

Pertti Jokivuori

Sitoutuminen työorganisaatioon ja
ammattijärjestöön

– Kilpailevia vai täydentäviä?

Esitetään Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston Liikunnan salissa L 304
marraskuun 30. päivänä 2002 kello 12.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYVÄSKYLÄ 2002

Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön

– Kilpailevia vai täydentäviä?

Pertti Jokivuori

Sitoutuminen työorganisaatioon ja
ammattijärjestöön

– Kilpailevia vai täydentäviä?



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYVÄSKYLÄ 2002

Editors

Esa Konttinen

Department of Social Sciences and Philosophy/Sociology, University of Jyväskylä

Pekka Olsbo, Marja-Leena Tynkkynen

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

URN:ISBN951391350-3

ISBN 951-39-1350-3 (PDF)

ISBN 951-39-1368-6 (nid.)

ISSN 0075-4625

Copyright © 2002, by University of Jyväskylä

ABSTRACT

Jokivuori, Pertti

Commitment to Organisation and Trade Union. Competing or Complementary?

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2002, 132 p.

(Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research

ISSN 0075-4625; 206)

ISBN 951-39-1350-3

Dual commitment has been defined as instances of simultaneous high commitment to organisation and trade union. Using quantitative data from 1,583 responses of unionized employees, the main goal of the present study is to examine, if there was a simultaneous commitment to company and union in Finnish working life in the late 1990s. How weak or strong a bond employees had towards their organisation or trade union? What kinds of factors associate with organisational and union commitment? The study also compares different methods of scale bifiguration that have been commonly applied under a taxonomic approach to dual commitment.

The theoretical frame of reference contains two different views of dual commitment. The first theoretical approach suggests that the positive industrial relations climate is the basis of simultaneous commitment to company and union. Thus, a co-operative and conflict free industrial relations environment is the basis of dual commitment. According to the second frame, commitment to organisation emerges at the expense of commitment to the trade union. Thus, the organisation and the union can be seen as being in competition for the commitment. Therefore, it is postulated that co-operative industrial relations make the union and union commitment unnecessary. These two theoretical backgrounds offer an interesting empirical comparison arrangement.

Dual commitment is allegedly present if there is a positive and statistically significant correlation between the organisational and union commitment scales. The Pearson correlation coefficient between two scales in this sample is clear ($r=.23$, $p=.000$). Commitment ranges from low (representing non-commitment to both organisations, 11%) to high (positive attachment to both organisations, 48%), and the so-called unilateral commitment refers to a positive attachment to either the organisation (34%) or the union (7%), but not to both. Results show that those who have strong simultaneous commitment to organisation and union differ from other groups in perceived industrial relations climate and the rate of trust in organisation. In general, the number of employees with dual commitment is very high in Finland. The analysis also shows that although a co-operative industrial climate is the basis of dual commitment, dual commitment does have unique predictive power.

Keywords: dual commitment, organisational commitment, union commitment, industrial relations climate.

Author's address Pertti Jokivuori
Mäyrämäentie 12
40640 Jyväskylä
Finland

Supervisors Professor Kaj Ilmonen
Department of Social Sciences and Philosophy
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Professor Martti Siisiäinen
Department of Social Sciences and Philosophy
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Doctor Jouko Nätti
Department of Social Sciences and Philosophy
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Reviewers Professor Raimo Blom
Department of Social Psychology and Sociology
University of Tampere, Tampere, Finland

Doctor Jukka Mäkelä
Department of Methodology
University of Lapland, Rovaniemi, Finland

Opponents Professor Harri Melin
Department of Social Psychology and Sociology
University of Tampere, Tampere, Finland

Doctor Jukka Mäkelä
Department of Research Methodology
University of Lapland, Rovaniemi, Finland

Omistettu vaimolleni

ESIPUHE

Tammikuussa 1998 osallistuin työnsosiologian individuaalisaatiokongressiin Belgian Leuven'ssa. Tutustuin kongressissa ruotsalaiseen, kaksoissitoutumista tutkineeseen Magnus Sverkeen. Kotiin palattuani perehdyin Sverken tutkimuksiin tarkemmin ja samanaikainen sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön alkoi tuntua kiinnostavalta tutkimusaiheelta. Kun myöhemmin samana vuonna aloin tehdä kyselylomaketta *Luottamus ja paikallinen sopiminen* -tutkimushankkeeseen, laadin organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista operationalisoivat väittämät Sverken tutkimuksen pohjalta. Leuven'ssa virinnyt kiinnostus kaksoissitoutumista kohtaan johti vähitellen käsillä olevaan väitöskirjaan, joka perustuu edellä mainitun kyselyaineiston sekundaarianalyysin.

Väitöskirjatyöni ohjaajina ovat toimineet professori Kaj Ilmonen, professori Martti Siisiäinen ja yliassistentti, YTT Jouko Nätti. Heidän ohjauksensa on ollut asiantuntevaa ja kannustavaa. Heidän tukensa ei rajoitu vain tähän työhön vaan jokaisella heistä on ollut tärkeä rooli koko tutkijantielläni. Väitöstyötäni ovat kommentoineet professori Marjatta Marin ja yliassistentti Kari Nissinen. Tahdon osoittaa heille molemmille kiitokseni. Kiitokset myös niille työelämä-tutkimusseminaarin jatkokoulutettaville, jotka ovat seminaaritapaamisissa keskustelleet työstäni aivan sen alusta lähtien.

Työni esitarkastajina toimivat professori Raimo Blom ja lehtori, YTT Jukka Mäkelä. Heidän perusteellinen, syvälinen paneutumisensa työhöni antoi arvokasta apua väitöskirjan loppuunsaattamisessa. Kiitokset osoitan myös Jyväskylän yliopistolle, jonka julkaisusarjassa tutkimus ilmestyy, julkaisusarjan Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research toimittajalle YTT Esa Konttiselle, julkaisusihteeri Marja-Leena Tynkkyselle ja julkaisukoordinaattori Pekka Olsbo'lle. KM Juha Peltosalmi on ollut korvaamaton apu tutkielmani viimeistelyssä. Kiitos myös YTM Matti Niemiselle, joka tarkasti englanninkieliset osat.

Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos ja siellä sosiologian yksikkö on ollut hieno paikka tehdä väitöskirjaa. Kiitokset työkalveilleni ja kollegoilleni antoisista keskusteluista ja kannustavasta ilmapiiristä niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Tutkimusprojektiin liittyvien käytännön asioiden järjestelyissä Riitta Kuusimäen apu on ollut korvaamatonta.

Erityiskiitos Työsuojelurahastolle, joka on taloudellisesti mahdollistanut monet hankkeet, joiden parissa tutkijan taitoni ovat saaneet kehittyä. Työsuojelurahaston tutkijastipendi mahdollisti myös pitkäjänteisen, päätoimisen työskentelyn väitöskirjan parissa. Erityisesti kiitän Työsuojelurahaston johtajaa Riitta-Liisa Lappeteläistä ja tutkimusasiames Ilkka Tahvanaista kannustavasta yhteistyöstä. Kiitos myös Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteelliselle tiedekunnalle sen tuesta väitöskirjatyöni aikana.

Tärkeä merkityksensä on ollut myös eri työmarkkinajärjestöjen henkisellä ja taloudellisella tuella väitöskirjatyöni alkuun saattamisessa. Kiitän Metalliteollisuuden Keskusliittoa (MET), Metallityöväen Liittoa, Insinööriliittoa (IL), Suomen Ekonomiliittoa (SEFE), Toimihenkilöunionia (TU), Seurakuntien Viran

ja Toimenhaltijain Liittoa (SVTL), Palvelualojen ammattiliittoa (PAM) ja Kuntalan ammattiliittoa (KTV). Haluan lisäksi kiittää tutkimukseen osallistuneiden toimipaikkojen henkilöstöä.

Ystävien kanssa vietetty vapaa-aika ja harrastukset ovat omalta osaltaan auttaneet jaksamaan ponnisteluissa tutkimustyön aikana. Usein keskustelut heidän kanssaan ovat antaneet ideoita väitöskirjani sisältöön. Varsinkin kiitän ystävääni Vesa Vuoliota lukuisista fasioivista keskusteluista.

Vanhemmilleni, Hilikka ja Tenho Jokivuorelle, kuuluu kiitos kannustavasta suhtautumisesta opiskelua ja koulutusta kohtaan. Voimaa ja rohkeutta elämään ja työhön on antanut oma rakas perheeni. Rakkaat kiitokset elämäni tärkeimmälle ihmiselle ja parhaalle tukijalleni, ihanalle vaimolleni Merjalle sekä silmäterilleni, lapsilleni; Iiriksellä, Annikalle ja Matiakselle.

Jyväskylässä marraskuussa 2002

Pertti Jokivuori

SISÄLLYS

1	MILLAINEN ON SITOUTUNUT TYÖNTEKIJÄ?	9
2	SITOUTUMINEN JÄLKITEOLLISESSA YHTEISKUNNASSA	16
2.1	Sitoutumisesta organisaatioon ja ammattijärjestöön	17
2.2	Aikaisempia kaksoissitoutumista käsitteleviä tutkimustuloksia.....	27
2.3	Sitoutuminen ammattijärjestöön ja työorganisaatioon.	29
	Täydentäviä vai kilpailevia? Teoreettisia lähtökohtia	
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AINEISTO	35
3.1	Tutkimustehtävä(t)	35
3.2	Tutkimuksen aineisto	38
4	SITOUTUMISMITTARIT JA KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT	42
4.1	Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen operationaaliset.....	43
	vastineet	
4.2	Menetelmät	49
5	ORGANISAATIO- JA AMMATTIJÄRJESTÖSITOUTUMINEN.....	51
5.1	Taustatekijöiden yhteys organisaatio- ja	51
	ammattijärjestösitoutumiseen	
5.2	Työmarkkina-aseman ja työhön liittyvien tekijöiden yhteys	55
	sitoutumiseen	
5.3	Asennepiirteet, sosiaaliset siteet ja organisaatio- ja	64
	ammattijärjestösitoutuminen	
5.4	Organisaatiotekijöiden yhteys organisaatio- ja	68
	ammattijärjestösitoutumiseen	
5.5	Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen taustat:	75
	yhteenveto sitoutumisen ennustajista	
5.6	Sitoutumisen vaikutukset	76
6	ERI TAVOIN SITOUTUNEET RYHMÄT	81
6.1	Millaisia ovat eri tavoin sitoutuneet?	87
6.2	Kaksoissitoutuminen: itsenäinen konstruktio vai pelkkä.....	94
	seurausilmiö?	
6.3	Eri tavoin sitoutuneiden osuudet toimialoittain	97
7	SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON JA AMMATTI-.....	101
	JÄRJESTÖÖN. HAURASTA VAI VAHVAA?	
7.1	Sitoutumisen mahdollistajat ja estäjät.....	102
7.2	Sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön.	104
	”Joko tai vai sekä että”?	

SUMMARY	108
LÄHTEET	116
LIITTEET	123
Liite 1.....	123
Liite 2.....	123
Liite 3.....	124
Liite 4.....	125

1 MILLAINEN ON SITOUTUNUT TYÖNTEKIJÄ?

Georg Simmel (1986) on todennut, että koko sosiaalisen historia on tulkittavissa tarinana taistelusta, kompromissista ja hitaasti voitetusta ja nopeasti menetetyistä sovinnosta kahden tendenssin välillä. Nämä perussuuntaukset ovat sulautuminen sosiaaliseen ryhmään ja pyrkimys kohota siitä esiin. Simmelin kuvaama klassinen "esiin kohoaminen" on muodin maailmasta, jossa uudet muotivirtaukset toteuttavat edellä kuvattujen voimien salaliittoa, mutta nämä samat tendenssit ovat löydettävissä mistä tahansa sosiaalisesta ryhmästä. Jälkiteollista yhteiskuntaa on väitetty leimaavan ennennäkemätön individualismi, jolla tarkoitetaan erilaisten kollektiivisten siteiden höllentymistä. Ihmisten valinnanmahdollisuudet ja suhtautumistavat erilaisiin kollektiiveihin ovat liikkuvalla, epävarmalla ja reflektiivisellä perustalla. Massayhteiskuntateoretisoinnit ja postmodernismi ovat pitkään julistaneet Simmelin kolikon toisen puolen voittokulkua; yhteisöjen häviämistä ja kollektiivisen ajattelun ja siteiden rapautumista.

Työorganisaatiossa työskentelevä palkansaaja on kollektiivin jäsen. Yrityksessä tai julkisen sektorin toimipaikassa työskentelevä kuuluu työorganisaatioonsa, hän on ikään kuin alkio suuremmasta joukosta. Suomalaisista palkkatyöläisistä valtaosalla on lisäksi jäsenyys jossakin ammattiliitossa. Jäsenyys työorganisaatiossa tavallisesti edeltää ammattiliittojäsenyyttä. Kuuluminen organisaatioon on sitoutumisen perusta. Kun tarkastelemme sitoutumista työorganisaatioon ja ammattijärjestöön, havainnoimme ikään kuin näkymätöntä sidettä yksilön ja kollektiivin välillä. Side voi olla vahva tai heikko, sitä voi ylläpitää tunne tai rationaalinen valinta tai puhdas tottumus. Se millaiset asiat ovat yhteydessä siihen, miten palkansaaja sitoutuu työorganisaatioonsa tai ammattijärjestöönsä, kertoo samalla myös lantion operationaalisesta käänköpuolesta eli siitä, millaiset asiat johtavat etäisydenottoon, individuaaliseen orientaatioon.

Työelämän suhteiden näkökulmasta ammattiliiton ja organisaation tavoitteiden tarkastelu sekä se, miten yksilö ammattiliiton ja organisaation jäsenenä suhtautuu näihin tavoitteisiin, voidaan kuvata jännitekenttänä, jossa ristitelevät tavoitteiden mahdollinen samanlaisuus ja erilaisuus. Premissinä voidaan pitää sitä, että nämä tavoitteet voivat olla sekä yhteensopivia että ristiriitaisia. Esimerkiksi, ammattiliitot ovat huolissaan työllisyydestä ja työsuhteen

varmuudesta sekä jäsentensä taloudellisesta toimeentulosta, kun taas työnantaja tai yritysjohto on etupäässä huolissaan yrityksen tai organisaation suorituskyvystä ja liikevoitosta. Tavoitteet voivat olla sopusoinnussa niin kauan kun suorituskyky ja organisaation taloudellinen menestyminen ovat yhteydessä hyviin palkkoihin ja työllisyyden turvaamiseen. Tavoitteet voivat olla myös ristiriidassa keskenään varsinkin silloin, kun suorituskyvyn nimissä vaaditaan palkkojen alentamista tai työntekijöiden irtisanomisia, lomautuksia tai lyhennettyä työviikkoa (ks. esim. Sherer & Morishima 1989).

Tavoitteiden yhteensopivuus tai ristiriitaisuus voi leimahtaa näkyväksi erilaisissa kriiseissä. Näin voi käydä esimerkiksi silloin kun organisaatiossa taloudellisen taantuman seurauksena ryhdytään lomauttamaan tai irtisanomaan tai vaatimaan muita heikennyksiä työntekijöiden etuihin (ks. esim. Cappeli 1985). Toisinaan taas erilaiset kriisit voivat johtaa myös ammattiliittojen ja yritysten entistä voimaperäisempään yhteistyöhön, jotta kriisistä voitaisiin selvitä. Tiivis yhteistyö tällaisissa tilanteissa voi saada aikaan innovaatioita ja vakiintuneiden käytäntöjen uudelleenarviointeja paikallisissa työelämän suhteissa (ks. esim. Jacoby 1983 ja 1985; Cappeli 1985; Kochan et al. 1986; Ilmonen et al. 1998).

Koska ammattiliitot ja työorganisaatiot voivat ajaa erilaisia, keskenään ristiriitaisia tavoitteita, työntekijät voivat olla enemmän tai vähemmän sitoutuneita ammattiliittonsa ajamiin asioihin tai organisaatioonsa. Koska tavoitteisiin samaistuminen on nähty väylänä sitoutumiseen (O'Reilly & Chatman 1986), työorganisaatiossa työskentelevillä voi olla hyvin erilainen sitoutumisen taso niin ammattiliittoon kuin työorganisaatioonkin. Erilaiset kokemukset johtavat erilaiseen ammattiliiton tai organisaatioiden tavoitteiden ja arvojen sisäistämiseen (Steers 1977), ja monet empiiriset tutkimukset ovat vahvistaneet tällaiset oletukset. Tutkimuksissa on löydetty paitsi eri tavoin sitoutuneita työntekijöitä myös syitä, jotka ovat yhteydessä, selittävät tai ennustavat ammattiliittoon ja organisaatioon sitoutumista.

Organisaatioon sitoutumista on sosiologisessa työntutkimuksessa käsitelty runsaasti. Tutkimuksen paljouteen on olemassa luonnollinen selitys: organisaatiositoutumisen on havaittu olevan yhteydessä moniin tärkeiksi miellettyihin asioihin. Työtyytyväisyys, sairauspoissaolot, työpaikan vaihtaminen ja vapaaehtoisuus ylimääräisen työn tekemiseen ovat asioita, joihin muun muassa organisaatiositoutumisen on havaittu olevan yhteydessä (ks. Mathieu & Zajac 1990; Meyer & Allen 1997). Yksi viime vuosien keskeisimmistä henkilöstöhallinnan strategisista tavoitteista on ollut organisaatiossa työskentelevien työntekijöiden sitoutumisen lujittaminen. Edellä esitettyjen sitoutumisen "liittolaisten" lisäksi, organisaatioonsa sitoutuneiden työntekijöiden on havaittu edistävän organisaation innovatiivisuutta ja joustavuutta (Morris, Lydka & Fenton-O'Creevy 1993). Sen sijaan organisaatiositoutumisen yhteys työsuoritukseen tai yksilölliseen suorituskykyyn organisaatiossa on kiistanalainen. Viime aikaisissa organisaatiositoutumisen vaikutuksia kartoittaneissa tutkimuksissa sitoutumisen ja työsuorituksen (job performance) välinen relaatio on jäänyt pääosin irralliseksi, eikä yhteyttä ole voitu osoittaa (Becker, Billings, Evelenth & Gilbert 1996, 464).

Organisaatiositoutumisen retoriikka vaihtelee mielenkiintoisesti henkilöstöryhmittäin. Viime aikaisessa suomalaisessa julkisessa keskustelussa organisaatiositoutumisen tematiikka on ollut esillä erityisesti joidenkin pörssi-yhti-

öiden ylimmän johdon sitouttamisessa yritykseen erilaisin optiojärjestelyin tai muilla taloudellisilla palkitsemisjärjestelmillä. Näissä keskusteluissa organisaatiositoutumisen lähes ainoaksi kannustimeksi näyttää nousevan raha. "Tavallisten" palkansaajien sitoutumista organisaatioon on käsitelty etupäässä työssä jaksamisen ja varhaiseläkkeiden yhteydessä. On selvää, että erilaiset organisaatiot poikkeavat sen suhteen, miten sitoutunutta henkilöstöä se ylipääntään tarvitsee. Organisaatiossa, jossa työtehtävät ovat mekaanisia ja työntekijöiden ammatilliset kva­lifikaatiovaatimukset matalia, voidaan poislähtevä työntekijä helposti korvata uudella työntekijällä. Joissakin organisaatioissa taas henkilöstön pysyvyys, sitoutuminen organisaatioon, on organisaatiolle enemmän kuin elintärkeä tavoite. Erilaiset asiantuntijaorganisaatiot ovat tyypillisesti esimerkkejä organisaatioista, jotka tarvitsevat vahvasti sitoutuneita työntekijöitä.

Sitoutuminen ja sitouttamisen tarve vaihtelee niin ikään historiallisesti. Jälkiteollista yhteiskuntaa ja informaatioteknologiaa käsitelleen nykysosiologin Manuel Castellsin mukaan moderni, informaatioteknologiaa hyödyntävä jälkiteollinen yhteiskunta tarvitsee "...itsenäisiä, koulutettuja työntekijöitä, jotka ovat kyvykkäitä ja halukkaita ohjelmoimaan ja päättämään kokonaisista työketjuista" (Castells 1996, 241–242). Viime aikaisessa työelämää käsittelevässä keskustelussa on tavan takaa nostettu esille teesi, jonka mukaan työvoiman kompetenssit ja sitoutuminen nousevat yhä ratkaisevampaan rooliin yritysten ja organisaatioiden menestymisen kannalta (ks. esim. Chandler et al. 1999, 9–12; Birkinshaw & Hagström 2000, 5–8).

Nykyisin työntekijältä edellytetään siis paljon muutakin kuin vain työn mekaanista suorittamista. Taloudellisten välttämättömyyksien tulkitsemisesta on syntynyt ajatuksia monipuolisista tehtäväkokonaisuuksista ja itseohjautuvasta työskentelystä (Kortteinen 1992, 19). Kortteinen (mt., 18–19) toteaa nykyisen työn edellyttävän uudenlaisia ammatillisia valmiuksia. Työntekijät kohtaavat työssään usein uusia, avoimia tilanteita, jolloin he tarvitsevat ongelmia ratkovaa ja moniulotteista suhdetta työhön. Lisäksi heidän on ainakin jossain määrin sisäistettävä organisaation tavoitteet, toimintaperiaatteet sekä kulttuuri. Lähtökoh­tana työhön motivoitumiselle voidaan pitää kiinnostusta työhön ja sitoutumista organisaation tavoitteisiin (Nyrhinen 1997, 20).

Myös ammattijärjestöt tutkivat säännöllisin väliajoin jäsenkuntaansa, siinä tapahtuvia asennemuutoksia ja trendejä. Ammattijärjestösitoutuminen on erityisen tärkeä asia ammattiliitoille, mutta Suomen kaltaisessa korkean järjestäytymisasteen ja laajojen tulopoliittisten sopimusten maassa sitoutuminen ammattijärjestöön on myös tärkeä työrauhan tae. Kun työsuhteen ehdoista pääosin neuvotellaan ja päätetään kollektiivin välityksellä, on sitoutuminen näihin yhteisesti sovittuihin päätöksiin työelämän sujuvuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää.

Suunnittelutalouden vaiheessa 1960- ja 1970-luvulla työelämän suhteiden osapuolet loivat vuosittaisia keskitettyjä tulopoliittisia "paketteja". Ammattiyhdistysliikkeen kannalta kyseiset vuosikymmenet merkitsivät liikkeen vetovoiman lisääntymistä, mikä näkyi jäsenmäärien kasvuna. Kollektiivisen sopimus­toiminnan vakiintumisen lisäksi myös poliittiset suhdanteet ja savupiipputeo­lisuuden viimeinen kukoistus suosivat ay-liikettä (Ilmonen 1993). 1970-luku oli monessa mielessä ay-liikkeen "kultainen vuosikymmen". Silloin tapahtui ay-

liikkeen yleisen yhteiskunnallisen merkityksen kasvua, työmarkkinapolitiikan vakiintumista ja sopimuskentän laajentumista. Ammatillinen järjestäytyminen kohosi 1960-luvun 50 prosentin tasosta liki 80 prosenttiin. Ammattijärjestöjen jäsenmäärät kasvoivat yli 700 000 henkilöllä. Uusista jäsenistä lähes puolet tuli SAK:hon, mutta suhteellisesti kaikkein nopeimmin kasvoivat STTK ja Akava. Toimihenkilöiden järjestäytymistä edisti se, että näiden ryhmien edunvalvonnan merkitys korostui työntekijäryhmien hyvän reaaliensiokehityksen seurauksena (ks. esim. Kauppinen 1978).

Asenteiden muuttuminen ja edunvalvonnan tarpeen lisääntyminen yhdessä johtivat nopeaan toimihenkilökentän järjestäytymiseen. Myös naisten järjestäytyminen kohosi voimakkaasti (esim. Kehälinna - Melin 1985, 7) SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen voimakkaalla kasvukaudella, 1970-luvulla. Kaksi kolmesta SAK:n uusista jäsenistä oli naisia ja he sijoittuivat pääasiassa julkiselle sektorille (Pietarinen 1986).

Monissa läntisen Euroopan maissa järjestäytymisaste on viimeisen parin vuosikymmenen aikana ollut kuitenkin jatkuvassa laskussa. Esimerkiksi Englannissa järjestäytymisaste putosi 52 %:sta 40 %:iin vuosien 1980 ja 1990 välisenä aikana. Englanti kuuluukin yhdessä Australian, Uuden Seelannin, Italian ja Belgian ohella maihin, joissa järjestäytymisaste kohosi 1970-luvulla, mutta laski melko voimakkaasti 1980-luvulla. Sen sijaan USA, Itävalta, Hollanti Japani ja Ranska ovat maita, joissa järjestäytymisaste on laskenut tasaisesti 1970-luvun alusta tähän päivään. Irlanti, Saksa, Luxemburg ja Kanada ovat taas esimerkkejä hyvin stabiilista tilanteesta järjestäytymisasteen osalta. Näissä maissa järjestäytymisaste on pysynyt kutakuinkin samalla tasolla; Irlannissa ja Luxemburgissa työvoimasta noin puolet on ammatillisesti järjestäytynyt, Saksassa ja Kanadassa runsas kolmannes kuuluu ammattiliittoon. Pohjoismaissa kehitys ei ole noudattanut yleiseurooppalaista tendenssiä. Norjassa ja Tanskassa järjestäytymisaste on pysynyt 1980-luvun alusta lähtien melko stabiilina, mutta Ruotsin ohella Suomi on ainoa Euroopan maa, jossa järjestäytymisaste nousi 1980-luvulla (Delany, Wallace & Dalzell 1997, 106; Kauppinen 1992, 103).

Voidaankin hyvin puhua niin kutsutusta skandinaavisesta tai pohjoismaisesta ay-mallista, johon liittyy voimakas makrokorporatistinen rakenne, jossa ammattiliitot vaikuttavat näkyvästi yhteiskunta- ja talouspolitiikkaan. Hyvinvointivaltion puolustaminen on ollut viime aikoina yksi suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen näkyvimmistä tavoitteista. Suomalainen ammattiyhdistysliike on myös suhtautunut myönteisesti EU-tason työmarkkinasopimuksiin, joista se toivoo vastapainoa pääoman kansainvälistymiselle. Lisäksi sillä on ollut aktiivinen rooli esimerkiksi energiapolitiikassa. Työmarkkinaosapuolten sopimus toiminnan perusta on Suomessa rakentunut kolmikantaiseen sopimuskäytäntöön, jossa työmarkkinaosapuolet yhdessä valtiiovallan kanssa rakentavat laajoja tulopoliittisia kokonaisratkaisuja. Viime vuosikymmenen aikana keskitetyn sopimustoiminnan oheen on yhä kasvavassa määrin tullut työsuhteen ehdoista tapahtuva paikallinen sopiminen (ks. Uhmavaara et al. 2000; Ilmonen et al. 2000). Paikallisissa neuvotteluissa luottamusmies, yhdysmies tai yhteyshenkilö neuvottelee työnantajan edustajan kanssa avoinna olevista eduista tai työehtosopimuksen soveltamisesta. Tämä kehitys on – globaalien haasteiden ohella – korostanut paikallistason ammattiyhdistystoiminnan ja paikallistason työelä-

mänsuhteiden merkitystä. Vaikka suomalaista mallia voidaankin pitää kansainvälisessä kontekstissa keskitetyn sopimustoiminnan ja vahvasti koordinoitun työelämysuhteiden esimerkkinä, on meilläkin sopimustoiminnan kehitys viime vuosina kulkenut ”keskitetyksi koordinoituun hajautukseen” (ks. Ferner & Hyman 1998).

Suomessa järjestäytymisen tilanne on siis monilta osin erilainen kuin tässäkin tutkimuksessa vertailukohteina usein käytettävät anglo-saksiset tutkimukset. Esimerkiksi yleiseurooppalaiset taloudellis-poliittiset muutokset eivät juurikaan horjuttaneet 1980-luvulla suomalaista ammattiyhdistysliikettä. Viime vuosikymmenen alun raju talouslama ja sitä seurannut voimakas taloudellinen kasvu eivät myöskään ole sanottavasti vaikuttaneet jäsenmääriin, vaikka suomalainen ay-liike elikin monella tapaa murrosvaihetta. Suomalaiselle palkkatyöläisyyteen perustuvalla työmarkkinajärjestykselle on ominaista kattava palkkatyöhön osallistuminen ja usein yhden ammatin riittävyys koko työhön osallistumisen ajan. Tyypillistä on, että ihmiset kiinnittyvät pääsääntöisesti yhteen työpaikkaan ja toimivat samassa ammatissa koko työuransa ajan. Naisten osallistuminen työmarkkinoille on kansainvälisesti verrattuna hyvin laajaa ja aktiivista. Suomalaiseen palkkatyöläisyyteen kuuluu lisäksi vahva ja keskitetty ammattiyhdistysliike. Palkkatyöläisten järjestäytymisaste, myös ylempien toimihenkilöiden, on korkea. Vallassa on niin kutsuttu teollisuusliittoperiaate, ja ammatillisilla keskusjärjestöillä on tärkeä asema. Yksi selkeä erityispiirre on sääntelyyn suuntautunut valtio; julkisella sektorilla on aktiivinen rooli työmarkkinoiden sääntelyssä ja ammattiyhdistysliikkeellä on toimivat yhteistyösuhteet koko julkiseen sektoriin. Valtion tärkeään asemaan liittyy lisäksi sosiaalisten riskien yksilöllinen, julkiseen sosiaalivakuutukseen nojaava kompensatio. Tätä voidaan kuvata myös pohjoismaisen hyvinvointivaltion mallilla. 1960-luvulta lähtien suomalaista mallia on luonnehtinut kattava sopimusjärjestelmä, joka ohjaa osapuolten toimia ja myös työnantajat sitoutuvat laajaan sopimuspolitiikkaan. Sopimuspolitiikan kattavuuden takaa niin kutsuttu yleissitovuuden periaate, joka käytännössä tarkoittaa sitä että järjestöjen sopimat työsuhteiden ehdot sitovat myös työnantajakeskusjärjestöihin kuulumattomia toimipaikkoja. Tärkeänä työmarkkinajärjestystä ohjaavana sosiaalisena sopimuksena vaikuttaa kolmikantainen tulopolitiikka, jonka perinteisinä tavoitteina ovat olleet alhainen työttömyys ja solidaarinen palkkapolitiikka. (ks. Suikkanen ja Linnakangas 1998, 37).

Keväällä 1999 – jolloin tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty – kaksivuotisen (1998–99) tulopoliittisen kokonaisratkaisun piirissä oli noin 98 prosenttia työvoimasta. Huolimatta 1990-luvun lopun erittäin voimakkaasta taloudellisesta kasvusta sovitut palkkaratkaisut tarjosivat poikkeuksellisen ”maltillisia” palkankorotuksia. Sopimuksessa sovitut veronalennukset yhdessä palkankorotusten kanssa merkitsivät kuitenkin sopimuskaudella palkansaajille melko huomattavan, 6,5 prosentin, ostovoiman lisäyksen. (EIRR 305, 5). Kyselyaineiston keräämisen aikoihin työelämän suhteet elivät meillä hyvin vakaata ja rauhallista aikaa. Työtaistelutoimenpiteitä esiintyi erittäin vähän ja ne koskettivat hyvin pientä palkansaajajoukkoa, kuten lennonjohtajia ja satamaahtajia (ks. esim. EIRR 301, 4–5 ja EIRR 302, 5).

Ilmonen ja Kevätsalo (1995, 8) tiivistävät suomalaisen ay-liikkeen 'olemuksen' kansalaisyhteiskunnasta lähtökohtansa saavaksi, käytännön etiikkaa (solidaarisuus, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus) tähdentäväksi *instituutioksi*, joka tuottaa *hyvinvointipalveluja* (työttömyysturva ja vähimmäispalkka). Se toimii samalla jäsentensä *asiakasorganisaationa*, jossa tehtävässä korostuu sen *etujärjestöluonne*.

Erilaiset jäsentutkimukset ovat vahvistaneet, että kaikissa ammattiliitoissa on kovin heterogeenisiä ryhmiä sen suhteen, miten vahvasti jäsen on sitoutunut ammattiliittonsa tavoitteisiin ja päämääriin sekä miten "omiksi" jäsen kokee esimerkiksi ammattiliittonsa kannanotot. Järjestösitoutuneisuuden tutkiminen on viime vuosikymmeninä ottanut usein lähtökohdakseen postmoderniin liittyvän individualismi – keskustelun. Siihen on tavallisesti liittynyt ajatus, jonka mukaan individuaalinen, rationaalille kalkyloinnille pohjaava refleктоiva jäsen-suhde haastaa traditionaalisen, kollektiivisen jäsenorientaation. Yleisesti ottaen kollektiivisen perinteen murentuminen, työpaikkakoon pieneneminen ja henkilöstörakenteen muuttuminen (toimihenkilöistyminen) on nähty asioina, jotka haastavat työntekijän ja ammattiliiton välistä suhdetta (ks. esim. Ilmonen & Kevätsalo 1995, 169–189; Jokivuori et al. 1996, 5–12). Trendi ei ole ristiriidaton. Aivan viime aikoina on tiedotusvälineistä voinut kuulla, miten nk. it-alan ammattilaiset ovat järjestäytyneet yhä useammin johonkin ammattiliittoon. Alaa kohdannut epävarmuus on saanut hyvinä aikoina individualistisesti orientoituneet työntekijät hakemaan kollektiivista turvaa. Simmeliä mukailien, huoli yksilöllisestä toimeentulosta esimerkiksi työttömyyden aikana on viritellyt halua liittyä sosiaaliseen ryhmään (ammattiliittoon), ja edistää omia intressejään kollektiivin avulla.

Monet organisaatiositoutumista käsitelleistä tutkimuksista ovat sisältäneet, ainakin implisiittisesti "liikkeenjohdollisen fantasian" ennustamisesta ja kontrollista, kun sitoutumisen syyt tutkimuksen avulla selvitetään (ks. aiheesta lisää esim. Banister et al. 1994; Thompson & McHugh 1995). Jotkut ammattijärjestösitoutumista käsitelleet tutkimukset ovat "luvanneet" ay-toimitsijoille työkaluja lisätä esimerkiksi ay-osallistumista (ks. esim. Fullagar & Barling 1987). Usein sitoutumista on lähtökohtaisesti pidetty toivottavana. Tässä tutkimuksessa ei oteta normatiivista kantaa sitoutumisen puolesta tai sitä vastaan. Ilmiötä pyritään tarkastelemaan monipuolisesti ja objektiivisesti; *tutkimuksen keskeisenä tehtävänä on hakea organisaatio- ja ammattijärjestöön yhteydessä olevia tekijöitä sekä luonnehtia eri tavoin sitoutuneita ryhmiä*. Kun kyselytutkimuksen avulla tarkastellaan sidettä jäsenen ja kollektiivin välillä, on tietysti vaarana, että Alan W. Wattsin sanoin "tutkitaan linnunlaulua havainnoimalla täytettyjä satakieliä". Kyselyaineistosta, standardisoiduista kysymyksistä ja väittämistä piirtyvä kuva ei varmastikaan ole niin elävä ja sitoutumisen eri aspekteja esille nostava kuin olisi sellainen kuva, jonka saisimme tutkimalla sitoutumisesta esimerkiksi teemahaastatteluin. Kuitenkin juuri aineiston kvantitatiivinen analysointi tarjoaa relevantin tavan tarkastella sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä, saada selvyyttä asioiden suurusluokista, yleisyydestä ja vaihtelusta eri työntekijäryhmien välillä. Tällöin tarjoutuu myös mahdollisuus todellisten yhteyksien erottamiselle näennäisyhteyksistä. Näin kyselyaineiston analysoinnissa on mahdollista tavoittaa kokeellisen tutkimuksen approksimaatiota (ks. Mäkelä 1996, 92).

Kvantitatiivinen tutkimus mahdollistaa lukuisten tapausten ja vertailtavien piirteiden tai tekijöiden yhtäaikaisen käsittelyn. Lisäksi analyysissa voidaan käyttää pitkälle kehiteltyjä tilastollisia välineitä (esim. monimuuttujamenetelmät) ja tulosten merkitsevyyttä voidaan arvioida tilastollisin kriteerein, mikä joissain tilanteissa on selkeä etu (Ragin 1987). Riittävän suuri aineisto tarjoaa luotettavan perustan erilaisen sitoutumistypologioiden rakentamiselle, jolloin on mahdollista tarkastella eri tavoin sitoutuneita työntekijäryhmiä.

Tutkimuksen keskeinen käsite on *kaksoissitoutuminen*. Sillä tarkoitetaan palkansaajan samanaikaista sitoutumista sekä työorganisaatioon että ammattijärjestöön. Käsite on ilmaantunut työnsosiologiseen tutkimukseen 1950-luvun alussa, ja on ollut melko vilkkaan tutkimuksen kohde 1980-luvulta tähän päivään eri puolilla maailmaa. Yhtenä syynä kaksoissitoutumisen tutkimisen ”heräämiseen” juuri 1950-luvulla oli se, että silloin niin kutsuttu rakennekoulukunta kritisoi ihmissuhdekoulukunnan tapaa jättää ammattijärjestöt lähes kokonaan työelämän tarkastelun ulkopuolelle. Tällöin järjestäytymistä, ammattijärjestöjä sekä niihin osallistumista ja sitoutumista alettiin organisaatiotutkimuksissa ottaa enenevässä määrin huomioon ja työelämän suhteiden järjestelmä ymmärrettiin instituutiona tai järjestelmänä, jossa vaikuttavat erilaiset ryhmät, joiden intressit voivat olla keskenään enemmän tai vähemmän ristiriitaisia (ks. Takala 1994, 112–113).

Tutkimuksen keskeiset kysymykset kuuluvat: Ovatko suomalaiset palkansaajat sitoutuneita organisaatioonsa ja ammattiliittoon, jonka jäsenenä he ovat? Millaiset tekijät vahvistavat tai heikentävät yksilön sidettä organisaatioon ja ammattijärjestöön? Miten yleistä samanaikainen sitoutuminen on, ja millaiset tekijät tuottavat kasvualustan kaksoissitoutumiselle?

Seuraavassa luvussa tarkastellaan sitä, mitä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisella sekä kaksoissitoutumisella tarkoitetaan ja millaisia tutkimustuloksia aiheesta on saatu. Luvun keskeisenä tehtävänä on käsitteellisesti eritellä tutkittavia ilmiöitä ja esitellä kaksoissitoutumisen erilaisia teoreettisia lähestymistapoja. Luvussa 3 esitellään aineisto ja käytettävät menetelmät. Luvussa 4 esitellään tutkittavien ilmiöiden operationaaliset vastineet eli empiiriset indikaattorit sekä tutkimustehtävä(t). Tämän jälkeen tarkastellaan erilaisten tekijöiden yhteyttä erikseen sekä ammattijärjestö- että organisaatiositoutumiseen. Näin piirtyy kuva siitä, millaiset tekijät edistävät tai rapauttavat ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumista. Luvussa 6 tarkastellaan eri tavoin sitoutuneiden ryhmien koostumusta ja sitä, mikä näille ryhmille on tyypillistä. Luvun perusteella voidaan lisäksi arvioida sitä, miten harvinaista tai yleistä samanaikainen sitoutuminen ammattijärjestöön ja organisaatioon suomalaisessa työelämässä on. Viimeinen luku kokoaa keskeiset tulokset ja siinä pohdintaan myös saatujen tulosten merkitystä.

2 SITOUTUMINEN JÄLKITEOLLISESSA YHTEISKUNNASSA

Sosiologiassa on nyky-yhteiskunnasta käytetty muun muassa nimitystä jälkitraditionaalinen yhteiskunta. Käsitteeseen jälkitraditionaalinen liittyy vanhojen sosiaalisten sidosten ohentuminen ja perinteiden aseman muuttuminen. Traditiot eivät toki nyky-yhteiskunnastakaan ole kokonaan hävinneet, mutta brittisiologi Anthony Giddensin mukaan niitä ei enää omaksuta ”sokeasti”, vaan ne on pystyttävä oikeuttamaan sekä itselle että muille (Giddens 1990, 105–111). Traditioiden tai vakiintuneiden käytäntöjen aseman mureneminen ilmentää modernia yksilöllistymistä. Prosessin yksi keskeisistä vaikutuksista on, että ihmisten siteet erilaisiin kollektiiveihin, sosiaaliin ryhmiin kuten sukuun, perheeseen tai vaikkapa työorganisaatioon ja ammattiyhdistykseen heikkenevät. Jälkimodernissa yhteiskunnassa ei esimerkiksi ammattiliiton jäsenyys selity enää niinkään sillä, että työntekijän on tapana kuulua ammattiyhdistykseen, vaan ihmiset pohtivat yhä enemmän jäsenyyden syitä, etuja ja haittoja.

Yksinkertainen modernius, jota voidaan kutsua myös teolliseksi moderniksi, merkitsi jo lisääntyvää yksilöllistymistä. Se aloitti vanhojen perinteiden purkamisen (kuten suurperheen, kyläyhteisöjen ja kirkon auktoriteetin), mutta synnytti samalla niiden rinnalle uusia perinteitä, kuten ammattiliitot, hyvinvointivaltion, ydinperheen ja yhteiskuntaluokat. Kuitenkaan Scott Lashin (1995) mukaan yksinkertainen modernius ei vielä edustanut täyttä moderniutta. Lashin painottaa, että vasta kun yksilöllistyminen on edennyt niin pitkälle, että myös edellä mainitut teolliset rakenteet alkavat horjua, ollaan tukevasti ”molemmilla jaloilla” seisovassa täysmodernissa.

Traditioiden statuksen muuttuminen on myös yhteydessä yksilöiden ”itsemuotoutumiseen”. Samalla kun erilaiset traditionaaliset käytänteet lakkaavat olemasta itsestänselvyyksiä, yksilöt ovat pakotettuja entistä enemmän tietoiseen, arvorationaaliin pohdintaan elämänvalinnoissaan (Thompson 1996, 89–108).

Väitteet yksilöllistymisestä liittyvät käsityksiin, joiden mukaan yhteiskuntaluokat ovat kadonneet tai katoamassa ja siten erilaisia, ihmisiä yhdistäviä kollektiivisia koodeja ja käsityksiä olisi entistä vähemmän (ks. Beck 1993). Individualisointiprosessilla on nähty olevan merkittävä vaikutus ay-liikkeen ja työyhteisöjen toiminnan ehtoihin. Yksilöllistyminen ja siihen liittyvä etiikan tai moraalien muutos

murentavat palkkatyöläisten kollektiivisuutta (esim. Muckenberger, Stroh & Zoll 1995, 19–22). Niin erilaisten organisaatioiden ja yritysten kuin ay-liikkeenkin kollektiivisuus (sitoutuminen organisaatioon tai ammattiliittoon) on paljolti riippuvainen siitä, pystyvätkö ne luomaan itselleen sellaista positiivista kollektiivista identiteettiä, johon niiden jäsenet voivat samaistua. Vähintään yhtä suuri merkitys on sillä, onko ajan henki, eetos, suoepa sitoutumiselle ja sillä että ihmiset omaavat ylimalkaan valmiutta vahvoin kollektiivisiin sidoksiin. Juuri tällaisen valmiuden puute on yleisesti yhdistetty yksilöllistymiseen

Tutkimusten perusteella näyttäisi Suomessakin tapahtuneen asenteellinen muutos, jossa yksilöllisyyttä korostetaan yhä enemmän kollektiivisuuden kustannuksella (Esim. Sihvo & Uusitalo 1993, 33, 34–38, 95–96; Puohiniemi 1993, 36–37; Suhonen 1989, 48–54). Erityisesti nuoriso on nähty ryhmänä, jonka parissa tällaisen ajattelun on sanottu olevan laajalle levittyä (Tuohinen 1990, 123; Zoll 1993, 27–28; Ilmonen 1995, 26). Kuitenkin monet empiiriset jäsensuhdetta käsitelleet tutkimukset ovat korostaneet sitä, että kollektiivinen tai individuaalinen orientaatio on palkansaajien ay-jäsensuhteessa hyvin monisärmäinen ilmiö. Tutkimusten mukaan merkittävä osa kaikkien eri keskusjärjestöihin kuuluvien ammattiliittojen jäsenistä omaa individuaalisen jäsensuhdeorientaation ja ottavat etäisyyttä ammattijärjestöön (esim. Jokivuori et al. 1996). Kuvaan individualismin voittokulusta ja kollektiivien vetovoiman häviämisestä on kuitenkin tullut myös merkittäviä tutkimuksissa esiin nousseita säröjä. Antero Kiianmaan (1996) tutkimus modernista totemismista, tietotekniikka-alan suuryrityksen teknistä tutkimus- ja kehitystyötä harjoittavan yksikön huippuammattilaisista, toi esille uudentyyppisen yhteisöllisyyden. Kiianmaan havaitsemille ammatillisille ”säädylle” oli tyypillistä – ei niinkään samaistuminen työtovereihin – vaan voimakas kultinomainen sitoutuminen yritykseen tai pikemmin siihen mitä yritys ideaalina yksilöille edustaa.

2.1 Sitoutumisesta organisaatioon ja ammattijärjestöön

Käsitettä sitoutuminen ei ole aivan yksinkertaista määritellä. Se on Guest’in (1991, 117) sanoin ”vaikeasti tavoitettava käsite”. Eri tieteenalaa edustavat tutkijat painottavat sitoutumisessa hieman eri aspekteja. Määritelmien ja lähestymistapojen vaihtelevuudesta huolimatta sitoutumista pidetään tavallisesti sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa korostuu yksilön ja jonkin organisaation (esim. yrityksen, ammattiliiton tai vapaaehtoisjärjestön) välinen suhde tai side. O’Reilly ja Chatman (1986) määrittelevät sitoutumisen ”psykologisena” siteenä, jonka luonne ja perusta vaihtelee. Side voi perustua mukautumiseen (compliance), samaistumiseen (identification) ja sisäistämiseen (internalization). *Mukautumisesta* on heidän mukaansa kyse silloin, kun henkilön asenne ja käytös on suoepa jollekin ryhmälle vain tiettyjen etujen takia (ei yhteisten arvojen tms. takia). *Samaistuminen* tapahtuu, kun henkilö voi tuntea ylpeyttä kuuluessaan tiettyyn ryhmään, kunnioittaen sen edustamia arvoja, vaikka hän ei niitä itse omaksuisikaan. *Sisäistäminen* on kyseessä silloin, kun ryhmään, kollektiiviin tai organisaatioon panostetaan, koska asenteet ja arvomaailma, joita organisaatio heijastaa, ovat pitkälti samanlaiset kuin henkilöllä itselläänkin. Kiianmaan tutkimien palkansaajien sitoutuminen organisaatioon

omaa vahvan sisäistämisen logiikan: ”Tässä on siten rakennekokonaisuus, joka on eräänlainen vaihduntakuvio, jossa yhtenä hetkenä näemme sosiaalisen ja sen sisällä yksilön, kun taas hetken kuluttua katsoessamme näemme vain yksilön, jonka sisällä on sosiaalinen rakenne. Mikäli yritämme ottaa jommankumman pois, emme onnistu, koska silloin koko kuvio katoaa.” (mt., 308).

O’Reillyn ja Chatmanin mukaan henkilön linkittyminen organisaatioon voi olla näiden kolmen komponentin (mukautuminen, samaistuminen ja sisäistäminen) yhdistelmä. Samaistuminen ja sitoutuminen tulevat käsitteinä melko lähelle toisiaan ja sisältävät samoja elementtejä. Kuitenkin käsite samaistuminen sisältää enemmän tunteenomaista yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä (vertaa Durkheimin mekaaninen solidaarisuus), kun taas sitoutuminen on luonteeltaan enemmän tavoiterationaalista lojaalisuutta (vrt. Durkheimin orgaaninen solidaarisuus). Vaikka sitoutumisessa korostuukin samaistumista selvemmin tavoiterationaalisuus, on siinäkin tunneside yksilön ja kollektiivin välillä tärkeässä asemassa.

Sitoutuminen voidaan siis ymmärtää suhtautumistavaksi tai asenteeksi. Perinteisesti asenteella sosiologiassa tarkoitetaan yksilön varsin pysyvää ja johdonmukaista tapaa suhtautua tiettyyn kohteeseen. Se on ikään kuin ”henkinen valmiustila”, joka on organisoitunut kokemuksen kautta. Fishbeinin (1967) mukaan asenteeseen jotakin objektia kohtaan sisältyy aina arvottava, negatiivinen/positiivinen -ulottuvuus. Asenne voidaan ymmärtää tendenssinä, joka ilmenee voimakkuudelta vaihdellen kohteiden arvioimisena joko suopeasti tai epäsuopeasti. Asenteen on lisäksi nähty muuttuvan hitaasti. Etumerkin muuttaminen esimerkiksi negatiivisesta asennoitumisesta positiiviseen ei yleensä tapahdu hetkessä, vaan vaatii aikaa ja asennoitumista muuttavia kokemuksia. Asenne kuvaa ihmisen sisäisiä kognitiivisia prosesseja ja vaikuttaa hänen toimintaansa.

Tärkeä vaihe minkä tahansa käsitteen operationalisoinnissa on tarkentaa käsitettä etsimällä siihen liittyviä komponentteja ja ulottuvuuksia (ks. Mäkelä 1996, 104–105). Asenteen on tavallisesti nähty muodostuvan affektiivisesta komponentista, kognitiivisesta komponentista ja toimintavalmiudesta. Affektiivinen komponentti sisältää ne tunteet, joita henkilöllä on tiettyä kohdetta kohtaan. Komponenttiin liittyy kohteen arviointi, joka ilmaistaan joko positiivisena tai negatiivisena. (ks. esim. Juuti 1992, 18–19.) Tunneperäinen sitoutuminen, joka on sitoutumista tarkasteltaessa keskiössä, kuvaakin juuri sitä, miten voimakkaasti yksilöt ovat tunnesitein kiinnittyneet esimerkiksi organisaatioonsa tai ammattijärjestönsä. Tunnepohjaisella sitoutumisella tarkoitetaan yksilön suhtautumista organisaatioon tai ammattijärjestöön, vahvaa uskoa ja hyväksyntää organisaation tai ammattijärjestön tavoitteisiin ja halua pysyä jäsenenä.

Palkansaajien sitoutuminen organisaatioon (organisational commitment) ja ammattijärjestöön sitoutuminen (union commitment) sekä niin kutsuttu kaksoissitoutuminen (dual commitment) ovat kansainvälisessä työelämän suhteita (industrial relations) käsittelevässä kirjallisuudessa olleet jatkuvasti yksi esillä oleva tutkimusaihe. Näitä ilmiöitä alettiin toden teolla tutkia 1950-luvulla ja kahden vuosikymmenen (1960- ja erityisesti 1970-luvun) hiljaiselon jälkeen 1980-luvulla aihe on ollut vilkkaan tutkimuksen kohde eri puolilla maailmaa. Seuraavaksi käyn läpi sitä, mitä näillä teoreettisilla käsitteillä yleisesti tarkoitetaan.

Organisaatiositoutuminen

Organisaatioon sitoutumisella (organisational commitment) tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, millä tavoin henkilö on asennoitunut tai kiinnittynyt organisaatioonsa. Koska käsitettä on etupäässä sovellettu työllistäviin organisaatioihin (työorganisaatioihin), viittaa organisaatioon sitoutuminen taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja organisaatioihin. Käsitteen juuret juontavat jo 1930-luvulle, niin kutsutun human relations -koulukunnan tutkimuksiin, joissa ensimmäisen kerran tuotiin esille ajatus, että työntekijä voisi samaistua organisaatioonsa. Kuitenkin vasta Peter Drucker suoritti käsitteen klassisen muotoilun kirjassaan *Käytännön liikkeenjohto*, ja hän määritteli erityisesti sen, mitä korkealla sitoutumisella tarkoitetaan. Druckerin mukaan työntekijä ottaa vastuun huippusuorituksista vain siinä tapauksessa, että hän omaa tai sisäistää liikkeenjohdollisen näkemyksen, kun hän ts. tarkastelee yritystä kuin olisi sen johtaja, joka suoritustensa kautta on vastuussa yrityksensä menestyksestä sekä olemassaolosta (Drucker 1959, 347). Sisäistetty vastuunotto omasta työpanoksesta ja suorituksesta siten, että se palvelee organisaation menestymistä on sitoutumisen keskeisiä elementtejä. Tällöin työntekijä ei ota huomioon vain omia yksilöllisiä intressejään, vaan myös yrityksen tai työorganisaation eli työnantajan edun. Toisin sanoen hän hyväksyy työnantajansa intressit. Tästä syystä organisaatiositoutumisesta on toisinaan käytetty analogista termiä työnantajaan sitoutuminen (employer commitment).

Sitoutuminen organisaatioon on siis useimmissa tutkimuksissa määritelty perinteisesti tavaksi, jolla ihminen hyväksyy ja samastuu organisaation arvoihin ja tavoitteisiin (ks. esim. March & Simon 1958). Kanter (1968, 499) määrittelee sitoutumisen "...sosiaalisten toimijoiden halukkuudeksi antaa energiansa ja lojaliteettinsa sosiaaliselle järjestelmälle ja yksilöiden kiintymykseksi sosiaalisiin suhteisiin." Sitoutumisella on siten kaksoismerkitys siinä, että se yhdistää rakenteellisen näkökohdan yksilön näkökulmaan, joten sitoutumisen tarkastelussa on ymmärrettävä sekä organisaation tilannetta että sitoutumiseen vaikuttavia yksilöllisiä motivaatiotekijöitä.

Laajemmin yritykseen tai organisaatioon sitoutumisen ongelma nousi johtamisen ja työelämän tutkimuksessa polttopisteeseen 1960-luvun loppupuolella. Kasvaneen kiinnostuksen taustalla oli suuryritysten synty, yleensä yrityskoon kasvaminen, palkkatyösuhteen yleistyminen ja yleinen koulutustason nousu. (Kiiänmaa 1996, 148). Koulutettu keskiluokka on tutkimuksissa ollut se palkansaajaryhmä, jonka yritykseen tai organisaatioon sitoutumisesta ollaan tutkimuksellisesti oltu eniten kiinnostuneita. Huoli uuden keskiluokan työtyytyväisyydestä, työmotivaatiosta ja lojaalisuudesta yritystä kohtaan on kummunnut siitä taustasta, että hyvin koulutetut palkansaajat työskentelevät usein itsenäisissä työtehtävissä omaten sellaista tietoa ja asiantuntemusta, jota heidän esimiehilläkään ei usein ole (Kiiänmaa 1996, 149).

Eniten käytetyn määritelmän mukaan sitoutuminen yritykseen/organisaatioon näkyy kolmella tavalla. Ensiksikin, työntekijä hyväksyy ja uskoo työnantajansa esittämiin yritystoiminnan tavoitteisiin ja arvoihin. Toiseksi, työntekijä on halukas ponnisteluihin yrityksen vuoksi, ja kolmanneksi, hän on halukas ylläpitämään työsuhdetta yritykseen eli hänellä on halu pysyä organisaation jäsenenä (Porter et al. 1974; Mowday, Steers & Porter 1979; Kiiänmaa 1996). Kaksi ensimmäistä

mäistä osiota viittaavat työntekijän haluun olla tuottava ja kolmas osio taas työntekijän sosiaaliseen identifiikaatioon. Organisatorista sitoutumista luonnehtii siis samastuminen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, halukkuus pyrkiä tekemään parhaansa ja halu pysyä organisaation jäsenenä. (Mowday, Steers & Porter 1979, 225; Leithwood ym. 1994, 40; Firestone 1993, 7.)

Monissa tutkimuksissa on organisaatiositoutumisen kohdalla korostettu juuri identifiikaation merkitystä. Sosiaalinen side yksilön ja organisaation välillä merkitsee paitsi sidonnaisuutta, myös samaistumista. Organisaatioonsa samaistunut työntekijä ei työtä tehdessään ajattele vain omia intressejään, vaan myös kokonaisuuden etua (Kiianmaa 1996). Chaney ja Tompkins (1987) puhuvatkin samaistumisen yhteydessä tietyn *identiteetin haltuunotosta*, joka heidän mukaansa tapahtuu kun yksilö omaksuu jonkin kollektiivin arvoja, päämääriä ja toimintatapaa. Organisaatioon identifioutumisen kautta rakentuu identiteetti, jolle on ominaista samanlaisuus organisaation kanssa, ja paradoksaalisesti se mikä kuvataan yksilön omana onkin samanlaisuutta jonkin yksilön ulkopuolisen tahon kanssa (Chaney & Tompkins 1987). Tällainen samaistumiseen pohjaava sitoutuminen muodostaa yksilön ja kollektiivin välille vahvan siteen.

Organisaatiotutkijat Natalie Allen ja John Meyer (1990 ja 1996) ovat erotelleet organisaatiositoutumisessa kolme erilaista aspektia tai komponenttia. Heidän mukaansa organisaatiositoutuminen koostuu *jatkuvasta, normatiivisesta ja affektiivisestä* sitoutumisesta. Jatkuva sitoutuminen on juuri rationaalisen valinnan määrittelemä tilanne. Työntekijä on haluton vaihtamaan työorganisaatiota, koska työpaikanvaihto aiheuttaa lähtemiskustannuksia. Heidän mukaansa jatkuva sitoutuminen aivan kuin pakottaa työntekijät jatkamaan työskentelyä yrityksessä, koska työpaikanvaihdosta ei olisi hyötyä. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä taas on omaksunut organisaation ohjeistot ja normit, hän työskentelee koska hänellä on tunne että niin kuuluu tehdä. Affektiivisessä sitoutumisessa taas on kyse samaistumisesta organisaatioon, sen tavoitteisiin ja arvoihin. Affektiivinen sitoutuminen – joka lienee yleisemmin käytetty organisaatiositoutumisen aspekteista – tarkoittaa yksilön emotionaalista kiinnittymistä ja samastumista johonkin organisaatioon. Meyer ja Allen ovat lisäksi käsitelleet eri sitoutumisaspekteja ja niiden riippuvuutta toisistaan. He ovat rakentaneet työntekijän erityisen ”sitoutumisprofiilin”, joka saadaan kun kuvataan työntekijän sitoutumisen luonnetta ja voimakkuutta affektiiviseen, jatkuvaan ja normatiiviseen sitoutumiseen (Meyer & Allen 1997). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan eritellä sitoutumisen erilaisia aspekteja, vaan niin organisaatio- kuin ammattijärjestösitoutumistakin tarkastellaan erilaiset aspektit kokoavana yleisenä ilmiönä.

Edelliset organisaatiositoutumista tarkastelevat teoretisoinnit ovat hyvin yksilökeskeisiä ja staattisia. Oleellista niissä on yksilön eli työntekijän suhtautuminen kollektiiviin, organisaatioon. Yehuda Baruch’in (1998, 135–144) määritelmässä sitoutuminen on ennen kaikkea prosessi, joka edellyttää vastavuoroisuutta. Se on kaksisuuntainen ilmiö, jolle on ominaista tietty resiprookkisuus prosessin osapuolten välillä. Sitoutumisen kivijalka on tyydyttävä vaihtosuhde työntekijän ja organisaation välillä. Baruchin mukaan keskinäinen luottamus on ikään kuin maaperä, josta sitoutuminen voi versota.

