

Työn tulevaisuudenodotukset suomalaisessa työelämässä

Tomi Kankainen
Jyväskylän yliopisto
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Sosiologia
Kevät 2003

Tiivistelmä

Kankainen, Tomi. Työn tulevaisuudenodotukset suomalaisessa työelämässä. Pro gradu –tutkielma. Kevät 2003. Ohjaajat: Kaj Ilmonen ja Pertti Jokivuori. Sosiologia. Jyväskylän yliopisto. Sivuja 79 + 9 liitettä ja kyselylomake.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden tulevaisuudenodotuksia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty keväällä 1999 tutkimukseen ”Luottamus ja paikallinen sopiminen”. Kyselyyn vastasi 1824 ihmistä. Tietojen analysoinnissa on käytetty SPSS-ohjelmaa. Perinteisten menetelmien lisäksi on hyödynnetty tilastollisista menetelmistä eksploratiivista faktorianalyysia ja erotteluanalyysia. Tutkimustuloksia ei voi yleistää koskemaan koko työelämän kenttää. Aineiston antoi kuitenkin hyvän mahdollisuuden selvittää ilmiöiden välisiä yhteyksiä.

Tulevaisuudenodotuksia tarkasteltiin kahdesta näkökulmasta. Ensimmäinen niistä oli se, millaisia muutoksia työntekijät olettivat tapahtuvan tiettyjen työsuhteen piirteiden – esimerkiksi palkan ja mielenkiintoisuuden – suhteen. Enemmistö uskoi työnsä säilyvän tältä osin ennallaan. Lisäksi suurempi osa oletti työsuhteen pikemmin kohenevan kuin heikkenevän. Toinen näkökulma kohdistui muutosuhkien kokemiseen. Kokonaisuutena muutosuhkien kokeminen koski pientä osaa vastanneista. Uhista vakavinta – irtisanomista – piti vähintään melko todennäköisenä noin joka kymmenes.

Vastanneet jaettiin edellä mainittujen kahden näkökulman pohjalta neljään työn tulevaisuudenodotuksiltaan eroavaan ryhmään. Iällä, työsuhteen tyypillä, asemalla organisaatioissa ja toimialalla osoittautui olevan vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin: alle 40-vuotiaat olivat myönteisempiä kuin yli 50-vuotiaat, vakituiset myönteisempiä kuin määräaikaisten ja esimiesasemassa olleet myönteisempiä kuin muut. Koulutusorganisaatioissa oli suhteellisesti vähiten myönteisimpien odotusten ryhmään kuuluvia.

Myönteisimpien odotusten ryhmään kuuluvilla (46 % vastanneista) oli erityisesti tyypillistä viime vuosina kohentunut työsuhte ja muita suuremmat vaikutusmahdollisuudet työssä. Lisäksi heille oli ominaista vahva luottamus johtoon, he kokivat vähemmän epäluottamusta ja olivat vähemmän tyytymättömämpiä etenemismahdollisuuksiinsa sekä työnsä sisältöön ja organisointiin kuin muut. Heidän työpaikoillaan näytti olevan myös keskimääräistä parempi tiedotus ja organisaatioilmapiiri. Kielteisimmän (5 % vastanneista) tulevaisuuteen suhtautuvia kuvasivat ”vastakkaiset” ominaisuudet, kuten viime vuosina huonontunut työsuhte, pienemmät vaikutusmahdollisuudet ja huonompi luottamus johtoon suhteessa muihin.

Erilaiset työhön, työpaikkaan ja työntekijään liittyvät tekijät vaikuttavat todennäköisesti toinen toisiinsa. Aikaisemmista tutkimuksista tiedämme esimerkiksi, että hyvä tiedotus kohentaa luottamusta ja luottamuksella on puolestaan useita myönteisiä funktioita. Tämä tutkimus on osoittanut, että myönteisten odotusten takaa löytyy useita erilaisia myönteisiä työhön liittyviä piirteitä, jotka oletettavasti vahvistavat toisiaan ja voivat tätä kautta vaikuttaa myönteisen kehän tavoin.

Avainsanat: työ, työelämä, tulevaisuudenodotukset, muutosuhka, luottamus, epävarmuus

Esipuhe

Platonin Lakhesissa (1999, 82) Sokrates mainitsee dialogissa: ”Pelkoa ei aiheuta aikaisempi eikä nykyinen vaan odotettavissa oleva paha, sillä pelko on tulevan pahan odotusta.” Modernissa yhteiskunnassa kaikkine muutoksineen tulevaisuus on monin tavoin entistä arvaamattomampi ja monitahoisempi. Muutosten nopeutta heijastelevat myös lukemattomat erilaiset yritykset nimittää yhteiskuntaa esimerkiksi ”postmoderniksi” tai ”tietoyhteiskunnaksi”.

Vakuutukset, tutkimustoiminta, koneet, puolustusvoimat ja joukko muita tahoja on valjastettu toimimaan pelon ja epävarmuuden lievittäjinä ja turvallisuudentunteen lisääjinä. Puolustusvoimien ja poliisin kaltaisiin turvallisuuskoneistoihin sisältyy kuitenkin selkeä paradoksi. Samalla kun niiden tarkoitus on lisätä turvallisuutta ja kohentaa luottamusta, ne viimeistään tietyn pisteen ylitettyään tuottavat turvattomuutta ja epäluottamusta. Turvallisuusinstituutiot ovat apunamme, mutta muistuttavat meitä myös vaaroista ja uhista. Jokainen voi kysyä itseltään, kuinka turvallisena pitäisi sellaista yhteiskuntaa, jossa on aidattuja ja vartioituja asuinalueita, ja kokevatko sisäpuolella olevat olonsa turvatuksi?

Niin sanottu hyvinvointivaltio voidaan nähdä merkittävänä turvallisuuden ylläpitäjänä ja epävarmuuden vähentäjänä yhteiskunnassamme. Terveyspalvelujen olennainen heikkeneminen vähentäisi merkittävästi kansalaisten kokemaa turvallisuutta. Viime vuosina jotkut ovat puhuneet hyvinvointivaltion kriisistä. On tuo puhe liioiteltua tai ei, viimeistään vuosituhannen lopun lama teki meidät tietoisiksi siitä, että yhä harvempi on varmassa suojassa erilaisilta uhkaavilta asioilta, kuten työttömyydeltä. Työelämässä paikkansa säilyttäneitäkin kohtaan lamalla on ollut vaikutuksia – ainakin ajatusten tasolla. Esimerkiksi epävarmuus lisääntyi laman vaikutuksesta.

Tutkimustulokset vahvistavat, että turvallisuus on meille keskeinen arvo (esim. Heiskanen 1996, 58-60). Turvattomuus, pelko, riski ja uhka ovat käsitteitä, joiden merkitykset ovat lähellä toisiaan. Käytän tässä tutkimuksessa uhkan käsitettä viittaamaan johonkin tiedostamaamme kielteiseen asiaan, joka saattaa tulevaisuudessa toteutua. Muun muassa sen luonteesta ja ihmisen arvioimasta toteutumisen todennäköisyydestä riippuen uhkan aiheuttamien kokemusten laatu vaihtelee. Yllä mainittujen käsitteiden analyttinen määrittely ja erottelu eivät kuulu tämän tutkimuksen piiriin. Halusin näillä maininnoilla tuoda esille, että jatkossa käytetyt käsitteet ja

tulokset ovat yhdistettävissä erilaisiin ilmiöihin, vaikka kaikkiin niistä ei enää tulla tämän jälkeen viittaamaan.

Työntekijöiden tulevaisuudenodotuksissa on kysymys asioista, jotka ilmenevät ajatuksissa ja asenteissa, itse kunkin päässä. Ne eivät kuitenkaan ole ”vapaan subjektin ilmentymiä” siinä mielessä, että voisimme vapaasti ajatella ja pohtia, mitä odotamme. Emme elä tyhjiössä – vietämme oman aikamme erilaisten vaikutusten keskellä. Tässä tutkimuksessa yritän selvittää sellaisia työpaikkaan, ihmisten väliin suhteisiin ja ihmisten taustatekijöihin liittyviä seikkoja, jotka ovat yhteydessä työn tulevaisuudenodotuksiin.

Tutkimuksen alkupiste ajoittuu kevääseen 2002, jolloin tutustuin *Luottamus ja paikallinen sopinen* -projektin aineistoon ja tutkimusraporttiin. Kiinnostukseni oli jonkin aikaa kohdistunut erilaisiin teemoihin, jotka liittyivät epävarmuuteen ja työsuhteeseen kohdistuviin odotuksiin. Huomasin yhdessä ohjaajieni kanssa, että aineisto olisi sopiva työn tulevaisuudenodotuksiin liittyviin kysymyksenasetteluihin. Erilaiset työelämän nopeisiin muutoksiin, työssä väsymiseen, uran tekemiseen ja elämänsuunnitteluun liittyvät keskustelut niin yliopistolla, tuttavapiirissä kuin mediassa pitivät omalta osaltaan motivaatitani yllä.

Pro gradu -tutkielman tekemiseen liitetyillä opintojaksoilla saamani neuvot auttoivat suuresti ja antoivat uusia ideoita. Niistä kiitän kurssitovereita ja opettajia. Opinnäytteeni ohjaajilta, Kaj Ilmoselta ja Pertti Jokivuorelta, sain lukuisten tärkeiden neuvojen lisäksi kannustavaa palautetta.

Jyväskylässä keväällä 2003

Tomi Kankainen

Sisältö

1 TYÖELÄMÄN MUUTOKSET	6
2 TYÖSSÄ ARVOSTETUT TEKIJÄT, EPÄVARMUUS JA LUOTTAMUS TYÖELÄMÄSSÄ ...	13
2.1 MITÄ TYÖNTEKIJÄT ODOTTAVAT TYÖLTÄÄN?	13
2.2 EPÄVARMUUS TYÖELÄMÄSSÄ	16
2.2.1 <i>Epävarmuuden kokemisen yleisyys ja esiintyminen</i>	16
2.2.2 <i>Epävarmuuden ennustajia ja seurauksia</i>	17
2.2.3 <i>Epävarmuuden mittaamisesta – yleisesti ja tässä tutkimuksessa</i>	19
2.3 LUOTTAMUS JA TULEVAISUUDENODOTUKSET	21
3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	26
4 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	28
4.1 AINEISTON ESITTELY	29
4.2 METODINEN KESKUSTELU JA EROTTELUANALYYSI	31
5 TYÖNTEKIJÖIDEN KUVA TYÖSUHTEENSA LÄHITULEVAISUUDESTA	35
5.1 ODOTETAANKO TYÖSUHTEEN PARANTUVAN LÄHIVUOSINA – VAI ONKO KAIKKI NIIN KUIN ENNENKIN?	35
5.2 MUUTOSUHKAT	40
5.3 ASEMAAN TYÖPAIKALLA, TYÖHÖN JA ORGANISAATIOITEKIJÖIHIN LIITTYVIEN ASIOIDEN YHTEYS OLETETTUIHIN TYÖN MUUTOKSIIN JA MUUTOSUHKIIN	45
6 TULEVAISUUDENODOTUKSILTAAN EROAVAT RYHMÄT JA NIIDEN MUODOSTAMINEN	50
7 MITKÄ TEKIJÄT OVAT YHTEYDESSÄ TYÖN TULEVAISUUDENODOTUKSIIN?	55
7.1 IKÄ, MÄÄRÄAIKAISUUS, ASEMA ORGANISAATIOSSA JA TOIMIALA TULEVAISUUDENODOTUKSIIN VAIKUTTAVINA TEKIJÖINÄ	55
7.2 MITKÄ TEKIJÄT OVAT TYYPILLISIÄ TIETTYYN TULEVAISUUDENODOTUSTEN RYHMÄÄN KUULUVILLE?	59
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	65
LÄHTEET	75

Liitteet ja liitetaulukot
Kyselylomake

1 Työelämän muutokset

Työelämän muutoksesta puhuttaessa liikutaan vielä varsin laajoilla vesillä. Ehkä liian helposti ajatellaan, että jokin olennainen muutos on tapahtumassa juuri nyt tai tapahtui viimeisten vuosikymmenten aikana. Kasvio (1999, 157) huomauttaa osuvasti, että työelämän muutosta käsiteltäessä pitäisi tuoda esille, mistä näkökulmasta kehitystä tutkailemme. Työelämään on kohdistunut lukemattomia mullistuksia ja muutoksia viime vuosisatoina. Tässä luvussa esitetään muutamia keskeisiä suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän muutoksia lähihistoriassa.

Suomalaisen työelämän merkittävä rakennemuutos on ollut nopeampi ja alkoi noin 50 vuotta myöhemmin kuin Norjassa ja Ruotsissa. Vielä toisen maailmansodan jälkeen suomalaisista työntekijöistä noin puolet sai elantonsa maa- ja metsätaloudesta. Noin 1950-luvun puolivälin tienoilla alkoi nopea teollisuuden kasvu. Tuolle ajalle oli ominaista myös muita länsimaita nopeampi talouden kasvu. (Karisto ym. 1999, 60-62.) Seuraavat Pekka Kuusen (1968, 33) sanat voi nähdä symbolisena sysäyksestä uudelleenlaiselle ajattelulle, jossa:

Taloudellisen kasvun ajallinen epätasaisuus... maassamme katsottava osaltaan heijastumaksi siitä, että kansantulon kartuttamista ei ole täällä vielä tietoisesti omaksuttu yhteiskuntapolitiikan kokoaivaksi tavoitteeksi... esitettäköön kolme näytettä kokonaisvaltaisen ajattelun puuttumisesta. Ensiksi... me mittaamme yhä työn arvoa työhön käytetyn ihmisvoiman mukaan, emmekä niinkään työn tuottaman tuloksen mukaan...

Palkkatyön osuus kasvoi melko ripeästi 1950-luvulta lähtien. Vuonna 1950 noin 58 % ammatissa toimivista oli palkkatyössä, mutta vuonna 1975 palkansaajien osuus oli jo 82 %. (Järvelä 1991, 130.) Kasvava palkkatyöläistyminen vaikutti monin tavoin yhteiskunnassa niin työelämässä kuin työelämän ulkopuolella.

Kolmessakymmenessä vuodessa (1950-1980) maatalousväestön määrä laski 900 000:sta noin 250 000:een. Vapautuva työvoima siirtyi pääosin teollisuuden ja kasvavan palvelualan piiriin. (Karisto ym. 1999, 63-65.) Kyseistä ajanjaksoa luonnehti ammattien muuttuminen, ja tunnetusti suuri joukko ihmisiä muutti kaupunkeihin.

Maatalousväestön väheneminen ja teollisuuden kasvu sekä erityisesti palveluam-
mattien lisääntyminen tapahtuivat yleisesti kehittyneissä länsimaisissa yhteiskunnis-
sa viime vuosisadan aikana, joskin kehityksessä oli luonnollisesti maakohtaisia ero-
ja niin ajallisesti kuin sisällöllisestikin (Castells 2000, 224-231). Tällä hetkellä teol-
lisuudella on erittäin suuri merkitys Suomen taloudelle, mutta työllisyyden kannalta
palveluala ja pk-yritykset ovat erityisen tärkeitä. Toisaalta teollisuudesta katoavat
työpaikat – esimerkiksi tuotannon ulkomaille siirtämisen vuoksi – tuottavat saman
tien monenlaisia kielteisiä vaikutuksia, esimerkiksi aiheuttavat työttömyyttä palve-
lualoilla.

Kymmenkunta vuotta sitten koettiin monin tavoin dramaattinen muutos, jonka piir-
teistä merkittävimmät olivat talouskriisi ja maamme ennennäkemätön suurtyöttö-
myys. Laman alkamisen myötä myös hyvinvointipolitiikkamme joutui eräänlaiseen
kriisiin (Julkunen 1992). Nätin (1996a, 76-89) mukaan vuonna 1993 työn puutteesta
kärsiviä oli noin 800 000; lukuun sisältyy työttömien lisäksi vajaasti työllistetyt,
tukityöllistetyt, työvoimakoulutuksessa olevat, työttömyyseläkeläiset ja piilotyöt-
tömät. Työttömiä oli laman pahimmassa vaiheessa yli puoli miljoonaa (Karisto ym.
1999, 97). Ennen 1990-lukua korkein työttömyysaste oli ollut noin yhdeksän pro-
senttia 30-luvun laman aikana (Rinne ym. 1998, 66; Selén 1991, 234-235).

Muutokset alkoivat näkyä keskusteluaiheissa, kun syrjäytyminen, epävarmuus,
stressi, loppuun palaminen ja monet muut työelämään liittyvät negatiiviset puolet
alkoivat tulla esille julkisuudessa. Nämä muutokset on monilta osin havaittu myös
tutkimuksissa. Esimerkiksi työn epävarmuuden kokemisen on osoitettu kasvaneen
1990-luvulla (Nätti 1995, 1). Laman voima ylsi sellaisillekin aloille, joilla oli totut-
tu varmuuteen ja jatkuvuuteen. Nämä muutokset, esimerkiksi taloudellisen turvan
häilyvyys, loivat epävarmuutta. Työn epävarmuuden kokemus vaikutti laman aika-
na myös työtyytyväisyyteen. Tilanne koheni vuosituhannen loppua kohti. Työvoi-
man kysyntä voimistui vuosikymmenen lopulla, jolloin siirryttiin myös jonkin ver-
ran enemmän vakinaisiin työsuhteisiin. (Lindström 1999, 48-50.)

Olemme voineet lukea lehtien mielipidepalstoilta ja erilaisista kolumneista enene-
vässä määrin kirjoituksia, joiden pohjalta voi tehdä mitä erilaisimpia ”hypoteeseja”
työelämän muutoksiin liittyvistä asioista: puhutaan kiireen lisääntymisestä, palkka-

erojen kärjistymisestä, ”burn outista”, korkeakouluopiskelijajanaisten masentuneisuudesta tulevan uran ja perheen luomisen ristipaineessa, ikäsyrjinnästä ja niin edelleen. Ilmeisesti lama, työttömyys, suhteellisen vahva kilpailullinen henki työelämässä ja erilaiset muutokset ovat vaikuttaneet niin olennaisella tavalla yhteiskunnassamme, että erinäiset ongelmat ovat nousseet pintaan. Osittain asiaa voi selittää ilmiöiden lisääntynyt käsittely mediassa, minkä vuoksi ongelmat tulevat esille aikaisempaa selvemmin. Työelämä on viime aikoina nähty tai ainakin siitä puhutaan hyvin ongelma-keskeisesti: osa syrjäytyy töistä ja toisaalta töissä voidaan pahoin. En kiistä näiden väitteiden todenkaltaisuutta, mutta lähihistorian voi nähdä monin osin myös myönteisesti. Esimerkiksi koulutusmahdollisuudet ovat kohentuneet olennaisesti.

Työttömyyden puolittamisesta on puhuttu alinomaan parin viimeisen hallituskauden ajan. Työttömyyttä ja sen mukanaan tuomia ongelmia vastaan taistellaan varmasti, mutta jollakin tasolla asiantuntijat ovat kansainvälisesti jo noin parikymmentä vuotta sitten ymmärtäneet työttömyydestä tulleen rakenteellisen, ”jatkuvan” ongelman. Tästä kielii esimerkiksi kirjoitus ILO:n raportissa (1986, 24): Korkea työttömyys on jouduttu ”hyväksymään” pitkäaikaisena ongelmana, eikä se ole vain lyhyistä taloudellisen toiminnan laskuista johtuva ilmiö. En tarkoita tällä sitä, että päättäjät olisivat nostaneet asian suhteen kädet pystyyn. Työttömyysongelman ratkaiseminen näyttää kuitenkin olevan erityisen vaikeaa.

Suomessa työttömyysongelman ratkennee ainakin osittain, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Työministeriön laskujen mukaan jo vuodesta 1996 lähtien olisi Suomeen pitänyt muuttaa jopa 15 000 maahanmuuttajaa vuodessa oikaisemaan tulevaa väestönkasvun kehitystä ja ehkäisemään väestön ikääntymistä (Suomen Kuvalehti 1999a, 83). Lähitulevaisuudessa työllisyystilanne saattaa olla perin ristiriitainen: samanaikainen työvoimapula ja työttömyys ovat mahdollisia, sillä erinäisistä syistä vapaina oleviin työpaikkoihin ei välttämättä löydy työntekijää. Tälläkin hetkellä on aloja, joissa on työvoimapula, vaikka työttömyysprosentti on lähellä kymmentä.

Laman tuomien yhteiskunnallisten muutosten myötä tuli ajankohtaiseksi keskustella työnjakamisesta (esim. 6-tunnin työpäivä) yhtenä keinona tuoda tasa-arvoisuutta

yhteiskuntaan ja työelämään (Julkunen ym. 1997; Alasuutari 1996, 84). Silti lienee oikeutettua väittää keskustelun painottuneen erilaisiin taloustieteellisiin mittareihin, erityisesti kasvuodotuksiin, minkä kautta ongelmien uskottiin vähenevän. Talouskohenikin 90-luvun loppua kohti selkeästi, josta esimerkkinä ovat yritysten kannattavuusluvut. Vuosien 1993-1998 välisenä aikana pk-yritysten sijoitetun pääoman kannattavuus nousi hivenen alle 10 %:sta 27 %:iin; suurten yritysten kannattavuus nousi vuoteen 1997 mennessä 10 %:sta 15 %:iin, joskin se laski seuraavana vuonna muutaman prosentin. Myös muut yritysten taloutta kuvaavat luvut olivat myönteisiä vuosituhannen lopulla. (Suomen Kuvalehti 1999b, 8-9.) Yhtä kaikki 1990-luvun lopun ja tämän vuosituhannen alun hyvä talouskasvu laski Suomessa työttömyyttä, muttei toivotulla tavalla. Valtiovarainministeri Niinistö toisti vuonna 2001 useaan otteeseen, että jostain syystä hyvätkään kasvuluvut eivät puretut Suomen työttömyyslukuihin toivotulla tavalla, niin paljon kuin talousteorioiden mukaan kuulemma olisi pitänyt käydä.

Muutokset tapahtuvat työelämässä samanaikaisesti monilla tasoilla. Kansainväliset suuret yritykset fuusioituvat ja laajentuvat, jolloin tapahtuu erilaisia makrotason muutoksia. Suuret kansainväliset yritykset laskevat tarkkaan, mihin valtioihin heidän kannattaisi sijoittaa erilaiset yksikkönsä. Lukuisten yritysten tutkimus-, markkinointi- ja tuotekehitystoiminta on sijoitettu erilleen varsinaisesta tuotteen valmistamisesta. Varsinainen ”liukuhihnatyö” on kannattavaa viedä kustannustehokkuudeltaan edullisiin maihin, joissa esimerkiksi työvoimakustannukset ovat pienemmät.

Kansallisella tasolla yritykset muun muassa keskittävät ja tehostavat toimintaansa joustojen kautta. Tämän on sanottu omalta osaltaan vaikuttaneen siihen, että epätyypillisten työsuhteiden suhteellinen osuus on lisääntynyt; ”normaalina” työsuhteena on pidetty yhdelle työnantajalle tehtyä, kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Näyttäisi siltä, että varsinkin nuorten työsuhteet ovat usein määräaikaista. Vuonna 1989 puolet julkisen ja viidennes yksityisen alan nuorista työntekijöistä oli määräaikaista ja vuonna 1993 vastaavat luvut olivat 82 % ja 35 %. (Lindström 1999, 47.) Määräaikaaisuutta koskevat tulokset vaihtelevat kuitenkin jonkin verran. Karkean yleiskuvan epätyypillisistä työsuhteista koko työvoimaa koskien saa Tilastokeskuksen vuosihaastatteluista, joiden mukaan vuonna 1993 määräaikaista oli keskimäärin 13,5 % ja osa-aikaista noin 8 %; vuodesta 1989 mää-

räaikaisuus ja osa-aikaisuus olivat lisääntyneet muutaman prosentin. (Nätti 1996b, 3).

Työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset voidaan nähdä myös maltillisesti. Blomin ym. (2001, 83) mukaan tiedotusvälineiden luoma kuva työelämässä tapahtuvasta jatkuvasta liikkeestä ja muutoksista on tietyiltä osin liioiteltu. Heidän tutkimustensa perusteella pätkätoiden lisääntyminen on pysähtynyt, myös julkisella sektorilla, ja itse asiassa teollisuudessa on ollut ylimalkaan hyvin vähän lyhytaikaisia työsuhteita. Lisäksi ammatillinen liikkuvuus on heidän mukaansa vähäisempää kuin muut ovat väittäneet.

Epäjatkuvuus ja tulevaisuuden moninaisuus näkyy monin tavoin yhteiskunnassamme. Esimerkiksi ammattinimikkeisiin sisäänrakennettu, ajan myötä yleistynyt informaatio on menettänyt osittain asemaansa, sillä yhä harvempi koulutus johtaa tiettyyn ammattiin. Lääketieteen opiskelija tai poliisiksi koulututtava ei joudu alituisen selittämään sukulaisilleen ja tuttavilleen, mikä hänestä ”tulee isona”. Mutta yhä suurempi osa erityisesti korkeakouluopiskelijoista ei välttämättä itsekään tiedä, mihin ammattiin hänen saamansa koulutus pätevöittää. Pätevöittää sanakin on mielestäni nykyisin siinä mielessä ongelmallinen, että yhä useammassa ammateissa pätevyys on lunastettava vuosi vuodelta uudelleen. Näin on tietysti ollut tiettyssä mielessä iät ja ajat, mutta puheet elinikäisestä oppimisesta ja itsensä kehittamisestä ovat ominaisia juuri meidän ajallemme.

Sulkusen (2000, 140) mukaan Mills tarkoittaa persoonallisuusmarkkinoilla tilannetta, jolloin yksilöiltä vaaditaan esiintymiskykyä ja näyttävyyttä, mutta työn sisällön merkitys jää taka-alalle ja samalla työ on rahan, vallan ja statuksen hankintaa. En näe suomalaista työelämää näin ”millsiläisen” kärjekkäästi. Tällä hetkellä persoonallisuusmarkkinoiden käsitteellä voitaisiin viitata ehkä johonkin sellaiseen, mikä liittyy ”edulliseen” luonteeseen tai persoonallisuuteen. Helsingin Sanomien työpaikkailmoituksista itse kukin voi lukea, millaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista olisi hyötyä. Tässä ei tietenkään ole vielä mitään merkittävää. Tilannetta voisi pitää jollain tapaa ongelmallisena, mikäli suuri joukko toimisi liiallisen opportunistisesti. Se olisi mielestäni oire äärimmäisestä kilpailusta.

Sennett (2002, 17-21) sanoo, että työelämässä näkee harvemmin kuin ennen perinteistä urakehitystä, joka etenee organisaatiotasolta toiselle. Hänen mukaansa työelämän muutosta luonnehtivat myös ajan pirstaloituminen, pitkäjänteisyyden ja yleisen jatkuvuuden katoaminen. Tähän voisi liittää muun muassa seuraavankaltaisia tekijöitä: ihmiset muuttavat yhä enemmän paikkakunnalta toiselle työn perässä, vaihtavat työpaikkaa lukuisia kertoja, siirtyvät alalta toiselle, omat ja lasten ystävät vaihtuvat, koulut vaihtuvat, tapahtuu lukemattomia muutoksia, joita on ollut vaikea ennalta ennakoida. Jotkut voivat pitää tällaisesta, jotkut sopeutua, osa voi tuntea olonsa epävarmaksi, näköalattomaksi, tai käyttääkseni Sennettin sanaa, saattavat tuntea ajelehtivansa.

Sennettin näkemys valaisee yhdellä tavalla sitä, mitä joustavuuden periaate voi aiheuttaa työmarkkinoilla. En ole kuitenkaan yrittänyt väittää, että suuri määrä suomalaisia ajelehtisi paikasta toiseen. Ihmisillä näyttää olevan yhä suuri ”tarve asettautua paikalleen” noin 150 neliön unelmaansa rauhalliselle alueelle lähelle keskustaa. Mutta entistä useammin epäjatkuvuus ja pirstaloituminen ovat yksilön elämässä ajatusrakennelmina, mahdollisuuksina, että kohta saattaa tulla taas joku muutos.

Edellä on yritetty esimerkein osoittaa, että yhteiskunnan rakenteelliset muutokset heijastuvat yksilöiden elämään. Työn merkityksen yksilölle voi nähdä myös yksilöllistymisen ja ”elämäntarinan” näkökulmasta¹. Työ on hyvin olennainen osa ihmisten arkea. Sen kautta ihminen voi esimerkiksi hahmottaa, mitä hän on ja mihin hän kykenee². Esimerkiksi nuori aikuinen saattaa tietää tai uskoa tietävänsä missä hän on hyvä ja mistä hän pitää vasta sitten, kun hän on ollut jonkin aikaa töissä tai opiskelemassa. Työelämä liittyy olennaisella tavalla siihen yksilöllistymisen piirteeseen,

¹ En ymmärrä elämäntarinan tai –käsikirjoituksen käsitteitä niin, että yksilö saisi vapaasti valita tekemisensä ja tapansa elää. Erityisesti kun ihminen kasvaa ja aikuistuu, hänelle tulee valinnanpakko, eikä hän ole tuossa tilanteessa vapaa vaikutuksiltaan, esim. yhteiskunnan ilmapiirin tai saamansa kasvatuksen merkitykseltä. Toiseksi ne ovet, joita ihminen on menneisyydessä avannut, vaikuttavat nykyisyyteen ja siihen mitä ovia on edessä, minne hän voi mennä. Ja nämä olivat vain osa niistä tekijöistä, jotka voidaan kohdistaa liiallista ”postmodernista” valinnanvapauden näkökulmaa vastaan.

² Jo Platon näki kyvyt toiminnan kautta. Hän korosti, että kykyjen kohdalla tulee katsoa, mihin ne kohdistuvat ja mitä ne saavat aikaan, ja sen perusteella niitä nimitetään eri kyvyiksi. (Platon 2001, 204.) Näen, että yksilö tulee tietoiseksi kyvyistään, kun hän toimii elämänsä aikana erilaisissa tilanteissa. Se, mitä kykyä yhteiskunnassa arvostetaan, vaihtelee. Nykyään niin sanottu symbolien käsittely (esim. muisti, kirjoittaminen, tietokoneen käyttö) on erityisen arvostettavaa. Koulutuksen avulla opetetaan toimimaan kyvykkäästi työelämässä, mutta jonkinlainen epävarmuus taidoista voi säilyä ainakin niin kauan, kunnes pääsee työhön ja saa palautetta jne. Yhtä lailla työttömyyttä voi ymmärtää tämän kautta, sillä se vie mahdollisuuden ”olla kyvykäs”, käyttää niitä ominaisuuksia, joissa on ajan myötä havainnut olevansa hyvä. Tässä mielessä työttömyys tai sen uhka kokemuksena on suoranaista ”yhteiskunnan tunkeutuminen” yksilön persoonallisuuteen tai siihen, mitä hän uskoo olevansa suhteessa muihin ihmisiin.

että yksilön on luotava oma ”elämäntarinansa”. Työ tai sen puute vaikuttaa siihen, mitä vaihtoehtoja yksilöllä on. Riittävä toimeentulo, kuluttaminen ja arkinen eläminen ovat sidoksissa merkittävällä tavalla työhön. (Beck 1995, 27-31; Grint 1998, 1.)

