

**MUUTOKSET TYÖN PIIRTEISSÄ JA TYÖHYVINVOINNISSA MÄÄRÄAIKAISILLA  
JA VAKITUISILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ KAHDEN VUODEN SEURANNASSA**

**Jonna Kangas**  
**Psykologian pro gradu -tutkielma**  
**Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö**  
**Tampereen yliopisto**  
**Huhtikuu 2015**

KANGAS, JONNA: Muutokset työn piirteissä ja työhyvinvoinnissa määräaikaissä ja vakituksilla työntekijöillä kahden vuoden seurannassa

Pro gradu -tutkielma, s. 44

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Huhtikuu 2015

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli seurata määräaikaissä ja vakituksessa työsuhteessa olevia yliopistotyöntekijöitä kahden vuoden ajan ja verrata tapahtuuko heidän työssään (työn vaatimukset ja voimavarat) ja työhyvinvoinnissaan (uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus) erilaisia muutoksia seurannan aikana. Tutkimuksessa oletettiin, että pitkittyessään määräaikainen työ muuttuu ansaksi, joka heikentää työn laatua (so. lisää koettuja vaatimuksia ja vähentää työn voimavaroja) sekä heikentää työhyvinvointia (so. lisää uupumusasteista väsymystä ja vähentää tarmokkuutta työssä). Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin soveltaen työn vaatimusten ja voimavarojen mallia.

Tutkimus oli osa Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tutkimuksessa hyödynnettiin vuosina 2008, 2009 ja 2010 kahden monialaisen yliopiston työntekijöiltä kyselyin kerättyjä verkkoaineistoja. Tutkimukseen valittiin vain ne henkilöt, jotka olivat pysyneet määräaikaissä ( $n = 388$ ) tai vakituksessa työsuhteessa ( $n = 430$ ) koko seurannan ajan ( $N = 818$ ). Tutkimuksessa tarkasteltiin eroja ja mahdollisia muutoksia määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kokemissa aikapaineissa, työn epävarmuudessa (työn vaatimukset), vaikutusmahdollisuuksissa ja esimieheltä saadussa tuessa (työn voimavarat) toistettujen mittausten kovarianssianalyysillä. Eroja ja mahdollisia muutoksia uupumusasteisessa väsymyksessä ja tarmokkuudessa tarkasteltiin toistettujen mittausten monimuuttujaisella kovarianssianalyysillä.

Tutkimuksessa havaittiin, että työn epävarmuus lisääntyi ja esimieheltä saatu tuki väheni määräaikaissä työntekijöillä kahden vuoden seurannan aikana. Sen sijaan vakituiset työntekijät kokivat määräaikaaisia enemmän aikapaineita ja määräaikaiset vakituksia enemmän vaikutusmahdollisuuksia koko seurannan ajan. Uupumusasteisessa väsymyksessä tai tarmokkuudessa ei havaittu eroja työntekijäryhmien välillä.

Tulokset viittaavat siihen, että pitkään jatkuessaan määräaikaisuus voi muuttua työntekijöille ansaksi lisäten työn vaatimuksia ja vähentäen voimavaroja. Työnantajien olisi hyvä pitää tämä mahdollisuus mielessä ja pyrkiä henkilöstöpolitiikallaan pitämään huolta myös määräaikaisten työntekijöiden työn laadusta.

**Avainsanat:** määräaikainen ja vakituinen työ, työn vaatimukset ja voimavarat, työhyvinvointi

# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	1
1.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	3
1.2.1 Työn piirteet: työn vaatimukset ja voimavarat .....	3
1.2.2 Työhyvinvointi: työuupumus ja työn imu .....	6
1.3 Työn vaatimukset, voimavarat ja työhyvinvointi määräaikaaisilla ja vakituisilla työntekijöillä.....	9
1.4 Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit .....	13
2. MENETELMÄT .....	14
2.1 Tutkittavat ja aineiston keruu .....	14
2.2 Menetelmät ja muuttujat.....	17
2.3 Aineiston analysointi .....	18
3. TULOKSET .....	20
3.1 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erot taustatekijöissä .....	20
3.2 Muuttujien väliset yhteydet .....	21
3.3 Erot ja mahdolliset muutokset työn vaatimuksissa määräaikaaisilla ja vakituisilla työntekijöillä.....	24
3.4 Erot ja mahdolliset muutokset työn voimavaroissa määräaikaaisilla ja vakituisilla työntekijöillä.....	27
3.5 Erot ja mahdolliset muutokset koetussa työhyvinvoinnissa määräaikaaisilla ja vakituisilla työntekijöillä.....	28
4. POHDINTA .....	30
4.1 Tutkimuksen tavoite .....	30
4.2 Päätulokset.....	30
4.3 Tutkimuksen vahvuudet, heikkoudet ja jatkotutkimusten tarpeet.....	34
4.4 Lopuksi .....	36
LÄHTEET .....	37

# 1. JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Viime vuosina työelämä on kokenut monia muutoksia, joista eräs merkittävimmistä on määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen (De Cuyper ym., 2008). Työolotutkimukset vuosilta 1977–2008 osoittavat, että määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevien määrä alkoi lisääntyä Suomessa 1980-luvulta lähtien ja saavutti huippunsa 1997 (Lehto & Sutela, 2008). Tämän jälkeen määräaikaisten työsuhteiden määrässä on tapahtunut pientä laskua. Vuonna 2014 määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteli Suomessa edelleen liki 16 % koko maan työvoimasta, mikä on hieman enemmän kuin EU-maissa keskimäärin (14 %) (Eurostat, 2015).

Koska määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen ei ole ollut lähtöisin itse työntekijöistä, vaan pikemminkin työmarkkinoiden tarpeista, on tutkijoita kiinnostanut, millaisia vaikutuksia määräaikaaisella työsuhteella on työntekijöihin (esim. Brewster, Mayne, & Tregaskis, 1997; De Cuyper ym., 2008; Lehto, Lyly-Yrjänäinen, & Sutela, 2005). Esimerkiksi Suomessa Työterveyslaitoksella on tutkittu määräaikaisen työn sekä psyykkisen ja fyysisen terveyden välisiä yhteyksiä (esim. Kivimäki ym., 2003; Virtanen, 2003; Virtanen ym., 2005). Viime aikoina erityisesti määräaikaaisessa ja vakituisessa työsuhteessa työskentelevien vertailevat tutkimukset ovat lisääntyneet (De Cuyper ym., 2008). Vertailtu on eroja esimerkiksi työasenteissa, käyttäytymisessä ja työhyvinvoinnissa.

Määräaikaaisia ja vakituisia työntekijöitä vertailevat tutkimukset eivät ole kuitenkaan olleet tuloksissaan yhteneväisiä. Yhtäältä tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että määräaikaaisessa työsuhteessa olevat kokisivat heikentynyttä työhyvinvointia suhteessa vakituisiin työntekijöihin, kun taas toisaalta vakituisessa työsuhteessa olevat ovat oirehtineet enemmän (Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper ym., 2008). Toisinaan tutkimukset eivät ole pystyneet osoittamaan merkitseviä eroja ryhmien välillä (ks. esim. Bernhard-Oettel, Sverke, & De Witte, 2005). Tutkimusten keskinäistä vertailua hankaloittaa ainakin kaksi tekijää. Ensinnäkin määräaikainen työsuhte on määritelty tutkimuksissa eri tavoin (Kalleberg, 2000). Tutkijat ovat kuitenkin olleet yhtä mieltä pääasiassa kahdesta tavasta, joilla määräaikainen työ eroaa (etenkin Suomessa) standardimallisesta eli vakituisesta työsuhteesta (De Cuyper ym., 2008). Vakituista työsuhdetta kuvaa jatkuvuus, kun taas määräaikaaiset työsuhteet kestävät vain sovitun ajanjakson verran. Lisäksi vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät työskentelevät suoraan työnantajalle, mutta määräaikaaisessa työsuhteessa olevat saatetaan palkata töihin vuokratyöfirman kautta.

Toinen ristiriitaisia tutkimustuloksia selittävä tekijä liittyy puutteellisiin tutkimusmenetelmiin. Suurimmassa osassa määräaikaista ja vakituista työntekijöitä koskevista tutkimuksista on käytetty poikkileikkausasetelmaa ja pitkittäistutkimuksia on tähän mennessä vain muutamia (poikkeuksia esim. De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009b; Kompier, Ybema, Janssen, & Taris, 2009; Mauno, De Cuyper, Kinnunen, & De Witte, 2011; Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002). Vaikka pitkittäistutkimuksia on toteutettu, on niissä ollut haasteena osoittaa pitkittyneen määräaikaisuuden vaikutuksia yksilöön, koska työntekijät ovat siirtyneet seurannan aikana vakituiseen työsuhteeseen (esim. Parker ym., 2002) tai pitkään jatkuvat määräaikaisten sopimukset eivät ole olleet sallittuja maissa, joissa tutkimukset on tehty (esim. Kompier ym., 2009).

Teoreettisesti on kuitenkin esitetty, että määräaikaisella työllä voi olla työntekijöille kahdenlaisia seurauksia riippuen määräaikaisen työsuhteen kestosta (De Cuyper ym., 2009b; Mauno ym., 2011). Osalle työntekijöistä lyhytkestoinen määräaikainen työ saattaa toimia ikään kuin *ponnahduslautana* vakituiseen työhön ilman, että siihen liittyy suurempia negatiivisia seurauksia (engl. stepping stone hypothesis) (De Cuyper ym., 2009b; de Lange, Gesthuizen, & Wolbers, 2014; Korpi & Levin, 2001; Mauno ym., 2011). Toisaalta pitkittyessään määräaikainen työ voi koitua työntekijälle *ansaksi*, jonka seurauksena työn laatu ja työhyvinvointi heikkenevät (engl. entrapment hypothesis) (Aronsson & Göransson, 1999; De Cuyper ym., 2009b; Mauno ym., 2011; Scherer, 2004).

Ansahypoteesin johtamisessa voidaan hyödyntää työmarkkinoiden segmentaatioteoriaa sekä signaalointiteoriaa, joista kummastakin päädytään samaan ansaolutukseen joskin eri vaikutusmekanismein (Scherer, 2004). Segmentaatioteorian mukaan työmarkkinat jakautuvat erilaisiin lohkoihin, joissa sijaitseviin työsuhteisiin liitetään eri ominaisuuksia (Amuedo-Dorantes, 2000). Vakituiset työsuhteet sijoittuvat primaarille, ”hyvälle” lohkolle, jossa työsuhteet ovat yrityksen toimivuuden kannalta keskeisiä ja työntekijöihin panostetaan tarjoamalla esimerkiksi korkeat palkat, hyvät työskentelyolosuhteet ja etenemismahdollisuuksia uralla (Amuedo-Dorantes, 2000; de Lange ym., 2014; Scherer, 2004). Määräaikaisten työsuhteiden sijaan asettuvat työmarkkinoiden sekundääriseen, ”huonompaan” lohkoon, jossa työnantajat pitävät työntekijöitä vakituisiin nähden toisarvoisina, eivätkä panosta työntekijöihin kuten primaarilla loholla, mikä johtaa huonompaan työn laatuun kuten työn epävarmuuteen ja huonoihin työskentelyolosuhteisiin (Amuedo-Dorantes, 2000; de Lange ym., 2014; Scherer, 2004). Koska liikkuvuus lohkojen välillä on vähäistä, määräaikaisten työntekijöiden voidaan ajatella olevan ansassa työmarkkinoiden huonommalla sekundäärisellä loholla (de Lange ym., 2014; Scherer, 2004).

Signaalointiteoria sen sijaan lähtee oletuksesta, että tietyt signaalit auttavat työnantajia ratkaisemaan työntekijöiden palkkaukseen liittyviä ongelmia, joiden ratkaisussa he ovat

epävarmoja (Spence, 1973). Tällöin arvioidessaan työntekijöitä työnantajat liittävät määräaikaaisuuden signaaliksi työntekijöiden kykyjen puutteesta, eivätkä siksi halua lisäkouluttaa tai palkata heitä vakituiseen työsuhteeseen. Tällöin työntekijät ovat ansassa toistuvissa määräaikaaisissa työsuhteissa, mikä altistaa heitä jatkuvasti huonoille työskentelyolosuhteille (De Cuyper ym., 2009b; de Lange ym., 2014; Scherer, 2004).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli huomioida pitkittäistutkimusten puute ja seurata määräaikaaisessa ja vakituksessa työsuhteessa olevia kahden monialaisen yliopiston työntekijöitä kahden vuoden ajan. Tutkimus keskittyi yliopistoihin, koska niissä työskentelee runsaasti määräaikaaisia työntekijöitä projektimuotoisen rahoituksen vuoksi. Tutkimuksen tavoitteena oli testata ansahypoteesia vertaamalla, tapahtuuko määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden työssä ja työhyvinvoinnissa erilaisia laadullisia muutoksia kahden vuoden seurannan aikana.

## **1.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys**

### *1.2.1 Työn piirteet: työn vaatimukset ja voimavarat*

Olennainen kiistakysymys määräaikaaisia ja vakituksia työntekijöitä vertailevissa tutkimuksissa on kohdistunut heidän työnsä laatuun (Kompier ym., 2009). Yhtenä työn laadun mittarina voidaan pitää työn piirteitä, sillä työn piirteet ja niissä tapahtuvat muutokset ovat yhteydessä muun muassa työntekijöiden asenteisiin työtä kohtaan, työhyvinvointiin ja terveyteen (de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2003; Karasek & Theorell, 1990; Parker ym., 2002). On esitetty, että määräaikaisten työntekijöiden työssä olisi vakituisiin työntekijöihin nähden epäedullisemmat työn piirteet ja he olisivat siten alttiimpia työkuormitukselle (De Cuyper ym., 2008; Connelly & Gallagher, 2004). Työn piirteiden tutkimista itsenäisesti työhyvinvoinnin ohella puoltaa lisäksi se, että määräaikaaiset ja vakituiset työntekijät voivat kokea työnsä piirteet merkittävästikin eri tavalla, vaikka koetussa työhyvinvoinnissa ei havaittaisikaan eroja (Kompier ym., 2009; Mauno ym., 2011). Esimerkiksi Kompier ym. (2009) havaitsivat eroja työn piirteissä määräaikaaisilla ja vakituksilla työntekijöillä, vaikka ryhmien välillä ei havaittu eroja työuupumuksessa.

