



TYÖORIENTAATIOT MUUTOKSESSA?

SUOMALAISTEN PALKANSAAJIEN TYÖHÖN JA ORGANISAATIOON
SITOUTUMINEN SEKÄ TYÖHÖN KOHDISTUVAT ODOTUKSET
EUROOPPALAISessa VERTAILUSSA

TEEMU TURUNEN

Helsingin yliopisto
sosiaalitieteiden laitos
2012

TYÖORIENTAATIOT MUUTOKSESSA?

SUOMALAISTEN PALKANSAAJIEN TYÖHÖN
JA ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN SEKÄ
TYÖHÖN KOHDISTUVAT ODOTUKSET
EUROOPPALAISESSA VERTAILUSSA

Teemu Turunen

VÄITÖSKIRJA

Esitetään Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan suostumuksella julkisesti
tarkastettavaksi Helsingin yliopiston päärakennuksen auditoriossa XII
(Unioninkatu 34, 3. krs.) lauantaina 24.3.2012 klo 10.

Helsinki 2012

Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:4
Sosiologia

© Teemu Turunen

Kansi: Jere Kasanen
Kannen kuva: Essi Rajamäki

Painettuja julkaisuja myy ja välittää:
Unigrafia kirjamyynä
<http://kirjakauppa.unigrafia.fi/>
books@unigrafia.fi
PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 Helsingin yliopisto

ISSN-L 1798-9124
ISSN 1798-9051 (verkköjulkaisu)
ISSN 1798-9124 (painettu)
ISBN 978-952-10-6712-9 (nid.)
ISBN 978-952-10-6713-6 (pdf)

Unigrafia, Helsinki 2012

*When that whistle blows
Girl, I'm down the street
I'm home, I'm out of my work clothes
When I'm out in the street
I walk the way I wanna walk
When I'm out in the street
I talk the way I wanna talk
When I'm out in the street
When I'm out in the street*

Bruce Springsteen, Out in the Street (1980)

SISÄLLYS

ALKUSANAT JA KIITOKSET	7
TIIVISTELMÄ.....	9
ENGLISH ABSTRACT	10
ARTIKKELEIDEN ALKUPERÄISET JULKAISUTIEDOT	11
1 JOHDANTO.....	13
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	17
2.1 Työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset	17
2.2 Työorientaatiot muutoksessa?.....	24
2.3 Vertaileva tutkimus ja maiden väliset erot työorientaatioissa	28
2.4 Kulttuuriset tekijät ja palkansaajien työorientaatiot.....	35
3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, AINEISTO JA MENETELMÄT.....	43
3.1 Tutkimuskysymykset.....	43
3.2 Vertailumaiden valinta.....	43
3.3 Aineisto ja menetelmät	46
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	55
4.1 Muutokset ja jatkuvuudet palkansaajien työorientaatioissa	55
4.2 Maaerot ja -yhtäläisyydet palkansaajien työorientaatioissa	56
4.3 Kulttuuristen tekijöiden yhteys palkansaajien työorientaatioihin	60
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	63
KIRJALLISUUS	67
OSA-ARTIKKELI I.....	81
OSA-ARTIKKELI II	101
OSA-ARTIKKELI III.....	127
OSA-ARTIKKELI IV	145

ALKUSANAT JA KIITOKSET

Näin jälkikäteen on ilmeistä, että Juha Siltalan tutkimus *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun* (2004) ja sitä seurannut keskustelu suomalaisesta työelämästä toimivat alun perin yhtenä keskeisenä virittäjänä ja inspiraation lähteenä tälle tutkimukselle. Siltala väitti tutkimuksessaan, että ”työn vaihtosuhte” on merkittävästi huonontunut niin sanotuissa kehittyneissä maissa toisen maailmansodan jälkeen. Työn vaihtosuhteella Siltala tarkoitti ”yksinkertaisesti sitä, paljonko täytyy tehdä ja millaisilla ehdoilla saadakseen säällisen elämän”. Säällisen elämän hän määrittelee sellaiseksi, että sitä voi aineellisesti verrata naapureiden elintasoon. Säällistä elämää on myös, että työstä ”jää käteen” tarpeeksi vapaa-aikaa ja myös voimia omaehtoisen vapaa-ajan viettämiseen. (mt., 10).

Yhteiskuntatieteilijä on osa ympäröivää yhteiskuntaa. Siten myös maisterinopintojen jälkeiset omakohtaiset kokemukset työelämästä saivat minut kiinnostumaan ihmisten suhteesta työhönsä, erityisesti siitä, onko suhtautuminen työhön muuttunut ja mitkä tekijät tähän suhtautumiseen, *työorientaatioon*, vaikuttavat.

Tämä tutkimus ei olisi kuitenkaan koskaan valmistunut ilman lukuisia myötävaikuttavia tahoja, joita en kaikkia tässä voi edes muistaa. Kiitän Tuomo Alasoinia, joka on ohjannut työtäni alusta lähtien asiantuntevalla otteella. Hän on joutunut kirjoittamaan myös lukemattoman määrän rahoitushakemuksiani puoltavia lausuntoja. Aivan ratkaisevan tärkeää työni kehittymisen ja valmistumisen kannalta on ollut TyöVerkko – LabourNet- tutkijakoulun toimintaan osallistuminen. Minulla on ollut ilo ja kunnia saada tutkijakoulun piiristä myös Pertti Koistinen ja Jouko Nätti Tampereen yliopistosta ohjaamaan työtäni. Heidän panoksensa on ollut huomattava ja kokonaisvaltainen pitkin matkaa, mutta erityisesti kiitän heitä – kaiken muun tuen ohella – artikkeliväitöskirjani yhteenvedoartikkeliä koskevista kommentteista.

Kiitän työni esitarkastajia Timo Anttilaa ja Pertti Jokivuorta heidän lausuntojensa sisältämästä hyödyllisestä palautteesta, joka auttoi työni viimeistelyssä.

Suurimman osan aikaani sosiologian jatko-opiskelijana osallistuin sosiologien ja sosiaalipoliitikkojen yhteiseen STEP-jatkokoulutusseminaariin. Kiitän seminaarin opiskelijoita sekä seminaarin johtajina toimineita Arto Noroa ja Risto Eräsaarta terävistä keskusteluista ja tutkimustani edistäneestä palaut-

teesta. Arto Noro ansaitsee lisäksi erityiskiitokset vuosien mittaan antamastaan tuesta ja kannustuksesta. Häntä saan todennäköisesti kiittää myös jatko-opinto-oikeudestani. STEP-seminaarin päättymisen jälkeen olen osallistunut Jukka Gronowin ja Turo-Kimmo Lehtosen luotsaamiin, yhtälailla hyödyllisiin jatkokoulutusseminaareihin.

Semi Purhonen on väsymättä ja suurella ammattitaidolla kommentoinut lähes kaikkia väitöskirjaan liittyviä tekstejäni. Hän on merkittävällä tavalla parantanut työni tasoa. Semiä voidaan suurella syyllä myös pitää työni ohjaajana, tosin epävirallisena sellaisena. Työn ulkopuolella olen tuntenut Semin jo Helsingin Paloheinän ajoista alkaen. Kiitos!

Kiitän lisäksi seuraavia henkilöitä, jotka ovat tavalla tai toisella olleet iloksi ja/tai tueksi pitkin matkaa: Erkki Anttila, Kirsi Eräranta, Antti Gronow, Elinna Haavio-Mannila, Kimmo Herttua, Matti Kortteinen, Taina Leinonen, Jessica Nisen, Karri Silventoinen, Jussi Turunen, Marko Varjus, Juho Vesa, Sampo Vesa, Suvi-Tuuli Waltari, Hanna Wass, Tuomas Ylä-Anttila.

Olen kiitollinen seuraaville, tutkimustani taloudellisesti tukeneille tahoille: TyöVerkko – LabourNet- tutkijakoulu, Työsuojelurahasto, Palkansaajasäätiö, Kansan sivistysrahasto ja Helsingin yliopiston kansleri.

Sosiologian oppiainetta ja siellä työskenteleviä kiitän viihtyisästä työympäristöstä. Sosiaalitieteiden laitosta, ja erityisesti laitoksen johtajaa Keijo Rahkosta, kiitän työni julkaisemisesta laitoksen sarjassa.

Vanhempiani kiitän kaikesta mahdollisesta tuesta ja kannustuksesta. Vaimoani Essi Rajamäkeä kiitän rakkaudesta ja kärsivällisyydestä. Hän on myös kommentoinut terävästi ja tarkasti useita tekstejäni. Essi on myös taittanut käsillä olevan työn ja tehnyt siihen mielestäni oivallisen kansikuvan.

Helsingissä/Turussa, tammikuussa 2012

Teemu Turunen

TIIVISTELMÄ

Työelämässä on tapahtunut kehittyneissä maissa merkittäviä muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Palkansaajakunnan rakenne on palveluvaltaistunut ja palkansaajien koulutustaso on noussut. Tässä tutkimuksessa vertaillaan palkansaajien työorientaatioita viidessä eurooppalaisessa maassa: Espanjassa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Työorientaation käsite viittaa palkansaajien työhön sitoutumiseen, organisaatioon sitoutumiseen sekä työhön kohdistuviin odotuksiin. Tutkimuksessa analysoidaan kyselytutkimusten avulla mitattuja palkansaajien subjektiivisia työorientaatioita. Aineistona käytetään Tilastokeskuksen vuosina 1984 ja 2003 keräämiä työolotutkimuksia sekä World Values Survey-kyselystä ja European Values Study-kyselystä yhdistettyä aineistoa (WVS), joka on kerätty vuosina 1990, 1995–1997 ja 1999–2000. Lisäksi käytetään ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia, joka on kerätty vuosina 2005–2006. Tutkimuksessa vastataan seuraaviin kysymyksiin: 1) Onko palkansaajien työorientaatioissa tapahtunut muutoksia? 2) Onko palkansaajien työorientaatioissa maiden välisiä eroja? 3) Onko kansallisella kulttuurilla itenäistä yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin? Erityinen kiinnostus tutkimuksessa kohdistuu siihen, miten suomalaisten palkansaajien työorientaatiot vertautuvat muiden tutkimusmaiden palkansaajien työorientaatioihin.

Vaikka työhön sitoutumisen on viime aikoina usein epäilty heikentyneen, tämän tutkimuksen tulosten mukaan palkansaajien työhön sitoutuminen on edelleen vankkaa. Tutkimuksen tulokset eivät myöskään tukeneet palkansaajien työhön kohdistuvien odotusten osalta Ronald Inglehartin tunnetuksi tekemää väitettä, että itseilmaisuarvot olisivat yleistyneet materialististen arvojen kustannuksella. Palkansaajien työorientaatiot vaihtelivat kaikissa tutkimusmaissa yksilön sosiaalisen aseman mukaisesti. Esimerkiksi ylemmissä ammattiluokissa oltiin enemmän sitoutuneita työhön kuin alemmissä ammattiluokissa. Suomalaisten palkansaajien työhön sitoutuminen ei osoittautunut vertailumaihin nähden erityisen korkeaksi, vaikka näin olisi saattanut olettaa esimerkiksi suomalaisten palkansaajien korkean koulutustason perusteella. Suomalaisten palkansaajien alhainen työhön sitoutuminen selittyi osittain kulttuuristen tekijöiden kautta. Shalom Schwartzin mittaamat, kansallista kulttuuria luonnehtivat tekijät selittivät tutkimuksessa myös työhön kohdistuvia odotuksia ja organisaatioon sitoutumista.

ENGLISH ABSTRACT

In this article-based dissertation, subjective work orientations are studied comparatively among employees in five European countries: Finland, Germany, Great Britain, Spain and Sweden. The umbrella concept of work orientation used in the dissertation refers to the employment commitment, organisational commitment and subjective work goals of employees. Subjective work orientations of employees as measured by surveys are analysed in the study. More specifically, the data consist of Quality of Work Life Surveys collected by Statistics Finland in 1984 and 2003 as well as pooled data from World Values Surveys and European Values Studies collected in 1990, 1995–1997 and 1999–2000. In addition to this, data from the International Social Survey Program (ISSP), Work Orientation Module III, collected in 2005–2006, are used in the study. The following research questions are posed: 1) Have changes occurred in employees' work orientations over time? 2) Are there differences between countries in employees' work orientations? 3) Are aspects of national culture associated with employees' work orientations? The specific focus is on whether these work orientations differ in Finland from those in other four countries.

Although it has often been feared that employment commitment has decreased, the study shows that employees' commitment to work is still strong. The results concerning subjective work goals of employees also did not support Ronald Inglehart's well-known claim of a cultural shift from survival values to self-expression values. The work orientations of employees varied in all five countries according to the employees' social status. For example, members of higher social classes showed stronger employment commitment than those of lower social classes. Finnish employees did not display particularly high levels of employment commitment when compared to the four other countries, a finding partly explained by cultural factors. Aspects of national culture, as measured by Shalom Schwartz, also explained the subjective work goals and organisational commitment of the employees in this study.

ARTIKKELEIDEN ALKUPERÄISET JULKAISUTIEDOT

- I Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa: Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus* 17:1, 4–19.
- II Turunen, Teemu (2011a) Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries. *European Societies* 13:5, 641–662.
- III Turunen, Teemu (2010) Yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteydet työpreferensseihin viidessä eurooppalaisessa maassa. *Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning* 8:3, 237–251.
- IV Turunen, Teemu (2011b) **Commitment to employment and organisation: Finland in a European comparison.** *Research on Finnish Society* 4, 55–66.

1 JOHDANTO

Työhön suhtautumista on pidetty sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa tärkeänä yhtäläillä työntekijöiden itsensä, heitä työllistävien organisaatioiden ja yritysten kuin myös kokonaisten yhteiskuntien hyvinvoinnin ja menestyksen kannalta (esim. Alkula 1990, 11; Koistinen 1999, 14). Tässä tutkimuksessa, joka koostuu neljästä osa-artikkelista ja tästä yhteenvetoluvusta, tarkastellaan työhön suhtautumista vertailevasti viidessä eurooppalaisessa maassa: Espanjassa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Tarkemmin sanottuna tutkin 18–64-vuotiaiden palkansaajien työorientaation kolmea komponenttia: *työhön sitoutumista*, *organisaatioon sitoutumista* sekä *työhön kohdistuvia odotuksia*.

Erityinen kiinnostus tutkimuksessani kohdistuu siihen, miten suomalaisten palkansaajien työorientaatiot vertautuvat edellä mainitun neljän eurooppalaisen maan palkansaajien työorientaatioihin. Suomalaisten työorientaatioita on aikaisemmin tarkasteltu melko vähän vertailevasta näkökulmasta (ks. kuitenkin Alkula 1990, 87–94; Gallie 2007a; Kolu 1992). Tutkimuksen aineistona käytetään kansallisia ja kansainvälisiä kyselytutkimuksia 1980–2000-luvulta. Tutkimuksen aineistot koostuvat Tilastokeskuksen vuosina 1984 ja 2003 keräämistä työolotutkimuksista sekä World Values Survey-kyselystä ja European Values Study-kyselystä yhdistetystä aineistosta (WVS), joka on kerätty vuosina 1990, 1995–1997 ja 1999–2000. Lisäksi tutkimuksessa käytetään ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia, joka on kerätty vuosina 2005–2006.

Mitkä tekijät tekevät Suomesta niin erityisen tapauksen, että sitä on tutkimuksellisesti mielenkiintoista vertailla muihin maihin? Suomi on yksi eniten toisen maailmansodan jälkeen muuttuneista Euroopan maista monilla sosioekonomisilla mittareilla tarkasteltuna. Esimerkiksi taloudellinen modernisaatio on edennyt Suomessa nopeasti moniin muihin eurooppalaisiin maihin verrattuna. Suomi kehittyi nopeasti toisen maailmansodan jälkeisestä maatalousyhteiskunnasta vauhdikkaan teollistumisen kautta palveluvaltaiseksi yhteiskunnaksi. (Alestalo 1990; Arter 1989; Crouch 2008.) Tämä huomioiden on mielenkiintoista tutkia, eroavatko suomalaisten palkansaajien työorientaatiot palkansaajien työorientaatioista muissa maissa, joissa modernisaatio on pääosin tapahtunut aiemmin ja tasaisemmin kuin Suomessa.

Koska käsillä olevassa tutkimuksessa analysoidaan palkansaajien työorientaatioita, on tärkeää kiinnittää huomiota palkansaajakunnan rakenteessa ta-

pahtuneisiin keskeisimpiin muutoksiin. Näitä muutoksia on syytä tarkastella lyhyesti myös siksi, että tutkimuksen osa-artikkeleissa vertaillaan palkansaajien työorientaatioita eri ajankohdissa. Lehdon ja Sutelan (2008, 9–17) mukaan suomalaisen palkansaajakunnan ammattirakenteen muutosta viimeisen 30 vuoden aikana kuvaa selkeimmin teollisen työn vähentyminen. Kasvualoja sen sijaan ovat olleet terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ, tekninen ja tieteellinen työ sekä kaupallinen työ. Ammattirakenteen muutos on tarkoittanut samalla myös palkansaajien toimihenkilöitymistä Suomessa. Ammattirakenne on pääsääntöisesti palveluvaltaistunut myös muissa Euroopan maissa. Tämä kehitys on samalla merkinnyt teollisen työn ja maataloustyön vähentymistä Euroopassa. (Esim. Crouch 2008; Peña-Casas & Pochet 2009.) Palveluvaltaistuminen on ollut Suomessa erityisen nopeaa (Pyöriä 2006, 38–39). Kun verrataan palkansaajien työorientaatioita 1980-luvulla palkansaajien työorientaatioihin 2000-luvulla, on muistettava, että vertailua tehdään rakenteeltaan erilaisen palkansaajakunnan välillä (ks. tämän tutkimuksen osa-artikkeli I).

Suomalaiseksi erityisyydeksi voidaan lukea myös korkea koulutustaso. Esimerkiksi 25–64-vuotiaiden korkean asteen tutkinnon suorittaneiden osuudet ovat Suomessa voittopuolisesti korkeampia kuin muissa tämän tutkimuksen vertailumaissa. (OECD 2005, OECD 2009; ks. myös Lehto & Sutela 2008, 9–17.) Korkeamman koulutustason on aikaisemmassa tutkimuksessa havaittu lisäävän työhön sitoutumista ja työn sisällöille asetettuja odotuksia yksilötasolla tarkasteltuna (Esser 2005; Gallie 1998; Halman & Müller 2006). Suomalaisen palkansaajien voi tämän perusteella olettaa olevan sitoutuneempia työhön kuin vertailumaiden palkansaajien. Suomen vertailumaita korkeampi koulutustaso antaa aiheutta myös olettaa, että suomalaiset palkansaajat arvostavat enemmän työn sisältöjä kuin vertailumaiden palkansaajat, vaikka koulutustason ohella myös monet muut tekijät ovat oletettavasti yhteydessä palkansaajien työorientaatioihin.

Tutkimuksellani on kolme keskeistä, osin toisiaan leikkaavaa päätavoitetta. *Ensinnäkin* tutkin palkansaajien työorientaation ajallista muutosta. Tätä teemaa käsittelen erityisesti Ronald Inglehartin esittämien ajatusten virittämänä. Inglehart (1997, 2008) on esittänyt, että postmaterialistiset arvot syrjäyttäsivät materialistiset arvot kehittyneissä yhteiskunnissa. Postmaterialistisilla arvoilla Inglehart viittaa esimerkiksi itseilmaisun ja elämän laadun painottamiseen. Tutkimukseni *toinen* keskeinen tavoite liittyy palkansaajien työorientaation maittaiseen vertailuun. Tämä systemaattinen vertailu-ulottuvuus puuttuu esimerkiksi Inglehartin teksteistä. Maavertailulla tarkoitan työorientaatioiden

maakeskiarvojen ja maakohtaisten palkansaajaryhmien työorientaatioiden vertailua. *Kolmantena* tavoitteenani on selvittää, ovatko Schwartzin (1994, 1999, 2006, 2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) paikallistamat, vertailumaita kuvaavat kulttuuriset ulottuvuudet yhteydessä palkansaajien työorientaatioihin viidessä tutkimusmaassani. Kansallisten kulttuuristen tekijöiden yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin on selvitetty aikaisemmassa tutkimuksessa vähän kansallisiin institutionaalisiin tekijöihin verrattuna. Erityisesti kahden ensimmäisen tavoitteeni kannalta keskeistä on, miten nimenomaan suomalaisten palkansaajien työorientaatiot vertautuvat muihin tutkimusmaihin.

Tässä yhteydessä on syytä ottaa esille kaksi tämän tutkimuksen pätevyysalueeseen liittyvää rajausta. Ensinnäkin tutkimuksessa käsitellään palkansaajien palkkatyötä koskevia orientaatioita. Tutkimuksessa ei siis käsitellä esimerkiksi suhtautumista yrittäjyyteen. Kotitaloustyö, epävirallinen hoivatyö, vapaaehtoisuustyö sekä naapuriapu ovat myös yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä, joita ilman kehittyneet yhteiskunnat eivät voisi toimia nykyisenkaltaisella tavalla. (Koistinen 2009; Taylor 2004). Koistisen (2009) mukaan työn taloustiede ja pitkälti myös työn sosiologia ovat keskittyneet tutkimaan markkinaperusteista palkkatyötä ja yrittämistä muun yhteiskunnallisesti hyödyllisen työn kustannuksella. Tässä viitekehityksessä tämä tutkimus sijoittuu, muuta yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä vähättelemättä, työn sosiologian valtavirtaan, jota Julkunen (2008) pitää palkkatyökeskeisenä.

Toinen rajausta on se, että tutkimuksen tulokset kuvaavat ainoastaan *työsäkävien* työorientaatioita. Tutkimuksen kohdejoukkoa voidaan siten pitää jo eräällä tavalla valikoituneena ”hyväosaisten” joukkona. Työelämän ulkopuolella olevien, esimerkiksi työttömien työorientaatioista, on kuitenkin olemassa oma, mittava tutkimuskirjallisuutensa. Esimerkiksi Esserin (2009) kehittyneitä maita käsitelleessä tutkimuksessa palkkatyön ulkopuolella olleet kotiäidit ja työttömät olivat vähemmän sitoutuneita työhön kuin työelämässä mukana olevat.

