

**LOPPUVATKO MINULTA TYÖT? YKSILÖÖN JA ORGANISAATIOON
LIITTYVIEN TEKIJÖIDEN YHTEYS TYÖN EPÄVARMUUDEN
KOKEMUKSEEN.**

Mira Enqvist
Pro-gradu -tutkielma
Jyväskylän Yliopisto
Psykologian laitos
Kevät 2012

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

ENQVIST, MIRA: Loppuvatko minulta työt? Yksilöön ja organisaatioon liittyvien tekijöiden yhteys työn epävarmuuden kokemukseen.

Pro Gradu – tutkielma, 32 s., 4 liites.

Ohjaaja: Akatemiatutkija Saija Mauno

Psykologia

Huhtikuu 2012

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn epävarmuuden kokemusten selittäviä tekijöitä. Tutkimuksen aineisto oli kerätty osana Jyväskylän ja Tampereen yliopiston psykologian laitoksella sekä Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen laitoksella toteutettua konsortiohanketta, jota rahoitti Suomen Akatemia, ja joka kuului ”Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus” -tutkimusohjelmaan (2008–11). Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 1294 yliopiston työntekijää. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, kuinka paljon työn epävarmuuden kokemuksia ilmeni yliopiston työntekijöiden keskuudessa ja mitkä olivat ne yksilöön ja / tai organisaatioon liittyvät tekijät, jotka selittivät työn epävarmuuden kokemuksia. Erityisesti tarkasteltiin persoonallisuuden ydintulkintojen vaikutusta työn epävarmuuden kokemuksiin. Tutkimustulokset osoittivat, että enemmistö (61,9 %) vastanneista koki ainoastaan vähän työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia, 16,4 % keskimääräisesti ja 21,7 %:lla vastaajista oli paljon työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Hierarkkisen regressioanalyysin tulosten perusteella työn epävarmuuden kokemuksia selittivät voimakkaimmin heikot persoonallisuuden ydintulkinnat (sis. itsearvostus, minä-pystyvyys, kontrolliorientaatio ja neuroottisuus). Tarkemmin tulos selittyi siten, että mitä heikompi työntekijän persoonallisuuden ydintulkinta oli, sitä enemmän työntekijällä oli työn epävarmuuden kokemuksia. Organisaatiotekijöistä työntekijän kokema muutosstressi (sis. organisaatiomuutokseen liittyvä stressi ja organisaation tiedotus) ennusti työntekijän työn epävarmuuden kokemuksia. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joilla ei ollut taustavirkaa muualla, kokivat enemmän työn epävarmuutta kuin pysyvässä työsuhteessa olevat työntekijät. Myös viimeisen 5 vuoden aikaiset työttömyyskokemukset, työntekijän nuori ikä sekä alhainen koulutustaso selittivät työn epävarmuuden kokemuksia. Sen sijaan tulokset osoittivat, etteivät organisaatiotiedotus tai työntekijän sukupuoli selitä työn epävarmuuden kokemuksia. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että esimiesten ja työnantajien tulisi pyrkiä vahvistamaan työntekijän persoonallisuuden ydintulkintoja (hyvää itsetuntoa ja -arvostusta, vahvaa minä-pystyvyyden tunnetta, kontrolliorientaatiota sekä matalaa neuroottisuutta), sillä niiden havaittiin vähentävän työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia.

Avainsanat: työn epävarmuus, itsetunto, kontrolliorientaatio, persoonallisuuden ydintulkinnat.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	TUTKIMUKSEN TAUSTA, TARKOITUS JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	1
1.2	TYÖN EPÄVARMUUDEN KÄSITE.....	2
1.3	EPÄVARMUUTTA AIHEUTTAVAT TEKIJÄT.....	4
1.3.1	<i>Yksilöön liittyvät tekijät ja persoonallisuuden ydintulkinnat</i>	4
1.3.2	<i>Organisaatioon liittyvät tekijät</i>	6
1.4	TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	7
2	AINEISTO JA MENETELMÄT	8
2.1	TUTKIMUSAINESTO JA TUTKITTAVAT.....	8
2.2	TUTKIMUKSEN MUUTTUVAT JA AINEISTON TILASTOLLINEN ANALYYSI.....	12
3	TULOKSET	16
3.1	TYÖN EPÄVARMUUDEN KOKEMUKSISTA YLIOPISTOAINESTOSSA.....	16
3.2	TYÖN EPÄVARMUUDEN KOKEMUKSIA SELITTÄVÄT TEKIJÄT.....	16
4	POHDINTA	20
4.1	TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET.....	20
4.2	TUTKIMUKSEN RAJOITUKSET JA KATSE TULEVAISUUTEEN.....	24
5	LÄHTEET	26
6	LIITE: OTTEET KYSELYLOMAKKEESTA	33

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta, tarkoitus ja teoreettinen viitekehys

Työntekijöiden kokema epävarmuus työnsä jatkuvuudesta (engl. ”job insecurity”) on ollut viime vuosikymmeninä enenevässä määrin tieteellisen tutkimuksen kohteena (Borg & Elizur, 1992; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Kiinnostuksen lisääntyminen on johtunut siitä, että työelämässä on tapahtunut suuria muutoksia muun muassa maailmanlaajuisen kilpailun, teknologian huikean kehityksen (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2003; Sahdev, 2004;) ja taloudellisten laskusuhdanteiden myötä (Robbins & Judge, 2008). Nämä toimintaympäristön muutokset ovat pakottaneet useat organisaatiot muuttamaan toimintatapojaan, rakennettaan ja jopa irtisanomaan työntekijöitään (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Sahdev, 2004).

Samalla työelämän ilmapiiri on muuttunut epävarmempaan suuntaan – työntekijät pelkäävät asemansa, palkkansa tai jopa työpaikkansa olevan uhattuna jatkuvien muutosten vuoksi. Voidaan sanoa, että nykyinen työelämän ilmapiiri on erittäin hedelmällinen subjektiivisille epävarmuuden kokemuksille (Ashford ym., 1989, Borg & Elizur, 1992). Muutosten vaikutusta työntekijöihin ilmentää koettu työn epävarmuus (Happonen, 1998) ja näihin kokemuksiin liittyy usein pelko työpaikan menettämisestä.

Suomessa työpaikan menettämiseen liittyvä uhka tarkoittaa usein työnantajalähtöisten yhteistoimintaneuvotteluiden (myöh. ”YT-neuvottelut”) aloittamista. YT-neuvotteluiden kesto vaihtelee yleensä muutamista päivistä useisiin viikkoihin. Tällöin työntekijät ovat vielä täysin epävarmoja siitä, kuka tai ketkä joutuvat mahdollisesti lähtemään organisaatiosta (Joelson & Wahlquist, 1987). Epävarmuuden tilan aiheuttaa usein se, että organisaation ilmapiiriä leimaavat erilaiset huhut tulevista ratkaisuista, koska luotettavaa tietoa irtisanomisista ei vielä ole (Nätti, Happonen, Mauno, & Kinnunen, 1997). Kun YT-neuvottelut on asianmukaisesti käyty, huhut yleensä väistyvät ja selviää, kuka / ketkä – jos kukaan – työntekijöistä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työntekijöiden näkökulmasta jatkuvat supistuksiin tähtäävät muutokset ovat tuskallisen raskaita, luovat epävarmuutta ja ”YT-neuvottelut” ovatkin lähes kirosana nykypäivän työelämässä. Voidaan sanoa, että työn epävarmuus ja työttömyyden uhka ovat nykyistä työelämäämme ja työntekijöiden arkea kiinteästi leimaavia piirteitä (Mauno & Kinnunen, 2008).

Aikaisempi työn epävarmuuden tutkimus on keskittynyt paljolti tutkimaan epävarmuuden kokemuksen seurauksia sen syiden sijasta. Tämä johtunee siitä, että tutkimustulosten mukaan työn epävarmuuden kokemuksilla on erittäin merkittäviä negatiivisia seurauksia työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen (Bertaux & Queneau, 2002; Cheng & Chan, 2008; Nätti ym., 1997). Epävarmuuden kokeminen työssä on siis kiistatta osoitettu työn stressitekijäksi (Hitt, Miller, & Colella, 2006), joka vaikuttaa muun muassa työntekijöiden työtä koskeviin asenteisiin, psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas, & Nätti, 2011). Epävarmuutta kokeneiden työntekijöiden on havaittu olevan muun muassa ahdistuneempia, masentuneempia ja tyytymättömämpiä (Mauno & Virolainen, 1996). Työntekijätahon lisäksi työn epävarmuuden kokemuksilla on vaikutusta myös työnantajatahoon (Richter, Näswall, & Sverke, 2010), sillä epävarmuuskokemuksilla on osoitettu olevan negatiivinen yhteys työntekijän työsuoritukseen ja työsitoutumiseen (Sverke ym., 2002).

Tämän tutkielman tarkoituksena on lisätä tietoa työn epävarmuutta aiheuttavista tekijöistä. Tarkemmin tullaan tarkastelemaan sitä, kuinka paljon työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia oli yleisesti yliopistoaineistossa ja mitkä olivat ne yksilöön ja organisaatioon liittyvät tekijät, jotka selittävät näitä epävarmuuden kokemuksia. Erityisesti epävarmuuden kokemuksia tullaan tarkastelemaan Judgen, Locken ja Durhamin (1997) persoonallisuuden / minuuden ydintulkintojen (engl. ”Core Self-Evaluations”) näkökulmasta eli mikä vaikutus persoonallisuuden ydintulkintoilla on työn epävarmuuden kokemuksiin. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan sitä, mikä tai mitkä edellä mainituista tekijöistä selittävät työn epävarmuuden kokemuksia voimakkaimmin.

