

# **VUOKRA- JA KÄYTTÄJÄYRITYKSEEN SITOU- TUMISTA MÄÄRITTÄVÄT TEKIJÄT VUOKRA- TYÖSSÄ**

**Katri Ylönen**  
**Psykologian pro gradu -tutkielma**  
**Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö**  
**Tampereen yliopisto**  
**Kesäkuu 2011**

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

YLÖNEN, KATRI: Vuokra- ja käyttäjäyritykseen sitoutumista määrittävät tekijät vuokratyössä

Pro gradu -tutkielma, 38 s., 2 liites.

Ohjaaja: Ulla Kinnunen

Psykologia

Kesäkuu 2011

---

Vuokratyö maksaa vuokratyöntekijälle palkan ja huolehtii mm. työterveyshuollosta, mutta työntekijä tekee varsinaisen työnsä käyttäjäyrityksessä ja sen ohjeistamana. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko käyttäjä- ja vuokratyöryhtymiseen sitoutumisessa eroja ja ovatko vuokratyön motiivi (vapaaehtoisuus vs. vastentahtoisuus), työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet sekä vuokratyöntekijöiden tasapuolinen kohtelu käyttäjäyrityksessä yhteydessä sitoutumiseen. Hypoteesina oli, että työntekijät ovat yhtä sitoutuneita vuokra- ja käyttäjäyritykseen ja että vuokra- ja käyttäjäyritykseen sitoutuminen ovat myönteisesti yhteydessä toisiinsa. Lisäksi oletin, että tasapuolinen kohtelu on yhteydessä sitoutumiseen. Muihin tutkimuskysymyksiin en asettanut hypoteesia, koska niistä on olemassa vähän tutkimusta nimenomaan vuokratyöntekijöillä ja tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia.

Tutkimuksen aineisto on koottu osana tutkimusprojektia ”Ovatko määräaikaisten työntekijä huono-osaisia?” Sähköinen kyselylomakelinkki lähetettiin tietyn vuokratyöryhtymän neljän eri toimialan työntekijöille keväällä 2010. Lopullisia vastaajia oli 223. Tutkimukseen vastanneista naisia oli 92 (41 %) ja miehiä 131 (59 %). Vastaajien ikä vaihteli 18 ja 63 vuoden välillä (ka = 30,3; kh = 8,9). Suurin osa vastaajista työskenteli logistiikassa (39 %), kolmannes IT-alalla (32 %) ja loput toimistotöissä ja teollisuudessa (17 % ja 12 %). Vuokra- ja käyttäjäyritykseen sitoutumista, työn vaatimuksia ja hallintaa mitattiin tunnetuilla mittareilla. Vuokratyön motiivien eli vapaaehtoisuutta vs. vastentahtoisuutta mitattiin luokittelemalla työntekijät näihin kahteen luokkaan monivalinta- ja avointen vastausten perusteella kysymykseen, miksi vastaaja oli vuokratyössä. Työntekijän kohtelua työpäivällä mitattiin Työolotutkimuksessa käytettyjen väittämien avulla. Aineiston pääanalyysimenetelmä käytiin hierarkkista regressioanalyysia.

Tulokset osoittivat, että käyttäjäyritykseen oltiin sitoutuneempia kuin vuokratyöryhtymään, mutta hypoteesin mukaisesti sitoutuminen eri yrityksiin oli yhteydessä toisiinsa myönteisesti: mitä sitoutuneempia oltiin vuokratyöryhtymään, sitä sitoutuneempia oltiin myös käyttäjäyritykseen. Vuokratyön motiivi (vapaaehtoisuus vs. vastentahtoisuus) ja työn vaatimukset eivät olleet yhteydessä sitoutumiseen. Sen sijaan työn hallintamahdollisuudet olivat yhteydessä käyttäjäyritykseen sitoutumiseen, mutta eivät vuokratyöryhtymään sitoutumiseen. Ne, joita kohdeltiin tasapuolisesti, olivat sitoutuneempia sekä käyttäjä- että vuokratyöryhtymään.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää mietittäessä kysymystä, kuinka sitoutumista voitaisiin parantaa vuokratyössä. Kuitenkin on muistettava, että tulosten yleistettävyyttä rajoittaa aineiston koostuminen ainoastaan yhden tietyn vuokratyöryhtymän työntekijöistä. Lisäksi poikkileikkausasetelma rajoittaa syy-seurauspäätelmien tekoa.

Avainsanat: Vuokratyö, vuokratyöntekijä, vuokratyöryhtymä, käyttäjäyritys, organisaatioon sitoutuminen, affektiivinen sitoutuminen, motiivi, vapaaehtoisuus, työn vaatimukset, työn hallinta, tasapuolinen kohtelu

# SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....	1
1.2 VUOKRATYÖN YLEISYYS SEKÄ HYÖDYT JA HAITAT.....	1
1.3 ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN.....	3
1.3.1 <i>Sitoutumisen muodot</i> .....	3
1.3.2 <i>Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen</i> .....	4
1.4 SITOUTUMISTA MÄÄRITTÄVÄT TEKIJÄT.....	6
1.4.1 <i>Työntekijän piirteet, motiivi ja sitoutuminen</i> .....	6
1.4.2 <i>Työn piirteet ja sitoutuminen</i> .....	9
1.4.3 <i>Organisaation piirteet ja sitoutuminen</i> .....	11
1.5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT.....	12
<b>2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>15</b>
2.1 TUTKITTAVAT JA AINEISTONKERUU.....	15
2.2 MUUTTUJAT.....	17
2.3 ANALYYSIMENETELMÄT.....	19
<b>3. TULOKSET</b> .....	<b>21</b>
3.1 EROT KÄYTTÄJÄ- JA VUOKRAYRITYKSEEN SITOUTUMISESSA.....	21
3.2 EROT SITOUTUMISESSA TAUSTATEKIJÖIDEN MUKAAN.....	21
3.3 MUUTTUIEN VÄLISET YHTEYDET.....	21
3.4 KÄYTTÄJÄ- JA VUOKRAYRITYKSEEN SITOUTUMISTA SELITTÄVÄT TEKIJÄT.....	24
<b>4. POHDINTA</b> .....	<b>27</b>
4.1 PÄÄTUTKIMUSTULOKSET.....	27
4.1.1 <i>Käyttäjä- ja vuokratyöryhtymiseen sitoutumisen erot</i> .....	27
4.1.2 <i>Työntekijän piirteiden ja motiivin yhteys sitoutumiseen</i> .....	28
4.1.3 <i>Työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhteys sitoutumiseen</i> .....	29
4.1.4 <i>Työntekijän tasapuolisen kohtelun yhteys sitoutumiseen</i> .....	30
4.2 TULOSTEN YLEISTETTÄVYYS SEKÄ TUTKIMUKSEN RAJOITUKSET JA VAHVUUDET.....	31
4.3 SOVELTAMISMAHDOLLISUUDET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET.....	32
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>34</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>39</b>
LIITE 1. TYÖNTEKIJÄN ASEMAA MITTAAVIEN VÄITTÄMIEN VÄLISET KORRELAATIOIOT.....	39
LIITE 2. TYÖNTEKIJÄN ASEMAA MITTAAVIEN VÄITTÄMIEN LATAUTUMINEN ERI FAKTOREILLE.....	40

# 1. JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Työvoiman vuokraamisessa työnantaja eli vuokrayritys siirtää työntekijänsä toisen yrityksen eli käyttäjäyrityksen alaisuuteen, jolloin vuokrayritys maksaa palkan, mutta työntekijä tekee työnsä käyttäjäyrityksen ohjeiden mukaan (Rautiainen & Äimälä, 2007). Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2009 tällä tavalla määriteltyä vuokratyötä teki 23 000 suomalaista (Tilastokeskus, 2009b), mutta Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan puolestaan samana vuonna vuokratyötä teki noin 80 000 suomalaista (HPL, 2010). Riippumatta siitä, miten vuokratyöntekijöiden määrä lasketaan, vuokratyöstä on tullut pysyvä osa työelämää, ja sen käyttö on lisääntynyt 2000-luvulla (Kröger ym., 2007).

Tutkimukset osoittavat, että sitoutuneet vuokratyöntekijät vaihtavat vuokra- tai käyttäjäyritystä epätodennäköisemmin (Slattery, Selvarajan, & Anderson, 2006), auttavat työkavereitaan ja panostavat työtehtäviinsä enemmän (Moorman & Harland, 2002) sekä voivat paremmin psyykkisesti ja fyysisesti (Galais & Moser, 2009) kuin vähemmän sitoutuneet vuokratyöntekijät. Vuokratyöntekijän vahva sitoutuminen organisaatioon on siis sekä työntekijälle että työnantajille eduksi. Tämän ajankohtaisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko vuokra- ja käyttäjäyritykseen sitoutumisen välillä eroja ja miten erilaiset työntekijää, vuokratyötä ja käyttäjäyritystä kuvaavat tekijät ovat yhteydessä sitoutumiseen. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää pyrittäessä parantamaan vuokratyöntekijöiden sitoutumista organisaatioon.

## 1.2 Vuokratyön yleisyys sekä hyödyt ja haitat

Vuokratyö syntyi ja yleistyi Suomessa 1960- ja 70-luvuilla telakka- ja metalliteollisuudessa sekä toimihenkilöalalla (Sädevirta, 2002) ja laajentui eri aloille 80- ja 90-luvuilla (Pohjanoksa & Perkkajortikka, 2004). Kansainvälisesti on havaittu, että vuokratyö on yleistynyt nopeammin kuin määräaikaiset työsuhteet Englannissa, Ruotsissa, Espanjassa, Saksassa, Alankomaissa ja USA:ssa (Bergström & Storrie, 2003). Saman lähteen mukaan eniten vuokratyötä on käytetty Euroopan Unionin alueella Alankomaissa, Luxemburgissa, Ranskassa, Englannissa sekä Belgiassa ja puolestaan vähiten Itävallassa, Saksassa, Pohjoismaissa sekä Etelä-Euroopan maissa.

Suomessa työministeriö on tilastoinut vuokratyöntekijöiden määrää vuodesta 1999 lähtien (Kröger ym., 2007). Tietojen keruuta on muutettu ja otospohjaa tarkennettu vuosien myötä, joten viimeisimpien vuosien luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia ensimmäisten vuosien lukujen kanssa. Luvut ovatkin siis lähinnä suuntaa antavia, mutta niistä voidaan havaita vuokratyön selkeää yleistymistä 2000-luvulla. Työministeriön mukaan vuonna 1999 vuokratyöntekijöistä oli 31 200, vuonna 2004 65 000 ja vuonna 2006 101 000. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton mukaan puolestaan vuonna 2000 vuokratyöntekijöitä oli 9 500 (HPL, 2008a), vuonna 2005 70 000 (HPL, 2008b), vuonna 2006 84 000 (HPL, 2008c) ja vuonna 2009 80 000 (HPL, 2010). Tilastokeskuksen mukaan taas vuonna 2008 vuokratyötä teki 31 000 15–74-vuotiasta suomalaista ja vuonna 2009 23 000 (Tilastokeskus, 2009b). Erot esiintymisluvuissa johtuvat todennäköisesti tilastointikäytäntöjen eroista sekä vuokratyöntekijöiden määrän suuresta vaihtelusta lyhyelläkin aikavälillä.

Vuokratyötä tehneistä 25–75-vuotiaita ja naisia oli hiukan yli puolet (63 % ja 57 %) vuonna 2009 (Tilastokeskus, 2009b). Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan suurin osa vuokratyöntekijöistä oli korkeintaan keskiasteen koulutuksen saaneita ja työskenteli yksityissektorilla, ja kolmasosa (31 %) teki vuokratöitä samalla, kun opiskeli tutkintoon johtavassa koulutuksessa (Lehto & Sutela, 2008). Yleisintä vuokratyön käyttö oli yksityisellä sektorilla (33 %) ja vähintään 250 hengen yrityksissä (50 %). Tilastokeskuksen (2009b) mukaan vuonna 2009 vuokratyö oli yleisintä tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa.

Käyttäjäyritykset voivat käyttää vuokratyöntekijöitä kiireisinä sesonkiaikoina, sijaisina, väliaikaisissa projekteissa tai paikkaamaan työvoimapulaa (TUPO 2 -työryhmä, 2006). Vuokratyövoimaa käytetään kuitenkin myös helpottamaan rekrytointia ja laskemaan sen kustannuksia tilanteissa, joissa työntekijöitä tarvitaan pitkäkestoiseen ja säännölliseen työhön (Viitala, Vettensaari, & Mäkipelkola, 2006). Työntekijät puolestaan tekevät vuokratöitä useista eri syistä: omasta halustaan esimerkiksi saadakseen lisätienestettä, kokeillakseen erilaisia työpaikkoja ja -tehtäviä tai elämäntilanteensa vuoksi, tai pakon edestä muiden työtarjousten tai vakituisen työpaikan puuttuessa (Lehto & Sutela, 2008; TUPO 2 -työryhmä, 2006).

Hoitokodin johtajien keskuudessa tehdyn tutkimuksen mukaan (Castle, 2009) vuokratyövoiman käytöllä nähtiin olevan joitakin etuja, kuten riittävän työntekijämäärän takaaminen ja työntekijöiden saaminen tarvittaessa. Johtajat luettelivat kuitenkin enemmän vuokratyön kielteisiä seurauksia: tarve valvoa vuokratyöntekijöiden työntekoa, vakituisen työntekijöiden lisääntyneet välinpitämättömyys ja sitoutumattomuus työtä kohtaan, lisääntyneet kulut, hoidon jatkuvuuden vaarantuminen sekä potilaiden mahdollisesti kokema ahdistus.

Vuokratyöhön liittyy ongelmia myös työntekijöiden näkökulmasta, kuten pienempi palkka ja heikommat työsuhte-edut verrattuna talon omiin työntekijöihin, sosiaalista syrjimistä, vuokratyön

epäselvyyttä, vastavuoroisuuden puuttumista työnantajien ja työntekijöiden väliltä sekä työsuhteen epävarmuutta ja turvattomuutta (Tanskanen, 2008). Myös irtisanomisajan puuttuminen, työsuhteen päättymisajankohdan avoimuus ja kohtuuttomat vaatimukset työntekijän joustamisesta työajoissa ja -tehtävissä ilman mahdollisuutta suunnitella kunnolla omaa, työn ulkopuolista elämäänsä on koettu ongelmalliseksi (Viitala ym., 2006). Erään tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät olivat yhtä tyytyväisiä työnsä joustavuuteen ja palkkaan verrattuna vakituisiin työntekijöihin, mutta he olivat vähemmän tyytyväisiä työhönsä, työtunteihinsa ja työnsä varmuuteen, mutta toisaalta kokivat työnsä vähemmän stressaavana kuin vakituiset työntekijät (Aletraris, 2010). Ryhmien välillä oli kuitenkin eroja, sillä naiset ja ne vuokratyöntekijät, jotka kokivat työnsä varmemmaksi ja voivansa vaikuttaa itse työhönsä, olivat tyytyväisempiä työhönsä.