Työn merkitys näkyy myös niissä enemmän tai vähemmän vakavissa kriiseissä, joita työttömät kertovat kokevansa. Hyvin usein he sanovat tuntevansa työttöminä häpeää ja että heidän elämänsä on muuttunut merkityksettömämmäksi. (Kortteinen ym. 1998, 23-38.) Työelämässä olevat ovat ainakin jollakin tavalla tietoisia siitä, mitä työttömyys toisi heidän elämäänsä. Yhtä lailla he saattavat miettiä esimerkiksi uralla etenemisen, paikalleen jämähtämisen ja uudelleen kouluttautumisen vaikutuksia.

Heikkona työnsä tulevaisuuden näkevä ei ole työttömän asemassa, mutta askarruttava tulevaisuus voi vaikuttaa muun muassa työntekijöiden suhteisiin, työiloon, luottamukseen ja motivaatioon. Toisaalta valoisat odotukset saattavat tehdä ahertamisesta mielekkäämpää. Työn tulevaisuudenodotuksissa on kysymys kokemuksista ja ajatuksista, jotka saattavat olla sidoksissa moniin arjen ja elämän alueisiin: perhe-elämään, talouteen (esim. lainanottoon), tyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen ja elämänsuunnitteluun. Odotukset eivät suoranaisesti ole realisoitunutta toimintaa, mutta ne ovat vaikuttavina tekijöinä monilla toiminnan kentillä.

Odotukset ovat siis jotakin enemmän tai vähemmän merkityksellistä meidän päisämme. Ne eivät ole toimintaa, mutta ne vaikuttavat omalla tavallaan toimintaamme. Samalla ympärillämme tapahtuvat asiat ja toiminta vaikuttavat odotuksiimme. Tässä luvussa esitettyjen muutosten ja rakenteellisten tekijöiden merkitys on tärkeä juuri tässä valossa. Tässä tutkimuksessa ei mennä empiirisesti käsiksi makrotason tekijöihin, mutta työelämässä tapahtuneet muutokset ovat osa sitä maisemaa, jota vasten tämänkin tutkimuksen tulokset asettuvat. Käytin sanaa osa, sillä työn lisäksi voisimme yhtä lailla suhteuttaa tuloksia perheeseen ja harrastuksiin.

2 Työssä arvostetut tekijät, epävarmuus ja luottamus työelämässä

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden tulevaisuudenodotuksia empiirisesti kahden ulottuvuuden pohjalta: *oletetut työsuhteen muutokset* ja *epävarmuus työn muutoksista* (muutosuhkat). Työsuhteen oletetuilla muutoksilla tarkoitetaan (katso kysymys 19) työntekijöiden olettamia lieviä kohennuksia tai huonontumisia työsuhteessa muutaman vuoden kuluessa. Muutosuhan kokemisesta saa alustavan kuvan tarkastelemalla kysymystä 16.

Epävarmuutta käsitellään tässä luvussa siten, että luodaan katsaus muun muassa epävarmuuden syihin ja seurauksiin sekä mittaamiseen. Epävarmuuden myötä luottamus nousee yhdeksi olennaiseksi voimavaraksi. Olemme alituisen tilanteissa, joissa meidän pitää tehdä valintoja. Toisaalta erilaiset rakenteelliset tekijät muuttavat elinpiiriämme. Luottaessamme johonkin oletamme asioiden soljuvan tietyllä tavalla. Oletamme, että joku ihminen tai instituutio toimii tavalla, joka on meidän näkökulmastamme hyväksyttävää. Tässä mielessä luottamus tekee tulevaisuudestamme ennustettavampaa – vaikka ymmärrämme, että pohja luottamukselta voi pettää.

2.1 Mitä työntekijät odottavat työltään?

Työ on säilynyt erittäin tärkeänä elämänsisältönä yhteiskunnassamme, vaikka esimerkiksi Tilastokeskuksen Työelämänlaatu 1990 -tutkimus viittaa siihen, että 1980-luvulla erityisesti perhe-elämän arvostus koheni työn arvostuksen laskiessa. Vuonna 1984 työtä piti keskeisenä elämänalueenaan 38 % ja kotia sekä perhettä 56 %, kun vuonna 1990 luvut olivat 28 % (työ) ja 63 % (perhe). (Kasvio 1994, 117-118.)

Pohjola (1996, 112-114) korostaa, että hänen tutkimuksessaan 84 % arvioi työnsä sisällöllisesti tärkeäksi ja henkilökohtaisesti tyydytystä tuottavaksi. Tämän tuloksen mukaan hyvin pieni osa pitää työtä vain välineenä elannon hankkimiseksi. On myös näkemyksiä, joiden mukaan erityisesti nuoret olisivat alkaneet 1990-luvun aikana

arvostaa enemmän niin sanottuja luovia ammatteja – esimerkiksi näyttelijän ja toimittajan työtä – jotka eivät välttämättä ole kovin hyvin palkattuja (Sulkunen 1998, 132).

Työelämän laatu 1990 – tutkimuksessa, jota Julkunen ym. (1994, 143) käyttävät aineistonaan, selvitettiin, millaisia tekijöitä pidetään työssä tärkeänä. Erityisesti *työn mielenkiintoisuutta, varmuutta ja hyvää työympäristöä* pidettiin tärkeänä (taulukko 1). Taulukkoon on koottu tärkeimpinä pidetyt asiat sekä lisäksi kaikki ne tekijät, jotka ovat mukana myös tämän tutkimuksen yhdessä olennaisessa mittarissa, joka koostuu kysymyksen 19 sisällöstä. Jonkinlaisena yleisenä johtopäätöksenä luvut kuvastavat sitä, että työlle asetetaan varsin paljon laadullisia vaatimuksia. Itsensä ja perheen elättämisen motiivi on varmasti yhä taustalla, vaikka elintaso on Suomessa korkea; tämä näkyy oheisessa tilastossa siten, että työn varmuus (ja pysyvyys) on heti toiseksi tärkeimpänä tekijänä.

Taulukko 1. Millaisia tekijöitä työssä pidetään tärkeinä?

Työn ominaispiirre	%
Työ on mielenkiintoista	69
Työ on varma ja pysyvä	68
Työympäristö on hyvä	65
Voi tehdä työssä asioita, joista todella pitää	52
Voi saavuttaa asettamia tavoitteita	43
On mahdollista työskennellä itsenäisesti	42
Työ on hyvin palkattua	35
Hyvät mahdollisuudet etenemiseen	17

Korvajärvi ym. (1990, 140-143) tarkastelivat työn muutoksia käsittelevässä tutkimuksessaan sitä, kuinka tärkeänä työn sisältö nähtiin suhteessa palkkaan. He jaottelivat vastanneet neljään työorientaatiotyyppiin, joita kuvasivat: välineellinen suhtautuminen työhön (16 %), estynyt välineellisyys (6 %), estynyt samaistuminen (21 %) ja sisältöön samaistuminen (57 %). Enemmistö vastaajista kuului työorientaatioltaan sisällölliseen samaistumiseen: tällöin nykyistä työtä tehdään sen sisällön vuoksi ja myös uuden työn valinta tehtäisiin työn sisällöllisen kiinnostavuuden perusteella. Välineellinen suhtautuminen – työtä tehdään palkan takia ja palkka olisi myös

kuvitteellisessa valintatilanteessa kriteeri työn valinnalle – oli sen sijaan melko vähäistä. Estyneet samaistuneet haluaisivat tehdä työtä sisällön takia, mutta tekivät työtään palkan vuoksi. Luvut tukevat ajatusta, että valtaosa työntekijöistä pitää (ainakin piti 1980-luvun lopulla) työn sisältöä erityisen tärkeänä.

Blom ym. (2001, 88-89) ovat havainneet, että suomalaiset työntekijät ovat varsin haluttomia vaihtamaan työpaikkaa, ryhtymään yrittäjäksi tai jäämään pois työelämästä eläkejärjestelyin. Blom ym. ovat myös päätyneet johtopäätökseen, että muutokseen ei edes uskota tai työntekijät ovat tyytyväisiä vallitsevaan tilanteeseen. Kun he kysyivät vuonna 2000 vastaajilta mahdollisuutta ylennykseen työssään, miehistä 72 % ja naisista 80 % totesi, ettei juuri kenellekään ole siihen mahdollisuutta. Vuonna 1988 vastaavat luvut olivat 60 % ja 67 %.

Etenemismahdollisuuksien koettiin siis vähentyneen Blomin ym. tutkimuksessa. Erityisen kiintoisaa on kuitenkin se, että noin kaksi kolmesta ei ollut lainkaan halukas työskentelemään johtotehtävissä. (emt., 96-99.) Tämän voisi nähdä siinä valossa, että johtotehtävät ovat nykyisin yhä useammin hyvin rasittavia, vastuuta ja työmäärää lisääviä suhteessa siihen, millaisia etuja työntekijä saa esimerkiksi palkan muodossa. Lisäksi suomalainen verotuskäytäntö pitää omalta osaltaan nettopalkkaerot monilla aloilla kohtuullisen pieninä työntekijöiden ja esimiesasemassa olevien välillä.

Edellä tuli esille, että työn sisältö on tärkeää. Ihmiset eivät kuitenkaan välttämättä halua kohota organisaatiossa. Esimiestehtävät tai ”ylemmät” tehtävät sisältävät monien mielestä sellaisia piirteitä, jotka eivät houkuttele. Nykyisin urallaan voi edetä ja itseään voi kehittää yhä enemmän ilman vertikaalista liikettä organisaatiossa. Esimerkiksi kehittyvä tietotekniikka ja ylimalkaan työelämän muutokset muuttavat lukuisten ihmisten työn sisältöä ja arkea. Itsensä kehittämistä on tullut jopa vaatimus yhä useammalla työpaikalla. Ammattitaito vaatii alituista päivittämistä.

2.2 Epävarmuus työelämässä

Työn epävarmuuden yleinen ja käytetty *määritelmä* näyttää olevan seuraava: epävarmuus voidaan ymmärtää ristiriitana henkilön kokeman ja toivoman työsuhteen turvallisuuden välillä (ks. Ashford ym. 1989; Jacobson & Harley 1991, 7; Nätti ym. 1995, 1; Happonen ym. 1996, 1). Tällöin työntekijä kokee ja uskoo, että hänen asemansa saattaa olla tavalla tai toisella uhattuna. Kysymyksessä on siis jotakin sellaista, joka liittyy menettämisen pelkoon ja turvallisuuden kannalta olennaisen jatkuvuuden huonontumiseen. Ne voivat aiheutua yhtä lailla työpaikalla kuin yhteiskunnassa tapahtuneista asioista. Epävarmuuden kokemiseen ei siis tarvita välttämättä mitään yksilöön itseensä suoraan kohdistuneita toimia tai muutoksia, vaan ylipäättään sosiaalisen ympäristön tapahtumat saattavat aiheuttaa turvattomuutta ja epävarmuutta.

Epävarmuuden tutkimuksessa on ollut ikään kuin kaksi päälinjaa, jotka näkyvät empiirisellä tasolla operationalisoinnin myötä erilaisina mittareina. Osa tutkimuksista keskittyy epävarmuuden tarkastelussa jatkuvuuteen eli irtisanomisriskiin ja työttömyyden uhkan kokemiseen. Jotkut tutkijat lähestyvät epävarmuutta siitä näkökulmasta, että se kohdistuu myös laajemmin työn muutoksiin, esimerkiksi työajan muuttumiseen ja lomautuksiin. Tässä luvussa pyritään epävarmuuden kokemisen yleisyyden kuvaamisen lisäksi tuomaan esille epävarmuuden kokemiseen vaikuttavia syitä ja seurauksia sekä eri mittareita, kuitenkin valikoiden niin, että keskitytään tärkeimpiin tuloksiin sekä tutkimustehtävän kannalta relevantteihin näkökulmiin. Lopuksi rajataan selkeästi tämän tutkimuksen empiirisen osion näkökulma epävarmuuteen.

2.2.1 Epävarmuuden kokemisen yleisyys ja esiintyminen

Epävarmuuden kokeminen lisääntyi selvästi 1984–1994 välisenä aikana; erityisesti 1990–1994, jolloin ainakin yhtä uhkaa kokevien osuus nousi 32 %:sta 41 %:iin ja työttömyyden uhkaa tuntevien 13 %:sta 26 %:iin. (Nätti 1995, 2.) Vuonna 1995

tutkittavista 13 % ilmoitti pitävänsä erittäin tai melko todennäköisenä, että hänet irtisanotaan seuraavan kolmen vuoden kuluessa (emt., 64).

Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi” -projektiin kuului myös seurantatutkimus aikavälillä 1995-1996. Se osoitti sekä epävarmuuden työn jatkuvuudesta että työn muutoksista laskeneen (Happonen ym. 1996, 26). Myös Työministeriön työolobarometri antoi samansuuntaisia tuloksia: sen mukaan epävarmuutta kokevien osuus laski laman hellitettyä (Ylöstalo ym. 1996).

On muistettava, että työn epävarmuuden kokeminen ei suoraan ennakoisi työttömyyttä. Lopulta työttömäksi joutuvia on vähemmän kuin epävarmuutta kokevia. Epävarmuutta kokeneiden osuuksien muutosten taustalla lienee merkittävänä tekijänä lama, jonka aikana työttömyyden varjo uhkineen levisi joka puolelle ja myös asiantuntija- ja esimiesasemiin. Vuosikymmenen loppua kohti yhteiskunnan taloudellinen tilanne koheni, minkä voisi olettaa vaikuttaneen epävarmuutta vähentävästi. Tässä mielessä tämän tutkimuksen aineisto on kerätty varsin valoisassa yhteiskunnallisessa tilanteessa, mikä kannattaa ottaa huomioon jatkossa tulosten tulkinnassa.

Kinnunen (1996, 49) on tutkinut 36-vuotiaiden kokemaa työn epävarmuutta. Yleisimpänä työn uhkatekijänä pidettiin tulojen vähenemistä, jonka toi esille 32 % vastanneista. Muiden epävarmuutta kuvaavien uhkatekijöiden jakaumat tutkimuksessa olivat: työttömyyden uhka 27 %, osapäiväistämisen tai töiden vähenemisen uhka 21 %, pakkoloman uhka 16 % ja siirtouhka 15 %. Noin puolet sanoi kokeneensa ainakin yhtä kyseisistä uhkista.

2.2.2 Epävarmuuden ennustajia ja seurauksia

Nätin ym. (1995, 41) tutkiessa epävarmuutta nousivat parhaiksi *selittäjiksi* muuttajat, jotka liittyivät asemaan työpaikalla. Niistä parhaita ennustajia olivat etenemisen ja vaikutusmahdollisuuksien muutos edeltävän kolmen vuoden aikana, työntekijän tiedot organisaation tilanteesta ja työntekijän arvio uuden työpaikan saamisesta.

Taustamuuttujista iällä ja sukupuolella oli yhteys epävarmuuteen niin, että naiset ja nuoret kokivat muita enemmän epävarmuutta. Epävarmuus ei ollut yhteydessä työsuhteen kestoon eikä myöskään pysyvyyteen. Seurantatutkimus osoitti, että asemaa työpaikalla kuvaavat asiat olivat myös vuonna 1996 parhaita selittäjiä: eniten epävarmuuden vaihtelusta selitti vaikutusmahdollisuudet työssä siten, että niiden supistuminen lisäsi epävarmuutta (Happonen ym. 1996, 30).

Klandermans ym. (1991, 42-44) käsittelevät kolmen ulottuvuuden avulla sitä, millaisia tekijöitä on työpaikan menettämisen todennäköisyyden kokemuksen taustalla. Yhtenä asiana he nostavat esille organisaation ilmapiirin, johon kuuluvat muun muassa luottamus johtoon ja ammattiliittojen vahvuus. Toiseksi taustalla ovat persoonallisuuden ominaisuudet: esimerkiksi kuinka optimistinen yksilö on ja kuinka paljon hän uskoo voivansa itse vaikuttaa tilanteisiin sattuman sijaan. Kolmantena ulottuvuutena he esittävät olevan yksilöön ja hänen asemaansa työpaikalla liittyvät asiat, esimerkiksi iän, terveyden, kokemuksen ja ammattitaidon.

Epävarmuuden *seurauksia* analysoidessaan Nätti ym. (1995, 47) huomasivat, että epävarmuuden kokemisella oli negatiivisia vaikutuksia, mutta koettu epävarmuus selitti vain pienen osan seurausmuuttujien varianssista. Esimerkiksi persoonallisuustekijät osoittautuivat paremmiksi hyvinvoinnin selittäjäksi kuin epävarmuus. Eniten epävarmuus selitti tyytyväisyyttä. Samansuuntainen tulos havaittiin tutkimuksessa myös vuonna 1996: mitä enemmän vastanneet kokivat epävarmuutta, sitä tyytymättömämpiä he olivat työhön (Happonen ym. 1996, 33; Mauno & Virolainen 1996, 45).

Herzbergin kaksifaktorisen motivaatioteorian mukaan työn varmuuden puuttuminen johtaa tyytymättömyyteen työtä kohtaan. Jotkut ovat korostaneet, että työn varmuus voi olla lähteenä sekä tyytyväisyydelle että tyytymättömyydelle, ja varmuus saattaa yhtä lailla motivoida organisaatiosta lähtöä kuin siinä pysymistä. (Jacobson ym. 1991, 11.) Osa ihmisistä saattaa kokea työn varmuuden tylsyytenä, jolloin työpaikan vaihtamisen avulla tehty maiseman vaihdos voi toimia uusien haasteiden ja mielenkiintoisuuden lähteenä. Luottavaisuus (ja itseluottamus) voi myös helpottaa työpaikan vaihtoa, koska sellainen yksilö luottaa ehkä enemmän saavansa uuden työpaikan ja uskoo selviävänsä soljuvasti sen tuomista muutoksista.

Yksilön kokemalla epävarmuudella on havaittu olevan myös muita vaikutuksia. Sen on todettu vähentävän organisaatioon ja työhön sitoutumista, laskevan työssä ponnistelua ja lisäävän alttiutta ajatella poislähtöä organisaatiosta (Greenhalgh & Sutton 1991, 154). Epävarmuus saattaa myös aiheuttaa huolestuneisuutta oman aseman lisäksi koko organisaation tulevaisuuden suhteen sekä asettaa johtajat työntekijöiden silmissä huonompaan valoon (Borg & Elizur 1992, 13-25).

2.2.3 Epävarmuuden mittaamisesta – yleisesti ja tässä tutkimuksessa

Nätti ym. (1995, 37-39) osoittavat, että mittaaminen vaikuttaa siihen, millaisia tuloksia saadaan. Tämä vahvistaa teorian tuntemisen ja käsitteiden operationalisoinnin tärkeyttä. Mittarit on jaoteltu eri tutkimuksissa muun muassa seuraavasti: *globaalimittari ja moniosainen mittari*. Tutkimuksia lukiessa havaitsee kuitenkin epävarmuuden mittaamisen olevan hyvin vaihtelevaa.

Gloaalimittari (*epävarmuus työn jatkuvuudesta*) mittaa työn jatkuvuudesta koettua epävarmuutta eli irtisanomisriskiä. Nätti ym. (1995, 24) rakentavat muiden tutkimusten pohjalta tällaisen mittarin. Sen ulottuvuudet ovat: huolestuneisuus työn jatkuvuudesta sekä työn jatkuvuuden varmuus ja todennäköisyys.

Moniosaisen mittarin (*epävarmuus työn muutoksista*) avulla on pyritty tarkastelemaan työsuhteessa tapahtuneiden monitahoisten muutosten aiheuttamaa epävarmuutta. Gloaalimittari sisältää lähinnä työpaikan menettämisen aiheuttaman epävarmuuden, mutta moniosaisen mittarin (voimattomuus sekä muutosten todennäköisyys ja huolestuttavuus) pohjana on ajatus, että epävarmuutta aiheuttavat monet erilaiset tekijät työn menetyksen uhkan ohella. (Nätti ym. 1995, 24.) Mittarien vertailu ja esittely tehdään hyvin yllä mainitsemassani tutkimuksessa.

Tässä tutkimuksessa käytetään analyyseissä epävarmuuden kuvaajana sitä, kuinka todennäköisinä muutoksia pidetään (moniosaisen mittarin yksi ulottuvuus: muutosten todennäköisyys). Käytän jatkossa siitä käsitettä **muutosuhkat** viittaamaan kiel-

teisten muutosten todennäköisyyden kokemiseen. Kyselylomakkeen kysymys 16 on käyttökelpoinen muutosuhkan kokemisen mittaamiseen.

Kysymykset 17a-17c mittaavat voimattomuutta, mutta yhtä hyvin niiden voitaisiin sanoa mittaavan vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla. Eri tutkimuksissa mittarit saavat näkökulman mukaan eri nimiä. Kysymykset 16 ja 17 ovat samoja, joita on käytetty monissa epävarmuustutkimuksissa moniosaisen mittarin osina. (ks. Nätti ym. 1995, 24-25; Ashford ym. 1989, 810-820).

Jatkossa tullaan käyttämään tulevaisuudenodotusten tarkastelussa muutosuhkan ulottuvuutta, joka kuvaa kielteisten odotusten vahvuutta. Kuten huomasimme, kyseinen mittari on käytössä epävarmuuden tutkimuksissa. Epävarmuuden kokemisessa on kysymys asioista, jotka liittyvät työn tulevaisuuden kokemiseen ja odotuksiin.

2.3 Luottamus ja tulevaisuudenodotukset

Luottamus on noussut ihmistieteissä viime aikoina keskiöön. Tutkijat ovat pyrkineet osoittamaan sen laajan merkityksen instituutioiden, organisaatioiden ja ihmisten kesellä. Myös empiirisiä tuloksia luottamusta koskien on enenevässä määrin. Nyt ei ole tarkoitus esittää kattavasti tämän monitahoisen käsitteen mahdollisia sisältöjä. Yritän löytää sellaisia keskeisiä pisteitä, joissa luottamus ja tulevaisuudenodotukset koskettavat toisiaan, tekijöitä, joiden avulla voi ymmärtää luottamuksen merkityksen tutkimustehtäväni kannalta.

Luottamuksen käsitteen tärkeys tulee esille jo ajatuksessa, että (erityisesti) *tietämisen loppuessa luottamus saapuu näyttämölle* (Sydow 1998, 35). Tulevaisuudenodotukset myönteisine piirteineen ja uhkineen eivät voi perustua tietämiseen. Luottamus nousee yhdeksi tärkeäksi voimavaraksi etenkin silloin, kun ei ole paljon muuta mahdollisuutta kuin luottaa: esimerkiksi epävarmuus voi ”pakottaa” luottamaan (Ilmonen ym. 2000, 10). Luottamuksen merkitys on havaittu empiirisesti esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien pärjäämistä tutkittaessa: sosiaalinen luottamus suojaa työttömiä somaattiselta ja psyykkiseltä sairastumiselta (Kortteinen ym. 1998, 56-62).

Misztal (1996, 9-10) korostaa luottamuksen merkitystä yhä satunnaisemmaksi ja ennakoimattommaksi muuttuvassa modernissa maailmassa. Hänen mukaansa luottamukseen nivoutuu usko siihen, että asiat tehdään todennäköisesti tietyllä osapuolten hyväksymällä tavalla. Myös Luhmann (1979, 150; 1988, 105) korostaa, että luottamus vähentää sosiaalisen maailman ja suhteiden kompleksisuutta ja tätä kautta myös epävarmuutta. Näistä näkökulmista ymmärrämme, että luottamus on yksi tapa hallita epävarmuutta.

Luottamuksen on nähty olevan merkittävä integraatiota ja solidaarisuutta lisäävä tekijä, minkä kautta se lisää elämän sujuvuutta ja ennakoitavuutta. Työelämässä tämä tarkoittaa käytännössä muun muassa sitä, että kun työntekijöiden ja johdon välillä vallitsee luottamus, kumpikaan taho ei joudu alituisen epäilemään toistensa tarkoituksiperiä ja suunnitelmia. Epäluottamuksen ilmapiirissä yksilöt joutuvat käyttämään voimiaan toisten tai jonkun kontrolloimiseen, seuraamiseen tai asioiden

märehtimiseen. Luottamus siis pienentää tulevaisuuden monitahoisuutta. Luottaessaan ihmiset olettavat asioiden menevän tietyllä lailla. Luottamus liittyy keskeisellä tavalla tulevaisuuteen ja sen ennustettavuuteen. Kun työntekijä luottaa johtajaan ja päinvastoin, liittyy siihen samalla erilaisia oletuksia siitä, miten heidän tulisi käyttäytyä ja toimia niin nykyhetkessä kuin tulevaisuudessa. Jotta olisi luottamuksen arvoinen, ei voi tehdä mitä tahansa. (Ilmonen & Jokinen 2002, 90-95.) Myös avioliitto käy tässä hyvänä käytännön esimerkkinä. Jos molemmat luottavat toisiinsa, puolisoiden ei tarvitse alinomaan pelätä jatkuvaksi tarkoitettua yhteisen matkan katkeamista tai sitä mitä kaikkea toinen voisi mahdollisesti tehdä. Luottamus on yksi keskeinen epävarmuudelta ja sen vaikutuksilta suojaava tekijä.

Edellä sanottua ei pidä ymmärtää niin, että luottamus saapuu välttämättä näyttämölle. Luottamus on monella tapaa myönteinen suhde ihmisten välillä, mutta se voi rikkoutua tai loistaa poissaolollaan. Esimerkiksi työntekijän johtoa kohtaan osoittama luottamus tuo selviä etuja sekä työntekijälle että työyhteisölle, mutta kumpi tahansa voi rikkoa tuon luottamuksen. Pettäminen on aina mahdollista. Lisäksi luottamuksen vahvuus (intensiteetti) vaihtelee tilanteen mukaan. (Ilmonen ym. 2000, 6.)

Luottamuksen osoittaminen ja sen kokeminen että sinuun luotetaan voivat lisätä vapautta. Itse kukin uskaltaa ottaa (ja antaa) tällaisessa tilanteessa helpommin vastuullisia tehtäviä ja myös olla vastuussa tekemisistään. Tällöin työntekijät pääsevät näyttämään kykyjään ja osaamistaan. (Ilmonen & Jokinen 2002, 96.) Jos johto delegoi vaativia ja vastuullisia tehtäviä alaisilleen, mutta työntekijät kokevat, ettei heihin luoteta, voisi tämän ajatella johtavan moniin kielteisiin asioihin. Epäluottamus ja johtajan niskassa hengittäminen vähentävät olennaisesti esimerkiksi työntekijän luovuutta ja työviihtyvyyttä.

Mitä laajempaan luottamukseen pohjautuvaan verkostoon ihminen kuuluu, sitä enemmän hänellä on mahdollisuuksia saada muun muassa tukea, neuvoja ja vihjeitä vapaina olevista työpaikoista. Hyvän yhteiskunnallisen aseman ja korkean koulutuksen on havaittu olevan yhteydessä suurempaan verkostojen määrään (ja myös korkeampaan luottamukseen). Empiiriset tutkimukset osoittavat, että valtaosa työpaikoista hankitaan tuttavien, ystävien ja sukulaisten välityksellä. Mitä korkeammassa asemassa ihminen on, sitä todennäköisemmin hän kuuluu sellaisiin sosiaali-

siin verkostoihin, joiden avulla hän saa uuden työpaikan jouduttuaan jostain syystä entisestä pois. Luottamuksen pettäessä ja ongelmiin jouduttaessa yhteenkuuluvuus ”oikeisiin” piireihin on olennainen resurssi. (emt., 97, 151-155; Mills 1969, 277-283.)

Sosiaaliset verkostot ovat näkemykseni mukaan äärimmäisen tärkeitä myös tulevaisuudenodotusten näkökulmasta. Suhteet auttavat kohoamaan uralla ja työllistymään työttömyyden kohdatessa, mikä parantanee uraodotuksia. Itse asiassa kosketamme tässä samalla niin sanotun syrjäytymisen ydintä. Työttömyys pienentää suhteita erilaisiin toimijoihin työelämän kentällä. Kortteinen ym. (1998) osoittivat, että työttömät selviytyvät sitä paremmin, mitä enemmän he pystyvät ankkuroitumaan perheeseen. Tämä kohentaa varmasti työttömän psyykettä ja auttaa sitä kautta. Samalla olisi kuitenkin hedelmällistä tuntea ihmisiä työelämän puolelta, jolloin työpaikan saaminen olisi todennäköisempää.

Luottamuksen merkityksen voi nähdä työpaikan asioiden paremman soljumisen valossa. Tästä näkökulmasta ajatellaan, että luottamussuhteiden vallitsemisen tärkeänä taustatekijänä on se, että työntekijät näkevät keskinäisen luottamuksen tuovan jotakin lisää asioiden arkiseen toimintaan työpaikalla. Luottamusta pidetään asiana, joka parantaa ja helpottaa halutun (yhteisen) lopputuloksen saavuttamista. (Ilmonen ym. 1998, 44-45.)

Luottamus synnyttää ja ylläpitää turvallisuudentunnetta. Turvallisuudentunteen synnyn ensihetket paikantunevat vanhempien syliin. Turvalliseksi olonsa tuntevalle lapselle syntyy helpommin ihmissuhteita, jotka voivat kehkeytyä luottamuksellisiksi, mikä puolestaan lisää turvallisuudentunnetta. Luottamusta turvallisuudentunnetta kasvattavana asiana on selitetty sen kautta, että luottamus luo elämään jatkuvuutta ja ennakoitavuutta. (esim. Ilmonen & Jokinen 2002, 98.) Luottamuksen ja turvallisuudentunteen pohjan voimme löytää lapsuudesta. Esimerkiksi Eriksonin (1962) hyvin tunnetun psykososiaalisen kehityksen teorian mukaan onnistunut kriisien selvittäminen pikkulapsena johtaa luottamuksen kokemiseen. Eittämättä lapsuusiän turvallisuudella, läheisyydellä ja luottamuksen kokemisella on elämän läpi ulottuva vaikutus, mutta vaikutuksen vahvuudesta voidaan esittää eriäviä näkemyksiä.

Kuten sanottua, luottamus ei kuitenkaan välttämättä synny ja vallitse ihmisten välillä, ryhmissä tai organisaatioissa. Luottamukselle on ominaista, että se syntyy pikkuhiljaa, hitaasti, mutta voi heiketä tai purkautua silmänräpäyksessä. Hidas rakentuminen on ymmärrettävissä kaikkien niiden erilaisten vaatimusten kautta, joiden olemassaoloa luottamus vaatii. Epäluottamus sen sijaan voi muodostua hetkessä, mutta se katoaa hitaasti. (Sako 1998, 106-109; Ilmonen ym. 2000, 14.)

