

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOSTEN VAIKUTUKSET TYÖN LAATUUN

Poikittaistutkimus suomalaisten palkansaajien kokemuksista 2014

Markus Lasanen
Pro Gradu -tutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOSTEN VAIKUTUKSET TYÖN LAATUUN – Poikittaistutkimus suomalaisten palkansaajien kokemuksista 2014

Markus Lasanen
Pro Gradu -tutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylä yliopisto
Ohjaaja: Tiina Silvasti
Kevät 2016
Sivumäärä: 62 + 2 liitettä

Työelämän laadun parantaminen on viime vuosina noussut sekä kansallisen (Esitys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007) että kansainvälisen (EU 2000; ILO 1999) työpolitiikan keskiöön. Työelämää muokkaavat työprosesseissa sekä työn hallinnossa ja johtamisessa tapahtuneet muutokset, jotka edistävät muutoksia myös työorganisaatioiden rakenteissa (Julkunen 2008).

Tutkimuksen tehtävänä on tuottaa uutta tietoa henkilöstömäärän muutosten vaikutuksista suomalaisten 18–64 -vuotiaiden palkansaajien subjektiivisiin kokemuksiin työnsä laadusta. Vaikutuksia tarkastellaan Työolobarometri 2014 -aineiston piirissä. Aiemmissä tutkimuksissa (Lehto & Sutela 1994; Sutela & Lehto 2014) havaittujen vaikutusten lisäksi tutkielmassa selvitetään, kohdistuvatko työn laadun muutokset eri tavoin palkansaajaryhmien välillä.

Tutkielman teoreettisena viitekehyksenä hyödynnetään Francis Greenin (2006) työn laadun (*job quality*) käsitettä, joka koostuu kuudesta ulottuvuudesta: ammattitaito ja osaaminen, työpaine ja työn intensiteetti, autonomia, palkkaus, työpaikan riskit ja varmuus sekä subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus. Käsitteiden operationalisoinnin apuvälineenä hyödynnettiin faktorianalyysiä. Yhteensä aineiston pohjalta muodostettiin kaksitoista työn laadun mittaria.

Aineistossa palkansaajien kokemien henkilöstömäärän muutosten havaittiin olevan yhteydessä useisiin työn laadun ulottuvuuksiin. Tulokset vahvistivat osittain aiempia, erityisesti työpsykologian tutkimuksissa saatuja tuloksia. Varianssianalyysimalleissa henkilöstömäärän muutoksilla oli selkein vaikutus työpaikan varmuuteen sekä työpaikalla tapahtuvan kommunikaation ja osallistamisen tasoon. Muuttujan subjektiivisesta luonteesta johtuen vaikutusten tarkempi arviointi myös objektiivisia selittäviä muuttujia hyödyntämällä todettiin tarpeelliseksi. Analyysin pohjalta voidaan melko luotettavasti todeta, että henkilöstömäärän vähentymisen tai lisääntymisen aiheuttamat muutokset koetussa työn laadussa eivät kohdistu mihinkään tiettyyn palkansaajaryhmään tai tietynlaisiin työpaikkoihin.

Avainsanat: työelämä, työn laatu, henkilöstö, varianssianalyysi

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖELÄMÄ JA TYÖELÄMÄN TUTKIMUS POSTMODERNISSA YHTEISKUNNASSA.....	4
2.1 Työelämän historiaa.....	4
2.2 Modernista postmoderniin.....	5
2.2.1 Postmodernit organisaatiot.....	7
2.2.2 Hallintodiskurssit ja johtaminen.....	8
2.3 Työelämän tutkimus.....	9
2.4 Suomalainen työelämä.....	11
2.4.1 Työelämän laatu Suomessa.....	13
3 TYÖN LAATU KÄSITTEENÄ.....	16
3.1 Työn laadun ulottuvuudet.....	17
3.1.1 Ammattitaito ja osaaminen.....	19
3.1.2 Työpaine ja työn intensiteetti.....	20
3.1.3 Palkkaus.....	21
3.1.4 Työpaikan riskit ja varmuus.....	21
3.1.5 Työn autonomia.....	22
3.1.6 Subjekttiivinen hyvinvoinnin kokemus.....	24
4 AINEISTO JA MENETELMÄT.....	26
4.1 Työolobarometri 2014.....	26
4.2 Tutkimusmenetelmät.....	28
4.3 Tutkimuskysymykset.....	30
4.4 Survey-aineiston käyttö yhteiskuntatieteissä.....	31
5 ANALYYSI JA TULOKSET.....	32
5.1 Henkilöstömäärän muutokset.....	32
5.2 Työn laadun mittarit.....	34

5.3. Taustamuuttujien vaikutukset työn laatuun.....	40
5.3.1 Henkilöstömäärän muutokset ja koettu työn laatu.....	40
5.3.2 Interaktiovaikutukset ja koettu työn laatu	43
6 POHDINTA	52
6.1 Yhteenveto	52
6.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	53
6.3 Henkilöstömäärän muutokset ja työn laadun tutkimus	55
Lähteet	57
Liitteet	
Liite 1: Selitettävät muuttujat	
Liite 2: Selittävät muuttujat	

1 JOHDANTO

Tässä tutkielmassa tarkastellaan suomalaisten palkansaajien subjektiivisia kokemuksia työnsä laadusta. Olennaista on henkilöstömäärän vähentämisen tai lisäämisen johdosta mahdollisesti aiheutuvat muutokset koetussa työn laadussa. Tutkielman käsitteellisenä viitekehysenä toimii Francis Greenin (2006) teoretisointi työn laadun ulottuvuuksista. Tätä käsittekarttaa sovelletaan laajassa suomalaiseen työväestöön keskittyvässä, Tilastokeskuksen ja Työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyössä tuottamassa, Työolobarometri 2014 -kyselyaineistossa.

Panostukset työelämän tutkimukseen ovat tärkeitä aikana, kun suomalainen työelämä on murrosvaiheessa. Tieto- ja viestintäteknologioiden kehittyminen on vaikuttanut ja tulee vaikuttamaan työelämän kehitykseen merkittävästi. Tämä teknis-taloudellinen muutostila muokkaa myös tavara- ja palvelutuotantoa sekä organisaatioiden rakenteita. Kokonaisvaltaista työelämän murrosta tulee tarkkailla ja samalla pyrkiä valmistautumaan muutoksiin etukäteen. Keinoiksi tähän on esitetty luovan tuhon, oppimisympäristöjen sekä innovaatioiden kautta saavutettavat työelämän laadun, hyvinvoinnin, työllisyyden ja tuottavuuden kasvu. Hyvien toimintatapojen löytäminen vaatii hyvää yhteistyötä eri tutkimusalojen ja organisaatioiden kesken. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, 1–2.)

Keskustelu työelämän laadun parantamisesta on virinnyt niin kansallisten, Euroopan Unionin kuin globaalienkin painotusten ja tavoitteidenasettelun johdosta. Laadullisesti kestäväällä tuottavuudella pyritään työn tuottavuuden kasvuun parantamalla työntekijöiden autonomiaa ja sosiaalista työympäristöä (Esitys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007). Yhtäältä tuottavuuden kasvattaminen ja työelämän laadun parantaminen työpaikoilla sekä toisaalta näitä toimenpiteitä tukevien yhteiskunnallisten edellytysten kehittäminen nähdään välttämättömäksi hyvinvointiyhteiskunnan säilymisen turvaamisen kannalta (emt.). Tutkimusten mukaan työntekijän sitoutuminen työhönsä, vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön sekä työnteon rationaaliseen organisointiin liittyvät tekijät lisäävät työn tuottavuutta (Mäenniemi 2008, 25). Työ- ja elinkeinoministeriön (2012) julkaisemassa, vuoteen 2020 ulottuvassa työelämän kehittämisstrategiassa, työelämän laadun parantamisen keinoiksi nähdään esimiestyön kehittäminen, yhteistyön lisääminen, uudet työnteon tavat sekä työssä jaksamisen ja innostuneisuus-

den ylläpitäminen. Kansainvälisen työjärjestön (1999) ja EU:n (2000) julkaisemat työn määrää ja laatia koskevat edistämistrategiat tuovat laajemman näkemyksen yhteiskunnalliseen keskusteluun ja työelämän tutkimukseen. ILO korostaa säädyllisen työn merkitystä, jossa tyydyttävää ja tuottavaa työtä tekevä palkansaaja on työ- ja sosiaalisen suojelun piirissä ja saa työstään riittävän korvauksen. EU korostaa strategiassaan edellä mainittujen teemojen lisäksi parempia työn ja yksityiselämän yhdistämisen mahdollisuuksia.

Työpaikalla tapahtuvat muutokset muokkaavat työntekijöiden työolosuhteita ja kokemuksia työelämästä (Anttila, Hartikainen, Oinas & Nätti 2010, 7). Uusista organisatorisista kehityssuunnista voidaan nostaa esiin uudentyyppiset hallinnon ja hallinnan muodot, henkilöstöjohtamisen kehittäminen sekä työyhteisöjen koordinaation ja kommunikaation parantaminen. Työorganisaatioiden rakennemuutokset, tietoyhteiskunnan eetos ja individualismin korostaminen antavat merkkejä työn osaamisvaatimusten, vastuullisuuden sekä yksilön kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisestä (Julkunen 2008, 214). Työntekijöiden subjektiiviset kokemukset antavat kuitenkin viitteitä, että työpaikoilla esiintyy edelleen vahvoja hierarkioita, ja toisaalta työntekijöiden autonomia ja mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä sisältöön eivät ole kehittyneet odotusten mukaisesti (Anttila ym. 2010, 7). Organisaatorakenteisiin, työpaikan taloudelliseen tilanteeseen ja henkilöstömäärään kohdistuneiden muutosten on myös havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi stressaantuneisuuden tuntemuksien ja työuupumuksen kanssa. (Lehto & Sutela 1998, 16.) Globaalin kilpailun kiristymisen sekä itse työn intensivoitumisen ja työnteon joustavuuspyrkimysten nähdään tuottavan heikommassa sosioekonomisissa asemissa olevien marginalisoitumista työmarkkinoilta (Gallie 2002, 96–97).

Työelämän laadun eri ulottuvuuksia on pyritty havainnollistamaan 1970-luvulta lähtien, ja mielenkiinto työn laadun eri aspektien tutkimukseen on kasvanut erityisesti 2000-luvulla (Sippola 2011, 23). Tutkimuksen edetessä on painotettu työn laadun eri ulottuvuuksia, minkä johdosta työn laadun käsite itsessään on kokenut muodonmuutoksia (esim. Martel & Dupuis 2006). Erilaisia näkökantoja edistävät myös tieteenalakohtaiset erot työn laadun ulottuvuuksien painotuksissa. Myös työelämän kehityksestä saadut tulokset ovat monin paikoin ristiriitaisia. Moniulotteisena ilmiönä työn laadun ja työelämän muutostendenssien tarkastelu kaipaakin enemmän esimerkiksi työnantajasektoreiden välistä, mutta myös sektoreiden sisäistä tutkimusta. (Anttila, Hartikainen, Nätti & Virmasalo 2011, 3–4, 15.)

Tässä tutkielmassa työelämän laadullisten muutosten havainnoinnissa hyödynnetään Tilastokeskuksen ja Työ- ja elinkeinoministeriön tuottamaa Työolobarometri-aineistoa. Aineisto keskittyy työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin työnsä laadusta ja taustamuuttajat mahdollistavat esimerkiksi työnantajasektoreiden välisen vertailun. Tarkastelussa keskitytään yhteen yksittäisen vuoden (2014) aineistoon. Koska tavoitteena on tuottaa uutta tietoa organisaatio- ja henkilöstömuutosten vaikutuksista työntekijöiden kokemuksiin työnsä laadusta, poikittaistutkimus mahdollistaa yksityiskohtaisemman pureutumisen eri taustamuuttujiin. Tavoitteenasettelua ovat ohjanneet yhtäältä tutkielman tekijän omat mielenkiinnon kohteet ja toisaalta realiteetit, jotka liittyvät erityisesti gradu-tasoisesta tutkielman laajuuteen. Määrällisen aineiston tarkastelussa hyödynnetään SPSS (*Statistical package for social sciences*) -ohjelmistoa.

Tutkielma etenee niin, että seuraavassa luvussa pureudutaan lyhyesti työelämän historiaan. Tarkemmin esitellään postmodernien organisaatioiden mukanaan tuomia uusia hallinnon ja johtamisen periaatteita, jotka ovat muokanneet työelämää ja työn laatuksien teoretisointia. Luvussa avataan myös työelämän tutkimusta erityisesti suomalaisessa kontekstissä. Kolmannessa luvussa luodaan tutkielman viitekehys ja tarkastellaan yksityiskohtaisemmin työn laadun ulottuvuuksia. Luvussa 4 esitellään tutkielman analyysissä käytettävää Työolobarometri 2014 -aineistoa sekä pureudutaan lähemmin tutkimuskysymyksiin ja analyysimenetelmiin. Viidennessä luvussa puretaan itse analyysin vaiheita ja esitellään siinä saatuja tuloksia. Viimeisessä luvussa 6 esitetään tulosten pohjalta tehdyt johtopäätökset sekä niistä johdettuja tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja ehdotuksia jatkotutkimuksille.

2 TYÖELÄMÄ JA TYÖELÄMÄN TUTKIMUS POSTMODERNISSA YHTEISKUNNASSA

Tässä tutkielmassa työelämää tarkastellaan jälkimodernissa yhteiskunnassa. Jälkimodernia yhteiskuntaa kuvaa selkeimmin palvelusektorin laajentuminen ja työprosessien muutos joustavampien käytäntöjen suuntaan (Julkunen 2008, 88). Vaikka itse analyysissä ei pyritä arvioimaan vallitsevien organisaatiomuotojen tai prosessiteorioiden toimintaa ja oikeellisuutta, ymmärrys niiden toiminnoista on välttämätöntä uskottavan pohdinnan sekä johtopäätösten tekemisen pohjaksi. Millaisia yhteyksiä postmoderneilla työelämän käytännöillä on työelämän laatuun sekä organisaatioiden rakenteisiin ja henkilöstömäärien muutoksiin, tarkastellaan seuraavissa kappaleissa.

2.1 Työelämän historiaa

1700-luvun Englannista alkunsa saanut teollisuuskapitalismin kehitys muutti radikaalisti käsityksiä työstä ja työelämästä. Teollistumiskehityksellä tarkoitetaan muutosta maataloudesta manufaktuureihin ja edelleen tehdasmaiseen tuotantoon. Uudet tuotantotavat sekä kapitalismin tuottamat työelämän suhteiden muutokset pääoman ja työntekijän välillä johtivat myös sellaisen palkkatyön käsitteen muodostumiseen, kuin se nykyisinkin ymmärretään. Yleisesti palkkatyöllä tarkoitetaan kodin ulkopuolella suoritettua tuotannollista suoritetta, josta saadaan joko työssä vietettyyn aikaan tai tuotettujen tavaroiden määrään perustuva korvaus. (Edgell 2012, 1, 7–8.)

Työstä muodostui oma sosiaalinen instituutiossa, jonka rakenteet ja toimintatavat olivat kapitalistisia, teollisia sekä patriarkaalisia. Stephen Edgell (2012, 9–18) jakaa teollisuuskapitalismin työelämään tuomat muutokset kymmeneen osa-alueeseen: tuotantotapa, tuotantopaikka, työnjako, aika, koulutus ja rekrytointi, talousjärjestelmä, työn merkitys, työn tarkoitus, palkka sekä työn kokonaisvaltainen sulautuminen ihmiselämään. 1900-luvun alussa fordismiin ja taylorismin kaltaiset massatuotannon rationalisointiin pyrkivät tuotantoprosessit muokkasivat edellä mainittuja työn osa-alueita suuntaan, jossa tuotannon varmuus ja tehokkuus korostuivat entisestään (Julkunen 2008, 33–34).

1970-luvun alkua on pidetty laajalti käännekohtana, jossa talouden epävakautuminen johti fordististen työprosessien asteittaiseen purkautumiseen. Muutoksen liikkeellepanevinä voimina voidaan nähdä uudet rahoitusmarkkinoiden sääntelyn vapauttamiseen tähtäävät talousopit (erityisesti uusliberalismi), joiden toivottiin takaavan jatkuva tuottavuuden kasvu. Oma merkityksensä on myös uusien teknologisten innovaatioiden, ja erityisesti informaatioteknologian kehityksellä, joka muokkasi työorganisaatioita sekä itse työmenetelmiä. (Julkunen 2008, 81–83.)

2.2 Modernista postmoderniin

1970-luvun alussa moderni kapitalismi muutti muotoaan monella tavalla. Monet pitävät vuoden 1973 öljykriisiä yhtenä merkittävän käännekohtana: sodanjälkeiset rahoitusjärjestelmien toimintakyky romahti muun muassa tiukentuneiden työmarkkinoiden ja raakamateriaalien puutteen vuoksi. Palvelutuotannon ja -alojen laajentuminen, tietokoneiden yleistymisen vauhdittama teknologinen kehitys, uudet yhä korkeampaan tuottavuuteen tähtäävät hallintoideologiat, julkisen hallinnon asteittainen poistuminen tavaratuotannon piiristä sekä globalisaatiokehityksen aikaansaama kansainvälisen kaupan, tuotannon ja kilpailun kehitys ovat näkyvimpiä esimerkkejä kyseisen ajan työelämän muutoksista. (Green 2006, 5–6.)

Varakkaiden maiden kulutuskysynnästä johtuen, sekä matalan että korkean osaamisen palveluteollisuus on viime vuosikymmeninä laajentunut tavaratuotantoa nopeammin. Yhtäältä edellä mainitusta sekä toisaalta globaalitalouden laajentumisesta johtuen tavaratuotanto on siirtynyt enenevässä määrin alemman palkkatason maihin. Kilpailukyvyn ylläpitämiseen tähtäävät tuotannon uudelleensijoittamiset pitävät yllä myös rikkaiden maiden välistä kaupankäyntiä. (Green 2006, 6–7.)

Harry Braverman (1974, 17–19, 57–58) selventää kirjassaan *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century* eroavaisuuksia “vanhan työväestön”, jolla hän viittaa tehdasteollisuuden manuaalisen työn tekijöihin, ja “uuden työväestön”, tietotyön ja hallinnon osaajien, välillä. Uusi työnjako perustuu hänen mukaansa pääoman tarpeille työntekijöiden omien tietojen ja taitojen sijaan, mikä puolestaan johtaa yhä korkeamman tuotantotehokkuuden tavoitteeseen. Braverman näkee myös tuloerojen kasvun johtuvan tilanteesta, jossa koulutettujen tietotyön tekijöiden määrä pysyy ennallaan tai vähe-

nee, mutta yksitoikkoisten ja yksinkertaisen työtehtävien tekijöiden kysyntä ja tarjonta kasvaa.

Bravermanin teos aloitti keskustelun uuteen työnjakoon liittyvistä *deskilling*, *reskilling* ja *multiskilling* -käsitteistä (esim. Julkunen 2008, 22–25; Green 2006, 26–28). Teollisuuska-pitalismi muutti monia työtehtäviä yksinkertaisempaan ja yksitoikkoisempaan suuntaan. Työssä vaadittavat taidot ja siihen liittyvä käsitteistö on ollut keskeisesti työn sosiologian keskusteluiden kohteena. Yhtäältä jälkimodernissa työelämässä on nähty työssä tarvittavi-en taitojen alenemistendessi, mutta täysin vastakkaisiakin näkemyksiä on esitetty. Jälkimäinen havainto liittyy työhön sisältyvän vastuun sekä työelämän koulutusvaatimusten nousuun. Kolmas näkemys on, että molemmat edellä mainituista teeseistä ovat yleistyneet. (Edgell 2012, 56.)

Braverman (1974) näki tayloristisen tieteellisen liikkeenjohdon syynä työssä vaadittavien taitojen pienentymiseen. Hän tiivistää tayloristisen tuotantotavan kolmeen seikkaan: työ-prosesseihin liittyvän tiedon kerääminen ja kehittäminen, saadun tiedon keskittäminen ja hyödyntäminen työnjohdon tasolla sekä lopulta kaikkien työtehtävien hallinta ylhäältä päin. Työtehtävien pilkkominen sekä mekaanisten laitteiden ja teknologian käyttöönotto yksinkertaisti työtehtäviä ensin tehdasteollisuudessa, mutta Braverman näki saman trendin myös toimisto- sekä palvelutyössä. Hänen teesinsä voidaankin tiivistää muotoon, jossa toimihenkilötyössä yleistynyt tieteellinen liikkeenjohto yhdessä mekanisaatiokehityksen kanssa johtaa työnjohdon kasvavaan työprosessin kontrolliin, ja näin ollen työläisen itse työssä tarvittavien taitojen vähenemiseen (Edgell 2012, 61).

Bravermanin teesiä kohtaan on esitetty runsaasti kritiikkiä. Erityisen ongelmallisiksi on nähty hänen käsityön kategorisointinsa, näkemys johdon ja työläisten suhteesta, sukupuolivaikutusten huomioiminen sekä vastakkaisten argumenttien vähättely. Braverman käsitteellisti työntekijän omaavia ja työssään tarvitsemia taitoja käsityöläisen näkökulmasta, joihin hän rinnasti esimerkiksi toimistotyöntekijät. Ongelmaksi onkin nähty yksioikoinen esiteollisen ajan työntekijän rinnastaminen modernin ja jälkimodernin ajan työntekijöihin. Toinen käsityöläisyyteen liittyvä ongelma on heidän suhteellisen pieni osa työläisistä palkkatyön olemassaolon aikana. Kolmas kritiikki kohdistuu teknologisten sovellutusten lisääntymiseen, jonka Braverman näki myös työssä tarvittavien taitojen vähentäjänä. Tekno-

logian käyttöönottoasteiden on nähty olevan hyvin erilaisia eri maissa, joten yleistysten tekeminen on ongelmallista. (Edgell 2012, 62–63.)

Bravermanin deterministinen näkemys tayloristisen liikkeenjohdon leviämisestä on kriitikoiden mukaan ongelmallinen, koska sekä työnjohdon että työntekijöiden puolella oltiin monella tapaa skeptisiä uuden tuotantotavan eduista. Tähän viittaavat maantieteelliset sekä eri aloilla esiintyneet eroavaisuudet tayloristisen tuotantotavan käyttöönotossa. Ongelmalliseksi nähdään myös Bravermanin sukupuolen merkityksen jättäminen analyysin ulkopuolelle. Patriarkaalinen näkemys työelämästä alentaa naisten asemaa ja vahvistaa kulttuurisia näkemyksiä miesten ja naisten työn segregaatiosta. Tämä johtaa myös naisille ominaisten, kuten sosiaalisten tai hoivaan liittyvien taitojen aliarvostamiseen. (Edgell 2012, 64–65.)

Kokonaisuudessaan Bravermanin teesiä on pidetty monesti liian suorasukaisena ja yksinkertaistavana näkemyksenä työelämän muutostilasta, jossa epäilemättä yhdet tarvitsevat enemmän taitoja kuin toiset, ja toisaalta muutokset ilmenevät myös hyvin erilaisina ja eri aikajanoilla eri aloilla (Edgell 2012, 66). Laajasta debatista johtuen myös työprosessiteorioihin liittyvä tutkimustyö lisääntyi ja laajeni myös työelämän laadun sekä itse työläissubjektin ympärille (Julkunen 2008, 22–28).