### **1.3 Organisaatioon sitoutuminen**

#### **1.3.1 Sitoutumisen muodot**

Meyerin ja Allenin (1991) teoria on tunnetuin organisaatioon sitoutumisen teoria. He jakavat sitoutumisen kolmeen osatekijään: 1) *affektiivisesti sitoutunut* (engl. affective commitment) työntekijä on emotionaalisesti sitoutunut, hyväksyy organisaationsa arvot ja tavoitteet sekä identifioituu siihen, 2) *normatiivisesti sitoutunut* (engl. normative commitment) työntekijä kokee velvollisuudekseen jäädä organisaatioon ja 3) *laskelmoivasti tai jatkuvasti sitoutunut* (engl. continuance commitment) työntekijä sitoutuu, koska organisaatiosta lähtemisestä koituisi hänelle haittaa tai kuluja. Peltonen (2000) on suomentanut continuance commitment -käsitteen laskelmoivaksi sitoutumiseksi, samoin kuin Saxen (2002) (kts. Rautiainen, 2005). Nepponen (2011) ja Hohteri (2008) puolestaan ovat suomentaneet sen jatkuvaksi sitoutumiseksi.

Tässä tutkimuksessa näistä sitoutumisen osatekijöistä tarkastelen affektiivista organisaatioon sitoutumista, sillä olen kiinnostunut nimenomaan vuokratyöntekijöiden emotionaalisesta sitoutumisesta. Tämän vuoksi olen rajannut aikaisempien tutkimustulosten esittelyn niihin, jotka koskevat joko affektiivista sitoutumista tai joissa on käsitelty yleisesti organisaatioon sitoutumista ilman Meyerin ja Allenin mallin kolmijakoa.

Meyer ja Allen (1997) ovat todenneet useiden tutkimusten perusteella, että affektiivisesti sitoutuneemmat työntekijät ajattelivat epätodennäköisemmin irtisanoutuvansa tai oikeasti irtisanoutuivat,

olivat vähemmän poissa töistä syistä, joihin pystyivät itse vaikuttamaan sekä työskentelivät kovemmin ja suoriutuivat työtehtävistään paremmin kuin vähemmän sitoutuneet työntekijät. He myös autoivat useammin työkavereitaan, ilmoittautuivat useammin vapaaehtoisiksi työtehtäviin ja olivat ajoissa töissä, tekivät enemmän ehdotuksia ongelmatilanteissa, olivat vähemmän stressaantuneita, ottivat paremmin huomioon muut työntekijät ja asiakkaat sekä olivat tyytyväisempiä työnsä ulkopuoliseen elämään. Toisaalta sitoutuneet työntekijät olivat todennäköisemmin passiivisia epätyytyttävissä tilanteissa sekä toimivat epäeettisesti työpaikallaan. Affektiivista organisaatioon sitoutumista paransi työpaikan oikeudenmukaisuus, kommunikoinnin selkeys, työn vaativuus, vaikutusmahdollisuudet työssä, työroolin selkeys, uuden työntekijän tukeminen työn ensimmäisinä kuukausina sekä työn kokeminen mielekkäänä. Meyerin ja Allenin mukaan taustatekijöiden, kuten iän, sukupuolen, persoonallisuuden ja arvojen yhteys sitoutumiseen on kuitenkin ollut ristiriitaista tai heikkoa eri tutkimuksissa. Organisaatioon sitoutumista voitiin kehittää perehdyttämisen, myönteisen palautteen, ylennysten sekä organisaation arvojen ja tapojen kertomisen avulla että tekemällä irtisanomiset oikeudenmukaisella tavalla ja perustelemalla irtisanomisten myönteisyyttä.

Organisaation lisäksi työntekijä voi olla sitoutunut esimerkiksi *ammattiliittoon* (engl. union commitment), *ammattiin* (engl. professional commitment ja occupational commitment) tai *uraan* (engl. career commitment) (Meyer, Jackson, & Maltin, 2008). Näille sitoutumisen eri muodoille on yhteistä, että ne sitovat yksilön tiettyyn toimintatapaan, joka on oleellista sitoutumisen kohteen kannalta (Meyer & Herscovitch, 2001). Yhteistä on myös sitoutumisen jakaminen kolmeen osaan: affektiiviseen, velvollisuudentunteeseen perustuvaan ja laskelmoivaan sitoutumiseen.

### **1.3.2 Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen**

Vuokratyöntekijöillä on ehdotettu olevan kaksi eri kohdetta organisaatioon sitoutumiselle: vuokratyöryitys ja käyttäjäryitys (Gallagher & McLean Parks, 2001). Työntekijällä on työsuhde vuokratyöryitykseen ja hän saa sieltä työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten esimerkiksi työterveyspalvelut (Viitala ym., 2006). Työntekijä kuitenkin työskentelee käyttäjäryityksessä, jonka oikeuksiin kuuluu työnteon johtaminen ja valvominen. Useissa tutkimuksissa onkin tutkittu erikseen vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjä- ja vuokratyöryitykseen (esim. Connelly, Gallagher, & Gilley, 2007; Liden, Wayne, Kraimer, & Sparrowe, 2003; Veitch & Cooper-Thomas, 2009). Lidenin ym. (2003) tutkimuksen mukaan, jos vuokratyöntekijä oli itse sitoutunut käyttäjäryitykseen, käyttäjäryityksen johtajat myös arvioivat hänen olevan erittäin sitoutunut käyttäjäryitykseen sekä auttavan paljon työka-

reitaan. Sen sijaan, jos vuokratyöntekijä oli itse sitoutunut vuokratyöryhtymään, niin käyttäjäryhtymän johtajat arvioivat hänen olevan vähemmän sitoutunut käyttäjäryhtymään. Käyttäjä- ja vuokratyöryhtymään sitoutumisen eroja on tutkittu vähän, mutta erään tutkimuksen (Veitch & Cooper-Thomas, 2009) mukaan vuokratyöntekijöiden affektiivisessä sitoutumisessa vuokra- ja käyttäjäryhtymään ei ole havaittu eroja. Toisaalta, jos työntekijä oli sitoutunut toiseen niistä, hän oli todennäköisesti sitoutunut myös toiseenkin (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Moorman & Harland, 2002; Slattery, Selvarajan, & Anderson, 2008; Slattery, Selvarajan, Anderson, & Sardesai, 2010; Veitch & Cooper-Thomas, 2009). Näin ollen käyttäjä- ja vuokratyöryhtymään sitoutuminen eivät sulje toisiaan pois, vaan vuokratyöntekijä voi olla sitoutunut molempiin.

Sitoutumisesta organisaatioon on monenlaisia myönteisiä seurauksia myös vuokratyössä. Ensimmäinen sitoutuminen vuokra- tai käyttäjäryhtymään vähensi työntekijän aikomuksia vaihtaa vuokra- tai käyttäjäryhtymää (Slattery ym., 2006) sekä lisäsi työkavereiden auttamista, panostamista työtehtäviin enemmän kuin mitä velvollisuus vaatii sekä organisaation mainostamista ja sille uskollisuutta (Moorman & Harland, 2002). Käyttäjäryhtymään sitoutuneiden vuokratyöntekijöiden on havaittu voivan paremmin psyykkisesti ja fyysisesti, kun taas vuokratyöryhtymään sitoutumisella ja työntekijän hyvinvoinnilla ei ollut samanlaista yhteyttä (Galais & Moser, 2009). Sitoutumisen käyttäjäryhtymään oli kuitenkin haitallista työntekijän hyvinvoinnille, jos hänen käyttäjäryhtymäänsä oli vaihdettu pitkittäistutkimuksen mittauskertojen välillä.

Verrattaessa eri työsuhtedetypeissä työskenteleviä havaittiin, että määräaikaiset ja vuokratyöntekijät olivat vähemmän sitoutuneita organisaatioon kuin vakituksissa työsuhteissa olevat (De Cuyper, Notelaers, & De Witte, 2009). Toisen tutkimuksen mukaan puolestaan vuokratyöntekijät olivat vähemmän sitoutuneita organisaatioon kuin osa-aikaiset, määräaikaiset tai vakituiset, mutta kaikilla ns. epätyypillisissä työsuhteissa olevilla oli enemmän irtisanoutumisaikomuksia kuin vakituksilla työntekijöillä (Bernhard-Oettel, De Cuyper, Berntson, & Isaksson, 2008). Tutkijat arvelivat vuokratyöntekijöiden vähäisen organisaatioon sitoutumisen olevan ehkä keino sopeutua töiden epävarmuuteen. Erään tutkimuksen mukaan kuitenkin vakituisten ja vuokratyöntekijöiden affektiivisessä sitoutumisessa ei ollut eroja (Torka & Schyns, 2010).

Vuokratyöntekijöiden organisaatioon sitoutumisesta on myös olemassa *suomalaista tutkimusta*, joka on käsittänyt lähinnä pro gradu -tutkielmia. Laadullisessa opinnäytteessä vuokratyöntekijät kokivat sitoutumisen tarkoittavan työvuorojen ja -tehtävien tekemistä niin hyvin kuin mahdollista sekä turhien poissaolojen välttämistä, ja he kokivat olevansa sitoutuneita sekä vuokra- että käyttäjäryhtymään (Mattila, 2006). Sitoutumista paransivat hyvä työilmapiiri, kunnollinen perehdytys työhön, mukavat työkaverit sekä vuokratyöntekijän kohtelu tasavertaisina vakituisten kanssa. Sitoutumiseen ei vaikuttanut vuokratyöntekijöiden mukaan se, että he olivat vuokratyöntekijöitä, vaan he



uskoivat sitoutuvansa samalla tavalla kuin vakituisetkin. Toisessa laadullisessa opinnäytteessä puolestaan havaittiin sitoutumisen vuokratyörytykseen olevan vähäistä, koska usein sama työntekijä työskenteli usealle eri työnantajalle (Toropainen, 2009). Sitoutuminen oli kuitenkin yksilöllistä: vuokratyöntekijä oli sitoutuneempi, jos käyttäjäyritys kohteli häntä hyvin ja hänellä oli myönteisiä kokemuksia yrityksestä; sitoutuminen oli puolestaan vähäisempää, jos vuokratyöntekijällä oli kielteisiä kokemuksia roolien epäselvyydestä sekä työtyytyväisyydestä, työoloista ja -ilmapiiristä. Vanhemmat, matalammin koulutetut ja ne, joilla oli myönteinen ennakkokäsitys käyttäjäyrityksestä, olivat sitoutuneempia työhönsä.

## **1.4 Sitoutumista määrittävät tekijät**

Tässä tutkimuksessa jaoin sitoutumista määrittävät tekijät kolmeen tasoon: 1) työntekijän eli yksilön piirteisiin, 2) työn piirteisiin ja 3) organisaation piirteisiin. Työntekijän piirteistä tutkin taustamuuttujien ja vuokratyön motiivin (vapaaehtoisuuden vs. vastentahtoisuuden) yhteyttä sitoutumiseen, työn piirteistä työn vaatimusten ja hallinnan yhteyttä sitoutumiseen ja organisaation piirteistä vuokratyöntekijöiden tasapuolisen kohtelun yhteyttä sitoutumiseen.

### **1.4.1 Työntekijän piirteet, motiivi ja sitoutuminen**

Tutkimustulokset taustatekijöiden, kuten sukupuolen, iän tai koulutustason, yhteydestä affektiiviseen sitoutumiseen ovat olleet vähäisiä tai ristiriitaisia aiemmissä tutkimuksissa, kuten Meyer ja Allen (1997) ovat aiemmin todenneetkin. Joissakin tutkimuksissa ei ole havaittu sukupuolella (Connelly ym., 2007; De Cuyper ym., 2009; Slattery ym., 2008; Van Breugel ym., 2005), iällä (Connelly ym., 2007; De Cuyper ym., 2009; Slattery ym., 2008; Van Breugel ym., 2005; Veitch & Cooper-Thomas, 2009) tai koulutustasolla (De Cuyper ym., 2009) olevan yhteyttä affektiiviseen sitoutumiseen vuokratyössä. Toisissa tutkimuksissa on taas löydetty eroja ryhmien välillä. Naisten (Slattery ym., 2006; 2010; Toropainen, 2009), matalasti koulutettujen (Slattery ym., 2006; 2008; 2010; Toropainen, 2009) ja iäkkäämpien (Toropainen, 2009) vuokratyöntekijöiden on joissakin tutkimuksissa havaittu olevan sitoutuneempia. Erään tutkimuksen mukaan taas iällä ei ollut yhteyttä käyttäjäyritykseen sitoutumiseen, mutta iäkkäämmät olivat sitoutuneempia vuokratyörytykseen (Slat-

tery ym., 2006; 2010). Toisen tutkimuksen mukaan huollettavien lukumäärä tai opiskelu työn ohella ei ollut yhteydessä sitoutumiseen vuokra- tai käyttäjärytykseen (Connelly ym., 2007).

Aiemmin on tutkittu muun muassa vuokratyöpäätöksen julkisuuden ja velvollisuudentunteen yhteyttä sitoutumiseen (Van Breugel, Van Olffen, & Olie, 2005). Työntekijät, jotka tekivät julkisesti päätöksen olla töissä tietyssä vuokratyrytyksessä, siten että kaikki tiesivät siitä, olivat affektiivisesti sitoutuneempia vuokratyrytykseen. Jos työntekijä koki velvollisuudekseen jatkaa työskentelyä samassa vuokratyrytyksessä, hän oli myös affektiivinen sitoutuneempi vuokratyrytykseen, mutta velvollisuudentunteen yhteys sitoutumiseen hävisi, kun päätöksen julkisuus ja työntekijän kokemus vuokratyrytykseltä saadusta tuesta kontrolloitiin. Toisen tutkimuksen mukaan puolestaan työntekijä oli vähemmän sitoutunut affektiivisesti työhönsä, jos hän koki työnsä olevan epävarmaa tai hänellä oli korkea työllistymisusko eli hän uskoi saavansa helposti töitä muualta (De Cuyper ym., 2009).

