimenomaan näissä tehtävissä on paljon määräaikaisia työntekijöitä. Kaikkiaan näissä yliopistoissa oli rekisteritiedon mukaan 2 410 opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää, joista kyselyyn vastasi 1 226 (vastausprosentti 50,9).

Tieto työsopimuksesta (vakinainen/määräaikainen) ja syystä määräaikaiseen työhön (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) saatiin 1 014 työntekijältä, jotka jakautuivat työsuhdetyypin mukaan seuraavasti: 40 % (n = 408) vakinaisessa työsuhteessa, 49 % (n = 495) vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa ja 11 % (n = 111) vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Aineisto osoittautui edustavaksi iän ja henkilöstöryhmän suhteen. Sen sijaan naiset ja määräaikaiset olivat hieman yliedustettuina. Määräaikaisten yliedustavuus oli odotettavaa, koska tutkimus koski erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevia.

Vastaajissa oli naisia 585 (58 %) ja miehiä 429 (42 %). Vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta (vaihteluväli 22–67 vuotta). Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto oli 54 %:lla, maisterin tutkinto 44 %:lla ja korkeintaan ammatillinen tutkinto 2 %:lla. Opetushenkilöstöön kuului 65 % vastanneista (professoreja 17 %, lehtoreita 32 %, yliassistentteja 9 %, assistentteja 6 % ja päätoimisia tuntiopettajia 1 %) ja tutkimushenkilöstöön 35 % (tutkijoita 22 % ja tutkijakoulutettavia 13 %). Keskimääräinen työviikko oli 43 tuntia (vaihteluväli 16–70 tuntia) siten, että 82 % työskenteli 36–50 tuntia viikossa.

Menetelmät, muuttujat ja aineiston analyysi

Tutkimuksessa vertailtavat kolme työsuhderyhmää muodostettiin pääasiassa kahden kysymyksen avulla. Ensin työntekijät määrittivät työsuhteensa joko vakinaiseksi tai määräaikaiseksi, minkä jälkeen määräaikaiset valitsivat kolmesta vaihtoehdosta syyn määräaikaisuuteen (”Pysyvää työtä ei ollut tarjolla”, ”Halusin itse määräaikaiseen työhön”, ”Muu syy”). Muu syy -luokan vastaukset (55 kpl) analysoitiin sisällöllisesti ja ne luokiteltiin uudelleen vastentahtoisten ja vapaaehtoisten luokkiin käyttäen apuna myös työsuhdepreferenssikysymystä ”Mikä olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin työsuhdemuoto?”. Kysymykseen vastattiin valitsemalla yksi vaihtoehto seuraavista: 1) pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva, 2) määräaikainen tai tilapäinen tai 3) määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa. Mikäli toiveena oli määräaikainen työsuhde (vastaus 2 tai 3), henkilön katsottiin kuuluvan vapaaehtoisesti määräaikaisiin. Näin muodostui edellä mainitut työsuhdetyypit: vakinaiset, vastentahtoisesti määräaikaiset ja vapaaehtoisesti määräaikaiset.

Tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat on esitelty taulukossa 1. Muuttujista on kerrottu lähde, esimerkkiväittämä, osioiden lukumäärä, vastausasteikko ja Cronbachin alfa -kerroin.

Taulukko 1. Käytetyt summamuuttujat.

MUUTTUJA	ESIMERKKIVÄITTÄMÄ	OSIOT	VASTAUSASTEIKKO	α
PSYKOSOSIAALISET TYÖN PIIRTEET				
TYÖN VAATIMUKSET				
Aikapaineet (Elo ym. 2001)	Onko sinulla liikaa työtä?	3	1 = erittäin harvoin tai ei koskaan 5 = hyvin usein tai aina	.81
Työn epävarmuus (De Witte 2000)	Pelkään, että menetän työni.	4	1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä	.92
TYÖN VOIMAVARAT				
Vaikutusmahdollisuudet (Elo ym. 2001)	Voitko määrittää oman työtahtisi?	4	1 = erittäin harvoin tai ei koskaan 5 = hyvin usein tai aina	.73
Tuki esimieheltä (Elo ym. 2001)	Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi?	2	”	.91
Tuki työtovereilta (Elo ym. 2001)	Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?	2	”	.84
KOETTU HYVINVOINTI				
Työpaikan vaihtoaikeet (Mauno ym. 2005; Sager ym. 1998)	Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa.	3	1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä	.87
Uupumusasteinen väsymys (Kalimo ym. 2006; Maslach ym. 1996)	Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.	3	1 = en koskaan, 7 = aina	.89
Tarmokkuus (Schaufeli ym. 2006)	Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	3	”	.90
Psyykkiset oireet (Lehto & Sutela 2008)	Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: väsymys, vaikeudet päästä uneen, masennus, ylirasittuneisuus, jännittyneisyys sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien?	6	1 = päivittäin tai lähes päivittäin 6 = ei koskaan	.87