1.2 Työn epävarmuuden käsite

Työn epävarmuudelle ei löydy yhtä, yleispätevää määritelmää. Greenhalghin ja Rosenblattin mukaan työn epävarmuus on havaittua kyvyttömyyttä ylläpitää haluttu jatkuvuus uhkaavassa työtilanteessa (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Tämän määritelmän voidaan tulkita liittyvän siihen voimattomuuden tunteeseen, jonka työntekijä kohtaa tilanteessa, jossa hän haluaa säilyttää oman työnsä. Työn epävarmuuden kokemus syntyy siis henkilön oman subjektiivisen arvion perusteella – kuinka todennäköiseksi hän arvioi sen uhkan, että hän saattaa menettää työnsä tulevaisuudessa (Berntson,

Näswall, & Sverke, 2010; Sverke, DeWitte, Näswall, & Hellgren 2010; Sverke ym., 2002). Yksittäiselle työntekijälle työn epävarmuus tarkoittaa yleensä juuri työn menettämisen pelkoa (Mauno & Kinnunen, 2008). Myös työn epävarmuuden tutkimus on keskittynyt tutkimaan epävarmuutta työpaikan menettämisen uhkana, ei niinkään muiden työn muutosten, esimerkiksi alempaan tehtävään siirtämisen, työolojen heikentymisen tai varhaiseläkkeelle siirtymisen todennäköisyytenä (Nätti ym., 1997). Tässäkin tutkimuksessa pääpaino on nimenomaisesti työn menettämisen uhkaan liittyvissä epävarmuuden kokemuksissa.

Työn epävarmuuden määrittelyssä voidaan käyttää ainakin kolmea tapaa. Yleisimmän määrittelytavan mukaan työn epävarmuus tarkoittaa pelkoa työsuhteen päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Tätä yksiulotteista määritelmää on kutsuttu ns. globaaliksi määritelmäksi ja sitä on käytetty erityisesti varhaisimmissa, 1970- ja 1980-luvuilla tehdyissä työn epävarmuuteen liittyvissä tutkimuksissa (Mauno & Kinnunen, 2008). Määritelmää on käytetty erityisen yleisesti silloin, kun tutkimuksen kohteena on ollut organisaation muutos tai kriisi, jolloin työn epävarmuutta on pidetty enteenä työn menettämiselle (Mauno, 1999).

Työn epävarmuus voidaan määritellä myös moniulotteisesti, jolloin määritelmään sisältyvät myös muut työssä tai työn olosuhteissa tapahtuvat olennaiset muutokset (Ashford ym., 1989; Mauno & Leskinen, & Kinnunen, 2001). Tämän määritelmän taustalla ovat 1980-luvulla yleistyneet, muut kuin työsuhteen päättämiseen liittyvät organisaatiomuutokset eli esimerkiksi fuusio, lomautus tai muutokset työehdoissa (Mauno & Kinnunen, 2008). Moniulotteisessa määritelmässä yhdistyvät näin ollen kaksi tekijää: uhka työpaikan menettämisestä ja pelko työn muissa ominaispiirteisissä tapahtuvia muutoksia kohtaan (Mauno & Kinnunen, 2008).

Kolmannen tavan mukaan työn epävarmuus voidaan määritellä objektiivisella tavalla. Määritelmä eroaa täten kahdesta edellisestä, ns. subjektiivisesta määritelmästä (Mauno & Kinnunen, 2008). Objektiivisen määritelmän lähtökohta on yksilön kokemusten ulkopuolella rakenteellisissa työsuhdetta koskevissa asioissa (kts. DeWitte & Näswall, 2003). Objektiivinen työn epävarmuus liittyy työsuhteen tyyppiin, toisin sanottuna tässä määritelmässä työn epävarmuus kytkeytyy suoraan työsuhteen määräaikaisuuteen (Mauno & Kinnunen, 2008).

Työn epävarmuuden käsitettä on määritelty myös toisella tavalla; tiivistämällä se kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen ulottuvuuteen (Sverke ym., 2002). Tämä Sverke ym. (2002) määritelmä ei sisällöllisesti juuri poikkea yllä mainitusta kolmen tavan määritelmästä. Kvantitatiivisella ulottuvuudella tarkoitetaan samaa kuin globaalilla määritelmällä eli pelkoa työn menettämisestä sinänsä.

Kvalitatiivisella ulottuvuudella sen sijaan tarkoitetaan huolta mahdollisesta työsuhteen ehtojen heikkenemisestä, esimerkiksi työaseman alentamisesta, työolosuhteiden heikkenemisestä ja / tai ura- ja palkkakehityksen laskusta.

1.3 Epävarmuutta aiheuttavat tekijät

Työn epävarmuutta aiheuttavat tekijät voidaan aiempien tutkimusten perusteella jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään: 1) yhteiskunnallisiin tekijöihin; 2) yksilöön liittyviin tekijöihin ja 3) organisatorisiin / ympäristötekijöihin (Happonen, 1998; Mauno & Kinnunen, 2008). Käytännössä näiden kolmen eri kategorian rajat eivät ole kovin selkeät, vaan syyt kulkevat päällekkäin ja limittäin ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään (Mauno & Kinnunen, 2008). Vaikka syyt kytkeytyvätkin toisiinsa, tässä tutkielmassa on tarkoitus käsitellä työn epävarmuuden syykategorioista kahta viimeistä eli yksilöön ja organisaatioon liittyviä tekijöitä.

1.3.1 Yksilöön liittyvät tekijät ja persoonallisuuden ydintulkinnat

Työn epävarmuuden kokemus on usein henkilön itsensä subjektiivinen arvio siitä, kuinka epävarmana hän näkee työnsä tulevaisuudessa. Työntekijään itseensä liittyvät työn epävarmuuden syyt kytkeytyvät usein hänen persoonallisuustekijöihinsä, itsearvostukseensa tai heikkoon elämänhallintaansa (Mauno & Kinnunen, 2008). Tarkemmin määriteltynä tutkimukset ovat osoittaneet, että näitä syitä voivat olla muun muassa työntekijän kontrolliorientaatio, elämänasenne ja elämänhallinnan tunne (Mauno & Kinnunen, 2008; Nätti, Kinnunen, Happonen, Mauno, & Sallinen, 2001). Maunon ja Kinnusen (2008) mukaan aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että heikko itsearvostus ennusti työntekijän myöhempiä työn epävarmuuden kokemuksia. Samalla työntekijän aiemmin kokema työn epävarmuus heikensi hänen myöhempää itsearvostustaan. Voisi sanoa, että kyse on ns. kehäefektistä eli näiden kahden tekijän yhteys oli selkeän vastavuoroinen. Tästä voidaan myös päätellä, että heikko itsearvostus altistaa työn epävarmuuden kokemuksille sen vuoksi, että ne työntekijät, joilla on heikko itsearvostus, reagoivat muutostilanteessa siten, että he kokevat muutoksen olevan enemmän uhka kuin haaste.

Lisäksi on havaittu, että työn epävarmuus vaikutti kielteisesti suhteellisen pysyvänä pidettyyn ominaisuuteen eli itsearvostukseen. On kuitenkin todettava, että näiden ilmiöiden välillä tutkimuksissa havaitut yhteydet olivat melko heikkoja ja selityssasteet alhaisia.

Judge, Locke ja Durham esittelivät vuonna 1997 persoonallisuuden ydintulkinta-teorian (myöh. ”CSE-teoria”), jonka perusajatuksena on, että ihmiset tekevät perustavanlaatuisia tulkintoja (engl. ”Core-Self Evaluations”, myöh. ”CSE”) omasta itsestään, arvostaan, kyvyistään ja ominaisuuksistaan (Judge, Locke, & Durham, 1997). Kuten henkilön itsetuntokin, persoonallisuuden ydintulkinnat muodostuvat siitä, kuinka paljon hän arvostaa itseään (Judge, 2009). CSE-teorian mukaan ihmisen itsensä tekemät minuuden ydintulkinnat ovat suhteellisen pysyviä ja vaikuttavat kaikkiin niihin arvioihin, joita ihminen tekee sekä itsestään että ympäröivästä maailmasta (Judge, 2009). Minuuden ydintulkinta on Judgen ym. mukaan käsitteenä laajempi kuin itsetunto ja se sisältää neljä eri osatekijää; itsetunnon (itsensä arvostaminen), yleisen minäpystyvyyden (usko siihen, että pystyy eri asioihin), kontrollinorientaation (engl. ”locus of control” eli usko, siihen että asiat ovat omassa hallinnassa) ja matalan neuroottisuuden (tasa-painoinen tunne-elämä) (Judge, 2009). Persoonallisuuden ydintulkintojen mittaamiseen on kehitetty oma, 12-osainen mittaristo, jonka avulla voidaan tutkia ydintulkintojen kokonaisuutta (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003). On havaittu, että yksilö, joka saa ydintulkintojen kokonaisuuden mittaristolla mitattuna korkeita pistearvoja, menestyy paremmin työelämässään (Judge & Hurst, 2008). Ydintulkintojen on havaittu ennustavan sekä henkilön työsuoriutumista että työtyytyväisyyttä (Judge & Bono, 2001; Judge & Hurst, 2008; Judge ym., 2003) muun muassa siten, että vahva itsetunto ja ydintulkinnat olivat positiivisessa yhteydessä siihen, että työntekijä saavutti asetetut päämäärät (Judge, Bono, Erez, & Locke, 2005). Yleisesti voitaneen siis sanoa, että persoonallisuuden ydintulkintojen mittaristolla korkeita pistearvoja saavat henkilöt suhtautuvat elämäänsä myönteisemmin kuin alhaisia pistearvoja saavat henkilöt. Edellä mainittujen persoonallisuuden voimavarojen oletetaan siis yhdessä edistävän yksilön hyvinvointia eri elämän alueilla (Mauno & Kinnunen, 2009).