Tässä tutkimuksessa tutkin taustatekijöiden ohella vuokratyön motiivin (vapaaehtoisuuden vs. vastentahtoisuuden) yhteyttä affektiiviseen sitoutumiseen. Perinteisesti vuokratyön motiivin luonnetta on mitattu kysymyksellä, olisiko vuokratyöntekijä mieluummin vakituudessa työsuhteessa vai nykyisessä vuokratyössään (esim. Isaksson & Bellagh, 2002). Jos vuokratyöntekijä valitsee vakituisen työsuhteen mieluisammaksi kuin vuokratyön, hänet on luokiteltu vastentahtoisesti vuokratyössä olevaksi. Ellingson, Gruys ja Sackett (1998) halusivat kehittää tätä määritelmää. Heidän mukaansa työntekijä voi olla vastentahtoisesti vuokratöissä, mutta silti pitää vuokratyötä mielekkäänä vaihtoehtona esimerkiksi sen joustavuuden takia. He kiinnittivätkin huomiota siihen, mistä syystä työntekijät ovat vuokratöissä ja jakoivat tutkimustulosten perusteella työntekijät kahteen ryhmään. Vapaaehtoisilla syinä vuokratyöhön olivat vapaudentunne, joustavat työtunnit, työn vaihtelevuus ja mahdollisuus työskennellä lyhyt ajanjakso. Sen sijaan vastentahtoisilla syinä olivat työttömyys, vaikeus löytää vakituista työtä ja huono työmarkkinatilanne. Heidän määritelmänsä on käytetty myös muissa tutkimuksissa (esim. Connelly ym., 2007; De Cuyper & De Witte, 2008). Holtomin, Leen ja Tiddin (2002) teorian mukaan puolestaan vapaaehtoisesti vuokratyössä olevilla työntekijöillä toiveet työn piirteistä ja työn todelliset piirteet osuvat paremmin yhteen kuin vastentahtoisesti työskentelevillä.

Vuokratyön vapaaehtoisuutta tai vastentahtoisuutta voidaan myös tarkastella sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden kautta. Itsemääräytymisteorian (engl. Self-Determination Theory; SDT; Deci & Ryan, 1985, 1987; Ryan & Deci, 2000) mukaan ihmisen toimintaa ohjaavat sekä ulkoiset motivaatiotekijät, kuten palkkiot ja muiden mielipiteet, että sisäiset motivaatiotekijät, kuten omat kiinnostuksenkohteet ja arvot. *Organismin integraatio -teorian* mukaan (engl. Organismic Integration Theory; OIT), joka on itsemääräytymisteorian alateoria, ulkoisesti motivoidut toiminnot voivat kuitenkin olla myös henkilön itsensä vapaaehtoisesti valitsemia ja arvostamia, jolloin myös sisäiset

motivaatiotekijät vaikuttavat niihin. Näin ollen myös tämän teorian mukaan syyt vuokratyön valintaan ovat oleellisia tarkasteltaessa vuokratyön vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta.

De Jong ja Schalk (2010) jakoivat tutkimuksessaan työntekijät kolmeen ryhmään sen perusteella, mikä oli heidän motivaationsa olla määräaikaisissa töissä organismin integraatio -teoriaa soveltaen. Autonomisesti motivoituneet työntekijät olivat määräaikaisissa töissä omasta halustaan, koska se esimerkiksi sopi heidän elämäntilanteeseensa tai antoi heille lisää vapaa-aikaa ja juostavuutta. Kontrolloituneesti motivoituneet työntekijät puolestaan valitsivat määräaikaisen työn, koska muuta työtä ei ollut tarjolla tai sitä oli vaikea saada. Ponnahduslautamotivoituneet työntekijät tekivät määräaikaista työtä saadakseen itselleen myöhemmin vakituisen työn. Samanlaiset ryhmät voidaan todennäköisesti löytää myös vuokratyöntekijöistä. Teoreettisesti voidaan olettaa, että autonomisesti motivoituneet työntekijät ovat tyytyväisempiä ja sitoutuneempia vuokratyöhönsä, koska he tekevät sitä omasta halustaan.

Aikaisemmat tutkimustulokset aiheesta ovat kuitenkin ristiriitaisia, ja niiden perusteella on vaikea ennustaa, ovatko vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti vuokratyötä tekevät sitoutuneempia organisaatioon. Erään tutkimuksen mukaan työsuhteen vapaaehtoisuus oli yhteydessä vähäisempiin irtisanoutumisaikomuksiin, muttei organisaatioon sitoutumiseen, kun tutkittiin vakituisia, määräaikaisia, osa-aikaisia ja vuokratyöntekijöitä erottelematta työsuhteen tyyppiä (Bernhard-Oettel ym., 2008). Kuitenkin erään tutkimuksen mukaan vastentahtoisesti vuokratöitä tekevät olivat sitoutuneempia kuin vapaaehtoisesti vuokratöitä tekevät, mutta vuokratyön vapaaehtoisuudella tai vastentahtoisuudella ei ollut yhteyttä irtisanoutumisaikomuksiin, kun sitoutumista vuokra- ja käyttäjäryitystä kohtaan ei käsitelty erikseen (De Cuyper & De Witte, 2008). Toisen tutkimuksen mukaan vapaaehtoisesti vuokratöissä olevilla naisilla oli vähemmän irtisanoutumisaikkeitä, mutta se ei kuitenkaan ennustanut todellista työstä irtisanoutumista (Isaksson & Bellagh, 2002). On myös havaittu, että vuokratyötä vapaaehtoisesti tekevät olivat affektiivisesti sitoutuneempia vuokrayritykseen, mutta vapaaehtoisuudella ei ollut yhteyttä käyttäjäryitykseen sitoutumiseen, kun huomioitiin henkilön ikä, sukupuoli, huollettavien määrä ja opiskelu (Connelly ym., 2007). Vastentahtoisesti vuokratöitä tekevät olivat laskelmoivasti sitoutuneempia vuokrayritykseen, vaikka em. taustatekijät oli kontrolloitu, mutta vuokratyön vastentahtoisuus ei ollut yhteydessä affektiiviseen sitoutumiseen käyttäjäryitystä kohtaan eikä laskelmoivaan sitoutumiseen käyttäjäryitystä kohtaan.

Tutkimustulokset vuokratyön vapaaehtoisuuden yhteydestä muihin seurauksiin ovat myös ristiriitaisia. Erään tutkimuksen mukaan vuokratyötä vapaaehtoisesti tekevillä oli parempi elämään tyytyväisyys, mutta se ei ollut yhteydessä heidän työtyytyväisyyteensä (De Cuyper & De Witte, 2008), kun taas toisen tutkimuksen mukaan vuokratöitä vapaaehtoisesti tekevät olivat tyytyväisempiä työhönsä (Tan & Tan, 2002). Vastentahtoisesti vuokratyötä tekevillä oli parempi työsuoriutuminen

mahdollisesti sen takia, että he halusivat paremman työsuoriutumisen avulla parantaa mahdollisuuksiaan saada vakituinen työpaikka (Tan & Tan, 2002). Vapaaehtoisesti vuokratyötä tekevät naiset kokivat vähemmän ahdistusta ja enemmän sosiaalista tukea työpaikallaan sekä arvioivat työnsä vähemmän vaativaksi kuin vastentahtoiset vuokratyöntekijät (Isaksson & Bellagh, 2002). Vuokratyön vapaaehtoisuus ei kuitenkaan ollut yhteydessä ahdistuksen määrään sen jälkeen, kun otettiin huomioon työpaikan sosiaalinen tuki, taitojen kehittyminen töissä, aikapaineet töissä sekä palkan takaaminen silloinkin, kun vuokratyöryhtymällä ei ollut tarjota työkeikkoja.

#### 1.4.2 Työn piirteet ja sitoutuminen

Työtä kuvaavista tekijöistä on aiemmin tutkittu muun muassa sitä, miten pitkään työntekijä on ollut vuokratyöryhtymän listoilla (Veitch & Cooper-Thomas, 2009; Van Breugel ym., 2005): pidempään vuokratyöryhtymän listoilla olleet työntekijät olivat affektiivisesti sitoutuneempia vuokratyöryhtymään. Se, monessako vuokratyöryhtymässä työntekijä oli listoilla, montako työkeikkaa työntekijä oli saanut vuokratyöryhtymästä (Veitch & Cooper-Thomas, 2009) tai mahdollisuus valita oma vuokratyöryhtymänsä usean eri yrityksen joukosta (Van Breugel ym., 2005) ei kuitenkaan ollut yhteydessä affektiiviseen sitoutumiseen vuokratyöryhtymään. Myöskään työntekijän pituudella nykyisessä käyttäjäryhtymässä ei ollut yhteyttä sitoutumiseen käyttäjäryhtymään (Veitch & Cooper-Thomas, 2009).

Tässä tutkimuksessa tutkin työn psykososiaalisia piirteitä ja keskityn työn vaatimusten ja hallinnan ja organisaatioon sitoutumisen väliseen yhteyteen. *Työn vaatimusten ja hallinnan* mallissa (engl. Job Demand-Control Model, JDC Model; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) työn kuormittavuutta mitataan kahden ulottuvuuden, vaatimusten ja hallinnan, avulla. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn ominaisuuksia, jotka kuluttavat työntekijän voimavaroja. Tällaisia ovat muun muassa työn aikapaineet, rooliristiriidat, työn menettämisen pelko sekä työn fyysinen vaativuus. Työn hallinnalla puolestaan tarkoitetaan työntekijän kykyjä ja mahdollisuuksia vaikuttaa työoloihinsa ja päätöksentekoon sekä työnsä sisältöön ja monipuolisuuteen. Näiden kahden ulottuvuuden avulla voidaan muodostaa neljä eri luokkaa kuvaamaan työtä. Kuormittavassa työssä, joka on yhteydessä väsymykseen, masennukseen ja ahdistukseen, on paljon vaatimuksia, mutta vähän työn hallintaa. Aktiivisessa työssä, jota pidetään parhaana vaihtoehtona oppimisen ja työtyytyväisyyden kannalta, on puolestaan paljon sekä vaatimuksia että hallintaa. Passiivisessa työssä, jota pidetään epämotivoivana ja työn tuottavuutta heikentävänä, sekä vaatimukset että hallinta ovat vähäisiä.

Kuormittamattomassa työssä puolestaan vaatimukset ovat vähäisiä, mutta hallintamahdollisuuksia on paljon.

Myöhemmin alkuperäistä Karasekin (1979) kahden ulottuvuuden mallia on laajennettu lisäämällä siihen sosiaalinen tuki (Karasek & Theorell, 1990). Tällöin kuormittavin tilanne on silloin, kun työssä on paljon vaatimuksia, mutta vähän hallintamahdollisuuksia ja sosiaalista tukea. Tässä tutkimuksissa keskityn työn määrällisiin vaatimuksiin eli työn ruuhkautumiseen, kiireisyyteen ja liian suureen määrään sekä hallinnan osalta mahdollisuuteen vaikuttaa päätöksentekoon sekä työtahtiin, -määrään ja -aikaan. Työn vaatimusten ja hallinnan malli on kuitenkin kehitytty vakituisessa työsuhteessa oleville henkilöille, joten se ei välttämättä toimi ennustetulla tavalla vuokratyössä.

Suurin osa tutkimustuloksista viittaa siihen, että vaatimukset olisivat kielteisessä yhteydessä ja hallinta myönteisessä yhteydessä sitoutumiseen. Muilla kuin vuokratyöntekijöillä tehdyn tutkimuksen mukaan hallinta ja työstä saatu tuki paransivat sitoutumista, kun taas työn vaatimukset sekä epäoikeudenmukainen että palautetta ja kiitosta antamaton johtaminen puolestaan heikensivät sitä (Noblet, Rodwell, & McWilliams, 2006). Suomalaisessa tutkimuksessa (Kuusio, Heponiemi, Sinerovo, & Elovainio, 2010) yleislääkäreiden on havaittu olevan vähemmän affektiivisesti sitoutuneita organisaatioon kuin muiden lääkäreiden. Lisäksi heillä oli enemmän aikomuksia vaihtaa työpaikkaa verrattuna muihin lääkäreihin. Työn suuremmat vaatimukset, vähäisemmät hallintamahdollisuudet ja suurempi ahdistus siitä, ettei saa tukea kollegoilta, välittivät yhteyttä sitoutumiseen, eivätkä työtunnit tai päivystäminen, kuten olisi voinut olettaa. Määräaikaisilla työntekijöillä työn suurempien hallintamahdollisuuksien on havaittu olevan yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen (Jalonen, Virtanen, Vahtera, Elovainio, & Kivimäki, 2006).

Vuokratyöntekijöillä tehdyn tutkimuksen mukaan, jos vuokratyöntekijä pystyi itse vaikuttamaan työhönsä ja vaikutti työllään muihin ihmisiin, sai palautetta työnsä tehokkuudesta, koki tekevänsä kokonaisuuksia työssään ja arvioi työnsä vaativan monimutkaisia taitoja sekä tunsi, että hänen työnsä oli tärkeä, hän oli sitoutuneempi sekä vuokra- että käyttäjäyritykseen (Slattery ym., 2010). On kuitenkin saatu myös tuloksia, jotka eivät tue Karasekin mallia. Eräissä tutkimuksissa määräaikaisilla työntekijöillä työn hallinnan määrä ei ollut yhteydessä työtyytyväisyyteen tai organisaatioon sitoutumiseen eikä vaatimusten määrä ollut yhteydessä elämään tyytyväisyyteen, toisin kuin vakituisilla työntekijöillä, joilla työn hallintamahdollisuudet edistivät työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista ja runsaat työn vaatimukset vähensivät elämään tyytyväisyyttä (De Cuyper & De Witte, 2006). Toisessa tutkimuksessa (De Cuyper ym., 2010) puolestaan havaittiin niiden, joilla oli paljon hallintamahdollisuuksia työssään, olevan affektiivisesti sitoutuneempia työhönsä verrattuna niihin, joilla oli vähän hallintamahdollisuuksia. Tämä yhteys oli voimakkaampi

vakituisilla työntekijöillä kuin määräaikaisilla. Työn vaatimukset puolestaan olivat yhtä voimakkaassa myönteisessä yhteydessä sitoutumiseen kummallakin ryhmällä.

### 1.4.3 Organisaation piirteet ja sitoutuminen

Organisaation piirteistä on aiemmin tutkittu muun muassa perehdyttämisen ja tavoitteiden kertomisen merkitystä (Slattery ym., 2006; 2008). Uuden työntekijän perehdyttäminen ja työtehtävien tavoitteiden kertominen vuokratyrytyksessä paransi työntekijän sitoutumista vuokratyrytykseen sekä suoraan (Slattery ym., 2006) että välillisesti työntekijän kokemien rooliristiriitojen ja roolikonfliktien vähenemisen kautta (Slattery ym., 2008). Uuden työntekijän perehdyttäminen ja työtehtävien tavoitteiden kertominen myös käyttäjärytyksessä paransi työntekijän sitoutumista käyttäjärytykseen sekä suoraan (Slattery ym., 2006) että välillisesti työntekijän kokemien rooliristiriitojen ja roolikonfliktien vähenemisen kautta (Slattery ym., 2008).