Uslanerin (2002, 2-20) mukaan optimistiset ihmiset ovat luottavaisimpia. Hänen mukaansa optimismiin sisältyvät tärkeinä piirteinä seuraavat ajattelutavat: ihminen uskoo, että tulevaisuus on parempi kuin menneisyys, ja että voimme kontrolloida ympäristöä ja elämänpiiriä tehdäksemme siitä paremman. Myönteisesti työsuhteensa tulevaisuuteen suhtautuvien voisi olettaa olevan keskimäärin optimistisempia ja omaavan vahvemman luottamuksen. Toisaalta asia ei ole näin yksioikoinen. Yksilö voi olla optimistinen, mutta pitää työsuhteensa tulevaisuuden näkymiä heikkoina, jos asiat työpaikalla ovat huonosti. Tällaisessa tilanteessa optimistinen ihminen voi silti suuntautua yleisesti asioihin valoisasti, esimerkiksi siten, että hän uskoo saavansa uuden työpaikan, vaikka menettäisi nykyisen.

Ymmärrän optimismin olevan yleisesti elämässä vaikuttava ajattelutapa, joka voi muodostaa luottamusta tukevan maaperän. Mutta toki se on vain yksi monista asioista, jotka ovat yhteydessä luottamukseen ja toisaalta työntekijöiden tulevaisuudenodotuksiin. Tässä tutkimuksessa ei päästä empiirisesti optimismiin käsiksi sellaisessa muodossa kuin sen ymmärrän. Työntekijöiden työtään koskevat odotukset antavat kuvan vain siitä, miten ihmiset suhtautuvat tämän yhden elämänalueen tulevaisuuteen. Elämässä on monia muitakin tärkeitä sisältöjä, kuten perhe ja harrastukset.

Nätin ym. (1995, 41) tutkimusten mukaan yksilö kokee sitä enemmän epävarmuutta, mitä huonommat ovat etenemis- ja vaikutusmahdollisuudet lähivuosina, mitä huonompi on työntekijän tietämys organisaation tilanteesta (tiedotus) ja mitä epätoennäköisempänä hän pitää uuden työpaikan saamista. Tiedämme empiiristen tutkimusten pohjalta, että merkittävä tapa parantaa luottamusta työpaikalla on kohentaa yrityksen tiedonkulkua ja tiedottamista (Ilmonen ym. 2000, 13 ja 116). Nyt voisi

esittää kysymyksen, vähentääkö hyvä tiedotus epävarmuutta nimenomaan sitä kautta, että se lisää luottamusta, mikä puolestaan vähentää epävarmuutta, vai onko tiedonkulun ja epävarmuuden välillä suora yhteys. Paras vastaus lienee, että molemmat tiet ovat mahdollisia kontekstista riippuen. Yhtä kaikki tämä oli esimerkki siitä, että asioiden ja ilmiöiden välillä on monitahoisia ja monensuuntaisia vaikutuksia.

3 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työntekijöiden tulevaisuudenodotuksia. Niitä lähestytään kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin tarkastellaan muutosuhkia (epävarmuuteen liittyviä) painottuen siihen, kuinka todennäköisenä kielteisten muutosten toteutumista pidetään lähitulevaisuudessa. Toisen ulottuvuuden muodostavat sellaiset tekijät (palkkataso, etenemismahdollisuudet jne.), jotka muuttuessaan voivat kohentaa tai heikentää työsuhdetta. Ne ovat epävarmuuden kokemiseen liittyviin ughiin verrattuna vähäisempiä muutoksia. Näiden kahden näkökulman avulla pyritään kuvaamaan työsuhteen lähitulevaisuuden kokemista. Tutkimuksen edetessä vastanneet tullaan jakamaan odotusten suhteen neljään ryhmään, joiden koostumusta pyritään selvittämään analysoimalla, millaisten asioiden suhteen ryhmät erityisesti eroavat.

Tutkimusasetelma (kuvio 1) ja tutkimusongelmat:

1 Millaisia ja kuinka paljon muutoksia odotettiin tapahtuvan työsuhteessa lähitulevaisuudessa?

Tarkoituksena on kuvata prosenttijakaumin työntekijöiden tulevaisuusperspektiiviä (ulottuvuus 1 ja 2). Odotus viittaa sanana sekä kielteisiin että myönteisiin asioihin. Aineisto on kerätty vuonna 1999, joten silloin lama oli vielä lähellä takana, mutta talous oli lähtenyt selvään kasvuun. Mielenkiinnon kohteena on erityisesti se, että kuinka muutosriikkaana tai muuttumattomana ihmiset olettivat oman työsuhteensa pysyvän vuosituhannen vaihteen tienoilla.

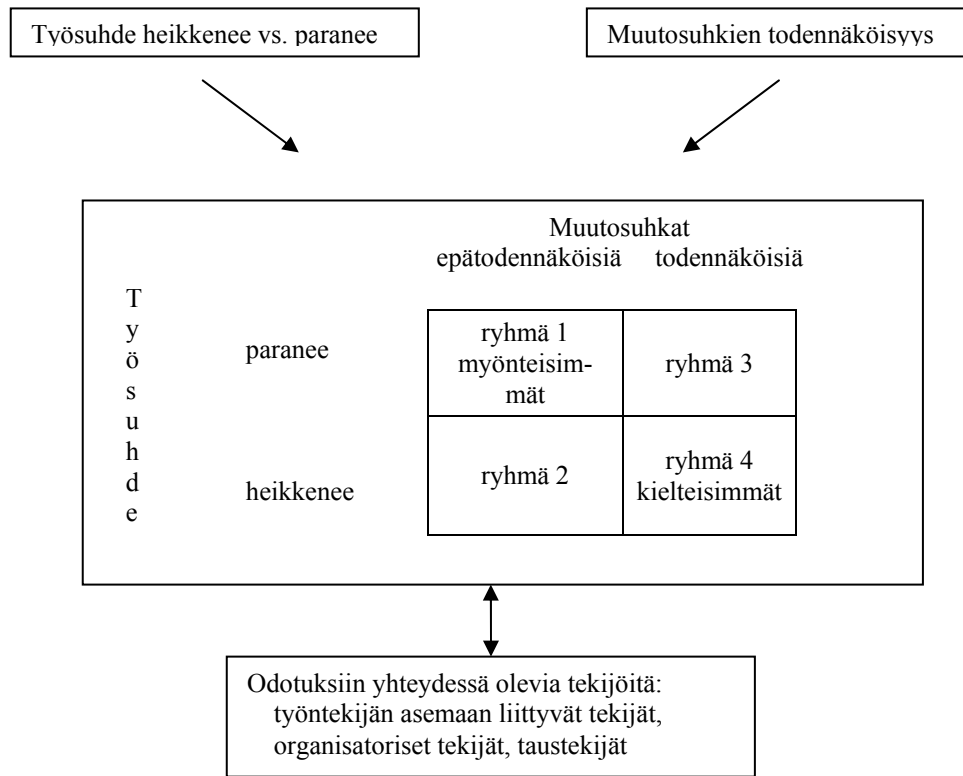
2 Mitkä tekijät ovat yhteydessä ja vaikuttavat työn tulevaisuudenodotuksiin, ja mitkä tekijät ovat tyypillisiä tietyllä tavalla työnsä tulevaisuuden kokeville?

Tutkittavat jaetaan odotusten suhteen neljään ryhmään. Oletuksena on, että voidaan määrittää sellaisia tekijöitä, joilla voidaan ”ennustaa” tiettyyn ryhmään kuulumista. Lainausmerkit viittaavat siihen, että tarkasti ottaen kysymys ei ole kausaalianalyysistä. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella tiettyjen asioiden oletetaan vaikut-

tavan ilmiöön. Osittain tämän perusteella ”ennustaviksi” tekijöiksi oletetaan ainakin seuraavat asiat:

- taustatekijät: ikä, sukupuoli, koulutus
- työntekijän työmarkkina-asemaan liittyvät asiat: asema organisaatiossa, määräaikaisuus vs. pysyvä työ, tapahtuneet muutokset työssä (esim. etene- mis- ja vaikutusmahdollisuuksien suhteen), viihtyminen työssä, tyytymättö- myys työhön, vaikutusmahdollisuudet tai voimattomuus
- organisatoriset tekijät: luottamus johtoon (esimies-alaissuhteet), epäluotta- mus, organisaatioilmapiiri ja tapa tiedottaa asioista
- lisäksi: sitoutuminen työhön, solidaarisuus

<p>Uloottuvuus 1 Työsuhteen oletetut muutokset heikkenee/ennallaan/paranee</p> <p>kysymys 19</p>	<p>Uloottuvuus 2 Muutosuhkat kuinka todennäköisenä pidetään</p> <p>kysymys 16</p>
--	---



Kuva 1. Tutkimusasetelma

4 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Kyseessä on niin sanottu aineiston sekundaarianalyysi – ongelmiin vastataan toista tutkimusta varten kerätyn aineiston pohjalta. Tällöin on tyypillistä, että aineisto ominaisuuksineen muodostaa pohjan sille, mitä voidaan tarkastella. Tämä saattaa aiheuttaa tiettyjä rajoituksia. Yhtä kaikki, kyselylomake sisältää sellaisia kysymyksiä, joiden avulla voidaan antaa vastauksia kiinnostuksen kohteena oleviin asioihin. Erityisessä *polttopisteessä ovat kysymyspatterit 16 ja 19*. Erityisesti niiden pohjalta tullaan muodostamaan jatkossa summamuuttujia, luomaan odotusten suhteen erilaisia ryhmiä ja tutkimaan käsitteiden välisiä yhteyksiä.

On syytä pohtia myös aineiston teoreettista edustavuutta siinä mielessä, kuinka hyvin aineisto suhteutuu tulevaisuudenodotuksien monitahoiseen ”teoreettiseen kehukseen”. Muun muassa työsuhteen oletetut muutokset, muutosuhkien todennäköisyys, vaikutusmahdollisuudet työssä, luottamus, organisaatioilmapiiri ja esimies-alais-suhteet ovat aineistossa sellaisia asioita, joiden avulla on mahdollista tarkastella olennaisia asioita sekä saada selkeät linkit teorian ja aineiston analyysin välille. Erityisesti on huomioitava, että mainitut asiat voivat olla yhteydessä toisiinsa hyvin monin tavoin ja vaikutukset voivat olla vastavuoroisia.

Aineistosta puuttuu tekijöitä, jotka olisivat ilmiön tarkastelun kannalta tärkeitä. Esimerkiksi perheen ja työn välinen suhde on yksi sellainen ulottuvuus, joka muo-
vaa merkittävästi tulevaisuutta koskevia näkemyksiämme. Myönteisten työkokemu-
sten ohella myös onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen, ystävät ja har-
rastukset vaikuttavat tulevaisuudenkuvaan. Tässä tutkimuksessa on rajoitettu tule-
vaisuuden näkymiin yhden elämänsektorin, työn näkökulmasta, mutta esimerkiksi
jo pelkästään ”perheen elättämisen” ja ajan jakamisen perspektiiveistä elämäna-
alueet nivoutuvat toisiinsa.

4.1 Aineiston esittely

Aineisto on kerätty vuonna 1999 helmikuun ja kesäkuun välisenä aikana. Se kerättiin alun perin tutkimukseen, joka julkaistiin vuonna 2000 nimellä ”Luottamus ja paikallinen sopiminen” (Ilmonen, Jokivuori, Kevätsalo ja Juuti). Kyselyyn vastasi 1824 ihmistä. Vastausprosentti oli 49,8.

Tutkija Pertti Jokivuori huolehti kyselyjen toimittamisesta palautuskuorineen organisaatioiden henkilöstöosastolle, jossa lomakkeiden jakelu hoidettiin yhdessä. Pk-yrityksissä kyselylomakkeiden jako ja palautus suoritettiin ilman tutkijan myötävaikutusta niin, että tutkija toimitti lomakkeet yrityksiin ja yrityksissä organisoitiin niiden jakaminen ja kerääminen palautuslaatikkoon. Aineisto on kerätty kahdestatoista suurehkosta organisaatiosta ja yhdeksästä pk-yrityksestä (taulukko 2). Vastausprosentit ovat kohtuullisen hyviä, joskin ne vaihtelevat organisaatioittain. Kadon syitä on monesti vaikea selvittää. Kato on saattanut vaikuttaa tutkimustuloksiin. On esimerkiksi mahdollista, että tavalla tai toisella huonossa asemassa työssään olevat vastaavat kyselyihin harvemmin kuin muut. Kyselyn suorittamisesta voi lukea halutessaan tarkemmin teoksesta *Luottamus ja paikallinen sopiminen*.

Taulukko 2. Vastanneet organisaatioittain ja palautusprosentit

Organisaatio	Vastanneet N	Palautus %
Sairaala1	238	45
Sairaala2	150	50
Pankki1	101	78
Pankki2	172	64
Tehdas1	208	48
Tehdas2	292	58
Kauppa1	12	17
Kauppa2	40	51
Seurakunta-yhtymä1	91	40
Seurakunta-yhtymä2	131	43
Koulutusorg.1	146	61
Koulutusorg.2	91	36
PK-yritys1	80	73
PK-yritys2	8	42
PK-yritys3	6	75
PK-yritys4	20	65
PK-yritys5	14	83
PK-yritys6	4	100
PK-yritys7	12	80
PK-yritys8	4	57
PK-yritys9	4	44
Yhteensä	1824	49,8 %

Vastanneissa oli enemmän naisia kuin miehiä. Joillakin aloilla sukupuolijakauma oli varsin vino: heijastaen sitä, että yhä on olemassa niin sanottuja nais- ja miesvaltaisia aloja. Yli puolet vastanneista oli 30-49 -vuotiaita. Opistotason koulutus oli selvästi yleisin. Noin 60 %:lla oli opisto- tai korkeakoulutasoinen koulutus. Määräaikaisessa työsuhteessa toimivia oli 12 %. Alle 30-vuotiaiden kohdalla asia oli kuitenkin toinen, sillä tässä aineistossa heistä noin 40 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Tämän suuntaiset työsuhteiden luonteeseen liittyvät tekijät tulivat esille jo vuonna 1993 Julkusen ym. (1995, 164-166) tekemässä tutkimuksessa. Naisista määräaikaisessa työsuhteessa oli 15 % ja miehistä 7 %; tämä on täysin samanlainen jakauma kuin esimerkiksi Blomin ym. (2001, 96) aineistossa.

Taulukko 3. Vastaajien taustatiedot toimialoittain ja koko aineistoa koskien

Taustatiedot	Sairaalat n=388	Pankit n=273	Tehtaat n=500	Srk-yhtymät n=221	Kaupat n=52	Koulutusorg. n=237	Pk-yritykset n=153	Koko aineisto n=1824
Sukupuoli								
- mies	17	11	80	32	19	30	56	40
- nainen	83	89	20	68	81	70	44	60
Ikä								
- alle 30	7	1	10	3	45	5	17	8
- 30-49	58	55	55	60	45	63	61	58
- 50-64	35	44	35	37	10	32	22	34
Ammatillinen koulutus								
- ei mitään	3	14	10	4	14	3	17	9
- kurssi	10	9	9	10	15	7	20	11
- amm.koulu	11	13	40	14	44	8	38	21
- opistotaso	58	57	28	46	21	42	21	41
- korkeakoulu	18	7	13	26	6	40	4	18
Sosioekonominen asema								
- ylempi toimihenk.	15	27	24	21	21	41	16	23
- alempi toimihenk.	54	57	27	13	13	33	17	35
- työn-tek./viranh.	31	16	49	66	66	26	67	42
Työsuhde								
- määräaikainen	22	3	4	12	14	20	10	12
- pysyvä	78	97	96	88	86	80	90	88

4.2 Metodinen keskustelu ja erotteluanalyysi

Aineiston koko ei aiheuta ongelmia tilastotieteellisten menetelmien käytössä. Riittävästä otoskoosta on hyötyä, koska tutkimuksessa jaotellaan vastanneita ryhmiin (esim. erotteluanalyysi). Suuri otos mahdollistaa paremmin sen, että kuhunkin ryhmään saadaan riittävästi tapauksia.

Tutkimustulosten yleistämiseen liittyy selkeä rajoitus, joka on huomioitava – aineiston ja tehdyn otannan luonteesta johtuen. *Tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko työelämän kenttää.* Erilaisilla toimialoilla ja eri organisaatioissa asiat saattavat olla toisin.

Pyrkimyksenä on löytää assosiaatioita ilmiöiden väliltä, mutta kausaalianalyysistä ei ole kysymys, sillä se vaatisi esimerkiksi riittävän pitkittäisaineiston. Asioiden väliltä löytyy usein selkeitä yhteyksiä, mutta samalla on perustellusti ja pitävästi vaikea sanoa, mikä on syy ja mikä seuraus. Lisäksi samalla kun tekijä x vaikuttaa y :n, niin y voi vaikuttaa x :n ja väliin tulevana tekijänä saattaa löytyä muuttuja z .

Olen käyttänyt apunani kyselylomakkeella saatua kvantitatiivista aineistoa. On ilmiselvää, että ”laadullisella” tavalla kerätty aineisto poikkeaa ”määrällisestä” aineistosta. Tässä mielessä yhdyn siihen näkemykseen, jonka mukaan tutkimustehtävä ja aineisto ovat kiinteällä tavalla yhteydessä toisiinsa. Yhtä kaikki, aineistoa kuvaavien tunnuslukujen ja tietoa tiivistävien tilastollisten menetelmien avulla saattaa löytyä muun muassa suhteellisia eroja, tyypillisyyksiä ja ilmiöiden yhteyksiä.

Mittareiden laatiminen ja valinta on suoritettu aineiston ja teorian pohjalta. Lukemisen ja seuraamisen helpottamiseksi osa asteikoista on käännetty siten, että tarkasteltava ilmiö kasvaa tai lisääntyy numeron kasvaessa. Jatkossa vielä mainitaan lyhyesti, mikäli mittari on käännetty toisinpäin kuin se on kyselylomakkeessa.

Käytetyt tilastolliset apuvälineet ovat pääosin tuttuja korrelaatioanalyysineen ja muine tavallisine tunnuslukuineen. Hivenen vähemmän tunnettua erotteluanalyysia käyn tässä läpi mainiten sellaiset asiat, jotka ovat tärkeitä tutkimuksen luotettavuus-

den kannalta. Erotteluanalyysi kuuluu niihin menetelmien joukkoon, joiden analyysi pohjautuu keskiarvoihin.

Erotteluanalyysin avulla muodostetaan analysoitavista muuttujista uusia muuttujia eli erottelijoita, joiden keskiarvojen suhteen tarkastelun alla olevat ryhmät eroavat mahdollisimman paljon toisistaan. Asia voidaan ilmaista myös siten, että kyseessä on menetelmä, jonka avulla tutkitaan, miten useat ”selittävät” muuttujat ovat yhteydessä ”selitettävään” muuttujaan; selitettävällä muuttujalla tarkoitetaan tällöin henkilön tai tapauksen kuulumista tiettyyn ryhmään. Tässä tutkimuksessa yksilö kuuluu johonkin ryhmään sen perusteella, millaiset ovat hänen tulevaisuudenodotuksensa. Erotteluanalyysissa on paljon samaa kuin regressioanalyysissa, joka on kaiketi paremmin tunnettu. (Nummenmaa ym. 1997, 106-114; Ranta ym. 1997, 479-488.) Erotteluanalyysi on ”sukua” myös monimuuttujaiselle (MANOVA) varianssianalyysille (Van de Geer 1971, 270-272).

Erotteluanalyysi etenee suhteellisen yksinkertaisesti. Aluksi muodostetaan sellainen erottelija, joka erottelee ryhmiä parhaiten keskiarvojen suhteen, sitten mahdollisesti toinen erottelija, joka erottelee ryhmiä toiseksi parhaiten ja on korreloimaton ensimmäisen erottelijan kanssa. Erottelijoiden lukumäärä riippuu erottelijoiden tilastollisesta erottelukyvystä sekä sisällöllisestä tulkinnasta. Tilastollisessa erottelukyvystä on kysymys siitä, että testataan hypoteesia *ei yhtään erottelijaa* Wilksin lambdaan perustuvalla χ^2 – testillä. Jos hypoteesi tulee hylätyksi, muodostetaan uusi hypoteesi *yksi erottelija*, ja jos sekin hylätään, niin on ainakin kaksi erottelijaa, ja niin edelleen. Sisällöllinen tulkinta liittyy siihen, että tutkija kykenee pohtimaan erottelijan merkitystä ja sisältöä järkevästi. (Nummenmaa ym. 1997, 106-114.)

Käytän myös havaintojen uudelleen luokittelutarkastelua. Siinä katsotaan, kuinka hyvin erotteluanalyysin pohjalta havainnot voidaan ryhmitellä uudestaan oikeisiin luokkiinsa, kun tiedetään erotteluanalyysin tulokset (mt., 106-114). Jos olisi mahdollista luoda täydellinen erottelija, sen avulla voitaisiin luokitella ja ennustaa täysin, mihin ryhmään tiettyjä ominaisuuksia omaava yksilö kuuluu. Tämä on luonnollisesti mahdotonta, mutta ei sellaisellakaan erottelijalla tee juuri mitään, joka kykenee ryhmittelemään puolet havainnoista oikeisiin ryhmiin, sillä silloin tutkija voisi käyttää yhtä lailla kolikkoa.

Niin sanotut erotteluprosentit (% of variance) osoittavat etenkin sen, kuinka tärkeitä erottelufunktiot ovat suhteessa toisiinsa. Ne näyttävät, kuinka paljon ”erotteluvoimaa” funktiolla on kokonaiseroteluvoimasta. Tämän lisäksi niin sanottu kanoninen korrelaatio on hyvä apuväline pohdittaessa erottelufunktion hyödyllisyyttä ja hyvyttä. Mitä lähempänä kanoninen korrelaatio on ykköstä, sitä toimivampi erottelija on. Analyysissa mukana olevien muuttujien tärkeyttä kannattaa tarkastella standardeitujen kertoimien avulla, sillä niiden suhteen muuttujat ovat yhteismitallisia. (Klecka 1990, 29-36.)

Erotteluanalyysin (ideaaliseen) käyttöön liittyy muutamia oletuksia. Ensimmäistä oletusta, että ryhmät on muodostettu toisistaan riippumatta, ei yleensä ole ongelmallista täyttää. Toinen oletus on se, että kovarianssimatriisit ovat yhtä suuret. Kovarianssimatriisien yhtä suuruutta voidaan tarkastella Boxin M-testillä. Kolmatta oletusta, jonka mukaan muuttujat noudattavat p-ulotteisia normaalijakaumia jokaisessa ryhmässä, ei voida testata SPSS-ohjelman avulla. On kuitenkin mahdollista tutkia yksittäin x-muuttujien normalisuus kaikissa ryhmissä, mikä ei kuitenkaan ole riittävä ehto p-ulotteiselle normaalisuudelle. (Klecka 1990, 11; Nummenmaa ym. 1997, 106-114; Morrison 1976, 230)

Oletusten täyttymättömyys vaikuttaa jonkin verran tuloksiin. Esimerkiksi jos normalisuus ei toteudu, se vaikuttaa merkitsevyyttesteihin. On kuitenkin esitetty näkemyksiä, että erotteluanalyysi ei ole kovin herkkä puutteille normaalisuudessa: seurauksena on jonkintasoinen lasku analyysin tarkkuudessa ja tehokkuudessa. Myös kovarianssimatriisien erisuuruus aiheuttaa jonkin verran virhettä erottelufunktioissa ja luokittelutarkasteluissa (classification equations). (ks. Klecka 1990, 60-63; Lachenbruch 1975, 41-45.)

Lisäksi yllämainitun kaltaisiin tilanteisiin on esitetty joitakin tapoja, joista voi saada tukea. Jos esimerkiksi ollaan määrittämässä erottelufunktioiden määrää, niin ei tarvitse luottaa pelkästään Wilks`sin lambdaan (merkitsevyydesti). Voimme tutkia lisäksi kanonisia korrelaatioita ja erotteluprosentteja. Molempien korkeat arvot antavat tukea erotteluanalyysille. Jos taas kanoninen korrelaatio tai erotteluprosentti

on pieni, ei erottelufunktio ole välttämättä kovin kiinnostava, vaikka erottelija olisi-
kin tilastollisesti merkitsevä. (Klecka 1990.)

Yleisesti ottaen on suositeltavaa, että muuttujat, joiden avulla ryhmiä pyritään erot-
telemaan, ovat vähintään välimatka-asteikollisia. Erotteluanalyysissä voidaan käyt-
tää myös ei-jatkuvia muuttujia (dikotomisiasia), mutta sillä on vaikutuksia analyysiin.
Asian laita on näin esimerkiksi siitä syystä, etteivät oletukset voi tällaisten muuttu-
jien osalta toteutua. (Klecka 1990, 9; Dillon & Goldstein 1984, 381-382; Kendall
1968, 170; Goldstein & Dillon 1978.)

5 Työntekijöiden kuva työsuhteensa lähitulevaisuudesta

Tulevaisuusperspektiiviä tarkastellaan tässä luvussa siinä valossa, millaisia muutoksia työntekijät olettivat tapahtuvan muutaman vuoden aikana. Yhtäältä pyritään kuvaamaan epävarmuuteen liittyvää kielteisten muutosten todennäköisyyttä (kysymys 16). Toisaalta valotetaan neutraalimpaa näkökulmaa tulevaisuudenodotuksiin lievempien muutosten näkökulmista, joihin syvennytään aluksi.

5.1 Odotetaanko työsuhteen parantuvan lähivuosina – vai onko kaikki niin kuin ennenkin?

Seuraavaksi tarkastellaan, olettivatko työntekijät työsuhteensa kohentuvan, huonontuvan vai pysyvän ennallaan. Tätä tiedusteltiin kahdeksalla väittämällä kysymyksessä 19 *Minkä suuntaisia muutoksia oletat, että työssäsi tapahtuu seuraavan kahden vuoden kuluessa?* On huomattava, ettei jokainen kysymyksen väittämistä ole selkeä työsuhteen kohenemisen tai huonontumisen näkökulmasta. Esimerkiksi etenemismahdollisuuksien paraneminen ja palkkatason paraneminen ovat tässä suhteessa hyvin erilaisia. Oletettavasti jokainen ilahtuu palkannoususta, mutta eteneminen uralla ei ole niin monelle tärkeä asia. Itse asiassa aikaisemmin on jo mainittu, että etenemishalukkuutta hillitsee sen mukanaan tuoma vastuu ja todennäköisesti lisääntyvä työ määrä. Tosin sellainen työpaikka, jossa on mahdollisuus halutessaan edetä urallaan, lienee työntekijöiden mielestä keskimäärin parempi kuin sellainen, jossa urakulku on tukahdutettu. Yhtä kaikki, yleisesti väittämien avulla voidaan tutkailla oletetun muutoksen suuntaa. Kysymys 19 on uudelleenkoodattu siten, että mitä suurempi arvo, sitä selvemmin oletetaan työsuhteen ominaisuuden paranevan, eli mittarit on käännetty toisinpäin.

Taulukosta 4 näkyy, että *selkeä enemmistö oletti työsuhteen säilyvän ennallaan* kysytyjen ominaisuuksien osalta. Mittareiden painopiste on hivenen positiivisuuden puolella, sillä vähintään jonkinlaista paranemista pidettiin oletettavampana kuin heikkenemistä. *Poikkeuksena on työn varmuus, sillä 27 % katsoi sen heikkenevän*

jonkin verran tai selvästi ja ainoastaan 10 % paranevan jonkin verran tai selvästi. Myös etenemismahdollisuuksien paranemiseen uskottiin jonkin verran vähemmän kuin muiden työn osatekijöiden kohdalla. *Palkkatason, työn mielenkiintoisuuden ja omien tavoitteiden saavuttamisen oletettiin paranevan eniten suhteessa muihin väittämiin.*

Taulukko 4. Kysymyksen 19 ”Minkä suuntaisia muutoksia oletat, että työssäsi tapahtuu seuraavan kahden vuoden kuluessa” vastausjakauma (%)

	Heikkenee selvästi	Heikkenee jonkin verran	Ennal- laan	Paranee jon- kin verran	Paranee selvästi
Palkkatasosi	2	7	62	28	1
Etenemismahdollisuutesi	5	7	76	11	1
Työsi varmuus	6	21	63	9	1
Työsi mielenkiintoisuus	2	9	60	27	2
Työsi itsenäisyys	2	7	69	19	3
Työsi vastuullisuus	1	4	68	23	4
Omien tavoitteiden saa- vuttaminen	3	12	56	26	3
Vaikutusmahdollisuutesi työssä	5	12	58	23	2

Kaikkien kysymyksen 19 kahdeksan osion välillä vallitsee (liite 1) varsin selkeä lineaarinen yhteys. Korrelaatiokertoimet vaihtelevat välillä 0,322-0,719 ($p < 0,001$). Korrelaatiot ovat varsin korkeita ja osoittavat, että väittämien välillä on selkeä yhteys³. Tämä tarkoittaa yleisesti sitä, että esimerkiksi mitä enemmän työntekijä oletti vaikutusmahdollisuuksiensa paranevan, sitä paremmin hän myös uskoi saavuttavansa omat tavoitteensa tulevaisuudessa.

³ Tilastollinen merkitsevyys, korrelaation arvo ja otoskoko ovat yhteydessä toisiinsa tietyllä tavalla. Suuri otoskoko ”tuottaa” helpommin tilastollisesti merkitseviä tuloksia, sillä otoskoko vaikuttaa testisuureen t-arvoon. Otoskoon ollessa noin 1000 ja merkitsevyytason ollessa 5 %, on korrelaation oltava 0,062, jotta se olisi tilastollisesti melkein merkitsevä, mutta samalla merkitsevyytastolla otoskoon ollessa noin 30 tulee korrelaation olla vähintään 0,349. (esim. Nummenmaa 1997, 160-162.) Tilastollinen merkitsevyys ja korrelaation ”efekti” ovat eri asioita.

Korrelaatiot antavat alustavaa tukea sille ajatukselle, että kysymyksen 19 osiot yhdistämällä voidaan luoda *työsuhteen oletettuja muutoksia kuvaava summamuuttuja, mittari 1*. Faktorianalyysin tulokset (liite 2) osoittavat kaikkien osioiden latautuvan samalle faktorille, joten niiden taustalla voidaan ajatella olevan yhteinen latentti tekijä, jota osiot mittaavat. Tämä on järkevää myös sisällöllisesti kyselylomaketta tarkastelemalla. Kysymyksistä 19a-19h muodostetun summamuuttujan Cronbachin α , joka mittaa summamuuttujan reliabiliteettia⁴, on varsin korkea ($\alpha = 0,89$).