α = Cronbachin alfa

Demografisia tekijöitä (sukupuoli, ikä, koulutus), perhetekijöitä (parisuhde, puolison työtilanne, lasten lukumäärä, nuorimman lapsen ikä), työhistoriaa (työvuosien lkm, määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä, työttömyys/lomautus) ja nykyistä työtä (henkilöstöryhmä, työsuhteen pituus, työtunnit, johtotehtävät, ammattiliittoon kuuluminen, koulutuspäiviien lukumäärä) kartoitettiin yksittäisillä kysymyksillä, jotka näkyvät jakaumineen taulukoissa 2 ja 3.

Aineisto analysoitiin käyttäen SPSS 16.0 -ohjelmaa. Vertailtavien työsuhderyhmien kuvailussa hyödynnettiin ristiintaulukointia ja yksisuuntaista varianssianalyysia. Varsinaiset vertailut työn piirteissä ja hyvinvoinnissa suoritettiin kovarianssianalyyseilla. Parivertailut tehtiin Bonferroni-korjauksin.

Tulokset

Työsuhdetyyppi ja taustatekijät

Vertailtaessa vakinaisia, vastentahtoisesti määräaikaisia ja vapaaehtoisesti määräaikaisia työntekijöitä demografisissa tekijöissä ja perhetekijöissä havaittiin, että vakinaiset työntekijät olivat määräaikaisia vanhempia, koulutetumpia, heillä oli useammin lapsia ja nuorin lapsi oli vanhempi kuin määräaikaisilla (taulukko 2). Lisäksi vakinaisten työntekijöiden puolisot olivat harvemmin määräaikaisessa työssä. Sen sijaan vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset eivät eronneet toisistaan yhdessäkään taustatekijässä.

Taulukko 2. Erot demografisissa tekijöissä ja perhetekijöissä työsuhdetyypeittäin [% tai ka (kh)].

	TYÖSUHDETYYPPI		
	1 Vakinainen	2 Vastentahtoinen määräaikainen	3 Vapaaehtoinen määräaikainen
DEMOGRAFISET TEKIJÄT			
Sukupuoli			
Nainen	54.4 %	58.6 %	65.8 %
Mies	45.6 %	41.4 %	34.2 %
Ikä*** 1 > 2, 3	51.5 (8.2)	37.1 (8.6)	38.4 (10.4)
Korkein koulutus* **			
Korkeintaan AMK	2.9 %	1.2 %	3.6 %
Ylempi korkeakoulututkinto	29.9 % A	52.9 % Y	55.0 % Y
Lisensiaatti / tohtori	67.2 % Y	45.9 % A	41.4 % A
PERHETEKIJÄT			
Puoliso			
Kyllä	83.6 %	79.6 %	81.1 %
Ei	16.4 %	20.4 %	18.9 %
Puolison työtilanne* **			
Pysyvässä työsuhteessa	66.2 % Y	54.7 % A	56.2 %
Määräaikaisessa työsuhteessa	10.0 % A	24.7 % Y	24.7 %
Yrittäjä	8.2 %	5.9 %	6.7 %
Ei työssä	15.6 %	14.8 %	12.4 %
Lapsia* **			
0	20.6 % A	45.5 % Y	44.1 % Y
1–2	51.7 % Y	41.0 % A	37.8 %
Yli 2	27.7 % Y	13.5 % A	18.0 %
Nuorimman lapsen ikä*** 1 > 2, 3	18.6 (8.9)	8.2 (7.9)	10.8 (8.1)

** p < .01, ***p < .001
AMK = ammattikorkeakoulu
Y = yliedustettu (mukautettu jäännöstermi > 2), A = aliedustettu (mukautettu jäännöstermi < -2)

Tarkasteltaessa työhistoriaa havaittiin, että vakinaisilla työntekijöillä oli takanaan keskimäärin 10–16 työvuotta enemmän kuin määräaikaisilla, mikä kytkeytyy heidän korkeampaan ikään (taulukko 3). Vakinaisilla työntekijöillä oli ollut myös vähemmän määräaikaisia työsuhteita sekä työttömyyttä ja lomautuksia viimeisten viiden vuoden aikana kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Työttömyydestä ja lomautuksista olivat kärsineet erityisesti vastentahtoisesti määräaikaiset, mutta muuten vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisten välillä ei ollut eroja.