Tässä tutkimuksessa tutkin organisaation piirteistä vuokratyöntekijöiden tasapuolista kohtelua käyttäjärytyksessä *organisatorisen tukiteoriaa* (engl. Perceived Organizational Support theory, POS theory; Eisenberg, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberg, 2002) soveltaen. Sen mukaan työntekijät arvioivat, miten paljon organisaatio välittää heistä ja arvostaa heidän työpanostaan. Jos työntekijä kokee saavansa tällaista tukea organisaatiolta, hän on affektiivisesti sitoutuneempi organisaatioon ja kokee velvollisuudekseen tehdä parhaansa työssä. Rhoadesin ja Eisenbergin (2002) meta-analyysin mukaan työntekijät kokevat organisaation tukevan heitä, jos heidän työpanostaan arvostetaan ja heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan, kohtelu työpaikalla on oikeudenmukaista ja kunnioittavaa sekä heillä on vaikutusmahdollisuuksia töissä. Myös työpaikan kokeminen varmaksi sekä ylennysten ja koulutusten saaminen parantaa kokemusta organisaation tuesta. Kokemusta tuesta puolestaan heikentää työn liian suuri vaatavuus sekä roolien epäselvyys ja konfliktit. Yleensä työntekijät selkeästi joko kokevat tai eivät koe organisaation tukevan heitä, eikä ristiriitaisia kokemuksia ole tullut esille. Ne, jotka kokevat saavansa tukea organisaatiolta, ovat affektiivisesti sitoutuneempia organisaatioon.

Vuokratyöntekijöiden kohteluun sovellettuna voidaan ajatella, että jos vuokratyöntekijät kokevat saavansa tasapuolista kohtelua verrattuna talon omiin työntekijöihin, niin he kokevat saavansa organisaatiolta tukea ja ovat sitä kautta sitoutuneempia organisaatioon. Tutkimustulokset tukevat tätä väitettä, sillä työntekijät, jotka kokivat saavansa tukea vuokratyrytykseltä, olivat affektiivisesti sitoutuneempia vuokratyrytykseen (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Van Breugel ym., 2005;

Veitch & Cooper-Thomas, 2009) ja käyttäjärytykseen (Connelly ym., 2007). Myös ne vuokratyöntekijät, jotka kokivat saavansa tukea käyttäjärytykseltä, olivat affektiivisesti sitoutuneempia käyttäjärytykseen (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Veitch & Cooper-Thomas, 2009). Toisaalta organisatorinen tukiteoria on kuitenkin kehitetty vakituisessa työsuhteessa oleville henkilöille, joten se ei välttämättä toimi ennustetulla tavalla vuokratyössä.

## 1.5 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko vuokratyöntekijöiden affektiivisessa sitoutumisessa käyttäjä- ja vuokratyörytykseen eroja ja miten työntekijän, työn ja organisaation piirteet ovat yhteydessä käyttäjä- ja vuokratyörytykseen sitoutumiseen. Työntekijän piirteistä keskityn taustatekijöiden ohella vuokratyön motiiviin eli vapaaehtoisuuteen vs. vastentahtoisuuteen, työn piirteistä Karasekin (1979) mallin mukaisesti työn vaatimuksiin ja hallintamahdollisuuksiin ja organisaation tasolla puolestaan vuokratyöntekijöiden tasapuoliseen kohteluun käyttäjärytyksessä. Tutkimukseni lisää tietoa tekijöistä, jotka edistävät tai estävät vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjä- ja vuokratyörytykseen. Tiedon avulla voidaan kehittää tapoja parantaa sitoutumista.

Kuten tekemästäni kirjallisuuskatsauksesta käy ilmi, sitoutumista vuokratyössä on kansainvälisesti tutkittu jonkun verran, mutta aiheesta tehdyt suomalaiset tutkimukset ovat olleet pääasiassa laadullisia opinnäytetöitä. Kaikkiaan aikaisemmat tutkimustulokset ovat olleet melko ristiriitaisia ja etenkin taustatekijöiden ja vuokratyön vapaaehtoisuuden vs. vastentahtoisuuden yhteydet sitoutumiseen ovat osoittautuneet vaihteleviksi. Lisäksi tutkimuksia, jotka kohdistuvat nimenomaan vuokratyöntekijöihin, on suhteellisen vähän. On hyvä muistaa, että vakituisilla tai määräaikaisilla saadut tutkimustulokset eivät välttämättä ole suoraan yleistettävissä vuokratyöntekijöihin työsuhteen laadun eroista johtuen. Näistä syistä tutkimushypoteeseja ei ollut mahdollista asettaa jokaiseen esittämäni tutkimuskysymykseen. Vuokratyöntekijöiden tasapuolisen kohtelun hypoteesit (H2a ja H2b) perustuvat Meyerin ja Allenin (1997) havaintoihin sekä POS-malliin (Eisenberg ym., 1986; Rhoades & Eisenberg, 2002). Näiden lisäksi mainitsen kunkin hypoteesin kohdalle ne vuokratyöntekijöihin keskittyvät tutkimuksen, joihin myös perustan hypoteesini.

Tutkimuskysymykseni ja -hypoteesini, joita on havainnollistettu kuviossa 1, ovat seuraavanlaiset:

1. Onko käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumisessa eroja?

*Hypoteesi 1a:* Sitoutumisessa vuokra- ja käyttäjäyritykseen ei ole eroja (Veitch & Cooper-Thomas, 2009).

*Hypoteesi 1b:* Jos vuokratyöntekijä on sitoutunut käyttäjä- tai vuokrayritykseen, hän on sitoutunut myös toiseen niistä (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Moorman & Harland, 2002; Slattery ym., 2008; 2010; Veitch & Cooper-Thomas, 2009).

2. Miten taustatekijät (sukupuoli, ikä, koulutustaso, päätoiminen opiskelu ja toimiala) ja vuokratyön motiivi (vapaaehtoisuus vs. vastentahtoisuus) ovat yhteydessä käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumiseen?

Koska aikaisemmat tutkimustulokset sekä taustatekijöiden että vuokratyön vapaaehtoisuuden vs. vastentahtoisuuden yhteydestä organisaatioon sitoutumiseen ovat olleet ristiriitaisia, en asettanut tutkimuskysymykseen hypoteeseja.

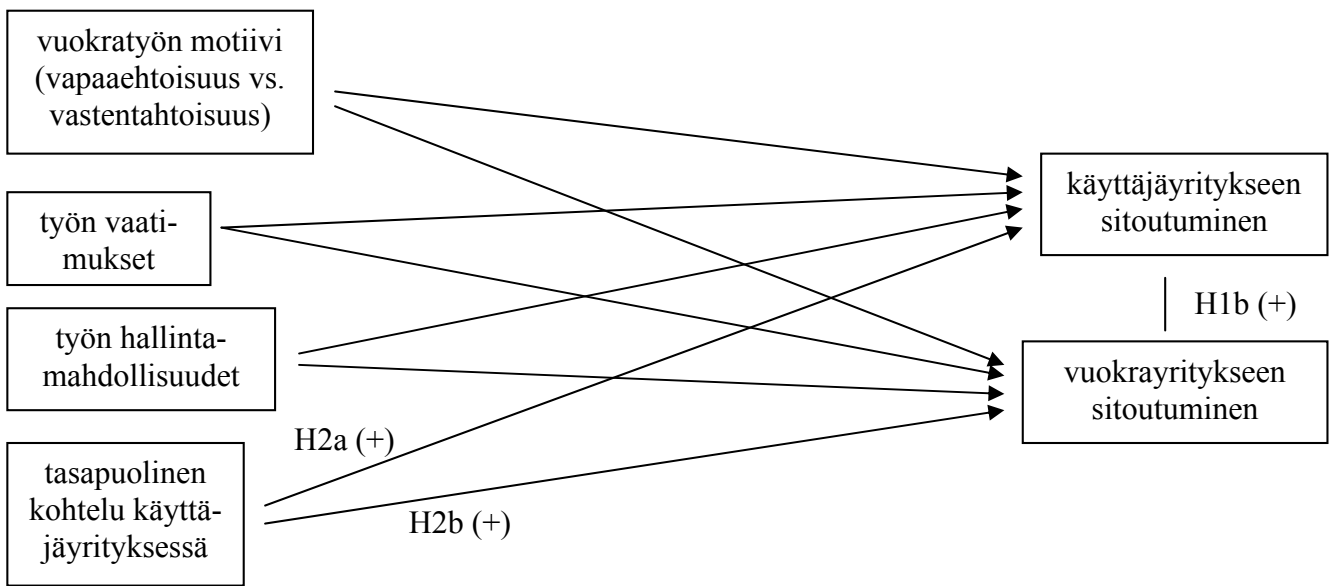
3. Miten työn vaatimukset (työkiireet, työn ruuhkautuminen ja liian suuri määrä) ja hallinta (mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon sekä työtahtiin, -määrään ja -aikaan) ovat yhteydessä käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumiseen?

Jälleen tutkimustulokset työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhteydestä organisaatioon sitoutumiseen vuokratyössä ovat olleet ristiriitaisia ja tutkimusta aiheesta on vähän, joten en asettanut hypoteeseja.

4. Miten vuokratyöntekijän kohtelu verrattuna talon omiin työntekijöihin on yhteydessä käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumiseen?

*Hypoteesi 2:* Työntekijät, joita kohdellaan tasapuolisesti verrattuna talon omiin työntekijöihin, ovat sitoutuneempia (*H2a*) käyttäjäyritykseen ja (*H2b*) vuokrayritykseen verrattuna työntekijöihin, joita kohdellaan eri tavalla (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Veitch & Cooper-Thomas, 2009).





Kuvio 1. Tutkimusongelmat ja -hypoteesit.

## 2. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 2.1 Tutkittavat ja aineistonkeruu

Tämä aineisto on koottu osana ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?” -tutkimusta, joka on käynnissä psykologian oppiaineessa Suomen Akatemian rahoituksella. Sähköinen kyselylomake-linkki lähetettiin tietyn vuokrayrityksen 1 790 työntekijälle heidän sähköpostiosoitteisiinsa työnantajan eli vuokrayrityksen toimesta. Työnantaja valitsi tutkittavat toimialat eli teollisuuden, logistiikan, toimistotyön ja IT-alan. Ennen varsinaisen linkin lähettämistä työnantaja tiedotti työntekijöille kyselystä sähköpostitse. Aineisto kerättiin huhti–toukokuussa 2010. Kaikkiaan vastanneita oli 245. Heistä jouduttiin poistamaan 22, koska he olivat lopettaneet lomakkeen täytön ennen sen puoltaväliä, joten lopullisia vastaajia oli 223. Näin ollen vastausprosentiksi saatiin 13, mutta se vaihteli paljon eri alojen välillä (teollisuudessa 31 %, IT:ssä 13 %, logistiikassa 10 % ja toimistotöissä 7 %).

Taulukossa 1 on esitetty vastaajien taustatekijät toimialoittain. Tutkimukseen vastanneista naisia oli 92 (41 %) ja miehiä 131 (59 %) ja vastaajien ikä vaihteli 18 ja 63 vuoden välillä (ka = 30,3; kh = 8,9). Suurin osa vastaajista työskenteli logistiikassa (39 %), kolmannes IT-alalla (32 %) ja loput toimistotöissä ja teollisuudessa (17 % ja 12 %).

Taustatekijöissä oli eroja toimialoittain, kuten taulukosta 1 nähdään. IT-alalla miehet olivat enemmistö (74 %) ja toimistotyössä puolestaan naiset (74 %). Logistiikassa työskentelevät olivat nuorempia kuin IT-alalla työskentelevät, mutta muiden toimialojen vastaajien iät eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi. Kaikilla toimialoilla toisen asteen koulutus tai alempi korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulututkinto olivat yleisimpiä koulutustaustoja (18–59 %). IT-alalla oli kuitenkin muihin aloihin verrattuna vähemmän ammatillisen oppilaitoksen tai lukion käyneitä (42 %) ja enemmän ammatillisen opiston, ammattikorkeakoulun tai alemman korkeakoulun käyneitä (47 %). Logistiikassa tilanne oli päinvastainen, eli muihin aloihin verrattuna sillä oli enemmän ammatillisen oppilaitoksen tai lukion käyneitä (65 %) ja vähemmän ammatillisen opiston, ammattikorkeakoulun tai alemman korkeakoulun käyneitä (19 %). Myös päätoimisessa opiskelussa oli tilastollisesti merkitseviä eroja. Logistiikassa, teollisuudessa ja toimistoalalla n. neljäsosa (24–29 %) opiskeli vuokratöiden ohella tutkintoon johtavassa koulutuksessa, mutta IT-alalla vain 7 %.

Aineiston edustavuutta ei ole mahdollista tarkastella, koska käytettävissä ei ole tietoa kyseisessä vuokrayrityksessä työskentelevien henkilöiden taustatekijöistä tutkituilla toimialoilla. Vastaajia

Taulukko 1. Tutkimukseen vastanneiden taustatekijät toimialoittain.

Taustatekijät		IT (n = 72)	Logistiikka (n = 86)	Teollisuus (n = 27)	Toimisto (n = 38)	yhteensä (n = 223)	$F/\chi^2$
Sukuoli	Nainen	19 (26 %) <sup>AT</sup>	34 (40 %)	11 (41 %)	28 (74 %) <sup>T</sup>	92 (41 %)	$\chi^2 (3) = 23.16^{***}$
	Mies	53 (74 %) <sup>T</sup>	52 (61 %)	16 (59 %)	10 (26 %) <sup>AT</sup>	131 (59 %)	
Ikä	vaihteluväli	21–54	19–54	21–54	18–63	18–63	$F (3,219) = 4.28^{**}$
	ka	<u>32,43</u> <sup>1</sup>	<u>27,70</u> <sup>1</sup>	31,37	31,32	30,29	
	kh	7,98	7,71	8,31	11,99	8,92	
Koulutus	Peruskoulu/keskikoulu	4 (6 %)	9 (11 %)	3 (11 %)	3 (8 %)	9 %	$\chi^2 (9) = 19.56^*$
	Ammatillinen oppilaitos/lukio	30 (47 %) <sup>AT</sup>	56 (65 %) <sup>T</sup>	16 (59 %)	16 (42 %)	53 %	
	Ammatillinen opisto/AMK/alempi korkeakoulututkinto	34 (42 %) <sup>T</sup>	16 (19 %) <sup>AT</sup>	7 (26 %)	18 (47 %)	34 %	
	Ylempi korkeakoulututkinto	4 (6 %)	5 (6 %)	1 (4 %)	1 (3 %)	5 %	
Päätoiminen opiskelu	Kyllä	5 (7 %) <sup>AT</sup>	21 (24 %)	6 (22 %)	11 (29 %)	19 %	$\chi^2 (3) = 10.93^*$
	Ei	67 (93 %) <sup>T</sup>	65 (76 %)	21 (78 %)	27 (71 %)	81 %	

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

<sup>1</sup> = alleviivatut keskiarvot eroavat toisistaan,  $p < .01$

<sup>T</sup> = tyypillinen (havaittu arvo suurempi kuin odotettu), <sup>AT</sup> = epätyypillinen (havaittu arvo pienempi kuin odotettu); sovitettu standardoitu jäänös  $> | 1.96 |$

voidaan ainoastaan verrata muihin vuokratyötutkimuksiin vastanneisiin. Sekä iän että koulutustasutuksen suhteen aineistoni näyttää sopivan aikaisempiin tutkimustuloksiin, sillä vuoden 2008 työolotutkimuksen (Lehto & Sutela, 2008) mukaan valtaosa vuokratyöntekijöistä on alle 30-vuotiaita ja korkeintaan keskiasteen koulutuksen saaneita. Tilastokeskuksen (2009b) mukaan puolestaan vuonna 2009 yli puolet (63 %) vuokratyötä tehneistä oli 25–75-vuotiaita.