Ammattijärjestösitoutuminen

“kollektivistisen ajattelun käytänteet ...ovat ilmeisempiä ammattiliitossa kuin missään muissa instituutioissa.”
(Beynon 1984, 200)

Jäsenyys työorganisaatiossa edeltää useimmiten jäsenyyttä jossakin ammattiliitossa. Toisin sanoen suhde ammattijärjestöön aktualisoituu sen jälkeen kun yksilöllä on ensin suhde työorganisaatioon. Yleisimmät ammattiliittoon liittymisen tavat ovat joko oma-aloitteinen hakeutuminen liiton jäseneksi tai esimerkiksi luottamusmies on uudelle työntekijälle ehdottanut jäsenyyttä (ks. esim. Laukkanen 2001). Ammattiliittoon kuulumisen syyt ovat moninaiset. Useissa empiirisissä tutkimuksissa on havaittu 1980-luvun alusta lähtien trendi, jonka mukaan konkreettiset, instrumentaaliset jäsenyyden syyt (kuten ansiosidonnainen työttömyysturva ja palkkaetujen ajaminen) ovat lisääntyneet ja erilaiset ”ideologiset syyt” ovat puolestaan jonkin verran vähentyneet (kuten solidaarisuus ja tai peruste että olen jäsen, koska ammattijärjestötoiminta on osa työväenliikettä) (ks. esim. Helin, Erkkilä & Mustalammi 1991, 20; Erkkilä 1995, 51–52; Laukkanen 2000, 29).

Ammattijärjestösitoutuneisuuden kulttuurinen luonne vaihtelee varmasti sen mukaan, onko kyseessä esimerkiksi tuotannon työntekijöiden vai korkeasti koulutetun profession suhteesta ammattijärjestönsä. Perinteisestihän teollisuustyöntekijöille ammattijärjestö, siihen kuuluminen ja siihen sitoutuminen ovat merkinneet kollektiivisen toiminnan kautta järjestäytyneitä vastarintaa työnantajan pyrkimyksiä vastaan, kun taas monissa professioissa ammattijärjestö merkitsee ennen muuta ammatillisen identiteetin vahvistamista. Englantilaisen sosiologin John Goldthorpen johtama tutkimusryhmä toi 1960-luvulla työnsosiologiseen keskusteluun hyvinvoivan työläisen –käsitteen (affluent worker). Goldthorpen mukaan toisesta maailmansodasta asti jatkunut teollisuustyöläisten vaurastuminen ei ollut merkinnyt työläisten poliittista keskiluokkaistumista. Teollisuustyöntekijät kuuluivat edelleen ammattiliittoihin ja äänestivät pääsääntöisesti työväenpuoluetta. Työläisten suhtautumista työhönsä ja organisaatioonsa luonnehti välineellinen, instrumentaalinen orientaatio.

Aivan viimeaikaisten jäsensuhdetta kartoittaneiden tutkimusten mukaan tärkeimmät syyt ammattiliiton jäsenyydelle ovat ansiosidonnainen työttömyysturva ja palkansaajien etujen ajaminen järjestäytymällä (esim. Laukkanen 2001, 7). Näin tärkeimmissä syissä kuului ammattiliittoon yhdistyvät henkilökohtainen ja kollektiivinen intressi. Viime aikaisissa ammattijärjestösitoutumista olennaisesti käsitelävissä keskusteluissa onkin nostettu esille jäsensuhteen individuaalinen ja kollektiivinen orientaatio. Kollektiivinen suuntautuneisuudella tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä, että jäsen on sitoutunut sellaisiin ammattiyhdistysliikkeen perinteisiin pidettyihin arvoihin ja päämääriin. Kollektiivisesti suuntautunut työntekijä kokee, että järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja, ja että ay-liike ylipäänsä merkitsee turvaa työntekijöille. Individuaalinen suuntautuneisuus tarkoittaa asennoitumista, jossa jäsen painottaa juuri jäsenyyden instrumentaalisia puolia, side jäsenen ja ammattijärjestön välillä on heikko, eikä ammattijärjestö ylipäänsä merkitse individuaalisesti suuntautuneelle jäsenelle kovinkaan tärkeää turvakollektiivia. (ks. esim. Ilmonen & Kevät-

salo 1995, 169.189; Jokivuori & Kevätsalo & Ilmonen 1996; Jokivuori 1997; Ilmonen & Jokivuori 1997). Tutkija Lois E. Tetrick väittääkin, että jos jäsensuhde perustuu ainoastaan instrumentaaliseen hyötynäkökulmaan, ei ammattijärjestösitoutumista synny (1995, 583).

Kuitenkaan instrumentaalinen orientaatio ei välttämättä merkitse sitä, että jäsenen suhde ammattiliittoon olisi heikko. Shore ja Newton (1995) ovat esittäneet ajatuksen, että jäsensuhde on prosessi, joka alkaa instrumentaalisella asenteella (eli alussa tärkeää on jäsenyyden tuomat edut, esimerkiksi juuri ansiosidonnainen työttömyysturva), mutta ajan myötä instrumentaaliseen orientaatioon tulee mukaan yhteisöllisyyden tunnetta, jolloin alkaa kehittyä ”ideologista”, ammatillisen järjestäytymisen yleistä merkitystä korostavaa asennetta (prounion attitude). Shoren ja Newton’in mukaan juuri tämä asenne on voimakkaimmin ammattijärjestösitoutumista ennustava tekijä. Ehkä kaikkein selvimmin ”puhtaaksiviljelty” instrumentaalinen suhde ammattijärjestöön tulee Suomessa esille – ei niinkään ammattiliittojen jäsenistön parissa vaan – yksityisen työttömyyskassan (nk. Loimaan työttömyyskassa) jäsenmäärän huomattavana lisäyksenä 1990-luvun puolivälistä lähtien. Yksityinen työttömyyskassa ei ole edustettuna neuvottelupöydässä, mutta se takaa jäsenilleen ”edulliseen hintaan” joitakin samoista eduista kuin ammattiliitot, esimerkiksi juuri ansiosidonnaisen työttömyysturvan.

Ammattiliittoon sitoutuminen (union commitment) on määritelty erityislaatuiseksi organisaatioon sitoutumisen muodoksi; siinä on kyse työntekijän suhtautumistavasta ammattiliittoonsa. Ammattijärjestösitoutumiseen on nähty kuuluvan tärkeänä elementtinä – samoin kuin organisaatiositoutumiseen – sosiaalinen identifikaatio, samaistuminen, arvidentifikaatio ja kognitiivinen ammattijärjestön päämääriin ja tavoitteisiin sitoutuminen.

Uudemman ammattijärjestösitoutumisen tutkimuksen alullepanijoina voidaan perustellusti pitää Gordonin tutkijaryhmän työtä vuonna 1980. Heidän (Gordon, Philpot, Burt, Thompson ja Spiller) perusmääritelmänsä ammattijärjestösitoutuneisuudesta on, että siihen sisältyy yksilön halu ylläpitää jäsensuhdetta, samaistumista ammattiliiton tavoitteisiin ja halua ponnistella ammattiliiton hyväksi. Gordonin työryhmä painottaa, että ammattijärjestösitoutuminen on hyvin analoginen ilmiönä organisaatiositoutumisen kanssa. Heidän mielestä tieteellinen tutkimus edellyttää aina, että käsitettä vastaamaan rakennetaan luotettava empiirinen mittari. Ammattijärjestösitoutumismittarin rakentaminen on aloitettava – samalla tavoin kuin organisaatiositoutumisen empiirinen vastine – erilaisten sitoutumiselementtien kartoittamisesta. Gordonin työryhmä painottaakin, että ammattijärjestösitoutumisen määritelmä on hyvin identtinen organisaatiositoutumiselle. Toisin sanoen, ammattijärjestösitoutumista indikoivan mittarin taustalta on löydettävissä samanlaisia sitoutumisen komponentteja kuin organisaatiositoutumisessa (mt., 481).

Marx-vaikutteiset ammattijärjestösitoutuneisuuden tutkijat ovat korostaneet niin kutsuttua kollektiivisen vuorovaikutuksen lähestymistapaa (collective interactive approach) ammattijärjestösitoutumisen ymmärtämisessä ja tutkimisessa. Tämä tarkoittaa Bertell Ollman’in (1993) mukaan sitä, että yksilön ammattijärjestösitoutumista tulee tarkastella suhteessa siihen ryhmään tai kollektiiviin, jonka jäsen hän on. Koska ammattijärjestö ei ole työpaikan sosiaalisesta rakenteesta irrallinen organisaatio, lähestymistapa korostaa paikallistason yhteisöllisten ryhmäkokemus-

ten merkitystä ammattijärjestösitoutumisessa. Vaikka työntekijän, joka kuuluu ammattiliittoon tai tukee ammattiliiton toimintaa, ei tarvitsekaan olla "luokkatietoinen", on ammattijärjestösitoutumisessa aina kyse subjektiivisen ja objektiivisen intressin yhteen liittämistä. Työntekijän subjektiivisen ja objektiivisen intressin kohtauspaikka on tietyn ammattiryhmän tilanne, eikä niinkään yksilölliset intressit. (ks. esim. Peat 2001, 10).

1980-luvun alusta lähtien on ollut havaittavissa selkeä buumi ammattijärjestösitoutuneisuuden tutkimuksessa. Erityisesti Pohjois-Amerikassa aihe on ollut vilkkaan tutkimusmielenkiinnon kohteena, mutta aiheita ovat käsitelleet tutkijat ympäri maailmaa (esimerkiksi Australiassa Kuruvilla ja Iverson 1993 sekä Deery et al. 1994, Uudessa Seelannissa Iverson ja Ballard 1996, Etelä-Amerikassa Fullagar 1986, Ruotsissa Sverke ja Sjöberg 1994, Hollannissa Klandermans 1989 ja Englannissa Guest ja Dewe 1991, Aasiassa Snape & Chan 2000). Suomessa ay-liikkeen sisäisiä suhteita käsittelevä tutkimustoiminta käynnistyi todenteolla vasta 1980-luvulla. Silloin tehtiin ensimmäiset jäsentutkimukset, joilla kartoitettiin jäsenten ja jäsenyyden taustoja sekä jäsenten odotuksia ay-liikkeeltä (ks. esim. Kehälinna & Melin 1985). Vaikkei tuon ajan kotimaisissa tutkimuksissa juurikaan tarkastella varsinaisesti ammattijärjestösitoutumista, ammattiyhdistysaktiivisuutta käsittelevistä tutkimuksista käy ilmi, että aktiivisuus ja toiminta ovat kiinteästi kytkeytyneet työelämään ja sen muutoksiin. Jäsenen ja järjestön väliseen suhteeseen vaikuttaa voimakkaasti jäsenen suhde omaan työhönsä, organisaatio- ja työkuultuurit ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Näiden lisäksi jäsen-suhteeseen luo oman jännitteensä yhteiskunnan poliittinen kulttuuri ja yhteiskunnalliset tapahtumat. (ks. esim. Kehälinna & Melin 1987, 38–41). Vaikkei toiminnallista aktiivisuutta tai passiivisuutta ay-liikkeessä saa yhdistää ammattijärjestösitoutumiseen, on hyvin uskottavaa että aktiivisuuden ja vahvan sitoutumisen sekä passiivisuuden ja heikon sitoutumisen taustalla on löydettävissä samoja tekijöitä. Kehälinna ja Melin (1987, 87–97) tiivistävät (KTV:n ja Metallityöväenliiton) aktiivisuuden taustalla vaikuttavat yleiset tekijät, joita ovat hyvätuloisuus, pitkä jäsenyysaika (yli 10 vuotta), keskikokoinen työpaikka ja vasemmistolaisuus. Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön toistuu usein erityispiirteenä aktiivisuuden taustalla. Passiivisuuden taustalla on he näkevät nuoren iän (alle 30 vuotta) ja lyhyen jäsenyysajan liitossa, työskentelyn pienillä työpaikoilla, työttömyyskokemukset ja heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtä koskeviin päätöksiin.

1980-luvulla tehtiin myös ensimmäiset kartoitukset jäsenten ja ay-johdon välisistä suhteista. Niissä osoitettiin, että kolmikantakorporatismi suosi oligarkkisia tendenssejä ay-liikkeen sisällä ja toisaalta passivoi jäseniä ruohonjuuritasolla (Kevätsalo 1985 ja 1988; Borg 1980). Toisaalta työpaikkatasoista ammattiyhdistysorganisaatioita ja yhteiskunnallista valtaa tutkinut Kari Vähätalo (1985, 191) piti väitöskirjassaan "ay-organisaatiota... nyky-yhteiskunnassa palkansaajille ainoana välittömien vaikutusmahdollisuuksien kanavana".

Viime vuosikymmenellä on valmistunut useita liittokohtaisia erillistutkimuksia. Liittojen tulevaisuutta on niissä peilailtu jäsenkunnan ammattien ja ammattialojen tulevaisuuden näkymiä vasten (esim. Kinnunen 1992; Akavan työmarkkinatutkimus 1993; Kevätsalo 1994). Samaan aikaan on yritetty hahmottaa ammattiyhdistysliikkeen ulkoisia ja sisäisiä uhkia sekä sellaisia ay-liikkeen sisäisiä tekijöitä, joilla on vaikutusta liikkeen kollektiiviseen vahvuuteen (esim. Ilmonen 1992 ja

1993).

Omassa kolmen keskusjärjestön ay-aktiiveja ja rivijäseniä käsittelevässä tutkimuksessa (Jokivuori 1997, 121–137) nousi esille sellainen tämän tutkimuksen kannalta tärkeä tulos, että vaikka ay-osallistujat jokaisessa keskusjärjestössä omaavat rivijäseniä suuremman valmiuden erilaisiin työtaistelutoimiin, ei tämä tekijä näkynyt palkansaajien ja työnantajan vastakkaisasettelua suosivana asenteena, kuten esimerkiksi konfliktiteorian mukaisesti olisi voitu olettaa. Tutkimuksen perusteella voi väittää, että suomalaisen ammattiyhdistysosallistumiselle on leimallista työhön ja työorganisaatioon sitoutuminen, johon ei liity työntekijä–työnantaja -vastakohtaisuutta. Toki esimerkiksi SAK:n ay-osallistujissa oli sellaisia, joiden mielestä hänellä ja työnantajalla ei ole mitään yhteisiä toiminnan tavoitteita, mutta sellaisissa jäsenissä, jotka eivät ammattiyhdistystoimintaa osallistuneet, tällaisia jäseniä oli huomattavasti enemmän. Ay-toimintaan osallistuvat olivat selvästi kiinnostuneempia työpaikkansa asioista kuin rivijäsenet. Lisäksi ay-aktiivisuuden taustalla löytyi samoja yleisiä tekijöitä kuin Kehälinnan ja Melinin tutkimuksessa reilu vuosikymmen aikaisemmin. Suomalaisen ay-osallistumisen taustalla voidaan siis tutkimusten perusteella nähdä pikemminkin ”stake-in-a-job” teoriassa esitettyjä argumentteja, joiden mukaan toimintaan osallistuvilla on ikään kuin enemmän etuja (esim. hyvätuloiloisuus, hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön) puolustettavanaan kuin toiminnasta syrjässä olevilla rivijäsenillä. Huonosti palkatuista, heikoilla työhön liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla varustetuista työasemista ei kovin helposti lähdetä osallistumaan ay-tilaisuuksiin tai luottamustoimintaan. (Jokivuori 1997, 135).

Erilaisista kotimaisista ay-liikettä käsittelevistä tematisoinneista ja kysymyksenasetteluista huolimatta varsinaista ammattijärjestösitoutumista on Suomessa tutkittu vähän. Tarkasteltaessa sitoutumista ammattijärjestöön on Gordonin tutkijaryhmän kehittämä empiirisen tutkimuksen mittari, joka koostuu neljästä ammattijärjestösitoutumista kartoittavasta ulottuvuudesta (”union loyalty”, ”responsibility to the union”, ”willingness to work for the union” ja ”belief in unionism”), modernin ammattijärjestösitoutumistutkimuksen kulmakivi. Nämä elementit eri muodoissa löytyvät nykyisinkin useimmista ammattijärjestösitoutumista operationalisoivien empiiristen indikaattorien taustalta. Barling et al. (1992) toteavat, että useimmat ammattijärjestösitoutumista käsittelevät tutkimukset ovat ottaneet lähtökohdakseen Gordonin työryhmän vuonna 1980 määrittelemät ulottuvuudet tai osatekijät, jotka ovat melko pysyviä, valideja, yleistettävissä olevia ja kohtalaisen helposti operationalisoitavissa (mt., 74).

Bamberger, Kluger ja Suchard (1999) ovat esittäneet arvion, että vuoden 1980 jälkeen on ilmestynyt noin 100 suoranaisesti ammattijärjestösitoutumista käsittelevää tutkimusta. Kuitenkin tutkimuksista piirtyvä kuva ammattijärjestösitoutuneisuudesta on heidän mukaansa yhä ristiriitainen niin empiirisesti kuin teoreettisesti. Tärkeimpinä syinä tutkimukselliseen sekavuuteen he pitävät riittämättömiä otoskokoja ja aineistoja jotka perustuvat tietyn yksittäisen ammattiryhmän tarkasteluun, mittariin liittyviä epätarkkuuksia sekä näennäisyhteyksiä ammattijärjestösitoutuneisuuden ja jonkin toisen ilmiön välillä (Bamberger, Kluger ja Suchard 1999, 304–318). Ristiriitaiset tulokset ovat heidän mukaansa toisinaan tulosta siitä, että tarkastellaan yksittäisen muuttujan korrelaatiota ammattijärjestösitoutumiseen (mt., 305). Näin saadaan yhteyksiä, jotka voivatkin myöhemmässä tarkastelussa

osoittautua näennäisiksi. Mittariin liittyvät epätarkkuudet ovat olleet esimerkiksi sellaisia, että ammattijärjestösitoutumisen ja ammattiliittotytytyväisyyden tai ay-osallistumisen välille on vedetty yhtäläisyysmerkit. Osallistumista ammattijärjestötoimintaan voidaan hyvin pitää sitoutumisen seurauksena, sillä kuten Gallagher ja Clark toteavat ”ammattiliiton jäsenet, useimmissa tapauksissa, eivät ole motivoituneita osallistumaan ay-toimintaan, elleivät he ole ensin sitoutuneita ammattiliittoonsa” (1989, 63). Vaikka siis osallistuminen ammattijärjestö aktiviteetteihin (kuten ammattiliiton kokouksiin ja koulutukseen) onkin sitoutumisen looginen seuralainen, saattaa ilmiöiden rinnastaminen johtaa tulosten vääristymiseen tai ainakin epätarkkuuksiin. Fullagar ja Barling (1989) ovat käyttäneet pitkittäisaineistoja, joiden avulla he ovat kyenneet osoittamaan, että vaikka resiprookkinen suhde (sitoutumisen ja osallistumisen välillä) on teoreettisesti mahdollinen, ammattijärjestösitoutuminen edeltää ay-osallistumista.

Kaksoissitoutuminen

Kaksoissitoutuminen (dual commitment) tarkoittaa henkilön kiinnittymistä sekä organisaatioon, jonka palveluksessa hän on, että ammattiliittoon, johon hän jäsenenä kuuluu. Ilmiö ilmaantui ensimmäisen kerran työelämän tutkimukseen japanilaisen tutkijan Odaka Kunion (1953) 1950-luvun alussa tekemässä tutkimuksessa, jossa hän käytti nimitystä kaksoisidentiteetti (dual identity) kuvaamaan työntekijöitä, jotka samaistuivat voimakkaasti paitsi ammattijärjestöönsä myös työorganisaatioon ja sen johtoon. Yleensä tutkimuksissa kaksoissitoutumisella tarkoitetaan sitä, että vallitsee samanaikaisesti joko korkea sitoutumisen aste tai matala sitoutumisen aste molempiin organisaatioihin (ks. Gallagher et al., 1988; Sverke & Sjöberg 1994). Se on myös määritelty ”psykologiseksi tilaksi”, joka vallitsee silloin kun työntekijällä on positiivinen suhtautuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön (Stagner & Rosen 1965). Toisin sanoen työntekijän korkea sitoutuminen työorganisaatioonsa korreloisi positiivisesti ammattiliittoon sitoutumisen kanssa ja päinvastoin. Yksipuolinen (unilateral commitment) sitoutuminen viittaa sen sijaan tilanteeseen, jossa työntekijällä on positiivinen suhtautuminen joko työorganisaatioon tai ammattiliittoon, mutta ei molempiin (esim. Stagner & Rosen 1965). Kaiken kaikkiaan eri puolilla maapalloa tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että positiivinen tilastollinen yhteys ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisen välillä on ennemminkin sääntö kuin poikkeus (Bamberger & Kluger & Suchard 1999, 303–309). Juuri siksi myös yksipuolinen sitoutuminen on ollut kiinnostava tutkimusaihe.

Kaksoissitoutumisen käsite (käytetty myös *kaksoisuskollisuuden*, *kaksoislojaalisuuden* ja *kaksoisidentiteetin* käsitteitä) on ollut aika ajoin melko vilkas tutkimusaihe aina 1950-luvulta lähtien. Ensimmäiset aiheetta käsitelleet tutkimukset keskittyivät kartoittamaan sitä, voivatko työntekijät ylipäättään olla kaksoissitoutuneita. Sosiaalipsykologi Leon Festingerin kognitiivisen dissonanssin teoria lähtökohtanaan tutkijat kysyivät, voivatko yksilöt samanaikaisesti ylläpitää lojaalisuutta tai sitoutumista sekä heidän yritykseensä että ammattiliittoonsa (esim. Gottlieb & Kerr 1950; Odaka 1953; Dean 1954; Purcell 1954, Stagner 1954). Kognitiivisen dissonanssin mukainen hypoteesi oletti, että ammattijärjestö- ja organisaatiositoutuminen ovat toisensa poissulkevat tai ainakin sisäiseen ristiriitaan johtavat ilmiöt. Taustalla

oli ajatus siitä, että sitoutuminen ammattijärjestöön saattaa esimerkiksi lakkotilanteessa johtaa organisaatiositoutumisen kannalta perustavaa laatua olevaan konfliktiin. Miten sovittaa yhteen lojaliteetti ammattijärjestölle tilanteessa tai toiminnassa, joka on dysfunktionaalista organisaation tavoitteille ja päämäärille?

Ensimmäiset kaksoissitoutumista käsitelleet empiiriset tutkimukset olivat tuloksiltaan keskenään ristiriitaisia. Joissakin tutkimuksissa saatiin empiirisiä tuloksia, jotka tukivat ajatusta kaksoissitoutumisen olemassaolosta (esim. Odaka 1953; Purcell 1954), kun taas toiset empiiriset aineistot eivät antaneet tukea kaksoissitoutumiselle (esim. England¹ 1960). Useimmat aihetta käsitelleistä tutkimuksista ovat kuitenkin päätyneet siihen, että samanaikainen vahva tai heikko sitoutuminen molempiin organisaatioihin, on enemmänkin sääntö kuin pelkkä oletamus, erityisesti silloin kun organisaation johdon ja ammattiosaston suhteet ovat vakiintuneet ja kun työntekijät ovat sopeutuneet työyhteisöönsä (Gallagher & Strauss 1991; Martin et al. 1986).

Suomessa aiheen tutkijapioneereja on Paavo Seppänen, jonka tutkimus (1958) teollisuustyöntekijöiden ay-aktiivisuuden ja organisaatiositoutumisen välisestä yhteydestä on tunnettu. Seppänen pyrki tutkimuksen avulla ”selvittämään työntekijän kaksitahoista liityntää tehtaan ja ammattiyhdistyksen organisaatiossa” (mt., 5). Seppänen jakoi haastateltavansa, kahden tehtaan kaikki työntekijät, aktiivisiin eli sellaisiin jotka ovat osallistuneet jollain muotoa ammattiyhdistyksen toimintaan sekä ”passiivisiin”. Työtä koskeva kiinnostus, työkäyttäytyminen, työntekijän yhteydenpito työpaikalla, ammattiyhdistyksen organisaatiota koskevat mielipiteet sekä työtä ja tehtaan organisaatiota koskevat mielipiteet olivat keskeiset teemat, joiden kautta Seppänen hahmotteli eri tavoin ammattiyhdistystoimintaan suhtautuvien käyttäytymis- ja mielipide-eroja. Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset voidaan tiivistää kolmeen kohtaan (mt., 14–15). Ensikin ammattiyhdistysaktiivit osoittautuivat -passiivisia kiinnostuneemmiksi paitsi ammattiyhdistystoiminnasta myös työtä ja tehtaan organisaatiota koskevista asioista. Seppäsen mukaan aktiiveille on tyypillistä ”kasautunut kiinnostus”, passiiveille taas välinpitämättömyys. Toiseksi aktiivit osoittautuivat passiivisia vilkkaammiksi sosiaalisissa kontakteissa ja yhteydenpidossa työtovereiden kanssa. Kolmanneksi keskeiseksi tutkimustulokseksi nousi ay-aktiivien rivijäseniä suurempi kriittisyys. Aktiivit arvostelivat tehtaan organisaation toimintaa, vallitsevia oloja ja epäkohdiksi koettuja asioita näkyvämmiin ja useammin kuin passiiviset. Hän havaitsi, että ammattiyhdistystoiminnassa aktiivisesti mukana olleet työntekijät – kriittisyydestään huolimatta – olivat sitoutuneempia yritykseensä kuin ammattiyhdistystoiminnassa ”passiiviset” työläiset. Seppäsen tulkinta kaksoissidokselle oli, että ay-aktiivit olivat sitoutuneempia yritykseen siksi, että heillä oli neuvotteluasemansa takia paremmat edellytykset olla selvillä yrityksen asioista (mt., 170–172).

¹ Tosin England (1960) käytti tutkimuksessaan mittareina tyytyväisyyttä organisaatioon ja ammattijärjestöön. Nämä ovat kuitenkin sitoutumisesta erillisiä käsitteitä, joita ei voi suoraan rinnastaa sitoutumiseen (ks. myös Brooke, Russell & Price 1986; Reed et al 1994).

2.2 Aikaisempia kaksoissitoutumista käsitteleviä tutkimustuloksia

Kuten edellä on jo todettu, organisaatioon ja ammattiliittoon sitoutumisen eli kaksoissitoutumisen tutkiminen eli uutta nousukautta 1980-luvulla. Monet eri tekijät vaikuttivat silloin tutkimusaiheen renessanssiin. Järjestäytymisasteen putoaminen monissa läntisissä teollisuusmaissa, sopimustoiminnan uudet muodot (erityisesti paikallisen sopimisen lisääntyminen) ja erilaiset johdon ja ammattiliiton yhteistyöohjelmat kannustivat tutkijoita tarttumaan uudelleen aiheeseen. Toisaalta, 1970-luvun tutkimukselliseen hiljaiseloon, on varmaankin lisäsyynä se, että silloisessa äärimmäisen politisoituneessa ilmapiirissä – jolloin puhuttiin yleisesti pääoman ja työn välisestä riistosuhteesta (Blom et al. 2001, 205) – kaksoissitoutumisen tutkiminen olisi saattanut kohdata ideologista vastarintaa. Olisiko silloin ollut edes ”uskallettu” kysyä ammattiliittoonsa vahvasti sitoutuneelta työntekijältä hänen sitoutumisestaan työorganisaatioonsa?

Kaksoissitoutuminen on ollut kiinnostava työelämän tutkimuskohde ainakin kahdesta eri syystä. Ensinnäkin, kuten Martin kollegoineen (Martin et al. 1986) tuovat esille, yksi keskeinen selitys sille, että aihetta koskeva tutkimus on viime vuosina lisääntynyt, on kasvava kiinnostus sitoutuneisuuden yksilöllisistä yhteyksistä sekä paikallisista, tilannekohtaisista (työyhteisöllistä) tekijöistä, jotka ennustavat palkansaajien organisaatioon ja ammattiliittoon sitoutumista. Toinen merkittävä syy lisääntyneeseen tutkimusmielenkiintoon on se, että palkansaajien kaksoissitoutumisen on nähty selvästikin olevan yhteydessä organisaatioiden suorituskykyyn ja työrauhaan sekä siten työyhteisön hyvinvointiin. Kaksoissitoutumisen tutkiminen on ollut selvästi voimakkainta Pohjois-Amerikassa; Kanadassa ja Yhdysvalloissa. Gordon ja Ladd (1990) ovat laskeskelleet, että selkeästi kaksoissidosta käsitteleviä empiirisiä tutkimuksia on ilmestynyt vuoden 1949 ja 1990 välisenä aikana yli kaksikymmentä kappaletta. 1990-luvulla aihetta käsittelevä tutkimus on ollut runsasta eri puolilla maailmaa. Yksittäisten tutkimusten lisäksi joissakin kansainvälisissä tutkimusprojekteissa on vertailtu esimerkiksi tietyn toimialan (elektroniikkateollisuuden) työntekijöiden kaksoissitoutumista useassa eri maassa 1990-luvun alusta vuosikymmenen loppuun (Ishikawa, Martin, Morawski & Rus 2000).

Empiirisissä tutkimuksissa on löydetty joukko erilaisia demografisia, työhön liittyviä ja organisatorisia tekijöitä, joiden on havaittu olevan yhteydessä samanaikaiseen organisaatioon ja ammattiliittoon sitoutumisen kanssa. On osoitettu, että ajalla, jonka palkansaaja on ollut organisaation palveluksessa, on positiivinen yhteys organisaatioon sitoutumiseen (esim. Martin et al. 1986; Steers 1977), ja että jäsenyysaika ammattiliittoon on niin ikään positiivisesti yhteydessä ammattiliittositoutumiseen (esim. Gordon et al. 1980). Kausaalisuuden (ja erityisesti kausaalisuuden suunnan) toteamisen kannalta yhteys sinänsä on vielä riittämätön ehto. Onhan mahdollista, että organisaatiossa vietetty aika lisää sitoutumista, mutta yhtä hyvin on mahdollista, että organisaatioonsa voimakkaasti sitoutuneet työntekijät organisaatiossa pidempään kuin heikommin organisaatioon sitoutuneet. Toinen tekijä, joka monissa tutkimuksissa on nostettu ammattiliittoon ja organisaatioon sitoutumisen yhteyteen on sukupuoli. Yleisesti ottaen sukupuolen ja ammattiliittoon sitoutumisen yhteys on ilmaistu siten, että naiset ilmaiset miehiä

enemmän lojaalisuuden tunteita, kun taas miehet ovat halukkaampia toimimaan ay-liikkeessä tai osallistumaan erilaisiin ay-aktiviteetteihin.

Organisaatioon sitoutumisen ja työn ylikuormituksen, josta toisinaan käytetään myös nimitystä roolikasauman (role overload) välillä on tutkimuksissa havaittu olevan negatiivinen yhteys. Toisin sanoen työntekijät, jotka kokevat että heidän työmääränsä on johonkin annettuun työaikaan nähden kohtuuton, ovat vähemmän työorganisaatioonsa sitoutuneita kuin työntekijät, jotka eivät vastaavaa työstressiä koe. Ammattiliittoon sitoutumisen ja koetun työstressin välinen yhteys on epäselvempi. Kuitenkin esimerkiksi DeCotiis ja LeLouarn (1981) ovat osoittaneet että, työkuormitus tai roolistressi mieluumminkin lisää työntekijän ay-myönteisyyttä ja ammattijärjestösitoutuneisuutta, sekä ennustaa ay-toimintaan osallistumista. Autonomisuus työssä eli omaan työprosessiin liittyvät vaikutusmahdollisuudet on asia, jonka on monissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä työorganisaatioon sitoutumiseen (Lincoln & Kalleberg 1990; Mathieu & Zajac 1990). Samoin työn autonomisuuden ja ammattiliittoon sitoutumisen välillä on havaittu vallitsevan positiivinen yhteys (Thacker & Rosen 1986). DeCootis ja Summers (1987) ovat tutkimuksessaan todenneet työtyytyväisyyden ja työsuhteessa koetun turvallisuuden tunteen korreloivan positiivisesti organisaatiositoutumisen kanssa, kun taas työssä koettu epävarmuus saattaa voimistaa työntekijän sidettä ammattiliittoon (mt.; ks. myös Jokivuori et al. 1996).

Fukami ja Larson (1984) summaavat organisaatiositoutumisen olevan seurausta yksilöllisistä luonnepiirteistä, roolitekiöistä, työkokemuksista sekä erilaisista rakennetekijöistä. Yleisesti ottaen empiirinen tutkimus on onnistunut paremmin kartoittamaan organisaatiositoutumista ennustavia tekijöitä kuin ammattijärjestösitoutumista ennustavia tekijöitä (katso Fukami ja Larson 1984; Magenau et al. 1988; Barling et al. 1990; Fullagar ja Barling 1991 sekä Deery et al. 1994). Sen sijaan tyytyväisyyden ammattiliittoa kohtaan sekä ammattiliittoon kuulumisajan (jäsenyyssajan) on monissa eri tutkimuksissa havaittu olevan ammattijärjestösitoutumista ennustavia tekijöitä (katso Iverson ja Kuruvilla 1995 sekä Barling et al. 1990). Barling ja kumppanit (1992, 80) toteavat myös, että huolimatta siitä, että on löydetty suuri joukko erilaisia työhön ja organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka "ennustavat" ammattijärjestösitoutumista, työtyytyväisyys ja organisaatiositoutuminen ovat "todennäköisesti kaksi hallitsevinta selittäjää". Barlingin työryhmän päättelyketjuun kuulu lisäksi ajatus, että ne tekijät, jotka tuottavat organisaatiositoutumista, ovat implisiittisesti myös ammattijärjestösitoutumisen taustalla (Barling et al. 1992).

Työyhteisössä työskentelevä ihminen arvioi (tietoisesti tai tiedostamattomasti) jatkuvasti työyhteisöään. Tällaisesta arvioista käytetään usein nimitystä *työympäristön psykososiaalinen mieltäminen*. Seuraavien tekijöiden on monien tutkimusten mukaan todettu olevan tämän arvion keskeisimmät osatekijät:

- 1) Oman työn autonomia, toisin sanoen missä määrin työntekijällä on mahdollisuus itse ohjata tietyssä määrin työtahtiaan ja toimintatapaansa.
- 2) Myönteinen työnjohtoilasto; esimiesten ja alaisten välillä kannustava, hyvä yhteistyö
- 3) Työn virikkeellisyys ja haasteellisuus, eli missä määrin työ tarjoaa mahdollisuutta

käyttää taipumuksiaan, tietojaan ja edellytyksiään

- 4) Hyvä yhteishenki; työympäristön edellytykset viihtymiselle ja yhteyksille työtovereiden kanssa
- 5) Optimaalinen työkuormitus; työkuormituksen tulee olla optimaalinen niin fyysisesti kuin psyykkisesti

Rubenowitch (1989) toteaa, että mitä suotuisampi työyhteisö on edellä kuvattujen osatekijöiden osalta, sitä sitoutuneempaa henkilöstö on. Rubenowitchin erittelyn pohjalla on ajatus, että organisaatioon sitoutumisen taustalla on työntekijän arvio organisaatiostaan. Mitä myönteisempänä hän näkee organisaation edellä lueteltujen osatekijöiden valossa, sitä todennäköisempää on vahva sitoutumisen aste. Edellä esitettyyn liittyen, työntekijän positiivinen tulkinta tai näkemys ammattiliiton ja johdon väleistä (union-management relationship climate tai industrial relations climate) on useissa tutkimuksissa havaittu edistävän kaksoissitoutuneisuutta (esim. Angle & Perry 1986; Magenau et al. 1988). Toisin sanoen organisaation johdon myönteinen suhde paikalliseen ammattijärjestötoimintaan edistää työntekijöiden kaksoissitoutumista. Työelämän suhteiden ilmapiirin onkin havaittu juuri kaksoissitoutumista ennustavaksi muuttujaksi (ks. esim. Snape & Chan 1999, 448). Tosin tämäkään tutkimustulos ei ole ristiriidaton. Deery et al. (1994) toteavat, että australialaisissa työyhteisöissä myönteinen ja luottamukseen perustuva paikallinen työelämäsuhteiden ”ilmasto” tuotti korkeaa organisaatiositoutumista, mutta matalaa ammattijärjestösitoutumista. Näin ollen kaksoissitoutumista tuottavat tai ennustavat tekijät eivät näyttäisivät olevan universaaleja vaan kulttuurisidonnaisia ja tilannekohtaisia.

Myös sitoutumisen seurannaisilmiötä on tutkittu. Monet tuloksista ovat liiankin ilmeisiä. Organisaatiositoutumisella on löydetty negatiivinen yhteys työpaikan vaihtamiseen ja poissaoloihin (Mowday et al 1982; Reichers 1985). Ammattijärjestösitoutumisella on tutkimuksissa löydetty seurannaisvaikutuksena erityisesti ammattijärjestötoimintaan osallistumiseen (Fields ja Tracker 1986; McShane 1986). Yllättävämpi tulos sen sijaan on, että ammattiliittoon vahvasti sitoutuneiden on joissakin tutkimuksissa havaittu käyttävän työorganisaatiossaan erilaisia valitusmenettelyjä useammin kuin ammattiliittoon heikosti sitoutuneet (esim. Huszczo 1983). Tätä voi tulkita Albert Hirschmanin (1970) pohjalta siten, että juuri vahva sitoutuminen houkuttelee työntekijät yrittämään parantaa työskentelyolosuhteitaan.

2.3 Sitoutuminen ammattijärjestöön ja työorganisaatioon. Täydentäviä vai kilpailevia? Teoreettisia lähtökohtia

Kaksoissitoutumistutkimuksen yhtenä liikkeelle panevana lähtökohtana 1950-luvulla oli niin kutsuttu kognitiivisen dissonanssin teoria (dissonance theory). Konsistenssilla on yleisesti ottaen sellaisia merkityksiä kuin sisäinen yhtenäisyys, sisäinen yhteensopivuus ja ristiriidattomuus. Tämän lähestymistavan mukaan ihmistä häiritsee ajatusten, tunteiden ja tavoitteiden yhteensopimattomuudet tai

ristiriidat. Koettu inkonsistenssi motivoi heidät vähentämään tätä niin sanottua kognitiivista dissonanssia esimerkiksi muuttamalla asenteitaan tehdäkseen olonsa kognitiivisesti mukavaksi. Sosiaalipsykologi Leon Festingerin dissonanssiteoria on oikeastaan konsistenssiteoria hieman eri versiona. Festinger esittää, että ihmisellä on tarve välttää erilaisten "kognitiivisten elementtien" joutumiseen dissonanssiin. Kognitiivisen dissonanssin teorian mukaan ihmisen kognitiivisten elementtien välillä voi vallita ristiriita, dissonanssi, jonka hän pyrkii eri tavoin poistamaan. Kognitiiviset elementit tarkoittavat esimerkiksi ihmisen tietoa itsestään, käyttäytymisestään ja ympäristöstään (Festinger 1962, 9). Malli voidaan esittää seuraavasti: 1) Kognitiivisten elementtien välillä voi vallita dissonanssi, 2) Dissonanssin olemassaolo luo paineita sen vähentämiseen sekä 3) Tämä voi tapahtua muuttamalla käyttäytymistä tai kognitiivisia elementtejä lisäämällä tai muuttamalla tai välttämällä dissonanssia lisäävää informaatiota. (Festinger 1962, 31.)

Kuten sanottu kognitiivisen dissonanssin teorian mukaisesti 1950-luvulla oletettiin hieman yksioikoisesti, että samanaikainen sitoutuminen sekä organisaation tai työnantajan ja ammattijärjestön tavoitteisiin on loogisesti lähes mahdoton yhtälö. Työelämänsuhteisiin sovelletun dissonanssiteorian "taustalla" voidaan nähdä perinteinen työelämän suhteiden malli, joka pohjaa klassiseen luokkiantagonismiin, työn ja pääoman ristiriitaan. Työntekijän on sen mukaan valittava sitoutumisensa kohde, joko organisaatioon ja työnantajaan tai ammattijärjestöön, mutta ei samanaikaisesti molempiin. Tältä pohjalta ensimmäiset ammattiyhdistysaktiiveja tutkineet tutkijat törmäsivätkin yllättävään ja dissonanssi teorian kannalta outoon löydökseen: ammattijärjestöön sitoutuneet osoittautuivatkin myös organisaatioonsa sitoutuneiksi ja ammattiyhdistysaktiivit olivat rivijäseniä kiinnostuneimpia organisaatiosta.

Dissonanssiteoriaa ei kuitenkaan sovi ymmärtää vain sitoutumiskohteiden ristiriidan vaan myös harmonian kautta. Useat kaksoissitoutumisen edellytyksiä kartoittaneet tutkimukset ovat tuoneet esille sen, että organisaatio, jossa vallitsee yhteistyön ilmapiiri ja vähän konflikteja työnantajan ja työntekijöiden (esim. ammattiosastojen) välillä mahdollistaa kaksoissitoutumista (Angle & Perry 1986; Magenau et al. 1988; Gallagher et al. 1988; Cooke 1989; Kochan, Katz & McKerzie 1986; Lawler & Mohrman 1987). Tällainen tuloshan tukee kognitiivisen dissonanssin mukaista hypoteesia, että ristiriidan kokeminen on yhteydessä sitoutumiseen. Toisin sanoen organisaatiossa, jossa ilmenee ristiriitoja työnantajan ja ammattiosastojen välillä, työntekijöiden samanaikainen sitoutuminen ammattijärjestöön ja organisaatioon tulee ongelmalliseksi. Jos organisaatiossa esiintyy työnantaja/työntekijä –vastakohtaisuutta, samanaikainen sitoutuminen ongelmallistuu, kun taas yhteistyön kulttuurissa ristiriita häviää (tai asettuu taustalle) ja samanaikainen sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön käy hyvin päinsä. On siis tärkeää tutkia – ei vain henkilökohtaisia taustamuuttujia, työhön liittyviä tekijöitä ja asennepiirteitä – vaan sitä miten vastaajat kokevat oman organisaationsa (kuten esimies–alais -suhteet, organisaatioilmapiirin, organisaatiossa ilmenevän luottamuksen tason). Näin ajateltuna kaksoissitoutumisen laajuus (se miten paljon kaksoissitoutuneita on) indikoi myös työelämän suhteiden ilmasto. Lisäksi, on perusteltua ja järkevää olettaa, että työnantajien ja ammattiliittojen paikallisista työelämäsuhteiden luonteesta voi tehdä joitakin päätelmiä sen perusteella, miten yleistä tai harvinaista kaksoissitoutuminen on.

Samantyyppisen selityksen tarjoaa myös rooliteoria, jonka mukaan kaksoissitoutuminen on mahdollista matalan roolikonfliktin tilanteissa. Katz ja Kahn (1966) esittävät että useat erilaiset roolit lisäävät yksilön tunnetta roolikonfliktista, erityisesti silloin kun roolit ovat luonteeltaan erilaisia. Kaksoissidoskontekstissa yksilön tunne roolikonfliktista voi olla perustavaa laatua silloin, kun organisaation ja ammattijärjestön tavoitteet ja strategiat ovat kaukana toisistaan (Angle & Perry 1986; Sverke & Sjöberg 1994). Samalla tavoin, tilanteessa, jossa ammattijärjestön ja organisaation edut ovat yhteneväisiä, toisin sanoen jos työnantajan ja ammattijärjestön suhteet eivät perustu konfrontaatioon vaan yhteistyöhön, rooliristiriita häviää ja kaksoissitoutuminen mahdollistuu. Stagner (1956) tarjoaa, Festingeriä mukaillen, kaksoissitoutumisen selitykseksi lisäksi, että kaksoissitoutuminen nousee työntekijän tarpeesta hahmottaa työtilanteensa ikään kuin yhtenä entiteettinä ilman organisaatio- ja ammattijärjestöroolien erottelua. Kaksoissitoutuminen voidaan siten ymmärtää indikoivan prosessia, jossa luokkaperustainen konfliktimalli korvautuu työelämän suhteiden organisaatioperusteiseksi integraatiomalliksi.

Giddens (1999) on erotellut kaksi työsuhteen perusmallia: yksinkertaisen työsopimusmallin (simple labour contract) ja palvelusuhdemallin (service relationship). Yksinkertainen työsopimus oli vallitseva ja tyyppillinen työntekijöiden tilanne teollistumisprosessin alkuvaiheessa. Sitä leimaa konfrontaatioon perustuvat työelämänsuhteet. Tämän tyyppinen työsuhdemalli sisältää ajatuksen, että palkka on (ainoa) korvaus työajasta, työntekijät ovat helposti korvattavissa ja että työnantajan ja työntekijän välinen side pelkistyy lopputuotteeseen ja palkanmaksuun. Palvelusuhdemalli taas perustuu keskinäiseen luottamukseen ja sisältää riippuvaisuussuhteen työnantajan ja työntekijän välillä. Tätä mallia luonnehtivat toisaalta työn lisääntyvä autonomisuus ja moniammattitaitoisuuden lisääntyminen, ja toisaalta tavaramarkkinoiden epävakautumisen ja ennustamattomuuden kasvu. Yhdessä nämä prosessit pakottavat työorganisaatiot, johdon ja niissä työskentelevät työntekijät mukautumaan toimintaympäristön muutoksiin joustavalla tavalla. Yksi muutoksen seurauksista on se, että työorganisaation johdolle tulee entistä tärkeämmäksi luoda työntekijöille mahdollisuus ja tunne siitä, että he voivat osallistua organisaation kehittämiseen, luoda yhteistä "organisaatio-identiteettiä" sekä kouluttaa organisaatioon sitoutuneiden työntekijöiden ammattitaitoja monipuolisesti (mt., 268–271). Toisin sanoen, toimintaympäristön muuttuessa yhä suuremmalle joukolle työntekijöitä tarjoutuu vähitellen yksinkertaisen työsopimusmallin sijasta palvelusuhdemalli, ja siten työelämänsuhteiden järjestelmä siirtyy konfliktikulttuurista yhteistyötä painottavaan kulttuuriin. Työntekijöiden identifikaatio työorganisaatioon on siten riippuvainen heidän tyytyväisyydestään työsuhteeseensa ja työskentelyolosuhteisiinsa, työn varmuuteensa, palkkatasoonsa ja urakehitysmahdollisuuksiinsa, jotka kaikki sisältyvät palvelusuhdemalliin (ks. Ishikawa & Grand 2000, 45).

Richard Freemanin (1978) urauurtavasta tutkimuksesta lähtien kaksoissitoutumisen empiirisissä tarkasteluissa työtyytyväisyyden yhteys sitoutumiseen on ollut keskeisessä asemassa. Työtyytyväisyyden positiivinen yhteys organisaatiositoutumiseen on tutkimuksellinen selviö, mutta työtyytyväisyyden yhteys ammattijärjestösitoutumiseen onkin jo kiistanalainen ilmiö ja sitä koskevat tutkimustulokset ristiriitaisia. Niin kutsuttu vaihtoteoria (exchange theory) tarjoaa

teoreettisesti kiinnostavan näkökulman sitoutumisen ja tyytyväisyyden tarkasteluun. Siinä lähdetään liikkeelle tekijöistä, jotka ennustavat organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista. Vaihtoteorian, joka on laajasti käytetty teoreettinen näkökulma sitoutumisen tarkasteluun, mukaan organisaatiositoutuminen voidaan nähdä ikään kuin yksilön vastalahjana oikeudenmukaisesta kohtelusta organisaation taholta (ks. esim. Gouldner 1960; Angle & Perry 1983; Rubenowich 1995; Baruch 1998). Toisin sanoen, työntekijä sitoutuu voimakkaasti organisaatioonsa siinä määrin kuin organisaatio pystyy tyydyttämään hänen erilaisia (taloudellisia ja sosiaalisia) tarpeitaan (Mowday et al. 1982). Sama pätee ammattijärjestösitoutumiseen; tyytyväisyyden taso ammattiliittoon (union satisfaction) esimerkiksi jäsenkunnan taloudellisten etujen ajajana on yhteydessä sitoutumisen tasoon. Niin muodoin yksipuolinen sitoutuminen joko organisaatioon tai ammattijärjestöön voidaan ymmärtää tilanteeksi, jossa yksilöllä on tyydyttävä vaihtosuhde toiseen ja vähemmän tyydyttävä vaihtosuhde toiseen. Vastaavasti kaksoissitoutumista voidaan luonnehtia tilanteeksi, jossa vallitsee samanaikainen tyydyttävä vaihtosuhde sekä yksilön ja organisaation että yksilön ja ammattijärjestön välillä (Magenau et al. 1988, 360). Näin ollen kysymys ei enää ole vain kognitiivisesta dissonanssista, vaan pikemminkin työntekijöiden aineellisten työolojen ristiriitaisuuksista, jotka eivät ole ratkaistavissa kognition tasolla, vaan muuttamalla työoloja.

Toisaalta Barling et al. (1992, 162) toteavat, että ymmärtääksemme ammattiliittopsykologiaa ja ammattijärjestösitoutumista, on työtyytyväisyyden merkitys ensiarvoinen. Toisin sanoen työtyytyväisyys voi johtaa ammattijärjestösitoutumiseen, mutta toisaalta matalan työtyytyväisyyden on monissa tutkimuksissa havaittu olevan keskeisesti ammattijärjestösitoutumista edistävä tekijä. Näin ollen työtyytyväisyyden yhteys ammattijärjestösitoutumiseen indikoisi ay-sitoutumisen *kulttuurista luonnetta*. Lisäksi, kognitiivisen konsistenssin tutkimiseksi on siten tärkeää havainnoida ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumista erilaisissa työelämäsuhteiden ”ilmapiireissä”. Toisin sanoen on mielekästä tutkia empiirisesti esimerkiksi kaksoissitoutumista, kun vastaajat tulkitsevat työelämäsuhteet konfrontaatioon tai yhteistoimintaan perustuviksi. Samoin on perusteltua tutkia, miten työtyytyväisyyden kokeminen ennakoi kaksoissitoutumista.

Toinen teoreettisesti perusteltu näkökulma kaksoissitoutumisen tutkimiseen lähtee oletuksesta, että organisaatiositoutuminen tapahtuu aina ammattijärjestösitoutumisen kustannuksella. Australialaisia julkisen sektorin työntekijöitä ja toimihenkilöitä käsittelevässä tutkimuksessa (Deery, Iverson ja Erwin 1994). Deery et al. toteavat melko suorasukaisesti, että positiivisilla työelämän suhteilla on negatiivinen vaikutus ammattijärjestösitoutumiseen. Tutkimuksen keskeiset empiiriset löydökset viittaisivat siihen, että työelämäsuhteiden osapuolet; työnantaja (tai organisaatio) ja ammattiliitto voidaan nähdä ikään kuin työntekijöiden sitoutumisen kilpailijoina tai vaihtoehtoina, jolloin sitoutuminen toiseen vähentää automaattisesti sitoutumista toiseen. Ammattijärjestösitoutuminen kumpuaa heidän mukaansa organisaatiossa ilmenevistä epäkohdista ja ristiriidoista työnantajan ja ammattiosaston välillä. Heidän mukaansa hyvä työelämän suhteiden ”ilmasto” lisää työntekijöiden organisaatiositoutumista, mutta nakertaa aina pohjaa ammattijärjestösitoutumiselta (Deery et al. 1994). Tällaiseen näkemykseen sisältyy ajatus, että ammattiosasto tulee palkansaajille tarpeelliseksi – ja samalla

sitoutumisen kohteeksi – silloin, kun ilmenee ristiriitoja työnantajan ja työntekijöiden välillä. Hyvät työelämän suhteet ikään kuin sammuttavat ammattijärjestön vetovoimaisuutta ja tekevät sitoutumisen siihen irrelevantiksi. Siten sitoutumisjärjestelmät muodostavat aivan kuin kaksinapaisen jännitekentän, jossa ”erimerkkisinä napoina” ovat sitoutuminen organisaatioon ja sitoutuminen ammattijärjestöön. Ristiriidat paikallisissa työelämänsuhteissa ylläpitävät jännitteen olemassaoloa, kun taas ristiriidan purkautuminen johtaa ammattiliittotoiminnan ja -sitoutumisen muuttumiseen irrelevantiksi sekä työnantajalle että työntekijöille. Deeryn työryhmän mukaan jonkin yksittäisen ammattiliiton strategia, jossa toimintaa ja tavoitteita sopeutetaan työnantajan tai johdon tavoitteisiin tekee vähitellen ammattiliiton tarpeettomaksi ja pitkällä tähtäyksellä johtaa siihen, että järjestäytyminenkin koetaan vähämerkitykselliseksi.

Deeryn työryhmän empiirisen tuloksen taustalta löytyy perinteisen konfliktiteorian pohjalta nouseva ammattijärjestö/työnantaja -antagonismi sosiaalisen identiteetin teorian keskeisiin teeseihin yhdistettynä. Konfliktiteoria näkee jännitteiden ja konfliktien merkityksen ensiarvoisen tärkeänä kollektiivisuuden synnylle ja kollektiiviin sitoutumiselle. Ammattiyhdistysliike on syntynyt palkansaajien etujärjestöksi, joten tuntuisi luonnolliselta ajatella, että työntekijöiden ja työnantajan erilaisten ja toisinaan vastakkaisten *intressien tiedostaminen* olisi ammattijärjestösitoutumisen taustalla. Palkansaajajärjestöt sisältävät välttämättä joitakin kulttuurisia asenteita vastapuoleen eli työnantajaan, jonka kanssa neuvotellaan. Lakkohan on tyypillisesti tilanne, jolloin ristiriidat ja jännitteet purkautuvat palkansaajien ja työnantajan väliseksi voimainmittelöksi, ja lakon aikana ay-aktivistien rooli ja merkitys ”yhteisen rintaman” luomisessa on selvä. Englantilaisia ammattiyhdistysliikkeen jäseniä tutkineet Allen ja Stephenson ovatkin saaneet tuloksia, joiden mukaan työntekijöiden voimakkaaseen ryhmäidentifikaatioon ja ammattijärjestösitoutumiseen ja -osallistumiseen liittyy vastapuolen (=työnantajan ja työnjohdon) stereotyyppinen leimaaminen. Toisin sanoen sellaiset ammattiyhdistyksen jäsenet, jotka painottivat voimakasta solidaarisuutta ja ovat sitoutuneita ammattijärjestöönsä, olivat taipuvaisia näkemään työntekijöiden ja työnantajien edut yhteen sovittamattomina (Allen & Stephenson 1985, 203–213; ks. myös Kelly & Kelly 1994, 63–88).

Sosiaalisen identiteetin teoria väittää, että yksilöt saavat osan identiteetistään luokittelemalla tai sijoittamalla itsensä sosiaalisiin kategorioihin (Tajfel & Turner 1986). Tältä pohjalta Tajfel esittääkin, että identiteettiä tarkasteltaessa pitäisi puhua henkilökohtaisen identiteetin sijasta pikemminkin sosiaalisen identiteetin jatkumosta. Jälkimmäisen suhteen hän ottaa lähtökohdakseen sen, että ihmiset määrittelevät itsensä ryhmien jäseninä. Tajfel mukaan sosiaalisen identiteetin suhteen vertailu ei niinkään tapahtuisi yksilöiden kuin ryhmien tasolla.

Tajfelin argumentaatiossa nousee keskiöön myös ryhmäkuuluvuuden ja -uskollisuuden julkinen esittäminen. Yksilö voidaan ymmärtää sitä taustaa vasten, että sosiaalisessa kanssakäymisessä on tärkeää kommunikaatiossa luotu yhteisymmärrys, kuulumisen osoittaminen tiettyyn sosiaaliseen ryhmään ja sen yhteisen moraalisen järjestyksen, sovun ja identiteetin ylläpitäminen. Sosiaalisen identiteetin teoria olettaa ”ulkoryhmän” syrjimisen ja ”sisäryhmän” suosimisen liittyvän elimellisesti toisiinsa. Näin ajateltuna voidaan esittää hypoteesi, että samaistuminen ammattiliittoon (”sisäryhmään”) heikentää samaistumista organisaatioon ja

työnantajaan ("ulkoryhmään"). Missä taas organisaatio koetaan "sisäryhmäksi", asettuu ammattijärjestö siihen nähden "ulkoryhmäksi". Toisin sanoen ammattiliittoon sitoutuminen ja organisaatioon sitoutuminen edellyttävät sosiaalisen identiteetin valintaa, joka aina tapahtuu toisen sitoutumistyyppin kustannuksella. Siten toisinaan kaksoissitoutumisesta käytetty synonyymi "kaksoisidentiteetti" (dual identity) olisi tästä katsantokannasta käsin aivan kuin luonnoton olotila, kun taas yksipuolinen sitoutuminen (joko työorganisaatioon tai ammattiliittoon) on ymmärrettävä ja "luonnollinen". Edellä mainittu Goldthorpen "hyvinvoiva työläinen" on siis yhdenlaisen yksipuolisen sitoutumisen ideaalityyppi. Suhde organisaatioon on välineellinen, ei siis henkilökohtaista sidosta edellyttävä, mutta ammattijärjestöön sitoudutaan ja sen edustama arvomaailma koetaan tärkeäksi. Onko yksipuolinen sitoutuminen ammattijärjestöön nimenomaan yksilön organisaatioasemaan liittyvä asia?

Edellä esitetyt lähestymistavat tarjoavat kiinnostavan empiirisen tutkimusasetelman. Löytyykö organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen taustalta samoja tekijöitä? Rapauttavatko hyvät esimies-alais -suhteet ja sujuviksi koetut yhteistoimintasuhteet työnantajan ja ammattiosaston välillä perustaa ammattijärjestösitoutumiselta? Kaksoissitoutumisen tarkastelu työelämäsuhteiden perspektiivistä on perusteltua Waltonin työryhmän (1994) tutkimustulosten valossa. Heidän mukaansa eri organisaatioissa vallitsevat työelämän suhteet voidaan periaatteessa kategorisoida kahteen polariteettiin: yhteistoimintaan (cooperative) tai konfrontaatioon (contentious extremes) perustuviksi (mt., 7). Lisäksi vaihtoteoriaan liittyen on tärkeää tutkia työ- ja ammattijärjestöytyvyyden merkitystä ja roolia organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiselle.

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AINEISTO

Organisaatio- ja ammattijärjestömittareista voidaan tehdä päätelmiä vastaajien sitoutuneisuudesta. Onko voimakas sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön yleistä? Ilmeneekö jälkiteollisen yhteiskunnan detraditionalisaatio alhaisena tai matalana sitoutumisen asteena työorganisaatioon ja ammattiliittoon?