Myöskään globalisaatiokehityksen vaikutusta työelämän muutokseen ei voida väheksyä. Globaalien markkinoiden kehittyminen ja toisaalta viime aikojen taantuma vaativat työntekijöiltä ja yrityksiltä yhä joustavampia toimintamalleja (Anttila ym. 2010, 13). Juha Siltala (2007, 560–562) piirtää varsin synkän kuvan kapitalismin sekä uusliberalismin kiinnittymisestä globaaleihin työelämän suhteisiin, jossa globalisaatioretoriikan avulla korostetaan maailmanlaajuisen kilpailukyvyn tärkeyttä. Sitä kautta haetaan hyväksyntää myös palkan-saajien yhä joustavampien ja tuottavampien työnteon muotojen vaatimukselle. Toisaalta työorganisaatioiden rakennemuutokset, tietoyhteiskunnan eetos ja individualismin korostaminen antavat merkkejä työn osaamisvaatimusten, vastuullisuuden sekä yksilön kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisestä (Julkunen 2008, 214).

2.2.1 Postmodernit organisaatiot

Jälkitekollisissa työorganisaatioissa pyrittiin eroon teollisen ajan jäykistä byrokraattisista rakenteista. Teknologiset innovaatiot nähtiin mahdollisuutena rikastuttaa tavaratuotantoa

tuotantoprosessin jatkuvan yksinkertaistamisen sijaan. Kokonaisuudessaan postmoderneissa organisaatioissa pyrittiin eroon aiemmista eriytetyistä ja rajatuista työtehtävistä työntekijän omien vahvuuksien ja tiedon hyödyntämisen suuntaan. Tätä kautta myös itse organisaatioiden rakenteisiin alkoi muodostua alihankintaketjuja ja verkostoja. (Clegg 1990, 181).

1960-luvun jälkipuoliskolla levinnyt kriittisyys vallinneita työprosesseja kohtaan ilmeni työn sisällön sekä laajemmin elämisen laadun alueilla. Korkean talouskasvun aikana saavutetun vaurauden ja koulutustason nousun rinnalle nousivat esimerkiksi tavoitteet tasa-arvoisuudesta, (työ)elämässä arvostuksen ja hyväksynnän saamisesta sekä myös mahdollisuuksista toteuttaa individualistisia tavoitteita. (Julkunen 1987, 37–39.)

Raija Julkunen (1987) puhuu työelämän humanisoinnista, jolla hän tarkoittaa jälkimoderneihin organisaatiomuotoihin liittyvää työnkuvien rikastamista ja laajentamista. Aikakaudella virinnyt kiinnostus työelämän laadun eri ulottuvuuksista nosti esiin työntekijöiden omat kokemukset, ja esimerkiksi subjektiivisen hyvinvoinnin, jonka seurauksena keskustelu työoloista, työelämän etiikasta sekä työsuoritusten inhimillistämistä kasvoi.

2.2.2 Hallintodiskurssit ja johtaminen

Kilpailukyvyn parantamista ja tehokkuusajattelua korostava ajattelu on levinnyt yrityssektorilta myös julkisen sektorin hallintorakenteisiin ja työsuhteisiin muun muassa uuden julkisjohtamisen (*new public management*) sekä henkilöstöresurssien ohjauksen (*human resource management*) kaltaisten hallintoon, hallintaan ja johtamiseen liittyvien oppien myötä (esim. Beardwell & Claydon 2010; Pollitt 2007). Osaltaan johtamisretoriikan muutoksesta ja kytkeytymisestä työelämän laatukriteereihin kertoo myös aiheeseen liittyvän tutkimuskirjallisuuden voimakas lisääntyminen erityisesti 2000-luvulla (Sippola 2011, 33). Myös työolotutkimuksessa on pureuduttu entistä enemmän työpaikkojen johtamiseen ja hallinnointiin liittyviin strategioihin sekä havainnoitu niiden yhteyttä palkansaajien työoloihin. Merkittävimpana trendinä nähdään kuitenkin työn tuottavuustekijöiden ja tuloksen arvioinnin lisääntyminen. (Sutela & Lehto 2014, 49.)

Marja Markkula (2011, 59, 95–99) on tutkinut väitöskirjassaan johtamisen vaikutuksia organisaatioiden toimintaan ja työelämän laatuun. Yhteisen toimintakulttuurin, yhteishen-

gen, osallistumisen sekä vaikutusmahdollisuuksien kehittämisen kaltaiset teemat ovat vahvasti esillä niin klassisen työelämän laadun teoretisoinnin kuin organisaatio- ja johtamisteoreettisen lähestymistavan parissa. Markkulan mukaan organisaatioiden johtamiskulttuuri on muuttunut suuntaan, jossa asioiden johtamisen rinnalle on erottamattomasti tullut myös ihmisten johtaminen. Aktiivinen ihmisten johtaminen parantaa työntekijöiden asiantuntijuuden käyttöä, jolla on positiivinen vaikutus organisaatioiden tehokkuuteen ja työelämän laatuun. On myös havaittu johtamisen merkitys työssä jaksamisen edistämiseksi esimerkiksi työnjaon hyvän suunnittelun, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun sekä yhteistyön kehittämisen kautta. Johtavassa asemassa olevat henkilöt ovat myös tärkeässä roolissa työpaikalla ilmenevien konfliktien ratkaisemisessa ja esimerkiksi henkisen väkivallan ehkäisyssä.

2.3 Työelämän tutkimus

Työelämän tutkimusyhdistys (2015) hahmottelee työelämän tutkimuksen aihealueita seuraavasti:

Työelämän tutkimusta voidaan määrittää tieteenalan pohjalta: ainakin sosiologia, työpsykologia, työfysiologia, työterveystiede ja työn taloustiede ovat vakiintuneita tutkimusalojen nimityksiä. Määrittäminen voidaan tehdä myös tutkimuskohteen mukaan. Työelämän tutkimuksen kohteita ovat esimerkiksi työmarkkinat, työttömyys, työ- ja työvoimapolitiikka, työelämän historian ja perinteen tutkimus, työoikeus, työsuojelu, työolot ja ergonomia, työelämän suhteet ja työehdot, työelämän sukupuolijärjestelmä, työorganisaatiot ja niiden johtaminen ja kehittäminen, työprosessit, työelämän innovaatiot, työssä oppiminen, koulutus ja ammatit sekä työkuulutit.

Työelämän tutkimuksen monitieteellisyydestä, laajoista teoreettisista näkemyksistä sekä monin paikoin abstrakteista ja monitulkintaisista käsitteistä johtuen myös työelämän muutoksesta on esitetty hyvin erilaisia kuvauksia. Tietoyhteiskunnan laajentumista ja esimerkiksi joustavien tuotantoprosessien leviämistä korostavat näkemykset näyttävät tutkimuskirjallisuudessa optimistisina kuvauksina työelämän kehityksestä. Vastaavasti kriittisempiä näkökulmia ovat uusliberaalin talousajattelun negatiivisia vaikutuksia korostavat versiot. Kuvaavaa on, että suurin osa tutkijoiden näkemyksistä sijoittuu ääripäiden väli-

maastoon. Tuloksena on monisyisiä kuvauksia työelämän kehityksen tilasta, jonka sisällöt vaihtelevat teoreettisten oletusten, mutta myös tarkasteluajankohtiin liittyvien korostusten vuoksi. (Julkunen 2008, 20–22.)

Suomessa Työelämän tutkimuskeskus (2013) pyrkii tuottamaan uskottavia kuvauksia suomalaisen työelämän kehityksestä ja kehittamisestä sekä poikittais- että pitkittäistutkimusten muodossa. Työelämässä ilmeneviä muutostendenssejä havainnoidaan yksilön, ryhmien, yhteisöjen sekä yhteiskunnan kannalta. Monitieteellisen tutkimuksen lähtökohtina ovat työ, hyvinvointi ja elämän laatu, työelämän valtasuhteet ja sukupuoli, työmarkkinat ja työvoiman käyttö sekä työyhteisöt, muutos ja kehittäminen. Periaatteessa työelämän tutkimuksen lähtökohdat on mahdollista tiivistää keskusteluun työyhteisöjen johtamisesta ja organisoinnista, jonka pohjalta pyritään palkansääjien motivointi ja hyvinvointi huomioon ottaen saavuttamaan paras tuotannon ja tehokkuuden taso (Koski, Järvensivu & Nikkanen 2014, 85).

Tutkimuskohteiden tarkastelussa työelämän tutkimus voidaan jakaa laajasti kahteen eri kategoriaan: subjektiiviseen ja objektiiviseen lähestymistapaan. 1980-luvulta lähtien on havaittu siirtymistä objektiivisista (organisaatiolähtöisistä) kohti subjektiivisia (yksilölähtöisiä) tutkimusmenetelmiä (esim. Martel & Dupuis 2006). Työn subjektivoitumisella tarkoitetaan työn riippuvaisuutta tekijästään. Tayloristisella tuotantoprosessilla tavoiteltiin mekaanista ja automatisoitua työympäristöä, missä työntekijän tiedoilla ja taidoilla ei ollut merkittävää roolia. Jälkitekollisessa työelämässä vaadittavat joustavuus ja innovatiivisuus antavat mahdollisuuden yksilön omalle harkinnalle sekä itsensä kehittämiselle. Subjektiivisuuden mukaantuloon vaikuttavat osaltaan uudet tuotantomenetelmät sekä tuotannon ja työvoiman rakennemuutokset. (Julkunen 2008, 118–121.)

Objektiivinen tutkimusote on ollut perinteisesti vallalla taloustieteellisessä työelämän tutkimuksessa. Tässä kontekstissa työn merkittävimpana laatuksena pidetään siitä saatua palkkaa. Subjektiivisten kokemusten tarkastelu koetaan myös monin paikoin epäluotettavaksi mahdollisten työpaikoilla esiintyvän normatiivisuuden tai palkansaajan henkilökohtaisten odotusten vuoksi. Sosiologisessa työelämän tutkimuksessa keskiössä ovat erityisesti yksilön subjektiiviset kokemukset itsensä kehittämisen mahdollisuuksista sekä oman osaamisen käyttämisestä työyhteisössä. Myös psykologinen tutkimusote pohjautuu työntekijöiden subjektiivisiin arvioihin. (Anttila ym. 2010, 16; Green 2006, 12).

Tässä tutkielmassa analyysi keskittyy ajan hengen mukaisesti palkansaajien subjektiivisiin kokemuksiin. Vaikka useat tutkijat ovat todenneet työelämän laatukriteerien kokemusten olevan hyvin yksilökohtaisia, nähdään olennaisena myös palkansaajiin liittyvien eri taustamuuttujien (esim. ikä ja sosioekonominen asema) vaikutusten havainnoinnin merkitys. (esim. Kiernan & Knutson 1990; Elizur & Shye 1990).

2.4 Suomalainen työelämä

Tilastokeskuksen vuodesta 1977 vuoteen 2013 ulottuvasta työolotutkimuksesta käy ilmi suomalaisessa työelämässä tapahtunut rakennemuutos. Viime vuosikymmeninä tapahtuneesta ammattirakenteen muutoksesta kertoo esimerkiksi teollisen työn merkittävä väheneminen 29 prosentista 14 prosenttiin. Kyseinen kehityskulku on tarkoittanut myös toimihenkilöiden määrän kasvua, ja näin ollen muutosta palkansaajien sosioekonomisten asemien suhteissa. Tarkasteluajanjaksolla työntekijä-ryhmään kuuluvien määrä on pudonnut 48 prosentista 29 prosenttiin. Muita suomalaisessa työelämässä havaittavia muutostiloja ovat olleet palkansaajien koulutuspohjan parantuminen sekä ikärakenteen painottuminen yhä vanhempaan väestöön. (Sutela & Lehto 2014, 12–19.)

1990-luvun lama oli merkittävä käännekohta suomalaisessa työelämässä. Ajanjaksolla vallinnut massatyöttömyys vaikutti aikalaisten työsuhteisiin, työntekijöiden jaksamiseen sekä työn varmuuden ja tasa-arvoisuuden kaltaisiin työelämän elementteihin (Julkunen 2008, 9.) Laman aiheuttamasta työhön liittyvän epävarmuuden lisääntymisestä huolimatta, työsuhteet itsessään ovat tulleet pysyvimmiksi. Nykyisin samassa työpaikassa vietettävä aika on yli kymmenen vuotta, joka on noin kaksi vuotta enemmän kuin ennen lama-aikaa. (Sutela & Lehto 2014, 27.)

Suomessa julkinen sektori on laajoine palvelualueineen merkittävä työllistäjä erityisesti naisten keskuudessa (Sutela & Lehto 2014, 14), joka on myös selkein esimerkki suomalaisten työmarkkinoiden segregoituneesta luonteesta. Yhtäältä eroavaisuuksia voidaan nähdä edellä mainitunlaisen horisontaalisen segregaaation puitteissa, joka pitää sisällään työnantajasektoreiden erityisluonteen lisäksi tehtävien, ammattien sekä toimialojen mukaisen sukupuolten eriytymisen. Vastaavasti vertikaalisella segregaatilla viitataan sukupuolten väliin eroihin yleisessä sijoittumisessa työpaikkojen hierarkiaan, uralla etenemisen mahdolli-

suuksissa sekä palkkauksessa. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 112; Kolehmainen 1999, 6.)

Myös kunnille asetettavat tehtävät ovat 1970-luvulta asti laajentuneet. Valtion hoitaessa yleisen hallinnon, verotuksen, yleisen turvallisuuden sekä liikenteeseen, tieteeseen ja teknologiaan liittyvät tehtävät, kuntien harteille on jäänyt koko palvelutuotannon järjestäminen. Tehtävien laajentumisen myötä kunnallisorganisaatioihin on tullut enenevässä määrin uusia tehtävänimikkeitä. Osin tästä syystä myös henkilöstön määrä on kasvanut 1970-luvulta lähtien merkittävästi. (Solakivi & Viren 2006.) 1990-luvun talouslama pakotti kunnat arvioimaan uudelleen resurssiensa kohdentamista. Tämä johti osaltaan organisaatiomuutoksiin, jossa kustannustehokkuutta tavoiteltiin hallinnon yksinkertaistamisen ja uusien yhteistoimintamuotojen avulla. (Rajala 2001, 225.) Viime vuosina esimerkiksi kuntien palvelurakenteen uudistuksiin pyrkinyt Paras-hanke on lisännyt keskustelua kuntaorganisaatioiden tehokkuudesta ja henkilöstöresurssien hyödyntämisestä paremman tuottavuuden saavuttamiseksi. Mitään yksiselitteistä trendiä henkilöstömäärän muutoksista ei hankkeen raportoinnissa havaittu (Jokinen & Heiskanen 2012, 48-50). Kuntatyönantajien (2014) tiedotteen mukaan kunta-alalla työskentelevien henkilöstömäärä oli enimmillään vuonna 2011 (441 000), jonka jälkeen määrä on tasaisesti laskenut ollen vuonna 2014 429 000 henkilöä.

Julkisella sektorilla pyritään henkilöstön organisoimien ja julkisten rakenteiden kehittämiseen tehokkuusajattelun korostamisen, rakenteellisten hierarkioiden purkamisen, innovatiivisuuden lisäämisen ja laatujohtamisen kaltaisten käsitteiden hyödyntämisen kautta. Uusien toimintamallien vaikutuksista työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työn laadun kokemuksiin on kuitenkin raportoitu lähinnä negatiivisia havaintoja (Julkunen 2008, 183–186.) Uusi julkisjohtaminen pyrkii tuomaan julkisorganisaatioihin liike-elämän käsitteistöä, toimintatapoja ja arvoja. NPM:n keskeiset tavoitteet ovat tehokkuuden ja tuotantomäärien tarkempi arviointi, yksinkertaisempi hallintorakenne, yksilöllisyyden korostaminen ja hierarkioiden uudelleenjärjestely, markkinamekanismien (esim. kilpailuttaminen ja tulospalkkaus) hyödyntäminen sekä palveluiden järjestämisessä tehokkuuden parantaminen ja asiakaslähtöisyyden korostaminen. (Pollitt 2007, 110.) Toinen henkilöstörakenteisiin vaikuttava muutostendenssi on henkilöstöresurssien ohjaus. HRM korostaa työnjohdon ja työntekijöiden suhteiden parantamista, yksilön mahdollisuutta innovatiiviseen ja joustavaan toimintaan

sekä motivoivan, yhteistyökykyisen ja palkitsevan työympäristön aikaansaamista. (Beardwell & Claydon 2010, 4.)

Työpaikoilla tapahtuvat organisaation rakenteeseen ja henkilöstöön kohdistuvat muutokset muokkaavat palkansaajien kokemuksia työstään ja työoloistaan. Työolotutkimuksen mukaan eniten epävarmuuden tuntemuksia on viime aikoina aiheuttanut työntekijöiden määrän muutokset. Vuoden 2008 jälkeinen heikko taloudellinen tilanne on vaikuttanut henkilöstömäärien kehitykseen negatiivisesti. 27 prosenttia palkansaajista totesi vuonna 2013 henkilöstömäärien vähentyneen kolmena peräkkäisenä vuotena. Myös henkilöstöään lisänneiden työpaikkojen määrä on vähentynyt merkittävästi, vuoden 2008 38 prosentista vuoden 2013 28 prosenttiin. (Sutela & Lehto 2014, 45.)

2.4.1 Työelämän laatu Suomessa

Kansainvälisissä vertailuissa Suomen työelämän laatutekijöiden on muiden Pohjoismaiden ohella nähty olevan korkealla tasolla. Syinä on pidetty työmarkkinoihin liittyvän lainsäädännön, kollektiivisten työehtosopimusten, työttömyysturvan ja koulutusjärjestelmän kaltaisia instituutioita. Panostukset työntekijöiden osaamiseen sekä yhteistoiminnan ja osallistamisen lisäämiseen ovat Pohjoismaissa johtaneet parempiin kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksiin itse työpaikoilla sekä myös laajempaan työn autonomiaan. (Nätti & Anttila 2012, 117.) Suomalaisten työoloaineistojen mukaan palkansaajien subjektiiviset kokemukset työhönsä liittyvän autonomian tasosta ovat myös pysyneet pitkään samalla tasolla (Anttila ym. 2010, 13).

Timo Anttila ym. (2010, 19) ovat tutkineet työelämän laadun muutoksia Suomessa vuosina 1984–2008 kerättyjen työoloaineistojen avulla. Kokonaisuutena työelämän laatu ei ole radikaalisti muuttunut tarkastellulla ajanjaksolla. Työn autonomia ja siihen liittyvät mahdollisuudet ammattitaidon käytöstä ja kehittämisestä sekä osallistumisesta työn sisältöä koskevaan päätöksentekoon ja organisointiin ovat tarkastelujaksolla kohentuneet. Tämä johtuu osin korkeamman koulutuksen tuomasta edusta, joka kuitenkin pieni ajanjaksolla työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden aseman parantumisen johdosta. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot ovatkin lähentyneet toisiaan. Sukupuolten väliset erot työn laadussa ovat pysyneet ennallaan, ja miesten työn autonomia on kaikissa sosioekonomisissa asemissa naisia korkeammalla tasolla.

Työelämän epävarmuustekijöiden sekä intensiteetin kasvu korostuvat erityisesti 1990-luvun laman aikana lähinnä kiireen kokemusten lisääntymisen vuoksi. Laman jälkeen epävarmuuden kokemukset eivät ole lisääntyneet. Sosioekonomisten ryhmien erot ovat tasoittuneet tälläkin työelämän laadun ulottuvuudella. 1980-luvulla työn kiireen kokemukset olivat erityisesti toimihenkilöiden riesana, kun taas työntekijät kantoivat huolta työpaikansa pysyvyydestä. Kyseinen ryhmien väliset erot ovat 2000-luvulla pienentyneet, eikä koulutuksen tai sosioekonomisen aseman nähdä enää suojaavan palkansaajia intensiteetin tai epävarmuustekijöiden kasvulta. Sukupuolten välinen ero on läsnä koko ajanjaksolla, sillä naisten kokemukset työn epävarmuudesta ja kiireestä ovat havaittavissa miltei kaikissa työntekijäryhmissä. (Anttila ym. 2010, 20.)

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri-aineistojen raporteissa on vuodesta 2004 lähtien tarkasteltu työelämän laadun muutoksia suomalaisessa työelämässä. Työelämän laadun ulottuvuuksiksi ja aineiston pohjalta rakennettujen mittareiden pohjaksi ovat tarkentuneet työpaikan varmuus, tasapuolinen kohtelu työpaikalla, kannustavuus, innovatiivisuus ja keskinäinen luottamus sekä voimavarat suhteessa vaatimustasoon. Mittareiden vaihteluväli on 4-10, jossa arvo 4 tarkoittaa huonointa mahdollista tilannetta ja vastaavasti 10 tilannetta, jossa tulokset kertovat parhaista mahdollisista olosuhteista. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 104.)

Työelämän varmuus -mittarin saama arvo oli korkeimmalla tasolla vuonna 2007 (8,1), jonka jälkeen sen keskiarvo on pudonnut selkeästi ollen alimmillaan vuonna 2009 (7,3). Yleisesti palkansaajista toimihenkilöt ovat kokeneet tilanteensa työntekijöitä paremmaksi, ja erityisesti työntekijöiden keskuudessa varmuuden kokemukset heikentyivätkin vuoden 2007 jälkeen. Vuoden 2013 Työolobarometri-aineistossa palkansaajien väliset erot ovat kaventuneet. *Tasapuolista kohtelua* mittaava summamuuttuja koostuu muuttujista, joissa vastaajille esitetään kysymyksiä työpaikan kommunikaation avoimuudesta. Mittarin mukaan palkansaajien tasapuolinen kohtelu on parantunut tarkasteluajanjaksolla kaikilla työnantajasektoreilla. Koko perusjoukossa keskiarvo kohosi 5,9:stä 6,4:ään. Huomionarvoista on myös, että palkansaajaryhmien välillä erot ovat suhteellisen pieniä. Tarkastellun kymmenen vuoden aikana työpaikoilla ilmenevä suhtautuminen työntekijöiden muutosehdotuksiin sekä uusien asioiden oppimismahdollisuuksiin on parantunut hiukan kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Palkansaajaryhmien välisten kokemusten erot ovat kuitenkin selviä mittarin keskiarvon ollessa toimihenkilöiden keskuudessa 7,2 ja vastaavasti työnteki-

jöillä 5,9. Kaikkien vastaajien joukossa *kannustavuus, innovatiivisuus ja luottamus* -mittari sai vuonna 2013 keskiarvon 6,6. *Voimavarat suhteessa vaatimustasoon* kertoo työn henkisestä ja fyysisestä rasittavuudesta sekä työkyvystä ja kiireellisyydestä suhteessa vaadittuihin työpanoksiin. Palkansaajaryhmistä ylemmillä toimihenkilöillä voimavarat ovat keskimäärin parempia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Kaikissa ryhmissä muutokset ovat olleet tarkasteluajanjaksolla hyvin pieniä. Työ- ja elinkeinoministeriön mittaristolla työelämän laadun muutokset ovat vuosina 2004–2013 olleet kokonaisuudessaan vähäisiä. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 105–112.)