Psykologian alalla työn piirteitä tutkittaessa on viime vuosina keskitytty psykososiaalisiin työn piirteisiin, jotka kuvaavat sitä, miten työntekijä näkee omien työolojensa psykososiaaliset puolet kuten aikapaineet ja vaikutusmahdollisuudet (Bernhard-Oettel ym., 2005; De Cuyper & De Witte, 2006a; Kompier ym., 2009; Mauno ym., 2011; Parker ym., 2002). Tämän tutkimuksen teoreettisena

viitekehyksenä sovelletaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (engl. Job Demands-Resources, JD-R, Model), joka pyrkii selittämään työperäistä pahoinvointia ja työhyvinvointia psykososiaalisten työn piirteiden avulla (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Teorian ensimmäisen oletuksen mukaan kaikki työn piirteet ovat jaettavissa kahteen kategoriaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. *Työn vaatimustekijät* ovat työhön liittyviä psyykkisiä, fyysisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä ylimääräistä fyysistä ja henkistä ponnistelua (Demerouti ym., 2001). Vaatimustekijöitä voivat olla esimerkiksi huonot työskentelyolosuhteet, suuri työmäärä ja työhön liittyvät aikapaineet (Bakker & Demerouti, 2007). *Työn voimavaroilla* taas viitataan niihin fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin, jotka auttavat saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteita, vähentävät koettuja työn vaatimuksia ja kannustavat henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen (Demerouti ym., 2001). Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi työn pysyvyys, työntekijän vaikutusmahdollisuudet sekä esimiehen ja työyhteisön tarjoama tuki (Bakker & Demerouti, 2007).

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavia työn piirteitä valittaessa hyödynnettiin ajatuksia Karasekin työn vaatimusten, vaikutusmahdollisuuksien ja tuen mallista (engl. Job Demands-Control-Support, JD-CS, Model) (ks. Kuvio 1, s. 6), jonka mukaan työhyvinvointiin on ensisijaisesti vaikuttamassa kolme työn piirrettä: työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet ja työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Työn vaatimuksilla on mallissa viitattu määrälliseen työkuormitukseen, joka on tavallisesti operationalisoitu mittaamalla työn aikapaineita (Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010; Van der Doef & Maes, 1999), joita myös tässä tutkimuksessa tarkasteltiin. *Aikapaineilla* tarkoitetaan työntekijän kokemusta siitä, että hänellä on liian paljon tehtäviä suhteessa niiden hoitamiseen käytettävissä olevaan aikaan (ks. esim. Karasek & Theorell, 1990). Tutkimuksissa aikapaineiden on osoitettu olevan merkittävä työn stressitekijä, joka on yhteydessä esimerkiksi lisääntyneeseen työuupumukseen (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003; Demerouti ym., 2001; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Hu, Schaufeli, & Taris, 2011; Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker, 2009; Prieto, Salanova, Martínez, & Schaufeli, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004) ja vähäisempään työn imuun (Hakanen ym., 2006; Korunka ym., 2009; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007).

Työn vaatimukset eivät kuitenkaan liity vain työmäärään vaan myös inhimillisiin kustannuksiin, jotka syntyvät mukautumisesta työmarkkinoiden muutoksiin (Karasek ym., 1998). Karasek ym. (1998) antavat esimerkkinä tällaisista kustannuksista työn epävarmuuden, joka on syntynyt työmarkkinoiden globalisoitumisen syrjäyttäessä työpaikkoja monissa maissa. Myös

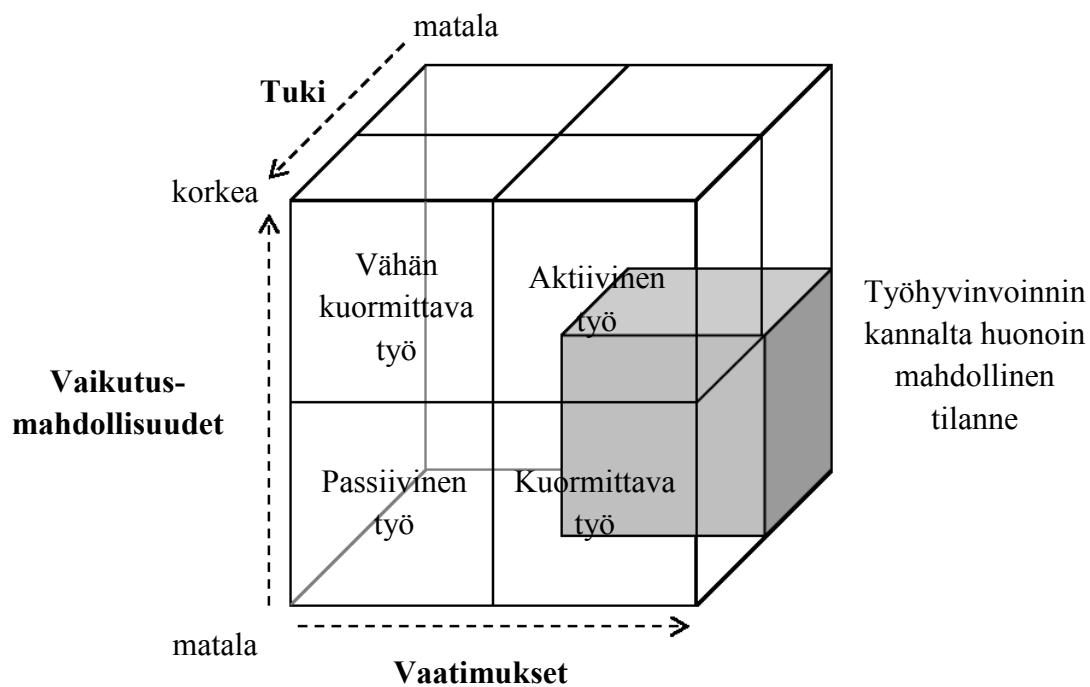
työmarkkinoilla tapahtuneen muutoksen turvautua yhä enemmän määräaikaisiin työsuhteisiin on ajateltu johtaneen lisääntyviin epävarmuuden kokemuksiin (De Witte & Näswall, 2003), minkä vuoksi työn epävarmuus valittiin toiseksi tarkasteltavaksi vaatimustekijäksi. *Työn epävarmuutta* on määritelty usealla eri tavalla, mutta yleensä sillä tarkoitetaan työntekijän kokemusta mahdollisesta työn menettämisestä vasten hänen omaa tahtoaan (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Kyse ei ole varsinaisesta työn menettämisestä vaan sen pelosta, joka toimii stressitekijänä johtaen esimerkiksi työtytymättömyyteen, vähäiseen työhön sitoutumiseen, työpaikan vaihtoihteisiin, huonoon työsuoritukseen, työuupumukseen sekä fyysisiin ja psyykkisiin terveysoireisiin (Cheng & Chan, 2008; Sverke ym., 2002). Työn epävarmuus on yhdistetty myös vähäiseen työn imuun (Bosman, Rothmann, & Buitendach, 2005; Kinnunen, Mauno, & Siltaloppi, 2010; Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper, & De Witte, 2014). Työn epävarmuuden on ajateltu olevan jopa vakavampi stressitekijä kuin varsinainen työpaikan menettäminen ja sitä seuraava työttömyys (esim. Burgard, Brand, & House, 2009).

Ensimmäiseksi tarkasteltavaksi työn voimavaraksi valittiin vaikutusmahdollisuudet, sillä JDCS-mallin mukaan vaikutusmahdollisuuksien oletetaan olevan työn vaatimusten ohella toinen merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava työn piirre (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). *Vaikutusmahdollisuuksilla* tarkoitetaan sitä, että työntekijä pystyy vaikuttamaan oman työn aikatauluihin, työtehtäviin sekä omaa työtä koskevaan päätöksentekoon (ks. esim. Häusser ym., 2010; Karasek & Theorell, 1990; Van der Doef & Maes, 1999). JDCS-mallissa oletetaan, että mitä suuremmat työn vaatimukset ovat ja mitä vähäisemmät vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on, sitä kuormittavampaa työ on ja sitä todennäköisemmin työhyvinvointi heikentyy (Karasek, 1979). Oletus on saanut tukea tutkimuksissa, jotka ovat osoittaneet, että kaikkein huonoimmin voivat ne työntekijät, joilla on paljon työn vaatimuksia mutta vain vähän vaikutusmahdollisuuksia (Häusser ym., 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Tällaisessa työssä työskentelevillä on havaittu muun muassa alhainen työtyytyväisyys, työhön liittyvää stressiä ja heikentynyt psyykinen hyvinvointi. Lisäksi vaikutusmahdollisuuksien on havaittu olevan yksi selkeimmistä työn imua edistävästä tekijöistä (Hakanen ym., 2006; Korunka ym., 2009; Mauno ym., 2007; Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009a) ja olevan yhteydessä myös vähäisempään työuupumukseen (Hakanen ym., 2006; Korunka ym., 2009; Schaufeli ym., 2009a). Vaikutusmahdollisuudet myös suojaavat työn vaatimusten haitallisilta hyvinvointivaikutuksilta (Häusser ym., 2010; Van der Doef & Maes, 1999).

Toiseksi voimavaraksi valittiin JDCS-mallin mukaisesti työyhteisön sosiaalinen tuki. Mallin mukaan työhyvinvoinnin kannalta huonoin mahdollinen tilanne on se, jossa työntekijällä on paljon työn vaatimuksia ja vähän vaikutusmahdollisuuksia samalla, kun hän saa vähän tukea työyhteisössä (Johnson & Hall, 1988). Oletus on saanut tukea myös empiirisissä tutkimuksissa (Johnson & Hall,



1988; Häusser ym., 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Tutkimukseen valittiin työyhteisön tuen kuvaajaksi *esimieheltä saatu tuki*, jolla tarkoitetaan työntekijän käsitystä esimiehen antaman työhön liittyvän välineellisen ja emotionaalisen tuen määrästä (Ng & Sorensen, 2008). Esimieheltä saadun tuen valintaa puoltaa se, että esimiehen tuen on osoitettu olevan vahvemmin yhteydessä esimerkiksi työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja vähäisiin työpaikan vaihtoaikaisiin kuin työtovereilta saatu tuki (Ng, & Sorensen, 2008). On myös esitetty, että esimieheltä saatu tuki voi kompensoida työtovereilta saadun tuen puutetta (Liukkonen, Virtanen, Kivimäki, Pentti, & Vahtera, 2004). Vaikutusmahdollisuuksien tavoin esimiehen tuen on osoitettu edistävän työn imua ja vähentävän työuupumusta (Hakanen ym., 2006; Korunka ym., 2009).



KUVIO 1. Karasekin työn vaatimusten, vaikutusmahdollisuuksien ja tuen malli (JD-RES).

### 1.2.2 Työhyvinvointi: työuupumus ja työn imu

Tutkimusten mukaan määräaikailla työntekijöillä on huonoksi koettujen työn piirteiden lisäksi vakituisiin työntekijöihin nähden suurempi riski oireilla psyykkisesti (Virtanen ym., 2005) ja he olisivat näin ollen alttiimpia työperäisellä stressillä (Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper ym.,

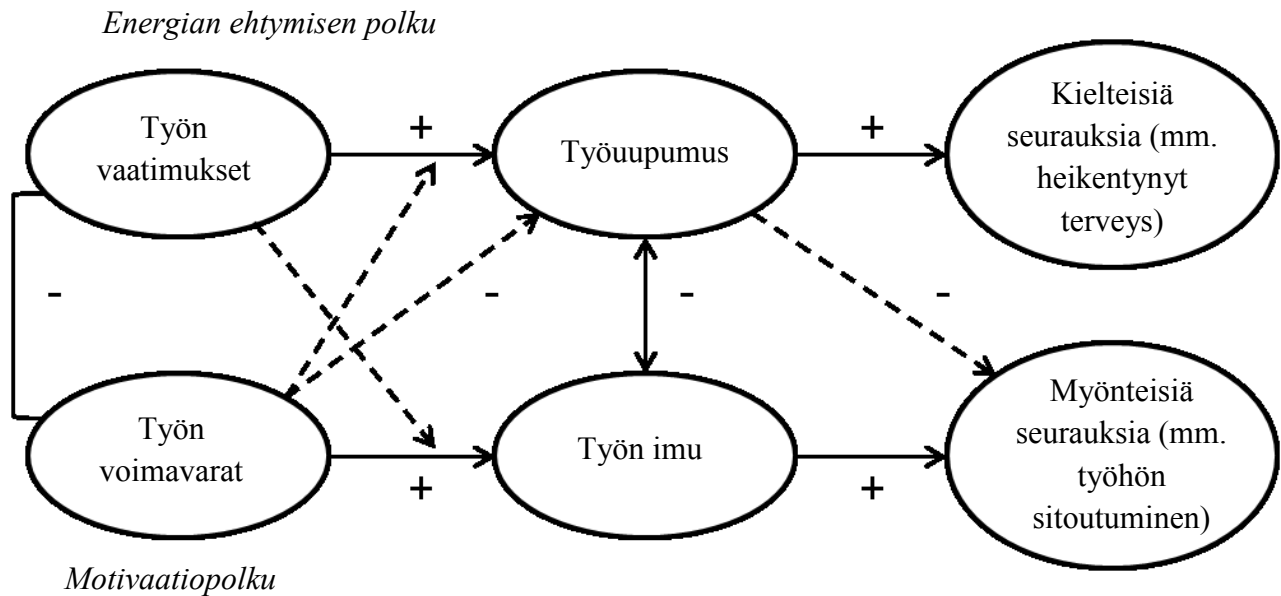
2008). Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin toisen oletuksen mukaan työhyvinvointi kehittyy työn vaatimuksista ja voimavaroista kahden työkuormituksen ja motivaation kannalta keskeisen prosessin kautta (ks. Kuvio 2, s. 9). Työn vaatimusten oletetaan johtavan *energian ehtymisen pohulle*, jossa työn vaatimukset kuormittavat työntekijää, johtavat työuupumukseen ja heikentävät työkykyä (Bakker & Demerouti, 2007). *Työuupumus* määritellään usein pitkittyneen työstressin aiheuttamaksi oireyhtymäksi, johon liittyy kolme oiretta: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Maslach, 2003; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Työntekijän kokiessa uupumusasteista väsymystä, hänen voimavaransa eivät ole riittävät suhteessa ympäristön hänelle asettamiin vaatimuksiin. Kyynisyys tarkoittaa, että henkilö kyseenalaistaa oman työnsä mielekkyyden ja etääntyy siitä, eikä jaksakaan enää panostaa työtehtäviinsä. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen tarkoittaa, että henkilö alkaa väheksyä omaa työsuoritustaan, eikä usko enää omaavansa tarpeeksi tietoja ja taitoja työtehtävistä selviämiseen.