3.1 Tutkimustehtävä(t)

Keskeinen tutkimustehtävä on lisäksi selvittää, millaisiin tekijöihin sitoutuminen organisaatioon ja sitoutuminen ammattijärjestöön ovat yhteydessä. Näkyykö kollektiivisten siteiden hauraus erityisesti nuorten ajattelussa – kuten Ulrich Beck (1993, 1994) ja monet individualisaatioteorian kehittäjät väittävät? Ennustavatko – vaihtoteoriaan liittyen – tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin organisaatiositoutumista ja tyytyväisyys ammattiliittoon jäsenistön etujen ajajana ammattijärjestösitoutumista? Ennustaako organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista samat vai eri tekijät? Ensimmäinen tutkimustehtävä on siis kartoittaa sitoutumisen yleisyyden lisäksi sitä, millaiset tekijät ennustavat erikseen sitoutumista ammattijärjestöön ja organisaatioon. Sitoutumisen selittävinä tekijöinä on siis joukko erilaisia muuttujia, joiden yhteyttä selittävään ilmiöön tarkastellaan. Edellä olevista kehittelyistä johdetut tutkimusongelmat voidaan ilmaista seuraavien kysymysten avulla:

- Miten yleistä, voimakasta tai laajaa sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön aineistossa on?
- Millaiset tekijät ennustavat työntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja ammattiliittoon?

Lisäksi tarkastellaan sitä millaisia vaikutuksia sitoutumisella organisaatioon ja ammattijärjestöön on. Onko ammattijärjestösitoutumisella ja osallistumisella ammattiyhdistysten järjestämiin tilaisuuksiin yhteyttä? Lisääkö organisaatio- ja

ammattijärjestösitoutuminen kiinnostusta esimerkiksi organisaation talouteen? Onko sitoutumisella vaikutusta haluun sopia työsuhteen ehdoista paikallistasonlla?

Toinen tutkimustehtävä on luoda eri tavoin sitoutuneiden ryhmiä ja tarkastella millaiset tekijät erottelevat näihin ryhmiin kuuluvia. Tällöin voidaan myös esittää arvioita siitä, miten paljon eri tavoin sitoutuneita esiintyy. Toisen tutkimustehtävän keskeiset kysymykset kuuluvat:

- Miten paljon eri tavoin sitoutuneita esiintyy?
- Miten eri tavoin sitoutuneet ryhmät eroavat toisistaan?

Näihin kysymyksiin vastaamien tuo informaatiota esimerkiksi siihen, miten yleinen ilmiö kaksoissitoutuminen suomalaisessa työelämässä on. Lisäksi saadaan tietoa siitä, millaiset asiat ovat leimallisia eri tavoin sitoutuneille ryhmille. Keskeinen aikaisemmasta tutkimuksesta johdettu tutkimustehtävä on vastata erityisesti siihen, millä tavoin paikalliset työelämänsuhteet vaikuttavat samanaikaiseen sitoutumiseen. Nakertavatko yhteistyöhön perustuvat paikalliset työelämän suhteet pohjaa erityisesti ammattijärjestösitoutumiselta, kuten Deery'n työryhmä väittää vai ovatko ne pikemminkin perusta kaksoissitoutumiselle, kuten monissa aikaisemmissa empiirisissä tutkimuksissa on todettu?

Selitettävistä muuttujista rakennettujen indikaattorien (summamuuttujien) yhteyttä tarkastellaan siis erilaisiin selittäviin muuttujiin. Asetelmaa ei kuitenkaan tule ymmärtää positivistiseksi syy-seuraus -tyyppiseksi kehikoksi, vaan pikemminkin ilmiöiden välisiä yhteyksiä kartoittavaksi. Merkittävänä etuna käytettävissä olevassa aineistossa on, että se mahdollistaa eri tutkittavien ilmiöiden osalta myös paikallistason (organisaatio- ja ryhmädynamiikkatekijöiden) tekijöiden yhteyden tarkastelun. Erityisesti Marx-vaikutteiset ammattijärjestösitoutumisen tutkijathan ovat korostaneet yhteisöllisten tekijöiden merkitystä työntekijöiden ammattijärjestösitoutuneisuuden synnyssä (ks. esim. Mann 1973; Ollman 1993; Waddington & Whitston 1997; Terry 2000). Heidän mukaansa ammattijärjestösitoutumista ei tule tarkastella vain erilaisten yksilöllisten ominaisuuksien tai muuttujien "yhteenlaskupelinä", vaan ammattijärjestösitoutuminen on jotakin, joka kasvaa yhteisistä olosuhteista, kokemuksista, kysymyksistä, ongelmista ja intresseistä, jotka luovat perustan työpaikkatason ammattiyhdistyskollektiivisuudelle ja toiminnalle. Michael Mann (1973, 50) kirjoittaa: "Työntekijöiden spontaani identiteetin lähde on paikallistason kollektiivinen solidaarisuus toistensa kesken". Näkökulma korostaa yhteisöllisten, työpaikan sosiaaliseen rakenteeseen ja vuorovaikutukseen liittyvien tekijöiden huomiointia yksilöllisten tekijöiden ohella. Kvantitatiivisessa analyysissä tarkastellaan organisaatio- ja ammattijärjestöindikaattorin yhteyttä eri organisaatioissa työskentelevien palkansaajien:

- 1) taustatekijöihin kuten sukupuoli, ikä, siviilisääty, peruskoulutus ja ammatillinen koulutus,
- 2) työmarkkina-asemaan ja työhön liittyviin tekijöihin; työsuhteen kesto, sosioekonominen asema organisaatiossa, työsuhteen luonne (pysyvä/määräaikainen), työsuhteen varmuuden/epävarmuuden kokeminen, (retrospektiivinen) arvio ase-

massa ja työsuhteessa tapahtuneista muutoksista, työtyytyväisyys ja tyytymättömyys työssä, vaikutusmahdollisuudet työssä, työn autonomisuus ja yksilön arvio työsuhteensa tulevaisuudesta,

- 3) yksilön asennepiirteisiin ja sosiaalisiin siteisiin liittyvät tekijät; individuaalinen/kollektiivinen työorientaatio, jäsenistön yhteneväisyyden kokeminen, etujen yhteneväisyyden/vastakkaisuuden kokeminen työnantajan intresseihin ja tyytyväisyys ammattijärjestöön

sekä

- 4) organisaatiotekijöihin eli yksilön arvioon työpaikastaan; organisaatioilmapiiri ja luottamus, kokemus paikallisesta ay-toiminnasta ja esimiestoiminnasta, ristiriitojen määrä sekä johdon ja ay-osaston neuvottelusuhteiden luonne.

Tutkimusasetelma voidaan kiteyttää seuraavasti:

Selitettävä ilmiö: organisaatioon ja ammattijärjestöön sitoutuminen

Selittäjät/ennustajat:

- 1) henkilökohtaiset taustatekijät
- 2) työhön ja työmarkkina-asemaan liittyvät tekijät
- 3) yksilön asennepiirteisiin ja sosiaalisiin siteisiin liittyvät tekijät
- 4) organisaatiotekijät

Aineiston pohjalta on siten mahdollista päätyä monimuuttujamenetelmin rakennettuun "malliin", jossa erilaiset selittävät muuttujat ennustavat selitettävää ilmiötä (erilaista sitoutumista). Toisin sanoen, aineiston käsittely mahdollistaa mallin, joka "ennustaa" organisaatioon ja ammattijärjestöön sitoutumista.

Ennustavien tekijöiden kartoituksen ohella aineistolla on mahdollisuus tuottaa tietoa joihinkin sitoutumisen vaikutusyhteyksiin. Voidaan esimerkiksi tutkia, onko sitoutumisella ammattiliittoon vaikutusta yksilön osallistumisaktiivisuuden ammattiliiton tilaisuuksiin. Samoin voidaan tutkia onko organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisella yhteyttä siihen, miten kiinnostunut yksilö on organisaationsa taloudellisesta tilasta. Samoin on mahdollista tutkia onko sitoutumisella ammattijärjestöön tai organisaatioon vaikutusta siihen, miten halukas yksilö on sopimaan työsuhteensa ehdoista (kuten palkoista ja työajoista) paikallisesti edustajien välillä tai yksilöllisesti. Näin ollen tutkimusasetelma voidaan esittää mallina, jossa y on ammattijärjestö- ja organisaatiositoutuminen ja $x_1 - x_n$ ovat niitä ennustavia (demografisia, työhön ja organisaatioon liittyviä) tekijöitä. Asetelmassa z_1 ja z_2 ovat kuviteltuja sitoutumisen vaikutuksia.

TAULUKKO 1 Tutkimusasetelma

Ennustavat tekijät	Ammattijärjestö- ja organisaatiositoutuminen	Sitoutumisen vaikutukset
$X_1 \dots X_n$	Y	Z_1, Z_2

Mallia ei missään nimessä tule tulkita tiukan kausaalisesti. Lähtökohtana muuttujien välisen yhteyden havainnoissa on se, että muuttujien väliset relaatiot eivät ole sellaisia, että toiset muuttujat olisivat selvästi erotettavissa sitoutu-

misen ”syiksi” ja toiset muuttajat taas ”seurauksiksi”. Malli on pikemminkin muuttujien välisen yhteyden esitystapaan liittyvä ratkaisu.

Toinen tutkimustehtävä voidaan asetelmallisesti ilmaista nelikentän muodossa. Nelikenttä on kombinaatio ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisesta.

TAULUKKO 2 Ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisen nelikenttä

		ORGANISAATIOSITOUTUMINEN	
		Heikko	Vahva
AMMATTI- JÄRJESTÖ- SITOUTUMINEN	Heikko	Heikko sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön	Vahva sitoutuminen organisaatioon, heikko sitoutuminen ammattijärjestöön (Yksipuolinen sitoutuminen organisaatioon)
	Vahva	Heikko sitoutuminen organisaatioon, mutta vahva sitoutuminen ammattijärjestöön (Yksipuolinen sitoutuminen ammattijärjestöön)	Vahva sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön (Kaksoissitoutuneet)

Näin saadaan neljä erilaista sitoutumisryhmää, joiden suhteellista osuutta ja koostumusta tarkastellaan luvussa 6. Tehtävänä on selvittää, mitkä ovat eri ryhmien osuudet ja millaiset tekijät ovat tyypillisiä näihin ryhmiin kuuluville.

3.2 Tutkimuksen aineisto

Kvantitatiivisen aineiston juuret juontavat keväälle 1997, jolloin hankittiin haastatteluaineisto vuotta myöhemmin ilmestyneeseen tutkimukseen. Tässä kvalitatiivisiin haastatteluihin perustuvassa tutkimuksessa oli mukana kuusi organisaatiota; kaksi pankkia, kaksi sairaalaa ja kaksi metalliyritystä. Kustakin yrityksestä haastateltiin johdon ja henkilöstön edustajia (yhteensä 56 teema-haastattelua). Haastattelujen sisällöllisenä päätavoitteena oli selvittää erityisesti sitä, millaisena organisaation johto ja ay-aktiivit näkivät ammattiyhdistystoiminnan roolin työorganisaation kannalta ja millaiseen luottamukseen perustuvat johdon ja henkilöstön edustajien yhteistyö- ja neuvottelusuhteet. Menetelmänä käytettiin joustavaa, täsmennyksiä sallivaa teemahaastattelua, jossa haastattelun aihepiirit, teema-alueet, olivat etukäteen tiedossa, mutta muutoin strukturoidulle haastattelulle ominainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys

puuttuivat. Aineiston pohjalta ilmestyi kirja Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky (Ilmonen et al. 1998).

Aiemmin mukana olleiden kuuden organisaation lisäksi tutkimuksen toiseen vaiheeseen otettiin mukaan kaksi suurehkoa kauppaa, kaksi koulutusorganisaatiota ja kaksi seurakuntayhtymää sekä yhdeksän Suomen Yrittäjiin kuuluvaa pk-yritystä. Kaikkiaan kyselyaineiston muodostaa siis 12 suurehkoa organisaatiota ja 9 pk-yritystä. Tutkimuksen kohteeksi valittiin siis seitsemän erilaista sektoria, joilla oletimme luottamuksen ja halukkuuden paikalliseen sopimiseen vaihtelevan muun muassa organisaatiokohtaisten tekijöiden vuoksi. Tutkittavina sektoreina olivat kunnallista, julkista sektoria edustavat kaksi sairaalaa, yksityistä palvelusektoria edustavat kaksi pankin konttoria ja kaksi suurehkoa myymälää, vientiteollisuutta edustavat kaksi metalliyritystä, kaksi seurakuntayhtymää sekä kaksi kunnallista koulutusyhtymää. Pk-yritykset edustavat talouden eri sektoreita.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa käytettiin koko henkilöstölle suunnattua kyselyä. Kaikkiaan kyselylomakkeen palautti asiallisesti täytettynä 1824 vastaajaa, mikä tuotti vastausprosentiksi 49,8. Vastausprosentti jäi melko matalaksi, mikä heikentää jonkin verran tulosten luotettavuutta. Kyselylomakkeessa tiedonkeruu kohdistettiin sellaisiin teemoihin kuin: miten vastaajat arvioivat omaa työtään ja työsuhdettaan, organisaatioilmapiiriä ja luottamussuhteita organisaatiossa, millaisena he näkevät paikallisen ammattiyhdistyksen roolin työorganisaation päivittäistoimintojen sujuvuuden kannalta, miten aktiivisesti he osallistuvat paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan sekä siihen miten vastaajat suhtautuvat päätösvallan siirtoon erilaisista työsuhteen ehdoista paikallistasolle. Tammikuussa 2000 valmistui Työsuojelurahastolle tutkimusraportti, joka keskittyi erityisesti organisaatioiden luottamuskulttuurin ja paikallisen sopimisen väliseen tematiikkaan sekä siihen millaiset tekijät ennustavat vastaajan halukkuutta paikallisiin ratkaisuihin työsuhteen ehdoista (ks. Ilmonen et al. 2000).

Tässä tutkimuksessa aineistoa käytetään uuteen tutkimustehtävään. Vaikka aineisto on laaja tilastollisten analyysien tekoon, ei sen pohjalta ole lupaa tehdä suoria tilastollisia yleistyksiä. Tämä siitä syystä, että aineistoa ei ole kerätty satunnaisotannan logiikalla. Lisäksi organisaatioiden hyvin erilaisen koon perusteella erittäin suurissa organisaatioissa, kuten sairaaloissa ja tehtaissa, kyselylomake jaettiin kaikille ko. organisaatioissa työskenteleville johdon edustajille sekä henkilöstön edustajille, kun taas johtoon ja henkilöstön edustajiin kuulumattomista poimittiin otos. Sen sijaan muissa organisaatioissa lomake jaettiin kaikille.

Kadon analyysi osoitti, että alle 35-vuotiaat ovat vastanneet kyselyyn heikommin kuin keski-ikäiset ja vanhemmat työntekijät. Näin ollen aineistossa on ikärakenteen suhteen vinouma (nuorten aliedustus eli vajaapeittävyys). Lisäksi suhteessa koko Suomen palkansaajaväestöön aineistossa on yliedustettuna naiset, suuret työpaikat ja ammattiyhdistysliikkeeseen järjestäytyneet palkansaajat. Sen sijaan sosioekonomisten ryhmien koostumus on aineistossa hyvin lähellä kaikkien palkansaajien koostumusta Tilastokeskuksen jaottelun mukaan. Suomalaisista palkansaajista "ei-työväenluokkaisissa tehtävissä" (toisin sanoen johtotehtävissä, asiantuntijatehtävissä ja työnjohtotehtävissä) toimi vuonna 2000

39 prosenttia kaikista palkansaajista (ks. Blom, Melin & Pyöriä 2001, 60–61). Aineistossani edellisiin ryhmiin kuuluu lähes kolmannes kyselyyn vastanneista. Tehtävä- ja ammattinimekkeen mukainen tarkastelu osoittaa, että kyselyyn vastanneista 70 prosenttia työskenteli erilaisissa palvelutehtävissä, mikä vastaa hyvin elinkeinorakenteen ja työvoiman tilannetta koko maassa 1990-luvun lopulla (vrt. Blom et al. 2001, 14).

Yksi tyypillisesti aineiston sekundaarianalyysin liittyvä rajoite on se, että kun tietoja ei alun perin ole kerätty organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista silmälläpitäen, on erityisesti sitoutumisen seurausvaikutusten tutkiminen tällä aineistolla ongelmallista. Toinen aineiston luonteesta johtuva rajoite on se, että poikkileikkausaineiston surveymuoto ei tarjoa mahdollisuutta asioiden välisen yhteyden prosessiluonteen tarkasteluun. Esimerkiksi iän ja palvelusvuosien yhteys sitoutumiseen ei tarkkaan ottaen kerro siitä, miten sitoutuminen kehittyy iän tai palvelusvuosien myötä, vaan näin tarjoutuu ainoastaan mahdollisuus tarkastella sitoutumista eri ikäryhmissä.

Lisäksi arvioitaessa esimerkiksi eri tavoin sitoutuneiden ryhmien osuuksia tai ylipäänsä ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisen voimakkuutta aineistossa on vielä huomattava se kadon analyysiin yleisesti vaikuttava systemaattinen virhemahdollisuus, että kyselyyn vastaavat aina suhteellisesti ottaen enemmän sellaiset, joita tutkittava aihe kiinnostaa kuin sellaiset, joita se ei kiinnosta. Kun kyselylomakkeessa on tutkittu vastaajien työhön ja ammattijärjestöön liittyviä asioita, on melko lailla todennäköistä, että otokseen on valikoitunut vastaajia, joita aihe on kiinnostanut ja jotka ovat keskimääräistä sitoutuneempia organisaatioonsa ja ammattijärjestöönsä. Tämä on syytä ottaa huomioon saatuja tuloksia arvioitaessa. Ongelma on sama kaikissa kysely- ja haastattelututkimuksissa eikä otoksen edustavuutta voida milloinkaan tällaisen ongelman suhteen täsmällisesti tarkistaa (ks. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 121). Tutkittavien ilmiöiden kannalta tämä ei välttämättä johda siihen, että kyselyyn olisivat jättäneet vastaamatta systemaattisemmin sellaiset, joilla on heikko kiinnittyminen työorganisaatioonsa tai ammattijärjestöönsä. Kyselytutkimuksissa systemaattisen valikoitumisen on havaittu johtavan lähes aina siihen, että sellaiset ihmiset, joilla on voimakkaita (puolesta tai vastaan) mielipiteitä hallitsevat otosta.

Aineiston analyysissä yksi keskeinen tavoite on tuottaa tutkittaviin ilmiöihin yhteydessä olevia tekijöitä ja toisaalta tuottaa tietoa siitä, millaiset asiat erottelevat aineistossa eri tavoin sitoutuneita työntekijöitä. Charles Ragin (1987) on jakanut vertailustrategiat karkeasti kahteen pääryhmään: tapausorientoituneeseen ja muuttujaorientoituneeseen vertailuun. Muuttujaorientoituneessa vertailussa ovat tilastolliset menetelmät keskeisessä asemassa. Tämän tyypillisen vertailun keskeisenä etuna on se, että siinä voidaan verrata suurta joukkoa tapauksia esimerkiksi erilaisia mittareita kuvaavien tunnuslukujen avulla.

Vaikka aineistolla ei kykenekään tekemään täysin luotettavia tilastollisia yleistyksiä – aineiston perusteella ei pysty sanomaan kuin korkeintaan suuntaa antavasti, miten laajaa on esimerkiksi voimakas sitoutuminen organisaatioon tai ammattijärjestöön suomalaisessa työelämässä – voidaan aineistossa kartoittaa asioiden välisiä yhteyksiä, ja nämä yhteydet voivat päteä laajemminkin aineiston ulkopuolella. Aineiston käsittely on tyypiltään muuttujaorientoitunutta

sosiologiaa. Keskeistä on tutkia asioiden välisiä yhteyksiä, mekanismeja ja riippuvuuksia. Keskeistä ja tärkeää ei siis ole jotakin populaatiota koskeva empiirinen väite, vaan yhteydet jotka koskevat käsitteiden välisiä suhteita.

Aineiston keruu muistuttaa ryväsotannan luonnetta. 1824 kyselyyn vastannutta on poimittu 21 eri organisaatiosta. Tämä seikka on huomionarvoinen, sillä tällä tavoin kerätty aineisto poikkeaa satunnaisotannan logiikasta. Koska aineistoa tullaan jatkossa käsittelemään niin kutsuttuna yksilöaineistona, tuottaa aineiston keruun ryväsotantamaisuus niin kutsutun klusteroitumiseffektin, jonka seurauksena erilaisten ilmiöiden varianssit voivat olla pienempiä kuin ne olisivat puhtaasti satunnaisotannalla kerätyssä otoksessa. Klusteroitumiseffekti voi tuottaa ainakin kahdenlaisia seurausvaikutuksia. Pienetkin yhteydet saattavat olla tilastollisesti merkitsevempiä ja erilaisten mittareiden jakaumien varianssit pienempiä kuin jos aineisto olisi kerätty satunnaisotannalla. Kuitenkin, tässä tutkimuksessa, kuten yleensäkin, kiinnostavaa on eron suuruus tai yhteyden voimakkuus (tai yhteyden puuttuminen) eikä niinkään tilastollinen merkitsevyys (ks. Mäkelä 1996, 115). Klusteroitumiseffektin seurausvaikutukset on syytä ottaa huomioon ainakin silloin, jos saatujen tulosten pohjalta halutaan tehdä tilastollisia yleistyksiä. Tämän tutkimuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole tulosten yleispätevyys jossakin populaatiossa vaan ilmiöiden välisissä yhteyksissä ja riippuvuuksissa. Tällöin aineiston tilastollista edustavuutta (ja tähän liittyen erilaisia tilastollisia testejä) keskeisempää on sen käyttökelpoisuus teoreettisesta viitekehuksesta nostettujen kysymyksen tarkasteluun, jotka tämän luvun alussa esitettiin. Näin ollen aineiston ”teoreettinen edustavuus” on tutkimustehtävän ratkaisemisen kannalta ensiarvoisen olennainen kriteeri.

Kaiken kaikkiaan, käytettävissä oleva aineisto täyttää kohtalaisen hyvin yleistettävyyteen liittyvät kriteerit, ja – mikä tärkeintä, kun teoreettisessa viitekehyksessä esiintyvillä käsitteillä löytyy tutkimusaineistosta relevantit empiiriset vastineet – se on erittäin käyttökelpoinen antamaan empiiristä evidenssiä tutkimustehtävän ratkaisemiseen. Edellä on todettu, että aineistoa tullaan analysoida käyttämään yksilöaineistona. Johtoajatuksena on Mark Granovetterin (1985, 486) toteamus, että ”sosiaaliset vaikutukset ovat aina yksilöiden pään sisällä”.

4 SITOUTUMISMITTARIT JA KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT

Perinteisesti sekä organisaatioon että ammattijärjestöön sitoutumista on mitattu 5- tai 7-portaisella, Likert-asteikollisilla väittämällä (täysin samaa mieltä,..., täysin eri mieltä). Mowdayn, Steersin ja Porterin vuonna 1979 kehittämä Organizational Commitment Questionnaire on monesti empiirisissä tutkimuksissa toiminut pohjana erilaisille organisaatiositoutumista kuvaaville indikaattoreille. Heidän esittämät väittämät sisältävät organisaatioon samaistumista (uskoa organisaation arvoihin ja päämääriin sekä niiden hyväksymistä), halua toimia organisaation hyväksi sekä halua pysyä tai jäädä organisaation palvelukseen. Kuten edellä on todettu, Gordonin työryhmän (1980) ammattijärjestösitoutumista operationalisoivat ulottuvuudet ovat usein toimineet lähtökohtina kysymyksille tai väittämille, joilla on haluttu mitata työntekijän sitoutumista ammattiliittoonsa. Ammattijärjestösitoutumisesta kuvaava empiirinen indikaattori on niin ikään sisältänyt sitoutumisen affektiivisia, kognitiivisia ja sosiaaliseen identifikaatioon liittyviä aspekteja (Sverke & Sjöberg 1994, 536-535).

Kun käsitteiden empiirisiä indikaattoreita lähdetään rakentamaan, on tärkeää huomata, että erilaiset sitoutumisen aspektit eivät ole ilmiön eri lajeja, vaan osatekijöitä, jotka yhdessä muodostavat tutkittavan käsitteen tai ilmiön. Muuttujia voidaan pitää jonkin ominaisuuden validina mittarina silloin, kun se esittää ominaisuutta oikein, merkityksellisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Perinteisesti summamuuttujia, jotka kokoavat erilaisia osatekijöitä samaan muuttujaan, on pidetty luotettavampana tietyn teoreettisen käsitteen kuvaajana kuin yksittäisestä väitteestä muodostettua mittaria. Summamuuttujan avulla saadaan sitoutumisen käsitteen määrittelyyn enemmän operationaalista "voimaa", se ikään kuin kattaa laajasti ilmiön eri osatekijät. Empiirisen tarkastelun keskiön muodostavien avainilmiöiden operationalisointi tapahtui summamuuttujien avulla, mikä tarkoittaa sitä, että ryväs ilmiöön yhteydessä olevia muuttujia kootaan yhteen ja muodostetaan näistä edelleen yksi muuttuja. Rakennettu summamuuttuja-indikaattori on näin ollen eräänlainen supermuuttuja, indikaattori, joka tiivistää yhteen mittariin vastaajan alun perin useaan kysymykseen tuottamat vastaukset. Summamuuttujan asteikon alin arvo on usein sama kuin sen pohjana olevien muuttujien luku ja maksimiarvo muuttujien lu-

ku kerrottuna yhden muuttujan maksimipistemäärällä. Samaa ilmiötä operationalisoivista väittämistä rakennetun summamuuttujan luotettavuutta eli reliabiliteettia on perinteisesti mitattu ns. Cronbachin alfa -tunnusluvulla, jonka vaihteluväli on 0 – 1.

4.1 Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuneisuuden operationaaliset vastineet

Organisaatiositoutuminen

Organisaatiositoutuminen on erilaisissa tutkimuksissa saanut rinnalleen liki 30 lähikäsitettä, mikä tietysti on omiaan aiheuttamaan sekaannusta (ks. esim. Järvi 1999, 162). Tällaisia lähikäsitteitä ovat muun muassa työhön sitoutuminen sekä työpaikan vaihtoalttius. Organisaatiositoutuminen ilmentää monia tällaisten lähikäsitteiden sisältämiä asioita, mutta ei niihin täysin tyhjene, eikä ole niiden kanssa täysin analoginen. Arkikielessähän sitoutumisesta käytetään usein termiä kiintymys ja uskollisuus (ks. Mayer & Allen 1997). Tässä tutkimuksessa organisaatioon sitoutumisen (organisational commitment) operationaalinen vastine rakennettiin seitsemästä väittämästä. Nämä väittämät ovat hyvin läheisiä Mayerin ja Allenin (1984) affektiivisen sitoutumisen skaalalle, jossa korostuvat emotionaalinen kiinnittyminen, identifikaatio sekä halu toimia organisaation puolesta.

Kysymykset 26/1 – 26/4 eli

Olisin hyvin onnellinen jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti
Työskentelisin mieluummin jossakin toisessa työpaikassa kuin nykyisessä (käännetty)
En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan (käännetty)
Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon

sekä väittämistä 40/2, 40/4 ja 40/16 eli

Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi
Vaikka tällä organisaatiolla menisi taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa.

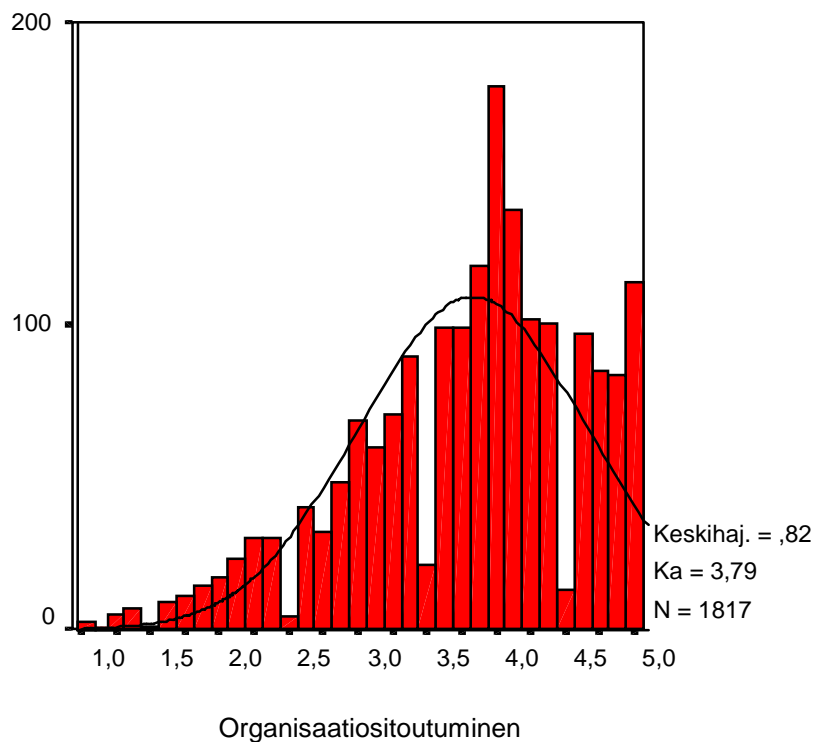
Seuraavassa taulukossa on esitetty organisaatiositoutumista kuvaavien väittämien prosenttijakaumat.

TAULUKKO 3 Organisaatiositoutumista koskevien väittämien vastausjakaumat (%)

Organisaatiositoutumista kuvaava väittämä	Täysin samaa mieltä %	Melko samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %	Melko eri mieltä %	Täysin eri mieltä %	Ei osaa sanoa %
Olisin hyvin onnellinen, jos voisin työskennellä tässä organisaatiossa eläkkeelle asti (N=1813)	32	29	17	10	8	4
Työskentelisin mieluummin jossakin toisessa työpaikassa kuin nykyisessä (N=1803)	6	11	21	27	29	6
En tunne erityistä kiintymystä työpaikkaani kohtaan (N=1802)	4	12	15	33	36	2
Kuuluminen tähän yritykseen/organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon (N=1806)	25	38	19	11	4	3
Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi (N=1792)	29	54	13	3	1	1
Vaikka tällä organisaatiolla menisikin taloudellisesti huonosti, en haluaisi vaihtaa työpaikkaa (N=1790)	18	40	21	12	4	5
Työskentelen mielelläni juuri tässä yrityksessä/organisaatiossa (N=1795)	28	46	18	6	1	1

Väittämissä vastaajaa pyydetään arvioimaan sitä, miten mielellään hän näkisi tulevan työuransa tapahtuvan kyseisen organisaation palveluksessa, kiintymystä sekä henkilökohtaista merkitystä kuulua nykyiseen työorganisaatioon. Taulukosta voidaan nähdä, että valtaosa (väittämästä riippuen 58 – 86 %) on samaa mieltä yksittäisten organisaatiositoutumista kuvaavien väitteiden kanssa. Tästä voidaan päätellä, että organisaatiositoutuminen on kyselyyn vastanneiden joukossa kaiken kaikkiaan hyvin voimakasta. Jopa lähes yhdeksän kymmenestä yhtyy väitteeseen, että kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi.

Yksittäiset väittämät korreloivat keskenään voimakkaasti (korrelaatiot välillä .58 – .67). Näistä väittämistä rakennettiin aggregoitu keskiarvosummamuuttuja (Cronbachin alfa=.89), jossa pistemäärän kasvu kuvaa organisaatioon sitoutumisen lisääntymistä, toisin sanoen mitä suurempi on vastaajan pistemäärä summamuuttujalla, sitä sitoutuneempi organisaatioonsa hän on. ”En osaa sanoa” vastaukset on yhdistetty vastausulottuvuuden neutraalin keskustaan eli yhteen ”En samaa enkä eri mieltä” -vastausten kanssa. Summamuuttujan vaihteluväli on 1,00–5,00; keskiarvon ollessa 3,79 ja keskihajonnan 0,82. Summamuuttujan jakauma on hieman tavallisuudesta (eli normaalijakaumasta) poikkeava, kuten kuviosta 1 voimme havaita.



KUVIO 1 Organisaatioon sitoutumisindikaattorin jakauma

Kuviosta voidaan nähdä miten summamuuttujan jakauma ei täysin noudata niin kutsuttua normaalijakaumaa (eli kuvio ei ole täysin symmetrinen keskiarvon ala- ja yläpuolella). Summamuuttujan pistemäärällä 4,00 on eniten tapauksia (9,9%) ja sen jälkeen jakauma alkaa laskea, mutta mittarin maksimiarvolla (5,00) on vielä peräti 6,3 prosenttia vastaajista. Skaalan alkupään kuvio on sen sijaan selkeästi normaalijakauman muotoinen. Vaikka mittarin, normaalijakaumasta poikkeavaan, muotoon sisältyykin sen erottelukykyyyn liittyvä ongelma, kuvaa jakauman muoto toisaalta sitä, että aineistossa on hyvin paljon sellaisia, jotka ovat sitoutuneet organisaatioonsa ikään kuin 100 prosenttisesti.

Ammattijärjestösitoutuminen

Ammattiliittoon sitoutumista (union commitment) mitattiin neljällä väittämällä (väittämät 31/1 – 31/4; Ammattiliitollani ja minulla on suurin piirtein samantyyppiset arvot, Ammattiliittoni päätökset ja kannanotot heijastelevat yleensä omia näkemyksiäni, Ammattiliittoni ongelmat ovat myös minun ongelmiani ja Ammattiliittoni merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon). Väittämät ovat hyvin läheisiä Magnus Sverken arvostuksien perustavalle tavalle operationalisoida ammattijärjestösitoutuminen. Sverken väittämäskaalassa painopiste on erityisesti ammattijärjestösitoutumisen ideologiassa näkökulmassa, toisin kuin esimerkiksi Fullagarin ja Barlingin (1989) sekä Gordonin työryhmän (1980) skaaloissa, joiden keskiössä on hieman selvemmin instrumentaalinen ammatti-

järjestöuskollisuus. Seuraavassa taulukossa on esitetty ammattijärjestösitoutumista kuvaavien väittämien prosenttijakaumat.

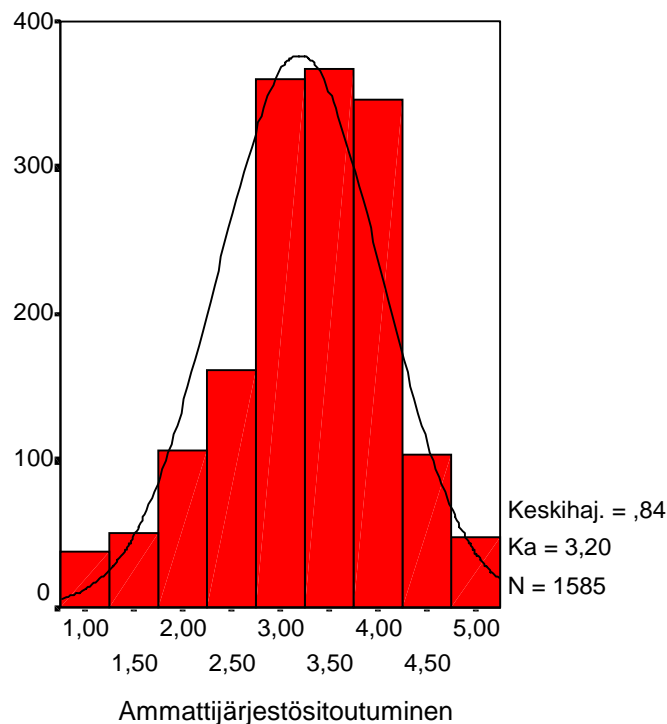
TAULUKKO 4 Ammattijärjestösitoutumista koskevien väittämien vastausjakaumat (%)

	Täysin samaa mieltä %	Melko samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %	Melko eri mieltä %	Täysin eri mieltä %	Ei osaa sanoa %
Ammattijärjestösitoutumista kuvaava väittämä						
Ammattiliitollani ja minulla on suurin piirtein samanlaiset arvot (N=1634)	8	45	23	9	2	13
Ammattiliittoni ongelmat ovat myös minun ongelmiani (N=1626)	4	39	30	12	3	12
Ammattiliittoni päätökset ja kannanotot heijastelevat yleensä omia näkemyksiäni (N=1628)	5	29	32	16	7	11
Ammattiliittoni merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon (N=1632)	6	24	31	21	11	6

Yli puolet vastaajista katsoo, että hänellä ja ammattiliitolla jonka jäsen hän on, on yhteistä arvopohjaa. Kaksi seuraavaa väittämää mittaavat jäsenen kognitiivista sitoutumista tai samaistumista ammattiliittoon. Niillä pyritään selvittämään sitä, miten läheiseksi yksilö kokee ammattiliittonsa ajamat asiat ja ongelmat. Lähes puolet katsoo, että ammattiliiton kannanotot heijastelevat vastaajan omia näkemyksiä. Reilu kolmannes kokee ammattiliittonsa ongelmat omikseen. Sen sijaan väitteeseen, että ammattiliitto merkitsee henkilökohtaisesti paljon, yhtyy enää vain vajaa kolmannes vastaajista. Verrattuna organisaatiositoutumista koskeviin väittämiin, näkyy ammattijärjestösitoutumisväittämässä tietynlainen vastaamisen varovaisuus. Täysin samaa tai täysin eri mieltä vastanneita on melko vähän, mutta sen sijaan "ei samaa eikä eri mieltä" vastanneita on neljännes tai lähes kolmannes vastaajista väittämästä riippuen. Tämä kertoo osaltaan sen itsestäänselvyden, että työorganisaatio on vastaajille läheisempi ja tutumpi kuin ammattiliitto, joten organisaatiositoutumista koskeviin väittämiin on helpompi ottaa samaa tai eri mieltä oleva kanta. Suhde ammattijärjestöön on monille jäsentymättömämpi, ja siksi vastausvaihtoehto on haettu usein asteikon neutraalista keskustasta. Lisäksi "en osaa sanoa" vastanneita on selvästi suhteellisesti ottaen enemmän kuin organisaatiositoutumisväittämässä. Kuitenkaan "en osaa sanoa" vastanneiden osuus ei nouse sellaiselle tasolle, että väittämien esittämistä tutkimuksen kohdejoukolla voisi pitää irrelevanttina (ks. Bourdieu 1985).

Ammattiliittositoutumista käsittelevistä väittämistä rakennettiin summamuuttuja (Cronbachin alfa=.83). Summamuuttujan pistemäärän noustessa sitoutuminen ammattiliittoon kasvaa (kysymykset esitettiin luonnollisesti vain sellaisille vastaajille, jotka olivat jonkin ammattiliiton jäseniä). Aivan samoin kuin edellä organisaatiositoutumisindikaattorin yhteydessä, "En osaa sanoa" ja "En samaa enkä eri mieltä" -vastaukset yhdistettiin vastausulottuvuuden neut-

raaliin keskustaan. Väittämät korreloivat keskenään (yksittäisten väittämien korrelaatiot välillä .45 –.77) Samoin kuin organisaatiositoutumista mittaava summamuuttujakin, ay-sitoutumista mittaava summamuuttuja ”niputtaa yhteen” sitoutumisen erilaisia aspekteja. Indikaattori sisältää arvoyhteisyyttä, kognitiivista samaistumista ja jäsenyyden henkilökohtaista merkitsevyyttä eli samaistumista ammattijärjestöön. Summamuuttujan vaihteluväli on 1,00–5,00; keskiarvo koko aineistossa 3,20 ja keskihajonta 0,84. Kuviossa 2 on esitetty summamuuttuja graafisesti.



KUVIO 2 Ammattiliittoon sitoutumisen jakauma

Ammattiliittoon sitoutumista kuvaava summamuuttuja on luonteeltaan melko selvä normaalijakauma, jossa keskellä on runsaasti tapauksia ja laidoilla vähemmän. Kuitenkin ammattijärjestösitoutumisen keskiarvo koko aineistossa (3,20) on jonkin verran korkeampi kuin skaalamuuttujan keskipiste (3,0).

Yhteenvetona organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen mittareista voidaan todeta, että sitoutuminen organisaatioon on jonkin verran voimakkaampaa kuin sitoutuminen ammattijärjestöön (organisaatiositoutumisindikaattorin keskiarvo on 3,79 ja ammattijärjestösitoutumisen keskiarvo on 3,20). Tulos on täysin yhtäpitävä aikaisemman, samantyyppisiä skaalamittareita käyttäneiden tutkimusten kanssa (ks. esim. Sherer & Morishima 1989, 320; Jeong 1990; Sverke & Sjöberg 1995, 544–545). Lisäksi voidaan havaita, että aineistossani molempien skaalamittareiden keskiarvot ovat jonkin verran korkeampia kuin useimmissa kansainvälisissä tutkimuksissa, joissa on ollut käytössä samantyyppiset skaalamittarit. Tämä antaisi viitteitä siihen suuntaan, että si-

toutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön on Suomessa kansainvälisesti verrattuna korkealla tasolla. Esimerkiksi Sverken ja Sjöbergin (1994) tutkimuksessa, jossa käytettiin hyvin samanlaisia väittämiä indikaattoreita muodostettaessa, saatiin organisaatiositoutumisen keskiarvoksi 3,24 ja ammattijärjestösitoutumisen keskiarvoksi vain 2,17. Sen sijaan melko yhtäpitävät keskiarvot kuin omassa aineistossani on saanut Yeon-Ang Jeong (1990) vertailututkimukseensa, jossa tutkittiin kanadalaisia ja ruotsalaisia palkansaajia. Hän sai organisaatiositoutumista kuvaavan skaalamittarin (1,00–5,00) keskiarvoksi 3,51 ja ammattijärjestösitoutumisen keskiarvoksi 3,19.

Kaksoissitoutuminen

Kaksoissitoutuminen on edellisten lisäksi tämän tutkimuksen keskeinen käsite. Se rakentuu edellä kuvatuista indikaattoreista ilmaisemalla niiden välisen keskinäisen yhteyden. Näin ollen se voidaan ilmaista muuttujien välisenä korrelaationa. Korrelaatio ei sisällä ajatusta ilmiöiden välisestä kausaalisesta suhteesta, mutta kertoo, että ilmiöiden välillä on yhteys. Kaksoissitoutumisen empiiriseen vastineeseen on usein tutkimuksissa huomautettu sellainen kriittinen aspekti, että ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisen tulee olla riittävän selvästi toisistaan erotettavia (ks. esim Sverke & Sjöberg 1994, 544). Gordon ja Ladd (1990) suosittelevat faktorianalyysin käyttöä, jolla voidaan osoittaa eri ilmiötä kuvaavien väittämien latautuminen eri ulottuvuuksille. Seuraavassa taulukossa on esitetty ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumista kuvaavien väittämien rotaatio (oblimin) faktorianalyysi, mikä osoittaa eri sitoutumisulottuvuuksien olevan toisistaan riittävän erillisiä väittämien latautuessa kahdelle eri faktorille siten, että yksittäiset organisaatiositoutumista kuvaavat väittämät latautuvat faktorille 1 ja yksittäiset ammattijärjestösitoutumista kuvaavat väittämät faktorille 2 (Quartimax- ja Varimax-rotatit tuottavat lähes identtisen tuloksen kuin taulukossa raportoitu Oblimin-rotatio). Näin ollen yksittäiset väittämät latautuvat hypoteettisen tekijän (ammattijärjestö- tai organisaatiositoutumisen) mukaan, ja niiden voidaan katsoa mittaavan eri ilmiötä. Toisin sanoen organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen taustalta ei löydy yhtä latenttia sitoutumistekijää. Muuttujien faktorilataukset ovat yleisesti ottaen erittäin korkeita (ammattijärjestösitoutumista kuvaavien väittämien lataukset välillä 0.658–0.838 ja organisaatiositoutumista kuvaavien väittämien lataukset välillä 0.394–0.821). Organisaatiositoutumista kuvaavien väittämien rotatoidut faktorilataukset ovat toisessa faktorissa alle 0,1 ja vastaavasti ammattijärjestösitoutumista kuvaavien väittämien rotatoidut lataukset ovat toisessa faktorissa alle 0,1. Faktoreiden (rotatoimattomat) ominaisarvot ovat korkeita; ensimmäisen faktorin ominaisarvo on 4,586 ja toisen 2,304. Yhdessä faktorit selittävät noin 63 prosenttia alkupe- räisten, havaittujen muuttujien hajonnasta. Oblimin-rotatio soveltuu tähän yhteyteen kaikkein parhaiten, sillä se sallii faktoreiden välisen korrelaation, mikä toisaalta on kaksoissitoutumisen perusedellytys (faktoreiden korrelaation arvo on Oblimin-rotatiossa suuruudeltaan .29).

TAULUKKO 5 Faktorianalyysi (Pääakselifaktorointi, Oblimin rotaatio) ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumista mittaavista väittämistä

	Faktori 1	Faktori 2
Ammattiyhdistyssidistyttoutuminen 1		0,814
Ammattiyhdistyssidistyttoutuminen 2		0,838
Ammattiyhdistyssidistyttoutuminen 3		0,658
Ammattiyhdistyssidistyttoutuminen 4		0,663
Organisaatiositoutuminen 1	0,762	
Organisaatiositoutuminen 2	0,821	
Organisaatiositoutuminen 3	0,796	
Organisaatiositoutuminen 4	0,790	
Organisaatiositoutuminen 5	0,792	
Organisaatiositoutuminen 6	0,394	
Organisaatiositoutuminen 7	0,727	

On kuitenkin vielä todettava, että kaksoissitoutumisen osoittamiseen korrelaation avulla liittyy edelleenkin tiettyjä rajoituksia. Korkea tai matala korrelaatio ei sinällään ole tae kaksoissitoutumisen olemassaolosta tai sen puuttumisesta. Teoriassa on mahdollista, että aineistossa esiintyy hyvin voimakas korrelaatio ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisen välillä, vaikka molempien summamuuttujien pisteet olisivat alle skaalan keskipisteen eikä siis "todellista" vahvaa kaksoissidettä olisikaan (ks. Bemmels 1995, 402). Näin ollen kaksoissitoutumisen toteamiseksi on korrelaation tueksi otettava indikaattoreiden jakaumien tarkastelu. Luvun alussa esiteltiin molempien indikaattorien jakauma ja niiden perusteella voidaan todeta, että käyttämässäni aineistossa esiintyy runsaasti tapauksia koko skaalan pituudelta, minimistä aivan maksimipistemäärään asti. Näin ollen, esimerkiksi aineistossa esiintyvä "vahva" kaksoissidos heijastelee todellakin samanaikaista vahvaa sitoutumista ammattijärjestöön ja organisaatioon. Tämä luo pohjan luvun 6 sitoutumiskombinaatioiden taksonomiselle tarkastelulle, jossa sitoutumisindikaattorien perusteella luodaan erilaisia sitoutumiskombinaatioita ja tarkastellaan näin muodostettavien ryhmien välisiä eroja.

Angle ja Perry (1986) ovat kehittäneet viisiosaisen kaksoissitoutumista käsittelevän skaalan, jossa he kysyvät vastaajilta suoraan heidän kaksoissidostaan eli suhtautumistaan samanaikaisesti ammattiliittoon ja työorganisaatioon. Heidän käyttämänsä menetelmä on kuitenkin saanut osakseen ankaraa kritiikkiä muilta tutkijoilta. Gordon ja Ladd (1990) suosittelevat, että kaksoissitoutuminen on enemminkin tulosta positiivisesta yhteydestä ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisen välillä kuin itsenäisesti operationalisoitava konstruktio. Tähän problematiikkaan palataan luvun 6 alussa.

4.2 Menetelmät

Sitoutumista kuvaavat mittarit ovat luonteeltaan summamuuttujia eli ulottuvuuksia, joiden ääripäinä ovat matala ja korkea sitoutuminen. Summamuuttujista koostuvat sitoutumista kuvaavat indikaattorit ovat ymmärrettävissä ikään

kuin jatkuvina muuttujina, joissa pistemäärän kasvu kuvaa sitoutumisen kasvua tai lisääntymistä. Muuttujat, joihin sitoutumista tarkastellaan, ovat luonteeltaan joko diskreettejä, laatueroasteikollisia tai niin kutsuttuja jatkuvia muuttujia (mitta-asteikollisia). Näin ollen keskeiset aineiston analyysimenetelmät ovat keskiarvovertailu, varianssianalyysi ja korrelaatio. Muuttujien vakiominen on tärkeä toimenpide todellisten yhteyksien ja näennäisyhteyksien erottamiseksi. Elaborointia tullaan käyttämään pitkin matkaa analyysin eri vaiheissa ja muuttujaryppäiden jälkeen suoritetaan regressioanalyysi. Näin toteutettuna aineiston analysoinnissa tavoitellaan Paul Lazarsfeldin määritelmää muuttujien välisestä todellisesta yhteydestä tai jopa kausaalisuhteesta, jos muuttujien välinen riippuvuus säilyy suhteessa kaikkiin mahdollisiin edeltäviin muuttujiin (ks. Lazarsfeld 1955, 125; Mäkelä 1996, 107). Muita aineiston informaation tiivistämiseksi käytettäviä menetelmiä on (eksploraatiivinen) faktorianalyysi, jota käytetään erilaisten väittämien sisältämän informaation tiivistämiseen etsimällä muuttujien taustalla olevia latentteja tekijöitä ja muodostamalla näistä tekijöistä ulottuvuuksia eli summamuuttujia. Faktorianalyysin käyttö teoriaorientoituneessa tutkimuksessa liittyy paremminkin empiiristen vastineiden verifikaatiostrategiaan, eli kyselylomaketta tehdessä on jo ollut käsitys niistä teoreettisista käsitteistä, joita yksittäisillä kysymyksillä ja väittämillä haetaan.

Aineiston käsittelystrategia on sellainen, että ennen monimuuttujamenetelmiä (regressionanalyysi, monisuuntainen varianssianalyysi ja erotteluanalyysi) aineistoon tutustutaan jakaumien ja tunnuslukujen avulla. Regressioanalyysiä käytetään, kun halutaan tietoa siitä, mitkä muuttujat aineistossa selittävät tai ennustavat organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista. Toinen monimuuttujamenetelmä on erottelu- eli diskriminaatioanalyysi, jossa luokitteluasteikon muuttujia selitetään tai ennustetaan joukolla jatkuvia (tai dikotomis) muuttujia. Erotteluanalyysin etu on se, että sen avulla on mahdollista saada esille eri tavoin sitoutuneiden ryhmiä voimakkaimmin karakterisoivia tekijöitä. Erotteluanalyysin avulla voidaan aineistosta löytää ne ominaisuudet, joiden perusteella erilaiset ryhmät voidaan parhaiten tunnistaa. Monissa aikaisemmissa tutkimuksissa eri tavoin sitoutuneita ryhmiä on analysoitu melko monimutkaisilla menetelmillä, jotta on voitu osoittaa kaksoissitoutumiseen samanaikaisesti vaikuttavia, yhteisiä tekijöitä (ks. esim. Bemmels 1995, 401–423). Erotteluanalyysi tuo tähän menetelmälliseen ongelmaan relevantin ratkaisun. Menetelmän tuoma merkittävä informaatiolisä on lisäksi siinä, että sen avulla on mahdollista tarkentaa kuvaa niin kutsutuista väliryhmistä (eli yksipuolisesti sitoutuneista), joilla on vahva sitoutuminen esimerkiksi ammattiliittoon mutta heikko sitoutuminen organisaatioon (ja päinvastoin).

Seuraavassa luvussa (5) tarkastelen mittareiden yhteyttä ensin niin kutsuttuihin taustamuuttujiin. Sen jälkeen tarkastellaan ammattijärjestö- ja organisaatiositoutuneisuuden yhteyttä erilaisiin työhön ja organisaatioon liittyviin tekijöihin.

5 ORGANISAATIO- JA AMMATTIJÄRJESTÖ-SITOUTUMINEN

Edellisessä luvussa esiteltiin organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista kuvaavien teoreettisten käsitteiden empiiriset vastineet eli indikaattorit. Seuraavaksi tarkastellaan sitä millaiset tekijät ovat yhteydessä sitoutumisindikaattoreihin. Ovatko naiset miehiä organisaatio- tai ammattijärjestösitoutuneimpia? Onko iällä yhteyttä sitoutumisindikaattoreihin. Millaiset työn piirteet lisäävät sitoutuneisuutta ja millaiset työhön liittyvät tekijät rapauttavat sitoutuneisuutta? Millaisia vaikutuksia erilaisilla organisaatiotekijöillä on ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumiseen? Seuraavassa tarkastelussa vastauksia kysymyksiin haetaan siten, että summamuuttuja-indikaattoreita tarkastellaan ensin suhteessa taustamuuttujiin, tämän jälkeen oman työn olosuhdetekijöihin, asennepiirteisiin ja lopuksi työyhteisötason tekijöihin.

5.1 Taustatekijöiden yhteys organisaatio- ja ammattijärjestö-sitoutumiseen

Seuraavaksi ryhdyn tarkastelemaan sitä, miten vastaajien sukupuoli, ikä, siviilisääty ja ammatillinen koulutus eli niin kutsutut demografiset taustamuuttujat ovat yhteydessä edellä kuvattuihin sitoutumisindikaattoreihin. Naisten ja miesten saamat keskiarvot summamuuttujamittareilla näyttävät seuraavalta:

TAULUKKO 6 Naisten ja miesten keskiarvot sitoutumisessa

Summamuuttujan keskiarvo	Naiset	Miehet	Kaikki
Ammattijärjestösitoutuminen (p= .010)	3,24	3,13	3,20
Organisaatiositoutuminen (p= .712)	3,80	3,79	3,79

Taulukosta voidaan havaita, että sukupuolen välillä ei ole lainkaan eroja sitoutumisessa organisaatioon, mutta että naiset ovat hieman miehiä sitoutuneempia ammattijärjestönsä. Toisin sanoen naiset ja miehet eivät eroa siinä, miten sitoutu-

neita he ovat organisaatioonsa, mutta naiset ovat miehiä hieman sitoutuneempia ammattijärjestönsä. Aina 1960-luvulle asti, monissa organisaatiositoutumista käsittelevissä tutkimuksissa (erityisesti yhdysvaltalaisissa) naisten havaittiin olevan miehiä organisaatiositoutuneempia. Syynä nähtiin esimerkiksi naisten suuremmat esteet tai vaikeudet vaihtaa työpaikkaa. Kuitenkaan 1990-luvulla ei sukupuolten välillä ole organisaatiositoutumisessa enää juurikaan havaittu eroa (Mathieu & Zajac 1990; Sverke & Sjöberg 1994). Ero naisten ja miesten ammattijärjestösitoutumisessa on tilastollisesti melkein merkitsevä, eikä tässä vaiheessa eroa kannata ryhtyä tulkitsemaan, sillä sen voi tuottaa jokin ”kolmas tekijä” jolloin sukupuolten välillä havaittava ero on luonteeltaan näennäinen.

Teoreettisessa viitekehyksessä esitetty jälkitraditionaalisuus sisälsi hypoteesin nuorista hauraampien kollektiivisten siteiden omaavina vanhempiin verrattuna. Vastaaajien iän ja sitoutumisen välillä vallitseekin selkeä yhteys, kuten taulukosta 7 voimme lukea.

TAULUKKO 7 Iän yhteys organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen

Iän korrelaatio	
Organisaatiositoutumiseen (r/sig.)	.35***
Ammattijärjestösitoutumiseen (r/sig.)	.15***
* p < .05 ** p < .01 *** p < .001	

Ikä on erittäin voimakkaasti yhteydessä organisaatiositoutumiseen, eli vanhemmat ovat sitoutuneempia organisaatioonsa kuin nuoret. Iän ja organisaatiositoutumisen välinen yhteys on hyvin luonnollinen, sillä onhan Suomessakin pitkään keskusteltu ikääntyneiden (yli viisikymppisten) työntekijöiden vaikeuksista löytää uutta työpaikkaa. Henkilökohtaisista taustatekijöistä eli demografisista muuttujista, tärkeimpänä organisaatiositoutumiseen vaikuttavana tekijänä saattoi jo aikaisempien tutkimusten perusteella pitää juuri ikää (ks. esim. Mathieu & Zajac 1990; Tsui et al. 1997). Iän on katsottu tuottavan positiivista yhteyttä organisaatiositoutumiseen siten, että vanhemmat työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä, asemaansa organisaatiossa ja että he ovat nuoria työntekijöitä paremmin onnistuneet vakiinnuttamaan asemansa organisaatiossa (Mathieu & Zajac 1990, 117).

Myös ay-sitoutuneisuus on suurempaa vanhimmissa ikäryhmissä. Individualisaatioprosessin oletuksen mukaan, juuri nuoret ovat ikäryhmä, jossa refleksiivinen ja kalkyloiva suhtautuminen itsen ja jonkin kollektiivin väliseen suhteeseen tuottaa haurainta sidosta. Kaiken kaikkiaan, ikä on siis tärkeä indikaattoreihin yhteydessä oleva tekijä. Jatkossa iän vakioiminen on keskeinen toimenpide varmistettaessa, että muuttujien välinen yhteys on todellista eikä näennäistä. Tätä varten muodostettiin erityinen ikämuuttuja, joka sisältää kolme ikäluokkaa (muuttuja on uudelleenluokiteltu syntymävuosista siten, että ensimmäinen luokka käsittää vastaajat, jotka ovat syntyneet 1934–49, toinen 1950–59 ja kolmas 1960–82). Muuttuja on rakennettu tilastolliseksi muuttujaksi siten, että jokaiseen luokkaan kuuluu noin kolmannes vastaajista. Ikäkolmannekset sopivat melko hyvin myös Jea-Pekka Roosin (1987) eri ikäisten suomalaisten elämäkerroissa ilmenneisiin elämäntavan muutosten sukupolvikategorisointeihin. Sukupolvellahan yleensä tarkoitetaan ihmisryhmää, jolla yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta on yhteisiä kokemuksia, asenteita ja arvopohjaa. Vanhin kolmannes edustaa selkeästi

suuren murroksen sukupolvea ja toinen (1950-luvulla syntyneet) niin kutsuttua lähiöiden sukupolvea ja kolmas (vuoden 1959 jälkeen syntyneet) nuorinta ikäkolmannesta. Organisaatiositoutumisen keskiarvot vaihtelevat vanhimmasta nuorimpaan ikäryhmään seuraavasti: 4,11 – 3,79 – 3,48 ja ammattijärjestösitoutuminen vastaavasti: 3,35 – 3,21 – 3,05. Kun ikä on jatkoanalyysissä välittävässä asemassa sitoutumisindikaattoreiden ja monien selittävien muuttujien välillä, on ensiarvoisen tärkeää tutkia ovatko yhteydet todellisia vai iän tuottamia. Iän vakioiminen on näin keskeinen toimenpide analysoitaessa muuttujien välisiä yhteyksiä. Ikäryhmittäin tarkastelu on tärkeää myös siksi, että useissa työelämä tutkimuksissa on nähty, että kuuluminen johonkin tiettyyn ikäryhmään tuottaa merkittäviä orientaatioeroja, ei pelkkä ikääntyminen sinällään (ks. esim. Jokivuori et al. 1996; Harju & Huuhtanen 1993, 27–28).