Näin ollen katson, että on sekä tilastollisesti että sisällöllisesti perusteltua luoda *mittari 1, työsuhteen oletetut muutokset*, yhdistämällä kysymyksen osiot summamuuttujaksi. Tässä tutkimuksessa jokainen summamuuttuja on rakennettu siten, että kullekin vastanneelle on laskettu keskiarvo summamuuttujan osien vastausten pohjalta. Mittarin 1 kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että vastanneen oletettuja muutoksia kuvaava luku on välillä 1-5, joka on hänen kohdissa 19a-19h antamien vastaustensa keskiarvo. Mitä lähempänä keskiarvo eli summamuuttuja on viittä, sitä enemmän yksilö odottaa työsuhteensa paranevan.

Taulukon 5 tulkinnassa on syytä olla varovainen, koska siinä on tehty luokkia. Haluan korostaa, että pääosa keskiarvoista on lähellä kolmosta. Koko aineiston kohdalla summamuuttujan keskiarvo (keskiarvojen keskiarvo) on 3,08. Luokittelun avulla voidaan kuitenkin jakaa ihmiset mittarilla 1 ryhmiin. Näemme, että *noin kolmannes oletti työsuhteensa keskimäärin heikenevän, noin neljännes katsoi sen pysyvän ennallaan ja noin puolet uskoi sen paranevan*.

⁴ Eksaktisti Cronbachin α on mittarin reliabiliteettikertoimen alarajan estimaatti. Alfaa nimitetään myös sisäisen johdonmukaisuuden kertoimeksi. (Nummenmaa ym. 1997, 186-187.) Alfa on käytettyin ja hyvä apuväline reliabiliteettia määritettäessä, muttei suinkaan ainut. Nimittäin faktoripistemäärien kovarianssimatriisi sisältää kiinnostavaa informaatiota, sillä sen päädiagonaalilla olevat faktoripistemäärien varianssit ovat yhtä suuret kuin estimoitujen faktoripistemäärien ja niitä vastaavien todellisten faktoreiden välisten korrelaatioiden neliöt: eli ne osoittavat, kuinka hyvin estimoitu faktori selittää todellista faktoria, latenttia muuttujaa, jota faktorianalyysin avulla yritetään määrittää. Päädiagonaalilla olevat faktoripistemäärien varianssit voidaan siis tulkita faktoripistemäärien reliabiliteettikertoimiksi. (esim. Leskinen 1987; Lawley & Maxwell 1971.)

Taulukko 5. Työsuhteen oletetut muutokset -summamuuttujan jakauma (%)

Summamuuttujan arvo	Osuus vastanneista (%)
$x \leq 2$	3
$2 < x < 3$	27
$x = 3$	23
$3 < x < 4$	42
$4 \leq x \leq 5$	5

Tapahtuneita muutoksia mittaavat väittämät 15a-15h, jotka on uudelleen koodattu kääntämällä mittari. Näyttää siltä, että tapahtuneet muutokset ovat olleet varsin myönteisiä (taulukko 6). Merkittävä osa sanoi kuitenkin työnsä pysyneen kyseisten piirteiden osalta ennallaan.

Työn varmuus on piirre, joka on heikentynyt eniten. Neljännes koki varmuuden heikentyneen viimeisten kolmen vuoden aikana. Varmuus nousi samalla tavalla esille myös oletettujen muutosten kohdalla. Tämän voi ymmärtää pitkälle juuri taakse jääneen laman ja korkeana säilyneen työttömyyden kautta.

Taulukko 6. Kysymyksen 15 ”Minkä suuntaisia muutoksia työssäsi on tapahtunut viimeisen kolmen vuoden aikana?” vastausjakauma (%)

%	Heikentynyt selvästi	Heikentynyt jonkin verran	Ennal- laan	Parantunut jonkin verran	Parantu- nut sel- västi
Palkkatasosi	3	7	38	47	5
Etenemismahdollisuutesi	5	7	72	12	4
Työsi varmuus	8	17	58	11	6
Työsi mielenkiintoisuus	3	10	45	32	10
Työsi itsenäisyys	2	5	57	26	10
Työsi vastuullisuus	1	3	55	28	13
Omien tavoitteiden saavuttaminen	4	11	50	28	7
Vaikutusmahdollisuutesi työssä	6	10	48	29	7

Noin puolet koki palkkatasonsa parantuneen. Ainakin osittain tämä saattaa heijastella sitä, että palkkoja todella nostetaan muutamalla prosentilla vuosittain, vaikei ostovoima kohoaisikaan inflaation vuoksi. Tulkintaa vaikeuttaa se, että osa voi ymmärtää palkkatason nousun tarkoittavan samaa kuin palkan nousun ja osa saattaa ymmärtää palkkatason tarkoittavan palkan nousua suhteessa muihin työntekijöihin.

Kaikkien kysymyksen 15 osioiden välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä korrelaatio: korrelaatiokertoimet ovat välillä 0,211-0,663. Palkkataso korreloi vähiten muiden muuttujien kanssa. Tämä näkyy myös faktorianalyysissä muita pienempänä latauksena, sillä faktorianalyysi pohjautuu korrelaatioanalyysiin (liite 3). Yhtä kaikki, myös palkkataso otetaan mukaan kysymyksistä 15a-15h muodostettavaan *summamuuttujaan työssä tapahtuneet muutokset* (Cronbachin $\alpha = 0,86$).

Työssä tapahtuneet muutokset -summamuuttujan ja työsuhteen oletetut muutokset -summamuuttujan välinen korrelaatio ($r = 0,612$; $p < 0,001$) on korkea. Jos asiaa katsotaan selityksasteen näkökulmasta, tapahtuneet muutokset selittävät noin 37 % oletettujen muutosten vaihtelusta⁵. Pienet erot jakaumissa (taulukot 4 ja 6) näkyvät erityisesti seuraavasti: tapahtuneiden muutosten osalta on enemmän *paranee jonkin verran tai selvästi* -vastauksia kuin oletetuissa muutoksissa ja oletetuissa muutoksissa puolestaan enemmän *ennallaan* -vastauksia verrattuna tapahtuneiden muutosten jakaumaan. Yhtenä tekijänä saattaisi olla se, että laman jälkeen työelämässä tapahtui selviä myönteisiksi koettuja muutoksia. Toisaalta tulevaisuuteen suhtauduttiin yhä pienellä varauksella, etenkin kun taantuma oli vasta ohi.

Näyttää kuitenkin siltä, että ihmiset olettavat menneisyyden ja tulevaisuuden välillä vallitsevan melko selkeän jatkumon. Tätä ei pidä ymmärtää niin, että menneisyyden tapahtumat suoraan selittävät odotuksia. Tulevaisuus on erityisesti nykyisessä modernissa yhteiskunnassa arvaamaton. Luottamusta käsiteltäessä mainittiin, että luottamus luo omalla tavallaan ennustettavuutta ja pienentää tulevaisuuden monitahoisuutta. Luottamuksen lisäksi odotusten muotoutumisen taustalta löytyy varmasti joukko muitakin tekijöitä.

⁵ Kahden muuttujan tapauksessa selityksaste (lineaarinen) saadaan korottamalla korrelaatio toiseen potenssiin. Tällöin saadaan sama selityksaste kuin saataisiin tekemällä regressioanalyysi (Holopainen 1992, 82.)

Luottamusta koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että myönteisillä asioilla on taipumusta kasautua entisestään hyväosaisille. Itse asiassa niiden, joilla on muutenkin paljon resursseja (muun muassa korkea koulutus ja sosioekonominen asema), on helpompi luottaa kuin huonompiosaisten, sillä hyväosaisille luottamuksen pettämisellä on keskimäärin vähemmän katastrofaalisia vaikutuksia. (Ilmonen & Jokinen 2002, 153.)

Otaksun, että tulevaisuudenodotusten kohdalla vallinnee ikään kuin kasautumisperiaate. Työssä tapahtuneet myönteiset muutokset, asema työpaikalla, sosiaaliset verkostot ja monet muut asiat hyvin todennäköisesti tukevat ja vahvistavat toinen toisiansa, mitä kautta tulevaisuus näyttää keskimäärin myönteisemmältä. Tässä mielessä ”hyväosaisuus” ilmenee toteutuneiden asioiden ohella ajatusten ja odotusten tasolla. Kielteisten asioiden kasautuminen näkyy konkreettisesti ikävällä tavalla työttömyyden kautta. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien on erilaisista syistä vaikea löytää työtä. Vuosikymmen sitten lukemattomat ihmiset menettivät työpaikkansa. Vuoden 2003 alussa pitkäaikaistyöttömiä oli yhä noin 180 000. Lisäksi korkea työttömyys ei voi olla vaikuttamatta jollain tavalla myös työssäkäyvien elämään ja mieliin.

5.2 Muutosuhkat

Edellä on jo tehty rajaus, että tässä tutkimuksessa toisena tulevaisuudenodotuksia määrittävänä ulottuvuutena toimii tiettyjen kielteisten muutosten todennäköisyys, joka on epävarmuuden tutkimuksissa niin sanotun moniosaisen mittarin yksi osa. Muutosten todennäköisyyttä tiedusteltiin yhdeksällä väittämällä 16a-16i, jotka näkyvät taulukossa 7. Kysymyksen asteikko on neliportainen 1-4 ja se on käännetty niin, että mitä suurempi arvo, sitä todennäköisempi muutos on. Muutoksista todennäköisimpinä (melko tai erittäin todennäköisenä) pidettiin siirtoa toiseen työhön (25 %) ja työajan muuttumista epämurkavaksi (15 %). Vakavinta eli irtisanomisen uhkaa piti 11 % melko tai erittäin todennäköisenä.

Taulukko 7. Kysymyksen 16 ”Kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat asiat voisivat tapahtua nykyisessä työssäsi seuraavan kahden vuoden kuluessa?” vastausjakauma (%)

Muutosuhka	Erittäin epäto- dennäköistä	Melko epäto- dennäköistä	Melko toden- näköistä	Erittäin toden- näköistä
Sinut siirretään toiseen työhön	25	50	17	8
Sinut irtisanotaan	39	50	8	3
Sinut lomautetaan	39	50	9	2
Sinulle tarjotaan eläkeratkaisua	75	19	3	3
Työaikaasi lyhen- netään	51	39	7	3
Työaikasi muuttuu epämukavaksi	40	45	12	3
Palkkaasi alenne- taan	47	45	6	2
Lomarahat poiste- taan tai supistetaan	36	50	12	2
Joudut työkyvyt- tömäksi	42	53	4	1

Yleisesti ottaen uhkien kokeminen näyttää olleen vähäistä. Toisaalta jos tämän tutkimuksen irtisanomisuhkaa kokevien osuus on sinnepäinkään lähellä koko Suomen työväestön tilannetta, niin vuonna 1999 työkäisistä noin viidennes oli joko työttömiä tai kokivat irtisanomisen uhkaa. Vaikka uhkien kokeminen näyttää olleen näiden lukujen perusteella melko pientä joukkoa koskeva asia, lisää epävarmuus työelämän eriarvoisuutta. Turvallisuus on ihmisille erittäin keskeinen asia ja elämänarvoista eittämättä yksi tärkeimmistä. Erilaiset epävarmuustekijät nakertavat osaltaan turvallisuudentunnetta.

Tietoa pitää tiivistää, jotta saamme käyttöön uhkien kokemisen mittarin tulevaisuudenodotusten jatkotarkasteluun. Mittari 2 pyritään muodostamaan kysymyksen 16 osioista. Kyseisen kysymyksen osioiden korrelaatiomatriisi ja faktorianalyysi eivät ole yhtä selkeitä ja helposti tulkittavia kuin mittaria 1 luotaessa. Kaikki osiot eivät korreloi keskenään ja korrelaatiokertoimien suuruudet vaihtelevat (liite 4). Sekä Varimax-rotatiolla että Promax-rotatiolla tehdyt faktorianalyysit muodostavat kaksi faktoria. Täten faktorianalyysi ei anna täyttä tukea sille, että kaikki kysymykset 16a-16i mittaisivat samaa latenttia tekijää. Varimax-rotatiion tulos ei ole aivan

niin selkeä kuin Promax-rotatiolla saatu faktorirakenne, mutta ne ovat samansuuntaisia (liite 4).

Jos katsomme kysymyksiä 16a-16i sisällöllisesti, niin mielestäni on perusteltua sanoa, että ne liittyvät hyvin kiinteästi toisiinsa; jokainen niistä liittyy kielteiseen muutokseen työssä ja sen todennäköisyyteen. Tästä syystä pidän perusteltuna ajatella niin, että faktorianalyyseissä näkyvät kaksi faktoria voivat korreloida keskenään. Vinokulmaiset rotaatiot (Promax, Oblimin) sallivat myös faktoreiden välisen korrelaation, mutta suorakulmaiset (esim. Varimax) eivät.

Erityisesti irtisanominen ja lomautus, mutta myös siirto toiseen työhön, saavat melko korkeita latauksia faktorilla 2. Muuttajat työaikaasi lyhennetään, työaikasi muuttuu epämukavaksi, palkkaasi alennetaan, lomarahat poistetaan tai supistetaan ja joudut työkyvyttömäksi näyttävät liittyvän faktoriin 1. Sisällöllisesti faktoreiden eron voisi tulkita siten, että faktori 1 liittyy työsuhteen huonontumisen uhkaan ja faktori 2 nykyisestä työstä kokonaan tai osittain pois joutumisen uhkaan. Joudut työkyvyttömäksi ei kuitenkaan lataudu faktorille 2, mikä saattaa johtua esimerkiksi siitä, että siinä yksilö ei joudu pois työstä ”työantajan käskystä” vaan sairauden vuoksi.⁶

Nyt pitäisi kyetä päättämään, miten jatkossa tarvittava mittari 2 muodostetaan. Tilanne ei ole yksiselitteinen yllä mainituista tekijöistä johtuen. Tulkitsen molempien faktoreiden liittyvän yleisemmin laajempaan ilmiöön, jota kutsun muutosuhkan kokemiseksi. Faktoreiden 1 ja 2 välinen korrelaatio ($r = 0,66$) on melko korkea, mikä antaa tukea sille sisällölliselle tulkinnalle, että faktorit liittyvät toisiinsa, ja että ne voitaisiin yhdistää. Päädyn yhdistämään faktorit 1 ja 2. *Kysymyksen 16 osioista muodostetun summamuuttujan katsotaan mittaavan muutosuhkan kokemista.* Lisäperusteluna ratkaisulle ottaa kaikki osiot mukaan on se, että tällä tavalla mittari 2 on yhtenevä muissa epävarmuustutkimuksissa käytettyyn mittariin. *Mitä suurempi on*

⁶ Tarjotaan eläkeratkaisua -muuttuja ei lataudu kummallekaan faktorille. Päätin ottaa sen aikoinaan mukaan jatkotarkasteluun. Sen ottamisesta on esitetty sittemmin asiallisesti kritiikkiä. Yksittäisenä muuttujana sillä on kuitenkin hyvin vähän vaikutusta. Tarkistin tämän katsomalla mikä on muutosuhka -summamuuttujan keskiarvo ilman eläkeratkaisu -muuttujaa ($x=1,77$) ja sen kanssa ($x=1,75$). Oheisista luvuista näkee, että ero on pienehkö. En katsonut tarpeelliseksi tehdä analyysia uudelleen tämän vuoksi, koska tulokset eivät olisi siitä muuttuneet.

muutosuhka -summamuuttujan eli mittarin 2 (Cronbachin $\alpha = 0,79$) arvo, sitä todennäköisempänä yksilö keskimäärin pitää muutosuhkien toteutumista.

Kokonaisuutena näyttäisi suuntaa antavasti siltä, että muutosuhkia ei pidetä niin todennäköisinä tämän aineiston puitteissa kuin Suomessa 1995-1996 tehdyissä epävarmuuden tutkimuksissa (Nätti ym. 1995; Happonen ym. 1996). Mutta tässä tutkimuksessa on eri aineisto ja muutenkin tutkimuksen poikkeavat, minkä vuoksi niiden tulokset eivät ole vertailukelpoisia. Yhtä kaikki joiltakin osin erot näyttävät melko merkittäviltä. Esimerkiksi Nätin tutkimuksessa vuonna 1995 lomautusta piti melko tai erittäin todennäköisenä 39 %, kun tähän tutkimukseen vastanneista näin koki 11 %. Tarkastellaan karkealla tasolla, onko uhkien kokeminen vähentynyt pikkuhiljaa 1995-1999 välisenä aikana. Nätin ym. ja Happonen ym. tutkimuksissa oli samanlainen mittari kuin juuri luotu mittari 2, muutosuhkat (16a-16i).

Taulukko 8. Muutosten (uhkien) todennäköisyyden summamuuttujien keskiarvot kolmessa eri tutkimuksessa

Muutosten (uhkien) todennäköisyys	
	Keskiarvo
Vuonna 1995	2,03
Vuonna 1996	1,94
Vuonna 1999 (tämä tutkimus)	1,75

(Nätti ym. 1995, 35; Happonen ym. 1996, 26)

Vuosien 1995 ja 1996 keskiarvot ovat vertailukelpoisia, koska kyseessä on seuranta tutkimus. Siinä havaittiin muun muassa se, että vuonna 1995 muutoksia pidettiin todennäköisempänä kuin vuonna 1996. Taulukosta 8 näkyy, että summamuuttujan keskiarvo laski 2,03:sta 1,94:n (ero tilastollisesti erittäin merkitsevä). Tässä tutkimuksessa summamuuttujan keskiarvo on 1,75. Tämä viittaa suuntaa antavasti siihen, että muutosuhkien kokeminen olisi laskenut entisestään. Tätä mahdollista muutosta selittäisi osaltaan se, että talouselämä ja sen näkymät kohenivat ja olivat kansallisella tasolla hyvin myönteiset 1990-luvun lopulla. Tällaiset tekijät heijastuvat yksilöiden kokemuksiin.

Mitä suurempi on summamuuttujan eli mittarin 2 arvo, sitä todennäköisempänä yksilö keskimäärin pitää muutosuhkien toteutumista. Neljällä viidesosalla (taulukko 9) vastanneista muutosuhka -summamuuttujan arvo on 2 tai pienempi. Ainoastaan 6

% asettuu muutosuhkien akselilla keskipisteen kielteiselle puolelle. Näin ollen *hyvin pieni osa vastanneista koki selkeää muutosuhkaa*.

Taulukko 9. Muutosuhka -summamuuttujan eli mittarin 2 jakauma (%)

Summamuuttujan arvo	Osuus vastanneista (%)
$x \leq 2$	80
$2 < x \leq 2,5$	14
$2,5 < x \leq 4$	6

Työsuhteen oletetut muutokset ja muutosuhka summamuuttujien korrelaatio on 0,320 ($p < 0,001$). Täten yleisesti voi sanoa, että mitä paremmaksi työsuhteen piirteiden (kysymys 19) oletetaan muuttuvan lähitulevaisuudessa, sitä epätodennäköisempänä pidetään uhkien toteutumista. Mutta voi kuitenkin olla esimerkiksi niin, että yksilö olettaa työnsä piirteiden huononevan kokonaisuutena, mutta pitää kysymyksessä 16 tiedusteltuja muutosuhkia epätodennäköisenä.

Väittämiä (17a-17c) *minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhön liittyviin asioihin, voin estää työhöni vaikuttavat kielteiset muutokset, olen hyvin perillä työpaikan tilanteesta ja kehittämissuunnitelmista* on käytetty epävarmuuden tutkimuksissa voimattomuuden mittaajana ja yhtenä osana epävarmuuden moniosaista mittaria (luku 2), samoin kuin edellä käsiteltyä mittaria 2. Yhtä lailla kyseisillä väittämillä voidaan ajatella tiedusteltavan vaikutusmahdollisuuksia, kuten on tehty esimerkiksi Luottamus ja paikallinen sopinen -tutkimuksessa (Ilmonen ym. 2000, 61). Kysymys on sisällöllisestä tulkinnasta, jonka tutkija tekee tutkimustehtävänsä näkökulmasta.

Väittämien 17a-17c asteikko käännettiin, ja niistä tehtiin vaikutusmahdollisuudet -summamuuttuja (Cronbachin $\alpha = 0,71$). Mitä lähempänä summamuuttujan arvo on viittä, sitä enemmän vastaaja kokee pystyvänsä vaikuttamaan työpaikkansa asioihin ja sitä enemmän hän uskoo tietävänsä työpaikan asioista. Koko aineistosta laskettu summamuuttujan keskiarvo on 3,20. Vaikutusmahdollisuudet -summamuuttuja korreloi melko korkeasti työsuhteen oletetut muutokset -summamuuttujan ($r = 0,46$) ja muutosuhka -summamuuttujan ($r = -0,32$) kanssa.

5.3 Asemaan työpaikalla, työhön ja organisaatiotekijöihin liittyvien asioiden yhteys oletettuihin työn muutoksiin ja muutosuhkiin

Luvussa 3 esitin aikaisempien tutkimusten pohjalta asioita, joiden oletin olevan yhteydessä tulevaisuudenodotusten muodostumiseen. Edellä on jo käyty (vaikutusmahdollisuudet ja tapahtuneet muutokset) korrelaatioanalyysin tasolla läpi muuttamien muuttujien välisiä assosiaatioita. Tässä luvussa luodaan lisää summamuuttujia ilmiöistä, joita tullaan käyttämään erotteluanalyyseissa. Jokainen summamuuttuja on uudelleenkodeattu siten, että mittarin arvon kasvaessa myös ilmiön kokeminen kasvaa. Tarkastelen jatkossa olennaisiksi olettamiani ilmiöitä ja niiden välisiä yhteyksiä korrelaatioiden avulla.

Työtyytyväisyys ja -viihtyvyys käsitteiden ymmärretään viittaavan samaan ilmiöön. Työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys eivät ole saman ulottuvuuden ääripäitä (Ilmonen ym. 1999, 62-63; Juuti 1992, 21-23; Viitala 2002, 157). Tämä otetaan huomioon niiden analysoinnissa ja mittaamisessa. Tässä tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin kysymyksessä 23, millaiset tekijät heikentävät heidän työssä viihtymistään⁷. Vastausten pohjalta on muodostettu neljä erilaista ulottuvuutta työtyytymättömyyttä koskien. Liitteestä 5 voi nähdä, että faktorianalyyseissa muodostui viisi faktoria, mutta viides faktori on vaikea tulkita, sillä kaikki lataukset ovat pienehköjä, eikä niillä ole selkeää sisällöllistä yhteyttä.

Faktorille 1 latautuvat seuraavat muuttujat: suhteet esimiehiin, työjärjestelyt ja johtaminen sekä työpaikan ilmapiiri. Sen voisi tulkita ulottuvuudeksi, joka kuvaa *tyytymättömyyttä työn organisointiin*. Työn yksitoikkoisuus, arvostuksen puute ja vaikutusmahdollisuuksien puute latautuvat faktorille 2 (*tyytymättömyys työn sisältöön*). Faktorille 3 latautuu selkeästi vain *etenemismahdollisuuksien puute*. Kehittymismahdollisuuksien puute on epäselvä muuttuja, koska se latautuu aikalailla yhtä suurin latauksin kahdelle faktorille, joten jätän sen pois. Faktorin 4 (*kiireen aiheuttama tyytymättömyys*) muodostavat kiire tai kireät aikataulut ja työn pakkotahtisuus.

⁷ Kysymysten 23 ja 24 osioita käsitellään jatkuvina muuttujina seuraavien toimenpiteiden ja oletusten kautta. Uudelleenkodeattiin molemmat kysymykset siten, että 1=3, 2=1 ja 3=2. Tällöin vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa” on muutettu numeroksi 2 ja se on mittarin keskikohta. En osaa sanoa tarkoittaa siis neutraalia suhtautumista asiaan, kolmiportaisen mittarin keskellä.

Taulukko 10 osoittaa, että kaikilla vastaajan mahdollisesti kokemilla työtyytymättömyyden tyypeillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työsuhteessa oletettujen muutosten ja muutosuhkan kokemisen kanssa. Mitä enemmän yksilö olettaa työsuhteensa paranevan, sitä vähemmän hän kokee tyytymättömyyttä; ja mitä enemmän yksilö kokee muutosuhkaa, sitä enemmän hän kokee tyytymättömyyttä työtään kohtaan. Tyytymättömyys näyttäisi olevan kuitenkin melko vähäistä (tai harvinaista) vastanneiden keskuudessa. Asiasta kerrotaan tarkemmin luvussa 7.

Kysymyksessä 24 tiedustellusta työssä viihtymisestä nousee esille kolme ulottuvuutta (liite 6). Faktorille 1 (*tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin*) latautuvat työn arvostus, suhteet esimiehiin, ylenemismahdollisuudet, palkka, työskentelyolosuhteet, vaikutusmahdollisuudet työhön, työpaikan henki ja työsuhteen varmuus. Faktorille 2 (*tyytyväisyys työn mielenkiintoisuuteen*) latautuvat työn mielenkiintoisuus, työn vaihtelevuus, asiakkaat ja uusien asioiden oppiminen. Kolmannella faktorilla (*tyytyväisyys työaikaan*) korkeita latauksia saavat työajat ja työmatka.

Muutosuhkien, oletettujen työn muutosten ja työtyytyväisyyden suhde eroaa siitä, miten tyytymättömyys korreloi kyseisten mittarien kanssa. Muutosuhkien kokeminen on selkeässä yhteydessä työtyytymättömyyden kanssa, mutta sen korrelaatiot työtyytyväisyyden kanssa ovat melko pieniä. Karkeasti tämän voi ymmärtää siten, että vähäinen muutosuhkan kokeminen ei riittäisi nostamaan yksilön tyytyväisyyden tasoa, mutta vähäinen uhkien kokeminen vähentää tyytymättömyyden kokemista. Tyytyväisyys korreloi vahvemmin mittarin 1 kuin mittarin 2 kanssa. Mitä enemmän yksilö olettaa työsuhteensa paranevan, sitä tyytyväisempi hän on työskentelyolosuhteisiin ja työn mielenkiintoisuuteen.

Taulukko 10. Summamuuttujien korrelaatiokertoimet mittarin 1 (työsuhteen oletetut muutokset -summamuuttuja) ja mittarin 2 (muutosuhka -summamuuttuja) kanssa sekä Cronbachin alfat

Muuttujat	Mittari 1	Mittari 2	Cronbachin alfa
Tyytymättömyys työn organisointiin	-0,228***	0,158***	0,72
Tyytymättömyys työn sisältöön	-0,249***	0,161***	0,61
Tyytymättömyys etenemismahd. puutteeseen	-0,170***	0,08**	ei summamuuttuja
Kiireen aih. tyytymättömyys	-0,089***	0,111***	0,61
Tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin	0,226***	-0,084***	0,80
Tyytyväisyys työn mielenkiintoisuut.	0,182***	-0,015	0,69
Tyytyväisyys työaikaan	0,016	0,005	0,55
Organisaatioilmapiiri	0,345***	-0,208***	0,87
Tiedotuksen luonne	0,294***	-0,178***	ei summamuuttuja
Luottamus johtoon	0,359***	-0,225***	0,89
Solidaarisuus	-0,173***	0,156***	0,73
Ay-luottamus	0,120***	0,04	0,71
Sitoutuminen	0,204***	-0,137***	0,77
Epäluottamus	-0,251***	0,221***	0,67

*** p<0,001

Organisaatiossa vallitsevaa *ilmapiiriä* on kysytty seuraavilla väittämillä: *työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja, työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa, työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri, ilmapiiri on kannustava sekä työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti*. Niistä on luotu summamuuttuja, joka kuvaa organisaation ilmapiiriä. Ilmonen ym. (2000) käyttävät siitä myös nimeä organisaatioluottamus. Korrelaatiot osoittavat, että mitä parempana vastaaja pitää organisaatioilmapiiriä, sitä myönteisempänä hän näkee työnsä tulevaisuuden (olettaa työsuhteen kohenevan ja kokee vähemmän muutosuhkaa).

Tiedotuksen luonnetta on selvitetty kysymällä, tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä *hyvissä ajoin etukäteen, vain hieman ennen muutosta vai vasta muutoksen tapahtuessa*. Tiedotuksen korrelatiivinen yhteys oletettuihin muutoksiin ja muutosuhkiin on samansuuntainen kuin edellä esitetyn organisaatioilmapiirin.

Kysymykset 33 ja 40 sisältävät runsaasti väittämiä luottamukseen ja ammattiyhdistysliikkeeseen liittyen. Faktorianalyysi (liite 7) tuotti viisi faktoria, jotka ovat sisällöllisesti tulkittavissa. Niistä on rakennettu viisi summamuuttujaa.

Ensimmäistä nimitetään jatkossa *luottamukseksi johtoon*. Sen osiot ovat: yrityksen tai organisaation johto toimii luotettavasti, työpaikkani johto luottaa alaisiinsa, esimies-alaisuudet ovat yleisesti ottaen työpaikallani hyvässä kunnossa, työpaikkani johto pitää koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä, johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet sekä johto on toiminnallaan osoittanut, että se luottaa alaisiinsa. Yleisesti voi sanoa, että mitä korkeampi on luottamus johtoon, sitä myönteisempänä yksilö tulevaisuutensa näkee.

Toista summamuuttujaa nimitetään *solidaarisuudeksi* (paras tapa ratkoa ongelmia työpaikalla on neuvotella niistä yhdessä johdon ja ay-edustajien kanssa, on tärkeää kuulla ammattiliittoon riippumatta siitä mitä työtä tekee, erilaiset parannukset työehtoihin on saavutettavissa vain palkansaajien yhteistoiminnan avulla sekä ilman ammattijärjestöjä työpaikan johto olisi etulyöntiasemassa suhteessa työntekijöihin). Korrelaatiot voi tulkita niin, että mitä kielteisemmät ovat odotukset, sitä tärkeämmäksi solidaarisuus nostetaan. Solidaarisuuteen liittyvät tekijät lienevät erityisen tärkeitä nimenomaan niille, joilla on vähemmän muita resursseja (valta, koulutus, verkostot). Tulen jatkossa osoittamaan, että tässä aineistossa alempi asema organisaatiossa on yhteydessä kielteisiin tulevaisuudenodotuksiin suhteessa muihin.

Kolmas summamuuttuja, *Ay-luottamus*, muodostuu neljästä osiosta (voin kaikissa tilanteissa luottaa henkilöstöryhmääni edustavaan luottamusmieheen, ammattijärjestöt vaikuttavat menestyksekkäästi työpaikan toimintaan, tiedonkulku ammattiryhmäni ja sitä edustajan ay-edustajan välillä toimii hyvin sekä muutokset työpaikalla on suoritettu yhteistyössä johdon ja ay-edustajien kanssa). Se korreloi jonkin verran työsuhteen oletettujen muutosten kanssa. Neljättä summamuuttujaa nimitetään jatkossa *sitoutumiseksi* (olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni; kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi; vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa; työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa). Mitä myönteisempänä työntekijä näkee lähitulevaisuutensa, sitä sitoutuneempi hän on.