*Motivaatiopohulla* vastaavasti tarkoitetaan prosessia, jossa työn voimavarat johtavat työn imuun, organisaatioon sitoutumiseen ja parempaan työsuoritukseen (Bakker & Demerouti, 2007). *Työn imua* on määritelty usealla eri tavalla. Sen on ajateltu olevan työuupumukselle vastakkainen käsite siten, että työuupumuksen ja työn imun ulottuvuudet ovat toisilleen vastinparit: uupumusasteista väsymystä vastaa energisyys, kyynisyyttä sitoutuneisuus ja ammatillisen itsetunnon vähenemistä tehokkuus (Maslach & Leiter, 1997). Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, etteivät työuupumus ja työn imu ole toisilleen vastakkaiset käsitteet kuten on ajateltu (esim. Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, & Tolvanen, 2012). Nykyisin käytetäänkin yleisesti Schaufelin, Salanovan, Gonzáles-Román ja Bakkerin (2002) määritelmää, jossa työn imu on työuupumuksesta irrallinen käsite. Se koostuu tarmokkuudesta, työlle omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Tarmokkuus viittaa energisyyteen, joustavuuteen, haluun panostaa työhön sekä sinnikkyyteen haastavissa työtilanteissa. Omistautumiseen liittyy käsitys työn haasteellisuudesta ja merkityksellisyydestä sekä inspiraation kokemukset ja ylpeys omasta työsuorituksesta. Uppoutuminen taas tarkoittaa, että työntekijä on syventynyt työhönsä ja hänen on vaikea irrottautua siitä.

Työhyvinvointia valittiin tässä tutkimuksessa kuvaamaan uupumusasteinen väsymys, koska se on määritelty työuupumuksen ydinoireeksi (Maslach ym., 2001) ja se myös nähdään usein työuupumuksen näkyvimpänä ulottuvuutena (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009b). Työn imun ydinulottuvuudeksi on puolestaan mainittu tarmokkuus (Shirom, 2010). Koska uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus eivät ole saman energia-käsitteen vastapooleja (Mäkikangas ym., 2012), on mielekästä tarkastella niitä molempia. Toisin sanoen uupumusasteisen väsymyksen puutteesta ei voida vielä päätellä, että henkilö olisi tarmokas.

JD–R-mallin oletuksiin kuuluu lisäksi, että työn voimavaratekijöiden alhainen taso on yhteydessä väsymykseen ja työuupumukseen, mutta kuitenkin niin, että vaatimustekijät ovat työuupumuksen kannalta voimavaratekijöitä merkityksellisempiä (Demerouti ym., 2001). Sen sijaan työn vaatimustekijöiden ja työn imun välillä ei mallissa oleteta olevan yhteyttä. JD–R-malli ottaa myös huomioon työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden välisen vuorovaikutuksen työkuormituksen ja työmotivaation kehittämisessä (Bakker & Demerouti, 2007). Mallin mukaan työkuormitus aiheutuu tilanteesta, jossa työn vaatimustekijät ovat korkealla tasolla, mutta voimavaratekijät vähäisiä (Demerouti ym., 2001). Toisaalta työn voimavaratekijöiden oletetaan suojaavan työntekijää työn vaatimustekijöiden kielteisiltä vaikutuksilta (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001). Lisäksi malliin on lisätty oletus, että työn vaatimusten ollessa korkealla, työn voimavarojen merkitys työn imun kehittämisessä korostuu (Bakker & Demerouti, 2007). Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin mallin oletuksia työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden suorista yhteyksistä työuupumukseen ja työn imuun.

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli on saanut viime vuosina poikkeuksellisen paljon suosiota ja tukea eri tutkimuksissa (Schaufeli & Taris, 2014). Työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksesta työuupumukseen ja työn imuun on saatu tukea niin poikittais- (Bakker ym., 2003; Demerouti ym., 2001; Hakanen ym., 2006; Hu ym., 2011; Korunka ym., 2009; Schaufeli & Bakker, 2004) kuin pitkittäistutkimuksissakin (Hakanen ym., 2008; Mauno ym., 2007; Prieto ym., 2008; Schaufeli ym., 2009a). Niin ikään oletukset työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden välisen vuorovaikutuksen merkityksestä työuupumuksen ja työn imun kehittämisessä ovat saaneet empiiristä tukea (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Bakker, Van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010; Bakker ym., 2003; Xanthopoulou ym., 2007).



KUVIO 2. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (JD-R).

### 1.3 Työn vaatimukset, voimavarat ja työhyvinvointi määräaikailla ja vakituksilla työntekijöillä

Tässä tutkimuksessa työn vaatimuksena tarkasteltu *työn epävarmuus* on yhdistetty etenkin määräaikaissa työsuhteessa olevien ongelmaksi, koska pelko työpaikan menettämisestä on tällöin jatkuvasti läsnä (Parker ym., 2002). Lukuisissa tutkimuksissa onkin havaittu määräaikaisten kokevan työn epävarmuutta enemmän kuin vakituksessa työsuhteessa olevien (Bernhard-Oettel ym., 2005; De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007; De Witte & Näswall, 2003; Gracia, Ramos, Peiró, Caballer, & Sora, 2011; Kirves ym., 2010; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005; Parker ym., 2002; Saloniemi & Zeytinoglu, 2007; Silla, Gracia, & Peiró, 2005; Sverke, Gallagher, & Hellgren, 2000). Myös kahden vuoden ajan määräaikaista ja vakituista hoitoalan työntekijöitä seuranneessa tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaissa työsuhteessa olevat kokivat vakituksessa työsuhteessa olevia enemmän työn epävarmuutta, eikä tässä tapahtunut muutoksia kummallakaan ryhmällä seurannan aikana (Mauno ym., 2011). Sen sijaan jos työsuhde muuttui seurannan aikana määräaikaista vakituiseksi, koettu työn epävarmuus väheni. Myös Parker ym. (2002) havaitsivat varmuuden kokemuksen lisääntyvän työsuhteen muuttuessa vakituiseksi. Niin ikään työn epävarmuutta ennustavia tekijöitä tarkastelleessa 68 tutkimusta käsittäneessä meta-analyysissä vähäinen työn epävarmuus yhdistyi vakituisen työsuhteeseen, mikä vahvistaa näkemystä siitä, että

työn epävarmuus on nimenomaan määräaikaiseen työhön liittyvä ominaispiirre (Keim, Landis, Pierce, & Earnest, 2014).

On kuitenkin havaittu, että vakituksessa työsuhteessa olevat, jotka kokevat työn epävarmuutta, raportoivat enemmän uupumusta ja psykologista oirehtimista sekä vähemmän työtyytyväisyyttä ja työn imua kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat (Bernhard-Oettel ym., 2005; De Cuyper & De Witte, 2005; 2006b; 2007; De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009a; De Cuyper, De Witte, Kinnunen, & Nätti, 2010; De Witte & Näswall 2003; Kirves ym., 2011; Mauno ym., 2005). Tähän ilmiöön saattaa löytyä selitys työntekijän ja työnantajan välisestä psykologisesta sopimuksesta. On mahdollista, että työn epävarmuus aiheuttaa vakituksille työntekijöille psykologisen sopimuksen rikkoutumisen, mutta määräaikaisille ei, koska heillä on erilainen psykologinen sopimus (De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007). Psykologisella sopimuksella viitataan työntekijän ja työnantajan välillä olevaan sanattomaan ja kirjoittamattomaan sopimukseen koskien osapuolten välisiä odotuksia ja velvollisuuksia (Rousseau, 1995). Määräaikaisilla työntekijöillä psykologinen sopimus on yleensä transaktionaalinen, jossa työntekijä suorittaa määritellyt velvoitteet sovitusti ja saa vastavuoroisesti sovitun rahallisen korvauksen (Millward & Hopkins, 1998; Rousseau, 1995). Vakituisten työsuhteessa tyypillisempiä ovat kuitenkin relationaaliset sopimukset, jotka sisältävät myös vastavuoroista panostusta toisiinsa (De Cuyper & De Witte, 2006a; 2007; Millward & Hopkins, 1998). Relationaalisessa sopimuksessa oletetaan, että toisen työpanostus palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella (Rousseau, 1995). Työn epävarmuuden voidaan ajatella rikkovan relationaalisen sopimuksen ja heikentävän siten vakituisten työhyvinvointia (De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007). Määräaikaiset sen sijaan ymmärtävät ja hyväksyvät työn kestoja rajallisuuden, eivätkä koe tässä suhteessa työn epävarmuutta yhtä haitallisesti (De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007).

*Aikapaineita* ovat puolestaan tutkimuksissa raportoineet enemmän vakituksessa työsuhteessa kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät (De Cuyper & De Witte, 2006a; Kirves ym., 2010; Mauno ym., 2011; Parker ym., 2002). Vakituisten työntekijöiden on myös osoitettu työskentelevän pidempiä työviikkoja ja joutuvan määräaikaisia useammin ylitiöihin (Bernhard-Oettel ym., 2005; Kompier ym., 2009). Lisäksi aikapaineiden on havaittu vähentävän työtyytyväisyyttä vakituksilla, muttei määräaikaisilla työntekijöillä (De Cuyper & De Witte, 2006a) ja aikapaineiden on nähty myös lisääntyvän, kun työntekijä siirtyy määräaikaisesta työstä vakituiseen työhön (Mauno ym., 2011; Parker ym., 2002). Aikapaineiden korostuminen vakituksilla työntekijöillä saattaa liittyä siihen, että heillä on vaativampia, vastuullisempia sekä enemmän yllättäen ilmaantuvia ja organisaatioon liittyviä tietoja vaativia työtehtäviä kuin määräaikaisilla työntekijöillä (Mauno ym., 2011; Parker ym., 2002). Saattaa myös olla, että vakituiset työntekijät

uskaltavat ilmaista määräaikaista helpommin työhön liittyviä negatiivisia piirteitä, koska heidän ei tarvitse pelätä työpaikkansa menetystä (Mauno ym., 2011). Vaikka edellä mainitut tutkimukset viittaavat aikapaineiden olevan ensisijassa vakituisen työhön liittyvä piirre, ei tutkimuksissa ole aina havaittu eroja työn aikapaineissa ryhmien välillä (Bernhard-Oettel, 2005; Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Sverke ym., 2000; Wagenaar ym., 2012). Lisäksi Mauno ym. (2011) havaitsivat kahden vuoden seurantalutkimuksessaan, että aikapaineet lisääntyivät ajan kuluessa myös määräaikaisten työntekijöillä, mikä tukee ansahypoteesia.

Määräaikaisten työntekijöiden on ajateltu olevan haavoittuvaisia työpaikoilla myös siksi, että heillä olisi vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja he saisivat työyhteisössä vähemmän tukea (De Cuyper ym., 2008). *Vaikutusmahdollisuuksista* määräaikaisten ja vakituisilla työntekijöillä on saatu ristiriitaisia tuloksia. Joissakin tutkimuksissa on havaittu, että vakituksessa työsuhteessa koetaan vaikutusmahdollisuudet vähäisemmiksi kuin määräaikaisten työsuhteessa (Kirves ym., 2010; Saloniemi ym., 2004). Tätä saattaa selittää esimerkiksi se, että vakituisilta työntekijöiltä vaaditaan määräaikaisten työntekijöiden ohjaamista ja perehdyttämistä työyhteisön rutiineihin, mikä rajoittaa ja kuormittaa heidän omaa työtään. Näin ollen vakituiset voivat kokea vaikutusmahdollisuutensa työhön liittyvien päätösten tekemiseen heikentyneiksi (Kirves ym., 2010; Saloniemi ym., 2004). De Cuyper ja De Witte (2006a) osoittivat, että vaikutusmahdollisuuksien puute myös vähensi työtyytyväisyyttä vakituisilla, muttei määräaikaisten työntekijöillä. Osassa tutkimuksista on havaittu määräaikaisten työntekijöiden raportoivan vähiten työn vaikutusmahdollisuuksia (Kompier ym., 2009; Samuelsson, Houkes, Verdonk, & Hammarström, 2012; Wagenaar ym., 2012). Aina tutkimukset eivät ole onnistuneet osoittamaan eroja vaikutusmahdollisuuksissa ryhmien välillä (Bernhard-Oettel ym., 2005; De Cuyper & De Witte, 2006a; Saloniemi & Zeytinoglu, 2007). Myöskään Mauno ym. (2011) eivät havainneet merkitsevää eroa määräaikaisten ja vakituisilla työntekijöillä työn vaikutusmahdollisuuksissa kahden vuoden seurannassa, vaan vaikutusmahdollisuuksien koettiin vähenevän molemmissa ryhmissä seurannan aikana. Sen sijaan Wagenaar ym. (2012) havaitsivat vaikutusmahdollisuuksien vähenevän viiden vuoden seurannassa vain määräaikaisten työntekijöillä, kun taas vakituisilla ne jopa hivenen lisääntyivät, mikä on linjassa ansahypoteesin kanssa.

Myös *esimieheltä saadun tuen* osalta tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia. Saloniemi ym. (2004) osoittivat, että vakituiset työntekijät kokivat vähemmän esimiehen tukea verrattuna määräaikaisten työntekijöihin. Kirves ym. (2010) havaitsivat saman omassa tutkimuksessaan tosin vain, kun vakituksia verrattiin vapaaehtoisesti määräaikaisten työntekijöihin. Sen sijaan vastentahtoisesti määräaikaisten työsuhteessa olevat kokivat yhtä vähän esimiehen tukea kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Aina ryhmien välillä ei ole pystytty osoittamaan eroa havaitussa

tuen määrässä (Kompier ym., 2009). Tutkimus määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden saamasta esimiehen tuesta on ollut kaikkiaan vähäistä, mahdollisesti siksi, että tutkimuksissa on keskitytty esimieheltä saadun tuen sijasta työyhteisön ilmapiiriin ja työtovereilta saatuun tukeen (De Cuyper ym., 2008). Esimerkiksi pitkittäistutkimuksia, joissa olisi tarkasteltu esimieheltä saatua tukea ajan kuluessa määräaikaisten ja vakituisten, ei löytynyt. Jo aiemmin mainittu teoria psykologisesta sopimuksesta (Rousseau, 1995) antaa kuitenkin yhden selitysmallin, miksi kokemus tuen saannista voi ansahypoteesin mukaisesti vähentyä ajan myötä määräaikaisten työntekijöillä. Saattaa nimittäin olla, että pitkään jatkuneen työsuhteen vuoksi psykologinen sopimus muuttuu määräaikaisten transaktionaalista relationaaliseksi ja määräaikaisten alkavat odottaa, että heidän ahkera työnteko palkitaan lopulta esimiehen toimesta vakituksella työsuhteella. Kun näin ei tapahdukaan, rikkoutuu tämä uusi relationaalinen sopimus ja määräaikaisten kokevat, etteivät saaneet esimieheltä ansaitsemaansa tukea.