Kaikkiaan tutkimukseni sijoittuu työnsosiologiseen perinteeseen, jossa ollaan kiinnostuneita palkansaajien työtään koskevista orientaatioista (vs. *työnantajan* käsitykset ja intressit). Bradley ym. (2000, 3–6) mielestä John Goldthorpen ym. (1968) ja Harry Bravermanin (1974) tutkimukset ovat olleet keskeisiä tätä perinnettä viitoittavia töitä. Unohtaa ei sovi myöskään sosiologian klassikoiden, Karl Marxin, Max Weberin ja Émile Durkheimin, työtä ja työorganisaatioita käsitteleviä analyysejä, joiden pohjalle myös Goldthorpe (erit. Weberin) ja Braverman (erit. Marxin) tutkimuksensa viime kädessä perustavat.

Käsillä oleva yhteenvetoluku etenee seuraavasti. Seuraavassa luvussa esittelen tutkimukseni teoreettiset lähtökohdat. Tässä luvussa määrittelen aluksi tutkimukseni keskeiset käsitteet, työhön ja organisaatioon sitoutumisen sekä työhön kohdistuvat odotukset. Tämän jälkeen tarkastelen kysymystä työorientaatioiden ajallisesta muutoksesta sekä pohdin työorientaatioiden maittaista vertailua. Päätän luvun käsittelemällä kansallisen kulttuurin ja työorientaatioiden välistä suhdetta. Seuraavaksi esittelen tutkimukseni tarkoituksen, siinä käyttämäni aineiston, menetelmät sekä tutkimuksen tulokset. Lopuksi pohdin tutkimukseni tuloksia ja esitän muutamia aiheita jatkotutkimusaiheiksi tutkimuksessani esillä olleiden teemojen parissa.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 TYÖHÖN JA ORGANISAATIOON SITOUTUMINEN SEKÄ TYÖHÖN KOHDISTUVAT ODOTUKSET

Kuten jo todettua, *työorientaation* käsite kattaa tässä tutkimuksessa palkansaajien työhön sitoutumisen, organisaatioon sitoutumisen ja palkansaajien työhönsä kohdistamat odotukset. Työorientaation käsitettä voidaan pitää sosiaalitieteellisessä työelämän tutkimuksessa jopa klassisena, mutta hyvin joustavasti käytettynä työasenteita kuvaavana katto- tai yleiskäsitteenä (ks. de Vaus & McAllister 1991; Goldthorpe ym. 1968; Halman & Müller 2006; Loscocco 1989; Svallfors ym. 2001). Työorientaation käsitteen joustava käyttö aikaisemmassa tutkimuksessa voidaan tietenkin nähdä myös epäedullisena asiantilana, jos työorientaatiolla voidaan tarkoittaa lähes mitä tahansa.

Ansiotyön suhde muihin elämänalueisiin ja kenties myös työtyytyväisyys voitaisiin ajatella yksilön työorientaation komponenteiksi, mutta ne rajautuvat tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Käsittelen tässä alaluvussa myöhemmin myös sitä, millä tavoin ajattelen tässä tutkittavien työorientaation komponenttien liittyvän toisiinsa. On myös syytä mainita erikseen, että tässä tutkimuksessa analysoidaan palkansaajien orientaatioita tai asenteita, ei heidän objektiivisesti havaittavaa käyttäytymistään. Katson kuitenkin, että palkansaajien työorientaatiot ennustavat myös jossakin mielessä heidän todellista käyttäytymistään. Voidaan väittää, että orientaatioiden ja asenteiden tutkiminen on myös itsessään tärkeää. (Vrt. Esser 2005, 30–33.)

Työorientaatioiden tutkimuksella on vankka tutkimusperinne. Työorientaatioita on tutkittu paitsi sosiaalitieteiden, myös esimerkiksi psykologian piirissä. Työhön sitoutumista tämän tutkimuksen tarkoittamassa merkityksessä, on tutkittu 1950-luvulta lähtien (Morrow 1993). Organisaatiositoutumisen tutkimisen juuret sijoittuvat samalle vuosikymmenelle. Alkanutta kiinnostusta organisaatiositoutumisen tutkimiseen selittävät esimerkiksi suuryritysten synty, yrityskoon kasvu, palkkatyösuhteen yleistyminen sekä yleisen koulutustason nousu. Erityisesti koulutetun keskiluokan sitoutumisesta ollaan oltu kiinnostuneita. Syynä tähän saattoi olla se, että nämä korkeasti koulutetut palkansaajat työskentelivät usein itsenäisissä työtehtävissä halliten sellaista tietoa, jota heidän esimiehilläkään ei aina ollut. Tämä tuotti huolta koulutetun keskiluokan orga-

nisaatiositoutumisesta. (Jokivuori 2002, 17–20). Työhön kohdistuvia odotuksia on puolestaan tutkittu kyselytutkimuksen keinoin ainakin 1960-luvulta alkaen (Super 1962; Wollack ym. 1971).

Palkansaajien työorientaatioita tarkastellaan tässä tutkimuksessa sosiologisesti näkökulmasta. Sosiologinen tarkastelukulma eroaa esimerkiksi taloustieteellisestä tai psykologisesta näkökulmasta. Taloustieteilijät tutkivat tämänkaltaisia ilmiöitä tyypillisesti objektiivisilla mittareilla, psykologeja kiinnostavat puolestaan esimerkiksi työtyytyväisyyden taustalla olevat psykologiset tekijät. Sen sijaan sosiologeja ovat perinteisesti kiinnostaneet sosiaaliseen stratifikaatioon liittyvien tekijöiden yhteydet työelämän ilmiöihin. (Ks. Hartikainen ym. 2010; Kalleberg & Vaisey 2005.) Myös tässä tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka erilaisiin sosiaalisiin kerrostumiin sijoittuminen on yhteydessä palkansaajan työorientaatioon. Lisäksi laajojen, palkansaajia kussakin maassa mahdollisimman hyvin edustavien aineistojen käyttö sekä maiden välinen vertailu erottelee tässä tutkimuksessa käytettyä lähestymistapaa esimerkiksi työnpsykologisesta työorientaatioiden tutkimuksesta.

Työhön sitoutuminen. Miksi työhön sitoutumista on tärkeää tutkia? On oletettavaa, että työvoima ja tuotanto tulevat aina olemaan keskeisiä yhteiskuntien ja organisaatioiden hyvinvointia luovia tekijöitä. Tuotannon ja sen lisäarvon luomiseksi tarvitaan kuitenkin sitoutunutta ja luotettavaa työvoimaa. Nykyeurooppalaisessa tilanteessa, jota luonnehtii lisääntyvä kansainvälinen kilpailu ja heikkenevä taloudellinen huoltosuhde, kaikki kynnelle kykenevät pyritään saamaan töihin. Tämä vaatii kuitenkin yksilöiden vahvaa sitoutumista palkkatyöhön. Onkin esitetty, että kehittyneet yhteiskunnat kilpailevat tällä hetkellä toistensa kanssa tuotannon laadusta, työntekijöiden taidoista ja sitoutumisesta ehkä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Kysymyksen työhön sitoutumisesta voidaan nähdä liittyvän myös klassiseen sosiaalitieteelliseen ongelmaan sosiaalisesta järjestyksestä. (Eurooppa-neuvosto 2008; Hult 2004, 1–3; Työvoima 2025-työryhmä 2007.)

Yhteiskuntien ja organisaatioiden hyvinvoinnin luomisen ohella työ tuottaa tekijälleen myös subjektiivisia merkityksiä. Jahodan (1982) teorian mukaan palkkatyöhön osallistuminen rakenteistaa ikään kuin tarkoituksettomana, mutta välttämättömänä sivuvaikutuksenaan työntekijöiden ajankäyttöä sekä osallistuttaa heidät kollektiivisen päämäärän tavoittelemiseen. Palkkatyön tekeminen rikastuttaa yleensä myös tekijöidensä sosiaalista elinpiiriä. Työ muovaa siten tekijänsä statusta ja identiteettiä. Työttömyys merkitsee siten usein yksilötasolla tällaisten työn ei-taloudellisten aspektien puuttumista

työttömän yksilön elämästä. Työttömyys vähentää yleensä myös yksilön käytävissä olevia tuloja.

Millä tavalla tässä tutkittavat työhön sitoutuminen, organisaatioon sitoutuminen ja työhön kohdistuvat odotukset sitten käsitteellisesti liittyvät toisiinsa? Warr (1982) erottelee palkkatyötä koskevassa työetiikan käsitteessään kaksi keskeistä ominaispiirrettä. Ensinnäkin Warrin työetiikan käsitteessä painotetaan yksilön halua ja tahtoa tehdä työtä, siis työhön sitoutumista. Toiseksi tässä käsitteessä painotetaan halua tehdä työtä kovasti ja kunnolla. Tällä tarkoitetaan yksilön motivoitumista työnsä määrän ja laadun vuoksi, toisin sanoen yksilön työhön kohdistuvia odotuksia. Warrin työetiikan käsitteen kahden eri aspektia on tutkittu yleensä eri tutkimusperinteissä, mutta Warr ei itse näe näitä tutkimusperinteitä toisensa poissulkevinä. Myös Wollack ym. (1971) näkevät tällä tavalla määritellyn työhön sitoutumisen ja työhön kohdistuvien odotusten liittyvän käsitteellisesti toisiinsa. Myös tässä tutkimuksessa tutkitaan samanaikaisesti sekä työhön sitoutumista että työhön kohdistuvia odotuksia. On kuitenkin huomattava, että Warrin (1982) työetiikan käsite ei kata organisaatioon sitoutumista.

Morrowin (1993) työhön sitoutumista kuvaavan käsitteellisen mallin voidaan sen sijaan nähdä kattavan kaikki tässä tutkittavat työorientaation komponentit. Morrowin mielestä työhön sitoutuminen on moniulotteinen käsite. Myös muut tutkijat ovat esittäneet, että työhön sitoutumisessa saattaa olla useita ulottuvuuksia (Freund & Carmeli 2003). Morrowin mielestä työhön sitoutuminen on yksi haastavimmista organisaatiokäyttäytymiseen liittyvistä käsitteistä. Morrow erottelee viisi universaalia työhön sitoutumisen (*work commitment*) ulottuvuutta. Hän kutsuu näitä ulottuvuuksia universaaleiksi, koska uskoo näiden ulottuvuuksien soveltuvan lähes kaikkien työntekijöiden sitoutumisen kuvaamiseen. Morrow erottelee seuraavat työhön sitoutumisen komponentit: työetiikka, uraan sitoutuminen, työtehtäviin kiinnittyminen, jatkuva organisaatioon sitoutuminen ja affektiivinen organisaatioon sitoutuminen (käsitteiden suomennokista, ks. Koivunen 2004).

Morrow (1993, 1) määrittelee työetiikan ”asteeksi, missä määrin yksilö uskoo työn tärkeyteen itsessään” (vrt. edellä Warr 1982 samantapaisesta määrittelystä). Uraan sitoutumisella tarkoitetaan sen sijaan tietyn uran tärkeyttä yksilön sitoutumisen kannalta. Työtehtäviin kiinnittyminen viittaa puolestaan siihen, missä määrin työntekijä uppoutuu päivittäisiin työtehtäviinsä. Määrittelen Morrowin kaksi organisaatiositoutumisen ulottuvuutta myöhemmin. Sitoutuminen voi kohdistua edellä mainittujen kohteiden ohella myös esi-

merkiksi organisaation johtoon, työryhmään/tiimiin (Morrow 1993) tai organisaation asiakkaisiin (Erickson & Pierce 2005). Kaikkiaan kuitenkin jo tämä käsitteellinen tarkastelu osoittaa, että työelämän tutkimuksessa työhön sitoutumisella tarkoitetaan useita eri asioita. Ei ole siten usein kovinkaan selvää, mistä työhön sitoutumisen ulottuvuudesta tutkijat puhuvat puhuessaan ”työhön sitoutumisesta”.

Tässä tutkimuksessa työhön sitoutuminen viittaa tarkalleen ottaen ei-taloudelliseen työhön sitoutumiseen (*non-financial employment commitment*). Yksinkertaisuuden vuoksi puhun kuitenkin jatkossa työhön sitoutumisesta. Työhön sitoutumisen käsite viittaa siis siihen, missä määrin palkansaajat haluavat osallistua palkkatyöhön yleensä, riippumatta siitä, onko se taloudellisesti välttämätöntä (ks. Esser 2009; Warr ym. 1979; Warr 1982). Korkea työhön sitoutumisen taso kertoo siis pääasiallisesti työn sisältöihin suuntautumisesta työn materiaalistien palkintojen kustannuksella. Tutkimani työhön sitoutuminen sijoittuu Morrowin (1993) käsitteistössä työetiikan alle. Ymmärrän työhön sitoutumisen tässä tutkimuksessa toisin sanoen hieman suppeammassa merkityksessä kuin Morrow.

Morrow epäröi sijoittaako myös työhön kohdistuvat odotukset työetiikan kategorian alle, mutta päätyy kuitenkin jättämään ne tarkastelunsa ulkopuolelle. Hän perustelee tätä sillä, että työhön kohdistuvat odotukset sisältävät myös tekijöitä, jotka ulottuvat määrittelemänsä työetiikan käsitteen ulkopuolelle. Näillä työetiikan ulkopuolisilla tekijöillä Morrow tarkoittaa esimerkiksi työhön kohdistuvia materiaalisia odotuksia, esimerkiksi odotusta hyvästä palkasta. Morrow kuitenkin katsoo joka tapauksessa työhön kohdistuvien odotusten liittyvän käsitteellisellä tasolla työetiikkaan.

Organisaatioon sitoutuminen. Työntekijöiden sitoutumisessa organisaatioonsa on kysymys hieman spesifimmästä ilmiöstä kuin yleisemmässä työhön sitoutumisessa. On esitetty, että organisaation sitoutuminen liittyy moniin organisaatioiden ja yritysten kannalta keskeisiin tekijöihin. Korkean organisaatioon sitoutumisen on osoitettu vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta ja toistuvia poissaoloja. Vahva organisaatioon sitoutuminen saattaa myös parantaa työntekijöiden työsuorituksia. (Meyer ym. 2002; Hult 2004: 10–13; Rubin & Brody 2005.)

Myös organisaatioon sitoutumisen on esitetty olevan luonteeltaan moniulotteista. Edellä mainittu Morrow (1993) puhuu toisaalta jatkuvasta organisaatioon sitoutumisesta (*continuance organizational commitment*), toisaalta affektiivisesta organisaatioon sitoutumisesta (*affective organizational*

commitment).¹ On kuitenkin huomattava, että nämä kaksi organisaatiositoutumisen muotoa paikantuvat Morrowilla viime kädessä työhön sitoutumisen ulottuvuuksiksi.

Jatkuvassa organisaatioon sitoutumisessa on kyse niistä kustannuksista ja menetyksistä, joita työntekijä arvelee kohtaavansa poistuessaan organisaation palveluksesta. Näillä menetyksillä tarkoitetaan esimerkiksi erilaisia työsuhde-etuja. Tässä tutkimuksessa ollaan kuitenkin kiinnostuneita työntekijöiden affektiivisesta sitoutumisesta organisaatioon. Nimensä mukaisesti tämännäköisessä sitoutumisessa on kyse työntekijöiden nykyistä organisaatiotaan kohtaan tuntemasta tunneperäisestä sitoutumisesta ja uskollisuudesta. Yksinkertaisuuden vuoksi käytän kuitenkin jatkossa termiä organisaatioon sitoutuminen, en termiä affektiivinen organisaatioon sitoutuminen. Organisaatioon sitoutumista analysoidaan tässä tutkimuksessa ainoastaan artikkelissa IV.

Yksilöiden korkea työhön ja organisaatioon sitoutuminen ei kuitenkaan aina takaa yksilöiden, organisaatioiden ja yhteiskuntien kannalta parasta mahdollista lopputulosta. Useissa tapauksissa tuotanto ja työn tekeminen samalla kuluttavat luonnonvaroja ja saastuttavat ympäristöä. Pitkittänyt työttömyys saattaa puolestaan olla yksilötasolla tragedia sellaiselle, joka on vahvasti sitoutunut työn tekemiseen. Toisaalta taas yksilön patologinen sitoutuminen organisaatioonsa voi tapahtua muiden elämänalueiden kustannuksella. Organisaation tai yrityksen näkökulmasta työntekijöiden vahvasta sitoutumisesta aiheutuva (työntekijöiden) vähäinen vaihtuvuus saattaa puolestaan turhaan ”jähmettää” organisaation toimintaa. (Hult 2004, 42–43; Mamia & Koivumäki 2006, 155–162.)

Työhön kohdistuvat odotukset. Kohtuullisen työ- ja organisaatiositoutumisen ohella eurooppalaiselta työntekijältä vaaditaan myös tietynlaista suhtautumista työhön. Työntekijältä edellytetään muun muassa innovatiivisuutta ja valmiutta elinikäiseen oppimiseen, toisin sanoen suuntautumista työn sisältöihin. Tämän toteutuminen esitetään – ainakin Suomessa – myös ”kansallisen menestysstrategian ehtona”. Vastaavanlaisia vaateita esitetään myös Euroopan komission strategioissa. (Julkunen 2008, 214, ks. myös Ester ym. 2006; Euroopan komissio 2001; Himanen 2010.) Skenaariot työn muuttuvasta luonteesta ennustavat myös, että työn sisäisiin motivaattoreihin suuntautuminen olisi tulevaisuuden tietotaloudessa entistä tärkeämpää myös työn tuottavuuden kannalta. Koska tietotyötä on vaikeampi säädellä ja kontrolloida perinteisen mekaani-

1. Vrt. toisaalta Meyer ym. (2002), jotka erottelevat lisäksi normatiivisen organisaatioon sitoutumisen.

sen kontrollin avulla, työnantajat ovat entistä riippuvaisempia työntekijöidensä sisäisestä motivaatiosta tehdä työnsä hyvin. (Gallie 2007a; Green 2006, 26–27; Hartikainen ym. 2010, 30–32; vrt. myös Koivumäki 2009.)

Työn sisältöihin suuntautuminen saattaa olla myös työntekijöiden näkökulmasta suotuisaa. Psykologinen työntutkimus on korostanut työn vaihtelevuuden ja työn autonomian tärkeyttä työmotivaatiolle (Gallie 2007a, 280). Sosiologinen työtyytyväisyystutkimus puolestaan osoittaa, että työn sisäisten ”palkintojen” toteutuminen omassa työssä lisää enemmän työtyytyväisyyttä kuin työn ulkoisten ”palkintojen” toteutuminen (Kalleberg 1977; ks. myös Herzberg ym. 1959). Suomesta saatava tutkimustieto kertoo myös siitä, että ainakin suomalaiselle nykypalkansaajalle työn merkitys löytyy sen sisällön kautta. Valtaosalle suomalaisia palkansaajia työn sisältö on nykyään tärkeämpää kuin siitä saata-va palkka. Palkansaajien kohonneella koulutustasolla on ollut merkittävä sijansa tässä kehitystrendissä. (Lehto & Sutela 2008, 18–22; ks. myös Alasoini 2010, 139.) Korkeampi koulutus on nimittäin yleensä lisännyt työn sisällölle annettua merkitystä (Gallie 2007a; Halman & Müller 2006).

Osana tätä tutkimusta tarkastellaan siis työhön kohdistuvia odotuksia, muttei kuitenkaan suoranaisesti sitä, miten työhön kohdistuvat odotukset lopulta toteutuvat palkansaajien työssä. Tätä kysymystä ovat kuitenkin käsitelleet aiemmat tutkimukset. Melinin ym. mukaan (2007, 37–40; ks. myös Hartikainen ym. 2010) suomalaiset raportoivat työnsä olevan mielenkiintoista ja itsenäistä, mutta työn materiaalisten puolten – työsuhteen turvallisuuden, tulojen ja etenemismahdollisuuksien – toteutumisessa on suomalaisten mielestä paljon kehittämistä.

Työhön kohdistuvia odotuksia tarkastellaan artikkeleissa II ja III. Työhön kohdistuvilla odotuksilla tarkoitetaan niitä tavoitteita ja ominaisuuksia, joita yksilöt hakevat työstään ja pitävät tärkeinä (vrt. Gallie ym. 1998, 186–207; Kasvio & Kandolin 2007). Artikkelissa III työhön kohdistuvia odotuksia kutsutaan kuitenkin työpreferensseiksi. Tämä johtuu siitä, että kyseisessä artikkelissa käytetty kyselyaineisto ja sen sisältämät muuttujat mahdollistavat myös teknisessä mielessä preferensseistä puhumisen. Aineistossa vastaajia pyydettiin laittamaan tärkeysjärjestykseen erilaisia ihannetyötä koskevia ominaisuuksia.

Työhön kohdistuvia odotuksia voi olla monenlaisia. Aikaisemmassa tutkimuksessa keskeinen erottelu on tehty työn sisäisen orientaation ja materiaalisen työorientaation välille (Gallie 2007a; Halman & Müller 2006; Johnson ym. 2007; Loscocco 1989). Jälkimmäistä orientaatiota on kutsuttu myös instrumentaaliseksi työorientaatioksi. Epäilemättä molemmat käsitteet kuvaavat kuitenkin

kin samaa asiaa: itse työn ulkopuolella olevien asioiden arvostamista. Tällaisia ovat esimerkiksi työstä saatava palkka. Työn sisäisellä orientaatiolla tarkoitetaan puolestaan sitä, että arvostetaan työtä itsessään; esimerkiksi työn mielenkiintoisuutta tai mahdollisuutta sen itsenäiseen toteuttamiseen. On kuitenkin mahdollista tehdä vielä yksityiskohtaisempia jaotteluja työtä koskevista odotuksista (ks. lisää Johnson ym. 2007, 292–293).

Kertaan vielä lyhyesti tutkimukseni keskeiset käsitteet. Työorientaation katkokäsite kattaa tutkimuksessani palkansaajien työhön sitoutumisen, organisaatioon sitoutumisen sekä palkansaajien työhönsä kohdistamat odotukset. Työhön sitoutumisen ymmärrän palkansaajien haluksi ja kiinnostukseksi osallistua palkkatyöhön yleensä, riippumatta siitä, onko se taloudellisesti välttämätöntä. Organisaatioon sitoutumisen ymmärrän palkansaajien nykyistä organisaatioon kohtaan osoittamaksi tunneperäiseksi sitoutumiseksi ja uskollisuudeksi. Työhön kohdistuvilla odotuksilla tarkoitan palkansaajien työltään odottamia asioita ja ominaisuuksia.