Taulukko 3. Erot työhistoriassa ja nykyisen työn rakenteellisissa piirteissä työsuhdetyypeittäin [% tai ka (kh)].

	TYÖSUHDETYYPPI		
	1 Vakinainen	2 Vastentahtoinen määräaikainen	3 Vapaaehtoinen määräaikainen
TYÖHISTORIA			
Työvuosien lkm*** 1 > 2, 3	27.7 (8.9)	12.8 (8.3)	14.3 (9.7)
Määräaikaisten työsuhteiden lkm*** 1 < 2, 3	8.7 (9.2)	12.7 (12.1)	11.3 (9.5)
Työttömyys/lomautus (viim. 5 vuotta)***			
Kyllä	2.5 %^{A}	22.2 %^{Y}	12.6 %
Ei	97.5 %^{Y}	77.8 %^{A}	87.4 %
NYKYINEN TYÖ			
Henkilöstöryhmä***			
Professori	34.6 %^{Y}	4.0 %^{A}	9.9 %^{A}
Lehtori	55.6 %^{Y}	16.0 %^{A}	18.9 %^{A}
Yliassistentti	0.7 %^{A}	15.6 %^{Y}	8.1 %
Assistentti	0.2 %^{A}	9.5 %^{Y}	8.1 %
Päätoiminen tuntiopettaja	0.5 %	1.4 %	0.9 %
Tutkija	7.1 %^{A}	32.9 %^{Y}	29.7 %
Tutkijakoulutettava	1.2 %^{A}	20.6 %^{Y}	24.3 %^{Y}
Nykyisessä työpaikassa, vuosia*** 1 > 2, 3	17.3 (10.3)	6.5 (5.4)	5.9 (5.8)
Määr. työsuhteiden lkm nykyisessä työpaikassa** 2 > 3	-	6.1 (6.7)	4.1 (5.5)
Määr. työsuhteen pituus (vuosina)	-	2.7 (2.6)	2.6 (2.1)
Jäljellä oleva aika määr. työsuhteessa (vuosina)	-	1.1 (1.1)	1.1 (1.1)
Viikkotyötuntimäärä*** 1 > 2, 3	45.3 (9.1)	41.9 (6.3)	40.6 (7.3)
Työn johtaminen/tehtävien jakaminen***			
Kyllä	39.0 %^{Y}	24.0 %^{A}	20.7 %^{A}
Ei	61.0 %^{A}	76.0 %^{Y}	79.3 %^{Y}
Alaisten lkm*** 1 > 2, 3	16.4 (26.2)	6.1 (12.6)	5.8 (10.1)
Kuuluminen ammattiliittoon***			
Kyllä	91.9 %^{Y}	78.2 %^{A}	81.1 %
Ei	8.1 %^{A}	21.8 %^{Y}	18.9 %
Koulutuspäivien lkm (viim. 12 kk)	7.0 (9.1)	6.7 (6.2)	7.0 (5.4)

** p < .01, ***p < .001

^{Y} = yliedustettu (mukautettu jäännöstermi > 2), ^{A} = aliedustettu (mukautettu jäännöstermi < -2)

Suurin osa vakinaisista työntekijöistä oli professoreita ja lehtoreita. Sen sijaan määräaikaisista työntekijöistä suurin osa oli tutkijoita ja tutkijakoulutettavia. Vakinaisilla oli myös takanaan enemmän työvuosia nykyisessä työpaikassa kuin määräaikaisilla. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tekivät keskimäärin vähemmän työtunteja viikossa kuin vakinaiset työntekijät, mikä selittyy sillä, että määräaikaiset olivat useammin osa-aikatyössä kuin vakinaiset työntekijät. Vakinaiset työntekijät työskentelivät määräaikaisia useammin johtotehtävissä ja heillä oli myös enemmän alaisia. Lisäksi vakinaiset työntekijät kuuluivat useammin ammattiliittoon kuin määräaikaiset työntekijät. Koulutuspäiviä kaikilla kolmella työntekijäryhmällä oli kuitenkin ollut viimeisen vuoden aikana yhtä paljon, keskimäärin seitsemän. Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset erosivat toisistaan vain siten, että vastentahtoisesti määräaikaisilla oli ollut useampia määräaikaisia työsuhteita nykyiseen työpaikkaan kuin vapaaehtoisesti määräaikaisilla.