Siviilisääty ennakoii vastaajan sitoutuneisuutta iän mukaisesti. Avio- ja avoliitossa elävät ovat sitoutuneempia organisaatioonsa ja ammattijärjestöönsä kuin naimattomat, joiden keski-ikä on matalampi kuin kahdessa edellä mainitussa ryhmässä. Suurimmat keskiarvot eri indikaattoreilla ovat kuitenkin ryhmässä ”leski”, joiden keski-ikä oli 52 vuotta (kun koko aineistossa keski-ikä oli 44 vuotta). Jos ikä vakioidaan (eli tarkastellaan sitoutuneisuutta siviilisäädyn luokissa siten että tarkastelussa on tietyn ikäisiä), ei eri siviilisäätyryhmissä ole juurikaan tilastollisesti merkitseviä eroja. Kuitenkin eri ikäryhmissä avio- tai avoliitossa elävät ovat hieman sitoutuneempia sekä organisaatioonsa että ammattijärjestöönsä kuin samanikäiset ”naimattomat”. Tulos on samansuuntainen kuin monissa kansainvälisissä tutkimuksissakin. Yhteyttä avio- ja avoliitossa elävien suurempaan organisaatiositoutumiseen verrattuna samanikäisiin naimattomiin on perusteltu siten, että avio- tai avoliittoon liittyy usein perheestä huolehtimisen velvoite, jolloin työpaikan vaihtaminen on ongelmallisempaa ja työn mahdollinen menettäminen ei näin ollen kosketa ainoastaan työntekijää itseään vaan koko perhettä (Mathieu & Zajac 1990, 177–178).

Peruskoulutustaso on (tilastollisesti erittäin merkitsevästi) yhteydessä kaikkiin sitoutumismittareihin siten, että koulutustason noustessa sitoutuminen laskee. Tulokseen tulee kuitenkin suhtautua varauksellisesti, sillä kuten yleisesti tiedämme on ikä (jolla jo todettiin vahva yhteys molempiin sitoutumismittareihin) ja koulutustaso siten yhteydessä, että nuoret ovat paremmin peruskoulutettuja kuin vanhemmat ikäluokat. Kun ikä vakioidaan, havaitaan että organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisella ei enää ole lainkaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä peruskoulutustasoon.

Ammatillisen koulutustason ja sitoutumisindikaattoreiden välillä vallitsee tilastollisesti merkitsevä yhteys. Ammatillisen koulutustason nousu vähentää ammattiliittoon sitoutumista ($r = -.14^{***}$) ja organisaatioon sitoutumista ($r = -.12^{***}$). Iän vakioiminen tuottaa mielenkiintoista tarkennusta ammatillisen koulutustason yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen. Nuorimmassa ikäluokassa vallitsee nollakorrelaatio ammatillisen koulutuksen ja organisaatioon ja ammattiliittoon sitoutumisen välillä, mutta sen sijaan organisaatio- sekä ammattijärjestösitoutumisen ja ammatillisen koulutustason välinen (negatiivinen) yhteys pätee 1950-luvulla syntyneiden joukossa (organisaatiositoutumiseen $r = -.21^{***}$ ja ammattijärjestösitoutumiseen $r = -.12^{**}$), samoin vanhimmassa ikäryhmässä ennakoii hyvä ammatillisen koulutustaso heikompaan organisaatiositoutumista ($r = -.11^{**}$) ja

heikompaa ammattijärjestösitoutumista ($r = -.11^{**}$).

Voimme todeta, että henkilökohtaiset taustatekijät ovat yhteydessä sitoutumisindikaattoreihin siten, että sukupuoli ei tuota eroja organisaatiositoutumiseen, mutta on yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen. Sen sijaan ikä (oletuksen mukaisesti) on selvässä yhteydessä molempiin sitoutumismittareihin, erityisesti organisaatiositoutumiseen (vanhemmat ovat nuoria selkeästi organisaatiositoutuneempia). Avo- ja avioliitossa elävät ovat eri ikäryhmissä ”naimattomia” sitoutuneempia sekä organisaatioonsa että ammattiliittonsa. Perus- ja ammattikoulutustaso ovat yhteydessä sitoutuneisuuteen siten, että koulutustason nousu vähentää sitä.

TAULUKKO 8 Regressioanalyysi sitoutuneisuutta ennustavista taustamuuttujista (arvot ovat standardisoituja beta-kertoimia)

Sitoutumisen selittäjät	Organisaatio-sitoutuneisuus	Ammattijärjestö-sitoutuneisuus
Sukupuoli (nainen/mies)	.02	-.05
Ikä (18–64)	.32***	.12***
Siviilisäätö (naimaton – avo/avioliitossa)	.03	.01
Ammatillinen koulutustaso (lo – hi)	-.11***	-.10***
R ²	.125***	.032***
F	55,051	11,110
N	1545	1346

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

Taulukosta voidaan havaita, että erilaiset taustatekijät ennustavat liki 13 prosenttia organisaatiositoutumisen vaihtelusta ja 3 prosenttia ay-sitoutuneisuudesta. Yksittäisistä ”selittäjistä” ikä ennustaa erittäin voimakkaasti organisaatioon sitoutumista (standardisoitu beta-kerroin = .32***) sekä sitoutumista ammattijärjestöön (standardisoitu beta-kerroin = .12***). Tulos on linjassa individualisaatihypoteesin kanssa ja täysin yhdenmukainen myös aikaisempien tutkimusten kanssa. Mathieu ja Zajac (1990, 177) esittävät, että iän myötä lisääntyvä organisaatiositoutuminen johtuu siitä, että vanhimmat työntekijät ovat jo vakiinnuttaneet asemansa organisaatiossa. Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista ennustavat aineistolla lisäksi ammatillisen koulutuksen taso (kun ammatillisen koulutuksen taso nousee, laskee organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen). Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu vastaava lievä negatiivinen korrelaatio koulutustason ja organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuneisuuden välillä (ks. esim. Mathieu & Zajac 1990; Harju & Huuhtanen 1994; Kalleberg & Mastekaasa 1994). Aiemmissä tutkimuksissa on tarjottu erilaisia selityksiä sille, että koulutustason nousu vähentää organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista. Angle ja Perry (1981) ovat esittäneet, että korkea koulutustaso lisää potentiaalista liikkuvuutta eli mahdollisuutta vaihtaa työpaikkaa (ks. myös Mathieu & Zajac 1990). Monissa kollektiivista ja individuaalista orientaatiota käsitelleissä tutkimuksissa on noussut esille koulutustason mukanaan tuoman, kulttuuriseen pääomaan liittyvä lisääntynyt usko omiin kykyihin. Toisin sanoen koulutustaso lisää yksilöllisten valintamahdollisuuksien repertoaria ja näin se rapauttaa sitoutumiseen liittyvää sosiaalista, kollektiivista sidettä (ks. myös Jokivuori et al. 1996, 120–121). Koulutuksellinen pääoma selittää ammattijärjestösitoutuneisuuden laskua siten, että matalaan koulutustasoon liittyy ammatillisen

järjestäytymisen tuoma turva epävarmuutta vastaan. Glisson ja Durick (1988) ovat kuitenkin esittäneet, että korkeasti koulutettujen sitoutuneisuus ei suuntaudu niinkään esimerkiksi organisaation kuin ammattiin, johon koulutus on hankittu. Lisäksi Mayer ja Allen (1988) ovat nostaneet esille sellaisenkin näkökannan, että korkeasti koulutetut asettavat enemmän vaatimuksia ja odotuksia organisaatiolle kuin heikomman koulutustason omaavat. Toisin sanoen korkean koulutustason myötä organisaatiolle asetetut vaatimukset lisääntyvät.

Sukupuolen yhteys ammattijärjestösitoutumiseen sammuu muuttujia vakioitaessa, joten naisten ja miesten sitoutumisessa ammattijärjestöön ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja. Myöskään vastaajan siviilisäädyltä ei ole yhteyttä sitoutumiseen. Joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa on sitoutuneisuuden ja siviilisäädyn välillä havaittu yhteyttä (ks. esim. Mayer & Allen 1988). Yksi selitys asiaan on perinteisesti ollut se, että parisuhteessa elävät ovat ylipäättään valmiimpia sitoutumaan myös esimerkiksi organisaatioonsa. Joissakin tutkimuksissa yhteyttä on selitetty siten, että parisuhteeseen liittyy usein perheestä huolehtimisen velvoite, jolloin työn menettäminen ei kosketa vain työntekijä vaan koko perhettä (Mathieu & Zajac 1990, 177–178). Kuitenkin, kun siviilisäädyn yhteyttä ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumiseen tarkastellaan siten, että ikä ja ammatillinen koulutustaso vakioidaan, ei todellista yhteyttä voida havaita.

5.2 Työmarkkina-aseman ja työhön liittyvien tekijöiden yhteys sitoutumiseen

Jakson tarkastelun keskeisen teeman muodostaa vastaajien *työn henkilökohtainen kokeminen*. Eli seuraavien tarkastelujen yhteisenä nimittäjänä on pitäytyminen vastaajan oman, henkilökohtaisen työn kuvauksessa ja erittelyssä. Silloinkin kun kysymyksissä sivutaan työyhteisöä tai organisaatiota päämielenkiinto suuntautuu työn hallintaan, asemaan työpaikalla, muutokseen ja tulevaisuuteen vastaajan omassa kontekstissa ja siihen, miten hän henkilökohtaisesti kokee oman työnsä ja mikä yhteys näillä tekijöillä on tutkittaviin sitoutumisindikaattoreihin.

Vastaajien työmarkkina-asemaa haaruikoitiin usean kysymyksen avulla. Sitä selvitettiin tiedustelemalla työsuhteen kestoa, määräaikaaisuutta/pysyvyyttä sekä sosioekonomista asemaa organisaatiossa.

Työsuhteen kestoa tiedusteltiin kyselylomakkeessa kysymyksellä *Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajan palveluksessa?* ja vastaukset pyydettiin ilmoittamaan vuosissa. Keskimäärin nykyisen työnantajan palveluksessa on oltu 15 vuotta, vaihteluvälin ollessa 0–44 vuotta. Organisaatiositoutumisen ja työsuhteen keston välillä on voimakas yhteys ($r=.30^{***}$). Toisin sanoen, se miten pitkään vastaaja on työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa ennustaa selvästi organisaatiositoutumisen voimakkuutta. Myös ammattijärjestöön sitoutumisen ($r=.13^{***}$) ja palvelusvuosien välillä vallitsee selkeä yhteys. Organisaatiositoutumisen ja palvelusvuosien välinen yhteys selittyy osittain jo siitäkin, että pitkään jatkunut työsuhte on jo sinällään indikaattori organisaatiositoutuneisuudesta. Lisäksi voimme kysyä, että selittääkö ikä nämä yhteydet? Onhan iän ja palvelus-

vuosien välilläkin selvä yhteys ($r=.66^{***}$). Seuraavaan taulukkoon on koottu palvelusvuosien yhteys sitoutumisindikaattoreihin eri ikäryhmissä.

TAULUKKO 9 Palvelusvuosien yhteys sitoutumisindikaattoreihin eri ikäryhmissä

	1934–49 syntyneet (vanhin kolmannes)	1950-luvulla syntyneet (keskimmäinen kolmannes)	1960–82 syntyneet (nuorin kolmannes)
Palvelusvuosien korrelaatio			
Organisaatiositoutumiseen (r/sig.)	.15 ^{***}	.20 ^{***}	.07
Ammattijärjestösitoutumiseen (r/sig.)	.05	.12 ^{**}	-.02

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

Taulukko osoittaa, että organisaatiositoutumisella ja palvelusvuosilla (nykyisen työnantajan palveluksessa) on selkeä tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys niiden kyselyyn osallistuneiden keskuudessa, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960. Nuorimmissa ikäryhmässä tätä yhteyttä ei ole. Ay-sitoutuneisuuden ja työvuosien välillä on tilastollinen yhteys vain 1950-luvulla syntyneiden keskuudessa. Pakotettu regressiomalli iän ja työvuosien yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen osoittaa, että iällä on palvelusvuosiin verrattuna suoraviivaisempi ja voimakkaampi yhteys molempiin indikaattoreihin (standardisoituneet beta-kertoimet selitettäessä organisaatiositoutumista iällä .273^{***} ja työvuosilla .119^{***} sekä selitettäessä ammattijärjestösitoutumista iällä .101^{**} ja työvuosilla .064).

Asemaa organisaatiossa tai yrityksessä tiedusteltiin kysymyksellä, jossa vastaajaa pyydettiin ympäröimään se henkilöstöryhmä, johon hän katsoi kuuluvansa. Vastausten perusteella ylempiin toimihenkilöihin kuuluu 23 %, alempiin toimihenkilöihin 35 % ja työntekijöihin 42 %.

TAULUKKO 10 Ylempien toimihenkilöiden, alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden sitoutuneisuus organisaatioon ja ammattijärjestöön

	Sosioekonominen asema			
	Ylemmät toimi- henkilöt	Alemmat toimi- henkilöt	Työn- tekijät	Kaikki
Organisaatiositoutuminen (p=.982)	3,79	3,79	3,79	3,79
Ammattijärjestösitoutuminen (p=.001)	3,04	3,24	3,24	3,20

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

Organisaatiositoutumiseltaan erilaiset sosioekonomiset ryhmät ovat erittäin homogeenisia. Sen sijaan ammattijärjestösitoutumisessa ylemmät toimihenkilöt eroavat jonkin verran alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Ylemmät toimihenkilöt omaavat näitä ryhmiä heikomman ammattijärjestösitoutuneisuuden. Se, että alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ammattijärjestösitoutuminen on samalla tasolla ja korkeampaa kuin ylemmillä toimihenkilöillä, antaa kiinnostavia viitteitä palkkatyöläisten sisäiseen jakautumiseen. Kun eri sosioekonomisten ryhmien ammattijärjestösitoutumista tarkastellaan tarkemmin, havaitaan erittäin kiinnostava tulos: voimakkain (3,36) ammattijärjestösitoutuminen on alemmilla toimihenkilöillä, jotka eivät toimi esimiestehtävissä. Eräänlainen "demar-

kaatiolinja” ammattijärjestösitoutumisessa ei siten kuljakaan työntekijöiden ja toimihenkilöiden välissä, vaan alempien ja ylempien toimihenkilöiden välillä (ks. Luokkaprojekti 1984, 148 ja Blom 1999, 39–46). Tosin, tähänkin tulokseen tuo kiinnostavaa lisävalaistusta iän liittäminen sosioekonomisen aseman ja ammattijärjestösitoutumisen väliseen tarkasteluun. Tällöin paljastuu, että vuoden 1959 jälkeen syntyneiden ylempien ja alempien toimihenkilöiden ammattijärjestösitoutuminen ei lainkaan eroa työntekijöiden ammattijärjestösitoutumisen tasosta. Sen sijaan vanhemmissa ikäryhmissä ylempien toimihenkilöiden ammattijärjestösitoutuminen on selvästi matalinta. Tulos on yhdenmukainen sen tuloksen kanssa, joka saatiin tutkittaessa kolmen keskusjärjestön jäsenkunnan jäsensuhteen kollektiivista ja individuaalista orientaatiota. Tutkimuksessa ilmeni, että Akavan jäsenkunta oli keskusjärjestöistä poikkeuksellinen siinä suhteessa, että nuoret akavalaiset omasivat vanhempiin kollegoihin verrattuna selvästi voimakkaamman kollektiivisen jäsensuhdeorientaation. Kollektiivisella jäsensuhteella tutkimuksessa tarkoitettiin sitä, että jäsen kokee järjestäytymisen tärkeäksi ja kannattaa ay-liikkeen ajamia tavoitteita (ks. Jokivuori et al. 1996, 36–37).

Yksi viimeaikaisista eniten huomiota saaneista työmarkkinajärjestyksen muutosta kuvaavista tekijöistä on työsuhteen luonteen muuttuminen. Määräaikaiset työsuhteet yleistyivät erityisesti 1990-luvun laman aikana. Runsas kolmannes uusista työsuhteista oli 1990-luvun puolenvälin jälkeen määräaikaisia (ks. Ylöstalo ja Rahikainen 1998). Työsuhteen luonteella (toistaiseksi voimassa oleva/määräaikainen) on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen. Pysyvällä eli toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteella työskentelevät saavat erityisesti organisaatiositoutumista kuvaavalla mittarilla selvästi korkeammat keskiarvot kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät (organisaatiositoutumisen ja ammattijärjestösitoutumisen keskiarvot toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteella ovat 3,81 ja 3,21 sekä vastaavat keskiarvot määräaikaisella työsuhteella työskentelevillä 3,60 ja 3,10). Iän vakioiminen – kun tiedämme, että nuoret työskentelevät usein määräaikaisissa työsuhteissa – on jälleen tärkeä toimenpide. Kun työsuhteen luonteen ja mittareiden välistä yhteyttä tarkastellaan eri ikäryhmissä, ei eroja ryhmien välille jää. Näin ollen se, että nuoremmat työskentelevät vanhempia työntekijöitä useammin määräaikaisella työsuhteella selittää erot työsuhteen tyyppin ja sitoutumisindikaattoreiden välillä. Tulos on hyvin merkittävä, sillä onhan määräaikaisia työsuhteita pidetty eräänlaisena ajan trendinä ”globaalissa työpaikkakilpailussa”, ja on esitetty arvioita että pätkätöillä tai määräaikaisilla työsuhteilla olisi vaikutusta yksilö kiinnittymiseen niin työorganisaatioon kuin ammattijärjestöönkin. Käsillä olevan aineiston mukaan samanikäiset vakituisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät eivät kuitenkaan eroa sitoutumiseltaan.

Erilainen työaikamuoto ei ole yhteydessä vastaajien organisaatioon tai ammattijärjestöön sitoutumiseen. Säännöllistä päivätyötä tekevät ovat samassa määrin sitoutuneita organisaatioon ja ammattijärjestöön kuin esimerkiksi kolmivuorotyötä tekevät. Sen sijaan kaksi- ja kolmivuorotyötä tekevät ovat muihin (muita työaikamuotoja tekeviin) verrattuna jonkin verran ammattijärjestösitoutuneempia. Tulos selittyy osaksi sillä, että kaksivuorotyötä tekevistä neljä viidesosaa on sosioekonomiselta asemaltaan työntekijöitä ja loput ei-esimiesasemassa työskenteleviä alempia toimihenkilöitä. Kuitenkin tätä työaikamuotoa tekevillä

näyttäisi olevan muihin verrattuna jonkin verran vahvempi sitoutuminen ammattijärjestöön.

Erilainen palkkausmuoto on tilastollisesti yhteydessä sekä ammattijärjestöön sitoutumiseen että järjestäytymisen merkityksellisyyden kokemiseen. Sellaiset, joiden palkkaustapa on peruspalkka ja vuoro-, provisio-, bonus- tai tuottavuuslisä, ovat sitoutuneempia ammattijärjestöönsä. Vastaajista liki kolmannes (31%) ilmoitti saavansa joko henkilökohtaista, ryhmäkohtaista tai toimipaikkakohtaista provisio-, bonus- tai tuottavuuslisää. Erilaisia tuottavuuslisä saavien keskiarvot poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi siten että sellaiset palkansaajat jotka saivat joko henkilökohtaista (167 vastaajaa) tai toimipaikkakohtaista (275 vastaajaa) tuottavuuslisää ovat keskimäärin organisaatiositoutuneimpia kuin muut. Mielenkiintoista on myös se, että ryhmäkohtaista (98 vastaajaa) tuottavuuslisää saavat ovat muita hieman ammattijärjestösitoutuneempia. Siten henkilökohtainen tai toimipaikkakohtainen tuottavuuslisä ennakoii sitoutumista organisaatioon, kun taas ryhmäkohtainen tuottavuuslisä edistää sitoutumista ammattijärjestöön. Tosin, iän vakioiminen supistaa olennaisesti eri palkkausmuotoihin liittyvät erot niin organisaatio- kuin ammattijärjestösitoutumisenkin osalta. Eli tulos selittyy suurelta osin erilaisia tuottavuuslisä saavien korkeammalla iällä.

Työsuhteen epävarmuuskokemus on tavallisesti määritelty ristiriidaksi yksilön kokeman ja toivoman turvallisuuden välillä (Jacobson & Hartley 1991, 7). Myös hyvässä ja turvatussa asemassa olevat työntekijät saattavat kokea epävarmuutta arvostamiensa työn piirteiden menettämisen pelon kautta (Rosenblatt & Ruvio 1996). Työn ja työsuhteen varmuuden tai epävarmuuden kokemisesta oli lomakkeessa väittämiä, joissa tiedusteltiin sitä, miten todennäköisenä vastaaja pitää sitä, että erilaiset työsuhteen turvallisuutta uhkaavat asiat voisivat tapahtua nykyisessä työssä seuraavan kahden vuoden aikana (kysymykset 16a–16c, 16e–16g). Väittämistä rakennettiin summamuuttuja (Cronbachin alfa = .79), joka kuvaa vastaajan arviota työsuhteensa tulevaisuudesta. Kun epävarmuusindikaattorin yhteyttä tarkastellaan selittäviin mittareihin, havaitaan kiinnostavaa yhteyttä. Työsuhteen epävarmuuden kokemisen lisääntyminen vähentää organisaatiositoutumista ($r = -.16^{***}$), mutta ei ole yhteydessä ammattijärjestösitoutuneisuuteen ($r = .02$). Organisaatiositoutumisen ja epävarmuuden kokemisen välinen (negatiivinen) yhteys oli myös Jyväskylän yliopistossa tehdyn työn epävarmuutta käsitelleen tutkimuksen yksi keskeisistä tuloksista (Happonen, Mauno, Kinnunen, Nätti & Koivunen 1996, 33). Tutkijaryhmän tulosten perusteella työn epävarmuuden kokeminen oli suomalaisessa työelämässä lisääntynyt selvästi 1990-luvun alusta vuosikymmenen puoliväliin johtuen talouden ja työmarkkinoiden epävakautumisesta 1990-luvun alkuvuosina. Yleinen *huolestuneisuus omasta työsuhteesta* (irtisanominen huolestuttaa ja on huolissaan työnsä tulevaisuudesta; Cronbachin alfa = .66) ei sen sijaan ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kumpaankaan sitoutumisindikaattoriin. Tulos on yllättävä, sillä ainakin turvattomuuden ja ammattijärjestösitoutumisen positiivinen yhteys olisi ollut odotettava. Voiko sitten ikä sammuttaa yhteyden työn epävarmuuden ja ammattijärjestösitoutumisen väliltä? Tarkasteltaessa työn epävarmuuden ja ammattijärjestösitoutumisen välistä yhteyttä eri ikäryhmissä erikseen ei edelleenkään ilmiöiden välille saada tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Vastaajilta tiedusteltiin sitä, millaisia *muutoksia heidän työssään on tapahtunut*

viimeisen kolmen vuoden aikana (kysymykset 15a – 15h). Osiot koskivat sellaisia asioita kuten palkkatason, etenemismahdollisuuksia, työn varmuutta, työn mielenkiintoisuutta ja työn itsenäisyyttä. Jokaisen osion kohdalla vastaajaa pyydettiin arvioimaan onko ko. osion suhteen tapahtunut parantumista vai heikennystä. Osioista rakennettiin summamuuttuja (Cronbachin alfa= .86), joka indikoi sitä, miten vastaaja kokee työsuhteensa muuttuneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Pistemäärän kasvu summamuuttujalla kuvaa sitä, että vastaaja kokee työsuhteessaan tapahtuneen negatiivisia muutoksia. Se, miten vastaaja arvioi työsuhteensa kehittyneen viimeisen kolmen vuoden aikana, on tilastollisesti erittäin merkittävästi yhteydessä organisaatiositoutumiseen ($r=-.27^{***}$), mutta ei lainkaan yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen ($r=.00$). Toisin sanoen negatiiviset kokemukset työssä (esimerkiksi palkkatason heikentyminen, työn vastuullisuuden heikentyminen) eivät lisää tai vähennä ammattijärjestöön sitoutumista, mutta negatiiviset muutokset työsuhteessa ja työssä vähentävät selvästi organisaatioon sitoutumista. Tulos on mielenkiintoinen, toisin sanoen, mitä enemmän vastaaja kokee työsuhteessaan tapahtuneen negatiivisia muutoksia, sitä vähemmän hän on organisaatioonsa sitoutunut, mutta ammattijärjestösitoutumiseen näillä kokemuksilla ei ole vaikutusta. Tulosta voidaan pitää vähintäänkin yllättävänä, sillä juuri negatiivisten työkokemusten on uskottu lisäävän alttiutta panostaa ay-toimintaan.

Työn autonomia tai vaikutusmahdollisuudet omaan työhön on aikaisemmissa tutkimuksissa usein havaittu olevan positiivisessa yhteydessä sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen. Sosiologi Graeme Salaman (1979, 70–78) on käyttänyt samasta ilmiöstä, eritasoisista vaikutusmahdollisuuksista työhön, matalan ja korkean toimintavapauden (discretion) työroolin käsitettä. Korkean toimintavapauden työrooleissa työnantaja on delegoinut palkansaajalle työhön liittyvää valtaa jolloin työtehtävien suorittamisen valvonta on vähäistä. Matalan toimintavallan työrooleissa työnantaja sen sijaan valvoo työntekijöitä tarkasti, eivätkä työntekijät ole useinkaan selvillä siitä mitä organisaatiokokonaisuudessa tapahtuu. Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä tiedusteltiin kolmella (Likertin asteikollisella) väittämällä (ks. liite 4, kysymykset 17a – 17c). Osioista muodostettiin summamuuttuja (keskiarvo = 3,20, keskihajonta 0,92, Cronbachin alfa= .72), joka kuvaa vastaajan kokemusta omista työhönsä liittyvistä vaikutusmahdollisuuksistaan. Mitä suurempi summamuuttujan arvo, sen enemmän vastaaja kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä, ja sitä paremmin hän tulkitsee olevansa perillä oman työpaikkansa tilanteesta. Summamuuttuja korreloi ammattijärjestöön sitoutumisen kanssa lievästi ($r=.06^*$) ja organisaatiositoutumiseen erittäin selvästi ($r=.31^{***}$). Organisaatiositoutumisen ja vaikutusmahdollisuuksien välinen yhteys on samanlainen kuin se, jonka tutkija Pirjo Tuuli (2000, 40–61) sai tutkiesaan työelämän laadun ja organisaatiositoutumisen välistä yhteyttä vähittäiskaupan ja metalliteollisuuden työpaikoilla. Vaikutusmahdollisuudet työssä korreloivat erittäin voimakkaasti organisaatiositoutumiseen kaikissa ikäryhmissä ja eri sosioekonomisilla asemilla. Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työn autonomisuuden kokeminen ovatkin olleet monien kotimaisten ja kansainvälisten tutkimusten mukaan tärkeitä organisaatiositoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä (esim. Mathieu & Zajac 1990; Sverke & Sjöberg 1994; Kiiänmaa 1996).

Työtyytyväisyys (ja negaationa työtytymättömyys) ovat organisaatiositoutumiselle läheisiä käsitteitä. Itse asiassa työtyytyväisyyden voidaan työvuosien

tapaan sanoa myös osaltaan indikoivan organisaatiositoutumista, sillä onhan perusteltua olettaa, että jos työntekijä ei lainkaan koe työtyytyväisyyttä halukkuus vaihtaa työpaikkaa lisääntyy. Aikaisempi tutkimus on nostanutkin työtyytyväisyyden yhdeksi keskeisimmän organisaatiositoutumista ennustavaksi tekijäksi. Kuitenkin työtyytyväisyyden voidaan selkeästi katsoa ilmentävän asennetta nimenomaan työtä kohtaan, kun taas organisaatiositoutuminen ilmaisee asennetta organisaatiota kohtaan.

Työtytymättömyyttä ja -tyytyväisyyttä tiedusteltiin erillisillä kysymyksillä siten, että ensin tiedusteltiin niitä työn aspekteja jotka heikentävät nykyisessä työssä viihtymistä ja sen jälkeen aspekteja, jotka puolestaan lisäävät työssä viihtymistä. Jaottelun taustalla on Herzbergin klassinen kaksifaktoriteoria (Herzberg et al. 1959), jonka mukaan työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys riippuvat eri tekijöistä. Tosin sanoen jokin työn piirre saattaa aiheuttaa tyytymättömyyden kokemista, ja vaikka tämä tekijä poistuisi ei työtyytyväisyys välttämättä lisääntyisi lainkaan. Työtytymättömyyttä ja -tyytyväisyyttä kartoitettiin niin kutsutulla fasettinäkökulmalla. Tällöin huomio kiinnitetään työn eri aspekteihin, kuten palkkaan, etenemismahdollisuuksiin, työkavereihin ja esimies-alais -suhteisiin. Fasettinäkökulma (facet approach), jota monesti käytetään esimerkiksi erilaisissa työolobarometreissa, pyrkii siten tuomaan yksityiskohtaisesti esille sen, mitkä piirteet lisäävät tai vähentävät työssä viihtymistä ja miten laajaa työtyytyväisyyden tai -tyytymättömyyden kokeminen on (ks. Spector 1997).

Vastaajilta tiedusteltiin (kysymyspatteri 23) mitkä tekijät heikentävät nykyisessä työssä viihtymistä. Liitetaulukossa 1 on esitetty faktorianalyysi työssä viihtymistä heikentävien tekijöiden voimakkuutta koskevista kysymyksistä. Taulukon sisällä olevat luvut ovat faktorilatauksia, jotka kuvaavat, miten vahva yhteys kullakin kysymyksellä on kuhunkin faktoriin. Faktoreista saadaan useita kiinnostavia muuttujia, kuten esimerkiksi työstressin kokemista kuvaava muuttuja.

Faktorissa I (sisällöllisesti köyhä työ) latautuvat tyytymättömyys työn yksitoikkoisuuteen, työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puutteeseen, etenemismahdollisuuksien puutteeseen sekä kehittymismahdollisuuksien puutteeseen. Faktorissa II (työnorganisointityytymättömyys) latautuvat työjärjestelyt, johtaminen, työpaikan ilmapiiri ja suhteet esimiehiin. Faktorissa III (työn itsensäätelyn puute ja työstressin kokeminen) latautuvat kiire tai kireät aikataulut, jatkuva uuden omaksumisen vaatimus ja työn pakkotahtisuus. Monissa aikaisemmissa tutkimuksissa juuri työstressin ja organisaatiositoutumisen välinen yhteys on noussut merkittäväksi. Faktorissa IV latautuvat työmatkat ja yksinäisyys. Faktorissa V latautuvat työajat ja palkka.

Faktoreista rakennettiin summamuuttujat, joiden yhteyttä mittareihin kuvaa seuraava korrelaatiotaulukko (Faktoreista rakennettujen summamuuttujien Cronbachin alfat ovat: FT1=.69, FT2=.72, FT3=.57, FT4=.48 ja FT5=.23).

TAULUKKO 11 Korrelaatiomatriisi erilaisen työtyytymättömyyden yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen

	TYTYMÄTTÖMYYS				
	Työn sisältöön	Työn-organis.	Työ-stress.	Työn yksinäis.	Työaikaan ja palkkaan
Ay.sitout. (r/sig.)	-.03	-.05*	.06*	-.05*	-.06*
Org.sitout. (r/sig.)	-.30***	-.30***	-.09***	-.11***	-.20***

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

Taulukko osoittaa, että organisaatiositoutuminen on tilastollisesti erittäin merkittävästi ja selvästi yhteydessä työtyytymättömyyden eri muotoihin. Kaikkein voimakkaimmin organisaatiositoutumista laskevat tyytymättömyys työn sisältöön ja työnorganisointiin. Sen sijaan ammattijärjestösitoutumiseen erilainen "työperäinen" tyytymättömyys ei ole juuri lainkaan yhteydessä, vaan yhteydet ovat erittäin lieviä, tilastollisesti melkein merkitseviä. Tyytymättömyys työaikaan ja palkkaan vähentää tilastollisesti melkein merkittävästi ay-sitoutuneisuutta. Tämä saattaa olla epäsuora ilmaus tyytymättömyydestä ay-politiikkaan, sen heikkoon kykyyn parantaa jäsenkunnan taloudellisia, aineellisia etuja.

Faktorianalyysi *työssä viihtymistä* koskevista kysymyksistä (ks. liitetaulukko 2) nostaa esille kolme tekijää. Faktorissa I (työskentelyolosuhteet) latautuvat työn arvostus, suhteet esimiehiin, uralla eteneminen/ ylenemismahdollisuudet, palkka, työskentelyolosuhteet, työpaikan henki ja työsuhteen varmuus. Faktoriin II (työnmielenkiintoisuus) latautuvat työn mielenkiintoisuus, työn vaihtelevuus, asiakkaat/potilaat ja uusien asioiden oppiminen. Faktori III (työaika) latautuvat työajat ja työmatkat. Myös näistä faktoreista rakennettiin summamuuttujat. (Summamuuttujien Cronbachin alfat ovat työskentelyolosuhteet=.79, työnmielenkiintoisuus=.69 ja työaika=.55). Mielenkiintoisimmat indikaattorit ovat kaksi ensimmäistä, joista ensimmäinen kuvaa tyytyväisyyttä työskentelyolosuhteisiin eli tyytyväisyyttä ikään kuin työn ulkoisiin tekijöihin ja toinen indikaattori tyytyväisyyttä työn sisältöön, toisin sanoen siihen miten paljon työ antaa sisällöllistä tyydytystä.

TAULUKKO 12 Korrelaatiomatriisi erilaisen työssä viihtymisen yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen

	TYTYVÄISYYS		
	Työskentely-olosuhteisiin	Työn mielenkiintoisuuteen	Työaikaan
Organisaatiositoutuminen	.27***	.17***	.13***
Ammattijärjestösitoutuminen	.04	.02	.00

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

Jälleen organisaatiositoutumisen yhteys työtyytyväisyyttä aiheuttaviin tekijöihin on aineistossa selvä. Vaihtoteoriaan viitaten, erityisesti tyytyväisyys (ulkoisiin) työskentelyolosuhteisiin johtaa selvimmin organisaatiositoutumisen lisääntymiseen. Myös tyytyväisyydellä työn sisältöön (sisäinen työtyytyväisyys) on selkeä, positiivinen yhteys organisaatiositoutumiseen. Sen sijaan ammattijärjestösitoutumiseen näillä ei ole sanottavasti yhteyttä (kyse ei ole vain lineaarisen yhteyden puuttumisesta vaan todellakin siitä, että eri tavoin tyytymättömyyttä tai tyytyväisyyttä kokevat eivät eroa ammattijärjestösitoutumiseltaan). Tulos on mielenkiin-

toinen sitä taustaa vasten, että joissakin aikaisemmissa ammattijärjestösitoutuneisuutta käsittelevissä tutkimuksissa on löydetty yhteys työtyytyväisyyden ja ammattijärjestösitoutuneisuuden välillä. Tosin yhteys on ollut luonteeltaan vähintäänkin kompleksista eli toisinaan työtyytyväisyyden on nähty ennustavan korkeaa ay-sitoutuneisuutta, toisinaan taas matalaa sitoutuneisuutta. Esimerkiksi Gordonin työryhmä (1980) havaitsi yhteyttä sekä ulkoisen (extrinsic) että sisäisen (intrinsic) työtyytyväisyyden ja ammattijärjestösitoutuneisuuden välillä. Sen sijaan esimerkiksi Fullagar ja Barling (1989) havaitsivat käänteisen yhteyden työtyytyväisyyden ja ammattijärjestösitoutuneisuuden välillä. Useista eri ammattijärjestösitoutumista käsittelevistä tutkimuksista meta-analyysiä tehneet Bamberger, Kluger ja Suchard toteavatkin, että työtyytyväisyyden yhteys ammattijärjestösitoutuneuteen jää useimmissa tutkimuksissa heikoksi (mt. 1999, 304-318). Aineiston perusteella voidaan todeta, että ammattijärjestösitoutuneuteen ei työhön liittyvällä tyytyväisyydellä tai tyytymättömyydellä ole vaikutusta. Barlinger'in ja kumppaneiden (1992) mukaan työtyytyväisyyden yhteyden "etumerkki" ammattijärjestösitoutumiseen on ensiarvoisen tärkeä. Mitä sitten kertoo yhteyden puuttuminen? Se kertoo ainakin sen, ettei työtyytyväisyys tai -tyytymättömyys sinällään vahvista tai rapauta ammattijärjestösitoutumista, ja että ammattijärjestösitoutumisen syitä tulee hakea muualta kuin työhön liittyvästä tyytyväisyydestä.

Yhteys tyytyväisyyteen työskentelyolosuhteisiin (ulkoinen työtyytyväisyys) ja organisaatiositoutumisen välillä on sen sijaan erityisen selvä. Tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin pitää sisällään tyytyväisyyden sellaisiin työhön liittyviin komponentteihin kuten työn arvostus, suhteet esimiehiin, uralla eteneminen/ylenemismahdollisuudet, palkka, työskentelyolosuhteet, työpaikan henki ja työsuhteen varmuus. Samat tekijät tyytymättömyysfaktoreilla laskevat organisaatiositoutumista erittäin voimakkaasti. Tulos on yhdenmukainen Ishikawan ja Le Grand'in (2000, 45) laajassa kansainvälisessä elektroniikkateollisuuden työntekijöitä koskevassa vertailututkimuksessa saatuun tulokseen, jonka mukaan "organisaatiositoutuminen on kaikissa maissa selkeästi yhteydessä siihen, miten tyytyväinen työntekijä on työskentelyolosuhteisiinsa, työturvallisuuteensa, palkkaansa ja ura- ja kehitysmahdollisuuksiinsa".

Barling et al. (1990) ovat tutkimuksessaan päätyneet samanlaiseen tulokseen kuin oma aineistoni näyttää eli työtyytyväisyydellä on yhteys organisaatiositoutumiseen, mutta ei juuri lainkaan yhteyttä ammattijärjestösitoutumiseen. Iverson ja Kuruvilla (1995, 562) ehdottavatkin, että työtyytyväisyys voi vaikuttaa ammattijärjestösitoutumiseen epäsuorasti, organisaatiositoutumisen kautta. Ajatuksen taustalla on siis kaksoisitoutuminen; sitoutuminen organisaatioon on yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen ja näin ollen koska työtyytyväisyys johtaa heidän mukaansa vahvempaan organisaatiositoutumiseen, on sillä välillinen yhteys myös ammattijärjestösitoutumiseen.

Yllä esitetyn perusteella voidaan todeta, että työsuhteen kestolla – kuten iälläkin – on selkeä yhteys erityisesti organisaatiositoutumiseen. Yhteys työssäolovuosien ja organisaatiositoutumisen välillä on nähtävissä myös eri ikäryhmissä. Sen sijaan yhteys työssäolon ja ammattijärjestösitoutumisen välillä on heikompi. Vastaajan sosioekonominen asema eli toisin sanoen se, mihin henkilöstöryhmään hän kuuluu, ei – yllättävää kyllä – tuottanut tilastollisesti merkitseviä eroja. Toisin sanoen ylemmät ja alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät ovat kokolailla yhtä

sitoutuneita ammattijärjestönsä ja organisaatioonsa. Eri tehtävissä työskentelevistä johtaja- ja päällikkötehtävissä sekä työnjohtotehtävissä työskentelevät ovat kaikkein sitoutuneimpia organisaatioonsa, myös päätoimiset henkilöstön edustajat ovat erittäin sitoutuneita organisaatioonsa. Selvästi vähäisintä organisaatiositoutumista on tarkastus-, kuljetus-, pakkaus-, varasto- ja siivoustehtävissä työskentelevillä. Henkilöstön edustajien lisäksi muita vahvempaa ammattijärjestösitoutuneisuutta osoittavat asennus-, kokoonpano ja työstötehtävissä työskentelevät eli teollisuustyötä tekevät.

Työsuhteen luonne (vakituinen/määräaikainen), erilainen työaikamuoto ja erilainen palkkausmuoto eivät ole yhteydessä sen enempää ammattijärjestö- kuin organisaatiositoutumiseenkaan, kun ikä on vakioitu. Työaikamuoto ei tuota eroja sitoutuneisuuteen. Sellaiset, joiden palkkaustapa on peruspalkka ja vuoro-, provi-sio-, bonus- tai tuottavuuslisä, ovat sitoutuneempia ammattijärjestönsä ja he myös kokevat ammatillisen järjestäytymisen muita tärkeämmäksi.

Työsuhteessa koettu epävarmuus vähentää organisaatiositoutumista. Toisaalta, mitä enemmän positiivisia muutoksia vastaaja kokee työsuhteessaan tapahtuneen viimeisen kolmen vuoden aikana, sitä organisaatiositoutuneempi hän on. Sen sijaan työsuhteen epävarmuus hieman lisää sitoutumista ammattijärjestöön. Toisin sanoen, mitä enemmän henkilö kokee työstressiä ja epävarmuutta, sitä vähemmän sitoutunut hän on organisaatioonsa, mutta sitä enemmän ammattijärjestönsä. Tulokset ovat siis täysin samansuuntaiset kuin DeCotiis ja LeLouarn (1981) ovat omassa tutkimuksessaan saaneet.

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisää selvästi organisaatiositoutumista ja se korreloi positiivisesti myös ammattijärjestösitoutumiseen. Tulos on yhdenmukainen aikaisempien tutkimusten kanssa. Erilainen työtytyymättömyyden kokeminen – kuten aikaisempi tutkimuskin osoittaa – on selvästi yhteydessä organisaatiositoutumiseen, mutta ei juuri lainkaan ammattijärjestösitoutumiseen. Erityisesti se, missä määrin vastaaja kokee tyytyymättömyyttä työnsisältöön ja työn organisointiin, on negatiivisessa yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Samoin työssä viihtyminen, erityisesti työtyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin lisää sitoutumista organisaatioon, mutta työssä viihtymisen ja ammattijärjestösitoutumisen välinen yhteys puuttuu.

TAULUKKO 13 Regressioanalyysi sitoutuneisuutta ennustavista työhön liittyvistä muuttujista (arvot ovat standardisoituja beta-kertoimia)

Sitoutumisen selittäjät	Organisaatio-sitoutuneisuus	Ammattijärjestö-sitoutuneisuus
Työsuhteen tyyppi (määräaik./vakit.)	.01	-.04
Asema (tt-alth-ylth)	.04*	.02
Työssäolovuodet (0-44)	.30***	.12***
Työsuhteen epävarmuus (lo-hi)	-.02	.06*
Työsuhteessa tapahtuneet muutokset (negat.-posit.)	.12***	-.03
Odotukset työsuhteelta (negat.-posit.)	.01	-.03
Vaikutusmahdollisuudet työhön (lo-hi)	.10**	.09**
Työtytyymättömyys (lo-hi)	-.23***	-.01
Työtytytyväisyys (lo-hi)	.21***	.03
R ²	.291***	.026***
F	77,780	5,309
N	1685	1484

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

Taulukosta voidaan havaita, että erilaiset työhön liittyvät tekijät ”ennustavat” 29 prosenttia organisaatiositoutumisesta, mutta vain vajaan 3 prosenttia ammattijärjestösitoutumisesta. Molempia sitoutuneisuuksia eniten tässä työhön liittyvässä muuttujaryhmässä selittää työvuodet nykyisen työnantajan palveluksessa. Organisaatiositoutuneisuutta ennustavat lisäksi voimakkaasti sekä työtyytymättömyys että -tyytyväisyys. Aivan vastaavien tekijöiden yhteyden organisaatiositoutumiseen ovat dokumentoineet hyvin monet tutkijat eri puolilla maailmaa (esim. Jeong 1990; Sverke & Sjöberg 1994). Työsuhteessa tapahtuneet positiiviset muutokset (kokemukset) lisäävät organisaatiositoutuneisuutta. Samoin vaikutusmahdollisuudet työhön, joka työhön liittyvistä tekijöistä, epävarmuuden kokemisen ja työvuosien ohella, ennustaa myös ammattijärjestösitoutuneisuutta. Toisin sanoen, kun vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisääntyvät, kasvaa ammattijärjestösitoutuminen, ja toisaalta, työsuhteessa koettu epävarmuus lisää lievästi ammattijärjestösitoutuneisuutta. Vaikutusmahdollisuudet työssä, joka viittaa osin työelämän valtasuhteisiin (ks. Blom et al. 1999, 99), on työn autonomisuuden lähikäsite, ja sen on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan erityisesti organisaatiositoutumista ennusta tekijä (Mathieu & Zajac 1990; Sverke & Sjöberg 1994; Kiiänmaa 1996).

Se, että työssä koettu epävarmuus lisää ammattijärjestösitoutuneisuutta, nostaa esille ammattijärjestöön liitettävää turvakollektiiviajattelua. Ammattijärjestö merkitsee työntekijöille suojaa ja turvaa esimerkiksi juuri työssä koettuun epävarmuuteen (vertaa Jokivuori et al. 1996, 132–149). Yksilön sidettä ammattijärjestöön näyttäisi siis vahvistavan epävarmuus, joka liittyy työsuhteen jatkumiseen tai siinä tapahtuviin kielteisiin muutoksiin.

5.3 Asennepiirteet, sosiaaliset siteet sekä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen

Tässä osiossa tarkastellaan eräiden sosiaalipsykologisten determinanttien yhteyttä ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumiseen. Tällaisia tekijöitä ovat yleinen suhtautuminen ammatilliseen järjestäytymiseen, sen merkityksellisyyden kokeminen, tyytyväisyys ammattiliittoon sekä jäsenistön yhteneväisyyden kokeminen. Kollektiivinen työorientaatio, jolla tarkoitetaan yksilön halua työskennellä mieluummin ryhmässä kuin yksin, on myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi ay-osallistumiseen ja ammattijärjestösitoutumiseen (esim. Kelly & Kelly 1994). On perusteltua olettaa, että edellä luetellut asennepiirteet ovat vahvemmin ammattijärjestö- kuin organisaatiositoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä.

Jäsenyys ammattiliitossa on tärkeä tekijä verrattaessa järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien sitoutumista organisaatioon. Ammattiliittoon kaikista kyselyyn vastanneista kuului 90 prosenttia ja järjestäytymättömiä oli 10 prosenttia. Ei ole tietenkään mitään mieltä verrata järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien ammattijärjestösitoutuneisuutta, koska jälkimmäiseltä ryhmältä puuttuu ay-jäsenus, eivätkä he ole voineet vastatakaan ammattijärjestösitoutuneisuutta

koskeviin väittämiin. Mielenkiintoista sen sijaan on se, että järjestäytymättömät eli ammattiliittoon kuulumattomat ovat keski-ikältään vuoden järjestäytyneitä vanhempia. Lisäksi, kun järjestäytymättömien suhteellisia osuuksia tarkastellaan ikäryhmittäin, havaitaan kiinnostava ja hieman yllättäväkin tulos. Järjestäytymättömiä on vanhimmassa ikäryhmässä 12 prosenttia, 1950-luvulla syntyneissä 11 prosenttia ja nuorimmassa ikäryhmässä (vuoden 1960 tai jälkeen syntyneet) vain 8 prosenttia. Näin ollen aineisto ei anna tukea sille melko yleisesti esitetylle väitteelle, jonka mukaan erityisesti nuorissa työntekijöissä on paljon järjestäytymättömiä. Tosin on mahdollista aineiston ikävinoumaan viitaten, että juuri ammattiliittoon kuulumattomat nuoret työntekijät ovat jättäneet kyselyyn muita herkemmin vastaamatta.

Organisaatiositoutuneisuudessa nämä kaksi ryhmää (järjestäytyneet ja järjestäytymättömät) eivät juurikaan eroa, kuten voimme seuraavasta taulukosta havaita.

TAULUKKO 14 Järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien keskiarvot organisaatiositoutumista kuvaavalla mittarilla

	1. Järjestäytyneet	2. Järjestäytymättömät	3. Kaikki	sig.
Org.sitoutuminen	3,80	3,71	3,79	.154

Kun järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden organisaatiositoutumista tarkastellaan ikäryhmittäin, havaitaan että nuorimmassa ikäryhmässä (vuoden 1960 jälkeen syntyneet) organisaatiositoutuminen on tilastollisesti melkein merkitsevästi voimakkaampaa kuin ikäryhmän järjestäytymättömissä. Muissa ikäryhmissä ei eroja järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien organisaatiositoutumisessa ole.

Se, miten pitkään vastaaja on kuulunut, johonkin ammattijärjestöön korreloi ammattijärjestösitoutuneisuuden kanssa ($r=.19^{***}$) ja organisaatiositoutumisen kanssa vielä selvemmin ($r=.28^{***}$). Kun tarkastelemme yhteyttä eri ikäryhmissä, huomataan että yhteys pätee myös eri ikäryhmissä. Tosin sanoen eri ikäryhmissä se, miten kauan vastaaja on kuulunut johonkin ammattiliittoon korreloi positiivisesti sekä ammattijärjestöön että organisaatioon sitoutumiseen.

Buchanan (1974, 540–542) on esittänyt sosiaalisen identifikaation teoriaan pohjaavan ajatuksen, jonka mukaan työtovereiden asenteilla ja yhtenäisyydellä on vaikutusta sitoutumiseen. Myös Marx-vaikutteinen ammattijärjestösitoutumistutkimus korostaa yhteisöllisten tekijöiden osuutta ammattijärjestösitoutumistietoisuuden synnyssä. Kyselylomake sisälsi kysymyksen, jossa tiedusteltiin sitä miten yhtenäiseksi (missä määrin liiton jäsenet muodostavat työpaikalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä/yhdyshenkilöitä näiden hoitaessa jäsenten asioita työpaikalla) vastaaja arvioi oman liittonsa jäsenet työpaikalla. Tällä arvioilla on erittäin selvä yhteys ammattijärjestösitoutumiseen; kaikkein sitoutuneimpia ovat ne, joiden mielestä jäsenet ovat hyvin yhtenäisiä ja toimintavalmiita (3,68), seuraavaksi sitoutuneimpia taas ne, joiden mielestä jäsenet ovat joissakin tilanteissa yhtenäisiä ja toimintavalmiita, mutta eivät aina (3,33). Ammattijärjestösitoutuminen on edellisiin ryhmiin verrattuna selvästi heikompaa sellaisten parissa jotka eivät osanneet arvioida jäsenkuntansa yhtenäisyyttä (2,97) tai ne, joiden mielestä liiton jäsenet eivät ole työpaikalla yhtenäisiä eivätkä toimin-

tavalmiita (2,88). Keskiarvot ammattijärjestösitoutuneisuuden osalta eroavat eri ryhmissä tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p=.000$). *Tulos on tärkeä siksi, että se nostaa esille paikallisen toimintakulttuurin merkityksen erityisesti ammattijärjestösitoutumiselle.* Erittäin mielenkiintoista on lisäksi se, että myös organisaatiositoutuminen on samalla tavoin vahvinta niiden keskuudessa, joiden mielestä jäsenet muodostavat yhtenäisen joukon. Yhteyttä organisaatiositoutumiseen selittää jonkin verran ikä eli iän vakioiminen pudottaa merkitsevyystasoa, mutta ammattijärjestösitoutuneisuuden ja yhtenäisyyden välillä on kaikissa ikäryhmissä tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Näin Buchanin teesi jäsenistön yhteneväisyyden merkityksestä sitoutumiseen saa aineistossa empiiristä evidenssiä. Tulos tukee myös Ollman'in (1993) ja Mann'in konseptiota ammattijärjestösitoutumisesta. Heidän mukaansa ammattijärjestösitoutuminen on ymmärrettävä sekä prosessina että suhteena joka eroaa yksilöllisestä sitoutumisesta ainakin siinä, että ammattijärjestösitoutuminen on luonteeltaan kollektiivista sitoutumista. Se on ajattelutapaa, joka kehittyy yksilön ja ryhmän vuorovaikutuksessa. Lisäksi, se on sitoutumista, jolla on yhteys työntekijöiden objektiivisiin intresseihin eikä vain yksilöllisiin intresseihin (ks. myös Peat 2001, 12). Jäsenistön yhteneväisyyden kokemus on juuri sitä spontaania kollektiivisuutta, josta sitoutuminen ammattijärjestöön viriää.

Magenau et al. (1988) ovat esittäneet vaihtoteoriaan pohjaten, että sitoutuminen on tulosta siitä miten yksilö arvioi organisaatiotaan tai ammattiliittoaan. Heidän mukaansa organisaatiositoutuminen on tulosta tyytyväisyydestä, mutta ei suoraan johda ammattijärjestösitoutumiseen. Sen sijaan tyytyväisyys ammattiliittoon (union satisfaction) ennustaa ammattijärjestösitoutumista, mutta ei organisaatiositoutumista. Kyselylomake sisälsi väittämän *Ammattiliitto, johon kuulun on onnistunut jäsentensä etujen ajamisessa paremmin kuin moni muu ammattiliitto.* Näin ollen väittäjä heijastelee vastaajan tyytyväisyyttä ammattiliittoon ainakin palkan-saajien etujen ajajana. Tyytyväisyys ammattiliittoon onkin erittäin voimakkaasti yhteydessä ammattijärjestösitoutuneisuuteen ($r=.35^{***}$), mutta toisin kuin Magenau'n tutkijaryhmä esittää, ammattiliittotyytyväisyys on yhteydessä myös organisaatiositoutumiseen ($r=.15^{***}$). Kyseessä voi kuitenkin jälleen olla näennäisyhteys, jonka selvittämiseksi on tehtävä regressioanalyysi (taulukko 15).

Ryhmäidentifikaatiota kartoittava mittari rakennettiin väittämistä *Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin samassa työtehtävissä työskenteleviin ja Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin.* Mittari heijastelee samalla vastaajan kollektiivista tai individuaalista työorientaatiota (ks. Brown et al. 1992). Kollektiivinen työorientaation on selvästi yhteydessä sekä organisaatiositoutumiseen ($r=.28^{***}$) että ammattijärjestösitoutumiseen ($r=.18^{***}$). Tulos on kokolailla luonnollinen. Kuvaavathan sitoutumisen indikaattorit yksilön suhdetta johonkin kollektiiviin ja näin ollen on luonnollista, että sitoutuneet kokevat myös vahvempaa kollektiivista sidosta työyhteisönsä muihin jäseniin. Myös Mathieun ja Zajacin tutkimuksessa nousi esille ryhmän ja ryhmätunteen vaikutus. Heidän mukaansa yhteenkuuluvaisuuden tunne ennakoii voimakasta organisaatiositoutumista (mt. 1990,179–181).

Faktorianalyysin pohjalta rakentuva summamuuttuja, Solidaarisuus (Cronbachin alfa=.64), koostuu neljästä osamuuttujasta (*Paras tapa ratkoa ongelmia työpaikalla on neuvotella niistä yhdessä johdon ja ay-edustajan kanssa, On tärkeää kuulua ammattiliittoon riippumatta siitä mitä työtä tekee, Erilaiset parannukset työehtoihin on*

saavutettavissa vain palkansaajien yhteistoiminnan avulla sekä Ilman ammattijärjestöjä työpaikan johto olisi etulyöntiasemassa suhteessa työntekijöihin). Näin summamuuttujassa yhdistyy ammatillisen järjestäytymisen tärkeyden kokeminen (prounion attitude) sekä työntekijöiden ja johdon vastakkainasettelua suosiva ajattelutapa, josta Kelly & Kelly käyttävät nimitystä "outgroup stereotyping". Solidaarisuus ja ammattijärjestötoiminnan merkitystä kuvaava muuttuja on yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen erittäin voimakkaasti ($r=.43^{***}$) ja organisaatiositoutumiseenkin ($r=.11^{***}$) selvästi. Seuraavassa taulukossa on esitetty regressioanalyysi erilaisten asennetekijöiden yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen.

TAULUKKO 15 Regressioanalyysi sitoutuneisuutta ennustaviin asennepiirteisiin liittyvistä muuttujista (arvot ovat standardisoituja beta-kertoimia)

Sitoutumisen selittäjät	Organisaatio-sitoutuneisuus	Ammattijärjestö-sitoutuneisuus
Jäsenistön yhtenäisyys (lo–hi)	.08 ^{***}	.19 ^{***}
Tyytyväisyys ammattiliittoon (lo–hi)	.09 ^{**}	.21 ^{***}
Solidaarisuus (lo–hi)	.04	.28 ^{***}
Työorientaatio (individ. – kollekt.)	.24 ^{***}	.08 ^{**}
R ²	.092 ^{***}	.258 ^{***}
F	35,054	118,055
N	1390	1365

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

Yksilön asennepiirteisiin ja sosiaalisiin siteisiin liittyvät muuttujat ovat erittäin selkeästi yhteydessä ammattijärjestösitoutuneisuuteen. Yhdessä ne ennustavat noin 26 prosenttia ammattijärjestösitoutuneisuuden vaihtelusta. Voimakkain on yhteys ammattijärjestösitoutuneisuuden ja yleisen ammattijärjestötoiminnan merkityksellisyyden -orientaation (prounion attitude) välillä. Tosin sanoen, mitä tärkeämpänä työntekijä ylipäänsä pitää ammatillista järjestäytymistä, sitä sitoutuneempi hän on siihen ammattijärjestöön, jonka jäsen hän on.

Newton ja Shore (1992) perustavat oman mallinsa ammattijärjestösitoutuneisuudesta ajatukseen, että juuri yleinen asennoituminen ammattijärjestötoimintaan (prounion attitude) on se mikä tuottaa kausaalisesti ammattijärjestösitoutuneisuutta. Myös Sverke'n ja Sjöberg'in (1994, 548) tutkimuksessa yleinen "ideologinen" asennoituminen ammattijärjestötoimintaan on tärkein yksittäinen ammattijärjestösitoutumista ennustava tekijä. Shore'n ja Newton'in (1995) teoretisoinnissa on ajatus, että yleinen ammattijärjestäytymisen merkitystä korostava orientaatio vahvistuisi erityisesti jäsensuhteen myötä, eli pidempään ammattiliittoon kuuluneet ovat nuoriin verrattuna enemmän ammatillisen järjestäytymisen puolesta. Aineistoni ei anna yksiselitteistä tukea heidän esittämälleen teesille, sillä vaikka ammatillisen järjestäytymisen merkitystä korostava asenne vahvistuukin iän myötä, kaikkein myönteisemmin ammattijärjestötoiminnan merkitystä painottavat aineistossani alle vuoden jäsenenä olleet sekä yli 10 vuotta jäsenenä olleet. Vähiten ammatillisen järjestäytymisen merkitystä korostavat vuodesta yhdeksään vuotta johonkin ammattiliittoon kuuluneet. Tulos antaisi varovaisia viitteitä sen suuntaiselle ajatusrakennelmalle, että aivan jäsensuhteen alussa ideologinen ulottuvuus on voimakas ja alkaa sitten ajan myötä laskea, kunnes taas jäsensuhteen pidem-

pään jatkuessaan voimistuu. Tällaisen päättelyketjun heikkoutena on tietysti poikkileikkausaineiston tuomat rajoitukset.