Monentasoisten tekijöiden voidaan olettaa aikaisemman tutkimuksen perusteella olevan yhteydessä palkansaajien työorientaatioihin. Voidaan tehdä erottelu ainakin toimijatason, organisaatiotason ja laajemman yhteiskuntatason välillä. Toimijatasoisilla tekijöillä viitataan tässä tutkimuksessa palkansaajia kuvaaviin yksilöllisiin tekijöihin. Tällaisilla tekijöillä tarkoitetaan esimerkiksi palkansaajien ikää, sukupuolta ja ammattiluokkaa (ks. tarkemmin luvusta 2.3). Tämän väitöskirjan osa-artikkeleissa näistä tekijöistä puhutaan yksilöllisinä tekijöinä, vaikka yhtä hyvin voitaisiin puhua esimerkiksi palkansaajaryhmien välisistä eroista (esim. Lehto & Sutela 2008).

Organisaatiotason tekijöitä ei tässä tutkimuksessa juurikaan käsitellä, vaikka näiden tekijöiden voidaan olettaa myös olevan yhteydessä palkansaajien työorientaatioihin. Poikkeuksena mainittakoon artikkeli I, jossa huomioidaan nuorten palkansaajien kokeman työautonomian yhteys heidän työhön sitoutumiseensa. Organisaatiotasoisten tekijöiden yhteyksiä palkansaajien työorientaatioihin on sen sijaan tarkasteltu laajasti aikaisemmassa tutkimuksessa (ks. esim. Hult 2005; Jokivuori 2002; Koivumäki 2008; Mamia & Koivumäki 2006). Aikaisemmissa tutkimuksissa on yleensä todettu, että esimerkiksi henkilöstön raportoimat hyvät suhteet organisaationsa johtoon lisäävät henkilöstön sitoutumista organisaatioonsa.

Yhteiskuntatasoisilla tekijöillä tarkoitan tässä tutkimuksessa kansallisia kulttuurisia ja institutionaalisia tekijöitä. Kulttuurisia tekijöitä tarkastelen tarkemmin luvussa 2.4. Voidaan myös olettaa, että yleiset taloudelliset tekijät

vaikuttavat palkansaajien työorientaatioihin (Davoine & Méda 2009; Lehto & Sutela 2004, 13–16). Esimerkiksi Lehto ja Sutela (2004, 13–16) selittivät ansiotyön suhteellisessa merkityksessä 1990-luvulla Suomessa havaittua kasvua 1990-luvun alkupuolen talouslamalla ja sitä seuranneella vaikealla työllisyyslanteella (ks. työorientaatioiden ajallisesta ulottuvuudesta tarkemmin seuraavasta luvusta). Työn suhteellisella merkityksellä tarkoitettiin tässä yhteydessä työn asemaa muiden elämänalueiden joukossa. Lehto ja Sutela käyttivät tutkimuksessaan aineistona Tilastokeskuksen keräämiä, suomalaisia palkansaajia edustavia työolotutkimuksia. Taloudellisten tekijöiden yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin ei kuitenkaan tarkastella tässä tutkimuksessa.

2.2 TYÖORIENTAATIOT MUUTOKSESSA?

Kysymystä yksilöiden työorientaatioiden muutoksesta voidaan pitää yhtenä keskeisimmistä, aika ajoin toistuvista kysymyksistä työn sosiologiassa (ks. esim. Ester ym. 2006; Jahoda 1982; Morrow 1993; Warr 1982; Ylöstalo 1986). Empiirisiin aineistoihin pohjautuvat vastaukset tähän kysymykseen kallistuvat yleensä siihen suuntaan, että ajalliset muutokset yksilöiden työorientaatioissa ovat melko vähäisiä. Tässä tutkimuksessa tätä kysymystä tarkastellaan 1980-, 1990- ja 2000-lukujen eurooppalaisissa yhteiskunnissa. Kysymystä olisi mielenkiintoista tutkia myös aikaisempia vuosikymmeniä sisältävillä aineistoilla, mutta tällaisia aineistoja ei ole saatavilla. Lähestyn kysymystä työorientaatioiden muutoksesta erityisesti yhdysvaltalaisen arvotutkijan Ronald Inglehartin esittämien ajatusten kautta.

Inglehart (1977, 1997, 2008) kehitteli teoriaansa sukupolvien välisestä arvomuutoksesta jo 1970-luvun lopulla. Inglehartin tuolloin julkaisema länsimaita vertaileva tutkimus *The Silent Revolution* (1977) herätti paljon keskustelua ja vaikutti kokonaisen tutkimusperinteen syntymiseen kehittyneiden maiden mahdollista arvomuutosta koskevien kysymysten ympärille (Kolu 1992, 10–13). Tätä keskustelua käydään edelleen. Kaikkiaan Inglehart väittää, että postmaterialistiset arvot syrjäyttävät materialistiset arvot kehittyneissä länsimaissa. Yksilöt saattavat edelleen kannattaa näitä arvoja rinnakkain, mutta Inglehartin mukaan postmaterialistiset arvot ovat kuitenkin syömässä materialististen arvojen kannatusta. Inglehartin käsitykset perustuvat erityisesti 1980-luvun alusta kerättyihin World Values Survey-tutkimuksiin.

Postmaterialistisilla arvoilla Inglehart tarkoittaa esimerkiksi autonomian, itseilmaisun ja elämän laadun painottamista. Taloudellisen ja fyysisen turvalli-

suuden korostaminen ovat puolestaan materialistisia arvoja. Inglehart jäljittää oletetun arvomuutoksen syyn pitkään kehittyneissä maissa jatkuneeseen keskimääräiseen taloudelliseen kasvuun. Tämän johdosta erityisesti nuoremmilla kohorteilla saattaisi Inglehartin mukaan ”olla varaa” suuntautua postmaterialistisiin arvoihin myös työelämässä.² Tuoreimmassa kontribuutiossaan Inglehart väittääkin, että ”Materialistiset/postmaterialistiset arvot ovat vain yksi indikaattori paljon laajemmasta kulttuurisesta käänteestä selviytymisarvoista kohti itseilmaisuarvoja, joka muuttaa sukupuolirooleja, seksuaalista suuntautumista, *työtä*, uskontoa ja lasten kasvatusta koskevia arvoja” (Inglehart 2008, 142; kursori lisätty; ks. myös Inglehart 1997).

Inglehartin teoria on kenties tunnetuin arvojen muutosta käsittelevä teoria ja siihen viitataan usein myös työelämän tutkimuksessa. Tämän vuoksi Inglehartin teorian empiiristä uskottavuutta tarkastellaan myös tässä tutkimuksessa. Aikaisemmissa tutkimuksissa teoriaa on kuitenkin valitettavan usein koeteltu yksittäisellä poikkileikkausaineistolla (esim. Svallfors ym. 2001). Teorian todellinen testaaminen, nimenomaan työhön suhtautumisen mahdollista muutosta jäljittääkseen, vaatisi kuitenkin vähintään toistettujen poikkileikkaustietojen käyttämistä aineistona. Inglehartin teesejä testattiin erityisesti tämän tutkimuksen ensimmäisissä osa-artikkeleissa (ks. artikkelit I & II). Voi myös sanoa, että Inglehartin ajatusten vaikutus tähän työhön oli suurimmillaan tutkimuksen alkuvaiheessa. Artikkeleissa I ja II käytettiin aineistona toistettuja poikkileikkaukselyjä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työorientaatioiden muutosta ainoastaan työhön sitoutumisen ja työhön kohdistuvien odotusten osalta.

Eikö työorientaatioiden trendeistä löydy jo riittävästi aikaisempaa tutkimusta? On totta, että tämänkaltaista aikaisempaa tutkimusta löytyy kansalliselta tasolta (Suomen osalta ks. Lehto & Sutela 2008; Iso-Britannian osalta ks. Felstead 2010). Tilastokeskuksen keräämissä, suomalaisia palkansaajia edustavissa työolotutkimuksissa on tutkittu palkansaajien työhön sitoutumista niin sanotulla lottokysymyksellä vuodesta 1984 alkaen. Lottokysymys on sisällynyt kaikkiin vuodesta 1984 alkaen kerättyihin työolotutkimuksiin, siis vuosina 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 kerättyihin työolotutkimuksiin. (Lehto & Sutela 2008, 18–22.)

2. Hyvin samantyyppistä tarinaa työhön suhtautumisen muutoksesta kertovat myös Toffler (1990) ja Florida (2005). Nämä tutkimukset voidaan kuitenkin hyvällä syyllä luokitella ”aikalaisdiagnostisiksi”, koska ne eivät perustu omiin empiirisiin aineistoihin (ks. aikalaisdiagnoosin käsitteestä esim. Noro 2004). Inglehartin teorian ansiona voidaan kuitenkin pitää sen tiivistä kytkeytymistä empiriaan. Inglehartin teorian viimeaikaisesta sosiologisesta kritiikistä ks. Haller 2002; Majima & Savage 2007; Wilensky 2002, 191–208.

Lottokysymyksessä kysytään, mitä vastaaja tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä. Selvä pudotus oli aikaisemmin (1984–1990) havaittavissa niiden osuuksissa, jotka ”jatkaisivat nykyisellä tavalla työntekoa”. Tämän jälkeen näin vastanneiden joukko on pysytellyt noin viidesosassa palkansaajista. Vastausvaihtoehto ”lopettaisi työntöön kokonaan” on kasvattanut jonkin verran suosiotaan vuodesta 1984 (15 %) vuoteen 2008 (19 %). Vastausvaihtoehto ”lyhentäisi työaikaansa olennaisesti” on jonkin verran lisännyt kannatustaan suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuodesta 1984 (24 %) vuoteen 2008 (29 %). ”Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä”-vaihtoehtoon on valinnut 31–38 % vastaajista eri tutkimuskertoina. Kaikkiaan tämä tutkimussarja kertoo siitä, että työhön sitoutuminen, tällä tavalla tutkittuna, on hieman vähentynyt suomalaisten palkansaajien keskuudessa viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana. Lehdon ja Sutelan tutkimus ei kuitenkaan kerro riittävällä tarkkuudella työhön sitoutumisen palkansaajaryhmittäisistä eroista. (mt.,)

Felstead (2010) vertaili brittiläisten palkansaajien työhön sitoutumista vuosina 1992 ja 2006. Tutkimuksessa käytetyt aineistot edustivat brittiläisiä palkansaajia kyseisinä vuosina. Työhön sitoutumista mitattiin tässä tutkimuksessa lähes vastaavalla lottokysymys-muuttujalla, jota Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on käytetty. Tutkimuksessa ei havaittu ajallista muutosta sen suhteen, kuinka moni palkansaaja ylipäätään jatkaisi työntekoa, vaikka se ei olisi enää taloudellisesti välttämätöntä. Useampi brittiläinen palkansaaja tekisi kuitenkin mieluummin osa-aikatyötä kuin kokopäivätyötä kyseisen ajallisen vertailun tuoreemmassa kyselyssä.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa on kysytty palkansaajilta myös heidän työhön kohdistuvista odotuksistaan vuodesta 1984 alkaen. Palkansaajilta on yksinkertaisesti kysytty, mikä heidän mielestään työssä on tärkeintä, palkka vai työn sisältö. Työhön kohdistuvien odotusten tiivistämistä kahteen ulottuvuuteen (palkka vs. työn sisältö) voidaan pitää melko karkeana luokiteluna, kun otetaan huomioon, että työllä voi olla myös esimerkiksi sosiaalisia ja yhteiskunnallisia merkityksiä. Joka tapauksessa Lehdon ja Sutelan (2008, 18–22) aineisto osoittaa, että suomalaisille palkansaajille työn sisällön merkitys on kasvanut ja vastaavasti palkan merkitys on vähentynyt tutkimussarjan myötä. Keskeinen tekijä tässä kehityksessä on ollut palkansaajien koulutustason nousu, koska korkeampi koulutus yleensä lisää työn sisällölle annettua merkitystä.

Aikaisempaa vertailevaa tutkimusta työorientaatioiden muutoksesta on kuitenkin huomattavasti vaikeampaa löytää. Esserin (2009) tutkimuksessa on tar-

kasteltu työhön sitoutumisen kehitystä 13 ”kypsässä” hyvinvointivaltiossa vuodesta 1989 vuoteen 2005.³ Tämän tutkimuksen kannalta merkittävää on kuitenkin, että Suomi ei kuulu näihin vertailumaihin. Myöskään Espanja ei ole tässä Esserin (mt.,) tutkimuksessa mukana. Esser käytti tutkimuksessaan ISSP-aineistoa. Hän tarkasteli työhön sitoutumisen kehitystä erikseen molempien sukupuolten osalta.

Esserin tulosten mukaan yksilöiden työhön sitoutumisessa oli ennemminkin havaittavissa jatkuvuuksia kuin merkittäviä muutoksia tarkastellulla aikavälillä. Johtuen aineiston puutteesta Esser pystyi tarkastelemaan työhön sitoutumisen kehitystä ainoastaan neljässä maassa koko tutkimusajanjakson osalta (1989–2005). Nämä maat olivat Iso-Britannia, Norja, Saksa ja Yhdysvallat. Kokonaisuudessaan miesten työhön sitoutuminen pysyi pitkälti samalla tasolla tämän vajaan parinkymmenen vuoden aikana näissä maissa. Naisten työhön sitoutuminen kuitenkin kokonaisuudessaan kasvoi näissä vertailumaissa tällä aikavälillä (maakohtaisista tuloksista tarkemmin, ks. Esser 2005). On kuitenkin huomattava, että Esserin aineistoon sisältyi palkansaajien ohella myös työttömät työnhakijat sekä kotitalouttaan hoitavat henkilöt. Siten Esserin tulokset eivät ole suoraan verrattavissa tämän tutkimuksen tuloksiin, jotka koskevat pelkästään palkansaajia.

Esterin ym. (2006) tutkimuksessa selvitettiin työhön kohdistuvien odotusten kehitystä 12 länsieurooppalaisessa maassa sekä Yhdysvalloissa.⁴ Suomi ei kuulunut näihinkään tutkimusmaihin. Tutkimuksessa käytettiin aineistona WVS-kyselyjä vuosilta 1981, 1990 ja 2000. Tutkimuksen kohdejoukkoon kuului yhtäläillä työelämään osallistuvia henkilöitä kuin työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä, minkä vuoksi tässäkin tapauksessa tulokset eivät ole suoraan vertailtavissa tämän tutkimuksen tuloksiin. Esterin ym. tutkimuksessa tarkasteltiin erikseen työn sisältöjen ja työn ulkoisten tekijöiden arvostusta. Työn sisältöjen arvostamisella tutkimuksessa tarkoitettiin esimerkiksi työn mielenkiintoisuuden ja vastuunalaisuuden tärkeyttä. Työn ulkoisten tekijöiden arvostamisella tarkoitettiin puolestaan esimerkiksi hyvän palkan, varman työpaikan, vähän stressaavan työn sekä anteliaiden lomien kannatusta. Tutkimuksessa havaittiin, että sekä työn sisältöjen ja työn ulkoisten tekijöiden kannatus lisääntyivät tarkasteltavalla aikavälillä, kun tarkasteltiin kaikkia tutkimusmaita kokonaisuudessaan.

3. Esserin tutkimuksessa mukana olleet maat olivat Australia, Belgia, Irlanti, Iso-Britannia, Japani, Kanada, Norja, Ruotsi, Saksa (ex-Länsi-Saksan alue), Sveitsi, Tanska, Uusi-Seelanti ja Yhdysvallat.

4. Tutkimuksessa mukana olleet länsieurooppalaiset maat olivat Belgia, Espanja, Hollanti, Irlanti, Islanti, Iso-Britannia, Italia, Länsi-Saksa, Pohjois-Irlanti, Ranska, Ruotsi ja Tanska.

Työn sisältöjen arvostus lisääntyi kuitenkin enemmän kuin työn ulkoisten tekijöiden arvostus. Kaikissa poikkileikkauspisteissä työn sisältöjä arvostettiin enemmän kuin työn ulkoisia tekijöitä.

2.3 VERTAILEVA TUTKIMUS JA MAIDEN VÄLISET EROT TYÖORIENTAATIOISSA

Koska käsillä oleva tutkimus analysoi työorientaatioita viidessä eurooppalaisessa maassa, on vertailevan asetelman avulla mahdollista kyseenalaistaa ja koetella tutkijoiden tunnetuksi tekemiä, melko yleiselle tasolle jääviä käsityksiä työstä ja mahdollisesta muutoksesta siihen suhtautumisessa. Esimerkiksi edellä käsitelty Ronald Inglehart ennustaa itseilmaisuusarvojen yleistymisen näkyvän myös yksilöiden suhtautumisessa työhön (Inglehart 1997, 2008). Kiinnostus kohdistuu tässä tutkimuksessa kuitenkin siihen, päteekö Inglehartin teesi edes kehittyneiden yhteiskuntien osalta. Richard Sennetin (2002, 2006) mielestä nykyihmisen työetiikkaa luonnehtii puolestaan lyhytjänteisyys ja kiinnittymättömyys. Todellisuudessa Sennetin väitteet perustuvat kuitenkin amerikkalaisten suuryhtiöiden toimintatapoihin (vrt. Julkunen 2008, 15–18). Tällaista yleistä kuvaa työelämästä rakentavilla tutkimuksilla on varmasti oma paikkansa ja myös omat ansionsa työelämän trendien hahmottamisessa. Tässä tutkimuksessa työorientaatioita lähestytään kuitenkin vertailevasta näkökulmasta. Täten on mahdollista tuoda esille myös ”kehittyneen kapitalismin” mahdollisia sisäisiä eroja.

Kaikkiaan tämä tutkimus koettelee sellaisia universalistisia työelämää koskevia teorioita, joissa väitetään, että työelämä kehittyy yhdenmukaisesti kehittyneissä kapitalistisissa maissa ja jopa niiden sisällä. Tällaisiksi totaaliseksi teorioiksi voidaan esimerkiksi ajatella teorit globalisaation tai uusliberalismin yhtenäistävästä vaikutuksesta työelämään (Ingham 2008, 204–213; Williams 2007.) Viimeisten vuosikymmenien aikana onkin esiintynyt kasvavaa kiinnostusta sitä kohtaan, kuinka kansalliset institutionaaliset tekijät tai kulttuuriset normit saattavat olla yhteydessä työn tekemisen malleihin. Tällöin oletetaan, että yleiset taloudelliset paineet välittyvät tietyissä maissa tai maaryhmissä historiallisesti kehittyneiden institutionaalisten raamien (tai kulttuuristen normien) kautta (Gallie 2007b, 12.)

Miten tutkimukseni asemoituu vertailevan tutkimuksen kenttään? Eräässä mielessä voidaan väittää, että kaikki yhteiskuntatieteellinen empiirinen tutki-

mus on vertailevaa (vrt. Jowell 1998, 168). Voidaan argumentoida, että mikään empiirinen tulos ei ole itsessään mitään, jos sitä ei suhteuteta tai verrata johonkin. Yksinkertaisimmillaan tämä vertailu voi siis tarkoittaa esimerkiksi sukupuolten välistä palkkavertailua yksittäisen maan sisällä. Tässä tutkimuksessa vertailevalla tutkimuksella viitataan ensisijaisesti *maita* vertailevaan tutkimukseen. Tutkimukseni sisältää toki myös ajallista vertailua sekä palkansaajaryhmien välistä vertailua, mutta maiden vertailu on näissäkin vertailu-ulottuvuuksissa keskeisintä.

Kohnin (1989) mukaan laajin mahdollinen vertailevan tutkimuksen määritelmä sisältää kaiken tutkimuksen, joka ylittää kansalliset rajat viittauspisteeseen. Hänen mielestään tämä määritelmä on kuitenkin monitulkintainen, koska monet yksittäisiä yhteiskuntia koskevat tutkimukset ovat implisiittisesti vertailevia. Tällä implisiittisellä vertailulla hän tarkoittaa sitä, että tutkijat tulkitsevat yksittäisiä maita koskevia tuloksiaan vertaamalla niitä muita maita koskeviin tuloksiin. Kohn (mt.,) rajoittaa järkevästi vertailevan tutkimuksen käsitteen tutkimuksiin, jotka ovat eksplisiittisesti vertailevia. Tällaisissa tutkimuksissa käytetään systemaattisesti vertailukelpoista aineistoa kahdesta tai useammasta maasta.

Määrittelemällä vertailevan tutkimuksen edellä mainitulla tavalla Kohn erottelee neljä vertailevan tutkimuksen tyyppiä (ks. myös Arts & Halman 2004, 3–4; Pfau-Effinger 2004, 64–66). Nämä tyypit ovat osittain myös päällekkäisiä. Ensimmäisessä ideaalityypissä valittu valtio tai maa on tutkimuksen kohteena, toisessa valitut maat toimivat tutkimuksen kontekstina, kolmannessa tyypissä maat toimivat tutkimusyksikköinä ja neljännessä tutkimusmaita tarkastellaan osana kansainvälistä järjestelmää. Ensimmäisessä vertailevan tutkimuksen tyypissä ollaan siten kiinnostuneita tietyistä maista niiden itsensä takia: miten esimerkiksi Suomi vertautuu Ruotsiin. Toisessa tutkimustyyppissä tutkitaan toistuvatko sosiaaliset prosessit samanlaisina erilaisissa valtioissa. Kolmannessa ideaalityypissä yritetään ymmärtää, kuinka sosiaaliset prosessit ja instituutiot ovat yhteydessä tiettyjen kansallisten ominaispiirteiden vaihteluun. Viimeisessä Kohnin (1989) erottelemassa vertailevan tutkimuksen muodossa valtioita tarkastellaan laajojen kansainvälisten järjestelmien ja prosessien komponentteina. Esimerkiksi Inglehartin (1977, 1997, 2008) teoria sukupolvien välisestä arvomuutoksesta edustaa tätä viimeistä vertailevan tutkimuksen suuntausta.

Kokonaisuudessaan tämä tutkimus sijoittuu Kohnin (1989) luokittelussa vertailevan tutkimuksen ensimmäiseen tyyppiin. Tutkimuksessa ollaan siis pääasiallisesti kiinnostuneita siitä, miten suomalaisten palkansaajien työorientaatiot suhteutuvat palkansaajien työorientaatioihin neljässä muussa kehittyneessä

yhteiskunnassa. Toisaalta painotukset ovat olleet hieman erilaisia väitöskirjan eri osa-artikkeleissa, johtuen varmasti myös itse tutkimusprosessista. Artikkelit II edustaa selvimmin Kohnin typologian neljättä tyyppiä, artikkeli III kyseisen typologian toista tyyppiä. Artikkelit IV edustaa puolestaan puhtaimmin Kohnin typologian ensimmäistä tyyppiä.