Työsuhdetyyppi, työn psykososiaaliset piirteet ja koettu hyvinvointi

Analysoitaessa työntekijäryhmien eroja työn psykososiaalisissa piirteissä ja koetussa hyvinvoinnissa otettiin huomioon ikä ja/tai koulutus,

sillä ne olivat yhteydessä moniin muihin taustatekijöihin, joissa työntekijäryhmät erosivat toisistaan. Ikä ja/tai koulutus vakioitiin sen mukaan, olivatko ne tilastollisesti merkitseviä tekijöitä ko. mallissa. Vakinaiset, vastentahtoisesti ja vapaehtoisesti määräaikaiset erosivat toisistaan sekä työn piirteiden että koetun hyvinvoinnin suhteen senkin jälkeen, kun ikä ja/tai koulutus oli huomioitu (taulukko 4). Psyykkisiä oireita ryhmät raportoivat kuitenkin yhtä paljon.

Taulukko 4. Työsuhdetyypin yhteys työn psykososiaalisiin piirteisiin ja koettuun hyvinvointiin.

	TYÖSUHDETYYPPI								
	1 Vakinainen	2 Vastentahtoinen määräaikainen	3 Vapaaehtoinen määräaikainen						
	Ka	Ka	Ka	F	df	p	Erot	η2	Vakioidut taustatekijät
TYÖN PSYKOSOSIAALISET PIIRTEET									
TYÖN VAATIMUKSET									
Aikapaineet	3.78	3.45	3.24	35.15	2, 1010	< .001	1 > 2 > 3	.065	Koulutus (p < .001, η2 = .025)
Työn epävarmuus	2.32	4.20	3.05	166.77	2, 1010	< .001	1 < 3 < 2	.248	Koulutus (p = .010, η2 = .006)
TYÖN VOIMAVARAT									
Vaikutusmahdollisuudet	3.37	3.64	3.96	27.64	2, 999	< .001	1 < 2 < 3	.052	Ikä (p < .001, η2 = .012) Koulutus (p < .001, η2 = .030)
Tuki esimieheltä	3.37	3.44	3.81	5.56	2, 1000	.004	1, 2 < 3	.011	Ikä (p = .049, η2 = .004)
Tuki työtovereilta	3.87	3.83	4.16	6.43	2, 999	.002	1, 2 < 3	.013	Ikä (p = .002, η2 = .010) Koulutus (p = .025, η2 = .005)
KOETTU HYVINVOINTI									
Työpaikan vaihtoaikeet	3.15	4.32	3.69	39.42	2, 1000	< .001	1 < 3 < 2	.073	Ikä (p < .001, η2 = .047)
Uupumusasteinen väsymys	3.32	3.30	2.92	4.58	2, 1000	.011	1, 2 > 3	.009	Ikä (p = .020, η2 = .005)
Tarmokkuus työssä	4.82	4.69	4.99	4.50	2, 1000	.011	2 < 3	.009	Ikä (p < .001, η2 = .031)
Psyykkiset oireet	2.88	2.93	2.70	2.45	2, 993	.087	-	.005	Ikä (p = .021, η2 = .005)

Huom. Ikä ja koulutus on vakioitu sen mukaan, olivatko ne ko. mallissa tilastollisesti merkitseviä tekijöitä.
Ka = keskiarvo

Vakinaiset työntekijät erosivat työn vaatimusten ja voimavarojen sekä oman hyvinvoinnin arvioissaan määräaikaisista työntekijöistä kaikkien muiden tekijöiden, paitsi sosiaalisen tuen ja uupumusasteisen väsymyksen (eroa vain vapaaehtoisesti määräaikaisiin) sekä tarmokkuuden osalta (ei lainkaan eroja määräaikaisiin). Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät erosivat kaikissa arvioissaan toisistaan.