Työhyvinvointia määräaikaisten ja vakituisten työntekijöillä tarkastelevat tutkimukset ovat kohdistuneet enimmäkseen työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja yleiseen hyvinvointiin (De Cuyper ym., 2008). Sen sijaan erityisesti *työuupumukseen* tai *työn imuun* keskittyneitä tutkimuksia on vain muutamia ja nekin ovat olleet tuloksissaan ristiriitaisia. Toisinaan määräaikaisten työntekijöiden on havaittu raportoivan yleisesti enemmän uupumusta kuin vakituisten työntekijöiden (Benavides, Benach, Diez-Roux, & Roman, 2000). Mauno ym. (2005) sitä vastoin havaitsivat määräaikaisten työntekijöillä vähemmän työuupumusta kuin vakituksella työntekijöillä. Myös Kirves ym. (2010) havaitsivat määräaikaisten työntekijöillä vähemmän uupumusasteista väsymystä kuin vakituksella työntekijöillä, mutta vain siinä tapauksessa, että he työskentelivät määräaikaisten työsuhteessa vapaaehtoisesti. Aina ryhmien välillä ei ole havaittu työuupumuksessa merkittäviä eroja (Kompier ym., 2009).

Työn imua on yhtäältä havaittu enemmän vakituksella työntekijöillä (Kompier ym., 2009), mutta toisaalta Hakanen (2009) esitti työn imua koskevassa katsauksessaan, että määräaikaisten työntekijöillä olisi hieman enemmän työn imua kuin vakituksella työntekijöillä (ks. myös Mauno ym., 2005). Kirves ym. (2010) eivät puolestaan havainneet tarmokkuudessa eroja ryhmien välillä. Myöskään Mauno ym. (2011) eivät havainneet määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä eroja työn imussa eivätkä työuupumuksessa kahden vuoden seurannan aikana. Tutkimusten ristiriitaisuutta selittänee se, että molempiin työsuhteisiin liittyvät omat vaatimus- ja voimavaratekijänsä, joilla on yhteys työuupumukseen ja työn imuun (De Cuyper ym., 2008). Vaikka tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti tarkastella työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä määräaikaisten ja vakituksella työntekijöillä, JD-R-mallin oletuksiin vedoten voidaan

olettaa, että mikäli määräaikaisuuden pitkittyessä työn vaatimukset lisääntyvät ja voimavarat vähenevät, tällä olisi epäedullinen vaikutus myös työuupumukseen ja työn imuun.

#### 1.4 Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit

Aiempien tutkimustulosten ristiriitaisuus, vähäinen tutkimus psykososiaalisista työn piirteistä, työuupumuksesta sekä työn imusta määräaikaistilla ja vakituistilla työntekijöillä sekä pitkittäistutkimusten puute osoittavat, että tarve lisätutkimuksille määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden eroista koetuissa työn piirteissä ja työhyvinvoinnissa on edelleen ilmeinen. Etenkin on tarpeen tarkastella pitkään jatkuneen määräaikaisuuden vaikutuksia yksilöön. Osalle työntekijöistä määräaikainen työ voi toimia *ponnahduslautana* vakituiseen työhön ilman, että siihen liittyy suurempia negatiivisia seurauksia (De Cuyper ym., 2009; de Lange ym., 2014; Korpi & Levin, 2001; Mauno ym. 2011). Toisaalta jatkuessaan pitkään määräaikaisuus voi myös koitua työntekijälle *ansaksi*, jolloin työn laatu ja työhyvinvointi heikkenevät (Aronsson & Göransson, 1999; De Cuyper ym., 2009b; Mauno ym., 2011; Scherer, 2004).

Tässä tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Eroavatko määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kokemat työn vaatimukset (aikapaineet, työn epävarmuus) kahden vuoden seurannassa?
2. Eroavatko määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kokemat työn voimavarat (vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki) kahden vuoden seurannassa?
3. Eroavatko määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kokema työhyvinvointi (uupumusasteinen väsymys, tarmokkuus) kahden vuoden seurannassa?

Tutkimuksessa oletettiin työmarkkinoiden segmentaatioteoriaa, signaalointiteoriaa ja työn vaatimusten ja voimavarojen mallia mukaillen, että pitkään jatkunut määräaikaisuus koituu työntekijöille *ansaksi*, joka heikentää työn laatua ja työhyvinvointia. Näin ollen tutkimuskysymyksiin asetettiin seuraavat hypoteesit:

H1: Pitkittynyt määräaikaisuus lisää työn vaatimuksia (aikapaineet, työn epävarmuus).

H2: Pitkittynyt määräaikaisuus vähentää työn voimavaroja (vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki).

H3: Pitkittynyt määräaikaisuus lisää uupumusasteista väsymystä ja vähentää tarmokkuutta työssä.



## 2. MENETELMÄT

### 2.1 Tutkittavat ja aineiston keruu

Tämä tutkimus liittyy Suomen Akatemian rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tutkimusprojektin tarkoituksena oli selvittää, kuinka määräaikaaisessa työsuhteessa olevat kokevat työnsä ja hyvinvointinsa. Tässä tutkimuksessa käytettiin hankkeen vuosina 2008, 2009 ja 2010 kerättyjä verkkoaineistoja.

Tutkimus kohdistui kahden suomalaisen monialaisen yliopiston päätoimiseen henkilökuntaan. Kyselyn ulkopuolelle jätettiin äitiys-, vanhempain-, hoito-, vuorottelu- tai kokoaikaisella virkavapaalla olevat työntekijät. Kutsu tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin McInterview-ohjelman avulla suoraan työntekijöiden sähköpostiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui kirjautumalla kyselyyn sähköpostissa olleesta linkistä henkilökohtaisella id-tunnisteella ja salasanalla. Ensimmäinen kysely tavoitti 4408 työntekijää, joista 2137 vastasi kyselyyn kokonaan. Vastausprosentti jäi 48,5:een. Ensimmäisen yliopiston kohdalla otos edusti koko yliopistoa vain henkilöstöryhmän osalta. Yliedustettuina olivat naiset, kasvatustieteellinen tiedekunta sekä 40–54-vuotiaat työntekijät. Toisen yliopiston kohdalla otos edusti koko yliopistoa iän ja henkilöstöryhmän suhteen, mutta yliedustettuina olivat naiset, määräaikaiset työntekijät sekä kasvatustieteellinen tiedekunta.

Seurantakysely lähetettiin ainoastaan työntekijöille, jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kyselyyn ja työskentelivät yhä yliopistoissa. Toinen kysely tavoitti 2020 työntekijää, joista 1314 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti oli 65. Viimeinen kysely lähetettiin vain kahteen aiempaan kyselyyn vastanneille, jotka olivat yhä töissä yliopistoissa. Kysely tavoitti 1225 työntekijää, joista 926 vastasi kyselyyn eli vastausprosentiksi saatiin 75,6. Seurantakyselyyn liittyvää katoa analysoitiin vertailemalla seurantakyselyihin osallistuneiden ja tutkimuksesta poisjääneiden eroja taustatekijöissä ja tutkimuksessa käytetyissä muuttujissa  $\chi^2$ -riippumattomuustestien ja standardoitujen jäännösten sekä riippumattomien otosten t-testien avulla. Tulokset on koottu taulukkoon 1. Taulukosta nähdään, että seurantaan osallistuneet olivat hivenen vanhempia, he olivat olleet kauemmin työelämässä ja nykyisessä työpaikassa, ja he olivat todennäköisemmin vakituisessa työsuhteessa kuin poisjääneet. Poisjääneet olivat seurantaan osallistuneita useammin tutkimustehtävissä. Lisäksi seurantaan osallistuneet työskentelivät pidempiä työviikkoja, raportoivat enemmän aikapaineita ja vähemmän työn epävarmuutta kuin seurannasta poisjääneet.

TAULUKKO 1. Katoanalyysin tulokset

	Vastaajat				
	1. tutkimus- kerralla vastanneet  <i>n</i> = 2137	kaikilla 3 tutkimus- kerralla vastanneet  <i>n</i> = 926			
	% tai ka (kh)	% tai ka (kh)	$\chi^2/t$	<i>df</i>	<i>p</i>
<b>Taustatekijät</b>					
Sukupuoli					
Mies	34,9	33,4	0.57	1	.45 ns
Nainen	65,1	66,6			
Korkein koulutus					
Enintään alempi korkeakoulututkinto	25,6	23,9	3.55	2	.17 ns
Ylempi korkeakoulututkinto	44,5	42,4			
Lisensiaatti tai tohtori	29,9	33,7			
Henkilöstöryhmä					
Opetus	32,0	35,9	6.28	2	< .05
Tutkimus	25,5 <sup>b</sup>	21,3 <sup>a</sup>			
Muut (esim. hallinto)	42,4	42,9			
Työsuhtedyyppi					
Vakituinen	37,6 <sup>a</sup>	49,4 <sup>b</sup>	29.77	1	<.001
Määräaikainen	62,4 <sup>b</sup>	50,6 <sup>a</sup>			
Ikä	42,10 (11,41)	43,83 (10,58)	-3.59	2027	< .001
Työvuosien lkm	18,40 (11,60)	20,03 (10,92)	-3.30	2013	< .01
Nykyisessä työpaikassa vuosia	10,81 (10,05)	11,88 (9,70)	-2.33	1874	< .05
Viikkotyötuntimäärä	40,50 (7,66)	41,40 (7,11)	-2.76	2120	< .01
<b>Muuttujat</b>					
Aikapaineet	3,38 (0,79)	3,51 (0,77)	-3.72	2135	< .001
Työn epävarmuus	3,39 (1,73)	3,23 (1,70)	2.18	2135	< .05
Vaikutusmahdollisuudet	3,49 (0,77)	3,48 (0,71)	0.11	2053	.91 ns
Esimiehen tuki	3,52 (1,16)	3,60 (1,15)	-1.54	2135	.12 ns
Uupumusasteinen väsymys	3,15 (1,22)	3,19 (1,25)	-0.77	2135	.45 ns
Tarmokkuus	4,78 (0,97)	4,84 (0,99)	-1.30	2135	.19 ns

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

a = odotettua pienempi osuus, mukautettu standardoitu residuaali  $\leq -2$

b = odotettua suurempi osuus, mukautettu standardoitu residuaali  $\geq 2$

Tähän tutkimukseen valittiin vain sellaiset työntekijät, joiden työsuhte pysyi joko määräaikaisena tai vakituksena seurannan aikana, joten lopullinen tutkittavien määrä oli 818. Tutkittavista 47,4 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Enemmistö (66,5 %) tutkittavista oli naisia. Tutkittavien ikä vaihteli välillä 22–65 keski-ikä ollessa 44 vuotta. Tutkittavista oli 22–39-vuotiaita 35,9 %, 40–54-vuotiaita 43,8 % ja yli 54-vuotiaita 20,3 %. Enintään alemman korkeakoulututkinnon oli suorittanut 23,6 %, 43,2 %:lla oli ylempi korkeakoulututkinto ja lisensiaatin tai tohtorin tutkinto oli 33,2 %:lla. Tutkittavista 36,1 % kuului opetushenkilökuntaan, 22,5 % tutkimushenkilökuntaan ja muissa lähinnä hallintotehtävissä työskenteli 41,4 %. Taulukosta 2 voidaan havaita, että suurin osa tutkittavista työskenteli erillislaitoksissa, kasvatustieteellisessä tiedekunnassa sekä yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Vähiten tutkittavia oli kauppa- ja hallintotieteellisessä tiedekunnassa. Tutkittavat olivat olleet työelämässä keskimäärin 20 vuotta (vaihteluväli 1–50 vuotta) ja siitä nykyisessä työssä keskimäärin 12 vuotta (vaihteluväli 1–40 vuotta). Keskimääräinen työaika oli 41 tuntia viikossa (vaihteluväli 20–70 tuntia).

TAULUKKO 2. Tutkittavien ( $n = 818$ ) jakautuminen tiedekunnan mukaan

Tiedekunta	$n$	%
Erillislaitokset	224	27,4
Kasvatustieteellinen	101	12,3
Yhteiskuntatieteellinen	98	12,0
Humanistinen	88	10,8
Matemaattis-luonnontieteellinen	78	9,5
Hallintovirasto	53	6,5
Lääketieteellinen	49	6,0
Liikuntatieteellinen	38	4,6
Informaatiotieteellinen	36	4,4
Informaatioteknologia	23	2,8
Kauppa- ja hallintotieteellinen	21	2,6
Kauppakorkeakoulu	9	1,1

## 2.2 Menetelmät ja muuttujat

Henkilökunnalle lähetetyissä kyselylomakkeissa kartoitettiin työntekijöiden taustatekijöitä, nykyistä työsuhdetyyppejä, kokemusta työstä ja työhyvinvoinnista, työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä yleistä terveydentilaa. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin tietoa taustatekijöistä, työsuhdetyypeistä, työn vaatimuksista, työn voimavaroista sekä työhyvinvoinnista.

Työn vaatimuksista tarkasteltiin työn epävarmuutta ja aikapaineita. *Työn epävarmuutta* mitattiin De Witten (2000) kehittämän mittarin neljällä osiolla (esim. ”Pelkään, että menetän työni”). Osioihin vastattiin seitsenportaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Osioiden summamuuttujan Cronbachin  $\alpha$  oli ensimmäisellä mittauksella 0.93, toisella kerralla 0.94 ja kolmannella kerralla 0.90.

*Aikapaineiden* mittaamisessa käytettiin hyväksi QPSNordic-yleiskyselyä (Elo ym., 2001). Aikapaineita kartoitettiin kolmella osiolla (esim. ”Onko sinulla liikaa töitä?”). Osioihin vastattiin viisiportaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Osioista muodostetun summamuuttujan Cronbachin  $\alpha$  oli ensimmäisellä kerralla 0.82, toisella 0.81 ja kolmannella kerralla 0.83.

Työn voimavaroista tarkasteltiin vaikutusmahdollisuuksia ja esimieheltä saatua tukea. *Vaikutusmahdollisuuksien* mittaaminen perustui myös QPSNordic-kyselyyn ja niitä kartoitettiin neljällä osiolla (esim. ”Voitko määrittää oman työtahtisi?”). Vastaukset valittiin viisiportaiselta asteikolta (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Osioiden summamuuttujan Cronbachin  $\alpha$  oli ensimmäisellä kerralla 0.72, toisella kerralla 0.73 ja kolmannella kerralla 0.75.

*Esimieheltä saadun tuen* mittaaminen perustui niin ikään QPSNordic-kyselyyn ja sitä kartoitettiin kahdella osiolla (esim. ”Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi lähimmältä esimieheltäsi?”). Tässäkin vastaukset valittiin viisiportaiselta asteikolta (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Molemmat osiot sisältävän summamuuttujan Cronbachin  $\alpha$  oli ensimmäisellä kerralla 0.91 ja toisella ja kolmannella kerralla 0.92.

Työhyvinvointia tarkasteltiin uupumusasteisen väsymyksen ja tarmokkuuden avulla. *Uupumusasteista väsymystä* arvioitiin Maslachin yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää MBI-GS:ää käyttäen (Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Osioita oli käytössä kolme (esim. ”Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työssäni”), joihin vastattiin seitsenportaisella asteikolla (1 = en koskaan, 7 = aina). Osioiden summamuuttujan Cronbachin  $\alpha$  oli ensimmäisellä mittauksella 0.89, toisella 0.87 ja kolmannella kerralla 0.90.