3 TYÖN LAATU KÄSITTEENÄ

Työelämän laadun käsitettä on määritelty eri tavoin eri aikoina. Muutokset voidaan nähdä sopeutumisenä kullakin aikakaudella tapahtuneille työelämän muutoksille. Ensimmäiset työelämän laatua koskevat tutkimukset liittyivät Euroopassa (erityisesti Ruotsissa) sosiaalidemokraattisten, työläisten hyvinvoinnista lähtevien, näkemysten nousuun työolojen parantamiskampanioiden keskiöön (Martel & Dupuis 2006, 335). Käsitteenä työelämän laatu on esiintynyt tieteellisissä teksteissä 1960-luvulta lähtien, mutta ensimmäiset merkittävät yritykset määrittellä ja havainnoida työelämän laadun eri ulottuvuuksia muotoiltiin 1970-luvulla. Moniulotteisena ja joustavana ilmiönä sen määrittely on muuttunut paitsi ajassa, myös tutkimusperinteen mukaan. Ilmiöön liittyvää monitulkintaisuutta kuvaa myös eri työelämän laatua kuvaavien käsitteiden käyttö synonyymeinä tieteellisissä teksteissä. Pääosin on käytetty kuitenkin työelämän laadun (*quality of work life*) käsitettä. Uusien teoreettisten hahmotelmien yhteydessä on käytetty hieman edellisestä eroavaa *quality of working life* käsitettä. Viime aikoina esimerkiksi Euroopan Unioni on hahmotellut työelämän ulottuvuuksia työn laadun (*job quality*) käsitteen avulla. (Sippola 2011, 20.)

Jean-Pierre Martel & Gilles Dupuis (2006, 336) ovat työelämän laatua koskevassa kirjallisuuskatsauksessaan avanneet käsitteen ympärillä 1970-luvulla käytyä keskustelua. Olennaista oli, että käsitteen tulisi mitata validisti työelämän laadun tärkeitä аспекtejä. Näitä ulottuvuuksia olivat yksilöiden hyvinvoinnista kertovat työtyytyväisyys ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet työssä sekä työympäristön osalta työpaikalla mahdollisesti esiintyvät työntekijöiden väliset jännitteet. Tutkimuksen tulisi pystyä arvioimaan työelämän laatua menneisyyden lisäksi myös tulevaisuudessa, ja vastakkaisten oletusten lisäksi ajatella esimerkiksi työtyytyväisyyttä myös hyvän työelämän laadun aiheuttajana.

Viitaten Stanley Sheashoren (1975) näkemykseen Martel & Dupuis (2006, 338) toteavat, että työelämän laadun käsitettä tulisi tarkastella työnjohdon, työntekijän sekä yhteisön näkökulmasta. Työnjohdolle olennaista on työn tuottavuuden korostaminen. Työntekijän kannalta tärkeitä elementtejä ovat työstä saatava korvaus, työturvallisuus sekä tyytyväisyys omaan työhön. Yhteisön näkökulmasta on merkittävää, että työntekijät tekevät itselle mielekästä työtä ja pääsevät työssään hyödyntämään omaa osaamistaan.

Taloustieteissä työelämän laadun tutkimus on perinteisesti keskittynyt työstä saatavan palkan ja muiden korvausten ympärille. Palkkauksen tason on yleisesti nähty korreloivan positiivisesti hyvien työolosuhteiden ja työssä viihtymisen kanssa. Psykologisessa tutkimusotteessa korostuu vastavuoroisesti työstä saatavista korvauksista riippumattomat, kuten työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kaltaiset aspektit. Sosiologisessa tutkimusperinteessä työelämän laadun selittäjinä nähdään lähtökohtaisesti työssä vaadittavat taidot ja niiden hyödyntämismahdollisuudet sekä työhön liittyvä autonomia. (Dahl, Nesheim & Olsen 2009, 8.)

Sosiologisen työelämän tutkimuksen ja työelämän subjektiivisten laatukriteerien painotukset ovat muuttuneet ja kehittyneet ajan myötä. 1960-luvulla korostettiin itse työtehtävän ja organisoinnin merkitystä yksilön hyvinvoinnille. Bravermanilainen uusmarxistinen lähestymistapa nosti esille tarpeen työn humanisoinnista, jonka myötä kysymykset työn sisällöstä ja työntekijän mahdollisuuksista toteuttaa itseään ja osaamistaan tulivat ajankohtaisiksi. 1980-luvulta lähtien työmarkkinoiden muutokset sekä vaatimukset yhä joustavammista työtavoista ja organisaatioista nostivat työn epävarmuuden laatuteoretisoinnin keskiöön. Tuoreimmat laatukriteerit pohjautuvat työn autonomiaan sekä työssä oppimiseen. (Anttila ym. 2010, 16.) Työn sosiologiassa työelämän laadun tutkimus onkin jakautunut uusmarxistiseen ja liberaaliin koulukuntaan, joka keskittyy aiempaa enemmän työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin. Keskeisiä elementtejä kummallekin työelämän laadun tutkimusperinteelle ovat olleet mahdollisuus aloitteellisuuteen ja omien taitojen hyödyntämiseen työssä, työnkuvan vaihtelevuus, oppimismahdollisuudet työssä sekä mahdollisuus osallistua työpaikkaa ja työtä koskevaan päätöksentekoon. 1990-luvulta lähtien sosiologinen työelämän laadun tutkimus on saanut vaikutteita myös psykologiasta työhyvinvoinnin käsitteen kautta. Sen avulla on erityisesti pyritty tarkastelemaan työhön liittyviä henkisiä riskejä ja epävarmuustekijöitä. (Gallie 2003, 61–62).

3.1 Työn laadun ulottuvuudet

Richard Walton (1973, 12–16) luokitteli työelämän laadun kahdeksaan eri ulottuvuuteen: 1) asianmukainen ja reilu kompensatio, 2) turvalliset ja terveelliset työolosuhteet, 3) mahdollisuus käyttää ja kehittää omia taitojaan, 4) työn pysyvyys ja mahdollisuudet uralla etenemiseen, 5) työorganisaation sosiaalinen integraatio, 6) työorganisaatiossa esiintyvät oi-

keudet, 7) työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja 8) työelämän sosiaalinen merkitys. Olennaista oli tarkastella, miten eri elämän laadun osa-alueet ovat yhteydessä työelämän laatuun, miten työelämän laatu on yhteydessä tuottavuuteen, ovatko jotkut ulottuvuudet toisia tärkeämpiä eri palkansaajaryhmissä sekä millaisia ajallisia muutoksia työelämän laadun ulottuvuuksissa ilmenee.

Euroopan Unionin vuonna 2001 muodostamien laatuindikaattorien avulla työn laatutekijöitä pyritään tarkastelemaan itse työn ominaisuuksien, mutta myös laajemmin työmarkkinoiden ja -ympäristön puitteissa. Työn ominaisuudet pitävät sisällään työtyytyväisyyden, työstä saatavan palkan ja muut kannustimet, työssä vietetyn ajan, ammattitaidon kehittämisen ja koulutuksen sekä itse työn sisällön ja sen vastaavuuden työntekijän preferensseihin. Työmarkkinoiden ominaisuuksien tarkasteluun liittyy sukupuolten tasa-arvon, työterveyden ja -turvallisuuden, työn joustavuustekijöiden, työllistymismahdollisuuksien, työelämän tasapainottamisen muun elämän kanssa, työmarkkinaosapuolten osallistumisen sekä työntekijöiden monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden kaltaisia teemoja (europa.eu 2001). Kyseinen kriteeristö on kohdannut kritiikkiä empiiristen kytkösten puutteiden vuoksi sekä myös itse käytännön tavoitteiden ja toimintojen kohdentumisesta työhyvinvoinnin sijaan työpaikkojen määrälliseen lisäämiseen (Anttila ym. 2010, 17; Smith, Burchell, Fagan & O'Brien 2008).

Wendy Jones (2014, 30–31) vertaili väitöskirjassaan kahdeksaa työelämän laadun ulottuvuuksia käsitteellistäviä projekteja tai tutkimuksia. Kaikista lähteistä¹ löytyivät hieman eri painotuksilla seuraavat työelämän laatua kuvaavat aspektit: työn varmuus, palkkaus, työn sisältö ja vaatimukset sekä työn autonomia. Yhden viime aikojen viitatuimmista työn laadun eri ulottuvuuksien määritelmistä on tehnyt taloustieteilijä Francis Green kirjassaan *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Hänen työn laadun käsitteensä keskiössä on itse palkansaaja ja hänen työhyvinvointinsa. Teoretisointi pohjautuu laajaan kansainväliseen aineistoon ja siinä yhdistyvät taloustieteellinen, sosiologinen ja psykologinen tutkimusperinne. Green (2006, 16–18) määrittelee työn laadun ulottuvuudet yksilön osaamisen hyödyntämismahdollisuuksiin, työssä vaadittaviin ponnistuksiin, palkkaan, työssä esiintyviin riskeihin ja työpaikan varmuuteen, työn autonomiaan sekä subjek-

¹ Coats & Lekhi (2008); CSDH (2008); Jettinghoff & Houtman (2009); Leschke & Watt (2008); Munoz de Bustillo (2009); Mussman (2009); ISSP (2005); Warr (2007).

tiivisiin hyvinvoinnin kokemuksiin. Tämän tutkielman analyysi linkittyy Greenin laati-
maan käsitteistöön, jota avataan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

3.1.1 Ammattitaito ja osaaminen

Työssä oppiminen, tiedon syventäminen ja monipuolistaminen sekä lisääntyneet vaikutus-
mahdollisuudet työn sisältöön ja toteuttamiseen on nähty merkkeinä menestyvästä organi-
saatiosta (Anttila ym. 2011, 5). Johtamiskäytännöillä on merkittävä vaikutus innovatiivisen
työilmapiirin rakentumiseen ja ylläpitämiseen. Jäykistä byrokratiamalleista irtisanoutuvat
uuden julkisjohtamisen sekä uuden henkilöstöjohtamisen kaltaiset johtamisopit korostavat
yksilön merkitystä, tehokkuusajattelua sekä yhteisiä päämääriä ja toimintastrategioita. (Ra-
jala 2001.) Ongelmien ratkaisu, päätöksenteko ja vastuunotto vaativat työntekijältä tietyn-
laisia työelämän taitoja. Vaadittujen taitojen lisäksi työntekijän ja työnantajan keskinäinen
luottamus täytyy olla hyvällä tasolla. Huono luottamus johdon ja henkilöstön välillä hei-
kentää työntekijän mahdollisuuksia toteuttaa itseään, mikä taas huonontaa koettua työn
laatua. (Green 2006, 94.)

Työelämässä vaadittavia taitoja on pyritty mittaamaan useasta eri näkökulmasta. Green
(2006, 30) jakaa lähestymistavat työssä vaadittavaan pätevyYTEEN, koulutuksen pituuteen,
ammattiin liittyviin taitoihin, käytännön testeihin, itsearviointiin ja työn vaatimuksiin. Nel-
jä ensimmäistä ovat objektiivisia mittaustapoja, joissa hyödynnetään esimerkiksi työvoi-
masta saatavilla olevia tilastoaineistoja. Objektiivisten mittareiden positiivisena elementti-
nä on joidenkin aineistojen mahdollistama kansainvälinen vertailu. Objektiivisissä mittaus-
tavoissa ongelmallisiksi koetaan niiden väljä yhteys työelämän todellisiin taitovaatimuk-
siin. Esimerkiksi akateemisen pätevyYden hyödyntäminen joissain työtehtävissä voi olla
tarpeetonta tai jopa mahdotonta. Sama pätee yleisemminkin koulutukseen ja sen pituuteen.
Ammattitaitoon tai sen testaamiseen pohjautuvat taitovaatimusten mittarit nähdään myös
ongelmallisiksi jatkuvasti muuttuvassa, joustavuutta ja kehittymistä korostavassa työelä-
mässä. Itsearviointiin ja työn vaatimuksiin pohjautuvat mittarit pohjautuvat palkansaajien
subjektiivisiin kokemuksiin. Tämä mahdollistaa eri taitojen laajamittaisen tarkastelun esi-
merkiksi eri työmarkkinaosapuoliin kohdistuvien kyselyaineistojen avulla. Itsearviointiin
perustuvissa mittareissa ongelmaksi voi muodostua niiden luotettavuus. Esimerkiksi pal-
kansaajien arviot omista tai työssä vaadittavista taidoista voivat olla jokseenkin omanar-
vontunnon pohjalta muodostettuja näkemyksiä. Kyselyaineistoissa on myös yleisesti on-

gelmana niiden kohdistuminen pelkästään palkansaajiin. Näin ollen esimerkiksi työttömät jäävät kokonaan tarkastelun ulkopuolelle. (Felstead, Gallie, Green & Zhou 2007, 5–9.)

Työolotutkimuksissa suomalaisten kokemukset työssä kehittymisen mahdollisuuksista ovat yleisesti olleet positiivisia ja työntekijät pitävät itsensä kehittämistä myös tärkeänä. Myös työnantajapuolella työssä kehittyminen on koettu tarpeelliseksi. Näistä yhteisiksi koetuista tavoitteista viestii esimerkiksi palkansaajien lisääntynyt osallistuvuus työnantajan kustantamaan koulutukseen. Työssä kehittymisen mahdollisuuksissa on kuitenkin merkittäviä eroja erityisesti työnantajasektoreiden ja sosioekonomisten asemien välillä. (Lehto & Sute-la 2004, 32–35.)

3.1.2 Työpaine ja työn intensiteetti

Työn intensiteetin muutosten havainnointi on keskeinen elementti sosiaalitieteellisessä työelämän laadun tutkimuksessa. Työn vaatimalla ponnistuksella tarkoitetaan päivittäisten työtehtävien vaatimaa fyysistä ja henkistä panosta, joiden muutokset ovat yhteydessä työpaikan hallintaprosessien ja johtamiskulttuurin toimintaan. Työn intensiteetin rakentuu työpaikan tehokkuuden, yksilön tuottavuuden sekä yksilön taitojen ympärille. Edellä mainitut teemat pitävät sisällään kysymyksiä työtahdin kiristymisestä, aikapaineista, liian suurista työmääristä, tiukoista aikatauluista, koventuneista työelämän vaatimuksista sekä pitkistä ja epäsosiaalisista työajoista. Osittain ilmiön moniulotteisuudesta johtuen sen mittaaminen on havaittu ongelmalliseksi. (Dahl ym. 2009, 16; Green 2006, 47–49.) Bravermanin (1974, 175–176) työprosessiteoriassa pääoman pyrkimys tehokkuuden maksimointiin on osa kapitalismin toimintaperiaatteita. Tavoitteena on yhä täydellisempi tayloristinen tuotantotapa, jossa tieto ja työntekijöiden kontrolli ovat työn johdon käsissä. Jälkimodernissa työssä palvelu- ja tietotyön lisääntyminen sekä automaation kehittyminen ovat myös osittain vapauttaneet työntekijöitä yksinkertaisista ja itseään toistavista työnkuvista (Gallie 2007, 87–88).

Suomen kontekstissa yhtenä tyypillisimpänä syynä kiireen kokemusten lisääntymiseen nähdään yhtäältä alimitoitettut henkilöstömäärät, mikä korostuu erityisesti terveydenhuollossa ja sosiaalialalla. Toisaalta työhön liittyviä aikapaineita lisäävät markkinakilpailuun liittyvät tulosajattelun ja -seurannan sekä säästötavoitteiden korostukset. Kilpailun kovenemisen vaikutukset työn intensiteetin kasvuun näkyvät selkeimmin yksityisellä sektorilla,

kun taas säästötavoitteet erityisesti kuntasektorilla. (Julkunen 2008, 213–214.) Myös suomalaisissa työolotutkimuksissa on havaittu kyseinen työelämän trendi. Positiivisena puolelta on pidetty, että erityisesti sukupuolten väliset kokemukset esimerkiksi työn yksitoikkoisuudesta ovat lähentyneet toisiaan. Työn monotonisuuden kokemusten on havaittu olevan yhteydessä palkansaajan sosioekonomiseen asemaan, ammattiin sekä koulutustasoon. (Lehto & Sutela 2004, 39.)

3.1.3 Palkkaus

Taloustieteen näkökulmasta työstä saatavan korvauksen muutokset ovat avainasemassa työn laatutekijöihin joukossa; palkan nousu parantaa ja heikkeneminen vastaavasti heikentää työn laatua. Toinen näkökulma on työmäärän suhde palkan suuruuteen, jolloin puhutaan palkan reiluudesta. Tutkimuksen piirissä ongelmalliseksi muodostuu kuitenkin reilun palkkauksen tai tuotantotehokkuuden kaltaisten käsitteiden määrittäminen niiden monimuotoisuuden ja yksilöllisyyden johdosta. Kyseisten ongelmakohtien vuoksi onkin siirrytty tarkastelemaan palkkauksen kannustavuutta, jolla tarkoitetaan työntekijän omia odotuksia palkkansa suuruudesta sekä näiden odotusten toteutumista työelämässä. (Green 2006, 11; 111–112.) Poikittaistutkimuksessa on mahdotonta havaita palkkakehityksen suuntaa, joten tässä tutkielmassa ei pystytä tarkastelemaan henkilöstömäärän muutosten vaikutuksia palkansaajien ansioihin. Analyysissä keskitytäänkin palkkauksen kannustavuuteen ja esimerkiksi tulospalkkauksen kaltaisiin, työntekijän omakohtaisista saavutuksista koituviin lisäansioihin.

Suomalaisessa työolotutkimuksessa naiset kokevat työn sisällön siitä saatavan korvauksen määrää tärkeämmäksi, miehet vastaavasti korostavat palkan merkitystä. Työn sisällön ja palkan yhteys työn laatutekijöihin on nähtävissä esimerkiksi vastaajien sosioekonomisen asemaan ja koulutustasoon sisältyvinä näkemyseroina. (Sutela & Lehto 2014, 24.)

3.1.4 Työpaikan riskit ja varmuus

Luottamus työn jatkuvuuteen on työn laadun ydinelementti. Epävarmuus työn sisällöstä, palkkakehityksestä sekä itse työpaikan pysyvyydestä voivat heikentää työntekijän hyvinvointia. Viime vuosina työelämän subjektiiviset (palkansaajien olosuhteet) ja objektiiviset (markkinoiden muutokset) muutokset ovat nostaneet esille sekä taloudellisia että rakenteel-

lisia muutostendenssejä. Esimerkkejä suurista muutoksista ovat globalisaatiokehitys ja jatkuva pyrkimys kilpailukyvyyn parantamiseen sekä radikaalit muutokset uuden teknologian kehityksessä ja informaation hankinnassa. (Green 2006, 126–127.)

Epävarmuuden kokemukset liittyvät usein palkansaajan negatiivisiin odotuksiin työn jatkuvuudesta. Näin ollen subjektiivinen lähestymistapa on ainoa käytännöllinen tapa tarkastella työhön liittyvää epävarmuutta. Subjektiivisilla näkemyksillä voidaan myös saada tietoa työn objektiivisista epävarmuustekijöistä ja niiden vaikutuksista käyttäytymiseen ja työhyvinvointiin. Taloustieteissä työn epävarmuustekijöitä on tarkasteltu pitkälti objektiivisten tilastoaineistojen avulla. Tällöin aiemmin toteutettujen henkilöstömuutosten pohjalta pyritään ennustamaan tulevaisuudessa ilmenevää työhön liittyvää epävarmuutta. Menetelmää on kritisoitu muun muassa sen yksinkertaistavan näkökulman takia, jossa kaikilla palkansaajilla olisi yhtäläinen todennäköisyys työpaikkansa menettämiseen. (Green 2006, 131.)

Viime aikoina on havaittu trendi psykologisten ongelmien ja työstä johtuvien terveysongelmien lisääntymisestä. Edellä mainittujen työn epävarmuuteen liittyvien ongelmien lisäksi työstressin kokemukset ovat yhteydessä työpaikalla tapahtuvaan diskriminaatioon, väkivaltaan tai sen uhkaan, työpaikkakiusaamiseen sekä ahdisteluun. Yksilön itsensä lisäksi kärsijöinä ovat myös työympäristö sekä työn tuottavuus. (Parent-Thirion ym. 2007, 35.)

3.1.5 Työn autonomia

Autonomialla viitataan työntekijän mahdollisuuksiin käyttää työtehtäviin liittyvää päätösvaltaa ja aloitteellisuutta. Vaikutusmahdollisuuksien on havaittu olevan yhteydessä työntekijän ammattitaitoon ja koulutustasoon. (Anttila ym. 2011, 5–6; Green 2006, 94.) Green (2006, 94) näkee työn sisältöön ja toimintoihin liittyvän autonomian tärkeimpänä työn laadun tekijänä. Päättänytäältä ja mahdollisuus vaihtoehtoihin työnsuoritus tapoihin erottaa lopulta ihmiset koneista. Mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön edistää myös työntekijän henkilökohtaista kehitystä ja elämän tasapainoa (Gallie 2003, 99). Perinteisiä työn autonomian osa-alueita ovat vaikutusmahdollisuudet itse työtehtäviin, suoritettavaan työjärjestykseen, työtahtiin ja -menetelmiin sekä työnjakoon ja siihen, keiden kanssa työskentelee (Lehto & Sutela 2008, 57–62). Työpsykologian teorioissa korostuu autonomian rooli työnteon voimavarana, joka edistää työntekijän työssä oppimista sekä oman työpanoksen

lisäämistä ja sitä kautta myös organisaation tulostavoitteiden saavuttamista. Myös johtamisen teorioissa työn autonomian on nähty edistävän organisaation tuottavuutta. (Anttila ym. 2010, 13.)

Julkunen (2008, 92–96, 163–167) puhuu subjektivoituvan työn kontrollin muutoksesta, jossa jälkiteollisten organisaatioiden johtaminen perustuisi entistä enemmän yksilön autonomiaan sekä työntekijän ja työnjohdon välisen luottamuksen itseohjautuvuuteen. Uusissa johtamisopeissa on siirrytty suorasta valvonnasta byrokraattiseen työntekijöiden valvontaan, joka pitää sisällään erilaisia etu- ja jälkikäteiskontrollin muotoja (esim. rahoitushakemukset ja arviointitutkimukset). Jälkimoderneissa organisaatioissa työn kontrollin muutos ilmenee työprosessin ajan ja tilan muutoksissa, ammattitaidon hyödyntämisen mahdollisuuksissa, työn kuormittavuuden ja toisaalta innostamisen keinoissa sekä työyhteisöjen sosiaalisten rakenteiden muutoksissa. Työntekijän työtehtäviin liittyvän autonomian lisääntymisen sekä uusien valvonnan muotojen myötä on lisääntynyt myös työntekijän vastuu työn tuloksista. Toisaalta on myös esitetty näkemyksiä, joiden mukaan muuttuneet kontrollin muodot ovat erityisesti työpaikkahierarkian alemmilla tasoilla johtaneet vaikutusmahdollisuuksien heikentymiseen (Anttila ym. 2011, 6).