Sillä, miten yhtenäiseksi vastaaja arvioi oman liittonsa jäsenistön työpaikalla, on selvä yhteys ammattijärjestösitoutuneisuuteen. Mitä yhtenäisemmäksi oman liiton väki työpaikalla koetaan, sen sitoutuneempia ammattiliittoon ollaan. Kollektiivinen työorientaatio (sosiaalinen identifikaatio muihin samassa työtehtävissä työskenteleviin) on siten yhteydessä ammattijärjestösitoutuneisuuteen. Kollektiivinen työorientaatio ennakoii niin ikään korkeaa sitoutumista organisaatioon. Kaiken kaikkiaan erilaiset asennepiirteet ennustavat huomattavasti selvemmin ammattijärjestösitoutuneisuutta kuin organisaatiositoutuneisuutta. Kun erilaiset asennetekijät selittävät noin 26 prosenttia ammattijärjestösitoutumisesta – taustatekijöiden ja työhön liittyvien tekijöiden selittäessä vain 3 %, on todettava että tulos nostaa esille sosiaalisen identifikaation merkitystä jäsenorientaatiossa. Näin ollen ammattijärjestösitoutuminen on selvästi ”sukulaisuussuhteessa” sosiaalisen identiteetin käsitteeseen. Sosiaalisen identiteetin teoriahan (ks. esim. Taifel & Turner 1986) painottaa näkemystä, että juuri yksilön tietoisuus siitä, että hän haluaa kuulua johonkin ryhmään omaa selkeän vaikutuksen jäsenyyden affektiiviselle tai emotionaaliselle ulottuvuudelle. Toisin sanoen ryhmäidentifikaatio on yhteydessä siihen, miten sitoutunut jäsen ammattiliittoonsa on (ks. myös Kelly and Kelly 1994, 64–65). Tulos alleviivaa myös Marx-vaikutteisten tutkijoiden tulkintaa ammattijärjestösitoutumisesta ”kollektiivisena sitoutumisena”, jossa paikalliset, tilannekohtaiset kollektiiviset tekijät ovat tärkeämpiä kuin esimerkiksi yksilölliset, työhön liittyvät tekijät (ks. Peat 1991).

5.4 Organisaatitekijöiden yhteys organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen

Edellisissä jaksoissa jo sivuttiin eräiltä osin henkilöstön työn toimintaympäristöön ja työyhteisöön liittyviä kysymyksiä. Tarkastelun lähtökohtana olivat kuitenkin vastaajien henkilökohtaiset kokemukset työn muutoksista ja työn piirteistä oman työnsä kautta katsottuina. Seuraavassa jaksossa lähestymistapa muuttuu. Vastaa-jille asetetut kysymykset koskevat edelleen työn eri aspektien kokemista, mutta nyt keskiössä on spesifisti *työyhteisö tai organisaatio, ja sen kokeminen*. Vastaajia pyydetään ikään kuin ottamaan etäisyyttä omaan, henkilökohtaiseen tilanteeseensa ja kommentoimaan työyhteisönsä olosuhteita yleisemmästä näkökulmasta. Millaiset tekijät työyhteisössä ovat yhteydessä organisaatioon tai ammattijärjestöön sitoutumisessa? Eroavatko eri toimialat sen suhteen miten sitoutuneita niiden työntekijät ovat organisaatioonsa ja ammattijärjestöönsä? Miten organisaatioilma-piiri, organisaatiossa ilmenevä luottamuskuulttuuri tai esimies-alais-suhteet vaikuttavat sitoutumiseen? Tarkastelu aloitetaan vertailemalla sitoutuneisuuden keski-määräistä voimakkuutta toimialoittain.

TAULUKKO 16 Toimialoittaiset erot organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisessa (varianssi-analyysi)

Organisaatio- sitoutuminen	Toimiala	n	Ka	Keskihaj.	Ka:n 95% luott.väli		Min	Max
					Ala	Ylä		
	Sairaalat	387	3,73	,85	3,64	3,81	1	5
	Pankit	273	4,00	,69	3,92	4,08	1	5
	Metalliyrietykset	498	3,88	,77	3,80	3,94	1	5
	SRK-yhtymät	219	3,85	,85	3,74	3,97	1	5
	Kaupat	52	3,67	1,03	3,38	3,96	1	5
	Koulutus- organisaatiot	236	3,61	,81	3,51	3,72	1	5
	PK-yrietykset	151	3,59	,89	3,44	3,73	1	5
	Kaikki	1816	3,79	,82	3,76	3,83	1	5
Ammatti- järjestö- sitoutuminen	Toimiala	n	Ka	Keskihaj.	Ka:n 95% luott.väli		Min	Max
					Ala	Ylä		
	Sairaalat	353	3,15	,79	3,07	3,24	1	5
	Pankit	241	3,34	,88	3,23	3,45	1	5
	Metalliyrietykset	437	3,16	,81	3,09	3,24	1	5
	SRK-yhtymät	191	3,19	,89	3,07	3,32	1	5
	Kaupat	39	3,17	,82	2,91	3,44	1	5
	Koulutus- organisaatiot	216	3,13	,82	3,02	3,24	1	5
	PK-yrietykset	107	3,29	,92	3,12	3,47	1	5
	Kaikki	1584	3,19	,84	3,16	3,24	1	5

Organisaatiositoutumisen kohdalla ryhmien varianssit eivät ole yhtä suuret ($p < .001$), mutta erot ovat toimialoittain tilastollisesti erittäin merkitseviä ($F = 8,037$, $p < .001$). Ammattijärjestösitoutumisen osalta ryhmien varianssit voidaan tulkita yhtä suuriksi ($p = .150$), mutta erot ryhmien välillä ovat vain tilastollisesti melkein merkitseviä ($p < .05$). Taulukko 16 osoittaa, että keskimäärin vahvinta organisaatiositoutuminen on pankkialalla, jossa myös ammattijärjestösitoutumisen toimialakohtainen keskiarvo on korkein. Toimialoittain tarkasteltuna keskiarvo ylitetään pankkien lisäksi metalliyrietyksissä ja seurakuntayhtymissä. Muut toimialat sijoittuvat keskiarvon alapuolelle ja heikointa organisaatiositoutuminen on pk-yrietyksissä. Sen sijaan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ammattijärjestöön sitoutuminen on keskimäärin korkeinta pankkisektorin jälkeen. Matalinta ammattijärjestösitoutuminen on koulutusorganisaatioissa. Toimialakohtaisiin eroihin palataan seuraavassa luvussa, jossa tarkastellaan eri tavoin sitoutuneita.

Organisaatioilmapiiri on käsitteenä hyvin läheinen organisaatiokulttuurin käsitteen kanssa. Sen voidaan katsoa määräytyvän organisaation ja siinä työskentelevien yksilöiden ominaisuuksien perusteella, ja siten se on yhteydessä organisaatiossa työskentelevien ihmisten käyttäytymiseen (ks. esim. Litwin & Stringer 1974; Juuti 1987 ja 1992). Työpaikan yleistä ilmapiiriä tiedusteltiin väittämällä *Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja*, *Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa*, *Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri*, *Työpaikallamme ilmapiiri on kannustava* sekä *Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti*. Näistä väittämistä (18a, 18d, 18e, 18f ja 18h, vastausvaihtoehdot Likert-asteikollisia), jotka kuvaavat yksilöiden käsityksistä siitä millainen ilmapiiri hänen organisaatiossaan vallitsee, rakennettiin summamuuttuja. Mittari kuvaa yleisesti vastaajan arviota organisaationsa ilmapiiri-

ristä, eräänlaista organisaatioluottamusta (Cronbachin alfa=.87). Kokemus myönteisestä organisaatioilmapiiristä korreloi selkeän positiivisesti sekä organisaatiositoutumiseen ($r=.37^{***}$) sekä tilastollisesti merkitsevästi ammattijärjestösitoutumiseen ($r=.08^{**}$). Organisaatioilmapiirin kokemisella on selvä yhteys organisaatiositoutumiseen; mitä myönteisempi arvio tai kokemus vastaajalla on organisaatioilmapiiristä, sitä sitoutuneempi organisaatioonsa ja ammattijärjestönsä hän on.

Aikaisemmat tutkimukset ovat voimakkaasti korostaneet paikallisten (yritys- ja organisaatiokohtaisten) työelämänsuhteiden merkitystä sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin vastaajan arviota työnantajan ja hänen ammattiliittonsa keskinäisistä yhteistoimintasuhteista. Taulukon 17 perusteella voidaan todeta, että vastaajien arvio työnantajan ja oman henkilöstöryhmän paikallisen ammattiosaston keskinäisistä yhteistoimintasuhteista on selkeästi yhteydessä ($p<.001$) molempiin sitoutumisindikaattoreihin. Tulos on siis yhdensuuntainen sen kanssa, mitä Angle ja Perry (1986) ovat tutkimuksissaan saaneet paikallisen työelämänsuhteiden luonteen vaikutuksesta sitoutumiseen. Samoin se, mitä edellä todettiin organisaatioilmapiirin yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen, tulee taulukosta 17 näkyviin.

TAULUKKO 17 Arvio työnantajan ja oman henkilöstöryhmän paikallisen ammattiosaston keskinäisistä yhteistoimintasuhteista ja sen yhteys mittareihin (ryhmien keskiarvot ja n)

Arvio yhteistoimintasuhteista	Organisaatio-sitoutuminen		Ammattijärjestö-sitoutuminen	
	Ka	(n)	Ka	(n)
Erittäin hyvät	4,18	(100)	3,29	(85)
Melko hyvät	3,90	(901)	3,36	(812)
Melko huonot	3,54	(209)	3,03	(197)
Erittäin huonot	3,20	(56)	2,94	(49)
Eos	3,67	(504)	2,95	(411)
Kaikki	3,79	(1770)	3,19	(1554)

Valtaosa vastaajista piti työnantajan ja henkilöstöryhmänsä paikallisen ammattiosaston välejä hyvinä (erittäin tai melko hyvinä suhteita piti 57 prosenttia), vajaa kolmannes (28 prosenttia) ei osannut arvioida suhteita ja 15 prosenttia piti niitä joko melko tai erittäin huonosti toimivina. Sitoutuneisuus organisaatioon lisääntyy suoraviivaisesti sen mukaan miten myönteiseksi työnantajan ja vastaajan oman ammattiosaston välit koetaan. Hyvät yhteistyö- ja neuvottelusuhteet työnantajan ja ammattiosaston välillä näyttäisi taulukon perusteella tuottavan otollisen maaperän sitoutuneelle työvoimalle. Yhteys ammattijärjestösitoutuneisuuteen on myös selvä, joskaan ei niin suoraviivainen kuin yhteys organisaatiositoutuneisuuteen. Tulos on mielenkiintoinen myös kaksoissidos-hypoteesin kannalta, koska tulokseen sisältyy kognitiivisen kontingenssiteorian mukainen ajatus, että sujuvat yhteistyösuhteet vahvistavat sitoutumista sekä organisaatioon että ammattijärjestöön. Tulos antaa viitteitä sen puolesta, että sujuva ja hyvä työelämäsuhteiden ilmasto tarjoaa perustan kaksoisitoutumiselle, eikä rapauta ammattijärjestösitoutumista, johon Deery et al. (1994) oman tutkimuksensa perusteella viittaavat. Tätä teemaa – joka on tutkimukseni keskeinen tutkimustehtävä – syvennetään seuraavassa

luvussa.

Siitä miten yhteneväisiksi vastaaja kokee organisaationsa johdon ja muun henkilöstön edut rakennettiin summamuuttuja (kysymykset 18c, 33-4, 33-7, 40-12 ja 43g, Cronbachin alfa=.80). Summamuuttuja korreloi erittäin selvästi organisaatiositoutumiseen ($r=.45^{***}$) sekä selkeästi myös ammattijärjestösitoutumisen kanssa ($r=.17^{***}$). Yhteys on selvä (tilastollisesti erittäin merkitsevä) kaikissa ikäryhmissä ja sosioekonomisilla tasoilla. Tosin ylemmissä toimihenkilöissä etujen yhteneväisyyden kokemisella ja ammattijärjestösitoutumisella ei ole lainkaan yhteyttä, mutta alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä yhteys on selkeän positiivinen. Sitoutuneisuus ammattijärjestöön ja organisaatioon korreloi positiivisesti etujen yhteneväisyyden kanssa. Konfliktiteorian mukainen oletus, että työnantaja/työntekijä -vastakohtaisuus ruokkisi ammattijärjestösitoutumista ja -osallistumista, ei saa aineistosta tukea (ks. myös Jokivuori 1997, 137).

Kyselylomakkeen kysymyksistä 25a–25d rakentui summamuuttuja, joka mittaa työyksikössä koettuja ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä, työntekijöiden ja eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja ja kilpailuhenkeä. Ristiriitojen kokeminen on kiinnostavalla tavalla yhteydessä sitoutumisindikaattoreihin. Erilaisten ristiriitojen kokeminen ei ole lainkaan yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen ($r=-.02$), mutta vähentää merkittävästi organisaatiositoutumista ($r=-.21^{***}$). Myös se, miten vastaaja kokee organisaatiossaan tapahtuvan työtään koskevista muutoksista tiedottamisen on selkeästi yhteydessä organisaatiositoutumiseen ($p<.001$), mutta ei ammattijärjestösitoutumiseen. Hyvän tiedottamisen yhteys organisaatiositoutumiseen löytyy niin ylemmiltä toimihenkilöiltä, alemmiltä toimihenkilöiltä kuin työntekijöiltäkin. Näin ollen kaikilla tasoilla tiedottamisen kokeminen työyhteisössä on yhteydessä siihen, miten sitoutunut organisaatioonsa vastaaja on. Samoin yhteys tiedottamisen ja organisaatiositoutumisen kanssa on tilastollisesti erittäin merkitsevä eri ikäryhmissä.

Liitetaulukossa 3 (ks. liitteet) on esitetty faktorianalyysi kysymyssarjan 33 ja 40 väittämistä, jotka liittyvät yleensä ammattiyhdistystoimintaan ja johdon ja henkilöstön suhteisiin. Taulukon sisällä olevat luvut ovat faktorilatauksia, jotka kuvaavat, miten vahva yhteys kullakin kysymyksellä on kuhunkin faktoriin. Faktorianalyysi tuotti väittämistä viisi faktoria, joista rakennettiin viisi summamuuttujaa. Ensimmäinen summamuuttuja, Luottamus johtoon (Cronbachin alfa=.86), koostuu kuudesta osamuuttujasta (*Yrityksen/organisaation johto toimii luotettavasti, Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa, Esimies-alais -suhteet 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*).

Cummings ja Bromiley (1996) ovat eritelleet luottamuksen erilaisia aspekteja. Heidän mielestään luottamuksessa on ikään kuin sisäänrakennettuna usko siihen, että toisetkin yrittävät toimia sopuosinnussa siihen mihin ovat sitoutuneet. Toinen tärkeä aspekti on rehellisyys neuvottelutilanteissa. Kolmas aspekti sisältää ajatuksen, että toinen ei käytä hyväkseen toista tilanteissa, joissa se olisi periaatteessa mahdollista. Cummings ja Bromiley painottavat, että jokainen aspekti koostuu kognitiivisesta, affektiivisesta ja käyttäytymiseen liittyvästä elementistä. Luottamus-indikaattori sisältää väittämiä, jotka kuvaavat suhtautumista siihen, miten luotettavana johtoa pidetään, miten toimivina esimies-alais -suhteet koetaan ja

näkemyistä yhteisistä toiminnan tavoitteista organisaation sisällä. Väittämät *Työpaikkani johto pitää koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä ja Johto on toiminnallaan osoittanut, että se luottaa alaisiinsa* ilmentävät kognitiivista ja johdon käyttäytymiseen liittyvää, koettua näkemystä siitä, että johto todellakin toimii luotettavasti. Luottamus on tällöin eräänlainen johdon reiluna ja oikeudenmukaisena pidetty menettelytapa.

Barbara Misztal (1995) katsoo, että luottamusta tarkasteltaessa on aina esitettävä se, mihin luottamus kohdistuu eli mihin luotetaan. Kuten edellä on todettu, luottamus-indikaattori artikuloikin organisaatiossa koetun luottamuksen johtoon ja johdon toimintaan. Yhteiset toiminnan tavoitteet sisältää ajatuksen yhteisistä intresseistä, joiden varaan yhteistyö työorganisaatioissa voi rakentua. Sujuvat esimies-alais -suhteet ovat tämän luottamukseen perustuvan yhteistyön looginen seuralainen.

Toinen faktorianalyysin pohjalta rakentuva summamuuttuja, Ay-luottamus (Cronbachin alfa=.72), koostuu neljästä osamuuttujasta (*Voin kaikissa tilanteissa luottaa henkilöstöryhmääni edustavan luottamusmieheen/yhdyshenkilöön, Ammattijärjestöt vaikuttavat menestyksekkäästi työpaikan toimintaan, Tiedonkulku ammattiryhmäni ja sitä edustavan ay-edustajan välillä toimii hyvin sekä Muutokset työpaikalla on suoritettu yhteistyössä johdon ja ay-edustajien välillä*). Näin indikaattori sisältää arvion luottamuksesta paikalliseen ay-toimintaan.

Kolmas summamuuttuja, Epäluottamus (Cronbachin alfa=.77), koostuu kolmesta osamuuttujasta (*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*). Seuraavassa taulukossa on tarkasteltu näiden organisaatiomuuttujien yhteyttä sitoutumisindikaattoreihin.

TAULUKKO 18 Korrelaatiomatriisi organisaatiotekijöiden yhteydestä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen

Faktori	Organisaatio-sitoutuminen (r/ sig.)	Ammattijärjestö-sitoutuminen (r/ sig.)
Luottamus	.48***	.13***
Ay-luottamus	.28***	.39***
Epäluottamus	-.24***	.03

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

Taulukko osoittaa, miten vahva yhteys erilaisilla organisaatiotekijöillä on sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen. Korrelaatiot ovat erittäin voimakkaita, poikkeuksena ammattijärjestösitoutumisen ja epäluottamuksen nollakorrelaatio. Organisaation luottamuskulttuuri, jota luottamusindikaattori ilmentää, on erittäin selvästi yhteydessä organisaatiositoutumiseen, mutta yhteys ammattijärjestösitoutumiseenkin on selvä. Luottamus paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan korreloi selkeän positiivisesti molempiin mittareihin. Epäluottamuksen lisääntyminen vähentää sitoutumista organisaatioon, mutta ei ole yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen.

Luottamus johonkin toiseen henkilöön voidaan määritellä optimistiseksi

asenteeksi, jolloin luottamuksen kohde on hyväntahtoinen luottamusta osoittavaa kohtaan ja myös kykenee vaikuttamaan tähän myönteisesti. Luottamukseen liittyy odotus, että luottamuksen kohde todellakin osoittautuu luottamuksen arvoiseksi (Kotkavirta 2000, 10). Vastaajilta tiedusteltiin myös sitä, miten he luottavat ja suhtautuvat yksikön johdon, lähimmän esimiehen sekä henkilöstöryhmänsä paikallisen ay-edustajan sanaan. Tämän muuttujan voi katsoa olevan keskeisin ilmaus luottamuksesta. Lisäksi tiedusteltiin sitä, miten pätevinä vastaajat pitävät kyseisiä ryhmiä yksikön talouden hoitoon liittyvissä kysymyksissä sekä henkilöstöasioiden hoitamisessa (luottavaisuus, confidence). Kunkin ryhmän (johtoa, lähintä esimiestä ja henkilöstöryhmän paikallista ay-edustajaa) osalta rakensin summamuuttujat, jotka kuvaavat sitä luottamusta ja luottavaisuutta, jota vastaajat tuntevat suhteessa näihin ryhmiin. Kun tarkastelun ulkopuolelle jätetään johdon edustajien ja henkilöstön edustajien vastaukset, saadaan tulokseksi, että eniten luottamusta tunnetaan lähintä esimiestä kohtaan. Henkilöstöryhmän paikalliseen ay-edustajaan ja johtoon tunnettu luottamus on kutakuinkin samalla tasolla. Luottamuksella ja luottavaisuudella johtoon, lähimpään esimieheen ja henkilöstöryhmän edustajaan on selkeä, tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys niin organisaatio- kuin ammattijärjestösitoutumiseen. Taulukkoon 19 on koottu niin kutsuttujen rivijäsenten (eli muiden kuin johdon ja henkilöstön edustajien) organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuneisuuden yhteys sanaan ja pätevyyteen luottamiseen.

TAULUKKO 19 Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen yhteys arvioihin johdosta, lähimmästä esimiehestä ja henkilöstön edustajasta

Faktori	Organisaatio- sitoutuminen (r/sig.)	Ammattijärjestö- sitoutuminen (r/sig.)
Luottamus johdon sanaan ja pätevyyteen	.39***	.14***
Luottamus lähimmän esimiehen sanaan ja pätevyyteen	.37***	.11***
Luottamus oman henkilöstöryhmän edustajan sanaan ja pätevyyteen	.14***	.31***

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

Organisaatiositoutuminen on erittäin voimakkaasti yhteydessä siihen, miten luotettavana johtoa ja lähintä esimiestä pidetään. Kun luottamus johdon tai lähimmän esimiehen sanaan ja pätevyyteen niin talous- kuin henkilöstöasioissa lisääntyy, voimistuu sitoutuneisuus organisaatioon. Kandolinin ja Kauppisen tekemässä tutkimuksessa todetaan, että esimiesten ja johtoasemassa olevien hyvä kombinaatio tehtävä- ja ihmiskeskeistä johtamistyyliä loi parhaan maaperän organisaatiositoutumiselle (Kandolin ja Kauppinen 1994, 214–217). Organisaatiositoutuminen on lisäksi positiivisessa yhteydessä luottamukseen, joka kohdistuu oman henkilöstöryhmän edustajan sanaan ja pätevyyteen. Ammattijärjestösitoutuminen on voimakkaimmin yhteydessä luottamukseen, joka kohdistuu oman henkilöstöryhmän edustajan sanaan ja pätevyyteen, mutta yhteys on selvä myös johtoa ja lähintä esimiestä kohtaan tunnetulle luottamukselle. Kaiken kaikkiaan

luottamus ennakoi voimakkaasti sitoutuneisuutta. Luottamuksessahan on hyvin pitkälti kysymys tunnetason ilmiöstä, ja Anders Starckin (1999) onkin todennut, että nimenomaan tunnetasolla käyty kommunikointi on ratkaisevaa työntekijöiden sitoutuneisuudelle organisaatioonsa.

TAULUKKO 20 Regressioanalyysi sitoutuneisuutta ennustavista organisaatiotekijöistä (arvot ovat standardisoituja beta-kertoimia)

Sitoutumisen selittäjät	Organisaatio-sitoutuneisuus	Ammattijärjestö-sitoutuneisuus
Organisaatioilmapiiri (negat.–posit.)	.12**	.07*
Ristiriitojen määrä (lo–hi)	.07	.06
Arvio suhteista (negat.–posit.)	.01	.02
Tiedottaminen (negat.–posit.)	.00	.04
Luottamus (lo–hi)	.31***	.03
Epäluottamus (lo–hi)	-.05	.02
Ay-luottamus (lo–hi)	.14***	.29***
Arvio johdon pätevyydestä (negat.–posit.)	-.05	-.08
Arvio lähimmän esimiehen pätevyydestä (negat.–posit.)	.13***	-.03
Arvio henkilöstön edustajan pätevyydestä (negat.–posit.)	-.04	.13**
R ²	.258***	.133***
F	41,355	17,341
N	1430	1392

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

Taulukosta voidaan nähdä, että erilaiset organisaatiotekijät (eli vastaajan arviot organisaatiostaan) ennustavat noin 26 prosenttia organisaatiositoutumisen vaihtelusta. Selvin yhteys organisaatiositoutumiseen on sillä, miten luotettavaksi vastaaja arvioi yrityksensä tai organisaationsa johdon. Myös myönteinen organisaatioilmapiiri ja myönteinen arvio lähimmästä esimiehestä ovat yhteydessä organisaatiositoutumiseen. Arvio johdon luotettavuudesta on erityisen selvä organisaatiositoutuneisuudelle. Mathieu & Zajac (1990, 180–181) toteavatkin, että johtajat jotka kykenevät luomaan työpaikalle kommunikatiivista työympäristöä, kasvattavat samalla työntekijöittensä sitoutuneisuutta organisaatioon.

Ammattijärjestösitoutuneisuuteen organisaatiotekijöistä on yhteydessä luottamus paikalliseen ammattiyhdistyседustajaan ja arvio oman ammattiryhmän henkilöstön edustajan pätevyydestä. Sverken ja Sjöbergin (1994, 548) tutkimuksessa ammattijärjestösitoutuneisuuden tärkeäksi ennustajaksi nousi niin ikään vastaajien arvio paikallisen ay-edustajansa responsiivisuudesta. Sen sijaan arvioinneilla lähimmän esimiehen ja johdon luotettavuudesta ja pätevyydestä ei ole lainkaan yhteyttä ammattijärjestösitoutuneisuuteen. Yhdessä erilaiset organisaatiotekijät (eli käytännössä arvio paikallisesta ay-edustajasta) ennustavat 13 prosenttia ammattijärjestösitoutuneisuudesta.

5.5 Organisaatiositoutuneisuuden ja ammattijärjestö- sitoutuneisuuden taustat; yhteenveto sitoutumisen ennustajista

Jo edellä esitetyn tarkastelunperusteella voidaan vetää se johtopäätös, että organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisella on joitakin yhteisiä ennustavia muuttujia. Toisin sanoen ammattijärjestösitoutumisen taustalla ovat erilaiset muuttujat kuin organisaatiositoutumisen taustalla. Tulos on pääpiirteissään hyvin samansuuntainen aikaisempien tutkimusten kanssa (ks. esim. Barling et al. 1990; Fullagar & Barling 1991; Sverke & Sjöberg 1994; Snape & Chan 1999).

Seuraavaan taulukkoon on koottu organisaatio- ja ammattijärjestö sitoutumista ennustavat tekijät. Malli on niin kutsuttu pakotettu regressiomalli, jossa joukko selitettäviä muuttujia selittää tai ennustaa organisaatioon ja ammattijärjestöön sitoutumista. Taulukon sisältämä informaatio tiivistää luvun edeltävät tarkastelut. Taulukosta käy havainnollisessa muodossa esiin taustamuuttujien, työhön liittyvien tekijöiden, asennepiirteiden sekä organisaatiomuuttujien yhteys selitettäviin ilmiöihin.

TAULUKKO 21 Sitoutumista organisaatioon ja ammattijärjestöön ennustavat tekijät (arvot ovat standardisoituja beta-kertoimia)

	Organisaatiositoutumista ennustavat tekijät		Ammattijärjestösitoutumista ennustavat tekijät	
Tausta- muuttujat	Ikä (lo-hi)	.31***	Ikä (lo-hi)	.08*
	Ammatillinen koulutustaso (lo-hi)	-.10***	Ammatillinen koulutustaso (lo-hi)	.02
	Työhön liittyvät tekijät		Sosioekonominen asema (tt-alth-ylth)	-.08*
	Sosioekonominen asema (tt-alth-ylth)	.05*	Työsuhteen epä- varmuus (lo-hi)	.01
	Muutokset työ- suhteessa (negat.-posit.)	.15***	Vaikutusmahdollisuudet (lo-hi)	.04
	Vaikutusmahdollisuudet (lo-hi)	.02	Työtyytyväisyys (lo-hi)	.17***
Asenne- piirteet	Työorientaatio (indiv.-kollekt.)	.13***	Jäsenistön yhtenäisyys (lo-hi)	.09**
			Tytytyväisyys ammatti- liittoon (lo-hi)	.20***
			Työorientaatio (indiv.-kollekt.)	.08*
			Solidaarisuus (lo-hi)	.30***
Organisaatio- tekijät	Organisaatioilmapiiri (negat.-posit.)	.07*	Organisaatioilmapiiri (negat.-posit.)	.03
	Luottamus (lo-hi)	.20***	Ay-luottamus (lo-hi)	.12**
	Ay-luottamus (lo-hi)	.03	Arvio henkilöstön edustajan pätevyydestä (negat.-posit.)	.09*
	Arvio lähimmän esimiehen pätevyydestä (negat.-posit.)	.08**		
R ²		.390***		.338***
F		90,607		33,710

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

Mallissa esitetyt erilaiset muuttujat selittävät tai ennustavat organisaatiositoutumisen vaihtelusta 39 prosenttia ja ammattijärjestösitoutumisen vaihtelusta noin 34 prosenttia. Organisaatiositoutumiseen selkeimmin lineaarisessa yhteydessä ovat ikä (vanhemmat sitoutuneempia kuin nuoret), luottamus organisaation johtoon, työtyytyväisyys ja (positiiviset) muutokset työsuhteessa sekä kollektiivinen työorientaatio. Ammattijärjestösitoutumista ennustavat kaikkein selkeimmin ja suoraviivaisemmin erilaiset asennepiirteet kuten ammatillisen järjestäytymisen yleisen merkityksen tärkeäksi kokeminen (solidaarisuus, prounion attitude) ja tyytyväisyys omaan ammattiliittoon etujen ajajana.

5.6 Sitoutumisen vaikutukset

Vaikka sitoutumisen ennustajien ja vaikutusten välinen rajanveto on vaikeaa, voidaan kuitenkin esimerkiksi aikaisemman tutkimustiedon (osissa tutkimuksia on ollut käytössä pitkittäisaineistoja, jolloin saadaan evidenssiä kausaaliyhteyksien toteamiselle) perusteella olettaa sitoutumisella olevan joitakin asenteisiin tai käyttäytymiseen liittyviä vaikutuksia.

Seuraavaksi tarkastellaan kaksisuuntaisella varianssianalyysillä sitä miten organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen vaikuttaa *kiinnostukseen* yksikön (esim. pankin konttorin, sairaalan, koulutusorganisaation, srk-yhtymän, myymälän tai tehtaan) talouden kehitykseen. Kiinnostuksen indikaattorin vaihteluväli on 1–5, jossa kiinnostus lisääntyy siirryttäessä minimistä kohti maksimiarvoa. Koko aineistossa kiinnostuksen keskiarvo on 3,77 ja keskihajonta 1,24. Mallissa selitettävä ilmiönä on kiinnostus ja selittäjinä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen.

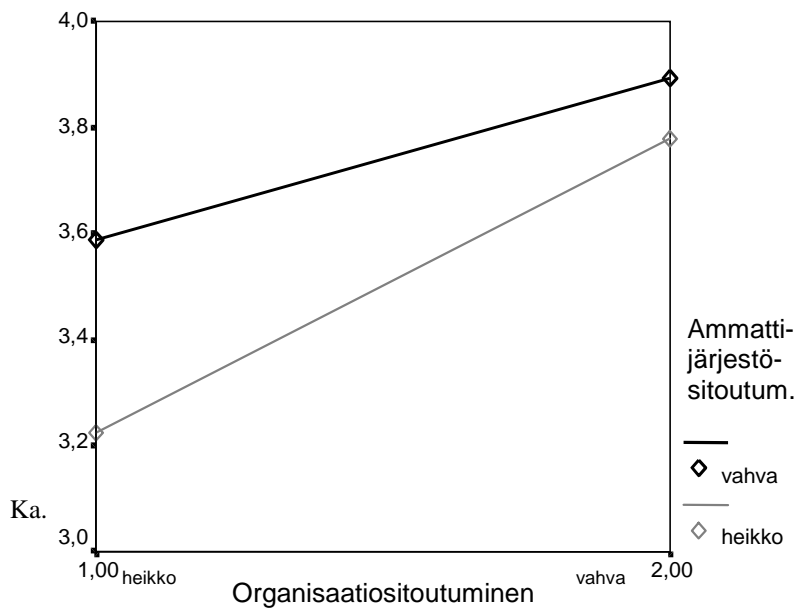
TAULUKKO 22 Kiinnostus yksikön talouden kehitykseen organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen selittämänä (kaksisuuntainen varianssianalyysi)

Selitettävä muuttuja:	F	sig.
Kiinnostus yksikön talouden kehitykseen		
Selittäjät:		
Organisaatiositoutuminen (heikko–vahva)	28,269	.000
Ammattijärjestösitoutuminen (heikko–vahva)	8,678	.003
Yhdysvaikutus	2,431	.119
R ² = ,028		

Selittäjien (organisaatiositoutuminen ja ammattijärjestösitoutuminen) päävaikutukset kiinnostukseen ovat ilmeiset, eli organisaatiositoutuneet ja ammattijärjestösitoutuneet ovat tilastollisesti erittäin merkitsevästi kiinnostuneempia yksikön talouden kehityksestä ($p = .000$). Sen sijaan organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisella ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteisvaikutusta kiinnostukseen ($p = .119$). Mallin selitysastekin on vaatimaton, sillä se selittää kiinnostuksesta vain 2,8 prosenttia.

Seuraavassa kuviossa horisontaalisella tasolla on matala (1) ja korkea (2) organisaatiositoutuminen ja alempi viivasto kuvaa matalaa ammattijärjestösitoutumista ja ylempi viivasto kuvaa korkeaa ammattijärjestösitoutumista. Ryhmässä,

jossa vallitsee matala organisaatiositoutuminen, ovat ammattijärjestönsä vahvasti sitoutuneemmat kiinnostuneempia (3,59) yksikkönsä talouteen liittyvistä asioista kuin heikosti ammattijärjestöön sitoutuneet (3,22). Kun tarkastellaan vahvasti organisaatiositoutuneiden ryhmää, havaitaan että siinäkin ryhmässä vahvasti ammattijärjestöön sitoutuneet ovat kiinnostuneempia (3,89) yksikkönsä talouteen liittyvistä asioista kuin heikosti ammattijärjestöön sitoutuneet (3,78).



KUVIO 3 Yksikön talouteen liittyvistä asioista kiinnostuneisuuden keskiarvoestimaatit

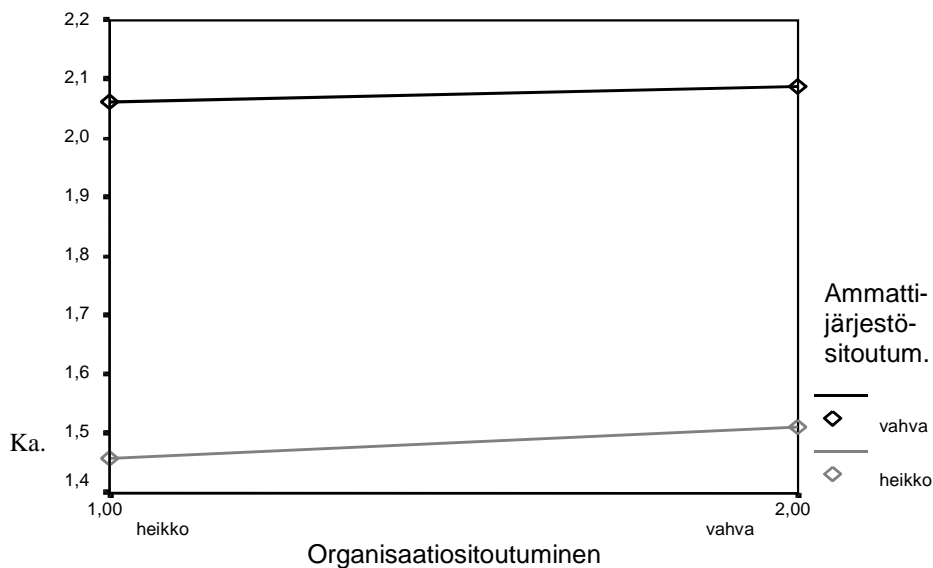
Toisena sitoutumisen vaikutuksena tarkastellaan sitä, miten ammattijärjestö- ja organisaatiositoutuminen vaikuttavat osallistumiseen ammattijärjestön organisoimisiin tilaisuuksiin. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että ammattijärjestösitoutumisen lisääntyminen ennakoii osallistumisaktiivisuuden lisääntymistä ammattiyhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin. Seuraavassa tutkitaan, lisääkö ammattijärjestösitoutuminen osallistumista sekä sitä, lisääkö organisaatiositoutuminen osallistumista ammattiyhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin. Osallistumisaktiivisuutta kuvaavan indikaattorin vaihteluväli on 1–4 (keskiarvo 1,74 ja keskihajonta 0,98). Aikaisemman tutkimustiedon perusteella on syytä olettaa, että ammattijärjestösitoutumisella olisi selkeä yhteys ay-osallistumiseen.

TAULUKKO 23 Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen osallistumisaktiivisuuden selittäjinä (kaksisuuntainen varianssianalyysi)

Selitettävä muuttuja:		
Osallistumisaktiivisuus	F	sig.
Selittäjät:		
Organisaatiositoutuminen (heikko–vahva)	,407	.523
Ammattijärjestösitoutuminen (heikko–vahva)	86,817	.000
Yhdysvaikutus	,049	.824
R ² = ,086		

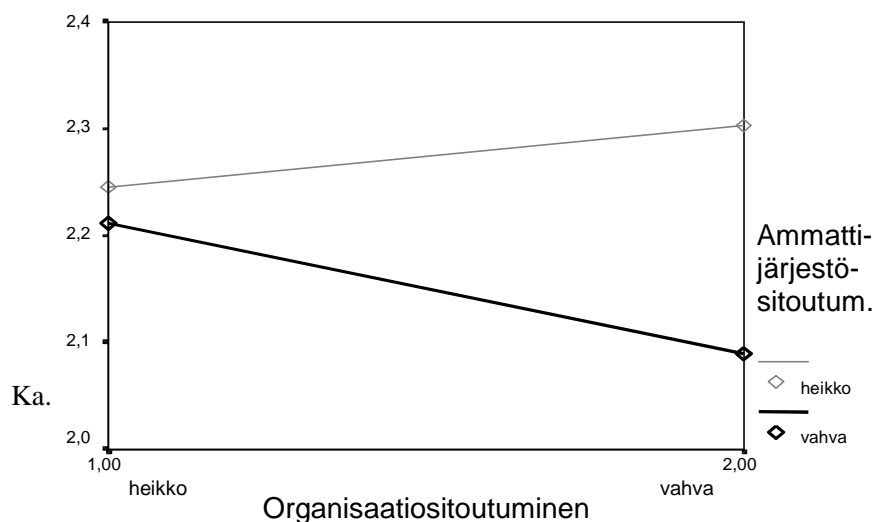
Edellä olevasta taulukosta havaitaan, että ammattijärjestösitoutuminen selittää hyvin osallistumista ammattiyhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin ($F=86,82$ ja $p=.000$). Organisaatiositoutuminen ei selitä osallistumisaktiivisuutta lainkaan ($p=.523$). Ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisella ei myöskään ole yhteisvaikutusta osallistumisaktiivisuuteen ($p=.824$). Malli selittää osallistumisaktiivisuudesta 8,6 prosenttia.

Seuraava kuvio osoittaa havainnollisesti miten ammattijärjestösitoutuminen selittää voimakkaasti osallistumista, mutta organisaatiositoutuminen ei vaikuta osallistumiseen juuri lainkaan.

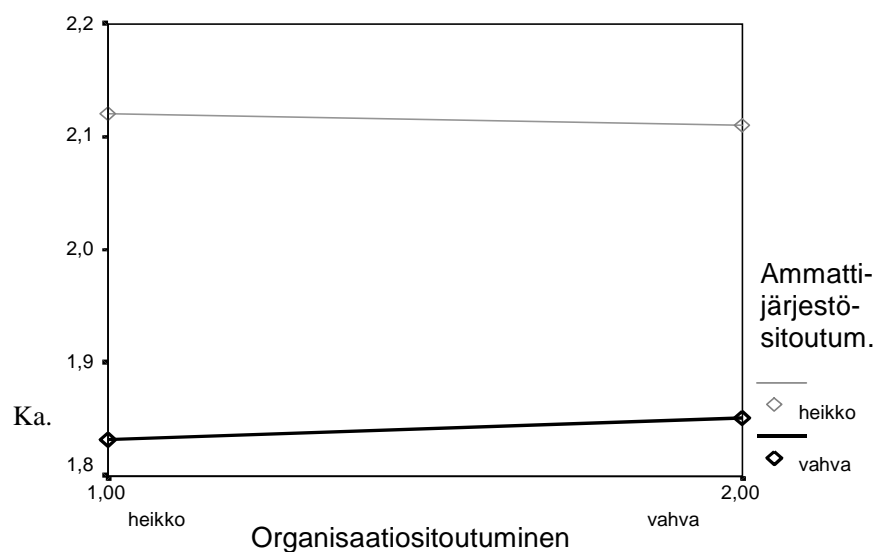


KUVIO 4 Osallistumisaktiivisuuden keskiarvoestimaatit

Kolmanneksi tarkastelen, onko organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisella vaikutusta siihen, miten halukas työntekijä on sopimaan työsuhteensa ehdoista paikallisesti. Tarkasteluun otetaan mukaan kaksi työsuhteen sopimisen peruselementtiä; työaika ja palkka. Vastaajilta tiedusteltiin, tulisiko päätösvaltaa siirtää liittotasolta työpaikkatason neuvotteluihin esimerkiksi työajoista ja palkoista. Halukkuudesta siirtää päätäntävaltaa työpaikkatasolle rakennettiin indikaattorit, joiden vaihteluväli on 1–3 (1= ei, 2=eos. ja 3=kyllä). Pistemäärän lisääntyminen kuvaa halukkuuden (sopia paikallisesti) lisääntymistä. Seuraavassa on esitetty kuvioilla organisaatio- ja ammattijärjestö sitoutuneisuuden vaikutukset halukkuuteen sopia työajoista ja palkoista työpaikkatason neuvotteluissa. Oletuksena on, että ammattijärjestösitoutumisen kasvu vähentää halukkuutta paikalliseen sopimiseen, kun taas organisaatiositoutumisen kasvu lisää sitä.



KUVIO 5 Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen vaikutus sopia työajoista paikallisesti



KUVIO 6 Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen vaikutus sopia palkoista paikallisesti

Kuvioista voidaan aivan ensin havaita, että halukkuus siirtää päätösvaltaa liittotalta työpaikkatason neuvotteluihin on suurempaa työaikojen kuin palkkauksen osalla. Halukkuuteen sopia paikallisesti työajoista ei organisaatiositoutumisella ole vaikutusta ($F=.289$, $p=.591$), kun sen sijaan ammattijärjestösitoutuminen vähentää jonkin verran halukkuutta siirtää työajoista sopimaan työpaikkatasolle ($F=.4,222$, $p=.040$). Keskimäärin kaikkein haluttomampia sopimaan työajoistaan paikallisesti ovat

kaksoissitoutuneet eli sellaiset joilla on vahva sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön. Halukkuuteen sopia palkoista työpaikkatasolla, ei organisaatiositoutumisella ole lainkaan vaikutusta ($F=.007$, $p=.935$), kun sen sijaan ammattijärjestösitoutumisen lisääntyminen vähentää olennaisesti halua siirtää palkoista sopimista työpaikkatason neuvotteluihin ($F=20,199$, $p=.000$). Halukkuutta sopia työsuhteen ehdoista "toisin", paikallisesti, voidaan perustellusti pitää eräänlaisena ilmauksena joustavuudesta. Kuten tiedämme vanhemmat työntekijät ovat nuorempiin verrattuna selvästi sitoutuneempia organisaatioonsa. Voiko ikä sammuttaa yhteyden organisaatiositoutumisen ja halukkuuden sopia työsuhteen ehdoista paikallisesti välillä? Kun yhteyttä tarkastellaan ikäryhmittäin havaitaan, ettei organisaatiositoutuminen ole lainkaan yhteydessä haluun siirtää päätösvaltaa työsuhteen ehdoista työpaikkatason neuvotteluihin. Sen sijaan ammattijärjestösitoutuneisuuden lisääntyminen ennakoii eri ikäryhmissä kielteistä asennetta paikalliseen sopimiseen.

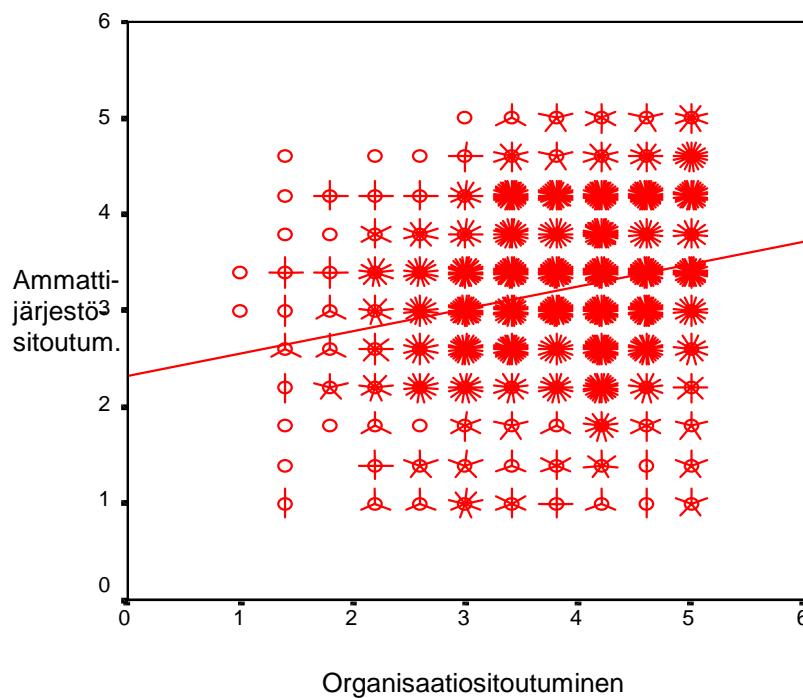
6 ERI TAVOIN SITOUTUNEET RYHMÄT

Määritelmällisesti kaksoissitoutuminen tarkoittaa samanaikaista vahvaa sitoutumista sekä työorganisaatioon että ammattijärjestöön. Vastaavasti samanaikainen heikko sitoutuminen molempiin organisaatioihin on myös merkki kaksoissitoutumishypoteesin olemassa olostä. Jos siis kaksoissitoutumista suomalaisessa työelämässä esiintyy, on samanaikaisesti molempiin joko vahvasti tai heikosti sitoutuneita oltava enemmän kuin yksipuolisesti joko organisaatioonsa tai ammattijärjestönsä sitoutuneita kun skaalat ristiintaulukoidaan. Näin ollen ryhmien prosenttijakaumat indikoivat jonkinlaisen vaikutussuhteen olemassa olostä (ks. Mäkelä 1996, 163). Toiseksi, kaksoissidoshypoteesi edellyttää, että sitoutumisskaalojen on korreloitava positiivisesti. Jos taas organisaatio- ja ammattijärjestö sitoutuminen ovat toistensa "kilpailijoita", on yksipuolisesti sitoutuneita enemmistö ja sitoutumisskaalojen korrelaatio negatiivinen.

Kaksoissitoutuminen voidaan empiirisesti ilmaista kahden muuttujan välisenä suhteena, esimerkiksi kahden jatkuvan muuttujan välisenä lineaarisen yhteytenä, Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimena (ks. esim. Gallagher et al. 1988). Eri maissa tehdyissä tutkimuksissa saatu korrelaatioyhteys on vaihdellut melkoisesti, mikä osaltaan saattaa indikoida juuri työelämän suhteiden kulttuurisia eroja. Aikaisemmissa tutkimuksissa korrelaatiot ammattijärjestösitoutumista ja organisaatiositoutumista kuvaavien mittarien välillä ovat vaihdelleet melkoisesti: jopa negatiivisesta todella selvään ja korkeaan positiiviseen korrelaatioon ($r=.77$) (ks. Reed et al. 1994, 1269–1277). *Sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön korreloivat aineistossani positiivisesti ja tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($r=.23^{***}$)*. Korrelaatiot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä myös eri ikäluokissa. Näin sitoutuminen organisaatioon ennakoi sitoutumista ammattijärjestöön ja päinvastoin. Yhteys voidaan myös ilmaista sanomalla, että mitä sitoutuneempi organisaatioon, sitä sitoutuneempi ammattijärjestöön, ja toisinpäin. Snape ja Chan (2000) saivat lähes yhtä voimakkaan korrelaation (0.20, $p<.001$). Ruotsalaistutkijat Sverke ja Sjöberg saivat niin ikään korkean, ($r=.39$, $p<.001$) korrelaation tutkiessaan julkisen sektorin toimihenkilöiden kaksoissitoutumista. Fukami ja Larson (1982) raportoivat organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen korrelaatioksi .29 ($p<.001$). Vaikka korrelaatio ei tarkasti ottaen olekaan indikaattori kahden ilmiön välisestä kausaaliyhteydestä

(ks. Gordon ja Ladd 1990), osoittaa se kuitenkin kiistatta, että ilmiöllä on selvä tilastollinen yhteys.

Edellisissä luvuissa on tarkasteltu sitoutumisindikaattoreita sekä niiden yhteyttä erilaisiin demograafisiin, työhön liittyviin ja organisaatioon liittyviin muuttujiin. Edelliset luvut muodostavat perustan tässä luvussa tapahtuvalle typologisoinnille ja analyysille. Seuraavassa kuviossa on sitoutumisulottuvuudet yhdistetty, jolloin voimme nähdä miten aineiston havaintoyksiköt jakautuvat kahden skaalan muodostamaan koordinaatistoon, jossa X-akselilla on organisaatiositoutuminen ja Y-akselilla ammattijärjestösitoutuminen. Kuviossa näkyy lisäksi havaintoyksiköiden arvojen muodostama regressiosuora, joka on, kuten positiivinen korrelaatiokerroin jo edellä osoitti, nouseva.



KUVIO 7 Ammattijärjestösitoutumisen ja organisaatiositoutumisen hajontakuviokuva (aurionkukkamalli)

Kuvio on niin kutsuttu auringonkukkakuviokuva, jossa tapausten sijoittumista ja lukumäärää osoitetaan sakaroiden (terälehtien) tiheydellä. Kuvioista voidaan havaita, että selvä tihentyminen tapauksia löytyy koordinaatistossa kohdassa, jossa X-akselin (organisaatiositoutuminen) koordinaatit ovat välillä 3 – 4,5 ja Y-akselin (ammattijärjestösitoutuminen) koordinaatit välillä 2,5 – 4,5.

Kahden jatkuvan muuttujan jakaminen voidaan suorittaa monilla erilaisilla tavoilla. On tärkeää huomata, että jatkuvan muuttujan jakaminen mistä tahansa kohdasta ryhmiä muodostettaessa on aina ongelmallinen toimenpide. Maxwell ja Delaney (1993, 181) toteavatkin, että ”keinotekoinen dikotomisointi” on aina ongelmallinen ja kompleksinen toimenpide, joka hävittää informaatiota ja siten vähentää mittaustarkkuutta. Erilaiset luokittelutavat (typologian operatiiviset luokittelutavat) tuottavat lisäksi erikokoisia ryhmiä, joten vertailu muissa tutkimuksissa saatuihin tuloksiin on mielekästä ainoastaan silloin, kun käytetyt

mittarit ovat kutakuinkin samanlaisia ja käytetään samanlaisia luokittelukriteerejä. Tällöinkin on muistettava, että vertailut ovat vain suuntaa antavia.

Useimmiten kaksoissitoutumista käsitelleet tutkimukset ovat rakentaneet erilaisiin sitoutumiskombinaatioihin perustuvat ryhmät joko mediaanin perustella tapahtuvaan jakoon (median splits) tai mittareiden keskipistejakoon (midpoint splits), ja toisinaan myös mittarin keskiarvon kohdalla tapahtuvaan luokitteluun (mean plits) (erilaisista tavoista rakentaa sitoutumisryhmiä katso esim. Snape & Chan 2000; Sverke & Sjöberg 1994; Sverke & Kuruvilla 1993; Gelin & Sundström 1991; Guest & Dewe 1991; Martin et al. 1986).

Erinomaisessa tutkimuksessaan Magnus Sverke ja Anders Sjöberg (1994) pohtivat erilaisten mittareiden ja skaalojen pohjalta tapahtuvaa typologisoitua hyvin seikkaperäisesti. He päätyvät ajatukseen, että yksittäisten väittämien pohjalta tapahtuva keskiarvoon perustuva aggregaattisummamuuttuja on todennäköisesti paras ja luotettavin tapa, kun halutaan ryhmien heijastelevan "todellista sitoutumista kuvaavaa tilannetta" (mt., 553–555). Toisin sanoen, kun halutaan "todellisuuteen pohjautuvaa" arviota esimerkiksi siitä kuinka paljon on voimakkaasti ammattijärjestöön sitoutuneita, on relevantin tapa jakaa keskiarvoaggregoitu skaala siten, että se heijastelee väittämien (joista indikaattori rakentuu) kanssa eri tai samaa mieltä olemista. Tähän typologisoititapaan liittyy kuitenkin heidän mukaansa usein kuitenkin sellainen ongelma, että tapauksia eri luokkiin tulee hyvin epätasaisesti ja joihinkin ryhmiin voi tulla niin vähän tapauksia, että ryhmien tilastollinen vertailuanalyysi kärsii. Kysymys on siis ainakin aineiston riittävydestä. Jos tapauksia on paljon, perustelluin bifiguraatiomenetelmä on keskiarvoaggregoidun summamuuttujan jakaminen kahtia siten, että se heijastelee vastaajien todellista sitoutumisasennetta.

Tutkija Brian Bemmels (1995, 401–423) arvostelee usein tutkimuksissa käytettyä mediaanijakoa, koska erilaiset aineistot tuottavat aivan erilaisia jakaumia joiden mediaanikin näin ollen vaihtelee, ja tällöin kaksoissitoutumisen vertailu eri tutkimusten kesken ei ole mahdollista. Bemmels päätyy Sverken ja Sjöbergin tavoin suositteluun skaaloihin perustuvaa keskipistejakoa (midpoint splits) erityisesti silloin, kun käytetyt indikaattorit ovat samantyyppisiä ja aineistot riittäviä (1995, 402). Omassa 15 eri ammattiliiton aktiivien kaksoissitoutumista käsitelvässä tutkimuksessaan Bemmels käyttää kuitenkin itse mediaanijakoa, koska ammattijärjestösitoutumista kuvaavalla skaalalla hänen aineistossaan lähes kaikki ay-aktiivit sijoittuvat keskipisteen yläpuolelle.

Seuraavaan taulukkoon on koottu ryhmien koostumus yleisimmin eri kaksoissitoutumista tarkastelleissa tutkimuksissa käytettyjen bifiguraatiomenetelmien mukaisesti. Mediaanijako toteutetaan tilastollisen keskusarvon mukaisesti eli jana katkaistaan ("splitataan") kohdassa, jossa tapauksia on (noin) puolet molempiin suuntiin. Keskipistejako (scale midpoint splits) summamuuttujamittareiden (vaihteluväli 1–5) jana puolitetaan skaalan keskikohdalla eli tarkasti 3,00 kohdalla. Keskiarvojako taas toteutetaan siten, että aineistossa lasketaan kunkin indikaattorin mukaiset keskiarvot ja sitten ryhmät muodostetaan näistä kahdesta keskiarvosta (esim. kaksoissitoutuneiden ryhmä muodostetaan periaatteella että siihen kuuluvat ne joiden pistemäärä molemmilla summamuuttujilla on yli aineiston keskiarvon).

TAULUKKO 24 Erilaisilla bifiguraatiomenetelmillä tuotetut sitoutumiskombinaatiot

Bifiguraatio- menetelmä		OS - AS -	OS + AS -	OS - AS +	OS + AS +	Yhteensä (N)
Mediaani- jako	% (n)	29% (455)	22% (354)	20% (315)	30% (459)	(1583)
	OS-ka	3,12	4,35	3,25	4,41	
	AS-ka	2,58	2,71	3,74	3,82	
Keskipiste- jako	% (n)	11% (179)	34% (538)	7% (114)	48% (752)	(1583)
	OS-ka	2,48	4,01	2,49	4,15	
	AS-ka	2,34	2,52	3,67	3,82	
Keskiarvo- jako	% (n)	23% (366)	22% (351)	20% (313)	35% (553)	(1583)
	OS-ka	2,97	4,31	3,12	4,39	
	AS-ka	2,43	2,52	3,75	3,83	

Selitys: OS = organisaatiositoutuminen, AS = ammattijärjestösitoutuminen, - = matala, + = korkea, OS-ka = ryhmän keskiarvo organisaatiositoutumisindikaattorilla, AS-ka = ryhmän keskiarvo ammattijärjestösitoutumis-indikaattorilla.

Kun indikaattorit katkaistaan mediaanin kohdalta kahteen yhtä suureen ryhmään saadaan molemmille ulottuvuuksille kaksi keskimäärin eri tavoin sitoutunutta, yhtä suurta ryhmää. Ammattijärjestösitoutumista kuvaava muuttuja jakautuu näin sellaisiin, joiden sitoutuminen on alle mediaanin ja sellaisiin, joiden sitoutuminen on yli mediaanin. Kun organisaatiositoutumista kuvaava muuttuja halkaistaan samalla periaatteella kahteen eri ryhmään, syntyy kahden ulottuvuuden suhteen nelikenttä. Näin ollen saamme neljä ryhmää: vahva organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen (30% kaikista havaintoyksiköistä), heikko organisaatio- ja heikko ammattijärjestösitoutuminen (29%), heikko organisaatio- ja vahva ammattijärjestösitoutuminen (20%), ja vahva organisaatio- ja heikko ammattijärjestösitoutuminen (22%). Ryhmät siis edustavat erilaisia sitoutumisen typologioita.

Skaalojen keskipistejakoa ryhmien muodostamisperusteena puoltaa voimakkaasti Bemmels'in (1994, 401–422) argumentti, jonka mukaan näin muodostetut ryhmät heijastelevat vastaajien todellista sitoutumistilannetta, eikä vain aineistoon perustuvia tilastollisia ryhmiä. Keskipisteskaaloittamisella (midpoint splits) toteutetun typologisoinnin ovat tehneet myös Ed Snape ja Andy W. Chan hongkongilaisten työntekijöiden kaksoissitoutumista käsitelleessä tutkimuksessa. Heidän aineistossaan kaksoissitoutuneita oli 17 %, neljännes (24%) organisaatioon vahvasti sitoutuneita, mutta heikosti ammattijärjestöön sitoutuneita, ja toisinpäin eli vahvasti ammattijärjestöön, mutta heikosti organisaatioon sitoutuneita 16 %. Selvästi suurin (42%) ryhmä itäisen kapitalismin kehossa koostui niistä työntekijöistä, jotka olivat molempiin organisaatioihin heikosti sitoutuneita (Snape ja Chan 2000, 455–456). Snape ja Chan toteavat myös, että jos käytetyt mittarit ovat kutakuinkin samanlaisia, on ainoa järkevä tapa vertailla eri aineistoja se, että ryhmät jaetaan mittarin keskipisteen perusteella. Tämän perusteella näyttäisi, että verrattuna hongkongilaiseen tilanteeseen Suomessa kaksoissitoutuminen on huomattavasti yleisempää. Kaiken kaikkiaan aineiston perusteella voisi todeta, että kaksoissitoutuminen on "vallitseva olotila".