Tilastokeskuksen (2009b) mukaan vuonna 2009 hiukan yli puolet (57 %) vuokratyötä tehneistä oli naisia, joka pätee oman aineistoni toimistoalaan, muttei muihin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2009a) mukaan vuonna 2009 miehiä oli 62 % informaatio- ja viestintäalalla työskennelleistä, 78 % kuljetus- ja varastointialalla työskennelleistä ja 55 % teollisuudessa työskennelleistä. Nämä luvut puolestaan lähestyvät tutkimieni IT-, logistiikka- ja teollisuusalojen sukupuolijakaumia. Vuoden 2008 työolotutkimuksen (Lehto & Sutela, 2008) mukaan joka kolmas (31 %) opiskeli samalla tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Omassa aineistossani toimistotöissä olevista vajaa kolmannes (29 %) opiskeli töiden ohella, mutta muilla aloilla, etenkin IT-alalla (7 %), se oli harvinaisempaa.

Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan vuokratyötä käytettiin eniten yksityisellä sektorilla teollisessa työssä (36 %), tieteellisessä ja teknisessä työssä (32 %), rakennustyössä (31 %) ja toimistotyössä (28 %) (Lehto & Sutela, 2008). Myös Tilastokeskuksen (2009b) mukaan teollisuus oli yksi yleisimpiä vuokratyötä käyttäviä aloja. Omassa aineistossani toimisto- ja teollisuusalan töitä teki vain 17 % ja 12 % vastaajista, mutta tämä ero johtuu hyvin todennäköisesti siitä, että työolotutkimus kohdistettiin useiden eri alojen työntekijöille, kun taas oma tutkimukseni kohdistui vain yhden tietyn vuokratyöryhmittelyn neljän eri toimialan työntekijöihin.

Kaikkiaan näyttää siltä, että tutkimiani vuokratyöntekijöitä voidaan pitää iän ja koulutuksen osalta yleisemminkin vuokratyöntekijöitä edustavina.

## 2.2 Muuttujat

Kyselylomakkeessa oli yhteensä 27 kysymystä, joista käytin 12:a tutkimuksessani. *Organisaatioon sitoutumista* mitattiin Cookin ja Wallin (1980) kehittämän mittarin yhdellä alaskaalalla (engl. organizational involvement), joka mittaa affektiivista sitoutumista. Skaalan koostuu kolmesta väittämästä (esim. ”Työssäni tunnen ponnistelevani en vain itseni, vaan myös käyttäjäyritykseni/vuokratyöryhmittelyni vuoksi.”). Väittämiin vastattiin 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Samat väittämät kysyttiin erikseen vuokra- ja käyttäjäyritykseen

sitoutumisen osalta. Laskin väittämistä keskiarvosummamuuttajan erikseen vuokra- ja käyttäjäyri-tykseen sitoutumiselle (*Cronbachin alfa* = .81 ja .76).

Vuokratyön motiivia eli *vapaaehtoisuutta vs. vastentahtoisuutta* mitattiin kysymällä miksi vastaaja on vuokratöissä. Vastausvaihtoehtoja oli kolme: 1) pysyvää työtä ei ollut tarjolla, 2) vastaaja itse halusi vuokratyöhön ja 3) muu syy. Omasta halusta ja muusta syystä vuokratöissä olevien täytyi tarkentaa vastaustaan avoimeen kohtaan. Vastauksien perusteella luokittelin vastaajat vuokratöissä vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti oleviin sekä luokittelemattomiin. Vastaajista 161 oli kertonut olevansa vuokratöissä, koska muuta työtä ei ollut tarjolla, joten luokittelin heidät suoraan vastentahtoisesti vuokratöissä oleviksi. Omasta halustaan vuokratöissä oli ilmoittanut olevansa yhteensä 28 vastaajaa. Kuitenkin 4 heistä tarkensi avoimessa kohdassa ”ei muita työpaikkoja”, ”syksyllä opiskelemaan enkä saanut muita määräaikaaisia töitä”, ”paikka halutussa firmassa oli järjestettävissä vain tätä kautta” ja ”työnantaja tekee [vuokratyön nimi]:n kautta sopparit”. Näiden annettujen vastausten perusteella katsoin heidän olevan vuokratöissä vastentahtoisesti, sillä heidän vastauksensa kuvastavat syynä vuokratyöhön muunlaisen työn puutetta. Muut vastaajat, jotka olivat ilmoittaneet olevansa vuokratöissä omasta halustaan, luokittelin vuokratöissä vapaaehtoisesti oleviksi. Muusta syystä vuokratöissä oli kertonut olevansa yhteensä 34 vastaajaa. Heistä 13 voitiin luokitella vastentahtoisesti vuokratöissä oleviksi (esim. ”ei muuta mahdollisuutta”, ”pysyvää työtä en saanut”, ”työnantajan tapa rekrytoida”) ja 17 vapaaehtoisesti vuokratöissä oleviksi (esim. ”kaikki työ kelpaa minulle”, ”löytyi sopiva paikka”, ”sopii tämänhetkiseen tilanteeseeni”). Loput 4 jäivät luokittelemattomiksi (”ei harmainta aavistusta”, ”menin ensimmäiseen paikkaan johon pääsin”, ”avoin työpaikka” ja ”alkuperäinen syy: pysyvää työtä ei tarjolla; kaksi viimeisintä työsuhteen jatkoa: koska työ vastaa koulutustani ja lopputyön tekeminen ko. työsuhteessa on mahdollista”). Yhteensä siis vapaaehtoisesti työskenteleviä oli 41 (18 %), vastentahtoisesti työskenteleviä 178 (80 %) ja luokittelemattomia 4 (2 %). Analyysihin, jotka koskevat vuokratyön motiivia, olen ottanut mukaan ainoastaan vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti työskennelleet vuokratyöntekijät eli luokittelemattomat jäivät analyysistä pois.

*Työn vaatimuksia ja työn hallintaa* mitattiin QPSNordic-kyselyllä (Lindström ym., 1995). Vaatimuksia mitattiin 3 osiolla, jotka keskittyvät työn määrällisiin vaatimuksiin eli työn ruuhkautumiseen, kiireisyyteen ja liian suureen määrään (esim. ”Onko työsi kiivastahtista?”). Työn hallintaa mitattiin 4 osiolla, jotka keskittyvät työntekijän mahdollisuuteen vaikuttaa päätöksentekoon sekä työtahtiin, -aikaan ja -määrään (esim. ”Voitko vaikuttaa työmääräsi?”). Kaikkiin osioihin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai ei koskaan, 5 = hyvin usein tai aina). Laskin väittämistä keskiarvosummamuuttajat työn määrällisille vaatimuksille ( $\alpha = .73$ ) ja hallintamahdollisuuksille ( $\alpha = .69$ ).

Vuokratyöntekijöiden *asemaa* ja *tasapuolista kohtelua* käyttäjäyrityksessä mitattiin työolotutkimuksessa (Lehto & Sutela, 2008) käytetyn mittarin avulla, jossa oli 7 väittämää. Väittämät olivat seuraavat: 1) ”Tilanteeni kahden yrityksen alaisuudessa on ristiriitainen”, 2) ”Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä”, 3) ”Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi”, 4) ”Minut on perehdytetty työhön riittävän hyvin”, 5) ”Pääsen osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät”, 6) ”Minulla on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin työntekijöillä” ja 7) ”Minulla on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöilläkin”. Väittämiin vastattiin 7-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Väittämien välisten korrelaatioiden (kts. liite 1) perusteella vaikutti, että kohtelua mittaavat väittämät (3–7) korreloivat myönteisesti keskenään. Tein muuttujille eksploratiivisen faktorianalyysin käyttämällä Principal Axis Factoring -faktorointimenetelmää ja Quartimax-vinorotaatiota. KMO- ja Bartlett'n sfäärisyystestin perusteella korrelaatiomatriisi oli sopiva faktorianalyysiin. Ominaisarvojen ( $> 1$ ) mukaan kahden faktorin ratkaisu oli paras. Liitteessä 2 on esitetty väittämien latautuminen eri faktoreille. Faktorille 1 latautuivat kohtelua käyttäjäyrityksessä mittaavat väittämät. Laskin niistä vuokratyöntekijöiden tasapuolista kohtelua käyttäjäyrityksessä kuvaavan keskiarvosummamuuttujan ( $\alpha = .72$ ).

Taustatekijöinä hyödynsin seuraavia (kts. myös taulukko 1 ja 2): *sukupuoli*, *ikä*, korkein *koulutustaso* (1 = peruskoulu/keskikoulu, 2 = ammatillinen oppilaitos/lukio, 3 = ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu/alempi korkeakoulututkinto, 4 = ylempi korkeakoulututkinto ja 5 = lisensiaatti/tohtori), *päätoiminen opiskelu* (1 = kyllä, 2 = ei), *toimiala* (IT, logistiikka, teollisuus ja toimisto), parisuhteessa eläminen (1 = kyllä, 2 = ei) ja kotona asuvat alle 18-vuotiaat lapset (1 = kyllä, 2 = ei). Kukaan vastaajista ei ollut suorittanut lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa, joten tämän luokka jäi pois analyseistä.

### 2.3 Analyysimenetelmät

Aluksi tarkastelin riippumattomien otosten t-testillä sukupuolen, ikäryhmytyksen (2 ryhmää) ja päätoimisen opiskelun sekä yksisuuntaisella varianssianalyysillä koulutuksen ja toimialan yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen. Tein varianssianalyysiin liittyvät parivertailut Bonferronin t-testin avulla, kun varianssit olivat yhtä suuret, ja Tamhanen T2 -testillä, kun varianssit olivat eri suuret. Testasin varianssien homogeenisyyden Levenen t-testillä. Tutkin riippuvien otosten t-testillä käyttäjä- ja vuokratyöyritykseen sitoutumisen eroja. Tarkastelin aluksi korrelaatiokertoimien ja sen jälkeen lineaar-

risella hierarkkisella regressioanalyysillä taustamuuttujien, vapaaehtoisuuden vs. vastentahtoisuuden, kohtelun sekä työn vaatimusten ja hallinnan yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen. Näiden lisäksi käytin eksploratiivista faktorianalyysiä vuokratyöntekijöiden kohtelua kuvaavien väittämien tunnistukseen. Tutkin myös vastaajien eroja taustatekijöissä toimialoittain. Tässä käytin joko varianssianalyysiä (ikä) tai ristiintaulukointia ja sovitettuja standardoituja jäännöksiä (sukupuoli, koulutus ja päätoiminen opiskelu).

### 3. TULOKSET

#### 3.1 Erot käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumisessa

Riippuvien otosten t-testin mukaan ero sitoutumisessa oli tilastollisesti merkitsevä: käyttäjäyritykseen ( $ka = 5,5$ ) oltiin sitoutuneempia kuin vuokrayritykseen ( $ka = 3,9$ ) ( $t(222) = 16.02, p < .001$ ). H1a, jossa oletin, että sitoutumisessa ei ole eroja, ei siis saanut tukea. Käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutuminen kuitenkin korreloivat keskenään voimakkaasti ( $r = .434, p < .001$ ) eli mitä sitoutuneempia oltiin käyttäjäyritykseen, sitä sitoutuneempia oltiin myös vuokrayritykseen ja päinvastoin. Näin ollen hypoteesi H1b sai tukea.

#### 3.2 Erot sitoutumisessa taustatekijöiden mukaan

Taulukossa 2 on esitetty taustatekijöistä sukupuolen, iän, koulutuksen, päätoimisen opiskelun ja toimialan yhteys käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumiseen. Naiset olivat sitoutuneempia sekä käyttäjäyritykseen ( $p < .01$ ) että vuokrayritykseen ( $p < .05$ ) verrattuna miehiin. Vähintään 40-vuotiaat olivat sitoutuneempia käyttäjäyritykseen ( $p < .01$ ) kuin alle 40-vuotiaat, mutta vuokrayritykseen sitoutumiseen iällä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Koulutuksella ja päätoimisella opiskelulla ei ollut yhteyttä sitoutumiseen kummankaan yrityksen osalta. Toimiala oli yhteydessä ainoastaan vuokrayritykseen sitoutumiseen oli: parivertailujen mukaan logistiikassa ja teollisuudessa työskentelevät olivat sitoutuneempia vuokrayritykseen kuin IT-alalla työskentelevät ( $p < .01$ ).

#### 3.3 Muuttujien väliset yhteydet

Taulukossa 3 on esitetty muuttujien väliset korrelaatiot. Korrelaatiomatriisin perusteella käyttäjäyritykseen sitoutumiseen ovat yhteydessä sukupuoli, ikä, työn hallinta ja vuokratyöntekijöiden kohtelu käyttäjäyrityksessä. Vuokrayritykseen sitoutumiseen ovat yhteydessä puolestaan sukupuoli, vuokra-



Taulukko 2. Erot käyttäjä- ja vuokrayritykseen sitoutumisessa sukupuolen, iän, koulutuksen, päätoimisen opiskelun ja toimialan mukaan.

