



LAUREA

Työsuhteen muodon vaikutus työtyytyväisyyteen sisäisen markkinoinnin näkökulmasta: Case Vakuutusyhtiö ja Rahoitusyhtiö



Timonen, Jenni
Vihonen, Sanna

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU
Laurea Leppävaara

TYÖSUHTEEN MUODON VAIKUTUS TYÖTYTYVÄISYYTEEN
SISÄISEN MARKKINOINNIN NÄKÖKULMASTA:
CASE VAKUUTUSYHTIÖ JA RAHOITUSYHTIÖ

Jenni Timonen, Sanna Vihonen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2009

Jenni Timonen, Sanna Vihonen

Työsuhteen muodon vaikutus työtyytyväisyyteen sisäisen markkinoinnin näkökulmasta: Case Vakuutusyhtiö ja Rahoitusyhtiö

Vuosi

2009

Sivumäärä

134

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, onko työsuhteen muodolla vaikutusta koetun työtyytyväisyyden kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää näiden kahden yrityksen vertailun avulla, löytyykö työsuhteen muodon ja työtyytyväisyyden välillä sellaisia yhtenäisyyksiä, joiden perusteella voitaisiin tehdä laajempia yleistyksiä.

Teoriaosuudessa käsitellään työtyytyväisyyden teorioita, työsuhteeseen liittyvää lainsäädäntöä ja selvennetään mm. seuraavia käsitteitä: työsuhteen muoto, työtyytyväisyys, työmotivaatio ja sisäinen markkinointi. Tutkimus on rajattu koskemaan Vakuutusyhtiötä ja Rahoitusyhtiötä. Koska tutkimusaiheena työtyytyväisyys yrityksissä on laaja, tutkimus on rajattu koskemaan lähinnä työsuhteen muodon vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyden kokemista tutkittiin muun muassa seuraavien osa-alueiden kautta: palaute, sitoutuminen, ihmissuhteet, sisäinen viestintä ja työn mielekkyys. Tutkimuksesta löytyvät sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen ulottuvuus kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta painottaen.

Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla yritysten henkilökunnalta. Haastattelua käytettiin syventämään taustatietoja yrityksistä. Aineiston analysoinnin välineenä käytettiin SPSS-järjestelmää kvantitatiivisessa osuudessa. Käytettyjä tilastollisen analysoinnin menetelmiä olivat ristiintaulukointi, khiin neliö -testi ja frekvenssien analysointi. Kvalitatiivisessa osuudessa avoimet kysymykset analysoitiin avaamalla kysymysten vastaukset ja muodostamalla vastausten perusteella ryhmiä useasti esiintyvistä vastauksista.

Tutkimustuloksien perusteella löytyi eroja vakituudessa työsuhteessa työskentelevien ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien väliltä. Yleisesti ottaen molemmissa yrityksissä olttiin tyytyväisiä tai hyvinkin tyytyväisiä oman yrityksen toimintaan tutkituilla osa-alueilla. Työsuhteen muodolla ei tulosten perusteella ollut merkitystä tutkittaessa työtyytyväisyyttä Vakuutusyhtiössä, mutta Rahoitusyhtiössä ero määräaikaisten ja vakituisten välillä oli havaittavissa määräaikaisten työntekijöiden suhtautuessa kriittisemmin useimpiin tutkittuihin osa-alueisiin. Koska yritysten tuloksista ei löytynyt tilastollisesti merkittäviä ja yhteneviä tietoja, ei tutkimuksen tuloksia voida yleistää tutkittujen yritysten ulkopuolelle, mutta vakuutusyhtiölle ja rahoitusyhtiölle tutkimus antaa käyttökelpoista tietoa työntekijöiden työtyytyväisyydestä.

Asiasanat työtyytyväisyys, työmotivaatio, sisäinen markkinointi, määräaikainen työsuhde, vakituinen työsuhde

Jenni Timonen, Sanna Vihonen

The influence of work status in relation to work satisfaction from an internal marketing point of view: Case Insurance company and Finance company

Year	2009	Pages	134
------	------	-------	-----

The objective of the thesis is to study if work status influences employees' work satisfaction. The research was conducted to determine if it is possible to make a wider generalisation of a connection between the work status and work satisfaction by comparing two companies.

The theory section consists of different work satisfaction theories, the legislation of work agreements and defining the following terms: work status, work satisfaction, work motivation and internal marketing. The research is based on two companies, Insurance company and Finance company. Work satisfaction is a broad subject, and for this reason the research is outlined to study primarily the connection between work status and work satisfaction. The experienced work satisfaction was studied using the following aspects: feedback, commitment, relationships, internal communication and the meaningfulness of the work. The research is executed using quantitative and qualitative research methods, with the emphasis on quantitative method.

The data was collected from the employees of the two companies by using a questionnaire. Interviews were also used to deepen the information from the companies. The SPSS analyzing program was utilized to analyze the data in the quantitative section. The statistical analysis methods used were crosstabs, the chi-square test and analysis of the frequencies. In the qualitative section the open questions were analysed individually and were then formed into groups of frequently occurring answers.

The research results showed a difference in the work satisfaction between the permanent employees and the fixed-term employees. The employees of both companies were mainly very satisfied or partly satisfied with how the companies function in the studied aspects. The results indicate that work status does not have an influence with regards to the work satisfaction in Insurance company. In Finance company a difference was found in the work satisfaction between the permanent employees and the fixed-term employees; fixed-term employees were more critical with many of the aspects studied than the permanent employees. The results of the research cannot be used as generalisations outside the studied companies, because the results were not statistically significant or convergent. Nevertheless, the results do offer the two companies useful information with regards to their employees' work satisfaction.

Key words work satisfaction, work motivation, internal marketing, fixed-term agreement, permanent agreement

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	9
1.1	Tutkimuksen tavoitteet	9
1.2	Aiheen valinta ja rajaus.....	9
1.3	Tutkimuksen tausta	9
2	YRITYKSET	10
2.1	Vakuutusyhtiö.....	10
2.2	Rahoitusyhtiö	10
3	TYÖSUHTEEN MUOTO	11
3.1	Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	11
3.2	Määräaikainen	11
3.3	Työsuhteen purkaminen.....	12
3.4	Syrjintäkielto ja tasa-arvoinen kohtelu	12
4	TYÖTYTYVÄISYYS	13
4.1	Työn sisällön vaikutukset työtyytyväisyyteen	14
4.2	Työmotivaatio	16
4.3	Sisäinen markkinointi.....	17
4.3.1	Sisäisen markkinoinnin lähtökohdat.....	17
4.3.2	Sisäisen markkinoinnin tavoitteet ja edellytykset.....	18
4.3.3	Sisäiseen markkinointiin liittyvät ongelmat	19
4.3.4	Sisäisen markkinoinnin toiminta	20
4.3.4.1	Grönroosin kolme tasoa	21
4.3.4.2	Ropen kaksi tasoa	22
4.3.5	Sisäisen markkinoinnin keinot.....	23
4.3.5.1	Koulutus	24
4.3.5.2	Viestintä	24
4.3.5.3	Henkilöstöhallinta.....	26
4.3.5.4	Kannustinjärjestelmä.....	26
4.3.5.5	Yhteishengen luominen	26
4.3.5.6	Johtaminen ja sisäinen vuorovaikutus.....	27
4.3.5.7	Järjestelmien kehitys	27
4.3.5.8	Sisäisen palvelun normalisointi	27
4.3.6	Valtaistaminen ja mahdollistaminen sisäisessä markkinoinnissa.....	27
5	TYÖTYTYVÄISYYS- JA MOTIVAATIOTEORIOIDEN HISTORIA	28
5.1	Tieteellinen liikkeenjohto	30
5.2	Ihmissuhdekoulukunta	30
5.2.1	Herzbergin kahden faktorin teoria	30
5.2.2	Tarveteoriat	32
5.3	Odotusarvoteoriat.....	33

5.4	Sosiaalisen vertailun teorit	34
5.5	Päämääräteorit.....	35
5.6	Sisäisen motivaation teorit.....	35
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	36
6.1	Tiedonhaku.....	36
6.2	Tutkimusmenetelmät.....	36
6.2.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	36
6.2.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	36
6.2.3	Tutkimuksen reliaabelius ja validius.....	37
6.3	Tutkimustyyppi	37
6.3.1	Kysely.....	37
6.3.2	Haastattelu	38
6.4	Kyselylomake	38
6.5	Aineiston hankinta	39
6.6	Aineiston koko ja edustavuus	39
6.7	Aineiston analyysi	39
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	40
7.1	Taustamuuttajat	40
7.1.1	Sukupuoli.....	40
7.1.2	Ikä.....	40
7.1.3	Koulutus.....	42
7.1.4	Siviilisääty	43
7.1.5	Lapset	44
7.1.6	Asema	45
7.1.7	Yksikkö/toiminto	46
7.1.8	Työssäoloaika	47
7.1.9	Työskentelytunnit	48
7.1.10	Työsuhteen muoto	49
7.2	Ulkoinen palaute	50
7.2.1	”Koen, että minua kannustetaan työpaikallani.”.....	50
7.2.2	”Koen, että minua arvostetaan työpaikallani.”.....	51
7.2.3	”Koen, että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan”.....	51
7.2.4	”Koen, että saan tarpeeksi palautetta tekemästani työstä.”	52
7.2.5	”Koen, että minua tuetaan ja saan ohjausta työssä menestymiseeni.”52	
7.3	Sitoutuminen.....	53
7.3.1	”Koen olevani sitoutunut yritykseen.”	53
7.3.2	”Koen työpaikkani varmaksi.”	54
7.3.3	”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk:n aikana.”	55
7.4	Työn mielekkäys.....	58

7.4.1	”Koen, että työni sopivan vaativana.”	58
7.4.2	”Koen työmääräni sopivaksi.”	59
7.4.3	”Koen voivani vaikuttaa omaan työhöni.”	60
7.4.4	”Työni motivoi minua.”	60
7.4.5	”Koen työni tärkeäksi.”	61
7.4.6	”Koen tekeväni haluamaani työtä.”	62
7.4.7	”Olen tyytyväinen työtilanteeseeni kokonaisuudessaan.”	63
7.4.8	”Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi? Mikä lisäisi työtyytyväisyyttäsi?”	64
7.5	Sisäinen viestintä	66
7.5.1	”Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään.”	66
7.5.2	”Osastojen/yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.”	67
7.5.3	”Viestintä osastoni sisällä toimii.”	68
7.5.4	”Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.”	69
7.5.5	”Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.”	70
7.5.6	”Ehdotuksia viestinnän kehittämiseksi”	71
7.6	Työpaikan ihmissuhteet	72
7.6.1	”Koen, että osastollani on hyvä ilmapiiri.”	72
7.6.2	”Koen, että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.”	73
7.6.3	”Koen, että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.”	74
7.6.4	”Koen, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.”	74
7.7	Fyysinen työympäristö	75
7.7.1	”Olen tyytyväinen työympäristööni.”	75
7.7.2	”Mitä haluaisit muuttaa työympäristössäsi?”	76
7.8	Kannustimet	77
7.8.1	”Olen tyytyväinen kouluttautumismahdollisuuksiin.”	77
7.8.2	”Olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin.”	78
7.8.3	”Olen tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin.”	78
7.8.4	”Olen tyytyväinen palkkaukseen.”	79
7.8.5	”Olen tyytyväinen henkilöstöetuihin.”	80
7.8.6	”Mitä henkilöstöetuja arvostat? Mainitse kolme.”	80
7.8.7	”Olen tyytyväinen palkitsemiseen.”	81
8	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	82
8.1	Taustamuuttajat	82
8.2	Ulkoinen palaute	83
8.3	Sitoutuminen	83
8.4	Työn mielekkäisyys	84
8.5	Sisäinen tiedotus	86
8.6	Työpaikan ihmissuhteet	86

8.7	Fyysinen työympäristö.....	87
8.8	Kannustimet.....	87
8.9	Tavoitteen toteutuminen	88
	LÄHTEET	90
	KUVIOT	93
	LIITTEET	94

1 JOHDANTO

Tutkimus on syntynyt kirjoittajien tutkimuskiinnostusten pohjalta. Tutkittavat yritykset olivat Rahoitusyhtiö ja Vakuutusyhtiö, tarkemmin sen yksi toimipiste. Rahoitusyhtiö toimii rahoitus-alalla ja Vakuutusyhtiö vakuutus-alalla, joten toimialat ovat hyvin samankaltaisia ja henkilöstöpolitiikka aloilla yleisesti ottaen melko yhtenevä. Molemmissa yrityksissä on käyty läpi suuri organisaatiomuutos lähimenneisyydessä, Rahoitusyhtiössä syksyllä 2007 ja Vakuutusyhtiössä kesällä 2008. Näin ollen yritykset sopeutuvat yhä muutokseen.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, onko työsuhteen muodolla vaikusta koetun työtyytyväisyyden kanssa. Työtyytyväisyyden kokemista tutkittiin muun muassa seuraavien osa-alueiden kautta: palaute, sitoutuminen, ihmissuhteet, sisäinen viestintä ja koettu tyytyväisyys. Tutkimuksen pääkysymys on työsuhteen muoto, johon muita vastauksia verrattiin. Työtyytyväisyys on merkittävä osa yrityksen henkilöstöhallintoa ja vaikuttaa yrityksen koko liiketoiminnan menestymiseen. Sisäinen markkinointi taas tähtää liikeidean ja strategian sulauttamiseen yrityksen operatiiviseen toimintaan osittain samoilla keinoilla henkilöstöhallinnon kanssa, ja siksi oli luonnollista ottaa sisäinen markkinointi osaksi opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Tutkimuksesta löytyvät sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen ulottuvuus kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta painottaen.

1.2 Aiheen valinta ja rajaus

Aihe valittiin sillä periaatteella, että sen täytyy olla tutkijoita kiinnostava ja tutkimustyöhön motivoiva. Yleisestikin tutkimistyö on kiinnostavaa, kun sillä on luontevia liittymäkohtia tutkijan jokapäiväiseen elämään ja ajatteluun. Aiheen valintaan vaikutti se, että tutkimuksen tekijät työskentelivät tutkimusajankohtana kyseisissä yrityksissä. (Hirsjärvi 2001, 64.)

Tutkimus on rajattu koskemaan Vakuutusyhtiötä ja Rahoitusyhtiötä. Koska tutkimusaiheena työtyytyväisyys yrityksissä on laaja, tutkimus on rajattu koskemaan lähinnä työsuhteen muodon vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen. Sisäisen markkinoinnin näkökulma on tutkimuksessa mukana, sillä sisäisellä markkinoinnilla ja henkilöstöpolitiikalla työtyytyväisyydestä näkökulmasta on monia yhteneviä tekijöitä ja samoja käytettäviä keinoja, joskin näkökulma ja tavoitteet eroavat toisistaan ratkaisevasti.

Työsuhteen muodolla tarkoitetaan tässä yhteydessä jakoa toistaiseksi voimassa oleviin eli vakituisiin työsuhteisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin.

1.3 Tutkimuksen tausta

Määräaikaiset työsuhteet ovat herättäneet paljon yleistä keskustelua erityisesti 1990-luvun laman jälkeen. Vuodesta 1984, jolloin määräaikaisuuksien osuuksia ensimmäisen kerran tutkittiin työolotutkimuksissa, määräaikaisuudet kasvoivat selkeästi vuoteen 1997 asti, jonka jälkeen ne ovat kuitenkin hieman laskeneet. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemuksesta on tehty työpoliittinen tutkimus ”Pysyvän työn toivossa” vuonna 2005. Tutkimuksen mukaan Suomi on osoittautunut maaksi, jossa käytetään paljon määräaikaisia työsuhteita verrattaessa muihin Euroopan maihin. Vuonna 2004 tehdyssä vertailuissa Suomea enemmän määräaikaisia työsuhteita oli ainoastaan Espanjassa, Puolassa, Portugalissa ja Sloveniassa. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 2, 10.)

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö liittyy työvoiman käytön joustostrategioihin. Määräaikaisia ja muita lyhytkestoisia työsuhteita käytetään toteuttamaan tätä joustoa yrityksissä sopeuttamalla organisaatioiden henkilöstöä ulkoisen paineen mukaisesti. Tällä pyritään myös välttämään irtisanomisten aiheuttamia ongelmia. Tyypillisimpiä tilanteita määräaikaisuuksien käytössä ovat muun muassa erilaiset sijaisuudet, kausi- ja projektiluonteiset työtehtävät, harjoittelut ja tilapäisen työvoiman tarve. Tämän tyyppiset tilanteet liittyvät varsinkin terveydenhoito-, opetus- ja sosiaalialan töihin, jotka ovat tunnetusti varsin naisvoittoisia. (Lehto ym. 2005, 4, 6, 16, 104.)

Eurooppalaisen näkökulman mukaan Suomessa naisten suurimmat ongelmat työmarkkinoilla ovat sukupuolten välinen palkkaero ja työsuhteiden määräaikaisuus. Suomalaiset määräaikaisuudet kohdistuvat pääasiassa aloille, joissa enemmistö työntekijöistä on naisia, usein vielä korkeasti koulutettuja. Työnantajat pelkäävät naistyöntekijöistä aiheutuvia suurempia kustannuksia ja näin ollen palkkaavat naisia mieluummin määräajaksi. Naisista työnantajalle aiheutuvia kustannuksia ovat perhevapaat, joita naiset käyttävät miehiä enemmän. Perhevapaat muodostuvat paitsi vanhempainvapaista myös sairaan lapsen hoito-oikeuksista. (Lehto ym. 2005, 6, 11.)

Ajankohtaiseksi aiheen tutkimisen tekee vallitseva taloudellinen epävarmuus. 1990-luvun lama-aikana määräaikaisuuksien osuus kasvoi reilusti ja nousukauden mukana on määräaikaisten osuus supistunut. Herää kysymys, mitä tulee tapahtumaan lähiaikoina yleisen epävarmuuden lisääntyessä. Tulevatko vanhat merkit toistumaan ja määräaikaisuudet lisääntymään, se jää nähtäväksi.

2 YRITYKSET

2.1 Vakuutusyhtiö

Vakuutusyhtiö palvelee asiakkaitaan kaikissa vakuuttamiseen liittyvissä kodin, yrityksen sekä maa- ja metsätalouden riskienhallinta-asioissa. Ryhmällä, johon Vakuutusyhtiö kuuluu, on yli 200 palvelupistettä eri puolilla maata, 530 000 asiakasta ja sen hoidossa on 1,8 miljoonaa vakuutusta. Toimihenkilöitä ryhmässä vuonna 2007 oli 1000. Koko ryhmän markkinaosuus vuoden 2007 lopussa oli 8,5 %. (Vuosikertomus vuodelta 2007.)

Henkilöstökertomuksen mukaan toimipisteessä, johon tutkimus rajoittui, työskenteli vuoden 2007 lopussa 237 työntekijää. Naisia heistä oli 63,7 % (151) ja miehiä 36,3 % (86). Vakinaisia työntekijöitä toimipisteessä oli 92 % henkilöstä (218) ja määräaikaista 8 % (19).

Toimipisteessä työskenteli kahden eri organisaation henkilöstöä ja henkilöstön keski-ikä toisessa organisaatiossa oli 43 vuotta 6 kuukautta ja se oli noussut yhdellä vuodella kolmella kuukaudella vuodesta 2006. Toisessa organisaatiossa keski-ikä vastaavasti oli 40 vuotta 5 kuukautta laskien edellisestä vuodesta 2 vuodella 7 kuukaudella. Suurin ikäryhmä toimipisteessä oli 40-44 -vuotiaat. Vakinaisesta henkilöstöstä suurin osa oli palvellut talossa 16-20 vuotta, yhteensä 25,3 % eli 60 henkilöä. Lähes yhtä suuren ryhmän muodostivat 6-10 -vuotta talossa olleet, joita oli 23,6 % eli 56 henkilöä. (Vakuutusyhtiön henkilöstökertomus 2007.)

Toimipisteen koko henkilöstöstä 17 %:lla oli akateeminen loppututkinto, 56 %:lla ammattikorkea- ja tai opistotason tutkinto, 9 %:lla ammattitutkinto, ylioppilaita oli 10 % ja peruskoulun käyneitä 8 %. VTS-tutkinnon eli vakuutustutkinnon oli suorittanut 53 henkilöä. (Vakuutusyhtiön henkilöstökertomus 2007.)

2.2 Rahoitusyhtiö

Rahoitusyhtiöllä on toimintaa Suomen lisäksi myös Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Puolassa. Rahoitusyhtiö tarjoaa palveluja sekä yritysasiakkaille että yksityisasiakkaille.

Rahoitusyhtiössä työskenteli 31.10.2008 julkaistun henkilöstöraportin mukaan yhteensä 522 työntekijää. Heistä oli miehiä 27 % (142 henkilöä) ja naisia 73 % (380 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa työskenteli 462 henkilöä, joista 94 % (435 henkilöä) oli kokoaikaista ja 6 % (27 henkilöä) osa-aikaista. Määräaikaista oli 60 henkilöä, joista kokoaikaista 43 % (26 henkilöä) ja osa-aikaista 57 % (34 henkilöä).

Henkilöstöstä alle 20-vuotiaita oli raportin mukaan 1 henkilö, 20-29-vuotiaita 21 % (109 henkilöä), 30-39-vuotiaita 16 % (86 henkilöä), 40-49-vuotiaita 35 % (183 henkilöä), 50-51-vuotiaita 25 % (129 henkilöä) ja yli 60-vuotiaita 3 % (14 henkilöä). Henkilöstörakenne on seuraava: toimitusjohtaja, yksikönjohtajat, osastonjohtajat, lähiesimiehet, asiantuntijat sekä toimihenkilöt. Lähes puolet henkilöstöstä on toimihenkilöitä. (Rahoitusyhtiön henkilöstöraportti.)

3 TYÖSUHTEEN MUOTO

Suomessa työntekijän ja työnantaja välistä työsopimusta ja sen ehtoja säätelevät työsopimuslaki ja alakohtaiset työehtosopimukset. Työsuhde solmitaan joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai tietyksi määräajaksi. Juridisesti toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsuhde eroavat toisistaan pääasiassa siinä, mitä tulee työsopimuksen päättämiseen. Tilastokeskuksen tammikuussa 2009 tehdyn työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhhteessa työkenteli tammikuussa 2009 12,6 % työssä käyvistä suomalaisista.

3.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy jommankumman sopijaosapuolen toimesta irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen. Kun työsopimus irtisanotaan, tähän liittyy yleensä irtisanomisaika. Tietyissä tilanteissa ei irtisanomisaikaa ole (esimerkiksi koeajalla) ja tällöin työsopimus päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle. Työsopimuslaki säätelee irtisanomisajalle enimmäis- ja vähimmäisajat, mutta alakohtaisessa työehtosopimuksessa on yleensä tarkennettu aikoja. Irtisanomisajasta voidaan sopia myös toisin työsopimuksessa, mutta ei työntekijän asemaa heikentävästi. Työsopimuslain mukaan irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työntekijän irtisanomisaikaa pidemmäksi. Jos työnantajan noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika on työntekijän irtisanomisaikaa lyhyempi, saa työntekijä noudattaa työnantajan noudatettavaksi sovittua irtisanomisaikaa. (Työsopimuslain 6 luvun 2 §.)

3.2 Määräaikainen

Määräaikainen työsopimus tehdään tietyksi määräajaksi ja päättyy siis ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa. Työsopimuslain mukaan jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Työsopimuslain 6 luvun 1 §.)

Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustelluista syistä tehty määräaikaiseksi. Mikäli työsopimus on tehty työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, on työsopimuslain mukaan työsopimusta pidettävänä toistaiseksi voimassa olevana. Sama pätee ilman perusteltuja syitä tehtyihin toisiaan seuraaviin määräaikaisiin työsuhteisiin. Työsopimus lain 6 luvun 5 § mukaan työsopimussuhteen katsotaan jatkuvan toistaiseksi, mikäli työnantaja sallii työntekijän jatkaa töissä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen. (Työsopimuslain 1 luvun 3 §.)

Työpoliittinen tutkimuksen ”Pysyvän työn toivossa” mukaan työsopimuslakiin kirjattu vaatimus määräaikaisten työsuhteiden perusteista tiedetään työpaikoilla kohtalaisen hyvin, etenkin valtiolla ja kunnilla. Tutkimuksen mukaan useimmat työnantajien edustajat vakuuttivat, ettei laittomia määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista enää juuri esiinny. Tutkimuksen mukaan joillakin luottamusmiehillä oli kuitenkin toisenlainen näkemys asioista. (Lehto ym. 2005, 164.)

Määräaikainen työsuhde voidaan purkaa samoin perustein kun toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työsuhteen purkaminen selostetaan seuraavassa luvussa.

3.3 Työsuhteen purkaminen

Sekä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde että määräaikainen työsuhde voidaan purkaa molempien, työnantajan ja työntekijän toimesta, mikäli työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukainen purkamisperuste täyttyy. Työsuhteen purkaminen on irtisanomista ankarampi työsuhteen päättämisen muoto ja näin ollen purkuperusteen tulee olla vakavampi kuin irtisanomisperuste. Työsuhteen purkamiseen ei liity erillistä irtisanomisaikaa. Työnantaja saa purkaa työsopimuksen päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Laissa mainitaan erittäin painavana syynä työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Samalla tavalla saa työntekijä vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

3.4 Syrjäntäkielto ja tasa-arvoinen kohtelu

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjäntäkiellosta. Yleisesti todetaan, ettei työnantaja saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa

työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tämä pätee myös työhönottotilanteissa. Työsuhteen muodon merkitykseen laki ottaa kantaa sanomalla, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Työsopimuslain 2 luvun 2 §.)

4 TYÖTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyydellä nähdään olevan yhteys tuottavuuteen, työpanokseen, poissaoloihin, työntekijöiden vaihtuvuuteen sekä yksilölliseen hyvinvointiin ja näistä syistä se on yksi tutkituimmista työelämän ilmiöistä. Yritykset hyötyvät tyytyväisistä työntekijöistä, sillä he ovat tuotteliaampia, vaihtavat työpaikkaa harvemmin, jolloin uusien työntekijöiden koulutuskustannuksissa säästytään. (Miettinen 2006, 276.)

Locken mukaan työtyytyväisyys on ensisijaisesti onnistuneen toiminnan tulos eikä sen aiheuttaja. Työtyytyväisyys ja tyytymättömyys on yleensä määritelty työn työntekijässä herättämiksi emotionaalisiksi reaktioiksi. Landyn mukaan työtyytyväisyys on tunnetilana myönteinen ja miellyttävä, tyytymättömyys taas kielteinen ja epämiellyttävä. Myönteiset tunnetilat vahvistavat ja kielteiset ehkäisevät toimintaa vaikuttamalla työntekijän arvostuksiin. (Pöyhönen 1987, 128.)

Työtyytyväisyyden asteen on usein katsottu riippuvan siitä, miten hyvin työ tyydyttää työntekijän tarpeet tai siitä miten hyvin työ vastaa työntekijän odotuksia. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa merkittävästi työntekijän kokemus vaikuttamisestaan omaan ympäristöönsä ja mielekkään työn tekemisestä. Tavoite ei ole tärkein, vaan myös itse suoritus on tärkeä. (Pöyhönen 1987, 128-131.)

Työtyytyväisyys syntyy ennen kaikkea siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hänellä on sen suhteen. Olennaista on kuinka työntekijä kokee työssään saavuttavansa työhön liittyviä henkilökohtaisia tavoitteitaan, jotka ovat sopusoinnussa hänen omien perustarpeidensa ja elämän päämääriensä kanssa. (Pöyhönen 1987, 128.)

Locken (1976) mukaan keskeiset työtyytyväisyyden lähteet ovat:

- psyykkisesti haastava työ, josta työntekijä selviytyy menestyksekkäästi
- henkilökohtainen kiinnostus itse työhön
- työ ei ole fyysisesti liian väsyttävää
- työstä saatavat palkinnot ovat oikeudenmukaisia, selkeitä ja yksilön vaatimustasoa vastaavia
- työympäristö vastaa ihmisen fyysisiä tarpeita ja edistää työtavoitteiden saavuttamista
- työntekijä arvostaa itseään
- työpaikan muilla ihmisillä on samanlaiset perusarvot kuin työntekijällä itsellään.
(Pöyhönen 1987, 137-138.)

4.1 Työn sisällön vaikutukset työtyytyväisyyteen

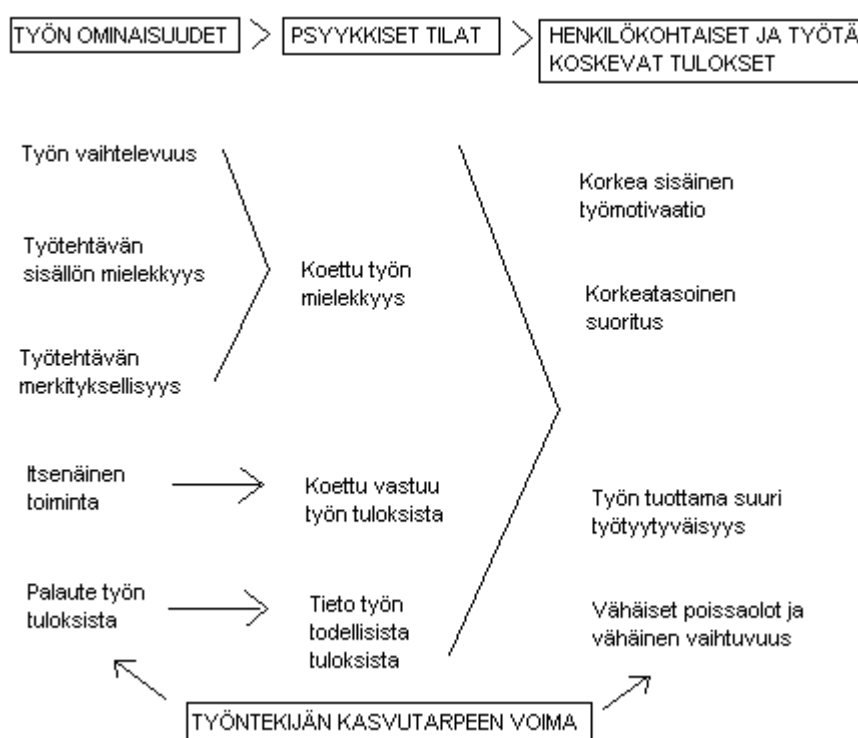
Työn sisällöllä ja sillä miten sopivaksi henkilö työn itselleen kokee, on suuri merkitys työtyytyväisyydelle. Myös tuntemukset onnistumisista, kehittymisestä sekä menestyksestä ovat tärkeitä henkilön pyrkiessä kohti työyhteisön päämääriä. (Heinonen & Järvinen 1997, 52.)

Hackman ja Oldham kehittivät vuonna 1976 työn muotoilumallin (Job Diagnostic Survey), joka osoittaa miten työn ominaisuudet vaikuttavat työmotivaatioon, työsuoritukseen, työtyytyväisyyteen, poissaoloihin ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Työnmuotoilumallin mukaan henkilö viihtyy työssään ja saavuttaa hyviä tuloksia, jos hän kokee työnsä mielekkääksi, kokee kantavansa vastuuta työnsä tuloksista ja tietää työtoimintojen todelliset tulokset. Työn tulee täyttää seuraavat ominaisuudet ollakseen kannustava ja sisäisesti motivoiva:

1. Työn vaihtelevuus: missä määrin työhön sisältyy erilaisia toimintoja, joissa henkilö voi hyödyntää erilaisia taitojaan ja kykyjään.
2. Työtehtävän sisällön mielekkyys: missä määrin työ edellyttää työkokonaisuuden suorittamista, eikä vain osasuoritusta.
3. Työn merkityksellisyys: missä määrin työ vaikuttaa toisten ihmisten työhön ja elämään.
4. Mahdollisuus itsenäiseen toimintaan: missä määrin henkilöllä on mahdollisuus itsenäisesti ja vapaasti tehdä työtään koskevia päätöksiä, koskien mm. aikatauluja, työmenetelmiä ym.
5. Palaute työn tuloksista: Missä määrin työ antaa työntekijälle palautetta työn onnistumisesta.
(Peltonen & Ruohotie 1987, 75-76.)

Kolme ensimmäistä työn ominaisuutta määrää, kuinka mielekkääksi työ koetaan. Neljäs ominaisuus osoittaa, missä määrin henkilö on vastuussa työn tuloksista, ja viides ominaisuus missä määrin henkilö on tietoinen työnsä todellisista tuloksista. Jotta saavutettaisiin korkea sisäinen työmotivaatio, korkeatasoinen työsuoritus ja työtyytyväisyys, tulee työn olla mielekäästä, vastuullista sekä sen tulisi tuottaa palautetta työsuorituksesta. Näiden seurauksena myös poissaolot sekä vaihtuvuus vähenevät. (Peltonen & Ruohotie 1987, 76.)

Hackmanin ja Oldhamin mallissa kasvutarpeen voima kuvaa ihmisten yksilöllistä suhtautumista työhönsä. Ihmiset, jotka haluavat kehittää ja toteuttaa itseään tekevät mielellään vaativia ja monipuolisia töitä. He arvostavat sisäisiä palkkioita ja myös saavat niitä enemmän kuin muut. (Peltonen & Ruohotie 1987, 76.)



Kuvio 1 Työn ominaisuuksien ja työn tuottamien tulosten väliset suhteet

Työn muotoilumallia on tutkittu paljon ja yleisesti ottaen voidaan sanoa, että työn ominaisuuksilla on vaikutusta ihmisten työkokemuksiin, kuten työtyytyväisyyteen. Täysin selvää ei kuitenkaan ole se, vaikuttaako työn sisältö sellaisenaan työkäyttäytymiseen ja työsuoritukseen. Myös kasvutarpeen ja psyykkisten tilojen merkitys on saanut osakseen kritiikkiä. Yleisesti ottaen henkilön työorientaatio, käsitys työympäristöstä ja organisaatiosta vaikuttavat yksilön käsitykseen siitä, millainen työn sisällön tulisi olla ja tämä vaikuttaa siihen, miten hän työnsä kokee. (Juuti 2006, 73.)

4.2 Työmotivaatio

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio samaistetaan usein toisiinsa ja niitä tutkitaan usein yhdessä. Useat tutkijat pitävät niitä kuitenkin eri asioina. Chungin mukaan työtyytyväisyys on seurausta työsuorituksen palkitsemisesta ja työmotivaatio on riippuvainen mm. palkkioita koskevista odotuksista. Motivaatiotutkimuksissa on osoitettu, että työmotivaation lisääntyessä myös työsuoritus paranee. Työtyytyväisyystutkimuksissa on myös osoitettu että työtyytyväisyys johtaa hyvään työsuoritukseen. (Peltonen & Ruohotie 1987, 28.)

Motivaatio on motiivien aikaansaama psyykkinen tila, joka määrää, millä vireydellä (aktiivisuudella, ahkeruudella) ja mihin suuntautuneena hän tiettyssä tilanteessa toimii. Motiivit ohjaavat yksilön toimintoja kohti tiettyjä päämääriä ja sitovat tietyn osan ihmisen energiasta niiden saavuttamiseksi. Määritelmän mukaan henkilön motivaatio määrää, kuinka halukas hän on käyttämään omia fyysisiä ja psyykkisiä voimavarojaan työnsä suorittamiseen. (Peltonen & Ruohotie 1987, 22-23.)

Persoonallisuus	Työn ominaisuudet	Työympäristö
1. Mielenkiinnon kohde, harrastukset	1. Työn sisältö - työn mielekkyys, vaihtelevuus	1. Taloudelliset, ja fyysisen ympäristön tekijät
2. Asenteet - työtä kohtaan - itseä kohtaan	- vastuu, itsenäisyys - palaute, tunnustus	- palkkaus, sosiaaliset edut - työolosuhteet, työn järjestely
3. Tarpeet - liittymisen tarve - arvostuksen tarve - itsensä toteuttamisen tarve	2. Saavutukset, eteneminen - saavutukset - kehittyminen	2. Sosiaaliset tekijät - johtamistapa - ryhmäkiinteys, -normit - sosiaaliset palkkiot - organisaation ilmapiiri

Kuvio 2 Työmotivaatioprosessiin liittyvät tekijät työorganisaatiossa

Työmotivaatioon vaikuttaa työntekijän persoonallisuus, työn ominaisuudet sekä työympäristö. Persoonallisuustekijöistä mielenkiinnon kohde kuvaa henkilön tarkkaavaisuuden suuntaa. Mielenkiinnon määrästä riippuu, miten ulkoiset palkkiot vaikuttavat henkilön käyttäytymiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että ammatillisen mielenkiinnon ja työn ominaisuuksien yhteensopivuus vaikuttaa merkittävästi työntekijän työmotivaatioon. Asenteet vaikuttavat työntekijän suoritusmotivaatioon. Jos työntekijä on tyytymätön työhönsä, saattaa hän työskennellä tehottomammin kuin työhönsä tyytyväinen henkilö. Myös asenteet itseä kohtaan vaikuttavat suoritusmotivaatioon: jos työntekijä kokevat epäonnistuneensa työssään, myös hänen suoritustasonsa laskee, minkä seurauksena työntekijän minäkuva muuttuu kielteisemmäksi. Tarpeet voidaan kuvata sisäiseksi epätasapainotilaksi, joka saa henkilön toimimaan tietyllä tavalla.

la ja pyrkimään saavuttamaan sisäisen tasapainotilan. Tarveteorioita käsitellään tarkemmin Tarveteoriat-kappaleessa Työtyytyväisyys- ja motivaatioteorioiden historiaa - osiossa. (Peltonen & Ruohotie 1987, 23-24.)

Myös työn ominaisuuksilla ja työympäristöllä on merkitystä työmotivaatioon. Työn sisältö, työn mielekkyys, itsenäisyys ja palaute sekä saavutukset ja kehittymismahdollisuudet vaikuttavat merkittävästi sisäisten palkkioiden määrään sekä yksilön haluun suoriutua työstään hyvin. Työympäristö voidaan jakaa välittömään ja koko organisaation kattavaan työympäristöön. Välitön työympäristö käsittää mm. työryhmän ja esimiehen vaikutuksen työntekijän työpanokseen. Koko organisaation kattava työympäristö taas käsittää tekijöitä, jotka ovat yhteisiä koko organisaatiolle, kuten työolosuhteet ja organisaation ilmapiiri. (Peltonen & Ruohotie 1987, 24.)

4.3 Sisäinen markkinointi

Tässä luvussa pyritään selittämään sisäistä markkinointia sekä käsitteenä että sen merkitystä organisaation toiminnassa.

4.3.1 Sisäisen markkinoinnin lähtökohdat

Sisäinen markkinointi on johtamisfilosofia sekä joukko työkaluja. Johtamisfilosofiana sisäinen markkinointi tarkoittaa ennen muuta työntekijöiden kohtelemista asiakkaina. Liike-elämä korostaa entistä enemmän inhimillisen vuorovaikutuksen merkitystä, mikä johtaa siihen, että hyvin koulutetuista ja palveluhenkisistä työntekijöistä on tullut yrityksen niukin ja tärkein resurssi. Koska henkilöstö on mille tahansa yritykselle tärkeä strateginen resurssi, täytyy työntekijöiden olla tyytyväisiä työnantajaansa, työtehtäviinsä, työkavereihinsa ja työympäristöönsä. Sisäisen markkinoinnin lähtökohdan mukaisesti organisaation ja sen työntekijäryhmien sisäisen vaihdon on toimittava tehokkaasti ennen kuin yritys voi saavuttaa tavoitteensa ulkoisilla markkinoilla. Sisäinen markkinointi on johtamisstrategia, joka lähtee aina ylimmästä johdosta ja sen onnistuminen edellyttää ennen muuta johdon aktiivisuutta ja tukea, jonka tulee näkyä puheiden ohella myös teoissa. Mikäli ylin johto ei ymmärrä sisäisen markkinoinnin strategista merkitystä, ovat sisäisen markkinoinnin prosesseihin ja toimenpiteisiin sijoitetut eurot heitetty hukkaan. (Grönroos 2001, 434-436, 460.)

Lahtinen & Isoviita (2004, 65; 1998, 654) korostavat sisäisen markkinoinnin olevan johtamistyö, jossa esimiestyöskentely tähtää siihen, että jokainen työntekijä motivoituu tekemään hänen vastuulleen uskottuja tehtäviä. Lähtökohdan mukaan ihminen motivoituu tekemään tuloksia vain, kun hän kokee tekevänsä arvostettua työtä.

Sisäinen markkinointi on tuonut yrityksen henkilöstöresurssien hallintaan uusia näkökohtia. Ensinnäkin se tuo huomion siihen, että työntekijät muodostavat yrityksen sisäiset markkinat. Oman henkilöstön tulee ensin kokea ja arvioida yrityksen tarjooma, sillä jos työntekijät eivät usko ulkoisen markkinoinnin toimenpiteisiin ja kampanjoihin ja niissä annettuihin lupauksiin, he eivät osta tarjoomaa eivätkä he ole halukkaita toimimaan osa-aikaisina markkinoijina eivätkä myöskään edistä vuorovaikutteista markkinointia. Toisen näkökohdan mukaan yritys pyrkii yhdistämään sisäiset työntekijäkeskeiset toimenpiteet ja prosessit ulkoiseen tehokkuuteen eli ts. kaikki sisäiset toimenpiteet, hankkeet ja prosessit pitää suunnitella niin, että ne säilyttävät yrityksen ulkoisen suorituskyvyn tai parantavat sitä. Henkilöstöresurssien johtaminen ei ole vain sisäinen asia, vaan se osaltaan tuo varmuutta siitä, että työntekijät myötävaikuttavat yrityksen ulkoisiin suorituksiin. Tämän vuoksi yrityksen sisälle suuntaavat toimenpiteet pitää toteuttaa samalla tavalla kuin ulkoinen markkinointikin; koordinoitusti, aktiivisesti ja määrätietoisesti. Kolmas kohta tuo esiin sen, että sisäisiä asiakkaita tulee kohdella samoin kuin ulkoisia asiakkaita, sillä tämä vaikuttaa suuresti organisaation sisäisiin suhteisiin ja sitä kautta suorasti ulospäin annettavaan palveluun. (Grönroos 2001, 432-433.)

4.3.2 Sisäisen markkinoinnin tavoitteet ja edellytykset

Sisäisen markkinoinnin tavoitteena on saada yrityksen markkinoinnillinen liikeidea toimimaan yrityksen henkilöstön jokapäiväisessä toiminnassa halutulla tavalla. Tämä edellyttää, että

- henkilöstö tietää ja on sisäistänyt yrityksen liikeidean ja ymmärtää sen vaikutukset jokapäiväiseen toimintaan,
- henkilöstö tietää yrityksen päätavoitteet sekä niistä johdetut välitavoitteet, jotka ohjaavat kaikkea tekemistä,
- henkilöstö osaa kaikki liikeidean edellyttämät osa-alueet,
- henkilöstö on tietoinen ulkoisista markkinointitoimista ja osaa kytkeä omat tehtävänsä niihin,
- henkilöstö haluaa toteuttaa markkinointitoimenpiteet niin tehokkaasti kuin mahdollista,
- henkilöstöllä on hyvä yhteishenki sekä usko yrityksen menestymiseen. (Rope & Vahvaselkä 1998, 253.)

Christian Grönroos (2001, 439) linjaa sisäiselle markkinoinnille neljä tarkempaa yleistavoitetta:

1. varmistaa työntekijöiden toimiminen osa-aikaisina markkinoijina motivoituneina asiakaskeskeiseen työpanokseen,
2. houkutella hyviä työntekijöitä yrityksen palvelukseen ja saada heidät pysymään yrityksessä,

3. varmistaa organisaatiossa ja verkossa tuotettujen sisäisten palveluiden asiakaskeskeisyys, ja
4. antaa palveluja toimittaville ihmisille tarpeellista johtamis- ja teknistä tukea osakaikaisista markkinoijan tehtävissä toimimiseen.