Yksilön persoonallisuustekijöiden lisäksi hänen taustatekijänsä saattavat vaikuttaa hänen työn epävarmuuden kokemuksiinsa. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että epävakaa (esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa) olevat kokivat enemmän työhön liittyviä epävarmuuden kokemuksia kuin vakaammassa (ts. pysyvässä) työsuhteessa olevat (Kinnunen ym., 2011). Myös iän on havaittu selittävän työn epävarmuuden kokemuksia. Tutkimuksissa on osoitettu, että nuoremmat työntekijät kokivat vanhempiin ikätovereihinsa verrattuna vähemmän epävarmuuden kokemuksia (Mohr, 2000).

Vanhempien työntekijöiden on lisäksi osoitettu kärsivän työn epävarmuuden aiheuttamista psyykkisen ja fyysisen terveyden seurauksista nuorempia työtovereitaan enemmän (Cheng & Chan, 2008). Myös koulutustasolla on havaittu olevan yhteys työn epävarmuuden kokemuksiin, sillä tutkimustulokset ovat osoittaneet, että korkeammin koulutetut kokivat vähemmän työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia (Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991). Lisäksi työn epävarmuuden kokemuksilla oli suurempi negatiivinen vaikutus vähemmän koulutettujen työsuoritukseen ja he olivat halukkaampia vaihtamaan työpaikkaansa kuin korkeammin koulutetut työtoverinsa. Sukupuolen kohdalla tutkimustulokset eivät ole yksimielisiä siitä, aiheuttavatko työn epävarmuuden kokemukset enemmän negatiivisia, esimerkiksi terveyteen liittyviä seurauksia nais- kuin miestyöntekijöille (Cheng & Chan, 2008).

1.3.2 Organisaatioon liittyvät tekijät

Koska työntekijä on yleensä tietyn yrityksen tai organisaation jäsen, organisaatiossa tapahtuvat muutokset ja menettelytavat voivat lisätä yksittäisen työntekijän kokemaa työn epävarmuutta (Mauno & Kinnunen, 2008). Epävarmuuskokemukset voivat liittyä organisaation toimialan tai toimintaympäristön heikkoihin taloudellisiin suhdanteisiin, organisaation uudelleenjärjestelyihin, organisaatiossa vallitsevaan yleiseen ilmapiiriin (Nätti ym., 2001) tai organisaation puutteelliseen tiedotukseen muutoksesta (Mauno & Kinnunen, 2008).

Organisaatiomuutoksen laatu ja laajuus vaihtelevat usein siitä riippuen, onko kyse esimerkiksi yrityksen strategian uudistamisesta, työntekijöiden työnkuvien uudistamisesta vai YT-menettelyn kautta toteutettavista, tuotannollisista ja/tai taloudellisista syistä tapahtuvista henkilöstövähennyksistä (Miller, 2009). Työnantajan taloudelliset vaikeudet, YT-neuvottelut ja niiden kautta toteutettavat henkilöstövähennykset eivät kuitenkaan yksittäisenä tekijänä aiheuta työn epävarmuutta vaan olennaisempaa on se, miten työnantaja nämä organisaatiomuutokset ja henkilöstövähennykset toteuttaa (Mauno & Kinnunen, 2008).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on muun muassa tutkittu seuraavia organisaatiotekijöitä ja niiden yhteyttä työn epävarmuuden kokemuksiin: muutos työpaikan taloudellisessa tilanteessa, arvio työpaikan henkilöstölle tarjoaman tiedotuksen luonteesta (salailevaa / avointa) ja arviota työpaikan toimintaan liittyvien huhujen määrästä (Happonen, Mauno, Kinnunen, Nätti, & Koivunen, 1996).

Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että työntekijät pitävät tärkeänä sitä, että he pääsevät mukaan organisaatiomuutosten suunnitteluun ja toteutukseen, koska he ovat oman työnsä asiantuntijoita (Mauno & Kinnunen, 2008). Tutkimusten mukaan työntekijöiden epävarmuuden kokemuksia on lisännyt se, että organisaatiomuutoksista on tiedotettu liian myöhään ja työpaikalla on ehtinyt liikkua jo muutoshuhuja ennen työnantajan ilmoitusta (Mauno & Kinnunen, 2008). Lisäksi työntekijät ovat aiemmissa tutkimuksissa kokeneet erityistä epävarmuutta, jos organisaation tiedotuskanavat ovat olleet puutteelliset ja tieto muutoksesta on saatu ensimmäisenä esimerkiksi julkisten tiedotusvälineiden kautta (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999).

1.4 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen yksityiskohtaiset tutkimusongelmat ovat seuraavat:

1. Kuinka paljon työn epävarmuutta koetaan yliopistoaineistossa?
2. Selittävätkö seuraavat tekijät
 - a) taustatekijät (sukupuoli, syntymävuosi, koulutustaso, työsuhdetyyppi);
 - b) organisaatiotekijät (organisaatiomuutokseen liittyvä stressi, organisaatiotiedotus); ja/tai
 - c) persoonallisuuden ydintulkinnat;työhön liittyviä epävarmuuden kokemuksia? Ja jos selittävät, niin mikä tai mitkä näistä tekijöistä selittävät epävarmuuden kokemuksia voimakkaimmin?

2 AINEISTO JA MENETELMÄT

2.1 Tutkimusaineisto ja tutkittavat

Tutkimusaineisto on kerätty osana Jyväskylän ja Tampereen yliopiston psykologian laitoksella sekä Tampereen yliopiston sosiaalitutkimuksen laitoksella toteutettavaa konsortiohanketta, jota rahoitti Suomen Akatemia, ja joka kuului ”Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus” -tutkimusohjelmaan (2008–11). Tässä tutkielmassa käytetty aineisto on kerätty kyseiseen tutkimusohjelmaan kuuluvan tutkimusprojektin ”Ovatko määräaikaaiset työntekijät huono-osaisia?” toisessa tutkimusvaiheessa.

Tutkimusaineisto kerättiin MrInterview- kyselyjärjestelmän avulla. Jyväskylän yliopistossa aineiston keruu aloitettiin 8.10.2009 ja se päättyi 9.11.2009. Tutkimuksen seuranta eli toisen vaiheen kysely lähetettiin niille Jyväskylän yliopiston työntekijöille, jotka olivat vastanneet tutkimuksen ensimmäiseen kyselyyn. Otoksesta poistettavia oli yhteensä 40, joten kysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 1157 työntekijälle. Kysely toteutettiin siten, että kyselykutsu lähetettiin suoraan Jyväskylän yliopiston työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin MrInterview-ohjelman välityksellä. Sähköpostissa olleista linkistä työntekijät kirjautuivat kyselyyn henkilökohtaisella ID-tunnisteella ja salasanalla. Vastauksista poistettiin 23 tapausta, joista 10 kappaletta oli sellaisia, jotka olivat avanneet kyselylomakkeen, mutta eivät olleet vastanneet. Lisäksi 12 kappaletta oli sellaisia, joissa vastaaminen oli lopetettu ennen kysymystä ja yksi vastaaja halusi poistaa omat vastauksensa tutkimuksesta. Lopullisia vastauksia tuli yhteensä 670 eli vastausprosentti oli 58 %.

Tampereen yliopistossa aineiston keruu aloitettiin 11.11.2009 ja sen ilmoitettiin päättyvän 2.12.2009, mutta kysely suljettiin vasta 4.12.2009. Otoksesta poistettavia oli yhteensä 14, joten kysely lähetettiin yhteensä 863 Tampereen yliopiston työntekijälle. Tutkimuksen seuranta eli toisen vaiheen kysely lähetettiin niille työntekijöille, jotka olivat vastanneet tutkimuksen ensimmäiseen kyselyyn syksyllä 2008, ja jotka yhä olivat tavoitettavissa Tampereen yliopiston sähköpostilla sekä olivat työelämässä. Myös Tampereen yliopistossa kysely toteutettiin siten, että kyselykutsu lähetettiin suoraan työntekijöiden sähköpostiosoitteisiin MrInterview-ohjelman välityksellä. Sähköpostissa olleista linkistä työntekijät kirjautuivat kyselyyn henkilökohtaisella ID-tunnisteella ja salasanalla. Vastauksista poistettiin 21 tapausta, jotka olivat keskeyttäneet kyselylomakkeen eivätkä näin ollen täyttäneet mukanaolohtoa. Lopullisia vastauksia tuli yhteensä 644 ja vastausprosentti oli 75 %.

Taulukoissa 1 ja 2 on esitelty kyselyyn vastanneiden demografisia ja työhön liittyviä taustatekijöitä. Vastaajien taustatietoja voidaan tarkastella erikseen sekä Tampereen että Jyväskylän yliopistoissa vastanneiden sekä molemmissa yliopistoissa ensimmäiseen kyselyyn ja toiseen seurantavaiheeseen vastanneiden osalta. Taulukoista voidaan havaita, että vastanneet jakautuivat Jyväskylän yliopistossa ikäryhmittäin siten, että ikäluokassa (22–39 -vuotiaat) ja ikäluokassa (40–54 -vuotiaat) vastaajia oli lähes saman verran 41.0 % ja 41.6 % vastanneista, kun taas vanhimpaan ikäluokkaan (yli 54-vuotiaat) kuului vain 17.4 % vastaajista. Tästä voidaan päätellä, että Jyväskylän yliopiston työntekijäkunta painottui alle 54-vuotiaisiin työntekijöihin. Tampereen yliopiston työntekijöihin verrattuna vastaajien ikähaitarissa ei ollut merkittävää eroa, sillä ensimmäisessä ikäluokassa (22–39 -vuotiaat) ja toisessa ikäluokassa (40–54 -vuotiaat) vastaajia oli 37.2 % ja 42.7 %. Vanhimpaan ikäluokkaan (yli 54-vuotiaat) kuului 20.1 % vastaajista. Vastaavasti Tampereen yliopiston kohdalla voidaan todeta, että enemmistö työntekijöistä kuului ikäluokkaan alle 54-vuotiaat työntekijät. Sukupuolittain tarkasteltuna Jyväskylän yliopiston vastaajista naisten osuus oli 62.4 %, joka oli suurempi kuin miesten osuus (37.6 %). Myös Tampereen yliopistossa vastanneiden naistyöntekijöiden osuus oli suurempi eli 73.1 % vastaajista oli naisia, kun taas vain 26.9 % oli miehiä. Vaikka naiset muodostivat Jyväskylän yliopistossa vastaajien enemmistön, määräaikaissa työsuhteissa olevat (yhteensä 53.9 % vastaajista) jakaantuivat molempien sukupuolten välillä suhteellisen tasan (naiset 53.1 %, miehet 55.2 %). Edellä mainitut erot (%) taustamuuttujissa eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Ainoastaan yhdessä aineiston taustamuuttujista oli tilastollisesti merkitsevä ero (Tampereen yliopisto, työsuhdetyyppi). Tampereen yliopistossa oli enemmän määräaikaissa työsuhteessa olevia vastaajia (54.0 %) kuin pysyvässä työsuhteessa olevia vastaajia suhteessa perusjoukkoon. Tampereen yliopiston määräaikaista työntekijöistä naisia oli 56.3 % ja miehiä 48,0 %.