Taustatekijät		Käyttäjäyritykseen sitoutuminen			Vuokrayritykseen sitoutuminen		
		ka	t/F	df	ka	t/F	df
Sukupuoli	Nainen	5,7	2.92**	213,960	4,1	2.21*	221
	Mies	5,3			3,7		
Ikä	Alle 40-v.	5,4	-3.09**	50,066	3,8	-1.93	221
	Vähintään 40-v.	6,0			4,4		
Koulutus	Peruskoulu/keskikoulu	5,7	.74	3,219	4,1	.59	3,219
	Ammatillinen oppilaitos/lukio	5,4			3,9		
	Ammatillinen opisto/AMK/alempi korkeakoulututkinto	5,6			3,7		
	Ylempi korkeakoulututkinto	5,7			3,9		
Päätoiminen opiskelu	Kyllä	5,2	-1.47	221	3,8	-.43	221
	Ei	5,5			3,9		
Toimiala	IT	5,5	1.56	3, 219	3,3	5.58**	3, 219
	Logistiikka	5,3			4,2		
	Teollisuus	5,5			4,4		
	Toimisto	5,8			3,8		

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

työn motiivi, työn vaatimukset ja vuokratyöntekijöiden kohtelu käyttäjäyrityksessä. Naiset olivat miehiä sitoutuneempia sekä käyttäjä- ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ ) että vuokrayritykseen ( $r = -.15$ ,  $p < .05$ ). Mitä tasapuolisempaa kohtelua verrattuna talon omiin työntekijöihin vuokratyöntekijät kokivat saavansa käyttäjäyrityksessä, sitä sitoutuneempia he olivat sekä käyttäjä- ( $r = .13$ ,  $p < .05$ ) että vuokrayritykseen ( $r = .28$ ,  $p < .001$ ).

Lisäksi mitä iäkkäämpiä ( $r = .15$ ,  $p < .05$ ) ja mitä enemmän hallintaa työssään ( $r = .17$ ,  $p < .05$ ) vuokratyöntekijät kokivat, sitä sitoutuneempia he olivat käyttäjäyritykseen, mutta iällä ja hallinnalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vuokrayritykseen sitoutumiseen. Puolestaan mitä vähemmän työn määrällisiä vaatimuksia työssä ( $r = -.18$ ,  $p < .01$ ) arvioitiin olevan, sitä sitoutuneempia oltiin vuokrayritykseen. Myös ne, jotka olivat vapaaehtoisina vuokratöissä ( $r = .14$ ,

Taulukko 3. Muuttujien väliset korrelaatiot. N = 219–223.

Muuttuja	ka	kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Sukupuoli <sup>1)</sup>	-	-	-											
2. Ikä	30,29	8,92	-.09	-										
3. Koulutus <sup>2)</sup>	2,35	0,71	-.08	.27***	-									
4. Opiskelu <sup>3)</sup>	-	-	-.11	.26***	-.06	-								
5. Parisuhde <sup>4)</sup>	-	-	.14*	.02	-.02	-.02	-							
6. Lapset <sup>5)</sup>	-	-	.05	-.25***	-.13	-.08	.25***	-						
7. Vuokratyön motiivi <sup>6)</sup>	-	-	-.07	-.16*	.03	-.35***	.04	.08	-					
8. Työn vaatimukset	2,81	0,84	.02	.06	.14*	.10	-.08	-.01	.00	-				
9. Työn hallinta	2,69	0,95	.08	.04	-.06	-.09	.06	.03	.07	-.47***	-			
10. Tasapuolinen kohtelu	3,84	1,37	.12	-.16*	-.06	-.19**	.02	-.07	.16*	-.25***	.29***	-		
11. Käyttäjyrytykseen sitoutuminen	5,48	1,18	-.19**	.15*	.03	.10	-.02	-.03	.01	-.09	.17*	.13*	-	
12. Vuokratyörytykseen sitoutuminen	3,86	1,58	-.15*	.05	-.09	.03	.12	-.10	.14*	-.18**	.11	.28***	.43***	-

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

<sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies

<sup>2)</sup> 1 = peruskoulu/keskikoulu, 2 = ammatillinen oppilaitos/lukio, 3 = ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu/alempi korkeakoulututkinto, 4 = ylempi korkeakoulututkinto

<sup>3)</sup> 1 = on päätoiminen opiskelija, 2 = ei ole

<sup>4)</sup> 1 = elää parisuhteessa, 2 = ei elä

<sup>5)</sup> 1 = on kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, 2 = ei ole

<sup>6)</sup> 1 = vastentahtoinen, 2 = vapaaehtoinen

$p < .05$ ), olivat sitoutuneempia vuokratyöryhtymään. Sen sijaan käyttäjäryhtymään sitoutumiseen työn vaatimuksilla tai vapaaehtoisuudella vs. vastentahtoisuudella ei ollut yhteyttä.

Myös muiden muuttujien välillä oli tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Töiden ohella opiskelevat henkilöt olivat useammin vapaaehtoisesti vuokratöissä ( $r = -.35, p < .001$ ). Myös ikä oli yhteydessä vuokratyön motiiviin: nuoret olivat useammin vapaaehtoisesti vuokratöissä ( $r = -.16, p < .05$ ). Korkeammin koulutetut kokivat enemmän vaatimuksia työssään ( $r = .14, p < .05$ ). Nuoret ( $r = -.16, p < .05$ ), päätoimisesti opiskelevat ( $r = -.19, p < .01$ ), vapaaehtoisesti vuokratöissä olevat ( $r = .16, p < .05$ ) sekä ne, jotka kokivat vähän vaatimuksia ( $r = -.25, p < .001$ ) ja paljon hallintaa ( $r = .29, p < .001$ ) työssään, kokivat saavansa tasapuolisempaa kohtelua käyttäjäryhtymässä.

On myös hyvä huomata, että työn vaatimukset ja hallinta olivat yhteydessä toisiinsa ( $r = -.47, p < .001$ ) eli mitä enemmän työssä arvioitiin olevan määrällisiä vaatimuksia, sitä vähemmän siinä koettiin hallintaa eli vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin, -määrään ja -aikaan. Iäkkäämmillä vuokratyöntekijöillä oli parempi koulutus ( $r = .27, p < .001$ ), ja he olivat useammin myös päätoimisia opiskelijoita työskentelyn ohella ( $r = .26, p < .001$ ) ja heillä oli useammin kotona asuvia lapsia ( $r = -.25, p < .001$ ) kuin nuoremmilla.

### **3.4 Käyttäjä- ja vuokratyöryhtymään sitoutumista selittävät tekijät**

Tutkin organisaatioon sitoutumista hierarkkisella regressioanalyysillä siten, että ensimmäisessä blokissa syötin malliin taustamuuttujat eli sukupuolen, iän, koulutustason ja päätoimisen opiskelun työn ohella (malli 1), ja toisessa blokissa mahdolliset selittävät tekijät eli työn motiivin (vapaaehtoisuus vs. vastentahtoisuus), työn vaatimukset ja hallinnan sekä tasapuolisen kohtelun käyttäjäryhtymässä (malli 2). Tein analyysit, joiden tulokset on esitetty taulukossa 4, erikseen käyttäjä- ja vuokratyöryhtymään sitoutumiselle. Sekä käyttäjä- että vuokratyöryhtymään sitoutumista tutkittaessa malleissa ei ollut kollineaarisuutta, ts. mallin selittäjät eivät korreloineet keskenään liian voimakkaasti. Käyttäjäryhtymään sitoutumista tutkittaessa residuaalit eli virheet eivät olleet täysin normaalisti ja satunnaisesti jakautuneita, ja kaksi vastaajaa poikkesi muista tilastollisesti merkitsevästi. Heidän poikkeamisensa näytti johtuvan hyvin vähäisestä sitoutumisesta sekä käyttäjä- että vuokratyöryhtymään. Kun poistin käyttäjäryhtymään sitoutumisen regressioanalyysistä nämä kaksi poikkeusta, residuaalit eivät muuttuneet normaalisti ja satunnaisesti jakautuneiksi. Vuokratyöryhtymään sitoutumista tutkittaessa residuaalit olivat kuitenkin normaalisti ja satunnaisesti jakautuneita muutamia poikkeuksia

Taulukko 4. Regressioanalyysin tulokset käyttäjä- ja vuokratyrytykseen sitoutumisesta.

Malli	Käyttäjätörytykseen sitoutuminen				Vuokratyrytykseen sitoutuminen			
	Standardoimat- tomat kertoimet		Standardoidut kertoimet		Standardoimat- tomat kertoimet		Standardoidut kertoimet	
	B	keskivirhe	Beta	<i>t</i>	B	keskivirhe	Beta	<i>t</i>
1 Vakiotermi	5.60	.57		9.59***	4.97	.78		6.42***
Sukupuoli <sup>1)</sup>	-.43	.16	-.18	-2.70**	-.51	.22	-.16	-2.35*
Ikä	.02	.01	.11	1.55	.01	.01	.07	.90
Koulutus <sup>2)</sup>	-.01	.12	-.01	-.11	-.24	.16	-.11	-1.48
Opiskelu <sup>3)</sup>	.13	.21	.04	.62	-.06	.28	-.02	-.21
2 Vakiotermi	4.25	.83		5.12***	2.77	1.08		2.57*
Sukupuoli <sup>1)</sup>	-.49	.16	-.20	-3.02**	-.52	.21	-.16	-2.50*
Ikä	.02	.01	.12	1.60	.02	.01	.11	1.58
Koulutus <sup>2)</sup>	.02	.12	.01	.15	-.19	.15	-.08	-1.22
Opiskelu <sup>3)</sup>	.27	.22	.09	1.21	.34	.28	.09	1.20
Motiivi <sup>4)</sup>	.05	.22	.02	.22	.55	.28	.14	1.97
Vaatimukset	-.01	.11	-.01	-.06	-.23	.138	-.12	-1.69
Hallinta	.17	.09	.14	1.78	-.06	.12	-.04	-.51
Kohtelu	.13	.06	.15	2.17*	.34	.08	.30	4.31***

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

<sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies

<sup>2)</sup> 1 = peruskoulu/keskikoulu, 2 = ammatillinen oppilaitos/lukio, 3 = ammatillinen opisto/ammattikorkeakoulu/alem-pi korkeakoulututkinto, 4 = ylempi korkeakoulututkinto

<sup>3)</sup> 1 = on päätoiminen opiskelija, 2 = ei ole

<sup>4)</sup> 1 = vastentahtoinen, 2 = vapaaehtoinen

lukuun ottamatta. Sirontakuvioiden mukaan muuttujien väliset yhteydet olivat heikkoja, mutta lineaarisia.

*Käyttäjätörytykseen sitoutumista* tutkittaessa ensimmäinen malli selitti 6 % (korjattu selitysaste 4 %) sitoutumisesta, ja malli sopi aineistoon ( $F(4, 214) = 3.13, p < .05$ ). Toinen malli selitti 11 % (korjattu selitysaste 7 %) sitoutumisesta, ja malli sopi aineistoon ( $F(8, 210) = 3.20, p < .01$ ). Ensimmäisessä mallissa sukupuoli ( $p < .01$ ) oli ainut tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Toisessa mallissa sukupuolen lisäksi tasapuolinen kohtelu käyttäjätörytyksessä ( $\beta = .15, p < .05$ ) oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Naiset ja ne, jotka kokivat saavansa tasapuolisempaa kohtelua, olivat sitou-

tuneempia käyttäjärytykseen. Näin ollen hypoteesi H2a, jossa oletin tasapuolisen kohtelun käyttäjärytyksessä olevan myönteisessä yhteydessä käyttäjärytykseen sitoutumiseen, sai tukea.

Kun poistin aineistosta kaksi tilastollisesti merkitsevästi poikkeavaa tapausta, mallien selityssasteet ja sopivuus aineistoon eivät muuttuneet. Kuitenkin ensimmäisessä mallissa oli tällöin tilastollisesti merkitseviä selittäjiä sukupuolen ( $p < .05$ ) lisäksi ikä ( $p < .05$ ). Toisessa mallissa tilastollisesti merkitseviä selittäjiä olivat sukupuoli ja iän lisäksi hallintamahdollisuudet ( $\beta = .16, p < .05$ ) ja tasapuolinen kohtelu ( $\beta = .15, p < .05$ ). Iäkkäämmät ja ne, jotka kokivat enemmän hallintamahdollisuuksia työssään, olivat sitoutuneempia käyttäjärytykseen.

*Vuokrayrytykseen sitoutumista* tutkittaessa ensimmäinen malli selitti 4 % (korjattu selityssaste 2 %) sitoutumisesta, eikä se ollut tilastollisesti merkitsevä ( $F(4, 214) = 1.98, p = .10$ ). Toinen malli selitti 16 % (korjattu selityssaste 13 %), ja tämä malli puolestaan sopi aineistoon ( $F(8, 210) = 5.09, p < .001$ ). Ensimmäisessä mallissa sukupuoli ( $p < .05$ ) oli ainut tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Toisessa mallissa sukupuolen lisäksi tasapuolinen kohtelu käyttäjärytyksessä ( $\beta = .30, p < .001$ ) oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Näin ollen hypoteesi H2b, jossa oletin tasapuolisen kohtelun käyttäjärytyksessä olevan myönteisessä yhteydessä vuokrayrytykseen sitoutumiseen, sai tukea.

## 4. POHDINTA

### 4.1 Päättökäytökset

#### 4.1.1 Käyttäjät- ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisen erot

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koski sitoutumisen eroja käyttäjät- ja vuokratyöntekijöiden välillä. Oletin (H1a), että käyttäjät- ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisessa ei ole eroja Veitchin ja Cooper-Thomasin (2009) tutkimustuloksen mukaisesti. Tutkimustulosteni mukaan kuitenkin vuokratyöntekijät olivat sitoutuneempia käyttäjät- kuin vuokratyöntekijöiden. Tämä tulosten välinen ero voi johtua vuokra- ja käyttäjätyritysten erilaisuudesta eri maissa tai siitä, millaisia vastaajia on valikoitunut tutkimukseen. Toisaalta on ymmärrettävää, että vuokratyöntekijät kokevat emotionaalisesti olevansa sitoutuneempia käyttäjätyritykseen, jossa he käytännössä tekevät työnsä. Vaikka vuokratyöntekijä maksaaakin työntekijälle palkan ja on vastuussa esim. työterveyshuollosta, vuokratyöntekijän yhteys siihen voi kuitenkin jäädä vähäiseksi ja olla lähinnä muodollista. Vaikka useissa tutkimuksissa on tarkasteltu erikseen vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjät- ja vuokratyöntekijöiden (esim. Connelly ym., 2007; Moorman & Harland, 2002; Slattery ym., 2008; 2010), sitoutumisen eroja eri yrityksiin on silti tutkittu hyvin vähän. Aiheesta ei voidakaan vielä tehdä luotettavia johtopäätöksiä, vaan tarvitaan lisätutkimuksia.