Lahtinen & Isoviita (2004, 65-67) johtavat sisäisen markkinoinnin tavoitteet määrittelemistään sisäisen markkinoinnin päämääristä (hyvien työntekijöiden palkkaaminen, heidän pitäminen palveluksessa ja työntekijöiden motivoiminen palvelemaan asiakassuuntaisesti) seuraavasti:

1. ”Saada koko henkilökunta sisäistämään yhteisön palvelufilosofia.
2. Luoda kannustava, avoin työilmapiiri, joka rohkaisee avoimuuteen.
3. Kitkeä henkilökunnasta pois ”tämä ei kuulu minulle” -ajattelu.
4. Oppia arvostamaan ihmisten erilaisuutta ja pitämään jokaisen työpanosta yhtä arvokkaana.”

Sisäisen markkinoinnin onnistuminen edellyttää huolellista suunnittelua. Sisäinen markkinointi ei saisi olla vain sarja epämääräisiä toimenpiteitä, joihin ryhdytään, kun työilmapiirin havaitaan olevan tulehtunut. Mikäli sisäisen markkinoinnin toimet toteutetaan irrallisina toimenpiteinä muista johtamisen tekijöistä kampanjaluoitaisesti, pysyvää muutosta tuskin saadaan aikaan. (Grönroos 2001, 443; Lahtinen & Isoviita 2004, 67.)

Vaikka yrityksen toiminta-ajatus, liikeidea ja visio olisivat kuinka hyviä tahansa, mutta mikäli henkilöstö ei ole niihin sitoutunut ja motivoitunut, on tavoitteiden saavuttaminen vaikeaa. Tärkeää on ymmärtää, etteivät yritykset myöskään viesti keskenään, vaan siellä olevat ihmiset. Kaikki markkinoinnin perinteiset kilpailukeinot: tuote, hinta, jakelu, markkinointiviestintä lisättyinä henkilöstöllä Isohookanan (2007, 61) ehdotuksen mukaisesti, muodostavat kokonaisuuden, jonka avulla yritys pyrkii erottautumaan kilpailijoistaan. Kun henkilökunta sitoutuu aidosti yrityksen tavoitteisiin, ja kokee, että yrityksen eteen kannattaa työskennellä, sisäinen markkinointi on onnistunut. Sisäisen markkinoinnin keinoilla voidaan saada aikaan ylpeyden tunnetta siitä, että saadaan olla tietyn yrityksen palveluksessa. Johto on onnistunut työntekijöiden luottaessa sen vilpittömyyteen. (Lahtinen & Isoviita 1998, 26.4)

4.3.3 Sisäiseen markkinointiin liittyvät ongelmat

Sisäinen markkinointi -käsitteenä syntyi 1970-luvulla ja juurtui nopeasti Suomeenkin. Sinälään ilmiö ei ollut uusia 1970-luvullakaan, sillä yritykset ovat aina harrastaneet työmoraalia kohentavia toimenpiteitä ja kampanjoita ja työntekijöiden asenteista ja motivaatiosta on kannettu pitkään huolta ainakin henkilöstöhallinnossa (Grönroos 2001, 432). 1980-luvun puolivälin Suomessa sisäistä markkinointia alettiin soveltaa käytäntöön lähes kaikissa palveluyrityk-

sissä sillä seurauksella, että sisäinen markkinointi nousi hetkessä muotisuuntauksen tavoin liiketoiminnan erääksi menestysperustaksi. Käsitteen nouseminen muotitermiksi tuotti sisäisen markkinoinnin sovelluksiin tietyn vauhtisokeuden. Yritykset alkoivat rakentaa sisäisen markkinoinnin projekteja kausiluontoisesti ajatellen, että ulkoisia markkinointikeinoja henkilöstöön soveltamalla voitaisiin saavuttaa hetkessä suurta menestystä. Työntekijöitä koulutettiin, tehtiin yritysvideoita, työstettiin seinätauluja jne. Tällöin varsinainen tavoite unohtui ja itse sisäisen markkinoinnin tekeminen nousi tavoitteeksi. Sisäisen markkinoinnin menestyksen oleellinen tekijä on kuitenkin se taustafilosofia, joka edeltää sisäisen markkinoinnin toimenpiteitä ja luo perustan niille. Kun yhteys liikeidean operatiivisen toteutuksen ja sisäisen markkinoinnin väliltä jää puuttumaan, seurauksena sisäisen markkinoinnin vaikuttavuus ja mahdollisuus ja ajan myötä usko sisäiseen markkinoinnin toteutukseen tärkeyteen ja välttämättömyyteen katoaa. (Rope 2005, 604-606.)

Rope (2005, 605-607) linjaa sisäisen markkinoinnin näkemykselliset harhat näkökulmaharhaksi ja toimintakenttäharhaksi. Näkökulmaharha ilmenee Ropen mukaan siinä, että yleisesti ajatellaan keinojen muodostavan tuloksellisuuden perustan. Tuloksellisuuden perusta muodostuu kuitenkin näkökulmasta ja tavoitteesta, joista johtaen keinoja käytetään. Esimerkiksi henkilöstöpolitiikan ja sisäisen markkinoinnin näkökulmat ovat eriävät, ja näin ollen tapa tehdä ja toteuttaa samoja keinoja (esim. koulutusta) ovat hyvin erilaiset. Toimintakenttäharhan Rope kertoo taas ilmenevän tavasta ajatella sisäisen markkinoinnin kuuluvan vaan tiettyjen vuositöimenpiteiden apuvälineeksi. Sisäisen markkinoinnin ensisijainen tarkoitus on kuitenkin varmistaa liikeidean toimivuus. Esimerkiksi sisäistä tiedotusta, joka liittyy oleellisesti sisäiseen markkinointiin, ei tulisi nähdä vain tiedotuksena tulevasta kampanjasta vaan ennen kaikkea keinona selvittää henkilöstölle liikeidean sisältöä ja toteutusta, jotta jokainen tietää a) yrityksen liikeidean sisällön b) oman yksikkönsä roolin liikeideassa c) oman roolinsa omassa yksikössään ja c) omalle yksikölle ja omille tehtäville suunnitellut toimintatavat, jotka auttavat yrityksen liikeidean toteutumista. Kun henkilöstö saadaan ymmärtämään oman yksikkönsä ja ennen kaikkea omat tehtävänsä osana liikeidea saadaan edellytys yrityksen liikeidean toteuttamiselle yhtenäisellä ja tavoitteiden mukaisella toimintatavalla.

4.3.4 Sisäisen markkinoinnin toiminta

Sisäinen markkinointi toimii jokaisella liiketoiminnan osa-alueella. Seuraavassa esitellään eri tilanteita ja tasoja, joissa sisäisen markkinoinnin harjoittaminen on tärkeää.

4.3.4.1 Grönroosin kolme tasoa

Christian Grönroos (2001, 440) löytää kolmenlaisia tilanteita, joissa sisäistä markkinointi erityisesti tarvitaan: palvelukulttuuria luodessa, palveluhenkisyttä ylläpidettäessä ja esiteltäessä uusia tuotteista ja palveluita sekä markkinointikampanjoita ja -toimia.

Palvelukulttuurin sanotaan Grönroosin (2001, 440-441) mukaan olevan olemassa organisaation sisällä silloin kuin kiinnostus asiakkaita kohtaan ja palveluhenkisyys ovat tavoitekuvana organisaation toiminnassa. Useimmista yrityksistä palvelukulttuuri kuitenkin puuttuu ja sisäinen markkinointi nähdään keinona päästä siihen. Sisäinen markkinointi ei kuitenkaan ole yksin riittävä keino. Palvelukulttuuriin pyrittäessä sisäisen markkinoinnin tavoitteena voidaan pitää seuraavia:

- saada työntekijät ymmärtämään ja hyväksymään yrityksen toiminta-ajatus ja strategiat sekä yrityksen toiminta tuotteista markkinointikampanjoihin
- luoda myönteistä ilmapiiriä ihmisten välillä yrityksen sisällä
- saada esimiehet omaksumaan palveluhenkinen johtamistyyli
- opettaa kaikille palveluhenkisiä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja.

Grönroosin mukaan (2001, 441-442) sisäistä markkinointia voidaan käyttää myös palvelukulttuurin ylläpitämisessä. Kun kulttuuri on luotu, ei sitä pidä unohtaa oman onnensa varaan jolloin se pääsee luisumaan entiseen, vaan sitä on pidettävä aktiivisesti yllä ja ohjattava oikeaan suuntaan. Palvelukulttuuria pidettäessä yllä sisäisen markkinoinnin tavoitteena voidaan pitää seuraavia:

- varmistaa johtamismenetelmien edistävän haluttua palveluhenkisyttä ja asiakaskeskeisyyttä ja rohkaista siinä
- varmistaa sisäisten suhteiden säilyvän hyvinä
- varmistaa työntekijöiden saavan jatkuvasti palautetta ja tietoa
- esitellä ja markkinoida uudet tuotteet, palvelut ja markkinointitoimenpiteet omalle henkilöstölle ennen ulkoisia toimenpiteitä.

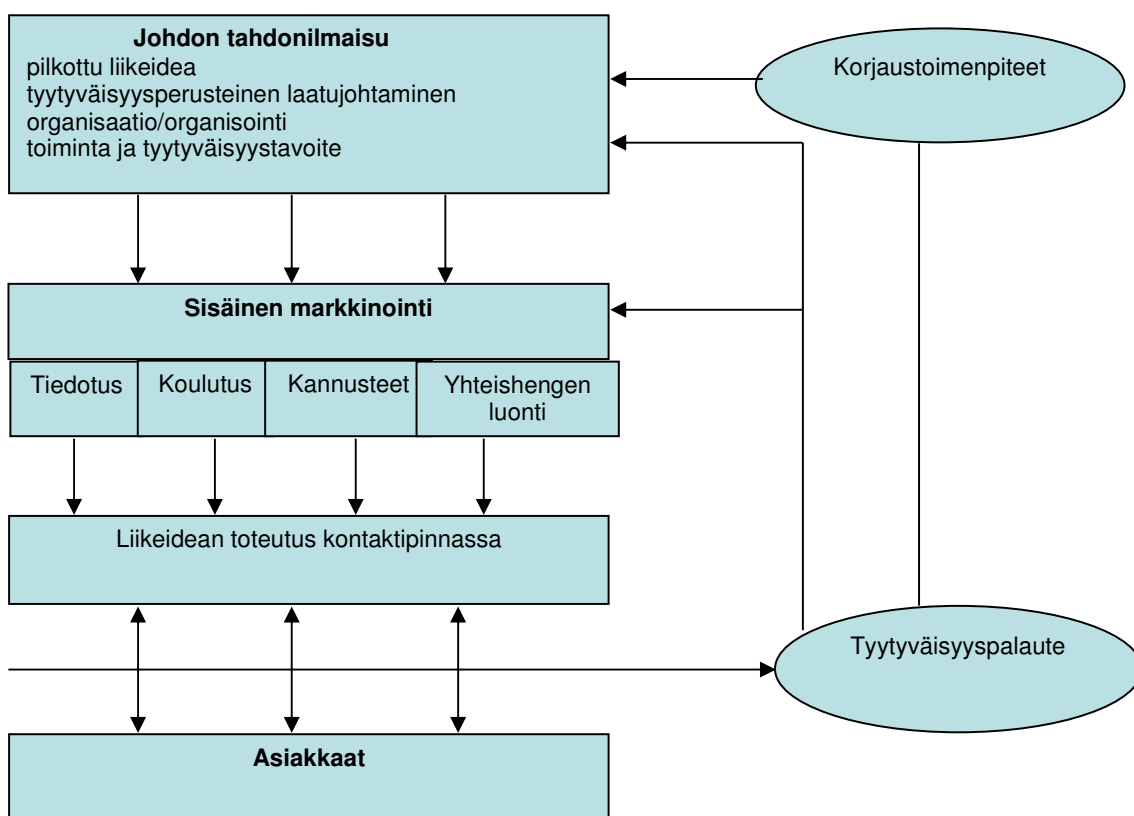
Grönroosin mukaan (200, 442-443) alun perin sisäinen markkinointi nähtiin järjestelmänä, joka hoitaa jälkikäteen ongelmat, jotka syntyivät kun työntekijöitä ei valmisteltu kunnolla ennakoon yrityksen tekemiin toimenpiteisiin. Työntekijät eivät kyenneet hoitamaan os aikaisen markkinoinnin tehtäviä, koska eivät olleet tietoisia siitä mitä oli meneillään, eivät olleet sisäistäneet uutuuksia, joista saivat tiedon ulkopuolisilta tahoilta. Sisäisen markkinoinnin kolmas taso, uusien tuotteiden, palveluiden ja markkinointikampanjoiden esittely, liittyy

saumattomasti kahteen edelliseen tasoon vahvistaen niitä. Esittelyä tukevan sisäisen markkinoinnin tavoitteena voidaan pitää seuraavia:

- saada työntekijät tietoisiksi uusista tuotteista ja hyväksymään ne
- saada työntekijät tietoisiksi uusista markkinointitoimenpiteistä ja hyväksymään ne
- saada työntekijät tietoisiksi uusista toimintatavoista ja hyväksymään ne.

4.3.4.2 Ropen kaksi tasoa

Timo Ropen (2005, 609-610) mukaan sisäiseen markkinoitiin voidaan sanoa kuuluvan kaksi tasoa: liikeidean sisäisen markkinointi ja toimintatason sisäinen markkinointi. Ensimmäisen tason sisäisen markkinoinnin tehtävänä on varmistaa liikeidean suunnitelman mukainen toiminta kaikissa työpisteissä ja toisen tason sisäisen markkinoinnin tehtävä on taas varmistaa tehtyjen toimintasuunnitelmien toimivuus yrityksen käytännön toiminnassa. Rope selvittää sisäisen markkinoinnin sisältöä seuraavanlaisesti kuviolla.



Kuvio 3 Ropen kaksi tasoa

Liikeidean toimivuus ja sen tavoitteiden ja toimenpideohjelmien toimivuus yrityksen henkilöstön avulla on sisäisen markkinoinnin tavoitteena ja siksi asiakaskeksinen liikeidea tulee olla määriteltyä ennen sisäistä markkinointia. Liikeidea tulisi olla konkreettisesti toimintaa oh-

jaava väline, ja sen takia liikeidea tulisikin pilkkoa tehdyn organisaation mukaisesti. Pilkkomisen tulisi tapahtua 1) toiminnoittain 2) osastoittain 3) työryhmittäin ja lopuksi 4) henkilöittäin. Jokaisen henkilön tulisi näin tietää, miten liikeidean ja tehtyjen toimintasuunnitelmien toteutus tulisi näkyä hänen omalla kohdallaan. Sovittujen toimenpideohjelmien, esimerkiksi markkinointitoimenpiteiden, pohjalla tulee olla asetettuna henkilöstölle tiedotetut selkeät päämäärät ja tavoitteet. Tällä pyritään siihen, että kaikki toimenpiteet toteutuisivat yhden-suuntaisina. (Rope 2005, 640-641; Rope & Vahvaselkä 1998, 254-255.)

Edellä esitetystä kuviosta löytyvät sisäisen markkinoinnin keinot voidaan kiteyttää seuraaviin toimintoihin: sisäiseen tiedotustoimintaan, koulutustoimintaan, kannustejärjestelmään ja yhteishengen luomisjärjestelmään. Sisäisen markkinoinnin onnistumiseen vaikuttaa oleellisesti se, että kaikkia sisäisen markkinoinnin keinoja käytetään täysimääräisenä hyväksi. Vaikka henkilöstö tietäisi (tiedotusjärjestelmä), osaisi (koulutusjärjestelmä) ja haluaisi (kannustusjärjestelmä), mutta ei kuitenkaan usko yritykseen eikä itseensä (me-hengen luomisjärjestelmä), ei toivottavaa lopputulosta saavuteta. Tämä sama pätee jokaiseen sisäisen markkinoinnin osa-alueeseen, mikäli yksikin osa-alue ei toimi, on vaarassa, että koko sisäisen markkinoinnin toteutus epäonnistuu. (Rope & Vahvaselkä 1998, 255-256.)

4.3.5 Sisäisen markkinoinnin keinot

Sisäisen markkinoinnin keinoilla pyritään luomaan työyhteisöön myönteinen työilmapiiri ja kannustavat työtehtävät. Kun työntekijään luotetaan ja hänen työlleen annetaan arvoa, hän jaksaa myös toimia palvelukeskeisesti. Myönteisessä ilmapiirissä syntyy synergiaa. Tyytyväiset asiakkaat lisäävät työntekijöiden motivaatiota ja tämä taas edelleen parantaa palvelun tasoa ja näin yksi myönteinen seikka saa aikaan muita myönteisiä asioita. (Lahtinen & Isoviita 2004, 65.)

Sisäinen markkinointi käsitteenä pitää sisällään monia toimenpiteitä, joilla tähdätään palvelukeskeisyyteen, asiakaskeisyyteen ja osa-aikaisen markkinoinnin yleistymiseen (Grönroos 2001, 460). Timo Rope (2005, 610-622) on listannut sisäisen markkinoinnin keinot seuraavasti: tiedotus, koulutus, kannusteet, yhteishengen luonti. Seuraavassa esitellään sisäisen markkinoinnin keinoja ja toimenpiteitä eri asiantuntijoiden teorioita yhdistelemällä. On tärkeä huomata, että kaikkia keinoja tulee käyttää sisäisessä markkinoinnissa niin, että ne edesauttavat liikeidean toimivuutta ja yrityksen tavoitteiden saavuttamista. Sisäisen markkinoinnin keinojen käyttöön soveltuminen on siis tehtävä aina liikeidea- ja tilannekohtaisesti painottaen sellaisia keinoja, jotka yritykselle siinä tilanteessa ovat merkittäviä. On oleellista, ettei sisäisen markkinoinnin keinoja toteuteta vain mekaanisesti, vaan että ne aina suunnitellaan tilanteeseen soveltuviksi. (Rope & Vahvaselkä 1998, 255.)

4.3.5.1 Koulutus

Henkilöstön koulutus on sisäisen markkinoinnin perusosa. Grönroosin mukaan (2001, 445-446) työntekijän tulisi saada koulutusta

- ymmärtääkseen kokonaisvaltaisesti mistä yrityksen toiminnassa on kyse, mikä sen palvelustrategia on, mikä on yksilön asema suhteessa muihin yksiköihin, toimintoihin ja asiakkaisiin,
- kehittääkseen myönteistä asennetta palvelustrategiaa ja osa-aikaisena markkinoijana toimimista kohtaan,
- kehittääkseen viestintä-, myynti- ja palvelutaitojaan.

Koulutustoiminnalla halutaan varmistaa liikeidean toimivuus henkilöstön osaamisen avulla. Koulutusjärjestelmällä tarkoitetaan keinoja, varmistetaan ja kohotetaan henkilöstön osaamista, jotta nykyisissä ja tulevaisissa työtehtävissä voidaan toimia onnistuneesti. Koulutustoiminta voidaan luokitella ryhmä- tai yksilökoulutusmallin mukaan tai yrityksen sisäisen koulutusjärjestelmän ja ulkoisten koulutuspalveluiden mukaan. Koulutustoiminta voi sisältää esimerkiksi palvelukoulutuksen, myyntikoulutuksen ja huoltokoulutuksen. Oleellista on, että koulutus kattaa kaikki yrityksen henkilöstöryhmät. (Rope 2005, 615-616; Rope & Vahvaselkä 1998, 255.)

4.3.5.2 Viestintä

Viestintä itsessään ei ole itsetarkoitus vaan se on yksi johtamisen välineistä. Viestintä on yksi yhteisön toiminto, jolla pyritään turvaamaan onnistuminen, tavoitteiden saavuttaminen sekä hyvä tulos. Viestintä tekee yhteisöä tunnetuksi, hankkii sille luottamus pääomaa, rakentaa yhteisökuvaa ja luo pohjaa markkinoinnille ja myynnille. Viestintä tukee yhteisön päivittäistä toimintaa pitempiaikaista unohtumatta hyvin hoidetun yhteydenpidon ja tiedottamisen avulla. (Siukosaari 2002, 30.)

Viestintä on yritykselle tärkeä voimavara. Kuitenkin, kuten Osmo Wiion jo legendaarisesti nousut lausahdus menee, ”viestintä yleensä epäonnistuu paitsi sattumalta”. Jos yrityksen edustajat ymmärtäisivät miten helposti viestintä epäonnistuu, siihen kiinnitettäisiin enemmän huomioita. Lisäksi on havaittu, että viestintään tyytyväiset työntekijät ovat työhönsä tyytyväisempiä kuin viestintään tyytymättömät kollegansa eli viestintätyytyväisyyden ja työtyytyväisyyden välillä on tutkimuksissa osoitettu olevan selkeä yhteys. Näistä syistä viestinnän toteuttamiseen on panostettava. Työyhteisöviestinnän tärkeimpänä tehtävänä on perustoimintojen tukeminen, sillä ilman tätä viestintää ei myöskään työyhteisö toimi. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 20; Åberg 1997, 106, 110.)

Sisäinen tiedotus

Sisäisen tiedotustoiminnan tarkoitus on varmistaa henkilöstön tietoisuus liikeideasta sekä sen tavoitteista ja jokapäiväiseen toimintaan liittyvistä periaatteista. Sisäiseen markkinointiin kuuluvaan tiedotuksen Rope jakaa kahtia perustiedotukseen, jolla tarkoitetaan sisäistä tiedotustoimintaa, jonka tavoitteena on, että henkilöstö tietää kaikki ne seikat, jotka vaikuttavat hänen mahdollisuuksiinsa toimia suunnitellun liikeidean mukaisella toimintamallilla, ja ajankohtaistiedotukseen, jolla tarkoitetaan niitä tiedotustoimenpiteitä, jotka tähtäävät pitämään henkilöstön ajan tasalla yrityksen toimintasuunnitelmista. Useimmat esimiehet tietävät ja ymmärtävät tehtävänsä olevan viestittä alaisilleen uusista toimintatavoista yms. ja että tähän tehtävään kuuluu saada alaiset ymmärtämään ja hyväksymään nämä. Tämä voi kuitenkin olla osalle esimiehistä vaikea tehtävä. Siksi oikeanlainen tukiaineisto helpottaa tämän tehtävän halutunlaista onnistumista. (Grönroos 2001, 448; Rope 2005, 610; Rope & Vahvaselkä 1998, 255.)

Tiedotusjärjestelmällä voidaan Ropen mukaan nähdä kaksi perustavoitetta; asiaperusteinen ja asenteellinen. Asiaperusteisen tavoitteen taustalla on itsestäänselvyys, jonka mukaan henkilöstön on vaikeaa odottaa toimivan tietyllä tavalla, jos tätä toimintamallia ei edes ole informoitu heille. Asenteellinen tavoite lähtee siitä, että henkilöstön kokiessa yrityksen tiedotuksellisen ilmapiirin olevan avoin, ja että kaikki asiat kerrotaan kuten ne todellisuudessa ovat, yrityksen henki on aina parempi. Tiedotusjärjestelmällä pyritäänkin luomaan avointa ilmapiiriä. Mikäli asioista ei kerrota tarpeeksi avoimesti henkilöstölle, alkavat käytäpuheet leviämään vieden suhteettomasti energiaa verrattuna tilanteeseen, jossa asioista tiedotetaan reaaliajassa. Perustiedotuksen välineitä ovat muun muassa perehdyttämiseen liittyvä perehdytysohjelma, yrityksen toimintoja kuvaava ja määrittävä laatujärjestelmä ja kunkin henkilön avaintehtävät ja vastuut sisältävä toimenkuvamalli. Ajankohtaistiedotusta voidaan hoitaa muun muassa tulostiedotteilla, tyytyväisyystuloksilla ja keskeisistä tapahtumista ja suunnitelmista kertomalla. (Rope 2005, 611-614.)

Åbergin mukaan (1997, 106) sisäiseen viestintään tyytyväiset työntekijät ovat myös työssään motivoituneempia kuin tyytymättömät. Hänen mukaansa sisäinen tiedotus vaikuttaa työn tuottavuuteen antamalla henkilöstölle yhteisen tiedollisen perustan yhteistyölle, vaikuttamalla työtyytyväisyyteen, vaikuttamalla työpaikan ilmapiiriin ja lisäämällä työmotivaatiota.

Ulkoisen tiedotus

Usein ulkoisten markkinointitoimenpiteiden sisästä vaikutusta ei täysin ymmärretä. Lähes aina työntekijöitä kiinnostaa oman yrityksen ulkoinen näkyvyys ja he ovatkin varsin vastaanottava joukko näille toimenpiteille. Kuten aiemmin sisäisen markkinoinnin eri tasoista käsittelevässä

osiossa mainittiin, mainoskampanjat, esitteet ja erillismainokset tulisi aina esitellä työntekijöille ennen muita. Näin sekaannus hälvenee ja sitoutuminen yritykseen vahvistuu. (Grönroos 2001, 450.)

4.3.5.3 Henkilöstöhallinta

Yritykselle on tärkeää saada oikeanlaisia työntekijöitä ja saada heidät pysymään yrityksen palveluksessa. Näin ollen sisäinen markkinointikin alkaa jo henkilökunnan valitsemisesta ja perehdyttämisestä. Tässä vaiheessa tehtyjä virheitä on vaikeaa korjata jälkikäteen. Oikeanlaisten ihmisten löytäminen organisaation eri paikoille on todella tärkeä ja haastava tehtävä, jossa voidaan hyödyntää markkinasegmentointia. (Grönroos 2001, 451; Lahtinen & Isoviita 2004, 68.)

4.3.5.4 Kannustinjärjestelmä

Kannustejärjestelmällä pyritään varmistamaan henkilöstön halu toimia liikeidean onnistumiseksi. Kannusteet voivat olla joko palkkaperusteisia tai rahan perustamattomia kannustimia kuten konkretiapalkkiot (risteilymatkat, esineet yms.) ja noteerauskannustimet (julkiset huomionosoitukset). Tärkeä kysymys esittää yrityksen johdolle on ohjaako palkitsemisjärjestelmä oikeanlaiseen toimintaan. Jos yritys pyrkii ennen muuta hyvään asiakaspalveluun, onko esimerkiksi suuri hoidettujen puheluiden määrä oikea mittari palkitsemiseen? Asiakas voi tuntea jääneensä liian vähälle huomiolle ja olevansa tyytymätön, koska työntekijää ei ole rohkaistu palvelemaan hyvin vaan pikemminkin tehokkaasti. Mittaaminen on kannustejärjestelmän avaintekijä taustallaan ajatus ”sitä saa mitä tilaa.” (Grönroos 2001, 448-449; Rope 2005, 618-620.)

4.3.5.5 Yhteishengen luominen

Yhteishengen luomisjärjestelmällä halutaan varmistaa henkilöstön yhteenkuuluvuus sekä usko yrityksen toimenpiteiden menestyksellisyyteen. Yhteishenkeä voidaan kuvailla yrityksen toiminnan hiljaiseksi taustavaikuttajaksi, sillä vaikka sen olemassaoloa ei juuri koeta muutoin kuin siten, että työntekijät viihtyvät työyhteisössä, sen puuttuminen kyllä huomataan. On yleisesti ymmärrettyä ja hyväksyttyä, että yritykseen ei palkata ketään viihtymään vaikkakin viihtyminen on se tekijä, jonka avulla työntekijöistä saadaan enemmän irti verrattuna väkisin puurtamiseen. Johdon eräs sangen haastava tehtävä onkin saada aikaan sopivasti viihtyisiä ilmapiiri ilman että työteho ja -moraali heikkenevät. Johto voi omalla toiminnallaan vaikuttaa yhteishengen muun muassa esimerkijohdamisen kautta, eli tehden omalla esimerkillään toimintakulttuuria, sekä myös työn ulkopuolisten tapahtumien avulla, jotka tuovat henkilöstöä lähemmäs toisiaan. (Rope 2005, 621-622; Rope & Vahvaselkä 1998, 255.)

4.3.5.6 Johtaminen ja sisäinen vuorovaikutus

Sisäisen markkinoinnin toteuttamiseen tarvitaan muutakin kuin yksi koulutusohjelma muiden joukossa. Ylimmän johdon ja esimiesten asema on ratkaiseva sisäisen markkinoinnin toimenpiteiden onnistumisen jatkuvuuden kannalta. Heidän on osoitettava johtajuutta, ei niinkään johtamista ja valvontaa. Johdon tulisi antaa monenlaista tukea; täydentävää tukea, rohkaisua, mukaan ottamista, palautteen antamista, tiedottamista, kaksisuuntaista viestintää ja sisäisen ilmapiirin luomista. (Grönroos 2001, 446-447.)

4.3.5.7 Järjestelmien kehitys

Yksi tärkeä osa sisäistä markkinointia on asiakastietokantojen, tukijärjestelmien ja muiden asiakaspalvelijoiden työtä helpottavien tukimuotojen kehittäminen. Tällä tuella ja tietotekniikalla ylipäättänsä on valtava vaikutus sisäisiin prosesseihin nopeuttaen ja tehostaen prosesseja samalla vaikuttaen sisäisen markkinoinnin toteutumiseen. Tekniset ratkaisut kuten sähköposti ja intranet kuitenkin mahdollistavat epäsosiaalisuuden työympäristössä, joten johdon on harkittava näiden käyttöön liittyviä riskejä. (Grönroos 2001, 450.)

4.3.5.8 Sisäisen palvelun normalisointi

Asiakaskohtamisissa työntekijä voi joutua kokemaan tilanteita, joissa vaikea asiakaskohtaminen turhauttaa, nöyryyttää tai muulla tavoin tekee tilanteen vaikeaksi työntekijälle. Varsinkin työntekijän toimiessa liian vähillä valtuuksilla voi vaikea tilanne tuntua hallitsemattomalta. Joskus tällaisten tilanteiden jälkeen työntekijä voi tarvita apua selvittääkseen tapaamisten aiheuttamasta henkisestä stressistä ja paineista. Yrityksen on puututtava näihin tilanteisiin ja autettava työntekijä stressaavien tilanteiden yli. Grönroos kutsuu tätä sisäisen palvelun normalisoinniksi Bowen ja Johnstonin tavoin. (Grönroos 2001, 451.)

4.3.6 Valtaistaminen ja mahdollistaminen sisäisessä markkinoinnissa

Käsitteet valtaistaminen (empowerment) ja mahdollistaminen (enabling) liittyvät läheisesti sisäiseen markkinointiin. Valtaistamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijälle annetaan valtuudet tehdä päätöksiä ja ryhtyä toimenpiteisiin monissa mahdollisesti ongelmallisissa tilanteissa. Oikein suunniteltu valtaistaminen voi vaikuttaa ratkaisevasti työntekijöiden työtyytyväisyyteen. (Grönroos 2001, 453.)

Valtaistaminen edellyttää johdon ja työntekijöiden välisen luottamuksen säilymistä ja hoitamista. Esimiesten on osoitettava luottavansa työntekijöihin ja kunnioittavansa heidän valtaa

analysoida tilanne ja tehdä päätöksiä. Johdon on luotava sellaiset olosuhteet, että työntekijät kokevat heillä olevan valtaa ja että he voivat myös käyttää valtaansa. Johdon on myös ylläpidettävä otollisia olosuhteita. Mahdollistaminen on osa valtaistamisen edellytysten luomista ja tarkoittaa sitä, että työntekijät saavat tarvitsemansa tuen voidakseen tehdä itsenäisiä päätöksiä. (Grönroos 2001, 454.)

Mahdollistaminen sisältää:

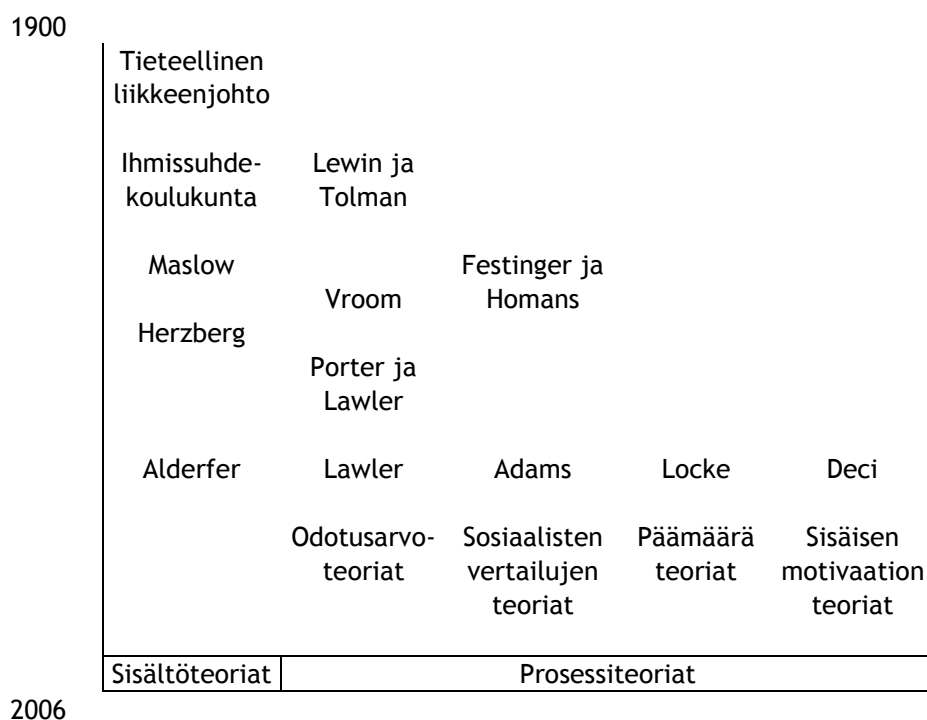
- johtamistuen, jotta tarpeelliset tiedot päätöksentekoon ovat saatavilla ja esimiehet tekevät tarvittavat päätökset mutta eivät puutu tarpeettomasti työntekijöiden valtuuksiin
- osaamistuen, työntekijöillä on tarpeelliset tiedot ja taidot ja päätöksen tekemiseen
- teknisen tuen, joka tulee tukihenkilöstöltä, järjestelmistä, tekniikasta ja tietokannoista.

(Grönroos 2001, 454-455.)

Valtaistaminen ilman mahdollistamista lisää turhaa sekaannusta ja turhautumista. Luonnollisesti ihminen, jolta vaaditaan ottamana vastuuta ja hoitamaan tiettyjä asioita, mutta jolle ei kuitenkaan anneta tarpeellisia toimintaedellytyksiä, ei ole motivoitunut ja tyytyväinen ja toimi yrityksen kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Valtaistamisella ei tarkoiteta esimiesten johtamisvastuun supistumista vaan vastuun luonteen muuttumista tehtävien johtamisesta ihmisen johtamiseen suuntaan ja vaatii esimiehiltä enemmän itsenäisiä arvioita. Sisäisen markkinoinnin yhtenä tavoitteena voidaan nähdä johtamistuen, osaamistuen ja teknisen tuen kehittäminen. (Grönroos 2001, 455.)

5 TYÖTYTYVÄISYYS- JA MOTIVAATIOTEORIOIDEN HISTORIA

Työtyytyväisyysteorioiden ja työmotivaationteorioiden ovat kehittyneet noin sadan vuoden aikana merkittävästi. Tieteellistä liikkeenjohtoa ja ihmissuhdekoulukuntaa kutsutaan sisältöteorioiksi. Odotusarvo-, sosiaalisten vertailujen-, päämäärä-, ja sisäisen motivaation teorioita taas kutsutaan prosessiteorioiksi. Motivaatioteorioiden eroavaisuudet löytyvät niiden rationaalisuusoletuksista; toisten teorioiden mukaan ihmistä ohjaavat erilaiset alitajuiset vietit, toiset teoriat olettavat ihmisen olevan järkipäinen, ympäristöään analysoiva ja johdonmukaisesti käyttäytyvä olento. (Heinonen & Järvinen 1997, 56.)



Kuvio 4 Työtyytyväisyys- ja työmotivaatioteorioiden historiaa (Juuti 2006, 43.)

Henkilön käyttäytymiseen vaikuttavat monet tekijät. Motivoivat tekijät voidaan jaotella seuraavasti:

- sisäiset yllykkeet (tarpeet ja vietit)
- sosiaaliset vertailut
- tulevaisuuden odotukset
- mielenkiintoiset tehtävät ja haastavat päämäärät.

(Juuti 1992, 55.)

Henkilön motivaatioon voivat myös vaikuttaa monet tekijät samanaikaisesti. Toimintaa valitessaan hän kuitenkin pyrkii hedonistisen periaatteen mukaisesti maksimoimaan mielihyvän ja minimoimaan siitä aiheutuvan mielihänen. Toimimalla näin hän pyrkii vahvistamaan itsetuntoaan. Ihminen pyrkii päämääriin, jotka ovat hänelle merkittäviä ja joiden seurauksena hän saa arvostusta muilta. Ihminen pyrkii myös säilyttämään tasapainon itsensä ja ulkoisen ympäristönsä suhteen sekä säilyttämään oman sisäisen tasapainonsa. Ihminen pyrkii myös kehittämään itseään, löytämään identiteettinsä sekä kehittymään itsenäisemmäksi, suvaitsevaisemmaksi ja kypsemmäksi. (Juuti 1992. 55-56.)

5.1 Tieteellinen liikkeenjohto

F. W. Taylor kehitti 1900-luvun alkupuolella tieteellisen liikkeenjohto-opin, jonka mukaan ihmistä ohjaavat vain taloudelliset palkinnot. Näin ollen ihmistä motivoi työntekoon ainoastaan raha. Tieteellisen liikkeenjohtoon tarkoituksena oli töiden yksinkertaistaminen sekä pitkälle viety erikoistuminen. Ajatuksena oli, että työvoimakustannuksissa säästettäisiin kun voitiin käyttää ammattitaidottomia työntekijöitä eikä töiden oppiminen vaatinut pitkää aikaa. Aluksi tehokkuus parani tämän seurauksena, mutta pitkällä tähtäimellä työntekijät kyllästivät työhönsä ja pitivät sitä pakkotahtisena, joten tehokkuus heikkeni (Heinonen & Järvinen 1997, 52). Taylorismin mukaiset käytännöt, joita olivat mm. urakkapalkkaus, työnmittaus sekä alaisten valvonta, levisivät työelämään laajalti. (Juuti 2006, 44.)

5.2 Ihmissuhdekoulukunta

Tieteellistä liikkeenjohto-oppia vastaan syntyi ihmissuhdekoulukunta, joka alkoi vaikuttaa 1960-luvulta. Siinä painotettiin liittynän tarvetta, taloudellista turvallisuutta, työturvallisuutta ja humaaneja työolosuhteita työntekijöiden motivaattoreina. Herzberg sekä tarveteorioita edustavat Maslow ja Alderfel olivat ihmissuhdekoulukunnan teoreetikkoja. (Juuti 2006, 44.)

Ihmissuhdekoulukunnan ajatuksia oli mm. työn laajentaminen, jonka tarkoituksena oli liittää työhön samantasoisia, erilaisia työtehtäviä, jotta työstä saataisiin monipuolisempaa. Työntekijälle annettiin vastuu omien työtulosten tarkastamisesta, työmenetelmien valinnasta ja työtahdin määräämisestä. Työn laajentamista hyödynnettiin Yhdysvalloissa useissa yrityksissä 1940-luvun lopulta 1960-luvun alkuun ja useimmissa tapauksissa sekä työn tuottavuus että työtyytyväisyys paranivat työn laajentamisen seurauksena. Myös työn rikastamisella oli suuri vaikutus työn monipuolisuuden kehittämisessä. Työn rikastamisella pyritään laajentamaan työtä pystytasolla, mikä luo työntekijälle suuremmat mahdollisuudet kehittyä kuin työn laajentaminen vaakatasolla. (Juuti 2006, 68.)

5.2.1 Herzbergin kahden faktorin teoria

Herzbergin kahden faktorin teoria (1959) on tunnetuin ja tutkituin työtyytyväisyyden teoria. Teorian mukaan varsinainen työtehtävä ja työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työtytymättömyyteen eri tavoin. Työtyytyväisyyden vastakohta ei ole työtytymättömyys vaan työtyytyväisyyden puute. Teoria osoittaa, että työtyytyväisyyttä ei voida lisätä käyttäen samoja keinoja kun työtytymättömyyden vähentämisessä. Kun työn ulkopuoliset tekijät, hygieniatekijät, ovat huonolla mallilla, on työntekijä tyytymätön työhönsä, mutta vaikka hygieniatekijät olisivatkin kohdallaan, eivät ne saa aikaan työtyytyväisyyttä niiden vai-

kus jädessä neutraaliksi. Työtyytyväisyyttä voi parantaa itse työhön liittyvät asiat, motivaatiotekijät. (Pöyhönen 1987, 130.)

Työn ulkopuolisia tekijöitä, hygieniatekijöitä ovat

- palkka
- suhteet työtovereihin
- työsuunnittelu ja tekninen työnjohto
- yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka
- ulkoiset työolosuhteet
- työn sopiminen yksityiselämän vaatimuksiin
- työn ulkoiset arvostuksen symbolit
- työsuhteen varmuus.

Varsinaiseen työhön liittyviä tekijöitä, motivaatiotekijöitä ovat

- työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta
- pätemisen ja menestymisen mahdollisuudet työssä
- ylenemismahdollisuus ammattihierarkiassa
- vastuu
- mielenkiinto itse työhön ja tehtävään
- kehittymismahdollisuudet työssä.

(Pöyhönen 1987, 130.)

Hygieniatekijät liittyvät perustarpeiden tyydyttämiseen, kuten oman työn arvostukseen ja oikeudenmukaisen kohtelun tarpeeseen, ja motivaatiotekijät korkeampien tarpeiden tyydyttämiseen, kuten tarpeeseen toteuttaa itseään. (Miettinen 2006, 278.)

Herzbergin teorian kaksiosainen luonne on saanut osakseen paljon kritiikkiä, sillä monissa tutkimuksissa on todettu, että työtytymättömyyteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat samat tekijät. Teoria ei myöskään huomioi sitä, että eri yksilöitä motivoivat eri asiat. (Juuti 2006, 68.)

Herzberg kehitti työmotivaatioteoriasensa pohjalta ensimmäisen työnrikastamismallin, jonka mukaan työn tulisi tarjota työntekijälle mahdollisuuksia saavutuksiin, haasteisiin, vastuuseen ja kehittymiseen. Työt tulisi muotoilla niin että ne olisivat monipuolisia, työntekijä voisi itse suunnitella työnsä kulun, valvoa työnsä tuloksia ja kehittyä työssään. Herzbergin työn rikastamismallia on myös kritisoitu, sillä se ei huomio yksilöiden eroja. Kaikki eivät kaipaa työs-

tään haasteita, vastuuta ja kehittymismahdollisuuksia vaan joillekin ne saattavat olla jopa taakkana. (Juuti 2006, 68 - 69.)

5.2.2 Tarveteoriat

Tarveteorioiden mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, kuinka hyvin henkilö voi työssään tyydyttää itselleen tärkeitä tarpeita (Juuti 2006, 29). Tarveteorioiden mukaan ihmisellä on sisäisiä tarpeita, joita hän pyrkii tyydyttämään. Jos tarvetta ei saada tyydytettyä, syntyy jännitteitä, joiden seurauksena ihminen pyrkii löytämään keinoja puutostilan poistamiseen. Tunnetuin motivaatioteoria on Maslowin tarvehierarkia. Tarvehierarkia muodostuu viidestä tasosta:

- itsensä toteuttaminen (omien kykyjen tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen ja kehittäminen)
- arvostus (tarpeet saada ja jakaa arvostusta)
- liityntä (ihmissuhteet ja yhteenkuulumisen tarpeet)
- turvallisuus (fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus)
- fysiologiset tarpeet (elämää ylläpitävät tarpeet esim. ruoka, vaatetus).