Artikkelia I ei voida pitää vertailevana tutkimuksena Kohnin tarkoittamassa merkityksessä, koska artikkelin aineisto koostuu suomalaisista palkansaajista. Lisäksi artikkelissa pääasiallinen mielenkiinto kohdistuu nimenomaan nuoriin palkansaajiin. Artikkelin taustalla olevana laajempuna teoreettisena kysymyksenä on kuitenkin inglehartilainen käsitys arvomuutoksesta ja nimenomaan nuorista tämän arvomuutoksen toteuttamisen etujoukkona (Inglehartin teoriasta tarkemmin, ks. luku 2.2). Artikkelin tarkoituksena oli testata, onko nuorten palkansaajien työhön sitoutumisessa havaittavissa ajallista muutosta maassa (Suomessa), joka on todettu Inglehartin kansainvälisissä vertailuissa yhdeksi maailman jälkimaterialistisimmaksi maaksi.

Kansallista sosiaalitieollista tutkimusta suomalaisten työorientaatioista, tämän tutkimuksen tarkoittamassa merkityksessä, on runsaasti eri vuosikymmeniltä. Näissä aikaisemmissa tutkimuksissa käytetyt aineistot ovat olleet yhtäläillä määrällisiä (Alkula 1990; Forma 2004; Hakovirta 2006, 133–144; Jokivuori 2002; Lehto & Sutela 2008; Mamia & Koivumäki 2006; Melin ym. 2007; Siurala 1994, 141–196; Ylöstalo 1986) kuin laadullisia (esim. Kortteinen 1992; Sell 2007; Wallin 2010). Tehdyn tutkimuksen myötä esimerkiksi palkansaajaryhmien välisistä työorientaatioeroista on kertynyt paljon tutkimustietoa. On kuitenkin huomattava, että osa tästä aikaisemmasta suomalaisten työorientaatioita käsitelleestä määrällisestä tutkimuksesta on keskittynyt erityisiin väestöryhmiin. Forma (2004) tutki kuntatyöntekijöiden työorientaatiota, Hakovirta (2006) puolestaan yksinhuoltajaäitien työorientaatiota. Myöskään Jokivuoren (2002) käyttämä aineisto ei ollut suomalaisia palkansaajia edustava. Tässä tutkimuksessa käytetään sen sijaan aineistoja, jotka pyrkivät edustamaan mahdollisimman hyvin vertailumaiden palkansaajaväestöjä.

Vertaileva tutkimus edellyttää vertailevia aineistoja. Maita vertailevia tilastollisia aineistoja on kerätty jo 1970-luvulta alkaen (Arts & Halman 2004, 1). Siihen nähden, miten helposti tällaisia vertailevia tilastollisia aineistoja on nykyään saatavilla, on yllättävää, miten vähän suomalaisten työorientaatioita on tarkasteltu vertailevissa tutkimusasetelmissä. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan paikkaamaan tätä aikaisemmassa tutkimuksessa havaittua puutetta. Kuten edellä on jo mainittu, suomalaisten työorientaatioista on olemassa kuitenkin

kin jonkin verran vertailevaa tutkimusta. Alkulan (1990, 87–94) tutkimuksessa havaittiin, että työ oli selvästi keskeisempi asia suomalaisille kuin ruotsalaisille 1970-luvun lopulla. Tutkimuksessa vertailtiin eri elämänalueiden tärkeyttä ja keskeisyyttä. Työn ohella Alkulan tutkimuksessa tarkasteltiin koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan merkitystä. Alkulan väitöskirjatutkimuksen pääpaino ei ollut kuitenkaan yhteiskuntien välisessä vertailussa. Lisäksi tulos suomalaisten ja ruotsalaisten eroista koski yhtä lailla työssäkäyviä kuin työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä. Tulos perustui osittain myös sekundaariaineistoon. Ansiotyön suhteellinen keskeisyys muiden elämänalueiden joukossa ei ole myöskään käsitteellisesti tiukassa mielessä täysin sama asia kuin työhön sitoutuminen tämän tutkimuksen tarkoittamassa merkityksessä.

Kolun (1992) tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että suomalaisille palkansaajille työhön liittyvät sosiaaliset ja yhteiskunnalliset piirteet olivat vähemmän tärkeitä kuin norjalaisille palkansaajille (ks. myös Alasoini 1992). Sosiaalisilla piirteillä Kolu tarkoitti työhön liittyviä vuorovaikutusmahdollisuuksia. Työn yhteiskunnallisilla piirteillä Kolu viittasi työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen sekä työhön sisältyviin mahdollisuuksiin auttaa muita ihmisiä. Suomalaiset ja norjalaiset palkansaajat eivät kuitenkaan juurikaan eronneet toisistaan työn materiaalisten piirteiden arvostamisessa. Materiaalisilla piirteillä Kolu tarkoitti työn palkkausta, työn sisältämiä etenemismahdollisuuksia, työpaikan varmuutta sekä fyysistä työympäristöä. Suomalaisille ja norjalaisille työn mielenkiintoisuus oli yhtä tärkeää. Norjalaisille palkansaajille oli kuitenkin tärkeämpää työn itsenäisyys. Kolun tulokset perustuivat suomalaisten palkansaajien osalta Tilastokeskuksen vuonna 1990 keräämään työolotutkimukseen. Norjalaisia palkansaajia koskevat tulokset perustuivat Norjan Tilastokeskuksen vuonna 1989 keräämään aineistoon.

Gallien (2007a) tutkimuksessa vertailtiin työhön kohdistuvia odotuksia Iso-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa, Suomessa ja Tanskassa. Gallien tutkimuksessaan käyttämä Employment in Europe-aineisto oli kerätty vuosina 1996 ja 2001. Tutkimuksessa mukana olleissa Pohjoismaissa työn sisältöjä arvostettiin enemmän kuin Iso-Britanniassa ja Saksassa. Tanskalaiset palkansaajat arvostivat työn sisältöjä eniten. Gallie osoitti tutkimuksessaan tämän Pohjoismaiden erityisyyden palautuvan osittain palkansaajien korkeaan koulutustasoon sekä töiden hyvään sisäiseen palkitsevuuteen näissä maissa. Gallien tutkimuksessa havaittu pohjoismainen erityisyys, työn sisältöjen arvostaminen, voisi olettaa näkyvän myös korkeana työhön sitoutumisena Pohjoismaissa, koska kyse on osittain samasta asiasta. Aikaisemmasta vertailevasta tutkimuksesta voidaan

mainita myös Heiskasen (1985) tutkimus. Heiskanen vertaili tutkimuksessaan auto- ja terästeollisuuden työntekijöiden työhön kohdistuvia odotuksia ja niiden toteutumista eri maissa, mukaan lukien Suomessa. Heiskanen käytti tutkimuksessaan määrällistä aineistoa. Tämän tutkimuksen kohdejoukko on kuitenkin melko rajattu, eikä sen tuloksia voida yleistää koskemaan kaikkia palkansaajaryhmiä.

Palkansaajaryhmien välisistä eroista työorientaatioissa on olemassa paljon aikaisempaa tutkimustietoa. Voittopuolisesti tämä aikaisempi tieto koskee kuitenkin yksittäisiä maita. Tutkimustietoa löytyy siten vähemmän siitä, ovatko palkansaajaryhmien väliset mahdolliset erot työorientaatioissa universaaleja vai tiettyä yhteiskuntaa koskevia. Tämän tutkimuksen kaikissa osartikkeleissa tarkastellaan, kuinka palkansaajien *sukupuoli, ikä ja ammattiluokka* ovat yhteydessä heidän työorientaatioonsa.⁵ Artikkeleissa II, III ja IV tätä kysymystä käsitellään maiden välisen vertailun näkökulmasta. Kiinnostus kohdistuu näissä artikkeleissa myös työorientaatioiden kokonaistasoihin vertailumaissa.

Sukupuolta, ikää ja ammattiluokkaa on pidetty aikaisemmassa tutkimuksessa keskeisinä yksilöiden työorientaatioiden kannalta. Johtuen tutkimuksessa käytetyistä useista erilaisista aineistoista, muuttujien operationalisoinnit ja joissakin tapauksissa myös luokitukset ovat kuitenkin hieman erilaisia eri artikkeleissa. Lisäksi myös muita palkansaajia erottelevia tekijöitä on käytetty yksittäisissä artikkeleissa, johtuen aina kunkin artikkelin erityisistä kiinnostuksen kohteista. Käyn seuraavaksi läpi sukupuolen, iän ja ammattiluokan yhteyttä yksilöiden työorientaatioihin aikaisemmassa tutkimuksessa.

Naisten työssäkäynti on lisääntynyt useimmissa kehittyneissä maissa toisen maailmansodan jälkeen (esim. Crompton 2010; Hakim 2000). Hakim (mt.,) on esittänyt, että naisten keskuudessa on enemmän vaihtelua kuin miesten keskuudessa erilaisten elämäntyylejä koskevien preferenssien suhteen. Hakimin mukaan naiset jakaantuvat kehittyneissä maissa kolmeen elämäntyylejä koskevaan preferenssiryhmään. Hakimin jaottelu tulee ymmärtää ideaalityyppisenä luonnehdintana. Hän jakaa naiset ”kotikeskeiseen” (*home-centred*), ”adaptiiviseen” (*adaptive*) ja ”työkeskeiseen” (*work-centred*) ryhmään. Adaptiivinen ryhmä on näistä lukumäärältään suurin. Siihen kuuluu Hakimin mukaan 40–80 % naisia. Tässä ryhmässä on Hakimin mukaan eniten sisäistä vaihtelua. Ryhmään kuuluu esimerkiksi naisia, jotka haluavat yhdistää työ- ja perhe-elämän. Kotikeskei-

5. Lähin vastine artikkelissa I palkansaajan ammattiluokalle on hänen sosioekonominen asemansa.

seen ryhmään kuuluu, nimensä mukaisesti, naisia, jotka pitävät perhe-elämää (ja siihen sisältyvää lastenhoitoa) keskeisimpänä elämänalueenaan. Työkeskeiseen ryhmään kuuluvat puolestaan määrittelevät keskeiseksi elämänalueekseen ansiotyön tai vastaavan kodin ulkopuolisen aktiviteetin. Hakimin kriitikoiden mukaan Hakim ei ole kuitenkaan riittävästi huomionnut elämäntyylipreferenssiin vaikuttavia rakenteellisia ja tilannekohtaisia tekijöitä (Crompton & Lyonette 2005; Procter & Padfield 1999). Tässä tutkimuksessa nämä rakenteelliset ja tilannekohtaiset tekijät tulevat osittain huomioiduiksi nimenomaan palkansaajia kuvaavien yksilöllisten tekijöiden kautta (esimerkiksi ammattiluokka). Huomionarvoista Hakimin preferenssiteorian soveltamisen kannalta on, että tämä tutkimus kohdistuu melko rajattuun joukkoon, eli jo työssäkäyviin naisiin (ja miehiin). Siten tämä tutkimus ei kerro mitään työelämän ulkopuolella olevien elämäntyylipreferensseistä tai työorientaatioista.

Viimeaikaisissa kehittyneitä maita vertailevissa määrällisissä tutkimuksissa naiset ovat olleet yleensä miehiä sitoutuneempia työhön. Espanjan osalta ei tässä yhteydessä kuitenkaan ole saatavilla aikaisempaa tutkimusta. (Esser 2009; Hult & Svallfors 2002; Lehto & Sutela 2008, 20–21; Svallfors ym. 2001.)⁶ Sen sijaan organisaatiositoutumisessa ei ole havaittu sukupuolten välistä eroa viimeaikaisissa tutkimuksissa (Hult & Svallfors 2002; Lehto & Sutela 2008, 205–208; Svallfors ym. 2001).⁷ Tämän yhteyden puuttuminen tilastollisessa analyysissä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sukupuolten välillä ei voisi olla laadullista eroa organisaatiositoutumisessa.

Joissakin eurooppalaisia maita käsittäneissä tutkimuksissa sukupuolella ei ole ollut yhteyttä työhön kohdistuviin odotuksiin. Näissä tutkimuksissa on ollut mukana sekä länsieurooppalaisia maita että entisiä sosialistisia maita Euroopassa. (de Witte ym. 2004; Halman & Müller 2006.) Sen sijaan Esterin ym. (2006) tutkimuksessa naiset arvostivat vähemmän sekä työn sisältöjä että työn ulkopuolisia tekijöitä kuin miehet. Kaikkiin tässä kappaleessa mainittujen tutkimusten aineistoihin kuului myös työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä.

-
6. On huomattava, että Esserin (2009) aineistoon sisältyi, kuten edellä on jo mainittu, palkansaajien ohella työttömiä työnhakijoita sekä kotitalouttaan hoitavia henkilöitä. Myös Svallfors ym. (2001) tutkivat työhön sitoutumista aineistolla, joka sisälsi palkansaajien ohella myös työttömiä työnhakijoita, opiskelijoita sekä lisäksi muita työvoiman ulkopuolella olevia henkilöitä. Organisaatiositoutumista Svallfors ym. tutkivat kuitenkin pelkästään palkansaajia käsittäneellä aineistolla.
 7. Lehto & Sutela (2008, 205–208) tutkivat organisaatiositoutumista suomalaisten palkansaajien keskuudessa työn vaihtohalukkuutta koskeneella kysymyksellä. Tämä kysymys oli muotoiltu seuraavasti: ”Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko: 1) samalle ammattialalle 2) eri ammattialalle 3) vai ette lainkaan vaihtaisi?” Ongelmalliseksi tämän tutkimuksen kannalta voidaan nähdä se, että kyseinen kysymys mittaa toisaalta organisaatiositoutumista, mutta toisaalta myös ammattiuskollisuutta. Ei voida myöskään väittää, että kysymys mittaisi nimenomaisesti affektiivista organisaatioon sitoutumista, joka on tämän tutkimuksen kohteena artikkelissa IV.

Gallien (2007a) tutkimuksessa palkansaajanaiset arvostivat enemmän työn sisältöjä kuin palkansaajamiehet Saksassa ja Iso-Britanniassa. Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa sukupuolten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työhön kohdistuvissa odotuksissa. Aikaisemman tutkimuksen perusteella olisi voinut silti olettaa, että myös pohjoismaiset palkansaajanaiset arvostavat työn sisältöjä enemmän kuin pohjoismaiset miehet, koska ainakin Ruotsissa ja Suomessa naiset ovat olleet sitoutuneempia työhön kuin miehet (ks. yllä). Työhön sitoutumisen ja työn sisältöjen arvostamisen voidaan nimittäin olettaa kuvaavan osin samaa asiaa.

Inglehartin (1997) arvomuutosta koskeva teoria korostaa iän merkitystä työorientaatioiden kannalta. Iän yhteys työhön kohdistuviin odotuksiin on ollut kuitenkin hieman ristiriitainen aikaisemmassa vertailevassa määrällisessä tutkimuksessa. Tämä selittyy varmasti osittain tutkimusasetelmaan liittyvillä tekijöillä, esimerkiksi sillä, mitä maita tutkimuksissa on ollut mukana sekä sillä, onko aineistoihin kuulunut palkansaajien ohella myös työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä. De Witten ym. (2004) 31 eurooppalaista maata käsittäneessä tutkimuksessa ikääntyminen lisäsi työn sisältöihin suuntautumista. Halmanin ja Müllerin (2006; ks. myös Ester ym. 2006) tutkimuksessa sen sijaan havaittiin länsieurooppalaisten maiden osalta, Inglehartin teesien mukaisesti, että nuoremmille henkilöille työn sisällöt olivat tärkeämpiä kuin vanhemmille henkilöille. Toisaalta Halmanin ja Müllerin tutkimuksessa todettiin myös samojen maiden osalta, että nuoremmille ihmisille työn ”ulkoiset” tekijät ovat tärkeämpiä kuin vanhemmille ihmisille (ks. myös Ester ym. 2006).⁸ Merkillepantavaa on kuitenkin, että De Witten ym. (2004) ja Halmanin ja Müllerin (2006) aineistoihin kuului myös työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä. Gallien (2007a) palkansaajia viidessä eurooppalaisessa maassa vertailevassa tutkimuksessa ikä ei kuitenkaan juurikaan erotellut palkansaajia heidän työhönsä kohdistuvissa odotuksissa.

Ikäämmät työntekijät ovat yleensä raportoineet korkeampaa organisatiositoutumista kuin nuoremmat työntekijät (ks. kuitenkin Felstead 2010 päinvastaisesta tuloksesta). Ikääntyminen on sen sijaan yleensä vähentänyt työhön sitoutumista (Esser 2009; Felstead 2010; Lehto & Sutela 2008, 20–21). Esserin (2009) tutkimuksessa tämä jälkimmäinen yhteys oli kuitenkin voimakkaammin havaittavissa miesten osalta.

Ammattiluokkien välillä on havaittu eroja niin kuolleisuuden, terveyden kuin koulutuksellisen pärjäämisen suhteen (Crompton 2010). Ammattiluok-

8. Halmanin & Müllerin tutkimuksessa näillä työn ulkoisilla tekijöillä tarkoitettiin sitä, että työ ei saisi olla liian stressaavaa (*not too much pressure*), työaikojen tulisi olla kunnolliset sekä lomien anteliaat.

kat ovat aikaisemmassa tutkimuksessa eronneet toisistaan myös työorientaatioiltaan. Ylemmät ammattiluokat ovat kehittyneissä maissa yleensä raportoineet korkeampaa sitoutumista työhön ja nykyiseen organisaatioonsa kuin alemmat ammattiluokat, riippumatta käytetystä spesifistä ammattiluokan mittarista. Ylemissä luokka-asemissa on yleensä arvostettu myös enemmän työn sisäisiä päämääriä (esimerkiksi työn vaihtelevuus) kuin alemmissa luokka-asemissa. (Esser 2009; Gallie 2007a; Hult 2005; Mamia & Koivumäki 2006.) Erilaisten ammattiin perustuvien luokitusten on ajateltu heijastelevan myös yksilöiden yleisempää yhteiskunta- tai sosiaaliluokkaa, vaikka tällaisessa lähestymistavassa on myös omat ongelmansa. Ajatus yksilön ammatillisen aseman ja hänen yhteiskuntaluokkansa yhdistämisestä juontaa aina sosiologian klassikoiden, Karl Marxin ja Max Weberin, teksteihin asti. (Crompton 2010; Erola 2010.)

2.4 KULTTUURISET TEKIJÄT JA PALKANSAAJIEN TYÖORIENTAATIOT

Kulttuuristen tekijöiden yhteyttä yksilöiden työorientaatioihin on selvitetty työnsosiologisessa tutkimuksessa verrattain vähän institutionaalisiin tekijöihin verrattuna. Samaan hengenvetoon on kuitenkin todettava, että institutionaalisten ja kulttuuristen tekijöiden erottelemisen toisistaan saattaa olla hankalaa. Kulttuuristen ja institutionaalisten tekijöiden voidaan ajatella olevan jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa nähden (Pfau-Effinger 2004, 2005). Vaikka kulttuuristen tekijöiden yhteys työorientaatioihin teoreettisessa mielessä tunnustetaan (esim. Hult 2004, 6–10), asiasta on olemassa suhteellisen vähän empiiristä tutkimusta. En kuitenkaan väitä, että tätä yhteyttä ei olisi aiemmin lainkaan tutkittu.

Artikkeleissa III ja IV analysoidaan Schwartzin (1994, 1999, 2006, 2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) määrittelemien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin. Schwartzin ja Smithin ym. identifioimien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyksiä työorientaatioihin, tämän tutkimuksen tarkoittamassa merkityksessä, ei ole aiemmin juurikaan tutkittu isoilla ja edustavilla aineistoilla. Jos kulttuuristen ulottuvuuksien ja palkansaajien työorientaatioiden välillä havaitaan empiirinen yhteys, tällä tiedolla on oma merkityksensä työ- ja sosiaalipolitiikan toteuttamisen kannalta (vrt. van Oorschot ym. 2008). Työurien pidentäminen voi olla haasteellista esi-

merkiksi kulttuureissa, joissa elämän pääasiallinen sisältö on työn ulkopuolella, perheessä tai ystäväissä.

Miten institutionaaliset tekijät ovat olleet aikaisemmassa tutkimuksessa yhteydessä yksilöiden työorientaatioihin? Esserin (2009) tutkimuksessa institutionaalisilla tekijöillä tarkoitettiin hyvinvointivaltion anteliaisuutta. Anteliaisuutta mitattiin sairauspäivärahan, työttömyysetuuksien, perhe-etuuksien ja viimeisijaisien sosiaalietuuksien keskimääräisellä korvaustasolla kussakin maassa. Esserin tutkimuksessa hyvinvointivaltion anteliaisuus lisäsi työhön sitoutumista (samankaltaisista tuloksista ks. myös Esser 2005, 45–86; Hult 2004). Parboteeahin ja Cullenin (2003) tutkimuksessa samankaltaiset institutionaaliset tekijät puolestaan vähensivät työn keskeisyyttä yksilöiden elämässä. Erot tuloksissa saattavat tosin selittyä tutkimusmaiden eroilla. Esser tutki pelkästään kehittyneitä hyvinvointivaltioita, jälkimmäiseen aineistoon kuului myös niin sanottuja kehittyviä maita. Parboteeahin ja Cullenin (2003) tutkimuksessa Hofsteden (2001) kansallisia kulttuureja erottelevat kulttuuriset ulottuvuudet selittivät suunnilleen yhtä paljon työn keskeisyyttä yksilöiden elämässä kuin sosiaalisia instituutioita mitanneet muuttajat.

Kulttuuri mainitaan usein erilaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä selittäväksi tekijäksi, mutta voiko kulttuuria itsessään mitata? Ainakin vertailevan tilastollisen tutkimuksen tarpeisiin näin on tehty. Esimerkiksi Warr (2008) sekä Lück ja Hofäcker (2008) mittaavat kulttuurisia tekijöitä maan uskonnollisella taustalla. He tosin sanoen olettavat näiden tekijöiden vaikuttavan myös yksilöiden työorientaatioihin, saaden myös osin empiiristä tukea hypoteeseilleen. Lück ja Hofäcker sisällyttivät kulttuurisiin tekijöihin inglehartilaisessa hengessä myös maan taloudellista kehitystä kuvaavan mittarin. Jotkut tutkijat siis kehrittelevät omia kulttuurisia muuttujiaan. Tässä menettelyssä ei ole tietenkään sinällään mitään vikaa. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään kuitenkin vertailevassa psykologiassa kehitettyjä teorioita kansallisia kulttuureja erottelevista kulttuurisista ulottuvuuksista (Schwartz 2007; Smith ym. 1996, 2002).