Oletin (H1b), että vuokra- ja käyttäjätyritykseen sitoutuminen ovat yhteydessä toisiinsa siten, että käyttäjätyritykseen sitoutuneet työntekijät ovat sitoutuneita myös vuokratyöntekijöiden ja päinvastoin. Tutkimustulokseni tukivat tätä hypoteesia, samoin kuin useat aikaisemmat tutkimustulokset (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Moorman & Harland, 2002; Slattery ym., 2008; 2010; Veitch & Cooper-Thomas, 2009). Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että tunteiden ja sitoutumisen kokemuksen muuttuessa toista yritystä kohtaan, kokemukset voivat samalla muuttua myös toista yritystä kohtaan. Jos vuokratyöntekijällä on esimerkiksi käyttäjätyrityksen kanssa ongelmia, se vaikuttaa todennäköisesti hänen suhteeseensa myös vuokratyöntekijöiden, koska vuokratyöntekijä on määrännyt hänet työskentelemään tiettyyn käyttäjätyritykseen. Toisaalta hyvät kokemukset vuokratyöntekijästä voivat saada työntekijän suhtautumaan myönteisemmin myös käyttäjätyritystä kohtaan.

#### 4.1.2 Työntekijän piirteiden ja motiivin yhteys sitoutumiseen

Toinen tutkimuskysymykseni koski taustamuuttujien ja vuokratyön motiivin (vapaaehtoisuuden vs. vastentahtoisuuden) yhteyttä sitoutumiseen. Tutkimustulosteni mukaan naiset olivat sitoutuneempia sekä käyttäjä- ja että vuokratyöryhtymiseen, ja tämä yhteys tuli esille sekä korrelaatioista että varianssi- ja regressioanalyysistä. Käyttäjäritykseen olivat puolestaan varianssianalyysin perusteella sitoutuneempia vähintään 40-vuotiaat verrattuna alle 40-vuotiaisiin. Kun poistin regressioanalyysistä kaksi poikkeavaa tapausta, myös siinä iäkkäämmät olivat sitoutuneempia käyttäjäritykseen. Sen sijaan iällä ei ollut yhteyttä vuokratyöryhtymiseen sitoutumiseen. Vuokratyöryhtymiseen sitoutuneempia puolestaan olivat logistiikassa ja teollisuudessa työskentelevät verrattuna IT-alalla työskenteleviin, mutta toimistoalalla työskentelevät eivät eronneet muista ryhmistä sitoutumisen osalta. Toimialalla ei ollut yhteyttä käyttäjäritykseen sitoutumiseen. Koulutustausta tai päätoiminen opiskelu ei ollut yhteydessä kumpaankaan yritykseen sitoutumiseen.

Nämä tulokset ovat osittain samanlaisia joidenkin aiempien tutkimusten kanssa (Connelly ym., 2007; De Cuyper ym., 2009; Slattery ym., 2006; 2010; Toropainen, 2009), mutta myös vastakkaisia tutkimustuloksia löytyy useita (Connelly ym., 2007; De Cuyper ym., 2009; Slattery ym., 2006; 2008; 2010; Toropainen, 2009; Van Breugel ym., 2005; Veitch & Cooper-Thomas, 2009). Tutkimustulosten vaihtelevuus ja ristiriitaisuus taustatekijöiden yhteydestä sitoutumiseen johtuvat todennäköisesti vastaajien valikoitumisesta ja otosten erilaisuudesta eri tutkimuksissa. Myös Meyer ja Allen (1997) ovat todenneet, että taustamuuttujien yhteys organisaatioon sitoutumiseen on ollut vähäistä tai ristiriitaista eri tutkimuksissa. Sukupuolen ja toimialan yhteyttä sitoutumiseen omassa aineistossani voisi selittää se, että IT-ala oli kaikista miesvaltaisista ja sillä työskentelevät olivat kaikista vähiten sitoutuneita. Toimistoala oli puolestaan naisvaltaisista ja sillä työskentelevät olivat kaikista sitoutuneimpia. Sitoutumista saattaa siis selittää vuokratyöntekijän sukupuoli paremmin kuin hänen toimialansa. Iäkkäämpien työntekijöiden sitoutumista käyttäjäritykseen voisi selittää se, että he ovat kenties vähemmän halukkaita vaihtamaan työpaikkaansa kuin nuoremmat työntekijät.

En asettanut hypoteesia vuokratyön motiivin (vapaaehtoisuus vs. vastentahtoisuus) yhteydestä käyttäjä- ja vuokratyöryhtymiseen sitoutumiseen, koska aikaisemmat tutkimustulokset aiheesta olivat olleet vähäisiä ja ristiriitaisia. Tutkimustulosteni mukaan vuokratyön vapaaehtoisuudella ei ollut yhteyttä sitoutumiseen kummankaan yrityksen osalta. Itsemääräytymisteorian ja sen organismin integraatio -alateorian mukaan (Deci & Ryan, 1985, 1987; Ryan & Deci, 2000) sekä De Jongin ja Schalkin (2010) tutkimuksessaan käyttämän teoreettisen jaon perusteella voisi olettaa, että vapaaehtoisesti vuokratöissä olevat työntekijät olisivat sitoutuneempia, mutta tutkimustulokseni eivät toden-

taneet tätä oletusta. Kuitenkin korrelaatiotasolla löytyi lievä myönteinen yhteys vapaaehtoisuuden ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisen välillä. Erään tutkimuksen mukaan vuokratyötä vapaaehtoisesti tekevät olivat affektiivisesti sitoutuneempia vuokratyöntekijöiden, mutta vapaaehtoisuuden yhteys sitoutumiseen hävisi käyttäjäyrityksen osalta, kun henkilön ikä, sukupuoli, huollettavien määrä ja opiskelu otettiin huomioon (Connelly ym., 2007). Toisen tutkimuksen mukaan puolestaan vastentahtoisesti vuokratöissä olevat olivat sitoutuneempia ja vapaaehtoisesti vuokratöitä tekevät puolestaan olivat vähemmän sitoutuneita (De Cuyper & De Witte, 2008).

Tutkimustulokseni ovat osittain ristiriidassa aiempien tulosten kanssa, mikä voi johtua siitä, että suurin osa vastaajista (80 %) omassa aineistossani oli vuokratöissä vastentahtoisesti. Tuloksiin voi myös vaikuttaa se, että vaikka vuokratyöntekijä mieluummin olisikin töissä määräaikaisesti tai vakituisesti, niin hän on silti tyytyväinen, kun hänellä on joku työpaikka. Vastentahtoiset vuokratyöntekijät voivat myös olla sitoutuneita käyttäjäyritykseen sen takia, että he haluavat sitä kautta parantaa mahdollisuuksiaan saada siltä myöhemmin määräaikainen tai vakituinen työsuhde. Myös se, miten vapaaehtoisuutta ja vastentahtoisuutta mitattiin, voi vaikuttaa tuloksiin. Käytännössä voi olla vaikeaa vetää motiivien välille näin tiukkaa rajaa.

#### **4.1.3 Työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhteys sitoutumiseen**

Kolmas tutkimuskysymykseni koski työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhteyttä sitoutumiseen. En asettanut hypoteesia työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhteydestä käyttäjä- ja vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen, koska aikaisemmat tutkimustulokset aiheesta vuokratyöntekijöillä olivat olleet vähäisiä ja ristiriitaisia. Tutkimustulosteni mukaan työn paremmat hallintamahdollisuudet olivat yhteydessä käyttäjäyritykseen sitoutumiseen korrelaatioiden ja regressioanalyysin perusteella, kun poistin regressioanalyysistä kaksi poikkeavaa tapausta. Työn hallintamahdollisuudet eivät kuitenkaan olleet yhteydessä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen. Työn vaatimukset eivät olleet yhteydessä kumpaankaan yritykseen sitoutumiseen regressioanalyysin perusteella, mutta korrelaatioiden perusteella työn vähäisemmät vaatimukset olivat yhteydessä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen, mutteivät käyttäjäyritykseen sitoutumiseen.

Työn vaatimusten ja hallinnan malli (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) sekä suurin osa tutkimustuloksista muilla kuin vuokratyöntekijöillä viittaa siihen, että vaatimukset olisivat kielteisessä yhteydessä ja hallintamahdollisuudet myönteisessä yhteydessä sitoutumiseen (Kuusio ym., 2010; Noblet ym., 2006; Slattery ym., 2010). Näin ollen tutkimustulokseni ovat osittain ristiriitaisia



aiempien tutkimustulosten ja teorian kanssa. Erään tutkimuksen mukaan kuitenkin määräaikailla työntekijöillä työn hallintamahdollisuuksilla ei ollut yhteyttä sitoutumiseen (De Cuyper & De Witte, 2006), ja toisessa puolestaan havaittiin sekä työn vaatimuksien että hallintamahdollisuuksien olevan myönteisessä yhteydessä sitoutumiseen (De Cuyper ym., 2010). Tutkimustulosten ristiriitaisuus voi johtua vastaajien valikoitumisesta ja otosten erilaisuudesta eri tutkimuksissa ja eri maissa. Työn vaatimukset ja hallinta olivat kuitenkin korrelaatiokertoimen perusteella voimakkaasti yhteydessä toisiinsa siten, että ne vuokratyöntekijät, jotka kokivat vähän vaatimuksia työssään, kokivat voivansa vaikuttaa enemmän työtahtiinsa, -määräänsä ja -aikaansa. Korrelaatioiden ja regressioanalyysin antamat erilaiset tulokset työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhteydestä sitoutumiseen johtunevat siitä, että regressioanalyysi ottaa huomioon myös muiden selittäjien vaikutuksen ja korrelaatiokerroin puolestaan ei. On todennäköistä, että jotkut muut työn piirteet, kuten esimerkiksi työn epävarmuus, selittävät sitoutumista paremmin kuin tässä tutkitut työn määrälliset vaatimukset ja hallintamahdollisuudet. Vuokratyöntekijöillä voi olla työsuhteensa epävarmuudesta johtuen vähän hallintamahdollisuuksia työssään, mikä voi myös selittää tuloksia.

#### **4.1.4 Työntekijän tasapuolisen kohtelun yhteys sitoutumiseen**

Neljäs ja viimeinen tutkimuskysymykseni koski vuokratyöntekijöiden tasapuolisen kohtelun yhteyttä sitoutumiseen. Oletin (H2), että ne vuokratyöntekijät, joita kohdeltiin käyttäjäyrityksessä tasapuolisesti verrattuna talon omiin työntekijöihin, ovat sitoutuneempia käyttäjä- (H2a) ja vuokratyöntekijä- (H2b). Tutkimustulosteni mukaan ne, joita kohdeltiin tasapuolisemmin, olivat sitoutuneempia sekä käyttäjä- että vuokratyöntekijä-yritykseen. Tulos sopii yhteen organisatorisen tukiteorian (Eisenberg ym., 1986; Rhoades & Eisenberg, 2002) ja aiempien tutkimustulosten kanssa (Connelly ym., 2007; Liden ym., 2003; Van Breugel ym., 2005; Veitch & Cooper-Thomas, 2009). Tämä voi johtua siitä, että käyttäjäyrityksestä saadut hyvät kokemukset voivat vahvistaa vuokratyöntekijän halua työskennellä ja olla sitoutunut kyseiseen käyttäjäyritykseen. Vuokratyöntekijä kohtelun tasapuolisuus voi vahvistaa siten, että vuokratyöntekijä kokee vuokratyöntekijänsä löytäneen hänelle hyvin sopivan käyttäjäyrityksen, ja siksi kokee emotionaalista sitoutumista vuokratyöntekijä-yritykseen. Käyttäjä- ja vuokratyöntekijä-yritykseen sitoutuminen ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa, joten myös sen takia kohtelun yhteys kumpaankin yritykseen sitoutumiseen on mielekästä.

## 4.2 Tulosten yleistettävyys sekä tutkimuksen rajoitukset ja vahvuudet

Tutkimukseen osallistunut vuokrayritys päätti, minkä toimialojen työntekijöille kysely lähetettiin, joten nämä tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä kaikkiin kyseisen vuokrayrityksen työntekijöihin tai muiden vuokrayritysten työntekijöihin. Lisäksi ei ole tietoa aineiston edustavuudesta verrattuna kyseiseen vuokrayritykseen, mutta muiden vuokratyöntekijöistä tehtyjen tutkimusten mukaan aineisto on edustava iän ja koulutustaustan puolesta, ja myös sukupuolijakauma sopii toimialojen mukaisiin sukupuolijakaumiin. Vuokratyöntekijöiden tutkiminen on kuitenkin hankalaa, koska vuokrayritykset eivät mielellään lähde mukaan tutkimuksiin. Koska vuokrayritys lähetti kyselylinkin työntekijöille, ei voida tietää, menikö kysely kaikille niille, joiden piti saada se, vai jäikö osa tutkimuksen ulkopuolella esimerkiksi toimimattoman sähköpostiosoitteen vuoksi.

Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, joten vastaajiksi on saattanut valikoitua ne, jotka ovat vähiten sitoutuneita, jos he ovat halunneet antaa palautetta vuokrayritykselle. Ne vastaajat, jotka olivat sitoutuneita ja vapaaehtoisesti vuokratöissä, ovat voineet jättää vastaamatta kyselyyn, jos se he eivät ole kokeneet sitä tärkeäksi. Vastausprosentti jäi alhaiseksi (13 %), ja se vaihteli paljon eri alojen välillä (teollisuudessa 31 %, IT:ssä 13 %, logistiikassa 10 %, toimistotöissä 7 %). Kuitenkin laskettuun vastausprosenttiin on suhtauduttava varauksella, sillä kuten edellä totesin, ei voida olla täysin varmoja siitä, saivatko kaikki työntekijät kyselyn sähköpostiinsa. Myöskään muistutuksia ei lähetetty, mikä olisi nostanut vastausprosenttia. Vastausprosentin erilaisuus eri aloilla, joilla oli eri määrä työntekijöitä, voi vaikuttaa tuloksiin ja niiden luotettavuuteen. Esimerkiksi IT-ala, jolla oli kaikista vähäisin vuokrayritykseen sitoutuminen, muodostaa kolmanneksen (32 %) aineistosta ja teollisuus, jolla oli kaikista eniten vuokrayritykseen sitoutumista, muodostaa vain reilun kymmenesosan (12 %) aineistosta.

Vastaajat ovat itse arvioineet omaa sitoutumistaan ja muita muuttujia, kuten kohtelun tasapuolisuutta, joten he ovat saattaneet pyrkiä vastaamaan sosiaalisesti suotavalla tavalla tai pyrkiä vastaamaan kielteisesti tai myönteisesti väittämiin. Vastaajat ovat myös voineet ymmärtää kysymykset hiukan eri tavalla sekä heidän välillään voi olla yksilöllisiä eroja siinä, kuinka herkästi he käyttävät ääriarvoja. Käyttäjyrytykseen sitoutuminen ei ollut normaalisti jakautunut, vaan vasemmalle viinoa eli suurin osa vastauksista oli keskiarvoa suurempia. Vuokrayritykseen sitoutuminen puolestaan oli jakautunut normaalisti. Kyselytutkimus oli myös poikkileikkaustutkimus, joten sillä saatiin tietoa vain vastaajien sen hetkisestä sitoutumisesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä.