(Juuti 2006, 45-47.)

Tarvehierarkian ajatuksena on, että ihmisen motivaatioon vaikuttaa samanaikaisesti useita eri motiiveja. Tarpeet muodostavat hierarkkisen järjestelmän, jossa alemman tason tarpeet tulee olla tyydytettyjä, jotta ylemmän tason tarpeet saavat merkityksen. Jos tarvetta ei tyydytetä, seuraa tyytymättömyys ja jos tarve tyydytetään, seuraa tyytyväisyys. Kun alempien tasojen tarpeet ovat tyydytettyjä, ne eivät enää motivoi. Tällöin pyritään tavoittelemaan seuraavaa tasoa. (Juuti 2006, 45.)

Maslowin tarvehierarkiaa ei ole koskaan tutkimuksilla todennettu ja se onkin saanut osakseen paljon kritiikkiä. Teoriaa on yritetty todentaa useilla eri tutkimuksilla tuloksetta, ja tästä syystä Alderfer päätti muuttaa tarveteoriaa tutkimusten tuloksia paremmin vastaavaksi. Hän vähensi tarvetasot kolmeen Maslowin viiden sijaan:

- kasvutarpeet (pyrkimys hyödyntää ja kehittää kykyjään)
- vuorovaikutuksen tarpeet (liittyvät ihmissuhteisiin)
- toimeentulon tarpeet (liittyvät olemassaoloon, säilymiseen ja materiaaliseen turvallisuuteen).

(Juuti 2006, 48.)

Toisin kuin Maslowin tarvehierarkian, Alderferin mukaan useampi tarvetaso voi olla samaan aikaan aktiivisena, eikä tarpeiden tyydytys tapahdu hierarkkisessa järjestyksessä. Alderferin mukaan alemman tason tarpeiden ei tarvitse olla tyydytettyjä, jotta voidaan siirtyä seuraavalle tasolle. Näin ollen ihminen voi pyrkiä tyydyttämään kasvutarpeitaan, vaikka toimeentulon ja vuorovaikutuksen tarpeet olisivatkin tyydyttämättä. Tasoilla voi liikkua myös turhauma-taantuma prosessin kautta, eli jos korkeamman tason tarpeita ei pystytä täyttämään, saataan palata takaisin alemman tason, konkreettisempien tarpeiden tyydyttämiseen. (Juuti 2006, 48.)

5.3 Odotusarvoteoriat

Odotusarvoteorioiden mukaan työtyytyväisyys on seurausta siitä, kuinka hyvin työ tarjoaa toteuttamismahdollisuuksia henkilön arvostamille päämäärille ja tavoitteille. Odotusarvoteorioiden kehitykseen on vaikuttanut Lewinin kenttäteoreettinen motivaatioteoria. (Juuti 2006, 29, 44.)

Vroomin odotusarvoteorian (1964) perustana on uskomus, että ihminen pyrkii toiminnassaan aina minimoimaan harmin ja maksimoimaan hyödyn. Yksilö arvioi ponnistuksen ja suorituksen sekä suorituksen ja palkkion välisiä yhteyksiä. Jos yksilö kokee että lisäponnistus parantaa suoritusta, hän lisää työtahtiaan. Jos hän ei koe että lisäponnistuksella on vaikutusta suoritukseen, hän ei paranna suoritustaan. Palkkiolla on myös vaikutusta haluun ponnistella työssä. Jos työtahdin parantamisesta on tiedossa henkilölle merkityksellisiä lisäpalkkioita, hän pyrkii nostamaan suoritustaan. (Viitala 2004, 158.)

Lawner ja Porter ovat kehittäneet Vroomin mallia ”suoritus-tyytyväisyys” -malliksi. Lawnerin ja Porterin mielestä kokonaistyytyväisyys on sisäisten ja suoritukseen sidottujen ulkoisten palkkioiden tuottaman tyytyväisyyden summa. Suorituksen ja työtyytyväisyyden välillä vallitsee positiivinen riippuvuus, jos palkkiot vastaavat työsuoritusta. Jos palkkiot sidotaan työsuoritukseen, koetaan palkkiot helpommin oikeudenmukaisiksi kuin jos suorituksilla ei ole merkitystä palkkioihin. (Peltonen & Ruohotie, 29.)

Myöhemmin Lawner kehitti ”suoritus-tyytyväisyys” -mallia ”pyrkimys-suoritus-tulos” -malliksi. Lawnerin odotusteoreettisessa mallissa otetaan huomioon se mitä tyydytystä henkilö työstään saa ja mitä hän odottaa saavansa. Mallin mukaan työtyytyväisyys syntyy, kun henkilö kokee saavansa työstään sen verran palkkioita kuin hänen kuulusikin saada. Palkkioilla tarkoitetaan sekä ulkoisia että sisäisiä palkkioita; rahallisia palkkioita, kiitosta, tunnustusta, arvostusta, hyväksyntää, onnistumisen tunteet sekä tunnetta että työ on tärkeää. Näin ollen henkilö kokee tyytymättömyyttä, jos hän saa palkkioita vähemmän kuin hänen omasta mielestään kuu-

luisi saada. Jos palkkioita taas on henkilön odotuksiin nähden liikaa, hän kokee syyllisyydentunteita. (Juuti 2006, 29, 44.)

Siihen, millaisiksi henkilö kokee saamansa palkkiot, vaikuttaa palkkioiden määrä sekä henkilön viiteryhmään kuuluvien henkilöiden saamien palkkioiden määrä. Henkilö siis vertailee omien palkkioidensa määrää palkkioihin, joita hänelle merkittävät henkilöt ovat saaneet. Henkilön käsityksiin siitä, mitä hänen tulisi saada vaikuttaa henkilön panostukset työhön, miten paljon palkkioita viiteryhmään kuuluvat henkilöt saavat sekä miten paljon vaatimuksia työtekijälleen asettaa. Henkilön panostuksilla tarkoitetaan tietoja, taitoja, koulutusta ja työsuoritusta ja mitä suuremmat panokset henkilö työlleen asettaa, sitä enemmän palkkioita hän odottaa. Henkilö myös odottaa saavansa vähintään yhtä paljon palkkioita kuin viiteryhmässä olevat. Henkilö harvoin kokee saavansa liikaa palkkiota, vaikka niin olisikin, sillä aina on muita jotka saavat enemmän palkkioita ja vertailu heihin estää kokemukset liian suurista palkkioista. Ihmiset myös yleisesti arvostavat omaa suoritusta enemmän kuin muiden ja kokevat, että he panostavat työhönsä enemmän kuin muut, mikä myös estää kokemusta liiallisista palkkioista. (Juuti 2006, 29-31.)

5.4 Sosiaalisen vertailun teorit

Adams kehitti vuonna 1970-luvulla oikeudenmukaisuusteorian, joka on yksi kuuluisimmista sosiaalista vuorovaikutusta käsittelevistä teorioista. Adams rakensi teoriansa Festingerin kognitiivisen dissonanssin teorian sekä Homansin sosiaalisen vuorovaikutuksen teorian pohjalta. Teorian mukaan ihminen pyrkii säilyttämään ja saavuttamaan oikeudenmukaisen suhteen työpanoksensa ja saamiensa palkkioiden välillä verrattuna muihin ihmisiin. Panoksilla tarkoitetaan mm. suoritusta, taitoa, työmäärää ja työn laatua ja saavutuksilla palkkaa, ylennyksiä, statusta, kiitosta ja saatua huomioita. Ihminen vertaa omia panos-tuotossuhteitaan muiden panos-tuotossuhteisiin samoissa tilanteilla. Jos henkilö kokee, että omissa ja muiden panos-tuotossuhteissa ei ole eroja, ei hän muuta toimintaansa. Jos taas henkilö kokee että hän saa enemmän tai vähemmän palkkioita toiminnastaan kuin muut samassa tilanteessa, pyrkii hän tasapainottamaan epäsuhtaa toiminnallaan muuttamalla työhön kohdistamia panoksia tai työstä saamia palkkioita. (Juuti 2006, 44, 56-58.)

Adamsin oikeudenmukaisuusteoriaa on tutkittu paljon ja panos-palkkiovertailut on koettu hyvin käyttökelpoiseksi keinoksi tarkasteltaessa havaittua epäoikeudenmukaisuutta. Havaittu oikeudenmukaisuus / epäoikeudenmukaisuus vaikuttaa myös työtyytyväisyyteen. (Juuti 2006, 56.)

5.5 Päämääräteoriat

Päämäärät ohjaavat ihmistä motivoiden häntä toimimaan tietyllä tavalla. Päämäärien motivoivasta vaikutuksesta on kehitetty myös teorioita, joista yksi merkittävimmistä on Locken päämääräteoria. Teorian mukaan ihminen havainnoi ympäristöönsä ja muodostaa näiden havaintojen perusteella arvion todellisuudesta. Todellisuusarvion perusteella henkilö valitsee ympäristöstään tiettyjä päämääriä, jotka ohjaavat hänen käyttäytymistään. (Juuti 2006, 58-59.)

Päämääräteorian mukaan motivaatioon vaikuttaa eniten päämäärän saavuttamisen vaikeusaste ja päämäärän selkeys. Vaikea päämäärä motivoi enemmän kuin helppo päämäärä, ja selkeä päämäärä enemmän kuin epäselvä. Sitoutumisella on suurin merkitys motivaation kannalta. Jos henkilö kokee päämäärän tärkeäksi ja saavutettavissa olevaksi, sekä saa toiminnastaan palautetta, saavutetaan korkea sitoutumisen aste. Tärkeää motivaation kannalta on myös se, että henkilö kokee päämäärät omikseen, ja tämä voidaan saavuttaa jos henkilö on itse asettanut päämääränsä. (Juuti 2006, 59.)

5.6 Sisäisen motivaation teoriat

Henkilö on sisäisesti motivoitunut, jos hän tekee toimintaa toiminnan itsensä vuoksi ilman toiveita ulkoisista palkkioista. Harrastustoiminta on tällaista toimintaa, sillä sitä tehdään toiminnasta saatavan hyvänolon tunteen takia (Juuti 2006, 61). Sisäiselle motivaatiolle on tyypillistä se, että työ itsessään palkitsee tekijäänsä, ja käyttäytymistä ohjaa sisäiset vaikuttimet. Sisäinen motivaatio liittyy ylemmän asteen tarpeiden tyydyttämiseen (mm. itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet). Ulkoinen motivaatio taas liittyy työympäristöön (mm. palkka) ja palkkiot välittää joku muu kuin itse työntekijä. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät alemman asteen tarpeita, kuten turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita. (Peltonen & Ruohotie 1987, 25.)

Decin motivaatiomalli olettaa, että sekä ulkoiset että sisäiset ärsykkeet aktivoivat motivaationaalisena osajärjestelmän. Järjestelmä välittää aktivoituneet ärsykkeet tietoisuuteen motiiveina. Yksilö kokee nämä motiivit ajatuksina ja tietoisuutena siitä, että niiden avulla voi saada tietynlaista mielihyvää. Motiivin tiedostettua yksilö valitsee tiettyjä päämääriä, joiden avulla motiivi saadaan tyydytettyä. (Juuti 2006, 61.)

Decin sisäisen motivaation teoriolla on merkitystä pohdittaessa sisäisten ja ulkoisten palkkioiden välisiä yhteyksiä ihmisen motivaatioon. Ulkoisten palkkioiden saaminen sisäisesti motivoituneesta toiminnasta näyttää joissain tilanteissa vähentävän kokonaismotivaatioita. Ulkoisten

palkkioiden ja toiminnan välille saattaa muodostua välineellinen suhde, jolloin toiminnasta tulee väline palkkion saamiseksi. Välineellinen toiminta ei ole yhtä motivoivaa kuin sisäisesti motivoiva toiminta. (Juuti 2006, 62.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tiedonhaku

Kuten Hirsjärven on teoksessaan Tutki ja kirjoita (2001, 80) todennut, tiedonhaku kohdistuu primaareihin, sekundaareihin ja tertiaareihin tiedon lähteisiin. Tutkimuksessa käytettiin kaikkia edellä mainittuja tiedonlähteitä. Tutkimuksen primaarilähteitä, eli lähteitä, joissa annetaan täydellinen tai ensikertainen selostus tutkimuksesta tai tutkimuksen suorittamisesta, ovat mm. sähköiset artikkelit, haastattelut, tietyt painetut kirjalliset julkaisut ja Suomen laki. Sekundaarilähteitä tutkimuksessa olivat painetut kirjalliset julkaisut, joista on löydetty tietoa primaarilähteistä. Tertiaalilähteiden avulla saadaan tietoa primaari- ja sekundaarilähteistä ja näitä olivat tiedon- ja kirjallisuudenhaun oppaat. (Hirsjärvi 2001, 80-81.)

6.2 Tutkimusmenetelmät

6.2.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus, jota voidaan kutsua myös tilastolliseksi tai määrälliseksi tutkimukseksi, selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään usein standardoituja tutkimuslomakkeita ja tutkittavan joukon tai otoksen on oltava riittävän suuri ja perusjoukkoa edustava. Eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittaessa ilmiössä tapahtuvia muutoksia tutkitaan kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin. Tavoitteena on pyrkiä tekemään yleistyksiä saatujen tulosten perusteella tilastollisen päättelyn keinoin. Kvalitatiivinen tutkimus pystyy kertomaan vallitsevasta tilanteesta, mutta ei pysty selittämään asioihin johtaneita syitä. Kysely ja sen tulosten analysointi tässä tutkimuksessa edustaa kvantitatiivista tutkimussuuntausta ja tutkimus onkin pääasiassa kvantitatiivinen tutkimus. (Heikkilä 2008, 16.)

6.2.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus keskittyy selittämään ja ymmärtämään tutkimuskohteen käyttäytymisen syitä. Tutkittava joukko on usein pieni ja tutkittavat valittu harkinnanvaraisesti. Tutkittavat tapaukset pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti mutta eroten määrällisestä tutkimuksesta, kvalitatiivinen tutkimus ei pyri tekemään tilastollisia yleistyksiä. Esimerkiksi päiväkirjat, kirjeet ja omaelämäkerrat ovat tyypillisimpiä laadullisen tutkimuk-

sen valmiita aineistoja. Tässä tutkimuksessa kvalitatiivista tutkimusmuotoa edustavat kyselylomakkeen avoimet vastauskohdat sekä aineiston keruu haastattelujen avulla. (Heikkilä 2008, 16.)

6.2.3 Tutkimuksen reliabelius ja validius

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä. Kaksi oleellista käsitettä, jotka liittyvät tutkimuksen mittareiden ja tulosten oikeellisuuteen, ovat reliabelius ja validius. Hirsjärven (2001, 213) mukaan reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Jos tutkimus toistettaisiin eri tutkijoiden toimesta, tulokset pysyisivät samoina. Tutkimuksen reliabelius tutkittiin spss-ohjelman avulla käytetyimmällä reliabiliteettikertoimella eli Cronbachin alphalla. Molemmilla yrityksellä Cronbachin alpha oli suurempi kuin 0,70 (Vakuutusyhtiö 0,784, Rahoitusyhtiö 0,887), joten mittaristoa voidaan pitää luotettavana ja samantyyppistä asiaa mittaavana. (Heikkilä 2008, 187.)

Tutkimuksen validiudella tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä sen pitikin mitata. Tutkimuksen validiutta on verrattain vaikeaa tarkastella jälkikäteen. Kyselytutkimuksissa validiuteen vaikuttaa ensisijaisesti se, ovatko kysymykset tarpeeksi onnistuneita ratkaistakseen tutkimusongelman. Validius liittyy aina käsiteltävän alueen teoriaan ja sen käsitteisiin. (Hirsjärvi 2001, 213; Heikkilä 2008, 186.)

6.3 Tutkimustyyppi

6.3.1 Kysely

Aineisto keruu toteutettiin kyselyllä, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. Tässä tutkimuksessa kohdehenkilöinä toimi koko perusjoukko. Surveyyn avulla kerätty aineisto käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. (Hirsjärvi 2001, 180-181.)

Tutkimustyyppiksi valittiin kyselytutkimus, sillä sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselymenetelmä on tehokas, sillä sen lisäksi, että se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä, tutkittavien joukko voi olla suurempi ja tutkimuksella voidaan myös kysyä useita eri asioita. Kyselytutkimuksen heikkoutena voidaan pitää katoa, hyvän kyselylomakkeen laatimiseen kuluvaa aikaa sekä sitä, että tutkimus saattaa jäädä pinnalliseksi ja teoreettisesti vaatimattomaksi. Myös sitä, että ei voida varmistua suhtautuvatko vastaajat kyselyyn vakavasti ja

ymmärtävätkö he kysymykset oikein, voidaan pitää kyselytutkimuksen haittapuolena. (Hirsjärvi 2001, 182.)

6.3.2 Haastattelu

Haastattelu on aineistonkeruuväline, jossa ollaan suorassa kielellisessä yhteydessä tutkittavan kanssa. Haastattelututkimus on yksi kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmistä. Suurimpana haastattelun etuna voidaan mainita joustavuus, sillä siinä voidaan säädellä haastattelun kulua ja aineiston keruuta tilanteen edellyttämällä tavalla vastaajia myötäillen. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista muunnella ja vastauksia voidaan tulkita useammalla eri tavalla kuin esimerkiksi postikyselyssä. Tutkimuksessa käytettiin haastattelua syventämään saatavia tietoja. (Hirsjärvi 2001, 192.)

6.4 Kyselylomake

Kyselylomakkeen teko aloitettiin vasta kun tutkimusongelma ja tietotarpeet olivat selvillä ja tutkittava ongelma oli selkeästi rajattu (Holopainen, Tenhunen, Vuorinen 2004, 29). Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Peltosen ja Ruohotien Motivaatio, menetelmiä työhalun parantamiseksi -teoksen (1987, 73) jaottelua työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja näiden osalueiden perusteella kysymykset laadittiin. Kyselylomakkeessa käytettiin erilaisia kysymystyyppejä; avoimia kysymyksiä, suljettuja kysymyksiä (dikotomis- ja monivalintakysymyksiä) ja sekamuotoisia kysymyksiä. Tiedusteltaessa mielipidettä, esitettiin suljettujen kysymysten muodossa väittämiä, joihin vastaajat ottivat kantaa asteikkotyypisin vastausvaihtoehtoin. Etuna tässä on, että kysymysten avulla saadaan paljon tietoa vähään tilaan ja heikkoutena vastaavasti se, ettei vastauksista voida päätellä mikä painoarvo kohteilla on vastaajille. (Heikkilä 2008, 52-53.)

Kyselylomakkeessa käytettiin luokittelu- eli nominaaliasteikon mukaisia kysymyksiä kuten mm. sukupuoli ja siviilisääty. Nominaaliasteikon tasoisia muuttujien arvoja ei voida asettaa mitattavan ominaisuuden mukaiseen järjestykseen, vaan niistä voidaan sanoa ainoastaan mihin luokkaan ne kuuluvat. Tutkimuksessa käytettiin Likertin asteikkoa mielipideväittämissä. Likertin asteikko on yleensä 4- tai 5 -portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, tässä tutkimuksessa 4-portainen asteikko. Asteikossa toisena ääripäänä oli täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Välissä olleet vaihtoehdot olivat jokseenkin samaa mieltä ja jokseenkin eri mieltä. Vastaajat valitsivat asteikolta omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon. Kyselylomakkeet löytyvät liitteinä 3 ja 4. (Heikkilä 2008, 53, 81.)

6.5 Aineiston hankinta

Aineisto hankittiin lähettämällä kyselylomake saatekirjeineen sähköpostilla yritysten henkilökunnalle. Vastaja pääsi sähköpostissa olleen linkin kautta vastaamaan kyselyyn anonyymisti, mikä osaltaan lisäsi kyselyn luotettavuutta sekä vastausten määrää varsinkin avointen vastausten osalta. Sähköposti oli helpoin tapa lähestyä henkilöstöä ja samalla saatiin korkeampi vastausprosentti vastaamisen helppouden ansiosta.

Vakuutusyhtiön osalta kysely toteutettiin Webpropol-ympäristössä aikavälillä 1.7-5.9.2008. Ensimmäinen vastauspyyntö (liite 1) lähetettiin 1.7.2008. 22.8.2008 vastauksia oli kertynyt tasaisesti kaikista yksiköistä yhtä lukuun ottamatta, joten silloin lähetettiin ensimmäinen muistutus kyselystä ainoastaan tähän yksikköön kohdistetusti. Muita muistutuksia ei lähetetty. Koska aineisto kerättiin osittain kesäloma-aikana, saattoi sillä olla vaikutusta vastauksiin ja vastausten antajiin. Rahoitusyhtiössä kysely suoritettiin aikavälillä 25.8.2008-25.9.2008 ja kyselyn välineenä käytettiin Digium Enterprise-ohjelmaa (saate liitteenä 2). Hieman ennen kyselyn sulkemista 22.9.2008 lähetettiin vielä muistutusviesti koko henkilökunnalle.

Kyselyn lisäksi tutkimuksessa käytettiin haastattelua syventämään taustatietoja yrityksistä. Vakuutusyhtiössä haastateltiin henkilöstöpäällikköä 9.6.2008 sekä kehitysjohtajaa touko-kesäkuussa 2008 ja Rahoitusyhtiössä henkilöstöpäällikköä 8.5.2008. Haastattelujen antia käytettiin pohjana mm. yritysesityksiä ja kyselylomakkeita laadittaessa.

6.6 Aineiston koko ja edustavuus

Vakuutusyhtiössä kysely lähetettiin koko henkilöstölle eli kyseisenä ajankohtana 266 henkilölle. Vastauksia saatiin 113 eli vastausprosentti oli 42,5 %. Rahoitusyhtiössä koko perusjoukko oli 522 ja vastauksia kertyi 253 vastausprosentin ollen näin 48,5 %. Kyselyn vastaukset edustivat perusjoukkoa. Kyseinen tutkimus oli siis kokonaistutkimus, jossa tutkittiin koko perusjoukkoa. Osa vastauksista oli puutteellisesti täytettyjä, mutta on tuhlautu hylätä koko vastauslomake yhden tyhjän kohdan perusteella. Hirsjärven mallin mukaan (2001, 208) tutkimuksessa on täytetty tyhjät kohdat käyttämällä täydennyksenä keskiarvotietoa.

6.7 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnin välineenä käytettiin SPSS-järjestelmää tutkimuksen kvantitatiivisessa osuudessa. Käytettyjä tilastollisen analysoinnin menetelmiä olivat ristiintaulukointi, khiin neliö -testi ja frekvenssien analysointi. Tutkimuksessa käytetyt taulukot löytyvät liitteinä 5 ja 6. Tutkimuksessa ei voitu käyttää mm. korrelaatiokerrointa analysoinnin välineenä, sillä sen lisäksi, ettei tällä tavoin saatu merkitseviä tuloksia, myöskään pääkysymyksen vastausvaihto-

ehdot eivät olleet mitattavia välimatka- tai suhdeasteikolla. Kvalitatiivisessa osuudessa avoimet kysymykset analysoitiin avaamalla kysymysten vastaukset ja muodostamalla vastausten perusteella ryhmiä useasti esiintyvistä vastauksista.

Itse analyysi johtopäätöksineen löytyy seuraavasta luvusta.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tullaan analysoimaan ja esittelemään tutkimuksen avulla saatuja tuloksia. Tulokset on esitetty yrityksittäin. Tuloksista selviää kaikkien vastaajien vastaukset sekä erikseen on eroteltu määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden vastaukset sekä vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien vastaukset. Tuloksista, joissa nähtiin yhteys työsuhteen muodon ja kysytyn asian kanssa, selitetään muita tuloksia tarkemmin.

7.1 Taustamuuttujat

7.1.1 Sukupuoli

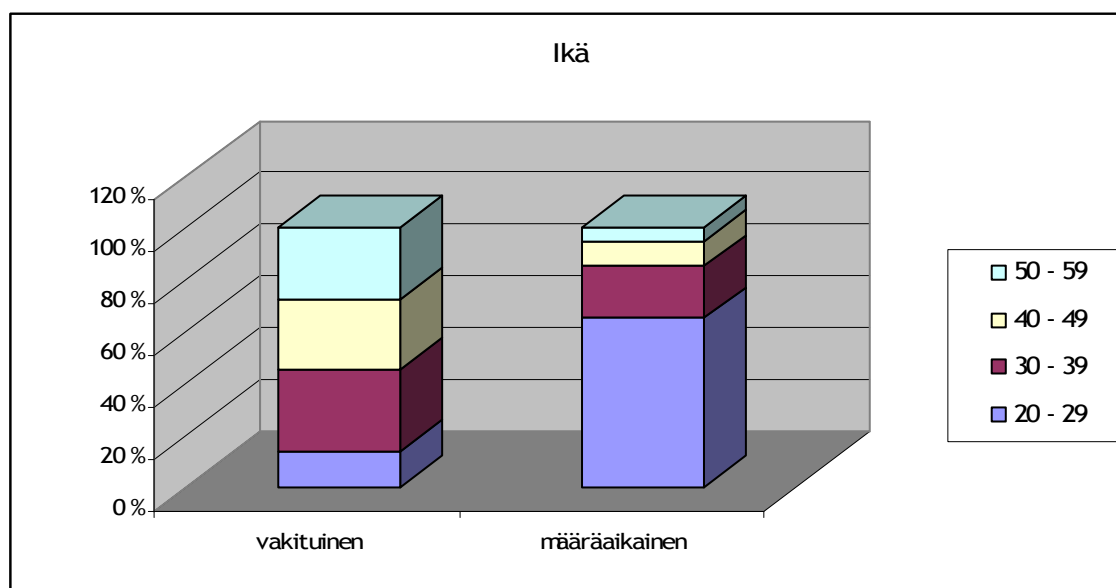
Vakuutusyhtiössä kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 113 vastaajaa. Heistä naisia oli 68,1 % (77 henkilöä) ja miehiä 31,9 % (36 henkilöä) kaikista vastaajista. Vuoden 2007 henkilöstökertomuksen mukaan naisia on 63,7 % henkilöstöstä ja miehiä 36,3 %, joten otos ei täysin vastaa perusjoukkoa, mutta ei ole liian eriäväkään. Naisista 83,1 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa ja 16,9 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Miehistä 80,6 % työskenteli vakituksessa työsuhteessa ja 19,4 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Näin ollen vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista naisia oli 68,8 % (64 henkilöä) ja miehiä 31,2 % (29 henkilöä) ja määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista naisia oli 65 % (13 henkilöä) ja miehiä 35 % (7 henkilöä). Henkilöstökertomuksen mukaan 31.12.2007 vakituksia työntekijöitä oli 218, joista naisia 63,8 % (139 henkilöä) ja miehiä 36,2 % (86 henkilöä) ja määräaikaisia työntekijöitä oli 19 henkilöä, joista naisia oli 63,2 % (12 henkilöä) ja miehiä 36,8 % (7 henkilöä).

Tutkimukseen Rahoitusyhtiössä osallistui yhteensä 253 henkilöä, joista 62 oli miehiä ja 191 naisia. Miesten osuus oli näin ollen 24,5 % ja naisten osuus 75,5 %. Tutkimuksen otos vastasi perusjoukkoa. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 75,7 % (171 henkilöä) oli naisia ja 24,3 % (55 henkilöä) miehiä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 74,1 % (20 henkilöä) oli naisia ja 25,9 % (7 henkilöä) miehiä.

7.1.2 Ikä

Vakuutusyhtiössä vastaajien ikäjakauma oli seuraava: 20-29-vuotiaita oli 23 % (26 henkilöä), 30-39-vuotiaita 29,2 % (33 henkilöä), 40-49-vuotiaita 23,9 % (27 henkilöä) ja 50-59-vuotiaita

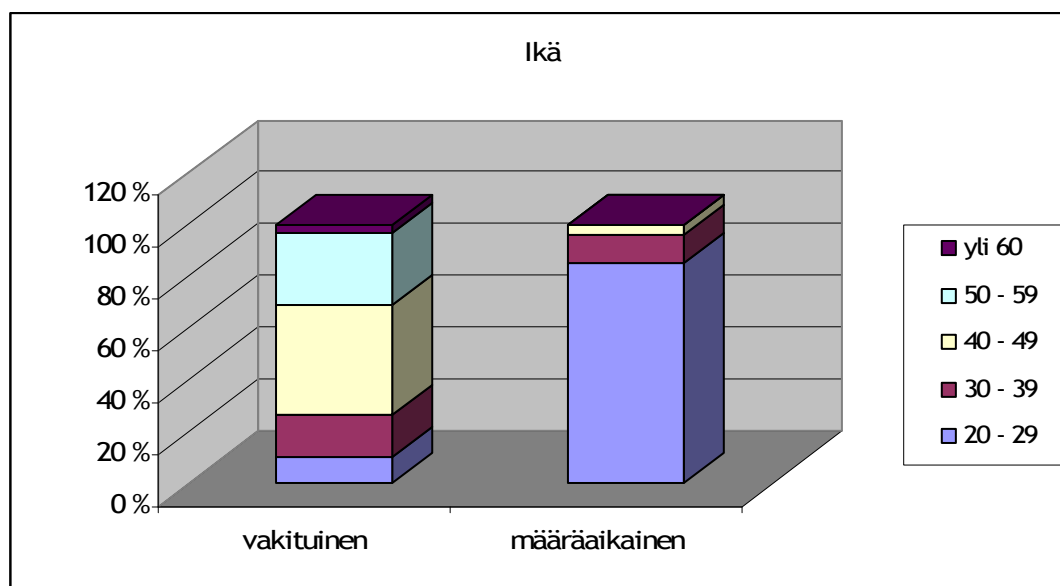
23,9 % (27 henkilöä). Yli 60-vuotiaita ei kyselyyn vastannut. Otos ei täysin vastaa perusjoukkoa painottuen hieman liikaa nuorempiin vastaajiin, mutta ei ole silti liian eriävän perusjoukon kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien ikäjakauma oli melko tasainen, ainostaan 20-29-vuotiaisen ryhmässä oli vähemmän vastaajia muihin ryhmiin verrattuna, 14,1 % (13 henkilöä). 30-39-vuotiaita vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista oli 31,2 % (29 henkilöä), 40-49-vuotiaita oli 26,9 % (25 henkilöä) ja 50-59-vuotiaita 28 % (26 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista selvästi suurin osa kuului ikäryhmään 20-29-vuotiaat (65 % eli 13 henkilöä). 30-39-vuotiaita määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista oli 20 % (4 henkilöä), 40-49-vuotiaita oli 10 % (2 henkilöä) ja 50-59-vuotiaita 5 % (1 henkilö). Khiin neliö-testin mukaan yhteys työsuhteen muodon ja iän kanssa on merkittävä (sig = 0,00). Vakuutusyhtiön osalta tulosta voidaan pitää kuitenkin ainostaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 20 % (37,5 %). Pienin odotettu frekvenssi Vakuutusyhtiöllä oli 4,6. Tilastollisesti tulokset eivät siis ole täysin luotettavia, mutta voidaan silti sanoa, että määräaikaisten työntekijöiden osuus painottuu nuorempiin ikäryhmiin, erityisesti alle 30 - vuotiaisiin.



Kuvio 5 Vakuutusyhtiö: ikä ja työsuhteen muoto

Rahoitusyhtiössä suurimmaksi ikäluokan muodostivat 40-49-vuotiaat. Heidän osuutensa kaikista vastaajista oli 38,3 % (97 henkilöä). Toiseksi suurimman joukon muodostivat 50-59-vuotiaat 24,9 % osuudella (63 henkilöä) ja kolmanneksi tulivat 20-29-vuotiaat 18,2 % osuudella (46 henkilöä). 30-39-vuotiaita oli 15,8 % (40 henkilöä) ja yli 60-vuotiaita 2,8 % (7 henkilöä). Tutkimuksen otos vastasi perusjoukkoa. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä suurin osa, 42,5 % (96 henkilöä) oli 40-49-vuotiaita, 27,9 % (63 henkilöä) 50-59-vuotiaita, 16,4 % (37 henkilöä) 30-39-vuotiaita, 10,2 % (23 henkilöä) 20-29-vuotiaita ja 3,1 % (7 henkilöä) yli 60-vuotiaita. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä lähes kaikki olivat alle 40-vuotiaita. 85,2 % (23 henkilöä) kuului ikäryhmään 20-29-vuotiaat, 11,1 % (3 henkilöä) 30-39-vuotiaisiin ja 3,7 % (1

henkilö) 40-49-vuotiaisiin. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja iän kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,000). Tulosta voidaan pitää ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 30 % (>20 %) ja pienin odotettu frekvenssi on 0,75 (< 1). Tilastollisesti tulokset eivät siis ole täysin luotettavia, mutta voidaan silti sanoa, että määräaikaisten työntekijöiden osuus painottuu nuorempiin ikäryhmiin, erityisesti alle 30-vuotiaisiin. Vakituista taas suurin osa on yli 40-vuotiaita.



Kuvio 6 Rahoitusyhtiö: ikä työsuhteen muoto

7.1.3 Koulutus

Vakuutusyhtiössä suurin osa, eli 47,8 % (54 henkilöä) kyselyyn vastanneista, omai ammatti-koulu-, opistotutkinto tai lukio taustan. Ylemmän korkeakoulututkinnon oli suorittanut 23,9 % (27 henkilöä) ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 20,4 % (23 henkilöä). Peruskoulupohjalla vastaajista oli 9 eli 8 %. Koulutusjakauma vastaa jokseenkin perusjoukko, joskin tähän ei ole täysin vastaavaa tilastoa olemassa, sillä vuoden 2007 henkilöstökertomus jaottee koulutustaustan hieman eri tavalla. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista suurimmalla osalla oli koulutuksenaan ammattikoulu-, opistotutkinto tai lukio 49,5 % eli 46 henkilöä. Vakituksessa työsuhteessa olevista 24,7 %:lla (23 henkilöä) oli ylempi korkeakoulututkinto, 18,3 %:lla (17 henkilöä) alempi korkeakoulututkinto ja 7,5 %:lla (7 henkilöä) oli peruskoulu koulutuksena. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista suurimmalla osalla eli 40 % (8 henkilöä) oli myös koulutuksenaan ammattikoulu-, opistotutkinto tai lukio, 30 % (6 henkilöä) alempi korkeakoulututkinto, 20 % (4 henkilöä) ylempi korkeakoulututkinto ja 10 % (2 henkilöä) oli peruskoulu koulutuksena.

Rahoitusyhtiössä vastaajista suurin osa, 61,3 % (155 henkilöä), on käynyt ammattikoulun, opistotasoisien koulun tai lukion. Alemman korkeakoulututkinnon omaavia on 15,8 % (40 henkilöä) ja ylemmän korkeakoulututkinnon omaavia 14,2 % (36 henkilöä). 5,9 %:lla (15 henkilöä) on peruskoulututkinto ja 2,8 %:lla (7 henkilöä) on jokin muu koulutus. Vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 64,6 %:lla (146 henkilöä) oli ammattikoulu, - opisto- tai ylioppilastutkinto, 14,2 %:lla (32 henkilöä) oli alempi korkeakoulututkinto, 13,3 %:lla (30 henkilöä) oli ylempi korkeakoulututkinto, 6,2 %:lla (14 henkilöä) peruskoulututkinto ja 1,8 % (4 henkilöä) ilmoitti koulutukseen jonkin muun. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 33,3 % (9 henkilöä) ilmoitti koulutukseen ammattikoulu, - opisto- tai ylioppilastutkinnon, 29,6 % (8 henkilöä) alemman korkeakoulututkinnon, 22,6 % (6 henkilöä) ylemmän korkeakoulututkinnon, 3,7 % (1 henkilö) peruskoulututkinnon ja 11,1 % (3 henkilöä) vastasi jokin muu. Avoimeen kysymykseen jokin muu mikä vastattiin mm. kansakoulu, keskikoulu, opiskelija yliopistolla ja korkeakouluopiskelija. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja koulutuksen kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,002). Tulosta voidaan pitää ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 40 % (>20 %) ja pienin odotettu frekvenssi oli 0,75 (< 1). Tilastollisesti tulokset eivät siis ole täysin luotettavia, mutta voidaan silti sanoa, että määräaikaiset työntekijät ovat jonkin verran korkeammin koulutettuja kuin vakituudessa työsuhteessa työskentelevät.

7.1.4 Siviilisäätty

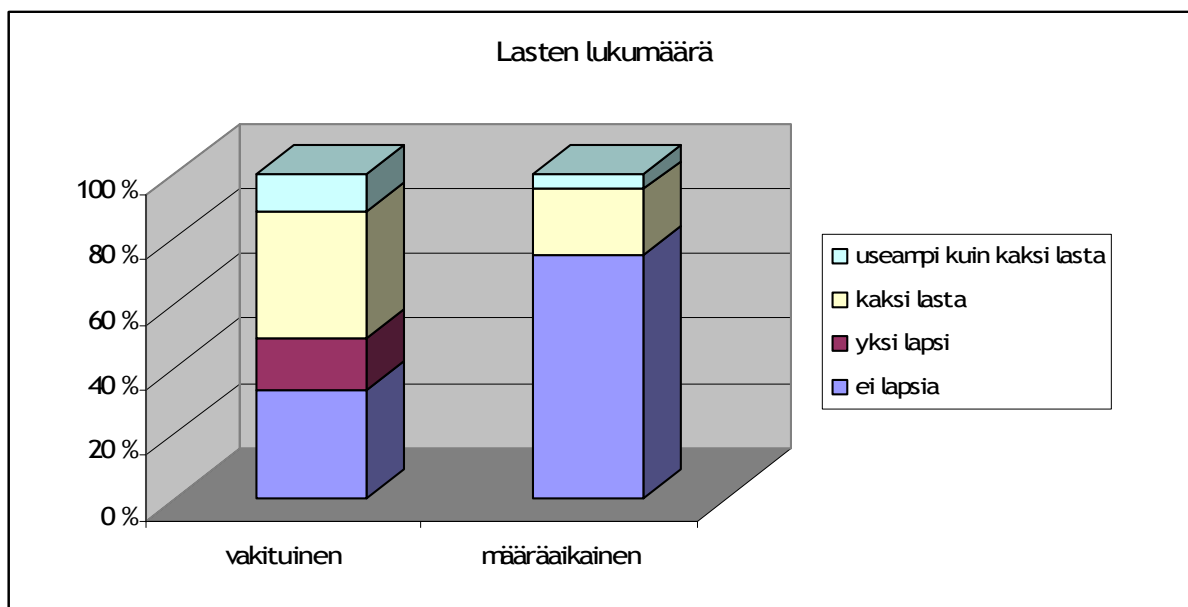
Vakuutusyhtiön vastaajista 77 % eli 87 oli avo- tai avioliitossa. 17,7 % (20 henkilöä) oli naimattomia ja 5,3 % (6 henkilöä) eronneita tai leskiä. Avo- tai avioliitossa vakituudessa työsuhteessa olevista oli 81,7 % (76 henkilöä), naimattomia 12,9 % (12 henkilöä) ja eronneita tai leskiä 5,4 % (5 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista avo- tai avioliitossa oli 55 % (11 henkilöä), naimattomia 40 % (8 henkilöä) ja eronneita tai leskiä 5 % (1 henkilö). Khiin neliö-testin mukaan yhteys työsuhteen muodon ja siviilisäädyn kanssa on merkittävä (sig = 0,015). Tulosta voidaan pitää kuitenkin ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 20 % (50 %). Pienin odotettu frekvenssi oli 1,6. Se, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät ovat yleisesti ottaen nuorempia kuin vakituudessa työsuhteessa työskentelevät, näkyy myös tässä.

Rahoitusyhtiössä 75,5 % (191 henkilöä) vastaajista oli avio- tai avioliitossa. Naimattomia oli 15,8 % (40 henkilöä) ja eronneita tai leskiä 8,7 % (22 henkilöä). 77,9 % (176 henkilöä) vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista oli avioliitossa tai avioliitossa, 12,8 % (29 henkilöä) oli naimattomia ja 9,3 % (21 henkilöä) eronneita tai leskiä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 55,6 % (15 henkilöä) oli avioliitossa tai avioliitossa, 40,7 % (11 henkilöä) naimattomia ja 3,7 % (1 henkilö) eronnut tai leski. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja siviilisäädyn kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä

(sig=0,001) ja pienin odotettu frekvenssi oli 2,35 (> 1). Tulosta voidaan kuitenkin pitää ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 33,3 % (>20 %). Tilastollisesti tulokset eivät siis ole täysin luotettavia, mutta voidaan silti sanoa, että määräaikaissa työntekijöissä on enemmän naimattomia henkilöitä kuin vakituudessa työsuhhteessa työskentelevissä.

7.1.5 Lapset

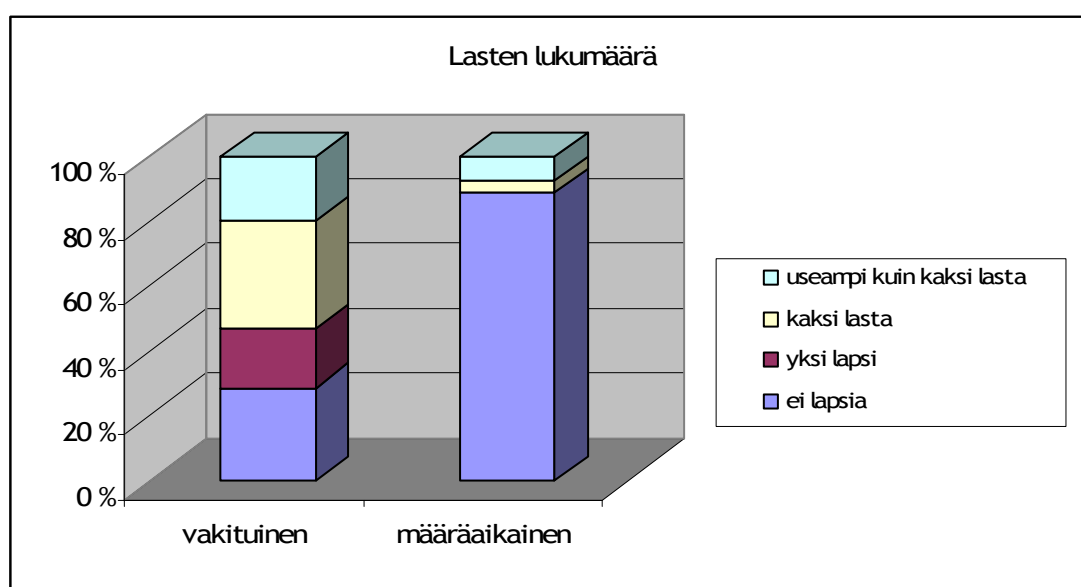
Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista Vakuutusyhtiössä oli lapsia (67 henkilöllä eli 59,3 %). Yksi lapsi oli 13,3 % (15 henkilöä) vastaajista, kaksi lasta 35,4 % (40 henkilöä) vastaajista ja useampia lapsia 10,6 % (12 henkilöä) vastaajista. Lapsettomia oli 40,7 % (46 henkilöä) vastaajista. Vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä vastaajista 66,6 % oli lapsia. Yksi lapsi oli 16,1 % (15 henkilöä), kaksi lasta 38,7 % (36 henkilöä) ja useampia lapsia 11,8 % (11 henkilöä). Lapsettomia vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä oli 33,3 % (31 henkilöä). Määräaikaissa työsuhhteessa työskentelevistä vastaajista 75 % ei ollut lapsia, 20 % (4 henkilöä) oli kaksi lasta ja useampia lapsia oli 5 % (1 henkilö). Khiin neliö-testin mukaan yhteys työsuhteen muodon ja lasten lukumäärän kanssa on merkittävä (sig = 0,006). Tulosta voidaan pitää kuitenkin ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 20 % (25 %). Pienin odotettu frekvenssi oli 2,12. Tämäkin selittyy määräaikaisten työntekijöiden nuoremmalla iällä.