Viidennelle faktorille latautuu selkeästi kolme osiota (tunnen voimakasta jakoa ”meihin ja heihin” kun ajattelen työntekijöitä ja johtoa työpaikallani, alaisten ei

kannata koskaan täysin luottaa johtoon sekä työpaikalla kannattaa luottaa vain itseensä). Näistä muodostetusta summamuuttujasta käytetään nimeä *epäluottamus*. Epäluottamusta kokevat pitävät muutosuhkia todennäköisempinä ja olettavat työsuhteen heikkenevän enemmän suhteessa muihin vastanneisiin.

Edellä mainitut korrelaatiot kuvaavat alustavasti ilmiöiden välisiä yhteyksiä. Korrelaatiotarkastelut käytiin muuttujien suhteena mittareihin 1 ja 2. Luvussa 6 muodostetaan erilaisilla tulevaisuuteen suhtautuvat ryhmät kyseisten mittareiden puolittamisen kautta. Luvussa 7 tarkastellaan tarkemmin, millaiset asiat ovat yhteydessä tulevaisuudenodotuksiin.

6 Tulevaisuudenodotuksiltaan eroavat ryhmät ja niiden muodostaminen

Edellä on luotu kaksi mittaria, työsuhteen oletetut muutokset - summamuuttuja ja muutosuhka -summamuuttuja, joiden avulla tarkasteltiin tulevaisuudenodotusten jakaumia. Niiden ajatellaan nyt muodostavan kaksi ulottuvuutta, joiden suhteen vastanneet sijoittujat eri kohtiin kaksiulotteisessa tulevaisuudenodotusten koordinaatistossa. Tarkoituksena on muodostaa odotusten suhteen toisistaan eroavat neljää ryhmää. Tämä tapahtuu jakamalla molemmat mittarit kahteen osaan.

Tapoja, joilla mittarit jaetaan, voidaan kutsua bifiguraatiomenetelmiksi. Valittu menetelmä vaikuttaa tutkimuksen kulkuun ja tuloksiin. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että sama henkilö saattaa kuulua yhtä mittarinpuolittamistapaa käyttäen myönteisten tulevaisuudenodotusten puolelle ja toisen menetelmän vuoksi kielteiselle puolelle. Toiseksi tapa puolittaa kaksi mittaria vaikuttaa siihen, minkä kokoisia ryhmistä tulee. Pyrkimyksenä on nyt löytää sellainen tapa jakaa mittarit, joka on paras mahdollinen aineiston ja tutkittavan ilmiön näkökulmasta. Aluksi käyn läpi menetelmien välisiä eroja esimerkkien avulla.

Yksi tapa jakaa mittari on *keskiarvojako*. Tällöin lasketaan koko aineistosta mittarin keskiarvo ja kukin vastannut sijoittuu jommalle kummalle puolelle. Kahden mittarin pohjalta ryhmät muodostuvat loogisesti siten, että tiettyyn ryhmään kuuluva on asettunut molemmilla mittareilla samalle puolelle keskiarvoa kuin muutkin siihen ryhmään kuuluvat. Keskiarvojako on hyvin aineistolähtöinen, sillä puolittamisen peruste (keskiarvo) riippuu aineistosta. Otetaan hypoteettisena esimerkkinä viisipor-taisia 1-5 väittämiä, joilla yksilö suhtautuu sitä optimistisemmin tulevaisuuteen, mitä lähempänä vastaus on viitosta. Oletetaan, että väittämistä muodostetun summamuuttujan keskiarvoksi saadaan 3,8. Tällöin jako ryhmiin, ”korkea optimismi” ja ”matala optimismi”, tapahtuu keskiarvon (3,8) kautta. Nyt voi kysyä, onko perusteltua ajatella yksilön kuuluvan ”kielteisten ryhmään”, mikäli vastaajan summamuuttujan arvo on 3,7. Hänellä on muihin aineistoon kuuluviin nähden keskiarvoa alhaisempi optimismin taso, mutta matalaksi sitä ei voi kutsua.

Mediaanijako tehdään siten, että lasketaan aineistosta mediaani ja jana katkaistaan tästä, jolloin molemmille puolille jää yhtä paljon tapauksia eli kyselyyn vastanneita. Myös mediaanijakoa voidaan kritisoida edellä mainitusta aineistolähtöisyydestä. Mediaanijaolla tapaukset kyllä vertautuvat muihin saman aineiston tapauksiin, mutta eri tutkimusten vertailu on vaikeaa ja lisäksi vastaavuus todellisuuteen voi olla joskus huono. Huonosta vastaavuudesta todellisuuteen annoin edellä esimerkin keskiarvojaon kohdalla. Ajatusta voi soveltaa myös tähän: mediaanin ”alapuolelle” jäänyt voi olla vähemmän optimistinen, mutta se ei välttämättä tarkoita, että hän olisi pessimistinen. (katso esim. Jokivuori 2002, 82-85; siinä esitetään hyvin tutkijoiden näkemyksiä mittarin puolittamisesta).

Itse asiassa edellä mainittujen bifiguraatiomenetelmien kritiikki pohjautuu siihen, että ne eivät välttämättä ole oikeassa suhteessa todellisuuden kanssa. Konkreettisesti tämä näkyy tarkastelemalla kyselylomaketta. Kysymys ja siihen sisältyvä mittari pyritään luomaan niin, että se olisi mahdollisimman hyvä vastine teoriaan (operationalisointi). Kyselylomaketutkimusta tekevä tutkija luo mahdollisimman hyvän mittarin niin, että se vastaisi kutakuinkin todellisuutta. Todellisuusvastaavuudelle ei ole tietenkään koskaan täyttä varmuutta. Yhtä kaikki, jokaisessa tutkimuksessa, jossa mittareita puolitetaan, on pohdittava erikseen, mikä tapa soveltuu parhaiten.

Keskipistejaon on katsottu ratkaisevan todellisuusvastaavuuteen liittyvän ongelman monesti parhaiten. Sen on sanottu olevan eniten todellisuutta vastaava tapa jakaa mittari. (emt.) Keskipistejaossa mittari puolitetaan keskikohdalta eli vaihteluvälin ollessa 1-5 kohdalta 3. Tämä jako vastaa yleensä parhaiten kysymyksen väittämiä. Siirrytään nyt vertailusta katsomaan, miten mittarit kannattaisi puolittaa tässä tutkimuksessa.

Taulukko 11. Mittareiden 1 ja 2 keskiarvot, mediaanit ja keskipisteet

	Työsuhteen oletetut muutokset mittari 1 (asteikko 1-5)	Muutosuhka mittari 2 (asteikko 1-4)
Keskiarvo	3,08	1,75
Mediaani	3	1,71
Keskipiste	3	2,5

Taulukosta 11 nähdään, että mittarin 1 puolittamisessa ei ole ongelmia valittavan puolittamistavan suhteen, sillä keskiarvo, mediaani ja keskipiste ovat kaikki lähes

samat. Sen sijaan mittarin 2 kohdalla asialla on olennainen merkitys. Jos valitsen keskiarvon tai mediaanin puolittamisen kriteeriksi, tarkoittaa se esimerkiksi seuraavaa: Oletetaan, että henkilö on vastannut alun perin kaikkiin muutosuhka -summamuuttujan osioihin numerolla kolme, mikä tarkoittaa hänen pitäneen uhkia melko epätodennäköisinä. Muutosuhka -summamuuttujan kaikki osamuuttujat on analyysissä uudelleenkoodattu kääntämällä mittari, jolloin numero kolme on muuttunut kakkoseksi, ja täten numeroa kaksi vastaa väittämä ”melko epätodennäköistä”. Kyseinen henkilö saa muutosuhka -summamuuttujan arvoksi kaksi, koska se on hänen vastaustensa keskiarvo. Jos puolittamisen kriteerinä olisi nyt koko aineistosta laskettu mediaani tai keskiarvo, kyseinen henkilö luokituisi sille puolelle, jossa muutoshkia pidetään todennäköisinä suhteessa muihin. Näin onkin suhteessa niihin, jotka ovat saaneet pienemmän arvon kyseisellä muuttujalla, mutta voi samalla kysyä, miksi luokitella näin sellainen vastaaja, joka on systemaattisesti sanonut pitävänsä uhkia epätodennäköisinä. Mielestäni vastaajan pitää saada muutosuhka -summamuuttujalla suurempi arvo kuin 2,5 (keskikohta), jotta hän kuuluisi selkeästi muutosuhkaa kokevien piiriin. Pidän keskiarvo- ja mediaanijakoja tämän tutkimuksen kohdalla huonoina suhteessa keskipistejakoon.

Keskipistejakoa voi kritisoida yhdestä näkökulmasta selkeästi. Kun puolitan muutosuhka -mittarin sitä käyttäen, muodostuu kaksi melko pientä ryhmää. Tämä johtuu yksinkertaisesti siitä, että keskipisteen 2,5 yläpuolelle kuuluu yhteensä 111 tapausta. Ne jakautuvat vielä kahteen ryhmään, kun otamme käyttöön ryhmiin jaossa molemmat ulottuvuudet.

Taulukko 12. Keskipistejaolla tuotetut ryhmät tulevaisuudenodotusten suhteen

Ryhmä	Ominaisuudet (oletetut muutokset ja muutosuhka)	N=1779
Myönteiset (ryhmä 1)	Työsuhde paranee ja ”matala” muutosuhka	46 %
Hivenen kielteiset (ryhmä 2)	Työsuhde heikkenee ja ”matala” muutosuhka	48 %
Ristiriitaiset (ryhmä 3)	Työsuhde paranee ja ”korkea” muutosuhka	1 %
Kielteiset (ryhmä 4)	Työsuhde heikkenee ja ”korkea” muutosuhka	5 %

Ryhmiin jako on tehty keskipistejaolla, jolloin työsuhteen oletetut muutokset -summamuuttuja on puolitettu kohdasta 3 ja muutosuhat kohdasta 2,5⁸. Ryhmään 1 kuuluvat (46 %) sellaiset, jotka olettivat tiettyjen työsuhteensa piirteiden paranevan ja kokivat vähän muutosuhkaa. He suhtautuivat työsuhteeseensa tulevaisuuteen kokonaisuutena myönteisesti.

Ryhmään 2 luokittuvat olettivat työsuhteensa piirteiden heikkenevän, mutta muutosuhkia pidettiin epätodennäköisinä. Noin puolet näyttää siis uskoneen, että työsuhteessa tapahtuu lähitulevaisuudessa jonkinasteista heikkenemistä, mutta varsinaista uhkaa ei koeta. Tämän ryhmän koostumukseen liittyen olen antanut huomautuksia sivun alaviitteessä. Huomautusten keskeinen sisältö on se, että melko suuri osa ryhmän 2 jäsenistä on itse asiassa neutraaleja odotusten suhteen.

Ryhmä 3 on hyvin pieni. On ainoastaan 16 (1 %) sellaista ihmistä, jotka olettivat työsuhteensa piirteiden kohenevan ja pitivät samalla muutosuhkien toteutumista vähintään melko todennäköisenä. He joko kokivat työsuhteensa tulevaisuuden näin ristiriitaisesti tai sitten kysymys on vastaamiseen liittyvistä asioista, esimerkiksi on vastattu huolimattomasti. Ryhmän pienuudesta johtuen on mahdotonta sanoa, onko ryhmä ”todellinen”. Ryhmä 3 pidetään kuitenkin mukana analyysissä.

Ryhmään 4 kuuluu 5 % vastanneista. He olettivat työsuhteensa piirteiden heikkenevän ja kokivat korkeaa muutosuhkaa suhteessa muihin. He näkivät työnsä tulevaisuuden kaikkein kielteisimpänä.

Haluan korostaa, että ryhmät on tehty keinotekoisesti. Olennaista on, että *ryhmään 1 kuuluvat näkevät tulevaisuutensa keskimäärin myönteisimpänä ja ryhmään 4 kuuluvat kielteisimpänä. Ryhmän 2 jäsenet kallistuvat hivenen kielteisyyden puolelle, mutta he eivät koe varsinaista uhkaa. Ryhmän 3 muodostavat ovat perin ristiriitai-*

⁸ Haluan huomauttaa, että oletetuilla muutoksilla mittarilla 1 on runsaasti arvoja 3. Tein päätöksen, että työsuhteen paraneminen vaatii arvoa $3 < x \leq 5$. Täten arvon 3 saaneet ovat luokituneet mittarilla 1 janan työsuhde heikkenee puolelle. Muutosuhka -summamuuttuja arvon pitää olla yli 2,5, jotta kuuluisi korkeaa muutosuhkaa kokevien joukkoon. Muutosuhka mittarilla keskikohtaan osuu ainoastaan kaksi ihmistä. Tarkistin mittariin 1 liittyvien seikkojen vaikutuksen. Kielteisten ryhmän koostumukseen sillä ei ole vaikutusta, koska kyseisen ryhmän jäsenet olivat selkeästi erossa molempien mittareiden keskipisteistä. Sen sijaan hivenen kielteiset ryhmässä on suuri joukko (yli kolmannes) sellaisia, jotka ovat saaneet työsuhteen oletetut muutokset –summuuttujalla arvon 3. Tästä syystä hivenen kielteiset tosiaan tarkoittaa sitä, että he ovat keskimäärin kielteisempiä kuin myönteiset ja koko joukko heistä on varsin neutraaleja odotusten suhteen.

sia. Muodostettujen ryhmien keskiarvot eroavat selvästi mittarin 1 ja mittarin 2 suhteen. Tilastollinen analyysi osoitti, että sekä työsuhteen oletettujen muutosten -summamuuttujan ($F = 686,90$) että muutosuhka -summamuuttujan ($F = 469,90$) keskiarvot eroavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi eri tavoin tulevaisuuteen suhtautuvissa ryhmissä. Näin ollen on luotu neljä ryhmää, jotka eroavat työtä koskevien tulevaisuudenodotusten suhteen.

7 Mitkä tekijät ovat yhteydessä työn tulevaisuudenodotuksiin?

Edellisessä luvussa on esitetty neljä ryhmää: myönteiset (46 %), hivenen kielteiset (48 %), ristiriitaiset (1 %) ja kielteiset (5 %). Vastanneet on sijoitettu niihin edellisissä luvuissa mainituin työsuhteen tulevaisuudenodotuksiin liittyvin kriteerein.

Tarkastellaan aluksi erilaisten taustamuuttujien yhteyttä tulevaisuudenodotuksiin ristiintaulukoinnin avulla.

7.1 Ikä, määräaikaisuus, asema organisaatiossa ja toimiala tulevaisuudenodotuksiin vaikuttavina tekijöinä

Vastanneet on luokiteltu kolmeen ikäryhmään – ennen vuotta 1950 syntyneet, vuosina 1950–1959 syntyneet ja 1960 tai sen jälkeen syntyneet – niin että ikäryhmät ovat kooltaan yhtä suuria. Jokaiseen ikäryhmään kuuluu noin kolmasosa vastanneista⁹. Taulukosta 13 havaitaan erityisesti, että nuorimmassa ikäryhmässä yli puolet kuuluu myönteisten odotusten ryhmään, mutta ennen vuotta 1950 syntyneistä vain hieman yli kolmasosa.

Taulukko 13. Työn tulevaisuudenodotusten jakaumat eri ikäryhmissä (%)

	Ennen vuotta 1950 syntyneet	1950-1959 syntyneet	1960 tai myöhemmin syntyneet	Koko aineisto
Myönteiset	37	45	56	46
Hivenen kielteiset	55	50	40	48
Ristiriitaiset	1	1	1	1
Kielteiset	7	4	3	5
Yhteensä %	100	100	100	100

Tarkastellaan seuraavaksi ikäjakaumia tulevaisuudenodotusten ryhmissä. Myönteisimmän työnsä tulevaisuuden näkevien ryhmän jäsenistä 41 % on syntynyt 1960 tai

⁹ Kyseisessä analysoinnissa N=1761. Heistä 34 % kuuluu ikäryhmään ennen vuotta 1950 syntyneet, 32,5 % vuosina 1950-1959 syntyneitä ja 33,5 % on syntynyt vuonna 1960 tai sen jälkeen. Ryhmien samankokoisuus helpottaa tulkintaa, koska muutoin prosenttilukujen jakaumaan vaikuttaisi se, kuinka paljon kunkin ikäisiä vastaajia on.

myöhemmin, 31 % vuosina 1950-1959 ja 28 % on ennen vuotta 1950 syntyneitä. Samanlainen iän ja odotusten yhteys näkyy myös kielteisten odotusten suhteen. Kielteisimmän työnsä tulevaisuuden näkevästä 46 % on ennen vuotta 1950 syntyneitä ja 22 % on syntynyt 1960 tai sen jälkeen. *Näyttää siis siltä, että nuoremmat olivat työn tulevaisuudenodotuksiltaan myönteisempiä kuin iäkkäämmät.* Asian voi muotoilla myös niin, että ikä vaikuttaa tulevaisuudenodotuksiin¹⁰. On tietenkin hyvin mahdollista, että jokin muu tekijä aiheuttaa tämän yhteyden.

Työn määräaikaisuuden vaikutuksista on puhuttu viime aikoina paljon. On selvää, että se vaikeuttaa muun muassa elämänsuunnittelua ja luo tätä kautta epävarmuutta. Tässä aineistossa määräaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olleiden tulevaisuudenodotukset poikkeavat selvästi (tilastollisesti merkitsevästi). Toisaalta myös määräaikaiset suhtautuivat tulevaisuuteen pääosin myönteisesti. Perinteinen prosenttilukujen tarkastelu on nyt hedelmällistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa olleista noin 50 % kuuluu myönteisimpien odotusten ryhmään ja vain 8 % kielteisimmän tulevaisuutensa näkeviin. Vakituksessa työsuhteessa olleista noin 50 % luokituu myönteisten ryhmään ja noin 5 % kielteisimpien odotusten joukkoon. Myönteisten odotusten ryhmään kuuluvista 88 %:lla oli vakituinen työsuhde ja 12 %:lla määräaikainen, mutta kyseiset prosenttiluvut on nähtävissä valossa, että koko aineistossa noin 12 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Kielteisimmän tulevaisuuteen suhtautuneista 82 %:lla oli vakituinen työsuhde. Vaikka määräaikaisten tulevaisuusperspektiivi oli jonkin verran kielteisempi kuin vakinaisilla, vain pieni osa määräaikaisista näki tulevaisuutensa selkeästi kielteisenä.

Erityisesti nousee esiin kysymys, voisiko joku tekijä olla yhteydessä määräaikaista koskeviin tuloksiin. Näyttää siltä, että määräaikaisuus koski erityisesti nuorinta ikäluokkaa, sillä heistä viidesosa oli määräaikaisia, kun keskimmaisesta ikäluokasta 9 % ja vanhimmasta vain 5 % oli määräaikaisia. Nuorimpaan ikäluokkaan kuuluvista määräaikaisista työntekijöistä lähes 60 % sijoittuu myönteisimpänä tule-

¹⁰ χ^2 -testi ($p < 0,001$) osoitti, että hypoteesi jakaumien homogeenisuudesta hylätään, mikä tarkoittaa sitä, että odotusten jakaumat ovat erilaisia eri ikäryhmissä ts. ikä ”vaikuttaa” tulevaisuuden odotuksiin.

vaisuuden kokevien ryhmään, mutta ennen vuotta 1950 syntyneistä määräaikaisista vain vajaa viidennes. Edellä tuli jo esille, että jostain syystä nuoremmat näkivät työnsä tulevaisuuden muita positiivisempana. Ehkä nuorempi ikä ”suojaa” määräaikaisuuden vaikutuksilta. Tässä suhteessa omaksi luokakseen voisi edellä luodun ikien kolmijaon lisäksi mainita ”alle kolmekymppiset”, joista noin 40 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Heistä kaksi kolmasosaa kuuluu myönteisimpien odotusten ryhmään eikä yksikään kielteisimpien odotusten ryhmään.

Määräaikaisuus erityisesti yhdistettynä korkeampaan ikään näyttäisi olevan yhteydessä jonkin verran kielteisempään tulevaisuusmaisemaan. On selvää, että iän takaa täytyisi löytää jotain, sillä tuskinpa ikä sinänsä on tässä olennaista. Yksi lähestymistapa olisi ajatus, että nuorin ikäluokka on ikään kuin syntynyt määräaikaisten työsuhteiden yhteiskuntaan, minkä vuoksi se on helpommin sopeutunut tilanteeseen. Toisaalta he saattavat ainakin olettaa olevansa sellaisessa vaiheessa uraa, että määräaikaisen työn kautta he saavat työkokemusta, minkä kautta he pääsevät todennäköisemmin vakinaiseen virkaan. Tätä kautta voisi päätyä sellaiseen ajatukseen, jota kutsun ”nousujohtaisen uran oletukseksi”. Palkanalennukset ja määräaikaisuudet voivat iskeä henkisesti kovemmin iäkkäämpiä kohtaan, jos kulttuurissamme on sellainen vakiintunut ajatustapa, että ura kohenee ja työsuhteen edut paranevat pikkuhiljaa nousevan suoran tavoin. Kolmanneksi nuoremmat ovat syntyneet ja kasvaneet erilaiseen yhteiskuntaan, minkä vuoksi he taitavat keskimäärin paremmin tietotekniikan käytön ja kielitaito on laajempi. Neljänneksi myös mediassa on käsitelty ikärasismia iäkkäämpiä kohtaan. Ilmeisesti heidän on keskimäärin vaikeampi saada työtä kuin nuorten. Tämän kautta työn menettämisen pelko voi olla iäkkäillä vahvempaa.

Esimiesasemassa olleet työntekijät pitivät tulevaisuuttaan henkilöstöryhmistä myönteisimpänä¹¹. Heistä noin 60 % sijoittuu myönteisimpien tulevaisuusodotusten ryhmään. Yksikään heistä ei ole kielteisimpien odotusten ryhmässä. Tämä osoittaa omalta osaltaan sitä, että korkeimmissa asemassa olevat näyttäisivät olevan tässä mielessä etuoikeutetussa asemassa työelämässä.

¹¹ Alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä noin 40 % kuuluu positiivisimpaan odotusten ryhmään ja noin 7 % kielteisimpään ryhmään. Odotukset erosivat henkilöstöryhmissä ($p < 0,001$).

Nyt herää kysymys, miksi korkeampi asema on yhteydessä myönteisiin odotuksiin. Yhden työkalun tämän ymmärtämiseen voi löytää sosiaalisesta verkostoitumisesta, joka on myös yksi sosiaaliseen pääomaan ja luottamukseen liittyvistä avainkäsitteistä. Yhteiskunnallisen aseman ja korkean koulutuksen on havaittu olevan yhteydessä suurempaan verkostojen määrään (ja myös korkeampaan luottamukseen). Tämä johtuu yhtäältä siitä, että johtotehtäviin pääsyä edesauttaa suuresti laaja suhdeverkosto, ja toisaalta johtotehtäviin päästyään tuolla verkostolla on taipumusta kasvaa. Oikeiden ja merkittävien suhteiden määrästä on tullut merkittävä resurssi. Noin kymmenen vuotta sitten alkanut syvä lama toi ihmisten tietoisuuteen sen tosiasian, että he saattavat aivan yllättäen menettää työpaikkansa. Kyseessä on selkeä riski, jota laajasti verkottuneen ihmisen on helpompi hallita. Tiukan paikan tullen apu saattaa olla heillä vain muutaman puhelinsoiton päässä. (Ilmonen & Jokinen 2002, 151-155.) Toiseksi verkostoituneet ihmiset kuuluvat todennäköisemmin niin sanottuihin luottamusketjuihin. Niillä tarkoitetaan tilannetta, jossa x luottaa ihmiseen y vaikka ei tunne tätä, koska z (johon x luottaa) on suositellut y:tä x:lle. (emt.)

Toimialalla näyttää olevan vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin ($p < 0,001$). Kaupan alalla ja pk-yrityksissä oli eniten myönteisesti tulevaisuuteensa suhtautuvia (taulukko 14). Koulutusorganisaatioihin kuuluneiden lähitulevaisuuden näkymät olivat huonoimmat.

Taulukko 14. Tulevaisuudenodotusten suhde toimialaan %-jakauma

Odotushorisontti	Sairaalat	Pankit	Tehtaat	Srk-yhtymät	Kaupat	Koulutusorg.	Pk-yritykset
Myönteiset	43	45	47	50	64	35	58
Hivenen kielteiset	54	46	46	48	30	54	40
Ristiriitaiset	1	1	1	1	0	1	1
Kielteiset	2	8	6	1	6	10	1
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Erityisesti ikä, henkilöstöryhmä ja toimiala osoittautuivat olevan vaikutusyhteydessä tulevaisuudenodotuksiin. Myös määräaikaisuudella on merkitystä, mutta edellä mainitulla monisyisellä tavalla. Sukupuolella, ammatillisella koulutustasolla ja ammattiliittoon kuulumisella ei ole tässä aineistossa vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin.

Vaikka ammatillisella koulutustasolla ei ollut olennaista vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin, suuntaa antavasti oli niin, että ammatillista koulutusta vailla olevia oli vähemmän myönteisten odotusten ja enemmän kielteisten odotusten ryhmässä suhteessa muihin. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja ammattikoulun käyneiden tulevaisuudenodotukset olivat erittäin yhtenevät (prosenttijakaumat samat). Sivumennen sanoen havaitsin, että korkeakoulututkinnon tehneissä oli eniten ”pätkätyöläisiä”. Heistä määräaikaisia oli 18 %. Vähiten pätkätyöläisiä oli ammattikoulutuksen saaneissa (6 %).

7.2 Mitkä tekijät ovat tyypillisiä tiettyyn tulevaisuudenodotusten ryhmään kuuluville?

Seuraavaksi pyritään löytämään sellaisia tekijöitä, jotka ovat tyypillisiä eri ryhmille. Erotteluanalyysin avulla muodostetaan analysoitavista muuttujista uusia muuttujia eli erottelijoita, joiden keskiarvojen suhteen tarkastelun alla olevat ryhmät eroavat mahdollisimman paljon toisistaan. Analyysistä on kerrottu jo luvussa 4.2.

Errotteluanalyysi tuottaa kolme funktiota. Havaitsemme, että ensimmäinen funktio erottelee ryhmiä parhaiten. Sen ”erotteluprosentti” on noin 96 (taulukko 15). Erotteluprosentti kuvaa funktion erotteluvoimaa suhteessa muihin funktioihin. Niiden erottelukyvyn (liite 8) tilastolliset testaukset osoittavat, että vain funktio 1 on tilastollisesti merkitsevä. Analyysiin on otettu luonnollisesti vain erottelukykyisiä muuttujia; analyysiin liittyvät oletukset eivät ole täysin kunnossa¹².

Taulukko 15. Erotteluprosentit ja kanoniset korrelaatiot

Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	,470	95,6	95,6	,565
2	,014	2,9	98,5	,118
3	,007	1,5	100,0	,086

a First 3 canonical discriminant functions were used in the analysis.

¹² Analyysiin mukaan otettujen muuttujien otoskeskiarvot ja 1-suuntaisen varianssianalyysin tulokset osoittivat, että kaikkien muuttujien – liitteessä 8 näkyvien – keskiarvot eroavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi eri lailla tulevaisuuteen orientoituvien ryhmien suhteen. Nollahypoteesi kovarianssimatriisien yhtä suuruudesta jouduttiin hylkäämään ($p < 0,001$) eli kovarianssimatriisit eivät ole yhtä suuret. Myöskään normaalisuusoletus ei täyty.

Tarkastellaan muuttujien suhteellista tärkeyttä standardoitujen kertoimien avulla (liite 8). Havaitsemme, että työssä tapahtuneet muutokset -summamuuttuja (0,60) erottuu kertoimeltaan selkeästi korkeimpana. Myös vaikutusmahdollisuudet ja ikä (syntymävuosi) ovat tämän perusteella tärkeitä muuttujia. Luvussa 5.1 tuli esille, että työssä oletettujen muutosten ja työssä tapahtuneiden muutosten välillä on korkea (0,61) korrelaatio. Työhistorian ja odotusten välillä näyttäisi olevan vahva yhteys.

Taulukossa 16 näkyy muuttujien ja erottelufunktion 1 korrelaatiot. Kyseessä ovat vain ja ainoastaan ne muuttujat, joiden korrelaatiokerroin on suurin juuri funktion 1 kanssa¹³. Työssä tapahtuneet muutokset -summamuuttuja korreloi vahvasti funktion kanssa. Mitä suurempi korrelaatio on, sitä ”lähempänä” (samansuuntaisempaa) funktion ja muuttujan kantama informaatio ovat toisiaan (Klecka 1990, 31). Tämä selittää osaltaan, miksi jo standardoituja kertoimia tarkasteltaessa työssä tapahtuneet muutokset -summamuuttuja nousi niin selvästi esille. Karkeasti sanoen sillä on yksittäisenä muuttujana paljon erotteluvoimaa, ja muut tekijät eivät ole aivan yhtä tärkeitä (standardoidut kertoimet pienempiä). Yhtä kaikki korrelaatiot osoittavat, että myös esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet, luottamus johtoon ja organisaatioilmapiiri ovat yhteydessä funktion 1 kanssa. Muidenkin korrelaatiot ovat kohtuullisia.

Taulukko 16. Erottelufunktion 1 ja summamuuttujien väliset korrelaatiot (structure matrix)

Summamuuttuja	Funktio 1
Työssä tapahtuneet muutokset	0,841
Vaikutusmahdollisuudet	0,637
Luottamus johtoon	0,465
Organisaatioilmapiiri	0,438
Epäluottamus	-0,381
Tiedotuksen luonne	0,369
Tyytymättömyys työn sisältöön	-0,300
Syntymävuosi	0,291
Tyytymättömyys työn organis.	-0,284
Etenemismahdollisuuksien puute	-0,187

¹³ Taulukossa 16 näkyvät siis ne muuttujat, jotka muodostavat olennaisesti funktion 1 sisällön. Osalla muuttujista on suurin korrelaatio funktion 2 tai 3 kanssa – kyseiset muuttujat ovat yhteydessä enemmän funktioihin 2 tai 3 kuin funktion 1. Ainoastaan funktio 1 osoittautui edellä tilastollisesti merkitseväksi.