*Tarmokkuutta* mitattiin Schaufelin, Bakkerin ja Salanovan (2006) kehittämää työn imun lyhennettyä arviointimenetelmää käyttäen. Osioita oli kolme (esim. ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”) ja niihin vastattiin niin ikään seitsenportaisella asteikolla (1 = en koskaan, 7 = aina). Osioista muodostetun summamuuttujan Cronbachin  $\alpha$  oli ensimmäisellä mittauksella 0.89, toisella ja kolmannella kerralla 0.90.

## 2.3 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin käyttäen SPSS 19.0 -ohjelmaa. Aineiston analysointia varten muodostettiin kaksi ryhmää sen perusteella, oliko työntekijöiden työsuhde pysynyt vakituksena vai määräaikaisena tutkitun kahden vuoden ajan (2008–2010). Aluksi tarkasteltiin ryhmien välisiä eroja taustekijöissä ensimmäisellä tutkimuskerralla  $\chi^2$ -riippumattomuustestien ja standardoitujen jäännösten sekä riippumattomien otosten t-testien avulla. Mikäli varianssien yhtäsuuruusehto ei toteutunut, katsottiin tulokset korjatuista arvoista ja selvyiden vuoksi vapausasteet pyöristettiin lähimpään kokonaislukuun. Näiden analyysien perusteella havaittiin, että ryhmien välillä oli useita eroja. Erojen johdosta analyyseissa päätettiin vakioda koulutus ja/tai ikä, koska ne korreloivat tilastollisesti merkittävästi myös muihin taustatekijöihin, joissa vakituiset ja määräaikaiset työntekijät erosivat toisistaan. Koulutus ja ikä lisättiin aluksi analyyseihin sen perusteella korreloivatko ne merkittävästi riippuvien muuttujien kanssa. Ne kuitenkin poistettiin lopuksi analyyseista, mikäli ne eivät olleet mallissa tilastollisesti merkitseviä selittäjiä.

Työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä niissä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia analysoitiin 2 (ryhmä)  $\times$  3 (aika) toistettujen mittausten varianssi- ja kovarianssianalyyseilla. Nämä analyysit tehtiin erikseen kullekin riippuvalle muuttujalle. Koettua työhyvinvointia analysoitaessa hyödynnettiin 2 (ryhmä)  $\times$  3 (aika) toistettujen mittausten monimuuttujaista (multivariate) kovarianssianalyysejä (MANCOVA), koska riippuvat muuttujat korreloivat tilastollisesti merkittävästi keskenään. Aluksi tarkasteltiin ryhmän ja ajan yhdysvaikutusta, joka kertoo tapahtuuko ryhmien välillä erilaisia muutoksia ajan kuluessa. Mikäli yhdysvaikutus löytyi, ryhmän ja ajan päävaikutuksia ei tarkasteltu erikseen, koska ne ovat merkityksettömiä, kun yhdysvaikutus on löydetty. Yhdysvaikutuksen löydyttyä analyysejä jatkettiin vertailemalla mahdollisia eroja eri tutkimuskertojen välillä erikseen määräaikaisilla ja vakituksilla työntekijöillä toistettujen mittausten kovarianssianalyyseilla sekä määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden mahdollisia eroja erikseen jokaisella tutkimuskerralla yksisuuntaisilla kovarianssianalyyseilla, jotta nähtäisiin, miten havaittu yhdysvaikutus ilmenee. Nämä vertailut suoritettiin Bonferroni-korjauksin. Mikäli yhdysvaikutusta

ei löytynyt, tarkasteltiin erikseen ryhmän ja ajan päävaikutuksia. Ryhmän päävaikutus kertoo ryhmien välisestä tasoerosta eri mittauskerroilla ja ajan päävaikutus kertoo ajassa tapahtuneiden muutosten samansuuntaisuudesta. Koska yhdessäkään analyysissä sfäärisyysehto ei toteutunut, tulokset katsottiin Greenhouse-Geisserin korjatuista arvoista. Selvyyden vuoksi vapausasteet pyöristettiin lähimpään kokonaislukuun.

### 3. TULOKSET

#### 3.1 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erot taustatekijöissä

Vertailtaessa vakituisia ja määräaikaista työntekijöitä taustatekijöissä havaittiin, että vakituiset olivat vanhempia, heillä oli takanaan enemmän vuosia työelämässä ja nykyisessä työpaikassa, mutta määräaikaisten oli korkeampi koulutus (ks. taulukko 3). Suurin osa määräaikaisten työskenteli tutkimustehtävissä, kun taas vakituisista suurin osa oli opetus- tai muissa tehtävissä. Sukupuolen ja viikkotyötuntimäärän suhteen vakituisilla ja määräaikaisten ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

TAULUKKO 3. Eroja taustatekijöissä vakituisilla ja määräaikaisten työntekijöillä

	Työsuhtedyyppi		$\chi^2/ t$	df	p
	Vakituinen n = 430	Määräaikainen n = 388			
	% tai ka (kh)	% tai ka (kh)			
Sukupuoli					
Mies	34,7	32,2	0.54	1	.46 ns
Nainen	65,3	67,8			
Korkein koulutus					
Enintään alempi korkeakoulututkinto	30,5 <sup>b</sup>	16,0 <sup>a</sup>	28.77	2	< .001
Ylempi korkeakoulututkinto	36,0 <sup>a</sup>	51,0 <sup>b</sup>			
Lisensiaatti tai tohtori	33,5	33,0			
Henkilöstöryhmä					
Opetus	40,0 <sup>b</sup>	31,7 <sup>a</sup>	184.16	2	< .001
Tutkimus	4,2 <sup>a</sup>	42,8 <sup>b</sup>			
Muut (esim. hallinto)	55,8 <sup>b</sup>	25,5 <sup>a</sup>			
Ikä	49,63 (8,1)	37,43 (9,4)	19.53	753	< .001
Työvuosien lkm	26,02 (9,0)	13,37 (9,1)	19.78	805	< .001
Nykyisessä työpaikassa vuosia	16,73 (10,0)	6,27 (5,7)	18.04	695	< .001
Viikkotyötuntimäärä	41,77 (7,6)	40,88 (6,4)	1.83	808	.07 ns

ka = keskiarvo, kh = keskihajonta

a = odotettua pienempi osuus, mukautettu standardoitu residuaali  $\leq -2$

b = odotettua suurempi osuus, mukautettu standardoitu residuaali  $\geq 2$

### 3.2 Muuttujien väliset yhteydet

Muuttujien väliset yhteydet on esitelty taulukossa 4. Taustatekijöistä koulutus ja/tai ikä otettiin analyyseissa huomioon, koska ne olivat yhteydessä muihin taustatekijöihin, joissa ryhmien välillä oli eroja. Taulukosta 4 havaitaan, että kaikki tutkitut muuttujat olivat kohtuullisen pysyviä seurannan aikana ( $r = .65-.77$ ). Pysyvimpiä olivat aikapaineet, jossa tutkimuskertojen väliset korrelaatiot vaihtelivat välillä  $.70-.75$ , vaikutusmahdollisuudet, joiden kohdalla korrelaatiot vaihtelivat välillä  $.71-.77$ , sekä uupumusasteinen väsymys ( $r = .71-.75$ ) ja tarmokkuus ( $r = .72-.75$ ). Pysyvyys oli vähäisintä esimiehen tuessa ( $r = .60-.69$ ) sekä työn epävarmuudessa ( $r = .65-.71$ ).

Työn vaatimukset (aikapaineet, työn epävarmuus) eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa millään tutkimuskerralla, mutta työn voimavarojen (vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki) välillä oli lievä positiivinen yhteys kaikilla tutkimuskerroilla ( $r = .21-.28$ ). Hyvinvointia mittaavilla uupumusasteisella väsymyksellä ja tarmokkuudella oli melko voimakas negatiivinen yhteys kaikilla tutkimuskerroilla ( $r = -.70--.74$ ).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin oletusten mukaisesti työn vaatimuksilla ja voimavaroilla oli negatiivinen yhteys. Aikapaineilla oli tilastollisesti merkitsevä lievä negatiivinen yhteys sekä vaikutusmahdollisuuksiin että esimiehen tukeen kaikilla tutkimuskerroilla ( $r = -.17--.36$ ). Työn epävarmuudella oli tilastollisesti merkitsevä lievä negatiivinen yhteys vaikutusmahdollisuuksiin ensimmäisellä tutkimuskerralla ja esimiehen tukeen toisella ja kolmannella tutkimuskerralla ( $r = -.07--.12$ ).

Niin ikään työn vaatimusten ja voimavarojen mallin oletusten mukaisesti työn vaatimuksilla (aikapaineet, työn epävarmuus) oli tilastollisesti merkitsevä lievä positiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ( $r = .21-.48$ ) ja lievä negatiivinen yhteys tarmokkuuteen kaikilla tutkimuskerroilla ( $r = -.12--.27$ ). Työn voimavaroilla (vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki) oli päinvastoin tilastollisesti merkitsevä lievä positiivinen yhteys tarmokkuuteen ( $r = .16-.30$ ) ja lievä negatiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen kaikilla tutkimuskerroilla ( $r = -.26--.34$ ).



TAULUKKO 4. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttuja	<i>ka</i>	<i>kh</i>	1. <sup>S</sup>	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Taustamuuttujat									
1. Koulutus <sup>S1</sup>	–	–	–						
2. Ikä vuosina	43,86	10,68	.09*	–					
Tutkimuskerta 1									
3. Aikapaineet	3,48	0,76	.24***	.15***	–				
4. Työn epävarmuus	3,21	1,69	–.09**	–.25***	.00	–			
5. Vaikutus- mahdollisuudet	3,49	0,71	.18***	–.22***	–.33***	–.07*	–		
6. Esimiehen tuki	3,61	1,16	–.09**	–.12**	–.19***	–.07	.26***	–	
7. Uupumus	3,19	1,25	.04	–.10**	.44***	.24***	–.26***	–.27***	–
8. Tarmokkuus	4,84	0,98	.01	.27***	–.12**	–.26***	.16***	.23***	–.70***
Tutkimuskerta 2									
9. Aikapaineet	3,46	0,74	.23***	.11**	.75***	–.05	–.28***	–.14***	.36***
10. Työn epävarmuus	3,21	1,65	–.03	–.31***	–.02	.71***	.01	–.06	.19***
11. Vaikutus- mahdollisuudet	3,51	0,72	.23***	–.19***	–.26***	–.04	.77***	.20***	–.22***
12. Esimiehen tuki	3,62	1,13	–.11**	–.08*	–.17***	–.04	.17***	.66***	–.22***
13. Uupumus	3,20	1,22	.03	–.11**	.36***	.18***	–.21***	–.18***	.72***
14. Tarmokkuus	4,84	1,00	.03	.23***	–.09**	–.19***	.14***	.15***	–.56***
Tutkimuskerta 3									
15. Aikapaineet	3,44	0,77	.20***	.06	.70***	–.02	–.29***	.16***	.38***
16. Työn epävarmuus	3,33	1,67	–.01	–.31***	–.05	.65***	.02	–.04	.19***
17. Vaikutus- mahdollisuudet	3,51	0,72	.17***	.19***	–.26***	–.06	.71***	.20***	–.24***
18. Esimiehen tuki	3,50	1,19	–.13***	–.06	–.17***	–.10**	.19***	.60***	–.25***
19. Uupumus	3,17	1,28	.00	–.08*	.33***	.18***	–.22***	–.20***	.71***
20. Tarmokkuus	4,84	1,03	.06	.20***	–.08*	–.24***	.17***	.15***	–.57***

\*\*\*  $p < .001$  \*\*  $p < .01$  \*  $p < .05$ <sup>S</sup> = Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin<sup>1</sup> = Koulutus: 1 = enintään alempi korkeakoulututkinto, 2 = ylempi korkeakoulututkinto,

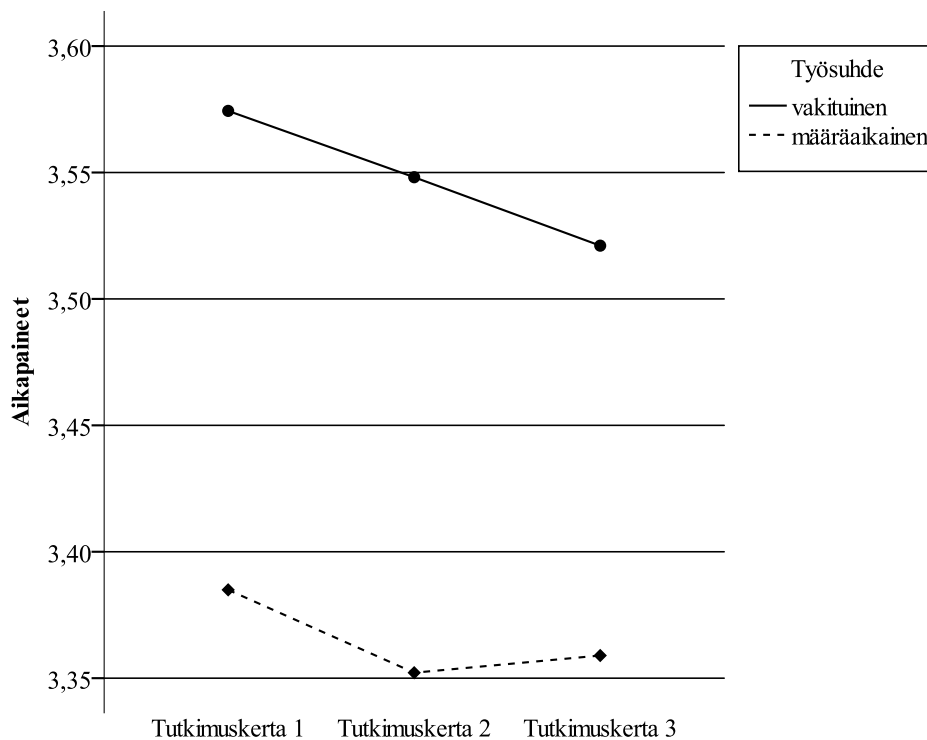
3 = lisensiaatti tai tohtori

TAULUKKO 4 jatkuu

8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
—											
-.10**	—										
-.23***	-.07*	—									
.14***	-.32***	.00	—								
.20***	-.17***	-.11**	.21***	—							
-.59***	.41***	.21***	-.28***	-.30***	—						
.76***	-.12**	-.26***	.17***	.24***	-.73***	—					
-.12**	.74***	-.02	-.31***	-.17***	.41***	-.12***	—				
-.22***	-.07*	.69***	.02	-.06	.19***	-.22***	-.02	—			
.18***	-.28***	-.02	.75***	.20***	-.28***	.20***	-.36***	-.03	—		
.23***	-.14***	-.11**	.19***	.69***	-.27***	.24***	-.19***	-.12**	.28***	—	
-.57***	.34***	.18***	-.24***	-.25***	.75***	-.60***	.48***	.22***	-.34***	-.33***	—
.72***	-.09*	-.23***	.18***	.22***	-.63***	.77***	-.18***	-.27***	.30***	.29***	-.74***

### 3.3 Erot ja mahdolliset muutokset työn vaatimuksissa määräaika- ja vakituisilla työntekijöillä

Analyysien tulokset on koottu taulukkoon 5. Aikapaineita analysoitaessa vakioitiin aluksi koulutus ja ikä, koska molemmat korreloivat tilastollisesti merkitsevästi aikapaineiden kanssa (ks. taulukko 4). Analyysiin jätettiin kuitenkin vain koulutus ( $p < .001$ ,  $\eta^2 = .05$ ), koska ikä ei ollut mallissa tilastollisesti merkitsevä selittäjä ( $p = .81$ ). Toistettujen mittausten kovarianssianalyysissa [2 (ryhmä)  $\times$  3 (aika)] ajalla ja ryhmällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ( $F(2,1601) = 0.42$ ,  $p = .65$ ). Ajalla ei ollut myöskään tilastollisesti merkitsevää päävaikutusta ( $F(2,1601) = 0.59$ ,  $p = .55$ ). Ryhmällä oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä päävaikutus ( $F(1,815) = 15.57$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .02$ ). Keskiarvojen vertailut osoittivat, että vakituiset kokivat aikapaineita määräaika- ja vakituisilla työntekijöillä enemmän koko seurannan ajan (ks. kuvio 3).