Korkea ammattitaitokaan ei kuitenkaan määrittele täysin työhön sisältyvän autonomian laajuutta. Oma merkityksensä on palkansaajan ja työn johdon välisellä luottamuksella. (Green 2006, 94.) Agnés Parent-Thirion, Enrique Fernández Macías, John Hurley & Greet Vermeulen (2007, 67–70) tarkastelivat työn autonomian toteutumista laajassa eurooppalaisessa kyselyaineistossa. Työhön liittyvän autonomian toteutumisen lähtökohtana ovat heidän mukaansa eri hierarkian tasojen osallistaminen työpaikan toimintoja koskevaan päätöksentekoon sekä formaaleja että informaaleja tiedonkulun reittejä hyödyntäen. Tutkimuksen analyysissä osallistamisen laajuutta havainnoitiin kolmella tasolla: kommunikaatio esimiesten kanssa, kommunikaatio henkilöstön edustajien (esim. ammattiliitot) kanssa sekä konsultaatio organisaation tilanteesta ja mahdollisista muutoksista työnjohdon kanssa. Vaikka Green (2006, 98–99) tiedostaakin palkansaajien osallistamisen kuuluvan osaksi työn autonomiaa koskevaa tarkastelua, hän sivuuttaa tutkimuksessaan sen tarkemman arvioinnin. Syiksi hän mainitsee ensinnäkin päätöksentekoon osallistamisen moninaiset muodot, jonka vuoksi todelliset vaikutusmahdollisuudet saattavat vaihdella suuresti. Toiseksi hän näkee, että palkansaajan pyrkimykset päästä mukaan työpaikkaa koskevaan päätöksentekoon voivat olla puhtaasti instrumentaalisia. Näin ollen osallistumisen mahdollisuudet

eivät siis itsessään kertoisi työhön liittyvää autonomian kohentuneesta tasosta, vaan pikemminkin muiden työn laatutekijöiden, kuten palkkatason paranemisesta.

Huolimatta Greenin näkemyksestä, palkansaajien työpaikkaan liittyvään päätöksentekoon osallistaminen päätettiin tämän tutkielman piirissä liittää työn autonomiaan koskevaan tarkasteluun. Yhtäältä tämä nähtiin tarpeelliseksi tutkimustehtävän kannalta, jonka pohjalta kaikki tavoitettu uusi tieto henkilöstömäärän muutosten vaikutuksista työn laadun ulottuvuuksiin on analyysin uskottavuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää. Toiseksi työpaikoilla tapahtuvan kommunikaation tasoa havainnoimalla voidaan paremmin ottaa kantaa myös tutkielman viitekehyksessä esiteltyihin johtamiskäytännöissä tapahtuneisiin muutoksiin sekä niiden sisältämien periaatteiden toteutumiseen käytetyn aineiston piirissä.

3.1.6 Subjektiiivinen hyvinvoinnin kokemus

Yksilön hyvinvointi ja työhyvinvointi ovat hyvin moniulotteisia, -tulkintaisia ja usean eri tieteenalan piirissä tutkittuja ja määriteltyjä käsitteitä. Työtyytyväisyys on vahvasti yhteydessä yksilön subjektiiviseen hyvinvoinnin kokemukseen. Tutkimuksissa on havaittu työtyytyväisyyden heijastavan positiivisia vaikutuksia myös muihin elämän osa-alueisiin. (Judge & Klinger 2008, 403–404.) Perinteisesti utilitaristiseen näkökulmaan ja sen tuomaan yksilön hyvinvointiin keskittynyt ekonomistinen työelämän tutkimus on sosiologisen ja psykologisen tutkimustradition ohella alkanut käyttää apunaan työtyytyväisyyden käsitettä subjektiivisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden mittarina, ja myös Green (2006, 151–153) hyödyntää analyysissään työtyytyväisyyden käsitettä subjektiivisen työhyvinvoinnin tarkastelun apuvälineenä. Oleellista on yksilön työhön liittyvien normien ja odotusten havainnointi, minkä johdosta työtyytyväisyyden tarkastelu onkin hedelmällisintä pitkittäisanalyysien mahdollistamien trendien havainnoinnin muodossa. Työpsykologian analyyseissa työtyytyväisyyttä on pidetty kaksiulotteisena ilmiönä, joka pitää sisällään työn tuottamaan iloon ja toisaalta tyytymättömyyteen, mutta myös stimulaatioon liittyviä kokemuksia. Isoimpana ongelmana työtyytyväisyyden kvantitatiivisessa mittaamisessa onkin ilmiön moniulotteisuus ja yksilöllisyys.

Viime aikoina työtyytyväisyyden tutkimus on keskittynyt vastaajien subjektiivisiin piirteisiin ja kokemuksiin, jotka voidaan jakaa neljään eri lähestymistapaan: positiiviset ja negatiiviset vaikutukset, persoonallisuutta tarkasteleva faktorimalli, itsearviointi ja muut luon-

teenlaatuun vaikuttavat tekijät (Judge & Klinger 2008, 401). Tarkasteltaessa työtyytyväisyyttä itsearviointin kautta saadaan selville yksilöiden omakohtaisia kokemuksia työelämän toimintojen mielekkyydestä ja työssä viihtymisen edellytyksistä. Itsearviointin avulla pyritään pureutumaan palkansaajien itsetuntoon, itseluottamukseen, työtehtävien hallinnan tasoon sekä yksilön emotionaaliseen tasapainoon. Tutkimuksissa positiivisten henkilökohtaisten näkemysten on todettu lisänneen palkansaajan mahdollisuuksia saada haastavampia ja monipuolisempia työtehtäviä. (Judge, Locke & Durham 1997, Judge & Klingerin 2008, 402 mukaan.)

4 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksen aineistona käytetään Tilastokeskuksen ja Työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyössä tuottamaa Työolobarometri 2014 -aineistoa. Barometria on kerätty vuodesta 1992 lähtien, ja sen tarkoituksena on palkansaajien subjektiivisten kokemusten muutosten seuraaminen. Perusjoukkona Työolobarometri-aineistossa ovat suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Aineiston keruuvälineenä on käytetty strukturoitua kyselylomaketta, keruumenetelmänä tietokoneavusteista puhelinhaastattelua ja otantamenetelmänä satunnaisotosta aiemmista työvoimatutkimusten tiedoista. (Työolobarometri 2014.) Barometrin teemat ovat laajentuneet vuosien varrella ja osa niistä tulee hyvin lähelle Greenin (2006) työn laadun ulottuvuuksien jaottelua.

Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa todetaan viimeaikaisten talouskriisien vaikuttaneen selvästi barometrin tuloksiin erityisesti työn epävarmuuden kokemusten lisääntymiseen (Lyly-Yrjänäinen 2014). Tällä ei kuitenkaan ole suurempaa merkitystä tutkimuksen toteutuksen kannalta, sillä henkilöstömuutosten vaikuttavuutta työn koettuun laatuun tarkastellaan vain yksittäisenä vuotena, 2014. Seuraavassa alaluvussa tutustutaan tarkemmin kyseisenä vuonna kerätyn barometrin tunnuslukuihin.

4.1 Työolobarometri 2014

Työolobarometri 2014 -aineisto sisältää 1722 havaintoyksikköä ja 110 muuttujaa. Kyseisen vuoden kyselyn vastausprosentiksi muodostui tasan 84 prosenttia. (Työolobarometri 2014.) Täten perusjoukon edustavuuden voidaan katsoa olevan erinomainen. Miesten (50,7 %) ja naisten (49,3 %) osuudet vastanneista ovat hyvin tasaiset (emt.). Sukupuolinäkökulmasta aineiston voidaan katsoa edustavan hyvin suomalaisten palkansaajien joukkoa (Tilastokeskus 2014). Taulukossa 1 on eritelty perusjoukon jakautumista sukupuolittain työnantajasektorin ja ikäryhmien mukaan. Vertailun helpottamiseksi työnantajatyypikseen kunnan, kuntainliiton tai valtion ilmoittaneet vastaajat yhdistettiin julkisen työnantajasektorin palkansaajiksi. 40 vastaajaa oli jättänyt ilmoittamatta työnantajasektorinsa tai ikänsä.

Taulukko 1. Suomalaisien palkansaajien jakautuminen sukupuolittain työnantajasektorin ja ikäryhmien mukaan (%), n=1682.

	miehet, n=853	naiset, n=829	kaikki
Työnantajasektori			
Julkinen	20	47	33
Yksityinen	80	53	67
Ikäryhmä			
alle 35-vuotiaat	33	27	30
35–49-vuotiaat	35	34	34
yli 50-vuotiaat	32	39	36
Yhteensä	100	100	100

Lähde: Työolobarometri 2014.

Taulukon 1 luvuista on havaittavissa erityisesti julkisen sektorin sukupuolinen segregatio (esim. Julkunen 2008), jonka aiheuttaa erityisesti sosiaalialan ja terveydenhuollon naisvaltaisuus. Vastaajien ikäjakauma painottuu hieman enemmän keski-ikäisiin ja sitä vanhempiin työntekijöihin. Tämä voi johtua esimerkiksi opiskelijoiden suhteellisesti suurempana määränä nuorimmassa ikäryhmässä. Palkansaajamiehistä suurin osa on sosioekonomiselta asemaltaan työntekijöitä (42 %). Perusjoukon miesvastaajista alempia toimihenkilöitä on 24,8 prosenttia ja ylempiä toimihenkilöitä 33,2 prosenttia. Naisista valtaosa on alempia toimihenkilöitä (58,1 %), mikä selittyy osin esimerkiksi sairaanhoitajien luokittelulla tähän sosioekonomiseen ryhmään. Perusjoukon naisvastaajista ylempiä toimihenkilöitä on 24,8 prosenttia ja työntekijöitä 17,1 prosenttia. Liki 90 prosenttia vastaajista on kokoaikaisessa sekä jatkuvassa (toistaiseksi voimassa olevassa) työsuhteessa. Naisvastaajien keskuudessa työn osa-aikaisuus on hieman yleisempää miehiin verrattuna. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä on suurin nuorimmassa ikäryhmässä (21,7 %). Ero on huomattavan suuri verrattuna vanhempiin ikäryhmiin, joissa osa-aikaisissa työsuhteissa olevien osuus on 5–6 prosenttia palkansaajista.

Euroopan komission (2006) yrityskokomääritelmien pohjalta yritykset voidaan jakaa henkilöstön määrään mukaan mikroyrityksiin (henkilöstö < 10), pieniin yrityksiin (henkilöstö < 50), keskisuuriin yrityksiin (henkilöstö < 250) ja näitä suurempiin yrityksiin. Erityisesti julkisella sektorilla tämä karkea jaottelu voi olla ongelmallinen esimerkiksi kuntien tai valtion palkansaajien osalta, mutta luokittelu toimii kuitenkin suuntaa-antavana välineenä työpaikan kokojen vertailussa. Tämän tutkimuksen yhteydessä on erityisesti sektorikohtaisen vertailun vuoksi luontevampaa käyttää yrityksen sijaan työpaikka-nimitystä. Suurin osa perusjoukon palkansaajista työskentelee pienissä työpaikoissa (44,1 %). 21,9 prosenttia

vastaajista on töissä mikrotyöpaikoissa, 22,9 prosenttia keskisuurissa työpaikoissa ja yli 250 palkansaajan työpaikoissa 11,1 prosenttia.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Aineistona käytettävää tilastoaineistoa tarkastellaan tutkielmassa tarkemmin SPSS (*Statistical package for social sciences*) -ohjelmiston avulla. Tässä luvussa esitellään tutkielman analyysissä hyödynnettäviä kvantitatiivisia analyysimenetelmiä sekä niihin liittyviä oletuksia.

Faktorianalyysi

Faktorianalyysia alettiin kehittää 1900-luvun alussa ja se onkin yksi vanhimmista edelleen käytössä olevista monimuuttujamenetelmistä. Faktorianalyysien tavoitteena on vähentää muuttujien määrää analyysissä yhdistämällä keskenään korreloivia muuttujia helpommin käytettäväksi ja tulkittaviksi mittareiksi. (Metsämuuronen 2011, 650–651.) Joukko teoreettisten oletusten pohjalta valittuja muuttujia yhdistetään faktorianalyysissä sekä esitettyjen hypoteesien vahvistukseksi että mahdollisten poikkeavuuksien ja käsitteellisten tarkennusten vuoksi (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 267–271).

Muuttujien soveltumista faktorianalyysiin testataan *Kaiserin* testillä sekä *Bartlettin* sväärisyystestillä. Kyseiset testit tarkastelevat muuttujista rakentuvaa korrelaatiomatriisia. *Kaiserin* testi laskee suhdetta korrelaation ja osittaiskorrelaation välillä. Yleisesti voidaan sanoa, että jos testi antaa 0,6 tai sitä suuremman arvon, korrelaatiomatriisi soveltuu faktorianalyysiin. *Bartlettin* sväärisyystesti testaa hypoteesia, ovatko korrelaatiomatriisissa esiintyvät arvot nolliä. (Metsämuuronen 2011, 671.)

Kommunaliteetti mittaa, missä määrin faktorit pystyvät selittämään yksittäisen muuttujan varianssia. Muuttujan kommunaliteetti vaihtelee välillä 0–1, ja mitä lähempänä ykköstä arvo on, sitä suurempi selitysaste faktorilla on. Ominaisarvo puolestaan kertoo, kuinka paljon faktori pystyy selittämään kaikkien analyysissä olevien muuttujien vaihtelusta. Yleisesti käytettynä sääntönä on, että yli ykkösen ominaisarvon saavat faktorit ovat soveltuvia tarkempaan analyysiin. (Metsämuuronen 2011, 670, 677–678.)

Analyysissä käytetään *maximum likelihood* faktoriityypittelyä, koska se soveltuu parhaiten suuria määriä havaintoja sisältävien muuttujien tarkasteluun. Analyysin tuottamiin faktoreihin sisällytettiin ratkaisun vinokulmainen rotaatio (*direct oblimin*), joka sallii faktoreiden keskinäisen korrelaation. Saatujen faktorien sisältämille muuttujille suoritetaan myös *Cronbachin alpha* -reliabiliteettitesti ennen summamuuttujien muodostamista. Yleisesti hyvänä tuloksena on 0,6 ylittävän α :n arvo, jolloin muuttujien välisen konsistenssin voidaan katsoa olevan riittävän korkealla tasolla. (Metsämuuronen 2011, 78, 674.)

Varianssianalyysi

Varianssianalyysi on yksi kvantitatiivisen tutkimuksen ja kausaalisuhteiden analysoinnin perusmenetelmistä. Sen avulla voidaan havainnoida yksittäisten muuttujien vaikutusten lisäksi useiden muuttujien yhteisvaikutuksia selitettävänä olevaan muuttujaan. Se on lineaarinen selitysmalli, joka luonteensa mukaisesti esittää riippuvan muuttujan selittävien muuttujien lineaarisena funktiona. Analyysimalli ei kuitenkaan sisällä oletusta, jossa selitettävän ja selittävien muuttujien kausaliteetti itsessään olisi lineaarinen. (Alkula ym. 1994, 244–245, 257–258.)

Mahdollisimman luotettavan varianssianalyysin suorittamiseksi muuttujien täytyisi olla 1) toisistaan riippumattomia, 2) kaikissa ryhmissä normaalisti jakautuneita sekä 3) varianssiltaan yhtä suuria kussakin ryhmässä. Havaintojen riippumattomuus voidaan yleensä todeta jo teoreettisen viitekehyksen rakentamisen yhteydessä. (Metsämuuronen 2011, 784–795.) Käytössä olevan aineiston laajuuden, ja erityisesti suuren otoksen, vuoksi myös muuttujien normalisuus toteutuu helpommin. Mahdollisia ongelmakohtia ja niiden vaatimia toimenpiteitä arvioidaan tarkemmin itse analyysiosiossa. Varianssien yhtäsuuruutta testataan yksisuuntaisissa varianssianalyyseissä *Homogeneity-of-Variance* -testillä ja monisuuntaisten varianssianalyysien kohdalla *Levenen*-testin avulla (esim. Jokivuori & Hietala 2007, 100).

Tutkielmassa hyödynnetään siis sekä yksi- että monisuuntaisia varianssianalyysejä. Yksisuuntainen varianssianalyysi testaa, ovatko selitettävän muuttujan ryhmäkeskiarvot samoja (Metsämuuronen 2011, 784). Toisin sanoen sen avulla pystytään esimerkiksi selvittämään henkilöstömäärän muutosten vaikutuksia työn laadun mittareihin. Monisuuntaista varianssianalyysiä hyödynnetään tilanteessa, jossa halutaan selvittää useamman kuin yhden muuttujan vaikutuksia selitettävään muuttujaan sekä lisäksi havainnoida riippumattomien

muuttujien mahdollisia yhdysvaikutuksia (emt., 792). Tämän tutkielman piirissä sitä käytetäänkin tarkasteltaessa henkilöstömäärän muutosten ja muiden selittävien muuttujien interaktiovaikutuksia työn laadun ulottuvuuksiin.

Kunkin selittävän muuttujan yhteyttä selitettäviin muuttujiin havainnollistetaan *eta*-kertoimen neliön avulla. Se kertoo, missä määrin kaikki varianssianalyysiin sijoitetut riippumattomat muuttujat voivat selittää riippuvissa muuttujissa tapahtuvaa vaihtelua. Käytännössä se kertoo ryhmien välisestä vaihtelusta suhteessa mallin kokonaisvaihteluun. Osittainen *etan* neliö kertoo yksittäisen muuttujan tai useamman muuttujan interaktiovaikutusten selitysasteen. (esim. Jokivuori & Hietala 2007, 81.)

4.3 Tutkimuskysymykset

Tutkielman tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa työn laadun muutoksista suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Tarkempana tutkimustehtävänä on tarkastella henkilöstömuutosten vaikutuksia palkansaajien kokemuksiin työnsä laadusta. Subjekttiivisten kokemusten muutosten selittävä tekijänä on työpaikoilla tarkasteluvuonna (2014) esiintyneet henkilöstömuutokset. Henkilöstömuutokset liittyvät työn organisoinnissa tapahtuneisiin muutoksiin, ja vaikka tutkimuksen piirissä ei tarkemmin pystytä pureutumaan, miten ja kuinka laajasti organisaatiot ovat tarkasteluvuonna muuttuneet, pelkästään henkilöstömuutosten pohjalta toteutettu tarkastelu tuo lisäkontribuution työelämän ja työn laadun tutkimukseen.

Aiemmin havaitut yhteydet henkilöstömuutosten ja työhyvinvoinnin, ja erityisesti työperäisen stressin kokemusten (esim. Lehto & Sutela 1996), kanssa nähdään tutkimuksen piirissä perusteluina myös henkilöstömuutosten vaikutusten tarkempaan analyysiin. Tutkimuksen täydentävänä tehtävänä onkin selvittää, kohdistuvatko koetussa työn laadussa tapahtuneet muutokset johonkin tiettyyn palkansaajaryhmään. Vastaajien mahdollista profiloitumista havainnoidaan muuttujien interaktiovaikutuksia tarkastelemalla, joilla tarkoitetaan yksittäisen muuttujan vaikutuksen ehdollisuutta suhteessa muihin selittäviin muuttujiin (Alkula ym. 1994, 260). Tutkielmassa vaikutuksia tutkitaan työnantajasektorien välillä sekä iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työpaikan koon sekä työsuhteen laadun mukaan. Tutkielmassa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- millaisia vaikutuksia henkilöstömäärän muutoksilla on palkansaajien subjektiivisiin kokemuksiin työnsä laadusta?
- millaisia interaktiovaikutuksia henkilöstömäärän muutoksilla ja muilla taustamuuttujilla on palkansaajien subjektiivisiin kokemuksiin työnsä laadusta?

4.4 Survey-aineiston käyttö yhteiskuntatieteissä

Tutkielman aineistona käytettävä Työolobarometri-aineisto soveltuu lähtökohtaisesti hyvin työn laadun ulottuvuuksien tarkasteluun. Perusjoukon koon, korkean vastausprosentin, aineiston tuottajan sekä itse aineiston laajuuden vuoksi sitä voidaan pitää suhteellisen luotettavana suomalaisia työoloja tarkastelevana tilastoaineistona (esim. Alkula ym. 1994, 55–57). Vaikka tietoja suomalaisten palkansaajien työsuhteiden normaalisuudesta tai työajoista kerätään pääosin kysely- ja haastatteluaineistojen tuottamisen yhteydessä, luotettavaa tietoa esimerkiksi palkansaajien ansioista ei ole mahdollista saada ilman objektiivisia aineistoja (Julkunen 2008, 204). Tässä tutkimuksessa selkein ongelma työn laadun ulottuvuuksien tarkastelussa liittyykin todellisten palkkatietojen puutteeseen. Aineiston pohjalta voidaan kuitenkin havainnoida palkkauksen kannustavuutta, joka osaltaan linkittyy Greenin (2006) työn laadun käsitteeseen.

Subjektiivisiin näkökulmiin tulee aina suhtautua huolellisuudella ja varauksella. Siinä missä Julkunen (2008, 204–205) kyseenalaistaa kvantifioivien aineistojen käyttöä niiden monitulkintaisuuden vuoksi, hän myös arvioi haastattelujen pohjalta saatavien tietojen todenperäisyyttä ja yleistettävyyden ongelmallisuutta. Hyvänä ominaisuutena hän näkee *survey*-aineistoissa, ja erityisesti Työolobarometri-aineistojen kaltaisissa suhteellisen muuttumattomissa sisällöissä, mahdollisuuden pitkien aikasarjojen muodostamiseen. Kyseinen lähestymistapa olisi tämänkin tutkimuksen näkökulmasta hedelmällisin, mutta selittävän muutujan luonteesta johtuen (vastaajien subjektiivinen kokemus henkilöstömäärän muutoksista tarkasteluvuonna) pitkittäisvertailu olisi hankalaa ja saadut tulokset todennäköisesti erittäin monitulkintaisia. Tässä yhteydessä ei voi myöskään liikaa korostaa itse tutkimustehtävää, jonka tarkoituksena on saada esille uutta tietoa henkilöstömäärän muutosten vaikutuksista koettuun työn laatuun. Näin ollen saadusta tiedosta ei pyritä tekemään, eikä voida tehdä laajoja yleistyksiä. Pikemminkin pyrkimyksenä on uskottavien jatkotutkimusmahdollisuuksien esittely sekä mahdollisten analyysissä ilmenevien epäkohtien erittely.

5 ANALYYSI JA TULOKSET

Tutkielman analyysiosiossa esitellään aluksi, miten henkilöstömäärän on koettu muuttuneen ryhmittelevien muuttujien eri luokissa. Tämän jälkeen avataan työn laadun käsitteen operationalisointia aineiston piirissä. Muuttujajoukoilla suoritettuihin faktorianalyysiin ja niissä saatuihin tuloksiin pureudutaan erikseen mittareiden rakentumista käsittelevissä osioissa. Tutkimuskysymyksiin vastataan luvussa 5.3.

Analyysin kaikissa vaiheissa on syytä pitää mielessä tutkielmassa käytetyn aineiston koostumus. Työolobarometrit ovat *survey*-aineistoja ja ne pitävät sisällään vastaajien omakohtaisia näkemyksiä ja mielipiteitä työelämään liittyvistä teemoista. Näin ollen myös työn laadun muutoksia selittävänä tekijänä oleva henkilöstömäärien muutoksia kuvaava muuttuja ei subjektiiviseen kokemukseen perustuvan luonteensa vuoksi ole välttämättä täysin eksakti. Huomionarvoista kuitenkin on, että vain 40 vastaajaa (n. 2,3 % perusjoukosta) jätti vastaamatta henkilöstömäärien muutosta koskevaan tiedusteluun. Tätä voi pitää merkinä, että selkeästi suurimmalla osalla vastaajista on ollut ainakin jonkinlainen kuva vuoden aikana tapahtuneista muutoksista.

5.1 Henkilöstömäärän muutokset

Kuten edellä mainittiin, suurimmassa osassa henkilöstömäärien muutoksia kuvaavissa tarkasteluissa ”Ei osaa sanoa” -vastausvaihtoehdon määrät jäivät suhteellisen pieniksi (n=18–40). Tästä syystä ne jätettiin huomioimatta itse analyysissä.