Kuvio 7 Vakuutusyhtiö: lasten lukumäärä ja työsuhteen muoto

Rahoitusyhtiön vastaajista jopa 35,2 %:lla (89 henkilöä) ei ollut lapsia. 30 %:lla (76 henkilöä) oli kaksi lasta ja 16,2 % (41 henkilöä) yksi lapsi. Yli kaksi lasta oli 18,6 % (47 henkilöä) vastaajista. Vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä vastaajista suurimman ryhmän muodostivat

henkilöt, joilla oli 2 lasta (33,2 %, 75 henkilöä), 28,8 %:lla (65 henkilöä) ei ollut yhtään lasta, 19,9 %:lla (45 henkilöä) oli useampi kuin kaksi lasta ja 18,1 %:lla (41 henkilöä) oli yksi lapsi. Jopa 88,9 %:lla (24 henkilöä) määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevistä henkilöistä ei ollut lapsia, 7,4 %:lla (2 henkilöä) oli useampi kuin kaksi lasta ja 3,7 % (1 henkilö) oli kaksi lasta. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja lasten lukumäärän kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,000) ja yhteyttä voidaan pitää myös luotettavana, sillä khiin neliö -testin kriteerit täyttyvät; pienin odotettu frekvenssi on 4,38 (> 1) sekä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 12,5 % (<20 %). Tulosten perusteella voidaan sanoa, että määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevistä henkilöistä suurimmalla osalla ei ole lapsia ja vakituksessa työsuhteessa olevilla suurimmalla osalla on ainakin yksi lapsi.



Kuvio 8 Rahoitusyhtiö: lasten lukumäärä ja työsuhteen muoto

7.1.6 Asema

Suurin osa kyselyyn vastaajista Vakuutusyhtiössä eli 47,8 % (54 henkilöä) oli toimihenkilöitä. 42,5 % eli 48 henkilöä työskenteli asiantuntijana. Keskijohdosta vastaajia oli 6,2 % (7 henkilöä) ja ylimmästä johdosta 3,5 % (4 henkilöä) vastaajista. Vastaukset vastaavat melko hyvin perusjoukkoa, joskin yrityksen 31.12.2007 tekemän tasa-arvoselvityksen mukaan toimihenkilöinä työskenteli henkilöstöstä noin 10 % enemmän ja asiantuntijoita noin 10 % vähemmän. 40,9 % (38 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa olevista työskenteli toimihenkilönä, 47,3 % (44 henkilöä) työskenteli asiantuntijana, 7,5 % (7 henkilöä) työskenteli keskijohdossa ja 4,3 % (4 henkilöä) työskenteli ylimmässä johdossa. Määräaikaaisessa työsuhteessa olevista 80 % (16 henkilöä) työskenteli toimihenkilönä ja 20 % (4 henkilöä) asiantuntijana. Keskijohdossa ja ylimmässä johdossa ei ollut määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteleviä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja aseman yrityksessä kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys

on merkittävä (sig = 0,015). Tulosta voidaan pitää ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on liian suuri ollakseen tilastollisesti luotettava (37,5 %). Pienin odotettu frekvenssi oli Vakuutusyhtiössä 0,71. Voidaan kuitenkin todeta, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät työskentelevät pääasiassa toimihenkilöinä kun taas vakituksessa työsuhteessa olevat jakaantunut myös muihin asemiin.

Suurin osa vastaajista Rahoitusyhtiössä työskentelee toimihenkilöinä, 63,2 % (160 henkilöä). Toiseksi suurimman joukon muodostavat asiantuntijat (28,1 %, 71 henkilöä). 5,5 % (14 henkilöä) toimii lähiesimiehenä ja 2 prosenttia (5 henkilöä) osastonjohtajina. Yksikön johtajista kyselyyn vastasi 2 henkilöä ja vaihtoehdon jokin muu valitsi 1 henkilö. Suurin osa (59,3 %, 134 henkilöä), kyselyyn vastanneista vakituksessa työsuhteessa olevista työntekijöistä työskenteli toimihenkilöinä, 31 % (70 henkilöä) asiantuntijoina, 6,2 % (14 henkilöä) lähiesimiehenä, 2,2 % (5 henkilöä) osastonjohtajina sekä 0,9 % (2 henkilöä) yksikönjohtajina. 1 henkilö ilmoitti asemansa olevan jokin muu. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajat jakautuivat toimihenkilöihin (96,3 %, 26 henkilöä) ja asiantuntijaksi 4 % (1 henkilö). Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja aseman yrityksessä kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,014). Tulosta voidaan pitää ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on liian suuri ollakseen tilastollisesti luotettava (58,3 % > 20 %) ja pienin odotettu frekvenssi on 0,15(<1). Voidaan kuitenkin todeta, että lähes kaikki määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät työskentelevät toimihenkilöinä kun taas vakituksessa työsuhteessa olevat jakaantunut myös muihin asemiin.

7.1.7 Yksikkö/toiminto

Vakuutusyhtiössä vastaajat jakautuivat eri toimintoihin seuraavasti: henkilöasiakaspalveluista 37 henkilöä (32,7 % kaikista vastaajista), yritysasiakaspalveluista 8 henkilöä (7,1 % kaikista vastaajista), maatalo-asiakaspalveluista 3 henkilöä (2,7 % kaikista vastaajista), laki ja korvauspalveluista 28 henkilöä (24,8 % kaikista vastaajista), markkinointi ja myynnistä 9 henkilöä (8 % kaikista vastaajista), viestintä ja yhteiskuntasuhteista 3 henkilöä (2,7 % kaikista vastaajista), kehitys ja henkilöstöstä 7 henkilöä (6,2 % kaikista vastaajista), talous ja tietohallinnosta 13 henkilöä (11,5 % kaikista vastaajista) ja pk-seudun liiketoiminnasta 5 henkilöä (4,4 % kaikista vastaajista). Määräaikaisten ja vakituisten työsuhteiden jakautumista toiminnoittain ei ole mielekäästä näyttää analyysissä johtuen osien toimintojen vähäisistä vastaajamääristä ja siihen liittyvästä riskistä yksityisyydensuojan menettämisestä.

Rahoitusyhtiössä tuotteet ja palvelut - yksikössä työskenteli yli puolet vastaajista, 56,1 % (142 henkilöä). Tuotteet ja palvelut yksikköön kuuluvat rahoituspalvelut-, asiakaspalvelut-, kehitys- sekä tukipalvelut-osastot. Myynnin rahoitus -yksikössä työskenteli 18,4 % (46 henkilöä). Myynnin rahoitus - yksikköön kuuluu autokaupan rahoitus-, myyjärahoitus-, kaupan rahoitus-

sekä myynnin tuki- osastot. Liiketoiminnan tuki - yksikössä työskenteli 13,8 % (35 henkilöä). Liiketoiminnan tuki yksikköön kuuluu luottoasiat-, lakiasiat-, talous- ja henkilöstöasiat-osastot. Rahoitusyhtiötuotteet yksikössä työskenteli 11,9 % (30 henkilöä). Rahoitustuotteet yksikköön kuuluu Rahoitusyhtiön myynti-, tuotemyynti- ja toimialarahoitus - osastot.

7.1.8 Työssäoloaika

Suurin osa vastaajista oli ollut töissä Vakuutusyhtiössä yli 10 vuotta (34 henkilöä, 30,1 %). 28 henkilöllä (24,8 %) työssäoloaika oli 5-10 vuotta, 15 (13,3 %) työssäoloaika oli 2-5 vuotta, 11 (9,7 %) työssäoloaika oli 1-2 vuotta ja 25 (22,1 %) työssäoloaika oli alle vuoden. Suurin osa vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista oli työskennellyt yrityksessä yli viisi vuotta. 16,1 % (15 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa olevista oli työskennellyt Vakuutusyhtiössä alle vuoden, 3,2 % (3 henkilöä) oli työskennellyt 1-2 vuotta, 15,1 % (14 henkilöä) oli työskennellyt 2-5 vuotta, 29 % (27 henkilöä) oli työskennellyt 5-10 vuotta ja suurin osa eli 36,6 % (33 henkilöä) oli työskennellyt yli 10 vuotta. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista taas suurin osa eli 50 % (10 henkilöä) oli työskennellyt Vakuutusyhtiössä alle vuoden, 40 % (8 henkilöä) oli työskennellyt 1-2 vuotta, 5 % (yksi henkilö) 2-5 vuotta, 5 % (yksi henkilö) 5-10 vuotta. Yli 10 vuotta työskennelleissä ei ollut yhtään määräaikaisessa työsuhteessa olevaa. Alle vuoden määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleiden osuutta saattaa nostaa vastausajankohta ja kesälomasijaisten osuus. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja yrityksessä työssäoloajan kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig = 0,00). Tulosta voidaan pitää ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on liian suuri ollakseen tilastollisesti luotettava (Vakuutusyhtiö 40 %). Pienin odotettu frekvenssi oli 1,95. Viitteellisesti voidaan sanoa, että useamman vuoden työsuhteessa yrityksessä olleet henkilöt ovat todennäköisemmin vakituksessa työsuhteessa kuin lyhyemmän ajan yrityksessä työskennelleet henkilöt.

Rahoitusyhtiössä jopa 53 % (134 henkilöä) vastaajista oli työskennellyt yrityksessä yli 10 vuotta. Toiseksi suurimman ryhmän muodostavat 5-10 vuotta yrityksessä työskennelleet (16,2 %, 41 henkilöä) ja kolmannen alle vuoden yrityksessä työskennelleet (15 %, 38 henkilöä). 7,5 % (19 henkilöä) oli työskennellyt yrityksessä 1-2 vuotta ja 8,3 % (21 henkilöä) 2-5 vuotta. Suurin osa vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista oli työskennellyt yrityksessä yli 10 vuotta (59,3 %, 134 henkilöä), 18,1 % (41 henkilöä) 5-10 vuotta, 10,6 % (24 henkilöä) alle vuoden, 8,4 % (19 henkilöä) 2-5 vuotta, 3,5 % (8 henkilöä) 1-2 vuotta. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 51,9 % (14 henkilöä) oli ollut yrityksessä alle vuoden, 40,7 % (11 henkilöä) 1-2 vuotta, 7,4 % (2 henkilöä) 2-5 vuotta. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei ollut ollut yrityksessä yli 5 vuotta. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja yrityksessä työssäoloajan kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,000) ja pienin odotettu frekvenssi on 2,03 > 1. Tulosta voidaan pitää ainoastaan

suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on liian suuri ollakseen tilastollisesti luotettava (40 % > 20 %). Voidaan kuitenkin todeta että useamman vuoden työsuhteessa yrityksessä olleet henkilöt ovat todennäköisemmin vakituksessa työsuhteessa kuin lyhyemmän ajan yrityksessä työskennelleet henkilöt.

7.1.9 Työskentelytunnit

Vakuutusyhtiössä suurin osa vastaajista työskenteli kokopäiväisesti (110 henkilöä eli 97,3 %), 2 vastaajaa (1,8 %) työskenteli 20-30 tuntia viikossa ja yksi (0,9 %) alle 20 tuntia viikossa. Kaikki osa-aikaisesti työskentelevä olivat määräaikaisessa työsuhteessa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys työsuhteen muodon ja viikoittaisten työtuntien kanssa on merkittävä (sig = 0,001). Tulosta voidaan pitää kuitenkin ainoastaan suuntaa antavana, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 20 % (66,7 %). Pienin odotettu frekvenssi oli 0,18.

Rahoitusyhtiössä kokopäiväisiä työntekijöitä vastasi kyselyyn 233 henkilöä, mikä on 92,1 % kaikista vastaajista. 3,6 % (9 henkilöä) työskenteli 30-35 tuntia viikossa, 3,2 % (8 henkilöä) 20-30 tuntia ja 1,2 % (3 henkilöä) alle 20 tuntia viikossa. Henkilöstöraportin mukaan kokopäiväisiä työntekijöitä oli 88,3 % (461 henkilöä) ja osa-aikaisia 11,7 % (61 henkilöä). Otos siis vastasi perusjoukkoa kohtalaisesti. 92,9 % (210 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista työskenteli kokopäiväisesti, 4 % (9 henkilöä) osa-aikaisesti, 30-35 tuntia viikossa, 3,1 % (7 henkilöä) osa-aikaisesti, 20-30 tuntia viikossa. Kukaan vakituksessa työsuhteessa olevista ei vastannut työskentelevänsä alle 20 tuntia viikossa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 85,2 % (23 henkilöä) työskenteli kokopäiväisesti, 11,1 % (3 henkilöä) osa-aikaisesti alle 20 tuntia viikossa ja 3,7 % (1 henkilö) osa-aikaisesti 20-30 tuntia viikossa. Kukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei vastannut työskentelevänsä 30-35 tuntia viikossa.

Rahoitusyhtiön henkilöstöraportin mukaan vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä työntekijöistä 94,2 % (435 henkilöä) oli kokopäiväisiä ja 5,8 % (27 henkilöä) oli osa-aikaisia. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 43,3 % (26 henkilöä) työskenteli kokopäiväisesti ja 56,7 % (34 henkilöä) osa-aikaisesti. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevien osalta otos edusti perusjoukkoa, mutta määräaikaisten osalta ei, sillä tutkimukseen vastanneiden kokopäiväisten määräaikaisten osuus oli huomattavasti suurempi ja osa-aikaisten määräaikaisten osuus taas pienempi kuin se henkilöstöraportin mukaan todellisuudessa oli.

Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja työskentelytuntien kanssa. Khiin neliö-testin mukaan riippuvuus on merkittävä (sig=0,000). Tulosta voidaan tosin pitää ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on liian suuri ollakseen tilastollisesti luotettava (50 % > 20 %) ja pienin odotettu frekvenssi on liian pieni; 0,32(<1). Voidaan kuitenkin todeta että sekä määräaikaisessa työsuhteessa että vakituksessa työsuhteessa

työskentelevät ovat suurimmaksi osaksi kokopäiväisiä työntekijöitä, mutta toiseksi eniten määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevistä työskenteli alle 20 tuntia viikossa. Vakituudessa työsuhteessa olevista loput vastaajista jakautuivat 20-30 tuntia ja 30 -35 tuntia viikossa työskenteleviin eikä yksikään vastannut työskentelevänsä alle 20 tuntia viikossa.

7.1.10 Työsuhteen muoto

Vakuutusyhtiössä vakituudessa työsuhteessa oli 93 vastaajaa eli 82,3 % vastaajista ja määräaikaaisessa työsuhteessa oli 20 vastaajaa eli 17,7 % vastaajista. Vuoden 2007 henkilöstökertomuksen mukaan vakituksia työntekijöitä henkilöstöstä on 92 % ja määräaikaaisia 8 %. Vakituisten ja määräaikaisten suhde ei vastaa perusjoukkoa. Tämä selittyneen kyselyajankohdalla, jolloin työsuhteessa oli kesätyöntekijöitä määräaikaaisissa työsuhteissa.

Vakituudessa työsuhteessa olevia vastaajia oli siis yhteensä 93 henkilöä, ja kysyttäessä heiltä ovatko he olleet ensin määräaikaaisessa työsuhteessa ennen vakituista työsuhdetta, 22,6 % eli 21 henkilöä vastasi myöntävästi. Määräaikaisuuden pituus vaihteli kahdesta kuukaudesta viiteen vuoteen ollen keskimäärin vuoden ja kymmenen kuukautta.

Määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteleviltä vastaajilta kysyttiin ”haluaisitko olla vakituudessa työsuhteessa nykyiseen työnantajaasi?”. 16 vastaajaa vastasi kysymykseen myöntävästi ja perusteluina he mainitsivat mm. turvallisuuden ja tulevaisuuden suunnittelun (*”vakituinen työpaikka luo turvallisuudentunteen”*, *”olisi varmempi olo, että töitä jatkossa varmasti löytyy”*, *”auttaisi suunnittelussa (sitouttaa kun on itse mukana toteuttamassa suunniteltuja juttuja)”*, *”toisi turvaa”*, *”vakituksen työsuhteen edut ovat suuremmat. Vakituinen työ tuo myös turvaa ja jatkuvuutta.”*) ja viihtymisen työssä ja työnantajan palveluksessa (*”kokemukset positiivisia”*, *”meillä on hyvä työporukka ja mahdollisuudet kouluttaa itseään”*, *”koen yhtiön olevan hyvä/luotettava työnantaja”*, *”koska viihdyn Vakuutusyhtiössä”*, *”hyvä ja vakaa työnantaja”*). 4 määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevää vastaajaa vastasi, ettei haluaisi olla vakituudessa työsuhteessa. Perusteluina tähän oli mm. se, ettei oltu varmoja vakuutusalaista (*”Ahdistaisi. En haluaisi välttämättä jäädä vakuutuslalle.”*) ja että määräaikaisuus sopi vastaajan elämäntilanteeseen.

89,3 % (226 henkilöä) vastaajista Rahoitusyhtiössä oli vakituudessa työsuhteessa työskenteleviä ja 10,7 % (27 henkilöä) määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteleviä. Otos edusti perusjoukkoa. Vakituudessa työsuhteessa työskenteleviltä kysyttiin olivatko he olleet määräaikaaisessa työsuhteessa ennen vakinaistamista. 68,1 % (154 henkilöä) vastasi myöntävästi ja 31,9 % (72 henkilöä) kieltävästi. Vakituudessa työsuhteessa työskenteleviltä kysyttiin myös kuinka kauan he olivat olleet määräaikaaisessa työsuhteessa ennen vakinaistamista. Vastaukset vaihtelivat kahdesta kuukaudesta 7,5 vuoteen muodostaen keskiarvoksi 16 kuukautta.

Määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviltä vastaajilta kysyttiin vielä kysymys ”haluaisitko olla vakituksessa työsuhteessa nykyiseen työnantajaasi?”, johon 81,5 % (22 henkilöä) vastasi myöntävästi ja 18,5 % (5 henkilöä) kieltävästi. Vastajia pyydettiin perustelemaan vastauksensa. Myöntävästi vastanneet perustelivat vastauksiaan mm. epävarmuudella, turvallisuudella ja mahdollisuudella suunnitella tulevaisuutta (*”epävarma elämäntilanne määräaikaisessa työsuhteessa”, ”Vakituinen työsuhde tuo varmuutta elämään. Määräaikaisuudelle ei omalta puoleltani ole mitään syytä”, ”työsuhteen pysyvyys luo turvallisuuden tunnetta”, ”Olen harjennut kumppanini kanssa asunnon ostoa, vakinainen työsuhde auttaisi tulevaisuuden suunnittelussa).*

7.2 Ulkoinen palaute

7.2.1 ”Koen, että minua kannustetaan työpaikallani.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen, että minua kannustetaan työpaikallani” 80,5 % vastasi olevansa joko jokseenkin samaa mieltä (64 henkilöä eli 56,6 %) tai täysin samaa mieltä (27 henkilöä eli 23,9 %). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 16,8 % (19 henkilöä) ja täysin eri mieltä 2,7 % (kolme henkilöä). 21,5 % (20 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 54,8 % (51 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 20,4 % (19 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 3,2 % (3 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 35 % (7 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 65 % (13 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä väittämän ”koen että minua kannustetaan työpaikallani” kanssa täysin samaa mieltä oli 18,2 % (46 henkilöä) vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 55,7 % (141 henkilöä). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 22,1 % (56 henkilöä) ja täysin eri mieltä 4 % (10 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 55,8 % (126 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja täysin samaa mieltä 18,1 % (41 henkilöä). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 22,6 % (51 henkilöä) ja 3,5 % (8 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 55,6 % (15 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 18,5 % (5 henkilöä) täysin samaa mieltä, 18,5 % (5 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 7,4 % (2 henkilöä) täysin eri mieltä.

7.2.2 ”Koen, että minua arvostetaan työpaikallani.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen, että minua arvostetaan työpaikallani” 88,4 % vastasi olevansa joko jokseenkin samaa mieltä (70 henkilöä eli 61,9 %) tai täysin samaa mieltä (30 henkilöä eli 26,5 %). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 12 henkilöä (10,6 %) ja täysin eri mieltä 0,9 % eli yksi henkilö. 25,8 % (24 henkilöä) vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 60,2 % (56 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 12,9 % (12 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,1 % (1 henkilö) oli täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista 30 % (6 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 70 % (14 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 76,3 % (193 henkilöä) vastaajista oli joko täysin samaa mieltä (22,5 %, 57 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (53,8 %, 136 henkilöä) väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä oli 19 % (48 henkilöä) vastaajista ja täysin eri mieltä 4,7 % (12 henkilöä). Vakituudessa työsuhhteessa olevista vastaajista 54,4 % (123 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 23 % (52 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 18,6 % (42 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 4 % (9 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista 48,1 % (13 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 18,5 % (5 henkilöä) täysin samaa mieltä, 22,2 % (6 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 11,1 % (3 henkilöä) täysin eri mieltä.

7.2.3 ”Koen, että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen, että työsuoritukseni laatua ja määrää tarkkaillaan” 87,7 % vastasi olevansa joko jokseenkin samaa mieltä (63 henkilöä eli 55,8 %) tai täysin samaa mieltä (36 henkilöä eli 31,9 %). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 13 henkilöä (11,5 %) ja täysin eri mieltä yksi henkilö (0,9 %). 31,2 % (29 henkilöä) vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 57 % (53 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 10,8 % (10 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,1 % (1 henkilö) oli täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista 35 % (7 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 50 % (10 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 15 % (3 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Jopa 86,2 % vastaajista Rahoitusyhtiössä oli joko täysin samaa mieltä (38,3 %, 97 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (47,8 %, 121 henkilöä) väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 12,3 % (31 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 1,6 % (4 henkilöä). Vakituudessa

työsuhteessa olevista työntekijöistä oli täysin samaa mieltä 39,8 % (90 henkilöä) väittämän kanssa, jokseenkin samaa mieltä oli 46,5 % (105 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 11,9 % (27 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 1,8 % (4 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 59,3 % (16 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 25,9 % (7 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 14,8 % (4 henkilöä) jokseenkin eri mieltä. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

7.2.4 ”Koen, että saan tarpeeksi palautetta tekemästani työstä.”

Väittämään ”koen, että saan tarpeeksi palautetta tekemästani työstä” Vakuutusyhtiössä 19,5 % (22 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, suurin osa eli 46,9 % (53 henkilöä) vastaajista vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 31,9 % (36 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,8 % (2 vastaajaa) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. 18,3 % (17 henkilöä) vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 45,2 % (42 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 34,4 % (32 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,2 % (2 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 25 % (5 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 55 % (11 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 20 % (4 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 45,8 % (116 henkilöä) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 12,3 % (31 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 36,8 % (93 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 5,1 % (13 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Vakituudessa työsuhteessa olevista työntekijöistä oli täysin samaa mieltä 13,3 % (30 henkilöä) väittämän kanssa, jokseenkin samaa mieltä oli 45,6 % (103 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 36,3 % (82 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 4,9 % (11 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 48,1 % (13 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 3,7 % (1 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 40,7 % (11 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 7,4 % (2 henkilöä) oli täysin eri mieltä.

7.2.5 ”Koen, että minua tuetaan ja saan ohjausta työssä menestymiseeni.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen, että minua tuetaan ja saan ohjausta työssäni menestymiseen” 14,2 % (16 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, suurin osa eli 47,8 % (54 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 34,5 % (39 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 3,5 % (4 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. 12,9 % (12 henkilöä) vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 45,2 % (42 henkilöä) oli jokseenkin samaa

mieltä väittämän kanssa, 37,6 % (35 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 4,3 % (4 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 20 % (4 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 60 % (12 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 20 % (4 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 46,6 % (118 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 14,2 prosenttia (36 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 31,2 % (79 henkilöä) vastaajista ja 7,9 prosenttia (20 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 48,7 % (110 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 13,3 % (30 henkilöä) oli täysin samaa mieltä 29,6 % (67 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 8,4 % (19 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 29,6 % (8 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 22,2 % (6 henkilöä) täysin samaa mieltä, 44,4 % (12 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 3,7 % (1 henkilöä) täysin eri mieltä.

7.3 Sitoutuminen

7.3.1 ”Koen olevani sitoutunut yritykseen.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”tunnen olevani sitoutunut yritykseen” vastausten mukaan Vakuutusyhtiössä työskentelee melko sitoutunutta henkilöstöä. 84,1 % vastasi olevansa joko täysin samaa mieltä (37,2 % eli 42 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (46,9 % eli 53 henkilöä) väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 15,9 % eli 18 henkilöä. Väittämään vastanneista vakituksessa työsuhteessa olevista henkilöistä 41,9 % (39 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa väittämän kanssa, 44,1 % (41 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 14 % (13 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 15 % (3 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 60 % (12 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 25 % (5 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään vakituksessa työsuhteessa tai määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevat tunsivat kuitenkin olevansa hieman sitoutuneempia yritykseen kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Rahoitusyhtiössä vastaajista suuri enemmistö tunsivat olevansa sitoutunut yritykseen. 53,4 % (135 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 34,4 % (87 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 10,7 % (27 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 1,6 prosenttia (4 henkilöä) täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yli puolet eli 53,5 % (121 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, täy-

sin samaa mieltä oli 36,7 % (83 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 8,4 % (19 henkilöä) ja täysin eri mieltä 1,3 % (3 henkilöä). Myös yli puolet 51,9 % (14 henkilöä) määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, täysin samaa mieltä oli 14,8 % (4 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 29,6 % (8 henkilöä), täysin eri mieltä oli 3,7 % (1 henkilö). Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ”tunnen olevani sitoutunut yritykseen” kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,002). Tulosta voidaan pitää ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on liian suuri ollakseen tilastollisesti luotettava (37,5 % > 20 %). Pienin odotettu frekvenssi taas on liian pieni (0,43<1). Voidaan kuitenkin todeta, että vakituksessa työsuhteessa olevat ovat sitoutuneempia yritykseen kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät.

7.3.2 ”Koen työpaikkani varmaksi.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen työpaikkani varmaksi” 35,4 % (40 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä, 50,4 % (57 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, 10,6 % (12 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 3,5 % (4 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä. Väittämään vastanneista vakituksessa työsuhteessa olevista henkilöistä 38,7 % (36 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa väittämän kanssa, 50,5 % (47 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 8,6 % (8 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 20 % (4 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 50 % (10 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 20 % (4 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 10 % (2 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Voidaankin sanoa, että vakituksessa työsuhteessa olevat tunsivat työpaikkansa varmemmiksi kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Vakuutusyhtiössä vakituksessa työsuhteessa olevat vastaajat, jotka eivät kokeneet työpaikkaansa varmaksi, vastasivat sen johtuvan organisaatiomuutoksesta, koeajasta ja yleisestä epävarmuudesta (*”Organisaatiomuutos ja se tuomat TODELLISET muutokset ja tarpeet, onko tehtäväni loppujen lopuksi tarpeellinen. Mitä mahdollinen taloudellinen taantuma aiheuttaa?”*, *”Organisaatiomuutokset? Löytyykö seuraavassa jaossa tuolia minulle?”*, *”ei koskaan voi olla varma mitä yrityksessä tulee tapahtumaan”*, *”Ensimmäinen merkki yrityksen toimintakyvyn lopahtamisesta on se, että pidetään työpaikkaa varmana”*, *”Tähän ikään mennessä on jo oppinut, ettei sellaista olekaan kuin varma työpaikka. Taloudessa tapahtuu notkahduksia tai ihmisiä voidaan laittaa pihalle myös muuten kuin yt-neuvotteluiden kautta”).*

Vakuutusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa epävarmuutta aiheutti lähinnä työsuhteen määräaikaisuus (*”koska olen määräaikaisessa työsuhteessa”*, *”muutostilanne menossa ja jatkuu seuraavat 5 vuotta, jolloin määräaikaisten vakinaistaminen on erittäin epävarmaa”*).

Rahoitusyhtiössä 88,1 % vastaajista (213 henkilöä) oli joko täysin samaa mieltä (26,9 %, 68 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (61,3 %, 155 henkilöä) väittämän ”koen työpaikkani varmaksi” kanssa. 9,1 % (23 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,8 prosenttia (7 henkilöä) täysin eri mieltä. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 28,3 % (64 henkilöä) ja jokseenkin samaa mieltä 61,1 % (138 henkilöä). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 8,4 % (19 henkilöä) vastaajista ja täysin eri mieltä 2,2 % (5 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista samaa mieltä väittämän kanssa oli 77,8 % (21 henkilöä) (täysin samaa mieltä 14,8 %, jokseenkin samaa mieltä 63 %), täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 7,4 % (2 henkilöä) ja jokseenkin eri mieltä 14,8 % (4 henkilöä).

Vastaajilta kysyttiin vielä syitä, mikseivät he tunne työpaikkaansa varmaksi. Rahoitusyhtiössä vakituksessa työsuhteessa olevat ilmoittivat syiksi mm. erilaiset muutokset, yleinen epävarmuus, taloudellinen tilanne, esimies sekä arvostuksen puute (*”jatkuvasti muutoksia työssä ja työtiimissä”, ” Yleinen sekava ilmapiiri, johtuen viime syksyisestä organisaatiomuutoksesta”, ”pakottaminen tekemään sellaisia töitä, mihin en ole hakenut/palkattu -> epävarmuus tulevaisuudesta”, ”taloudellisen tilanteen huonontuminen näkyy myynnissä”, ” Työt on vähentyneet enkä ole esimiehen suosiossa”, ”Yleinen piittaamattomuus, vastuun pakoilu”, ” Koska koen, että tässä yrityksessä ei arvosteta osaamista ja kokemusta ja ihmisiä, jotka keskittyvät työn tekemiseen”*).

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien vastaukset painottuivat lähinnä määräaikaisuuteen (*”olen määräaikaisena tiimissä, jossa olen työmäärät ja henkilöt on vähentyneet koko ajan. Määräaikainen on ensimmäinen, joka lähtee”, ”määräaikainen työsopimus, ei tiedä jos sitä uusitaan”*).

7.3.3 ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk:n aikana.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk:n aikana” vastausajonta oli laajin. 23 % (26 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 21,2 % (24 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 29,2 % (33 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 26,5 % (30 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Väittämään vastanneista vakituksessa työsuhteessa olevista henkilöistä 25,8 % (24 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa väittämän kanssa, 16,1 % (15 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 30,1 % (28 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 28 % (26 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 10 % (2 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 45 % (9 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 25 % (5

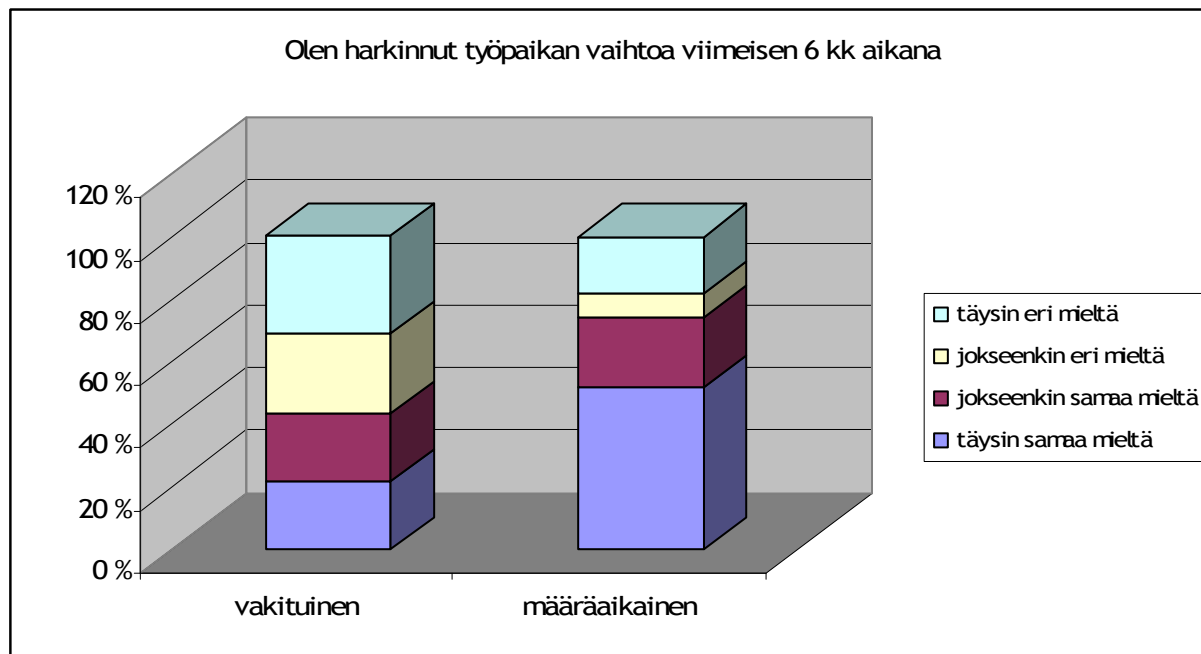
henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 20 % (4 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Molemmista ryhmistä yli 40 % on harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kuukauden aikana.

Vakuutusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevien perusteluja sille, että he ovat harkinneet työpaikan vaihtoa, oli mm. halu päästä toiseen työtehtävään (*"tarjottu esimiesasemaa edelliseltä työnantajalta"*, *"muualla voisi olla enemmän mahdollisuuksia etenemiseen"*, *"olen harkinnut vaihtamista toiselle osastolle talon sisällä, joka vastaisi enemmän koulutustani"*) ja määräaikainen työsuhte itsessään (*"määräaikainen työsuhte"*, *"epävarmuus tulevaisuudesta tässä työssä"*).

Vakuutusyhtiössä vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden perustelut työpaikan vaihtoon harkinnalle olivat mm. halu palata edelliseen työpaikkaan ja alanvaihto (*"paluu edelliseen työpaikkaan on turvallinen vaihtoehto"*, *"vaihtelua elämään, kyllästynyt työtehtäviin, taloon, alanvaihtoa"*), halu saada haastavampia, vaativampia ja vaihtelevampia työtehtäviä (*"haluaisin vaativampia työtehtäviä ja työtehtävieni vaatimustason vastaavan palkan ja että minua tuettaisiin enemmän työssäni"*, *"kaipaen haasteellisempaa työtä ja motivoivaa esimiestä"*), yrityksen henkilöstöpolitiikka ja johtaminen (*"selkeän, hyvin johdetun uudistusprosessin puute"*, *"kys. yrityksen henkilöstöpolitiikka ei toimi; ei vakinaisteta työsuhteita, palkkakehitys laahaa jäljessä ja työmäärä on etuihin ym. nähden järjetön"*, *Johtaminen tällä hetkellä heikkoa ja organisaatiomuutoksen myötä johto- ja valtasuhteet erikoiset"*) sekä työilmapiiri (*"Aikaisemmin vallinneen huonon työilmapiirin takia. Nyt asia on korjaantunut."*, *"Työilmapiiri huonontunut, päätöksenteko ja johtamiskulttuuri tällä hetkellä hyvin epäselvä!").*

Rahoitusyhtiön vastaajista 29,6 % (75 henkilöä) oli täysin eri mieltä ja 23,7 % (60 henkilöä) jokseenkin eri mieltä väittämän "olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk:n aikana" kanssa. 46,6 % (118 henkilöä) oli harkinnut työpaikan vaihtoa ja heistä 24,9 % (63 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 21,7 % (55 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevien vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti kaikkiin vastausryhmiin. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 31 % (70 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 25,7 % (58 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä 21,7 % (49 henkilöä) ja täysin samaa mieltä 21,7 % (49 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien vastaukset jakautuivat selkeämmin; 51,9 % (14 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 22,2 % (6 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, 7,4 % (2 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 18,5 % (5 henkilöä) täysin eri mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän "olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana" välillä. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,004) ja yhteyttä voidaan pitää myös luotettavana, sillä khiin neliö -testin kriteerit täyttyvät; pienin odotettu frekvenssi oli 5,87 (> 1) sekä havaittujen ja odotettujen

frekvenssien ero on 0 % (<20 %). Tulosten perusteella voidaan sanoa, että suurempi osa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä on harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana kuin vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä.



Kuvio 9 Rahoitusyhtiö: ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.” ja työsuhteen muoto

Vastaajilta kysyttiin myös avoin kysymys ”Miksi olet harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kuukauden aikana?”. Syiksi vakituksessa työsuhteessa työskentelevät Rahoitusyhtiössä ilmoittivat mm. vaihtelun, uudet haasteet ja uuden oppimisen (*”Halu uusiin haasteisiin, kenties vaikka toiselle alalle”, ”Työtehtävä ei vastaa koulutustani eikä yrityksessä ole mielenkiintoisia tehtäviä tarjolla.”, ”Koska koen, että koulutukseni riittäisi vaativampiinkin töihin”), työmatkan (” Pitkä työmatka on haittatekijä”), esimiehen liittyvät syyt sekä kannustuksen ja arvostuksen puute (”Esimieheni ailahtelevaisuus vaikuttaa työtyytyväisyyteen”, ”Koska ajoittain tuntuu että esimies ei ymmärrä työni luonnetta eikä siksi osaa tukea”, ”Koska koen että työnantaja ei arvosta työntekijöitään ja heidän panostaan tarpeeksi ja jatkuvasti pitäisi olla valmis tekemään määrällisesti enemmän ja ottamaan lisää vastuuta ilman minkäänlaista korvausta”), työilmapiiri (”ilmapiiri ei ole enää viimeisen organisaatiomuutoksen jälkeen ollut ihmistä arvostava ja ihmisarvoa huomioiva”), palkka ei vastaa työn vaatavuutta ja määrää (”Palkka ei vastaa tehtävätasoa ja olen huomattavasti heikommassa asemassa palkan suhteen saman tiimin vastaavissa tehtävissä oleviin työkavereihin nähden”).*

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat harkinneet työpaikan vaihtoa Rahoitusyhtiössä viimeisen 6 kuukauden aikana mm. määräaikaisuuden takia sekä halusta tehdä erilaista, koulutusta vastaavaa työtä (*”Haluan vakituisen työn”, ”En ole vakiinnuttanut työpaikkaani,*

joten pidän kokoajan mielen avoimena muita vaihtoehtoja mahdollisina”, ”Koska minulle ei ole tarjottu vakituistamista, vaikka uusia on palkattu suoraan vakituisiksi”, ”valmistuin koulusta ja tavoitteena olisi saada ”vaativampaa” ja enemmän koulutusta vastaavaa työtä”, ”Paremmen palkan ja monipuolisemman työkuvan vuoksi”, ”Halu päästä vastuulliseen tehtävään”).

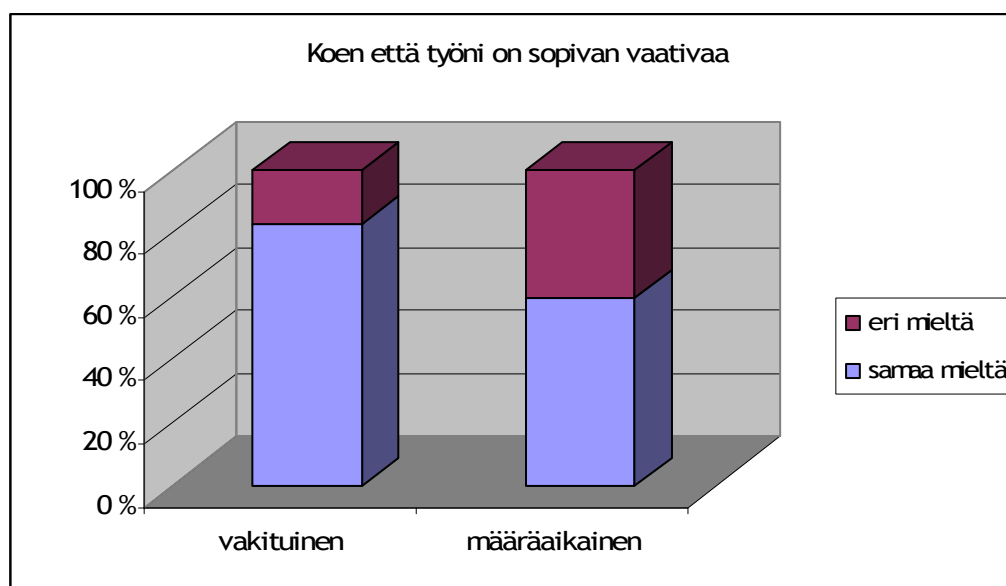
7.4 Työn mielekkyys

7.4.1 ”Koen, että työni sopivan vaativana.”

Väittämään ”koen, että työni on sopivan vaativaa” Vakuutusyhtiössä 89,4 % vastasi olevansa joko täysin samaa mieltä (45 henkilöä eli 39,8 %) väittämän kanssa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (56 henkilöä eli 49,6 %). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 9,7 % (11 henkilöä) vastaajista ja täysin eri mieltä oli 0,9 % eli yksi vastaaja. Väittämään vastanneista vakituisessa työsuhteessa olevista henkilöistä 41,9 % (39 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa väittämän kanssa, 48,4 % (45 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 8,6 % (8 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,1 % (1 henkilö) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 30 % (6 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 55 % (11 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 15 % (3 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

80,2 % (203 henkilöä) Rahoitusyhtiön vastaajista oli joko täysin samaa mieltä (28,1 %, 71 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (52,2 %, 132 henkilöä) väittämän kanssa. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli ainoastaan 4 % (10 henkilöä) ja jokseenkin eri mieltä 15,8 % (40 henkilöä). Vakituudessa työsuhteessa olevien vastaukset olivat hyvin yhtenevät koko vastaajajoukon kanssa; jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 53,5 % (121 henkilöä), täysin samaa mieltä 29,2 % (66 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 15 % (34 henkilöä) ja täysin eri mieltä 2,2 % (5 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 40,7 % (11 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 18,5 % (5 henkilöä) täysin samaa mieltä, 22,2 % (6 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 18,5 % (5 henkilöä) täysin eri mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän” koen että työni on sopivan vaativaa” välillä. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,004) ja yhteyttä voidaan pitää myös luotettavana, sillä khiin neliö -testin kriteerit täyttyvät; pienin odotettu frekvenssi oli 5,34 (> 1). Havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero oli 25 %, joka on liian suuri täyttääkseen khiin neliö-testin kriteerit. Yhdistämällä vastausvaihtoehdot täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä sekä täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä saatiin havaittujen ja odotettujen frekvenssien eroksi 16,7 % (<20 %), joka täyttää vaadittavat kriteerit. Tulosten perusteella

voidaan sanoa, että vakituudessa työsuhhteessa työskentelevät kokivat useammin työnsä sopivan vaativaksi kuin määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevät.