TAULUKKO 1. Kyselytutkimukseen Jyväskylän yliopistosta osallistuneiden taustatietoja.

Jyväskylän yliopisto	Vain 1. kyselyyn vastanneet %	1. kyselyyn ja 2. vaiheen seurantaan vastanneet %
Ikä		
$\chi^2(2) = 5.82, p = .054$		
22-39 –vuotias	43.8	41.0
40-54 –vuotias	35.0	41.6
yli 54-vuotias	21.2	17.4
Sukupuoli		
$\chi^2(1) = 3.31, p = .069$		
nainen	57.1	62.4
mies	42.9	37.6
Määräaikaisuus:		
$\chi^2(1) = 1.67, p = .197$		
määräaikaiset	57.7	53.9
nainen ($\chi^2(1) = 2.06, p$)	58.6	53.1
mies ($\chi^2(1) = .08, p$)	56.5	55.2
Tiedekunta		
$\chi^2(8) = 9.52, p = .300$		
matemaattinen	20.9	17.9
humanistinen	12.7	11.6
yhteiskunta	8.0	8.2
liikunta ja terveys	8.8	9.1
kasvatustieteet	14.8	12.7
IT-TDK	5.3	4.9
taloustieteet	3.7	2.5
erillislaitokset	19.3	26.0
hallintovirasto	6.4	7.0
Henkilöstöryhmä		
$\chi^2(2) = 1.45, p = .484$		
opetus	36.1	35.1
tutkimus	26.3	24.0
muut	37.6	40.9

TAULUKKO 2. Kyselytutkimukseen Tampereen yliopistosta osallistuneiden taustatietoja.

Tampereen yliopisto	Vain 1. kyselyyn vastanneet %	1. kyselyyn ja 2. vaiheen seurantaan vastanneet %
<i>Ikä</i>		
$\chi^2(2) = 5.71, p = .057$		
22-39 –vuotias	46.3	37.2
40-54 –vuotias	35.6	42.7
yli 54-vuotias	18.1	20.2
<i>Sukupuoli</i>		
$\chi^2(1) = .30, p = .585$		
nainen	71.2	73.1
mies	28.8	26.9
<i>Määräaikaisuus:</i>		
$\chi^2(1) = 7.12, p = .008$		
määräaikaiset	64.4	54.0
nainen ($\chi^2(1) = 4.02, p = .045$)	65.4	56.3
mies ($\chi^2(1) = 3.59, p = .058$)	61.9	48.0
<i>Tiedekunta</i>		
$\chi^2(8) = 10.44, p = .165$		
Humanistinen	6.8	10.1
Informaatiotieteet	7.3	8.2
Kasvatustieteet	12.3	11.8
Kauppa- ja hallintotieteet	8.7	5.3
Lääketiede	22.4	16.5
Yhteiskuntatieteet	11.0	14.9
Hallintokeskus	7.3	7.0
Erillislaitokset	24.2	26.2
<i>Henkilöstöryhmä</i>		
$\chi^2(2) = .79, p = .675$		
opetus	29.7	32.8
tutkimus	21.9	21.7
muut	48.4	45.5

2.2 Tutkimuksen muuttujat ja aineiston tilastollinen analyysi

Työn epävarmuuden kokemuksia mitattiin kyselytutkimuksen avulla. Tämän tutkimuksen toiseen vaiheeseen osallistuneet vastaajat vastasivat yhteensä 27 kysymykseen, jotka sisälsivät erilaisia väittämiä. Kyselytutkimuksessa taustamuuttujina olivat seuraavat asiat: organisaatio, henkilöstöryhmä, sukupuoli, syntymävuosi, korkein koulutustaso, viimeisen 5 vuoden aikaiset työttömyyskokemukset, työttömyyskokemusten määrä viimeisen 5 vuoden aikana, työttömyyskuukausien määrä viimeisen 5 vuoden aikana, taloudellinen tilanne / perheen taloudellinen tilanne ja nykyinen työsuhdetyyppi.

Edellä mainituista taustamuuttujista tässä tutkielmassa keskityttiin tarkastelemaan sukupuolen (1 = nainen, 2 = mies), syntymävuoden, korkeimman koulutustason (1= peruskoulu / keskikoulu, 2= ammatillinen oppilaitos / lukio, 3= ammatillinen opisto / ammattikorkeakoulu, 4= ylempi korkeakoulututkinto, 5=lisensiaatti, tohtori), oletko ollut työttömänä viimeisen 5 vuoden aikana (1 = kyllä, kuinka monta kertaa, 2= en) sekä työsuhdetyyppiin (1= pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva, 2= määräaikainen tai tilapäinen (ilman taustavirkkaa), 3=määräaikainen tai tilapäinen (on taustavirka), 4= määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa) yhteyttä työn epävarmuuden kokemuksiin.

Työntekijöiden työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia (kysymys 10 ”Arvioi työsi jatkumista”) arvioitiin 4 eri väittämän avulla. Väittämät olivat seuraavat: ”Pelkään, että menetän työni”, ”Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani”, ”Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani” ja ”Uskon, että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa”, Nämä väittämät oli muokattu mittaamaan henkilön omaa arviota siitä, kuinka todennäköiseksi hän arvioi työpaikkansa menetyksen lähitulevaisuudessa. Väittämissä vastaajilla oli käytössään vastausasteikko 1-7, jossa vaihtoehto (1) oli täysin eri mieltä ja (7) täysin samaa mieltä. Nämä työn epävarmuuden kokemuksiin liittyvät mittarit perustuvat DeWitten työn epävarmuuden mittareihin (DeWitte, 2000).

Organisaatiotekijöistä kyselylomakkeessa pyydettiin vastaajia arvioimaan eri organisaatiotekijöiden vaikutusta itseen ja muihin yliopiston työntekijöihin. Vastaajilta kysyttiin kokemuksia liittyen organisaatiomuutoksen aiheuttamasta muutosstressistä sekä avoimesta sekä oikea-aikaisesta muutostiedotuksesta. Organisaatiotekijöihin liittyviä väittämiä oli yhteensä 14 (kts. tutkimuksen lopussa kaikki kyselylomakkeesta ilmenevät väittämät tarkemmin).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tarkemmin seuraavia seitsemää organisaatiomuutoksen aiheuttamaan muutosstressiin liittyviä väittämiä: ”Muutokset kuormittavat henkilöstöä liikaa”, ”Olen huolestunut muutosten vaikutuksesta yliopistossa”, ”Muutoksiin ei voi itse vaikuttaa”, ”Muutoksista on vähän hyötyä”, ”Muutokset aiheuttavat epävarmuutta”, ”Yliopistossa tapahtuu liian paljon muutoksia” ja ”Muutoksiin liittyy huhuja ja vahvistamattomia tietoja”. Lisäksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan tarkemmin organisaatiomuutokseen liittyvää organisaation tiedotusta, jota arvioitiin seuraavien kahden väittämien avulla: ”Muutoksista tiedotetaan avoimesti” ja ”Muutoksista tiedotetaan hyvissä ajoin”. Edellä mainittuihin, suomalaista yliopistolaitoksen muutosta koskeviin organisaatiomuutoksen muutosstressiin ja organisaatiomuutoksen tiedotukseen liittyviin väittämiin (kysymys 11) liittyvä vastausasteikko oli 1-5, jossa (1) oli vahvasti eri mieltä ja (5) vahvasti samaa mieltä. Nämä organisaatiomuutosstressiin liittyvät mittarit perustuvat ”Pressure Management Indicator” (PMI) -kyselyyn (Piitulainen, Mauno, & Kinnunen, 2002a, 2002b) ja organisaatiomuutostiedotuksen osalta mukailtuihin Kalimon, Olkkosen ja Toppisen (1993) mittareihin.

Persoonallisuuden ydintulkintoihin liittyviä kokemuksia tiedusteltiin kyselylomakkeessa yhteensä 15 väittämän avulla (kts. tutkimuksen lopussa kyselylomakkeesta ilmenevät väittämät tarkemmin). Nämä väittämät liittyivät muun muassa työntekijän itsetuntoon, yleiseen minä-pystyvyyteen, kontrolliorientaatioon ja neuroottisuuteen (kts. yllä 1.3 CSE-teoriasta tarkemmin). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tarkemmin seuraavaa 12 väittämää, jotka Judge ym. (2003) ovat kehittäneet mittaamaan persoonallisuuden ydintulkintoja: ”Luotan siihen, että saavutan elämässäni ansaitsemani menestyksen”, ”Joskus tunnen itseni masentuneeksi”, ”Silloin kun yritän, yleensä onnistun pyrkimyksissäni”, ”Suoritan tehtäväni yleensä loppuun onnistuneesti”, ”Kun epäonnistun, tunnen joskus itseni arvottomaksi”, ”Minusta tuntuu joskus, etten hallitse elämäni”, ”Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen itseeni”, ”Epäilen jatkuvasti, olenko riittävän pätevä”, ”Minä päätän, mitä elämässäni tapahtuu”, ”Minusta tuntuu, etten voi vaikuttaa siihen, miten menestyn elämässäni”, ”Pystyn selviytymään useimmista ongelmistani”, ”Aika ajoin asiat näyttävät minusta melko synkiltä ja toivottomilta”. Persoonallisuuden ydintulkintoihin liittyvässä kysymyksessä (numero 18) vastausasteikko oli vastaava kuin kysymyksessä 10 eli 1-7 siten, että (1) täysin eri mieltä ja (7) täysin samaa mieltä.