Kansallisista kulttuureista puhuttaessa on paikallaan ottaa esille Hofsteden (1980, 2001) urauurtava ja paljon keskustelua herättänyt teoria kansallisista kulttuureista. Hofstede on luokitellut kansallisia kulttuureja sen perusteella, miten niissä suhtaudutaan viiteen perustavaan kulttuuriseen ongelmaan. Tämän perusteella hän on erotellut viisi kulttuurista ulottuvuutta: etäisyys vallasta, epävarmuuden sietokyky, individualismi vs. kollektivismi, maskuliinisuus vs. feminiinisyys ja suuntautuminen pitkälle vs. lyhyelle aikavälille. Hofsteden teoria perustuu kyselyaineistoon, joka kerättiin ison monikansallisen yhtiön (IBM)

tytäryhtiöistä 72 maassa vuosina 1968 ja 1972. Kyselyissä käsiteltiin työelämään liittyviä aiheita. Hofsteden teoriaa on jo melko paljon sovellettu ja testattu myös vertailevassa työorientaatioiden tutkimuksessa (esim. Halman ja Müller 2006; teorian soveltamisesta Suomeen, ks. Ylöstalo 2007).

Hofstede ei ole kuitenkaan suoranaisesti esittänyt hypoteesejä kulttuuristen ulottuvuuksiensa yhteyksistä tässä tutkittaviin työorientaatioiden komponentteihin. Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) teorioita on yritetty soveltaa vertailevaan työelämän tutkimukseen huomattavasti vähemmän kuin Hofsteden teoriaa.⁹ Inglehartin teorian pohjalta on myös muodostettu kulttuurisia ulottuvuuksia. De Witten ym. (2004) tutkimuksessa ei kuitenkaan havaittu maatasolla yhteyttä yksilöiden postmaterialistisuuden asteen ja heidän työhön kohdistuvien odotustensa välillä.

Tässä tutkimuksessa käytettävät Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) teorat ponnistavat Hofsteden ajatuksista, mutta yrittävät kehittää niitä eteenpäin. Schwartz (1999) on esittänyt, että hänen kansallisia kulttuureja erottavat kulttuuriset ulottuvuutensa saattavat olla yhteydessä työn keskeisyyteen yksilöiden elämässä, yksilöiden työtä koskeviin odotuksiin sekä työn luonnetta ja merkitystä koskeviin normeihin yksilötasolla (Schwartzin hypoteeseistä tarkemmin, ks. artikkelit III ja IV). Schwartz myöntää, että kulttuuristen tekijöiden ohella myös yksilöllisillä tekijöillä saattaa olla yhteys yksilöiden työorientaatioihin (Ros ym. 1999). Tässä tutkimuksessa koetellaan empiirisesti Schwartzin (2007) kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyttä palkansaajien työhön sitoutumiseen sekä työhön kohdistuviin odotuksiin viidessä vertailumaassa.¹⁰ Työn tärkeys ja merkitys yksilöiden elämässä kokonaisuudessaan eivät ole tietenkään käsitteellisesti tiukassa mielessä täysin sama asia kuin työhön sitoutuminen, mutta käytännön tasolla ero lienee merkityksetön.

Schwartzin (1994, 2006, 2007, 2008, 2009, 2011b; ks. myös Helkama & Seppälä 2006) teoria määrittelee kolme kaksinapaista kulttuurista ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet kuvaavat erilaisia ratkaisutapoja perustaviin ongelmiin, joita kaikki yhteiskunnat Schwartzin mukaan kohtaavat. Hän erottelee

-
9. Schwartzin (2007) teorian soveltamisesta ks. kuitenkin Fischer ym. 2007; Gelade ym. 2006; Glazer ym. 2004. Huomionarvoista on, että Glazerin ym. (2004) tutkimuksessa kohdejoukkona ovat (ainoastaan) sairaanhoitajat neljässä maassa. Pohjanheimo (1997) on puolestaan testannut Schwartzin (2007) teorian soveltuvuutta suomalaisen aineistoon. Smithin ym. (1996, 2002) teorian empiirisestä käytöstä ks. Gelade ym. 2006.
 10. Schwartzin tekstien lukijaa saattaa paikka paikoin hämmentää se, että hän on itse asiassa rakentanut kaksi teoriaa arvoista. Ensimmäinen teoria käsittelee yksilöiden perusarvoja. Jälkimmäinen teoria vertailee arvoja maiden eli kansallisten kulttuurien tasolla. (Schwartz 1999, 2011b; näiden kahden teorian syntyhistoriasta tarkemmin, ks. Schwartz 2011a). Tässä tutkimuksessa sovelletaan nimenomaan tätä jälkimmäistä teoriaa eli Schwartzin kulttuuriteoriaa.

seuraavat kulttuuriset ulottuvuudet: autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus, egalitarismi vs. hierarkia ja harmonia vs. hallinta (teoriasta tarkemmin ks. artikkelit III ja IV). Ensimmäinen ulottuvuus käsittelee erilaisia keinoja yksilön ja ryhmän välisen suhteen ratkaisemiseen (autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus), toinen ulottuvuus ihmisten välisen vastuullisen ja tuottavan yhteistoiminnan koordinoimista ja kolmas sen säätelyä, kuinka ihmiset käsittelevät ympäröivää luonnollista ja sosiaalista maailmaansa.



Kuvio 1. Schwartzin malli kulttuurisista ulottuvuuksista ja niiden keskinäisistä yhteyksistä (lähde: Schwartz 2006)

Kulttuuristen ulottuvuuksien kaksinapaisuus tarkoittaa mallissa sitä, että esimerkiksi hierarkiaan perustuvat kulttuurit ovat vähemmän egalitaristisia eli tasa-arvoisuudelle perustuvia. Nämä ulottuvuudet ovat myös toisiinsa nähden vastakkaisia Schwartzin teorian visualisoinnissa (Kuvio 1). Kuviossa vierekkäin olevat ulottuvuudet esiintyvät sen sijaan samanaikaisesti myös empiirisessä todellisuudessa. Hierarkiset kulttuurit ovat siis yleensä myös ryhmäsidonnaisia. Toisin sanoen yksilö saa tällaisissa kulttuureissa usein merkityksensä tiettyyn ryhmään kuulumisen kautta. Kulttuuristen ulottuvuuksien

alapuolella kuviossa olevat määreet kuvaavat tietynlaisessa kulttuurissa yleisiä arvoja. Esimerkiksi egalitaristisissa kulttuureissa yleisiä arvoja ovat sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus.¹¹

Schwartz (mt.,) on ryhmitellyt aineistoonsa kuuluvat 75 maata kahdeksaan ylikansalliseen kulttuurialueeseen. Hän myöntää kuitenkin näiden nimeämiensä alueiden sisäisen kulttuurisen vaihtelun olemassaolon. Schwartz erottelee seuraavat kulttuurialueet: Länsi-Eurooppa, englantia puhuva alue, latinalainen Amerikka, Itäinen Keski-Eurooppa ja Baltia, Itä-Eurooppa ja Balkan, Etelä- ja Kaakkois-Aasia, konfutselaisuuden vaikutusalue sekä islamilainen Lähi-itä ja Saharan eteläpuolinen Afrikka. Tämän tutkimuksen vertailumaat Schwartz sijoittaa kahteen ensimmäiseen kulttuurialueeseen. Länsieurooppalaisella kulttuurialueella arvostetaan Schwartzin mukaan vertailluista kahdeksasta alueesta eniten tasa-arvoisuutta, intellektuaalista autonomiaa ja harmoniaa. Sen sijaan hierarkiaa ja ryhmäsidonnaisuutta arvostetaan tällä alueella vähiten. Englantia puhuva alue sijoittuu puolestaan korkealle affektiivisen autonomian ja hallinnan arvostamisessa. Tällä alueella arvostetaan vastaavasti vähän harmoniaa ja ryhmäsidonnaisuutta.

Schwartz (mt.,) kertoo mallinsa perustuvan *a priori*-teoretisointiin. Hän on siis pyrkinyt todentamaan teoriansa jälkikäteen empiirisellä aineistolla. Teoriaa on kehitelty 1990-luvun alusta lähtien. Alun perin aineisto kerättiin opettajilta ja yliopisto-opiskelijoilta 67 maasta. Tämän jälkeen teoriaa on koeteltu ja todettu se edelleen päteväksi edustavilla otoksilla eurooppalaisesta sosiaalitutkimuksesta (*European Social Survey*, ESS). Schwartzin tulokset vastaavat myös suurelta osin Hofsteden (2001) kulttuurisia ulottuvuuksia. Schwartzin teoriaa koetellaan tässä tutkimuksessa artikkeleissa III ja IV.

Schwartz ei ole kuitenkaan esittänyt hypoteesejä kulttuuristen ulottuvuuksiensa yhteyksistä organisaatioon sitoutumiseen. Geladen ym. (2006) tutkimuksessa näiden tekijöiden välillä ei havaittu myöskään empiiristä yhteyttä. Tämän vuoksi artikkelissa IV käytetään myös Smithin ym. (1996, 2002) teoriaa kansallisia kulttuureja erottelevista ulottuvuuksista. Smith ym. ovat erottelleet kaksi ideaalityypistä kulttuurista ulottuvuutta, jotka saattavat olla yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Myös nämä kulttuuriset ulottuvuudet ovat ideaalityypiltään kaksinapaisia. Smithin ym. tulokset perustuvat kysely-

11. Tässä tutkimuksessa vertailumaita kuvaava autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja muodostettiin tutkimusmaiden sijoittumisesta intellektuaalista autonomiaa ja ryhmäsidonnaisuutta mittaaville muuttujille. Syynä tähän oli se, että Iso-Britannian ja Ruotsin sijoittumisesta affektiivista autonomiaa kuvaavalle muuttujalle ei löytynyt tietoja. (Schwartz 1994, 2007.)

aineistoihin 43 maasta. Kyselyissä haastateltiin organisaatioiden työntekijöitä eri maissa.¹²

Smithin ym. (mt.,) ensimmäinen kulttuurinen ulottuvuus erottelee konservatiiviset kulttuurit egalitaarisen sitoutumisen (*egalitarian commitment*) kulttuureista. Tässä yhteydessä Smith kumppaneineen seuraa suoraan Schwartzin (1994) aikaisempaa käsitteistöä kulttuurisista ulottuvuuksistaan. Heidän mielestään kolme tekijää erottelee selkeästi konservatiivisia kulttuureja egalitaarisen sitoutumisen kulttuureista. Jälkimmäisissä kulttuureissa arvostetaan omilla ansioilla saavutettua asemaa esimerkiksi työelämässä. Konservatiivisissa kulttuureissa saatetaan puolestaan suosia esimerkiksi omaa lähipiiriä tai perhettä, muodollisen koulutuksen kustannuksella, avointa työpaikkaa täytettäessä. Konservatiivisissa kulttuureissa ollaan myös partikularistisempia kuin universalistisemmin yksilön velvollisuuksiin suhtautuvissa egalitaarisen sitoutumisen kulttuureissa.¹³ Konservatiivisissa kulttuureissa, toisin kuin niiden vastinparissa, työntekijät toivovat myös työnantajan vahvaa osallistumista heidän elämäänsä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työntekijän toivetta siitä, että työnantaja kantaa vastuun myös työntekijän asumisjärjestelyistä.

Smithin ym. (1996, 2002) toinen kaksinaipainen kulttuurinen ulottuvuus erottelee lojaaliset kulttuurit utilitaristisista kulttuureista. Lojaalisissa kulttuureissa sitoutuminen ryhmään tai organisaatioon saattaa olla pitkäkestoisempaa kuin utilitaristisissa kulttuureissa. Lojaalisissa kulttuureissa yksilöt sisäistävät esimerkiksi organisaation päämäärät omiksi päämäärikseen. Utilitaristisissa kulttuureissa keskeistä yksilöiden organisaatioihin kiinnittymisen kannalta on, toteutuvatko heidän henkilökohtaiset tavoitteensa organisaation palveluksessa. Esimerkiksi Itä-Euroopan entisten sosialististen maiden kulttuurit näyttävät Smithin ym. maavertailussa verrattain utilitaristisina ja konservatiivisina. Pohjois-Euroopassa egalitaarinen sitoutuminen on puolestaan verrattain korkealla tasolla.

Smithin ja tutkimusryhmän (1996) aineistolle tekemä perusteellinen tilastollinen analyysi antaa myös aiheutta uskoa, että kerätty aineisto ei ole sosioekonomisilta ja muilta taustatekijöiltään vääristynyt. Tutkimusryhmän löytämät kult-

12. Kaiken kaikkiaan Smithin ym. aineisto sisältää 8841 työntekijää 43 maasta. Smithin ym. aineisto on pimittu laajemmasta, niin sanotusta Trompenaarsin aineistosta, jossa alun perin haastateltiin yli 11 000 työntekijää 46 maassa (Smith ym. 2002, 193–194). On kuitenkin mainittava tässä yhteydessä, että alun perin Smith ym. (1996) löysivät myös kolmannen kulttuurisen ulottuvuuden. Tätä he eivät osanneet kuitenkaan järkevästi nimetä.

13. Smith ym. (1996) mittasivat universalistisia vs. partikularistisia velvollisuuksia esimerkiksi pyytämällä vastaajaa kuvittelemaan itsensä sisäpiiriläiseksi rahoitusmarkkinoilla. Kertoisiko vastaaja taloudellisen perikadon uhkaamalle läheiselle ystävälleen luottamuksellisen sisäpiirineuvottelun sisällöstä vai ei? Jos kertoisi, vastaus ilmentäisi vastaajan partikularistisuutta Smithin ym. mukaan.

tuuriset ulottuvuudet olivat myös oletetulla tavalla yhteydessä Hofsteden (2001) individualismi vs. kollektivismi-ulottuvuuteen. Smithin ym. egalitaarinen sitoutuminen vs. konservatismi-muuttuja oli myös yhteydessä Schwartzin (1994) aiemmin löytämään egalitaarinen sitoutuminen-ulottuvuuteen.

Smithin ym. kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyttä affektiiviseen organisaatioon sitoutumiseen on testattu Geladen ym. (2006) tutkimuksessa. Tutkimuksessa havaittiin, että affektiivinen sitoutuminen organisaatioon oli korkeampaa egalitaarisen sitoutumisen kulttuureissa kuin konservatiivisissa kulttuureissa. Smithin ym. toisella kulttuurisella ulottuvuudella ei ollut kuitenkaan yllättävästi yhteyttä organisaatioon sitoutumiseen.

Kansallisen kulttuurin käsitettä on kritisoitu, paikoin hyvinkin voimakkaasti (Fiske 2002; McSweeney 2002, 2009). On kuitenkin huomattava, että kansallisen kulttuurin käsitettä ja sitä operationalisoivia muuttujia käsittelevä kriittinen tarkastelu loistaa yleensä poissaolollaan erilaisissa empiirisissä sosiaalitieteellisissä tutkimuksissa, joissa käytetään kansallista kulttuuria mittaavia muuttujia. Kun Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) teorioita arvioidaan yhtäaikaaisesti, havaitaan, että molempien teorioiden käsitys kulttuurista, siis teorioiden kuvaamat kulttuuriset ulottuvuudet, perustuu yksilöiden kyselyvastauksille. Tällainen käsitys kulttuurista on vähintäänkin kapea, koska se lähtökohtaisesti olettaa, että yksilöt ovat täysin tietoisia kulttuuristaan ja osaavat sen myös verbalisoida kyselylomakkeelle (vrt. Fiske 2002).

McSweeney (2009, ks. myös 2002) kritisoi kansalliseen kulttuuriin perustuvaa sosiaalisen toiminnan selitysmallia kolmesta näkökulmasta. Kriitikki kohdistuu yhtä lailla Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) teoriaan. Ensinnäkin McSweeneyn mielestä kyseinen malli kiistää yksilöiden mahdollisuuden toimijuuteen. Tätä hän perustelee sillä, että hänen mielestään kyseisen mallin edustajat olettavat kansallisen kulttuurin olevan sisäisesti koherentti, muuttumaton sekä noudattavan kansallisia rajoja. McSweeneyn mielestä mallin puolestapuhujat jättävät tarkastelunsa ulkopuolelle myös muiden kuin kulttuuristen tekijöiden sekä muiden kulttuuristen tekijöiden, esimerkiksi organisaatiokulttuurien, vaikutukset toimintaan.

McSweeney kritisoi mallia myös tilastollisesta näkökulmasta. Olen kuitenkin pyrkinyt edellä arvioimaan Schwartzia ja Smithiä ym. tilastollisesta näkökulmasta. Kolmanneksi McSweeney (2009) ihmettelee, ovatko mallin edustajat lainkaan seuranneet keskusteluja muilla tieteenaloilla. Tällä hän viittaa mallin heikkoon suosioon nykyantropologiassa ja sosiaalitieteiden valtavirrassa. Tässä tutkimuksessa kuitenkin käytetään Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996,

2002) identifioimia kulttuurisia ulottuvuuksia ja tarkastellaan niiden yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin. Schwartzin ja Smithin ym. löytämät kulttuuriset ulottuvuudet otetaan tässä tutkimuksessa siten ikään kuin annettuna, eikä tarkoitukseni ole sinällään kritisoida näiden kulttuuristen ulottuvuuksien muodostus- tai löytämistapaa. Kiinnostukseni kohdistuu sen sijaan siihen, löytyykö näiden kulttuuristen ulottuvuuksien ja palkansaajien työorientaatioiden välillä empiirinen yhteys. Sen ohella, onko kulttuurisilla tekijöillä yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin, tutkimuksessa tarkastellaan myös erilaisten palkansaajaryhmien välisiä eroja työorientaatioissa, kuten edellä on jo mainittu.

Voidaan myös kysyä, eikö ole teoreettisessa mielessä ongelmallista selittää kulttuuria, jota yksilöiden työorientaatioiden voidaan nähdä edustavan, toisilla kulttuurisilla tekijöillä? Itse en näe tätä merkittävänä ongelmana, koska edellä esiteltyt Schwartzin ja Smithin ym. määrittelemät kulttuuriset ulottuvuudet ovat kuitenkin laadullisesti erilaisia asioita kuin yksilöiden työorientaatiot. Voidaan myös olettaa, että vaikutusyhteys, joskin kenties heikompana, voi kulkea myös toiseen suuntaan. Työorientaatioiden mahdollista vaikutusta kansallisen kulttuurin suuntaan on kuitenkin vaikea osoittaa empiirisesti.

3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, AINEISTO JA MENETELMÄT

3.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoitus kokonaisuudessaan voidaan tiivistää seuraavaan kolmeen tutkimuskysymyksen. Jokaisen tutkimuskysymyksen jälkeen mainitaan myös suluissa, missä artikkelissa tai artikkeleissa kyseistä tutkimuskysymystä käsitellään. Tutkimuskysymykset kietoutuvat myös osin toisiinsa, erityisesti kaksi ensimmäistä niistä.

1. *Ovatko palkansaajien työorientaatiot muuttuneet?* Työorientaation käsite viittaa tässä yhteydessä palkansaajien työhön sitoutumiseen ja työhön kohdistuviin odotuksiin. Työhön sitoutumisen kehitystä tarkastellaan suomalaisten palkansaajien kautta (artikkeli I). Työhön kohdistuvien odotusten muutosta tarkastellaan puolestaan vertailevasti viiden tutkimusmaan palkansaajien keskuudessa (artikkeli II).
2. *Onko palkansaajien työorientaatioissa maiden välisiä eroja?* Työorientaation käsite viittaa tässä työhön sitoutumisen ja työhön kohdistuvien odotusten ohella organisaatioon sitoutumiseen. Palkansaajien työorientaatioiden maaeroilla- ja yhtäläisyyksillä tarkoitetaan kahta asiaa. Ensinnäkin niillä tarkoitetaan työorientaatioiden maakeskiarvoja. Toiseksi maaeroilla- ja yhtäläisyyksillä viitataan palkansaajaryhmien työorientaatioiden eroihin/ yhtäläisyyksiin tutkimusmaissa. Eroja ja yhtäläisyyksiä pyritään tarkastelemaan erityisesti suhteessa Suomeen. (Artikkelit II, III ja IV.)
3. *Onko kansallisella kulttuurilla itsenäistä yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin?* (Artikkelit III ja IV.)

3.2 VERTAILUMAIDEN VALINTA

Millä perusteilla valitsin vertailumaat, Espanjan, Iso-Britannian, Ruotsin ja Saksan, joihin nähden suomalaisia palkansaajia tutkimuksessa vertaan? Syyt pohjautuvat yhtä lailla aikaisempaan tutkimukseen kuin myös käytännöllisempiin näkökohtiin.

Ensinnäkin on itsessään mielenkiintoista tehdä vertailuja melko samankaltaisten, kehittyneiden kapitalististen maiden välillä. Tarkasteltavana olevat maat kuuluivat maailman 25 kehittyneimmän maan joukkoon tutkimusjakson loppupuolella eli 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä, kun mittarina käytetään inhimillisen kehityksen indeksiä (YK 2007). Työttömyysaste näissä maissa vaihteli samaan aikaan vajaan viiden (Iso-Britannia) ja vajaan yhdentoista prosentin välillä (Saksa). Sittemmin vuoden 2008 syksyllä puhjennut maailmanlaajuinen talouskriisi on koetellut tutkimusmaista erityisesti Espanjaa. Työttömyysaste on noussut Espanjassa lähelle 20 %:ia. (OECD 2010.) Toisaalta nämä valtiot ovat kehittyneet nykyisenkaltaiselle tasolle varsin eritahtisesti. Tällä tarkoitan sitä, että Suomi ja Espanja ovat kehittyneet maatalousyhteiskunnista palveluyhteiskunniksi nopeammin ja myöhemmin kuin muut tämän tutkimuksen vertailumaat. (Alestalo 1990; Crouch 2008; Karamessini 2008.) Tämä kehityksen eritahtisuus saattaisi edelleen erotella Suomea ja Espanjaa tutkimuksen muista vertailumaista myös palkansaajien työorientaatioiden kohdalla.