Vakinaiset työntekijät kokivat vähiten vaikutusmahdollisuuksia ja eniten aikapaineita, mutta samalla myös vähiten työn epävarmuutta. Vapaaehtoisesti määräaikaiset puolestaan arvioivat vaikutusmahdollisuutensa ja tukensa työtovereilta sekä esimieheltä parhaimmiksi. Lisäksi he kokivat vähiten aikapaineita, mutta toisaalta työn epävarmuutta koettiin toiseksi eniten. Vastentahtoisesti määräaikaisena työskentelevät raportoivat eniten työn epävarmuutta ja työpaikan vaihtoaikeita. Vapaaehtoisesti määräaikaiset puolestaan tunsivat vähiten uupumusasteista väsymystä ja eniten tarmokkuutta.

Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla kahdessa monialaisessa yliopistossa työskenteleviä opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvia vakinaisia, vapaaehtoisesti määräaikaisia ja vastentahtoisesti määräaikaisia työntekijöitä erilaisten taustatekijöiden, työn psykososiaalisten piirteiden ja koetun hyvinvoinnin näkökulmasta.

Ensimmäisenä tarkasteltiin työntekijäryhmien eroja erilaisissa taustatekijöissä. Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät olivat hyvin samankaltaisia kaikkien muiden tekijöiden suhteen paitsi työhistoriassa. Vastentahtoisesti määräaikaiset olivat kokeneet enemmän työttömyyttä/lomautuksia viimeisen viiden vuoden aikana ja solmineet useamman määräaikaisen työsuhteen nykyiseen työpaikkaansa. Näyttää siltä, että vastentahtoiseen määräaikaiseen työhön liittyy riski katkonaisesta työurasta myös akateemisessa ympäristössä.

Sen sijaan vakinaiset työntekijät erosivat melkein kaikkien tekijöiden osalta määräaikaisista työntekijöistä. Vakinaiset työntekijät olivat esimerkiksi vanhempia, heillä oli enemmän lapsia, he olivat olleet pidempään työelämässä ja he tekivät pidempiä työviikkoja kuin määräaikaiset työntekijät. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muissa niin kansainvälisissä (esim. De Cuyper & De Witte 2007) kuin suomalaisissa (esim. Nätti ym. 2009; Virtanen 2003) tutkimuksissa.

Seuraavaksi tarkasteltiin työntekijäryhmien eroja työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä koetussa hyvinvoinnissa, kun ikä ja/tai koulutus otettiin huomioon. Ryhmät erosivat arvioissaan kaikkien muiden tarkasteltujen tekijöiden, paitsi psyykkisten oireiden, osalta. Kaikkiaan vapaaehtoisesti määräaikaiset näyttivät arvioivan positiivisimmin työolonsa ja hyvinvointinsa, sillä he kokivat vähiten aikapaineita, raportoivat eniten tukea esimieheltä ja työtovereilta sekä kokivat vaikutusmahdollisuutensa parhaimmiksi. Lisäksi he kokivat vähiten uupumusasteista väsymystä ja eniten tarmokkuutta työssään. Vapaaehtoiseen määräaikaiseen työhön liittynee olennaisesti kontrollin tuntu: kyseessä on oma valinta, jolloin tilannetta ei koeta kielteisenä (Beard & Edwards 1995; Deci & Ryan 1987). Kontrollin tunteen on yleisesti havaittu edistävän hyvinvointia (Bandura 1997).

Vakinaiset työntekijät arvioivat työolonsa ja hyvinvointinsa toiseksi positiivisimmin, sillä vaikka he raportoivat eniten aikapaineita ja vähiten vaikutusmahdollisuuksia, samalla he arvioivat työn epävarmuuden ja työpaikan vaihtoaikeet vähäisimmiksi. Kun otetaan huomioon, että vaikutusmahdollisuudet käsittivät vaikuttamisen työtahtiin, työaikoihin, työmäärään ja työhön liittyvien keskeisten päätösten tekemiseen, niin on mahdollista, että yliopistojen vakinaisen henkilöstön työtä rajoittaa ja kuormittaa määräaikaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaaminen. Tämä voi olla syynä siihen, miksi vakinaiset arvioivat vaikutusmahdollisuutensa määräaikaisia heikommiksi (esim. Liukkonen ym. 2004; Saloniemi ym. 2004).

Vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät puolestaan sijoittuivat usein näiden kahden muun työntekijäryhmän väliin tai olivat arvioissaan lähellä vakinaisia työntekijöitä, paitsi työn epävarmuuden, työpaikan vaihtoaikeiden ja tarmokkuuden osalta. Vastentahtoisesti määräaikaiset nimittäin kokivat eniten työn epävarmuutta, raportoivat eniten työpaikan vaihtoaikeita ja vähiten tarmokkuutta.