Funktion erottelukykyä voidaan määrittää tarkastelemalla erottelijan keskiarvoja eri ryhmissä. Tällöin sijoitetaan tulevaisuuteen erilaisilla suhtautuvia ryhmiä erotteludimensiolle tai janalle, jolla koko aineiston keskiarvo on nolla. Taulukosta 17 havaitaan, että *erityisesti myönteisesti tulevaisuuteen suhtautuvien (0,709) ja kielteisenä tulevaisuuden näkevien (-1,372) ryhmien ryhmäkeskiarvot poikkeavat toisistaan* – näillä tarkoitetaan standardoituja keskiarvoja¹⁴. Ristiriitaisten ryhmä saa kutakuinkin saman keskiarvon myönteisten kanssa. Syytä tähän on vaikea sanoa, varsinkin kun ristiriitaisten ryhmään kuuluu ainoastaan 16 ihmistä ja siihen liittyvät tulkinnat ovat muutoinkin ongelmallisia.

Taulukko 17. Erottelijan (funktio 1) keskiarvot eri ryhmissä

Ryhmä	Ominaisuudet	Ryhmäkeskiarvot
Myönteiset	Työsuhte paranee & matala muutosuhka	0,709
Hivenen kielteiset	Työsuhte heikkenee & matala muutosuhka	-0,544
Ristiriitaiset	Työsuhte paranee & korkea muutosuhka	0,720
Kielteiset	Työsuhte heikkenee & korkea muutosuhka	-1,372

Edellä määritetyssä tutkimustehtävässä asetettiin yhdeksi tavoitteeksi sen selvittämisen, mitkä tekijät erottavat eri ryhmiin kuuluvia. Asia voidaan myös muotoilla siten, että tarkastellaan mikä oli tyypillistä tietyn ryhmän jäsenille. Tämä tarkoittaa tyypillisyyttä suhteessa muiden ryhmien jäseniin. Jos jatkossa sanotaan jollekin ryhmälle olevan tyypillistä esimerkiksi luottamus johtoon, se ei tarkoita välttämättä, että ryhmään kuuluvat olisivat olleet erittäin luottavaisia. He olivat keskimäärin luottavaisempia kuin muut. Muuttujien keskiarvot eri ryhmissä ovat liitteessä 8. Erotteluanalyysin anti on esimerkiksi siinä, että se auttaa hahmottamaan, mitkä muuttujat näyttäisivät olevan tärkeimpiä erottelufunktion osia.

Myönteisesti tulevaisuuteen suhtautuvien ryhmään luokittui 46 % vastanneista. He ollettivat työsuhteensa paranevan ja kokivat alhaisempaa muutosuhkaa kuin muut. Ryhmä saa selkeästi korkeimman ryhmäkeskiarvon 0,709. Myönteisimpien odotusten ryhmään kuuluville oli erityisesti tyypillistä viime vuosina kohentunut työsuhte

¹⁴ Standardoidut keskiarvot saadaan siten, että ensin erottelupistemäärät on standardoitu nolaksi koko havaintoaineistolle, jonka jälkeen on laskettu ryhmäkohtaiset erottelupistemäärien keskiarvot. Erottelupistemääriä laskettaessa on mukana jokainen analyysiin otettu muuttuja. (ks. Nummenmaa ym.1997, 112.)

ja hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä. Lisäksi heille oli ominaista vahva luottamus johtoon, he kokivat vähemmän epäluottamusta ja olivat vähemmän tyytymättömämpiä etenemismahdollisuuksiinsa, työnsä sisältöön ja organisointiin kuin muut. Heidän työpaikoillaan näytti olleen myös keskimäärin parempi tiedotus ja organisaatioilmapiiri. Lisäksi kuten edellä on jo sanottu, nuoret olivat iäkkäitä myönteisempiä.

Kielteisimmin tulevaisuuteen suhtautuvien ryhmään sijoittui 5 % vastanneista. He olettivat työsuhteensa piirteiden heikkenevän ja kokivat muita korkeampaa muutosuhkaa. Erottelijan (erottuu erityisesti ryhmästä 1) ryhmäkeskiarvo on -1,372. Ryhmään kuuluville oli ominaista erityisesti viime vuosina heikentynyt työsuhde ja vähäisimmät vaikutusmahdollisuudet. He olivat myös jonkin verran iäkkäämpiä, heidän luottamuksensa johtoon oli alhaisempaa ja epäluottamus korkeampaa suhteessa muihin. Heidän työpaikoillaan oli keskimääräistä huonompi organisaatioilmapiiri ja kehnompi tiedotus. He olivat muita tyytymättömämpiä etenemismahdollisuuksiinsa, työnsä sisältöön ja organisointiin. Lisäksi keskiarvoja eri ryhmässä tarkastelemalla (liite 8) havaitsee solidaarisuuden olleen vahvinta heidän keskuudessaan.

Hivenen kielteisesti tulevaisuuteen suhtautuvien ryhmään luokituttiin 48 % vastanneista. He olettivat tiettyjen työnsä piirteiden heikkenevän, mutta kokivat matalaa muutosuhkaa. He asettuvat janalla negatiiviselle puolelle suurin piirtein yhtä kauas myönteisten ja kielteisten ryhmistä. Tämä näkyy myös yksittäisten muuttajien (joista erottelefunktio on muodostettu) keskiarvoissa. Heidän työsuhteensa oli säilynyt viimeisten vuosien ajan lähes ennallaan. He luottivat johtoon enemmän kuin kielteiset mutta vähemmän kuin myönteiset. He kokivat vähemmän epäluottamusta kuin kielteisenä tulevaisuuttaan pitävät mutta enemmän kuin myönteisten ryhmään kuuluvat. He olivat sellaisessa työssä, jossa oli paremmat vaikutusmahdollisuudet kuin kielteiset odotukset omaavilla, mutta myönteisesti tulevaisuuteen suhtautuviin nähden heidän vaikutusmahdollisuudet olivat heikommat. Tiedotus näyttää olleen hivenen kielteisten työpaikoilla toimivampaa kuin kielteisimmin tulevaisuutensa näkevien työpaikoilla. Tarkemmin katsottuna keskiarvot (liite 8) osoittavat kuitenkin, että myös hivenen kielteisesti tulevaisuuteen suhtautuvien ryhmään kuuluvien työpaikoilla työtä koskevista muutoksista on tiedotettu varsin huonosti. Heidän työpai-

koillaan vallitsi keskimääräistä huonompi organisaatioilmapiiri, mutta se oli kuitenkin selkeästi parempi kuin kielteisenä tulevaisuutensa nähneillä.

Ryhmään 3 – korkea muutosuhka, paraneva työsuhde – luokittui vain 1 %. Ryhmän jäsenet näyttävät keskiarvojen ja erotteluanalyysin valossa olleen työpaikassa, jossa he kokivat muutosuhkaa, mutta silti esimerkiksi työsuhde oli parantunut, vaikutusmahdollisuudet olivat hyvät ja luottamus johtoon oli korkeaa tasoa suhteessa muihin. Ensinnäkin ajattelin, että he ovat ehkä saaneet muutosuhka -summamuuttujalla juuri ja juuri arvon, joka ylittää keskipisteen (2,5) ja olisivat tämän vuoksi sijoittuneet täpärästi ryhmään 3 eivätkä ryhmään 1. Mutta kun tarkastelin näiden 16 ihmisten muutosuhka summamuuttujan arvoja, niin ne olivat selvästi yli 2,5. Jos tämä ryhmä on todellinen, he ovat ihmisiä, joihin kohdistuu muutosuhkaa, mutta he pitävät muutoin työpaikkaa hyvänä (luottamus johtoon hyvä jne.).¹⁵

Tiivistäen: Kokonaisuutena lähitulevaisuuteen suhtauduttiin myönteisesti tai pienellä varauksella. Pieni osa vastanneista koki sekä muutosuhkaa että oletti työsuhteensa heikentyvän. Tällaisilla kielteisesti työnsä lähitulevaisuuden näkeville oli tapahtunut lähimenneisyydessä muita enemmän työsuhdetta heikentäviä muutoksia ja heillä oli vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. Kielteinen tulevaisuusperspektiivi oli yhteydessä myös alhaisempaan luottamukseen, heikompaan organisaatioilmapiiriin, jonkin verran korkeampaan ikään ja huonompaan tiedottamiseen muutoksista. Kysymys on kuitenkin ryhmien välisistä eroista. Organisaatiositoutuminen on kaikissa ryhmissä melko korkea. Kielteisten odotusten ryhmässäkin sitoutumisen keskiarvo on noin 3,70, kun se on korkeimmillaan myönteisten odotusten ryhmässä noin 4.

En ole yrittänyt rakentaa varsinaisesti mitään mallia, jolla yritetään ennustaa tiettyyn odotusten ryhmään kuulumista, vaan olen ollut kiinnostunut tyypillisyyksistä. Silti on kiinnostavaa katsoa, kuinka hyvin erotteluanalyysin perusteella havainnot voidaan luokitella uudestaan oikeisiin luokkiinsa, kun tiedetään vain erotteluanalyysin tulokset. Toisin sanoen tämä niin sanottu uudelleenluokittelutarkastelu näyttää, pystytäänkö erottelufunktion ja siihen kuuluvien muuttujien avulla sijoittelemaan

¹⁵ Ryhmä 3 näyttää monin tavoin epäselvältä ja sen ryhmäkoko on pieni. Mutta erotteluanalyysin tulokset olivat samanlaiset, kun tein analyysin myös ilman ryhmää 3.

vastanneet niihin ryhmiin, joihin he alun perin (luvussa 6) sijoittuivat. Taulukossa 18 ”alkuperäinen” viittaa alkuperäiseen luvussa 6 luotuun ryhmäjäsennyteen ja ”ennustettu ryhmäjäsennys” erotteluanalyysin tietojen avulla laskettuun jäsenyyteen. Tämä on yksi tapa tarkastella sitä, kuinka hyvin muuttajat ”ennustavat” tiettyyn ryhmään kuulumista.

Erotteluanalyysin perusteella oikein luokiteltuja tulevaisuusnäkemykseltään myönteisiä on 73 % ja hivenen kielteisistä luokituu oikeaan ryhmään 74,5 %. Ryhmien 3 ja 4 oikeinluokitusprosentit ovat hyvin pienet. Tämä johtunee pääosin siitä, että jotkut ryhmät ovat analyysissa käytettyjen muuttujien suhteen sen verran lähellä toisiaan, toisin sanoen niiden jakaumat ovat lomittain. Oikeinluokituksen kokonaisprosentti on noin 70 %, mikä on melko hyvä.

Taulukko 18. Uudelleenluokittelutarkastelu

			Ennustettu ryhmä jäsenyys				Yhteensä
		ODOTUS	1,00	2,00	3,00	4,00	
Alku-peräinen jäsenyys	%	1,00	73,2	26,8	,0	,0	100,0
		2,00	25,0	74,5	,0	,5	100,0
		3,00	87,5	12,5	,0	,0	100,0
		4,00	14,1	80,8	,0	5,1	100,0
		Ryhmittelemättömät tapaukset (puuttuvaa tietoa)	33,3	66,7	,0	,0	100,0

- 70,2 % tapauksista on luokiteltu oikein eli on luokiteltu erotteluanalyysiin otettujen muuttujien avulla siihen ryhmään, johon he alun perin kuuluivat

Tarkastellaan vielä lopuksi lyhyesti ryhmiä työtyytymättömyyden ja -tyytyväisyyden suhteen. Kyselylomakkeessa on käytetty kyseisten käsitteiden sijasta työviihtyvyyden ja viihtymättömyyden käsitteitä niiden synonyymeina. Sekä työtyytymättömyydessä että työtyytyväisyydessä on eroja odotuksiltaan poikkeavien ryhmien kesken. Ainoastaan tyytyväisyydessä työaikaan ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Mutta yhtä selvästi keskiarvot osoittavat, että *kielteisimmät tulevaisuudenodotukset omaavien ryhmässäkin tyytymättömyyden taso on keskimäärin pientä* (liite 9).

8 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, millaisena työntekijät näkivät lähitulevaisuutensa vuonna 1999. Lisäksi tarkasteltiin sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä työn tulevaisuudenodotuksiin. Tuloksia ei voi yleistää koskemaan koko työelämän kenttää.

Aineiston keruun aikaan taloudellinen tila oli nousussa ja eräänlainen ”yhteinen projekti” oli käynnissä. Tuon projektin silmiinpistävimpana yhteiskunnallisena (ja poliittisena) piirteenä oli pyrkimys työttömyyden vähentämiseen. Lama-aikaan verrattuna Suomen tilanne oli vuonna 1999 selvästi kohentunut.

Mediaa seurattaessa on voinut havaita, että työelämään on viime vuosina ”syntynyt” lukemattomia kielteisiä ilmiöitä. Maasta löytyykin varmasti paljon ihmisiä, jotka voivat pahoin työssään. Vähintään kerran vuodessa voi lukea tilaston, jonka mukaan jopa sadat tuhannet ihmiset käyttävät masennuslääkkeitä, ovat lähellä uupumista tai eivät tule kunnolla toimeen palkallaan. Toisaalta suomalaisten keskimääräinen aineellinen hyvinvointi on korkea ja koulutusmahdollisuudet ovat erinomaiset. Pieneinä kansana esimerkiksi Nokian kaltainen suurmenestys on edellyttänyt laajaa sosiaalista liikkuvuutta, jonka moottoreina ovat olleet muun muassa peruskoululaitos ja sen jälkeiset suhteellisen laajat jatko-opintomahdollisuudet. Tässä mielessä suomalainen yhteiskunta on mahdollisuuksien yhteiskunta. Mutta yhtä aikaa elämme lamasta toipuvassa valtiossa, jossa on pitkäaikaistyöttömiä yhä noin 180 000.

Työhön ja työn tekemiseen on aina liittynyt erilaisia riskejä, uhkia ja vaaroja, mutta viime aikoina työn menettämisen mahdollisuus on noussut erityisellä tavalla esille. Lisäksi yhä suurempi osa työelämässä olevista on kokenut omakohtaisesti pätkätyöllisyyden ja työn projektimaisuuden hyvät ja huonot puolet. Yhtä kaikki, Suomessa on tapahtunut koko joukko muutoksia, jotka ovat olleet esillä myös medioissa. Tällainen yhteiskunnallinen tilanne monine muine tekijöineen muodostaa sen pohjan, jota vasten tämän tutkimuksen tulokset näyttäytyvät.

Tämän aineiston perusteella (N=1824) *enemmistö ihmisistä uskoi työnsä säilyvän ennallaan lähitulevaisuudessa*. Odotuksia tarkasteltiin kahdesta näkökulmasta. Ensimmäinen niistä oli se, millaisia muutoksia työntekijät olettivat tapahtuvan palkkatason, etenemismahdollisuuksien, työn varmuuden, mielenkiintoisuuden, itsenäisyyden ja vastuullisuuden, omien tavoitteiden saavuttamisen sekä vaikutusmahdollisuuksien suhteen seuraavan kahden vuoden aikana. Jokaisen edellä mainitun työn piirteen suhteen selvästi yli puolet vastaajista uskoi ennallaan säilymiseen. Lisäksi *suurempi osa oletti työsuhteen paranevan kuin heikkenevän*. Poikkeukseksi muodostui työn varmuus, sillä noin neljännes katsoi sen heikkenevän jonkin verran tai selvästi ja ainoastaan joka kymmenes vastasi sen kohenevan jonkin verran tai selvästi.

Toinen näkökulma tulevaisuudenodotuksiin kiinnitti huomiota selvästi kielteisempään ulottuvuuteen: siihen kuinka paljon työntekijät kokivat muutosuhkaa. Vastaneista 11 % piti melko tai erittäin todennäköisenä, että hänet irtisanotaan seuraavien kahden vuoden aikana. Kokonaisuutena erilaisten *muutosuhkien kokeminen oli kuitenkin vähäistä*. Toisaalta yksilöiden ja työyhteisön näkökulmasta voidaan sanoa, että jos 11 % työntekijöistä kokee irtisanomisen uhkaa, niin se vaikuttaa liian monen elämään. Uskon, että työttömien suuri määrä vaikuttaa työssä olevien kokemuksiin. Laman aikana (ja myös sen jälkeen) työttömyys kosketti merkittävää osaa perheistä, ja tuskinpa on kovin paljon sellaisia ihmisiä, joiden tuttavista tai sukulaisista yksikään ei olisi ollut työtön viime vuosikymmenellä. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella muutosuhkien kokeminen on kuitenkin yleisesti ottaen melko vähäistä.

Aineisto ei anna tukea sellaisille väitteille, että työelämässä vallitsisi (tai tarkemmin olisi vallinnut) pessimistinen ilmapiiri. Toisaalta on huomautettava, että aineiston keruun aikaan (vuonna 1999) Suomen taloudessa ja työelämässä oli meneillään varsin myönteinen vaihe, jota kuvastivat muun muassa suhteellisen korkea taloudellinen kasvu, pikkuhiljaa vähentyvä työttömyys ja pörssikurssien merkittävä nousu. Tällaisilla asioilla on saattanut olla vaikutuksensa myös tämän tutkimuksen tuloksiin. Lisäksi on mahdollista, että tutkimuksessa tapahtui valikoitumista siinä mielessä, että optimistiset ja vähän ongelmia kohdanneet vastasivat aktiivisemmin kyselyyn. Tämä huomautus ei tietenkään koske vain tätä tutkimusta, vaan yleisesti lie-

nee niin, että tavalla tai toisella huonommassa asemassa olevat osallistuvat tutkimuksiin muita harvemmin.

Edellä mainitut tekijät, *työssä oletetut muutokset ja muutosuhkan kokeminen*, muodostivat ulottuvuudet, joiden pohjalta työntekijät jaettiin neljään ryhmään tulevaisuudenodotusten suhteen. Näin ollen ryhmät tehtiin keinotekoisesti kuitenkin siten, että pyrittiin mahdollisimman hyvään todellisuusvastaavuuteen. On muistettava, että myös samaan ryhmään kuuluvat voivat erota toisistaan kokemusten suhteen.

Ryhmään 1, *myönteisimmin tulevaisuuteen suhtautuviin*, kuului 46 % vastanneista. He olettivat tiettyjen työsuhteensa piirteiden paranevan ja kokivat vähän muutosuhkaa. He suhtautuivat työsuhteeseensa tulevaisuuteen kokonaisuutena myönteisesti.

Ryhmään 2, *hivenen kielteiset*, luokittuneet olettivat tiettyjen työsuhteensa piirteiden heikkenevän jonkin verran, mutta muutosuhkia pidettiin epätodennäköisinä. Näin kokevia oli 48 %. Lähes puolet siis uskoi, että työsuhteessa tapahtuu lähitulevaisuudessa jonkinasteista heikkenemistä, mutta varsinaista uhkaa he eivät kokee. Näin ollen *yli 90 % vastanneista suhtautui työnsä lähitulevaisuuteen myönteisesti tai vain hivenen kielteisesti*.

Ryhmä 3, jota nimitin ristiriitaisiksi, muodostui tulkinnallisesti ongelmalliseksi. Siihen kuului vastanneista ainoastaan 16 (1 %). He olettivat työsuhteensa piirteiden kohenevan ja kokivat samalla korkeaa muutosuhkaa suhteessa muihin. He joko kokivat työsuhteensa tulevaisuuden näin ristiriitaisesti tai sitten kysymys on vastaamiseen liittyvistä asioista, esimerkiksi huolimattomuudesta. Ryhmän pienuudesta johtuen on mahdoton sanoa, onko ryhmä ”todellinen”. Pidän ryhmän 3 kuitenkin mukana analyysissä.

Ryhmän 4, *kielteisesti lähitulevaisuuden näkevät*, jäsenet (5 %) olettivat työsuhteensa piirteiden heikkenevän ja kokivat korkeaa muutosuhkaa suhteessa muihin. He näkivät työnsä lähitulevaisuuden muita kielteisempänä. *Kokonaisuutena tämä aineisto viittaa siihen, että valtaosa työntekijöistä suhtautuu työnsä tulevaisuuteen melko neutraalisti tai myönteisesti*.

Iällä osoittautui olevan vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin. Tämä näkyi muun muassa niin, että alle neljäkymmentävuotiaat suhtautuivat työnsä tulevaisuuteen selvästi myönteisemmin kuin vähintään viisikymmentävuotiaat. *Määräaikaisten tulevaisuusperspektiivi oli kielteisempi* kuin vakituisten työntekijöiden. Määräaikaisuuden vaikutus vaihteli kuitenkin iän mukaan. Esimerkiksi alle neljäkymmentävuotiaista määräaikaisista työntekijöistä lähes 60 % sijoittui myönteisimpänä tulevaisuuden kokevien ryhmään mutta ennen vuotta 1950 syntyneistä määräaikaisista vain vajaa viidennes.

Esimiesasemassa olevat työntekijät pitivät tulevaisuuttaan henkilöstöryhmistä myönteisimpänä. Heistä yksikään ei kuulunut kielteisten tulevaisuudenodotusten ryhmään ja 60 % lukeutui myönteisimpien joukkoon. Työntekijöistä noin 40 % lukeutui myönteisimpien odotusten ryhmään ja noin 7 % kielteisimpänä tulevaisuutensa näkeviin. Yksi selitys tälle on se, että esimiesasemassa olevilla on enemmän erilaisia resursseja. Esimerkiksi yhteiskunnallisen aseman ja korkean koulutuksen on havaittu olevan yhteydessä suurempaan verkostojen määrään ja myös korkeampaan luottamukseen. Mitä laajempaan luottamukseen pohjautuvaan verkostoon ihminen kuuluu, sitä enemmän hänellä on mahdollisuus saada muun muassa tukea, neuvoja ja vihjeitä vapaina olevista työpaikoista. (Ilmonen & Jokinen 2002, 151-155.)

Toimialalla oli vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin. Kaupan alalla ja pk-yrityksissä oli eniten myönteisesti tulevaisuuteen suhtautuvia. Näiden alojen työntekijöiden myönteisiä tulevaisuusnäkömiä selittänee tässä aineistossa osittain se, että he olivat jonkin verran nuorempia kuin muilla aloilla työskentelevät. Koulutusorganisaatioihin kuuluvien lähitulevaisuuden näkymät näyttivät olevan huonoimmat. Koulutusorganisaatioissa työskentelevien muita kielteisemmän tulevaisuusperspektiivin syytä on vaikea sanoa.

Ikä, määräaikaisuus, asema organisaatiossa ja toimiala osoittautuivat työn tulevaisuudenodotuksiin vaikuttaviksi tekijöiksi. Sukupuolella, ammatillisella koulutustasolla ja ammattiliittoon kuulumisella ei ollut vaikutusta tulevaisuudenodotuksiin. Vaikka ammatillisella koulutustasolla ei ollut olennaista vaikutusta, suuntaa antavasti oli niin, että ammatillista koulutusta vailla olevia oli vähemmän myönteisten

odotusten ja enemmän kielteisten odotusten ryhmässä suhteessa muihin. Sen sijaan yliopiston käyneiden ja ammattikoulun käyneiden tulevaisuudenodotukset olivat erittäin yhtenevät.

Neljän odotuksiltaan erilaisen ryhmän erojen ja tyypillisyyksien tutkimisessa käytettiin apuna erotteluanalyysia. Luodun erottelufunktion kautta *selvimmät erot* muodostuivat lähinnä ryhmien *Myönteiset ja Kielteiset välille*. Hivenen kielteiset -ryhmän piirteet sijoittuivat kutakuinkin näiden kahden ryhmän puoliväliin.

Myönteisimpien odotusten ryhmään kuuluville oli tyypillistä viime vuosina kokenut työsuhde ja parhaat vaikutusmahdollisuudet työssä. He luottivat muita enemmän esimiehiinsä. He kokivat vähemmän epäluottamusta ja olivat vähemmän tyytymättömiä etenemismahdollisuuksiinsa, työnsä sisältöön ja organisointiin kuin muut. Heidän työpaikoillaan näytti olleen myös keskimääristä parempi tiedotus ja organisaatioilmapiiri.

Kielteisimmän tulevaisuuteen suhtautuvien ryhmään kuuluville oli ominaista erityisesti viime vuosina heikentynyt työsuhde ja vähäisimmät vaikutusmahdollisuudet. Heidän luottamuksensa johtoon oli alhaisempaa ja he kokivat enemmän epäluottamusta kuin muiden ryhmien jäsenet. Heidän työpaikoillaan oli keskimäärin huonompi organisaatioilmapiiri ja kehnompaa tiedotusta. He olivat myös muita tyytymättömiä etenemismahdollisuuksiinsa, työnsä sisältöön ja organisointiin. Solidaarisuus oli vahvinta tässä ryhmässä.

Edellä mainittuihin eroihin työtyytymättömyydessä on syytä tehdä tarkennus. Tähän tutkimukseen osallistuneet näyttivät olleen *varsin tyytyväisiä työhönsä ja tyytymättömyys oli vähäistä*. Sekä työtyytymättömyydessä että työtyytyväisyydessä oli eroja eri ryhmien kesken. Mutta yhtä selvästi keskiarvot osoittivat, että kielteisimmät tulevaisuudenodotukset omaavien ryhmässäkin tyytymättömyyttä ei keskimäärin esiintynyt ja myös heidän tyytyväisyyden tasonsa oli (keskipisteen) myönteisemmällä puolella.

Suomalaisissa 1990-luvun puolivälin tienoilla tehdyissä epävarmuuden tutkimuksissa epävarmuuden selittäjiksi nousivat muun muassa etenemis- ja vaikutusmahdoli-

suuksien muutokset ja työntekijän tiedot organisaation tilanteesta (esim. Nätti 1995, 41). Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti tutkittu juuri epävarmuutta, mutta käyttämäni ulottuvuus, muutosuhka, on ollut mukana myös epävarmuuden tutkimuksissa. Tiedotus ja vaikutusmahdollisuudet osoittautuivat olevan olennaisia asioita myös työn tulevaisuudenodotusten taustalla.

Klandermin ym. (1991, 42-44) mukaan luottamus johtoon on yksi niistä tärkeistä tekijöistä, jotka ovat työpaikan menettämisen todennäköisyyden kokemuksen taustalla. Se nousi esille myös tässä tutkimuksessa tulevaisuudenodotuksiin liittyen. Luottamus johtoon voi vaikuttaa tulevaisuudenodotuksien kokemiseen esimerkiksi niin, että se lieventää ja suojaa uhkan kokemiselta. Luottamuksen on nähty olevan merkittävä integraatiota ja solidaarisuutta lisäävä tekijä, minkä kautta se lisää elämän sujuvuutta ja ennakoitavuutta (Ilmonen & Jokinen 2002, 90-95). Työelämässä tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kun työntekijät luottavat johtajiinsa ja työnantajaansa, työntekijät eivät joudu alituisen epäilemään heidän tarkoituksensa ja suunnitelmiaan. Luottaessa oletetaan tiettyjen asioiden soljuvan kutakuinkin sovitulla tavalla. Luottamukseen sisältyy toki koko ajan riski. Mikään ei takaa, ettei yritys tai johto toimi yllättävällä tavalla kielteisessä mielessä. Luottavaisessa ilmapölyssä on helpompi nähdä tulevaisuus myönteisenä kuin epäluottamuksen vallitessa.

Epäluottamuksella on taipumusta nostattaa työntekijät varpailleen. Uhkan aiheuttajana voi olla esimerkiksi pelko siitä, että työnantaja saattaa toimia jollain tavalla mielivaltaisesti, tai pelko laajemmasta yhteiskunnan taloudellisesta taantumasta. Modernin yhteiskunnan muutos ja Suomessa äskettäin vallinnut lama ovat aiheuttaneet sen, että luottamus lepää hataralla pohjalla, ja samoista syistä sen merkitys on olennainen. Samalla kun luottamus olisi tärkeä voimavara, esimerkiksi nopeahkot muutokset lisäävät joihinkin luottamussuhteisiin sisältyviä riskejä.

Tiedottamisen avoimuuden on osoitettu lisäävän luottamusta (esim. Ilmonen ym. 2000, 13). Hyvä ja toimiva tiedotus on erittäin hyvä konkreettinen keino kehittää työyhteisöä. Myönteiset asiat kasaantuvat todennäköisesti yhteen. Sosiaalitiiteen tutkimuksissa on mielestäni olennaista ajatella ilmiöiden muodostavan muuttujakimppuja, joissa samalla eri muuttujat vaikuttavat toisiinsa monitahoisilla tavoilla.

Tämän tutkimuksen näkökulmasta tämän voi nähdä esimerkiksi seuraavalla tavalla: luottamus kohentaa integraatiota ja solidaarisuutta yhteisössä, ja hyvä tiedotus puolestaan todennäköisesti kohentaa luottamusta työpaikalla ja vähentää epäluottamusta. Luottamus ja hyvä tiedotus osoittautuivat tässä tutkimuksessa tyypillisiksi myönteisimmin työnsä tulevaisuuteen suhtautuville. Ja tämä on vain yksi esimerkki siitä, kuinka myönteiset asiat voivat vahvistaa toinen toisiaan.

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta voi yleisenä johtopäätöksenä sanoa, että tulevaisuudenodotusten kokemisen taustalla näyttää vaikuttavan niitä samoja tekijöitä, joita epävarmuutta ja luottamusta koskevissa tutkimuksissa on esitetty. Näyttää siltä, että myönteiset työelämän piirteet (esimerkiksi hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä, vahva luottamus ja hyvä tiedotus) kasautuvat tietyille ihmisille tai työyhteisöihin. Tällainen kasautuminen ei ole sinänsä yllättävää, sillä hyvin monien ilmiöiden osalta on huomattu vastaavaa. Esimerkiksi työttömyystutkimuksissa ja syrjäytymistä koskevissa tutkimuksissa on havaittu erilaisilla kielteisillä asioilla olevan taipumusta ikään kuin vahvistaa toinen toisiaan, ja tämän kautta yksilö voi joutua kielteiseen kehään (esim. Kortteinen ym. 1998, 170-180; Kokko 1996, 144-145). Luottamusta tutkineet ovat puhuneet niin sanotusta luottamuksen paradoksista viittaen siihen, että sellaisten, joilla on muutoinkin paljon erilaisia resursseja (koulutus, suhteita, valtaa), on helpointa luottaa; ”huono-osaisille” luottamus olisi erityisen tärkeää, mutta heillä luottamukseen sisältyy suurempi riski, esimerkiksi vähäisempien resurssien vuoksi (Ilmonen & Jokinen 2002, 153).