Institutionaalisten tekijöiden voidaan olettaa olevan yhteydessä palkansaajien työorientaatioihin. Institutionaaliset tekijät tarkoittavat esimerkiksi kunkin valtion työttömyysturvajärjestelmää. Institutionaalisten tekijöiden voidaan ajatella mahdollistavan yksilöiden toimintaa (Esser 2005, 2009; Hult 2004). Vaikutusyhteys kulkee myös toiseen suuntaan. Tiettyjen institutionaalisten puitteiden puuttessa yksilöiden toiminta jää mahdollistumatta. Keskeistä yksilöiden työorientaatioiden kannalta on nimenomaan se, missä määrin kukin valtio kykenee tarjoamaan taloudellista turvaa jäsenilleen silloin, kun he joutuvat työttömiksi. Tämän tutkimuksen vertailumaiden on jossain määrin esitetty eroavan toisistaan tässä suhteessa. Tämä saattaisi näkyä myös maakohtaisissa palkansaajien työorientaatioissa.

Ei ole kuitenkaan uskottavaa, että institutionaalisilla tekijöillä olisi erityisesti yhteyttä organisaatiositoutumiseen (ks. myös Hult & Svallfors 2002). Organisaatioon suoraan liittyvien tekijöiden voi olettaa ennemmin olevan yhteydessä organisaatiositoutumisen tasoon. Myös kulttuurisilla tekijöillä, palkansaajaryhmien välisillä eroilla sekä taloudellisilla suhdanteilla voi olettaa olevan merkitystä yksilöiden työorientaatioiden kannalta. Näitä tekijöitä käsittelemme edellisessä luvussa.

On esitetty, että sosiaalidemokraattiseen malliin kuuluvissa maissa, käyttäköseni Esping-Andersenin (1990, 1999) tyypittelyä hyvinvointivaltioista, työttömyysturvan taso on verrattain korkea. Ruotsin ja Suomen on katsottu kuuluvan sosiaalidemokraattiseen malliin. Korporatistiseen tai konservatiiviseen malliin kuuluvissa maissa työttömyysturvan taso on riippunut paljolti työsuhdetyypistä. Saksan on

esitetty edustavan tätä mallia. Liberaaliin malliin kuuluvissa maissa (esimerkiksi Iso-Britannia) työttömyysturvan taso on ollut matala. (Gallie 2007a, 281–282.)

Espanja ei sisällynyt Esping-Andersenin alkuperäiseen typologiaan (1990) ja hän ei ole sittemmin ollut myöskään halukas laajentamaan tuota kolmijakoan liberaaliin, konservatiiviseen ja sosiaalidemokraattiseen malliin (Arts & Gelissen 2002, 153–154). Erillisen eteläeurooppalaisen mallin olemassaolosta on kuitenkin keskusteltu paljon. Espanjan on esitetty kuuluvan tähän malliin. (Arts & Gelissen 2002, 142–146; Ferrera 1996; Karamessini 2008.) Karamessini (mt.) pitää eteläeurooppalaisen mallin keskeisinä piirteinä familialismia ja työmarkkinoiden voimakasta segmentoitumista. Familialismilla hän tarkoittaa perheen keskeistä roolia ja vastuuta perheenjäsenten hyvinvoinnin tuottamisessa. Työmarkkinoiden segmentoituminen tai lohkoutuminen viittaa siihen, että monien nuorten työntekijöiden sekä naistyöntekijöiden asema työelämässä on heikompi kuin esimerkiksi keski-ikäisten miestyöntekijöiden asema työelämässä. Espanjassa työttömyysturvan taso on ollut verrattain matala (Gallie & Paugam 2000).

Vertailumaiden valitsemisen kriteerinä toimi tässä tutkimuksessa alun perin juuri tämänkaltainen Esping-Andersenistä lähtöisin oleva viitekehys. Ajatukseen oli yksinkertaisimmillaan, että yksilöä ympäröivällä yhteiskunnallisella turvaverkolla saattaa olla myös yhteys hänen työorientaatioonsa. Esping-Andersenin mallia on kuitenkin kritisoitu esimerkiksi sukupuolisokeudesta (Lewis 1992; Siaroff 1994). Lisäksi Esping-Andersenin typologia perustuu empiiriselle aineistolle, joka on kerätty pääosin jo 1980-luvulla. Voidaan siis oikeutetusti kysyä, onko kyseinen typologia enää empiirisesti perusteltu? Edellä mainitut maat ovat kuitenkin useissa myöhemmissäkin tutkimuksissa, riippumatta käytetyistä sosiaalipoliittisista kriteereistä, ryhmittyneet edellä mainitulla tavalla (ks. Arts & Gelissen 2002). Vaikka Esping-Andersenin teoriaa on usein sovellettu ja koeteltu sosiaalipoliittisissa vertailuissa, sen peruspilarina ovat kuitenkin valtion, markkinoiden ja perheen väliset suhteet (erit. Esping-Andersen 1999). Tässä mielessä teorialla on myös väitetty olevan relevanssia työelämän tutkimukselle (ks. Blom 2009, 194–199; Julkunen 2008, 16). Teoriaa on myös jatkuvasti käytetty perusteluna vertailumaiden valitsemiselle vertailevassa työelämän tutkimuksessa (esim. Peña-Casas & Pochet 2009).

Esping-Andersenin typologiaa on kritisoitu myös siitä, että jo sosiaalidemokratistisen mallin sisällä saattaa olla huomattavaa variaatiota. Esping-Andersen ei tosin ole kieltänyt sitä, että yhdessä mallissa ei voisi olla piirteitä myös muista malleista. (Kangas 2009; O'Reilly 2006.) On esitetty myös empiirisiin mittareihin perustuvia arvioita, että pohjoismainen tai sosiaalidemokraattinen malli olisi loitontunut

viime vuosikymmeninä ideaalityyppisestä pohjoismaisesta mallista. Tähän liittyen on argumentoitu, että muut Euroopan maat ovat samalla kirineet Pohjoismaiden etumatkaa umpeen. On myös pohdittu sitä, onko Suomi koskaan kuulunutkaan sosiaalidemokraattiseen tai pohjoismaiseen malliin. (Kangas 2009).

On syytä korostaa, että tässä tutkimuksessa yhteiskuntien välisten institutionaalisten erojen pohjalta rakennetut yhteiskuntien tyypittelyt (erit. Esping-Ander- sen) ovat viime kädessä toimineet ainoastaan apuna vertailumaiden valitsemiselle. Tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole sinänsä osallistua keskusteluun erilaisista (hyvinvointi)yhteiskuntatyypeistä, vaikka tutkimuksen empiiriset tulokset saattavatkin tarjota raaka-ainetta tähän keskusteluun. Tässä tutkimuksessa ei myöskään tarkastella empiirisen analyysin tasolla vertailumaita kuvaavien institutionaalisten piirteiden yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin. Sen sijaan tutkimuksessa tarkastellaan empiirisesti vertailumaita kuvaavien kulttuuristen piirteiden yhteyttä työorientaatioihin (ks. tarkemmin luvusta 2.4).

Juuri kyseisten vertailumaiden valitsemista puoltaa myös muutama muu näkökohta. Pohjoismaisesta näkökulmasta Suomen ja Ruotsin vertaileminen on aina mielenkiintoista. Suomalaisten ja ruotsalaisten palkansaajien työorientaatioiden vertailu on ollut myös vähäistä aikaisemmassa tutkimuksessa. Espanja on ollut myös harvoin mukana tämänkaltaisissa vertailuissa. Viimeisin, mutta ei merkitykseltään vähäisin, syy vertailumaiden valitsemiselle on käytännöllinen. Kyseisistä maista on mahdollista löytää melko runsaasti taustoittavaa tietoa. Ratkaisevaa on tietenkin myös se, että nämä maat olivat edustettuina tämän tutkimuksen aineistoina käytetyissä kansainvälisissä kyselytutkimuksissa.

3.3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimuksen aineistona käytetään kyselytutkimuksia. Artikkelissa I käytetään Tilastokeskuksen keräämiä, suomalaisia palkansaajia edustavia työolotutkimuksia vuosilta 1984 (N= 4502) ja 2003 (N= 4104). Muissa artikkeleissa käytetään kansainvälisiä vertailuaineistoja. Artikkelissa II hyödynnetään World Values Survey-kyselystä ja European Values Study-kyselystä yhdistettyä aineistoa (jatkossa WVS). Tämä aineisto on kerätty vuosina 1990, 1995–1997 ja 1999–2000. Artikkeleissa III ja IV käytetään puolestaan ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia (jatkossa ISSP), joka on kerätty vertailumaissa vuosina 2005–2006.

Kaikki tutkimuksessa käytettävät aineistot ovat poikkileikkausaineistoja, mikä asettaa selviä rajoituksia muuttujien välisistä kausaalisista yhteyksistä puhumiselle.

Tutkimustulokset kuvaavat siis tarkasteltavien muuttujien välisiä tilastollisia riippuvuuksia tai korrelaatioita, eivät kausaalisia yhteyksiä. Muuttujien välisten kausaalisten yhteyksien osoittaminen vaatisi tuekseen esimerkiksi pitkittäisaineiston, jossa samoja yksilöitä on haastateltu useampana eri ajankohtana. (Esim. Alkula ym. 1994.) Artikkeleissa I ja II käytetään niin sanottuja toistettuja poikkileikkauskyselyitä palkansaajien työorientaatioiden muutosten tutkimiseen. Tietty samansisältöinen kysely on siis toistettu myöhemmin uudelleen, mutta siihen ovat vastanneet eri henkilöt kuin aikaisemmin. Tässäkin yhteydessä olemassa olevat aineistot asettavat tutkijalle omat reunaehdonsa. Tällä tarkoitan sitä, että artikkeleissa I ja II käytettäviä aineistoja, eli Tilastokeskuksen työolotutkimuksia ja WVS-tutkimuksia, ei kerätty identtisinä ajankohtina (ks. yllä). Tälle asialle tutkija ei voi kuitenkaan mitään.

Tilastokeskuksen työolotutkimukset on kerätty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Työolotutkimusten tiedot on kerätty henkilökohtaisilla käyntihaastatteluilla. Palkansaajien työorientaatioita käsitteleviä kysymyksiä työolotutkimuksissa on käytetty vuodesta 1984 alkaen. Työolotutkimusten vastausprosentit ovat olleet yleensä hyvällä tasolla, tosin trendi on laskeva. Vuonna 1984 vastausprosentti oli 89 %, vuonna 2003 puolestaan 78 %. Työolotutkimusten kato on vaihdellut 8–22 %:iin. (Lehto 1996; Lehto & Sutela 2008.) Sain Tilastokeskuksesta ilmaisen käyttöluvan ainoastaan vuosina 1984 ja 2003 kerättyihin työolotutkimuksiin.

International Social Survey Programme-vertailututkimusohjelma (ISSP) on koonnut tietoa kansalaisten toiminnasta ja yhteiskunnallisista mielipiteistä vuodesta 1985 alkaen. Erilaisten aika ajoin toistettavien moduulien tai kysymyspatteristojen lisäksi ISSP-ohjelma kerää tietoa ajankohtaisista yhteiskunnallisista ilmiöistä. Ohjelmaan osallistuu tällä hetkellä 45 maata. Suomi liittyi tutkimusohjelmaan vuonna 2000. Tämän vuoksi Suomi ei ole ollut mukana kahdessa ensimmäisessä Työorientaatiot-moduulissa, jotka on kerätty vuosina 1989 ja 1997. Muut tämän tutkimuksen vertailumaat eivät olleet myöskään kattavasti mukana näissä Työorientaatiot I- ja II-moduuleissa. (Melin ym. 2007.)¹⁴ Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa käytetään ainoastaan viimeisintä Työorientaatiot III-moduulia. Aineisto ladattiin Saksan tietoarkiston www-sivuilta.¹⁵

Vertaileva kyselytutkimus ja pelkästään kansallisia aineistoja käyttävä kyselytutkimus jakavat osin samat kyselytutkimukselle ylipäätään ominaiset virhelähteet. Tällaisia keskeisiä virhelähteitä ovat kyselyiden vastausprosentteihin ja vastaamatta jättämiseen eli katoon liittyvät kysymykset. Käsittelen näitä

14. Ks. myös <http://www.gesis.org/en/services/data/survey-data/issp/modules-study-overview/>

15. Ks. <http://www.gesis.org/en/services/data/survey-data/issp/modules-study-overview/work-orientations/2005/>

tekijöitä lyhyesti tämän tutkimuksen vertailevien aineistojen osalta seuraavissa kappaleissa. Vertailevassa tutkimuksessa on lisäksi syytä kiinnittää erityistä huomiota käsitteiden mittaamiseen. Vertailevan tutkimuksen menetelmäkirjallisuudessa tällaista ongelmaa kutsutaan käsitteiden tai lomakekysymysten ekvivalenttisuuden ongelmaksi. Ongelman ratkaisemisella pyritään siihen, että tutkittavilla käsitteillä ja niitä operationalisoivilla lomakekysymyksillä olisi mahdollisimman samankaltainen merkitys kaikissa vertailumaissa. (Jowell 1998; Saris & Gallhofer 2007.)

ISSP-ohjelmassa käsitteiden ekvivalenttisuuden ongelmaan on pyritty tarttumaan tutkimusmaiden välisellä aidolla yhteistyöllä. Kyselyt suunnitellaan eri kansallisuuksia edustavien tutkijoiden yhteistyönä. Tällä tavalla yritetään varmistaa, että lomakekysymykset ovat mielekkäitä kaikissa maissa ja että ne ovat ilmaistavissa eri kielillä merkityksen muuttumatta. (Hult 2004, 22–24; Melin ym. 2007, 57–59.) Tämän tutkimuksen vertailumaiden suhteellisen suuri samankaltaisuus yhteiskunnallisilta oloiltaan vähentää myös osaltaan käsitteiden mittaamiseen liittyviä ongelmia.

ISSP-aineisto kerättiin Espanjassa, Iso-Britanniassa ja Saksassa henkilökohtaisella käyntihaastattelulla. Ruotsissa ja Suomessa aineisto kerättiin postikyselyllä. Vastausprosentit vaihtelivat Saksan 41 %:sta Espanjan 73 %:iin. (Scholz ym. 2008.)¹⁶ Vertaamalla lukuja viimeaikaisissa kansallisissa ja kansainvälisissä kyselyissä saavutettuihin vastausprosentteihin ja ottamalla huomioon aineistonkeruutavat, saavutettuja vastausprosentteja voidaan pitää kohtuullisina. (de Vaus 2002, 127–128; Hult 2004, 22–24; Purhonen ym. 2009.)

WVS-tutkimuksia on kerätty jo viidessä aallossa: ensimmäisin aalto kerättiin vuosien 1981 ja 1984 välillä, viimeisin vuosina 2005–2008. WVS-kyselyitä on kerätty yli 80 maassa. Työorientaatioiden ohella kyselyissä on kartoitettu esimerkiksi ihmisten uskontoa, politiikkaa ja sukupuolirooleja koskevia arvoja. Tässä tutkimuksessa käytetään WVS-kyselyjen toista, kolmatta ja neljättä aaltoa. Nämä aallot on kerätty vuosina 1990, 1995–1997 ja 1999–2000. Ensimmäistä aaltoa ei käytetä, koska se ei sisällä tietoa selitettävästä muuttujasta eli työhön kohdistuvista odotuksista kaikkien vertailumaiden osalta. Viimeisessä aallossa selitettävä muuttuja puolestaan eroaa niin paljon aalloissa 2–4 käytetystä, että tätä aaltoa ei myöskään käytetä tässä tutkimuksessa. WVS-aineisto on ladattu WVS-organisaation [www-sivuilta](http://www.worldvaluessurvey.org/). (European Values Study Group 2010; Halman ym. 2008; <http://www.worldvaluessurvey.org/>.)

16. Vastausprosentit tutkimusmaittain: Espanja 73 %, Iso-Britannia 47 %, Ruotsi 69 %, Saksa 41 %, Suomi 54 % (Scholz ym. 2008).

WVS-organisaatio esittää, että sen aineistot ovat kansallisesti edustavia (esim. Halman ym. 2008, 253). Esimerkiksi kyselyiden vastausprosentista on kuitenkin tietoja vasta neljännessä aallosta alkaen, eikä silloinkaan esimerkiksi kaikista tämän tutkimuksen maista. WVS-kyselyitä on kuitenkin käytetty aineistona lukemattomissa sosiaalitieteellisissä tutkimuksissa. Näissä tutkimuksissa on kuitenkin harvoin kyseenalaistettu aineiston laatua. Laadullisesti WVS-aineisto on epäilemättä tämän tutkimuksen heikoin aineisto.

WVS-aineisto on kerätty henkilökohtaisilla käyntihaastatteluilla. Tosin Saksan osalta aineistonkeruutavasta ei ole tietoa neljännen aallon yhteydessä. WVS-organisaatio on kiinnittänyt myös huomiota kyselylomakkeissa käytettyjen kysymysten soveltuvuuteen erilaisiin kansallisiin konteksteihin. (Halman ym. 2008; <http://www.worldvaluessurvey.org/>.) On vaikea sanoa, miten vastaamatta jättäminen eli kato vaikuttaa tässä tutkimuksessa käytettyjen aineistojen edustavuuteen. On kuitenkin todennäköistä, että työntekijät, jotka ovat vähemmän kiinnostuneita työstään, vastaavat tällaisiin kyselyihin harvemmin kuin työstään enemmän innostuneet. Työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työn sisältöjen arvostaminen saattaa siten olla tässä tutkimuksessa hieman todellista tasoa korkeammalla tasolla. (vrt. Hult 2005.)

Tutkimukseni nojaa siis palkansaajien kyselyvastauksiin eli subjektiivisiin arvioihin työelämään liittyvistä kysymyksistä. Taloustieteilijät kuvaavat työelämän ilmiöitä tyypillisesti objektiivisilla mittareilla, koska subjektiiviset mittarit eivät ole heidän mielestään tarpeeksi tarkkoja tai luotettavia. Työlle annetun merkityksen objektiivisia mittareita saattaisivat olla esimerkiksi työhön käytetty aika tai poissaolot työstä (Alkula 1990, 11–12; Green 2006; Hartikainen ym. 2010.) Tällaisia objektiivisia mittareita ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa käytetä, koska käytetyt aineistot eivät kattavasti sisällä tällaisia muuttujia. Uskon kuitenkin, että objektiivisten mittareiden sisällyttäminen tutkimusasetelmaan, mikäli sellaisia olisi aineistosta rakennettavissa, laajentaisi kuvaa palkansaajien työorientaatioista.

Greenin (2006, 22–23) mielestä kyselyaineistot tarjoavat kaikkine puutteineenkin tietoa työelämän tutkimuksen tarpeisiin sen parhailta mahdollisilta asiantuntijoilta, nimittäin työntekijöiltä itseltään. Tämänkaltaisen aineiston mahdollisena rajoituksena voidaan kuitenkin pitää esimerkiksi sosiaalisesti suotavasta vastaamisesta aiheutuvaa virhelähdettä. Kuvaako esimerkiksi kyselyaineistosta havaittu korkea työhön sitoutumisen taso työn tosiasiallista arvostusta vai onko tällainen vastaaminen ainoastaan sosiaalisesti toivottavaa vastaamista (vrt. Nätti 2007)? Tästä sosiaalisesti suotavasta vastaamisesta aiheutuva ongelma lienee

kuitenkin kaikelle kyselytutkimukselle yhteinen. Greeniä (2006, 22–23) mukaillen voidaan myös todeta, että kyselyaineistolla ei tietenkään voida samalla tavalla tuoda esille esimerkiksi työpaikoilla esiintyviä konflikteja, ”ideologioita” tai hienovaraisia prosesseja tai käytäntöjä kuin kvalitatiivisella aineistolla. Laadukkaan kyselyaineiston vahvuus on kuitenkin siitä saatujen tulosten yleistettävyydessä tutkimuksen kohdetta, tässä tapauksessa viiden maan palkansaajia koskevaksi. Kunnollisella kyselyaineistolla voidaan tarttua myös kysymykseen ajallisista ja rakenteellisista muutoksista.

Käytän tutkimuksessani kahta erilaista mittaria työhön sitoutumisen tutkimiseen. Tämä johtuu tutkimuksessa käytetystä useasta erilaisesta aineistosta. Käytän artikkelissa I aineistona Tilastokeskuksen keräämiä työolotutkimuksia. Tässä artikkelissa analysoin niin sanottua lottokysymystä työhön sitoutumisen mittarina. Kyseistä muuttujaa, erilaisine muunnoksineen, on käytetty vastaavassa tarkoituksessa 1950-luvulta lähtien (Morrow 1993; Paulsen 2008). Myös työolotutkimuksia aineistonaan käyttävissä tutkimuksissa lottokysymystä on käytetty perinteisesti tässä tarkoituksessa. Lottokysymyksen ohella näissä tutkimuksissa on kuitenkin usein käytetty myös muita työorientaatioita mittaavia muuttujia. (Lehto & Sutela 2008; ks. myös Salonie mi 2000, 99–100). Työolotutkimus ei kuitenkaan tarkalleen ottaen sisällä muita työhön sitoutumista, tämän tutkimuksen tarkoittamassa merkityksessä, mittaavia muuttujia. Lottokysymystä on käytetty aikaisemmassa tutkimuksessa myös yksittäisenä mittarina työhön sitoutumiselle (ks. Gallie ym. 1998; Warr 1982).

Työolotutkimuksissa kysytyllä lottokysymyksellä tiedustellaan, mitä vastaaja tekisi kuvitteellisessa tilanteessa, jossa hänellä ei olisi enää taloudellista pakkoa osallistua ansiotyöhön. Tiivistetysti ilmaistuna vastaajalle annetut vastausvaihtoehdot viittaavat kolmeen suuntaan: työntekonsa kokonaan lopettaviin, työaikaansa vähentäviin sekä työntekoansa nykyisellä tavalla jatkaviin (ks. artikkeli I lottokysymys-muuttujan tarkoista sanamuodoista sekä käyttämästäni muuttujan uudelleenluokittelusta). On syytä olettaa, että erikäiset palkansaajat vastaavat ainakin lottokysymyksen äärimmäisiin vastausvaihtoehtoihin eri tavalla elämänkaarensa liittyvistä syistä. Lehdon ja Sutelan (2004, 15) tulosten mukaan vanhimmat palkansaajat lopettaisivat edellä mainitussa kuvitteellisessa tilanteessa työntekonsa kokonaan selvästi useammin kuin keskiarvovastaajat (ks. myös Paulsen 2008, 11). Lottokysymystä mahdollisesti jatkossa käyttävien tutkijoiden on hyödyllistä pohtia tarkkaan, mitä lottokysymys erilaisine vastausvaihtoehtoineen varsinaisesti

mittaa (vrt. Paulsen 2008). Muiden työhön sitoutumista mittaavien muuttujien käyttö lottokysymyksen rinnalla, jos käytetty aineisto sellaisia sisältää, on myös suositeltavaa.