KUVIO 3. Työn aikapaineet vakituisilla ja määräaika- ja vakituisilla kahden vuoden seurannassa

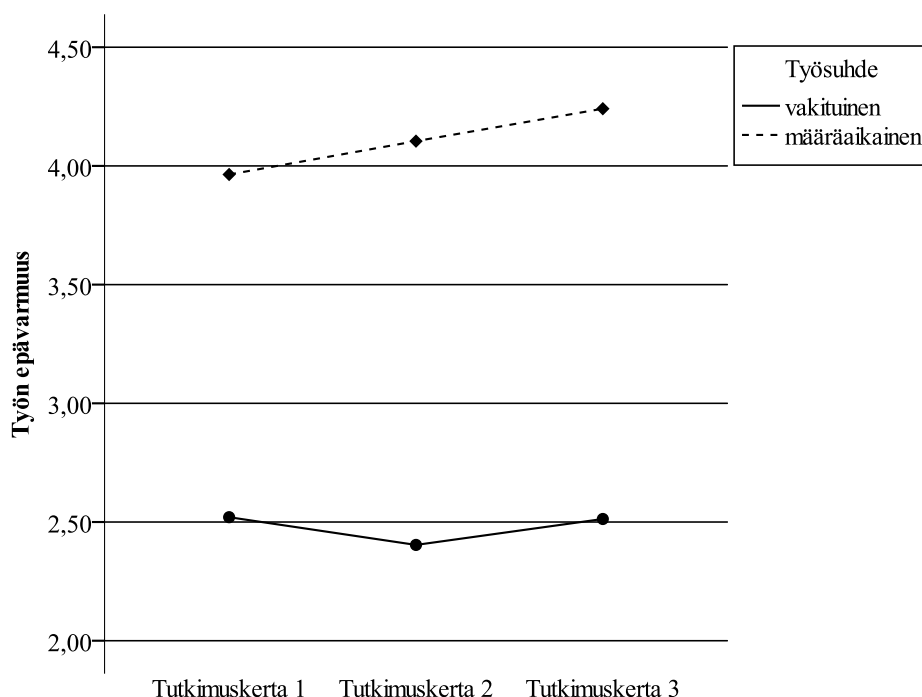
TAULUKKO 5. Muuttujien keskiarvot (ka) ja keskivirheet (kv) tutkimuskerroittain vakituksilla ja määräaikaisilla työntekijöillä sekä toistettujen mittausten varianssianalyysien tulokset

	Vakituinen ( $n = 430$ )				Määräaikainen ( $n = 388$ )			
	ka (kv)		ka (kv)		Aika		Ryhmä	
	T1	T2	T3	T1	T2	T3	F	Aika × ryhmä
Aikapaineet <sup>a</sup>	3,57 (0,036)	3,55 (0,035)	3,52 (0,036)	3,39 (0,037)	3,35 (0,036)	3,36 (0,038)	0.59 ns	15.57***
Työn epävarmuus	2,52 (0,074)	2,40 (0,068)	2,51 (0,069)	3,96 (0,078)	4,10 (0,072)	4,24 (0,073)	5.15**	347.33***
Vaikutusmahdollisuudet <sup>ab</sup>	3,36 (0,037)	3,40 (0,037)	3,43 (0,038)	3,63 (0,039)	3,64 (0,039)	3,62 (0,040)	1.00 ns	19.49***
Esimiehen tuki <sup>a</sup>	3,53 (0,056)	3,58 (0,055)	3,50 (0,059)	3,74 (0,059)	3,68 (0,058)	3,52 (0,061)	0.88 ns	2.33 ns
Uupumus <sup>b</sup>	3,25 (0,067)	3,24 (0,065)	3,22 (0,069)	3,13 (0,072)	3,15 (0,070)	3,12 (0,073)	0.42 ns	1.14 ns
Tarmokkuus <sup>b</sup>	4,84 (0,051)	4,86 (0,052)	4,85 (0,054)	4,84 (0,055)	4,83 (0,056)	4,83 (0,058)	2.81 ns	0.06 ns

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

a = koulutus kontrolloitu, b = ikä kontrolloitu

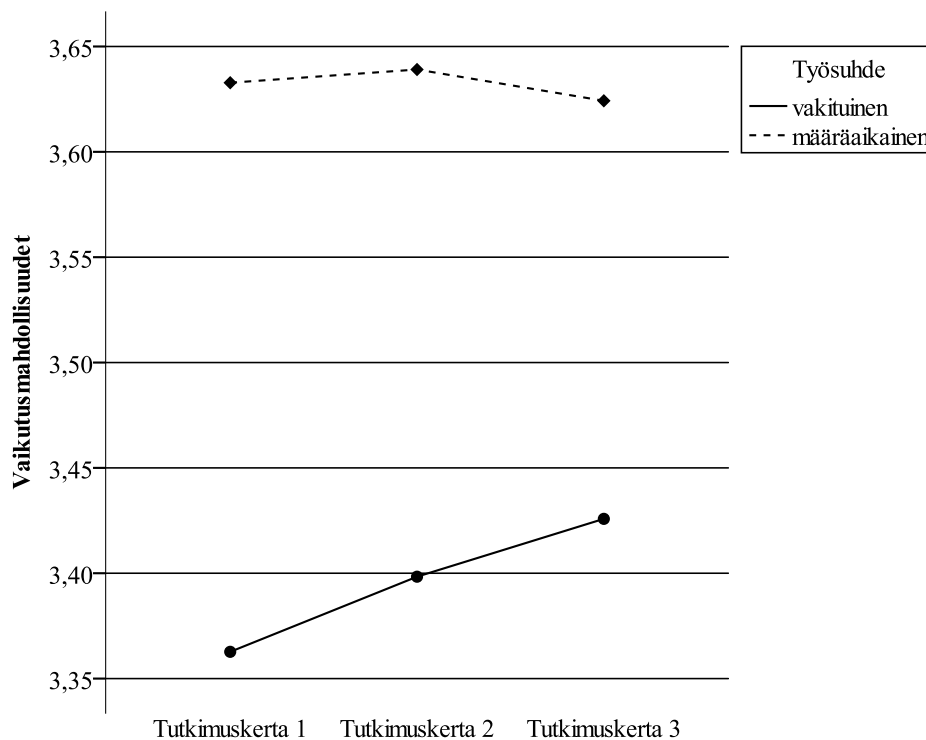
Työn epävarmuutta analysoitaessa vakioitiin aluksi ikä, koska se korreloi tilastollisesti merkitsevästi työn epävarmuuden kanssa (ks. taulukko 4). Ikä kuitenkin poistettiin analyysistä, koska se ei ollut mallissa tilastollisesti merkitsevä selittäjä ( $p = .55$ ). Toistettujen mittausten varianssianalyyseissa [2 (ryhmä)  $\times$  3 (aika)] ajalle ja ryhmälle löytyi tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus ( $F(2, 1609) = 5.70, p < .01, \eta^2 = .007$ ). Tutkimuskertojen välisiä eroja erikseen vakituisilla ja määräaikaishenkilöillä tarkastelleet toistettujen mittausten kovarianssianalyytit ja parivertailut osoittivat, että vakituisilla työntekijöillä työn epävarmuus ei vaihdellut tutkimuskertojen välillä ( $p$ -arvot  $> .05$ ). Sen sijaan määräaikaishenkilöillä epävarmuus lisääntyi ensimmäisen ja kolmannen tutkimuskerran välillä ( $p < .01$ ) (ks. kuvio 4). Ryhmien välisiä eroja erikseen jokaisella tutkimuskerralla tarkastelleet yksisuuntaiset varianssianalyytit osoittivat, että määräaikaishenkilöt kokivat sekä ensimmäisellä ( $p < .001$ ), toisella ( $p < .001$ ) että kolmannella ( $p < .001$ ) tutkimuskerralla enemmän työn epävarmuutta kuin vakituiset työntekijät.



KUVIO 4. Työn epävarmuus vakituisilla ja määräaikaishenkilöillä kahden vuoden seurannassa

### 3.4 Erot ja mahdolliset muutokset työn voimavaroissa määräaikailla ja vakituisilla työntekijöillä

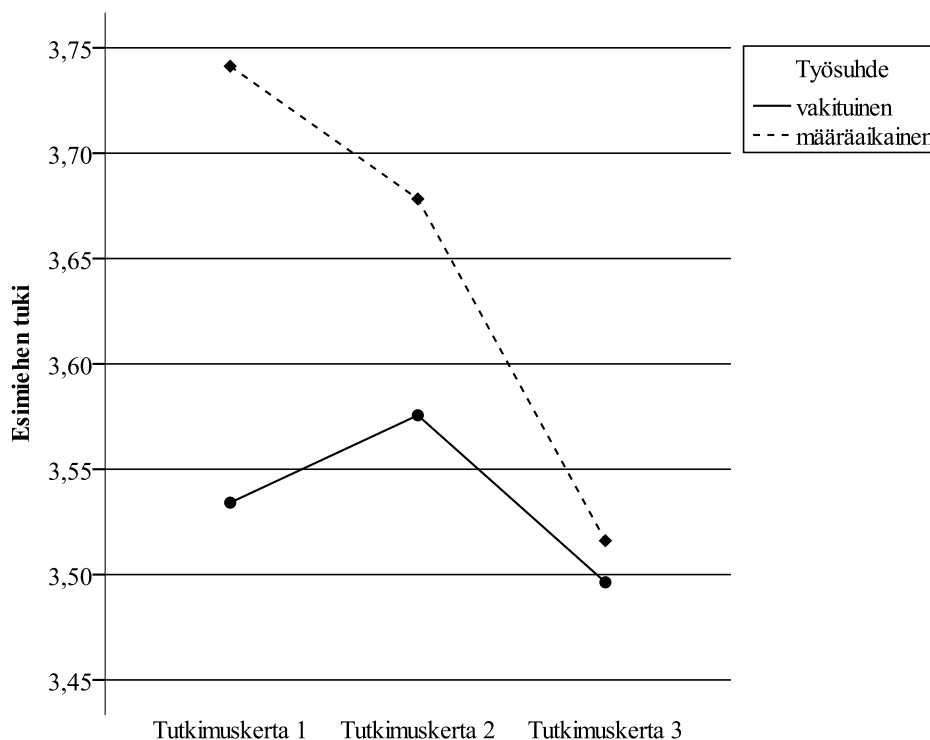
Vaikutusmahdollisuuksia analysoitaessa vakioitiin sekä koulutus ( $p < .001$ ,  $\eta^2 = .03$ ) että ikä ( $p < .001$ ,  $\eta^2 = .02$ ), koska ne korreloivat tilastollisesti merkitsevästi vaikutusmahdollisuuksien kanssa (ks. taulukko 4). Toistettujen mittausten kovarianssianalyysissä  $[2 \text{ (ryhmä)} \times 3 \text{ (aika)}]$  ajalla ja ryhmällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ( $F(2,1566) = 1.30$ ,  $p = .27$ ). Ajalla ei ollut myöskään tilastollisesti merkitsevää päävaikutusta ( $F(2,1566) = 1.00$ ,  $p = .37$ ), mutta ryhmällä oli tilastollisesti merkitsevä päävaikutus ( $F(1,800) = 19.49$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .02$ ). Keskiarvojen vertailut osoittivat, että määräaikaissa työsuhhteissa olevat kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin vakituisessa työsuhhteissa olevat koko seurannan ajan (ks. kuvio 5).



KUVIO 5. Vaikutusmahdollisuudet vakituisilla ja määräaikailla kahden vuoden seurannassa

Esimieheltä saatua tukea analysoitaessa vakioitiin aluksi ikä ja koulutus, koska molemmat korreloivat tilastollisesti merkitsevästi esimieheltä saadun tuen kanssa (ks. taulukko 4). Analyysiin jätettiin kuitenkin vain koulutus ( $p < .01$ ,  $\eta^2 = .01$ ), koska ikä ei ollut mallissa tilastollisesti merkitsevä selittäjä ( $p = .23$ ). Toistettujen mittausten kovarianssianalyysissä  $[2 \text{ (ryhmä)} \times 3 \text{ (aika)}]$

ajalla ja ryhmällä oli tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus ( $F(2, 1526) = 3.70, p < .05 \eta^2 = .005$ ). Tutkimuskertojen välisiä eroja erikseen määräaikaaisille ja vakituksille työntekijöille tarkastelleet toistettujen mittausten kovarianssianalyysit ja parivertailut osoittivat, että vakituisten työntekijöiden kokemus esimieheltä saadusta tuesta ei eronnut tutkimuskertojen välillä ( $p$ -arvot  $> .05$ ) (ks. kuvio 6). Määräaikaaisilla työntekijöillä kokemus esimieheltä saadusta tuesta sen sijaan väheni ensimmäisen ja kolmannen ( $p < .001$ ) ja tilastollisesti merkitsevästi myös toisen ja kolmannen ( $p < .01$ ) tutkimuskerran välillä. Ryhmien välisiä eroja erikseen jokaisella tutkimuskerralla tarkastelleet yksisuuntaiset varianssianalyysit osoittivat, että ensimmäisellä tutkimuskerralla määräaikaaiset kokivat saavansa enemmän tukea esimieheltä kuin vakituiset työntekijät ( $p < .05$ ), mutta toisella ja kolmannella tutkimuskerralla ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p$ -arvot  $> .05$ ).