Kaikkiaan vastentahtoiset määräaikaiset yliopistotyöntekijät eivät kuitenkaan kokeneet työn piirteitä tai hyvinvointiaan niin huonoina

kuin voisi olettaa. Saattaa olla, että yliopistoissa vastentahtoisesti määräaikaiset eivät koe tilannettaan kovin negatiivisesti, koska valtaosa kollegoistakin on määräaikaisia, mikä saattaa vähentää leimautumista. Tiedetään nimittäin, että esimerkiksi työttömyys koetaan pienempänä pahana silloin, kun yhteiskunnassa vallitsee korkea työttömyysaste. Tällöin ei leimauduta niin helposti ”toisen luokan kansalaiseksi” (ks. Böckerman & Ilmakunnas 2009). Sama selitys saattaa päteä määräaikaisten joukossa: Suomessa määräaikainen työ on muita EU-maita yleisempää ja erityisen yleistä se on yliopistoissa (ks. Virtanen ym. 2005). Lisäksi esimiestehtävissä toimivilla vastentahtoisesti (24 %) ja vapaaehtoisesti (21 %) määräaikaisilla oli lukumääräisesti keskimäärin paljon alaisia, mikä osaltaan kuvastaa sitä, ettei määräaikaisuus yliopistomaailmassa tarkoita itsestään selvästi huono-osaisuutta.

Kokonaisuudessaan tulokset tukevat ajatuksia siitä, että nimenomaan määräaikaisuuden vapaaehtoisuus määrittää määräaikaisen työsuhteen yhteyden työntekijän positiivisiin arvioihin työoloista ja hyvinvoinnista. Tuloksien takana voi olla aikaisemmin esitettyjen teorioiden mukaisesti se, että vapaaehtoisesti määräaikaisilla olisi enemmän kontrollin tunnetta ja parempi sopivuus määräaikaiseen työhön (Beard & Edwards 1995; Deci & Ryan 1987; Holtom ym. 2002). Jatkotutkimuksissa tulisikin selvittää, mikä on se mekanismi (esim. kontrollin tunne), joka selittää vapaaehtoisen määräaikaisen työn positiiviset seuraukset ja toisaalta myös sen, miksi vastentahtoisella määräaikaisella työllä ei ole aina välttämättä negatiivisia seurauksia.

Kysyessämme tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä tulevasta työtilanteestaan havaitsimme, että vapaaehtoisesti määräaikaisista miltei neljännes (23 %) uskoi saavansa vakinaisen työsuhteen nykyisen määräaikaisen työsuhteen päättyessä ja vain neljä prosenttia uskoi jäävänsä työttömäksi. Vastaavat luvut vastentahtoisesti määräaikaisilla olivat yhdeksän ja 11 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että vapaaehtoisesti määräaikaisessa työssä olevat näkevät määräaikaisen työn olevan useammin astin vakinaiseen työhön kuin vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevät.

Kyselyyn osallistuneilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa ajatuksiaan määräaikaisena työskentelemisestä. Kirjoitusten alustavan sisällön analyysin perusteella näyttää siltä, että määräaikaisuuden vapaaehtoisuus koetaan pääasiassa neljällä eri tavalla. Väitöskirjatutkijat pitävät määräaikaisuutta luonnollisena ja osa jopa erinomaisena mahdollisuutena tehdä jatko-opintoja täysipäiväisesti. Muissa opetus- ja tutkimustehtävissä olevat kokevat määräaikaisuuden kompromissina: he halusivat nykyiseen tehtäväänsä mielenkiintoisen, haastavan tai uuden työnkuvan vuoksi ja olivat tällöin valmiita joustamaan työsuhteen muodossa. Osa puolestaan ajattelee määräaikaisuuden olevan erinomainen vaihtoehto työttömyydelle. Edellisten lisäksi muutamat ovat jättäneet vakinaisen työn muualla ja siirtyneet yliopistoon itselle sopivimpien työtehtävien pariin ja viihtyivät määräaikaisina erinomaisesti. Vapaaehtoisen määräaikaisen työn taustalla näyttää siis olevan varsin monenlaisia yksilöllisiä elämäntilanteita ja niihin liittyviä syytekijöitä.