Joissakin kaksoissitoutumista käsittelevissä tutkimuksissa on yritetty ylitää kahden skaalamuuttujan kombinaatioon perustuvat ongelmat rakentamalla väittämiä, jotka käsittelevät suoraan kaksoissidosta ja rakentamalla näistä väit-

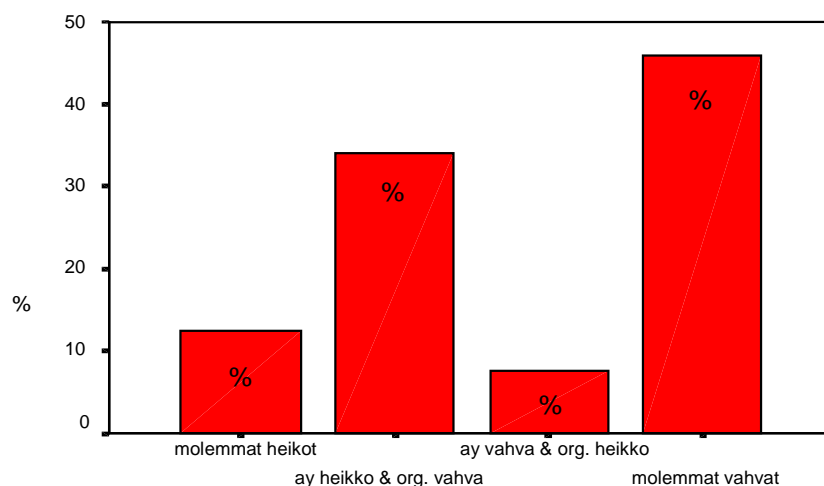
tämistä kaksoissitoutumisen indikaattori (ks. esim. Angle & Perry 1986; Magenau ja Martin 1989). Vaikka tällä tavoin onkin vältetty ongelmia, joita liittyy kaksoissitoutumisen muodostamiseen kahdesta erillisestä ulottuvuudesta, on ratkaisu nostanut esille uusia ongelmia. Angle'n ja Perry'n (1986) väittämät keskittyvät etupäässä työnantaja-ammattiliitto -roolikonfliktiin, kun taas Magenau'n ja Martin'in (1989) osiot liittävät yhteen sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumisen osatekijöitä tavalla, joita tutkimuksissa on perinteisesti kysytty erillisillä väittämillä. Brian Bemmels (1994, 403) toteaaakin, että jos kyselylomake sisältää erikseen väittämiä (osioita) ammattijärjestö- ja organisaatiositoutumisesta, on näitä osioita yhdistävien väittämien rakentaminen tarpeellista.

Keskipistejako, jota siis monet tutkijat suosittelivat ainoana todella vertailukelpoisena ja "todellista sitoutumista" heijastelevana menetelmänä, tuottaa muihin bifiguraatiomenetelmiin verrattuna hyvin erisuuruiset ryhmät. Ylivoi- maisesti eniten eli lähes puolet (48%) sijoittuu tällöin ryhmään, jossa sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön on vahvaa. Matala kaksoissidos on noin joka kymmenennellä (11%). Kolmanneksella (34%) on vahva organisaatio- mutta heikko ammattijärjestösitoutuminen, ja vain seitsemällä prosentilla vahva ammattijärjestö- mutta heikko organisaatiositoutuminen. Näin ollen, mittareiden keskipistejakoon perustuva menetelmä tuottaa tuloksen, että aineistossa lähes joka toisella on samanaikainen korkea sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön. Tulos on erittäin kiinnostava. Verrattuna esimerkiksi Sverken ja Sjöbergin (1994) tulokseen voidaan todeta, että Suomessa kaksoissitoutuminen on todella voimakasta ja yleistä, sillä Sverken ja Sjöbergin tutkimuksessa ruotsalaisista julkisen sektorin toimihenkilöistä kaksoissitoutuneita oli 29 prosenttia (mediaanijaolla) eli hyvin vastaava osuus kuin omassa tutkimuksessani, mutta keskipistejaolla (midpoint splits) vain 7 prosentilla. Samoin toisessa ruotsalaistutkimuksessa (Gelin ja Sundström 1991) saatiin kaksoissitoutuneiden osuudeksi mediaanijaolla 32 prosenttia. Sverke ja Sjöberg päätyvätkin toteamukseen, että verrattuna moniin Pohjois-Amerikassa raportoituihin tutkimuksiin kaksoissitoutuminen on Ruotsissa vähäisempää kuin Pohjois-Amerikassa (mt.,555). Esimerkiksi Thackerin ja Rosen (1986) tutkimuksessa USA:n julkisen sektorin ammattiliitton kuuluvista työntekijöistä kaksoissitoutuneiksi saatiin peräti 50 prosenttia. Useissa USA:ssa tehdyissä tutkimuksissa kaksoissitoutuneita on 35–55 prosentin välillä. Tosin, pohjoisamerikkalaisille kaksoissidostutkimuksille on ollut tyypillistä melko rajatut aineistot, jotka ovat olleet melko pieniä ja käsitelleet lähes yksinomaan julkisella sektorilla työskenteleviä.

Silloin kun ryhmät on muodostettu mediaani- tai keskiarvojaolla ovat ryhmät aineistossani melko lailla samansuuruisia kuin ruotsalaistutkimuksissa. Jos taas ryhmien muodostumisessa käytetään "todellista sitoutumista" parhaiten kuvaavaa keskipistejakoa, näyttäisi Suomessa tämän aineiston mukaan tilanne poikkeavan Ruotsin tilanteesta, sillä vahva kaksoissidos löytyy liki puolella vastaajista.

Aineiston vinoumaan liittyvät tekijät nostavat esille ainakin kolme seikkaa, jotka on syytä huomioida arvioitaessa kaksoissitoutuneiden (tai ylipäänsä eri tavoin sitoutuneiden osuuksia) määrää suomalaisessa työelämässä. Ensinnäkin

näkin, aineisto on toimialoittain rajattu, joten se ei välttämättä kerro sitoutumistilanteesta kuin edustettuina olevien toimialojen osalta. Tämän luvun lopussa tarkastellaan toimialakohtaisia eroja, jolloin tarjoutuu mahdollisuus arvioida sitä, miten paljon eri toimialat eroavat toisistaan ja millaisia sitoutumisprofilleja voidaan löytää eri toimialoilla työskentelevistä. Toiseksi, aineistossa on jonkin verran yliedustettuna organisaation johdon ja ammattiyhdistysaktiivien näkemykset. Kuitenkin, jos eri tavoin sitoutuneiden ryhmien osuuksia tarkastellaan ryhmässä "rivijäsenet", havaitaan että eri ryhmien prosentuaaliset osuudet ovat aivan samanlaiset kuin koko aineistossa (molempiin heikosti sitoutuneita 11%, yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneita 35%, yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneita 7% ja kaksoissitoutuneita 47%). Kolmanneksi, aineisto on ikäkaumaltaan vino siten, että nuoret työntekijät ovat keski-ikäisiin ja vanhempiin työntekijöihin nähden aliedustettuina. Lisäksi, edellisen luvun perusteella havaittiin, että nuoret ovat vanhempiin verrattuna vähemmän ammattijärjestösitoutuneita ja erityisen selvästi vähemmän sitoutuneita organisaatioonsa. Ikäryhmittäin tapahtuva tarkasteltu tuottaakin merkittäviä eroja eri tavoin sitoutuneiden osuuksissa. Vanhimmassa sukupolvessa kaksoissitoutuneita on peräti 57 %, keskimmaisessä ikäryhmässä 50 %, ja nuorimmassa ikäryhmässä 37 %. Nuorimmassa ikäryhmässä on muihin verrattuna lisäksi selvästi suhteellisesti eniten sellaisia, joiden sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön on heikko (19%). Näin ollen eri tavoin sitoutuneiden ryhmien osuuksien luotettavamman ja yleistettävissä paremmin olevan arvion esittämiseksi on syytä tarkastella ryhmien osuuksia siten, että aineiston ikävinouma korjataan ikään liitettävän painokertoimen (painomuuttujan) avulla. Tilastokeskuksen vuoden 2000 työvoimatutkimuksen työllisten ikärakenteen perusteella korjattu ryhmien osuuksien tarkastelu tuottaa eri tavoin sitoutuneiden ryhmien osuiksi seuraavan kuvion:



KUVIO 8 Eri tavoin sitoutuneiden ryhmien osuudet

Kuviosta havaitaan, että ikäkorjattu tarkastelu tuottaa eri tavoin sitoutuneiden ryhmien osuuksiksi molempiin heikosti sitoutuneita 12,5%, yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneiksi 34%, yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneiksi lähes 8% ja kaksoissitoutuneiksi 46%. Mitään kovin dramaattisia muutoksia ikäkorjattu ryhmien osuuksien tarkastelu ei tuo jo aiemmin esitettyyn tulokseen. *Tämän perusteella voidaan todeta, että kaksoissitoutuneita on lähes puolet, molempiin heikosti sitoutuneita joka kahdeksas, yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneita kolmannes ja yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneita alle kymmenen prosenttia.*

6.1 Millaisia ovat eri tavoin sitoutuneet?

Seuraavaksi ryhdyn tarkastelemaan sitä, miten skaalojen (sitoutumisindikaattorien) keskipistejakoon perustuvalla ryhmittelyllä muodostetut sitoutumiskombinaatiot eroavat toisistaan ja mikä on tyypillistä eri ryhmissä. Ensiksi on huomionarvoista todeta, että kaksoissitoutuneiden ryhmässä organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen keskiarvot ovat kaikkein korkeimmat. F-testi osoittaa lisäksi, että keskiarvot organisaatiositoutumisessa ($F=786,38$, $p=.000$) ja keskiarvot ammattijärjestösitoutumisessa ($F=891,15$, $p=.000$) eroavat tilastollisesti erittäin merkittävästi eri tavoin sitoutuneissa ryhmissä. Aineiston ryhmittely on suoritettu tutkittavan ilmiön kannalta tärkeiden muuttujien perusteella. Näin toteutettuna nelikentän toisessa ääripäässä on ryhmä, jossa sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön on (keskimääräisesti) heikkoa. Väliin jää kaksi ryhmää, joissa sitoutuminen toiseen on keskimääräistä vahvempaa ja toiseen keskimääräistä heikompaa. Erityisesti näiden ”yksipuolisesti” sitoutuneiden ryhmien tarkasteluun erotteluanalyysi tuo olennaista uutta tietoa, jota ei aiempien lukujen perusteella voi tyhjentävästi päätellä. Neljäs muodostettu ryhmä on varsinaisen kaksoissidoksen omaavat.

Erotteluanalyysi on menetelmä, jonka avulla selvitetään miten kvantitatiivisella tasolla mitatut muuttujat erottelevat parhaiten toisistaan ryhmiä. Analyysin tehtävänä on löytää sellaiset erottelufunktiot (linearikombinaatioita alkuperäisistä muuttujista), jotka parhaiten karakterisoivat ryhmien välisiä eroja. Erotteluanalyysi muistuttaa esimerkiksi regressioanalyysiä siinä, että molemmissa tarkastellaan yhtä aikaa eri tekijöiden yhteyksiä selitettävään asiaan. Analyysin keskeinen ero regressioanalyysiin on, että kun regressioanalyysi pyrkii puristamaan selittävien ja selittäjien yhteyden joihinkin selitettävään muuttujaan keskeisesti vaikuttaviin tekijöihin, niin erotteluanalyysissä selittäjien voi aivan huoletta antaa korreloida keskenään, koska muuttujat muodostavat yhdessä ryhmiä erottelevia dimensioita.

Erotteluanalyysissä tutkitaan, onko ryhmien välillä merkittäviä eroavaisuuksia joidenkin muuttujien suhteen. Analyysin ideana on, että sen avulla muodostetaan analysoitavista muuttujista sellaisia uusia muuttujia, erottelijoita, joiden keskiarvojen suhteen tarkasteltavat ryhmät poikkeavat mahdollisimman paljon toisistaan. Toisin sanoen, erottelijamuuttujien vaihtelun ryhmien sisällä tulisi siis olla mahdollisimman pientä ja ryhmien välillä mahdollisimman suurta. Sitä voidaan pitää myös menetelmänä, jonka avulla tutkitaan, miten

useat ennustavat tai selittävät muuttujat ovat yhteydessä "selitettävään muuttajaan", joka tässä tapauksessa on kuuluminen johonkin neljästä ryhmästä (ks. esim. Nummenmaa et al. 1997, 80). Näin ollen voimme todeta, että erottelijat eli erottelufunktiot sisältävät muuttujia, jotka ennustavat ryhmiin kuulumista tai ovat tyypillisiä ominaisuuksia tiettyyn ryhmään kuuluville.

Erotteluanalyysiin tulevat "selittävät" muuttujat ovat luonteeltaan mittaasteikollisia, jatkuvia muuttujia tai dikotomisia kuten esimerkiksi sukupuoli (nainen/mies) ja työsuhteen tyyppi (vakituinen/määräaikainen). Ryhmiteltävänä muuttujana on neliluokkainen muuttuja, joka sisältää ryhmät: sitoutuminen molempiin vahvaa (n=752, 48%), sitoutuminen ammattijärjestöön vahvaa ja organisaatioon heikkoa (n=114, 7%), sitoutuminen organisaatioon vahvaa ja ammattijärjestöön heikkoa (n=538, 34%), sekä ryhmän, jossa sitoutuminen molempiin on heikkoa (n=179, 11 %).

Aineistossa erotteluanalyysi tuottaa kolme funktiota. Erotteluanalyysiohjelma tekee automaattisesti myös luokitteluanalyysin. Ensimmäinen erottelufunktio on alkuperäisten muuttujien lineaarikombinaatio, joka erottelee ryhmät parhaiten. Ryhmien välisestä vaihtelusta ensimmäinen funktio selittää noin 72 % ja toinen noin 26 prosenttia. Yhdessä funktiot onnistuvat erottelemaan 97 % tapauksista. Seuraavasta taulukosta havaitaan lisäksi, että kahden ensimmäisen erottelufunktion kanoniset korrelaatiot ovat korkeita, mutta kolmannen funktion kanoninen korrelaatio jää melko pieneksi.

TAULUKKO 25 Erotteluanalyysin tuottamat funktiot

Funktio	Ominaisarvo	Erottelukyky (%)	Erottelukyky, kumulatiivinen %	Kanoninen korrelaatio
1	,489	71,5	71,5	,573
2	,175	25,5	97,0	,386
3	,021	3,0	100,0	,143

Seuraavaksi edetään varsinaisiin erotteluanalyysin tuloksiin. Ensinnäkin on testattu erottelufunktioiden erottelukyvyn tilastolliset merkitsevyydet (Canonical Discriminant Functions), joka perustuu Wilksin lambojen kautta laskettuihin X-testeihin. Huomaamme että kahden ensimmäisen funktion erottelukyky (Funktio1:ssä Wilks' lambda=.560, X=518,59 ja p=.000; Funktio2:ssa Wilks' lambda=.834, X= 162,39 ja p=.000) on tilastollisesti erittäin merkitsevä, mutta kolmannen funktion erottelukyky ei ole enää tilastollisesti merkitsevä, ja näin ollen se hylätään. Toisin sanoen kaksi erottelufunktiota erottelee ryhmiä tilastollisesti erittäin merkitsevästi.

Taulukossa 26 näkyvät ne muuttujat, jotka "latautuvat" kahteen eri erottelufunktioon. Toisin sanoen kyseiset muuttujat ovat niitä, joiden suhteen ryhmässä havaitaan tilastollisesti merkitseviä eroja. Toinen kriteeri valita muuttujia funktioon on se, miten paljon ne eroavat toisistaan funktiossa 1, 2 ja 3, eli jos samalla muuttujalla on kahdessa funktiossa kovin läheinen tunnusluku on se syytä jättää analyysin ulkopuolelle (ks. Nummenmaa et al. 1996).

TAULUKKO 26 Erottelufunktiot ja niihin sisältyvät muuttujat

Funktio 1		Funktio 2	
Ay-luottamus (lo–hi)	+ .545*	Ay-solidaarisuus (lo–hi)	+ .551*
Luottamus (lo–hi)	+ .473*	Työtyytymättömyys (lo–hi)	+ .468*
Tyytyväisyys ammattiliittoon (lo–hi)	+ .461*	Työssä tapahtuneet muutokset (negat.–posit.)	– .414*
Etujen ja intressien kokeminen (vastakk.–yhten.)	+ .426*	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (negat.–posit.)	– .336*
Arvio ay-edustajasta (negat.–posit.)	+ .415*	Työtyytyväisyys (lo–hi)	– .305*
Arvio esimiehestä (negat.–posit.)	+ .414*	Epäluottamus (lo–hi)	+ .296*
Organisaatioilmapiiri (lo–hi)	+ .401*	ristiriitoja työpaikalla (lo–hi)	+ .261*
Arvio johdosta (negat.–posit.)	+ .384*	Odotukset työsuhteelta (negat.–posit.)	– .253*
Yhtenäisyyden kokeminen (lo–hi)	+ .370*	Epävarmuuden kokeminen (lo–hi)	+ .248*
Ikä (lo–hi)	+ .352*	Sukupuoli (nainen–mies)	– .114*
Työorientaatio (individ.–kollekt.)	+ .348*		
Aika nykyisen työnantajan palveluksessa (lo–hi)	+ .314*		
Yhteistoimintasuhteet (negat.–posit.)	+ .293*		

Ensimmäiselle erottelufunktiolle tulee kaikkiaan kolmetoista muuttujaa. Merkille pantavaa on se, että voimakkaimmin funktioon ovat yhteydessä *erilaiset organisaatiotekijät* kuten luottamus paikalliseen ay-toimintaan ja luottamus organisaation tai yrityksen johtoon, etujen yhteneväisyyden kokeminen, myönteinen arvio oman henkilöstöryhmän ay-edustajasta, esimiehestä ja johdon pätevyydestä sekä organisaatiolimapiiri. Yhtenäisyyden kokeminen eli se, miten yhteneväisen joukon vastaaja arvioi liitonsa jäsenten muodostavan työpaikalla sekä kollektiivinen työorientaatio ovat myös tälle funktiolle tyypillisiä. Ikä ja palvelusaika nykyisen työnantajan palveluksessa tulevat niin ikään mukaan tälle funktiolle, samoin yhteistoimintasuhteiden (työnantajan ja ammattiosaston välillä) myönteinen arvio.

Toiselle erottelufunktiolle tulevat sellaiset muuttujat kuin ammatillisen järjestäytymisen tärkeyden kokeminen (prounion attitude), työtyytymättömyys, työsuhteessa tapahtuneet kielteiset muutokset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (työn autonomia), työtyytyväisyys, epäluottamus, erilaisten ristiriitojen kokeminen, negatiivinen odotushorisontti työsuhteen kehittymisestä tulevaisuudessa, epävarmuuden kokeminen ja naisvaltaisuus.

Seuraavaksi ryhdymme sijoittamaan sitoutumisryhmiä kahteen erotteludimensioon. Ryhmien saamat pisteet kuvaavat kunkin ryhmän sijoittumista dimensioon, jonka voimme ajatella janamaiseksi. Nollapiste on kaikkien tapausten keskiarvo, jolloin kunkin ryhmän painopistemäärän poikkeama nollasta kuvaa samalla ryhmän sijoittumista suhteessa koko aineiston keskiarvoon.

TAULUKKO 27 Sitoutumisryhmät erotteludimensioissa

Funktio 1	ryhmän painopiste	Funktio 2	ryhmän painopiste
1) Molemmat heikot	-1,628	1) Molemmat heikot	+200
2) Organisaatiositoutuminen vahva & ammattijärjestösitoutuminen heikko	+426	2) Organisaatiositoutuminen vahva & ammattijärjestösitoutuminen heikko	-536
3) Ammattijärjestösitoutuminen vahva & organisaatiositoutuminen heikko	-.572	3) Ammattijärjestösitoutuminen vahva & organisaatiositoutuminen heikko	+973
4) Molemmat vahvat (kaksoissitoutuneet)	+568	4) Molemmat vahvat (kaksoissitoutuneet)	+121

Ensimmäinen erottelufunktio erottelee voimakkaimmin toisistaan ryhmät, joissa sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön on samanaikaisesti joko heikkoa tai vahvaa. Kaiken kaikkiaan ensimmäinen erottelufunktio sijoittaa kaksoissitoutuneet eri puolelle dimensiota kuin muut ryhmät. Ryhmälle (11%), jossa sitoutuminen molempiin on heikkoa, on luonteenomaista sijoittuminen aivan ulottuvuuden negatiiviseen ääripäähän (-1,628). Toisin sanoen tälle ryhmälle on tyypillistä matala luottamus sekä henkilöstöryhmän edustajaan että johtoon, vähäinen tyytyväisyys ammattiosastoon jäsenistön etujen ajajana, omien etujen ja intressien kokeminen vastakkaisina työnantajan intresseihin, negatiiviset arviot ay-edustajan, esimiehen ja johdon pätevyydestä, matala yhtenäisyyden kokeminen, nuoruus ja lyhyt aika nykyisen työnantajan palveluksessa, individuaalinen työorientaatio sekä negatiivinen arvio työnantajan ja ammattiosaston yhteistoimintasuhteista. Kaksoissitoutuneet (sitoutuminen molempiin vahvaa) sijoittuvat (ainoana ryhmänä) ulottuvuuden positiiviseen laitaan (+.568). Näin he eroavat kaikista muista ryhmistä, mutta voimakkaimmin sellaisista, joilla sitoutuminen molempiin heikkoa. Kaksoissitoutuneille (48%) on luonteenomaista vahva luottamus henkilöstön edustajaan ja johtoon, tyytyväisyys ammattiliittoon jäsenten etujen ajajana, etujen kokeminen yhteneväisiksi, myönteinen arvio johdon, henkilöstön edustajan ja esimiehen pätevyydestä, myönteinen organisaatioilmapiiri, kollektiivinen työorientaatio ja myönteinen arvio paikallisista työelämän suhteista. Kaksoissitoutuneille on lisäksi ominaista keskimääräistä korkeampi ikä ja se, että he ovat olleet pitkään nykyisen työnantajansa palveluksessa. Yksipuolisesti sitoutuneille ryhmille on tyypillistä sijoittuminen tämän ulottuvuuden suhteen negatiiviselle puolelle. Ryhmä, jossa sitoutuminen ammattijärjestöön on vahvaa mutta sitoutuminen organisaatioon heikkoa, sijoittuu selvästi enemmän erotteludimension negatiiviseen suuntaan (-.572) kuin ryhmä, jossa organisaatiositoutuminen on vahvaa mutta ammattijärjestösitoutuminen heikkoa (-.264).

Toinen erottelufunktio erottelee voimakkaimmin yksipuolisesti sitoutuneet ryhmät. Kun sitoutuminen ammattijärjestöön on vahvaa mutta organisaatiositoutuminen heikkoa, ollaan toisen ulottuvuuden positiivisessa ääripäässä (+.973). Ryhmälle (7%) on ominaista yleinen ammatillisen järjestäytymisen

merkityksellisyyden kokeminen yhdistettynä moniin kielteisiin asioihin niin työsuhteessa kuin työorganisaatiossa. Ryhmän kokemusmaailmaa leimaavat työtyytymättömyys, kielteiset muutokset työsuhteessa (erilaisten etujen heikkenykset), heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, matala tyytyväisyys työn eri piirteisiin, epäluottamus ja erilaiset ristiriidat (vertikaaliset ja horisontaaliset), negatiiviset odotukset työsuhteen kehittymisestä sekä yleinen epävarmuuden kokeminen. Tähän ryhmään kuuluvat ovat jonkin verran todennäköisemmin naisia kuin miehiä. Ryhmä sijoittuu ensimmäisen erottelufunktion negatiiviselle puolelle (-.572), joten tässä ryhmässä luottamus paikallisiin työelämän toimijoihin on vähäistä, organisaatioilmapiiri koetaan kielteiseksi eikä paikallisia yhteistoimintasuhteita (työnantajan ja ammattiosaston välillä) koeta hyviksi. Tähän ryhmään, samoin kuin molempiin yksipuolisesti sitoutuneisiin, pätevät varmasti hyvin ne piirteet, joita 1990-luvun suomalaisen yhteiskunnan muutosta tutkinut työryhmä nostaa esille (ks. Blom 1999, 218–222). Vaikka mahdollisuudet säädellä omaa työtä ovat joiltakin osin yleisesti ottaen suomalaisessa työelämässä parantuneet, on lantin käänköpuolena ollut työn intensivoituminen ja kasvava epävarmuus, eikä työpaikkojen auktoriteetti- ja päätöksentekorakenteissa ole niin dramaattisia muutoksia tapahtunut. Erityisesti palvelusektorin naistyöntekijöiden parissa kokemukset työn rasittavuuden lisääntymisestä sekä työttömyyden uhasta ovat yleisiä. Mielenkiintoista aineiston perusteella on se, että nuorimpien työntekijöiden keskuudessa nämä kokemukset johtavat useimmin siihen, että työntekijällä on heikko side sekä organisaatioon että ammattijärjestöön. Vanhemmilla työntekijöillä taas negatiiviset kokemukset johtavat yksipuoliseen ammattijärjestösitoutumiseen.

Yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneelle ryhmälle on sen sijaan tyypillistä edellä lueteltujen asioiden negaatio (-.536). Heille sijoittuvat edellä kuvatun ulottuvuuden (-) negatiiviseen päähän eli heille on leimallista ammatillisen järjestäytymisen kokeminen merkityksettömäksi tai ainakin vähämerkitykselliseksi, korkea työtyytyväisyys, hyvät omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet, positiiviset odotukset työsuhteen kehittymisestä, vähäinen epävarmuuden ja epäluottamuksen kokeminen. Tähän ryhmään kuuluvat ovat todennäköisemmin miehiä kuin naisia. Ammatillisen järjestäytymisen suhteen ryhmä ilmentää selkeää individuaalista orientaatiota. Sille on tyypillistä usko omiin yksilöllisiin kykyihin työmarkkinoilla pärjäämisessä. Myös tämä ryhmä sijoittuu ensimmäisen erottelufunktion negatiiviselle puolelle (-.264), joten sillekin on ominaista – kaksoissitoutuneisiin verrattuna – esimerkiksi alhaisempi luottamuksen kokeminen. Yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneita voisi luonnehtia jälkitraditionaalisen yhteiskunnan todella 'hyvinvoiviksi työntekijöiksi ja toimihenkilöiksi', joilla on välineellinen suhde ammattiliittoon, mutta työorganisaatio koetaan tärkeäksi ja siihen sitoudutaan. Merkille pantavaa on lisäksi se, että ylemmät ja alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät eivät eroa kovinkaan dramaattisesti eri ryhmiin jakautumisen suhteen. Toki erojakin ilmenee: suhteellisesti eniten kaksoissitoutuneita on alemmissa toimihenkilöissä (51%), ylemmissä toimihenkilöissä on taas suhteellisesti eniten yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneita. Työntekijöiden jakautuminen eri sitoutumisryhmiin on lähes identtinen koko aineiston kanssa. Yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneiden osuus on lähes vakio (7–8 %) sosio-ekonomisesta asemasta riippuen. Tällainen tulos antaa tu-

kea väitteille, joiden mukaan erilaiset työmarkkinariskit (kuten työttömyys ja sen uhka) ovat aikaisempaa yksilöllisempiä (ks. Beck 1993).

Edellä saadut tulokset antavat mielenkiintoista ja tärkeää evidenssiä kaksoissitoutumisen kannalta keskeisten hypoteesien ja tutkimustehtävän suhteen. Kaksoissitoutuneiden ryhmä eroaa selkeästi muista ryhmistä juuri monien sellaisten muuttujien suhteen, joiden voidaan sanoa heijastelevan organisaatioissa vallitsevia työelämän suhteiden laatua. Näin kaksoissitoutuneiden ryhmää luonnehtivat piirteet ovat yhdenmukaisia niiden kaksoissitoutumista käsitelleiden tutkimusten kanssa, jotka ovat perustuneet kognitiivisen konsistenssin teorian oletukseen, että myönteinen työelämäsuhteiden ilmapiiri vahvistaa kaksoissitoutumista eli samanaikaista sitoutumista sekä organisaatioon että ammattijärjestöön (esim. Angle ja Perry 1986; Magenau et al. 1988; Snape & Chan 2000). Kolmestatoista muuttujasta, jotka muodostavat ensimmäisen erottelufunktion, enemmistö on selkeästi paikallisiin työelämänsuhteisiin liittyviä organisaatiotekijöitä. Näin ollen empiiriset tulokseni eivät anna lainkaan tukea sille Deeryn työryhmän esittämälle näkemykselle, että ammattijärjestösitoutuminen tapahtuu organisaatiositoutumisen kustannuksella, ja että sujuvat työelämäsuhteet nakertavat pohjaa kaksoissitoutumiselta. Tässä yhteydessä on tärkeää vielä huomata se taulukkoon 24 liittyvä anekdootti, että kaksoissitoutuneiden ryhmässä ammattijärjestösitoutumisen keskiarvo on korkeampi kuin yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneiden ryhmässä.

Seuraavaan taulukkoon on koottu eri tavoin sitoutuneiden ryhmien suhteelliset osuudet sen mukaan miten myönteisinä tai kielteisinä vastaajat ovat arvioineet paikallisia työelämän suhteita (työnantajan ja oman henkilöstöryhmän paikallisen ammattiosaston välillä).

TAULUKKO 28 Eri tavoin sitoutuneet työelämäsuhteiden arvioinnin mukaan

Arvio yhteistoimintasuhteista	Sitoutuminen molempiin heikkoa	Ay-sitoutuminen vahvaa & organisaatiositoutuminen heikkoa	Organisaatiositoutuminen vahvaa & Ay-sitoutuminen heikkoa	Sitoutuminen molempiin vahvaa (kaksoissitoutuneita)
Myönteinen	7% (62)	7% (60)	30% (264)	56% (492)
Neutraali	15% (58)	5% (19)	43% (172)	38% (151)
Kielteinen	23% (55)	12% (29)	31% (75)	33% (80)

Hyvät yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvat työelämänsuhteet organisaatiossa näyttäisi olevan juuri se maaperä, josta kaksoissitoutuminen suomalaisessa työelämässä kumpuaa. Kaksoissitoutuneiden suhteellinen osuus on selvästi suurinta silloin kun vastaajilla on myönteinen käsitys paikallisista työelämän suhteista. Vastaavasti eniten (23%) molempiin matalasti sitoutuneita esiintyy ryhmässä, jotka arvio työnantajan ja ammattiosaston keskinäisistä yhteistoimintasuhteista on kielteinen. Tässä ryhmässä esiintyy lisäksi suhteellisesti eniten sellaisia, joilla on yksipuolinen sitoutuminen ammattiliittoon.

Sitoutuminen organisaatioon ennakoii sitoutumista ammattijärjestöön koko aineistossa, mutta parhaiten samanaikainen sitoutuminen – sekä organisaatioon, jonka palveluksessa palkansaaja on että ammattiliittoon, jonka jäsen hän on, – onnistuu silloin, kun organisaatioissa vallitsee hyvä yhteistyön ilma-

piiri työelämysuhteiden osapuolten välillä. Kuten viitekehysosassa tuotiin esille, on työtyytyväisyyden yhteys kaksoissitoutumiseen – samoin kuin yhteistoimintasuhteidenkin – tärkeä kognitiivisen kontingenssin teoriaan sekä vaihtoteoriaan liittyvä tutkimusaihe. Seuraavassa taulukossa työtyytyväisyyden mittari on jaettu tilastollisiin kolmanneksiin.

TAULUKKO 29 Työtyytyväisyyden kokeminen ja sitoutuminen

Työtyytyväisyys	Sitoutuminen molempiin heikkoa	Ay-sitoutuminen vahvaa & organisaatio-sitoutuminen heikkoa	Organisaatio-sitoutuminen vahvaa & Ay-sitoutuminen heikkoa	Sitoutuminen molempiin vahvaa (kaksois-sitoutuneita)
Matala	18% (95)	13% (67)	29% (155)	41% (217)
Neutraali	7% (31)	4% (18)	37% (165)	52% (232)
Korkea	8% (47)	4% (24)	36% (200)	52% (287)

Heikosti työtyytyväisissä on selvästi *suhteellisesti* eniten sellaisia, joiden sitoutuminen molempiin on heikkoa (18%) ja vastaavasti *suhteellisesti* vähiten vahvasti kaksoissitoutuneita (41%). Matalaa työtyytyväisyyttä kokevissa on suhteellisesti selvästi eniten yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneita. Neutraalisti ja korkeasti työtyytyväiset eivät sen sijaan juurikaan poikkea toisistaan siinä millä tavoin sitoutuneita ryhmiä niissä esiintyy. Edellä esitettyjen taulukojen perusteella kuva yksipuolisesta ammattiliittoon sitoutumisesta täsmentyy merkittävällä tavalla. Sitoutuminen ammattiliittoon on korkeaa ja organisaatiositoutuminen matalaa silloin, kun vastaaja kokee työelämysuhteet konfrontaatioon perustuvaksi ja kun tähän kokemukseen yhdistyy matala työtyytyväisyys. Edellä olevan taulukon 29 ulkopuolelta, voidaan kuvata työelämysuhteiden ja työtyytyväisyyden yhteydestä sitoutumiseen kärjistää tutkimalla eri tavoin sitoutuneita työelämysuhde- ja työtyytyväisyysmuuttujan ”ääripäissä”.

Seuraavaan taulukkoon on koottu neljä erilaista kombinaatiota työtyytyväisyyden ja työelämysuhteiden ilmastosta, ja tarkasteltu näiden ryhmien jakautumista eri tavoin sitoutuneisiin. Ryhmät edustavat erilaisia työelämysuhteiden ja työtyytyväisyyden kombinaatioita. Tarkastelun havainnollistamiseksi ja yksinkertaistamiseksi molemmista muuttujista on valittu ääripäät, eli sellaiset jotka kokevat työelämän suhteet huonoksi tai hyväksi sekä sellaiset joiden työtyytyväisyys on matalaa tai korkeaa.

TAULUKKO 30 Työtyytyväisyyden ja työelämysuhteiden ilmapiirin kokeminen ja sitoutuminen

Työtyytyväisyys ja kokemus paikallisista työelämysuhteista	Sitoutuminen molempiin heikkoa	Ay-sitoutuminen vahvaa & organisaatio-sitoutuminen heikkoa	Organisaatio-sitoutuminen vahvaa & Ay-sitoutuminen heikkoa	Sitoutuminen molempiin vahvaa (kaksois-sitoutuneita)
Matala & huono (N=118)	36%	17%	24%	23%
Matala & hyvä (N=293)	10%	11%	28%	50%
Korkea & huono (N=75)	14%	9%	43%	34%
Korkea & hyvä (N=350)	5%	4%	33%	57%

Taulukossa on silmiinpistävää se, että kaksoissitoutuneita on runsaasti silloin kun työelämän suhteet koetaan hyviksi olipa työtyytyväisyyden taso matala tai korkea. Työtyytyväisyyden ja työelämysuhteiden ilmapiirin samanaikainen tarkastelu sitoutumiskombinaatioiden tarkastelussa osoittaa kiistatta, että työelämysuhteet ovat primaari, kaksoissitoutumiseen vaikuttava tekijä. Korkea työtyytyväisyys tosin lisää kaksoissitoutuneiden prosentuaalista osuutta 50%:sta 57%:iin. Silloin kun työelämysuhteet koetaan huonoiksi ja vallitsee matala työtyytyväisyys (N=118), on suhteellisesti eniten (36%) sellaisia, joiden sitoutuminen sekä organisaatioon että ammattijärjestöön on matalaa. Tähän ryhmään kuuluvista alle neljännes omaa vahvan kaksoissidoksen, ja tässä ryhmässä on selvästi (suhteellisesti) eniten sellaisia, joilla on yksipuolinen sitoutuminen ammattijärjestöön.

6.2 Kaksoissitoutuminen: itsenäinen konstruktio vai pelkkä työelämän suhteiden seurannaisilmiö?

Edellisen jakson tarkastelut osoittavat selvästi, että kaksoissitoutuminen on yhteydessä työorganisaatiossa vallitsevan työelämysuhteiden ilmapiiriin. Tulos antaa empiiristä evidenssiä sille kognitiivisen dissonanssin teoriasta johdetulle ajatukselle, että yhteistyöhön perustuvat työelämän suhteet ovat juuri se perusta, joka mahdollistaa ja tukee kaksoissitoutumista. Vastaava löydös on tehty monissa aikaisemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Angle & Perry 1986; Magenau et al. 1988; Bemmels 1995).

Vaikka tulos on ilmeinen, siihen liittyy myös vakava teoreettinen pulma. Gordon ja Ladd (1990) ovat kritisoineet kaksoissitoutumisen käsitettä juuri sillä perusteella, että sen takaa löytyy lähes aina organisaatiossa vallitsevat suotuisat yhteistoimintasuhteet tai positiivinen työelämysuhteiden ilmapiiri. He jopa väittävät, että tutkimuksissa ei ole pystytty osoittamaan pitävästi sitä, että kaksoissitoutuminen olisi ainutlaatuinen konstruktio, jolla olisi itsenäistä vaikutusta silloin, kun työelämän suhteiden ilmapiiri vakioidaan. Tällöin kaksoissitoutuminen ei olisi mitään muuta kuin suotuisten yhteistoimintaan pohjaavan työelämysuhteiden sivutuote vailla itsenäisen konstruktion statusta. Jotta kaksoissidos voitaisiin osoittaa ainutlaatuiseksi konstruktioksi, sillä tulisi olla selviä, työelämysuhteiden ilmapiiristä riippumattomia vaikutuksia (ennustajia tai seurauksia). Toisin sanoen, jotta kaksoissitoutumista voitaisiin käyttää organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen rinnastettavana ilmiönä, jolla on todellisia, riippumattomia yhteyksiä, sillä tulisi olla erottelevaa voimaa myös silloin, kun työelämysuhteiden ilmapiiri on vakioitu (ks. Bemmels 1995, 401–423).

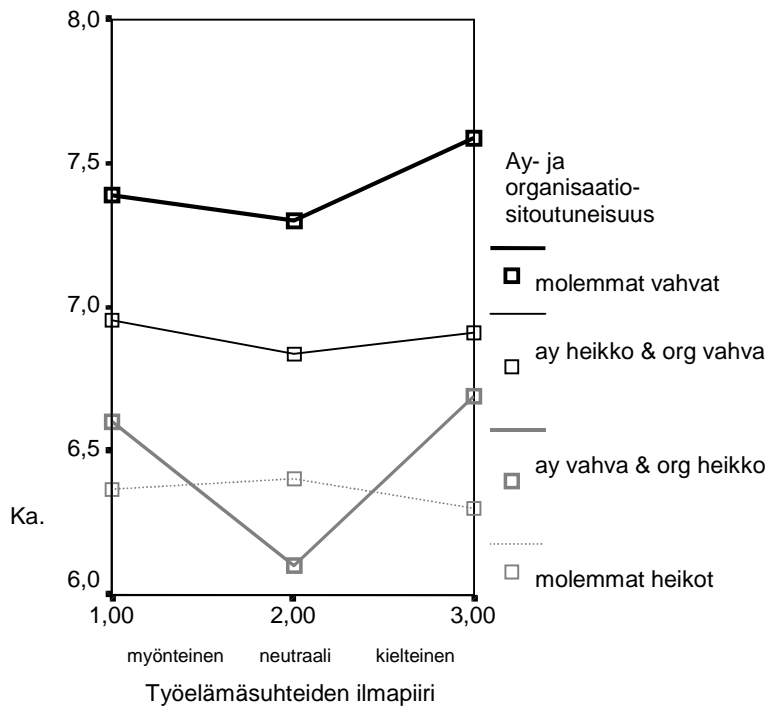
Edellisessä luvussa tarkasteltiin vastaajien käsityksiä työnantajan ja (oman) ammattiosaston keskinäisistä yhteistoimintasuhteista. Selvä enemmistö vastaajista (57%) oli sitä mieltä, että suhteet toimivat melko tai erittäin hyvin. Joka kuudes (15%) oli sitä mieltä, että suhteet toimivat melko tai erittäin huonosti. Lähes kolmannes (28%) ei osannut arvioida työnantajan ja henkilöstöryhmänsä paikallisen ammattiosaston keskinäisiä yhteistoimintasuhteita lain-

kaan. Tässä luvussa on edellä osoitettu, että kaksoissitoutuneiden suhteelliset osuudet vaihtelevat huomattavasti työelämän suhteiden kokemusten mukaan. Kaksoissitoutuneita oli vain kolmannes ryhmässä, jossa yhteistoimintasuhteet koettiin huonosti toimiviksi, kun taas ryhmässä, jossa yhteistoimintasuhteet koettiin hyvin toimiviksi, kaksoissitoutuneita oli selvä enemmistö (56%). Eroavatko kaksoissitoutuneet muilla tavoin sitoutuneita silloin kun eroja tarkastellaan samalla tapaa työelämäsuhdet kokevissa ryhmissä? Voidaanko aineistolla osoittaa tilastollisesti merkitseviä eroja eri tavoin sitoutuneiden ryhmien välillä myös silloin, kun työelämäsuhdeten ilmapiiriin kokeminen vakioidaan?

Jotta kaksoissitoutuminen voitaisiin osoittaa ainutlaatuisiksi konstruktioksi, täytyy pystyä osoittamaan (tilastollisesti merkitseviä) eroja eri tavoin sitoutuneissa (molempiin heikko sitoutuminen, yksipuolisesti sitoutuneet ja kaksoissitoutuneet) ryhmissä, kun tarkastellaan erikseen niitä, jotka kokevat yhteistoimintasuhteet hyviksi, huonoiksi tai eivät osaa niitä arvioida. Tarkastelua varten suoritettiin ensin erotteluanalyysi siten, että ryhmien eroja erilaisten muuttujien suhteen tarkasteltiin työelämän suhteiden ilmapiiri vakioituna (kategorioissa: myönteinen, neutraali ja kielteinen). Erotteluanalyysi toi esille yhdestä kahteen funktiota ja useita tekijöitä, joiden suhteen kaksoissitoutuneet eroavat tilastollisesti erittäin merkitsevästi muista ryhmistä. Jokaisessa työelämäsuhdeilmapiiriryhmässä ensimmäinen erottelufunktio asettaa juuri kaksoissitoutuneet eri puolelle dimensiota kuin muut kolme ryhmää. Seuraavaksi tarkastelen sitä, miten kaksoissitoutuneet poikkeavat muista ryhmistä (kun työelämäsuhdeten ilmapiiriä kuvaava muuttuja on vakioitu) työorientaatioltaan (individuaalinen/kollektiivinen) sekä sen suhteen, miten kiinnostuneita he ovat työyksikön talouden kehityksestä. Työorientaatiota kuvaavan indikaattorin vaihteluväli on 2–10 siten, että matala pistemäärä kuvaa individualistista työorientaatiota ja pistemäärän kasvu indikoi kollektiivisen työorientaation lisääntymistä. Kiinnostusta kuvaavan indikaattorin vaihteluväli on 1–5, jossa pistemäärän lisääntyminen indikoi kiinnostuksen lisääntymistä. Tarkastelu suoritetaan kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Kuviossa työelämäsuhdeten ilmapiiri (1=myönteinen, 2=neutraali ja 3=kielteinen) on "laatikon" horisontaalisella tasolla ja eri tavoin sitoutuneiden ryhmien indikaattoreilla saadut pistemäärät kuvataan erillisillä linjoilla.

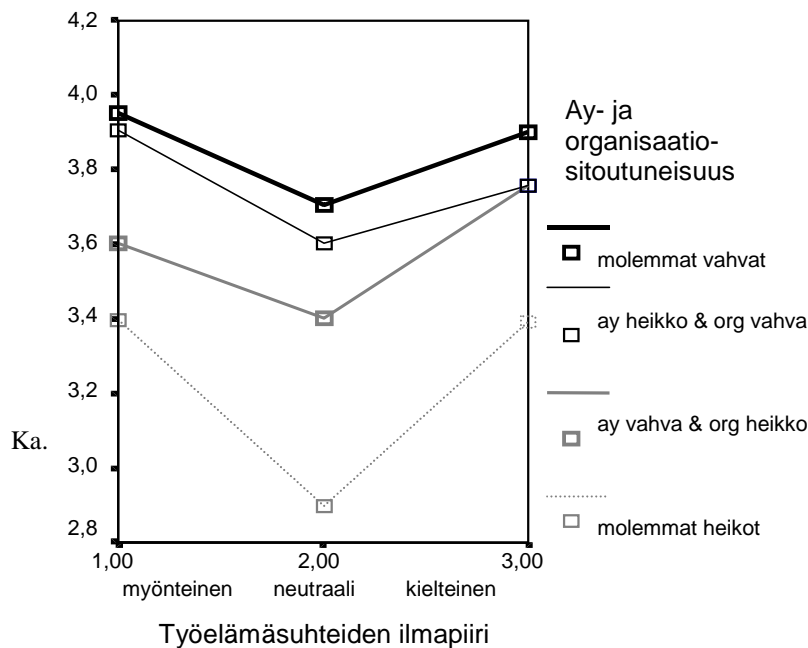
TAULUKKO 31 Työorientaatio eri sitoutumisryhmissä ja työelämäsuhdeten ilmapiirissä (kaksisuuntainen varianssianalyysi)

Selitettävä muuttuja:	F	sig.
Työorientaatio (individ.–kollekt.)		
Selittäjät:		
Sitoutumisryhmät (heikko–vahva)	23,615	.000
Työelämäsuhdeten ilmapiiri (huono–hyvä)	1,052	.349
Yhdysvaikutus	,440	.853
R ² = ,054		



KUVIO 9 Työorientaation keskiarvoestimaatit

Kuvio osoittaa selvästi, että kaksoissitoutuneet eroavat muilla tavoin sitoutuneista tilastollisesti erittäin merkitsevästi riippumatta työelämän suhteiden ilmapiiristä. Toisin sanoen kaksoissitoutuneilla on muihin verrattuna selkeästi voimakkaampi kollektiivinen työorientaatio. He kokevat muita enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin samassa työtehtävissä työskenteleviin ja he myös työskentelevät mieluummin ryhmässä kuin yksin. Eri tavoin sitoutuneet ryhmät eroavat työorientaatioltaan selvästi ($F=23,615$, $p=.000$), kun taas työelämäsuhteiden ilmapiirin kokeminen ei tuota eri tavoin sitoutuneisiin ryhmiin eroja työorientaatioissa. Mielenkiintoinen detalji on lisäksi se, että selvimmin kaksoissitoutuneet poikkeavat muilla tavoin sitoutuneita silloin, kun työelämäsuhteiden ilmapiiri koetaan kielteiseksi. Seuraavassa kuviossa on tarkasteltu eri tavoin sitoutuneiden kiinnostusta yksikön talouden kehityksestä, kun työelämäsuhteiden ilmapiirin kokeminen on vakioitu.



KUVIO 10 Yksikön talouden kehityksestä kiinnostuneisuuden keskiarvoestimaatit

Kuviosta voidaan havaita, että kaksoissitoutuneet ovat muita kiinnostuneempia yksikkönsä talouden kehityksestä. Ryhmien kiinnostus eroaa tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($F=11,711$, $p=.000$). Huomionarvoista on lisäksi se että jokaisessa ryhmässä kiinnostus yksikön talouden kehitykseen on tilastollisesti merkitsevästi matalinta silloin, kun työelämysuhteiden ilmapiiriä ei osata määrittellä ($F=4,983$, $p=.007$).

Yllä olevat tarkastelut osoittavat selvästi, että kaksoissitoutumisella on "itsenäistä", ainutlaatuista vaikutusta, joka on riippumaton työelämysuhteiden ilmapiirin kokemisesta. Kun vielä tarkastellaan (erotteluanalyysin avulla) erikseen niitä, jotka kokevat paikalliset työelämysuhteet hyväksi ja yhteistyöhön pohjaaviksi, havaitaan että kaksoissitoutuneet eroavat muista sitoutumisryhmistä siten, että he luottavat paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan selvästi muita ryhmiä enemmän, he arvostavat lähintä esimiestään ja kokevat liittonsa jäsenet selvemmin muodostavan työpaikallaan yhtenäisen joukon. He ovat muita kiinnostuneempia työyksikkönsä talouden kehityksestä ja omaavat muihin verrattuna vahvemman kollektiivisen työorientaation.

6.3 Eri tavoin sitoutuneiden osuudet toimialoittain

Kuten aineiston esittelyssä todettiin kyselyyn vastanneet edustavat erilaisia toimialoja. Sairaalat edustavat julkista terveydenhoitoa, pankit ja kaupat yksityistä palvelualaa ja metalliyritykset teollisuutta. Lisäksi mukana on kaksi seurakuntayhtymää, kaksi koulutusorganisaatiota sekä 9 eri aloilla toimivaa pk-

yritystä. Seuraavaksi ryhdyn tarkastelemaan eri tavoin sitoutuneiden osuuksia toimialoittain. Toimialakohtainen vertailu on esitetty seuraavassa taulukossa:

TAULUKKO 32 Eri tavoin sitoutuneiden %-osuudet toimialoittain

Toimiala	Sitoutuminen molempiin heikkoa	Ay-sitoutuminen vahvaa & organisaatio-sitoutuminen heikkoa	Organisaatio-sitoutuminen vahvaa & Ay-sitoutuminen heikkoa	Sitoutuminen molempiin vahvaa (kaksois-sitoutuneita)
Sairaalat	14	7	35	45
Pankit	6	5	33	56
Metalliyrietykset	10	6	37	47
SRK-yhtymät	10	5	35	50
Kaupan ala	23	0	23	54
Koulutusorganisaatiot	13	12	34	42
PK-yrietykset	18	15	23	44
Kaikki	11	7	34	48

***p<.001

Vertailu tuo esille mielenkiintoisia toimialakohtaisia, tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja. Ensinnäkin pankkisektori osoittautuu toimialaksi, jossa kaksois-sitoutuneita on todella paljon (56%) ja molempiin heikosti sitoutuneita huomattavasti vähemmän kuin muilla toimialoilla (6%). Sen sijaan Gruenin (1954) kuvaama tilanne näyttäisi löytyvän koulutusorganisaatioista, joissa kaksoissitoutuneita on vain noin neljä kymmenestä (42%), ja jossa on muita toimialoja selvästi enemmän vahvasti ammattiliittoonsa ja heikosti organisaatioonsa sitoutuneita. Kaupan alaa näyttäisi leimaavan muita enemmän tilanne, jossa samanaikainen heikko sitoutuminen sekä ammattiliittoon että organisaatioon on tyypillistä (jopa neljännes sijoittuu tähän ryhmään). Metalliyrietyksissä eri tavoin sitoutuneiden osuudet noudattelevat koko aineiston jakaumia.

Vaikka toimialakohtaiset erot ovat sinällään "tosia", on syytä kysyä selittyvätkö erot kuitenkin siitä, että eri toimialoilla työskentelevät ihmiset todella eroavat sitoutumisprofiileiltaan, vai onko toimialakohtaisten erojen taustalla esimerkiksi erilainen ikärakenne? Tärkeä elaboroiva toimenpide on tarkastella sitoutumisryhmiä eri toimialoilla, kun ikä on vakioitu. Kun sitoutumisryhmien osuuksia toimialoittain tarkastellaan eri ikäryhmissä, havaitaan että nuorimassa (vuoden 1959 jälkeen syntyneet) ja vanhimmassa ikäryhmässä (ennen 1950 syntyneet) toimialakohtaiset erot tulevat hyvin pieniksi eivätkä ne ole enää tilastollisesti merkitseviä. Ainoastaan 1950-luvulla syntyneiden parissa (kyselyhetkellä 40–50 vuotta) toimialakohtaiset erot säilyvät, alkuperäisestä pienen-tyen, mutta eron ollessa vain tilastollisesti melkein merkitsevä. Tässä ikäryhmässä eniten kaksoissitoutuneita on pankeissa (62%) ja vähiten koulutusorganisaatioissa (39%) eli toimialakohtaiset erot ovat samansuuntaiset kuin edellä olevassa taulukossa 32, jossa on mukana kaiken ikäisiä eri toimialoilta. Pankkilaisten kaksoissitoutuminen on voimakkainta kaikissa ikäryhmissä. Kuitenkin se tosiasia, että iän vakioiminen hävittää suurimmaksi osaksi toimialakohtaiset erot, alleviivaa sitä, että toimialakohtaiset erot eivät sinällään ole kovinkaan merkityksellisiä, vaan eroja sitoutumisprofiileihin eri toimialoilla tuottavat ne

organisaation työelämänsuhteisiin ja työhön liittyvät tekijät, joita tässä luvussa edellä on raportoitu.

Seuraavaksi toimialoja tarkastellaan erotteluanalyysin avulla. Pyrkimyksenä on selvittää erilaisia asioita jotka erottelevat toimialoja toisistaan. Keskeisenä tavoitteena on yrittää päästä analyysin keinoin käsiksi tekijöihin, jotka toisivat lisävalaistusta esimerkiksi juuri siihen, miksi pankkialalla on runsaasti kaksoissitoutuneita ja koulutusorganisaatiossa taas vähän. Erotteluanalyysi tuottaa yhteensä kuusi, mutta neljä tilastollisesti erittäin merkitsevää erottelufunktiota, joiden ominaisarvot ja kanoniset korrelaatiot ovat korkeita:

TAULUKKO 33 Erotteluanalyysin tuottamat funktiot

Funktio	Ominaisarvo	Erottelukyky (%)	Erottelukyky, kumulatiivinen %	Kanoninen korrelaatio
1	,375	36,1	36,1	,522
2	,234	22,6	58,6	,436
3	,198	19,0	77,7	,406
4	,133	12,8	90,5	,343
5	,062	5,9	96,5	,241
6	,037	3,5	100,0	,188

Seuraavaan taulukkoon on koottu kolmen ensimmäisen ja tärkeimmän (eri toimialoja tilastollisesti erittäin merkitsevästi erottelevien) erottelufunktioiden sisältö. Neljäs erottelufunktio (joka on tilastollisesti erittäin merkitsevä) jää tulokinnan ulkopuolelle, koska sen tuottama sisältö on tämän tutkimuksen kannalta irrelevanttia.

TAULUKKO 34 Erottelufunktiot ja niihin sisältyvät muuttujat

Funktio 1	Funktio 2	Funktio 3
Ammatillinen koulutustaso (lo–hi)	Työn epävarmuus (lo–hi)	Johdon arvostus (lo–hi)
.616*	.429*	.594*
	Työorientaatio (individ.–kollekt.)	Luottamus johtoon (lo–hi)
	.388*	.566*
	Kiinnostus talouden kehitykseen (lo–hi)	Huoli työsuhteen jatkumisesta (lo–hi)
	.320*	-.334*
	Luottamus paikalliseen ay-toimintaan (lo–hi)	Etujen yhtenevyyden kokeminen (lo–hi)
	.233*	.310*
	Työtyytymättömyys (lo–hi)	Työelämäsuhteet (huono–hyvä)
	-.172*	.248*
		Odotus työsuhteen kehittymisestä (negat.–posit.)
		.247*
		Muutokset työssä (negat.–posit.)
		.201*
		Ammattijärjestö-sitoutuminen (lo–hi)
		.167*

Ensimmäiseen erottelufunktioon tulee siis ainoastaan yksi muuttuja: ammatillinen koulutustaso. Toiseen erottelufunktioon tulevat työnepävarmuus, työorientaatio, kiinnostus työyksikön talouden kehitykseen, luottamus paikalliseen ay-toimintaan ja työtyytymättömyys. Kolmanteen erottelufunktioon tulevat

johton arvostus, luottamus johtoon, huoli työsuhteen jatkumisesta, etujen kokemisen vastakkaisuus/yhteneväisyys, paikallisen työelämän suhteiden ilma-
piiri, odotus työsuhteen kehittymisestä ja ammattijärjestösitoutuminen. Seuraa-
vaan taulukkoon on sijoitettu eri toimialat erottelufunktiolla saatujen piste-
määrien perusteella.

TAULUKKO 35 Erottelufunktioiden pistemäärät toimialoittain

Toimiala	Funktio 1	Funktio 2	Funktio 3
Sairaalat	.634	.001	.283
Pankit	-.395	.950	.397
Metalliyrietykset	-.539	-.246	-.320
SRK-yhtymät	.783	-.438	.397
Kaupat	-.961	-.290	.456
Koulutusorganisaatiot	.656	.323	-.786
PK-yrietykset	-.709	-.777	.601

Sairaaloissa, seurakuntayhtymissä ja koulutusorganisaatioissa työskentelevät erottuvat muissa toimialoilla työskentelevistä (keskimäärin) paremman amma-
tillisen koulutustason suhteen. Matalin ammatillinen koulutustaso on kaupan
alalla (-.961).

Erottelufunktio 2 erottelee selvästi pankkialan muista toimialoista (poik-
keuksena koulutusorganisaatiot, joka saa funktiolla pistemäärän .323). Pankeis-
sa työskentelevät kokevat eniten työn epävarmuutta, mutta omaavat vahvan
kollektiivisen työorientaation ja luottavat paikalliseen ay-toimintaan sekä koke-
vat vähiten työtyytymättömyyttä. Tällä ulottuvuudella toiseen, negatiiviseen
ääripäähän sijoittuvat pk-yrietyksissä työskentelevät. Kuitenkin kiinnostavaa on,
että tämä dimensio ei tuo valaistusta siihen, miksi kaksoissitoutuminen koulu-
tusorganisaatioissa on ongelmallista.

Sen sijaan kolmas erottelufunktio antaakin jo selkeitä viitteitä siihen, miksi
koulutusorganisaatioissa työskentelevät ovat suhteellisesti vähiten kaksoissi-
toutuneita. He sijoittuvat selkeästi negatiiviselle puolelle ulottuvuudella, jossa
tärkeinä muuttujina ovat johton arvostus, luottamus johtoon, etujen yhteneväi-
syyden kokeminen ja arvio paikallisista työelämänsuhteista. Koulutusorgani-
saatioissa työskentelevät eroavat muista lisäksi siinä, että heidän odotuksensa
työsuhteen kehittymisestä on negatiivinen ja he myös kokevat työsuhteensa
kehittyneen epäsuotuisasti viimeisten vuosien aikana. Näin toimialakohtainen
vertailu tuo lisäevidenssiä tutkimuksen keskeiseen tulokseen, jonka mukaan
paikalliset työelämänsuhteet ovat ratkaisevassa asemassa kaksoissitoutumisel-
le. Koulutusorganisaatioissa kaksoissitoutuneita on vähiten, koska organisaati-
on johtoon luotetaan keskimäärin vähemmän kuin muilla toimialoilla ja paikal-
liset työelämänsuhteet koetaan keskimääräistä enemmän konfrontaatioon pe-
rustuviksi.