Kuvio 10 Rahoitusyhtiö: ”Koen että työni on sopivan vaativaa.” ja työsuhteen muoto

7.4.2 ”Koen työmääräni sopivaksi.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”koen työmääräni sopivaksi” kanssa täysin samaa mieltä oli 23 % (26 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 46,9 % (56 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 28,3 % (32 henkilöä) ja väittämän kanssa täysin eri mieltä oli 1,8 % (2 henkilöä) vastaajista. Väittämään vastanneista vakituudessa työsuhhteessa olevista henkilöistä 21,5 % (20 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa väittämän kanssa, 45,2 % (42 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 31,2 % (29 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevat olivat astetta tyytyväisempiä työmääräänsä. Määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevistä 30 % (6 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 55 % (11 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 15 % (3 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhhteessa olevista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 55,3 % (140 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 15,8 % (40 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän ”koen työmääräni sopivaksi” kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 22,5 % (57 henkilöä) ja täysin eri mieltä 6,3 % (16 henkilöä). Vakituudessa työsuhhteessa olevista vastaajista 55,3 % (125 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, täysin samaa mieltä oli 14,2 % (32 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 23,9 % (54 henkilöä) ja 6,6 % (15 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajis-

ta 55,6 % (15 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 29,6 % (8 henkilöä) täysin samaa mieltä, 11,1 % (3 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 3,7 % (1 henkilö) täysin eri mieltä.

7.4.3 ”Koen voivani vaikuttaa omaan työhöni.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen, että voin vaikuttaa omaan työhöni” 24,8 % (28 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 61,9 % (70 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 11,5 % (13 henkilöä) oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 1,8 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. 24,7 % (23 henkilöä) vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 63,4 % (59 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa väittämän kanssa, 9,7 % (9 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 25 % (5 henkilöä) vastasi ole täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 55 % (11 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 20 % (4 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

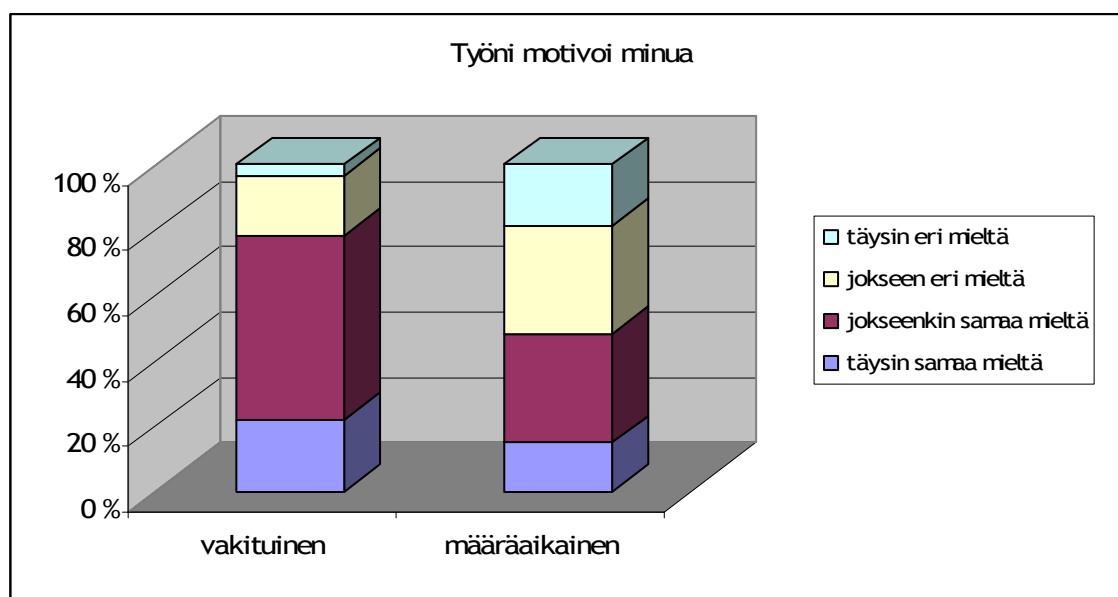
Rahoitusyhtiössä 17,8 % vastaajista (45 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän ”koen, että voin vaikuttaa omaan työhöni” kanssa ja 44,3 % (112 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 29,6 % (75 henkilöä) ja täysin eri mieltä 8,3 % (21 henkilöä). Vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista 44,2 % (100 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän, 18,6 % (42 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 29,6 % (67 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 7,5 % (17 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 44,4 % (12 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 11,1 % (3 henkilöä) täysin samaa mieltä, 29,6 % (8 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 14,8 % (4 henkilöä) täysin eri mieltä.

7.4.4 ”Työni motivoi minua.”

Vakuutusyhtiössä yhteensä 88,5 % vastasi olevansa joko täysin samaa mieltä (28,3 % eli 32 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (60,2 % eli 68 henkilöä) väittämän ”työni motivoi minua” kanssa. 9,7 % (11 henkilöä) oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja 1,8 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä. 28 % (26 henkilöä) vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 60,2 % (56 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa väittämän kanssa, 9,7 % (9 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 30 % (6 henkilöä) vastasi ole täysin samaa

mieltä väittämän kanssa, 60 % (12 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 10 % (2 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 54,2 % (137 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”työni motivoi minua” kanssa. 20,9 % (53 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 19,8 % (50 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä ja 5,1 % (13 henkilöä) täysin eri mieltä. Vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista 56,6 % (128 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 21,7 % (49 henkilöä) täysin samaa mieltä, 18,1 % (41 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 3,5 % (8 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 33,3 % (9 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 14,8 % (4 henkilöä) täysin samaa mieltä, 33,3 % (9 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 18,5 % (5 henkilöä) täysin eri mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,001) ja yhteyttä voidaan pitää myös luotettavana, sillä khiin neliö-testin kriteerit täyttyvät; pienin odotettu frekvenssi on 1,39 (> 1) sekä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 12,5 % (<20 %). Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vakituudessa työsuhteessa työskentelevät ovat motivoituneempia työstään kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät.



Kuvio 11 Rahoitusyhtiö: ”Työni motivoi minua” ja työsuhteen muoto

7.4.5 ”Koen työni tärkeäksi.”

Vakuutusyhtiössä tärkeäksi työnsä koki 91,1 %, joista 38,9 % (44 henkilöä) vastasi väittämään ”koen työni tärkeäksi” olevansa täysin samaa mieltä ja 52,2 % (59 henkilöä) jokseenkin samaa

mieltä. 6,2 % (7 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,7 % (3 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. 39,8 % (37 henkilöä) vakituises-
sa työsuhteessa olevista vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa,
52,7 % (49 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa väittämän kanssa, 5,4 % (5 henkilöä)
vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä
väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 35 % (7 henkilöä)
vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 50 % (10 henkilöä) vastasi olevansa
jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 10 % (2 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri
mieltä väittämän kanssa ja 5 % (1 henkilö) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa.

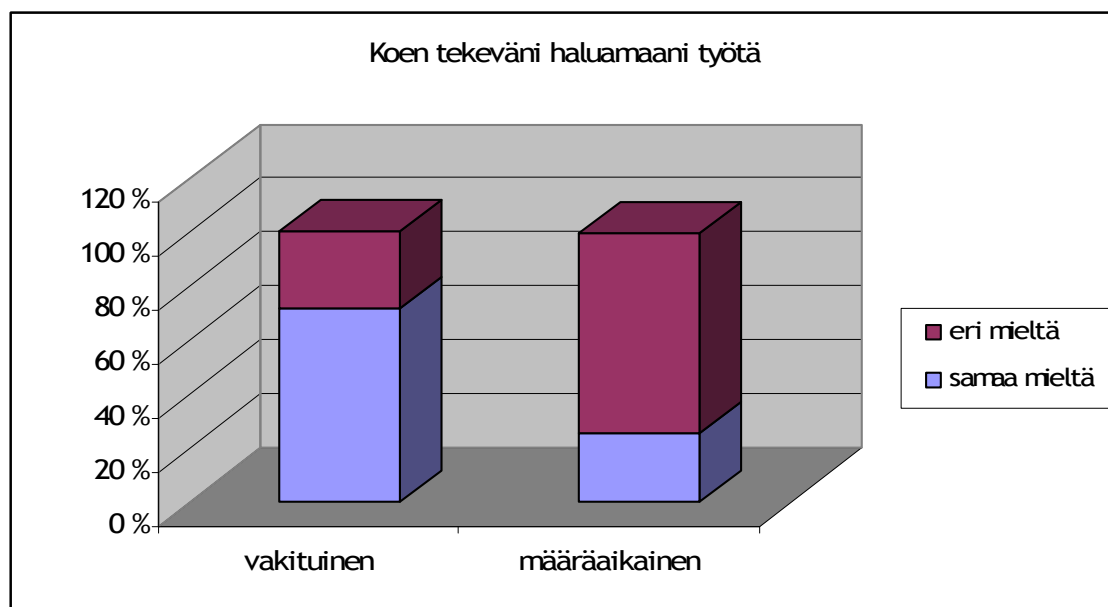
Rahoitusyhtiössä jopa 88,1 % (223 henkilöä) koki työnsä tärkeäksi. 57,3 % (145 henkilöä) oli
jokseenkin samaa mieltä ja 30,8 % (78 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 10,7 %
(27 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,2 % (3 henkilöä) oli täysin eri
mieltä väittämän kanssa. Vakituises-
sa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista väittämän
kanssa täysin samaa mieltä oli 32,7 % (74 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä 56,2 % (127 hen-
kilöä), jokseenkin eri mieltä 10,2 % (23 henkilöä) ja täysin eri mieltä 0,9 % (2 henkilöä). Mää-
räaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 14,8 %
(4 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä 66,7 % (18 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 14,8 % (4
henkilöä) ja täysin eri mieltä 3,7 % (1 henkilö).

7.4.6 ”Koen tekeväni haluamaani työtä.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen tekeväni haluamaani työtä” 23,9 % (27 henkilöä) vastasi
olevansa täysin samaa mieltä, 55,8 % (63 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä,
17,7 % (20 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä, 2,7 % (3 henkilöä) vastasi olevansa
täysin eri mieltä väittämän kanssa. 23,7 % (22 henkilöä) vakituises-
sa työsuhteessa olevista
vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 57 % (53 henkilöä) vastasi
olevansa jokseenkin samaa väittämän kanssa, 17,2 % (16 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin
eri mieltä ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräai-
kaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 25 % (5 henkilöä) vastasi ole täysin samaa
mieltä väittämän kanssa, 50 % (10 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittä-
män kanssa, 20 % (4 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 5 %
(1 henkilö) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 49,4 % (125 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 17,4 % (44 henkilöä)
täysin samaa mieltä väittämän ”koen tekeväni haluamaani työtä” kanssa. 25,3 % (64 henkilöä)
oli jokseenkin eri mieltä ja 7,9 % (20 henkilöä) täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituises-
sa työsuhteessa olevista vastaajista väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 53,1 % (120
henkilöä), täysin samaa mieltä oli 18,6 % (42 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 23 % (52 hen-

kilö) ja täysin eri mieltä oli 5,3 % (12 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 18,5 % (5 henkilöä), täysin samaa mieltä 7,4 % (2 henkilöä), täysin eri mieltä 29,6 % (8 henkilöä) ja jokseenkin eri mieltä 44,4 % (12 henkilöä). Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ”koen tekeväni haluamaani työtä” välillä. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,000) ja yhteyttä voidaan pitää myös luotettavana, sillä khiin neliö -testin kriteerit täyttyvät; pienin odotettu frekvenssi oli 8,96 (> 1). Havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero oli 25 %, joka on liian suuri täyttääkseen khiin neliö-testin kriteerit. Yhdistämällä vastausvaihtoehdot täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä sekä täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä saatiin havaittujen ja odotettujen frekvenssien eroksi 0 % (<20 %), joka täyttää vaadittavat kriteerit. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vakituksessa työsuhteessa työskentelevät kokivat tekevänsä haluamaansa työstä useammin kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät.



Kuvio 12 Rahoitusyhtiö: ”Koen tekeväni halumaani työtä.” ja työsuhteen muoto

7.4.7 ”Olen tyytyväinen työtilanteeseeni kokonaisuudessaan.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”olen tyytyväinen työtilanteeseeni kokonaisuudessaan” 26,5 % (30 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 61,1 % (69 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 11,5 % (13 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 0,9 % (1 henkilö) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 21,5 % (20 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 64,5 % (60 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 12,9 % (12 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,1 % (1 henkilö) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kans-

sa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 50 % (10 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 45 % (9 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 5 % (1 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei vastannut olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä väittämään ”olen tyytyväinen työtilanteeseeni kokonaisuudessaan” 52,2 % (132 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 19 % (48 henkilöä) täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 24,9 % (63 henkilöä) vastaajista ja täysin eri mieltä 4 % (10 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista suurin osa, 53,1 % (120 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 19,5 % (44 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 24,3 % (55 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 3,1 % (7 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 44,4 % (12 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 14,8 % (4 henkilöä) täysin samaa mieltä, 29,6 % (8 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 11,1 % (3 henkilöä) täysin eri mieltä.

7.4.8 ”Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi? Mikä lisäisi työtyytyväisyyttäsi?”

Vakuutusyhtiössä vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien mielestä eniten työtyytyväisyyteen vaikuttavat yhteishenki ja työilmapiiri, motivoivat työtehtävät sekä esimiesten toiminta (*”osaston hyvä yhteishenki, sopivasti vaativat työtehtävät”, ”itsenäinen työ, esimieheltä tukea tarpeen tullen”, ”mukavat työkaverit ja etätömahdollisuus”, ”esimies, työpaikan yleishenki, haasteet, selkeät vastuut ja oikeus tehdä työtä parhaaksi katsomallani tavalla”, ”oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, jämäkkä johtaminen, selkeä toimenkuva, yhteiset päämäärät, yhteen hiileen puhaltaminen”, ”kokonaisuus: työtehtävien mielekkyys, työvälineiden toimivuus, työilmapiiri, työssä jaksamista edistävät toimet (kuten liikuntapalvelut jne.)”, ”työtehtävät, esimies, työkaverit”). Työtyytyväisyyttä vastaajat kertoivat lisäävän johdon ja esimiesten toiminnan, palkankorotuksen, palautteen annon, tiedonkulun parantamisen, paremman yhteishengen ja työilmapiirin sekä työtehtävien määrän, vaihtelun ja haasteellisuuden (*”parempi esimiestyöskentely, avoimen ja innostavan työilmapiirin luominen”, ”johtamisessa toivoisin avoimuutta ja selkeää strategiaa (=kaikki työntekijät todella ymmärtäisivät), palautetta enemmän ja tietysti myös ohjausta”, ”työtehtävien moninaisuus, säännöllinen palaute, työtehtävien vaihtelu”, ”esimies voisi osoittaa enemmän kiinnostusta alaisiaan kohtaan”).**

Vakuutusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat vastasivat työtyytyväisyyteensä vaikuttavan mm. työilmapiirin ja työtovereiden, työtehtävien mielekkyyden sekä työstä saatavan palautteen ja palkkauksen (*”työkaverit, työtehtävien mielekkyys ja oma osaamistaso, työympäristö, yleinen ilmapiiri osastolla ja talossa”, ”minulla on erittäin monipuoliset*

työtehtävät, lisäksi tulen hyvin toimeen työtovereiden kanssa”, ”kannustavat työtoverit ja hyvä me-henki - haastava ja monipuolinen työ - kannustava ja rakentavaa palautetta antava esimies - työstä saatava asianmukainen, kilpailukykyinen palkka + luontaisedut - työnantaja tietää minne on menossa ja tavoittelee sitä organisoidusti ja suunnitellusti”, ”Työilmapiiri on suurin tekijä. Seuraavaksi tulee palkkaus ja esimieheltä saatu tuki.”). Työtyytyväisyyttä lisäisi määräaikaissa olevien vastaajien mielestä mm. hyvä työilmapiiri, palautteen anto, palkan nousu ja työtehtävien haastavuus ja toisaalta selkeyttäminen ja ymmärtäminen (”Kaikki ei saisi olla niin tuloshakuista, mehän olemme asiakaspalvelutyössä ja kaikki tulokset eivät näy tilastoissa.”, ”palaute tehdystä työstä ja omaan työhön vaikuttaminen / kehittäminen”, ”etenemismahdollisuudet, palkan nousu”, ”työtehtävät määriteltäisiin tarkemmin”, ”Se, että työkavereissa olisi samanhenkisiä ihmisiä kuin itse; se, että kokisi olevansa hyödyllisempi maapallolle ja miksei myös organisaatiolle (ja se saisi tuntua palkkasakin); se, että voisi käyttää työssä omia vahvuuksiaan; se, että rutiineita olisi vähemmän ja vaihtelua plus luovuutta enemmän; se, että työpanos mitattaisiin hommien hoitamisena eikä kellokortilla”).

Vastaajilta kysyttiin kysymys ”mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi?”. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä Rahoitusyhtiössä eniten kannatusta sai työtehtäviin, työkavereihin, esimieheen/ yritykseen sekä työilmapiiriin liittyvät asiat (” tehtävien vaativuus vs oma osaaaminen”, ” työtehtävät joissa pääsee kehittämään itseään / ”venymään”, ”työtiimi ympärillä toimiva; erilaisia ihmisiä, erilaisilla kokemuksilla varustettuna”, ” Todella mukavat työkaverit ja lähimpien työkavereiden avuliaisuus”, ”Kannustava, oikeudenmukainen, kuunteleva esimies”, ” Työnantajan/ esimiehen luottamus työn tekemiseen (ei liiallista ”kyttäystä”)”, ” esimiehen ailahtelevaisuus”, ”Ehdottoman tärkeää on myös oman tiimin ja osaston henki, että porukalla on kivaa yhdessä vaikka tehtäisiin paljon töitä ja jouduttaisiin tekemään ylitöitä. Huumori.”). Vastaajilta kysyttiin vielä mikä lisäisi heidän työtyytyväisyyttään. Vakituksessa työsuhteessa Rahoitusyhtiössä työskentelevät painottivat selkeästi eniten palkan ja palkitsemisen vaikutusta (”Lisää palkkaa samassa suhteessa, kun vaatimustaso koko ajan nousee”, ” Parempi palkka > ymmärtäisin itsekin tekeväni tärkeää työtä.”, ” palkitseminen ylimääräisestä työstä, esim. perehdyttäminen (näkyisi kuukausipalkassa tai edes kertaluonteisena). Vastaajat ilmoittivat myös seuraavien asioiden lisäävän työtyytyväisyyteensä: palaute, kannustus ja arvostus, esimies, työtehtävät, itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet (Se, että saisi kokemuksen, että omaa työtä arvostetaan, positiivinen palaute ja kannustaminen”, ” Työnantajan ja esimiehen aito kiinnostus meistä ihmisinä ja työntekijöinä ” perehdytysten arvostaminen toisella lailla (esimiehet)”, ”Ammattitaitoinen esimies, joka ymmärtäisi, että Boss-ajattelu ei kauaksi kann”, ” esimiehen tulisi tietää mitä hänen alaisensa tekevät päivittäin ja tukea työn sujuvuutta paremmin”, ” saisi tehdä sitä työtä mihin on aikoinaan hakenut!”, ” Oma itsenäinen työ ja oma vastuualue. Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja tekemisen järjestykseen”)

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät Rahoitusyhtiössä ilmoittivat mm. seuraavien asioiden vaikuttavan työtyytyväisyyteensä: työtehtävä, työkaverit, työilmapiiri, työympäristö, palkka ja palaute (*"työn vaativuus ja haastavuus", "kuinka voin itse vaikuttaa työhöni", "kuinka haasteellista työ on", "hyvät tiimikaverit", "yksinkertaiset työtehtävät menettelisivät, jos tiimi olisi hyvä", "Ympäristö, ilmapiiri. Se on valitettavasti tosi masentava ja negatiivinen. On vähän hauskoja ja positiivisia ihmisiä ympärillä mikä on surullista", "Työympäristö: ergonomia ja tilat", "rakentava kritiikki ja positiivinen palaute", "palaute asiakkailta, myyjiltä, esimieheltä. Oma onnistuminen työssä ja positiivinen palaute siitä"*). Määräaikaiset ilmoittivat seuraavien asioiden lisäävän työtyytyväisyyttänsä: työtehtävien kehittyminen, palkka, vakituinen työsuhte ja varmuus sekä esimies ja palaute (*"Työtehtävien tarkistaminen mielekkäämmiksi.", "monipuolisempi ja vaativampi työnkuva.", "omaa koulutusta vastaava palkkaus", "Enempi palaute niin positiivinen kuin negatiivinenkin.", "esimieheltä kaipaisin hieman enemmän tukea työhöni.", "Sosiaalisempi ja kaikinpuolin paremmin käyttäytyvä pomo"*).

7.5 Sisäinen viestintä

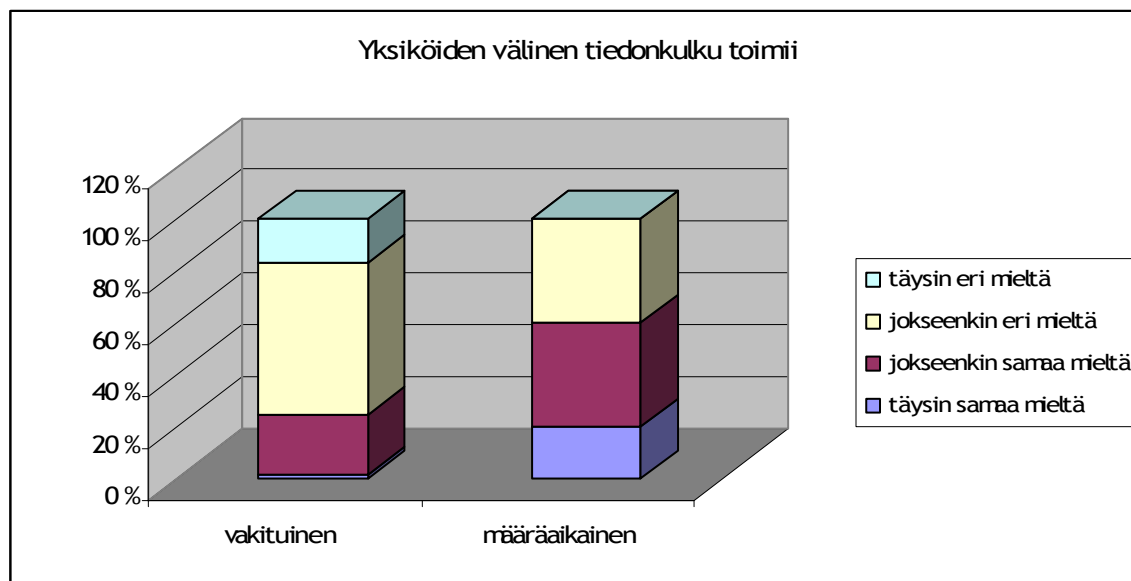
7.5.1 "Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään."

Vakuutusyhtiössä väittämään "olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään" 8,8 % (10 henkilöä) vastasi olevana täysin samaa mieltä ja 36,3 % (41 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Yhteensä 54,9 % ei ollut tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään. 43,4 % (49 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 11,5 % (13 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 4,3 % (4 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 38,7 % (36 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 43 % (40 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 14 % (13 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 30 % (6 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 25 % (5 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 45 % (9 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä väittämän kanssa ei vastannut olevansa yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät olivat siis selvästi tyytyväisempiä yrityksen sisäiseen viestintään kuin vakituksessa työsuhteessa työskentelevät. Khiin neliö-testin mukaan yhteys väittämän ja työsuhteen muodon kanssa on merkittävä (Vakuutusyhtiö sig = 0,01). Tulosta voidaan kuitenkin pitää tilastollisesti vain viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 25 % (25 %). Pienin odotettu frekvenssi on 1,7.

Rahoitusyhtiössä noin puolet vastaajista, 50,6 % (128 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään” kanssa. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 9,9 prosenttia (25 henkilöä) vastaajista, 33,6 % (85 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä ja 5,9 % (15 henkilöä) täysin eri mieltä. Suurin osa, 51,3 % (116 henkilöä) vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 8,8 % (20 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 33,6 % (76 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 6,2 % (14 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 44,4 % (12 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 18,5 % (5 henkilöä) täysin samaa mieltä, 33,3 % (9 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 3,7 % (1 henkilö) täysin eri mieltä.

7.5.2 ”Osastojen/yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”yksiköiden välinen tiedonkulku toimii” kanssa jopa 69,1 % (78 henkilöä) oli joko jokseenkin eri mieltä (54,9 % eli 62 henkilöä) tai täysin eri mieltä (14,2 % eli 16 henkilöä). Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 26,4 % vastaajista (30 henkilöä) ja täysin samaa mieltä oli 4,4 % (5 henkilöä). Vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista 1,1 % (1 henkilö) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 23,7 % (22 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 58,1 % (53 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 17,2 % (16 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 20 % (4 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 40 % (8 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 40 % (8 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä väittämän kanssa ei vastannut olevansa yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista. Yrityksen tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ”yksiköiden välinen tiedonkulku toimii” kanssa. Yhdistämällä vaihtoehdot ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” sekä jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” saatiin tilastollisesti merkittävää ja luotettavaa tietoa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (Vakuutusyhtiö sig = 0,02). Tulosta voidaan pitää tilastollisesti merkitsevä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 0 % ja pienin odotettu frekvenssi on yli 1 (6,9). Vakuutusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt kokevat yksiköiden välisen tiedonkulun toimivan huomattavasti paremmin kuin vakituudessa työsuhteessa työskentelevät.



Kuvio 13 Vakuutusyhtiö: ”Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.” ja työsuhteen muoto

Rahoitusyhtiössä 54,9 % (139 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä ja 11,9 % (30 henkilöä) täysin eri mieltä väittämän ”Osastojen välinen tiedonkulku toimii” kanssa. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 1,6 % (4 henkilöä) ja jokseenkin samaa mieltä 31,6 prosenttia (80 henkilöä). Vakituudessa työsuhteessa työskentelevistä väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä oli 54 % (122 henkilöä), täysin eri mieltä 12,4 % (28 henkilöä) ja jokseenkin samaa mieltä oli 33,6 % (76 henkilöä). Yksikään vakituudessa työsuhteessa olevista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 63 % (17 henkilöä) määräaikaisessa työsuhteessa olevista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, 7,4 % (2 henkilöä) täysin eri mieltä, 14,8 % (4 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä ja 14,8 % (4 henkilöä) täysin samaa mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ”osastojen välinen tiedonkulku toimii” kanssa. Yksiköllä Vakuutusyhtiössä ja osastolla Rahoitusyhtiössä tarkoitetaan samaa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,000). Tulosta voidaan pitää ainoastaan viitteellisenä (havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero 37,5 %, pienin odotettu frekvenssi 0,43). Vakituudessa työsuhteessa olevien vastaajien ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaajien mielipiteet eivät juuri erooneet toisistaan.

7.5.3 ”Viestintä osastoni sisällä toimii.”

Oman yksikön sisäiseen viestintään oltiin Vakuutusyhtiössä astetta tyytyväisempiä. Väittämään ”viestintä yksikköni sisällä toimii” 20,4 % (23 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 49,6 % (56 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 23,9 % (27 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 6,2 % (7 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituudessa työsuhteessa olevista vastaajista 17,2 % (16 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittä-

män kanssa, 50,5 % (47 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 24,7 % (23 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 7,5 % (7 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 35 % (7 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 45 % (9 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 20 % (4 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Täysin eri mieltä väittämän kanssa ei vastannut olevansa yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista.

Rahoitusyhtiössä väittämän ”viestintä osastoni sisällä toimii” kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 61,7 % (156 henkilöä) vastaajista ja 17,4 % (44 henkilöä) oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 18,2 % (46 henkilöä) ja täysin eri mieltä 2,8 prosenttia (7 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 61,9 % (140 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 16,4 % (37 henkilöä) täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 18,6 % (42 henkilöä) ja täysin eri mieltä 3,1 % (7 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 59,3 % (16 henkilöä), täysin samaa mieltä 25,9 % (7 henkilöä) ja jokseenkin eri mieltä oli 14,8 % (4 henkilöä). Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

7.5.4 ”Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista” 29,2 % (33 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 43,4 % (49 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 18,6 % (21 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 8,8 % (10 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 24,7 % (23 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 44,1 % (41 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 21,5 % (20 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 9,7 % (9 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 50 % (10 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 40 % (8 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 5 % (1 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 5 % (1 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

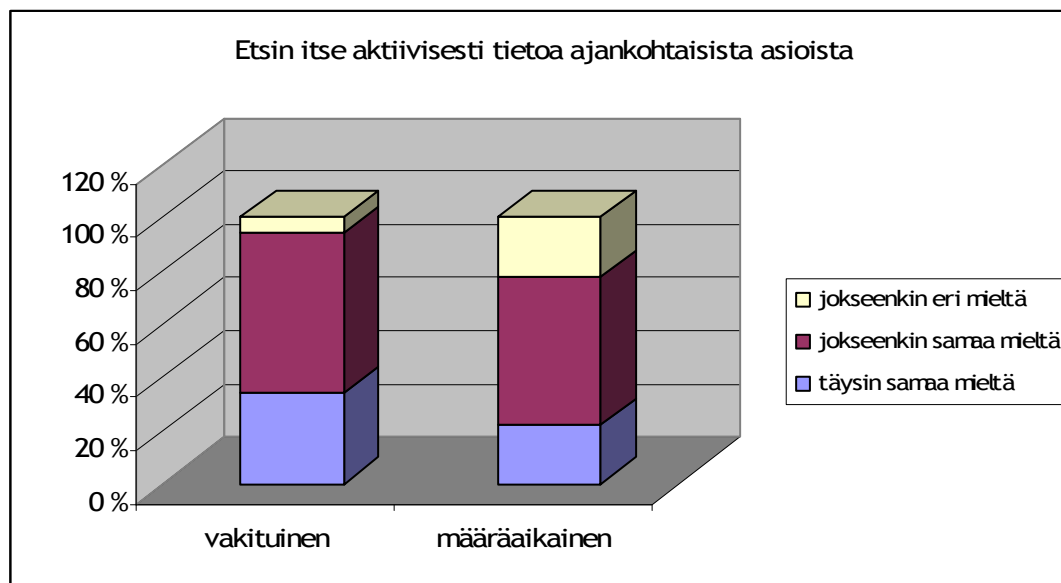
Väittämän ”Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista” kanssa 53,8 % (136 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 29,6 % (75 henkilöä) täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 14,6 % (37 henkilöä) ja täysin eri mieltä 2 % (5 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista yli puolet, 54,9 % (124 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, täysin samaa mieltä oli 27,4 % (62 henkilöä), jokseenkin eri

mieltä 15,5 % (35 henkilöä) ja 2,2 % (5 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 48,1 % (13 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 44,4 % (12 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä oli 7,4 % (2 henkilöä). Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

7.5.5 ”Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista” 33,6 % (38 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 54,9 % (62 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, 9,7 % (11 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,8 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 34,4 % (32 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 54,8 % (51 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 9,7 % (9 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1,1 % (1 henkilö) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 30 % (6 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 55 % (11 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 10 % (2 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 5 % (1 henkilö) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Jopa 92,5 % (234 henkilöä) vastaajista Rahoitusyhtiössä oli joko täysin samaa mieltä (32,8 %, 83 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (59,7 %, 151 henkilöä) väittämän ”etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista” kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 7,5 % (19 henkilöä) vastaajista. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä työntekijöistä 94,3 % (213 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä (60,2 %) tai täysin samaa mieltä (34,1 %) väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 5,8 % (13 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 55,6 % (15 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 22,2 % (6 henkilöä) täysin samaa mieltä ja 22,2 % (6 henkilöä) jokseenkin eri mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ”etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista” välillä. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on merkittävä ($\text{sig}=0,007$) ja yhteyttä voidaan pitää myös luotettavana, sillä khiin neliö -testin kriteerit täyttyvät; pienin odotettu frekvenssi oli 2,03 (> 1) sekä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on 16,7 % (< 20 %). Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vakituksessa työsuhteessa työskentelevät etsivät itse aktiivisemmin tietoa ajankohtaisista asioista kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät.



Kuvio 14 Rahoitusyhtiö: ”Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista” ja työsuhteen muoto

7.5.6 ”Ehdotuksia viestinnän kehittämiseksi”

Vakuutusyhtiössä vakituksessa työsuhteessa olevat vastaajien ehdotukset sisäisen viestinnän kehittämiseksi olivat Intran kehittäminen (*”Intraa tulisi kehittää niin, että sieltä löytää helpommin itselle tärkeitä asiat. Nyt tietoa saa vain ajankohtaisia asioita seuraamalla ja tarvittaessa hakutoiminnolla, muuten tiedon löytäminen on erittäin hankalaa”, ”intranetin parantaminen, varsinkaan haku ei aina toimi toivotusti”*), yksiköiden ja osastojen välisen tiedonkulun parantaminen (*”yksiköiden välistä tiedonkulkua pitäisi ehdottomasti lisätä”, ”talon sisälle yksiköiden välille tiedotusta”*) ja avoimuus (*”työntekijät eivät ole tyhmiä, heiltä ei kannata yrittää pimittää tietoa”, ”puhutaan asiat avoimesti ja kerrotaan kaikille eikä vain parhaalle kaverille”, ”säännöllisyyttä ja avoimuutta”*). Esimiehen vaikutus asioista tiedottamiseen tuli myös selkeästi esille (*”Esimiehille tiukemmat ohjeet ja seuranta, että tieto kulkee ja samanlaisena kaikille yhtiössä”, ”esimiesten ja ”johtohenkilöiden” ei pitäisi olettaa, että oikea tapa levittää ilosanomaa on ”kahvipöytäkesustelun” kautta”*).

Vakuutusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaajien ehdotuksia viestinnän kehittämiseksi olivat avoimuus, enemmän oikeisiin asioihin keskittyviä palaverieja sekä parempi tiedottaminen (*yhteyshenkilöt eri yksiköihin, jotka levittävät tietoa omalta osa-alueeltaan; esim. tietohallintoon, taloushallintoon tai johdon päätöksiin liittyvät asiat. - johdon päätöksistä pöytäkirjoja laajemmin ja avoimemmin jakoon - salaisia asioita niihin tuskin muutenkaan kirjataan? - ylipäätään avoimuutta ja läpinäkyvyyttä enemmän, Intrahan olisi luonteva informaatiokanava, jos se tultaisiin uusimaan lähiaikoina..?”, ”Yhteisöviestintä on vaikea asia, enpä tiedä, miten sitä voisi helposti parantaa ainakaan yksiköiden välillä. Omalla osastolla jonkun näköiset palaverit voisivat auttaa - oikeat palaverit, joissa brieffataisiin*

tärkeistä uusista asioista eikä puhuttaisi jotain epäolennaisuuksia”, ”ryhmätason johtamiseen tulisi keskittyä”).

Vastaajilta kysyttiin avoimen kysymyksen avulla ehdotuksia viestinnän kehittämiseksi. Rahoitusyhtiössä vakituudessa työsuhhteessa olevat vastasivat mm. osastojen sisäisen ja ulkoisen yhteistyön parantaminen (*”Rajojen murtaminen osastojen väliltä, enemmän yhteistyötä osastojen kesken”, ”Viikoittaiset ns. aamupaldet, jossa kerrottaisiin osastojen väliset kuulumiset, tavoitteet ym.”*), Intranetin kehittäminen (*”Entinen oma Infobaana oli tarkoituksenmukainen, selkeä ja tieto löytyi erittäin helposti/nopeasti. Intra on sekava, tieto on hyvin vaikeasti etsittävässä ja vie liian kauan aikaa.”*), avoimuuden ja tiedonkulun parantaminen (*”Kaikki koko tiimiä koskevat asiat pitää kertoa tiimipalaverissa”, ”Tietojen saaminen tuloksesta omaan työhön linkitettyä olisi myös hyvää tietoa, joka auttaisi jaksamaan omassa työssä”, ”Syy lienee kulttuurissa, henkilöstö oppinut tapaan toimia kuten ennen, ei uskalla, ei viitsi (?) tuoda esille asioita. Asioista/puutteista puhutaan vain kuiskaten lähipiirissä tms.”*).

Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista Rahoitusyhtiössä ainoastaan kolme henkilöä vastasi kysymykseen; *”yhtenäisemmät tiedotukset tiimien välillä”, ”firman sisäinen sähköinen ilmoitustaulu”, ”Eri osastojen tiedonkulkua voisi kehittää siten, että palavereihin otettaisiin istumaan vierailevia tähtiä, jotka voisivat kommentoida päivittäisiä asioita oman osastonsa kannalta. Vie resursseja, mutta voisi parantaa kommunikointia ja tehostaa toimintaa.”*

7.6 Työpaikan ihmissuhteet

7.6.1 ”Koen, että osastollani on hyvä ilmapiiri.”

Yhteensä 85 % vastaajista Vakuutusyhtiössä piti osastonsa ilmapiiriä hyvänä. Väittämään ”koen että osastollani on hyvä ilmapiiri” 30,1 % (34 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä, 54,9 % (62 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, 13,3 % (15 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 1,8 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä. 25,8 % (24 henkilöä) vakituudessa työsuhhteessa olevista vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 58,1 % (54 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 14 % (13 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,2 % (2 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista vastaavasti 50 % (10 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 40 % (8 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 10 % (2 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 81,8 % (207 henkilöä) oli joko täysin samaa mieltä (23,7 %, 60 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (58,1 %, 147 henkilöä) väittämän ”koen että osastollani on hyvä il-

mapiiri” kanssa. 14,2 % (36 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 4 % (10 henkilöä) täysin eri mieltä. 59,3 % (134 henkilöä) vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”koen että osastollani on hyvä ilmapiiri” kanssa, 22,6 % (51 henkilöä) täysin samaa mieltä, 15 % (34 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 3,1 % (7 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista 48,1 % (13 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 33,3 % (9 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 7,4 % (2 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 11,1 % (3 henkilöä) oli täysin eri mieltä.

7.6.2 ”Koen, että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista” vastaajista 4,4 % (5 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 13,3 % (15 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä, mutta suurin osa (82,3 % eli 93 henkilöä) oli joko jokseenkin eri mieltä (45,1 % eli 51 henkilöä) tai täysin eri mieltä (37,2 % eli 42 henkilöä) väittämän kanssa. 5,4 % (5 henkilöä) vakituudessa työsuhhteessa olevista vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 10,8 % (10 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 51,62 % (48 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 32,3 % (30 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista vastaavasti 25 % (5 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 15 % (3 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 60 % (12 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Khiin neliötestin mukaan yhteys väittämän ja työsuhhteen muodon kanssa on merkittävä (Vakuutusyhtiö sig = 0,008). Tulosta voidaan kuitenkin pitää tilastollisesti vain viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 25 % (37,5 %). Pienin odotettu frekvenssi on 0,88. Vakituudessa työsuhhteessa olevat vastaajat olivat määräaikaisessa työsuhhteessa olevia vastaajia enemmän samaa mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä väittämän ”koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista” kanssa 49 % (124 henkilöä) oli täysin eri mieltä ja 37,2 % (94 henkilöä) jokseenkin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 11,1 % (28 henkilöä) ja täysin samaa mieltä 2,8 % (7 henkilöä). Vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä vastaajista 46 % (104 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, 36,8 % (90 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 11,1 % (25 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, 3,1 % (7 henkilöä) täysin samaa mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevistä jopa 74,1 % (20 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa, jokseenkin eri mieltä oli 14,8 % (4 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä 11,1 % (3 henkilöä). Yksikään määräaikaisessa työsuhhteessa olevista ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhhteen muodon ja väittämän ”koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista” välillä. Khiin neliötestin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,033). Yhteyttä voidaan pitää tilastollisesti ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja

odotettujen frekvenssien ero 37,5 % (> 20 %) on liian suuri ja pienin odotettu frekvenssi 0,75 (<1) on liian pieni. Voidaan kuitenkin todeta että määräaikaisessa työsuhteessa olevat olivat vakituksessa työsuhteessa olevia vankemmin sitä mieltä että syrjintää tai kiusaamista ei esiinny työympäristössä.

7.6.3 ”Koen, että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen että esimies kohtelee minua oikeudenmukaisesti” 46 % (52 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 40,7 % (46 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 10,6 % (12 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,7 % (3 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. 43 % (40 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 41,9 % (39 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 11,8 % (11 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 3,2 % (3 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista vastaavasti 60 % (12 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 35 % (7 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 5 % (1 henkilö) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 51,4 % (130 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 35,6 % (90 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän ”koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti”. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 11,5 % vastaajista (29 henkilöä) ja 1,6 % (4 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 35,4 % (80 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 51,3 % (116 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, 11,5 % (26 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 1,8 % (4 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 37 % (10 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jokseenkin samaa mieltä oli 51,9 % (14 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 11,1 % (3 henkilöä). Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

7.6.4 ”Koen, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.”

Vakuutusyhtiössä väittämään ”koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti” 20,4 % (23 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 39,8 % (45 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 32,7 % (37 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 7,1 % (8 henkilöä) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. 19,4 % (18 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 37,6 % (35 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä

väittämän kanssa, 34,4 % (32 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 8,6 % (8 henkilöä) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista vastaavasti 25 % (5 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 50 % (10 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 5 % (1 henkilö) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 46,6 % (118 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän ”koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti” kanssa, täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 19,4 % (49 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 27,3 % (69 henkilöä) ja täysin samaa mieltä 6,7 % (17 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 18,6 % (42 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 46,9 % (106 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, 27,4 % (62 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 7,1 % (16 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä 25,9 % (7 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jokseenkin samaa mieltä oli 44,4 % (12 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 25,9 % (7 henkilöä) ja täysin eri mieltä 3,7 % (1 henkilö).

7.7 Fyysinen työympäristö

7.7.1 ”Olen tyytyväinen työympäristööni.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen fyysiseen työympäristööni” vastausten mukaan suurin osa oli tyytyväisiä työympäristöönsä. Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 37,2 % (42 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 53,1 % (60 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 8 % (9 henkilöä) ja täysin eri mieltä vastasi olevansa 1,8 % (2 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 33,3 % (31 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 58,1 % (54 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 6,5 % (6 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 2,2 % (2 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 55 % (11 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 30 % (6 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 15 % (3 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei vastannut olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä yli puolet vastaajista, 72,3 prosenttia (183 henkilöä) oli joko täysin samaa mieltä (18,2 %, 46 henkilöä) tai jokseenkin samaa mieltä (54,2 %, 137 henkilöä) väittämän ”olen tyytyväinen työympäristööni” kanssa. 18,2 % (46 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä ja 9,5 % (24 henkilöä) täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 54,9 % (124 henkilöä), täysin samaa mieltä

17,3 % (39 henkilöä), jokseenkin eri mieltä oli 17,7 % (40 henkilöä) ja täysin eri mieltä 10,2 % (23 henkilöä). 48,1 % (13 henkilöä) määräaikaisessa työsuhteessa olevista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 25,9 % (7 henkilöä) täysin samaa mieltä, 22,2 % (6 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 3,7 % (1 henkilö) täysin eri mieltä.

7.7.2 ” Mitä haluaisit muuttaa työympäristössäsi?”

Vakuutusyhtiössä vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät toivat esiin ilmastonin (*”ilmanvaihto on katastrofaalinen, kaikilla kollegoillani esiintyy turhaa päänsärkyä ja väsymystä”*), tasavertaisuuden (*”nökkimisjärjestys pois”, ”kaikilla työntekijöillä tulisi olla tasavertaisesti omat huoneet, koska huoneet on mitoitettu yhden henkilön työtiloiksi”*) ja työskentelyrauhan keskittymistä vaativissa työtehtävissä (*”koko talon tasolla sijoittuminen pitäisi ratkaista uudelleen - kahden hengen työtilat eivät ole asianmukaiset yhdistetyssä puhelinpalvelu- ja kirjallisuudessa - suurimmassa osassa työtiloja kalusteet vanhentuneita ja sekalaisista paloista koottuja, osalla ihmisiä suora vaikutus työviihtyvyyteen”, ”Työskentelen kahden hengen huoneessa, jossa työskentelyä (keskittymistä) häiritsee välillä kovemmat äänet ja huono huoneilma. Kaikki tarvitsisivat keskittymistä vaativassa työssä oman työhuoneen”*).

Vakuutusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista työympäristöönsä tyytymättömät kaipaivat äänieristystä, parempaa ergonomiaa, ohjattua taukoliikuntaa ja kahviautomaatteja käytäviin (*”käytäviin kahviautomaatit ja ohjattua taukoliikuntaa”, ”ergonomia, työasentoni on erittäin huono”*).

Vastaajilta kysyttiin myös avoin kysymys ”mitä haluaisit muuttaa työympäristössäsi?”. Rahoitusyhtiössä vakituisessa työsuhteessa olevat toivoisivat muutosta mm. melutasoon, ilmanlaatuun, valon/ikkunoiden puutteeseen, sekä työtilan ahtauteen (*”melu on häiritsevää, maise-makonttori ei sovellu asiakaspalveluun”, ”avokonttorin melu ja häly häiritseviä - radiot pois muiden kuuluvista”, ”Huoneet, joissa työskentelisi maksimi 4 henkilöä. Avotilan hälinä ja taustamelu asiakkaille päin vähentyisi”, ”veto ja ilmanlämpötilan vaihtelu kylmästä kuumaan riippuen päivästä poistettava”, ”Toimiva ilmasto olisi mukava, nyt joko loppuu happi tai sitten käy sellainen viima että niveliä särkee”, ”Mielestäni perusvaatimus inhimilliselle työskentelylle on että hän on yhteydessä valoon ja näkee onko yö vai päivä, onko kesä vai talvi. Nyt ei näin ole”, ”tilaa saisi olla jokaisella pikkusen enemmän, olemme kuin sillit suolassa.”, ”Tilat melko ahtaat, vähän säilytystilaa”*).

Rahoitusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien vastaukset liittyivät mm. fyysiseen työympäristöön, ilmanlaatuun sekä omaan rauhaan ja meluun (*”Isompi taukotila ja isompi työpöytä”, ”Virikkeiden lisääminen työympäristöön”, ”ilmastonin käyttöönotto edistävivät työtehoa.”, ”Talossa on ollut vesivahinkoja ja ilma on huonoa.”, ”lämpöä lisää”*,

”Työympäristö on meluisa ja on hankalaa tehdä puhelintyötä jatkuvassa hälyssä”, ” Myös isommat tilat olisi hyvä, jossa olisi enemmän ”omaa rauhaa” tehdä töitä, eikä muut äänet häiritsisi”, ”Avokonttori ei ole mukava työympäristö, oma työhuone toisi rauhan tehdä töitä”, ”Äänen käyttöä voisi toisinaan vähentää varsinkin ns. vapaa-ajan juoruiluissa”).

7.8 Kannustimet

7.8.1 ”Olen tyytyväinen kouluttautumismahdollisuuksiin.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen kouluttautumismahdollisuuksiin” kanssa täysin samaa mieltä oli 32,7 % vastaajista (37 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 59,3 % (67 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 5,3 % (6 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 2,7 % (3 henkilöä). Vakituudessa työsuhhteessa olevista vastaajista 32,3 % (30 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 58,1 % (54 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 6,5 % (6 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 3,2 % (3 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevista 35 % (7 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa ja 65 % (13 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Yksikään määräaikaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista ei vastannut olevana eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 52,6 % (133 henkilöä) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”olen tyytyväinen kouluttautumismahdollisuuksiin” kanssa. 16,2 % (41 henkilöä) oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 26,9 % (68 henkilöä) ja täysin eri mieltä 4,3 % (11 henkilöä). Vakituudessa työsuhhteessa työskentelevistä vastaajista 16,8 % (38 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 52,2 % (118 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, 28,3 % (64 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 2,7 % (6 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevistä 11,1 % (3 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jokseenkin samaa mieltä oli 55,6 % (15 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 14,8 % (4 henkilöä) ja täysin eri mieltä 18,5 % (5 henkilöä). Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ” olen tyytyväinen kouluttautumismahdollisuuksiin” välillä. Khiin neliotestin mukaan yhteys on merkittävä (sig=0,001). ja pienin odotettu frekvenssi on 1,17 (>1). Yhteyttä voidaan pitää tilastollisesti ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero 25 % (> 20 %) on liian suuri. Vakituudessa työsuhhteessa olevien ja määräaikaisessa työsuhhteessa olevien vastaukset eivät eronneet merkittävästi toisistaan, mutta voidaan sanoa että määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevät eivät olleet yhtä tyytyväisiä kouluttautumismahdollisuuksiin kuin vakituudessa työsuhhteessa olevat.

7.8.2 ”Olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin” kanssa täysin samaa mieltä oli 11,5 % vastaajista (33 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä väittämän oli 55,8 % (63 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 26,5 % (30 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 6,2 % (7 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista ainoastaan 8,6 % (8 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 57 % (53 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 26,9 % (58 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 7,5 % (1 henkilö) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 25 % (5 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 50 % (40 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 25 % (5 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei vastannut olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 47 % (119 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 12,6 % (32 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän ”olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin” kanssa. 29,2 % (74 henkilöä) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja 11,1 % (28 henkilöä) täysin eri mieltä väittämän kanssa. 46,9 % (106 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 13,3 % (30 henkilöä) täysin samaa mieltä, 30,5 % (69 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 9,3 % (21 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 48,1 % (13 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 7,4 % (2 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 18,5 % (5 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 25,9 % (7 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ” olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin” välillä. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on olemassa ($\text{sig}=0,048$) ja pienin odotettu frekvenssi on 2,99 (>1). Yhteyttä voidaan pitää tilastollisesti ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero 25 % (> 20 %) on liian suuri. Voidaan kuitenkin todeta että vakituksessa työsuhteessa olevat olivat jonkin verran tyytyväisempiä etenemismahdollisuuksiin kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

7.8.3 ”Olen tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin” kanssa täysin samaa mieltä oli 12,4 % vastaajista (14 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 49,6 % (56 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 33,6 % (38 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 4,4 % (viisi henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 12,9 % (12 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 48,4 % (45 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 34,4 % (32 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 4,3 % (4 henkilö) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa

työsuhteessa olevista 10 % (2 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 55 % (11 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 30 % (6 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän ja 5 % (1 henkilö) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 42,7 % (108 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 9,9 % (25 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän ”olen tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin” kanssa. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 38,7 % (98 henkilöä) vastaajista ja täysin eri mieltä 8,7 % (22 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä 42,9 % (97 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 10,2 % (23 henkilöä) täysin samaa mieltä, 39,4 % (89 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 7,5 % (17 henkilöä) täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 40,7 % (11 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 7,4 % (2 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 33,3 % (9 henkilöä) jokseenkin eri mieltä, 18,5 % (5 henkilöä) oli täysin eri mieltä.

7.8.4 ”Olen tyytyväinen palkkaukseen.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen palkkaukseen” kanssa täysin samaa mieltä oli 8,8 % vastaajista (10 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 51,3 % (58 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 31,0 % (35 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 8,8 % (10 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 7,5 % (7 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 54,8 % (51 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 32,3 % (30 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 5,4 % (5 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 15 % (3 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 35 % (7 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 25 % (5 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän ja 25 % (5 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Khiin neliö-testin mukaan yhteys väittämän ja työsuhteen muodon kanssa on merkittävä (Vakuutusyhtiö sig = 0,021). Tulosta voidaan kuitenkin pitää tilastollisesti vain viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero on yli 25 % (25 %). Pienin odotettu frekvenssi on 1,77.

Rahoitusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen palkkaukseen” kanssa oli 40,7 % (103 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 17,8 % (45 henkilöä) täysin eri mieltä. 35,6 % (90 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 5,9 % (15 henkilöä) täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista suurin osa; 41,2 %, (93 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, 18,6 % (42 henkilöä) oli täysin eri mieltä, 35,8 % (81 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä ja 4,4 % (10 henkilöä) täysin samaa mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 37 % (10 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, täysin

eri mieltä oli 11,1 % (3 henkilöä), 33,3 % (9 henkilöä) oli jokseenkin samaa mieltä ja 18,5 % (5 henkilöä) täysin samaa mieltä. Tuloksista voidaan nähdä yhteys työsuhteen muodon ja väittämän ” olen tyytyväinen palkkaukseen” välillä. Khiin neliö-testin mukaan yhteys on olemassa (sig=0,03). ja pienin odotettu frekvenssi on 1,6 (>1). Yhteyttä voidaan pitää tilastollisesti ainoastaan viitteellisenä, sillä havaittujen ja odotettujen frekvenssien ero 25 % (> 20 %) on liian suuri. Voidaan kuitenkin todeta, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat olivat jonkin verran tyytyväisempiä palkkaukseen kuin vakituksessa työsuhteessa olevat.

7.8.5 ”Olen tyytyväinen henkilöstöetuihin.”

Vakuutusyhtiössä väittämän ”olen tyytyväinen henkilöstöetuihin” kanssa täysin samaa mieltä oli 25,7 % vastaajista (29 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 53,1 % (60 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 17,7 % (20 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 3,5 % (4 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 22,6 % (21 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 54,8 % (51 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 18,3 % (17 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 4,3 % (4 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 40 % (8 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 45 % (9 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja 15 % (3 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän. Yksikään määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista ei vastannut olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä 53 % (134 henkilöä) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän ”olen tyytyväinen henkilöstöetuihin” kanssa ja 7,5 % (19 henkilöä) oli täysin samaa mieltä. 29,6 % (75 henkilöä) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 9,9 % (25 henkilöä) täysin eri mieltä. 54 % (122 henkilöä) vakituksessa työsuhteessa olevista henkilöstä oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 7,5 % (17 henkilöä) oli täysin samaa mieltä, 28,8 % (65 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä ja 9,7 % (22 henkilöä) oli täysin eri mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 7,4 % (2 henkilöä) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 44,4 % (12 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä, 37 % (10 henkilöä) jokseenkin eri mieltä ja 11,1 % (3 henkilöä) täysin eri mieltä.

7.8.6 ”Mitä henkilöstöetuja arvostat? Mainitse kolme.”

Vakuutusyhtiössä sekä vakituksessa että määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat vastasivat arvostavansa henkilöstöeduista työterveyshuoltoa ja lääkäripalveluja, ruokaetua ja lounaseteleitä, liikuntapalveluita (kuntosalia ja liikuntaseteleitä) ja henkilöstökerhon toimintaa. Lisäksi mainittiin myös alennukset omista ja yhteistyökumppaneiden tuotteista, liukuva työaika ja lomamökit.

Vastaajat saivat vielä vapaasti luotella kolme tärkeintä henkilöstöetua, joita arvostaa. Eniten kannatusta Rahoitusyhtiössä saivat henkilöstörahassto, alennukset pankkipalveluista ja lainoista sekä työterveyspalvelut. Näiden lisäksi mainittiin myös liikuntasetelit, henkilöstöruokala, lomapaikat sekä kerhot. Useassa vastauksessa toivottiin, että liikuntaseteleitä olisi mahdollista ostaa enemmän vuodessa ja että ne olisivat maksuttomia.

Rahoitusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevilla ei ole yhtä laajoja henkilöstöetuja kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla. Tätä asiaa moni vastaaja kommentoikin (*"Määräaikaiselle on mielestäni erittäin kehnot henkilöstöedut. Näihin tulisi tehdä jotain muutoksia", "Määräaikainen ei saa nauttia henkilöstöeduista työterveyshuoltoa lukuun ottamatta. Olen tyytyväinen työterveyshuoltoon, mutta tyytymätön eriarvoiseen asemaan", "Määräaikaisille ei ole mitään etuja"*). Eniten kannatusta saivat työterveydenhuolto, rahastoetu sekä työpaikkaruokala. Muita vastauksia olivat alennukset pankkipalveluista ja lainamarginaaleista, liikuntasetelit, taksikuljetukset iltaisin sekä erilaiset lomaviettäpaikat.

7.8.7 "Olen tyytyväinen palkitsemiseen."

Vakuutusyhtiössä väittämän "olen tyytyväinen palkitsemiseen" kanssa täysin samaa mieltä oli 10,6 % vastaajista (12 henkilöä), jokseenkin samaa mieltä oli 52,2 % (59 henkilöä), jokseenkin eri mieltä 28,3 % (32 henkilöä) ja täysin eri mieltä oli 8,8 % (10 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa olevista vastaajista 9,7 % (9 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 54,8 % (51 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 25,8 % (24 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 9,7 % (9 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista 15 % (3 henkilöä) vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 40 % (8 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, 40 % (8 henkilöä) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän ja 5 % (1 henkilöä) vastasi olevana täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Rahoitusyhtiössä vastaajista jopa 42,3 % (107 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä ja 20,9 % (53 henkilöä) täysin eri mieltä väittämän "olen tyytyväinen palkitsemiseen" kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 32 % (81 henkilöä) ja täysin samaa mieltä 4,7 % (12 henkilöä). Vakituksessa työsuhteessa työskentelevistä vastaajista 40,7 % (92 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 21,2 % (48 henkilöä) täysin eri mieltä. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 4,4 % (10 henkilöä) ja jokseenkin samaa mieltä 33,6 % (76 henkilöä). Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista jopa 55,6 % (15 henkilöä) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, 18,5 % (5 henkilöä) täysin eri mieltä, 18,5 % (5 henkilöä) jokseenkin samaa mieltä ja 7,4 % (2 henkilöä) täysin samaa mieltä.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia löytyykö työsuhteen muodolla yhteyttä koettuun työtyytyväisyyteen. Tutkimusongelmaa lähdettiin selvittämään tekemällä kysely Vakuutusyhtiön ja Rahoitusyhtiön työntekijöille. Työtyytyväisyyden kokemista tutkittiin välillisesti kysymyksillä, joiden on todettu vaikuttavan koettuun työtyytyväisyyteen (Peltonen & Ruohotie 1987, 73). Tutkimustuloksien perusteella joitakin eroja löytyi vakituudessa työsuhteessa työskentelevien ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien väliltä.

8.1 Taustamuuttajat

Vakuutusyhtiössä vakituudessa työsuhteessa oleva vastaaja oli tyypillisimmin tutkimuksen perusteella avo- tai avioliitossa oleva 30-39-vuotias nainen, jolla oli ainakin kaksi lasta. Koulutus pohjana hänellä oli ammattikoulu-, opistotutkinto tai lukio ja hän työskenteli joko toimihenkilönä tai asiantuntijana. Hän työskenteli kokopäiväisesti ja oli ollut saman työnantajan palveluksessa yli viisi vuotta. Rahoitusyhtiössä vakituudessa työsuhteessa työskentelevä vastaaja oli tyypillisimmillään yli 40-vuotias avio- tai avioliitossa oleva nainen, jolla oli ainakin yksi lapsi. Koulutus pohjana hänellä oli ammattikoulu-, opistotutkinto tai lukio. Hän työskenteli kokopäiväisesti toimihenkilönä ja oli ollut saman työnantajan palveluksessa yli 10 vuotta.

Vaikka tyypillisin vakituudessa työsuhteessa oleva vastaaja erosi Vakuutusyhtiössä ja Rahoitusyhtiössä toisistaan hieman yllä mainitulla tavalla, määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaajien joukko oli yhtenevä. Tyypillinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva vastaaja oli avo- tai avioliitossa elävä 20-29-vuotias lapseton nainen. Koulutuksena hänellä oli ammattikoulu-, opistotutkinto tai lukio ja hän työskenteli toimihenkilötasolla. Hän työskenteli kokopäiväisesti ja oli ollut saman työnantajan palveluksessa alle vuoden. Kuten aiemmin työssä on mainittu, määräaikaiset työsuhteet kohdistuvat yleisimmin naisiin kuin miehiin. Tutkimuksessa ei kuitenkaan nähty eroa vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien miesten ja naisten osuuksien välillä verrattuna koko tutkittuun perusjoukkoon. Voidaan siis sanoa, että Vakuutusyhtiössä ja Rahoitusyhtiössä määräaikaiset työsuhteet eivät painotu naisiin, vaan työntekijät ovat tässä asiassa tasa-arvoisia sukupuolesta riippumatta.

Työpoliittisen tutkimuksen perusteella (Lehto ym. 2005, 117) määräaikainen työsuhte on harvoin oma valinta ja siihen liittyvä epävarmuus koetaan pääosin kielteisenä. Tämä ilmenee myös tutkimuksen tuloksista, sillä tutkittavissa yrityksissä yli 80 % määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä haluaisi olla vakituudessa työsuhteessa. Se täytyy kuitenkin huomioida, että kaikki määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat eivät halunneet olla vakituudessa

työsuhteessa vaan määräaikainen työsuhde sopi toisten elämäntilanteeseen vakituista työsuhdetta paremmin.

Vakuutusyhtiössä ennen vakituista työsuhdetta määräaikaisessa työsuhteessa nykyisen työnantajan kanssa oli ollut 22,6 %. Rahoitusyhtiössä vastaava luku oli 68,1 %. Määräaikaisuuden pituus ennen vakinaistamista oli Vakuutusyhtiössä keskimäärin 22 kuukautta ja Rahoitusyhtiössä 16 kuukautta.

8.2 Ulkoinen palaute

Vastaajat kokivat pääasiassa, että heitä kannustetaan ja arvostetaan työpaikallaan. Verrattuna Rahoitusyhtiöön, Vakuutusyhtiössä vastaajat olivat astetta selkeämmin tätä mieltä, mutta myös Rahoitusyhtiössä yli 70 % kaikista vastaajista koki näin. Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien vastaukset olivat yhtenevät edellä mainitun jakauman kanssa. Vakuutusyhtiössä kaikki määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat kokivat heitä kannustettavan ja arvostettavan työpaikallaan, kun taas Rahoitusyhtiössä samassa asemassa olevat vastaajat eivät kokeneet asiaa yhtä myönteisesti, joskin enemmistö oli tyytyväisiä saamaansa kannustukseen ja arvostukseen.

Molemmissa yrityksissä vastaajat kokivat, että heidän työsuorituksensa laatua ja määrää tarkkaillaan.

Molemmissa yrityksissä enemmistö vastaajista koki saavansa tarpeeksi palautetta tekemästään työstä. Vakuutusyhtiössä tyytyväisten osuus oli suurempi kuin Rahoitusyhtiössä. Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien vastaukset olivat yhtenevät koko vastaajajoukon jakauman kanssa, mutta määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaukset erosivat toisistaan yritysten välillä. Vakuutusyhtiössä he olivat jopa koko vastaajajoukkoa tyytyväisempiä, kun taas Rahoitusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevat olivat tyytymättömämpiä kuin koko vastaajajoukko.

Enemmistö vastaajista molemmissa yrityksissä koki, että heitä tuetaan ja että he saavat ohjausta työssään menestymisessä. Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaukset eivät juuri eronneet toisistaan yritysten välillä. Ainoa selkeä ero oli määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaajien välillä. Vakuutusyhtiössä oltiin erittäin tyytyväisiä saatuun tukeen ja ohjaukseen. Rahoitusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevat olivat kriittisempiä tämän asian suhteen ja eivät olleet yhtä tyytyväisiä kuin muut.

8.3 Sitoutuminen

Enemmistö vastaajista molemmissa yrityksissä tunsivat olevansa sitoutuneita yritykseen ja koki työpaikkansa varmaksi. Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaukset eivät juurikaan eronneet toisistaan yritysten välillä. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevät olivat kuitenkin määräaikaissa työsuhteessa työskenteleviä sitoutuneempia sekä varmempia työpaikastaan.

Epävarmuutta molempien yritysten vakituksessa työsuhteessa olevissa työntekijöissä aiheutti lähinnä organisaatiomuutokset sekä työhön liittyvät muutokset ja yleinen epävarmuus vallitsevassa taloudellisessa tilanteessa. Määräaikaissa työsuhteessa epävarmuutta aiheutti pääasiassa työsuhteen määräaikaisuus.

Vaikka vastaajat olivat hyvinkin sitoutuneita yrityksiin, silti lähes puolet oli harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen kuuden kuukauden aikana. Vastaukset eivät eronneet yritysten välillä merkittävästi. Työsuhteen muodolla ei Vakuutusyhtiössä ollut juuri vaikutusta harkintaan vaihtaa työpaikkaa, mutta Rahoitusyhtiössä määräaikaissa työsuhteessa työskentelevät olivat harkinneet työpaikan vaihtoa selvästi vakituksessa työsuhteessa olevia työtovereitaan enemmän. Työpoliittisen tutkimuksen mukaan (Lehto ym. 2005, 49) määräaikaaiset työntekijät eivät välttämättä ole yhtä sitoutuneita työnantajansa vakinaisiin kollegoihinsa verrattuna, vaan hakevat parempaa vakinaista paikkaa myös muualta.

Määräaikaisten perusteluja molemmissa yrityksissä sille, että he olivat harkinneet työpaikan vaihtoa viimeisen kuuden kuukauden aikana, oli halu päästä toiseen, koulutusta vastaavaan työtehtävään sekä määräaikainen työsuhte. Vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden perustelut työpaikan vaihdon harkinnalle Vakuutusyhtiössä olivat alanvaihto, halu saada haastavampia, vaativampia ja vaihtelevampia työtehtäviä sekä yrityksen henkilöstöpolitiikka ja johtaminen sekä työilmapiiri. Syiksi samalle harkinnalle vakituksessa työsuhteessa Rahoitusyhtiössä työskentelevät ilmoittivat esimerkiksi vaihtelun, uudet haasteet ja uuden oppimisen, työmatkan, kannustuksen ja arvostuksen puutteen, työilmapiirin sekä palkan.

8.4 Työn mielekkyys

Molemmissa yrityksissä työ koettiin sopivan vaativaksi, varsinkin Vakuutusyhtiössä. Yritysten vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien sekä Vakuutusyhtiön määräaikaissa työsuhteessa olevien vastaajien mielipide ei eronnut merkittävästi koko vastaajajoukosta. Rahoitusyhtiön määräaikaaiset työntekijät eivät kokeneet työtään yhtä sopivaksi kuin muut vastaajat, vaikkakin suurin osa oli tyytyväinen työhönsä vaativuuteen.

Pääasiassa kaikki työntekijät kokivat työmääränsä sopivaksi molemmissa yrityksissä, joskin määräaikaissa työsuhteessa olevat suhtautuivat työmääränsä sopivuuteen vakituksia selvästi positiivisemmin.

Vakuutusyhtiössä huomattava enemmistö koki, että pystyi vaikuttamaan omaan työhönsä eikä eroa juurikaan ollut vakituisten ja määräaikaisten välillä. Myös Rahoitusyhtiössä enemmistö koki voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, joskaan ei yhtä selvästi. Vakituksessa työsuhteessa olevat vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa asiaan määräaikaisia paremmin.

Vakuutusyhtiössä huomattava enemmistö koki työnsä motivoivaksi eikä selkeää eroa ollut vakituisten ja määräaikaisten välillä. Myös Rahoitusyhtiössä enemmistö koki työnsä olevan motivoivaa, joskaan ei aivan yhtä selvästi. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat eivät kokeneet työtään yhtä motivoivana kuin vakituiset vastaajat.

Oma työ koettiin tärkeäksi molemmissa yrityksissä, jopa yli 80 % vastaajista oli tätä mieltä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat eivät kokeneet työtään aivan yhtä tärkeäksi kuin muut vastaajat.

Suurin osa vastaajista molemmissa yrityksissä koki tekevänsä haluamaansa työtä, Vakuutusyhtiössä kuitenkin jonkin verran enemmän kuin Rahoitusyhtiössä. Vakituksessa työsuhteessa olevat kokivat tekevänsä haluamaansa työtä enemmän kuin määräaikaiset. Rahoitusyhtiössä vakituisten ja määräaikaisten vastaukset erosivat selkeästi, suurin osa määräaikaisista ei kokenut tekevänsä haluamaansa työtä.

Enemmistö vastaajista molemmissa yrityksissä oli tyytyväinen työtilanteeseensa kokonaisuudessaan, Vakuutusyhtiössä tähän oltiin jonkin verran tyytyväisempiä. Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaukset eivät juuri eronneet koko vastaajajoukosta yrityksissä. Ainoa selkeä ero oli määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaajien välillä. Vakuutusyhtiössä oltiin erittäin tyytyväisiä työtilanteeseen, kun taas Rahoitusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevat eivät olleet yhtä tyytyväisiä.

Vakituksessa työsuhteessa olevien vastaajien mielestä eniten työtyytyväisyyteen vaikuttavat työkaverit, yhteishenki ja työilmapiiri, motivoivat työtehtävät sekä esimiesten toiminta. Työtyytyväisyyttä vastaajat kertoivat molemmissa yrityksissä lisäävän palkan ja palkitsemisen, työtehtävien, palautteen annon ja esimiestoiminnan. Lisäksi Vakuutusyhtiössä tässä yhteydessä mainittiin tiedonkulun parantaminen ja paremman yhteishengen ja työilmapiirin luominen.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat vastaajat molemmissa yrityksissä vastasivat työtyytyväisyyteensä vaikuttavan mm. työilmapiirin ja työtovereiden, työtehtävien mielekkyyden sekä työstä saatavan palautteen ja palkkauksen. Yhteisiä työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä määräaikaisten mielestä olivat hyvä työilmapiiri, palautteen anto, palkan nousu sekä työtehtävien

haastavuus ja kehittyminen. Lisäksi Rahoitusyhtiössä määräaikaiset mainitsivat tyytyväisyyttä lisäävinä seikkoina vakituisten työsuhteen ja varmuuden sekä esimiestyöskentelyn.

8.5 Sisäinen tiedotus

Rahoitusyhtiössä yli puolet vastaajista oli tyytyväisiä yritykseen sisäiseen viestintään työsuhteen muodosta riippumatta. Vakuutusyhtiössä taas alle puolet oli tyytyväisiä yrityksen sisäiseen viestintään. Vakuutusyhtiössä oli myös nähtävissä ero vakituudessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien välillä, sillä määräaikaiset olivat tyytyväisempiä yrityksen sisäiseen viestintään.

Yli puolet vastaajista molemmissa yrityksissä oli sitä mieltä, että tiedonkulku yksiköiden/osastojen välillä ei toimi. Yksiköllä Vakuutusyhtiössä ja osastolla Rahoitusyhtiössä tarkoitetaan samaa asiaa. Rahoitusyhtiössä määräaikaisessa työsuhteessa olevat eivät kokeneet tiedonkulun toimivan yhtä hyvin kuin muu vastaajat. Vakuutusyhtiössä taas yli puolet määräaikaisista oli sitä mieltä, että tiedonkulku yksiköiden välillä toimii vakituisten ollessa asiasta selvästi eri mieltä.

Molemmissa yrityksissä oltiin tyytyväisiä oman yksikön/osaston sisäiseen viestintään sekä esimiehen tiedottamiseen. Rahoitusyhtiössä asiaan oltiin selkeästi tyytyväisempiä. Molemmissa yrityksissä määräaikaisessa työsuhteessa olijat kokivat viestinnän toimivan ja esimiehen informoivan alaisiaan tärkeistä asioista vakituksia työntekijöitä paremmin.

Kaikista vastaajista yli 85 % vastasi etsivänsä itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista. Ainoastaan Rahoitusyhtiön määräaikaiset eivät olleet täysin yhtä aktiivisia, joskin hekin etsivät tietoa kiitettävän oma-aloitteisesti.

Sekä vakituudessa että määräaikaisessa työsuhteessa olevien vastaajien ehdotukset sisäisen viestinnän kehittämiseksi olivat molemmissa yrityksissä yhtenevät: Intranetin kehittäminen, yksiköiden ja osastojen välisen tiedonkulun ja yhteistyön parantaminen sekä avoimuuden lisääminen.

8.6 Työpaikan ihmissuhteet

Kaikista vastaajista yli 80 % piti yksikkönsä/osastonsa ilmapiiriä hyvänä. Vakuutusyhtiön määräaikaiset tosin kokivat asian vielä muitakin myönteisemmin. Vastaajat eivät kokeneet työympäristössään esiintyvän syrjintää tai kiusaamista. Myös esimiehen koettiin kohtelevan vastaajia itseään oikeudenmukaisesti ja vastaajien mielestä kaikkia työntekijöitä kohdellaan ta-

sapuolisesti, joskin jälkimmäinen argumentti ei saanut yhtä vahvaa kannatusta ensimmäisen kanssa.

8.7 Fyysinen työympäristö

Molemmissa yrityksissä oltiin tyytyväisiä työympäristöön työsuhteen muodosta riippumatta. Vakuutusyhtiössä asiaan oltiin kuitenkin jonkin verran tyytyväisempiä kuin Rahoitusyhtiössä.

Kysyttäessä, mitä haluaisit muuttaa työympäristössäsi, Vakuutusyhtiössä vakituudessa työsuhteessa olevat työntekijät toivat esiin ilmaston, tasavertaisuuden ja työskentelyrauhan keskittymistä vaativissa työtehtävissä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista työympäristöönsä tyytymättömät kaipaivat äänieristystä, parempaa ergonomiaa, ohjattua taukoliikuntaa ja kahviautomaatteja käytäviin. Rahoitusyhtiössä vakituudessa työsuhteessa olevat toivoisivat muutosta esimerkiksi melutasoon, ilmanlaatuun, valon/ikkunoiden puutteeseen, sekä työtilan ahtauteen ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien vastaukset liittyivät lähinnä fyysiseen työympäristöön, ilmanlaatuun sekä omaan rauhaan ja meluun.

8.8 Kannustimet

Yrityksen tarjoamiin kouluttautumismahdollisuuksiin oltiin tyytyväisiä molemmissa yrityksissä, joskin Vakuutusyhtiössä oltiin selkeästi tyytyväisempiä sekä vakituisten että määräaikaisten mielestä.

Hieman yli puolet oli tyytyväisiä etenemismahdollisuuksiin yrityksessä, Vakuutusyhtiössä oltiin jonkin verran tyytyväisempiä asiaan Rahoitusyhtiöön verrattuna.

Palkkaukseen oltiin yleisesti ottaen jokseenkin tyytyväisiä. Kummassakin yrityksessä määräaikaiset tosin eivät olleet yhtä tyytyväisiä palkkaukseensa kuin vakituiset työntekijät.

Vakuutusyhtiössä oltiin tyytyväisiä palkitseminen kun taas Rahoitusyhtiössä palkitsemiseen ei oltu lainkaan yhtä tyytyväisiä. Molemmissa yrityksissä vakituiset työntekijät olivat määräaikaisia tyytyväisempiä palkitsemiseen.

Rahoitusyhtiössä mielipide jakautui lähes kahtia vaikuttamismahdollisuuksia arvioitaessa. Vakituiset olivat määräaikaisia tyytyväisempiä vaikuttamismahdollisuuksiin. Vakuutusyhtiössä kaikki vastaajat olivat tasaisesti jokseenkin tyytyväisiä vaikuttamismahdollisuuksiinsa.

Molemmissa yrityksissä oltiin tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin henkilöstöetuihin, Vakuutusyhtiössä tosin hieman Rahoitusyhtiötä enemmän. Vakuutusyhtiön määräaikaiset olivat selvästi muita tyytyväisempiä, Rahoitusyhtiön määräaikaiset olivat taas muita vähemmän tyytyväisiä,

joka on varsin ymmärrettävää, sillä heillä ei ole yhtä laajoja henkilöstöetuja kuin vakituksilla. Vakuutusyhtiössä ei oleellisia eroja ollut vakituisten ja määräaikaisten välillä.

Henkilöstöedut yrityksissä luonnollisesti poikkeavat osaksi toisistaan. Vakuutusyhtiössä sekä vakituksessa että määräaikaaisessa työsuhteessa olevat vastaajat arvostivat henkilöstöeduista työterveyshuoltoa ja lääkäripalveluja, ruokaetua ja lounaseteleitä, liikuntapalveluita (kuntosalia ja liikuntaseteleitä) ja henkilöstökerhon toimintaa. Lisäksi mainittiin myös alennukset omista ja yhteistyökumppaneiden tuotteista, liukuva työaika ja lomamökit.

Eniten arvostusta henkilöstöeduista Rahoitusyhtiössä vakituisten työntekijöiden keskuudessa saivat henkilöstörahoisto, alennukset pankkipalveluista ja lainoista sekä työterveyspalvelut. Näiden lisäksi mainittiin myös liikuntaselitte, henkilöstöruokala, lomapaikat sekä kerhot. Rahoitusyhtiössä määräaikaaisessa työsuhteessa olevilla ei ole yhtä laajoja henkilöstöetuja kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla ja tämä näkyi myös tuloksissa. Eniten kannatusta saivat työterveydenhuolto, rahastoetu sekä työpaikkaruokala.

8.9 Tavoitteen toteutuminen

Yleisesti ottaen molemmissa yrityksissä oltiin jokseenkin tyytyväisiä tai hyvinkin tyytyväisiä oman yrityksen toimintaan tutkituilla osa-alueilla. Vakuutusyhtiössä oltiin yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä, mutta erityisesti tyytyväisiä oltiin työn mielekkyyteen vaikuttaviin alueisiin. Lisäksi tyytyväisiä oltiin saatuun arvostukseen, osaston ilmapiiriin, fyysiseen työympäristöön ja kouluttautumismahdollisuuksiin. Tutkimuksen perusteella Vakuutusyhtiössä työskentelee myös varsin sitoutunutta henkilöstöä. Kriittikkiä taas annettiin erityisesti sisäiselle viestinnälle, erityisesti yksiköiden väliselle tiedonkululle, joka tutkimuksen mukaan kaipaa selkeästi kehittämistä.

Rahoitusyhtiössä ei oltu yhtä tyytyväisiä eri osa-alueisiin Vakuutusyhtiön työntekijöihin verrattuna. Varsinkin Rahoitusyhtiön määräaikaisten työntekijöiden vastaukset olivat selkeästi kriittisempiä verrattuna Vakuutusyhtiön määräaikaisten vastauksiin. Yleisesti ottaen Rahoitusyhtiössä oltiin jokseenkin tyytyväisiä osaston ilmapiiriin, työympäristöön, kannustukseen ja arvostukseen sekä osaston sisäiseen viestintään. Työtä pidettiin tärkeänä ja sopivan vaativana ja myös Rahoitusyhtiön henkilöstö oli hyvin sitoutunutta. Yhtä tyytyväisiä ei oltu palkitsemiseen, osastojen väliseen viestintään, vaikuttamismahdollisuuksiin sekä palautteen ja ohjauksen saantiin.

Tuloksia analysoitaessa voidaan tehdä huomio, että vakituksessa työsuhteessa olevat olivat jokseenkin samaa mieltä koko vastaajajoukon kanssa molemmissa yrityksissä. Tämä selittyy

sillä, että määräaikaisten osuus on koko vastaajajoukosta melko pieni, joten määräaikaisten mielipide tulee esiin lähinnä heidän omissa vastausryhmissään.

Yritysten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia, sillä vaikka otoskoko oli suhteessa yritysten perusjoukkoihin yhtenevä, osuus määräaikaisessa työsuhteessa ja vakituudessa työsuhteessa olevien vastaajien välillä ei täysin vastannut perusjoukkoja. Esimerkiksi Vakuutusyhtiössä määräaikaisten osuus tutkitussa otoksessa on suhteessa huomattavasti suurempi kuin perusjoukossa. Rahoitusyhtiössä taas vakituisten ja määräaikaisten osuudet vastasivat hyvin perusjoukkoa.

Tutkimuksen perusteella voidaan nähdä työsuhteen muodon vaikuttavan lievästi koettuun työtyytyväisyyteen, mutta miten se vaikuttaa, sitä ei voida tutkimuksen perusteella näyttää toteen tilastollisena tosiasiana. Näin ollen asiasta ei voida tämän tutkimuksen perusteella tehdä suurempia yleistyksiä, vaikkakin se antaa suuntaa antavaa tietoa työtyytyväisyyden kokemisesta.

LÄHTEET

Painetut julkaisut

Grönroos, C. 2001. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. Porvoo: WS Bookwell.

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino.

Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Hamina: Kotkan Kirjapaino.

Isohookana, H. 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. Juva: WS Bookwell.

Juuti, P. 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Lahtinen, J. & Isoviita, A. 2004. Markkinoinnin perusteet. Tampere: A5 Reppopalvelu.

Lahtinen, J. & Isoviita, A. 1998. Markkinoinnin suunnittelu. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Lohtaja, S. & Kaihovirta-Rapo, M. 2007. Tehoa työelämän viestintään. Juva: WS Bookwell.

Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Rahoitusyhtiön henkilöstöraportti. 31.10.2008. Espoo.

Rope, T. 2005. Suuri markkinointikirja. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Rope, T. & Vahvaselkä, I. 1998. Nykyaikainen markkinointi. Porvoo: WSOY.

Siukosaari, A. 2002. Yhteisöviestinnän opas. 2. tarkistettu painos. Helsinki: Hakapaino.

Vakuutusyhtiön henkilöstökertomus 2007. Espoo.

Vakuutusyhtiön selvitys yrityksen ja työpaikkojen tasa-arvotilanteesta. 31.12.2007. Espoo.

Vakuutusyhtiön vuosikertomus vuodelta 2007. Espoo.

Viitala, Riitta. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita Prima.

Åberg, L. 1997. Viestinnän strategiat. Juva: WSOY.

Artikkelit

Miettinen, A. 2006. Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Lehto, A., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.). Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Helsinki. Yliopistopaino, 275-291.

Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.). Työpsykologia terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127-141.

Sähköiset lähteet

Lehto, A., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa - Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö. Tulostettu 15.1.2009.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt291.pdf

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 31.1.2009.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Työvoimatutkimus 2009, tammikuu. Viitattu 22.2.2009.

http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/01/tyti_2009_01_2009-02-24_tau_013_fi.html

Vakuutusyhtiön kotisivut. 2008. Viitattu 2.12.2008.

Julkaisemattomat lähteet

Rahoitusyhtiön henkilöstöpäällikön haastattelu. 8.5.2008. Rahoitusyhtiö. Espoo.

Vakuutusyhtiön henkilöstöpäällikön haastattelu. 9.6.2008. Vakuutusyhtiö. Espoo.

Vakuutusyhtiön kehityspäällikön haastattelut. Toukokuu-kesäkuu 2008. Vakuutusyhtiö. Espoo.

KUVIOT

Kuvio 1 Työn ominaisuuksien ja työn tuottamien tulosten väliset suhteet	15
Kuvio 2 Työmotivaatioprosessiin liittyvät tekijät työorganisaatiossa.....	16
Kuvio 3 Ropen kaksi tasoa	22
Kuvio 4 Työtyytyväisyys- ja työmotivaatioteorioiden historiaa (Juuti 2006, 43)	29
Kuvio 5 Vakuutusyhtiö: ikä ja työsuhteen muoto.....	41
Kuvio 6 Rahoitusyhtiö: ikä työsuhteen muoto.....	42
Kuvio 7 Vakuutusyhtiö: lasten lukumäärä ja työsuhteen muoto	44
Kuvio 8 Rahoitusyhtiö: lasten lukumäärä ja työsuhteen muoto	45
Kuvio 9 Rahoitusyhtiö: ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.” ja työsuhteen muoto.....	57
Kuvio 10 Rahoitusyhtiö: ”Koen että työni on sopivan vaativaa.” ja työsuhteen muoto .	59
Kuvio 11 Rahoitusyhtiö: ”Työni motivoi minua” ja työsuhteen muoto	61
Kuvio 12 Rahoitusyhtiö: ”Koen tekeväni haluaamin työtä.” ja työsuhteen muoto.....	63
Kuvio 13 Vakuutusyhtiö: ”Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.” ja työsuhteen muoto	68
Kuvio 14 Rahoitusyhtiö: ”Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista” ja työsuhteen muoto.....	71

LIITTEET

Liite 1 Saate Vakuutusyhtiöön	95
Liite 2 Saate Rahoitusyhtiöön	96
Liite 3 Kyselylomake Vakuutusyhtiö	97
Liite 4 Kyselylomake Rahoitusyhtiö	102
Liite 5 Käytetyt taulukot SPSS: Vakuutusyhtiö.....	110
Liite 6 Käytetyt taulukot SPSS: Rahoitusyhtiö	122

Kyselylomakkeen saate Vakuutusyhtiö

Hei kaikille!

Teen tutkimusta työviihtyvyydestä osana opinnäytetyötäni Laurea-ammattikorkeakoululle ja pyytäisin sinua osallistumaan tutkimukseen vastaamalla alla olevasta linkistä löytyvään kyselyyn. Aikaa kyselyn täyttäminen vie noin 5-10 minuuttia. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti. Auta kehittämään työyhteisöämme vastaamalla kyselyyn ja kertomalla mielipiteesi!

Kyselyyn pääset tästä:

<https://www.webropol.com/P.aspx?id=244605&cid=15320943>

Terveisin

Sanna Vihonen

Kyselylomakkeen saate Rahoitusyhtiö

Hei kaikille!

Teen tutkimusta työviihtyvyydestä osana opinnäytetyötäni Laurea-ammattikorkeakoululle ja pyytäisin sinua osallistumaan tutkimukseen vastaamalla alla olevasta linkistä löytyvään kyselyyn.

Aikaa kyselyn täyttäminen vie noin 5-10 minuuttia. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja tulokset käsitellään luottamuksellisesti.

Auta kehittämään työyhteisöämme vastaamalla kyselyyn ja kertomalla mielipiteesi!

<https://digiumenterprise.com/answer/?sid=234009&chk=WZB3HZ9Q>

Ystävällisin terveisin

Jenni Timonen

Kyselylomake Vakuutusyhtiö

Kysely työviihtyvyydestä

1) Sukupuoli

- mies nainen

2) Ikä

- alle 20
 20-29
 30-39
 40-49
 50-59
 yli 60

3) Koulutus

- peruskoulu
 ammattikoulu - , opistotutkinto tai lukiola
 alempi korkeakoulututkinto
 ylempi korkeakoulututkinto

4) Sitkeys

- naimaton
 avioliitossa tai avioliitossa
 eronnut tai leski

5) Lasten lukumäärä

- ei lapsia yksi lapsi kaksi lasta useampi lapsia

6) Asema yrityksessä

- toimitusjohtaja
 asiantuntija
 keskijohto
 ylin johto

7) Mihin seuraavista toiminnoista tehtävissä kuuluu:

- Henkilöstöasiainpalvelut
 Yritysasiainpalvelut
 Maailma-asiainpalvelut
 Lakia ja korvauspalvelut
 Markkinointi ja myynti
 Viestintä ja yhteiskuntasuhteet
 Kehitys ja henkilöstö
 Talous ja tietohallinto
 Pk-seudun liiketoiminta

8) Työssälöloaika Lähivakuutuksessa

- Alle vuoden
 1-2 vuotta
 2-5 vuotta
 5-10 vuotta
 Yli 10 vuotta

9) Työskentelytunnit viikossa

- alle 20 h/vko
 20 h - 30 h/vko
 30 h - 35 h/vko
 kokopäiväinen

10) Työsuhteen muoto

- vakituisen määräaikainen

Kysymys vakitukselle työntekijälle

11) Oletko ollut ensin määräaikaisessa työsuhteessa ennen vakituista työsuhdetta?

- kyllä, kuinka kauan?
- ei

Kysymys määräaikaiselle työntekijälle

12) Haluaisitko olla vakituksessa työsuhteessa nykyiseen työnantajaan?

- kyllä, miksi
- ei, miksi

Seuraava -->



Kysely työviihtyvyydestä

Ota kantaa alla oleviin väittämiin.