KUVIO 6. Esimiehen tuki vakituksilla ja määräaikaaisilla kahden vuoden seurannassa

### 3.5 Erot ja mahdolliset muutokset koetussa työhyvinvoinnissa määräaikaaisilla ja vakituksilla työntekijöillä

Koska uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus korreloivat voimakkaasti keskenään (ks. taulukko 4), hyödynnettiin niiden analysoimisessa MANOVA. Analyysissa otettiin huomioon kovariaattina ikä ( $p < .001, \eta^2 = .05$ ), koska se korreloi tilastollisesti merkitsevästi sekä uupumuksen että

tarmokkuuden kanssa (ks. taulukko 3). Toistettujen mittausten MANCOVA [ $2$  (ryhmä)  $\times$   $3$  (aika)] osoitti, että ajalla ja ryhmällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ( $F(4,798) = 0.10$ ,  $p = .98$ ). Ajalla ( $F(4,798) = 1.37$ ,  $p = .24$ ) tai ryhmällä ( $F(2,800) = 1.95$ ,  $p = .14$ ) ei havaittu myöskään tilastollisesti merkitseviä päävaikutuksia.

Tarkasteltaessa uupumusasteista väsymystä ja tarmokkuutta erikseen havaittiin, ettei kummankaan kohdalla ajan tai ryhmän päävaikutukset, eikä ajan ja ryhmän yhdysvaikutukset olleet tilastollisesti merkitseviä. Täten sekä vakituiset että määräaikaikaiset kokivat sekä uupumusasteista väsymystä että tarmokkuutta yhtä paljon koko seurannan ajan (ks. taulukko 5).



## 4. POHDINTA

### 4.1 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, eroavatko vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kokemukset työn piirteistä ja työhyvinvoinnista ja tapahtuuko näissä kokemuksissa muutoksia kahden vuoden seurannan aikana. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä sovellettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, jossa työn piirteet voidaan jakaa kahteen kategoriaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, ym., 2001). Lisäksi malli olettaa, että työn vaatimustekijät johdattavat työntekijän energian ehtymisen polun kautta työuupumukseen ja työn voimavaratekijät motivaatiopolun kautta työn imuun.

Tutkimukseen osallistui kahden suomalaisen yliopiston henkilökuntaa, jotka arvioivat kolmena ajankohtana kokemiaan työn vaatimuksia (aikapaineita ja työn epävarmuutta), työn voimavaroja (vaikutusmahdollisuuksia ja esimieheltä saamaansa tukea) sekä työhyvinvointia (uupumusasteista väsymystä ja tarmokkuutta). Työn vaatimusten ja voimavarojen valinnassa hyödynnettiin ajatuksia Karasekin työn vaatimusten, vaikutusmahdollisuuksien ja tuen mallista (Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

Pitkään jatkuneen määräaikaaisuuden ajateltiin työmarkkinoiden segmentaatioteoriaa, signaalointiteoriaa ja työn vaatimusten ja voimavarojen mallia mukaillen koituvan työntekijöille ansaksi, joka heikentää työn laatua lisäten työn vaatimuksia (aikapaineet, työn epävarmuus) (H1) ja vähentäen työn voimavaroja (vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki) (H2) (Aronsson & Göransson, 1999; De Cuyper ym., 2009b; Mauno ym., 2011; Scherer, 2004). Samalla tavoin pitkäaikaisen määräaikaaisuuden oletettiin heikentävän työhyvinvointia, ts. lisäävän uupumusasteista väsymystä ja vähentävän tarmokkuutta työssä (H3).

### 4.2 Päätulokset

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi (H1) sai osittain tukea, sillä ansahypoteesin mukaisesti määräaikaaisilla työntekijöillä *työn epävarmuus* lisääntyi kahden vuoden seurannan aikana, kun taas vakituisilla työntekijöillä epävarmuuden kokemus oli koko seurannan ajan melko vähäistä. Myös lukuisissa aiemmissa tutkimuksissa työn epävarmuuden on osoitettu olevan erityisesti määräaikaaisia työntekijöitä koskeva ongelma (Bernhard-Oettel ym., 2005; De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007;

De Witte & Näswall, 2003; Gracia ym., 2011; Kirves ym., 2010; Mauno ym., 2005; Parker ym., 2002; Saloniemi & Zeytinoglu, 2007; Silla ym., 2005; Sverke ym., 2000). Tätä on selitetty sillä, että määräaikaaisilla työsuhteen päättymisen on jatkuvasti tiedossa ja siksi heidän tulevaisuutensa työn jatkumisen suhteen on epävarma (Parker ym., 2002). Määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden epävarmuutta selittää osaltaan se, että suurin osa heistä työskentelee projektiluonteisissa tutkimustehtävissä, eikä työsuhteita useinkaan jatketa tutkimusprojektien päätyttyä. Myös ulkopuolisen rahoituksen saaminen uusiin projekteihin on yleensä kovan kilpailun tulosta. Epävarmuuden lisääntyminen seurannan aikana saattaaakin johtua siitä, että määräaikaisen työsuhteen loppuminen lähenee eikä osalla työntekijöistä ole tiedossa uutta työpaikkaa nykyisen työsuhteen päätyttyä. Taloudellisen tilanteen heikentymisen vuoksi myös uuden työpaikan saaminen on entistä epävarmempaa.

Aiemmin tehdyssä pitkittäistutkimuksessa ei kuitenkaan pystytty osoittamaan, että työn epävarmuuden kokemus lisääntyisi hoitoalan työntekijöillä määräaikaaisuuden pitkittyessä (ks. Mauno ym., 2011). Tätä ristiriitaisuutta saattaa selittää se, että tässä aiemmassa tutkimuksessa määräaikaaiset olivat arvioineet epävarmuuden tunteen alusta asti melko korkeaksi, joten sen lisääntyminen edelleen oli epätodennäköistä. Kyse voi olla myös ammattiryhmien välisistä eroista: hoitoalan työntekijöiden työtilanne on säilynyt hyvänä. Työn epävarmuuden on osoitettu olevan merkittävä stressitekijä työssä, jolla on haitallisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin (Sverke ym., 2002; Cheng & Chan, 2008). On ajateltu, että juuri työn epävarmuus olisi se mekanismi, joka yhdistää määräaikaisen työn ja heikentyneen työhyvinvoinnin (Kompier ym., 2009). Kuitenkin oletuksen vastaisesti työn epävarmuus on heikentänyt työhyvinvointia erityisesti vakituisilla työntekijöillä (Bernhard-Oettel ym. 2005; De Cuyper & De Witte, 2005; 2006b; 2007; De Cuyper ym., 2009a; 2010; De Witte & Näswall, 2003; Kirves ym., 2011; Mauno ym., 2005). On mahdollista, että määräaikaaiset työntekijät ovat ymmärtäneet ja hyväksyneet työn keston rajallisuuden, eivätkä näin ollen kokisi – lisääntyntäkään – työn epävarmuutta yhtä haitallisesti kuin vakituiset työntekijät (De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007).

*Aikapaineiden* kohdalla hypoteesi (H1) ei saanut tukea, vaikka aiemmin on havaittu aikapaineiden lisääntyvän määräaikaaisilla hoitoalan työntekijöillä seurannan aikana (Mauno ym., 2011). Tässä tutkimuksessa havaittiin, että vakituiset kokivat aikapaineita koko seurannan ajan enemmän kuin määräaikaaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Aikapaineet on yhdistetty myös aiemmissa tutkimuksissa erityisesti vakituisen työn piirteeksi (De Cuyper & De Witte, 2006a; Kirves ym., 2010; Mauno ym., 2011; Parker ym., 2002). Tätä saattaa selittää se, että vakituisilla työntekijöillä on vaativampia, vastuullisempia sekä enemmän yllättäen ilmaantuvia ja organisaatioon liittyvää tietoa vaativia työtehtäviä kuin määräaikaaisilla työntekijöillä (Mauno ym.,

2011; Parker ym., 2002). Vakituiset työntekijät ovat esimerkiksi useammin vaativissa esimiestehtävissä (Kompier ym., 2009). Saattaa myös olla, että vakituiset uskaltavat kertoa työhön liittyvistä negatiivisista piirteistä, kuten aikapaineista, määräaikaista helpommin, koska heillä ei ole pelkoa työpaikkansa menettämisestä (Mauno ym., 2011). Tässä tutkimuksessa aikapaineiden vähyyttä määräaikaisten työntekijöillä saattaa selittää myös se, että määräaikaisten raportoivat vakituisia työntekijöitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, joihin liittyy olennaisesti myös vaikuttaminen työtahtiin ja työaikoihin.

Myös toinen hypoteesi (H2) sai osittain tukea. Määräaikaisten työntekijöillä kokemus *esimieheltä saadusta tuesta* väheni ansahypoteesin mukaisesti seurannan aikana. Tämä saattaa selittyä työntekijän ja työnantajan välisen psykologisen sopimuksen rikkoutumisella. Vaikka yleensä määräaikaisten psykologista sopimusta on kuvattu transaktionaaliseksi (De Cuyper & De Witte, 2006b; 2007; Millward & Hopkins, 1998), on mahdollista, että se muuttuu seurannan aikana relationaalisempaan suuntaan. Tällöin määräaikaisten työntekijät saattavat esimerkiksi olettaa, että mikäli he onnistuvat hyvin tehtävissään, heidän työsuhteensa muutetaan vakituiseksi. Jos näin ei tapahdukaan, on esimies rikkonut psykologisen sopimuksen ja määräaikaisten kokevat saaneensa esimieheltä vähemmän tukea. On myös mahdollista, että odotukset esimiehen tukea kohtaan kasvavat, ja siksi saatu tuki koetaan vähäiseksi. Aiempi tutkimus esimieheltä saadusta tuesta määräaikaisten ja vakituisten työntekijöillä on ollut vähäistä ja tulokset ristiriitaisia (esim. Kirves ym., 2010; Kompier ym., 2009; Saloniemä ym., 2004). Tutkimuksissa on usein myös havainnointu esimerkiksi työilmapiiriä ja työtovereilta saatua tukea esimiehen tuen sijasta (esim. Mauno ym., 2011). Esimiehen tuen tutkimista puoltaa se, että sen on osoitettu olevan selvemmin yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja vähäisiin työpaikan vaihtoaikaisiin kuin työtovereilta saatu tuki (Ng & Sorensen, 2008) ja sen on myös esitetty kompensoivan työtovereilta saadun tuen puutetta (Liukkonen ym., 2004). Myös tämä tutkimus osoitti, että esimiehen tukea kannattaa jatkossa tarkastella yhtenä työn voimavarana työtovereilta saadun tuen rinnalla.

*Vaikutusmahdollisuuksien* osalta hypoteesi (H2) ei saanut tukea, vaikka aiemmin on saatu näyttöä vaikutusmahdollisuuksien vähentymisestä määräaikaisten työntekijöillä seurannan aikana (Mauno ym., 2011; Wagenaar, 2012). Tässä tutkimuksessa määräaikaisten työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuuksia työhönsä enemmän kuin vakituiset työntekijät koko seurannan ajan. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilainen kokemus työn vaikutusmahdollisuuksista saattaa liittyä heidän työtehtäviensä luonteeseen. Suurin osa määräaikaisten työntekijöistä työskenteli seurannan aikana tutkimustehtävissä, joissa tutkija saa yleensä paljon päätösvaltaa työhön liittyvien keskeisten päätösten tekemisessä. Vakituisten työntekijöiden vähäisiksi kokemat vaikutusmahdollisuudet voivat liittyä myös siihen, että vakituisten työntekijöillä on useampia

työtehtäviä, joita he eivät voi itse valita, ja heiltä vaaditaan myös määräaikaisten työntekijöiden ohjaamista ja perehdyttämistä työyhteisön rutiineihin, minkä johdosta he voivat kokea vaikutusmahdollisuutensa esimerkiksi työhön liittyvien päätösten tekemiseen heikentyneiksi (Kirves ym., 2010; Saloniemi ym., 2004). Sillä, että määräaikaiset kokivat paljon vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, voi myös olla heidän työhyvinvointiansa edistävä vaikutus, koska vaikutusmahdollisuuksien on nähty suojaavan työn vaatimusten haitallisilta hyvinvointivaikutuksilta (Häusser ym., 2010; Van der Doef & Maes, 1999).

Vaikka tutkimuksessa havaittiinkin ansahypoteesin mukaisesti, että työn vaatimuksissa (työn epävarmuus) tapahtuu lisääntymistä ja työn voimavaroissa (esimiehen tuki) vähentymistä määräaikaisilla työntekijöillä ajan myötä, työn laatu näyttäytyi silti epäedullisemmalla vakituksille työntekijöille: he kokivat enemmän aikapaineita, vähemmän vaikutusmahdollisuuksia ja ensimmäisellä tutkimuskerralla myös vähemmän esimieheltä saatua tukea kuin määräaikaiset työntekijät. Tällainen työn piirteiden yhdistelmä on osoitettu olevan työhyvinvointia ajatellen huonoin mahdollinen (Johnson & Hall, 1988; Häusser ym., 2010; Van der Doef & Maes, 1999). Huonompaa työn laatua on pidetty työmarkkinoiden segmentaatioteoriaan vedoten määräaikaisten työntekijöiden ongelmana, koska he asettuvat vakituksiin työntekijöihin nähden työmarkkinoiden sekundääriseen eli huonompaan lohkoon (Amuedo-Dorantes, 2000; de Lange ym., 2014; Scherer, 2004). Kuten tämä tutkimus osoittaa, kysymys määräaikaisten ja vakituisten työn laadusta ei ole niin yksiselitteinen kuin teorioista voisi päätellä.

Kolmas hypoteesi (H3) ei saanut tutkimuksessa tukea, sillä määräaikaiset ja vakituiset työntekijät kokivat yhtä paljon *uupumusasteista väsymystä* ja *tarmokkuutta* työssä seurannan aikana. Tätä saattaa selittää se, että molemmissa työsuhteissa on omat vaatimus- ja voimavaratekijänsä, jotka ovat vaikuttamassa työhyvinvointiin ja joiden välillä tapahtuu interaktiota, esimerkiksi tietyt voimavarat voivat suojata työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta (De Cuyper ym., 2008; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001). Samansuuntainen havainto, ettei työhyvinvoinnissa havaita eroja samalla kun työn piirteet eroavat merkittävästi ryhmien välillä, on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa (Kompier ym., 2009; Mauno, 2011). Tämäkin tutkimus tuki osaltaan käsitystä siitä, että määräaikaisuutta tutkittaessa kannattaa suunnata huomio työhyvinvoinnin ohella myös työn piirteisiin.