Ainoa suhteellisen suuren vastauskadon omaava muuttuja oli koulutusaste, jonka oli aineistossa jättänyt ilmoittamatta 190 vastaajaa. Täysin luotettavaa ja ajankohtaista tilastotietoa sekä työelämässä olevien henkilöiden koulutusasteesta ja itse koulutuksen saaneiden määrästä on vaikeaa saada, joten tässä yhteydessä luotetaan aineiston edustavuuteen eikä puuttuvia vastauksia kohtalaisen suuresta määrästä huolimatta sisällytetä analyysiin. Lisäksi tohtorikoulutuksen saaneet yhdistettiin pienen edustuksen vuoksi (n=23) ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden kanssa.

Taulukossa 2 esitetään aineiston keruuvuonna vastaajien kokemukset henkilöstömäärien muutoksista koko perusjoukossa sekä erikseen ikäryhmän, koulutustason, sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin sekä työpaikan koon mukaan. Taustamuuttujista työnantajasektori ja sukupuoli ovat dikotomisissa. Ikäryhmiä ja sosioekonomista asemaa kuvaa kolmiportainen ja työpaikan kokoa sekä koulutustasoa neliportainen luokitteluas-teikollinen muuttuja.

Vuonna 2014 henkilöstömäärän tilanne oli pysynyt ennallaan noin puolessa työpaikoista. Yksityisellä sektorilla henkilöstön lisääntymistä tai vähentymistä oli tapahtunut noin nel-jänneksessä työpaikoista, kun taas julkisella sektorilla lisääntyminen oli ollut huomattavas-ti harvinaisempaa. Tutkimustehtävän kannalta ovat oleellisia juuri työpaikat, jossa muutos-ta on tapahtunut suuntaan tai toiseen. Erityisesti julkista sektoria koskevassa analyysissä tuleekin ottaa huomioon stabiilien työpaikkojen hieman suurempi määrä sekä suhteellisen pieni havaintoyksiköiden määrä henkilöstöään lisänneiden työpaikkojen joukossa (n=89).

Taulukko 2. Palkansaajien kokemukset henkilöstömäärien muutoksista ikäryhmän, koulu-tustason, sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin sekä työpaikan koon mukaan (%).

	Lisääntynyt	Pysynyt ennallaan	Vähentynyt	Yhteensä	n
Ikäryhmä					
alle 35-vuotiaat	26	51	23	100	491
35–49-vuotiaat	23	53	24	100	586
yli 50-vuotiaat	16	54	30	100	605
Koulutustaso					
keskiaste	22	53	25	100	761
alin korkea-aste	16	55	29	100	225
alempi korkeakouluaste	24	54	22	100	248
ylempi korkeakouluaste	22	45	33	100	263
Sosioekonomisen asema					
työntekijä	25	54	21	100	486
alempi toimihenkilö	19	55	26	100	697
ylempi toimihenkilö	21	48	31	100	492
Sukupuoli					
mies	25	48	27	100	853
nainen	18	57	25	100	829
Työnantajasektori					
julkinen	14	59	27	100	564
yksityinen	26	49	25	100	1107
Palkansaajien määrä					
alle 10	15	66	19	100	364
alle 50	22	53	25	100	742
alle 250	25	46	29	100	383
yli 250	27	35	38	100	178
Kaikki	21	53	26	100	1682

Lähde: Työolobarometri 2014.

Sukupuolten osalta vastaajien määrät säilyivät hyvällä tasolla sekä henkilöstömääriään lisänneiden sekä vähentäneiden joukossa. Naisten keskuudessa koettiin, että henkilöstömäärät olivat pysyneet hieman miehiä useammin ennallaan. Kun miesvastaajien työpaikoissa joka neljännen koettiin lisänneen henkilöstöään, naisten parissa lisääntymistä oli tapahtunut vajaassa viidenneksessä työpaikoista.

Jatkuvissa työsuhteissa olleet palkansaajat kokivat työpaikkojensa henkilöstön lisääntyneen 22 prosentissa työpaikoista, vähentymistä oli tapahtunut 26 prosentissa työpaikoista. Määräaikaisissa ja tilapäisissä työsuhteissa olevat kokivat lisääntymistä tapahtuneen joka viidennessä työpaikassa ja vähentymistä 15 prosentissa työpaikoista. Työsuhteen laatuun keskittyvä vertailu todettiin kuitenkin ongelmalliseksi määräaikaisten ja tilapäisissä työsuhteissa olevien, työpaikkansa henkilöstömäärien muutoksista raportoineiden, pienen määrän vuoksi (n=63).

5.2 Työn laadun mittarit

Aineistossa palkansaajien subjektiivisia kokemuksia kuvaavien muuttujien vastausasteikkona on yleensä neliportainen likert-asteikko (esim. 1.Erittäin hyvin...4.Erittäin huonosti). Osassa muuttujista vastausvaihtoehtona oli myös ”En osaa sanoa”, joita esiintyi joka muuttujan kohdalla kuitenkin suhteellisen vähän (n=2–53). Tämän vuoksi kyseinen vastausvaihtoehto jätettiin analyysin ulkopuolelle. Seuraavissa osioissa esiteltävien käsitteellisen viitekehyksen pohjalta muodostettujen mittareiden rakennetta on eritelty yksityiskohtaisemmin Liitteessä 1.

Ammattitaito ja osaaminen

Ammattitaitoa ja osaamista käsittelevät muuttujat saavat arvoja 1–4, jossa arvo 1 vastaa mahdollisimman positiivista ja 4 mahdollisimman negatiivista näkemystä esitetystä asiasta. Summamuuttuja sisältää väittämiä työpaikan panostuksista vastaajien oppimismahdollisuuksiin sekä suhtautumisesta työpaikkaa koskeviin muutosehdotuksiin. Neljästä muuttujasta muodostettu summamuuttuja sai α -arvon 0,743. Ammattitaidon ja osaamisen kehittämismahdollisuuksia ilmentävän muuttujan keskiarvoksi muodostui aineistossa 2,01 ja

keskihajonnaksi 0,568. Vastaajilla on siis melko positiivinen näkemys ammattitaidon hyödyntämisen ja kehittämisen mahdollisuuksista työpaikallaan.

Työpaine ja työn intensiteetti

Työtehtäviin liittyviä aikapaineita sekä intensiteettiä tiedustellaan aineistossa neljän eri muuttujan avulla. Muuttujat tarkastelevat työntekijöiden riittävyyttä suhteessa työtehtävien määrään, kiireen kokemuksia sekä työn henkistä ja fyysistä rasittavuutta. Kolme edellä mainittua kertovat erityisesti työn henkisistä vaatimuksista, kun taas viimeksi mainittu liittyy työn fyysiseen kovuuteen.

Kolmelle henkistä kuormittavuutta mittaavalle muuttujalle suoritettu reliabiliteettitesti tuotti α -arvon 0,560, joka jää hieman yleisesti riittävänä raja-arvona pidetystä 0,6:sta. Vaikka mittariin yhdistetyt muuttujat kuvaavat työn henkistä kovuutta, ne ovat käsitteellisesti hajanaisia, mistä kertoo myös muuttujien heikko konsistenssi. Henkisen rasittavuuden kokemukset voivatkin olla hyvin yksilöllisiä, ja esimerkiksi kiireen kokemusten sijasta liittyä kiireettömyyden ja jopa työssä tylsistymisen kokemuksiin (esim. Uusikylä 2010). Hieman yllättävää sen sijaan on, että myös kahteen selkeimmin kiireen kokemuksia havainnoivaan kysymykseen on vastattu hyvin eri tavoin. Alle puolet vastaajista koki (täysin tai jokseenkin samaa mieltä), että työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöitä kohhti, kun taas kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti työskentelevänsä hyvin tai melko usein tiukkojen aikataulujen puitteissa tai hyvin nopealla tahdilla. Edellä mainituista ongelmista johtuen työpaineen ja työn intensiteetin ulottuvuutta tarkastellaan yksittäisillä työn henkistä ja fyysistä rasittavuutta kuvaavilla muuttujilla. Taulukosta 3 voidaan havaita, että henkisen rasittavuuden kokemuksista täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on selvästi yli puolet vastanneista (n. 60 %). Vastaavasti fyysisen rasittavuuden kokemusten suhteen vastaukset jakautuivat kutakuinkin päinvastoin yli 60 prosenttia palkansaajista ollessa joko täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

Taulukko 3. ”Koen työni henkisesti/fyysisesti raskaaksi” –vastausjakaumat (%), n=1714–1718.

	Henkinen raskaus	Fyysinen raskaus
Vastausvaihtoehto		
täysin samaa mieltä	13	12
jokseenkin samaa mieltä	47	26
jokseenkin eri mieltä	26	29
täysin eri mieltä	14	33
Yhteensä	100	100

Lähde: Työolobarometri 2014.

Palkkaus

Kuten aiemmin mainittiin (ks. luku 3.1.4), työntekijän työstään saamaan korvauksen määrää ei tämän tutkimuksen yhteydessä ole mahdollista tarkastella. Sen sijaan keskitytään palkkauksen kannustavuuteen, jota analyysissä mitataan kysymyksillä työsuoritusten laadun ja esimerkiksi tulospalkkioiden vaikutuksilla palkan suuruuteen. Palkkausta ja sen kannustavuutta koskevia kysymyksiä esiintyy aineistossa kolme kappaletta, joita käsitteellisten sekä muuttujien rakenteessa ilmenevien ongelmakohtien vuoksi tarkastellaan omina yksittäisinä muuttujinaan.

Jälkimmäisenä mainittu ongelma liittyy etenkin muuttujien dikotomiseen luonteeseen, jonka myötä summamuuttujan rakentamiseksi vaadittavaa riittävää konsistenssia on vaikea arvioida. Kysyttäessä ”vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?”, reilu kolmannes vastaajista vastasi myöntävästi. Tiedusteltaessa palkansaajien ”[mahdollisuuksista] saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?”, liki 40 prosenttia vastaajista vastasi ”kyllä”. Kahden edellä mainitun muuttujan rakennetta voi myös pitää kyselyaineistoympäristössä varsin ongelmallisena monien rinnakkaisten oletusten aiheuttaman monitulkintaisuuden vuoksi. Esimerkiksi työtehtävistä suoriutumisen ja työsuoritusten laadun vaikutuksia palkan suuruuteen olisi selkeämpää tiedustella omilla muuttujillaan, jolloin myös kysyttävien asioiden määritelmät olisivat yksiselitteisiä (ks. esim. Alkula ym. 1994, 129). Suoraan palkkauksen kannustavuutta tiedusteleva muuttujaan oli neljä likert-asteikollista vastausvaihtoehtoa. Hieman yli puolet vastaajista kokee palkkauksensa ”erittäin” tai ”melko” kannustavaksi. Muuttuja on normaalisti jakautunut.

Työpaikan riskit ja varmuus

Työturvallisuuteen sekä työpaikan varmuuteen liittyviä kysymyksiä ja väittämiä oli aineistossa kymmenen kappaletta. Muuttujajoukolla toteutetusta faktorianalyysistä muodostui kolme kyseistä työn laadun ulottuvuutta kuvaavaa komponenttia. Kaiserin testi sai arvon 0,650, joten korrelaatiomatriisi soveltuu faktorianalyysiin. Myös Bartlettin sväärisyystesti sai hyväksyttävän arvon ($p=,000$). Muuttujien kommunaliteetit olivat suhteellisen hyvällä tasolla vaihdellen 0,318:n ja 0,774:n välillä. Saadut kolme mittaria selittävät yli 60 prosenttia muuttujien vaihtelusta. Yksi muuttujista² (K26_2) latautui vain heikosti yhdelle komponentille. Sen kysymyksenasettelun sisältö oli myös hieman erilainen muihin muuttujiin verrattuna. Työpaikan panostuksia työympäristön turvallisuuteen kuvaavaa muuttujaa oli tarkoitus käyttää analyysissä erillisenä yksittäisenä muuttujana. Lopulta se päätettiin kuitenkin poistaa analyysistä muuttujan erittäin vinon jakauman vuoksi: yli 90 prosenttia vastaajista koki työpaikkansa panostaneen työympäristön turvallisuuteen paljon tai joissain määrin. Faktorianalyysin pohjalta muodostuneet mittarit nimettiin seuraavasti: 1. Työpaikan varmuus, 2. Työpaikan ulkopuolinen terveydellinen uhka ja 3. Työpaikan sisäinen henkisen väkivallan uhka.

Työpaikan varmuutta tarkastellaan neljästä eri muuttujasta muodostetun summamuuttujan avulla. Myös Työ- ja elinkeinoministeriö käyttää samoista muuttujista muodostettua indikaattoria omissa Työolobarometrien pohjalta tehdyissä työelämän laatua koskevissa raporteissaan (esim. Aho & Mäkiäho 2011, 14). Muuttujilla tiedustellaan työpaikan säilyvyyden varmuutta sekä mahdollisuutta palkansaajan lomautukseen tai siirtoon toisiin tehtäviin. Muuttujille suoritettu reliabiliteettitesti antoi riittävän korkean tuloksen summamuuttujan rakentamista varten ($\alpha=,728$). Kolmen muuttujan asteikko käännettiin, jolloin muuttujan pienin arvo kuvaa suurinta varmuuden kokemusta, ja näin ollen arvon kasvaessa koettu epävarmuus lisääntyy. Muuttujan vaihteluväli on 1–4. Aineistossa muuttujan keskiarvoksi muodostuu 1,77 ja keskihajonnaksi 0,602. Ainoastaan hieman yli neljännes vastaajista kokee työpaikkansa jokseenkin tai varmasti uhatuksi, jonka myötä myös vastausjakauma on huomattavan vino pienten arvojen suuntaan.

² [K26_2] Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: Työympäristön turvallisuuden?

Ulkopuolisella terveydellisellä uhkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä asiakkaiden taholta työntekijöihin kohdistuvaa henkistä tai fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Liki 60 prosenttia vastaajista ei ollut koskaan kokenut tullessa uhatuksi edellä mainitulla tavalla. Muuttujan vaihdellessa välillä 1–3, vastausjakaumasta muodostuu erittäin vino ykkösen suuntaan. Reliabiliteettitestin yhteydessä havaittiin myös yhden muuttujan³ (K9a_07b) käsitteellinen eroavaisuus kahden muun muuttujan kanssa. Selkeimmin henkisen väkivallan kokemuksia kuvaavan muuttujan jakauma oli huomattavan erilainen kahteen muuhun muuttujaan verrattuna. Näin ollen se vaikutti heikentävästi muuttujajoukon väliseen konsistenssiin, jonka vuoksi se poistettiin lopullisesta mittarista. Kahden jäljelle jääneen muuttujan pohjalta muodostettu summamuuttuja sai α -arvon 0,745.

Kolmas työpaikan riskejä kuvaava mittari sisältää kaksi kysymystä ($\alpha=,626$) työpaikan henkilöstön parissa tapahtuvan työpaikkakiusaamisen ja muun henkisen väkivallan esiintyvyydestä. Yli puolet vastaajista ei ollut koskaan kokenut henkisen väkivallan uhkaa työtoveriansa tai esimiestensä taholta. Edellisen mittarin tapaan se vaihtelee samalla periaatteella välillä 1–3 ja on erittäin vino pienten arvojen suuntaan.

Työn autonomia

Palkansaajien henkilökohtaista autonomiaa sekä työpaikan osallistamista kuvaavaan faktorianalyysiin sisällytettiin kahdeksan eri väittämää, joiden sopivuutta omaan työpaikkaansa vastaajat pohtivat. Yhden muuttujan⁴ (K20b_6) vastausasteikko käännettiin yhteensopivuuden varmistamiseksi. Analyysistä saadun korrelaatiomatriisin arvot poikkeavat pääosin nolosta. Korrelaatiomatriisille tehdyt Kaiserin ja Bartlettin testit osoittavat, että se soveltuu faktorianalyysille ($,809$ ja $p=,000$). Muuttujien kommunaliteetit ovat suhteellisen korkeita ($,307–,628$), joten niiden voidaan katsoa mittaavaan melko luotettavasti saatuja faktoreita.

Analyysin perusteella muuttujista muodostui kaksi yli ykkösen ominaisarvon saavaa faktoria. Saatuja työn autonomiaan ja työpaikan osallistamiseen liittyviä mittareita nimitetään jatkossa 1. Kommunikaatio ja osallistaminen sekä 2. Työn autonomia. Nämä faktorit pys-

³ [K9a_07b] Esiintyykö mielestänne työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista: asiakkaiden taholta?. Ks. myös Liite 1.

⁴ [K20b_6] Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Sopiiko tämä työpaikkaanne...

tyvät selittämään yli 57 prosenttia muuttujien vaihtelusta. Yksi muuttujista⁵ (K21b_4) latautui melko selkeästi molemmille faktoreille. Kyseinen muuttuja sisällytettiin molempien mittareiden reliabiliteettitesteihin, joissa sen havaittiin heikentävän työn autonomiaa tarkastelevan muuttujajoukon konsistenssia. Näin ollen muuttuja sisällytettiin työpaikan osallistamista ja kommunikaatiota havainnoivaan mittariin. Saaduille mittareille tehdyt reliabiliteettitestit tuottivat summamuuttujien rakentamiseen riittävän korkeat *Cronbachin alpha* -arvot (,677–,788).

Työpaikan sisäistä kommunikaatiota sekä työntekijöiden tasapuolista kohtelua tarkasteleva mittari pitää sisällään elementtejä työnjohdon ja työntekijöiden suhteista sekä kommunikaation ja tiedottamisen avoimuudesta. Kyseinen summamuuttuja saa aineistossa keskiarvon 2,08 ja keskihajonta on 0,671. Kommunikaatiota ja osallistamista tarkasteleva mittari on suhteellisen normaalisti jakautunut.

Työn sisältämää autonomiaa havainnoivat muuttujat selvittävät vastaajien mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, työtahtiinsa, työpaikan työnjakoon sekä työpaikan toiminnan kehittämiseen. Yhdellä muuttujalla (K21b_4) oli muista eroava vaihteluväli, joten ennen summamuuttujan muodostusta muuttujien saamat arvot koodattiin yhdenmukaisiksi. Mittari saa näin ollen arvoja välillä 1–3, jossa 1 vastaa mahdollisimman hyviä ja 3 mahdollisimman huonoja vaikutusmahdollisuuksia. Työn autonomiaa tarkasteleva mittari on normaalisti jakautunut. Aineistossa sen keskiarvo on 1,62 ja keskihajonta 0,428.

Subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus

Kuten aiemmin teoreettisen viitekehyksen rakentamisen yhteydessä todettiin (ks. luku 3.1.6), subjektiivisen hyvinvoinnin mittaamisen apuvälineenä käytettävän työtyytyväisyyden tarkastelu olisi hyödyllisintä ajallisten trendien havainnoinnissa. Tämän tutkimuksen piirissä se ei ole mahdollista, joten analyysissä keskitytään yksilöiden työhönsä liittämiin normeihin ja odotuksiin. Käytännössä tällä tarkoitetaan esimerkiksi työntöön mielekkyyttä nyt ja tulevaisuudessa.

⁵ [K21b_4] Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen?

Subjektiiivista hyvinvoinnin kokemusta mittaavaan summamuuttujaan yhdistettiin kolme kysymystä, jotka käsittelivät päivittäisten työtehtävien mielekkyyttä, vastaajan vireystilaa ja tulevaisuuden odotuksia. Muuttujien välinen konsistenssi on hyvällä tasolla ($\alpha=,742$). Mittari saa arvoja välillä 1–5, jossa 1 vastaa parasta työtyytyväisyyden tasoa ja 5 vastaa-vasti heikointa. Muuttujan jakauma on huomattavan vino pienten arvojen suuntaan (keskiarvo=1,88, keskihajonta=,688). Hieman erilaisesta käsitteellisestä lähestymistavasta huolimatta, samantyyppinen havainto on todettu työtyytyväisyyttä koskevassa tarkastelussa myös suomalaisessa työolotutkimuksessa (Sutela & Lehto 2014, 209), jossa työhönsä tyytyväisten tai erittäin tyytyväisten osuus on suhteellisen suuri.

5.3. Taustamuuttujien vaikutukset työn laatuun

Aineiston pohjalta muodostettiin yhteensä kaksitoista työn laadun ulottuvuuksia tarkastele-vaa mittaria. Seuraavissa luvuissa havainnoidaan eri taustamuuttujien yhteyksiä kyseisiin mittareihin ja vastataan tutkielmassa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Henkilöstömäärän muutosten vaikutuksia työn laadun ulottuvuuksiin tarkastellaan yksisuuntaisen varianssi-analyysin avulla. Muuttujien yhdysvaikutuksia havainnoiviin monisuuntaisiin varianssi-analyysihin yhdistettiin kuusi aiemmin esiteltyä (ks. luku 5.1) ryhmittelevää muuttujaa sekä seitsemäntenä selittävänä muuttujana koetut henkilöstömäärän muutokset. Aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi tässäkin tutkielmassa käytettyjen ryhmittelevien tekijöiden vaikutukset työn laatuun (esim. Anttila ym. 2011; Green 2006), joten niiden odotettiin näkyvän myös käytössä olleen aineiston piirissä.

5.3.1 Henkilöstömäärän muutokset ja koettu työn laatu

Varianssien yhtäsuuruusehto ei täytynyt kolmen selitettävän muuttujan kohdalla. Kyseiset muuttujat olivat yksittäisiä työn henkistä rasittavuutta sekä palkkausta käsitteleviä muuttujia. Muuttujat alistettiin analyysin yhteydessä *Brown-Forsythen* -testille, joka ei olela niin vahvasti varianssien yhtäsuuruutta. Ryhmävarienssien ollessa edelleen tilastollisesti merkitsevästi erisuuruisia, muuttujia tarkasteltiin myös *Dunnettin T3* -post hoc testin avulla, jonka oletuksena varianssien ei tarvitse olla yhtäsuuria. Kaikki edellä mainitut tulokset antoivat hyvin samantyyppisiä tuloksia henkilöstömäärän muutosten yhteydestä kyseisiin muuttujiin.

Taulukossa 4 on esitetty henkilöstömäärien muutosten yhteydet selitettäviin muuttujiin. Niiden muuttujien osalta, jotka eivät täyttäneet varianssien yhtäsuuruusehtoa, on esitetty *Brown-Forsythen* -testin tuottamat arvot. Mittareiden saamat keskiarvot on esitetty koko perusjoukossa sekä henkilöstömäärän vähentyessä, määrän pysyessä ennallaan tai lisääntyessä. Muutoksia kuvataan symboleilla ”-”, ”=” ja ”+”. Tilastollisesti merkitsevät ($p < ,01$) yhteydet on taulukossa lihavoitu ja tilastollisesti melkein merkitsevät ($p < ,05$) yhteydet kursivoitu. Lisäksi on esitetty henkilöstömäärän muutosten selitysosuus summamuuttujien saamien arvojen vaihtelusta.