13) Ulkoinen palaute

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Koen että minua kannustetaan työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että minua arvostetaan työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemistäni työstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että minua tuetaan ja saan ohjausta työssäni menestymiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Sitoutuminen

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Koen että työni on sopivan vaativaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työmääräni sopivaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani sitoutunut yritykseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työpaikkani varmaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15) Jos et koe työpaikkaasi varmaksi, miksi et?

16)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17) Jos olet harkinnut, miksi?

Työviihtyvyys

18)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni motivoi minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni tärkeäksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen tekeväni haluamaani työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19) Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi?

20) Mikä illellet työtyytyväisyyttäsi?

<-- Edellinen

Seuraava -->



Kysely työviihtyvyydestä

21) Sisäinen tiedotus

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä yksiköni sisällä toimii.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22) Ehdotuksia viestinnän kehittämiseksi:

23) Työpalkan ihmisuhteet

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että kaikilla työnteekijillä kohdellaan tasapuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24) Fyysinen työympäristö

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen työympäristööni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25) Jos et ole täysin tyytyväinen työympäristösi, mitä haluaisit muuttaa työympäristössäsi?

26)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen työtilanteeseeni kokonaisuudessaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27) Olen tyytyväinen

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
kouluttautumismahdollisuuksin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etenemismahdollisuuksin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palkkaukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilötöihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
paikittamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vaikuttamismahdollisuuksin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Mitä henkilötöitä arvostat? Mainitse kolme tärkeintä.

29) Pidän tärkeänä, että työantaja

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
huomio merkkipäiväni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
panostaa työterveyteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
panostaa työntekijöiden fyysisen kunnan ylläpitoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jakaa ansiomerkkejä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
antaa käyttöön loma-asuntoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kiitos vastauksistasi!

[<-- Edellinen](#) [Lähetä](#)



Kyselylomake Rahoitusyhtiö

Taustamuuttujat

Sukupuoli

Mies
Nainen

Ikä

Alle 20
20-29
30-39
40-49
50-59
yli 60

Koulutus

Peruskoulututkinto
Ammattikoulututkinto, opistotutkinto tai ylioppilastutkinto
Alempi korkeakoulututkinto
Ylempi korkeakoulututkinto
Jokin muu, mikä?

Siviilisäätty

Naimaton
Avoliitossa tai avioliitossa
Eronnut tai leski

Lasten lukumäärä

ei lapsia
yksi lapsi
kaksi lasta
enemmän kuin kaksi lasta

Asema yrityksessä

Toimihenkilö
Asiantuntija

Lähiesimies
Osastonjohtaja
Yksikönjohtaja
Jokin muu, mikä?

Yksikkö / Osasto

Myynnin rahoitus
 Autokaupan rahoitus
 Myyjärahoitus
 Kaupan rahoitus
 Myynnin tuki
Rahoitusyhtiön tuotteet
 Rahoitusyhtiön myynti
 Tuotemyynti
 Toimialarahoitus
Tuotteet ja palvelut
 Rahoituspalvelut
 Asiakaspalvelut
 Kehitys
 Tukipalvelut
Liiketoiminnan tuki
 Luottoasiat
 Lakiasiat
 Talous
 Henkilöstöasiat

Työssäoloaika Rahoitusyhtiössä

Alle vuosi
1-2 vuotta
2-5 vuotta
5-10 vuotta
Yli 10 vuotta

Työskentelytunnit viikossa

Kokopäiväinen
Osa-aikainen, alle 20 h / vko
Osa-aikainen, 20 h-30 h / vko
Osa-aikainen, 30 h-35 h / vko

Työsuhteen muoto

Vakituinen

Määräaikainen

Kysymys vakituisele työntekijälle. Oletko ollut ensin määräaikaisessa työsuhteessa ennen vakituista työsuhdettasi?

Kyllä

Ei

Kuinka kauan olit määräaikaisessa työsuhteessa ennen vakinaistamista?

Kysymys määräaikaiselle työntekijälle. Haluaisitko olla vakituiseissa työsuhteissa nykyiseen työnantajaasi?

Kyllä

Ei

Perustele vastauksesi.

Ulkoisen palaute

Koen, että minua kannustetaan työpaikallani.

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Koen, että minua arvostetaan työpaikallani.

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Koen, että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan.

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Koen, että saan tarpeeksi palautetta tekemästani työstä.

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Koen, että minua tuetaan ja saan ohjausta työssä menestymiseeni.

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Sitoutuminen

Koen olevani sitoutunut yritykseen.

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Koen työpaikkani varmaksi.

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kuukauden aikana

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Miksi et koe työpaikkaasi varmaksi?

Miksi olet harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kuukauden aikana?

Työn mielekkyys

Koen että työni on sopivan vaativaa

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Koen työmääräni sopivaksi

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Työni motivoi minua

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Koen työni tärkeäksi

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Koen tekeväni haluamaani työtä

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen työtilanteeseeni kokonaisuudessaan

täysin samaa mieltä
jokseenkin samaa mieltä
jokseenkin eri mieltä
täysin eri mieltä

Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi?

Mikä lisääisi työtyytyväisyyttäsi?

Sisäinen viestintä

Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Osastojen välinen tiedonkulku toimii

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Viestintä osastoni sisällä toimii

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Esimieheni pitää minut ajantasalla tärkeistä asioista

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Ehdotuksia viestinnän kehittämiseksi

Työpaikan ihmissuhteet

Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Fyysinen työympäristö

Olen tyytyväinen työympäristööni

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

Mitä haluaisit muuttaa työympäristössäsi?

Palkitseminen

Olen tyytyväinen kouluttautumismahdollisuuksiin

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen palkkaukseen

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen henkilöstöetuihin

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen palkitsemiseen

täysin samaa mieltä

jokseenkin samaa mieltä

jokseenkin eri mieltä

täysin eri mieltä

Mitä henkilöstöetuja arvostat? Mainitse kolme tärkeintä.

Käytetyt taulukot SPSS: Vakuutusyhtiö

Crosstab

			Sukupuoli		
			mies	nainen	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	29	64	93
		% within Työsuhteen muoto	31,2%	68,8%	100,0%
		% within Sukupuoli	80,6%	83,1%	82,3%
		% of Total	25,7%	56,6%	82,3%
	määräaikainen	Count	7	13	20
		% within Työsuhteen muoto	35,0%	65,0%	100,0%
		% within Sukupuoli	19,4%	16,9%	17,7%
		% of Total	6,2%	11,5%	17,7%
	Total	Count	36	77	113
% within Työsuhteen muoto		31,9%	68,1%	100,0%	
% within Sukupuoli		100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		31,9%	68,1%	100,0%	

Crosstab

			Ikä				Total
			20-29	30-39	40-49	50-59	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	13	29	25	26	93
		% within Työsuhteen muoto	14,0%	31,2%	26,9%	28,0%	100,0%
		% within Ikä	50,0%	87,9%	92,8%	96,3%	82,3%
		% of Total	11,5%	25,7%	22,1%	23,0%	82,3%
	määräaikainen	Count	13	4	2	1	20
		% within Työsuhteen muoto	65,0%	20,0%	10,0%	5,0%	100,0%
		% within Ikä	50,0%	12,1%	7,4%	3,7%	17,7%
		% of Total	11,5%	3,5%	1,8%	,9%	17,7%
	Total	Count	26	33	27	27	113
		% within Työsuhteen muoto	23,0%	29,2%	23,9%	23,9%	100,0%
		% within Ikä	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	23,0%	29,2%	23,9%	23,9%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24,922 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	22,264	3	,000
Linear-by-Linear Association	17,752	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,60.

Crosstab

			Koulutus				Total
			peruskoulu	ammattikoulu - opistotutkinto tai litkio	alempi korkeakoulutu- tutkinto	ylempi korkeakoulutu- tutkinto	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	7	46	17	23	93
		% within Työsuhteen muoto	7,5%	49,5%	18,3%	24,7%	100,0%
		% within Koulutus	77,8%	85,2%	73,9%	85,2%	82,3%
		% of Total	6,2%	40,7%	15,0%	20,4%	82,3%
	määräaikainen	Count	2	8	6	4	20
		% within Työsuhteen muoto	10,0%	40,0%	30,0%	20,0%	100,0%
		% within Koulutus	22,2%	14,8%	28,1%	14,8%	17,7%
		% of Total	1,8%	7,1%	5,3%	3,5%	17,7%
	Total	Count	9	54	23	27	113
		% within Työsuhteen muoto	8,0%	47,8%	20,4%	23,9%	100,0%
		% within Koulutus	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	8,0%	47,8%	20,4%	23,9%	100,0%

Crosstab

			Sivillisääty			
			naimaton	avoliitossa tai avioitiossa	eronnut tai leski	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	12	76	5	93
		% within Työsuhteen muoto	12,9%	81,7%	5,4%	100,0%
		% within Sivillisääty	60,0%	87,4%	83,3%	82,3%
		% of Total	10,6%	67,3%	4,4%	82,3%
	määrälläinen	Count	8	11	1	20
		% within Työsuhteen muoto	40,0%	55,0%	5,0%	100,0%
		% within Sivillisääty	40,0%	12,8%	16,7%	17,7%
		% of Total	7,1%	9,7%	,9%	17,7%
	Total	Count	20	87	6	113
% within Työsuhteen muoto		17,7%	77,0%	5,3%	100,0%	
% within Sivillisääty		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		17,7%	77,0%	5,3%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,359 ^a	2	,015
Likelihood Ratio	7,127	2	,028
Linear-by-Linear Association	5,734	1	,017
N of Valid Cases	113		

a. 3 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.06.

Crosstab

			Lasten lukumäärä				
			ei lapsia	yksi lapsi	kaksi lasta	useampia lapsia	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	31	15	35	11	93
		% within Työsuhteen muoto	33,3%	16,1%	36,7%	11,6%	100,0%
		% within Lasten lukumäärä	67,4%	100,0%	90,0%	91,7%	82,3%
		% of Total	27,4%	13,3%	31,9%	9,7%	82,3%
	määrälläinen	Count	15	0	4	1	20
		% within Työsuhteen muoto	75,0%	,0%	20,0%	5,0%	100,0%
		% within Lasten lukumäärä	32,6%	,0%	10,0%	8,3%	17,7%
		% of Total	13,3%	,0%	3,5%	,9%	17,7%
	Total	Count	46	15	40	12	113
% within Työsuhteen muoto		40,7%	13,3%	35,4%	10,6%	100,0%	
% within Lasten lukumäärä		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		40,7%	13,3%	35,4%	10,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,599 ^a	3	,006
Likelihood Ratio	14,520	3	,002
Linear-by-Linear Association	7,705	1	,006
N of Valid Cases	113		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.12.

Crosstab

			Asema yrityksessä				
			toimihenkilö	asiantuntija	keskiöhtö	min iohito	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	33	44	7	4	93
		% within Työsuhteen muoto	40,9%	47,3%	7,5%	4,3%	100,0%
		% within Asema yrityksessä	70,4%	91,7%	100,0%	100,0%	82,3%
		% of Total	33,5%	38,9%	6,2%	3,5%	82,3%
	määrälläinen	Count	16	4	0	0	20
		% within Työsuhteen muoto	80,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
		% within Asema yrityksessä	29,6%	8,3%	,0%	,0%	17,7%
		% of Total	14,2%	3,5%	,0%	,0%	17,7%
	Total	Count	54	48	7	4	113
% within Työsuhteen muoto		47,8%	42,5%	6,2%	3,5%	100,0%	
% within Asema yrityksessä		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		47,8%	42,5%	6,2%	3,5%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,533 ^a	3	,015
Likelihood Ratio	12,330	3	,006
Linear-by-Linear Association	8,863	1	,003
N of Valid Cases	113		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,71.

Crosstab

			Mihin seuraavista toiminnoista tehtäväsi kuuluu:									
			Henkilöasiakaspalvelut	Yritysasiakaspalvelut	Maatila-asiakaspalvelut	Laki ja korvauspalvelut	Märkkinointi ja myynti	Viestintä ja yhteiskuntasuhteet	Kehitys ja henkilöstö	Talous ja tietohallinto	Pk-seudun liiketoiminta	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	29	7	2	22	7	3	6	12	5	93
		% within Työsuhteen muoto	31,2%	7,5%	2,2%	23,7%	7,5%	3,2%	6,5%	12,9%	5,4%	100,0%
		% within Mihin seuraavista toiminnoista tehtäväsi kuuluu:	78,4%	87,5%	66,7%	78,6%	77,8%	100,0%	85,7%	92,3%	100,0%	82,3%
		% of Total	25,7%	6,2%	1,8%	19,5%	6,2%	2,7%	5,3%	10,8%	4,4%	82,3%
määrälläinen	Count	Count	8	1	1	6	2	0	1	1	0	20
		% within Työsuhteen muoto	40,0%	5,0%	5,0%	30,0%	10,0%	0,0%	5,0%	5,0%	0,0%	100,0%
		% within Mihin seuraavista toiminnoista tehtäväsi kuuluu:	21,6%	12,5%	33,3%	21,4%	22,2%	0,0%	14,3%	7,7%	0,0%	17,7%
		% of Total	7,1%	9%	9%	5,3%	1,8%	0,0%	9%	9%	0,0%	17,7%
Total	Count	Count	37	8	3	28	9	3	7	13	5	113
		% within Työsuhteen muoto	32,7%	7,1%	2,7%	24,6%	6,0%	2,7%	6,2%	11,5%	4,4%	100,0%
		% within Mihin seuraavista toiminnoista tehtäväsi kuuluu:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	32,7%	7,1%	2,7%	24,6%	6,0%	2,7%	6,2%	11,5%	4,4%	100,0%

Crosstab

			Työssäoloaika Lähivakuutuksessa					
			Alle vuoden	1-2 vuotta	2-5 vuotta	5-10 vuotta	Yli 10 vuotta	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	15	3	14	27	34	93
		% within Työsuhteen muoto	16,1%	3,2%	15,1%	29,0%	36,6%	100,0%
		% within Työssäoloaika Lähivakuutuksessa	60,0%	27,3%	93,3%	96,4%	100,0%	82,3%
		% of Total	13,3%	2,7%	12,4%	23,9%	30,1%	82,3%
määrälläinen	Count	Count	10	8	1	1	0	20
		% within Työsuhteen muoto	50,0%	40,0%	5,0%	5,0%	0,0%	100,0%
		% within Työssäoloaika Lähivakuutuksessa	40,0%	72,7%	6,7%	3,6%	0,0%	17,7%
		% of Total	8,8%	7,1%	9%	9%	0,0%	17,7%
Total	Count	Count	25	11	15	28	34	113
		% within Työsuhteen muoto	22,1%	9,7%	13,3%	24,8%	30,1%	100,0%
		% within Työssäoloaika Lähivakuutuksessa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,1%	9,7%	13,3%	24,8%	30,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	43,804 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	42,979	4	,000
Linear-by-Linear Association	28,383	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,05.

Crosstab

			Työskentelytunnit viikossa			
			alle 20 h/vko	20 h - 30 h/vko	kokopäiväinen	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	0	0	93	93
		% within Työsuhteen muoto	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% within Työskentelytunnit viikossa	0,0%	0,0%	84,5%	82,3%
		% of Total	0,0%	0,0%	82,3%	82,3%
määrälläinen	Count	Count	1	2	17	20
		% within Työsuhteen muoto	5,0%	10,0%	85,0%	100,0%
		% within Työskentelytunnit viikossa	100,0%	100,0%	15,5%	17,7%
		% of Total	9%	1,8%	15,0%	17,7%
Total	Count	Count	1	2	110	113
		% within Työsuhteen muoto	9%	1,8%	97,3%	100,0%
		% within Työskentelytunnit viikossa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	9%	1,8%	97,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,330 ^a	2	,001
Likelihood Ratio	10,784	2	,005
Linear-by-Linear Association	13,632	1	,000
N of Valid Cases	113		

a. 4 cells (6,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,18.

Crosstab

			Koon että minua arvostetaan työpaikallani.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	24	56	12	1	93
		% within Työsuhteen muoto	25.6%	60.2%	12.9%	1.1%	100.0%
		% within Koen että minua arvostetaan työpaikallani.	80.0%	80.0%	100.0%	100.0%	82.3%
		% of Total	21.2%	49.6%	10.6%	.9%	82.3%
määräaikainen		Count	6	14	0	0	20
		% within Työsuhteen muoto	30.0%	70.0%	.0%	.0%	100.0%
		% within Koen että minua arvostetaan työpaikallani.	20.0%	20.0%	.0%	.0%	17.7%
		% of Total	5.3%	12.4%	.0%	.0%	17.7%
Total		Count	30	70	12	1	113
		% within Työsuhteen muoto	28.5%	61.9%	10.6%	.9%	100.0%
		% within Koen että minua arvostetaan työpaikallani.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	28.5%	61.9%	10.6%	.9%	100.0%

Crosstab

			Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	29	53	10	1	93
		% within Työsuhteen muoto	31.2%	57.0%	10.8%	1.1%	100.0%
		% within Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan.	80.6%	84.1%	76.9%	100.0%	82.3%
		% of Total	25.7%	46.9%	8.8%	.9%	82.3%
määräaikainen		Count	7	10	3	0	20
		% within Työsuhteen muoto	35.0%	50.0%	15.0%	.0%	100.0%
		% within Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan.	19.4%	15.9%	23.1%	.0%	17.7%
		% of Total	6.2%	8.6%	2.7%	.0%	17.7%
Total		Count	36	63	13	1	113
		% within Työsuhteen muoto	31.9%	55.6%	11.5%	.9%	100.0%
		% within Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	31.9%	55.6%	11.5%	.9%	100.0%

Crosstab

			Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	17	42	32	2	93
		% within Työsuhteen muoto	18.3%	45.2%	34.4%	2.2%	100.0%
		% within Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä.	77.3%	79.2%	88.9%	100.0%	82.3%
		% of Total	15.0%	37.2%	28.3%	1.8%	82.3%
määräaikainen		Count	5	11	4	0	20
		% within Työsuhteen muoto	25.0%	55.0%	20.0%	.0%	100.0%
		% within Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä.	22.7%	20.8%	11.1%	.0%	17.7%
		% of Total	4.4%	9.7%	3.5%	.0%	17.7%
Total		Count	22	53	36	2	113
		% within Työsuhteen muoto	19.5%	46.9%	31.9%	1.8%	100.0%
		% within Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	19.5%	46.9%	31.9%	1.8%	100.0%

Crosstab

			Koen että minua tuetaan ja saan ohjausta työssäni menestymiseen.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	12	42	35	4	93
		% within Työsuhteen muoto	12.9%	45.2%	37.6%	4.3%	100.0%
		% within Koen että minua tuetaan ja saan ohjausta työssäni menestymiseen.	75.0%	77.8%	89.7%	100.0%	82.3%
		% of Total	10.6%	37.2%	31.0%	3.5%	82.3%
määräaikainen		Count	4	12	4	0	20
		% within Työsuhteen muoto	20.0%	60.0%	20.0%	.0%	100.0%
		% within Koen että minua tuetaan ja saan ohjausta työssäni menestymiseen.	25.0%	22.2%	10.3%	.0%	17.7%
		% of Total	3.5%	10.6%	3.5%	.0%	17.7%
Total		Count	16	54	39	4	113
		% within Työsuhteen muoto	14.2%	47.6%	34.5%	3.5%	100.0%
		% within Koen että minua tuetaan ja saan ohjausta työssäni menestymiseen.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	14.2%	47.6%	34.5%	3.5%	100.0%

Crosstab

			Koen että työni on sopivan vaativaa.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	39	45	8	1	93
		% within Työsuhteen muoto	41,9%	46,4%	8,6%	1,1%	100,0%
		% within Koen että työni on sopivan vaativaa.	86,7%	80,4%	72,7%	100,0%	82,3%
		% of Total	34,5%	39,8%	7,1%	9%	82,3%
	määräaikainen	Count	6	11	3	0	20
		% within Työsuhteen muoto	30,0%	55,0%	15,0%	0%	100,0%
		% within Koen että työni on sopivan vaativaa.	13,3%	19,6%	27,3%	0%	17,7%
		% of Total	5,3%	9,7%	2,7%	0%	17,7%
Total	Count	45	56	11	1	113	
	% within Työsuhteen muoto	39,8%	49,6%	9,7%	9%	100,0%	
	% within Koen että työni on sopivan vaativaa.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	39,8%	49,6%	9,7%	9%	100,0%	

Crosstab

			Koen työ määräni sopivaksi.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	20	42	29	2	93
		% within Työsuhteen muoto	21,5%	45,2%	31,2%	2,2%	100,0%
		% within Koen työ määräni sopivaksi.	76,9%	79,2%	90,6%	100,0%	82,3%
		% of Total	17,7%	37,2%	25,7%	1,8%	82,3%
	määräaikainen	Count	6	11	3	0	20
		% within Työsuhteen muoto	30,0%	55,0%	15,0%	0%	100,0%
		% within Koen työ määräni sopivaksi.	23,1%	20,8%	9,4%	0%	17,7%
		% of Total	5,3%	9,7%	2,7%	0%	17,7%
Total	Count	26	53	32	2	113	
	% within Työsuhteen muoto	23,0%	46,9%	26,3%	1,8%	100,0%	
	% within Koen työ määräni sopivaksi.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	23,0%	46,9%	26,3%	1,8%	100,0%	

Crosstab

			Tunnen olevani sitoutunut yritykseen.			Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	39	41	13	93
		% within Työsuhteen muoto	41,9%	44,1%	14,0%	100,0%
		% within Tunnen olevani sitoutunut yritykseen.	92,9%	77,4%	72,2%	82,3%
		% of Total	34,5%	36,3%	11,5%	82,3%
	määräaikainen	Count	3	12	5	20
		% within Työsuhteen muoto	15,0%	60,0%	25,0%	100,0%
		% within Tunnen olevani sitoutunut yritykseen.	7,1%	22,6%	27,8%	17,7%
		% of Total	2,7%	10,6%	4,4%	17,7%
Total	Count	42	53	18	113	
	% within Työsuhteen muoto	37,2%	46,9%	15,9%	100,0%	
	% within Tunnen olevani sitoutunut yritykseen.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	37,2%	46,9%	15,9%	100,0%	

Crosstab

			Koen työpaikkani varmaksi.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	36	47	8	2	93
		% within Työsuhteen muoto	38,7%	50,5%	8,6%	2,2%	100,0%
		% within Koen työpaikkani varmaksi.	90,0%	82,5%	66,7%	50,0%	82,3%
		% of Total	31,9%	41,6%	7,1%	1,8%	82,3%
	määräaikainen	Count	4	10	4	2	20
		% within Työsuhteen muoto	20,0%	50,0%	20,0%	10,0%	100,0%
		% within Koen työpaikkani varmaksi.	10,0%	17,5%	33,3%	50,0%	17,7%
		% of Total	3,5%	6,6%	3,5%	1,8%	17,7%
Total	Count	40	57	12	4	113	
	% within Työsuhteen muoto	35,4%	50,4%	10,6%	3,5%	100,0%	
	% within Koen työpaikkani varmaksi.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	35,4%	50,4%	10,6%	3,5%	100,0%	

Crosstab

			Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.				Total	
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä		
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	24	15	28	26	93	
		% within Työsuhteen muoto	25,8%	16,1%	30,1%	28,0%	100,0%	
		% within Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.	92,3%	62,5%	84,6%	66,7%	82,3%	
		% of Total	21,2%	13,3%	24,6%	23,0%	82,3%	
	määräaikainen	Count	2	9	5	4	20	
		% within Työsuhteen muoto	10,0%	45,0%	25,0%	20,0%	100,0%	
		% within Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.	7,7%	37,5%	15,2%	13,3%	17,7%	
		% of Total	1,8%	8,0%	4,4%	3,5%	17,7%	
	Total	Count	26	24	33	30	113	
		% within Työsuhteen muoto	23,0%	21,2%	29,2%	28,5%	100,0%	
			% within Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	23,0%	21,2%	29,2%	28,5%	100,0%

Crosstab

			Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni.				Total	
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä		
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	23	59	9	2	93	
		% within Työsuhteen muoto	24,7%	63,4%	9,7%	2,2%	100,0%	
		% within Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni.	82,1%	84,3%	69,2%	100,0%	82,3%	
		% of Total	20,4%	52,2%	8,0%	1,8%	82,3%	
	määräaikainen	Count	5	11	4	0	20	
		% within Työsuhteen muoto	25,0%	55,0%	20,0%	,0%	100,0%	
		% within Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni.	17,9%	15,7%	30,8%	,0%	17,7%	
		% of Total	4,4%	9,7%	3,5%	,0%	17,7%	
	Total	Count	28	70	13	2	113	
		% within Työsuhteen muoto	24,8%	61,9%	11,5%	1,8%	100,0%	
			% within Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% of Total	24,8%	61,9%	11,5%	1,8%	100,0%

Crosstab

			Työni motivoi minua.				Total	
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä		
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	26	56	9	2	93	
		% within Työsuhteen muoto	28,0%	60,2%	9,7%	2,2%	100,0%	
		% within Työni motivoi minua.	81,3%	82,4%	81,8%	100,0%	82,3%	
		% of Total	23,0%	49,6%	8,0%	1,8%	82,3%	
	määräaikainen	Count	6	12	2	0	20	
		% within Työsuhteen muoto	30,0%	60,0%	10,0%	,0%	100,0%	
		% within Työni motivoi minua.	18,8%	17,6%	18,2%	,0%	17,7%	
		% of Total	5,3%	10,6%	1,8%	,0%	17,7%	
	Total	Count	32	68	11	2	113	
		% within Työsuhteen muoto	28,3%	60,2%	9,7%	1,8%	100,0%	
			% within Työni motivoi minua.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% of Total	28,3%	60,2%	9,7%	1,8%	100,0%

Crosstab

			Koen työni tärkeäksi.				Total	
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä		
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	37	49	5	2	93	
		% within Työsuhteen muoto	39,8%	52,7%	5,4%	2,2%	100,0%	
		% within Koen työni tärkeäksi.	84,1%	83,1%	71,4%	66,7%	82,3%	
		% of Total	32,7%	43,4%	4,4%	1,8%	82,3%	
	määräaikainen	Count	7	10	2	1	20	
		% within Työsuhteen muoto	35,0%	50,0%	10,0%	5,0%	100,0%	
		% within Koen työni tärkeäksi.	15,9%	16,9%	26,6%	33,3%	17,7%	
		% of Total	6,2%	8,8%	1,8%	,9%	17,7%	
	Total	Count	44	59	7	3	113	
		% within Työsuhteen muoto	38,9%	52,2%	6,2%	2,7%	100,0%	
			% within Koen työni tärkeäksi.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
			% of Total	38,9%	52,2%	6,2%	2,7%	100,0%

Crosstab

			Koen tekemäni haluamaani työtä.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	22	53	16	2	93
		% within Työsuhteen muoto	23.7%	57.0%	17.2%	2.2%	100.0%
		% within Koen tekemäni haluamaani työtä.	81.5%	84.1%	80.0%	66.7%	82.3%
		% of Total	19.5%	49.9%	14.2%	1.6%	82.3%
	määräaikainen	Count	5	10	4	1	20
		% within Työsuhteen muoto	25.0%	50.0%	20.0%	5.0%	100.0%
		% within Koen tekemäni haluamaani työtä.	18.5%	15.9%	20.0%	33.3%	17.7%
		% of Total	4.4%	8.6%	3.5%	.9%	17.7%
	Total	Count	27	63	20	3	113
		% within Työsuhteen muoto	23.9%	55.6%	17.7%	2.7%	100.0%
		% within Koen tekemäni haluamaani työtä.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	23.9%	55.6%	17.7%	2.7%	100.0%

Crosstab

			Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	4	36	40	13	93
		% within Työsuhteen muoto	4.3%	36.7%	43.0%	14.0%	100.0%
		% within Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään.	40.0%	87.8%	81.6%	100.0%	82.3%
		% of Total	3.5%	31.9%	35.4%	11.5%	82.3%
	määräaikainen	Count	6	5	9	0	20
		% within Työsuhteen muoto	30.0%	25.0%	45.0%	.0%	100.0%
		% within Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään.	60.0%	12.2%	18.4%	.0%	17.7%
		% of Total	5.3%	4.4%	8.0%	.0%	17.7%
	Total	Count	10	41	49	13	113
		% within Työsuhteen muoto	8.6%	36.3%	43.4%	11.5%	100.0%
		% within Olen tyytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	8.6%	36.3%	43.4%	11.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.947 ^a	3	.001
Likelihood Ratio	14.893	3	.002
Linear-by-Linear Association	5.685	1	.010
N of Valid Cases	113		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.77.

Crosstab

			Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	1	22	54	16	93
		% within Työsuhteen muoto	1.1%	23.7%	58.1%	17.2%	100.0%
		% within Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.	20.0%	73.3%	87.1%	100.0%	82.3%
		% of Total	.9%	19.5%	47.8%	14.2%	82.3%
	määräaikainen	Count	4	8	8	0	20
		% within Työsuhteen muoto	20.0%	40.0%	40.0%	.0%	100.0%
		% within Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.	80.0%	26.7%	12.9%	.0%	17.7%
		% of Total	3.5%	7.1%	7.1%	.0%	17.7%
	Total	Count	5	30	62	16	113
		% within Työsuhteen muoto	4.4%	26.5%	54.9%	14.2%	100.0%
		% within Yksiköiden välinen tiedonkulku toimii.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	4.4%	26.5%	54.9%	14.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.399 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	19.045	3	.000
Linear-by-Linear Association	15.431	1	.000
N of Valid Cases	113		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .88.

Crosstab

			Viestintä yksikköni sisällä toimii.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	16	47	23	7	93
		% within Työsuhteen muoto	17,2%	50,5%	24,7%	7,5%	100,0%
		% within Viestintä yksikköni sisällä toimii.	69,6%	83,9%	85,2%	100,0%	82,3%
		% of Total	14,2%	41,6%	20,4%	6,2%	82,3%
	määräaikainen	Count	7	9	4	0	20
		% within Työsuhteen muoto	35,0%	45,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% within Viestintä yksikköni sisällä toimii.	30,4%	16,1%	14,8%	,0%	17,7%
		% of Total	6,2%	8,9%	3,5%	,0%	17,7%
	Total	Count	23	56	27	7	113
		% within Työsuhteen muoto	20,4%	49,6%	23,9%	6,2%	100,0%
	% within Viestintä yksikköni sisällä toimii.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	20,4%	49,6%	23,9%	6,2%	100,0%	

Crosstab

			Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	23	41	20	9	93
		% within Työsuhteen muoto	24,7%	44,1%	21,5%	9,7%	100,0%
		% within Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.	69,7%	83,7%	95,2%	90,0%	82,3%
		% of Total	20,4%	36,3%	17,7%	6,0%	82,3%
	määräaikainen	Count	10	8	1	1	20
		% within Työsuhteen muoto	50,0%	40,0%	5,0%	5,0%	100,0%
		% within Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.	30,3%	16,3%	4,8%	10,0%	17,7%
		% of Total	8,8%	7,1%	9%	9%	17,7%
	Total	Count	33	49	21	10	113
		% within Työsuhteen muoto	29,2%	43,4%	18,6%	6,8%	100,0%
	% within Esimieheni pitää minut ajan tasalla tärkeistä asioista.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,2%	43,4%	18,6%	6,8%	100,0%	

Crosstab

			Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	32	51	9	1	93
		% within Työsuhteen muoto	34,4%	54,8%	9,7%	1,1%	100,0%
		% within Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.	84,2%	82,3%	81,8%	50,0%	82,3%
		% of Total	28,3%	45,1%	8,0%	,9%	82,3%
	määräaikainen	Count	6	11	2	1	20
		% within Työsuhteen muoto	30,0%	55,0%	10,0%	5,0%	100,0%
		% within Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.	15,8%	17,7%	18,2%	50,0%	17,7%
		% of Total	5,3%	9,7%	1,8%	,9%	17,7%
	Total	Count	38	62	11	2	113
		% within Työsuhteen muoto	33,6%	54,9%	9,7%	1,8%	100,0%
	% within Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	33,6%	54,9%	9,7%	1,8%	100,0%	

Crosstab

			Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	24	54	13	2	93
		% within Työsuhteen muoto	25,8%	56,1%	14,0%	2,2%	100,0%
		% within Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri.	70,6%	87,1%	86,7%	100,0%	82,3%
	% of Total	21,2%	47,8%	11,5%	1,8%	82,3%	
	määräaikainen	Count	10	8	2	0	20
		% within Työsuhteen muoto	50,0%	40,0%	10,0%	,0%	100,0%
% within Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri.		29,4%	12,9%	13,3%	,0%	17,7%	
% of Total	8,8%	7,1%	1,8%	,0%	17,7%		
Total	Count	34	62	15	2	113	
	% within Työsuhteen muoto	30,1%	54,9%	13,3%	1,8%	100,0%	
	% within Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,1%	54,9%	13,3%	1,8%	100,0%	

Crosstab

			Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	5	10	48	30	93
		% within Työsuhteen muoto	5,4%	10,6%	51,6%	32,3%	100,0%
		% within Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.	100,0%	66,7%	94,1%	71,4%	82,3%
	% of Total	4,4%	8,6%	42,5%	26,5%	82,3%	
	määräaikainen	Count	0	5	3	12	20
		% within Työsuhteen muoto	,0%	25,0%	15,0%	60,0%	100,0%
% within Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.		,0%	33,3%	5,9%	28,6%	17,7%	
% of Total	,0%	4,4%	2,7%	10,6%	17,7%		
Total	Count	5	15	51	42	113	
	% within Työsuhteen muoto	4,4%	13,3%	45,1%	37,2%	100,0%	
	% within Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	4,4%	13,3%	45,1%	37,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,889 ^a	3	,008
Likelihood Ratio	13,328	3	,004
Linear-by-Linear Association	1,456	1	,228
N of Valid Cases	113		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,88.

Crosstab

			Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	40	39	11	3	93
		% within Työsuhteen muoto	43,0%	41,9%	11,8%	3,2%	100,0%
		% within Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	76,9%	84,8%	91,7%	100,0%	82,3%
	% of Total	35,4%	34,5%	9,7%	2,7%	82,3%	
	määräaikainen	Count	12	7	1	0	20
		% within Työsuhteen muoto	60,0%	35,0%	5,0%	,0%	100,0%
% within Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.		23,1%	15,2%	8,3%	,0%	17,7%	
% of Total	10,6%	6,2%	,9%	,0%	17,7%		
Total	Count	52	46	12	3	113	
	% within Työsuhteen muoto	46,0%	40,7%	10,6%	2,7%	100,0%	
	% within Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	46,0%	40,7%	10,6%	2,7%	100,0%	

Crosstab

			Koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	16	35	32	8	93
		% within Työsuhteen muoto	19.4%	37.6%	34.4%	8.6%	100.0%
		% within Koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.	78.3%	77.8%	86.5%	100.0%	82.3%
		% of Total	15.9%	31.0%	26.3%	7.1%	82.3%
	määräaikainen	Count	5	10	5	0	20
		% within Työsuhteen muoto	25.0%	50.0%	25.0%	.0%	100.0%
		% within Koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.	21.7%	22.2%	13.5%	.0%	17.7%
		% of Total	4.4%	8.6%	4.4%	.0%	17.7%
	Total	Count	23	45	37	8	113
		% within Työsuhteen muoto	20.4%	39.8%	32.7%	7.1%	100.0%
		% within Koen että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	20.4%	39.8%	32.7%	7.1%	100.0%

Crosstab

			Olen tyyväinen työympäristöni.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	31	54	6	2	93
		% within Työsuhteen muoto	33.3%	58.1%	6.5%	2.2%	100.0%
		% within Olen tyyväinen työympäristöni.	73.8%	90.0%	66.7%	100.0%	82.3%
		% of Total	27.4%	47.8%	5.3%	1.6%	82.3%
	määräaikainen	Count	11	6	3	0	20
		% within Työsuhteen muoto	55.0%	30.0%	15.0%	.0%	100.0%
		% within Olen tyyväinen työympäristöni.	26.2%	10.0%	33.3%	.0%	17.7%
		% of Total	9.7%	5.3%	2.7%	.0%	17.7%
	Total	Count	42	60	9	2	113
		% within Työsuhteen muoto	37.2%	53.1%	8.0%	1.6%	100.0%
		% within Olen tyyväinen työympäristöni.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	37.2%	53.1%	8.0%	1.6%	100.0%

Crosstab

			Olen tyyväinen työlläntöseseni kokonaisuudessaan.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	20	60	12	1	93
		% within Työsuhteen muoto	21.5%	64.5%	12.9%	1.1%	100.0%
		% within Olen tyyväinen työlläntöseseni kokonaisuudessaan.	66.7%	87.0%	92.3%	100.0%	82.3%
		% of Total	17.7%	53.1%	10.6%	.9%	82.3%
	määräaikainen	Count	10	9	1	0	20
		% within Työsuhteen muoto	50.0%	45.0%	5.0%	.0%	100.0%
		% within Olen tyyväinen työlläntöseseni kokonaisuudessaan.	33.3%	13.0%	7.7%	.0%	17.7%
		% of Total	8.6%	8.0%	.9%	.0%	17.7%
	Total	Count	30	69	13	1	113
		% within Työsuhteen muoto	26.5%	61.1%	11.5%	.9%	100.0%
		% within Olen tyyväinen työlläntöseseni kokonaisuudessaan.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	26.5%	61.1%	11.5%	.9%	100.0%

Crosstab

			Olen tyyväinen kouluttautumis mahdollisuuksiin.				
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	Total
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	30	54	6	3	93
		% within Työsuhteen muoto	32.3%	58.1%	6.5%	3.2%	100.0%
		% within Olen tyyväinen kouluttautumis mahdollisuuksiin.	81.1%	80.6%	100.0%	100.0%	82.3%
		% of Total	26.5%	47.8%	5.3%	2.7%	82.3%
	määräaikainen	Count	7	13	0	0	20
		% within Työsuhteen muoto	35.0%	65.0%	.0%	.0%	100.0%
		% within Olen tyyväinen kouluttautumis mahdollisuuksiin.	18.9%	19.4%	.0%	.0%	17.7%
		% of Total	6.2%	11.5%	.0%	.0%	17.7%
	Total	Count	37	67	6	3	113
		% within Työsuhteen muoto	32.7%	59.3%	5.3%	2.7%	100.0%
		% within Olen tyyväinen kouluttautumis mahdollisuuksiin.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	32.7%	59.3%	5.3%	2.7%	100.0%

Crosstab

			Olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	väkivälinen	Count	8	53	25	7	93
		% within Työsuhteen muoto	8,6%	57,0%	26,9%	7,5%	100,0%
		% within Olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin.	61,5%	84,1%	83,3%	100,0%	82,3%
		% of Total	7,1%	46,9%	22,1%	6,2%	82,3%
	määräaikainen	Count	5	10	5	0	20
		% within Työsuhteen muoto	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	100,0%
Total	Count	% within Työsuhteen muoto	38,5%	15,9%	16,7%	,0%	17,7%
		% within Olen tyytyväinen etenemismahdollisuuksiin.	4,4%	6,8%	4,4%	,0%	17,7%
		% of Total	11,5%	55,8%	26,5%	6,2%	100,0%
		% of Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstab

			Olen tyytyväinen henkilöstötyöhön.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	väkivälinen	Count	21	51	17	4	93
		% within Työsuhteen muoto	22,6%	54,8%	18,3%	4,3%	100,0%
		% within Olen tyytyväinen henkilöstötyöhön.	72,4%	85,0%	85,0%	100,0%	82,3%
		% of Total	18,6%	45,1%	15,0%	3,5%	82,3%
	määräaikainen	Count	8	9	3	0	20
		% within Työsuhteen muoto	40,0%	45,0%	15,0%	,0%	100,0%
Total	Count	% within Olen tyytyväinen henkilöstötyöhön.	27,6%	15,0%	15,0%	,0%	17,7%
		% of Total	7,1%	6,0%	2,7%	,0%	17,7%
		% within Työsuhteen muoto	25,7%	53,1%	17,7%	3,5%	100,0%
		% within Olen tyytyväinen henkilöstötyöhön.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Crosstab

			Olen tyytyväinen palkkukseen.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	väkivälinen	Count	7	51	30	5	93
		% within Työsuhteen muoto	7,5%	54,8%	32,3%	5,4%	100,0%
		% within Olen tyytyväinen palkkukseen.	70,0%	87,9%	85,7%	50,0%	82,3%
		% of Total	6,2%	45,1%	26,5%	4,4%	82,3%
	määräaikainen	Count	3	7	5	5	20
		% within Työsuhteen muoto	15,0%	35,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total	Count	% within Olen tyytyväinen palkkukseen.	30,0%	12,1%	14,3%	50,0%	17,7%
		% of Total	2,7%	6,2%	4,4%	4,4%	17,7%
		% within Työsuhteen muoto	6,6%	51,3%	31,0%	6,6%	100,0%
		% within Olen tyytyväinen palkkukseen.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,744 ^a	3	,021
Likelihood Ratio	7,986	3	,046
Linear-by-Linear Association	1,652	1	,199
N of Valid Cases	113		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,77.