Tilastolliset analyysit toteutettiin SPSS-ohjelmalla. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli kuvata, miten paljon työn epävarmuuden kokemuksia yliopistoaineistossa ilmeni. Aluksi epävarmuuden kokemuksista muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja. Tämän jälkeen työn

epävarmuuden kokemusta tarkasteltiin jakaumatietojen (frekvenssi, prosenttiosuudet) perusteella tutkitussa yliopiston työntekijöiden kohdejoukossa. Tätä tarkastelua varten tutkittavat jaettiin kolmeen ryhmään: 1) vähän epävarmuutta kokevat työntekijät (ka summamja < 4.0), 2) keskimääräisesti työn epävarmuutta kokevat ($4.0 \geq$ ka summamja < 5.0) ja 3) paljon työn epävarmuutta kokevat työntekijät ($5.0 \geq$ ka summamja \leq 7.0).

Tämän jälkeen muodostettiin kolme muuta keskiarvosummamuuttujaa seuraavia asioita mittaavista muuttujista: 1) organisaatiomuutokseen liittyvä stressi (myöh. ”muutosstressi”, engl. ”stress related to change”), 2) avoin ja oikea-aikainen muutostiedotus (engl. ”openness and timing of information”) sekä 3) persoonallisuuden ydintulkinnat. Analyysivaiheen tulkinnan helpottamiseksi epävarmuuden kokemuksiin liittyvän yhden väittämän asteikko (varmuus liittyen työpaikan säilyttämiseen) ja persoonallisuuden ydintulkintoihin liittyvien viiden väittämän asteikko käännettiin. Edellä mainittujen summamuuttujien (3) reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla. Cronbachin alfat tässä pro gradu -työssä käsiteltäville summamuuttujille on esitetty taulukossa 3. Kuten taulukosta käy ilmi, kaikki Cronbachin alfat ovat suurempia kuin 0.6, jota pidetään alimpana hyväksyttävänä arvona (Metsämuuronen, 2005), joten reliabiliteetit ovat riittävällä tasolla.

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää, selittävätkö taustatekijät (sukupuoli, ikä, koulutustaso, viimeisen 5 vuoden aikaiset työttömyyskokemukset, työsuhdetyyppi), organisaatiotekijät (organisaatiomuutokseen liittyvä muutosstressi, organisaatiomuutokseen liittyvä organisaation tiedotus) tai persoonallisuuden ydintulkinnat työn epävarmuuden kokemuksiin. Sen lisäksi tutkittiin, mitkä näistä tekijöistä selittäisivät epävarmuuden kokemusta voimakkaimmin. Analyysimenetelmäksi valittiin hierarkkinen regressioanalyysi, koska haluttiin selvittää vaiheittain taustatekijöiden, edellä mainittujen organisaatiotekijöiden ja persoonallisuuden ydintulkintojen yhteyttä työn epävarmuuden kokemuksiin. Regressioanalyysi sopii käytettäväksi tutkimuksiin, joiden tavoitteena on analysoida selittävien muuttujien vaikutuksen osuutta selitettävään muuttujaan huomioiden muut mahdolliset vaikuttavat tekijät (Högmander ym., 2009).

Hierarkkisessa regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli työn epävarmuuteen liittyvät kokemukset ja selittävinä muuttujina askeltaen seuraavat muuttujat. Ensimmäiseen vaiheeseen valittiin muuttujiksi viisi taustatekijää: sukupuoli, syntymävuosi (ikä), koulutustaso, aikaisemmat työttömyyskokemukset viimeisen 5 vuoden aikana sekä työsuhdetyyppi, koska haluttiin kontrolloida näiden muuttujien vaikutusta työn epävarmuuden kokemukseen. Toisessa vaiheessa lisättiin organisaatiotekijöihin liittyvät summamuuttujat (muutosstressi ja tiedotus) sekä kolmannessa vaiheessa

persoonallisuuden ydintulkinnat. Lisättäessä selitettäviä muuttujia, laskettiin samalla muutos mallin selitysteessä.

TAULUKKO 3. Summamuuttujien Cronbachin alfat.

Summamuuttujat ja niiden skaalat	Kysymys / osiot (kts. liitteenä oleva kysymyslomake)	Cronbachin Alfa
Työn epävarmuus ”Job Insecurity” (skaala: 1-7)	10 / 1-4	0.931
Muutosstressi ”Stress related to change” (skaala: 1-5)	11 / 1-3, 5, 7, 9, 13-14	0.812
Avoin ja oikea-aikainen tiedotus “Openness and timing of information” (skaala: 1-5)	11 / 4, 12	0.777
Persoonallisuuden ydintulkinnat ”Core self-evaluations” (skaala: 1-7)	18 / 1-2, 4-7, 9-13, 15	0.880

Lisäksi Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla tarkasteltiin myös tutkittavien muuttujien välisiä yhteyksiä koko aineistossa. Tulokset on esitetty seuraavassa taulukossa 4. Korrelaatiotarkasteluun otettiin mukaan taustamuuttujista sukupuoli, syntymävuosi, korkein koulutustaso, aikaisemmat työttömyyskokemukset viimeisen 5 vuoden aikana sekä työsuhdetyyppi (kts. tarkemmin tarkastelun tulokset taulukossa 4).

3 TULOKSET

3.1 Työn epävarmuuden kokemuksista yliopistoaineistossa

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli tutkia työn epävarmuuden kokemusta yleisesti yliopistoaineistossa. Tämä tarkasteltu tehtiin tutkimalla työn epävarmuuden kokemuksista muodostetun summamuuttujan jakaumia. Vastaajat oli jaettu kolmeen eri ryhmään summamuuttujan avulla: 1) vähän epävarmuutta kokevat työntekijät (ka summamja < 4.0), 2) keskimääräisesti työn epävarmuutta kokevat ($4.0 \geq$ ka summamja < 5.0) ja 3) paljon työn epävarmuutta kokevat työntekijät ($5.0 \geq$ ka summamja \leq 7.0). Tutkimukseen vastanneista (n = 1294) selkeä enemmistö eli 61,9 % vastanneista (n=801) koki vain vähän työhön liittyvää epävarmuutta. Keskimääräisesti työn epävarmuutta koki vähän alle viidennes eli 16,4 % (n=212) tutkimukseen vastanneista ja hiukan yli viidenneksellä eli 21,7 %:lla (n=281) kyselyyn vastanneista oli paljon työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia.

3.2 Työn epävarmuuden kokemuksia selittävät tekijät

Aineiston (n=1294) tulokset on esitetty taulukossa 4. Taulukosta voidaan havaita, että persoonallisuuden ydintulkintojen (itsetunto, yleinen minä-pystyvyys, kontrolliorientaatio ja neuroottisuus) korrelaatio suhteessa työn epävarmuuden kokemuksiin oli erittäin merkittävä ($r = -.367$, $p < 0.01$). Tämä negatiivinen korrelaatio merkitsee sitä, että mitä negatiivisempi työntekijän persoonallisuuden ydintulkinta oli, sitä enemmän hän koki työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia.

Taustamuuttujista työsuhdetyyppi ($r = .383$, $p < 0.01$) ja syntymävuosi (ikä) ($r = .284$, $p < 0.01$) korreloivat merkittävästi ja positiivisesti suhteessa työn epävarmuuden kokemuksiin. Koska kyse oli syntymävuoden ilmoittamisesta iän kohdalla, tarkoittaa korrelaatio sitä, että mitä nuorempi työntekijä oli kyseessä, sitä enemmän hän koki epävarmuuden kokemuksia suhteessa työhönsä. Työsuhdetyypin kohdalla positiivinen korrelaatio tarkoittaa sitä, että pysyvämmässä työsuhteessa olevat kokivat vähemmän työhönsä liittyviä epävarmuuden kokemuksia.

Taustamuuttujista korkea korrelaatio ilmeni myös viimeisten 5 vuoden aikaisten työttömyyskokemusten ($r = -.214$, $p < 0.01$) ja työn epävarmuuden kokemusten välillä. Aikaisempien työttömyyskokemusten ja työn epävarmuuden kokemusten korrelaatio oli negatiivinen tarkoittaen sitä, että mikäli työntekijällä oli ollut aikaisempia työttömyyskokemuksia viimeisen 5 vuoden aikana, sitä enemmän he raportoivat työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia.

Organisaatiotekijöistä muutosstressi ($r = .128$, $p < 0.01$) ja avoin sekä oikea-aikainen tiedotus ($r = -0.67$, $p < 0.01$) korreloivat merkittävästi työn epävarmuuden kokemusten kanssa. Näistä avoin sekä oikea-aikainen tiedotus korreloi negatiivisesti eli mitä vähemmän avointa ja oikea-aikaista tiedotusta oli, sitä epävarmemmaksi työntekijät tunsivat itsensä organisaatiomuutoksen keskellä. Muutosstressi sen sijaan korreloi työn epävarmuuden kanssa positiivisesti eli mitä enemmän työntekijä koki muutokseen liittyvää stressiä, sitä enemmän hän myös koki työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Muut taustamuuttajat eli koulutustaso ($r = -0.64$, $p < 0.5$) ja sukupuoli ($r = -0.49$, $p < 0.5$) näyttivät myös korreloivan työn epävarmuuden kokemuksiin ja negatiivisesti. Tulos selittyy siten, että mitä alhaisempi työntekijän koulutustaso oli, sitä voimakkaammat olivat hänen työn epävarmuuteen liittyvät kokemuksensa.