### 4.3 Tutkimuksen vahvuudet, heikkoudet ja jatkotutkimusten tarpeet

Tämän tutkimuksen ansiona voidaan pitää sen seuranta-asetelmaa, koska määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden työhyvinvointia koskevia pitkittäistutkimuksia on tehty vain vähän (Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper ym., 2008). Tutkimus auttaa siis osaltaan paremmin ymmärtämään määräaikaaisuuden vaikutuksia työntekijöiden kokemuksiin työn piirteistä ja työhyvinvoinnista etenkin tilanteessa, jossa määräaikaisuus jatkuu pitkään. Tutkimus on yksi harvoista pitkittäistutkimuksista, jossa on seurattu verrattain pitkään määräaikaaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä (kahden vuoden ajan). Kuten aiemmin tässäkin tutkimuksessa työsuhdetyypillä näytti olevan enemmän vaikutusta työn piirteisiin kuin työhyvinvointiin, joten myös jatkossa olisi suositeltavaa keskittyä työn piirteisiin määräaikaaisia ja vakituksia vertailevissa tutkimuksissa. Tärkeää olisi myös tutkia määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä, sillä on mahdollista, että esimerkiksi odotukset työnantajaa kohtaan muuttuvat pitkittyneen määräaikaaisuuden myötä ja selittävät osaltaan havaittuja työn piirteiden muutoksia. Lisäksi koska määräaikaaisuuden pitkittymisellä näyttää olevan jossain määrin työn laatua heikentävä vaikutus, jatkossa olisi myös tärkeää tarkastella, millaiset tekijät ennustavat työntekijöiden jäämistä määräaikaisten työsuhteiden loukkuun. On esimerkiksi mahdollista, että hyväkuntoiset ja verkostoituneet löytävät vakituisen työn helpommin kuin huonokuntoisemmat ja vähemmän verkostoituneet kollegansa (Kompier ym., 2009).

Tutkimuksella on kuitenkin myös rajoitteensa, jotka on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa. Ensinnäkin kyselyyn vastanneissa miehet olivat aliedustettuina (33,7 %), joten tulokset kuvaavat paremmin naisia. Tutkimuksen aikana tapahtui myös siitä poisjääntiä. Poisjäänti näytti tapahtuvan etenkin työsuhdetyypin mukaan, sillä vakituiset työntekijät vastasivat tutkimukseen määräaikaaisia paremmin. Lisäksi kaikki tutkittavat työskentelivät kahdessa eri monialaisessa yliopistossa, joten on mahdollista, että saadut tulokset koskevat pääasiassa vain korkeakoulutettuja henkilöitä, eikä täten ole varmuutta, voiko tuloksia yleistää muille aloille. Samankaltaisia ansahypoteesin mukaisia tuloksia on kuitenkin saatu myös muihin ammattiryhmiin kohdistuneissa tutkimuksissa, mikä viittaa siihen, että tulokset olisivat yleistettävissä myös muuhun määräaikaaiseen työhön (Mauno ym., 2011). Yliopistotyöntekijöiden tutkimisen voidaan ajatella olleen hyvä lähtökohta, sillä yliopistoissa työskentelee poikkeuksellisen paljon määräaikaaisia työntekijöitä. Juuri määräaikaisten työsuhteiden yleisyyden vuoksi voi kuitenkin olla, ettei määräaikaaisuuteen liitetä yliopistoissa samalla tavalla negatiivista signaalia kuin aloilla, joissa määräaikaaisia työskentelee yleensä vähemmän. Tiedetään, että esimerkiksi työttömyyttä ei koeta niin negatiivisesti silloin, kun yhteiskunnassa vallitsee korkea työttömyysaste (ks. esim. Böckerman

& Ilmakunnas, 2009). On mahdollista, etteivät määräaikaiset työntekijätkään koe tilannettaan yliopistoissa niin negatiivisesti, koska suurin osa kollegoistakin on määräaikaisia, mikä vähentää leimautumista. Muilla aloilla määräaikaisia työntekijöitä voidaan sen sijaan aliarvostaa, mikä heikentää työhyvinvointia (ks. esim. Boyce, Ryan, Imus, & Morgeson, 2007). Jatkossa on syytä laajentaa tutkimusta pitkään kestävästä määräaikaisista työsuhteista myös muille aloille.

Toiseksi tässä tutkimuksessa ei huomioitu, ovatko työntekijät määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti, minkä on osoitettu olevan merkittävä tekijä tutkittaessa määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden eroja koetuissa työn piirteissä ja työhyvinvoinnissa (Connelly & Gallagher, 2004). On kuitenkin esitetty, että vain harva työskentelee Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa vapaaehtoisesti (Lehto & Sutela, 2008). Yliopistoissa todennäköisesti monet ottavat määräaikaisen työn vastaan, koska yliopistomaailmassa vakituisen työn saaminen ei yksinkertaisesti ole mahdollista, mikä viitannee siihen, ettei se ole heidän oma valintansa. Pelkkä vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus voi myös olla liian karkea jaottelu, jotta se kattaisi kaikki työsuhteen valintaan liittyvät motiivit (Kirves ym., 2010). Koska määräaikaiset työntekijät ovat varsin heterogeeninen joukko (De Cuyper ym., 2008), jatkossa tutkimuksissa tulisi huomioida paremmin myös vapaaehtoisuuteen, ammattiin ja työtehtävään liittyvät motiivit. Ei ole myöskään itsestäänselvyys, että vakituiset työntekijät olisivat työsuhteessaan vapaaehtoisesti. Vakituiset voivat yhtä lailla kokea jääneensä ansaan työhön, joka ei vastaa toivottua ammattia, mutta josta on vaikea luopua, koska vakituista työtä on vaikea saada ja työstä luopuminen johtaisi mahdollisesti työttömyyteen (Aronsson & Göransson, 1999).

Kolmanneksi tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä määräaikaisilla ja vakituksilla työntekijöillä. Tutkimuksen perusteella ei siis voida sanoa, heikentääkö lisääntynyt työn epävarmuus tai vähentynyt esimieheltä saatu tuki myös koettua työhyvinvointia. Työn epävarmuuden kohdalla on esimerkiksi mahdollista, että määräaikaiset työntekijät ovat hyväksyneet työn kestonsa rajallisuuden eivätkä koe sitä niin haitallisesti. Jatkossa olisi suositeltavaa tarkastella myös näitä yhteyksiä määräaikaisilla ja vakituksilla työntekijöillä.

Myös tutkimusmenetelmissä oli sekä vahvuutensa että rajoitteensa. Tutkimuksessa käytettiin mittareita, jotka olivat aiemmissa tutkimuksissa koeteltuja ja toimiviksi havaittuja ja mittareiden reliabiliteetit olivat varsin korkeat kaikilla tutkimuskerroilla. Tutkimusaineisto perustuu kuitenkin itsearviointitietoon, jolloin tieto perustuu vastaajien subjektiiviseen kokemukseen. Tällöin annettuihin vastauksiin voi vaikuttaa tutkittavien sen hetkinen mielentila tai vastaamistaipumukset, mikä voi systemaattisesti voimistaa annettuja vastauksia ja niiden välisiä yhteyksiä. Esimerkiksi vastaushetkellä hyväntuulinen ihminen arvioi työnsä laadun ja työhyvinvointinsa positiivisesti, kun

taas huonolla tuulella oleva vastaa johdonmukaisesti negatiivisemmin. Yhden tiedonkeruumenetelmän käyttö ei kuitenkaan ole yhtä suuri ongelma pitkittäistutkimuksissa kuin poikkileikkaustutkimuksissa. Lisäksi koska tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita nimenomaan työntekijöiden henkilökohtaisesta työn piirteistä ja työhyvinvointia koskevasta näkemyksestä, oli kyselylomakkeiden käyttö perusteltua. Jatkossa tutkimuksissa voisi silti tarkastella työn piirteitä ja työhyvinvointia myös objektiivisemmilla menetelmillä, kuten havainnoimalla ja rekisteritietoa hyväksi käyttäen. Kaikkien tutkittavien muuttujien kohdalla normaalijakaumaoletus ei myöskään toteutunut, eikä jakaumien vinoutta pystytty erilaisin muunnoksien korjaamaan. Se, ettei tutkimuskysymysten analysoimiseksi vaaditulle toistettujen mittausten varianssianalyysille ole olemassa epäparametrinen vastinetta ja se, että suurilla aineistoilla parametristen menetelmien on todettu olevan melko vakaita huolimatta jakaumien lievästä vinoudesta (esim. Metsämuuronen, 2002), puolsivat parametristen testien valintaa.

#### **4.4 Lopuksi**

Tämä tutkimus osoitti, ettei kysymys määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden kokemasta työn laadusta ja työhyvinvoinnista ole yksiselitteinen. Epäedullisia työn piirteitä on pidetty erityisesti määräaikaisten työntekijöiden ongelmana, koska he ovat työmarkkinoiden segmentaatioteorian mukaisesti työmarkkinoilla toissijaisessa asemassa vakituisiin työntekijöihin nähden. Tästä huolimatta tässä tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaiset työntekijät voivat kokea esimerkiksi vähemmän aikapaineita ja enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä kuin vakituiset työntekijät.

Tämän tutkimuksen olennaisin havainto on kuitenkin se, että jatkuessaan pitkään määräaikaisuus voi todella muuttua työntekijälle ansaksi lisäten esimerkiksi työn epävarmuutta ja vähentäen esimerkiksi esimieheltä saatua tukea. Työnantajien olisikin hyvä pitää tämä mahdollisuus mielessä ja pyrkiä henkilöstöpolitiikallaan pitämään huolta myös määräaikaisten työn laadusta. Määräaikaisen työn kohdalla organisaatiot eivät luonnollisestikaan voi lisätä työntekijöiden kokemusta työn varmuudesta, mutta he voivat vahvistaa määräaikaisten työntekijöiden työllistymisuskoa tarjoamalla heille mielenkiintoisia työtehtäviä, mahdollisuuden verkostoitua ja kouluttamalla heitä. Työllistymisusko lisää turvallisuuden tunnetta tulevaisuuteen.

## LÄHTEET

- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 309–325.
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in preferred occupation: Psychological and medical aspects, research and implications. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 152–163.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003). A multigroup analysis of the job demands–resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16–38.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3–16.
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on work conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 494–501.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, 19(4), 301–318.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48–56.
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson F. P. (2007). “Temporary worker, permanent loser?” A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5–29.



- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O. (1997). Flexible working in Europe. *Journal of World Business*, 32(2), 133–151.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine* (1982), 69(5), 777–785.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2009). Unemployment and self-assessed health: Evidence from Panel Data. *Health Economics*, 18(2), 161–179.
- Cheng, G., & Chan D. (2008). Who suffers from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 69(5), 272–303.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959–983.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Review*, 10(1), 25–51.
- De Cuyper N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes? *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 79–86.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006a). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006b). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395–409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65–84.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2010). The relationships between job insecurity, employability and well-being in Finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 57–73.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009a). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009b). Transitioning between temporary and permanent employment: A Two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the

- selection hypothesis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 67–88.
- de Lange, M., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H. J. (2014). Consequences of flexible employment at labour market entry for early career development in the Netherlands. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 413–434.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millennium: Longitudinal research and the Demands–Control–(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282–305.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work. Teoksessa R. Bowen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu. (toim.), *From group to community* (s. 325–350). Leuven: Garant.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188.
- Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Ørhede, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaiden työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Eurostat (2015). *Employees with a contract of limited duration (annual average)*. [viitattu 27.04.2015] Saatavissa: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1>
- Gracia, F. J., Ramos, J., Peiró, J. M., Caballer, A., & Sora, B. (2011). Job attitudes, behaviours and well-being among different types of temporary workers in Europe and Israel. *International Labour Review*, 150(3–4), 235–254.
- Hakanen J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä – työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.

- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The job demands–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181–190.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demand-control (-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1–35.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341–365.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322–355.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 179–194.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 243–258.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: A two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(8), 899–909.

- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K., & Nätti, J. (2010). Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisien määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus*, 8(3), 225–236.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Virtanen, M., Elovainio, M., Pentti, J., & Ferrie, J. (2003). Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. *American Journal of epidemiology*, 158(7), 663–668.
- Kompier M., Ybema J., Janssen J., & Taris T. (2009). Employment contracts: Cross-sectional and longitudinal relations to quality of working life, health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(3), 193–203.
- Korpi, T., & Levin, H. (2001). Precarious footing: Temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work, Employment & Society*, 15(1), 127–148.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the job demands-resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243–255.
- Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M., & Sutela, H. (2005). *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291*. Helsinki: Työministeriö.
- Lehto A.-M. & Sutela H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työtutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2004). Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine*, 59(12), 2447–2458.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. (3. painos). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & De Witte, H. (2011). Work characteristics in long-term temporary workers and temporary-to-permanent workers: A prospective study among Finnish health care personnel. *Economic and Industrial Democracy*, 33(3), 357–377.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209–238.

- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171.
- Metsämuuronen, J. (2002). *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: varianssianalyysi*. Helsinki: International Methelp.
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530–1556.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress, & Coping*, 25(1), 93–116.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationship between perceptions of support and work attitudes. *Group and Organization Management*, 33(3), 243–268.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. A. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55(3), 689–717.
- Prieto, L. L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema* 2008, 20(3), 354–360.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Saloniemi A., Virtanen P., & Vahtera, J. (2004). The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable? *Work, Employment and Society*, 18(1), 193–208.
- Saloniemi, A., & Zeytinoglu, I. U. (2007). Achieving flexibility through insecurity: A comparison of work environments in fixed-term and permanent jobs in Finland and Canada. *European Journal of Industrial Relations*, 13(1), 109–128.
- Samuelsson, Å., Houkes, I., Verdonk, P., & Hammarström, A. (2012). Types of employment and their associations with work characteristics and health in Swedish women and men *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(2), 183–190.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009a). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009b). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job demands-Resources model: Implications for improving work and health. Teoksessa G. Bauer, & O. Hammig (toim.), *Bridging occupational, organizational and public health* (s. 43–68). Dordrecht: Springer.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369–394.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement—handbook of essential theory and research* (s. 69–84). New York: Psychology Press.
- Silla I., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89–117.
- Spence, M. (1973). 'Job Market Signaling'. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Sverke, M., Gallagher, D. G., & Hellgren J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, wellbeing, and work attitudes among employees with different employment contracts. Teoksessa K. Isaksson ym. (toim.), *Health effects of the new labour market* (s. 145–167). New York: Plenum.
- Wagenaar, A. F., Taris, T. W., Houtman, I. L. D., van den Bossche, S., Smulders, P., & Kompier, M. A. J. (2012). Labour contracts in the European union, 2000–2005: Differences among demographic groups and implications for the quality of working life and work satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 169–194.
- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.

- Virtanen, M. (2003). *Temporary employment and health. People and work research reports 61*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005) Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–622.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786.