Taulukko 4. Henkilöstömäärän muutosten vaikutus työn laadun ulottuvuuksiin.⁶ (*Brown-Forsythe)

	-	=	+	Kaikki	<i>p</i> -arvo	Selitysaste
Työn laadun ulottuvuus						
Ammattitaidon ja osaamisen hyödyntäminen	2,0	2,0	2,1	2,0	,000	,012
Työn fyysinen raskaus	2,9	2,8	2,9	2,9	,170	,002
Työn henkinen raskaus	2,4	2,5	2,3	2,4	<i>,047*</i>	,004
Palkkauksen kannustavuus 1	1,6	1,7	1,6	1,7	<i>,029*</i>	,004
Palkkauksen kannustavuus 2	1,5	1,7	1,6	1,6	,001*	,008
Palkkauksen kannustavuus 3	2,5	2,5	2,6	2,5	,023	,005
Työpaikan varmuus	1,6	1,7	2,0	1,8	,000	,046
Sisäinen henkisen väkivallan uhka	1,3	1,3	1,4	1,3	,001	,008
Ulkopuolinen terveydellinen uhka	1,2	1,2	1,2	1,2	,159	,002
Kommunikaatio ja osallistaminen	2,1	2,0	2,3	2,1	,000	,023
Työn autonomia	1,6	1,6	1,7	1,6	,000	,009
Subjekttiivinen hyvinvoinnin kokemus	1,9	1,9	2,0	1,9	,054	,003

Koetut henkilöstömäärien muutokset vaikuttavat vastaajien kokemuksiin työnsä laadusta usealla eri ulottuvuudella. Tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < ,001$) vaikutus on ammattitaidon ja osaamisen hyödyntämiseen, työpaikan varmuuteen sekä työn autonomiaan. Selkeimmin henkilöstömäärän muutokset selittivät työpaikan varmuutta sekä kommunikaatioita ja osallistamista mittaavien muuttujien vaihtelua (selitysasteet ,046 ja ,023). Henkilöstömäärän vähentymisen koettiin heikentävän työpaikalla tapahtuvaa kanssakäymistä ja työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Henkilöstömäärän lisääntyessä kyseisen laatuulottuvuuden ei koettu heikentyneen. Organisaatioiden muutostilanteissa viestintä on ensiarvoisen tärkeää (esim. Erämetsä 2003). Huomionarvoista onkin, että vuonna 2013 neljäsosa palkansaajista sai tiedon työtä koskevista muutoksista vasta itse tapahtumien yhtey-

⁶ Palkkauksen kannustavuus 1:”[K20a_03] Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkanne suuruuteen?”. Palkkauksen kannustavuus 2:”[K20a_04] Onko teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?”. Palkkauksen kannustavuus 3:”[K20a_09] Onko palkkauksenne mielestänne: [kannustava]?”.

dessä tai muutosten jälkeen (Sutela & Lehto 2014, 48). Henkilöstön vähennystilanteissa koettu kommunikaation heikkeneminen voi viitata myös heikon viestinnän tason sijasta viestinnän negatiivisen sisällön aiheuttamiin kokemuksiin. Sama pätee osallistamiseen ja tasapuoliseen kohteluun, kun osa henkilöstöstä jää ja osa joutuu jättämään työpaikkansa. Ammattitaidon ja osaamisen tarkastelevan mittarin kohdalla tulokset olivat samantyyppisiä: henkilöstön vähentyessä työssä itsensä kehittämisen mahdollisuuksien koettiin heikentyvän.

Vastajat kokivat työpaikkansa epävarmemmaksi tilanteessa, jossa työpaikalla vähennettiin henkilöstöä. Havainto on psykologisesti järkevä ja voi monin paikoin liittyä palkansaajan lisääntyneeseen pelkoon työpaikkansa menettämisestä tilanteessa, jossa muutakin henkilöstöä irtisanotaan (Anttila ym. 2011, 7–8). Henkilöstön lisääntyminen vaikutti melkein merkitsevästi ($p=,023$) positiivisella tavalla kokemuksiin työn varmuudesta. Henkilöstön vähentymisen myötä vastajat kokivat työnsä autonomian heikentyneen tilastollisesti merkitsevällä ($p=,009$) tavalla. Havainto voi olla merkki tilanteesta, jossa vaikutusmahdollisuuksien oman työn sisältöön koetaan heikentyneen henkilöstön vähenemisen myötä tapahtuneen työn intensivoitumisen seurauksena (emt., 6).

Tilastollisesti merkitsevä ($p<,01$) vaikutus koetuilla henkilöstömäärän muutoksilla on palkkauksen kannustavuuteen tulospalkkioiden muodossa sekä työpaikan sisäisen henkisen väkivallan uhkaan. Tulospalkkauksen kaltaisten kannustinten on katsottu lisääntyneen tilanteessa, jossa myös henkilöstöä on lisätty. Tähän havaintoon on vaikea nähdä yksiselitteisiä syitä. Tulospalkkauksen käyttölogiikka liittyy kuitenkin tuottavuuden lisäämisen ohella myös työntekijöiden parempaan sitouttamiseen itse työpaikkaan (esim. OECD 1995), joka on ajankohtaista esimerkiksi henkilöstön lisääntyessä. Työpaikalla työntekijöiden välisen henkisen väkivallan koettiin lisääntyneen työpaikan vähentäessä henkilöstöään. Samantyyppisen havainnon ovat tehneet myös Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela (1998, 16), jotka toteavat useiden tutkimusten pohjalta henkisen väkivallan lisääntyneen työolojen muuttuessa esimerkiksi organisaatorakenteiden, työtapojen tai henkilöstömäärien suhteen.

Tilastollisesti melkein merkitsevä ($p<,05$) vaikutus on työn henkiseen raskauteen sekä kahden palkkauksen kannustavuutta (1 ja 3) tarkastelemaan elementtiin. Työn henkisen rasittavuuden on koettu lisääntyneen henkilöstön vähenemisen seurauksena. Havainnon voidaan nähdä olevan osittain yhteydessä myös työolotutkimuksissa todettuun työperäisen

stressin lisääntymiseen organisaation muutostilanteissa (Lehto & Sutela 1998, 16). Palkkauksen kannustavuutta koskevia, jo valmiiksi heikkoja merkitsevyyksiä, ei ole havaittavissa henkilöstömääriään muuttaneiden ja muuttamattomien työpaikkojen välillä. Erittäin karkea tulkinta olisi, että palkkauksen kannustavuuden on koettu heikentyneen henkilöstön vähentyessä ja parantuneen työpaikan lisätessä henkilöstöään.

Henkilöstömäärän muutoksilla ei ollut yhteyttä työn fyysiseen raskauteen, ulkopuoliseen terveydelliseen uhkaan eikä subjektiivisen hyvinvoinnin kokemukseen. On sinänsä varsin loogista, etteivät työpaikan sisäiset muutokset aiheuta muutoksia ulkopäin tulevien henkisten tai fyysisten uhkien lisääntymiseen. Sama pätee myös työn fyysiseen raskauteen: itse työtehtävien vaatima fyysinen ponnistus ei oletettavasti muutu henkilöstömuutosten yhteydessä.

Huomionarvoista on kuitenkin subjektiivisen hyvinvoinnin, siten ollen työtyytyväisyyden, kokemusten ja henkilöstömuutosten tilastollisen yhteyden puute. Tämän tutkielman tutkimustehtävän kannalta oli olennaista tarkastella läheisemmin aiemmissä tutkimuksissa havaittujen organisaatiomuutosten sekä työperäisen stressin ja työuupumuksen yhteyttä, jotka erityyppisistä teoreettisista lähtökohdista huolimatta havainnoivat myös työssä koettuja psyykkisiin oloiloja ja niiden muutoksia. Syynä sille, että yksi tutkimuksen oletuksista ja vahvimmissa hypoteeseista ei tarkastellussa perusjoukossa toteudu voi johtua poikittaistutkimuksen rajallisuudesta etenkin työtyytyväisyyden kaltaisen, pitkittäisaineistoissakin vain lieviä muutoksia ilmaisevan, käsitteen havainnoinnissa. Edellä käsitellyt työn fyysistä raskautta, ulkopuolista terveydellistä uhkaa ja subjektiivista hyvinvoinnin kokemista selittävät muuttajat jätettiin pois henkilöstömäärän muutosten ja ryhmittelevien tekijöiden yhteisvaikutuksia käsittelevästä analyysistä, johon perehdytään seuraavassa alaluvussa.

5.3.2 Interaktiovaikutukset ja koettu työn laatu

Edellisessä luvussa havaitut melkein tilastollisesti merkitsevät yhteydet henkilöstömäärän muutosten ja kolmen työn laadun mittarin (työn henkinen raskaus, palkkauksen kannustavuus¹ ja palkkauksen kannustavuus³) välillä jätettiin yksityiskohtaisemmin analyysin ulkopuolelle, sillä jo aiemmin heikkojen yhteyksien havaittiin kadonneen kokonaan ryhmittelevien muuttujien vakioinnin seurauksena. Tutkimustehtävän kannalta on olennaista havainnoida muuttujien yhteyksiä nimenomaan henkilöstömäärän muutosten kautta. Näin

ollen henkilöstömäärän muutosten ja muiden selittävien muuttujien interaktiovaikutuksia koettuun työn laatuun tarkastellaan kuuden mittarin avulla. Todettakoon kuitenkin, että aineistossa tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p=,000$) työn henkisen raskauden kokemuk-
sia selitti vastaajan sosioekonominen asema. Palkkauksen kannustavuuden mittareiden 1 ja 3 muutoksia selittivät tilastollisesti erittäin merkitsevästi sukupuoli ja työnantajasektori.

Mittareiden osalta *Levenen* ryhmävarianssien yhtäsuuruutta tarkasteleva testi täyttyi palkkauksen kannustavuus 2 -muuttujaa lukuun ottamatta. Tässä yhteydessä luotettiin testin robustiin luonteeseen (esim. Metsämuuronen 2011, 805–806) ja sitä kautta tulosten luotettavuuteen. Taulukossa 5 on esitetty kaikkien selittävien muuttujien yksittäiset vaikutukset sekä henkilöstömäärän muutosten ja ryhmittelevien tekijöiden interaktiovaikutukset kuhunkin selitettävään muuttujaan. Tilastolliset merkitsevät ($p<,01$) yhteydet on merkitty taulukossa lihavoituna, tilastolliset melkein merkitsevät ($p<,05$) yhteydet on kursivoitu. Selitysasteet on ilmoitettu yksittäisten muuttujien, interaktiovaikutusten sekä koko varianssianalyysissä muodostettujen mallien osalta.

Suurin osa työn laadun mittareiden vaihtelusta selittyy yksittäisten muuttujien vaikutuksilla. Taulukossa 6 yksittäisten muuttujien vaikutuksia työn laadun ulottuvuuksiin on eritelty tarkemmin ryhmäkeskiarvojen avulla. Myös kyseisessä taulukossa tilastollisesti merkitsevät yhteydet on lihavoitu ja melkein merkitsevät yhteydet kursivoitu. Mittareiden nimet on esitetty lyhennettyinä⁷ visuaalisen selkeyden vuoksi.

Ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen vaihtelua selittävät tilastollisesti erittäin merkitsevästi vain henkilöstömäärän muutokset ja vastaajan sosioekonominen asema, jonka selitysaste ($,021$) oli myös selkeästi muita muuttujia suurempi. Tulos tukee myös aiempaa tutkimustietoa, jossa toimihenkilöiden kehittymismahdollisuuksien on havaittu olevan työntekijöitä korkeammalla tasolla (Anttila ym. 2011, 10).

⁷ Ammattitaito=Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen, Palkkaus=Palkkauksen kannustavuus 2, Var-
muus=Työpaikan varmuus, Sisäinen=Sisäinen henkisen väkivallan uhka, Kommunikaatio=Kommunikaatio
ja osallistaminen, Autonomia=Työn autonomia.

Taulukko 5. Selittävien muuttujien yksittäisvaikutukset sekä henkilöstömäärän muutosten ja ryhmittelevien muuttujien interaktiovaikutukset työn laadun ulottuvuuksiin.

	Ryhmittelevä muuttuja	p-arvo	Selitysaste
Työn laadun ulottuvuus			
Ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen	Henkilöstömäärä	,000	,012
	Ikäryhmä	,503	,001
	Koulutustaso	,263	,003
	Sosioekonominen asema	,000	,021
	Sukupuoli	,701	,000
	Työntajasektori	,139	,002
	Työpaikan koko	,130	,004
	HM*Ikäryhmä	,380	,003
	HM*Koulutustaso	,719	,003
	HM*Sosioekonominen asema	,185	,004
	HM*Sukupuoli	,784	,000
	HM*Työntajasektori	,996	,000
	HM*Työpaikan koko	,881	,002
	Mallin selitysaste:		
Palkkauksen kannustavuus 2	Henkilöstömäärä	,569	,001
	Ikäryhmä	,219	,002
	Koulutustaso	,709	,001
	Sosioekonominen asema	,002	,009
	Sukupuoli	,002	,006
	Työntajasektori	,000	,053
	Työpaikan koko	,000	,040
	HM*Ikäryhmä	,586	,002
	HM*Koulutustaso	,804	,002
	HM*Sosioekonominen asema	,262	,004
	HM*Sukupuoli	,276	,002
	HM*Työntajasektori	,181	,002
	HM*Työpaikan koko	,705	,003
	Mallin selitysaste:		
Työpaikan varmuus	Henkilöstömäärä	,000	,026
	Ikäryhmä	,245	,002
	Koulutustaso	,018	,007
	Sosioekonominen asema	,003	,008
	Sukupuoli	,033	,003
	Työntajasektori	,007	,005
	Työpaikan koko	,001	,012
	HM*Ikäryhmä	,575	,002
	HM*Koulutustaso	,175	,006
	HM*Sosioekonominen asema	,169	,004
	HM*Sukupuoli	,976	,000
	HM*Työntajasektori	,241	,002
	HM*Työpaikan koko	,816	,002
	Mallin selitysaste:		

Taulukko 5 jatkuu.

Sisäinen henkisen väkivallan uhka	Henkilöstömäärä	,091	,003
	Ikäryhmä	,045	,004
	Koulutustaso	,929	,000
	Sosioekonominen asema	,062	,004
	Sukupuoli	,000	,020
	Työntajasektori	,042	,003
	Työpaikan koko	,000	,018
	HM*Ikäryhmä	,639	,002
	HM*Koulutustaso	,215	,006
	HM*Sosioekonominen asema	,447	,003
	HM*Sukupuoli	,007	,007
	HM*Työntajasektori	,932	,000
	HM*Työpaikan koko	,700	,003
Mallin selitysaste:			,065
Kommunikaatio ja osallistaminen	Henkilöstömäärä	,000	,020
	Ikäryhmä	,006	,007
	Koulutustaso	,197	,003
	Sosioekonominen asema	,000	,012
	Sukupuoli	,000	,015
	Työntajasektori	,112	,002
	Työpaikan koko	,000	,019
	HM*Ikäryhmä	,168	,004
	HM*Koulutustaso	,954	,001
	HM*Sosioekonominen asema	,224	,004
	HM*Sukupuoli	,605	,001
	HM*Työntajasektori	,215	,002
	HM*Työpaikan koko	,223	,006
Mallin selitysaste:			,089
Työn autonomia	Henkilöstömäärä	,027	,005
	Ikäryhmä	,110	,003
	Koulutustaso	,154	,004
	Sosioekonominen asema	,000	,024
	Sukupuoli	,000	,014
	Työntajasektori	,006	,005
	Työpaikan koko	,000	,013
	HM*Ikäryhmä	,524	,002
	HM*Koulutustaso	,881	,002
	HM*Sosioekonominen asema	,837	,001
	HM*Sukupuoli	,672	,001
	HM*Työntajasektori	,019	,006
	HM*Työpaikan koko	,844	,002
Mallin selitysaste:			,084

Taulukko 6. Selittävien muuttujien ryhmäkeskiarvot eri työn laadun mittareilla.

Työn laadun ulottuvuus							
		Ammattitaito	Palkkaus	Varmuus	Sisäinen	Kommunikaatio	Autonomia
Ryhmittelevä muuttuja							
Henkilöstömäärän muutos:							
	vähentynyt	2,1	1,7	2,0	1,4	2,3	1,7
	pysynyt ennallaan	2,0	1,6	1,7	1,3	2,0	1,6
	lisääntynyt	1,9	1,7	1,6	1,4	2,1	1,6
Ikäryhmä:							
	alle 35-vuotiaat	2,0	1,7	1,8	1,3	2,1	1,7
	35-49 -vuotiaat	2,0	1,6	1,8	1,4	2,2	1,6
	yli 50-vuotiaat	2,0	1,6	1,8	1,4	2,2	1,6
Koulutusaste:							
	keskiaste	2,0	1,6	1,8	1,4	2,2	1,7
	alin korkea-aste	2,0	1,6	1,8	1,4	2,1	1,6
	alempi korkeakouluaste	2,1	1,6	1,9	1,4	2,2	1,6
	ylempi korkeakouluaste	2,0	1,7	1,7	1,3	2,1	1,6
Sosioekonominen asema:							
	työntekijä	2,2	1,7	1,9	1,4	2,3	1,8
	alempi toimihenkilö	2,0	1,7	1,7	1,4	2,1	1,6
	ylempi toimihenkilö	1,9	1,6	1,8	1,3	2,0	1,5
Sukupuoli:							
	mies	2,0	1,6	1,8	1,3	2,0	1,6
	nainen	2,0	1,7	1,8	1,4	2,2	1,7
Työnantajasektori:							
	julkinen	2,0	1,8	1,7	1,4	2,2	1,7
	yksityinen	2,0	1,5	1,8	1,3	2,1	1,6
Palkansaajien määrä:							
	alle 10	1,9	1,8	1,7	1,3	1,9	1,5
	alle 50	2,0	1,7	1,7	1,4	2,2	1,6
	alle 250	2,0	1,6	1,8	1,4	2,2	1,7
	yli 250	2,1	1,5	1,9	1,4	2,3	1,7

Palkkauksen kannustavuuteen vaikuttavat selkeästi eniten työnantajasektori, joka selittää muuttujan vaihtelusta 5,3 prosenttia sekä työpaikan koko, jonka selitysaste on 0,040. Palkansaajan sosioekonominen asema ja sukupuoli selittävät mittarin vaihtelua tilastollisesti merkitsevällä tavalla molempien p -arvon ollessa 0,002. Työnantajasektorin ja sukupuolen yhteyttä palkkauksen kannustavuuteen selittänee osaltaan suomalaisten työmarkkinoiden vertikaalinen segregatio, joka näkyy eroina esimerkiksi miesten ja naisten palkkauksessa (Kolehmainen 1999). Kun muiden selittävien muuttujien vaikutukset palkkauksen kannustavuutta kuvaavaan mittariin otettiin huomioon, henkilöstömäärän muutoksilla ei havaittu olevan yhteyttä kyseiseen mittariin.

Henkilöstömäärän muutokset selittävät tilastollisesti merkitsevästi työpaikan varmuuden kokemuksia ja se selittää mallissa 2,6 prosenttia mittarin vaihtelusta, joka on huomattavasti vähemmän kuin aiemmin suoritettussa yksisuuntaisessa varianssianalyysissä (4,6 %). Tämän lisäksi tilastollisesti merkitsevä yhteys varmuuden kokemuksiin on työpaikan koolla ($p=,001$), vastaajan sosioekonomisella asemalla ($p=,003$) sekä työnantajasektorilla ($p=,007$). Tulokset ovat jokseenkin samansuuntaisia aiemman tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan aiemmin havaitut selkeät erot esimerkiksi sosioekonomisten ryhmien sekä sukupuolten välisen työn varmuuden kokemuksissa ovat nykyajan suomalaisessa työelämässä pienentyneet (Anttila ym. 2011, 13).

Ennen muiden selittävien muuttujien vakiointia havaittu henkilöstömäärän muutosten tilastollisesti merkitsevä yhteys työpaikalla koetun sisäisen henkisen väkivallan uhkaan ei ole mallissa nähtävissä. Sukupuolella ja työpaikan koolla on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys työpaikalla koettuun henkiseen väkivaltaan. Sukupuoli selittää 2 prosenttia kyseisen mittarin vaihtelusta.

Kommunikaation ja osallistamisen muutoksia selittävät tilastollisesti erittäin merkitsevästi henkilöstömäärän muutokset, palkansaajan sosioekonominen asema, sukupuoli sekä työpaikan koko. Duncan Gallie (2003, 76) havaitsi samansuuntaisia yhteyksiä tarkastellessaan palkansaajien osallistumisen mahdollisuuksia työpaikkansa kehittämiseen: osallistumismahdollisuudet olivat suhteellisesti heikompia alhaisemmissa sosioekonomisissa asemissa olevilla, suurien työpaikkojen palkansaajilla sekä sukupuolten välillä naisten keskuudessa. Huomionarvoista on, että muiden selittävien muuttujien vakioinnista huolimatta, henkilös-

tömäärän muutosten selitysaste muuttujan vaihtelusta ei oleellisesti pienene ($,023$:sta $,020$:een). Vastaajan ikäryhmällä on mittariin tilastollisesti merkitsevä vaikutus ($p=,006$).

Työn autonomian muutoksia selittävät tilastollisesti erittäin merkitsevästi palkansaajan sosioekonominen asema (selitysaste $,024$), sukupuoli sekä työpaikan koko. Myös Anttila ym. (2011, 11-12) havaitsivat pitkittäistutkimuksessaan eroja koetussa autonomian tasossa sosioekonomisen aseman sekä sukupuolen kesken. Tilastollisesti merkitsevä yhteys ($p=,006$) on työnantajasektorilla. Aiemmin havaittuja yhteyksiä autonomian ja koulutustason välillä (esim. Green 2006) ei käytetyn aineiston piirissä esiinny.

Yhteenvetona voidaan todeta, että henkilöstömäärän muutosten lisäksi yksittäisistä muuttujista palkansaajan sosioekonominen asema, sukupuoli, työpaikan koko sekä työnantajasektori ovat yhteydessä useisiin työn laadun ulottuvuuksiin. Esimerkiksi Gallie (2003, 76) on raportoinut samantyyppisistä tuloksista, jossa miesten työn laatu on useissa ulottuvuuksissa osoittautunut naisia paremmaksi. Tämän lisäksi heikommassa työmarkkina-asemassa olevilla palkansaajilla on suhteellisesti huonommat mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön ja kehittyä työssään, ja lisäksi kokemukset työn epävarmuudesta ovat paremmassa työmarkkina-asemassa olevia yleisempiä. Isommissa työpaikoissa vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön on koettu heikommiksi. Toisaalta suurimman henkilöstömäärän omaavissa työpaikoissa työskentelevien on aiemmin havaittu olevan varmempia työpaikansa säilyvyydestä sekä omaavan enemmän mahdollisuuksia kehittyä työssään. Tässä tutkielmassa käytetyn aineiston piirissä tulokset työpaikan koon vaikutuksista koettuun työn varmuuteen ovat päinvastaiset. Edelleen yksittäisistä muuttujista vastaajan iällä oli yhteys työpaikan kommunikaatiota ja osallistamista tarkastelemaan muuttujaan. Myös esimerkiksi Pertti Jokivuori & Risto Hietala (2007, 103) saivat samantyyppisiä tuloksia tarkastellessaan palkansaajien mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Vastaajien koulutustasolla ei sen sijaan havaittu tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työn laadun ulottuvuuksiin.