Crosstab

			Olen tyyväinen palkitsemiseen.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	9	51	24	9	93
		% within Työsuhteen muoto	9,7%	54,8%	25,8%	9,7%	100,0%
		% within Olen tyyväinen palkitsemiseen.	75,0%	86,4%	75,0%	90,0%	82,3%
		% of Total	8,0%	45,1%	21,2%	8,0%	82,3%
	määräaikainen	Count	3	8	8	1	20
		% within Työsuhteen muoto	15,0%	40,0%	40,0%	5,0%	100,0%
		% within Olen tyyväinen palkitsemiseen.	25,0%	13,6%	25,0%	10,0%	17,7%
		% of Total	2,7%	7,1%	7,1%	9%	17,7%
	Total	Count	12	59	32	10	113
		% within Työsuhteen muoto	10,6%	52,2%	28,3%	8,8%	100,0%
% within Olen tyyväinen palkitsemiseen.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		10,6%	52,2%	28,3%	8,8%	100,0%	

Crosstab

			Olen tyyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin.				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	12	45	32	4	93
		% within Työsuhteen muoto	12,9%	48,4%	34,4%	4,3%	100,0%
		% within Olen tyyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin.	85,7%	80,4%	84,2%	80,0%	82,3%
		% of Total	10,6%	39,8%	28,3%	3,5%	82,3%
	määräaikainen	Count	2	11	6	1	20
		% within Työsuhteen muoto	10,0%	55,0%	30,0%	5,0%	100,0%
		% within Olen tyyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin.	14,3%	19,6%	15,6%	20,0%	17,7%
		% of Total	1,8%	9,7%	5,3%	9%	17,7%
	Total	Count	14	56	38	5	113
		% within Työsuhteen muoto	12,4%	49,6%	33,6%	4,4%	100,0%
% within Olen tyyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin.		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total		12,4%	49,6%	33,6%	4,4%	100,0%	

Käytetyt taulukot SPSS: Rahoitusyhtiö

Crosstab

			Sukuuoli		Total
			mies	nainen	
Työsuhteen muoto	vakiuinen	Count	55	171	226
		Expected Count	55.4	170.6	226.0
		% within Työsuhteen muoto	24.3%	75.7%	100.0%
		% within Sukuuoli	88.7%	89.5%	89.3%
		% of Total	21.7%	67.6%	89.3%
	määräaikainen	Count	7	20	27
		Expected Count	6.6	20.4	27.0
		% within Työsuhteen muoto	25.9%	74.1%	100.0%
		% within Sukuuoli	11.3%	10.5%	10.7%
		% of Total	2.8%	7.9%	10.7%
Total	Count	62	191	253	
	Expected Count	62.0	191.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	24.5%	75.5%	100.0%	
	% within Sukuuoli	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	24.5%	75.5%	100.0%	

Crosstab

			Ikä					Total
			20-29	30-39	40-49	50-59	60	
Työsuhteen muoto	vakiuinen	Count	23	37	96	63	7	226
		Expected Count	41.1	35.7	86.6	56.3	6.3	226.0
		% within Työsuhteen muoto	10.2%	18.4%	42.5%	27.9%	3.1%	100.0%
		% within Ikä	50.0%	92.5%	99.0%	100.0%	100.0%	89.3%
		% of Total	9.1%	14.8%	37.9%	24.9%	2.8%	89.3%
	määräaikainen	Count	23	3	1	0	0	27
		Expected Count	4.9	4.3	19.4	6.7	.7	27.0
		% within Työsuhteen muoto	85.2%	11.1%	3.7%	0%	0%	100.0%
		% within Ikä	50.0%	7.5%	1.0%	0%	0%	10.7%
		% of Total	9.1%	1.2%	.4%	0%	0%	10.7%
Total	Count	46	40	97	63	7	253	
	Expected Count	46.0	40.0	97.0	63.0	7.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	18.2%	15.8%	38.3%	24.9%	2.8%	100.0%	
	% within Ikä	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	18.2%	15.8%	38.3%	24.9%	2.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	92.878 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	75.619	4	.000
Linear-by-Linear Association	64.137	1	.000
N of Valid Cases	253		

a. 3 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Crosstab

			Koulutus					Total
			Peruskoulutus krite	Ammattikoulutus, opisto- tai ylioppilaskoulu krite	Aiempi korkeakoulutus krite	Ylempi korkeakoulutus krite	Jokin muu, mikä?	
Työsuhteen muoto	vakiuinen	Count	14	146	32	39	4	226
		Expected Count	13.4	138.6	35.7	32.2	6.3	226.0
		% within Työsuhteen muoto	6.2%	64.6%	14.2%	13.3%	1.8%	100.0%
		% within Koulutus	93.3%	94.2%	80.0%	83.3%	57.1%	89.3%
		% of Total	5.5%	57.7%	12.6%	11.9%	1.6%	89.3%
	määräaikainen	Count	1	9	6	6	3	27
		Expected Count	1.6	10.5	4.3	3.8	.7	27.0
		% within Työsuhteen muoto	3.7%	33.3%	28.6%	22.2%	11.1%	100.0%
		% within Koulutus	6.7%	5.8%	20.0%	16.7%	42.9%	10.7%
		% of Total	.4%	3.6%	3.2%	2.4%	1.2%	10.7%
Total	Count	15	155	40	39	7	253	
	Expected Count	15.0	155.0	40.0	36.0	7.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	5.9%	61.3%	15.6%	14.2%	2.8%	100.0%	
	% within Koulutus	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	5.9%	61.3%	15.6%	14.2%	2.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.718 ^a	4	.002
Likelihood Ratio	13.758	4	.008
Linear-by-Linear Association	10.101	1	.001
N of Valid Cases	253		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

Crosstab

			Siviilisääty			Total
			Naimaton	Avoliitossa tai avoliitossa	Eronnut tai leski	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	29	176	21	226
		Expected Count	35.7	170.6	19.7	226.0
		% within Työsuhteen muoto	12.8%	77.9%	9.3%	100.0%
		% within Siviilisääty	72.5%	92.1%	95.5%	89.3%
		% of Total	11.5%	89.8%	8.3%	89.3%
	määräaikainen	Count	11	15	1	27
		Expected Count	4.3	20.4	2.3	27.0
		% within Työsuhteen muoto	41.7%	55.8%	3.7%	100.0%
		% within Siviilisääty	27.5%	7.9%	4.5%	10.7%
		% of Total	4.3%	5.9%	.4%	10.7%
Total	Count	40	191	22	253	
	Expected Count	40.0	191.0	22.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	15.8%	75.5%	8.7%	100.0%	
	% within Siviilisääty	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	15.8%	75.5%	8.7%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.349 ^a	2	.001
Likelihood Ratio	11.532	2	.003
Linear-by-Linear Association	11.232	1	.001
N of Valid Cases	253		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.35.

Crosstab

			Lapsset				Total
			ei lapsia	yksi lapsi	kaksi lasta	useampi kuin kaksi lasta	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	65	41	76	45	226
		Expected Count	79.5	36.6	67.9	42.0	226.0
		% within Työsuhteen muoto	28.8%	18.1%	33.2%	19.9%	100.0%
		% within Lapsset	75.0%	100.0%	98.7%	95.7%	89.3%
		% of Total	25.7%	16.2%	29.9%	17.8%	89.3%
	määräaikainen	Count	24	0	1	2	27
		Expected Count	9.5	4.4	8.1	5.0	27.0
		% within Työsuhteen muoto	88.9%	.0%	3.7%	7.4%	100.0%
		% within Lapsset	27.0%	.0%	1.3%	4.3%	10.7%
		% of Total	9.5%	.0%	.4%	.8%	10.7%
Total	Count	89	41	76	47	253	
	Expected Count	89.0	41.0	76.0	47.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	35.2%	16.2%	30.0%	18.6%	100.0%	
	% within Lapsset	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	35.2%	16.2%	30.0%	18.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38.694 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	40.888	3	.000
Linear-by-Linear Association	24.413	1	.000
N of Valid Cases	253		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.38.

Crosstab

			Asema					Total	
			Toimihenkilö	Asiantuntija	Lähesimies	Osastonjohtaja	Yksikönjohtaja		Jokin muu miikka?
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	134	70	14	5	2	1	226
		Expected Count	142.9	63.4	12.5	4.5	1.8	.9	226.0
		% within Työsuhteen muoto	59.3%	31.0%	6.2%	2.2%	.9%	.4%	100.0%
		% within Asema	83.8%	98.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	89.3%
		% of Total	53.0%	27.7%	5.5%	2.0%	.8%	.4%	89.3%
	määräaikainen	Count	28	1	0	0	0	0	27
		Expected Count	17.1	7.8	1.5	.5	.2	.1	27.0
		% within Työsuhteen muoto	94.3%	3.7%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
		% within Asema	16.3%	1.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	16.7%
		% of Total	10.3%	.4%	.0%	.0%	.0%	.0%	10.7%
Total	Count	160	71	14	5	2	1	253	
	Expected Count	160.0	71.0	14.0	5.0	2.0	1.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	63.2%	28.1%	5.5%	2.0%	.8%	.4%	100.0%	
	% within Asema	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	63.2%	28.1%	5.5%	2.0%	.8%	.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.242 ^a	5	.014
Likelihood Ratio	19.313	5	.002
Linear-by-Linear Association	9.964	1	.002
N of Valid Cases	253		

a. 7 cells (58.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .11.

Crosstab

			Yksikkö				Total
			Myyntin rahoitus	Rahoitusyhdyt uoiteet	Tuotteet ja palvelut	Liiketoiminnan tuki	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	43	29	122	32	226
		Expected Count	41.1	26.8	126.8	31.3	226.0
		% within Työsuhteen muoto	19.0%	12.8%	54.0%	14.2%	100.0%
		% within Yksikkö	93.5%	96.7%	85.9%	91.4%	89.3%
		% of Total	17.0%	11.5%	48.2%	12.6%	89.3%
	määräaikainen	Count	3	1	20	3	27
		Expected Count	4.9	3.2	15.2	3.7	27.0
		% within Työsuhteen muoto	11.1%	3.7%	74.1%	11.1%	100.0%
		% within Yksikkö	6.5%	3.3%	14.1%	8.6%	10.7%
		% of Total	1.2%	.4%	7.9%	1.2%	10.7%
Total	Count	46	30	142	35	253	
	Expected Count	46.0	30.0	142.0	35.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	18.2%	11.9%	56.1%	13.8%	100.0%	
	% within Yksikkö	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	18.2%	11.9%	56.1%	13.8%	100.0%	

Crosstab

			Työssäoloaika					Total
			Alle vuosi	1-2 vuotta	2-5 vuotta	5-10 vuotta	Yli 10 vuotta	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	24	8	19	41	134	226
		Expected Count	33.9	17.0	18.8	36.6	119.7	226.0
		% within Työsuhteen muoto	10.6%	3.5%	8.4%	18.1%	59.3%	100.0%
		% within Työssäoloaika	63.2%	42.1%	90.5%	100.0%	100.0%	89.3%
		% of Total	9.5%	3.2%	7.5%	16.2%	53.0%	89.3%
	määräaikainen	Count	14	11	2	0	0	27
		Expected Count	4.1	2.0	2.2	4.4	14.3	27.0
		% within Työsuhteen muoto	51.9%	40.7%	7.4%	.0%	.0%	100.0%
		% within Työssäoloaika	36.8%	57.9%	9.5%	.0%	.0%	10.7%
		% of Total	5.5%	4.3%	.8%	.0%	.0%	10.7%
Total	Count	38	19	21	41	134	253	
	Expected Count	38.0	19.0	21.0	41.0	134.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	15.0%	7.5%	8.3%	16.2%	53.0%	100.0%	
	% within Työssäoloaika	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	15.0%	7.5%	8.3%	16.2%	53.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	82.682 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	82.748	4	.000
Linear-by-Linear Association	70.467	1	.000
N of Valid Cases	253		

a. 4 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.03.

Crosstab

			Työskentelytunnit				Total
			Kokopäiväinen	Osa-aikainen, alle 20 h/ko	Osa-aikainen, 20h-30h/ko	Osa-aikainen, 30h-36h/ko	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	210	0	7	9	226
		Expected Count	208.1	2.7	7.1	8.0	226.0
		% within Työsuhteen muoto	92.9%	.0%	3.1%	4.0%	100.0%
		% within Työskentelytunnit	90.1%	.0%	87.5%	100.0%	89.3%
		% of Total	83.0%	.0%	2.8%	3.6%	89.3%
	määräaikainen	Count	23	3	1	0	27
		Expected Count	24.9	.3	.9	1.0	27.0
		% within Työsuhteen muoto	85.2%	11.1%	3.7%	.0%	100.0%
		% within Työskentelytunnit	9.9%	100.0%	12.5%	.0%	10.7%
		% of Total	9.1%	1.2%	.4%	.0%	10.7%
Total	Count	233	3	8	9	253	
	Expected Count	233.0	3.0	8.0	9.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	92.1%	1.2%	3.2%	3.6%	100.0%	
	% within Työskentelytunnit	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	92.1%	1.2%	3.2%	3.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.371 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	15.644	3	.001
Linear-by-Linear Association	.001	1	.977
N of Valid Cases	253		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .32.

Crosstab

			Koen että minua kannustetaan työpaikallani				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituisen	Count	41	126	51	8	226
		Expected Count	41.1	126.0	50.0	8.9	226.0
		% within Työsuhteen muoto	18.1%	55.8%	22.6%	3.5%	100.0%
		% within Koen että minua kannustetaan työpaikallani	89.1%	89.4%	91.1%	80.0%	89.3%
		% of Total	18.2%	49.8%	20.2%	3.2%	89.3%
	määräaikainen	Count	5	15	5	2	27
		Expected Count	4.9	15.0	5.0	1.1	27.0
		% within Työsuhteen muoto	18.5%	55.6%	18.5%	7.4%	100.0%
		% within Koen että minua kannustetaan työpaikallani	10.9%	10.5%	8.9%	20.0%	10.7%
		% of Total	2.0%	5.9%	2.0%	0.8%	10.7%
Total	Count	46	141	56	10	253	
	Expected Count	46.0	141.0	56.0	10.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	18.2%	55.7%	22.1%	4.0%	100.0%	
	% within Koen että minua kannustetaan työpaikallani	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	18.2%	55.7%	22.1%	4.0%	100.0%	

Crosstab

			Koen että minua arvostetaan työpaikallani				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituisen	Count	52	123	42	9	226
		Expected Count	50.9	121.5	42.9	10.7	226.0
		% within Työsuhteen muoto	23.0%	54.4%	18.6%	4.0%	100.0%
		% within Koen että minua arvostetaan työpaikallani	91.2%	90.4%	87.5%	75.0%	89.3%
		% of Total	20.8%	48.8%	18.6%	3.6%	89.3%
	määräaikainen	Count	5	13	6	3	27
		Expected Count	6.1	14.5	5.1	1.3	27.0
		% within Työsuhteen muoto	18.5%	48.1%	22.2%	11.1%	100.0%
		% within Koen että minua arvostetaan työpaikallani	8.8%	9.6%	12.5%	25.0%	10.7%
		% of Total	2.0%	5.1%	2.4%	1.2%	10.7%
Total	Count	57	136	48	12	253	
	Expected Count	57.0	136.0	48.0	12.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	22.5%	53.8%	19.0%	4.7%	100.0%	
	% within Koen että minua arvostetaan työpaikallani	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	22.5%	53.8%	19.0%	4.7%	100.0%	

Crosstab

			Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituisen	Count	90	105	27	4	226
		Expected Count	86.6	108.1	27.7	3.6	226.0
		% within Työsuhteen muoto	39.8%	46.5%	11.9%	1.8%	100.0%
		% within Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan	92.8%	86.8%	87.1%	100.0%	89.3%
		% of Total	35.6%	41.5%	10.7%	1.6%	89.3%
	määräaikainen	Count	7	16	4	0	27
		Expected Count	10.4	12.9	3.3	.4	27.0
		% within Työsuhteen muoto	25.9%	59.3%	14.8%	.0%	100.0%
		% within Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan	7.2%	13.2%	12.9%	.0%	10.7%
		% of Total	2.8%	6.3%	1.6%	.0%	10.7%
Total	Count	97	121	31	4	253	
	Expected Count	97.0	121.0	31.0	4.0	253.0	
	% within Työsuhteen muoto	38.3%	47.8%	12.3%	1.6%	100.0%	
	% within Koen että työsuoritukseni laatua ja määrää seurataan	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	38.3%	47.8%	12.3%	1.6%	100.0%	

Crosstab

			Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	30	103	82	11	226
		Expected Count	27,7	103,6	83,1	11,6	226,0
		% within Työsuhteen muoto	13,3%	45,6%	36,3%	4,9%	100,0%
		% within Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä	96,8%	88,8%	88,2%	84,6%	89,3%
		% of Total	11,9%	40,7%	32,4%	4,3%	89,3%
	maaraaikainen	Count	1	13	11	2	27
		Expected Count	3,3	12,4	9,9	1,4	27,0
		% within Työsuhteen muoto	3,7%	48,1%	40,7%	7,4%	100,0%
		% within Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä	3,2%	11,2%	11,8%	15,4%	10,7%
		% of Total	4%	5,1%	4,3%	8%	10,7%
Total	Count	31	116	93	13	253	
	Expected Count	31,0	116,0	93,0	13,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	12,3%	45,8%	36,8%	5,1%	100,0%	
	% within Koen että saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	12,3%	45,8%	36,8%	5,1%	100,0%	

Crosstab

			Tunnen olevani sitoutunut yritykseen				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	83	121	19	3	226
		Expected Count	77,7	120,6	24,1	3,6	226,0
		% within Työsuhteen muoto	36,7%	53,5%	8,4%	1,3%	100,0%
		% within Tunnen olevani sitoutunut yritykseen	95,4%	89,8%	70,4%	75,0%	89,3%
		% of Total	32,8%	47,8%	7,5%	1,2%	89,3%
	maaraaikainen	Count	4	14	8	1	27
		Expected Count	9,3	14,4	2,9	4	27,0
		% within Työsuhteen muoto	14,8%	51,9%	29,5%	3,7%	100,0%
		% within Tunnen olevani sitoutunut yritykseen	4,6%	10,4%	29,5%	25,0%	10,7%
		% of Total	1,6%	5,5%	3,2%	4%	10,7%
Total	Count	87	135	27	4	253	
	Expected Count	87,0	135,0	27,0	4,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	34,4%	53,4%	10,7%	1,6%	100,0%	
	% within Tunnen olevani sitoutunut yritykseen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	34,4%	53,4%	10,7%	1,6%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,420 ^a	3	,002
Likelihood Ratio	12,125	3	,007
Linear-by-Linear Association	11,681	1	,001
N of Valid Cases	253		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .43.

Crosstab

			Koen työpaikkani varmaksi				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	64	138	19	5	226
		Expected Count	60,7	138,5	20,5	6,3	226,0
		% within Työsuhteen muoto	28,3%	61,1%	8,4%	2,2%	100,0%
		% within Koen työpaikkani varmaksi	94,1%	89,0%	82,6%	71,4%	89,3%
		% of Total	25,3%	54,5%	7,5%	2,0%	89,3%
	maaraaikainen	Count	4	17	4	2	27
		Expected Count	7,3	16,5	2,5	7	27,0
		% within Työsuhteen muoto	14,8%	63,0%	14,8%	7,4%	100,0%
		% within Koen työpaikkani varmaksi	5,9%	11,0%	17,4%	28,6%	10,7%
		% of Total	1,6%	6,7%	1,8%	8%	10,7%
Total	Count	68	155	23	7	253	
	Expected Count	68,0	155,0	23,0	7,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	26,9%	61,3%	9,1%	2,8%	100,0%	
	% within Koen työpaikkani varmaksi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	26,9%	61,3%	9,1%	2,8%	100,0%	

Crosstab

			Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	49	49	58	70	226
		Expected Count	56,3	49,1	53,6	67,0	226,0
		% within Työsuhteen muoto	21.7%	21.7%	25.7%	31.0%	100.0%
		% within Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana	77.8%	89.1%	96.7%	93.3%	89.3%
		% of Total	19.4%	19.4%	22.9%	27.7%	89.3%
	määräaikainen	Count	14	6	2	5	27
		Expected Count	6,7	5,9	6,4	8,0	27,0
		% within Työsuhteen muoto	51.9%	22.2%	7.4%	18.5%	100.0%
		% within Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana	22.2%	10.9%	3.3%	6.7%	10.7%
		% of Total	5.5%	2.4%	.8%	2.0%	10.7%
Total		Count	63	55	60	75	253
		Expected Count	63,0	55,0	60,0	75,0	253,0
		% within Työsuhteen muoto	24.9%	21.7%	23.7%	29.6%	100.0%
		% within Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen 6 kk aikana	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	24.9%	21.7%	23.7%	29.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.471 ^a	3	.004
Likelihood Ratio	12.911	3	.005
Linear-by-Linear Association	9.683	1	.002
N of Valid Cases	253		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.87.

Crosstab

			Koen että työni on sopivan vaativaa				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	66	121	34	5	226
		Expected Count	63,4	117,9	35,7	8,9	226,0
		% within Työsuhteen muoto	29.2%	53.5%	15.0%	2.2%	100.0%
		% within Koen että työni on sopivan vaativaa	93.0%	91.7%	85.0%	50.0%	89.3%
		% of Total	26.1%	47.8%	13.4%	2.0%	89.3%
	määräaikainen	Count	5	11	8	5	27
		Expected Count	7,9	14,1	4,3	1,1	27,0
		% within Työsuhteen muoto	18.5%	40.7%	22.2%	18.5%	100.0%
		% within Koen että työni on sopivan vaativaa	7.0%	8.3%	15.0%	50.0%	10.7%
		% of Total	2.0%	4.3%	2.4%	2.0%	10.7%
Total		Count	71	132	40	10	253
		Expected Count	71,0	132,0	40,0	10,0	253,0
		% within Työsuhteen muoto	28.1%	52.2%	15.8%	4.0%	100.0%
		% within Koen että työni on sopivan vaativaa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	28.1%	52.2%	15.8%	4.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.749 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	12.262	3	.007
Linear-by-Linear Association	10.288	1	.001
N of Valid Cases	253		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.07.

Crosstab

			Koen työni määräksi sopivaksi				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	32	125	54	15	226
		Expected Count	35,7	125,1	50,9	14,3	226,0
		% within Työsuhteen muoto	14.2%	55.3%	23.9%	6.6%	100.0%
		% within Koen työni määräksi sopivaksi	80.0%	89.3%	94.7%	93.8%	89.3%
		% of Total	12.0%	49.4%	21.3%	5.9%	89.3%
	määräaikainen	Count	8	15	3	1	27
		Expected Count	4,3	14,9	9,1	1,7	27,0
		% within Työsuhteen muoto	29.6%	55.6%	11.1%	3.7%	100.0%
		% within Koen työni määräksi sopivaksi	20.0%	10.7%	5.3%	6.3%	10.7%
		% of Total	3.2%	5.9%	1.2%	.4%	10.7%
Total		Count	40	140	57	16	253
		Expected Count	40,0	140,0	57,0	16,0	253,0
		% within Työsuhteen muoto	15.8%	55.3%	22.5%	6.3%	100.0%
		% within Koen työni määräksi sopivaksi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	15.8%	55.3%	22.5%	6.3%	100.0%

Crosstab

			Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	42	100	67	17	226
		Expected Count	40,2	100,0	67,0	18,8	226,0
		% within Työsuhteen muoto	18,6%	44,2%	29,6%	7,5%	100,0%
		% within Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni	93,3%	89,3%	89,3%	81,0%	89,3%
		% of Total	18,6%	39,5%	28,5%	6,7%	89,3%
	määräaikainen	Count	3	12	8	4	27
		Expected Count	4,8	12,0	8,0	2,2	27,0
		% within Työsuhteen muoto	11,1%	44,4%	29,8%	14,8%	100,0%
		% within Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni	6,7%	10,7%	10,7%	19,0%	10,7%
		% of Total	1,2%	4,7%	3,2%	1,6%	10,7%
Total	Count	45	112	75	21	253	
	Expected Count	45,0	112,0	75,0	21,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	17,8%	44,3%	29,5%	8,3%	100,0%	
	% within Koen että voin vaikuttaa omaan työhöni	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	17,8%	44,3%	29,5%	8,3%	100,0%	

Crosstab

			Työni motivoi minua				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	49	128	41	8	226
		Expected Count	47,3	122,4	44,7	11,6	226,0
		% within Työsuhteen muoto	21,7%	56,6%	18,1%	3,5%	100,0%
		% within Työni motivoi minua	92,5%	93,4%	82,0%	61,5%	89,3%
		% of Total	19,4%	50,6%	18,2%	3,2%	89,3%
	määräaikainen	Count	4	9	9	5	27
		Expected Count	5,7	14,9	5,3	1,4	27,0
		% within Työsuhteen muoto	14,8%	33,3%	33,3%	18,5%	100,0%
		% within Työni motivoi minua	7,5%	6,6%	18,0%	38,5%	10,7%
		% of Total	1,6%	3,6%	3,6%	2,0%	10,7%
Total	Count	53	137	50	13	253	
	Expected Count	63,0	137,0	60,0	13,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	20,9%	54,2%	19,8%	5,1%	100,0%	
	% within Työni motivoi minua	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	20,9%	54,2%	19,8%	5,1%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,309 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	12,608	3	,006
Linear-by-Linear Association	10,754	1	,001
N of Valid Cases	253		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,39.

Crosstab

			Koen työni tärkeäksi				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	74	127	23	2	226
		Expected Count	69,7	129,5	24,1	2,7	226,0
		% within Työsuhteen muoto	32,7%	56,2%	10,2%	,9%	100,0%
		% within Koen työni tärkeäksi	94,9%	87,6%	85,2%	66,7%	89,3%
		% of Total	29,2%	50,2%	9,1%	,6%	89,3%
	määräaikainen	Count	4	18	4	1	27
		Expected Count	8,3	15,5	2,9	,3	27,0
		% within Työsuhteen muoto	14,8%	66,7%	14,8%	3,7%	100,0%
		% within Koen työni tärkeäksi	5,1%	12,4%	14,8%	33,3%	10,7%
		% of Total	1,6%	7,1%	1,6%	,4%	10,7%
Total	Count	78	145	27	3	253	
	Expected Count	78,0	145,0	27,0	3,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	30,8%	57,3%	10,7%	1,2%	100,0%	
	% within Koen työni tärkeäksi	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,8%	57,3%	10,7%	1,2%	100,0%	

Crosstab

			Koen tokeväni haluamaani työtä				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	42	120	52	12	226
		Expected Count	39,3	111,7	57,2	17,9	226,0
		% within Työsuhteen muoto	18,6%	53,1%	23,0%	5,3%	100,0%
		% within Koen tokeväni haluamaani työtä	95,5%	96,0%	81,3%	60,0%	89,3%
		% of Total	18,6%	47,4%	20,9%	4,7%	89,3%
	määräaikainen	Count	2	5	12	8	27
		Expected Count	4,7	13,3	6,6	2,1	27,0
		% within Työsuhteen muoto	7,4%	18,6%	44,4%	29,9%	100,0%
		% within Koen tokeväni haluamaani työtä	4,5%	4,0%	18,8%	40,0%	10,7%
		% of Total	0,8%	2,0%	4,7%	3,2%	10,7%
Total	Count	44	125	64	20	253	
	Expected Count	44,0	125,0	64,0	20,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	17,4%	49,4%	25,3%	7,9%	100,0%	
	% within Koen tokeväni haluamaani työtä	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	17,4%	49,4%	25,3%	7,9%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	29.995 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	24.890	3	.000
Linear-by-Linear Association	23.091	1	.000
N of Valid Cases	253		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.13.

Crosstab

			Olen tytyväinen työlläntököni kokonaisuudessaan				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	44	120	55	7	226
		Expected Count	42,9	117,9	56,3	6,9	226,0
		% within Työsuhteen muoto	19,5%	53,1%	24,3%	3,1%	100,0%
		% within Olen tytyväinen työlläntököni kokonaisuudessaan	91,7%	90,9%	87,3%	70,0%	89,3%
		% of Total	17,4%	47,4%	21,7%	2,8%	89,3%
	määräaikainen	Count	4	12	8	3	27
		Expected Count	5,1	14,1	6,7	1,1	27,0
		% within Työsuhteen muoto	14,8%	44,4%	29,9%	11,1%	100,0%
		% within Olen tytyväinen työlläntököni kokonaisuudessaan	8,3%	9,1%	12,7%	30,0%	10,7%
		% of Total	1,6%	4,7%	3,2%	1,2%	10,7%
Total	Count	48	132	63	10	253	
	Expected Count	48,0	132,0	63,0	10,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	19,0%	52,2%	24,9%	4,0%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen työlläntököni kokonaisuudessaan	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	19,0%	52,2%	24,9%	4,0%	100,0%	

Crosstab

			Olen tytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	20	116	76	14	226
		Expected Count	22,3	114,3	75,9	13,4	226,0
		% within Työsuhteen muoto	8,8%	51,3%	33,6%	6,2%	100,0%
		% within Olen tytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään	80,0%	90,6%	89,4%	93,3%	89,3%
		% of Total	7,9%	45,8%	30,0%	5,5%	89,3%
	määräaikainen	Count	5	12	9	1	27
		Expected Count	2,7	13,7	9,1	1,0	27,0
		% within Työsuhteen muoto	18,5%	44,4%	33,3%	3,7%	100,0%
		% within Olen tytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään	20,0%	9,4%	10,9%	6,7%	10,7%
		% of Total	2,0%	4,7%	3,6%	0,4%	10,7%
Total	Count	25	128	85	15	253	
	Expected Count	25,0	128,0	85,0	15,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	9,9%	50,6%	33,6%	5,9%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen yrityksen sisäiseen viestintään	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	9,9%	50,6%	33,6%	5,9%	100,0%	

Crosstab

			Osastojen välinen tiedonkulku toimii				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	väkijoinen	Count	0	76	122	28	226
		Expected Count	3,6	71,5	124,2	26,8	226,0
		% within Työsuhteen muoto	.0%	33,6%	54,0%	12,4%	100,0%
		% within Osastojen välinen tiedonkulku toimii	.0%	95,0%	87,8%	93,3%	89,3%
		% of Total	.0%	30,0%	48,2%	11,1%	89,3%
	määräaikainen	Count	4	4	17	2	27
		Expected Count	4	8,5	14,8	3,2	27,0
		% within Työsuhteen muoto	14,8%	14,8%	63,0%	7,4%	100,0%
		% within Osastojen välinen tiedonkulku toimii	100,0%	5,0%	12,2%	6,7%	10,7%
		% of Total	1,6%	1,6%	6,7%	,8%	10,7%
Total	Count	4	80	139	30	253	
	Expected Count	4,0	80,0	139,0	30,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	1,6%	31,6%	54,9%	11,9%	100,0%	
	% within Osastojen välinen tiedonkulku toimii	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	1,6%	31,6%	54,9%	11,9%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	37,040 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	22,106	3	,000
Linear-by-Linear Association	1,346	1	,246
N of Valid Cases	253		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .43.

Crosstab

			Vicistiä osastoni sisällä toimii				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	väkijoinen	Count	37	140	42	7	226
		Expected Count	39,3	139,4	41,1	6,3	226,0
		% within Työsuhteen muoto	16,4%	61,9%	18,6%	3,1%	100,0%
		% within Vicistiä osastoni sisällä toimii	84,1%	89,7%	91,3%	100,0%	89,3%
		% of Total	14,8%	55,3%	18,6%	2,8%	89,3%
	määräaikainen	Count	7	16	4	0	27
		Expected Count	4,7	16,6	4,9	,7	27,0
		% within Työsuhteen muoto	25,9%	59,3%	14,8%	,0%	100,0%
		% within Vicistiä osastoni sisällä toimii	15,9%	10,3%	8,7%	,0%	10,7%
		% of Total	2,8%	6,3%	1,6%	,0%	10,7%
Total	Count	44	156	46	7	253	
	Expected Count	44,0	156,0	46,0	7,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	17,4%	61,7%	18,2%	2,8%	100,0%	
	% within Vicistiä osastoni sisällä toimii	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	17,4%	61,7%	18,2%	2,8%	100,0%	

Crosstab

			Esimiehoni pitää minut ajantasalla tärkeistä asioista				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	väkijoinen	Count	62	124	35	5	226
		Expected Count	67,0	121,5	33,1	4,5	226,0
		% within Työsuhteen muoto	27,4%	54,9%	15,5%	2,2%	100,0%
		% within Esimiehoni pitää minut ajantasalla tärkeistä asioista	82,7%	91,2%	94,6%	100,0%	89,3%
		% of Total	24,5%	49,0%	13,8%	2,0%	89,3%
	määräaikainen	Count	13	12	2	0	27
		Expected Count	8,0	14,5	3,9	,5	27,0
		% within Työsuhteen muoto	48,1%	44,4%	7,4%	,0%	100,0%
		% within Esimiehoni pitää minut ajantasalla tärkeistä asioista	17,3%	8,8%	5,4%	,0%	10,7%
		% of Total	5,1%	4,7%	,8%	,0%	10,7%
Total	Count	75	136	37	5	253	
	Expected Count	75,0	136,0	37,0	5,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	29,6%	53,8%	14,6%	2,0%	100,0%	
	% within Esimiehoni pitää minut ajantasalla tärkeistä asioista	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,6%	53,8%	14,6%	2,0%	100,0%	

Crosstab

			Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista			Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	77	136	13	226
		Expected Count	74,1	134,9	17,0	226,0
		% within Työsuhteen muoto	34.1%	60.2%	5.8%	100.0%
		% within Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista	92.8%	90.1%	68.4%	89.5%
		% of Total	30.4%	53.8%	5.1%	89.3%
	maaraaikainen	Count	6	15	6	27
		Expected Count	8,9	19,1	2,0	27,0
		% within Työsuhteen muoto	22.2%	55.6%	22.2%	100.0%
		% within Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista	7.2%	9.9%	31.5%	10.7%
		% of Total	2.4%	5.9%	2.4%	10.7%
Total	Count	83	151	19	253	
	Expected Count	83,0	151,0	19,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	32.8%	59.7%	7.5%	100.0%	
	% within Etsin itse aktiivisesti tietoa ajankohtaisista asioista	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	32.8%	59.7%	7.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.830 ^a	2	.007
Likelihood Ratio	7.324	2	.026
Linear-by-Linear Association	5.680	1	.017
N of Valid Cases	253		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.03.

Crosstab

			Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	51	134	34	7	226
		Expected Count	53,6	131,3	32,2	6,9	226,0
		% within Työsuhteen muoto	22.6%	59.3%	15.0%	3.1%	100.0%
		% within Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri	65.0%	91.2%	94.4%	70.0%	89.3%
		% of Total	20.2%	53.0%	13.4%	2.6%	89.3%
	maaraaikainen	Count	9	13	2	3	27
		Expected Count	6,4	15,7	3,8	1,1	27,0
		% within Työsuhteen muoto	33.3%	48.1%	7.4%	11.1%	100.0%
		% within Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri	15.0%	8.8%	5.6%	30.0%	10.7%
		% of Total	3.6%	5.1%	.8%	1.2%	10.7%
Total	Count	60	147	36	10	253	
	Expected Count	60,0	147,0	36,0	10,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	23.7%	58.1%	14.2%	4.0%	100.0%	
	% within Koen että osastollani on hyvä ilmapiiri	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	23.7%	58.1%	14.2%	4.0%	100.0%	

Crosstab

			Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	7	25	90	104	226
		Expected Count	6,3	25,0	94,0	110,8	226,0
		% within Työsuhteen muoto	3.1%	11.1%	39.8%	46.0%	100.0%
		% within Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista	100.0%	89.3%	95.7%	83.9%	89.3%
		% of Total	2.8%	9.9%	35.6%	41.1%	89.3%
	maaraaikainen	Count	0	3	4	20	27
		Expected Count	.7	3,0	19,0	13,2	27,0
		% within Työsuhteen muoto	.0%	11.1%	14.8%	74.1%	100.0%
		% within Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista	.0%	10.7%	4.3%	15.1%	10.7%
		% of Total	.0%	1.2%	1.6%	7.9%	10.7%
Total	Count	7	28	94	124	253	
	Expected Count	7,0	28,0	94,0	124,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	2.8%	11.1%	37.2%	49.0%	100.0%	
	% within Koen että työympäristössäni esiintyy syrjintää tai kiusaamista	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	2.8%	11.1%	37.2%	49.0%	100.0%	

Crosstab

			Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	80	115	29	4	226
		Expected Count	80,4	116,1	25,9	3,6	226,0
		% within Työsuhteen muoto	35,4%	51,3%	11,5%	1,8%	100,0%
		% within Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti	68,9%	89,2%	89,7%	100,0%	89,3%
		% of Total	31,6%	45,8%	10,3%	1,9%	89,3%
	määräaikainen	Count	10	14	3	0	27
		Expected Count	9,6	13,9	3,1	,4	27,0
		% within Työsuhteen muoto	37,0%	51,9%	11,1%	,0%	100,0%
		% within Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti	11,1%	10,8%	10,3%	,0%	10,7%
		% of Total	4,0%	5,5%	1,2%	,0%	10,7%
Total		Count	90	130	29	4	253
		Expected Count	90,0	130,0	29,0	4,0	253,0
		% within Työsuhteen muoto	35,6%	51,4%	11,5%	1,6%	100,0%
		% within Koen että esimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	35,6%	51,4%	11,5%	1,6%	100,0%

Crosstab

			Koen että kaikkia työntekijäitä kohdellaan tasapuolisesti				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	42	105	62	16	226
		Expected Count	43,8	105,4	61,6	16,2	226,0
		% within Työsuhteen muoto	18,6%	46,9%	27,4%	7,1%	100,0%
		% within Koen että kaikkia työntekijäitä kohdellaan tasapuolisesti	85,7%	89,8%	89,9%	94,1%	89,3%
		% of Total	16,6%	41,9%	24,5%	6,3%	89,3%
	määräaikainen	Count	7	12	7	1	27
		Expected Count	5,2	12,6	7,4	1,8	27,0
		% within Työsuhteen muoto	25,9%	44,4%	25,9%	3,7%	100,0%
		% within Koen että kaikkia työntekijäitä kohdellaan tasapuolisesti	14,3%	10,2%	10,1%	5,9%	10,7%
		% of Total	2,8%	4,7%	2,8%	,4%	10,7%
Total		Count	49	118	69	17	253
		Expected Count	49,0	118,0	69,0	17,0	253,0
		% within Työsuhteen muoto	19,4%	46,6%	27,3%	6,7%	100,0%
		% within Koen että kaikkia työntekijäitä kohdellaan tasapuolisesti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	19,4%	46,6%	27,3%	6,7%	100,0%

Crosstab

			Olen tytyväinen työympäristöni				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	39	124	40	23	226
		Expected Count	41,1	122,4	41,1	21,4	226,0
		% within Työsuhteen muoto	17,3%	54,9%	17,7%	10,2%	100,0%
		% within Olen tytyväinen työympäristöni	84,8%	90,5%	87,0%	95,8%	89,3%
		% of Total	15,4%	49,0%	15,8%	9,1%	89,3%
	määräaikainen	Count	7	13	6	1	27
		Expected Count	4,9	14,9	4,9	2,6	27,0
		% within Työsuhteen muoto	25,9%	48,1%	22,2%	3,7%	100,0%
		% within Olen tytyväinen työympäristöni	15,2%	9,5%	13,0%	4,2%	10,7%
		% of Total	2,8%	5,1%	2,4%	,4%	10,7%
Total		Count	46	137	46	24	253
		Expected Count	46,0	137,0	46,0	24,0	253,0
		% within Työsuhteen muoto	18,2%	54,2%	18,2%	9,5%	100,0%
		% within Olen tytyväinen työympäristöni	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	18,2%	54,2%	18,2%	9,5%	100,0%

Crosstab

			Olen tytyväinen koulutautumis mahdollisuuksiin				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	38	118	64	6	226
		Expected Count	36,6	118,8	60,7	9,8	226,0
		% within Työsuhteen muoto	16,8%	52,2%	28,3%	2,7%	100,0%
		% within Olen tytyväinen koulutautumis mahdollisuuksiin	92,7%	88,7%	94,1%	54,5%	89,3%
		% of Total	15,0%	46,6%	25,3%	2,4%	89,3%
	maäraaikainen	Count	3	15	4	5	27
		Expected Count	4,4	14,2	7,3	1,2	27,0
		% within Työsuhteen muoto	11,1%	55,6%	14,8%	18,5%	100,0%
		% within Olen tytyväinen koulutautumis mahdollisuuksiin	7,3%	11,3%	5,9%	45,5%	10,7%
		% of Total	1,2%	5,9%	1,6%	2,0%	10,7%
Total	Count	41	133	68	11	253	
	Expected Count	41,0	133,0	68,0	11,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	16,2%	52,6%	26,9%	4,3%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen koulutautumis mahdollisuuksiin	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,2%	52,6%	26,9%	4,3%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,132 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	11,080	3	,011
Linear-by-Linear Association	2,425	1	,119
N of Valid Cases	253		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,17.

Crosstab

			Olen tytyväinen ototomismahdollisuuksiin				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	30	106	69	21	226
		Expected Count	28,6	106,3	66,1	25,0	226,0
		% within Työsuhteen muoto	13,3%	46,9%	30,5%	9,3%	100,0%
		% within Olen tytyväinen elenemismahdollisuuksiin	93,8%	89,1%	93,2%	75,0%	89,3%
		% of Total	11,9%	41,9%	27,3%	8,3%	89,3%
	maäraaikainen	Count	2	13	5	7	27
		Expected Count	3,4	12,7	7,9	3,0	27,0
		% within Työsuhteen muoto	7,4%	48,1%	18,5%	25,9%	100,0%
		% within Olen tytyväinen ototomismahdollisuuksiin	6,3%	10,9%	6,8%	25,0%	10,7%
		% of Total	,8%	5,1%	2,0%	2,8%	10,7%
Total	Count	32	119	74	28	253	
	Expected Count	32,0	119,0	74,0	28,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	12,6%	47,0%	29,2%	11,1%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen elenemismahdollisuuksiin	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	12,6%	47,0%	29,2%	11,1%	100,0%	

Crosstab

			Olen tytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	23	97	89	17	226
		Expected Count	22,3	96,5	87,5	19,7	226,0
		% within Työsuhteen muoto	10,2%	42,9%	39,4%	7,5%	100,0%
		% within Olen tytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin	92,0%	89,8%	90,8%	77,3%	89,3%
		% of Total	9,1%	38,3%	35,2%	6,7%	89,3%
	maäraaikainen	Count	2	11	9	5	27
		Expected Count	2,7	11,5	10,5	2,3	27,0
		% within Työsuhteen muoto	7,4%	40,7%	33,3%	18,5%	100,0%
		% within Olen tytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin	8,0%	10,2%	9,2%	22,7%	10,7%
		% of Total	,8%	4,3%	3,6%	2,0%	10,7%
Total	Count	25	108	98	22	253	
	Expected Count	25,0	108,0	98,0	22,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	9,9%	42,7%	38,7%	8,7%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	9,9%	42,7%	38,7%	8,7%	100,0%	

Crosstab

			Olen tytyväinen palkkaukseen				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	10	81	93	42	226
		Expected Count	13,4	80,4	92,0	40,2	226,0
		% within Työsuhteen muoto	4,4%	35,8%	41,2%	18,6%	100,0%
		% within Olen tytyväinen palkkaukseen	66,7%	90,0%	90,3%	93,3%	89,3%
		% of Total	4,0%	32,0%	36,8%	16,6%	89,3%
	määräaikainen	Count	5	9	10	3	27
		Expected Count	1,9	9,9	11,0	4,6	27,0
		% within Työsuhteen muoto	18,5%	33,3%	37,0%	11,1%	100,0%
		% within Olen tytyväinen palkkaukseen	33,3%	10,0%	9,7%	6,7%	10,7%
		% of Total	2,0%	3,6%	4,0%	1,2%	10,7%
Total	Count	15	90	103	45	253	
	Expected Count	15,0	90,0	103,0	45,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	5,9%	35,6%	40,7%	17,6%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen palkkaukseen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	5,9%	35,6%	40,7%	17,6%	100,0%	

Crosstab

			Olen tytyväinen henkilöstöihin				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	17	122	65	22	226
		Expected Count	17,0	119,7	67,0	22,3	226,0
		% within Työsuhteen muoto	7,5%	54,0%	28,8%	9,7%	100,0%
		% within Olen tytyväinen henkilöstöihin	89,5%	91,0%	86,7%	88,0%	89,3%
		% of Total	6,7%	48,2%	25,7%	8,7%	89,3%
	määräaikainen	Count	2	12	10	3	27
		Expected Count	2,9	14,3	8,0	2,7	27,0
		% within Työsuhteen muoto	7,4%	44,4%	37,0%	11,1%	100,0%
		% within Olen tytyväinen henkilöstöihin	10,5%	9,0%	13,3%	12,0%	10,7%
		% of Total	,8%	4,7%	4,0%	1,2%	10,7%
Total	Count	19	134	75	25	253	
	Expected Count	19,0	134,0	75,0	25,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	7,5%	53,0%	29,6%	9,9%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen henkilöstöihin	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	7,5%	53,0%	29,6%	9,9%	100,0%	

Crosstab

			Olen tytyväinen palkitsemiseen				Total
			täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Työsuhteen muoto	vakituinen	Count	10	76	92	48	226
		Expected Count	10,7	72,4	95,6	47,3	226,0
		% within Työsuhteen muoto	4,4%	33,6%	40,7%	21,2%	100,0%
		% within Olen tytyväinen palkitsemiseen	83,3%	93,8%	86,0%	90,6%	89,3%
		% of Total	4,0%	30,0%	38,4%	19,0%	89,3%
	määräaikainen	Count	2	5	15	5	27
		Expected Count	1,3	8,9	11,4	5,7	27,0
		% within Työsuhteen muoto	7,4%	18,5%	55,6%	18,5%	100,0%
		% within Olen tytyväinen palkitsemiseen	16,7%	6,2%	14,0%	9,4%	10,7%
		% of Total	,8%	2,0%	5,9%	2,0%	10,7%
Total	Count	12	81	107	53	253	
	Expected Count	12,0	81,0	107,0	53,0	253,0	
	% within Työsuhteen muoto	4,7%	32,0%	42,3%	20,9%	100,0%	
	% within Olen tytyväinen palkitsemiseen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	4,7%	32,0%	42,3%	20,9%	100,0%	