Lopuksi muuttujien suhdetta toisiinsa selitettiin hierarkkisella regressioanalyysillä, jolla pyrittiin vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen. Regressioanalyysillä tarkasteltiin erityisesti työn epävarmuuden kokemuksia suhteessa taustatekijöihin, organisaatiotekijöihin ja persoonallisuuden ydintulkintoihin. Hierarkkinen regressioanalyysi tehtiin kolmessa vaiheessa, jossa ensimmäiseen vaiheeseen otettiin mukaan taustamuuttujista sukupuoli, syntymävuosi, korkein koulutustaso, aikaisemmat työttömyyskokemukset viimeisen 5 vuoden aikana sekä työsuhdetyyppi. Toisessa askeleessa analyysiin otettiin mukaan organisaatiotekijöistä muutosstressiin ja avoimeen sekä oikea-aikaiseen tiedotukseen liittyvät muuttujat. Viimeisessä vaiheessa mukana olivat myös persoonallisuuden ydintulkinnat (yksi keskiarvosummamuuttuja).

Tutkimustulosten mukaan työn epävarmuuden kokemuksia selittävänä tekijänä oli persoonallisuuden ydintulkinnat ($\beta = -.299$, $p < 0.01$). Muita työn epävarmuuden kokemuksia selittäviä tekijöitä olivat taustamuuttujista työsuhdetyyppi ($\beta = .314$, $p < 0.01$), tutkituista organisaatiotekijöistä muutosstressi ($\beta = .183$, $p < 0.01$) sekä taustamuuttujista aikaisemmat työttömyyskokemukset ($\beta = -.119$, $p < 0.01$), syntymävuosi ($\beta = .112$, $p < 0.01$) sekä henkilön koulutustaso ($\beta = -0.91$, $p < 0.01$). Tutkimuksen mukaan epävarmuuden kokemuksia ei selittänyt lainkaan kaksi tekijää eli taustamuuttujista työntekijän sukupuoli ja organisaatiotekijöistä tiedotus. Nämä sukupuoleen ja

tiedotukseen liittyvät regressioanalyysin tulokset eivät olleet linjassa saatujen Pearsonin korrelaatiokertoimien kanssa, sillä molempien näiden korrelaatiokerroin oli tilastollisesti merkitsevä, mutta tekijät eivät saavuttaneet tilastollisesti merkitsevää β -kerrointa hierarkkisessa regressiomallissa.

Kaiken kaikkiaan regressiomalli ja kaikki edellä mainitut selittävät tekijät selittivät työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia yhteensä noin 30%, mitä voidaan pitää suhteellisen korkeana selityssasteena. Yhteenvedona voidaan todeta, että tutkituista muuttujista (taustatekijät, organisaatiotekijät ja persoonallisuuden ydintulkinnat) persoonallisuuden ydintulkinnat selittivät voimakkaimmin työhön liittyviä epävarmuuden kokemuksia.

TAULUKKO 4. Taustamuuttujien, organisaatiotekijöiden ja persoonallisuuden ydintulkintojen yhteys työn epävarmuuden kokemuksiin.

Muuttujat	Työn epävarmuus (n=1294)	
	β	r
<i>1. askel: Taustamuuttujat</i>		
Sukupuoli	-.013	-.049*
Syntymävuosi	.112***	.284***
Koulutustaso	-.091***	-.064*
Aikaisemmat työttömyyskokemukset	-.119***	-.214***
Työsuhdetyyppi	.314***	.383***
ΔR^2	.184***	
<i>2. askel: Organisaatiotekijät</i>		
Muutosstressi	.183***	.128***
Avoin ja oikea-aikainen tiedotus	-.011	-.067**
ΔR^2	.035***	
<i>3. askel: Persoonallisuuden ydintulkinnat</i>		
Persoonallisuuden ydintulkinnat	-.299***	-.367***
ΔR^2	.084***	
R^2	.303***	

β = Standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, r = Pearsonin korrelaatiokerroin, R^2 = selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos joka askeleella. ***p < .001, ** p < .01, * p < .05.

4 POHDINTA

4.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Jatkuvat muutokset ovat lähes arkipäivää nykyorganisaatioissa. Usein muutoksiin liittyy myös työpaikkojen menettämisen uhka, joka voi aiheuttaa työntekijöissä subjektiivisia epävarmuuden kokemuksia. Se, miten työntekijät suhtautuvat uusiin muutoksiin, riippuu paljolti siitä, onko niiden tuoma uutuuden viehätysvoima suurempi kuin se epävarmuus, jonka uuteen sisältyvä tuntematon aiheuttaa (Aro, 2007).

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia – miten yleisiä epävarmuuteen liittyvät kokemukset olivat yliopistoaineistossa ja mitkä tekijät selittivät näitä kokemuksia. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työn epävarmuuden kokemuksia selittivät eniten heikot persoonallisuuden ydintulkinnat, jotka muun muassa Judgen ym. (1997) määritelmän mukaan sisältävät itsetunnon, minä-pystyvyyden, kontrolliorientaation ja neuroottisuuden. Tarkemmin tutkimustulos selittyi siten, että mitä heikompi työntekijän persoonallisuuden ydintulkinta (ts. heikko itsetunto / minä-pystyvyys / kontrolliorientaatio / korkea neuroottisuus) oli, sitä enemmän työntekijä koki työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Tulos oli yhteneväinen suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin, joissa on havaittu, että esimerkiksi kontrolliorientaation puute ja nimenomaisesti ulkoinen kontrolliorientaatio (eng. ”external locus of control”) olivat selkeässä yhteydessä työn epävarmuuden kokemuksiin (Ashford ym., 1989; König, Debus, Häusler, Lendemann, & Kleinmann, 2010). Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työntekijän heikko itsearvostus (yksi persoonallisuuden ydintulkintojen osatekijä) ennustaa myöhempiä työn epävarmuuden kokemuksia ja vastaavasti aiemmin koettu työn epävarmuus heikentää myöhempää itsearvostusta (Mauno & Kinnunen, 2008). Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempia tutkimustuloksia ja vahvistavat sitä, että heikot persoonallisuuden ydintulkinnat selittävät merkittävästi työn epävarmuuden kokemuksia. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella nämä kokemukset voivat osaltaan selittää myös työntekijän heikkoa työsuoritusta (Mauno & Kinnunen, 2008).

Heikoista persoonallisuuden ydintulkintoista saattaa siis kärsiä sekä työntekijä- että työnantajataho. Heikkojen ydintulkintojen vastakohtana ovat vahvat ydintulkinnat. Tutkimusten mukaan vahvoilla ydintulkintoilla on positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen, hyvään työsuoritukseen

(Judge ym., 2003) ja menestykseen työelämässä (Judge & Hurst, 2008). Tämän ja aikaisempien tutkimustulosten valossa työnantajatahoille voisi suositella toimenpiteitä, jotka tähtäävät muun muassa työntekijöiden itsetunnon, kontrolliorientaation ja minä-pystyvyyden (ydintulkintojen osa-alueita) vahvistamiseen. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi kannustamalla ja tukemalla työntekijöitä työsuorituksessa sekä osallistamalla heitä erilaisten muutosten valmisteluun, läpiviemiseen ja toteutukseen. Työntekijöiden osallistamista tukevat myös aikaisemmat muut tutkimustulokset, joiden mukaan työntekijät ovat pitäneet tärkeänä sitä, että he saavat osallistua organisaatiomuutosten suunnitteluun ja toteutukseen – ovathan he oman työnsä asiantuntijoita (Mauno & Kinnunen, 2008). Näin ollen lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja kannustamalla heitä osallistumaan, heidän minä-pystyvyytensä ja kontrollin tunteensa todennäköisesti lisääntyisivät ja työn epävarmuuden kokemukset vähentyisivät.

Käytännössä tähän osallistamiseen ja yhdessä tekemisen toimintatapaan voi kuitenkin liittyä eräitä lainsäädännöllisiä rajoituksia – ainakin muutossuunnittelun alkuvaiheessa. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) velvoittaa työnantajan aloittamaan YT-neuvottelut, mikäli työnantaja harkitsee sellaisia toimenpiteitä (esimerkiksi organisaatiomuutos), johon liittyy henkilöstövähennyksiä. Ennen YT-neuvotteluiden aloittamista työnantajalla tulee olla alustava suunnitelma organisaatiomuutoksen sisällöstä ja arvio irtisanomisten määrästä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstö voi päästä mukaan organisaatiosuunnitteluun vasta, kun työnantaja on jo valmistellut alustavat suunnitelmansa. YT-lainsäädännön lisäksi muu lainsäädäntö (esimerkiksi pörssilainsäädäntö) saattaa asettaa omat rajoituksensa työntekijöiden osallistamiselle muutoksen alkuvaiheessa. Tämä ei kuitenkaan täysin estä eikä myöskään saa estää työntekijöiden osallistumista muutossuunnitteluun. Organisaation näkökulmasta henkilöstön osallistaminen vaatii kuitenkin usein enemmän aikaa, koska kyseessä on laajempi osallistujajoukko ja yhdessä tehtäviin päätöksiin liittyy aina tietty ”huonojen päätösten” riski (Robbins & Judge, 2008).