Tässä tutkimuksessa esitetyt empiiriset tulokset toivat esille useita aikaisemmissakin tutkimuksissa havaittuja asioita, mutta työn tulevaisuudenodotuksiin on varmasti yhteydessä myös monia muita asioita. Uslanderin (2002) mukaan optimismi luo luottamusta. Optimismiin sisältyvät tärkeinä piirteinä yksilön omaksumat seuraavat ajattelutavat: tulevaisuus on parempi kuin menneisyys ja voimme kontrolloida ympäristöä ja elämänpiiriä tehdäksemme siitä paremman. Myös Klandermans ym. (1991, 42-44) ovat nostaneet esille optimismin: se on yksi olennainen tekijä sen taustalla, kuinka todennäköisenä työntekijä pitää työpaikkansa menettämistä. Tässä mielessä on mahdollista ajatella, että työntekijän tulevaisuudenodotuksiin työtään koskien vaikuttaa myös tekijä, jota voisi kutsua yleiseksi optimistiseksi elämänsenteeksi. Tämä ei kuitenkaan ymmärtääkseni tarkoita sitä, että kielteisesti työnsä tule-

vaisuuteen suhtautuvat ovat välttämättä pessimistisiä. On täysin mahdollista, että kielteisenä työnsä tulevaisuuden näkevä on optimistinen ihminen; hän voi esimerkiksi uskoa muita irtisanomisuhan alla olevia vahvemmin, että saa uuden työpaikan. Optimismin voi nähdä – ehkä samoin kuin itsetuntemuksen, itseluottamuksen tai elämänhallinnan – yksilön elämää tukevana ominaisuutena.

Ihmisen kielteisillä työn tulevaisuutta koskevilla näkemyksillä voi olla monenlaisia yksilö-, perhe- ja organisaatiotason vaikutuksia ja seurauksia. Työn tulevaisuuteen liittyvät uhkat saattavat olla yhteydessä muun muassa ahdistuneisuuteen ja masennukseen, vanhemmuuteen, työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä työtoveri- ja esimiehuhteisiin. Haluan nostaa erityisesti esille perheen ja harrastusten vaikutuksen työelämän kokemuksiin. Lapsiperheiden pyrkimykset ja vaikeudet sovittaa yhteen perheen ja työn vaatimukset ovat nousseet viime aikoina esille myös mediassa. Lisäksi yhä useammat tekevät työtään omissa päissään, minkä vuoksi työ on usein vaikeaa jättää työpaikalle. Vaikutukset kulkevat yhtä lailla myös perheestä työpaikalle, esimerkiksi lasten sairastellessa. Tulevissa tutkimuksissa nämä näkökulmat kannattaa ottaa huomioon.

Työn tulevaisuudenodotuksilla lienee selkeä vaikutus niin kotitalouksien kuin kansantalouden toimintaan. Työntekijän näkemys oman työnsä tulevaisuudesta on kaikei jonkinlaisessa yhteydessä yksilöiden kuluttamiseen ja lainanottoon. Yksilöiden käyttäytyminen vaikuttaa luonnollisesti koko yhteiskunnan toimintaan. Odotukset, usko ja luottamus ovat merkittäviä asioita muuttuvassa modernissa yhteiskunnassa eläville, mutta samalla niin yksilöiden kuin kansantalouteen kohdistuvilta odotuksilta voi pudota pohja pois hyvinkin nopeasti. Tulevaisuudenodotusten ja kansantalouden suhteeseen pätee kuitenkin mielestäni sama huomio, jonka Ilmonen ym. (2002, 247) ovat esittäneet luottamuksen suhteesta talouselämään: vaikka luottamuksella on suotuisia vaikutuksia talouteen, talouselämän ja luottamuksen suhde on epäselvä. He viittaavan tällä siihen, että talouden suhde luottamukseen on perin monimutkainen.

Tulevaisuudenodotuksiin liittyvillä kokemuksilla on monenlaisia merkityksiä yksilön, työyhteisön ja työn sujumisen kannalta. Samalla niiden merkitys on kuitenkin mielestäni ymmärrettävä kokonaisvaltaisesti. Tulevaisuudenodotukset ovat hyvin

lähellä – niin käsitteellisesti kuin ihmisten kokemuksissa – muun muassa sellaisia asioita kuin turvallisuus, pelot, elämänhallinta, luottamus ja epävarmuus. Työn sosiologiassa työn tulevaisuudenodotuksia on ”luonnollista” lähestyä siitä näkökulmasta, miten ihmisen (henkilökohtaiset) näkemykset työnsä tulevaisuudesta ovat yhteydessä työn ja työpaikan ominaisuuksiin, vuorovaikutussuhteisiin ja muihin sosiaalisiin seikkoihin. Olen tässä tutkimuksessa osoittanut tällaisia tekijöitä – esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet, luottamus johtoon, tiedotus ja organisaatioilma-
piiri – joilla on selkeä yhteys tulevaisuudenodotuksiin. Muun muassa Nätin ym. (1995) ja Klandermansin ym. (1991) epävarmuustutkimuksissa on noussut esille näitä samoja ilmiöitä, joiden havaitsin olevan olennaisesti yhteydessä myös työtä koskeviin odotuksiin. Jatkossa työn tulevaisuudenodotusten tutkimuksissa kannattaa mielestäni pyrkiä mahdollisuuksien mukaan laajempaan näkökulmaan niin, että perheen ja harrastusten yhteys työelämään otetaan huomioon.

Mainitsin edellä tulevaisuudenodotusten olevan henkilökohtaisia kokemuksia. Viittasin tällä siihen, että odotukset ovat meidän mielissämme olevia oletuksia tulevaisuutta koskien. Niitä ei kuitenkaan voi tietenkään eristää muusta elämästä, toisista ihmisistä, erilaisista rakenteellisista tekijöistä – kaikesta siitä mitä kohtaamme. Samalla kun toisten ihmisten päätökset, teot ja puheet voivat kohentaa turvallisuudentunnetta, ne voivat myös aiheuttaa pelkoa ja tehdä epävarmaksi sen suhteen, mitä tulevaisuudessa tapahtuu tai mitä yksilöltä odotetaan. Mielestäni yksilöön kohdistetut odotukset eivät voi olla vaikuttamatta hänen kokemuksiinsa tulevaisuutta koskien. Oletan, että jos johtaja luottaa alaiseensa ja odottaa häneltä realistisia saavutuksia ja tuloksia, työntekijä suhtautuu tulevaisuuteensa myönteisemmin kuin silloin, jos työntekijä kokee alituisen, ettei hän pysty täyttämään häneen kohdistettuja odotuksia. Toisaalta myös liian vähäinen vastuun antaminen voi vaikuttaa kielteisesti.

Tähän tutkimukseen vastanneet näkivät työnsä tulevaisuuden myönteisenä; osittain tämä selittyy vuosituhannen lopun myönteisellä talouskehityksellä. Tämä ei kuitenkaan väheksy niiden lukuisten ihmisten uuvuttavia ja nakertavia kokemuksia, jotka ovat epäilemättä todellisia. Tulevaisuudenodotuksilla on ehkä tuntuvin vaikutus yksilön elämään silloin, kun tulevaisuus näyttää synkältä. Asioiden ollessa suurin piirtein kohdallaan niitä tulee tuskin kovin paljon pohdittua. Tulevaisuudenodotuk-

set vaikuttavat yksilöiden elämään, mutta niiden merkitystä ei kannata liioitella. Ne ovat osa sitä laajaa ihmismielen ajatusverkostoa, joka vaikuttaa ihmisen toimintaan.

Työpaikoilla tapahtuvat kohennukset vaikuttavat monin tavoin työntekijöihin ja heidän suhteisiinsa. Esimerkiksi tiedotuksen parantamisella on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden tulevaisuudenodotuksiin, mutta samalla se vaikuttaa moneen muuhunkin asiaan. Työantajan ja esimiesten näkökulmasta heidän alaistensa työn tulevaisuudenodotuksilla on siinä mielessä olennainen merkitys, että kielteinen tulevaisuusperspektiivi aiheuttanee pahimmillaan ahdistusta ja pelkoa, mikä ei voi olla vaikuttamatta työskentelemiseen. Kun työntekijät uskovat työnsä ja toimeentulonsa olevan turvattuna, he voivat suunnata tietonsa, taitonsa ja voimansa omien ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Lähteet

- Alasuutari, P. Toinen tasavalta. Suomi 1946-1994. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. 1989. Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*: (32/4). 803-829.
- Beck, U. 1995. Poliitiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teoksessa U. Beck, A. Giddens & S. Lash (toim.) *Nykyajan jäljillä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Blom, R., Melin, H., Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos – palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Tampere: Tammer-paino.
- Borg, I. & Elizur, D. 1992. Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*: (13). 13-26.
- Castells, M. 2000. *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture. Volume 1.*
- Dillon, W.R & Goldstein, M. 1984. *Multivariate Analysis: Methods and Applications*. New York: Wiley.
- Erikson, E.H. 1962. *Lapsuus ja yhteiskunta*. Jyväskylä: Gummerus.
- Goldstein, M. & Dillon, W.R. 1978. *Discrete Discriminant Analysis*. New York: Wiley.
- Greenhalgh, L. & Sutton, R. 1991. *Organizational Effectiveness and Job Insecurity*. Teoksessa Hartley, J. ym. *Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk*. London: Sage.
- Grint, K. 1998. *The Sociology of Work*. 2.painos.
- Happonen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Nätti, J. & Koivunen, T. 1996. Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 98. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Heiskanen, M. 1996. Suomalaisten pelot. Hyvinvointi ja turvattomuuden kokeminen. Teoksessa K. Ahlqvist & A. Ahola (toim.) *Elämän riskit ja valinnat – Hyvinvointia lama-Suomessa? Tilastokeskus*. Helsinki: Edita.

- Holopainen, M. 1992. Tilastomatematiikan perusteet. Helsinki: Otava.
- Ilmonen, K. & Jokinen, K. 2002. Luottamus modernissa maailmassa. Jyväskylä: Sophi.
- Ilmonen, K., Jokivuori, P., Liikanen, H., Kevätsalo, K. & Juuti, P. 1998. Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky.
- Ilmonen, K., Jokivuori, P., Kevätsalo, K., Juuti, P. 2000. Luottamus ja paikallinen sopiminen. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja.
- International Labour Office. 1986. The Changing World of Work: Major Issues Ahead. Report of the Director General, F. Blanchard (toim.). Geneve: Ilo.
- Jacobson, D. & Hartley, J. 1991. Mapping the Context. Teoksessa J. Hartley ym. Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk. London: Sage.
- Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206. Jyväskylä University.
- Julkunen, R. 1992. Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1995. Muuttuvat työajat ja työsuhteet. työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojekti I vaihe. Helsinki: Työministeriö.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1997. Työn jakaminen. Moraali, talous ja politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. 2. painos. Keuruu: Otava.
- Järvelä, M. 1991. Palkkatyö ja koulutustarve. Tutkijaliitto.
- Karisto, A., Takala, P., Haapola, I. 1999. Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Juva: WSOY.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.
- Kasvio, A. 1999. Työelämä murroksessa. Teoksessa M. Metsä (toim.) Tuleva tuhat. Tilastokeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kendall, M.G. 1968. A Course in Multivariate Analysis. 4.painos. Lontoo: Charles Griffin & Company Limited.

- Kinnunen, U. 1996. Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.) Lapsesta aikuiseksi. Jyväskylä: Atena.
- Klandermans, B., van Vuuren, T. & Jacobson, D. 1991. Employees and Job insecurity. Teoksessa Hartley, J. ym. Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk. London: Sage.
- Klecka, W.R. 1990. Discriminant Analysis. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences. 12. painos. A Sage university papers series.
- Kokko, K. 1996. Työttömyys ja psyykkinen hyvinvointi. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.) Lapsesta aikuiseksi. Jyväskylä: Atena.
- Kortteinen, M., Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Korvajärvi, P., Järvinen, R., Kinnunen, M. 1990. Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työelämän tutkimuskeskus sarja T7/90. Tampere.
- Kuusi, P. 1968. 60-luvun sosiaalipolitiikka. 5. painos. Porvoo: WSOY.
- Lachenbruch, P. A. 1975. Discriminant analysis. New York: Hafner.
- Lawley, D.N. & Maxwell, A.E. 1971. Factor Analysis as a Statistical Method. London: Butterworths.
- Leskinen, E. 1987. Faktorianalyysi. Konfirmatoristen faktorimallien teoria ja rakentaminen. Jyväskylän yliopiston tilastotieteen laitoksen julkaisuja 1.
- Lindström, K. 1999. Työsuhteet muuttuvat. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.) Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luhmann, N. 1979. Trust and Power. Wiley: Chichester.
- Luhmann, N. 1988. Familiarity, confidence, trust: problems and alternatives. Teoksessa D. Gambetta (toim.) Trust: Making and breaking cooperative relations. Oxford: Basil Blackwell.
- Mauno, S. & Virolainen, M. 1996. Työntekijät organisaatiomuutoksessa. Muutosten kokeminen, epävarmuus ja hyvinvointi neljässä työorganisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, no 95. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Mills, C.W. 1969. The Power Elite. New York. Oxford University Press.
- Misztal, B. 1996. Trust in Modern Societies. Polity Press.

- Morrison, D.F. 1976. *Multivariate Statistical Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. *Tutkimusaineiston analyysi*. Porvoo: WSOY.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S. & Virolainen, M. 1995. Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, no. 92.
- Nätti, J. 1996a. ”Eriytyvät ja riskiäntyvät työmarkkinat”. Teoksessa A-L. Matthies & U. Kotakari & M. Nylund (toim.) *Välittävät verkostot*. Tampere: Vastapaino.
- Nätti, J. 1996b. Epätyyppilliset työsuhteet ja vuosilomalain lomakorvaussäännöt. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 93.
- Platon. 1999. *Teokset I*. Helsinki: Otava.
- Platon. 2001. *Valtio*. Teokset IV. Helsinki: Otava.
- Pohjola, A. 1996. ”Murtouko työn sidos”. Teoksessa K. Ahlqvist & A. Ahola (toim.) *Elämän riskit ja valinnat – hyvinvointia lama-Suomessa?* Tilastokeskus. Helsinki: Edita.
- Ranta, E., Rita, H., Kouki, J. 1997. *Biometria. Tilastotiedettä ekologeille*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rinne, R. & Salmi, E. 1998. *Oppimisen uusi järjestys*. Tampere: Vastapaino.
- Sako, M. 1998. *Does Trust Improve Business Performance?* Teoksessa C. Lane & R. Bachman (toim.) *Trust Within and Between Organizations*. Guildford and King's Lynn: Oxford University Press.
- Selén, K. 1991. *Tasavalta hakee suuntaa*. Teoksessa J. Tarkka, T. Polvinen, H. Soikkanen (toim.) *Itsenäisen Suomen historia 2. 2. uudistettu painos*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sennett, R. 2002. *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta?* Tampere: Vastapaino.
- Sulkunen, P. 1998. *Johdatus sosiologiaan – käsitteitä ja näkökulmia*. Juva: WSOY.
- Sulkunen, P. 2000. *C. Wright Mills – radikaali amerikkalainen*. Teoksessa R. Heiskala (toim.) *Sosiologisen teorian nykysuuntauksia*. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Suomen Kuvalehti. 1999a. Nro 4: 29.1.1999. Artikkelissa E. Biaudet (kirj.) *Korkea työllisyysaste edellyttää valintoja*.

- Suomen Kuvalehti. 1999b. Nro:10: 12.3.1999. Artikkelissa J. Saastamoinen (kirj.)
Pk-yritykset ovat elämänsä vedossa.
- Sydow, J. 1998. Understanding the Constitution of Interorganizational Relations:
Forms and Facades of Trust. Teoksessa C. Lane & R. Bachman (toim.) Trust
Within and Between Organizations. Guildford and King`s Lynn: Oxford Uni-
versity Press.
- Uslaner, E.M. 2002. The Moral Foundations of Trust. Symposium raportti:
Prepared for the Symposium, “Trust in the Knowledge Society”, University of
Jyväskylä, Finland. 20.9.2002.
- Van de Geer, J.P. 1971. Introduction to Multivariate Analysis for the Social
Sciences. San Francisco: Freeman and Company.
- Viitala, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. 2. painos. Helsinki: Edita.
- Ylöstalo, P., Kauppinen, T. & Heikkilä, A. 1996. Työolobarometri. Työpoliittinen
tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Liite 1. Kysymyksien 19a-19h pohjalta luotu korrelaatiomatriisi

	palkka- taso	etene- mismahd.	varmuus	mielenkiint.	itsenäi- syys	vastuul- lisuus	omien tavoit. saav.	vaikutus- mahdoll.
palkkataso	1							
etenemismahd.	0,459***	1						
varmuus	0,423***	0,470***	1					
mielenkiint.	0,348***	0,461***	0,412***	1				
itsenäisyys	0,358***	0,441***	0,380***	0,642***	1			
vastuullisuus	0,335***	0,427***	0,322***	0,553***	0,707***	1		
omien tavoit. saavuttaminen	0,401***	0,533***	0,432***	0,613***	0,576***	0,575***	1	
vaikutusmahd.	0,441***	0,551***	0,467***	0,586***	0,627***	0,568***	0,719***	1

* p<0,05 tilastollisesti melkein merkitsevä

** p<0,01 tilastollisesti merkitsevä

*** p<0,001 tilastollisesti erittäin merkitsevä

Liite 2. Kysymyksien 19a-19h pohjalta tehty faktorianalyysi

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,514	56,428	56,428	4,053	50,664	50,664
2	,936	11,705	68,132			
3	,589	7,359	75,492			
4	,533	6,663	82,155			
5	,461	5,763	87,918			
6	,421	5,266	93,184			
7	,305	3,808	96,992			
8	,241	3,008	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Matrix

	Factor
	1
palkkataso 19a	,538
etenemismahdollisuudet 19b	,662
työsi varmuus 19c	,568
työsi mielenkiintoisuus 19d	,743
työsi itsenäisyys 19e	,777
työsi vastuullisuus 19f	,722
omien tavoitteiden saavuttaminen 19g	,802
vaikutusmahdollisuutesi työssä 19h	,826

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a 1 factors extracted. 5 iterations required.

Liite 3. Kysymyksien 15a-15h pohjalta luotu korrelaatiomatriisi ja faktorianalyysin tulokset

	palkka- taso	etene- mismahd.	varmuus	mielenkiint.	itsenäi- syys	vastuul- lisuus	omien tavoit. saav.	vaikutus- mahdoll.
palkkataso	1							
etenemismahd.	0,359***	1						
varmuus	0,276***	0,395***	1					
mielenkiint.	0,234***	0,420***	0,341***	1				
itsenäisyys	0,211***	0,387***	0,338***	0,582***	1			
vastuullisuus	0,256***	0,410***	0,298***	0,548***	0,663***	1		
omien tavoit. saavuttaminen	0,255***	0,475***	0,385***	0,601***	0,526***	0,493***	1	
vaikutusmahd.	0,272***	0,487***	0,389***	0,559***	0,592***	0,541***	0,669***	1

- * p<0,05 tilastollisesti melkein merkitsevä
 ** p<0,01 tilastollisesti merkitsevä
 *** p<0,001 tilastollisesti erittäin merkitsevä

Faktorianalyysi kysymyksestä 15

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,082	51,024	51,024	3,584	44,801	44,801
2	,993	12,417	63,441			
3	,713	8,910	72,351			
4	,598	7,470	79,821			
5	,529	6,614	86,434			
6	,446	5,581	92,015			
7	,337	4,212	96,227			
8	,302	3,773	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Factor Matrix

	Factor
	1
palkkataso 15a	,376
etenemismahdollisuudet	,615
työn varmuus	,502
työn mielenkiintoisuus	,734
työn itsenäisyys	,743
työn vastuullisuus	,714
omien tavoitteiden saavuttaminen	,763
vaikutusmahdollisuudet työssä	,794

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
 a 1 factors extracted. 5 iterations required.

Liite 4. Kysymyksien 16a-16i pohjalta luotu korrelaatiomatriisi ja faktorianalyysi

	siirto	irtisano- notaan	lomaute- taan	tarj. eläkerat- kaisua	työaika lyhennet- tään	työaika muuttuu epämuka- vaksi	palkkaa alennetaan	loma- rahat poiste- taan/su- pist.	jou- työk- y- vytt.
siirto	1								
irtisano- taan	0,383 ***	1							
lomaute- taan	0,293 ***	0,556 ***	1						
tarj. eläke- ratkaisua	-0,004	0,193 ***	0,103 ***	1					
työaika lyhennet- tään	0,185 ***	0,397 ***	0,461 ***	0,206 ***	1				
työaika muuttuu epämuka- vaksi	0,271 ***	0,367 ***	0,400 ***	0,055 *	0,508 ***	1			
palkkaa alennetaan	0,285 ***	0,413 *	0,406 ***	0,133 ***	0,516 ***	0,569 ***	1		
lomarajat poiste- taan/supist etaan	0,145 ***	0,226 ***	0,326 ***	0,064 **	0,332 ***	0,442 ***	0,541 ***	1	
joudut työkyvyt- tömäksi	0,088 ***	0,221 ***	0,211 ***	0,270 ***	0,261 ***	0,289 ***	0,336 ***	0,327 ***	1

* p<0,05 tilastollisesti melkein merkitsevä

** p<0,01 tilastollisesti merkitsevä

*** p<0,001 tilastollisesti erittäin merkitsevä

Kysymysten 16a-16i pohjalta tehty faktorianalyysi eri rotaatiomenetelmin

	Varimax		Promax	
	F1	F2	F1	F2
siirto	0,15	0,42	0,0075	0,45
irtisanotaan	0,21	0,80	-0,12	0,90
lomaautetaan	0,34	0,59	0,15	0,57
tarj. eläkeratkai- sua	0,18	0,095	0,18	0,033
työaika lyhennet- tään	0,53	0,39	0,48	0,23
työaikasi muut- tuvat epämuka- viksi	0,62	0,33	0,62	0,12
palkkaa alenne- taan	0,73	0,34	0,75	0,080
lomarajat poiste- taan/supistetaan	0,64	0,13	0,73	-0,14
joudut työkyvyt- tömäksi	0,46	0,13	0,51	-0,060

Faktoreiden korrelaatiomatriisi
(Promax)

	F1	F2
F1	1	0,66
F2	0,66	1

Liite 5. Kysymyksen 23 pohjalta tehty faktorianalyysi työtyytymättömyydestä

Rotated Factor Matrix

	Factor				
	1	2	3	4	5
työn yksitoikkoi- suus	1,327E-02	,525	,147	2,632E-02	,150
arvostuksen puute	,365	,527	9,661E-02	1,016E-02	2,619E-03
vaikutusmahdol- lisuuksien puute	,357	,472	,174	8,920E-02	2,128E-02
työajat	3,048E-02	4,486E-02	,100	,260	,220
työn pakkotahti- suus	4,535E-02	,228	3,548E-04	,659	9,885E-02
työmatkat	-2,828E-02	3,243E-02	-2,885E-03	4,492E-02	,261
epävarmuus työn jatkumisesta	,112	,207	5,528E-02	4,833E-02	8,694E-02
suhteet esimiehiin	,655	,157	9,569E-02	,122	,120
asiakkaat/potilaat	6,713E-02	,169	8,555E-03	7,898E-02	,262
yksinäisyys	,145	5,777E-02	3,258E-02	3,622E-02	,353
kiire tai kireät aikataulut	9,489E-02	4,481E-02	4,841E-02	,641	1,146E-02
palkka	,115	,256	,190	7,316E-02	5,434E-02
työskentelyolo- suhteet	,157	,371	3,885E-02	,146	,164
työjärjestelyt, johtaminen	,659	,176	,125	,155	6,267E-03
työpaikan ilmapiiri	,586	,247	4,992E-02	3,903E-02	,129
etenemismahdol- lisuuksien puute	,138	,280	,871	-3,408E-02	3,537E-02
kehittymismah- dollisuuksien puute	,217	,422	,464	2,486E-02	5,436E-02
jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	6,578E-02	-5,243E-03	-4,708E-02	,340	7,723E-02

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 6 iterations.

Liite 6. Kysymyksen 24 pohjalta tehty faktorianalyysi työtyytyväisyydestä

Rotated Factor Matrix

	Factor		
	1	2	3
työn mielenkiintoisuus	,106	,715	2,098E-02
työn kiireettömyys	,395	-3,388E-02	,118
työn itsenäisyys	,234	,298	,106
työn arvostus	,549	,359	3,774E-02
työajat	,140	5,896E-02	,559
työmatkat	2,844E-02	5,034E-02	,665
suhteet esimiehiin	,516	,175	,218
työn vaihtelevuus	,106	,743	1,078E-03
asiakkaat/potilaat	8,558E-02	,436	,129
uusien asioiden oppiminen	,197	,466	5,406E-03
uralla eteneminen / ylenemismahd.	,539	,137	-2,367E-02
palkka	,581	6,801E-02	1,923E-02
työskentelyolosuhteet	,469	,234	,183
vaikutusmahdollisuudet työhön	,600	,348	2,130E-02
työpaikan henki	,584	,217	5,398E-02
työsuhteen varmuus	,423	,121	3,532E-02
aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	,367	,401	-1,408E-02

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 5 iterations.

Liite 7. Kysymyksien 33 ja 40 pohjalta tehty faktorianalyysi

Rotated Factor Matrix

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
Paras tapa ratkoa ongelmia työpaikalla on neuvotella niistä yhdessä johdon ja ay-edustajien kanssa	5,026E-02	,476	,187	,138	4,998E-02	,119
Paras tapa ratkoa ongelmia työpaikalla on, että työnantajan edustajat päättävät niistä	,117	8,247E-02	3,845E-02	6,104E-02	9,869E-02	,425
On tärkeää kuulua ammattiliittoon riippumatta siitä mitä työtä tekee	-2,559E-03	,624	9,489E-02	,103	6,626E-02	-8,758E-02
Tunnen voimakasta jakoa "meihin ja heihin" kun ajattelen työntekijöitä ja johtoa työpaikallani	-,146	,300	1,726E-02	2,441E-02	,500	-7,657E-02
Alaisten ei kannata koskaan täysin luottaa johtoon	-,226	,281	2,031E-02	-7,047E-02	,642	2,556E-02
Erilaiset parannukset työehtoihin on saavutettavissa vain palkansaajien yhteistoiminnan avulla	-7,166E-02	,592	8,918E-02	3,755E-02	,196	,132
Koen, että työntekijät ja johto ovat työpaikallani ikäänkuin "samassa veneessä"	,391	,158	7,105E-02	,204	-,182	,382
Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin samassa työtehtävissä työskenteleviin	,158	,348	8,425E-02	,343	1,062E-02	6,475E-02
Ilman ammattijärjestöjä työpaikan johto olisi etulyöntiasemassa suhteessa työntekijöihin	-8,610E-02	,609	,167	1,459E-02	,161	7,700E-02
Koen olevani aktiivinen ammattiyhdistysasioissa	-4,598E-02	,378	,251	9,513E-02	,154	3,136E-02
Työpaikalla kannattaa luottaa vain itseensä	-8,789E-02	,129	5,704E-02	-3,106E-02	,497	,324
Ammattiliitto, johon kuulun, on onnistunut jäsentensä etujen ajamisessa paremmin kuin moni muu ammattiliitto	2,413E-02	,385	,330	2,580E-02	,128	4,718E-02
Yrityksen/organisaation johto toimii luotettavasti	,573	-4,949E-02	,133	,198	-,109	,154
Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni	,220	-4,271E-03	8,499E-02	,620	2,087E-02	,129
Voin kaikissa tilanteissa luottaa henkilöstöryhmääni edustavaan luottamusmieheen/yhdyshenkilöön	,152	,183	,533	,156	-5,691E-03	-3,370E-02
Kun teen työtä, haluan tuntee ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi	,212	8,712E-02	1,473E-02	,586	-1,394E-02	,166
Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa	,689	-2,208E-02	5,510E-02	,196	-6,492E-02	3,091E-02
Ammattijärjestöt vaikuttavat menestyksekkäästi työpaikan toimintaan	,143	,207	,609	7,564E-02	7,540E-02	,110
Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa	,187	,141	,154	,435	1,307E-02	-2,561E-02
Tiedonkulku ammattiryhmäni ja	7,622E-02	,182	,718	6,968E-02	-1,060E-	-4,868E-02

sitä edustavan ay-edustajan välillä toimii hyvin					02	
Muutokset työpaikalla on suoritettu yhteistyössä johdon ja ay-edustajien kanssa	,226	,134	,554	9,279E-02	4,867E-02	,116
Esimies-alais -suhteet ovat yleisesti ottaen työpaikallani hyvässä kunnossa	,615	9,238E-03	3,051E-02	,234	-,176	-6,905E-03
Työpaikkani johto pitää koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä	,519	-1,627E-02	,162	,236	-3,165E-03	3,780E-02
Johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet	,544	-6,759E-02	,179	,273	1,890E-02	8,258E-02
Työpaikkani johto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle	,155	7,980E-02	,261	,110	,300	1,558E-02
Johto on toiminnallaan osoittanut, että se luottaa alaisiinsa	,648	-2,619E-02	,159	,133	-1,607E-02	3,998E-02
Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin	,112	6,602E-02	9,135E-02	,271	5,158E-02	-1,440E-02
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa	,314	8,449E-02	3,345E-02	,610	-,123	-6,017E-02

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 8 iterations.

Liite 8. Erotteluanalyysi

Wilks' Lambda (Testaa funktioiden erottelukyvyn tilastollista merkitsevyyttä)

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1 through 3	,666	660,897	45	,000
2 through 3	,979	34,916	28	,172
3	,993	11,994	13	,528

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients (standardoidut kertoimet)

	Function		
	1	2	3
Työssä tapahtuneet muutokset	,601	,400	,061
vaikutusmahdollisuudet summamuuttuja	,356	-,482	-,243
etenemismahdollisuuksien puute	-,043	,221	-,061
tyytymättömyys työn organisointiin	,089	-,295	-,178
tyytymättömyys työn sisältöön	,024	,031	,399
tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin	,019	,509	-,522
tyytyväisyys työn mielenkiintoisuuteen	,133	,153	,268
organisaatioilmapiiri summamuuttuja	,046	-,199	,542
luottamus johtoon summamuuttuja	,137	-,476	,194
ay-luottamus summamuuttuja	-,012	,544	,282
epäluottamus summamuuttuja	-,091	,050	,571
tiedotuksen luonne	,086	-,170	-,225
Syntymävuosi	,338	-,029	-,089
sitoutuminen summamuuttuja	-,021	,179	,396
solidaarisuus summamuuttuja	-,046	-,109	-,544

Functions at Group Centroids (ryhmäkeskiarvot)

	Function		
ODOTUS	1	2	3
1,00	,709	2,882E-02	-1,657E-02
2,00	-,545	-7,632E-02	8,896E-03
3,00	,720	,299	1,204
4,00	-1,372	,470	-5,406E-02

Unstandardized canonical discriminant functions evaluated at group means

Tests of Equality of Group Means (yksittäisten muuttujien erottelukyvyn testaus)

	Wilks' Lambda	F	df1	df2	Sig.
Työssä tapahtuneet muutokset	,750	181,119	3	1632	,000
vaikutusmahdollisuudet	,839	104,718	3	1632	,000
etenemismahdollisuuksien puute	,983	9,291	3	1632	,000
tyytymättömyys työn organis.	,963	20,963	3	1632	,000
tyytymättömyys työn sisältöön	,959	23,147	3	1632	,000
tyytyväisyys työskentelyolosuh.	,955	25,731	3	1632	,000
tyytyväisyys työn mielenkiin.	,966	18,960	3	1632	,000
organisaatioilmapiiri	,916	49,787	3	1632	,000
luottamus johtoon	,907	56,048	3	1632	,000
solidaarisuus	,979	11,474	3	1632	,000
ay-luottamus	,990	5,761	3	1632	,001
sitoutuminen	,971	16,170	3	1632	,000
epäluottamus	,936	37,446	3	1632	,000
tiedotuksen luonne	,939	35,242	3	1632	,000
Syntymävuosi	,961	21,843	3	1632	,000

jatkuu...

jatkuu...