Tutkimuksen rajoitukset

Tutkimuksella on rajoituksia, jotka tulee huomioida. Ensinnäkin tutkimus toteutettiin poikkileikkausasetelmalla, jolloin on mahdotonta selvittää työsuhdetyypin ja työntekijän arvioiden syy-seuraussuhteita. Toiseksi tutkimus kohdistui vain yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöön, joten tulosten yleistettävyys tämän joukon ulkopuolelle on epävarmaa. On mahdollista, että tulokset pätevät vain korkeasti koulutettujen työntekijöiden kohdalla.

Lisäksi vapaaehtoisesti määräaikaisten työntekijöiden ryhmä oli paljon pienempi kahteen muuhun ryhmään verrattuna. Toisaalta tämä kuitenkin heijastelee todellista tilannetta Suomessa (Sutela 2006). Tutkimuksen vastausprosentti jäi 51 %:iin, mikä herättää kysymyksen tulosten yleistettävyydestä. Saatoimme osoittaa, että vastanneet edustivat koko henkilökuntaa iän ja henkilöstöryhmän mukaan, kun taas naiset ja määräaikaiset työntekijät olivat vastanneet miehiä ja vakinaisia työntekijöitä halukkaammin. Sen sijaan emme tiedä, olivatko vastanneet valikoituneet muiden tutkimuksen kohteena olevien tekijöiden (esim. hyvinvoinnin) mukaan. Kaikkiaan tutkimuksen vastausprosentti ei ollut heikompi kuin organisaatioihin kohdistuneissa tutkimuksissa keskimäärin (Baruch & Holtom 2008).

Voidaan myös kysyä, onko jako vapaaehtoisiin ja vastentahtoisiin määräaikaisiin työntekijöihin liian karkea, jotta se kattaisi kaikki valintaan liittyvät motiivit (ks. myös De Jong ym. 2009; Krausz 2000). Yksilön valintaan vaikuttavat käytännössä monet tekijät, jolloin raja vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden välillä voi olla ehdollinen ja liukuva. Määräaikaisuus voi sopia tietyssä elämäntilanteessa, esimerkiksi kytkeytyneenä opintoihin ja uran alkuvaiheessa, jolloin etsitään vielä omaa paikkaa työelämässä. Toisessa elämäntilanteessa, esimerkiksi perheen perustamisvaiheessa, yksilö voi preferoida vakinaisen työn ennustettavuutta. Jatkossa tarvitaankin lisää tutkimuksia selvittämään työsuhteen valintaan vaikuttavia tekijöitä.

Toisaalta on myös esitetty, ettei pitäisi olettaa vakinaisten työntekijöiden olevan työsuhteessaan vapaaehtoisesti, sillä on mahdollista, että pieni osa vakinaisista työntekijöistä tahtoisi mieluummin olla määräaikaisessa työssä (ks. esim. Silla ym. 2005). Tällainen tilanne voi esimerkiksi syntyä silloin, kun työtekijä on pakotettu taloudellisista syistä ottamaan vakinaisen työn vastaan. Tulevissa tutkimuksissa tulisikin kiinnittää huomiota myös vakinaisten työntekijöiden vapaaehtoisuuteen.

Johtopäätökset

Käsillä oleva tutkimus vahvisti aikaisempia käsityksiä siitä, että määräaikaisuuden vapaaehtoisuudella on merkitystä työntekijän kokemien työn vaatimusten, voimavarojen ja oman hyvinvoinnin kannalta. Vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät raportoivat positiivisimpia arvioita työstään ja hyvinvoinnistaan, kun vastentahtoisesti määräaikaiset puolestaan näyttivät voivan kaikkein huonoiten. Käytännön kannalta tämä tarkoittaa sitä, että vastentahtoisesti solmittuja määräaikaisia työsuhteita pitäisi saada entisestään karsittua. Tuloksemme viittaavat siihen, että nämä työntekijät tuntevat jääneensä määräaikaisen työn loukkuun.

Mikäli suuri osa yliopiston henkilöstöstä on määräaikaisia jatkossakin, tulee henkilöstöpolitiikassa kiinnittää erityistä huomiota tähän suureen työntekijäryhmään. Yliopistojen tulisi huolehtia siitä, että määräaikaisilla on samat työsuhde-edut kuin vakituisilla ja yhtäläiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon organisaatiossa. Vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen päätöksentekoon ovat tärkeitä työn voimavaroja. Määräaikaisille tulee myös tarjota urakehitysmahdollisuuksia. Nämä toimet yhdessä auttavat määräaikaisia selviytymään mahdollisissa työuran katkoksissa.