Artikkelissa IV tutkin puolestaan työhön (ja organisaatioon) sitoutumista kansainvälisellä ISSP-aineistolla. Tässä artikkelissa tutkin työhön sitoutumista muuttujilla, joita on käytetty vastaavassa tarkoituksessa useissa aikaisemmissa ISSP-aineistoa käyttäneissä tutkimuksissa (Esser 2009; Hult 2008; Hult & Edlund 2008; Hult & Svallfors 2002; Svallfors ym. 2001). Organisaatioon sitoutumisen mittarina käytetään tässä artikkelissa muokattua versiota niin sanotusta Porterin skaalasta (Porter ym. 1974).

Työhön kohdistuvia odotuksia tutkitaan artikkeleissa II ja III myös erilaisilla aineistoilla. Artikkelissa II käytetään World Values Survey-kyselystä ja European Values Study-kyselystä yhdistettyä aineistoa. Artikkelissa III hyödynnetään puolestaan ISSP-aineistoa. Näissä kahdessa aineistossa käytetyt työhön kohdistuvia odotuksia määrittelevät vastausvaihtoehdot ovat siten hieman erilaisia. Artikkeleissa II ja III käytetyissä selitettävissä muuttujissa on kuitenkin havaittavissa myös yhtäläisyyksiä (ks. tarkemmin taulukko 1).

Seuraavassa kerron lyhyesti tutkimuksessa sovelletuista tilastollisista menetelmistä. Koska menetelmät ovat yleisesti käytettyjä, niitä ei ole tarpeen esitellä syvällisemmin. Artikkelissa I käytetään kuvailevina tilastollisina menetelminä niin sanottuja suoria jakaumia. Selittävänä tilastollisena menetelmänä käytetään binääri-logistista regressioanalyysiä (ks. tarkemmin esim. Tabachnick & Fidell 2007, 437–505). Artikkelissa II hyödynnetään selittävänä menetelmänä GLM-menetelmää (*general linear model procedure*). Tällä menetelmällä voidaan toteuttaa yhtäaikaaisesti regressioanalyysi ja varianssianalyysi. (Garson 2010a.)

Artikkeleissa III ja IV tarkasteltiin Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) identifioimien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyksiä palkansaajien työorientaatioihin. Nämä vertailumaita kuvaavat kulttuuriset ulottuvuudet ovat maakeskiarvoja.¹⁷ Esimerkiksi jokainen aineistoon kuuluva suomalainen merkittiin siten suomalaisia koskevalla maakeskiarvolla tietyille kulttuuriselle ulot-

17. Peter B. Smith luovutti ystävällisesti tämän tutkimuksen vertailumaita koskevat maakeskiarvot käyttöni. Näitä keskiarvoja ei kerrottu Smithin ym. (1996, 2002) alkuperäisissä tutkimuksissa. Smithin ym. Saksaa koskevat maakeskiarvot koskevat entistä Länsi-Saksan aluetta. Ottaen huomioon, että Saksa ei ole edelleenkaan tätä kirjoitettaessa yhdentynyt taloudellisessa ja sosiaalisessa mielessä tasa-arvoisesti, tällä aineiston eräänlaisella puutteella saattaa olla jonkinlainen vaikutus saatujen tulosten yleistettävyydessä koko Saksaa koskeviksi. Schwartzin kulttuurisia ulottuvuuksia kuvaavien maakeskiarvojen lähteenä oli Schwartz (2007). Ks. artikkeli IV vertailumaiden sijoittumisesta Schwartzin (mt.) ja Smithin ym. (1996, 2002) kulttuurisille ulottuvuuksille.

tuvuudelle. Kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyttä työorientaatioihin tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä (menetelmästä esim. Tabachnick & Fidell 2007, 174–178). Monitasoanalyysin käyttäminen ei ollut tässä yhteydessä tilastollisesti perusteltua, koska niin sanottuja toisen tason yksiköitä, eli tässä tapauksessa maita, oli liian vähän (ks. Fischer ym. 2007, 13; Garson 2010b). Jos vertailumaita olisi ollut enemmän, kulttuurisia ulottuvuuksia edustaviin maakeskiarvoihin olisi saatu myös enemmän variaatiota, mikä olisi ollut tilastollisessa mielessä hyvä asia. Tässä tutkimuksessa oli kuitenkin tarkoituksena nimenomaan keskittyä muutaman maan vertailuun. Artikkeleissa III ja IV käytettiin myös lineaarista regressioanalyysiä (menetelmästä ks. esim. Tabachnick & Fidell 2007, 117–194). Artikkeleissa II, III ja IV käytettiin myös pääkomponenttianalyysiä selitettävien muuttujien rakentamiseksi. Artikkelissa III aineistoa kuvattiin myös suorilla jakaumilla. Olen koonnut taulukkoon 1 osa-artikkeleissa käyttämäni aineistot, selitettävät muuttujat eli vastemuuttujat sekä aineiston analyysimenetelmät.

Kansainvälisiä tilastollisia vertailuaineistoja kerätessä olisi edelleen syytä kiinnittää huomiota kyselylomakkeiden laadintaan ja lomakkeisiin mukaan otettaviin muuttujiin. Tässä tutkimuksessa selitettävät muuttujat eivät olleet parhaita mahdollisia artikkeleissa II ja IV (taulukko 1). Artikkelissa II vastaajien vastausvaihtoehdot rajoittuivat ainoastaan kahteen työhön kohdistuvia odotuksia kartoitettaessa: vastaajat joko ”mainitsivat” tai ”eivät maininneet” heille esitetyt tärkeää työtä koskevat luonnehdinnat vastauksissaan. Warr (2008) ei epäile tämänkaltaisen muuttujan pohjalta saatujen tulosten validiteettia eli pätevyyttä, mutta pitää saatuja tuloksia ”todellisia” konservatiivisempina, koska dikotomisen vastausvaihtoehdo-skaalan käyttö pienentää todennäköisyyttä löytää vahvoja korrelaatioita toisten muuttujien kanssa. Artikkelissa III vastaajat arvioivat kuitenkin työhön kohdistuvia odotuksiaan monipuolisemman Likertasteikon avulla. Työhön sitoutumista kuvaavan summamuuttujan luotettavuus oli melko alhainen Espanjan ja Saksan osalta artikkelissa IV, jossa käytettiin aineistona ISSP-tutkimusta. ISSP-ohjelman on suositeltavaa siis edelleen jatkaa mittareiden kehittelyään (vaihtoehtoisista työhön sitoutumisen mittareista, ks. Morrow 1993).

Taulukko 1. Tutkimuksen osa-artikkeleissa käytetyt aineistot, vastemuuttajat ja analyysimenetelmät.

Artikkeli	Aineisto	Alkuperäiset vastemuuttajakysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot	Lopulliset mittarit ja luokitukset	Artikkelissa käytetyt analyysimenetelmät
I	Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1984 ja 2003.	<p>"Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:</p> <p>a) lopettaisitte työntöön kokonaan?</p> <p>b) tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä?</p> <p>c) pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti?</p> <p>d) vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?</p> <p>e) ei osaa sanoa?"</p>	<p>Vastemuuttuja kaksi-luokkaisena (ei osaa sanoa-vastaukset jätettiin tarkastelun ulkopuolelle):</p> <p>0 = lopettaisi työntöön kokonaan, tekisi vain silloin tällöin jotain työtä, pyrkisi lyhentämään työaika olennaisesti (a, b, c).</p> <p>1 = jatkaisi nykyisellä tavalla työntekoa (d).</p>	<p>suorat jakaumat</p> <p>binääriologistinen regressio-analyysi</p>
II	World Values Survey-kyselystä ja European Values Study-kyselystä yhdistetty aineisto vuosilta 1990, 1995–1997 ja 1999–2000.	<p>"Tässä on muutama muu puoli työstä, jota ihmiset pitävät tärkeänä. Olkaa hyvä ja katsokaa niitä ja kertokaa minulle mitä niistä pidätte henkilökohtaisesti tärkeinä työssä?</p> <p>a) hyvä palkka</p> <p>b) ei liikaa työpaineita</p> <p>c) varma työpaikka</p> <p>d) työ, jota ihmiset arvostavat</p> <p>e) hyvät työajat</p> <p>f) mahdollisuus käyttää aloitekykyä</p> <p>g) runsaasti lomaa</p> <p>h) työ, jossa tuntee saavuttavansa jotakin</p> <p>i) vastuunalainen työ</p> <p>j) mielenkiintoinen työ</p> <p>k) työ, joka vastaa kykyjä."</p> <p>Vastausvaihtoehdot: "mainitsi" ja "ei maininnut".</p>	<p>Pääkomponentti-analyysin tulosten perusteella muodostettiin kolme pääkomponenttipistemäärämuuttujaa (suluisia kyseiselle komponentille voimakaimmin latautuneet vastausvaihtoehdot):</p> <p>I = työn sisäiset tavoitteet^a (mahdollisuus käyttää aloitekykyä, vastuunalainen työ, työ, jossa tuntee saavuttavansa jotakin, mielenkiintoinen työ ja työ, joka vastaa kykyjä).</p> <p>II = "mukava työ"^b (ei liikaa työpaineita, hyvät työajat ja runsaasti lomaa).</p> <p>III = työn materiaaliset tavoitteet^c (varma työpaikka ja hyvä palkka).</p>	<p>pääkomponentti-analyysi</p> <p>GLM-menetelmä (general linear model procedure)</p>

Taulukko jatkuu seuraavalla sivulla...

- a Artikkelissa II käytiin termiä "intrinsic work goal(s)".
b Artikkelissa II käytetty termi oli "convenience work goal(s)".
c Artikkelissa II käytiin termiä "financial work goal(s)".

Taulukko 1 jatkuu...

Artikkeli	Aineisto	Alkuperäiset vastemuuttaja-kysymykset ja niiden vastausvaihtoehdot	Lopulliset mittarit ja luokitukset	Artikkelissa käytetyt analyysimenetelmät
III	ISSP-ohjelma, Työorientaatiot III-moduuli vuosilta 2005–2006.	<p>”Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidätte seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on...</p> <p>a) turvattu työpaikka? b) hyvät tulot? c) hyvät etenemismahdollisuudet? d) työn mielenkiintoisuus? e) työn itsenäisyys? f) mahdollisuus auttaa toisia? g) työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys? h) mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin?”</p> <p>Alkuperäiset vastausvaihtoehdot: 1 = erittäin tärkeä; 2 = tärkeä; 3 = ei tärkeä eikä merkitysetön; 4 = ei kovin tärkeä; 5 = ei lainkaan tärkeä (asteikko käännettiin).</p>	<p>Pääkomponenttianalyysin tulosten perusteella muodostettiin kolme pääkomponentti-pistemäärämuuttujaa (suluissa kyseiselle komponentille voimakkaimmin latautuneet vastausvaihtoehdot):</p> <p>I = yhteiskunnallinen työorientaatio (mahdollisuus auttaa toisia ja työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys).</p> <p>II = materiaallinen työorientaatio (hyvät tulot, turvattu työpaikka ja hyvät etenemismahdollisuudet).</p> <p>III = työn sisäinen orientaatio (mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, työn itsenäisyys ja työn mielenkiintoisuus).</p>	<p>suorat jakaumat</p> <p>pääkomponenttianalyysi</p> <p>lineaarinen regressioanalyysi</p> <p>hierarkkinen regressioanalyysi</p>
IV	ISSP-ohjelma, Työorientaatiot III-moduuli vuosilta 2005–2006.	<p>Mitä mieltä olette seuraavista työtä koskevista väittämistä?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työ on vain keino ansaita rahaa – ei enempää. • Nauttisin ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa (asteikko käännettiin). <p>Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Olen valmis tekemään enemmän töitä kuin tarvitsisi auttaakseni työnantajaani menestymään (asteikko käännettiin). • Olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työntajani palveluksessa (asteikko käännettiin). • Työskentelen mieluummin tässä organisaatiossa kuin toisessa työpaikassa, vaikka ansaitsisin siellä selvästi enemmän (asteikko käännettiin). <p>Alkuperäiset vastausvaihtoehdot: 1 = täysin samaa mieltä; 2 = samaa mieltä; 3 = en ole samaa enkä eri mieltä; 4 = eri mieltä; 5 = täysin eri mieltä; 8 = en osaa sanoa.</p>	<p>Pääkomponenttianalyysin tulosten perusteella muodostettiin kaksi summamuuttujaa (suluissa summamuuttujan sisältämät muuttujat):</p> <p>I = työhön sitoutuminen (työ on vain keino ansaita rahaa – ei enempää, nauttisin ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa).</p> <p>II = organisaatioon sitoutuminen (olen valmis tekemään enemmän töitä kuin tarvitsisi auttaakseni työnantajaani menestymään, olen ylpeä saadessani työskennellä nykyisen työntajani palveluksessa, työskentelen mieluummin tässä organisaatiossa kuin toisessa työpaikassa, vaikka ansaitsisin siellä selvästi enemmän).</p>	<p>pääkomponenttianalyysi</p> <p>lineaarinen regressioanalyysi</p> <p>hierarkkinen regressioanalyysi</p>

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 MUUTOKSET JA JATKUVUUDET PALKANSAAJIEN TYÖORIENTAATIOISSA

Aika ajoin journalistisessa julkisuudessa, mutta myös tutkimuksellisissa puheenvuoroissa, toistuu huoli nuorten työmotivaation heikentymisestä (esim. *Helsingin Sanomat* 16.7.2010). Yhteiskunnan ja työelämän rakenteellinen muutos saattaisi myös antaa aihetta olettaa, että nuorten työhön sitoutumisessa olisi tapahtunut muutoksia ajassa. Rakenteellisella muutoksella voidaan tarkoittaa esimerkiksi 1990-luvun alun laman jälkeen korkealle tasolle jäänyttä nuorisotyöttömyysastetta Suomessa (Tilastokeskus 2004; Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Myös muunlainen työelämää ympäröivä epävarmuus on viime vuosikymmeninä lisääntynyt.

Työhön sitoutumisen muutoksesta, nimenomaan nuorten osalta, on suhteellisen vähän aikaisempaa tutkimusta. Vertailu 1980-luvun puolivälin ja 2000-luvun alun välillä osoittaa kuitenkin, että huoli työmotivaation löystymisestä on liioiteltua, ainakin mitä tulee nuorten palkansaajien työhön sitoutumiseen Suomessa (ks. myös Danielsbacka & Tanskanen 2009; Myllyniemi 2009, 106–122). Nuoret palkansaajat olivat itse asiassa hieman sitoutuneempia työhön vuonna 2003 kuin 1984. Koko palkansaajakunnassa sitoutuminen oli kuitenkin jonkin verran alhaisemmalla tasolla tarkastelun päätepisteessä. Kaikkiaan nuorten palkansaajien työorientaatioissa on siten havaittavissa ennemminkin jatkuvuutta kuin muutosta, toisin kuin arvotutkijoiden, esimerkiksi Inglehartin, ajatusten pohjalta saattaisi olettaa. (Artikkeli I.)

Inglehartin (1997, 2008; ks. myös Florida 2005) väite sukupolvien välisestä arvomuutoksesta ei näytä pitävän ainakaan täysin paikkaansa myöskään työhön kohdistuvien odotusten osalta (ks. myös Koivumäki 2008, 2009). Inglehart on esittänyt, että kulttuurinen käänne selviytymisarvoista kohti itseilmaisuarvoja ilmeni kehittyneissä maissa myös työhön suhtautumisessa. Inglehartin teesiä tarkasteltiin vertailevasti viidessä maassa tässä tutkimuksessa. Tutkimus osoitti, että ainoastaan suomalaiset ja espanjalaiset palkansaajat arvostivat enemmän työn sisältöjä vuonna 2000 kuin 1990. Muissa tämän tutkimuksen vertailumaissa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Saksassa, kehitys oli päinvastainen. Toisaalta 1990-luvun kehityksen myötä Suomi ja Espanja ovat

saavuttaneet muita tutkimuksen vertailumaita työn sisältöjen arvostamisessa. Inglehartin teesiä vastaan puhuu myös se, että 1990-luvulla työn materiaalis-ten tavoitteiden kannatus lisääntyi kaikissa tutkimusmaissa, Ruotsia lukuun ottamatta. Suomalaiset ja brittiläiset palkansaajat arvostivat puolestaan ”mukavaa työtä” enemmän vuonna 2000 kuin vuonna 1990. ”Mukavalla työllä” artikkelissa tarkoitettiin työtä, joka sisältäisi hyvät työajat ja runsaasti lomaa, mutta ei liikaa työpaineita. Viimeksi mainittu tulos sen sijaan tuki selvimmin Inglehartin teoriaa. Kaikki nämä raportoidut ajalliset muutokset työhön kohdistuvissa odotuksissa olivat myös tilastollisesti merkitseviä. (Artikkeli II.) Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu niin sanottujen perioditekijöiden (Glenn 2005), esimerkiksi kulloisenkin työllisyystilanteen, yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin. Kuten jo todettua, tällaisten tekijöiden voidaan olettaa osaltaan myös myötävaikuttavan palkansaajien työorientaatioiden muotoutumiseen (Davoine & Méda 2009; Lehto & Sutela 2004, 13–16).

On kuitenkin huomattava, että tässä tutkimuksessa käytetyillä aineistoilla ei voida täydellisesti sen paremmin todistaa kuin kumotakaan Inglehartin teoriaa. Tähän tarkoitukseen tarvittaisiin aineistoja paljon pidemmältä aikaväliltä. Pidemmällä aikavälillä voi olla mahdollista väittää, että kehittyneet yhteiskunnat ovat siirtyneet tai siirtymässä Inglehartin kaavailemaan aikaan. Jos koulutus-taso jatkaa kasvuaan kehittyneissä maissa, myös työn sisällöille annettu merki-tys tulee todennäköisesti kasvamaan (vrt. Lehto & Sutela 2008, 18–22), koska ainakin tähän asti korkeampi koulutus on lisännyt työn sisältöjen arvostamista (Gallie 2007a; Halman & Müller 2006).

4.2 MAAEROT JA -YHTÄLÄISYYDET PALKANSAAJIEN TYÖORIENTAATIOISSA

Tarkastelen seuraavaksi systemaattisemmin tutkimuksessani esille nousseita maaeroja- ja yhtäläisyyksiä palkansaajien työorientaatioissa. Huomioni kiinnit-tyy erityisesti siihen, miten suomalaisten palkansaajien työorientaatiot sijoittuvat tässä vertailussa. Tarkastelen aluksi tutkittujen työorientaation komponenttien maakeskiarvoja. Tämän jälkeen nostan esille keskeisimmät palkansaajaryhmi-en välillä havaitut erot työorientaatioissa.

Tulosten mukaan ruotsalaiset palkansaajat olivat sitoutuneimpia työhön ja he arvostivat myös systemaattisesti eniten työn sisältöjä. Espanjalaiset palkan-saajat sijoittuivat tämänkaltaisessa vertailussa puolestaan systemaattisesti vii-

meiseksi. Suomalaisen palkansaajien työhön sitoutuminen ei ollut tässä vertailussa erityisen korkeaa, vaikka suomalaisten korkeaa työhön sitoutumista olisi saattanut olettaa suomalaisten korkean koulutustason perusteella. Ainoastaan espanjalaiset palkansaajat olivat vähemmän sitoutuneita työhön kuin suomalaiset palkansaajat. Tämä tulos päti iän, sukupuolen, ammattiluokan ja koetun työn epävarmuuden vakioimisen jälkeenkin. Kuten totean myös seuraavassa alaluvussa, suomalaisten palkansaajien vähäinen työhön sitoutuminen selittyi osittain kulttuuristen tekijöiden kautta. (Artikkelit II ja IV.) Artikkelin I tulos nuorten suomalaisten palkansaajien edelleen vahvasta sitoutumisesta työhön 2000-luvun alussa asettuu tämän vertailun kautta hieman uudenlaiseen valoon. Vertailututkimustiedon puuttuminen juuri tältä alueelta estää kuitenkin arvioimasta tuloksen todellista yllätysarvoa.

1990-luvun aikana suomalaiset palkansaajat ovat saavuttaneet muita vertailumaita työn sisältöjen arvostamisessa. Tapahtuneen kehityksen myötä ainoastaan ruotsalaiset palkansaajat arvostavat enemmän työn sisältöjä kuin suomalaiset palkansaajat 2000-luvun alussa. Tosin suomalaiset ja saksalaiset jakavat tämän toisen sijan vuosituhannen alussa. Työn materiaaliset tavoitteet eivät olleet 1990-luvulla suomalaisille palkansaajille erityisen tärkeitä maiden välisen vertailun valossa. Työn materiaaliset tavoitteet olivat systemaattisesti tärkeämpiä 1990-luvulla brittiläisille, espanjalaisille ja saksalaisille palkansaajille kuin suomalaisille palkansaajille. Ruotsalaisille palkansaajille nämä tekijät olivat vähiten tärkeitä tässä vertailussa 1990-luvun puolivälissä ja 2000-luvun alussa. Suomalaiset palkansaajat eivät erityisesti erottuneet muiden vertailumaiden palkansaajista siinä mitä tulee ”mukavan työn” arvostamiseen. (Artikkeli II.)

Kaikkiaan tulokset osoittavat eräänlaisena sivujuonteena, että Suomea ja Ruotsia ei voi samaistaa toisiinsa, kun puhutaan palkansaajien työorientaatioista. Suomalaiset ja ruotsalaiset palkansaajat olivat samalla tasolla, yhdessä espanjalaisten palkansaajien kanssa, ainoastaan organisaatioon sitoutumisessa. Saksassa ja Iso-Britanniassa organisaatioon sitoutuminen oli kuitenkin näitä kolmea maata korkeammalla tasolla. Tulos maaeroista organisaatiositoutumisessa säilyi palkansaajien iän, sukupuolen, ammattiluokan ja koetun työn epävarmuuden vakioimisen jälkeen. Aiemmin tässä alaluvussa selostetut tulokset maaeroista- ja yhtäläisyyksistä työhön kohdistuvissa odotuksissa ovat sen sijaan vakioimattomia tuloksia. Näissä analyyseissä ei ole siten otettu huomioon erilaisten palkansaajaryhmien välisten erojen yhteyttä työhön kohdistuviin odotuksiin. (Artikkelit II ja IV.)