Group Statistics (muuttujien keskiarvot eri ryhmissä)

		Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise)	
ODOTUS				Unweighted	Weighted
1,00	työssä tapahtuneet muutokset	3,5682	,51640	754	754,000
	vaikutusmahdollisuudet	3,5687	,74111	754	754,000
	etenemismahdollis. puute	1,6048	,88083	754	754,000
	tyytymättömyys työn organis.	1,5668	,68266	754	754,000
	tyytymättömyys työn sisältöön	1,5935	,63619	754	754,000
	tyytyväisyys työskentelyolosuh.	2,2958	,53012	754	754,000
	tyytyväisyys työn mielenkiint.	2,7136	,44718	754	754,000
	organisaatioilmapiiri	3,3110	,82735	754	754,000
	luottamus johtoon	3,6401	,70286	754	754,000
	solidaarisuus	3,6383	,80574	754	754,000
	ay-luottamus	3,1628	,71691	754	754,000
	sitoutuminen	4,0083	,64393	754	754,000
	epäluottamus	2,4377	,85621	754	754,000
	tiedotuksen	2,1923	,60004	754	754,000
	syntymävuosi	56,7785	9,34921	754	754,000
2,00	työssä tapahtuneet muutokset	3,0065	,50916	796	796,000
	vaikutusmahdollisuudet	2,9430	,88506	796	796,000
	etenemismahdoll. puute	1,7977	,93730	796	796,000
	tyytymättömyys työn organis.	1,8187	,75138	796	796,000
	tyytymättömyys työn sisältöön	1,8356	,67910	796	796,000
	tyytyväisyys työskentelyolosuh.	2,0448	,60303	796	796,000
	tyytyväisyys työn mielenkiint.	2,5209	,58335	796	796,000
	organisaatioilmapiiri	2,8528	,91664	796	796,000
	luottamus johtoon	3,1976	,86875	796	796,000
	solidaarisuus	3,8275	,79581	796	796,000
	ay-luottamus	3,0194	,73201	796	796,000
	sitoutuminen	3,7938	,70907	796	796,000
	epäluottamus	2,8587	,93821	796	796,000
	tiedotuksen luonne	1,9171	,65255	796	796,000
	syntymävuosi	53,2852	9,07136	796	796,000
3,00	työssä tapahtuneet muutokset	3,6540	,41998	8	8,000
	vaikutusmahdollisuudet	3,4583	,85333	8	8,000
	etenemismahdoll. puute	1,5000	,92582	8	8,000
	tyytymättömyys työn organis.	1,3333	,71270	8	8,000
	tyytymättömyys työn sisältöön	1,6667	,50395	8	8,000
	tyytyväisyys työskentelyolosuh.	2,1987	,30625	8	8,000
	tyytyväisyys työn mielenkiint.	2,8021	,22686	8	8,000
	organisaatioilmapiiri	3,6750	,97943	8	8,000
	luottamus johtoon	3,8958	,58376	8	8,000
	solidaarisuus	3,4375	1,27300	8	8,000
	ay-luottamus	3,4375	,62321	8	8,000
	sitoutuminen	4,3438	,54996	8	8,000
	epäluottamus	2,7083	,57563	8	8,000
	tiedotuksen luonne	2,1250	,83452	8	8,000
	syntymävuosi	55,1250	12,04085	8	8,000
4,00	työssä tapahtuneet muutokset	2,7122	,66914	78	78,000
	vaikutusmahdollisuudet	2,3376	,94050	78	78,000
	etenemismahdoll. puute	2,0385	,91796	78	78,000
	tyytymättömyys työn organis.	2,0000	,73659	78	78,000
	tyytymättömyys työn sisältöön	2,0299	,63606	78	78,000
	tyytyväisyys työskentelyolosuh.	2,0561	,66329	78	78,000
	tyytyväisyys työn mielenkiint.	2,4989	,60444	78	78,000
	organisaatioilmapiiri	2,4231	1,00698	78	78,000
	luottamus johtoon	2,7607	1,07093	78	78,000
	solidaarisuus	4,0524	,75773	78	78,000
	ay-luottamus	3,0545	,69395	78	78,000
	sitoutuminen	3,6827	,86102	78	78,000
	epäluottamus	3,1966	,88833	78	78,000
	tiedotuksen luonne	1,6410	,64414	78	78,000
	syntymävuosi	51,6538	8,80205	78	78,000

Liite 9. Työtyytymättömyys ja työtyytyväisyys tulevaisuuteen eri lailla suhtautuvissa ryhmissä

mittarin asteikko 1-3	keskiarvot ryhmissä				erojen merkitsevyys
	myönteiset ryhmä 1	hivenen kielteiset ryhmä 2	ristiriitaiset ryhmä 3	kielteiset ryhmä 4	
tyytymättömyys työn organisoin.	1,56	1,82	1,87	2,03	p<0,001
tyytymättömyys työn sisältöön	1,59	1,84	1,67	2,08	p<0,001
tyytymättömyys kiireyteen	1,87	1,98	1,95	2,11	p<0,05
tyytymättömyys etenemismahd. puutteeseen	1,60	1,81	1,75	2,02	p<0,001
tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin	2,30	2,05	2,40	2,09	p<0,001
tyytyväisyys työn mielenkiintois.	2,71	2,52	2,89	2,51	p<0,001
tyytyväisyys työaikaan	2,17	2,08	2,57	2,13	ei merkitsevää eroa

Kyselylomake

KYSELYLOMAKE

Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Olkaa hyvä ja vastatkaa rengastamalla sopivan vastausvaihtoehdon numero tai kirjoittamalla vastaus sille varatulle paikalle.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Millä yrityksen/organisaation osastolla työskentelet?

Osaston/toimipisteen nimi _____

2. Sukupuolesi (rengasta oikea vaihtoehto)

1. nainen
2. mies

3. Syntymävuotesi? (täydennä vuosiluku) 19_____

4. Siviilisäätysi (rengasta oikea vaihtoehto)

1. avioliitossa
2. avoliitossa
3. naimaton
4. asumuserossa tai eronnut
5. leski

5. Minkä peruskoulutustason olet suorittanut? (rengasta oikea vaihtoehto)

1. en mitään
2. kansakoulu, kansalaiskoulu
3. keskikoulu tai peruskoulu
4. ylioppilastutkinto

6. Mikä on ammattikoulutuksesi? (rengasta vain suorittamasi ylin taso)

1. ei ammatillista koulutusta
2. ammattikurssi (väh. 4 viikkoa)
3. ammattikoulu
4. opistotason tutkinto (esim. tekn. opisto, kauppaopisto, sairaanhoito-opisto)
5. yliopisto- tai korkeakoulututkinto
6. muu, mikä _____

TYÖTEHTÄVÄ JA TYÖORGANISAATIO

7. Rengasta se vaihtoehto, johon katsot kuuluvasi seuraavista henkilöstöryhmistä?

1. esimiesasemassa oleva ylempi toimihenkilö
2. asiantuntijatehtävissä oleva ylempi toimihenkilö
3. muu ylempi toimihenkilö
4. esimiesasemassa oleva alempi toimihenkilö
5. muu alempi toimihenkilö
6. työntekijä/viranhaltija

8. Missä tehtävissä katsot **pääasiassa** työskenteleväsi?

1. johtaja-/päällikkötehtävät
2. suunnittelutehtävät
3. markkinointi- tai vientitehtävät
4. hallinnolliset tehtävät
5. työnjohtotehtävät
6. asiakas-/potilaspalvelutehtävät, opetustehtävät
7. huolto- ja korjaustehtävät
8. asennus-, kokoonpano- ja työstötehtävät
9. tuotantoprosessin ohjaus ja valvontatehtävät
10. tarkastus, kuljetus-, pakkaus-, varasto- ja siivoustehtävät
11. henkilökunnan edustaja (esim. pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu)
12. muu tehtävä,
mikä _____

9. Onko nykyinen työ- tai virkasuhteesi?

1. toistaiseksi voimassa oleva/vakituinen
2. määräaikainen/sijainen

10. Kuinka monta tuntia on säännöllinen (normaali) työaikasi ilman ylitöitä?

viikossa _____ tuntia tai periodissa/ _____ tuntia
jaksotyössä

11. Millainen työaikamuoto Sinulla on?

1. säännöllinen päivätyö
2. kaksivuorotyö
3. keskeytyvä tai keskeytymätön kolmivuorotyö
4. periodityö/jaksotyö
5. muu työaikamuoto, mikä? _____

12. Mikä seuraavista vaihtoehdoista on palkkausmuotosi?

1. kiinteä kuukausipalkka
2. kiinteä tunti- tai viikkopalkka
3. kiinteä peruspalkka ja vuorolisät
4. kiinteä peruspalkka ja vuorolisät sekä provisio-, bonus- tai tuottavuuslisä
5. kiinteä peruspalkka sekä provisio-, bonus- tai tuottavuuslisä
6. kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä
7. muu palkkaustapa, mikä? _____

13. Jos saat provisio-, bonus- tai tuottavuuslisää, onko se (rengasta poikkeuksellisesti kaikki sopivat vaihtoehdot)

1. henkilökohtainen
2. ryhmäkohtainen
3. toimipaikkakohtainen

14. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajan palveluksessa?

_____ vuotta

15. Minkä suuntaisia muutoksia työssäsi on tapahtunut **viimeisen kolmen vuoden aikana**? (Rengasta se vaihtoehto, joka vastaa parhaiten käsitystäsi)

	P a r a n t u n u t		Ennal-	H e i k e n t y n y t	
	sel-	jonkin	laan	jonkin	sel-
	västi	verran		verran	västi
a) Palkkatasosi	1	2	3	4	5
b) Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5
c) Työsi varmuus	1	2	3	4	5
d) Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
e) Työsi itsenäisyys	1	2	3	4	5
f) Työsi vastuullisuus	1	2	3	4	5
g) Omien tavoitteiden saavuttaminen	1	2	3	4	5
h) Vaikutusmahdollisuutesi työssä	1	2	3	4	5

16. Entä kuinka todennäköisenä pidät sitä, että seuraavat asiat voisivat tapahtua nykyisessä työssäsi **seuraavan kahden vuoden kuluessa**?

	Erittäin	Melko	Melko	Erittäin
	toden-	toden-	epätoden-	epätoden-
	näköistä	näköistä	näköistä	näköistä
a) Sinut siirretään muuhun työhön	1	2	3	4
b) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4
c) Sinut lomautetaan	1	2	3	4
d) Sinulle tarjotaan eläkeratkaisua	1	2	3	4
e) Työaikaasi lyhennetään	1	2	3	4
f) Työaikasi muuttuu epämurkavaksi	1	2	3	4
g) Palkkaasi alennetaan	1	2	3	4
h) Lomarahat poistetaan tai supistetaan	1	2	3	4
i) Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4

17. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä alla olevien väittämien kanssa? (Rengasta kunkin väitteen vastaus vaihtoehdoista se, joka parhaiten kuvaa käsitystäsi)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

a) Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin	1	2	3	4	5	9
b) Voin estää työhöni vaikuttavat kielteiset muutokset	1	2	3	4	5	9
c) Olen hyvin perillä työpaikan tilanteesta ja kehittämissuunnitelmista	1	2	3	4	5	9
d) Ajatus siitä, että minut irtisanoaan, huolestuttaa minua todella	1	2	3	4	5	9
e) En ole huolissani työni tulevaisuudesta	1	2	3	4	5	9

18. Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä.

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

A. Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja.....	1	2	3	4	5	9
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.....	1	2	3	4	5	9
C. Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajani etujen ja tavoitteiden kanssa.....	1	2	3	4	5	9
D. Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa.....	1	2	3	4	5	9
E. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki.....	1	2	3	4	5	9
F. Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava.....	1	2	3	4	5	9
G. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta.....	1	2	3	4	5	9
H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti.....	1	2	3	4	5	9
I. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa.....	1	2	3	4	5	9

19. Minkä suuntaisia muutoksia oletat, että työssäsi tapahtuu seuraavan kahden vuoden kuluessa?

	P a r a n e e sel- västi	jonkin verran	Ennal- laan	H e i k k e n e e jonkin verran	sel- västi
A. Palkkatasosi	1	2	3	4	5
B. Etenemismahdollisuutesi	1	2	3	4	5
C. Työsi varmuus	1	2	3	4	5
D. Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4	5
E. Työsi itsenäisyys	1	2	3	4	5
F. Työsi vastuullisuus	1	2	3	4	5
G. Omien tavoitteiden saavuttaminen	1	2	3	4	5
H. Vaikutusmahdollisuutesi työssä	1	2	3	4	5

20. Miten kiinnostunut olet yksikkösi (esim. pankin konttorin, sairaalan, myymälän, tehtaan) talouden kehityksestä? (esim. tuottavuudesta, kannattavuudesta, tilinpäätöksistä, suunnitelmista)

1. erittäin kiinnostunut
2. melko kiinnostunut
3. jonkin verran kiinnostunut
4. en lainkaan kiinnostunut
5. en osaa sanoa

21. Tiedotetaanko työtäsi koskevista muutoksista yleensä

1. hyvissä ajoin etukäteen
2. vain hieman ennen muutosta
3. vasta muutoksen tapahtuessa

22. Kun haluat luotettavaa tietoa yksikkösi tilanteesta, niin keneltä tai mistä hankit tietoa? Laita numerojärjestykseen **kaksi tärkeintä lähdettä** (tärkein = 1 ja toiseksi tärkein=2)

- ___ yrityksen/organisaation johto
- ___ yksikön/osaston johto
- ___ henkilöstölehti tai vastaava
- ___ ilmoitustaulu
- ___ oma esimies
- ___ luottamusmies
- ___ ammattiosaston/ammattiliiton jäsenlehti tai kirje
- ___ työtoverit
- ___ joukkotiedotusvälineet (lehdistö, radio, tv)
- ___ ystävät, tuttavat
- ___ muu, mikä? _____

23. Mitkä alla mainituista tekijöistä mielestäsi heikentävät nykyisessä työssä viihtymistä?

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

1. Työn yksitoikkoisuus	1	2	3
2. Arvostuksen puute	1	2	3
3. Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	1	2	3
4. Työajat	1	2	3
5. Työn pakkotahtisuus	1	2	3
6. Työmatkat	1	2	3
7. Epävarmuus työn jatkumisesta	1	2	3
8. Suhteet esimiehiin	1	2	3
9. Asiakkaat/potilaat	1	2	3
10. Yksinäisyys	1	2	3
11. Kiire tai kireät aikataulut	1	2	3
12. Palkka	1	2	3
13. Työskentelyolosuhteet	1	2	3
14. Työjärjestelyt, johtaminen	1	2	3
15. Työpaikan ilmapiiri	1	2	3
16. Etenemismahdollisuuksien puute	1	2	3
17. Kehittymismahdollisuuksien puute	1	2	3
18. Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	1	2	3

24. Entä mitkä alla luetelluista tekijöistä mielestäsi lisäävät nykyisessä työssä viihtymistä?

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

1. Työn mielenkiintoisuus	1	2	3
2. Työn kiireettömyys	1	2	3
3. Työn itsenäisyys	1	2	3
4. Työn arvostus	1	2	3
5. Työajat	1	2	3
6. Työmatkat	1	2	3
7. Suhteet esimiehiin	1	2	3
8. Työn vaihtelevuus	1	2	3
9. Asiakkaat/potilaat	1	2	3
10. Uusien asioiden oppiminen	1	2	3
11. Uralla eteneminen / ylenemismahdollisuudet	1	2	3
12. Palkka	1	2	3
13. Työskentelyolosuhteet	1	2	3
14. Vaikutusmahdollisuudet työhön	1	2	3
15. Työpaikan henki	1	2	3
16. Työsuhteen varmuus	1	2	3
17. Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	1	2	3

25. Esiintyykö työyksikössänne:

Paljon 1	Melko paljon 2	Jonkin verran 3	Ei lainkaan 4
-------------	-------------------	-----------------------	---------------------

A. Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4

26. Alla on joukko väittämiä, jotka liittyvät suhtautumiseesi tähän yritykseen tai organisaatioon. (Rengasta kustakin väittämästä se vastausvaihtoehto, joka kuvaa missä määrin olet väittämän kanssa samaa tai eri mieltä)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

1. Olisin hyvin onnellinen jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti.....	1	2	3	4	5	9
2. Työskentelisin mieluummin jossakin toisessa työpaikassa kuin nykyisessä.....	1	2	3	4	5	9
3. En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan.....	1	2	3	4	5	9
4. Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon.....	1	2	3	4	5	9

AMMATTIYHDISTYSTOIMINTA

27. Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

1. en
2. olen

Jos et kuulu mihinkään ammattiliittoon, siirry kysymykseen 32!

28. Kuinka kauan olet kuulunut johonkin ammattiliittoon? (Kaikki jäsenyysvuodet yhteensä)

1. alle vuoden
2. 1-5 vuotta
3. 6-10 vuotta
4. 11-20 vuotta
5. yli 20 vuotta

29. Mitä luottamustehtäviä sinulla tällä hetkellä on? (Rengasta oikea vaihtoehto jokaisesta kohdasta)

	On	Ei
a) luottamusmies, pääluottamusmies tai yhdyshenkilö	1	2
b) työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies (varsinainen)	1	2
c) muu luottamustehtävä (esim. varaluottamusmies, osaston luottamusmies, tehtävä yhteistoimintaelimessä ammattiosastossa, paikallisjärjestössä, hallintoneuvostossa jne.)	1	2

30. Missä määrin liittosi jäsenet muodostavat työpaikallasi yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä/yhdyshenkilöitä, näiden hoitaessa jäsenten asioita työpaikallasi? (Rengasta vain yksi vaihtoehto)

1. ovat hyvinkin yhtenäisiä ja toimintavalmiita
2. ovat joissakin tilanteissa yhtenäisiä ja toimintavalmiita, mutta eivät aina
3. eivät ole yhtenäisiä tai toimintavalmiita
4. en osaa sanoa

31. Alla on joukko väittämiä, jotka liittyvät suhtautumiseesi ammattiliitton, jonka jäsen olet (Rengasta kustakin se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa sitä miten paljon olet väitteen kanssa samaa mieltä tai eri mieltä)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

1. Ammattiliitollani ja minulla on suurinpiirtein samanlaiset arvot.....	1	2	3	4	5	9
2. Ammattiliittoni päätökset ja kannanotot heijastelevat yleensä omia näkemyksiäni.....	1	2	3	4	5	9
3. Ammattiliittoni ongelmat ovat myös minun ongelmiani.....	1	2	3	4	5	9
4. Ammattiliittoni merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon.....	1	2	3	4	5	9

32. Oletteko osallistunut liiton tai ammattiyhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin viimeisten 12 kuukauden aikana?

1. en ollenkaan
2. kerran
3. 2-5 kertaa
4. useammin
5. en osaa sanoa

33. Alla on joukko väittämiä, jotka liittyvät yleensä ammattiyhdistystoimintaan. (Rengasta kustakin väittä-
mästä se vastausvaihtoehto, joka parhaiten kuvaa sitä miten paljon olet väitteen kanssa samaa tai eri mieltä)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En sa- maa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täy- sin eri mieltä 5	En osaa sa- noa 9
--------------------------------	-------------------------------	--	-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1) Paras tapa ratkoa ongelmia työpaikalla on neuvotella niistä yhdessä johdon ja ay-edustajien kanssa..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 2) Paras tapa ratkoa ongelmia työpaikalla on että työnantajan edustajat päättävät niistä..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 3) On tärkeää kuulua ammattiliittoon riippumatta siitä mitä työtä tekee..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 4) Tunnen voimakasta jakoa “meihin ja heihin” kun ajattelen työntekijöitä ja johtoa työpaikallani..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 5) Alaisten ei kannata koskaan täysin luottaa johtoon.... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 6) Erilaiset parannukset työehtoihin on saavutettavissa vain palkansaajien yhteistoiminnan avulla..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 7) Koen, että työntekijät ja johto ovat työpaikallani ikään kuin “samassa veneessä”..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 8) Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin samassa työntehtävissä työskenteleviin..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 9) Ilman ammattijärjestöjä työpaikan johto olisi etulyöntiasemassa suhteessa työntekijöihin..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 10) Koen olevani aktiivinen ammattiyhdistys-
asioissa..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 11) Työpaikalla kannattaa luottaa vain itseensä..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 12) Ammattiliitto, johon kuulun on onnistunut jäsentensä etujen ajamisessa paremmin kuin moni muu ammattiliitto..... | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |

34. PAIKALLISESTA SOPIMISESTA Seuraavassa on joukko väittämiä paikallisesta sopimisesta. Miten seuraavista asioista olisi mielestäsi parasta päättää? **Rengasta kultakin riviltä mielestäsi paras vaihtoehto** (vaikka se ei nyt olisikaan käytäntö tai mahdollista).

Paras päätöksentekotaso alla mainituissa asioissa	Työnantaja tai työnantajan edustaja päättää yksin 1	Kaikkia palkansaajia koskevilla laeilla 2	Keskusjärjestöjen tai ammattiliittojen sopimuksin 3	Paikallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken sopien 4	Tiimin tai työryhmän sisäisellä päätöksellä 5	Yksityisen työntekijän ja työnantajan edustajan välisellä sopimuksella 6
A. Työpaikalla maksettavien palkkojen taso	1	2	3	4	5	6
B. Työpaikalla käytettävä palkkausjärjestelmä	1	2	3	4	5	6
C. Yksikön taloudellisen tuloksen jako	1	2	3	4	5	6
D. Työpaikalla sovellettavat työaikamääräykset	1	2	3	4	5	6
E. Yksityisen työntekijän käyttämät työvälineet/laitteet	1	2	3	4	5	6
F. Useiden työntekijöiden käyttämät työvälineet/laitteet	1	2	3	4	5	6
G. Yksityisen palkansaajan työtehtävien muuttaminen	1	2	3	4	5	6
H. Työorganisaation muuttamisesta	1	2	3	4	5	6
I. Yrityksen tai organisaation tai sen osien ostaminen ja myyminen	1	2	3	4	5	6

35. Onko työpaikallasi viimeisten 3 vuoden aikana siirretty päätösvaltaa liittotasolta työpaikkatason neuvotteluihin alla mainituissa asioissa?

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

A. Työajat	1	2	3
B. Palkat	1	2	3
C. Palkkaustapojen soveltaminen	1	2	3
D. Työntekijäin siirrot	1	2	3
E. Työtehtävien kehittäminen	1	2	3
F. Koulutus	1	2	3
G. Muu, mikä _____			

36. Onko työpaikallasi viimeisten 3 vuoden aikana siirretty päätösvaltaa aiempaa enemmän yksityisen työntekijän ja työnantajan edustajan välillä sovittavaksi?

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

A. Työajat	1	2	3
B. Palkat	1	2	3
C. Palkkaustapojen soveltaminen	1	2	3
D. Työntekijäin siirrot	1	2	3
E. Työtehtävien kehittäminen	1	2	3
F. Koulutus	1	2	3
G. Muu, mikä _____			

37. Entä tulisiko mielestäsi päätösvaltaa siirtää liittotasolta työpaikkatason neuvotteluihin alla mainituissa asioissa?

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

A. Työajat	1	2	3
B. Palkat	1	2	3
C. Palkkaustapojen soveltaminen	1	2	3
D. Työntekijäin siirrot	1	2	3
E. Työtehtävien kehittäminen	1	2	3
F. Koulutus	1	2	3
G. Muu, mikä _____			

38. Entä tulisiko mielestäsi päätösvaltaa siirtää aiempaa enemmän yksityisen työntekijän ja työnantajan edustajan välillä sovittavaksi alla mainituissa asioissa?

Kyllä	Ei	EOS
-------	----	-----

A. Työajat	1	2	3
B. Palkat	1	2	3
C. Palkkaustapojen soveltaminen	1	2	3
D. Työntekijäin siirrot	1	2	3
E. Työtehtävien kehittäminen	1	2	3
F. Koulutus	1	2	3
G. Muu, mikä _____			

LUOTTAMUKSESTA

39. Seuraavassa on väittämiä yksikön (esim. pankin konttorin, sairaalan, myymälän, tehtaan) johdon ja ay-edustajien suhtautumisesta eräisiin asioihin. Rengasta kunkin väitteen kohdalla se vaihtoehto, joka mielestäsi sopii parhaiten.

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

1a) Yksikön johto ottaa henkilöstön toiveet huomioon työtehtävien ja työorganisaatioiden kehittämishankkeissa.....	1	2	3	4	5	9
1b) Oman henkilöstöryhmäni paikalliset ay-edustajat ottavat henkilöstön toiveet huomioon työtehtävien ja työorganisaatioiden kehittämishankkeissa.....	1	2	3	4	5	9
2a) Yksikön johto ottaa ensi sijassa huomioon yksikön taloudellisen tuloksen toimintaa kehitettäessä.....	1	2	3	4	5	9
2b) Oman henkilöstöryhmäni paikalliset ay-edustajat ottavat ensi sijassa huomioon yksikön taloudellisen tuloksen toimintaa kehitettäessä.....	1	2	3	4	5	9
3a) Yksikön johto ottaa toimintaa kehittäessään ensi sijassa huomioon henkilöstön jaksamisen.....	1	2	3	4	5	9
3b) Oman henkilöstöryhmäni paikalliset ay-edustajat ottavat suhtautumisessaan toiminnan kehittämiseen ensi sijassa huomioon henkilöstön jaksamisen.....	1	2	3	4	5	9

40. Ohessa on joukko väittämiä. Merkitse kunkin väittämän kohdalle missä määrin olet väitteen kanssa samaa tai eri mieltä.

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

1) Yrityksen/organisaation johto toimii luotettavasti.....	1	2	3	4	5	9
2) Olen henkilökohtaisesti hyvin sitoutunut nykyiseen työhöni.....	1	2	3	4	5	9
3) Voin kaikissa tilanteissa luottaa henkilöstöryhmääni edustavaan luottamusmieheen/yhdyshenkilöön.....	1	2	3	4	5	9
4) Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi.....	1	2	3	4	5	9
5) Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa.....	1	2	3	4	5	9
6) Ammattijärjestöt vaikuttavat menestyksekkäästi työpaikan toimintaan.....	1	2	3	4	5	9
7) Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa.....	1	2	3	4	5	9
8) Tiedonkulku ammattiryhmäni ja sitä edustavan ay-edustajan välillä toimii hyvin.....	1	2	3	4	5	9
9) Muutokset työpaikalla on suoritettu yhteistyössä johdon ja ay-edustajien kanssa.....	1	2	3	4	5	9
10) Esimies-alais- -suhteet ovat yleisesti ottaen työpaikallani hyvässä kunnossa.....	1	2	3	4	5	9
11) Työpaikkani johto pitää koulutus- ja henkilöstö-suunnittelua tärkeänä.....	1	2	3	4	5	9
12) Johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet.....	1	2	3	4	5	9
13) Työpaikkani johto asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle.....	1	2	3	4	5	9
14) Johto on toiminnallaan osoittanut, että se luottaa alaisiinsa.....	1	2	3	4	5	9
15) Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin.....	1	2	3	4	5	9
16) Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa.....	1	2	3	4	5	9

41. Mikä on mielipiteesi työnantajan ja oman henkilöstöryhmäsi paikallisen ammattiosaston keskinäisistä yhteistoimintasuhteista?

1. Suhteet toimivat erittäin hyvin
2. Suhteet toimivat melko hyvin
3. Suhteet toimivat melko huonosti
4. Suhteet toimivat erittäin huonosti
5. En osaa sanoa

42. Seuraavassa yksikön (esim. pankin konttorin, sairaalan, myymälän, tehtaan) johtoa, lähintä esimiestäsi ja henkilöstöryhmäsi paikallisia ay-edustajia koskevia väitteitä. (Rengasta kustakin väittämästä se vastausvaihtoehto, joka parhaiten kuvaa käsityksiäsi.)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	----------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

1a) Yksikön johdon sanaan voi aina luottaa.....	1	2	3	4	5	9
1b) Lähimmän esimiehen sanaan voi aina luottaa.....	1	2	3	4	5	9
1c) Henkilöstöryhmäni paikallisen ay-edustajan sanaan voi aina luottaa.....	1	2	3	4	5	9
2a) Yksikön johto on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä.....	1	2	3	4	5	9
2b) Lähin esimieheni on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä.....	1	2	3	4	5	9
2c) Henkilöstöryhmäni paikallinen ay-edustaja on erittäin pätevä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä.....	1	2	3	4	5	9
3a) Yksikön johto on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa.....	1	2	3	4	5	9
3b) Lähin esimieheni on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa.....	1	2	3	4	5	9
3c) Henkilöstöryhmäni paikallinen ay-edustaja on erittäin pätevä henkilöstöasioiden hoitamisessa.....	1	2	3	4	5	9

43. Seuraavassa esitämme eräitä yrityksen/organisaation johtamiseen liittyviä asioita. (Rengasta kustakin väitteestä se vastausvaihtoehto, joka vastaa parhaiten käsitystäsi.)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri mieltä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 9
--------------------------	-------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------

a) Yrityksen/organisaation johdon ei kannata sitoutua vahvasti alaisiinsa.....	1	2	3	4	5	9
b) Johdon ja alaisten välillä on hyvä pitää etäisyyttä.....	1	2	3	4	5	9
c) Paikalliset ay-edustajat ovat hyvin perillä organisaation asioista.....	1	2	3	4	5	9
c) Hyvä johto huolehtii alaisistaan.....	1	2	3	4	5	9
d) Johdon kannattaa olla varovainen sen suhteen mitä alaisille tiedottaa.....	1	2	3	4	5	9
e) Tiedotuksessaan alaisille on hyvä olla mahdollisimman avoin.....	1	2	3	4	5	9
f) Pääosa henkilöstöstä ei juurikaan ymmärrä tämän päivän liiketoimintaa.....	1	2	3	4	5	9
g) Johto ja henkilöstö puhaltavat tässä yrityksessä/organisaatiossa yleensä yhteen hiileen.....	1	2	3	4	5	9
h) Ay-liike työpaikoilla on vain haitaksi.....	1	2	3	4	5	9
i) Johdon kannattaa pitää hyvät suhteet ay-edustajiin.....	1	2	3	4	5	9

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄ!