Tämän tutkimuksen työsuhdetyyppiin liittyvä tutkimustulos oli, että määräaikaiset tai tilapäisessä työsuhteessa olevat työntekijät (ilman taustavirkaa) kokivat enemmän työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat. Näin työsuhdetyyppi oli työn epävarmuuden kokemuksia selittävä tekijä. Tämä tukee myös joitakin aikaisempia tutkimustuloksia, joissa on havaittu, että mitä epävakampi työntekijän työsuhde oli, sitä enemmän hän koki työhönsä liittyvää epävarmuutta (Kinnunen ym., 2011). Määräaikaisessa työsuhteessa ilman taustavirkaa olevilla on aina uhka siitä, että heidän työsuhteensa saattaa päättyä määräajan jälkeen eikä heillä ole työpaikkaa

minne palata. Kuitenkaan ilman tarkempaa tietoa ja analyysia siitä, kuinka pitkiä yksittäisten vastaajien määräaikaiset työsuhteet ovat olleet, on vaikea sanoa, millainen tämä uhka on verrattuna pysyvässä (ts. toistaiseksi voimassa olevassa) työsuhteessa oleviin. Määräaikainen työsuhde ei nimittäin ole irtisanottavissa sen voimassaoloaikana. Näin ollen määräaikainen työntekijä saa olla ”turvatussa” työsuhteessaan sen voimassaoloajan loppuun saakka (esimerkiksi pitkissä määräaikaisissa työsuhteissa jopa 2-3 vuotta), mutta toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla on esimerkiksi YT-neuvotteluiden jälkeen ”välitön” uhka oman työsuhteen päättymisestä irtisanomisajan jälkeen.

Tämä määräaikaisiin työntekijöihin liittyvä tulos on kuitenkin mielenkiintoinen sen vuoksi, että aikaisemmissa tutkimuksissa on osoitettu työn epävarmuuden aiheuttamien kielteisten seurausten (esimerkiksi aiemmin mainitut haitalliset vaikutukset asenteisiin, psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen) tulleen erityisesti esille toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005), sillä määräaikaiset työntekijät eivät tutkimusten mukaan juurikaan koe vastaavaa epävarmuutta työssään. Tätä on selitetty sillä, että määräaikaiseen työsuhteeseen sisältyy jo itsessään tieto työsuhteen päättymisestä (työsuhde solmitaan määräajaksi) eikä heidän hyvinvointinsa kärsi samalla tavalla kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, jossa psykologinen (työ)sopimus koetaan rikkoontuneeksi (Kinnunen ym., 2011). Tässä tutkimuksessa – jossa ei kuitenkaan erityisesti tutkittu psykologisen sopimuksen rikkoontumiseen liittyvää kokemusta – ilmeni kuitenkin, että määräaikaiset työntekijät kokivat työhönsä liittyvää epävarmuutta toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia enemmän.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että työntekijän muutosstressi (muutoksiin liittyvät huhut, muutosten kuormittavuus, oma mahdollisuus vaikuttaa) selittivät työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Mitä enemmän työntekijä koki muutokseen liittyvää stressiä, sitä enemmän hän myös tunsu työhönsä liittyvää epävarmuutta. Tämä tukee aikaisempia tutkimustuloksia, joissa on muun muassa havaittu, että työntekijöiden epävarmuuden kokemukset lisääntyivät silloin, kun työpaikalla oli ehtinyt liikkua muutoshuhuja jo ennen työnantajan varsinaista ilmoitusta työvoiman vähentämisestä (Mauno & Kinnunen, 2008).

Työsuhteen vastentahtoinen päätyminen on yleensä aina kriisi, jonka laatuun vaikuttaa muun muassa työsuhteen pituus ja työntekijän persoonallisuus. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että työntekijät, jotka olivat tutkimusta edeltäneiden 5 vuoden aikana joutuneet työttömiksi ja kokeneet työsuhteen päättymiseen liittyvän kriisin, kokivat työtovereitaan enemmän työhön liittyviä epävarmuuden kokemuksia. Koska aikaisemmissa tutkimuksissa on lisäksi havaittu, että työn

epävarmuuden kokemukset vähentävät aina työhön sitoutumista (Berntson ym., 2010; Sverke ym., 2002), olisi ollut varsin mielenkiintoista analysoida tarkemmin millainen vaikutus näillä yliopistotyöntekijöiden aikaisemmillä työttömyyskokemuksilla (saman tai eri työnantajan palveluksesta) oli epävarmuuden kokemuksiin ja miten ne ilmenivät käytännössä.

Tutkimustulokset osoittivat lisäksi, että yliopiston nuoremmat työntekijät kokivat enemmän työn epävarmuutta kuin heidän iältään vanhemmat työtoverinsa. Mitä nuorempi työntekijä oli kyseessä, sitä enemmän hän koki työhönsä liittyvää epävarmuutta. On kuitenkin todettava, että tutkimusaineistossa yli 54-vuotiaiden osuus vastaajista oli selvästi pienempi (noin viidennes vastaajista) kuin alle 54-vuotiaiden osuus. Tämä ikään liittyvä tutkimustulos ei tue aikaisempia tutkimustuloksia, joissa on havaittu, että nuoremmat työntekijät kokivat vanhempia työtovereitaan vähemmän työn epävarmuutta (Mohr, 2000). Koska aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että työn epävarmuuden kokemuksilla oli yhteys lisääntyneisiin työpaikan vaihtoaikaisiin (Mauno & Kinnunen, 2008; Sverke ym., 2002) ja nuoremmat työntekijät olivat vanhempia työtovereitaan halukkaampia vaihtamaan työpaikkaansa kohdatessaan työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia (Cheng & Chan, 2008) – voidaanko tästä vetää se johtopäätös, että yliopiston nuorempi työntekijäkunta on kokiessaan enemmän työn epävarmuutta myös halukkaampi vaihtamaan työpaikkaansa kuin vanhempi työntekijäkunta? Tämä olisi varmasti oivallinen jatkotutkimuksen aihe, sillä pelkästään tämän tutkimuksen perusteella tähän kysymykseen ei pysty vastaamaan.

Myös työntekijän koulutustaso selitti jossain määrin hänen työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Mitä korkeammin koulutettu yliopiston työntekijä oli, sitä vähemmän hän tunsu työhön liittyviä epävarmuuden kokemuksia. Tämä tulos tukee aiempia tutkimustuloksia, joissa on havaittu, että korkeammalla koulutuksella on negatiivinen yhteys työn epävarmuuden kokemuksiin (Hartley ym., 1991). Aikaisemmissa tutkimuksissa on lisäksi havaittu, että yleisesti vähemmän koulutettujen (ns. sinikaulustyöntekijöiden) työn epävarmuuden kokemuksilla oli suurempi negatiivinen vaikutus heidän työsuoritukseensa ja he olivat myös halukkaampia vaihtamaan työpaikkaansa kuin korkeammin koulutetut, ns. valkokaulustyötoverinsa (Sverke ym., 2002).

Työntekijän taustatekijöistä sukupuoli ja organisaatiotekijöistä tiedotus eivät selittäneet lainkaan työntekijöiden työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Näin ollen tämän tutkimuksen tulos ei vahvista niitä aikaisempia tutkimustuloksia, joissa esimerkiksi naisten on havaittu kokevan enemmän työn epävarmuutta kuin miesten (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 2000) tai, että työntekijät ovat kokeneet epävarmuuden tunnetta silloin, kun organisaation tiedotus on ollut puutteellinen (Vander Elst,

Baillien, De Cuyper, & DeWitte, 2010) tai tieto muutoksesta on saatu ensimmäisenä esimerkiksi julkisia tiedonvälityskanavia pitkin (Kinnunen ym., 1999).

4.2 Tutkimuksen rajoitukset ja katse tulevaisuuteen

Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että niihin saattaa sisältyä muutama rajoite, joilla voi olla vaikutusta tulosten luotettavuuteen. Ensiksikin tämä tutkimus on toteutettu kysely- / itsearviointilomakkeella ja näin ollen kysymysten tulkintaan ja vastauksiin on vaikuttanut tutkittavan tilanne, ajankohta, persoonalliset tekijät ja vastaustyyli. Myös organisaatiomuutosten ajankohta (hiljattain - kauan aikaa sitten) suhteessa kyselyn vastausajankohtaan on tekijä, joka on saattanut vaikuttaa vastausten sisältöön.

Lisäksi on todettava, että tämä tutkimus kohdistui yliopiston työntekijöihin, joka on huomioitava tuloksia yleistettäessä. Työn epävarmuuden kokemukset voivat vaihdella työn kontekstista, työn luonteesta ja työympäristöstä riippuen. Työn epävarmuuteen liittyvät kokemukset saattavat esimerkiksi vaihdella työympäristön muutosherkkyydestä riippuen. Näin ollen näitä tutkimustuloksia ei voi suoraan yleistää esimerkiksi yksityisen, globaaleilla markkinoilla toimivan tietotekniikka-alan yrityksen työntekijöihin sen vuoksi, että muutosherkkyys ja -tahti saattavat olla näissä kahdessa organisaatiossa aivan toisistaan poikkeavat.

Rajut organisaatiomuutokset ja erityisesti irtisanomiset koetaan lähes poikkeuksetta kriisiksi, josta toipuminen kestää jonkin aikaa, joskus jopa vuosia (Mauno & Kinnunen, 2008). Tutkimustulosten perusteella erittäin huomionarvoinen asia on, että heikot persoonallisuuden ydintulkinnat selittivät merkittävästi työn epävarmuuden kokemuksia. Tulevaisuudessa näitä ydintulkintoja olisi siis erittäin hyödyllistä tarkastella tarkemmin ja tutkia muun muassa sitä, millä tavoin esimies voi tukea työntekijän persoonallisuuden ydintulkintojen vahvistumista ja samalla todennäköisesti vähentää työntekijän työn epävarmuuteen liittyviä kokemuksia. Tästä tutkimuksesta olisi todennäköisesti hyötyä molemmille työsuhteen osapuolille, niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Työnantajan näkökulmasta erityisen mielenkiintoinen jatkotutkimuskysymys olisi lisäksi, miten esimiehen persoonallisuuden ydintulkintoja vahvistavat toimenpiteet ovat pidemmällä aikavälillä vaikuttaneet työntekijän epävarmuuskokemuksiin, suoriutumiseen ja / tai työhön sitoutumiseen. Nykypäivänä organisaatiomuutokset ja YT-neuvottelut

henkilöstövähennyksineen eivät enää ole ainutkertaisia vaan toistuvat aika ajoin – organisaation muutosherkkyydestä riippuen. Lisäksi jatkotutkimusaiheena voisi toimia se, voisiko yksilö hyödyntää vahvoja persoonallisuuden ydintulkintoja voimavaroinaan organisaatiomuutosten ja henkilöstövähennysten myllerryksessä.