7 SITOUTUMINEN ORGANISAATIOON JA AMMATTIJÄRJESTÖÖN. HAURASTA VAI VAHVAA?

Sitoutumisen tarkastelun yleissosiologisena lähtökohtana oli niin kutsutun individualisaatioprosessin ja jälkitraditionaalisen yhteiskuntavaiheen oletus yksilön kollektiivisten siteiden hauraudesta. Tähän oletukseen rakentui myös ensimmäinen tutkimustehtävä, jossa keskeistä oli selvittää sitoutumisväittämien jakaumia ja sitoutumisindikaattoreita tarkastelemalla sitä, miten yleistä tai voimakasta on sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön. Onko jälkitraditionaalinen yhteiskunta myös jälkisitoutunut yhteiskunta? Aineiston valossa voidaan todeta, että sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön on vahvaa. Koko aineistossa organisaatiositoutumisindikaattorin keskiarvo kertoo, että sitoutuminen työorganisaatioon on tutkituille työntekijöille erittäin yleistä ja vahvaa. Toiseen ”organisaatioon” eli ammattijärjestöön sitoutuminen on jonkin verran heikompaa, mutta myös ammattijärjestö koetaan tärkeäksi. Sen tavoitteisiin ja arvoihin sitoudutaan. Verrattuna moniin kansainvälisiin tutkimuksiin, jossa on käytetty samantyyppisistä väittämistä rakennettuja skaalamittareita, voidaan todeta, että sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön on meillä vahvaa.

Ovatko sitten postmodernismin ja massayhteiskuntateorioiden teesit kollektiivisten siteiden hauraudesta liioiteltuja? Tulosten valossa ovat. Väitteet, joiden mukaan kollektiiviset siteet ovat modernissa, yksilökeskeisessä yhteiskunnassa heikkoja ja hauraita, ovat osaltaan samaa ”postmodernia melua” kuin puheet siitä, että yhteiskuntaluokat olisivat kadonneet (ks. Blom 1999, 47–48). Tällaisiin postmodernin yleisistä teorioista johdettuihin väitteisiin näyttäisi liittyvän aimo annos sokeutta empiiristä todellisuutta kohtaan.

Yhden kiinnostavan optiikan aiheeseen tarjoaa niin kutsutun etätöiden hietaasta leviämisen raportoidut tulokset. Moderni tietotekniikka ja kehittynyt viestintäteknologia tarjoavat nykyisin teknisesti hyvät mahdollisuudet tehdä hyvin erilaisia töitä periaatteessa missä vain, irrallaan ja etäällä organisaatiosta. Tutkimusten mukaan (esim. Pekkola 2001) yksi keskeinen este kokoaikaisen etätöiden lisääntymiselle piilee kuitenkin juuri siinä, että useimmat ihmiset vierastavat sosiaalisten elementtien puuttumista työstä, mitkä normaalisti tarjou-

tuvat työntekijälle silloin kun ihminen työskentelee työorganisaatiossa, yhdessä muiden, samoja työtehtäviä tekevien kanssa. Näin ollen jälkitekollisen ajan ihmiselle ei sittenkään näyttäisi riittävän yhdysvaltalaisen sosiologin, C. Wright Mills'in (1956) kuvaama median "massaihmisille" tarjoilema identiteetti erilaisten paikallisyhteisöjen sijasta. Sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön voidaankin tulkita myöhäismodernin yksilöiden haluksi rakentaa itseidentiteettiään "itselle" merkityksellisten kollektiivien suojassa. Erik Allardt (1972) mukailen sitoutumisessa organisaatioon ja ammattijärjestöön on kyse yhteisyyssuhteista, jotka ovat keskeinen elementti yksilön pyrkimystä rakentaa elämästään mielekästä.

7.1 Sitoutumisen mahdollistajat ja estäjät

Kuten hyvin oletettua, sitoutumisindikaattorit osoittivat myös sen, että sitoutuneisuudessa sekä organisaatioon että ammattijärjestöön on suurta hajontaa. Aineistossa löytyi runsaasti sekä ilmeisen voimakkaasti että heikosti työorganisaatioon ja ammattijärjestöön sitoutuneita. Yksi tutkimustehtävistä olikin selvittää sitä, millaiset tekijät ovat yhteydessä sitoutumiseen. Millaiset tekijät aineistossa ennustavat korkeaa tai matalaa sitoutumista organisaatioon ja ammattijärjestöön? Muuttajat jaettiin neljään kategoriaan; 1) demograafisiin taustamuuttujiin, 2) työhön liittyviin tekijöihin, 3) asennepiirteisiin ja sosiaalisiin siteisiin sekä 4) organisaatiotekijöihin. Yleistäen voidaan todeta, että organisaatiositoutumista ennustaa melko selvästi jokaiseen kategoriaan liittyvät muuttajat, kun taas ammattijärjestösitoutumista ennakoivat selkeimmin asennepiirteet sekä organisaatiotekijät.

Demografisista taustamuuttujista vastaajan ikä (analogisesti palvelusaika) on selkeästi yhteydessä sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen siten, että vanhemmat ovat nuoria sitoutuneimpia. Iän ja sitoutumisen välinen yhteys on ilmeisempi yksilön ja työorganisaation kuin yksilön ja ammattijärjestön välisessä suhteessa. Ammatillisen koulutustason nousu vähentää lisäksi organisaatiositoutumista selkeästi. Molemmat (iän ja koulutustason) yhteydet ovat linjassa individualisaatioprosessin hypoteesien ja aikaisempien tulosten kanssa. Nuorten sitoutuminen on vanhempiin työntekijöihin verrattuna huomattavasti heikompaa, erityisen selvästi ikä on yhteydessä organisaatiositoutumiseen. Ammatillisen koulutustason nousu rapauttaa yksilön ja kollektiivin välistä sidettä. Beckin (1993 ja 1994) mukaan kollektiivisten merkitysten lähteiden sammuminen näkyy erityisen selvästi nuorten ajattelussa. Tapahtuuko nuorissa kollektiivisten siteiden vahvistumista vai ovatko nyt työelämässä mukana olevat nuoret työntekijät varustettu pysyvästi kevyemmällä yhteisöllisyydellä, on kysymys, johon ei tällä aineistolla saada vastausta. Beck toteaa itsekin katsauksessaan individualisaatiota koskevan teoriaan, ettei ole tietoa siitä ovatko individualisatiosta esitetyt väitteet empiirisesti tosia (1994, 199).

Kaiken kaikkiaan, niin kutsutut taustamuuttajat ovat huomattavasti selvemmin yhteydessä organisaatio- kuin ammattijärjestösitoutumiseen. Samoin monet työhön liittyvät tekijät ennustavat voimakkaasti organisaatiositoutu-

mista. Aikaisemmissa tutkimuksissa usein havainnoinut yhteys työtyytyväisyyden ja organisaatiositoutumisen välillä oli aineistossa ilmeinen. Myös positiiviset kokemukset työsuhteen kehittymisestä lähimenneisyydessä ennakoivat korkeaa organisaatiositoutumista. Sen sijaan erilaisten työhön liittyvien tekijöiden yhteys ammattijärjestösitoutumiseen jäi hyvin heikoksi. Sosioekonominen asema (työntekijät, alemmat toimihenkilöt ja ylempät toimihenkilöt) ennakoivat ammattijärjestösitoutuneisuutta siten, että ammattijärjestösitoutumisen keskeinen raja näyttää kulkevan alempien ja ylempien toimihenkilöiden välillä (sen sijaan sosioekonomisen aseman nousu lisää organisaatiositoutumista). Muutoin erilaisilla työhön liittyvillä tekijöillä on vaikeaa ennustaa ammattijärjestösitoutuneisuuden tasoa. Tulos on kiinnostava, sillä melko monissa ammattijärjestösitoutumista käsitellyissä tutkimuksissa on havaittu työsuhteeseen kohdistuvien uhkien ja yleisen työn epävarmuuden korreloivat positiivisesti ammattijärjestösitoutumiseen. Tosin, kuten työn alkuosassa todettiin, yhteys työn epävarmuuden kokemisen ja ammattijärjestösitoutumisen välillä on aikaisemman tutkimustiedon valossa kompleksinen, ja ilmentää kulttuurisia eroja.

Asennepiirteet ennustavat hyvin ammattijärjestösitoutumista, mutta huonosti organisaatiositoutumista. Erilaisista asennepiirteistä kollektiivinen työorientaatio on oikeastaan ainoa selvästi organisaatiositoutumiseen yhteydessä oleva tekijä. Se on myös selvässä yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen, mikä nostaa esille kiinnostavan tuloksen. Toisin sanoen, kollektiivinen työorientaatio ennakoivat organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumisen kasvua. Ammattijärjestösitoutumista ennustaa kaikkein selvimmin vastaajan yleinen asennoituminen ammatilliseen järjestäytymiseen (prounion attitude). Se on ikään kuin yleisideologinen asenne, jossa järjestäytyminen ja yhteistoiminta koetaan väyläksi edistää palkansaajien asemaa ja johon liittyy työnantaja/työntekijä – vastakkaisasettelun kokeminen. Tämä asenne ennustaa voimakkaasti vastaajan sitoutumista ammattijärjestönsä. Samanlainen tulos on saatu monissa tutkimuksissa (esim. Shore & Newton 1995; Sverke & Sjöberg 1994). Tällaisen asenteen on sanottu kehittyvän jäsen-suhteen kuluessa myötä siten, että se työntää syrjään individuaaliseen orientaatioon liittyvää instrumentaalista, ”etukeskeistä” asennetta. Vaikka tulokseen sisältyykin niin kutusuttu rinnakkaiskäsitteen vaara (toisin sanoen läheisellä asenteella selitetään toista asennetta), voidaan sen myös sanoa ilmentävän itsenäistä, ammatillisen järjestäytymisen yhteisöllisyyttä korostavaa, yleisasennetta, joka sitten näkyy työntekijän sitoutumisena johonkin ammattijärjestöön. Toisaalta lienee ilmeistä, ettei tämänkaltainen asennepiirre voisi kehittyä jos työntekijä ei olisi sitoutunut omaan ammattijärjestönsä. Näin ollen kysymyksessä on mitä ilmeisemmin kahden ilmiön resiprookkinen suhde.

Ammattijärjestösitoutumista ennustaa selkeästi yksilön kokemus jäsenistönsä yhteneväisyydestä. Mitä enemmän yksilö kokee työtovereidensa muodostavan yhtenäisen ryhmän työpaikalla, sitä sitoutuneempi hän on ammattijärjestönsä. Tulos alleviivaa ammattijärjestösitoutumisen kollektiivista luonnetta, toisin sanoen ammattijärjestösitoutumisen pääyhteys on yksilöllisten intressien sijaan ryhmäidentifikaatiossa. Se mitä yksilö ajattelee ja tekee ryhmän jäsenenä on keskeistä ammattijärjestösitoutumiselle, ei niinkään yksilön tulkinta esimerkiksi omasta henkilökohtaisesta työtilanteestaan.

Tärkeä ammattijärjestösitoutumiseen liittyvä tekijä on tyytyväisyys omaan ammattijärjestöön etujen ajajana. Mitä paremmin vastaaja kokee oman ammattijärjestönsä onnistuneen jäsenkunnan etujen ajajana, sitä sitoutuneempi ammattijärjestöönsä hän on. Näin ollen, niin kutsutun vaihtoteorian (exchange theory) mukainen oletus siitä, että työtyytyväisyys on yhteydessä organisaatio- ja ammattiliittotyytyväisyys on puolestaan yhteydessä ammattijärjestösitoutumiseen, saa aineistosta tukea. Yhdysvaltalainen sosiologi George Homans esitti jo 1960-luvun alussa teorian siitä, että kaikki sosiaalisuus (myös asennoituminen) on perimmiltään vaihtoa. Vaihtoteoriaan liittyy ajatus, että työorganisaatioissa työskentelevä ihminen ”palkitsee” sitoutumisella organisaatioon tyytyväisyytensä työskentelyolosuhteisiin, joita organisaatio hänelle tarjoaa. Samoin tyytyväisyys ammattiliittoon esimerkiksi juuri työntekijöiden etujen ajajana palkitaan ammattijärjestösitoutumisella. Vastaavasti matala sitoutuminen organisaatioon tai ammattijärjestöön on tulosta heikosta työtyytyväisyydestä tai siitä, ettei jäsen ole tyytyväinen ammattiliittoonsa jäsenkunnan etujen ajajana.

Vastaajien arviolla omasta organisaatiostaan on erittäin selvä yhteys sekä organisaatio- että ammattijärjestösitoutumiseen. Organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumista lisää erityisesti luottamus organisaation johtoa kohtaan sekä myönteinen arvio lähimmän esimiehen pätevyydestä. Ammattijärjestösitoutumista taas lisää luottamus paikalliseen ay-toimintaan sekä myönteinen arvio henkilöstöryhmän edustajan pätevyydestä. Myös näissä yhteyksissä on loogisesti nähtävissä vaihtoteoriaan liittyvä vastavuoroisuuden tai ”vastalahjan” periaate. Hyvä organisaatioilmapiiri sekä esimiesten ja henkilöstön edustajien pätevänä pidetty toiminta synnyttää sitoutumista organisaatioon ja ammattijärjestöön. Tuloksissa näkyvät Yehuda Baruch’in (1998, 135–144) näkemys sitoutumisesta vastavuoroisena prosessina. Sitoutumisen perusta on tyydyttävä vaihtosuhde työntekijän ja organisaation ja ammattijärjestön välillä. Ammattijärjestösitoutumisen osalta tuloksen voi tulkita siten, että työpaikkatason kollektiivisuus, sosiaalinen identifikaatio samassa työtehtävissä työskenteleviin, on – kuten esimerkiksi Bertell Ollman (1993) ja Brian Peat (2001) esittävät – ammattijärjestösitoutumisen varsinainen kohtu. Henkilökohtaisilla taustatekijöillä ja työhön liittyvillä tekijöillä on vain marginaalinen asema ammattijärjestösitoutumista selitettävissä.

7.2 Sitoutuminen organisaatioon ja ammattijärjestöön. ”Joko tai vai sekä että” ?

Toinen keskeinen tutkimustehtävä oli selvittää sitä, millä tavoin paikalliset työelämäsuhteiden ”ilmapiirit” vaikuttavat kaksoissitoutumiseen. Aikaisemmista aiheita käsittelevistä tutkimuksista piirtyi esiin kaksi kilpailevaa teoreettisesti perusteltua näkemystä. Toisen näkemyksen mukaan samanaikainen sitoutuminen sekä työorganisaatioon että ammattijärjestöön mahdollistuu erityisesti silloin kun työelämänsuhteet perustuvat yhteistyöhön. Konfrontaatioon perustu-

vat työelämänsuhteet aivan kuin aktivoivat kognitiivisen dissonanssin mukaisen ristiriidan, jolloin samanaikainen sitoutuminen ongelmallistuu. Toinen teoreettinen lähtökohta taas olettaa, että organisaatiositoutuminen tapahtuu aina ammattijärjestösitoutumisen kustannuksella. Taustalla on sosiaalisen identifi-kaation mukainen ajatus siitä, että sitoutuminen organisaatioon ja sitoutuminen ammattijärjestöön edellyttävät kahden eri tyyppisen identiteetin haltuunottoa, jotka ovat toisilleen vaihtoehtoisia. Ammattijärjestösitoutumista ruokkii tämän näkemyksen mukaan se, että työnantajan ja ammattijärjestön edut ovat vastakkaiset, kun taas yhteistyöhön perustuvat työelämänsuhteet tekevät ammattijärjestöstä tarpeettoman niin työnantajalle kuin ammattijärjestöön kuuluville työntekijöillekin. Näin siis yhteistyö- ja kulttuurin oletetaan rapauttavan ammattijärjestösitoutumista.

Tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana oli Leon Festingerin dissonanssiteoria, jossa ihminen nähdään ikään kuin rationaalisuuteen pyrkivänä perustelijana, jolla on tarve saattaa toimintansa, tietonsa ja tunteensa jonkinlaiseen tasapainoon. Yhteistyöhön perustuvat työelämänsuhteet mahdollistaisivat näin samanaikaisen sitoutumisen organisaatioon ja ammattijärjestöön. Toisena hypoteesina oli australialaisen tutkijaryhmän (Deery et al. 1994) esittämä väite, jonka mukaan organisaatiositoutuminen tapahtuu ammattijärjestösitoutumisen kustannuksella.

Aineistosta rakennettiin neljä erilaista sitoutumistyyppiryhmää: molempiin (organisaatioon ja ammattijärjestöön) heikosti sitoutuneet, molempiin vahvasti sitoutuneet (kaksoissitoutuneet) sekä yksipuolisesti joko organisaatioon tai ammattijärjestöön sitoutuneet. Kansainvälisissä tutkimuksissa yleisesti käytetyn mittarin skaalakeskipistejaon (scale midpoint splits) perusteella vastaajat jakautuivat eri ryhmiin siten, että aineistossa lähes puolet osoittautui kaksoissitoutuneiksi (48%), noin kymmenes (11%) molempiin heikosti sitoutuneiksi, kolmannes (34%) yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneiksi ja vain 7 prosenttia yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneiksi. Koko aineistossa organisaatio- ja ammattijärjestösitoutuminen korreloivat selvästi. Ryhmien prosentuaaliset osuudet antavat viitteitä siitä, että kaksoissitoutuminen on verrattuna moniin muihin maihin suomalaisessa työelämässä erittäin yleistä. Kaksoissitoutuneiden suuri määrä tulee ymmärrettäväksi myös sitä taustaa vasten, että yli puolet kyselyyn vastanneista kokee työnantajan ja oman ammattijärjestönsä yhteistoimintasuhteet hyväksi.

Tarkasteltaessa erotteluanalyysin avulla eri ryhmien eroja havaittiin, että kaksoissitoutuneet erosivat muista ryhmistä juuri monien paikalliseen työelämänsuhteisiin liittyvien muuttujien suhteen. Tosin sanoen, kaksoissitoutuneet eroavat muista ryhmistä juuri siinä, että he kokevat ammattiliittonsa ja työnantajansa väliset suhteet perustuvan yhteistyöhön, he luottavat organisaationsa johtoon ja lähimpään esimieheensä sekä suhtautuvat myönteisesti paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan. Tämä tuo esille mielenkiintoisen tuloksen luottamuksen roolista jälkiteollisessa yhteiskuntavaiheessa. Moderni yhteiskunta rakentui Scott Lashin mukaan (1995) luottavaisuudesta teollisiin instituutioihin; puoliksi modernille yhteiskunnille oli ominaista kollektiiviset rakenteet ja niiden takaama luottavaisuuden ilmapiiri. Tulosten perusteella voidaan väittää, että "täysmodernin" yhteiskuntavaiheen yksilöllistyminen ei johdakaan atomi-

soituneisiin, kollektiivisista siteistä "täysvapaisiin" yksilöihin, vaan pikemminkin yksilöllistymisen seurauksena on subjektin ja organisaation välisen suhteen refleksivoituminen. Varsinainen yksilöllistymisen aika edellyttää sen sijaan henkilökohtaista riskinottoa ja siten nimenomaan luottamusta paikallisiin toimijoihin.

Empiirinen evidenssi osoittaa, että juuri suopea, yhteistyöhön pohjaava työelämän suhteiden ilmapiiri luo perustan kaksoissitoutumiselle. Yhteistyöhön perustuvat suhteet eivät sammuta tai tee tyhjäksi tarvetta sitoutua ammattijärjestöön. Kaksoissitoutuneiden ryhmässä myös sitoutuminen ammattijärjestöön oli keskimäärin voimakkaampaa kuin yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneiden ryhmässä.

Yksipuolisesti sitoutuneita ryhmiä "selittää" sen sijaan yleinen asennoituminen ammatillisen järjestäytymisen tärkeyteen sekä kokemukset työsuhteessa tapahtuneista muutoksista. Jos työntekijä kokee ammatillisen järjestäytymisen yleisesti ottaen tärkeäksi, mutta samalla hänen kokemusmaailmaansa leimaa heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työtyytymättömyys, epäluottamus ja negatiiviset odotukset työsuhteen tulevaisuudesta, hän sitoutuu yksipuolisesti ammattijärjestöön. Näin yhteys työtyytymättömyyden ja ammattijärjestösitoutumisen välillä rakentuu tilanteessa, jossa työtyytymättömyys on yhteydessä yksipuoliseen ammattijärjestösitoutumiseen. Toisin sanoen yhteys tyytymättömyyden ja ammattijärjestösitoutumisen välillä jää koko aineistossa olemattomaksi, mutta tulee vahvasti esille silloin kun työntekijällä on heikko kiinnittyminen organisaatioonsa.

Yksipuolisesti organisaatioon sitoutuneet taas eroavat muista ryhmistä siinä, että he eivät koe järjestäytymistä tärkeäksi ja heillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, korkea työtyytyväisyys ja he odottavat työsuhteensa kehittyvän tulevaisuudessa myönteisesti. Yhdistettynä edellä esitettyyn vaihtoteoriaan voidaan sanoa, että tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin vailla positiivista kokemusta tai tulkintaa työelämän suhteiden ilmapiiristä tuottaa yksipuolisen organisaatiositoutumisen. Tyytymättömyys työskentelyolosuhteisiin vailla myönteistä tulkintaa paikallisista yhteistoimintasuhteista tuottaa taas yksipuolisen sitoutumisen ammattijärjestöön. Työtyytyväisyyden ja työelämän suhteiden samanaikainen tarkastelu tuotti tulokseksi sen, että vaikka tyytyväisyys työskentelyolosuhteisiin luokin maaperää kaksoissitoutumiselle, on sen varsinainen kasvualusta kuitenkin paikallisissa työelämän suhteiden ilmapiirissä. Työnantajan ja ammattiosastojen yhteistyöhön ja keskinäiseen luottamukseen perustuvat suhteet eivät siten ole uhka ammattijärjestösitoutumiselle. Kaksoissitoutuneet omaavat voimakkaamman sitoutumisen ammattijärjestöönsä kuin yksipuolisesti ammattijärjestöön sitoutuneet. Toimialakohtaiset erotkin selittyvät hyvin suurelta osin sen perusteella, millaiseksi paikalliset työelämänsuhteet niissä koetaan.

Vaikka yhteistyöhön perustuvaa työelämän suhteiden ilmapiiriä voidaan pitää kaksoissitoutumisen mahdollistajana, ei kaksoissitoutuminen palaudu pelkäksi työelämän suhteiden tuottamaksi seurannaisilmiöksi. Kaksoissitoutuneet voidaan myös ymmärtää ryhmäksi, jonka käyttäytymisessä ja asenteissa on, muilla tavoin sitoutuneisiin verrattuna, eroja silloinkin kun näitä ryhmiä tarkastellaan työelämän suhteiden ilmapiiri vakioituna. Toisin sanoen, kaksois-

sitoutuneet poikkeavat joidenkin ominaisuuksien suhteen muista sitoutumistyypeistä myös silloin, kun työelämän suhteiden ilmapiiri koetaan samalla tavalla (hyvä-neutraali-huono). He ovat muihin verrattuna kiinnostuneempia työyhteisönsä talouden kehityksestä ja heillä on muihin verrattuna voimakkain kollektiivinen työorientaatio. Vähintäänkin yllättävästi kaksoissitoutuneet eroavat muista ryhmistä siinä, että he haluavat vähemmän paikallisia ratkaisuja esimerkiksi sovittaessa työajoista ja palkoista. Kaksoissitoutuneet siis luottavat työsuhteen ehdoista sovittaessa enemmän keskusjärjestö- tai liittotason sopimuksiin kuin paikallisiin neuvotteluihin.

Silloin kun työelämänsuhteet koetaan hyviksi ja yhteistyöhön pohjaaviksi, kaksoissitoutuneet eroavat muista sitoutumisryhmistä siten, että he luottavat paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan selvästi muita ryhmiä enemmän, he arvostavat lähintä esimiestään ja kokevat liittonsa jäsenet selvemmin muodostavan työpaikallaan yhtenäisen joukon. Heillä on lisäksi selkeä kollektiivinen työorientaatio ja he ovat muita kiinnostuneempia työyhteisönsä talouden kehityksestä. Kaksoissitoutuneet ovat lisäksi työskennelleet muita pidempään saman työnantajan palveluksessa. Näin ollen, kaksoissitoutumiseen voi sanoa liittyvät työelämänsuhteista riippumatonta kausaalista vaikutusta.

Työelämän suhteiden ilmapiirin primäärisyys kaksoissitoutumisen mahdollistajana nostaa esille kiinnostavan jatkotutkimusaiheen. Mielenkiintoista lisätietoa organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen saataisiin tutkimalla organisaatio- ja ammattijärjestösitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä erilaisissa työelämän suhteiden konteksteissa.

SUMMARY

COMMITMENT TO ORGANISATION AND UNION. Competing or complementary?

Dual commitment received wide global attention during the 1950s among industrial relations research. After a fairly quiet life of two decades (1960s and 1970s) the interest has grown again from the early 1980s until now. Dual commitment has been defined as instances of simultaneous high or simultaneous low commitment to organisation (company) and trade union. So, the phenomenon is a combination of two kinds of commitment. Organisational commitment (OC) has been defined as the binding of an employee to a company or (business) organisation, and union commitment (UC) has been defined as the binding of an individual to a trade union. Both commitments reflect affective orientations.

1 Background

Quantitative data (a total of 1,824 responses) were collected from all 21 organisations in the spring of 1999. Thus, the study on dual commitment is based on the secondary analysis of the data. Because around 10 percent of respondents were non-unionised, the final data was 1,583 responses.

The empirical survey contains 12 large companies and nine small and medium-sized enterprises (SMEs) from different branches of the economy. The large organisations were two banks, two hospitals, two metalworking factories, two education/training centres, two supermarkets and two parishes of the Lutheran church. The nine SMEs represented varying branches of the economy. The average response rate was 50 %. Although, the data is not like a random sample from all Finnish employees, it represents the Finnish work force quite well.

The purpose of the study was to examine employees' rate of organisational and union commitment, the predictors of OC and UC, and to compare the groups representing different combinations of commitment. The aim of this feature is to explore the antecedents of employee commitment in the Finnish context and to identify the extent to which employees show dual commitment (dual loyalty). The premise to dual commitment is the fact that unions and companies have both compatible and incompatible goals. Unions are concerned for instance with employment security and economic well-being of their members, while managers are concerned particularly with firm performance. These goals can be compatible if firm performance may be associated with satisfied terms of employment. But these goals can also be incompatible, if firm performance may be associated, for instance, with wage reductions, uncomfortable working hours, and loss of jobs (see Sherer & Morishima 1989).

2 Conceptual considerations

It has been generally concluded that commitment is a difficult and rather elusive concept (Guest 1991, 117). A concept of commitment has traditionally been defined so that commitment refers to the willingness of social actors to give their energy and loyalty to social system. So, organisational commitment refers to employees' attachment to organisation or to the employer. It has been defined as the degree to which an individual accepts and identifies with the values and objectives of an organisation (Drucker 1959, 347; Porter et al. 1974; Mowday, Steers & Porter 1979; Mowday, Steers & Porter 1979, 225; Leithwood et al. 1994, 40; Firestone 1993, 7; Allen & Mayer 1990 and 1996). Union commitment has been defined as union loyalty that is defined as the degree to which an employee accepts and identifies with the values and objectives of a trade union (Gordon et al. 1980; Sverke ja Sjöberg 1994).

In both cases a Likert-scale was used for measuring the degree of commitment. Organisational commitment was measured within seven items, and union commitment within four items. Each of those questions has alternatives for answer on a 5-point scale. Commitment items follow the operation of organisational and union commitment made by Swedish researchers Magnus Sverke and Andreas Sjöberg. Organisational commitment items refer to employees' emotional attachment to, identification with and involvement in an organisation. Four items of union commitment refer to value rationality-based commitment to the union. The following table shows the commitment items and the frequencies.

TABLE 1 Commitment items and answers (%)

Commitment items	Totally agree %	Partially agree %	Not agree, not disagree or can't say %	Partially disagree %	Totally disagree %
Organisational commitment					
I would be very happy to spend the rest of my career in this organisation	32	29	21	10	8
I would rather be working somewhere else than in my current organisation	6	11	27	27	29
I don't feel emotionally attached to this organisation	4	12	17	33	36
Belonging to this organisation has a great deal of personal meaning to me	25	38	22	11	4
When I'm working, I like to feel to work hard for my organisation	29	54	14	3	1
I would not be willing to change my workplace even if the economy of the organisation weakened	18	40	25	12	4
I am working with pleasure in my organisation	28	46	18	6	1
Union commitment					
My union and I share approximately the same values	8	45	36	9	2
The decisions made by my union usually reflect my own opinions	4	39	42	12	3
My union's problems are my problems	5	29	43	16	7
My union means a great deal to me personally	6	24	37	21	11

A glimpse at the Table 1 reveals that particularly organisational commitment is at a relatively high level. Approximately 60 percents of respondents agree totally or partially with organisational commitment items. Variation with the union commitment items is greater, and quite large share of respondents do not agree or disagree or can not say his/her opinion of a single union commitment item.

Factor analysis (oblimin rotation) was used to address that organisational and union commitment are distinct phenomena. Those eleven items seemed to measure two independent scales. Thus, there is no evidence of a general commitment factor. The oblimin factor correlation was .29. The two aggregated mean sum variables were built from seven organisational commitment items, and from four union commitment items, so that 5-point scale is ranging from

1.00 (very low commitment) to 5.00 (very high commitment). The internal consistency reliability estimates were high: the Cronbach's alpha of the organisational commitment scale was .89, and the Cronbach's alpha of the union commitment scale was .83. A mean value of the organisational commitment scale was 3.79, and a mean value of the union commitment scale was 3.20. Comparing to many international studies where same type of scales have been used, these mean values are at a relatively high level.

3 Antecedents of organisational and union commitment

Analyses were performed to address the second purpose of the study, i.e. to examine which variables are in connection with OC and UC. The variables can be classified into four categories: 1) demographic variables, 2) work-related variables, 3) union-related variables and variables indicating social bonds and the attitudes of individual employees and 4) organisation-related variables. Measures (for instance, majority of variables in the categories 2,3 and 4) were made on 5-point Likert-type scales (between "1=strongly disagree" and "5=strongly agree").

In the first stage of the study, the connections with variables and commitment measures were studied with conventional methods (i.e. compare means, one-way anova and correlations). After that, the extent to which variables predict commitment to organisation and union, multiple regression analyses were made; one with organisational commitment as the dependent variable and the other with union commitment as the dependent variable. The following findings are based on the results of multiple regression analyses.

Demographic predictors. Age had strong negative connection with union commitment and particularly with organisational commitment. Those, in mature age, were more strongly committed to union and especially committed to organisation than their younger counterparts. The increasing of the level of professional/occupational training reduces an employee's commitment to organisation, but has no connection to union commitment (which was quite a surprising result). Instead of this, women expressed similar feelings of loyalty to the organisation and to the union than men.

Work-related predictors. A socio-economic status had an opposite connection to the commitment measures. High socio-economic status was in connection to stronger organisational commitment, but in connection to weaker union commitment. Positive changes in the terms of employment and job satisfaction had a clear positive connection to OC, but work-related variables had just a very weak connection to UC. For instance, those in fixed-terms contracts were approximately as committed to union (and also to organisation) than those in permanent contracts.

Union-related variables and variables indicating social bonds and the attitudes of individual employees. Collectivist work orientation – which means in the study that an employee prefers to work together with his/her colleagues rather than on his/her own – had a clear positive connection with OC, and also to UC. Different kinds of union-related variables – like union satisfaction, general prounion attitude and the employee's awareness that he/she belongs to a certain social group together with the estimate that members of his/her trade union form an united group in a workplace – predicted effectively employee's commitment to trade union.

Of organisation-related variables, organisational climate, trust in management and the estimate of the competence of immediate superior predicted the level of OC. Trust in a local trade union representative and positive estimate of the operation of a trade union representative (local union representative responsiveness) and also employee's estimate of the competence of immediate superior predicted the level of UC. The positive climate of local industrial relations predicted strong commitment both to organisation and union.

In sum, the results also show that union commitment is predicted particularly just by union-related variables (plus organisation-related variables which are linked with the estimate of local trade union representative), while organisational commitment is predicted primarily by work-related variables, organisation-related variables and by one demographic variable (age). Results of multiple regression analyses support mainly the application of divergent models in predicting organisational and union commitment. Age and the climate of local industrial relations are common predictors to both types of commitment.

4 Groups representing different combinations of commitment

Dual commitment is allegedly present if there is a positive and statistically significant correlation between the organisational and union commitment scales. The Pearson correlation coefficient between two scales in this sample is clear ($r=.23$, $p=.000$). Dual commitment can range from low (representing non-commitment to both organisations) to high (positive attachment to both organisations), and the so-called unilateral commitment refers to a positive attachment to either the organisation or the union, but not to both. To address the third purpose of the study – to examine different combinations of organisational and union commitment – four groups were made using scale midpoint split method. There are many different methods to use scale bifurcation (mean, median and cluster analyses). All methods, except scale midpoint split, are sample-dependent, but midpoint split is sample-independent. Scale midpoint split method has the best correspond with the “real situation of commitment”, because the aggregated mean value is an approximation of a scale's true mean. Furthermore, midpoint split has an advantage of being consistent across studies (commensurate assuming the same scale are used). (see Bemmels 1995; Sverke and Sjöberg 1994).

Employees with values higher than the split point in a scale ($>3,00$) were treated as high, and employees with lower values ($< \text{ or } = 3,00$) as low in that dimension. On the basis of that combination of the bifurcated scales, four different groups, representing different patterns of commitment to organisation and union, were then constructed. The following table shows the shares (and means in both measures) of those groups.

TABLE 2 Four different patterns of commitment (method: scale midpoint split)

Commitment Groups	Low OC & low UC	Low OC & high UC	High OC & low UC	High OC & high UC
% (n)	11% (179)	7% (114)	34% (538)	48% (752)
Mean OC	2,48	2,49	4,01	4,15
Mean UC	2,34	3,67	2,52	3,82

Table 2 produced some interesting results concerning the percentage of individuals expressing high dual commitment. Data indicated that almost half of the respondents had strong dual commitment to organisation and to union. Thus, simultaneous commitment to both company and union seems not to be problematical, suggesting that there is no significant conflict between union and management in Finnish workplaces. This interpretation is congruent with the standpoints of many researchers, according to which, it is behaviorally impossible to be loyal to two conflicting organisations. So, the share of individuals dual committed is reflecting the nature of local industrial relations climate. While these figures are comparable to the percentages of individuals expressing high dual commitment in certain studies, they are substantially higher than those reported in several other studies. Number of individuals in the low dual commitment is relatively low; only one tenth has simultaneous weak commitment. Comparing to many recent studies around the world, this share is really small. A relatively large proportion of individuals were assigned to the unilateral OC group; about one third of Finnish employees belong to this group. The combination of unilateral union commitment was the most uncommon; only 7 percent of responses expressed unilateral UC. In sum, one can say that dual commitment is a dominant character in Finnish working life.

The next research interest was directed to the question: what kinds of factors are characteristic to different groups? The discriminant analyses were used to give answers to what variables separate the groups. Thus, grouping variable is the group which contains four different patterns of commitment, and independent variables are demographic, work-related, union-related and organisation-related variables. The discriminant analyses produced two discriminant functions or discriminant dimensions. The first function separates the groups with simultaneous low and simultaneous high commitment. The second function separates the unilaterally committed groups.

Low dual commitment group was located in a negative limit of the first dimension (group centroid was -1.628), and high dual commitment group was located in a positive limit of the first dimension ($+0.568$). The content of the first dimension was composed of organisation-related and union-related variables. So, high dual commitment group trusted in management, had an experience of the cooperative and conflict-free industrial environment, they felt high union satisfaction and they trusted in a local trade union representative. Positive perception of the union-management relationship climate was typical to the high dual commitment group. The situation of the low dual commitment group was opposite; their perception of the union-management relationship climate was negative. Two unilateral commitment groups were quite close to zero (centre of a dimension), but in the negative side of this dimension.

Unilateral union commitment group was located in a negative limit of the second dimension (-.973), and unilateral company commitment group was located in a positive limit of the second dimension (+.536). The content of second dimension was composed of several work-related variables and one union-related variable, i.e. pronunion attitude. So, what was typical of unilateral union commitment group? Unilaterally union committed employee had a strong attitude for unionism in general (pronunion attitude: agreeing with statements such as "I would always join the union no matter where I worked", "Improvements in terms and conditions at work will only be achieved through collective action" etc.) together with the interpretation that his/her contract had developed poorly over the years, he/she had generally high level of employment uncertainty and low job satisfaction. By contrast, the group which was unilaterally committed to their organisation generally felt job satisfaction, he/she feels that his/her contract has developed favourably, and he/she was expecting that the terms of employment are developing favourably in the future. Unilaterally company committed employee did not base on unionism, and male employees made up the majority of this group.

There was some variation in response according to sector. In general, the share of high dual commitment groups was the greatest in the two banks included in the survey, with the smallest share of high dual commitment group found in education and training centres. One explanation for that can be found in the differences of labour relations climate between these sectors. In the bank sector – despite the heavy turbulence felt by this sector over the past decade – positive perceptions of the union-management climate were highest. By contrast, the union-management relationship was generally not perceived to be free of conflict in the education and training centres.

In sum, the most significant predictor of dual commitment – as in many studies – was the labour-management relations climate (see Angle & Perry 1986; Magenau et al. 1988; Gallagher et al. 1988; Cooke 1990; Kochan, Katz & McKerzie 1986). This has led some researchers to ask, if dual commitment is nothing else than a by-product of favourable relations between management and staff (Gordon and Ladd 1990). This survey, however, notes that this was not necessarily the case, as employees belonging to the high dual commitment group were more interested in the matters of workplace than employees belonging to other three groups (low dual commitment, unilateral organisational commitment and unilateral trade union commitment), even when the labour relations climate was similar. Therefore, the survey concludes that dual commitment has unique predictive power explaining employee attitudes.

5 Main conclusions

The notion that employees may have simultaneous commitment to their organisations and their unions has stimulated industrial relations research for almost five decades. Using data from 1,583 employees of different Finnish economic sectors, a purpose of the study was to examine the bond of commitment of em-

ployees, the predictors of organisational and union commitment, and to evaluate the size of different commitment groups and to compare these groups.

Commitment measures indicated that particularly organisational commitment is at the high level among the Finnish employees, but the mean value of union commitment was above a scale midpoint. Results also showed that union commitment is predicted particularly just by union-related variables, while organisational commitment is predicted primarily by work-related variables, organisation-related variables and by age. Age and the local industrial relations climate are common predictors to both types of commitment.

One of the most interesting results is the fact that the share of high dual commitment group was at high level. This result has traditionally been indicated conflict-free union-management relationship climate. Some researchers have argued that favourable relations between management and staff would have an adverse effect on union commitment. For example, Deery et al. sought (in their research in an Australian public sector in 1994) that two bodies, the employer(company) and the union could be seen as being in competition for the commitment of their organisational members and union commitment is adversely affected by perceptions of a favourable, cooperative industrial relations climate. So, it is postulated that, in a positive industrial relations climate, the union will over time become increasingly irrelevant both for employer's purpose and in the employee's perception.

The research evidence of the Finnish context did not, however, give support to these kinds of arguments. Those with high dual commitment had a stronger commitment to their trade unions than those who have unilateral union commitment. The study concludes that a cooperative industrial relations environment is therefore fundamental to simultaneous commitment to the organisation and to the trade union.

LÄHTEET

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, 1–18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996) Affective, continuance and normative commitment to the organization. An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, 252–276.
- Allen, P. & Stephenson, G. (1985) The relationship of inter-group understanding and inter-party friction in industry. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 23, 203–213.
- Alkula, T. & Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY, Juva.
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981) An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, Vol.26,
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1986), Dual Commitment and Labour-Management Relationship Climates. *Academy of Management Journal*, Vol.29, 31–50.
- Bamberger P., Kluger, A.N., & Suchard, R. (1999). A meta-analysis of union commitment antecedents and consequences. *Academy of Management Journal*, 42, 304–318.
- Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M. & Tindall, C. (1994) *Qualitative Methods in Psychology. A Research Guide*. Open University Press, Buckingham.
- Barling, J. and Wade, W. (1990) Predicting employee commitment to company and union: Divergent models. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 49–61.
- Baruch, Y. (1998) The Rise and Fall of Organizational Commitment. *Human System Management*, vol. 17(2), pp 135–143.
- Beck, U. (1993) *Risk society. Towards a new modernity*. Sage, London.
- Beck, U. (1994) The Debate on the “Individualization Theory” in today’s sociology in Germany. *Soziologie*, Special edition 3, 191–200.
- Becker, T., Billings, R., Eveleth, D. & Gilbert, N. (1996) Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy of Management Journal* 36, 464–482.
- Bemmels, B. (1995) Dual Commitment. Unique Construct or Epiphenomenon? *Journal of Labour Research*, Vol. 16, 401–423.
- Beynon, H. (1984) *Working for Ford*. Penguin, Harmondsworth.
- Blom, R. et al. (1984) *Suomalaiset luokkakuvassa*. Vastapaino, Tampere.
- Blom, R. (toim.) (1999) *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Gaudeamus, Helsinki.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Gaudeamus, Helsinki.
- Borg, O. (1980) *Palkansaajien järjestövoiman kasvu 1944–1980*. Tampereen yliopisto, Poliittikan tutkimuslaitos. Tutkimuksia 56, Tampere.
- Bourdieu, P. (1985) *Sosiologian kysymyksiä*. Vastapaino, Jyväskylä.

- Buchanan, B. (1974) Building Organizational Commitment. The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533–546.
- Cappeli, P. (1985) Competitive Pressures and Labour Relations in the Airline Industry. *Industrial Relations* 24, 316–338.
- Castells, M. (1996) *The Information Age. Economy, Society and Culture. Vol. 1: The Rise of the Network Society.* Blackwell, Oxford.
- Cheney, G. & Thompkins, P.K. (1987) Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, Vol. 38, 1–15.
- Chatfield, C. & Collins, A. J. (1980) *Introduction to Multivariate Analysis.* Chapman and Hall, London.
- Cooke, W.N. (1990) Labor-Management Cooperation. *New Partnership or Going in Circles?* Kalamazoo: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Deery, S.J. Iverson, R.D. and Erwin, P.J. (1994) Predicting Organizational and Union Commitment: The Effect of Industrial Relations Climate. *British Journal of Industrial Relations*, 32:4.
- Dean, L.R. (1954) Union Activity and Dual Loyalty. *Industrial and Labor Relations Review* 7, 526–536.
- Drucker, P. (1959) *Käytännön liikkeenjohto.* Tammi, Helsinki.
- England, R. (1960) Dual Allegiance to Company and Union. *Personnel Psychology* 23, 20–25.
- Erkkilä, M. (1996) Tietoa, toimintaa, turvallisuutta. SAK:n liittojen jäsen-tutkimus 1995. Gummerus, Jyväskylä.
- European Industrial Relations Review, Issue 301, February 1999
- European Industrial Relations Review, Issue 302, March 1999.
- European Industrial Relations Review, Issue 305, June 1999.
- Ferner, A. – Hyman, R. (eds.) (1998) *Changing Industrial Relations in Europe.* Blackwell Publishers, Oxford.
- Festinger, L. (1962) *A Theory of Cognitive Dissonance.* Row IL, Evanston.
- Freeman, R. (1978) Job Satisfaction as an Economic Variable. *American Economic Review*, Vol. 68, 135–141.
- Friedman, L., & Harvey, R. J. (1986) Factors of union commitment: The case for a lower dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 71, 371–376.
- Fukami, C.V. & Larson, E.W. (1984) Commitment to Company and Union. Parallel Models. *Journal of Applied Psychology* 69, 367–371.
- Fullagar, C. & Barling, J. (1989) A Longitudinal Test of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty. *Journal of Occupational Psychology* 64, 129–143.
- Fullagar, C. and Barling, J. (1987) Towards A Model Of Union Commitment. *Advances in Industrial and Labour Relations.* Vol.4, 43–78.
- Gallagher, D.G. & Strauss, G. (1991) Union Membership Attitudes and Participation, pp. 139–174 in Strauss, G., Gallagher, D.G. & Fiorito, J. (eds.) *The State of the Unions.* IRRRA, Madison.
- Giddens, A. (1990) *Consequences of Modernity.* Polity Press, Cambridge.
- Giddens, A. (1999) *Sociology.* Polity Press, Cambridge.

- Gordon, M.E. - Philbot, J.W. - Burt, R. - Thompson, C.A. & Spiller, W.E. (1980) Commitment to the Union. Development of a Measure and an Examination of its Correlates. *Journal of Applied Psychology* 7, 479-499.
- Gordon, M.E. & Ladd, R.T. (1990) Dual Allegiance. Renewal, Reconsideration and Recantation. *Personnel Psychology* 43, 37-69.
- Granovetter, M. (1985) Economic Action and Social Structure. The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, vol. 91, 3,
- Guest, D. E. (1991) Employee Commitment and Control. In J. F. Hartley and G. M. Stephenson (Eds) *Employment Relations*. Blackwell, Oxford.
- Happonen, M. & Mauno, S. & Nätti, J. & Kinnunen, U. (1998) Koettu epävarmuus. Pitkittäistutkimus kolmessa organisaatiossa. *Janus* 6, 279-298.
- Hirschman, A. (1970) *Exit, Voice and Loyalty*. Harvard University Press, Cambridge.
- Homans, G. (1950) *the Human Group*. New York.
- Huszczo, G.E. (1983) Attitudinal and Behavioral Variables Related to Participation in Union Activities. *Journal of Labour Research* 4, 289-297.
- Ilmonen, K. (1993) Ay-liikkeen vaihtoehdot 1990-luvun Suomessa. Teoksessa K. Ilmonen (toim.) *Kestävyyskoe*. Vastapaino, Tampere.
- Ilmonen, K. (1995) Agentti, yksilöllistyminen ja moraalit. *Sosiologia* 1/1995, 26-37.
- Ilmonen, K. & Kevätsalo, K. (1995) Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. *Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia* 59, Helsinki.
- Ilmonen, K. - Jokivuori, P. - Liikanen, H. - Kevätsalo, K. & Juuti, P. (1998) Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskäytännöt. SoPhi, Jyväskylä.
- Ilmonen, K. & Jokivuori, P. (2000) A Social Movement of the Mature Stage of Post-Industrial Society? The Internal Division of the Finnish trade union movement in the 1990s. *Work, Employment and Society*, Vol. 14, 137-157.
- Ilmonen, K. - Jokivuori, P. - Kevätsalo, K. - Juuti, P. - (2000) Luottamus ja paikallinen sopiminen. *Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja* 66. Jyväskylän yliopiston yliopistopaino, Jyväskylä.
- Ishikawa, A. & Le Grand, C. (2000) Workers' Identity with the Management and/or the Trade Union. Teoksessa Ishikawa, A., Martin, R., Morawski, W. & Rus, V. (toim.) *Workers, Firms and Unions 2. The Development of Dual Commitment*. Peter Land GmbH, Frankfurt am Main.
- Iverson, R.D. & Kuruvilla, S. (1991) An Examination of the Existence of Dual Commitment in Australia and Sweden. Paper presented at the annual meeting of the Academy of management, Miami.
- Jacoby, S. M. (1983) Union-Management Cooperation in the United States. Lessons from the 1920s. *Industrial and Labour Relations Review* 37, 13-33.
- Jacoby, S.M. (1985) *Employing Bureaucracy: Managers, Unions and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*. Columbia University Press, New York.
- Jokivuori, P. - Kevätsalo, K. & Ilmonen, K. (1996) Ay-jäsenen monet kasvot. Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan jäsenistä. Jyväskylä: Jyväskylän

- yliopiston sosiologian julkaisuja 60. Jyväskylän yliopiston yliopistopaino, Jyväskylä.
- Jokivuori, P. (1997) Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 62. Jyväskylän yliopiston yliopistopaino, Jyväskylä.
- Juuti, P. (1992) Organisaatiokäyttäytyminen. Otava, Keuruu.
- Järvi, P. (1999) Sitoutuminen ja ammattikuva. Teoksessa Nurmi, R (toim.) Neljännesvuosissa johtamista ja organisaatiotutkimusta Turun kauppakorkeakoulussa. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja Keskusteluja ja raportteja 2/1999, Turku.
- Kalleberg, A.L. & Mastekaasa, A. (1994) Firm Internal Labor Markets and Organizational Commitment in Norway and the United States. *Acta Sociologica* 37, 269-286.
- Kandolin, I. & Kauppinen, K. (1994) Teoksessa Lindström, K. (toim.) Nais- ja miesjohtaja, johtamistapa ja työyhteisön toimivuus. Terve työyhteisö, kehittämisen malleja ja menetelmiä. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kanter, R.M. (1968) Commitment and Social Organization. A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review* 33, 499-517.
- Kehälinna, H. & Melin, H. (1987) Raportti ammattiyhdistysaktiivisuudesta. SAK:n järjestötutkimusprojekti. Painokaari, Helsinki.
- Kelly, C. & Kelly, J. (1994) Who Gets Involved in Collective Action? Social Psychological Determinants of Individual Participation in Trade Unions. *Human Relations*, vol. 47, no 1, 63-88.
- Kevätsalo, K. (1988) Selviytymistä, vastarintaa, vapauspyrkimyksiä. Työpaikalla toimimisen muuttuvat ehdot 1980-luvun Suomessa. Tutkijaliitto, Vaasa.
- Kevätsalo, K. (1985) Harvainvallan kuviot. Kansankultturi, Hämeenlinna.
- Kiianmaa, A. (1996) Moderni totemismi. Tutkimus työelämästä, solidarisuudesta ja sosiaalisista verkoista keskiluokkaistuvassa Suomessa. Kehityksen Avaimet Ky, Keuruu.
- Kiianmaa, A. (1997) Yritykseen sitoutuminen ja samastuminen, ss.99-109. Teoksessa: Iris Aaltio-Marjosola (toim.) Organisaatio ja yrittäjyys. WSOY, Juva.
- Kinnunen, K. (1992) Kaupan ammattiliittojen sopeutuminen 80-90-luvun työmarkkinoiden muutokseen Euroopassa. Liikealan ammattiliitto, Helsinki.
- Kochan, T.A., Katz, H. C. and McKersie, R. B. (1986) *The Transformation of American Industrial Relations*. Basic Books, New York.
- Kortteinen, M. (1997) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää, Hämeenlinna.
- Kotkavirta, J. (2000) Toivo, luottamus ja identiteetti. Teoksessa Kotkavirta, J. & Tuomi, A. (toim.) Toivo ja luottamus epävarmuuksien maailmassa. Sophi, Jyväskylä.
- Lawler, E.E. & Mohrman, S.A. (1987) Unions and the new management. *The Academy of Management Executive*, 1 (4), 293-300.

- Lazarsfeld, P. (1955) *Esipuhe teoksessa Hyman, H.: Survey Design and Analysis*, v-xiii. The Free Press, New York.
- Laukkanen, E. (2001) *Muutoksen tekijä. SAK:n järjestötutkimus 2000, peruseraportti*. Gummerus, Jyväskylä.
- Leithwood, K., Begley, P.T. & Cousins, J.B. (1994) *Developing Expert Leadership for Future Schools*. Falmer, London.
- Magenau, J.M., Martin, J.E. & Peterson, M.M. (1989) Dual and Unilateral Commitment Among Stewards and Rank-and-File Union Members. *Academy of Management Journal* 13, 359-376.
- Mann, M. (1973) *Consciousness and Action among the Western Working Class*. Macmillan, Basingstoke.
- March, J.G. & Simon, H. (1958) *Organizations*. Wiley, New York.
- Martin J.E. - Magenau, J.M. & Petersson, M.F. (1986) Variables Related to Patterns of Union Stewards' Commitment. *Journal of Labour Research* 4, 323-336.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990) A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Gellatly I.R. (1990) Affective and Continuance Commitment to the Organization. Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-lagged Relations. *Journal Of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997) *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. Sage, London.
- Morris, T.J., Lydka, H. and Fenton-O'Creevy, M.P. (1993) Can commitment be managed? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, vol. 3, no.3, April, 21-42.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982) *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Muchenberg, U., Stroh, C. & Zoll, R. (1995) *Towards a new paradigm of trade unions in Europe*. Transfer.
- Mäkelä, J. (1996) *Menneisyyden nykyisyys. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tuolla puolen*. Rovaniemi, Lapin yliopistopaino.
- Noro, A. (1996) *Georg Simmel - Muotojen sosiologiasta moderniteetin diagnoosiin*. Teoksessa: Gronow, J. - Noro, A. - Töttö, P.: *Sosiologian klassikot*. Gaudeamus, Helsinki. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Nummenmaa, T. - Konttinen, R. - Kuusinen, J. & Leskinen, E. (1997) *Tutkimusaineiston analyysi*. WSOY, Porvoo.
- Ollman, B. (1993) *Dialectical Investigations*. Routledge, London.
- O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986) Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.

- Peat, B. (2001) Re-Conceptualising 'Union Commitment'. Manchester Metropolitan University Business School Working Paper Series, WP01/07.
- Pekkola, J. (2001) Etätyö Suomessa. Väitöskirjan julkaisematon käsikirjoitus.
- Puohiniemi, T. (1993) Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Tilastokeskuksen tutkimuksia 202, Helsinki.
- Ragin, C. (1987). The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies. University of California Press, Berkeley.
- Reichers, A. (1985) A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, Vol.10, 465-476.
- Roos, J-P (1987) Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. *Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia* 454, Hämeenlinna.
- Rubenowitch, S. (1989) Organisaatiopsykologia. W&G, Espoo.
- Seppänen, P. (1958) Tehdas ja ammattiyhdistys. WSOY, Porvoo.
- Sherer, P. & Morishima, M. (1989) Roads and Roadblocks to Dual Commitment. Similar and Dissimilar Antecedents of Union and Company Commitment. *Journal of Labour Research*, vol. 10, 311-330.
- Sihvo, T. & Uusitalo, H. (1993) Mieliäiteiden uudet ulottuvuudet. *Stakes, tutkimuksia* 33, Helsinki.
- Snape, E. & Chan, A.W. (2000) Commitment to Company and Union. Evidence from Hong Kong. *Industrial Relations*, Vol. 39, 445-459.
- Somers, M.J. (1995) Organisational Commitment, Turnover and Absenteeism. An Examination of Direct and Interactional Effects. *Journal of Organisational Behavior*, 16, 49-58.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Steers, R.M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* 22, 46-56.
- Stagner, R. (1954) Dual Allegiance as a Problem in Modern Society. *Personnel Psychology*, vol. 7, 41-66.
- Suhonen, P. (1989) Suomi muutoksen yhteiskunta. Hanki ja Jää, Helsinki.
- Suikkanen, A. & Linnakangas, R. (1998) Uusi työmarkkinajärjestys. *Sitra* 182, Helsinki.
- Sverke, M. & Sjöberg, A. (1994) Dual Commitment to Company and Union in Sweden. An Examination of Predictors and Taxonomic Split Methods. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 15, 531-564.
- Sydow, J. (1998) Understanding the Constitution of Interorganisational Relations: Forms and Facades of Trust. In Lane, C & Bachmann, R (eds.), *Trust Within and Between Organisations*. Guildford and King's Lynn: Oxford University Press.
- Takala, T. (1994) Liikkeenjohdon kehityshistoria. Atena, Jyväskylä.
- Terry, M. (Ed.) (2000) Redefining Public Sector Unionism. UNISON and the Future of Trade Unions. Routledge, London.
- Tetrick, L. E. (1995) Benefit coverage and employees' attitudes: A social exchange perspective. In LE Tetrick and J. Barling (Eds.), *Changing employment relations. Behavioral and Social Perspectives*. American Psychological Association, Washington DC.

- Thacker, J.W. & Rosen, H: (1986) Dynamics of Employee Reactance to Company and Union. Dual Allegiance Revisited and Expanded. *Relations Industrielles* 41, 128-142.
- Thompson, J.B. (1996) Tradition and Self in a Mediated World. Teoksessa Heelas, P., Lash, S. & Morris, P. *Detraditionalization. Critical reflections on Authority and Identity*. Blackwell, Oxford.
- Thompson, P. & McHugh, D. (1995) *Work organisations: A critical introduction*. Macmillan, London.
- Toivonen, T. (1999) *Empiirinen sosiaalitutkimus: filosofia ja metodologia*. WSOY, Porvoo.
- Ylöstalo, P. & Rahikainen, O. (1998) *Työolobarometri 1997. Työpoliittinen tutkimus 186*. Työministeriö, Helsinki.
- Vähätalo, K. (1985) *Työpaikkatasoinen ammattiyhdistysorganisaatio ja yhteiskunnallinen valta*. Helsinki.
- Waddington, J. & Whitston, C. (1997) "Why do people join trade unions in a period of membership decline?". *British Journal of Industrial Relations*, 35, 4.
- Walton, R. E., Cutcher-Gershenfeld, J. E., McKersie, R. (1994) *Strategic Negotiations. A Theory of Change in Labor-Management Relations*. Harvard Business School Press, Boston.
- Zoll, R. (1993) *Alltagssolidarität und Individualismus*. Suhrkamp, Frankfurt.

Liite 1

Faktorianalyysi (varimax rotaatio) työssä viihtymistä heikentävistä tekijöistä (itseisarvoltaan alle 0,10 olevat lataukset poistettu).

Muuttuja	Faktori 1	Faktori 2	Faktori 3	Faktori 4	Faktori 5	Kommunaliteetti
Työn yksitoikkoisuus	0,67		0,10	0,17	0,19	0,48
Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	0,51	0,32		0,13	0,21	0,46
Etenemismahdollisuuksien puute	0,66	0,16	-0,12		0,20	0,58
Kehittymismahdollisuuksien puute	0,71		0,11	0,26		0,57
Työjärjestelyt, johtaminen	0,29	0,77	0,23		0,40	0,64
Työpaikan ilmapiiri	0,23	0,74			0,18	0,59
Suhteet esimiehiin		0,76				0,62
Kiire ja kireät aikataulut	0,11		0,73			0,50
Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus			0,62			0,43
Työn pakkotahtisuus	0,12		0,75		0,10	0,41
Työmatkat				0,64		0,36
Yksinäisyys		0,21		0,63	0,11	0,24
Työajat	0,12	0,15	0,32	0,17	0,54	0,40
Palkka					0,63	0,27
Ominaisarvo	3,85	1,66	1,27	1,23	1,04	
Selitysosuus (yht. 49,4%)	21,4%	9,1%	7,0%	6,2%	5,6%	

Liite 2

Faktorianalyysi (varimax rotaatio) työssä viihtymistä lisäävistä tekijöistä (itseisarvoltaan alle 0,10 lataukset poistettu).