Tilastollisesti merkitseviä ja melkein merkitseviä yhteisvaikutuksia havaittiin ainoastaan kaksi: sukupuolen yhteys sisäisen henkisen väkivallan uhkaan ($p=,007$) sekä työnantajasektorin yhteys työn autonomiaan ($p=,019$). Kuten taulukossa 4 havaittiin, henkilöstömäärän muutokset olivat yhteydessä työpaikan sisäisen henkisen väkivallan uhkaan tilastollisesti merkitsevällä tavalla ($p=,001$), joka kuitenkin yhteisvaikutuksia tarkastelevassa

mallissa oli hävinnyt kokonaan ($p=,091$). Kuten aiemmin todettiin, sukupuoli itsessään vaikutti mallissa sisäisen väkivallan uhkaan tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla. Taulukossa 7 on esitetty selitettävien muuttujien keskiarvot henkilöstömäärän muutosten ja kunkin ryhmittelevän muuttujan ryhmissä. Tilastolliset merkitsevät yhteydet on taulukossa lihavoitu ja melkein merkitsevät yhteydet kursivoitu. Taulukosta voidaan havaita miesten kokeneen sisäisen henkisen väkivallan uhkan pienentyneen työpaikan henkilöstömäärän lisääntyessä, kun naiset kokivat vastaavassa tilanteessa samaisen uhkan kasvaneen. Tarkempia tuloksia siitä, millaisiin vastaajiin (ikä, koulutus, sosioekonominen asema) ja minkä tyyppisiin työpaikkoihin (sektori, työpaikan koko) yhteisvaikutukset painottuvat, ei jatkoanalyysissä havaittu.

Yksittäisistä muuttujista henkilöstömäärän muutokset ovat tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p=,027$) ja toimintasektori merkitsevästi ($p=,006$) yhteydessä työn autonomian kokemiseen. Molempien selitysaste muuttujan vaihtelusta henkilöstömäärän muutosten ja muiden selittävien muuttujien interaktiovaikutukset huomioivassa mallissa on 0,005. Sekä henkilöstömäärän vähentymisen että lisääntymisen koettiin julkisella sektorilla johtavan työhön liittyvän autonomian heikentymiseen. Yksityisellä sektorilla työpaikan lisätessä henkilöstömääräänsä työn autonomian koettiin jopa lievästi parantuneen. Jatkoanalyysissä havaittiin, että työnantajasektoreiden sisällä myös työpaikan koolla on yhteys työn autonomiaan. Interaktioyhteyden selitysaste mallissa on 0,014 (koko mallin selitysaste ,090), mutta yhteys on vain tilastollisesti melkein merkitsevä ($p=,020$). Sama heikko tilastollinen yhteys löytyy kuitenkin vielä työnantajasektoreiden työpaikkojen kesken ($p=,020$, selitysaste ,014), jossa erityisesti julkisen sektorin suurimmissa työpaikoissa autonomian taso näyttäisi heikentyneen henkilöstömäärän lisääntyessä. Havainto on kuitenkin erittäin spekulatiivinen, kun otetaan huomioon julkisen sektorin suurissa työpaikoissa työskentelevien vastaajien suhteellisen pieni määrä ($N=45$).

Taulukko 7. Henkilöstömäärän muutosten ja muiden selittävien muuttujien ryhmäkeskiarvot eri työn laadun mittareilla.

	Henkilöstömäärän muutos:																
	Ammattitaito	Palkkaus	Varmuus	Sisäinen	Kommunikaatio	Autonomia											
Ryhmittelvä muuttuja																	
Ikäryhmä:																	
alle 35-vuotiaat	2,2	2,0	1,8	1,7	1,7	2,0	1,7	1,6	1,4	1,3	1,3	2,3	1,9	1,9	1,8	1,6	1,6
35-49-vuotiaat	2,2	2,0	1,9	1,7	1,6	2,0	1,7	1,7	1,4	1,4	1,3	2,4	2,1	2,1	1,7	1,6	1,6
yli 50-vuotiaat	2,1	2,0	2,0	1,6	1,6	1,7	2,0	1,8	1,7	1,4	1,3	2,3	2,1	2,2	1,7	1,6	1,6
Koulutusaste:																	
keskiaste	2,1	2,0	2,0	1,7	1,7	2,0	1,8	1,7	1,4	1,3	1,4	2,3	2,0	2,1	1,8	1,6	1,6
alin korkea-aste	2,1	2,0	1,8	1,7	1,6	1,7	1,9	1,8	1,7	1,4	1,3	2,3	1,9	2,0	1,7	1,6	1,6
alempi korkeakouluaste	2,2	2,0	2,0	1,7	1,6	1,6	2,1	1,8	1,8	1,4	1,3	2,4	2,1	2,2	1,7	1,6	1,6
ylempi korkeakouluaste	2,1	1,9	1,8	1,7	1,6	1,7	2,0	1,6	1,4	1,5	1,3	2,3	2,0	2,1	1,6	1,6	1,6
Sosioekonominen asema:																	
työntekijä	2,4	2,1	2,0	1,7	1,7	1,8	2,1	1,8	1,7	1,5	1,3	2,5	2,1	2,2	1,9	1,7	1,7
alempi toimihenkilö	2,1	2,0	1,9	1,7	1,6	1,7	2,0	1,7	1,5	1,4	1,3	2,2	2,1	2,1	1,7	1,6	1,6
ylempi toimihenkilö	2,0	1,8	1,9	1,6	1,6	1,5	1,9	1,7	1,7	1,3	1,3	2,2	1,9	1,9	1,6	1,5	1,5
Sukupuoli:																	
mies	2,2	2,0	1,9	1,6	1,6	1,6	2,0	1,7	1,6	1,4	1,3	2,3	1,9	2,0	1,6	1,5	1,6
nainen	2,1	2,0	1,9	1,7	1,7	1,7	2,0	1,8	1,7	1,4	1,4	2,4	2,1	2,2	1,8	1,7	1,7
Työnantajasektori:																	
julkinen	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7	1,8	1,9	1,7	1,6	1,4	1,4	2,4	2,0	2,2	1,8	1,6	1,7
yksityinen	2,2	2,0	1,9	1,5	1,5	1,5	2,1	1,8	1,7	1,4	1,3	2,3	2,0	2,0	1,6	1,6	1,5
Palkansaajien määrä:																	
alle 10	2,1	1,9	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,7	1,5	1,3	1,2	2,3	1,7	1,8	1,6	1,5	1,5
alle 50	2,1	2,0	1,9	1,7	1,7	1,7	2,0	1,7	1,6	1,4	1,3	2,3	2,1	2,1	1,7	1,6	1,6
alle 250	2,2	2,0	1,9	1,6	1,6	1,6	2,1	1,7	1,6	1,4	1,4	2,3	2,1	2,1	1,7	1,7	1,7
yli 250	2,2	2,1	2,0	1,5	1,5	1,5	2,1	1,8	1,9	1,5	1,4	2,4	2,2	2,3	1,8	1,7	1,7

6 POHDINTA

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella työpaikoilla tapahtuvien henkilöstömäärän muutosten vaikutuksia suomalaisten palkansaajien subjektiivisiin kokemuksiin työnsä laadusta. Vaikutuksia havainnoitiin yksittäisenä vuotena, 2014. Aineistona käytettiin Työolo-barometri-aineistoa, jonka avulla on jo vuosikymmeniä tarkasteltu suomalaisten palkansaajien työoloja. Teoreettisena viitekehyksenä hyödynnettiin Francis Greenin työn laadun käsitettä, joka koostuu kuudesta ulottuvuudesta: osaamisen hyödyntämismahdollisuudet, työssä vaadittava ponnistus, palkka, työpaikan riskit ja varmuus, työn autonomia sekä subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus.

Tutkimustehtävän mukaisesti pyrittiin tuottamaan uutta tietoa tarkentamaan käsitystä henkilöstömäärän muutosten vaikutuksista työpaikkojen toimintaympäristöön ja palkansaajiin. Tavoitteena oli tarkentaa henkilöstömäärän muutosten vaikutusten tarkastelu aiemmissa tutkimuksissa havaittujen, eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyvien, yhteyksien lisäksi työn laadun ulottuvuuksiin. Tarkoituksena oli tuottaa spesifiä informaatiota, miten ja mihin työn laadun ulottuvuuksiin henkilöstömäärän muutokset vaikuttavat sekä millaisiin palkansaajiin ja minkä tyyppisiin työpaikkoihin koetut muutokset kohdistuvat.

6.1 Yhteenveto

Analyysin perusteella voidaan todeta, että koetut henkilöstömäärän muutokset ovat yhteydessä palkansaajien kokemuksiin työnsä laadusta. Erityisesti vaikutuksia koetaan olevan ammattitaidon osaamisen hyödyntämismahdollisuuksiin, työn varmuuteen sekä työn autonomian ulottuvuuteen. Heikompia yhteyksiä on työpaikan henkisen väkivallan uhkan kokemuksiin sekä palkkauksen kannustavuuteen. Toisaalta tulokset kertovat myös varsin yksiselitteisesti, että työn laadun muutokset eivät kohdistu mihinkään tiettyyn iän, sukupuolen, sosioekonomisen aseman tai koulutustason mukaan eriteltyyn palkansaajaryhmään. Muutokset eivät myöskään kohdistu erityisesti yksityiselle tai julkiselle sektorille eikä erikokoisilla työpaikoilla koeta työn laatutekijöiden muuttuneen henkilöstömäärän muutosten johdosta eri tavoin.

Tulokset vahvistavat jokseenkin aiempaa tutkimustietoa henkilöstömäärän muutosten vaikutuksista työn laatuun (Lehto & Sutela 1996; Sutela & Lehto 2014). Erityisesti näin voidaan todeta työn riskien ja epävarmuuden kokemusten osalta. Poikkeuksellisesti aineiston piirissä ei havaittu henkilöstömäärän muutosten yhteyttä työtyytyväisyyteen. Millaisia johdopäätöksiä analyysin yhteydessä havaituista kausaalisuhteista voidaan tutkielman viitekehyksen puitteissa tehdä?

Sosiaalista todellisuutta ja ilmiöiden välillä esiintyviä yhteyksiä ja syy-seuraussuhteita selittävät usein monet tekijät (Jokivuori & Hietala 2007, 34). Kyseinen havainto tehtiin myös tämän tutkielman viitekehyksen rakentamisen yhteydessä sekä itse analyysissä. Huolimatta useiden selittävien muuttujien yhteyksistä työn laadun mittareihin, varianssianalyysien pohjalta rakentuneet mallit selittävät jopa ihmistieteellisen tutkimusotteen kontekstissa suhteellisen vähän selitettävien muuttujien vaihtelusta. Koko mallin selitysaste oli suurin palkkauksen kannustavuutta havainnoivan mittarin yhteydessä, jonka vaihtelusta riippuvat muuttujat selittivät 13,4 prosenttia, jota voidaan myös pitää verrattain alhaisena lukemana. Pienimmillään selitysaste oli ammattitaidon ja osaamisen mittarin osalla, jonka vaihtelua mallissa olleet muuttujat selittivät vain 5,5 prosenttia.

Tutkimustehtävän kannalta oleellisinta on henkilöstömäärän muutoksia kuvaavan muuttujan selitysasteet. Interaktiovaikutukset huomioivissa malleissa ne selittivät selkeimmin työpaikan varmuuden (selitysaste ,026) sekä työpaikan kommunikaation ja osallistamisen (selitysaste ,020) ulottuvuuksissa tapahtunutta vaihtelua. Vaikka selitysasteet jäävät kyseistenkin mittareiden kohdalla varsin vaatimattomiksi, huomionarvoista on, että henkilöstömäärän muutokset esiintyvät malleissa eniten muuttujien vaihtelua selittävänä muuttujana. Seuraavissa luvuissa arvioidaan, miten luotettavia saadut tulokset ovat ja mitä ne kertovat nykypäivän suomalaisesta työelämästä.

6.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Lähtökohtaisesti Työolobarometri-aineisto kuvaa luotettavasti suomalaista työelämää ja palkansaajien kokemuksia. Osaltaan luotettavuutta lisää suhteellisen suuri ja edustava perusjoukko. Tämän lisäksi monipuolinen ja vuosikymmeniä kehittynyt kysymyspatteristo

mahdollistaa laajojenkin käsittekokonaisuuksien tarkastelun, mikä havaittiin myös tämän tutkielman piirissä.

Greenin työn laadun ulottuvuuksien peruselementit löytyvät melko hyvin Työolobarometri-aineiston muuttujista. Tästä kertoo myös useiden summamuuttujiin pohjautuvien mittareiden käyttö, joiden voidaan katsoa lisäävän havainnoidun ilmiön mittaamisen luotettavuutta (esim. Alkula 1994, 94-95). Tutkielmassa kuudesta työn laadun ulottuvuudesta muodostettiin yhteensä seitsemän joko yksittäistä ulottuvuutta tai ulottuvuuden eri osaluuetta kuvaavaa summamuuttujaa. Mittarit koostuivat yhteensä 24 muuttujasta. Tämän lisäksi eri ulottuvuuksien tarkastelussa hyödynnettiin viittä yksittäistä muuttujaa. Havainnoinnin ulkopuolelle jäi palkkauksen tasoon perustuva työn laadun elementti, jota Työolobarometri-aineistoissa ei tiedustella. Palkkaukseen liittyvän ulottuvuuden vaillinaista tarkastelua lukuun ottamatta työn laadun ulottuvuuksia pystyttiin käytetyllä aineistolla havainnoimaan erittäin kattavasti.

Tulosten kannalta ongelmallisena voidaan pitää henkilöstömäärän muutoksia kuvaavaa – tutkielmassa työn laadun muutoksia selittävää – muuttujaa. Vaikka kyseinen seikka tiedotettiin jo tutkimustehtävää muodostettaessa, se täytyy huomioida myös tulosten pohjalta tehtävissä johtopäätöksissä. Yhtäältä problematiikka liittyy henkilöstömääriä kuvaavan tiedon luotettavuuteen. Koska kyseessä on kunkin vastaajan subjektiivinen kokemus työpaikkansa tilanteesta viimeisen vuoden ajalta, muutosten todellisesta tilanteesta ei ole välttämättä täsmällistä tietoa. Toinen ongelmakohta liittyy myös muuttujan täsmällisyyteen, sillä sen perusteella ei voida päätellä, miten paljon henkilöstömäärät ovat muuttuneet. Näin ollen ei voida arvioida, johtavatko radikaalimmat henkilöstömäärän muutokset myös syvempiin muutoksiin koetussa työn laadussa. Tähän linkittyy myös muuttujan heikko soveltuminen pitkittäistutkimuksen tekemiseen, jota voidaan varsinkin jatkotutkimusten kannalta pitää ongelmallisena.

Tämän tutkielman kannalta oleellisimpaan selittävään muuttujaan liittyvät ongelmakohdat huomioon ottaen on todettava jatkotutkimusten mahdollisuuksien keskittyvän palkansaajien työhön liittyvän epävarmuuden sekä työpaikoilla ilmenevän kommunikaation ja osallistamisen tason muutoksiin. Näkemys perustuu yhtäältä analyysissä tehtyyn havaintoon, jonka mukaan henkilöstömäärän muutokset selittävät aineiston piirissä selkeimmin edellä mainituissa mittareissa tapahtuvaa vaihtelua. Toisaalta otettaessa huomioon kyseisten mit-

tareiden sisäinen konsistenssi sekä aineiston perusjoukossa ilmenevien vastausjakaumien rakenne, voidaan myös analyttisten käsitteiden muodostusta pitää varsin onnistuneena.

Analyysin pohjalta voidaan pitää kohtalaisen luotettavana tietona, että henkilöstömäärän muutosten vaikutukset koettuun työn laatuun eivät kohdennu mihinkään tiettyyn palkansaajaryhmään tai tietynlaisiin työpaikkoihin. Näin erityisesti siksi, että selitettävien muuttujien operationalisoinnin voidaan katsoa onnistuneen hyvin. Luotettavien mittareiden rakentaminen aineiston pohjalta koettiin myös tutkimustehtävän kannalta ensiarvoisen tärkeäksi. Todettakoon myös, että saadut tulokset ovat tarkasteluvuonna todella selkeitä. Tämän vuoksi henkilöstömäärän muutosten ja muiden selittävien muuttujien interaktiovaikutusten tarkempi arviointi jatkotutkimuksissa voidaan todeta ainakin käytetyn aineiston piirissä tarpeettomaksi. Pohdinnan arvoista sen sijaan on, millaisen aineiston avulla henkilöstömäärän muutosten vaikutuksia koettuun työn laatuun olisi jatkossa järkevää tutkia.

6.3 Henkilöstömäärän muutokset ja työn laadun tutkimus

Käytetyn aineiston pohjalta ei voida tarkemmin ottaa kantaa työpaikoilla tapahtuneiden henkilöstömäärän muutosten syihin. Näin ollen jää epäselväksi, onko joku henkilöstön vähentämisen muoto palkansaajien parissa hyväksytympää. Yleisesti voidaan todeta, että organisaation muutoksilla ja henkilöstön vähennyksillä pyritään supistamaan henkilöstöstä koituvia menoja ja sitä kautta parantamaan työpaikan tuotantotehokkuutta (Janhonen 2013, 73).

Työpsykologian tutkimuksissa henkilöstömäärän supistamisen on havaittu laskevan työnsä säilyttäneiden palkansaajien työmotivaatiota sekä sitoutumista ja luottamusta työnantajaan (Parzefall 2009, 20), ja lisäksi työn johdon tuen koettiin heikentyneen ennen henkilöstövähennyksiä, niiden aikana sekä irtisanomisten jälkeen (Wiezer, Nielsen, Pahkin, Widerszal-Bazyl, de Jong, Mattila-Holappa & Mockatto 2011, 53–55). David Noer (2009, 49–59) listaa työpaikkansa säilyttäneiden negatiiviset kokemukset (*survivor sickness*) kahteentoista⁸ eri kategoriaan. Hänen tutkimuksessaan haastatellut henkilöt kertovat muun muassa työhönsä liittyvän epävarmuuden lisääntymisestä sekä johdon ja työntekijöiden välisen

⁸ *job insecurity; unfairness; depression, anxiety, fatigue; reduced risk taking and motivation; distrust and betrayal; lack of reciprocal commitment; dissatisfaction with planning and communication; dissatisfaction with the layoff process; lack of strategic direction; lack of management credibility; short-term profit orientation; sense of permanent change.*

kommunikaation ja vastavuoroisen sitoutumisen heikentymisestä. Tämän tutkielman tulosten voidaan katsoa osaksi tukevan, mutta myös tarkentavan työpaikkansa säilyttäneiden palkansaajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan työn laadun ulottuvuuksien tarkastelun kautta.

Analyysin pohjalta laajemmat yleistyksiset työn epävarmuuden lisääntymisestä sekä kommunikaation ja osallistamisen heikentymisestä henkilöstön vähentämisen yhteydessä ovat epäuskottavia. Tulosten antaessa viitteitä henkilöstömäärän muutosten yhteydestä kyseisiin työn laadun ulottuvuuksiin on kuitenkin mielekäästä pohtia laajuudeltaan ja sisällöltään erityyppisten (esim. eläkejärjestelyt ja määräaikaisten sopimusten uusimatta jättäminen) vaikutusten vaikutuksia palkansaajien subjektiivisiin kokemuksiin. Työolotutkimuksissa (Sutela & Lehto 2014, 114–118) havaitut sukupuolittaiset erot työpaikkakiusaamisen ja muun häirinnän kokemuksista havaittiin osittain myös henkilöstömäärän muutosten yhteydessä, mikä osaltaan laajentaa tietämystä ilmiöön liittyvistä tekijöistä. Läheisemmän tarkastelun oletuksena on sekä subjektiivisia että objektiivisia mittareita ja taustamuuttujia yhdistelevät aineistot, joita myös Dahl ym. (2009, 19) pitävät optimaalisina välineinä työelämän laadun tarkasteluun.

Havaituista yhteyksistä huolimatta tämän tutkielman piirissä suomalainen työelämä ja suomalaisten palkansaajien työn laatu näyttäytyy suhteellisen positiivisessa valossa. Parannettavaa näyttää edelleen olevan työpaikan sisäisen kommunikaation parantamisessa organisaatiomuutosten yhteydessä, johon tulisikin kiinnittää entistä enemmän huomiota esimerkiksi työpaikoilla tapahtuvien yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä. Yleisenä johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että pyrkimykset suomalaisen työelämän laadun ja työn tuottavuuden samanaikaiseksi parantamiseksi näyttäytyvät ainakin tarkasteluvuonna onnistuneilta.

Lähteet

Aho S., Mäkiaho A. (2011) Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 29/2012.

Alasoini T., Järvensivu A., Mäkitalo J. (2012) Suomen työelämä vuonna 2030 – Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja, 14/2012. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto.

Alkula T., Pöntinen S., Ylöstalo P. (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY, Helsinki.

Anttila T., Hartikainen A., Oinas T., Nätti J. (2010) Työelämän laatu ja laadun arviointi. Tutkimushankkeen loppuraportti 10.11.2010. Työsuojelurahasto.

Anttila T., Hartikainen A., Nätti J., Virmasalo I. (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. Työelämän tutkimus 1-2011. Työelämän tutkimusyhdistys ry. Turun yliopisto, Turku. 3–18.

Beardwell J., Claydon T. (2010) Human resource management: A contemporary approach, sixth edition. Pearson education limited.

Braverman H. (1974) Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century. Monthly review press, New York.

Clegg S. (1990) Modern organizations: Organization studies in the postmodern world. Sage.

Dahl S., Nesheim T., Olsen K. (2009) Quality of work – concept and measurement. Working papers on the reconciliation of work and welfare in Europe. REC-WP 05/2009. REC-WOWE publication, Dissemination and dialogue centre, Edinburgh.

Edgell S. (2012) *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. 2nd edition. Sage.

Erämetsä T. (2003) *Myönteinen muutos*. Tammi, Helsinki.

Esitys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007–2011–2015. Työministeriö.

Euroopan komissio (2006) *Pk-yritysten uusi määritelmä – Käyttäjän opas ja ilmoitusmalli*. Yritys- ja teollisuustoiminnan julkaisut.

Felstead A., Gallie D., Green F., Zhou Y. (2007) *Skills at work, 1986 to 2006*. ESRC centre of skills, knowledge and organisational performance, universities of Oxford and Cardiff.

Gallie D. (2002) *The quality of working life in welfare strategy*. Teoksessa Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A., Myles J. (toim.) *Why we need a new welfare state*. Oxford university press.

Gallie D. (2003) *The quality of working life: Is Scandinavia different?* *European sociological review*. Vol. 19 No. 1. Oxford university press. 61–79.

Gallie D. (2007) *Production regimes and the quality of employment in Europe*. *Annual review of sociology*, vol 33. 85–104.

Green F. (2006) *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton university press, Princeton and Oxford.

Heiskanen T., Korvajärvi P., Rantalaiho L. (2008) *Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia*. Teoksessa Heiskanen T., Leinonen M, Järvensivu A., Aho S. (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere university press. 109–134.

Janhonen M. (2013) Työn organisoimien yhteydet toimipaikan tuloksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Teoksessa Vanhala S. (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Kauppa+talous 5/2013. Aalto yliopisto, kauppakorkeakoulu. Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos. 72-88.

Jokinen E., Heiskanen T. (2012) Henkilöstö uudistusten pyörteissä. Väkiraportti Parashankkeen arvioinnista 2011. Paras-ARTTU-ohjelman tutkimuksia nro 19. Tampereen yliopisto ja Suomen Kuntaliitto.

Jokivuori P., Hietala R. (2007) Määrällisiä tarinoita – Monimuuttujamentelmien käyttö ja tulkinta. WSOYpro Oy.