5 LÄHTEET

Aro, A.: Uudistuva organisaatio (2007). Teoksessa Aro, A., Feldt, T. Ruuhomäki, V. (toim.): *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989): Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal, Vol 32. No. 4*, 803-829.

Berntson, E., Näswall, K. & Sverke, M. (2010): The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy, 31*, 215-230.

Bertaux, N. & Queneau, H. (2002): The Social Economics of Job Security. *Forum for Social Economics, 32*, 1-19.

Borg, I. & Elizur, D. (1992): Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower, 13:2*, 13-26.

Cheng, G.H.-L. & Chan, D.K.-S. (2008): Who Suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology, 57*, 272-303.

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

DeWitte, H. & Näswall, K. (2003): "Objective" vs. "subjective" job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.

Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984): Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.

Happonen, M. (1998): Työn epävarmuuden organisaatiotasoinen käsittely: voiko johto vaikuttaa henkilöstön kokemaan epävarmuuteen? *Hallinnon tutkimus* 2, 133-144. Tampere: Hallinnon tutkimuksen seura.

Happonen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Nätti, J. & Koivunen, T. (1996): *Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, no. 98. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991): *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.

Hitt, M.A., Miller, C. & Colella, A. (2006): *Organizational Behavior: A Strategic Approach*. Hoboken: Wiley.

Högmander, H., Kankainen, A., Kärkkäinen, S., Leskinen, E., Lyyra, A-L., Nissinen, K. & Pahkinen, E. (2009): *Tilastolliset analyysimenetelmät. Osa I. Tilastomenetelmien jatkokurssi TILP450*. Jyväskylän yliopisto, Matematiikan ja tilastotieteen laitos.

Joelson, L. & Wahlquist, L. (1987): The psychological meaning of job insecurity and job loss: The results of a longitudinal study. *Social Science and Medicine* 252, 179-182.

Judge, T.A. (2009): Core-Self evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science*. 18:1, 58-62.

Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001): Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.

Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A. & Locke, E.A. (2005): Core-Self evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*. 90, 257-268.

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. & Thoresen, C. J. (2003). The core-self evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.

Judge, T.A. & Hurst, C. (2008): How the rich (and happy) get richer (and happier): Relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-863.

Judge, T.A., Locke, E.A. & Durham, C.C (1997): The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior* 19, 151-188.

Kalimo, R., Olkkonen, M., Toppinen, S. (1993). Työolot, yksilölliset tekijät ja koettu terveys. *Työ ja ihminen* 7, lisänumero 4, 71-118.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2003): Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences* 35, 617-632.

Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2011): Ovatko määräaikaisten työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.): *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin Tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus.

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (2000): Organizational antecedents and outcomes of job insecurity. A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 443-459.

Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (1999): Perceived Job Insecurity. A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organisational psychology* 8 (2), 243-260.

König, C.J., Debus, M.E., Häusler, S., Lendenmann, N. & Kleinmann, M. (2010): Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity – job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 231-247.

Mauno, S. (1999): *Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family interface*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Mauno, S. & Kinnunen, U. (2009): Persoonallisuuden merkitys tasapainoiltaessa työn ja perheen vaatimusten välillä. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feldt, T. (toim.): *Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mauno, S. & Kinnunen, U. (2008): Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.): *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-Kustannus.

Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005): Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational psychology* 14 (3), 209-237.

Mauno, S., Leskinen, E. & Kinnunen, U. (2001): Multi-wave, multi-variable models of job insecurity. Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational behavior* 22 (8), 919-937.

Mauno, S. & Virolainen, M. (1996): *Työntekijät organisaatiomuutoksessa. Muutosten kokeminen, epävarmuus ja hyvinvointi neljässä työorganisaatiossa*. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, no. 95. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Miller, K. (2009): *Organizational Communication. Approaches and Processes*. Boston, US: Wadsworth Cengage Learning.

Mohr, G. (2000): The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.

Nätti, J., Kinnunen, U., Happonen, M., Mauno, S. & Sallinen, M. (2001): Perceived job insecurity among Finnish employees in 1990-2000: Prevalence and antecedents. Teoksessa J. Kalela, J. Kiander, U. Kivikuru, H. Loikkanen & J. Simpura (toim.), *Down from the heavens, up from the ashes: the Finnish economic crisis of the 1990s in the light of economic and social research*. (s. 484-506). Helsinki: VATT.

Nätti, J., Happonen, M., Mauno, S. & Kinnunen, U. (1997): Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutosvuoden seuranta. *Sociologia* 4/1997, 295-308.

Piitulainen, S., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002a): *Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin arvioiminen PMI-kyselyllä: katsaus menetelmään ja se psykometriin ominaisuuksiin*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 348.

Piitulainen, S., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002b): Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin arvioiminen PMI-kyselyllä: Kyselyn luotettavuuden arviointi ja stressikokemusten eriytyminen taustatekijöiden mukaan. *Työ ja Ihminen*, 1, 29-41.

Richter, A., Näswall, K. & Sverke, M. (2010): Job insecurity and its relation to work-family conflict: Mediation with a longitudinal data set. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 265-280.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008): *Essentials of organizational behavior*. New Jersey, US: Pearson Prentice Hall.

Sahdev, K. (2004): Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13:2, 165-196.

Sverke, M., DeWitte, H., Näswall, K. & Hellgren, J. (2010): Editorial introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 175-178.

Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002): No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Van der Heijde, C.M. & Van Der Heijden, B.I.J.M. (2005): The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability – and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280: 142-147.

Vander Elst, T., Baillien, E. De Cuyper, N. & DeWitte, H. (2010): The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 249-264.

6 Liite: Otteet kyselylomakkeesta

Kyselyn seuranta-versio

10. Arvioi nykyisen työsi jatkumista.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Pelkään, että menetän työni.	1	2	3	4	5	6	7
2. Olen huolissani siitä, pystynkö säilyttämään työpaikkani.	1	2	3	4	5	6	7
3. Olen varma, että pystyn pitämään työpaikkani.	1	2	3	4	5	6	7
4. Uskon, että saatan menettää työpaikkani lähitulevaisuudessa.	1	2	3	4	5	6	7

11. Suomalainen yliopistolaitos on muuttumassa. Missä määrin olet samaa/eri mieltä seuraavien väittämien kanssa, kun ajattelet omaa yliopistoasi.

	Vahvasti eri mieltä	Eri mieltä	Siltä väliltä	Samaa mieltä	Vahvasti samaa mieltä
1. Olen tyytyväinen siihen, miten muutokset yliopistossa toteutetaan.	1	2	3	4	5
2. Muutokset kuormittavat henkilöstöä liikaa.	1	2	3	4	5
3. Olen huolestunut muutosten vaikutuksista yliopistossa.	1	2	3	4	5

4. Muutoksista tiedotetaan avoimesti.	1	2	3	4	5
5. Muutokseen ei voi itse vaikuttaa.	1	2	3	4	5
6. Olen hyvin perillä yliopiston tämänhetkisestä tilanteesta.	1	2	3	4	5
7. Muutoksista on vähän hyötyä.	1	2	3	4	5
8. Olen itse ottanut selvää yliopistossa tapahtuvista muutoksista.	1	2	3	4	5
9. Muutokset aiheuttavat epävarmuutta.	1	2	3	4	5
10. Olen kiinnostunut tietämään yliopistossa tapahtuvista muutoksista.	1	2	3	4	5
11. Minulla ei ole aikaa seurata yliopistossa tapahtuvia muutoksia.	1	2	3	4	5
12. Muutoksista tiedotetaan hyvissä ajoin.	1	2	3	4	5
13. Yliopistossa tapahtuu liian paljon muutoksia.	1	2	3	4	5
14. Muutokseen liittyy huhuja ja vahvistamattomia tietoja.	1	2	3	4	5

18. Seuraavat väittämät koskevat arviota itsestäsi ja toimintatavastasi. Arvioi, missä määrin ne pitävät paikkansa kohdallasi.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Siltä väliltä	Jossain määrin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Luotan siihen, että saavutan elämässäni ansaitsemani menestyksen.	1	2	3	4	5	6	7
2. Joskus tunnen itseni masentuneeksi.	1	2	3	4	5	6	7
3. Epävarmoina aikoina odotan aina parasta	1	2	3	4	5	6	7
4. Silloin kun yritän, yleensä onnistun pyrkimyksissäni.	1	2	3	4	5	6	7
5. Kun epäonnistun, tunnen joskus itseni arvottomaksi.	1	2	3	4	5	6	7
6. Suoritan tehtäväni yleensä loppuun onnistuneesti.	1	2	3	4	5	6	7
7. Minusta tuntuu joskus, etten hallitse elämäni.	1	2	3	4	5	6	7
8. Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteeni	1	2	3	4	5	6	7
9. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen itseeni.	1	2	3	4	5	6	7
10. Epäilen jatkuvasti, olenko riittävän pätevä.	1	2	3	4	5	6	7
11. Minä päätän, mitä	1	2	3	4	5	6	7

elämässäni tapahtuu.							
12. Minusta tuntuu, etten voi vaikuttaa siihen, miten menestyn elämässäni.	1	2	3	4	5	6	7
13. Pystyn selviytymään useimmista ongelmistani.	1	2	3	4	5	6	7
14. Uskon, että minulle tapahtuu enemmän hyviä kuin pahoja asioita	1	2	3	4	5	6	7
15. Aika ajoin asiat näyttävät minusta melko synkiltä ja toivottomilta.	1	2	3	4	5	6	7