Kirjallisuus

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22, 309–328.*

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.*

Baruch, Y. & Holtom, B. C. (2008). *Survey response rate levels and trends in organizational research. Human Relations, 61, 1139–1160.*

Beard, K. M. & Edwards, J. R. (1995). *Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. Teoksessa C. I. Cooper & D. M. Rousseau (toim.) Trends in Organizational Behavior, Vol. 2 (s. 109–126). Chichester: John Wiley.*

Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Berntson, E. & Isaksson, K. (2008). *Well-being and organizational attitudes in alternative employment: The role of contract and job preferences. International Journal of Stress Management, 15, 345–363.*

Brewster, C., Mayne, L. & Tregaskis, O. (1997). *Flexible working in Europe. Journal of World Business, 32, 133–151.*

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2009). *Unemployment and self-assessed health: Evidence from panel data. Health Economics, 18, 161–179.*

Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). *Emerging trends in contingent work research. Journal of Management, 30, 959–983.*

De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). *Associations between contract preference and attitudes, well-being and behavioural intentions of temporary workers. Economic and Industrial Democracy, 28, 292–312.*

De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008). *Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. European Journal of Work and Organizational Psychology, 17, 363–387.*

De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008). *Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. International Journal of Management Reviews, 10, 25–51.*

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499–512.*

De Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., Silla, I. & Bernhard-Oettel, C. (2009). *Motives for accepting temporary employment: A typology. International Journal of Manpower, 30, 237–252.*

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

Deci, E. & Ryan, R. (1987). *The support of autonomy and the control behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 53, 1024–1037.*

Ellingson, J. E., Gruys, M. L. & Sackett, P. R. (1998). *Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. Journal of Applied Psychology, 83, 913–921.*

Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Ørhede, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaisen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely. Helsinki: Työterveyslaitos.*

Eurostat (2008). *Employees with contract of limited duration (annual average). [viitattu 3.2.2010]. Saatavissa: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1.*

Holtom, B. C., Lee, T.W. & Tidd, S. T (2002). *The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. Journal of Applied Psychology, 87, 903–915.*

Isaksson, K. & Bellagh, K. (2002). *Health problems and quitting among female ´temps´. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11, 27–45.*

Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.*

Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovaino, M., Pentti, J. & Ferrie J. (2003). *Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. American Journal of Epidemiology, 158, 663–668.*

Krausz, M. (2000). *Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. International Journal of Manpower, 21, 635–647.*

Krausz, M., Brandwein, T. & Fox, S. (1995). *Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study. Applied Psychology: An International Review, 44, 217–232.*

Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005). *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.*

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.*

Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, M., Pentti, J. & Vahtera, J. (2004). *Social capital in working life and the health of employees. Social Science & Medicine, 59, 2447–2458.*

Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual. Third edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.*

Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005). *Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14, 209–237.*

Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Mauno, S. (2009). *Type of employment relationship and mortality: prospective study among Finnish employees in 1984–2000. The European Journal of Public Health, 19, 150–156.*

Sager, J. K., Griffeth, R. W. & Hom, P. W. (1998). *A comparison of structural models representing turnover cognitions. Journal of Vocational Behavior, 53, 254–273.*

Saloniemi, A. (2000). *Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa A.-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) Jaksaen ja joustaen: artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.*

Saloniemi, A., Virtanen, P. & Vahtera, J. (2004). *The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable? Work, Employment and Society, 18, 193–208.*

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66, 701–716.*

Silla, I., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (2005). *Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. Economic and Industrial Democracy, 26, 89–117.*

Sutela, H. (1998). *Muutoksia määräaikaisuudessa. Hyvinvointikatsaus 2/1998. Helsinki: Tilastokeskus.*

Sutela, H. (2006). *Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.*

Virtanen, M. (2003). *Temporary employment and health. People and work research reports 61. Helsinki: Työterveyslaitos.*

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). *Temporary employment and health: A review. International Journal of Epidemiology, 34, 610–622.*

Virtanen, M., Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Elovainio, M., Honkonen, T., Pentti, J., Klaukka, T. & Vahtera, J. (2008). *Temporary employment and antidepressant medication: A register linkage study. Journal of Psychiatric Research, 42, 221–229.*

Virtanen, P., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Koskenvuo, M. (2006). *Employment status and differences in the one-year coverage of physician visits: different need or unequal access to services? BMC Health Services Research, 6, 123.*