Jones W. (2014) What is a ‘good’ job? Modelling, measuring and improving job quality. Doctoral thesis. Institutional repository, Loughborough university.

Judge T., Klinger R. (2008) Job satisfaction – Subjective well-being at work. Teoksessa Eid M., Larsen R. (toim.) The science of subjective well-being. The Guilford press, New York.

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

Julkunen R. (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 47. Vastapaino, Tampere.

Julkunen R. (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino, Tampere.

Kolehmainen S. (1999) Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Tutkimusraportteja 227. Tilastokeskus, Helsinki.

Koski P., Järvensivu A., Nikkanen R. (2014) Organisatoriset käytännöt, yrityksen suorituskyky ja työhyvinvointi – löytyykö yhteyksiä? Hallinnon tutkimus 2/2014. Hallinnon tutkimuksen seura ry, Tampere. 85-101.

Lehto A., Sutela H. (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–1997. Työmarkkinat 1998:12. Tilastokeskus, Helsinki.

Lehto A., Sutela H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.

Lehto A., Sutela H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki.

Lyly-Yrjänäinen M. (2014) Työolobarometri – Syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys, 32/2014.

Markkula M. (2011) Johtaminen, tehokkuus ja työelämän laatu – Organisaatioiden toiminnan kulmakivet. Acta Wasaensia no. 243. Sosiaali- ja terveystieteiden tiede 6. Universitas Wasaensis.

Martel J., Dupuis G. (2006) Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. Social indicators research 77. 333–368.

Metsämuuronen J. (2011) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. e-kirja opiskelijalaitos. International methelp, Helsinki.

Mäenniemi O. (2008) Työelämän laadun ja tuottavuuden suhteesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys, 38/2008.

Nätti J., Anttila T. (2012) Työelämän laatua etsimässä. Työelämän tutkimus 2-2012. Työelämän tutkimusyhdistys ry. Turun yliopisto. 117–118.

OECD (1995) Profit sharing in OECD countries. Employment outlook. 139–169.

Parent-Thirion A., Fernández Macías E., Hurley J., Vermeulen G. (2007) Fourth European working conditions survey. European foundation for the improvement of living and working conditions. Official publications of the European communities, Luxembourg.

Parzefall M. (2009) Irtisanominen kriisinä psykologisen sopimuksen näkökulmasta. Teoksessa Seeck H. (toim.) Kriisit ja työyhteisöt – kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 37. Työterveyslaitos, Helsinki.

Pollitt C. (2007) The new public management: An overview of its current status. *Administration & management public* 8/2007.

Rajala T. (2001) Henkilöstö kunnan voimavarana. Teoksessa Hoikka P. (toim.) Kunnat 2000-luvun kynnyksellä. Tampereen yliopisto, Tampere. 225–255.

Siltala J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnukset. Otava, Helsinki.

Sippola M. (2011) Työelämän laadun käsitteen muutos – sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984–2009. *Hallinnon tutkimus* 1/2011. Hallinnon tutkimuksen seura ry, Tampere. 20–36.

Smith M., Burchell B., Fagan C., O'Brien C. (2008) Job quality in Europe. *Industrial relations journal*, 39:6. London business publications. 586–603.

Solakivi M., Viren M. (2006) Kuntien henkilöstö, tehokkuus ja kuntakoko. Kunnallisan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisut, nro 57. Kunnallisan kehittämissäätö KAKS.

Sutela H., Lehto A. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Suomen virallinen tilasto. Tilastokeskus, Helsinki.

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020 (2012). Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimusstrategia (2013).

Uusikylä K. (2010) Hyvä työ – paha työ. Howard Gardner ja hyvän työn aakkoset. EVA-analyysi No. 12, 15.6.2010.

Walton R. (1973) Quality of working life: What is it? Sloan management issue (pre-1986), volume 15. Massachusetts institute of technology, Cambridge.

Wiezer N., Nielsen K., Pahkin K., Widerszal-Bazyl M., de Jong T., Mattila-Holappa P., Mockatto Z. (2011) Exploring the link between restructuring and employee well-being. PSYRES-project. Central institute of labour protection – National research institute, Warsaw.

Elektroniset lähteet

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-01-880_fi.htm European Commission (2001), Brysseli. IP/01/880. [elektroninen aineisto] (luettu 21.9.2015)

<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/kunta-työnantajana/henkilosto/Sivut/default.aspx> Kuntatyönantajat, tiedote 30.6.2014. [elektroninen aineisto] (luettu 21.12.2015)

<http://www.tyoelamantutkimus.fi/yhdistys/tyoelaman-tutkimus-mita-se-on/> Työelämän tutkimusyhdistys ry (2015). [elektroninen aineisto] (luettu 21.12.2015)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 16.7.2015]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaerak/2014/vaerak_2014_2015-03-27_tie_001_fi.html

Työolobarometri 2014 [elektroninen aineisto]. FSD3049, versio 1.0 (2015-09-17). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö & Helsinki: Tilastokeskus [tuottajat], 2014. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2015.

LIITTEET

Liite 1: Selitettävät muuttujat

Tässä liiteosiossa on kerätty yhteen käsitteellisen viitekehyksen pohjalta faktorianalyysiin sijoitetut muuttujat. Aluksi on mainittu työn laadun ulottuvuus ja tämän jälkeen mahdollinen tarkentava elementti. Jokaisen väittämän tai kysymyksen alussa on koodikirjassa esiintyvä kutakin muuttujaa vastaava koodi. Kysymyksen tai väittämän lopussa on mainittu muuttujan vastausvaihtoehdot. Tekstin selkiyttämiseksi muuttujista on poistettu ”ei osaa sanoa” -vastausvaihtoehto.

Ammattitaito ja osaaminen

[K20b_2] Arvioikaa, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne... 1.Erittäin hyvin...4.Erittäin huonosti?

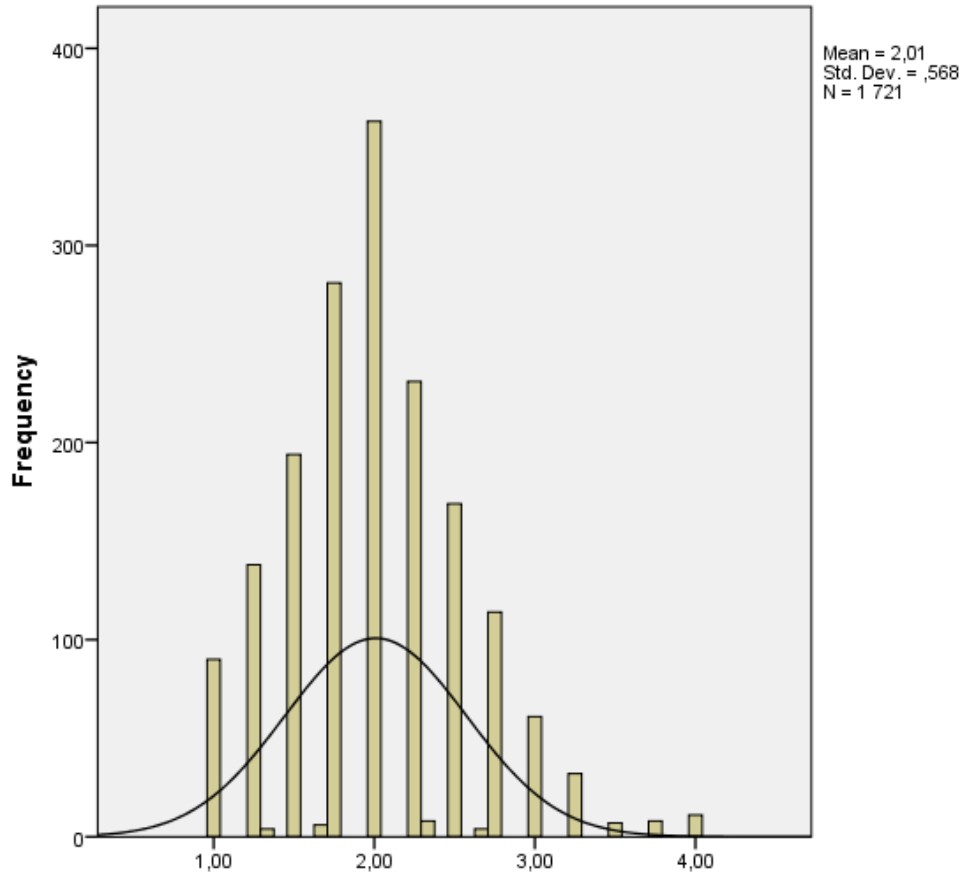
[K20b_3] Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Sopiiko tämä työpaikkaanne... 1.Erittäin hyvin...4.Erittäin huonosti?

[K20b_5] Arvioikaa, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne... 1.Erittäin hyvin...4.Erittäin huonosti?

[K26_3] Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen? 1.Paljon...4.Ei lainkaan.

Liitekuvassa 1 on esitetty edellä mainituista muuttujista muodostetun summamuuttujan jakauma.

Liitekuva 1. Ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen -summamuuttujan vastausjakauma.



Työpaine ja työn intensiteetti

[K21c_1] Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden. 1.Täysin samaa mieltä...4.Täysin eri mieltä.

[K21c_8] Koen työni fyysisesti raskaaksi. 1.Täysin samaa mieltä...4.Täysin eri mieltä.

[K21c_9] Koen työni henkisesti raskaaksi. 1.Täysin samaa mieltä...4.Täysin eri mieltä.

[K42a] Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla? 1.Hyvin usein...5.Ette juuri koskaan.

Palkkaus

[K20a_03] Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen? 1.Kyllä...2.Ei.

[K20a_04] Onko Teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella? 1.Kyllä...2.Ei.

[K20a_09] Onko palkkauksenne mielestänne: 1.Erittäin kannustava...4.Ei lainkaan kannustava?

Työpaikan riskit ja varmuus

Työpaikan varmuus

[K21c_6] Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy. 1.Täysin samaa mieltä...4.Täysin eri mieltä.

[K22_1] Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana: Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi (Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa)? 1.Kyllä varmasti...4.Varmasti ei.

[K22_2] Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana: Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne (Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa)? 1.Kyllä varmasti...4.Varmasti ei.

[K22_3] Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana: Teidät siirretään toisiin tehtäviin (Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot)? 1.Kyllä varmasti...4.Varmasti ei.

Työpaikan ulkopuolinen terveydellinen uhka

[K9a_07b] Esiintyykö mielestänne työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista: asiakkaiden taholta? 1.Ei lainkaan...3.Jatkuvasti.

[K9a_09b] Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta? 1.En kertaakaan...3.Useita kertoja.

[K9a_10b] Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta? 1.En kertaakaan...3.Useita kertoja.

Työpaikan sisäinen henkisen väkivallan uhka

[K9a_07] Esiintyykö mielestänne työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista: työtoverien taholta? 1.Ei lainkaan...3.Jatkuvasti.

[K9a_07c] Esiintyykö mielestänne työpaikallanne henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista: esimiesten taholta? 1.Ei lainkaan...3.Jatkuvasti.

Liitetaulukossa 1 on eritelty, millä voimakkuudella edellä mainitut muuttujat varautuvat kullekin faktorille. Sekä työpaikan ulkopuolista että sisäistä väkivallan uhkaa tarkastelevat faktorit saivat yli kakkosen ominaisarvot. Työpaikan varmuutta kuvaavan faktorin ominaisarvo on n. 1,2.

Liitetaulukko 1. Työpaikan riskit ja varmuus -faktorianalyysin tulokset.

	Työpaikan ulkopuolinen terveydellinen uhka	Työpaikan sisäinen henkisen väkivallan uhka	Työpaikan varmuus
Muuttuja			
K9a_09b	,969		
K9a_10b	,680		
K9a_07b	,416		
K9a_07		,950	
K9a_07c		,462	
K22_2			,781
K21c_6			,650
K22_1			,540
K22_3			,349

Kuten analyysiosiossa työpaikan riskejä ja varmuutta kuvaavien mittareiden tarkastelun yhteydessä mainittiin (ks. luku 5.2), faktorianalyysin pohjalta muodostettujen summamuuttujien jakaumat ovat erittäin vinoja pienten arvojen suuntaan. Varsinkin työpaikalla olevia uhkia kuvaavien muuttujien kohdalla tämä voi johtua myös vastausten pienestä vaihteluvälistä. Työn epävarmuutta kuvaavan muuttujan vinous selittyy osittain vallitsevilla taloudellisilla suhdanteilla (esim. Sutela & Lehto 2014, 139–140).

Työn autonomia*Kommunikaatio ja osallistaminen*

[K20b_1] Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Sopiiko tämä työpaikkaanne... 1.Erittäin hyvin...4.Erittäin huonosti?

[K20b_6] Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne: Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Sopiiko tämä työpaikkaanne... 1.Erittäin hyvin...4.Erittäin huonosti?

[K21c_4] Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti. 1.Täysin samaa mieltä...4.Täysin eri mieltä.

[K21c_5] Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani. 1.Täysin samaa mieltä...4.Täysin eri mieltä.

Työn autonomia

[K11a_1] Voitteko vaikuttaa: Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? 1.Paljon...4.Ette lainkaan.

[K11a_2] Voitteko vaikuttaa: Työtahtiinne? 1.Paljon...4.Ette lainkaan.

[K11a_3] Voitteko vaikuttaa: Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?
1.Paljon...4.Ette lainkaan.

[K21b_4] Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua oman työpaikan toiminnan kehittämiseen? 1.Hyvät...3.Heikot.

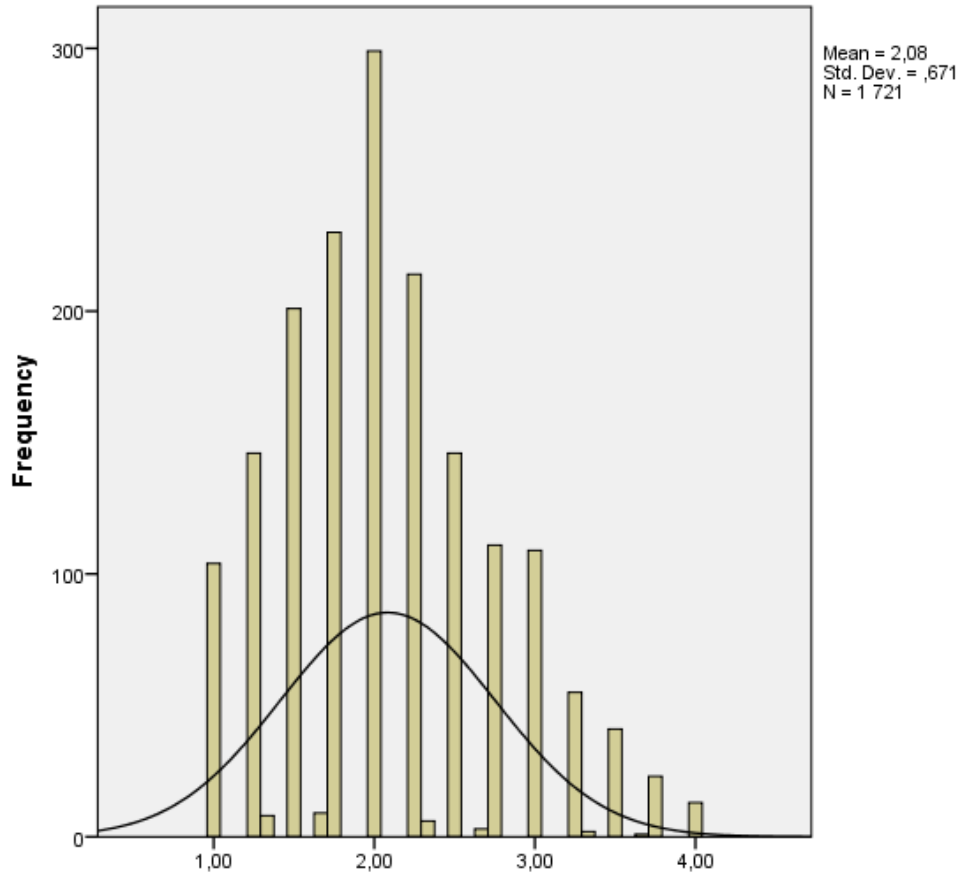
Muuttujien K11a_1, K11a_2 ja K11a_3 vaihteluväli muokattiin ennen summamuuttujan muodostamista vastaamaan muuttujan K21b_4 vaihteluväliä, 1–3.

Liitetaulukossa 2 on esitelty, millä voimakkuudella eri muuttujat varautuvat kullekin faktorille. Faktorianalyysin tuloksena Kommunikaatio ja osallistaminen -faktorin ominaisarvoksi muodostui 3,1. Työn autonomia -faktorin ominaisarvo on lähes 1,5. Liitekuvat 2 ja 3 esittävät faktorianalyysin pohjalta muodostettujen summamuuttujien vastausjakaumat.

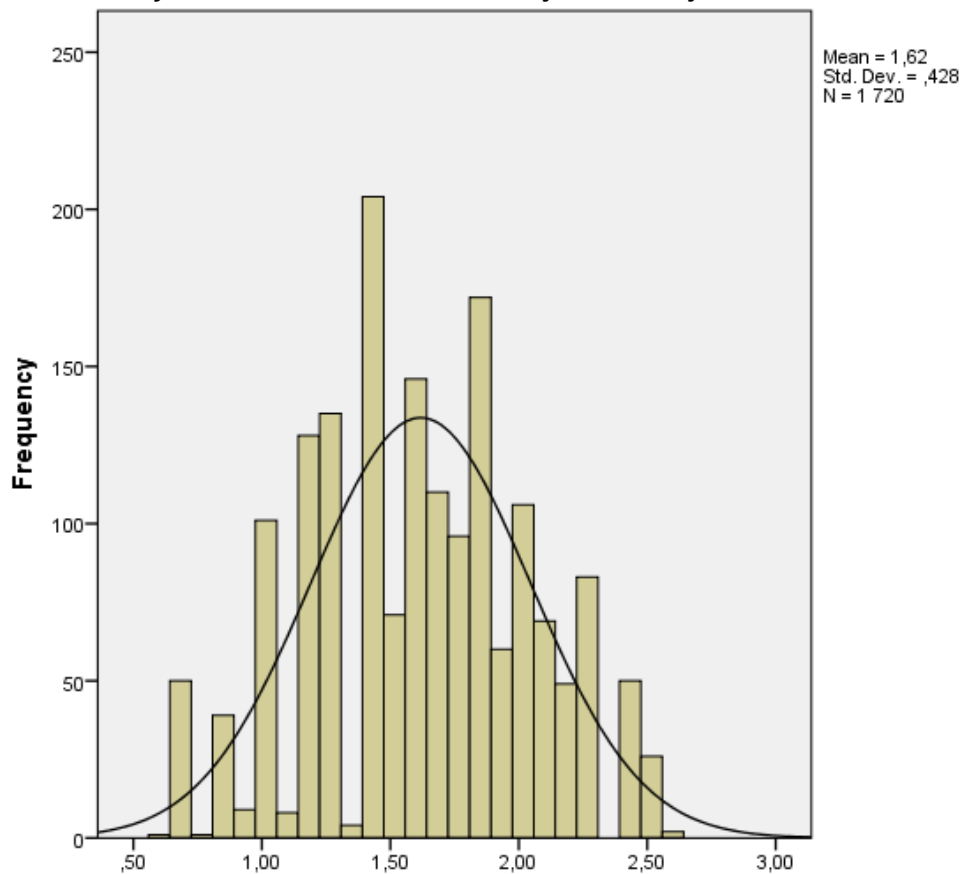
Liitetaulukko 2. Ammattitaito ja osaaminen -faktorianalyysin tulokset.

	Kommunikaatio ja osallistaminen	Työn autonomia
Muuttuja		
K21c_4	,760	
K21c_5	,699	
K20b_1	,696	
K20b_6	,640	
K11a_1		,826
K11a_2		,568
K11a_3		,519
K21b_4		,365

Liitekuva 2. Kommunikaatio ja osallistaminen -summamuuttujan vastausjakauma.



Liitekuva 3. Työn autonomia -summamuuttujan vastausjakauma.



Subjektiiivinen hyvinvoinnin kokemus

[K32_1] Oletteko viime aikoina nauttinut tavallisista päivittäisistä toimista: 1.Usein...5.Ette koskaan?

[K32_2] Oletteko viime aikoina ollut toimelias ja vireä: 1.Usein...5.Ette koskaan?

[K32_3] Oletteko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen: 1.Usein...5.Ette koskaan?

Muita mittareita laajemmasta vaihteluvälistä (1–5) huolimatta, työssä koetun hyvinvoinnin tasoa kuvaava summamuuttuja on erittäin vino pienten arvojen suuntaan.

Liite 2: Selittävät muuttujat

Tässä liiteosiossa on kerätty yhteen analyysissä käytetyt työn laadun muutoksia selittävät muuttujat. Jokaisen muuttujan alussa on koodikirjassa esiintyvä muuttujan koodi, lopussa on eritelty muuttujan vastausvaihtoehdot.

[ltytyy] *Työnantajatyyppe.* 1.Valtio, 2.Kunta/kuntainliitto, 3.Yksityinen, 9.Ei tietoa/muu.

Työnantajatyyppe-muuttujasta muodostettiin dikotominen muuttuja, jossa vastausvaihtoehdot ”1.Valtio” ja ”2.Kunta/kuntainliitto” yhdistettiin, ja jonka ryhmittely on näin ollen 1.Julkinen sektori, 2.Yksityinen sektori. Aineistossa vain yhdeksän vastaajaa ilmoitti vastausvaihtoehdon ”9.Ei tietoa/muu”, joten se jätettiin analyysin ulkopuolelle.

[sose] *Sosioekonominen asema.* 1.Ylemmät toimihenkilöt, 2.Alemmat toimihenkilöt, 3.Työntekijät.

[K2] *Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette?* 1.1–4 henkilöä, 2.5–9 henkilöä, 3.10–19 henkilöä, 4.20–29 henkilöä, 5.30–49 henkilöä, 6.50–99 henkilöä, 7.100–199 henkilöä, 8.200–249 henkilöä, 9.250–499 henkilöä, 10.500–999 henkilöä, 11.1000 henkilöä tai enemmän.

Työpaikan henkilöstömäärää kuvaavasta muuttujasta muodostettiin uusi, työpaikan kokoa Euroopan komission (2006) määritelmien mukaan erotteleva muuttuja. Kyseisen muuttujan neliportainen ryhmittelyasteikko on 1.Mikroyritys (alle 10 työntekijää), 2.Pieni yritys (alle 50 työntekijää), 3.Keskisuuri yritys (alle 250 työntekijää), 4.Suuri yritys (yli 250 työntekijää). Aineistossa 18 vastaajaa oli jättänyt ilmoittamatta työpaikkansa henkilöstömäärän. Vähäisen määrän vuoksi kyseiset havainnot jätettiin analyysin ulkopuolelle.

[K3] *Onko henkilöstön määrä työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: 1.Lisääntynyt...3.Vähentynyt?*

Edellä mainittujen muuttujien lisäksi käytettiin sukupuoli- sekä ikä-muuttujaa. Jälkimmäiseen muuttujaan vastaajat ilmoittivat avovastauksella oman ikänsä. Kyseisten vastausten pohjalta muodostettiin ikäryhmät-muuttuja, jonka kolmiportainen luokitteluasteikko on 1.Alle 35-vuotiaat, 2.35–49-vuotiaat, 3.yli 50-vuotiaat.