Tutkimuksen vahvuutena on sen ajankohtaisuus ja uuden tiedon tuottaminen organisaatioon sitoutumisesta vuokratyöntekijöillä. Aikaisempaa tutkimustietoa, erityisesti suomalaista, vuokratyön-

tekijöiden organisaatioon sitoutumisesta on olemassa suhteellisen vähän. Kyselyyn vastasi reilu 200 vuokratyöntekijää, joten aineiston koko on tilastollisten testien kannalta riittävä.

### 4.3 Soveltamismahdollisuudet ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimustulosten perusteella voidaan pyrkiä kehittämään vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjä- ja vuokratyöryhtymään. Tutkimustulosten mukaan sitoutuneet vuokratyöntekijät vaihtavat vuokratyöryhtymää käyttäjäryhtymään epätodennäköisemmin (Slattery ym., 2006), auttavat työkavereitaan ja panostavat työtehtäviinsä enemmän (Moorman & Harland, 2002) sekä voivat paremmin psyykkisesti ja fyysisesti (Galais & Moser, 2009) kuin vähemmän sitoutuneet vuokratyöntekijät. Vuokratyöntekijän vahva sitoutuminen organisaatioon on siis sekä työntekijälle että työnantajille eduksi, joten siihen kannattaa panostaa ja pyrkiä parantamaan sitä. Työtä ja työkuultuuria voitaisiin pyrkiä kehittämään niin, että vuokratyöntekijöitä kohdeltaisiin hyvin ja samalla tavalla kuin käyttäjäryhtymän omiakin työntekijöitä. Muutos sitoutumisesta toiseen yritykseen, joko käyttäjä- tai vuokratyöryhtymään, saisi todennäköisesti aikaan muutoksen myös sitoutumisesta toiseen, koska sitoutuminen eri yrityksiin on voimakkaassa myönteisessä yhteydessä. Tutkimustulokseni osoittavat, että vakituisille työntekijöille kehitetyt mallit, kuten työn vaatimusten ja hallinnan malli (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990), eivät ole suoraan sovellettavissa vuokratyöntekijöille. Näin ollen on tärkeää tehdä tutkimuksia nimenomaan vuokratyöntekijöillä ja kehittää heitä varten omia teorioitaan, jotka paremmin ennustavat heidän organisaatioon sitoutumista tai muita työhön liittyviä tekijöitä.

Jatkossa aiheesta voitaisiin tehdä lisää suomalaista tutkimusta ja selvittää, miten muissa kulttuureissa saadut tulokset soveltuvat Suomen oloihin. Pitkittäistutkimuksen avulla voitaisiin myös selvittää yhteyksien lisäksi eri muuttujien välisiä vaikutussuhteita ja sitoutumisen mahdollista muuttumista ajan myötä. Tämä tutkimus voitaisiin myös toistaa isommalla ja edustavammalla otoksella eri vuokratyöryhtymien työntekijöistä, jotta saataisiin paremmin yleistettäviä tuloksia. Myös tutkittavien muuttujien määrää voitaisiin lisätä, jotta saataisiin monipuolisempi ja laajempi kuva aiheesta. Esimerkiksi käyttämässäni aineistossani on myös monia muita tekijöitä, kuten työsuhteen kesto, vuokratyöntekijän työllistymisusko, työn epävarmuus tai psyykkiset ja somaattiset oireet, jotka voivat myös olla yhteydessä vuokratyöntekijän käyttäjä- ja vuokratyöryhtymään sitoutumiseen, joten myös ne olisi hyvä ottaa huomioon jatkotutkimuksissa. Tulevaisuudessa voitaisiin esimerkiksi selvittää, miten käyttäjä- ja vuokratyöryhtymän henkilökunnan ja vuokratyöntekijän itsensä kokemukset organisaatioon sitoutumisesta ovat yhteydessä toisiinsa. Osa vuokratyöntekijöistä voi myös työskennellä use-

assa eri käyttäjä- ja vuokrayrityksessä yhtä aikaa, joten myös tämän yhteyttä sitoutumiseen voisi selvittää. Vuokratyöntekijöiden organisaatioon sitoutumisesta on tutkittu suhteellisen vähän ja tutkimuksista on saatu ristiriitaisia tuloksia, joten tästä ajankohtaisesta aiheesta tarvittaisiin lisää tutkimusta.

## LÄHTEET

- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63 (8), 1129–1155.
- Bergström, O. & Storrie, D. W. (2003). *Contingent employment in Europe and the United States*. Cornwall: Edward Elgar.
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Berntson, E., & Isaksson, K. (2008). Well-being and organizational attitudes in alternative employment: The role of contract and job preferences. *International Journal of Stress Management*, 15 (4), 345–363.
- Castle, N. G. (2009). Perceived advantages and disadvantages of using agency staff related to care in nursing homes: A conceptual model. *Journal of Gerontological Nursing*, 35 (1), 28–36.
- Connelly, C. E., Gallagher, D. G., & Gilley, K. M. (2007). Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 326–335.
- Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39–52.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1024–1037.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). 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. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (3), 363–387.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., De Witte, H., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2010). Autonomy and workload in relation to temporary and permanent workers' job involvement: A test in Belgium and Finland. *Journal of Personnel Psychology*, 9 (1), 40–49.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). 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 Jong, J. & Schalk, R. (2010). Extrinsic motives as moderators in the relationship between fairness and work-related outcomes among temporary workers. *Journal of Business & Psychology*, 25 (1), 175–189.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507.
- Ellingson, J. E., Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (1998). Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*, 83 (6), 913–921.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62 (4), 589–620.
- Gallagher, D. G. & McLean Parks, J. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 181–208.
- Hohteri, H. (2008). *Sitoutumisen monet kasvot. Vastavalmistuneen kauppatieteiden maisterin organisaatiositoutumiseen vaikuttavat tekijät*. Pro gradu -tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu, Liiketaloustiede, johtamisen ja organisoinnin koulutusohjelma.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology Issue*, 87 (5), 903–915.
- Isaksson, K. S. & Bellagh, K. (2002). Health problems and quitting among female “temps.” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 27–45.
- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Kivimäki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *The Journal of Nursing Administration*, 36 (5), 268–276.
- 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. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kuusio, H., Heponiemi, T., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2010). Organizational commitment among general practitioners: A cross-sectional study of the role of psychosocial factors. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 28 (2), 108–114.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 509–625.

- Lindström, K., Borg, W., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E., & Raivola, P. (1995). *Measurement of Psychological and Social Factors at Work. Description of Questionnaire Methods Employed in Four Nordic Countries*. Copenhagen: Nordic council on ministers, Nord, 39.
- Mattila, H. (2006). *Vuokratyöntekijöiden työhön perehdyttäminen*. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma, yritysviestinnän suuntautumisvaihtoehto.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61–89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Applications*. Thousand Oaks : Sage
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review* ,11 (3), 299–326.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A., & Maltin, E. R. (2008). Commitment in the Workplace: Past, Present and Future. Teoksessa J. Barling & C. L. Cooper (toim.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior. Volume One: Micro Approaches*. (s. 35–53). Los Angeles: Sage.
- Moorman, R. H. & Harland, L. K. (2002). Temporary employees as good citizens: Factors influencing their OCB performance. *Journal of Business and Psychology*, 17 (2), 171–187.
- Nepponen, S. (2011). ”Mutta se sitoutumisen väheneminen ei saa vaikuttaa työn tekemiseen.” *Asiantuntijoiden ja esimiesten sitoutuminen henkilöstöalanyrityksessä*. Pro gradu -tutkielma. Aalto-yliopisto, Kauppakorkeakoulu, markkinoinnin ja johtamisen laitos, johtamisen maisteriohjelma.
- Noblet, A., Rodwell, J., & McWilliams, J. (2006). Organizational change in the public sector: Augmenting the demand control model to predict employee outcomes under New Public Management. *Work & Stress*, 20 (4), 335–352.
- Peltonen, M. H. (2000). *Organisaatioon sitoutuminen ja sisäinen viestintä. Tutkimus organisaatioon heikommin ja vahvemmin sitoutuneiden viestintäkäsityksistä*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Viestintätieteiden laitos, Yhteisöviestinnän koulutusohjelma.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. (2004). *Työvoimanvuokraus: uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille*. Vantaa: Dark Oy.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. (2007). *Työsopimuslaki*. (4. uudistettu painos). Juva: WS Bookwell Oy.
- Rautiainen, S. (2005). *Organisaatioon sitoutuminen, ammatti-identiteetin ja profession kehittyminen AAC-työtä tekevien kohdalla*. Essee. Kuopion yliopisto, sosiaalipolitiikan ja sosiaalitalouden laitos, sosiaalipolitiikan koulutusohjelma.

- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing. *American Psychologist*, 55 (1), 68–78.
- Saxen, K. (2002). *Sisäinen viestintä ja organisaatioon sitoutuminen sairaalafuusiossa*. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto, terveystieteiden tiedekunta.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., & Anderson, J. E. (2006). Influences of new employee development practices on temporary employee work-related attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 17 (3), 279–303.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., & Anderson, J. E. (2008). The influences of new employee development practices upon role stressors and work-related attitudes of temporary employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (12), 2268–2293.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., Anderson, J. E., & Sardesai, R. (2010). Relationship between job characteristics and attitudes: A study of temporary employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (6), 1539–1565.
- Sädevirta, M. (2002). *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*. Vantaa : WSOY lakitieto.
- Tan, H.-H. & Tan, C.-P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them? *Journal of Psychology*, 136 (1), 83–102.
- Tanskanen, A. (2008). *Vuokratyö työelämän ääri-ilmionä*. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansaajien tutkimuslaitos, raportteja 14. Helsinki.
- Torka, N. & Schyns, B. (2010). On the job and co-worker commitment of Dutch agency workers and permanent employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (8), 1307–1322.
- Toropainen, E. (2009). *Valintana vuokratyö ja siihen sitoutuminen majoitus- ja ravitsemisalalla*. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.
- TUPO 2 -työryhmä. (2006). *TUPO 2 -työryhmän mietintö: Väyliä työhön*. Työhallinnon julkaisu 361. Helsinki: Työministeriö.
- Van Breugel, G., Van Olffen, W., & Olie, R. (2005). Temporary liaisons: The commitment of 'temps' towards their agencies. *Journal of Management Studies*, 42 (3), 539–566.
- Veitch, R. W. D. & Cooper-Thomas, H. D. (2009). Tit for tat? Predictors of temporary agency workers' commitments. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 47 (3), 318–337.
- Viitala, R., Vettensaari, M., & Mäkipelkola, J. (2006). *Näkökulmia vuokratyöhön*. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Työministeriö.



## Elektroniset lähteet

- HPL. (2008a). *Jäsentutkimus 2005: tunnuslukuja vuodelta 2004*. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Viitattu 29.09.2010. Saatavissa: [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/tietoa\\_toimialasta/jasentutkimuksen\\_tulokset\\_2004.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tietoa_toimialasta/jasentutkimuksen_tulokset_2004.php).
- HPL. (2008b). *Jäsentutkimus 2006: tunnuslukuja vuodelta 2005*. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Viitattu 29.09.2010. Saatavissa: [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/tietoa\\_toimialasta/jasentutkimuksen\\_tulokset\\_2005.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tietoa_toimialasta/jasentutkimuksen_tulokset_2005.php).
- HPL. (2008c). *Jäsentutkimus 2007: tunnuslukuja vuodelta 2006*. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Viitattu 29.09.2010. Saatavissa: [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/tietoa\\_toimialasta/jasentutkimuksen\\_tulokset\\_2006.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tietoa_toimialasta/jasentutkimuksen_tulokset_2006.php).
- HPL. (2010). *Jäsentutkimus*. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Viitattu 29.09.2010. Saatavissa: [http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/jasentutkimus/jasentutkimus.php](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/jasentutkimus/jasentutkimus.php).
- Kröger, T., Kantanen, P., Posio, A., Nyyssölä, M., Tuliara, M., Tuominen, T., Laavakari, A., Tuominen, R., Elomaa, N., Lehto, A.-T., Ahokas, H., Bruun, L., Löfgren-Toivonen, M., & Hjelt, J.. (2007). *Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö*. Työministeriö. Viitattu 17.05.2011. Saatavissa: [http://www.esr.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/vuokratyo\\_mietinto.pdf](http://www.esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf).
- Tilastokeskus. (2009a.) *Liitetaulukko 10. Työlliset toimialan (TOL 2008) ja sukupuolen mukaan vuosina 2005 - 2009, 15-74-vuotiaat*. Työvoimatutkimus 2009. Viitattu 22.03.2011. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti\\_2009\\_17\\_2010-12-03\\_tau\\_010\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_tau_010_fi.html).
- Tilastokeskus. (2009b.) *Liitetaulukko 13. Vuokratyötä tekevät palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan 2008 – 2009*. Työvoimatutkimus 2009. Viitattu 29.09.2010. Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/tyti\\_2009\\_15\\_2010-06-01\\_tau\\_013\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/15/tyti_2009_15_2010-06-01_tau_013_fi.html).

## LIITTEET

### Liite 1. Työntekijän asemaa mittaavien väittämien väliset korrelaatiot.

Väittämä	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Tilanteeni kahden yrityksen alaisuudessa on ristiriitainen.	-						
2. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä.	.15*	-					
3. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi.	-.20**	.02	-				
4. Minut on perehdytetty työhön riittävän hyvin.	-.21**	.01	.36***	-			
5. Pääsen osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät.	-.07	.11	.27***	.33***	-		
6. Minulla on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin työntekijöillä.	-.37***	.04	.37***	.41***	.30***	-	
7. Minulla on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöilläkin".	-.37***	-.03	.32***	.31***	.32***	.55***	-

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

## Liite 2. Työntekijän asemaa mittaavien väittämien latautuminen eri faktoreille.

Väittämä	Faktori	Faktori
	1	2
1. Tilanteeni kahden yrityksen alaisuudessa on ristiriitainen.	-.412	.522
2. Olen oman koulutusalani mukaisissa töissä.	.045	.286
3. Voin olla pois töistä samoin eduin kuin "talon työntekijät", esim. oman tai lapsen sairauden vuoksi.	.531	.038
4. Minut on perehdytetty työhön riittävän hyvin.	.580	.082
5. Pääsen osallistumaan työpaikkakoulutukseen siinä missä muutkin työntekijät.	.509	.274
6. Minulla on yhtä hyvät työterveyspalvelut kuin muillakin työntekijöillä.	.728	-.143
7. Minulla on samat työsuhteeseen liittyvät edut kuin "talon työntekijöilläkin".	.659	-.191
Ominaisarvo	2.62	1.17
Osuus vaihtelusta	37,4 %	16,7 %