Muuttuja	Faktori 1	Faktori 2	Faktori 3	Kommunaliteetti
Työn arvostus	0,55			0,43
Suhteet esimiehiin	0,52	0,32	0,21	0,36
Uralla eteneminen	0,54	0,14		0,31
Palkka	0,58			0,34
Työskentelyolosuhteet	0,49	0,23	0,18	0,32
Työpaikan henki	0,58	0,21		0,39
Työsuhteen varmuus	0,47	0,12		0,20
Vaikutusmahdollisuudet työhön	0,60			0,48
Työn mielenkiintoisuus	0,11	0,72		0,52
Työn vaihtelevuus	0,10	0,74		0,56
Asiakkaat/potilaat		0,48	0,13	0,21
Uusien asioiden oppiminen	0,20	0,49		0,26
Työajat	0,14	0,21	0,56	0,34
Työmatkat			0,67	0,45
Ominaisarvo	4,00	1,24	1,00	
Selitysosuus (yht. 33,9%)	23,3%	6,1%	4,6%	

Liite 3

Faktorianalyysi (varimax rotaatio) kysymyssarjan 33 ja 40 väittämistä (itseisarvoltaan alle 0,10 olevat lataukset poistettu).

Muuttuja	Faktori 1	Faktori 2	Faktori 3	Kommunali- teetti
Yrityksen/organisaation johto toimii luotettavasti	0,69	0,12	-0,25	0,55
Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa	0,78	0,10	-0,21	0,67
Esimies/alais -suhteet ovat yleisesti ottaen työpaikallani hyvässä kunnossa	0,69	0,12	-0,20	0,53
Työpaikkani johto pitää koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä	0,71	0,14	-0,13	0,53
Johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet	0,69	0,12	-0,23	0,54
Johto on toiminnallaan osoittanut, että se luottaa alaisiinsa	0,80	0,12		0,69
Voin kaikissa tilanteissa luottaa henkilöstöryhmääni edustavaan luottamusmieheen/yhdyshenkilöön	0,13	0,71	-0,14	0,54
Ammattijärjestöt vaikuttavat menestyksekkäästi työpaikan toimintaan	0,14	0,65		0,45
Tiedonkulku ammattiryhmäni ja sitä edustavan ay-edustajan välillä toimii hyvin		0,73		0,55
Muutokset työpaikalla on suoritettu yhteistyössä johdon ja ay-edustajien välillä	0,28	0,55		0,40
Tunnen voimakasta jakoa meihin ja heihin, kun ajattelen työntekijöitä ja johtoa työpaikallani	-0,28	0,11	0,57	0,42
Alaisten ei kannata koskaan täysin luottaa johtoon	-0,29		0,83	0,78
Työpaikalla kannattaa luottaa vain itseensä		-0,15	0,47	0,23
Ominaisarvo	5,07	1,96	1,27	
Selitysosuus (yht. 53,0%)	35,7%	11,4%	5,9%	

Liite 4. Kyselylomake

K Y S E L Y L O M A K E

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. asumerossa 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. opistason 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 henkilöryhmistä?

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. työjohtotehtävät
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. pääluottamusmiehes, työsuojeluvaltuutettu)
12. muu tehtävä, _____
mikä _____

9. Onko nykyinen työ- tai virkasuhteesi?

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

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

viikossa _____ tuntia tai periodissa/ _____ tuntia
jaksoyössä

11. Millainen työaikamuoto Simulla on?

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

12. Mikä seuraavista vaihtoehtoista on palkkausmuutos?

1. kiinteä kuukausipalkka
2. kiinteä tunti- tai viikkopalkka
3. kiinteä peruspalkka ja vuorolisät
4. kiinteä peruspalkka ja vuorolisät sekä provisio- 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. toimipaikka-kohtainen

14. Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajan palveluksessa?

_____ vuotta

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

	Parantunut		Heikentynyt	
	selvästi	jonkin verran	jonkin verran	selvästi
a) Palkkataso	1	2	4	5
b) Etienemismahdollisuutesi	1	2	4	5
c) Työsi varmuus	1	2	3	4
d) Työsi mielenkiintoisuus	1	2	3	4
e) Työsi itenäisyys	1	2	3	4
f) Työsi vastuullisuus	1	2	3	4
g) Omien tavoitteiden saavuttaminen	1	2	3	4
h) Vaikutusmahdollisuutesi työssä	1	2	3	4

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

	Erittäin todennäköistä		Melko todennäköistä		Erittäin epätodennäköistä	
	1	2	3	4	5	6
a) Sinut siirretään muuhun työhön	1	2	3	4	5	6
b) Sinut irtisanotaan	1	2	3	4	5	6
c) Sinut lomautetaan	1	2	3	4	5	6
d) Sinulle tarjotaan eläkeratkaisua	1	2	3	4	5	6
e) Työaikasi lyhennetään	1	2	3	4	5	6
f) Työaikasi muuttuu epämurkavaksi	1	2	3	4	5	6
g) Palkkaasi alennetaan	1	2	3	4	5	6
h) Lomarahat poistetaan tai supistetaan	1	2	3	4	5	6
i) Joudut työkyvyttömäksi	1	2	3	4	5	6

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

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

- a) Minulla on valtaa vaikuttaa omaan työhöni liittyviin asioihin.....1 2 3 4 5 9
- b) Voin esittää 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 minun irtsanoaan, 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	Melko samaa mieltä	En samaa mieltä enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1	2	3	4	5	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 ihmisin 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 henkilökohdalliset lisät ovat yleisesti tiedossa.....1 2 3 4 5 9

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

	Parane- sel- västi	Ei- jonkin verran	Ei- muuttakaan	Heikenee 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. Tiedotetaan työsi työstä koskevista muutoksista yleensä

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

22. Kun haluat luokitella tietoa yksikkösi tilanteesta, niin keneitä tai mistä hankit tietoa? Laita numerorajjes-
tykseen **kaksi tärkeintä lähdetä** (lärkein = 1 ja toiseksi tärkein=2)

- ____ yrityksen/organisaation johto
- ____ yksikön/osaston johto
- ____ henkilöstölehti tai vastaava
- ____ ilmoitustaulu
- ____ oma esimies
- ____ luottamusmiehes
- ____ 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 pakkorahtaisuus	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 kiirettämyys	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. Uralta 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	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

- A. Kiipailuhenkeä?
 B. Esiintymisen ja alaisen välisiä ristiriitoja?
 C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?
 D. Entä työpaikallanne eri henkilöryhmien välisiä ristiriitoja?

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

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

1. Olin 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. Kuvailen 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 kuullut 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) luottamusmiehenä, pääluottamusmiehenä tai yhdyshenkilönä	1	2
b) työsuojeluvastuutettu tai -asiamies (varsinainen)	1	2
c) muu luottamustehtävä (esim. varaluottamusmiehenä, osaston luottamusmiehenä, tehtävä yhteistoiminta-alueissa 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 jossakin 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 ammattiliittoon, jonka jäsen olet (Rengasta kustakin se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa sitä miten paljon olet väitteen kanssa samaa mieltä tai eri mieltä)

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

1. Ammattiliitollani ja minulla on suurinpiirtein samalaiset 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. Oletko 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 väittämäs-
tä se vastausvaihtoehto, joka parhaiten kuvaa sitä miten paljon olet väitteeseen kanssa samaa tai eri mieltä)

Täysin samaa mieltä 1	Melko samaa mieltä 2	En samaa enkä eri mieltä 3	Melko eri miel- tä 4	Täysin eri mieltä 5	En osaa sanoa 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 kullakin riviltä mielestäsi paras vaihtoehto** (vaikka se ei nyt olisikaan käytäntö tai mahdollista).

Paras pää- töksenteke- taso alla maintuissa asioissa	Työnantaja tai työnanta- jan edustaja päättää yksin	Kaikkia pal- kansaajia koskevilla laeilla	Keskusjär- jestöjen tai ammattiliit- tojen sopi- muksin	Paikallisesti työnantajan ja henkilös- tön edustaji- en kesken sopien	Tiimin tai työryhmän sisäisellä päätöksellä	Yksityisen työntekijän ja työnanta- jan edusta- jan välisellä sopimuksel- la
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 työaika- ja rättykset	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 työtietävien muuttaminen	1	2	3	4	5	6
H. Työor- ganiisaation 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	1	2	3

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	1	2	3

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	1	2	3

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	1	2	3

LUOTTAMUKSESTA

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

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

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

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

Täysin samaa mieltä	Meiko samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1	2	3	4	5	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 henkilöstöryhmäni edustavaan luottamusmieheen/yhdyshenkilöön.....1 2 3 4 5 9
- 4) Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistlevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi.....1 2 3 4 5 9
- 5) Työpaikkani johto luottaa alaisiinsa.....1 2 3 4 5 9
- 6) Ammatinjärjestöt 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 ammatiryhmäni 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 henkilöstösuunnittelua 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

13

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

- Suhteet toimivat erittäin hyvin
- Suhteet toimivat melko hyvin
- Suhteet toimivat melko huonosti
- Suhteet toimivat erittäin huonosti
- En osaa sanoa

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

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

14

- 1 KYÖSTIÖ, O. K., Oppilaiden terveydentilan riippuvuus koulutyypistä. – Health status of pupils according to type of school. 78 p. Summary 6 p. 1962.
- 2 HEINONEN, VEIKKO, Differentiation of primary mental abilities. 136 p. 1963.
- 3 ELONEN, ANNA S., TAKALA, MARTTI & RUOPPILA ISTO, A study of intellectual functions in children by means of the KTK performance scales. 181 p. 1963.
- 4 JUURMAA, JYRKI, On the ability structure of the deaf. 114 p. 1963.
- 5 HEINONEN, VEIKKO, Lyhennetty faktori-analyysi. – A short method for factor analysis. 76 p. Summary 5 p. 1963.
- 6 PITKÄNEN, PENTTI, Fyysisen kunnon rakenne ja kehittyminen. – The structure and development of physical fitness. 163 p. Summary 10 p. 1964.
- 7 NURMI, VELL, Maamme seminaarien varsinaisen opettajakoulutuksen synty ja kehittyminen viime vuosisadalla I. – Die Entehung und Entwicklung der praktischen Lehrer-bildung unserer Lehrerseminare im vorigen Jahrhundert I. 270 p. Zusammenfassung 15 p. 1964.
- 8 NURMI, VELL, Maamme seminaarien varsinaisen opettajakoulutuksen synty ja kehittyminen viime vuosisadalla II. – Die Entstehung und Entwicklung der praktischen Lehrer-bildung unserer Lehrerseminare im vorigen Jahrhundert II. 123 p. Zusammenfassung 10 p. 1964.
- 9 NUMMENMAA, TAPIO, The language of the face. 66 p. 1964.
- 10 ISOSAARI, JUSSI, Bruno Boxström ja Sortavalan seminaarin kasvatusaineiden opetus 1882-1917. – Bruno Boxström und der Unterricht in den pädagogischen Fächern am Seminar von Sortavala 1882-1917. 167 p. Zusammenfassung II p. 1964.
- 11 NUMMENMAA, TAPIO & TAKALA, MARTTI, Parental behavior and sources of information in different social groups. 53 p. 1965.
- 12 WECKROTH, JOHAN, Studies in brain pathology and human performance I. – On the relationship between severity of brain injury and the level and structure of intellectual performance. 105 p. 1965.
- 13 PITKÄNEN, PENTTI, Ärsyke- ja reaktioanalyytisten faktorointitulosten vastaavuudesta. – On the congruence and coincidence between stimulus analytical and response analytical factor results. 223 p. Summary 14 p. 1967.
- 14 TENKKU, JUSSI, Are single moral rules absolute in Kant's ethics? 31 p. 1967.
- 15 RUOPPILA, ISTO, Nuorten ja varttuneiden opiskelijoiden väliset asenne-erot eräissä ylioppilaspohjaisissa oppilaitoksissa. – Attitude differences between young and advanced university and college students. 182 p. Summary 14 p. 1967.
- 16 KARVONEN, JUHANI, The structure, arousal and change of the attitudes of teacher education students. 118 p. 1967.
- 17 ELONEN, ANNA S., Performance scale patterns in various diagnostic groups. 53 p. 1968.
- 18 TUOMOLA, UUNO, Kansakouluntarkastajaan kohdistuvista rooliodotuksista. – On role-expectations applied to school inspectors. 173 p. Summary 8 p. 1968.
- 19 PITKÄNEN, LEA, A descriptive model of aggression and nonaggression with applications to childrens behaviour. 208 p. 1969.
- 20 KOSKIAHO, BRIITTA, Level of living and industrialisation. 102 p. 1970.
- 21 KUUSINEN, JORMA, The meaning of another person's personality. 28 p. 1970.
- 22 VILJANEN, ERKKI, Pohjakoulutustaso ja kansakoulunopettajan kehitysympäristöjen muodostuminen. – The level of basic education in relation to the formation of the development milieu of primary school teachers. 280 s. Summary 13 p. 1970.
- 23 HAGFORS, CARL, The galvanic skin response and its application to the group registration of psychophysiological processes. 128 p. 1970.
- 24 KARVONEN, JUHANI, The enrichment of vocabulary and the basic skills of verbal communication. 47 p. 1971.
- 25 SEPPO, SIMO, Abiturienttien asenteet uskonnon-opetukseen. – The attitudes of students toward religious education in secondary school. 137 p. Summary 5 p. 1971.
- 26 RENKO MANU, Opettajan tehokkuus oppilaiden koulusaavutusten ja persoonallisuuden kehittämässä. – Teacher's effectiveness in improving pupils' school achievements and developing their personality. 144 p. Summary 4 p. 1971.
- 27 VAHERVA, TAPIO, Koulutustulokset peruskoulun ala-asteella yhteisömuuttujien selittäminä. – Educational outcomes at the lower level of the comprehensive school in the light of ecological variables. 158 p. Summary 3 p. 1974.
- 28 OLKINUORA, ERKKI, Norm socialization. The formation of personal norms. 186 p. Tiivistelmä 4 p. 1974.
- 29 LIIKANEN, PIRKKO, Increasing creativity through art education among pre-school children. 44 p. Tiivistelmä 4 p. 1975.
- 30 ELONEN, ANNA S., & GUYER, MELVIN, Comparison of qualitative characteristics of human figure drawings of Finnish children in various diagnostic categories. 46 p. Tiivistelmä 3 p. 1975.
- 31 KÄÄRIÄINEN, RISTO, Physical, intellectual, and personal characteristics of Down's syndrome. 114 p. Tiivistelmä 4 p. 1975.
- 32 MÄÄTTÄ, PAULA, Images of a young drug user. 112 p. Tiivistelmä 11 p. 1976.
- 33 ALANEN, PENTTI, Tieto ja demokratia. – Epistemology and democracy. 140 p. Summary 4 p. 1976.
- 34 NUPPONEN, RIITTA, Vahvistajaroolit aikuisten ja lapsen vuorovaikutuksessa. – The experimental roles of reinforcing agent in adult-child interaction. 209 p. Summary 11 p. 1977.

- 35 TEIKARI, VEIKKO, Vigilanssi-ilmion mittaamisesta ja selitysmahdollisuuksista. – On measuring and explanation of vigilance. 163 p. Summary 2 p. 1977.
- 36 VOLANEN, RISTO, On conditions of decision making. A study of the conceptual foundations of administration. – Päätöksenteon edellytyksistä. Tutkimus hallinnon käsitteellisistä perusteista. 171 p. Tiivistelmä 7 p. 1977.
- 37 LYYTINEN, PAULA, The acquisition of Finnish morphology in early childhood. – Suomen kielen morfologisten säännönmukaisuuksien omaksuminen varhaislapsuudessa. 143 p. Tiivistelmä 6 p. 1978.
- 38 HAKAMÄKI, SIMO, Maaseudulle muutto muutto liikkeen osana. – Migration on rural areas as one element of migration as a whole. 175 p. Summary 5 p. 1978.
- 39 MOBERG, SAKARI, Leimautuminen erityispedagogiikassa. Nimikkeisiin apukoululainen ja tarkkailuluokkalainen liittyvät käsitykset ja niiden vaikutus hypoteettista oppilasta koskeviin havaintoihin. – Labelling in special education. 177 p. Summary 10 p. 1979.
- 40 AHVENAINEN, OSSI, Lukemis- ja kirjoittamis-häiriöinen erityisopetuksessa. – The child with reading and writing disabilities in special education. 246 p. Summary 14 p. 1980.
- 41 HURME, HELENA, Life changes during childhood. – Lasten elämänmuutokset. 229 p. Tiivistelmä 3 p. 1981.
- 42 TUTKIMUS YHTEISKUNTAPOLITIIKAN VIITOITAJANA. Professori Leo Paukkuselle omistettu juhla kirja. 175 p. 1981.
- 43 HIRSIJÄRVI, SIRKKA, Aspects of consciousness in child rearing. – Tietoisuuden ongelma kotikasvatuksessa. 259 p. 1981.
- 44 LASONEN, KARI, Siirtolaisoppilas Ruotsin kouluyhteisössä. Sosiometrinen tutkimus. – A socio-metric study of immigrant pupils in the Swedish comprehensive school. 269 p. Summary 7 p. 1981.
- 45 AJATUKSEN JA TOIMINNAN TIET. Matti Juntusen muistokirja. 274 p. 1982.
- 46 MÄKINEN, RAIMO, Teachers' work, wellbeing, and health. – Opettajan työ, hyvinvointi ja terveys. 232 p. Tiivistelmä 2 p. 1982.
- 47 KANKAINEN, MIKKO, Suomalaisen peruskoulun eriyttämiskäytännön yhteiskunnallisen taustan ja siirtymävaiheen toteutuksen arviointi. 257 p. Summary 11 p. 1982.
- 48 WALLS, GEORG, Health care and social welfare in, cooperation. 99 p. Tiivistelmä 9 p. 1982.
- 49 KOIVUKARI, MIRJAMI, Rote learning comprehension and participation by the learners in Zairian classrooms. – Mekaaninen oppiminen, ymmärtäminen ja oppilaiden osallistuminen opetukseen zairelaisissa koululuokissa. 286 p. Tiivistelmä 11 p. 1982.
- 50 KOPONEN, RITVA, An item analysis of tests in mathematics applying logistic test models. – Matematiikan kokeiden osioanalyysi logistisia testimalleja käyttäen. 187 p. Tiivistelmä 2 p. 1983.
- 51 PEKONEN, KYÖSTI, Byrokratia politiikan näkökulmasta. Poliitiikan ja byrokratian keskinäinen yhteys valtio- ja yhteiskuntaprosessin kehityksen valossa. – Bureaucracy from the viewpoint of politics. 253 p. 1983.
- 52 LYYTINEN, HEIKKI, Psychophysiology of anticipation and arousal. – Antisipaation ja viriämisen psykofysiologia. 190 p. Tiivistelmä 4 p. 1984.
- 53 KORAKIANGAS, MIKKO, Lastenneuvolan terveydenhoitajan arvioinnit viisivuotiaiden lasten psyykkisestä kehityksestä. – The psychological assessment of five-year-old children by public health centres. 227 p. Summary 14 p. 1984.
- 54 HUMAN ACTION AND PERSONALITY. Essays in honour of Martti Takala. 272 p. 1984.
- 55 MATILAINEN, JOUKO, Maanpuolustus ja eduskunta. Eduskuntaryhmien kannanotot ja koheesio maanpuolustuskysymyksissä Paasikiven-Kekkosen kaudella 1945-1978. – Defence and Parliament. 264 p. Summary 7 p. 1984.
- 56 PUOLUE, VALTIO JA EDUSTUKSELLINEN DEMOKRATIA. Pekka Nyholmille omistettu juhla kirja. – Party, state and representational democracy. 145 p. Summary 2 p. 1986.
- 57 SIISIÄINEN, MARTTI, Intressit, yhdistyslaitos ja poliittisen järjestelmän vakaisuus. – Interests, voluntary associations and the stability of the political system. 367 p. Summary 6 p. 1986.
- 58 MATTLAR, CARL-ERIK, Finnish Rorschach responses in cross-cultural context: A normative study. 166 p. Tiivistelmä 2 p. 1986.
- 59 ÄYSTÖ, SEIJA, Neuropsychological aspects of simultaneous and successive cognitive processes. – Rinnakkaisen ja peräkkäisen informaation prosessoinnin neuropsykologiasta. 205 p. Tiivistelmä 10 p. 1987.
- 60 LINDH, RAIMO, Suggestiiviset mielikuvamallit käyttäytymisen muokkaajina tarkkailuluokkalaisilla. – Suggestive covert modeling as a method with disturbed pupils. 194 p. Summary 8 p. 1987.
- 61 KORHONEN, TAPANI, Behavioral and neural short-latency and long-latency conditioned responses in the cat. – Välittömät ja viivästetyt hermostolliset ja käyttäytymisvasteet klassisen ehdollistamisen aikana kissalla. 198 p. Tiivistelmä 4 p. 1987.
- 62 PAHKINEN, TUULA, Psykoterapian vaikutus minäkäsitykseen. Psykoterapian käynnistämisen muutosprosessin vaikutus korkeakouluopiskelijoiden minäkäsitykseen. – Change in self-concept as a result of psychotherapy. 172 p. Summary 6 p. 1987.
- 63 KANGAS, ANITA, Keski-Suomen kulttuuri-toimintakokeilu tutkimuksena ja politiikkana. – The action research on cultural-activities in the Province of Central Finland. 301 p. Summary 8 p. 1988.
- 64 HURME, HELENA, Child, mother and grandmother. Intergenerational interaction in Finnish families. 187 p. 1988.
- 65 RASKU-PUTTONEN, HELENA, Communication

- between parents and children in experimental situations. – Vanhempien ja lasten kommunikointi strukturoiduissa tilanteissa. 71 p. Tiivistelmä 5 p. 1988.
- 66 TOSKALA, ANTERO, Kahvikuppineurootikkojen ja paniikkiagorafobikkojen minäkuvat minäsystemin rakenteina ja kognitiivisen oppimisterapian perustana. – The self-images of coffee cup neurotics and panic agoraphobics as structures of a selfsystem and a basis for learning therapy. 261 p. Summary 6 p. 1988.
- 67 HAKKARAINEN, LIISA, Kuurojen yläasteen oppilaiden kirjoitetun kielen hallinta. - Mastery of written language by deaf pupils at the upper level of Comprehensive school. 281 p. Summary 11 p. 1988.
- 68 NÄTTI, JOUKO, Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat. - Segmentation theories, Finnish labour markets and the use of labour in retail trade. 189 p. Summary 10 p. 1989.
- 69 AALTOLA, JUHANI, Merkitys opettamisen ja oppimisen näkökulmasta Wittgensteinin myöhäisfilo-sofian ja pragmatismen valossa. - Meaning from the point of view of teaching and learning in the light of Wittgenstein's later philosophy and pragmatism. 249 p. Summary 6 p. 1989.
- 70 KINNUNEN, ULLA, Teacher stress over a school year. - Opettajan työstressi lukuvuoden aikana. 61 p. Tiivistelmä 3 p. 1989.
- 71 BREUER, HELMUT & RUOHO, KARI (Hrsg.), Pädagogisch-psychologische Prophylaxe bei 4-8 jährigen Kindern. - Pedagogis-psykologinen ennaltaehkäisy neljästä kahdeksaan vuoden iässä. 185 S. Tiivistelmä 1 S. 1989.
- 72 LUMMELAHTI, LEENA, Kuusivuotiaiden sopeutuminen päiväkotiiin. Yksilöllistetty mallioppimis-ohjelma päiväkotiiin heikosti sopeutuvien kuusivuotiaiden ohjauksessa sekä vanhempien kasvatuskäytännön yhteydet lapsen sopeutumiseen ja minäkäsitykseen. - The adjustment of six-year-old children to day-care-centres. 224 p. Summary 9 p. 1990.
- 73 SALOVIITA, TIMO, Adaptive behaviour of institutionalized mentally retarded persons. - Laitoksessa asuvien kehitysvammaisten adaptiivinen käyttäytyminen. 167 p. Tiivistelmä 4 p. 1990.
- 74 PALONEN, KARI et SUBRA, LEENA (Eds.), Jean-Paul Sartre - un philosophe du politique. - Jean-Paul Sartre - poliittisuuden filosofi. 107 p. Tiivistelmä 2 p. 1990.
- 75 SINIVUO, JUHANI, Kuormitus ja voimavarat upseerin uralla. - Work load and resources in the career of officers. 373 p. Summary 4 p. 1990.
- 76 PÖLKKI, PIRJO, Self-concept and social skills of school beginners. Summary and discussion. - Koulutulokkaiden minäkäsitys ja sosiaaliset taidot. 100 p. Tiivistelmä 6 p. 1990.
- 77 HUTTUNEN, JOUKO, Isän merkitys pojan sosiaaliselle sukupuolelle. - Father's impact on son's gender role identity. 246 p. Summary 9 p. 1990.
- 78 AHONEN, TIMO, Lasten motoriset koordinaatiohäiriöt. Kehitysneuropsykologinen seuranta-tutkimus. - Developmental coordination disorders in children. A developmental neuro-psychological follow-up study. 188 p. Summary 9 p. 1990.
- 79 MURTO, KARI, Towards the well functioning community. The development of Anton Makarenko and Maxwell Jones' communities. - Kohti toimivaa yhteisöä. Anton Makarenkon ja Maxwell Jonesin yhteisöjen kehitys. 270 p. Tiivistelmä 5 p. Cp2 <, 5 c. 1991.
- 80 SEIKKULA, JAAKKO, Perheen ja sairaalan rajasynteesi potilaan sosiaalisessa verkostossa. - The family-hospital boundary system in the social network. 285 p. Summary 6 p. 1991.
- 81 ALANEN, ILKKA, Miten teoretisoida maa-talouden pientuotantoa. - On the conceptualization of petty production in agriculture. 360 p. Summary 9 p. 1991.
- 82 NIEMELÄ, EINO, Harjaantumisoppilas peruskoulun liikuntakasvatuksessa. - The trainable mentally retarded pupil in comprehensive school physical education. 210 p. Summary 7 p. 1991.
- 83 KARILA, IRMA, Lapsivuodeajan psyykkisten vaikeuksien ennakointi. Kognitiivinen malli. - Prediction of mental distress during puerperium. A cognitive model. 248 p. Summary 8 p. 1991.
- 84 HAAPASALO, JAANA, Psychopathy as a descriptive construct of personality among offenders. - Psykopatia rikoksentehtäjäiden persoonallisuutta kuvaavana konstruktiona. 73 p. Tiivistelmä 3 p. 1992.
- 85 ARNKIL, ERIK, Sosiaalityön rajasynteemit ja kehitysvyöhyke. - The systems of boundary and the developmental zone of social work. 65 p. Summary 4 p. 1992.
- 86 NIKKI, MAIJA-LIISA, Suomalaisen koulutusjärjestelmän kielikoulutus ja sen relevanssi. Osa II. - Foreign language education in the Finnish educational system and its relevance. Part 2. 204 p. Summary 5 p. 1992.
- 87 NIKKI, MAIJA-LIISA, The implementation of the Finnish national plan for foreign language teaching. - Valtakunnallisen kielenopetuksen yleissuunnitelman toimeenpano. 52 p. Yhteenveto 2 p. 1992.
- 88 VASKILAMPI, TUULA, Vaihtoehtoinen terveydenhuolto hyvinvointivaltion terveystalouksella. - Alternative medicine on the health market of welfare state. 120 p. Summary 8 p. 1992.
- 89 LAAKSO, KIRSTI, Kouluvaikeuksien ennustaminen. Käyttäytymishäiriöt ja kielelliset vaikeudet peruskoulun alku- ja päättövaiheessa. - Prediction of difficulties in school. 145 p. Summary 4 p. 1992.
- 90 SUUTARINEN, SAKARI, Herbartilainen pedagoginen uudistus Suomen kansakoulussa vuosisa-

- dan alussa (1900-1935). - Die Herbart'sche pädagogische Reform in den finnischen Volksschulen zu Beginn dieses Jahrhunderts (1900-1935). 273 p. Zusammenfassung 5 S. 1992.
- 91 AITTOLA, TAPIO, Uuden opiskelijatyypin synty. Opiskelijoiden elämänvaiheet ja tieteenala-spesifien habitusten muovautuminen 1980-luvun yliopistossa. - Origins of the new student type. 162 p. Summary 4 p. 1992
- 92 KORHONEN, PEKKA, The origin of the idea of the Pacific free trade area. - Tyynenmeren vapaa-kauppa-alueen idean muotoutuminen. - Taiheiyoo jiyuu booeiki chi-iki koosoo no seisei. 220 p. Yhteenveto 3 p. Yooyaku 2 p. 1992.
- 93 KERÄNEN, JYRKI, Avohoitoon ja sairaalahoitoon valikoituminen perhekeskeisessä psykiatrisessa hoitojärjestelmässä. - The choice between outpatient and inpatient treatment in a family centred psychiatric treatment system. 194 p. Summary 6 p. 1992.
- 94 WAHLSTRÖM, JARL, Merkitysten muodostuminen ja muuttuminen perheterapeuttisessa keskustelussa. Diskurssianalyttinen tutkimus. - Semantic change in family therapy. 195 p. Summary 5 p. 1992.
- 95 RAHEEM, KOLAWOLE, Problems of social security and development in a developing country. A study of the indigenous systems and the colonial influence on the conventional schemes in Nigeria. - Sosiaaliturvan ja kehityksen ongelmia kehitysmaassa. 272 p. Yhteenveto 3 p. 1993.
- 96 LAINE, TIMO, Aistisuus, kehollisuus ja dialogisuus. Ludwig Feuerbachin filosofian lähtökohtia ja niiden kehitysnäkymiä 1900-luvun antropologisesti suuntautuneessa fenomenologiassa. - Sensuousness, bodilyness and dialogue. Basic principles in Ludwig Feuerbach's philosophy and their development in the anthropologically oriented phenomenology of the 1900's. 151 p. Zusammenfassung 5 S. 1993.
- 97 PENTTONEN, MARKKU, Classically conditioned lateralized head movements and bilaterally recorded cingulate cortex responses in cats. - Klassisesti ehdollistetut sivuttaiset päänliikkeet ja molemminpuoliset aivojen pihtipoimuvasteet kissalla. 74 p. Yhteenveto 3 p. 1993.
- 98 KORO, JUKKA, Aikuinen oman oppimisensa ohjaajana. Itseohjautuvuus, sen kehittyminen ja yhteys opetustuloksiin kasvatustieteen avoimen korkeakouluopetuksen monimuotokokeilussa. - Adults as managers of their own learning. Self-directiveness, its development and connection with the cognitive learning results of an experiment on distance education for the teaching of educational science. 238 p. Summary 7 p. 1993.
- 99 LAIHIALA-KANKAINEN, SIRKKA, Formaalin ja funktionaalinen traditio kieltenopetuksessa. Kieltenopetuksen oppihistoriallinen tausta antiikista valistukseen. - Formal and functional traditions in language teaching. The theory -historical background of language teaching from the classical period to the age of reason. 288 p. Summary 6 p. 1993.
- 100 MÄKINEN, TERTTU, Yksilön varhaiskehitys koulunkäynnin perustana. - Early development as a foundation for school achievement. 273 p. Summary 16 p. 1993.
- 101 KOTKAVIRTA, JUSSI, Practical philosophy and modernity. A study on the formation of Hegel's thought. - Käytännöllinen filosofia ja modernisuus. Tutkielma Hegelin ajattelun muotoutumisesta. 238 p. Zusammenfassung 3 S. Yhteenveto 3 p. 1993.
- 102 EISENHARDT, PETER L., PALONEN, KARI, SUBRA, LEENA, ZIMMERMANN RAINER E. (Eds.), Modern concepts of existentialism. Essays on Sartrean problems in philosophy, political theory and aesthetics. 168 p. Tiivistelmä 2 p. 1993.
- 103 KERÄNEN, MARJA, Modern political science and gender. A debate between the deaf and the mute. - Moderni valtio-oppi ja nainen. Mykkien ja kuurojen välinen keskustelu. 252 p. Tiivistelmä 4 p. 1993.
- 104 MATIKAINEN, TUULA, Työtaitojen kehittyminen erityisammattikouluvaiheen aikana. - Development of working skills in special vocational school. 205 p. Summary 4 p. 1994.
- 105 PIHLAJARINNE, MARJA-LEENA, Nuoren sairastuminen skitsofreeniseen häiriöön. Perheterapeuttinen tarkastelutapa. - The onset of schizophrenic disorder at young age. Family therapeutic study. 174 p. Summary 5 p. 1994.
- 106 KUUSINEN, KIRSTI-LIISA, Psykykinen itsesäätely itsehoidon perustana. Itsehoito I-tyypin diabetesta sairastavilla aikuisilla. - Self-care based on self-regulation. Self-care in adult type I diabetics. 260 p. Summary 17 p. 1994.
- 107 MENGISTU, LEGESSE GEBRESELLASSIE, Psychological classification of students with and without handicaps. A tests of Holland's theory in Ethiopia. 209 p. 1994.
- 108 LESKINEN, MARKKU (ED.), Family in focus. New perspectives on early childhood special education. 158 p. 1994.
- 109 LESKINEN, MARKKU, Parents' causal attributions and adjustment to their child's disability. - Vanhempien syytulkinnat ja sopeutuminen lapsensa vammaisuuteen. 104 p. Tiivistelmä 1 p. 1994.
- 110 MATTHIES, AILA-LEENA, Epävirallisen sektorin ja hyvinvointivaltion suhteiden modernisoituminen. - The informal sector and the welfare state. Contemporary relationships. 63 p. Summary 12 p. 1994.
- 111 AITTOLA, HELENA, Tutkimustyön ohjaus ja ohjaussuhteet tieteellisessä jatkokoulutuksessa. - Mentoring in postgraduate education. 285 p. Summary 5 p. 1995.
- 112 LINDÉN, MIRJA, Muuttuva syövän kuva ja kokeminen. Potilaiden ja ammattilaisten tulkintoja. - The changing image and experience of cancer. Accounts given by patients and professionals. 234 p. Summary 5 p. 1995.
- 113 VÄLIMAA, JUSSI, Higher education cultural approach. - Korkeakoulututkimuksen

- kulttuurinäkökulma. 94 p. Yhteenveto 5 p. 1995.
- 114 KAIPIO, KALEVI, Yhteisöllisyys kasvatuksessa. yhteisökasvatuksen teoreettinen analyysi ja käytäntöön soveltaminen. - The community as an educator. Theoretical analysis and practice of community education. 250 p. Summary 3 p. 1995.
- 115 HÄNNIKÄINEN, MARITTA, Nukesta vauvaksi ja lapsesta lääkäriksi. Roolileikkiin siirtymisen tarkastelua piagetilaisesta ja kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian näkökulmasta. 73 p. Summary 6 p. 1995.
- 116 IKONEN, OIVA. Adaptiivinen opetus. Oppimistutkimus harjaantumiskoulun opetussuunnitelma- ja seurantajärjestelmän kehittämisen tukena. - The adaptive teaching. 90 p. Summary 5 p. 1995.
- 117 SUUTAMA, TIMO, Coping with life events in old age. - Elämän muutos- ja ongelmatilanteiden käsittely iäkkäillä ihmisillä. 110 p. Yhteenveto 3 p. 1995.
- 118 DERSEH, TIBEBU BOGALE, Meanings Attached to Disability, Attitudes towards Disabled People, and Attitudes towards Integration. 150 p. 1995.
- 119 SAHLBERG, PASI, Kuka auttaisi opettajaa. Post-moderni näkökulma opetuksen muu-tokseen yhden kehittämisprojektin valossa. - Who would help a teacher. A post-modern perspective on change in teaching in light of a school improvement project. 255 p. Summary 4 p. 1996.
- 120 UHINKI, AILO, Distress of unemployed job-seekers described by the Zulliger Test using the Comprehensive System. - Työttömien työntekijöiden ahdinko kuvattuna Comprehensive Systemin mukaisesti käytetyillä Zulligerin testillä. 61 p. Yhteenveto 3p. 1996.
- 121 ANTIKAINEN, RISTO, Clinical course, outcome and follow-up of inpatients with borderline level disorders. - Rajatilapotilaiden osastohoidon tuloksellisuus kolmen vuoden seurantatutkimuksessa Kys:n psykiatrian klinikassa. 102 p. Yhteenveto 4 p. 1996.
- 122 RUUSUVIRTA, TIMO, Brain responses to pitch changes in an acoustic environment in cats and rabbits. - Aivovasteet kuuloärsykemuu-toksiin kissoilla ja kaneilla. 45 p. Yhteenveto 2 p. 1996.
- 123 VISTI, ANNALISA, Työyhteisön ja työn tuottavuuden kehitys organisaation transformaa-tiossa. - Dovelopment of the work communi-ty and changes in the productivity of work during an organizational transformation process. 201 p. Summary 12 p. 1996.
- 124 SALLINEN, MIKAEL, Event-related brain potentials to changes in the acustic environ-ment during sleep and sleepiness. - Aivojen herätevasteet muutoksiin kuuloärsykesar-jassa unen ja uneliaisuuden aikana. 104 p. Yhteenveto 3 p. 1997.
- 125 LAMMINMÄKI, TUUJA, Efficacy of a multi-faceted treatment for children with learning difficulties. - Oppimisvaikeuksien neuro-kognitiivisen ryhmäkuntoutuksen tulokset-lisuus ja siihen vaikuttavia tekijöitä. 56 p. Yhteenveto 2 p. 1997.
- 126 LUTTINEN, JAANA, Fragmentoituva kulttuuripoliitiikka. Paikallisen kulttuuripolitiikan tulkinta-kehukset Ylä-Savossa. - Fragmenting-cultural policy. The interpretative frames of local cultural politics in Ylä-Savo. 178 p. Summary 9 p. 1997.
- 127 MARTTUNEN, MIIKA, Studying argumentation in higher education by electronic mail. - Argumentointia yliopisto-opinnoissa sähköpostilla. 60 p. (164 p.) Yhteenveto 3 p. 1997.
- 128 JAAKKOLA, HANNA, Kielitieto kielitaitoon pyrittäessä. Vieraiden kielten opettajien käsityksiä kielio-pin oppimisesta ja opetta-misesta. - Language knowledge and language ability. Teachers' conceptions of the role of grammar in foreign language learning and teaching. 227 p. Summary 7 p. 1997.
- 129 SUBRA, LEENA, A portrait of the political agent in Jean-Paul Sartre. Views on playing, acting, temporality and subjectivity. - Poliittisen toimijan muotokuva Jean-Paul Sartrella. Näkymiä pelaamiseen, toimintaan, ajallisuuteen ja subjektiivisuuteen. 248 p. Yhteenveto 2 p. 1997.
- 130 HAARAKANGAS, KAUKO, Hoitokokouksen äänet. Dialoginen analyysi perhekeskeisen psykiatri-sen hoitoprosessin hoitokokous-keskusteluista työryhmän toiminnan näkökulmasta. - The voices in treatment meeting. A dialogical analysis of the treatment meeting conversations in family-centred psychiatric treatment process in regard to the team activity. 136 p. Summary 8 p. 1997.
- 131 MATINHEIKKI-KOKKO, KAIJA, Challenges of working in a cross-cultural environment. Principles and practice of refugee settlement in Finland. - Kulttuurienvälisen työn haasteet. Periaatteet ja käytäntö maahanmuuttajien hyvinvoinnin turvaamiseksi Suomessa. 130 p. Yhteenveto 3 p. 1997.
- 132 KIVINIEMI, KARI, Opettajuuden oppimisesta harjoittelun harhautuksiin. Aikuisopiskeli-joiden kokemuksia opetusharjoittelusta ja sen ohjauksesta luokanopettajakoulutuksessa. - From the learning of teacherhood to the fabrications of practice. Adult students' ex-periences of teaching practice and its super- vision in class teacher education. 267 p. Summary 8 p. 1997.
- 133 KANTOLA, JOUKO, Cygnaeuksen jäljillä käsityön- opetuksesta teknologiseen kasvatukseen. - In the footsteps of Cygnaeus. From handicraft teaching to technological education. 211 p. Summary 7 p. 1997.
- 134 KAARTINEN, JUKKA, Nocturnal body movements and sleep quality. - Yölliset kehon liikkeitä ja unen laatu. 85 p. Yhteenveto 3 p. 1997.
- 135 MUSTONEN, ANU, Media violence and its audience. - Mediäväkivalta ja sen yleisö. 44 p.

- (131 p.). Yhteenveto 2 p. 1997.
- 136 PERTTULA, JUHA, The experienced life-fabrics of young men. - Nuorten miesten koettu elämänkudelman. 218 p. Yhteenveto 3 p. 1998.
- 137 TIKKANEN, TARJA, Learning and education of older workers. Lifelong learning at the margin. - Ikääntyvän työväestön oppiminen ja koulutus. Elinikäisen oppimisen marginaalissa. 83 p. (154 p.). Yhteenveto 6 p. 1998.
- 138 LEINONEN, MARKKU, Johannes Gezelius vanhempi luonnonmukaisen pedagogiikan soveltajana. Comeniuslainen tulkinta. - Johannes Gezelius the elder as implementer of natural pedagogy. A Comenian interpretation. 237 p. Summary 7 p. 1998.
- 139 KALLIO, EEVA, Training of students' scientific reasoning skills. - Korkeakouluopiskelijoiden tieteellisen ajattelun kehittäminen. 90 p. Yhteenveto 1 p. 1998.
- 140 NIEMI-VÄKEVÄINEN, LEENA, Koulutusjaksot ja elämänpolitiikka. Koulutautuminen yksilöllistymisen ja yhteisöllisyyden risteysasemana. - Sequences of vocational education as life politics. Perspectives of individualization and communality. 210 p. Summary 6 p. 1998.
- 141 PARIKKA, MATTI, Teknologiaompeleminen. Teknologiakasvatuksen uudistamishaasteita peruskoulussa ja lukiossa. - Technological competence. Challenges of reforming technology education in the Finnish comprehensive and upper secondary school. 207 p. Summary 13 p. 1998.
- 142 TA OPETTAJAN APUNA - EDUCATIONAL TA FOR TEACHER. Professori Pirkko Liikasaalle omistettu juhla-kirja. 207 p. Tiivistelmä - Abstract 14 p. 1998.
- 143 YLÖNEN, HILKKA, Taikahattu ja hopeakengät - sadun maailmaa. Lapsi päiväkodissa sadun kuulijana, näkijänä ja kokijana. - The world of the colden cap and silver shoes. How kinder garten children listen to, view, and experience fairy tales. 189 p. Summary 8 p. 1998.
- 144 MOILANEN, PENTTI, Opettajan toiminnan perusteiden tulkinta ja tulkinnan totuudellisuuden arviointi. - Interpreting reasons for teachers' action and the verifying the interpretations. 226 p. Summary 3p. 1998.
- 145 VAURIO, LEENA, Lexical inferencing in reading in english on the secondary level. - Sanapäätely englanninkielistä tekstiä luettaessa lukioasteella. 147 p. Yhteenveto 3 p. 1998.
- 146 ETELÄPELTO, ANNELI, The development of expertise in information systems design. - Asiantuntijuuden kehittyminen tietojärjestelmien suunnittelussa. 132 p. (221p.). Yhteenveto 12 p. 1998.
- 147 PIRHONEN, ANTTI, Redundancy as a criterion for multimodal user-interfaces. - Käsitteistö luo näkökulman käyttöliittymäanalyyysiin. 141 p. Yhteenveto 3 p. 1998.
- 148 RÖNKÄ, ANNA, The accumulation of problems of social functioning: outer, inner, and behavioral strands. - Sosiaalinen selviytyminen lapsuudesta aikuisuuteen: ongelmien kasautumisen kolme väylää. 44 p. (129 p.) Yhteenveto 3 p. 1999.
- 149 NAUKKARINEN, AIMO, Tasapainoilua kurinalaisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden välillä. Oppilaiden ei-toivottuun käyttäytymiseen liittyvän ongelmanratkaisun kehittäminen yhden peruskoulun yläasteen tarkastelun pohjalta. - Balancing rigor and relevance. Developing problem-solving associated with students' challenging behavior in the light of a study of an upper comprehensive school. 296 p. Summary 5 p. 1999.
- 150 HOLMA, JUHA, The search for a narrative. Investigating acute psychosis and the need-adapted treatment model from the narrative viewpoint. - Narratiivinen lähestymistapa akuuttiin psykoosiin ja tarpeenmukaisen hoidon malliin. 52 p. (105 p.) Yhteenveto 3 p. 1999.
- 151 LEPPÄNEN, PAAVO H.T., Brain responses to changes in tone and speech stimuli in infants with and without a risk for familial dyslexia. - Aivovasteet ääni- ja puheärsykkeiden muutoksiin vauvoilla, joilla on riski suvussa esiintyvään dysleksiaan ja vauvoilla ilman tätä riskiä. 100 p. (197 p.) Yhteenveto 4 p. 1999.
- 152 SUOMALA, JYRKI, Students' problem solving in the LEGO/Logo learning environment. - Oppilaiden ongelmanratkaisu LEGO/Logo oppimisympäristössä. 146 p. Yhteenveto 3 p. 1999.
- 153 HUTTUNEN, RAUNO, Opettamisen filosofia ja kritiikki. - Philosophy, teaching, and critique. Towards a critical theory of the philosophy of education. 201 p. Summary 3p. 1999.
- 154 KAREKIVI, LEENA, Ehkä en kokeilisikaan, jos Tutkimus ylivieskalaisten nuorten tupakoinnista ja päihteidenkäytöstä ja niihin liittyvästä terveystieteestä vuosina 1989-1998. - Maybe I wouldn't even experiment if A study on youth smoking and use of intoxicants in Ylivieska and related health education in 1989-1998. 256 p. Summary 4 p. 1999.
- 155 LAAKSO, MARJA-LEENA, Prelinguistic skills and early interactional context as predictors of children's language development. - Esi-kielellinen kommunikaatio ja sen vuorovaikutuksellinen konteksti lapsen kielen kehityksen ennustajana. 127 p. Yhteenveto 2 p. 1999.
- 156 MAUNO, SAIJA, Job insecurity as a psycho-social job stressor in the context of the work-family interface. - Työn epävarmuus työn psykososiaalisena stressitekijänä työn ja perheen vuorovaikutuksen kontekstissa. 59 p. (147 p.) Yhteenveto 3 p. 1999.
- 157 MÄENSIVU KIRSTI, Opettaja määrittelijänä, oppilas määriteltävänä. Sanallisen oppilaan arvioinnin sisällön analyysi. - The teacher as a determiner - the pupil to be determined - content analysis of the written school reports. 215 p. Summary 5 p. 1999.
- 158 FELDT, TARU, Sense of coherence. Structure, stability and health promoting role in working

- life. - Koherenssin rakenne, pysyvyys ja terveyttä edistävä merkitys työelämässä. 60 p. (150 p.) Yhteenveto 5 p. 2000.
- 159 MÄNTY, TARJA, Ammatillisista erityisoppilaitoksista elämään. - Life after vocational special education. 235 p. Summary 3 p. 2000.
- 160 SARJA, ANNELI, Dialogioppiminen pienryhmässä. Opettajaksi opiskelevien harjoitteluprosessi terveydenhuollon opettajankoulutuksessa. - Dialogic learning in a small group. The process of student teachers' teaching practice during health care education. 165 p. Summary 7 p. 2000.
- 161 JÄRVINEN, ANITTA, Taitajat iänikuiset. - Kotkan ammattilukiosta valmiuksia elämään, työelämään ja jatko-opintoihin. - Age-old craftmasters -Kotka vocational senior secondary school - giving skills for life, work and further studies. 224 p. Summary 2 p. 2000.
- 162 KONTIO, MARJA-LIISA, Laitoksessa asuvan kehitysvammaisen vanhuksen haastava käyttäytyminen ja hoitajan käyttämiä vaikutuskeinoja. - Challenging behaviour of institutionalized mentally retarded elderly people and measures taken by nurses to control it. 175 p. Summary 3 p. 2000.
- 163 KILPELÄINEN, ARJA, Naiset paikkaansa etsimässä. Aikuiskoulutus naisen elämänkulun rakentajana. - Adult education as determinant of woman's life-course. 155 p. Summary 6 p. 2000.
- 164 RIITESUO, ANNIKKI, A preterm child grows. Focus on speech and language during the first two years. - Keskonen kasvaa: puheen ja kielen kehitys kahtena ensimmäisenä elinvuotena. 119 p. Tiivistelmä 2 p. 2000.
- 165 TAURIAINEN, LEENA, Kohti yhteistä laatua. - Henkilökunnan, vanhempien ja lasten laatu-käsitykset päiväkodin integroidussa erityisryhmässä. - Towards common quality: staff's, parents' and children's conceptions of quality in an integration group at a daycare center. 256 p. Summary 6 p. 2000.
- 166 RAUDASKOSKI, LEENA, Ammattikorkeakoulun toimintaperustaa etsimässä. Toimilupahakemusten sisällönanalyttinen tarkastelu. - In search for the founding principles of the Finnish polytechnic institutes. A content analysis of the licence applications. 193 p. Summary 4 p. 2000.
- 167 TAKKINEN, SANNA, Meaning in life and its relation to functioning in old age. - Elämän tarkoituksellisuus ja sen yhteydet toimintakykyyn vanhuudessa. 51 p. (130 p.) Yhteenveto 2 p. 2000.
- 168 LAUNONEN, LEEVI, Eettinen kasvatusajattelu suomalaisen koulun pedagogisissa teksteissä 1860-luvulta 1990-luvulle. - Ethical thinking in Finnish school's pedagogical texts from the 1860s to the 1990s. 366 p. Summary 3 p. 2000.
- 169 KUORELAHTI, MATTI, Sopeutumattomien luokkamutoisen erityisopetuksen tuloksellisuus. - The educational outcomes of special classes for emotionally/ behaviorally disordered children and youth. 176 p. Summary 2p. 2000.
- 170 KURUNMÄKI, JUSSI, Representation, nation and time. The political rhetoric of the 1866 parliamentary reform in Sweden. - Edustus, kansakunta ja aika. Poliittinen retoriikka Ruotsin vuoden 1866 valtiopäiväreformissa. 253 p. Tiivistelmä 4 p. 2000.
- 171 RASINEN, AKI, Developing technology education. In search of curriculum elements for Finnish general education schools. 158 p. Yhteenveto 2 p. 2000.
- 172 SUNDHOLM, LARS, Itseohjautuvuus organisaatiomuutoksessa. - Self-determination in organisational change. 180 p. Summary 15 p. 2000.
- 173 AHONNISKKA-ASSA, JAANA, Analyzing change in repeated neuropsychological assessment. 68 p. (124 p.) Yhteenveto 2 p. 2000.
- 174 HOFFRÉN, JARI, Demokraattinen eetos - rajoista mahdollisuuksiin. - The democratic ethos. From limits to possibilities? 217 p. Summary 2 p. 2000.
- 175 HEIKKINEN, HANNU L. T., Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tuleminen taito. Narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla. - Action research, narratives and the art of becoming a teacher. Developing narrative identity work in teacher education through action research. 237 p. Summary 4 p. 2001.
- 176 VUORENMAA, MARITTA, Ikkunoita arvioinnin tuolle puolen. Uusia avauksia suomalaiseseen koulutusta koskevaan evaluatiokeskusteluun. - Views across assessment: New openings into the evaluation discussion on Finnish education. 266 p. Summary 4 p. 2001.
- 177 LITMANEN, TAPIO, The struggle over risk. The spatial, temporal, and cultural dimensions of protest against nuclear technology. - Kamp-pailu riskistä. Ydinteknologian vastaisen protestin tilalliset, ajalliset ja kulttuuriset ulottuvuudet. 72 p. (153 p.) Yhteenveto 9 p. 2001.
- 178 AUNOLA, KAISA, Children's and adolescents' achievement strategies, school adjustment, and family environment. - Lasten ja nuorten suoritusstrategiat koulu- ja perheympäristöissä. 51 p. (153 p.) Yhteenveto 2 p. 2001.
- 179 OKSANEN, ELINA, Arvioinnin kehittäminen erityisopetuksessa. Diagnosoinnista oppimisen ohjaukseen laadullisena tapaustutkimuksena. - Developing assessment practices in special education. From a static approach to dynamic approach applying qualitative case. 182 p. Summary 5 p. 2001.
- 180 VIITTALA, KAISU, "Kyllä se tommosellaki lapsella on kovempi urakka". Sikiöaikana alkoholil-

- le altistuneiden huostaanotettujen lasten elämäntilanne, riskiprosessit ja suojaavat prosessit. - "It's harder for that kind of child to get along". The life situation of the children exposed to alcohol in utero and taken care of by society, their risk and protective processes. 316 p. Summary 4 p. 2001.
- 181 HANSSON, LEENI, Networks matter. The role of informal social networks in the period of socio-economic reforms of the 1990s in Estonia. - Verkostoilla on merkitystä: infor-maalisten sosiaalisten verkostojen asema Virossa 1990-luvun sosio-ekonomisten muutosten aikana. 194 p. Yhteenveto 3 p. 2001.
- 182 BÖÖK, MARJA LEENA, Vanhemmuus ja vanhemmuuden diskurssit työttömyystilanteessa. - Parenthood and parenting discourses in a situation of unemployment. 157 p. Summary 5 p. 2001.
- 183 KOKKO, KATJA, Antecedents and consequences of long-term unemployment. - Pitkäaikaistyöttömyyden ennakoijia ja seurauksia. 53 p. (115 p.) Tiivistelmä 3 p. 2001.
- 184 KOKKONEN, MARJA, Emotion regulation and physical health in adulthood: A longitudinal, personality-oriented approach. - Aikuisiän tunteiden säätely ja fyysinen terveys: pitkittäistutkimuksellinen ja persoonallisuuskeskeinen lähestymistapa. 52 p. (137 p.) Tiivistelmä 3 p. 2001.
- 185 MÄNNIKKÖ, KAISA, Adult attachment styles: A Person-oriented approach. - Aikuisten kiintymystyyli. 142 p. Yhteenveto 5 p. 2001.
- 186 KATVALA, SATU, Missä äiti on? Äitejä ja äitiyden uskomuksia sukupolvien saatossa. - Where's the mother? Mothers and maternal beliefs over generations. 126 p. Summary 3 p. 2001.
- 187 KIISKINEN, ANNA-LIISA, Ympäristöhallinto vastuullisen elämäntavan edistäjänä. - Environmental administration as promoter of responsible living. 229 p. Summary 8 p. 2001.
- 188 SIMOLA, AHTI, Työterveyshuolto-organisaation toiminta, sen henkilöstön henkinen hyvinvointi ja toiminnan tuloksellisuus. - Functioning of an occupational health service organization and its relationship to the mental well-being of its personnel, client satisfaction, and economic profitability. 192 p. Summary 12 p. 2001.
- 189 VESTERINEN, PIRKKO, Projektiopiskelu- ja oppiminen ammattikorkeakoulussa. - Project-based studying and learning in the polytechnic. 257 p. Summary 5 p. 2001.
- 190 KEMPPAINEN, JAANA, Kotikasvatus kolmessa sukupolvessa. - Childrearing in three generations. 183 p. Summary 3 p. 2001.
- 191 HOHENTHAL-ANTIN LEONIE, Luvan ottaminen – Ikäihmiset teatterin tekijöinä. - Taking permission– Elderly people as theatre makers. 183 p. Summary 5 p. 2001.
- 192 KAKKORI, LEENA, Heideggerin aukeama. Tutkimuksia totuudesta ja taiteesta Martin Heideggerin avaamassa horisontissa. - Heidegger's clearing. Studies on truth and art in the horizon opened by Martin Heidegger. 156 p. Summary 2 p. 2001.
- 193 NÄRHI, VESA, The use of clinical neuropsychological data in learning disability research. - Asiakastyön yhteydessä kerätyn neuropsykologisen aineiston käyttö oppimisvaikeustutkimuksessa. 103 p. Yhteenveto 2 p. 2002.
- 194 SUOMI, ASTA, Ammattia etsimässä. Aikuisopiskelijat kertovat sosiaalihoaja-koulutuksesta ja narratiivisen pätevyuden kehittymisestä. - Searching for professional identity. Adult students' narratives on the education of a social welfare supervisor and the development of narrative competence. 183 p. Summary 2 p. 2002.
- 195 PERKKILÄ, PÄIVI, Opettajien matematiikka-uskomukset ja matematiikan oppikirjan merkitys alkuopetuksessa. 212 p. - Teacher's mathematics beliefs and meaning of mathematics textbooks in the first and the second grade in primary school. Summary 2 p. 2002.
- 196 VESTERINEN, MARJA-LIISA, Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. - Promoting professional expertise by developing practical learning at the polytechnic. 261 p. Summary 5 p. 2002.
- 197 POHJANEN, JORMA, Mitä kello on? Kello modernissa yhteiskunnassa ja sen sosiologisessa teoriassa. - What's the time. Clock on modern society and in it's sociological theory. 226 p. Summary 3 p. 2002.
- 198 RANTALA, ANJA, Perhekeskeisyys – puhetta vai todellisuutta? Työntekijöiden käsitykset yhteistyöstä erityistä tukea tarvitsevan lapsen perheen kanssa. - Family-centeredness rhetoric or reality? Summary 3 p. 2002.
- 199 VALANNE, EIJA, "Meidän lapsi on arvokas" Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS) kunnallisessa erityiskoulussa. - "Our child is precious" - The individual educational plan in the context of the special school. 219 p. Yhteenveto 2 p. 2002.
- 200 HOLOPAINEN, LEENA, Development in reading and reading related skills; a follow-up study from pre-school to the fourth grade. 57 p. (138 p.) Yhteenveto 3 p. 2002.
- 201 HEIKKINEN, HANNU, Draaman maailmat oppimisaikoina. Draamakasvatuksen vakava leikkillisuus. - Drama worlds as learning areas - the serious playfulness of drama education. 164 p. Summary 5 p. 2002.
- 202 HYTÖNEN, TUUJA, Exploring the practice of human resource development as a field of professional expertise. - Henkilöstön kehittämistyön asiantuntijuuden rakentuminen. 137 p. (300 p.) Yhteenveto 10 p. 2002.
- 203 RIPATTI, MIKKO, Arvid Järnefeldt kasvatusajattelijana. 246 p. Summary 4 p. 2002.

- 204 VIRMASALO, ILKKA, Perhe, työttömyys ja lama. - Families, unemployment and the economic depression. 121 p. Summary 2 p. 2002.
- 205 WIKGREN, JAN, Diffuse and discrete associations in aversive classical conditioning. - Täsmälliset ja laaja-alaiset ehdollistumat klassisessa aversiivisessä ehdollistumisessa. 40 p. (81 p.) Yhteenveto 2 p. 2002.
- 206 JOKIVUORI, PERTTI, Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. - Kilpailevia vai täydentäviä?- Commitment to organisation and trade union. Competing or complementary? 132 p. Summary 8 p. 2002.