Tulokset tukevat aikaisemman tutkimuksen jo piirtämää yleistä kuvaa siitä, että kehittyneiden yhteiskuntien välillä on eroja yksilöiden työorientaatiois-

sa (Davoine & Méda 2009; Ester ym. 2006). Tämän tutkimuksen tulokset maaeroista palkansaajien työorientaatioissa vastaavat myös suurelta osin sellaisen aikaisemman tutkimuksen tuloksia, jossa on erityisesti keskitytty tiettyjen maiden palkansaajien vertailemiseen. Näissä tutkimuksissa on kuitenkin saattanut olla mukana myös muita maita kuin tässä tutkimuksessa. Käytetyt kontrollimuuttajat ovat saattaneet olla myös erilaisia kuin tässä tutkimuksessa. Aikaisemman tutkimuksen käyttämät aineistot on kuitenkin kerätty tämän tutkimuksen kattaman ajanjakson sisältämissä raameissa. Ruotsalaiset palkansaajat ovat olleet myös aikaisemmissa tutkimuksissa sitoutuneempia työhön kuin palkansaajat muissa tämän tutkimuksen vertailumaissa. Ruotsalaiset palkansaajat ovat yhtäläillä arvostaneet enemmän työn sisältöjä kuin vertailumaiden palkansaajat. (Gallie 2007a; Hult 2005; Hult & Svallfors 2002.)

Millaisia olivat palkansaajaryhmien väliset erot ja yhtäläisyydet työorientaatioissa tämän tutkimuksen perusteella? Palkansaajanaiset olivat sitoutuneempia työhön kuin palkansaajamiehet Suomessa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Saksassa. Tämänsuuntainen sukupuolten välinen ero työhön sitoutumisessa oli odotettu aikaisemman tutkimuksen perusteella. Espanjalaisten palkansaajien keskuudessa ei kuitenkaan ilmennyt sukupuolten välistä eroa työhön sitoutumisessa. Sukupuolten väliset erot organisaatiositoutumisessa olivat vaatimattomampia, mikä on linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa (ks. luku 2.3 tästä yhteenvetoluvusta). Sukupuolten välinen ero ilmeni tässä yhteydessä kuitenkin siten, että miehet olivat sitoutuneempia nykyiseen organisaatioonsa kuin naiset. Tämä yhteys oli havaittavissa ainoastaan Suomessa ja Ruotsissa. (Artikkeli IV.)

Palkansaajanaisille yhteiskunnallinen työorientaatio oli kaikissa vertailumaissa tärkeämpää kuin palkansaajamiehille. Yhteiskunnallisella työorientaatiolla tarkoitin tutkimuksessa sitä, että vastaajille oli tärkeää työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys sekä se, että työllään oli mahdollisuus auttaa toisia ihmisiä. Tämä yhteys havaittiin esimerkiksi iän ja ammattiluokan vakioimisesta riippumatta. Kyse ei siten ole esimerkiksi siitä, että naiset toimivat miehiä useammin terveys- ja sosiaalialan ammateissa. Yhteys oli kuitenkin vaatimattomin Espanjassa ja Iso-Britanniassa. Edellä käsitelty tulos ei poissulje vastaajan toimialan vaikutusta hänen työorientaatioonsa. Käytetty aineisto ei kuitenkaan sisältänyt muuttujaa vastaajan toimialasta. (Artikkeli III.) Kaikkiaan palkansaajanaisia vaikuttaa kuitenkin motivoivan palkansaajamiehiä enemmän eräänlainen hoivaraationaalisuus (*care-rationality*), koska naisille yhteiskunnallinen työorientaatio oli tärkeämpää kuin miehille (vrt. Esser 2009; Waerness 1984).

Yksittäinen mielenkiintoinen Suomea koskeva tulos oli se, että 1980-luvun puolivälissä nuorten (18–29-vuotiaiden) palkansaajien työhön sitoutumisessa, tai vielä tarkemmin sanottuna työkeskeisyydessä, ei ollut havaittavissa sukupuolten välistä eroa. Kuitenkin 2000-luvun alussa nuoret palkansaajamiehet olivat sitoutuneempia työhön kuin nuoret palkansaajanaiset. (Artikkeli I). Julkisessa keskustelussa on osoitettu huolta erityisesti nuorten miesten pärjäämisestä. Artikkelin I tulosten perusteella voidaan olettaa, että nuoret miehet kyllä sitoutuvat työhön, ainakin enemmän kuin nuoret naiset, jos he vain onnistuvat saamaan työn syrjästä kiinni. Iän yhteys palkansaajien työorientaatioihin oli oletettua pienempi (vrt. Inglehart 1997, 2008). Tutkimuksessa kuitenkin havaittiin, että ikääntyminen vähensi kaikissa vertailumaissa materiaalista työorientaatiota 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen puolivälissä (artikkeli III).

Välittömään työtilanteeseen liittyvillä tekijöillä on myös yhteys palkansaajan työorientaatioon. Tutkimus nimittäin osoitti, että palkansaajien työorientaatiot ovat sidoksissa heidän ammattiluokkaansa. Yhteys ammattiluokan ja työorientaatioiden välillä ilmeni karkeasti ottaen siten, että ylemmissä ammattiluokissa oltiin enemmän sitoutuneita työhön kuin alemmissa luokissa. Samansuuntainen yhteys päti myös organisaatioon sitoutumiseen. Korkeammat ammattiluokat olivat voittopuolisesti sitoutuneempia nykyiseen organisaatioonsa kuin alemmat luokat. Suomi erosi kuitenkin tässä suhteessa vertailumaista. (Artikkeli IV.) Suomessa ei nimittäin ollut havaittavissa ammattiluokittaisia eroja organisaatiositoutumisessa, mikä eroaa Suomea koskevista aiemmista tuloksista (Mamia & Koivumäki 2006; ks. myös Melin ym. 2007).

Ylemmät ammattiluokat arvostivat myös pääsääntöisesti enemmän työn sisältöjä kuin alemmat ammattiluokat. Kaikkiaan on syytä olettaa, että yksilön ammattiluokka heijastaa myös muita palkansaajia erottelevia tekijöitä. Korkeammassa ammattiluokassa esimerkiksi työn sisäisten ja ulkoisten palkintojen toteutuminen lienee keskimäärin todennäköisempää kuin alemmissa ammattiluokissa. (Vrt. Erola 2010; Hult 2005.) Tuloksista oli kuitenkin luettavissa, että ammattiluokittaiset erot työorientaatioissa kaikkiaan hieman kaventuivat tutkimusajanjakson aikana. (Artikkelit I–III.) Kaikkiaan tulokset ammattiluokittaisista eroista työorientaatioissa vastasivat aikaisemman tutkimuksen tuloksia (Esser 2009; Gallie 2007a; Hult 2005). Aikaisemman tutkimuksen valossa yllättävää oli, että organisaatiositoutumisessa ei havaittu ammattiluokittaisia eroja suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Tarkemmin sanottuna, ammattiluokittaisia eroja ei ilmennyt tilastollisessa mallissa, jossa oli samanaikaisesti va-

kioituna myös palkansaajien ikä, sukupuoli ja koettu työsuhteen epävarmuus. (Artikkeli IV.)

Työsuhteestaan varmemmat palkansaajat raportoivat myös korkeampaa organisaatiositoutumista kuin työsuhteestaan epävarmemmat palkansaajat kaikissa viidessä tutkimusmaassa, vaikka palkansaajien ikä, sukupuoli ja ammattiluokka olivat samanaikaisesti vakioituna. Samankaltainen yhteys oli havaittavissa koetun työsuhteen epävarmuuden ja työhön sitoutumisen välillä ainoastaan saksalaisten ja espanjalaisten palkansaajien keskuudessa, samojen tekijöiden ollessa vakioituna kuin organisaatioon sitoutumisen kohdalla. Työsuhteestaan varmat olivat siis näissä maissa myös sitoutuneempia työhön kuin työpaikastaan vähemmän varmat. (Mt.,)

Tulosten mukaan palkansaajat arvostavat myös sitä, mitä he kokevat nykyisestä työstä saavansa (ks. myös Gallie 2007a; Loscocco 1989). Artikkelissa III tarkasteltiin, onko palkansaajien käsityksillä siitä, miten hyvin työn ulkoiset, sisäiset ja yhteiskunnalliset kvaliteetit toteutuvat heidän oman käsityksensä mukaan heidän omassa työssään, yhteyttä heidän työhön kohdistuviin odotuksiinsa. Ulkoisilla kvaliteeteilla tarkoitettiin artikkelissa esimerkiksi palkkaa, sisäisillä kvaliteeteilla esimerkiksi työn mielenkiintoisuutta. Yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutumisella viitattiin siihen, että palkansaaja koki työllään voivansa auttaa muita ihmisiä. Tehdyissä tilastollisissa analyyseissä vakioitiin lisäksi iän, sukupuolen ja ammattiluokan vaikutus. Tulosten mukaan yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi palkansaajien yhteiskunnallista työorientaatiota kaikissa viidessä maassa. Työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi myös työn sisältöihin kohdistuvaa kiinnostusta. Espanjassa tämä yhteys ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä. Kokemus työn ulkoisten palkintojen saamisesta ei kuitenkaan lisännyt erityisen merkittävästi työn ulkoisten tekijöiden arvostusta tässä tutkimuksessa. Kaikkiaan tässä alaluvussa raportoidut tulokset kertovat siitä, että yhtäläillä nykyiseen työhön suoraan liittyvät tekijät kuin siihen liittymättömät tekijät myötävaikuttavat palkansaajan työorientaation muotoutumiseen.

4.3 KULTTUURISTEN TEKIJÖIDEN YHTEYS PALKANSAAJIEN TYÖORIENTAATIOIHIN

Kansallisesta kulttuurista puhuminen ei ole ollut erityisen muodikasta sosiaali-tieteissä ja antropologiassa viime aikoina (McSweeney 2009). Vastaavasti globalisaation mahdollisesta kulttuureja ja yhteiskuntia yhtenäistävästä vaikutuk-

sesta on keskusteltu huomattavasti enemmän. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, että Schwartzin (1994, 1999, 2006, 2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) paikallistamalla, kansallisia kulttuureja kuvaavilla kulttuuriulottuvuuksilla on yhteys palkansaajien työorientaatioihin. Kansallisilla kulttuurisilla tekijöillä on siis edelleen oma vaikutuksensa työelämään. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kansalliset tekijät ja globalisaatio eivät voisi myötävaikuttaa rinnakkain työelämään.

Schwartzin (2007) määrittelemät kulttuuriset ulottuvuudet selittivät tässä tutkimuksessa tutkituista työorientaation komponenteista suhteellisesti eniten työhön sitoutumista. Yksi tämän tutkimuksen yllättävimmistä tuloksista, suomalaisten palkansaajien vertailumaihin nähden alhainen työhön sitoutuminen, selittyy siten osittain kulttuurisilla tekijöillä. Suomalaiset eivät nimittäin sijoituneet kärkisijoille Schwartzin nimeämille kulttuurisille ulottuvuuksille, jotka siis selittivät työhön sitoutumista tässä tutkimuksessa. (Artikkeli IV.)

Artikkelissa III todettiin, että Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet selittivät palkansaajien työhön kohdistuvista odotuksista suhteellisesti eniten materiaalista työorientaatiota. Artikkelissa IV tutkittiin lisäksi, onko Smithin ym. (1996, 2002) identifioimilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä palkansaajien organisaatioon sitoutumiseen. Smithin ym. määrittelemien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyttä palkansaajien organisaatiositoutumiseen tutkittiin, koska Schwartz (1999) ei ole varsinaisesti esittänyt hypoteesiä kulttuuristen ulottuvuuksiensa yhteydestä organisaatiositoutumiseen. Smithin ym. (1996, 2002) kulttuuriulottuvuuksien yhteys palkansaajien organisaatiositoutumiseen osoitautui vaatimattomaksi.

On hyvin todennäköistä, että organisaatiokulttuurilla on suurempi merkitys palkansaajien organisaatiositoutumisen kannalta kuin tässä artikkelissa tarkastelluilla yleisemmillä kulttuurisilla tekijöillä. Käytetyllä aineistolla ei ollut kuitenkaan mahdollista muodostaa organisaatiokulttuuria kuvaavia muutujia. Organisaatiotason tekijöillä lienee oma vaikutuksensa myös muihin tässä tutkimuksessa tarkasteltuihin palkansaajien työorientaation komponentteihin. Näiden yhteyksien tarkasteleminen rajautui kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle, kuten edellä on jo kerrottu.

Seuraavaksi tarkastelen yksityiskohtaisemmin kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin. Otan aluksi esille Schwartzin identifioimien kulttuuriulottuvuuksien ja palkansaajien työorientaatioiden välillä tässä tutkimuksessa havaitut yhteydet. Tulosten mukaan työhön sitoutuminen oli voimakkaampaa hierarkkisissa ja intellektuaalista autonomiaa painotta-

vissa kulttuureissa. Kulttuuria luonnehtiva pyrkimys tasa-arvoisuuteen lisäsi puolestaan yhteiskunnallista työorientaatiota. Kulttuuria luonnehtiva ryhmäsidonnaisuus (*embeddedness*) sen sijaan lisäsi materiaalisen työorientaation arvostamista palkansaajien keskuudessa. Nämä yhteydet ovat Schwartzin (1999) aiemmin esittämien hypoteesien mukaisia. Kulttuuria luonnehtivan hierarkkisuuden negatiivinen yhteys materiaalisen työorientaation esiintymiseen oli kuitenkin Schwartzin (mt.) hypoteesien vastaista. Intellektuaalisen autonomian määrällä ei ollut myöskään yhteyttä työn sisältöjen arvostamiseen, mikä poikkesi Schwartzin esittämästä hypoteesistä. Sen sijaan kansallista kulttuuria luonnehtiva pyrkimys tasa-arvoisuuteen lisäsi työn sisältöihin suuntautumista palkansaajien keskuudessa. Näiden muuttujien välille Schwartz ei ollut olettanut tilastollista yhteyttä. (Artikkelit III ja IV.)

Myös tässä tutkimuksessa saatiin tulos, että egalitaarista sitoutumista ja lojaalisuutta painottava kansallinen kulttuuri lisää palkansaajien organisaatiositoutumista (artikkeli IV). Smithin ym. (1996, 2002) nimeämän egalitaarisen sitoutumisen ja organisaatiositoutumisen välillä on havaittu positiivinen yhteys myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Gelade ym. 2006). Samassa tutkimuksessa ei kuitenkaan todettu yhteyttä Smithin ym. (1996, 2002) paikantaman toisen kulttuurisen ulottuvuuden, lojaalisuus vs. utilitaristisuuden ja organisaatiositoutumisen välillä. On kuitenkin huomioitava, että tässä tutkimuksessa tarkasteltiin Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) paikallistamien kulttuuriulottuvuuksien yhteyksiä palkansaajien työorientaatioihin ainoastaan viidessä eurooppalaisessa maassa. Jatkossa olisikin tutkimuksellisesti mielenkiintoista testata Schwartzin ja Smithin ym. teorioita useampien maiden palkansaajiin, kuin mitä tässä tutkimuksessa on tehty. Kaikkiaan tarkasteltujen kulttuuriulottuvuuksien yhteydet palkansaajien työorientaatioihin olivat tilastollisessa mielessä melko vaatimattomia. Kaikissa tarkastelluissa tapauksissa kulttuuriset tekijät lisäsivät kuitenkin, tilastollisesti merkitsevällä tasolla, tietoa palkansaajien työorientaatioihin vaikuttavista tekijöistä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat jo aiemmin esitettyjä tulkintoja työelämässä vallitsevista jatkuvuuksista merkittävien muutosten sijaan (Davoine & Méda 2009; Esser 2009; Melin 2008; Saloniemi & Virtanen 2008). Palkansaajat ovat edelleen sitoutuneita työhön. Tosin suomalaisten palkansaajien työhön sitoutuminen on jonkin verran heikentynyt 1980-luvulta 2000-luvulle siirryttäessä (vrt. Lehto & Sutela 2008). Samalla aikajänteellä koti- ja perhe-elämän sekä vapaa-ajan merkitys on suomalaisten palkansaajien keskuudessa kasvanut (mt.,). Davoine & Méda (2009, 22–26) selittävät tässäkin tutkimuksessa havaittua palkansaajien kuitenkin edelleen vahvaa työhön sitoutumista sinänsä uskottavasti työn ei-taloudellisilla tekijöillä. Työ rakentaa tekijänsä sosiaalista identiteettiä (ks. myös Jahoda 1982), mutta tämän ohella myös työn tuomalla taloudellisella turvalla on merkitystä.

Tutkimukseni ei myöskään aukottomasti tue Inglehartilaista teesiä itseilmaisuarvojen yleistymisestä ainakaan siinä mitä tulee palkansaajien työorientaatioihin tässä tutkimuksessa mukana olleessa viidessä eurooppalaisessa maassa. Palkansaajien työorientaatio ei muodostu kuitenkaan sosiaalisessa tyhjiössä, riippumatta työpaikkatasoisista tekijöistä tai palkansaajaryhmien välisistä eroista. Tällaiseen käsitykseen saattaa kuitenkin päätyä esimerkiksi Inglehartin tekstejä lukiessaan. On ikään kuin ”luonnollista”, että näin on. Onhan Inglehart kuitenkin pääsääntöisesti arvotutkija tai politiikan tutkija, ei työelämän tutkija.

Vastausta palkansaajien työorientaation arvoitukseen onkin haettava myös muualta. Pitkäikäinen, pohjimmiltaan Marxin kapitalismikritiikistä juontuva työnsosiologinen perinne pitää työtä keskeisenä yksilöllisen itsetoteutuksen välineenä ja merkityksen antajana (Gallie 2007a; Loscocco 1989). Tässä ei nyt tehdä kuitenkaan arvoasetelmaa siitä, että näin *pitäisi* olla. On siis tiedostettava ja ymmärrettävä myös yksilöllinen variaatio työorientaatioissa. Aikaisempi tutkimus kertoo kuitenkin työn ”pitkästä kourasta”, eli työn yhteydestä muihin elämäalueisiin. Työ muovaa monella tavalla tekijänsä identiteettiä. Eurooppalaisella kyselyaineistolla on myös havaittu, että koetut työolosuhteet vaikuttavat palkansaajien tyytyväisyyteen. Palkansaajien tyytyväisyys on vuorostaan yhteydessä heidän tyytyväisyyteensä elämäänsä ylipäättään. (Hartikainen ym. 2010; Wallace ym. 2007.)

Työn materiaaliin puoliin suuntautumista pidetään edellä mainitussa, Marxista vaikutteita saaneessa tutkimusperinteessä ikään kuin työntekijöiden rationaalisenä vastareaktiona työolosuhteisiin, jotka eivät tarjoa työntekijöille mahdollisuutta tai liikkumavaraa itsensä toteuttamiseen, oma-aloitteisuuteen tai Korteista (1992) lainatakseni, ”itsellisyyteen” (Gallie 2007a; Loscocco 1989). Palkansaajat siis arvostavat ja samalla mukautuvat siihen, mitä nykyinen työ heille pystyy tarjoamaan (ks. myös Paulsen 2008, 15). Tällä tavalla on mahdollista myös ylläpitää positiivista minäkuvaa ja itsetuntoa. Itseäänhän voi myös toteuttaa työn ulkopuolella, jos se ei ole mahdollista työn puitteissa.

Suomen ja Iso-Britannian erisuuntainen kehitys työn sisältöjen arvostamisessa 1990-luvulla saattaa tulla tällaisen tulkinnan kautta ymmärrettävämmäksi. Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä kasvoivat suomalaisilla työpaikoilla 1990-luvulla, mutta Iso-Britanniassa kehitys oli samanaikaisesti päinvastainen. (Felstead 2010; Green 2006, 102–107; Lehto & Sutela 2008, 57–63.)¹⁸ Samaan aikaan työn sisältöjen arvostaminen kasvoi suomalaisilla palkansaajilla 1990-luvulla, mutta Iso-Britanniassa kehitys oli erisuuntainen tämän tutkimuksen tulosten mukaan. Myös muut tekijät myötävaikuttavat palkansaajan työorientaation muotoutumiseen, mutta edellä kuvatulla mekanismilla lienee oma merkittävä roolinsa palkansaajan työorientaation muodostumisessa. Tulkinnan uskottavuutta lisää tutkimukseni tulos siitä, että työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi kaikissa tutkimusmaissa työn sisältöjen arvostamista. Kärjistäen: mitä enemmän työpaikoilla annetaan työntekijöille liikkumavaraa, sitä enemmän työntekijät sitä myös arvostavat.

Koivumäki (2008, 2009) pitää työyhteisöjen sosiaalista pääomaa tärkeänä esimerkiksi organisaatioon sitoutumisen tai ”työn imun” syntymisen kannalta. Työn imun hän tulkitsee viittaavan työhön sitoutumiseen. Sosiaalista pääomaa Koivumäki mittaa luottamuksen ja yhteisöllisyyden avulla. Luottamusta hän tutki toisaalta suhteessa työkavereihin, toisaalta suhteessa lähiesimieheen. Valtion asiantuntijaorganisaatioihin Suomessa kohdentuva tutkimus viittaa siihen, että perinteisesti byrokraattisiin organisaatioihin liitetyt piirteet, eli selkeä työnjako ja tarvittaessa jämäkkä johtajuus, näyttävät myös tuottavan sosiaalista pääomaa. Ei siis voida olettaa, että työtehtävien rikastaminen ja autonomian lisääminen automaattisesti tuottaisivat hyvinvointia (vrt. Gallie 2007a). Palkansaajien autonomiaa ja sopivan haastavia työtehtäviä tulisi siten täydentää

18. Valitettavasti nämä tutkimukset (Felstead 2010; Green 2006; Lehto & Sutela 2008) eivät tarjoa tietoa palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien kehityksestä tämän tutkimuksen muiden vertailumaiden osalta.

myös hyvällä johtajuudella ja selkeällä työnjaolla. Lisäksi esimerkiksi työtehtäviä rikastettaessa joudutaan samalla usein myös arvioimaan uudelleen tehtävien palkkausta (ks. Alkula 1990, 25–26.) Yksittäisillä muutoksilla on siten aina myös seurannaisvaikutuksia työpaikan arkitodellisuudessa. Työelämän kehittäminen ei ole yksinkertaista.

Sosiaalisen pääoman sitouttavaa merkitystä ei ole kuitenkaan syytä ylikorostaa. Tässä tutkimuksessa sosiaalista pääomaa kuvaavia muuttujia ei käytetty sitoutumista selittävinä tekijöinä. Hultin (2005) kehittyneitä maita vertaileessa tutkimuksessa työntekijän kokemus mielenkiintoisesta työstä oli kuitenkin tutkituista tekijöistä merkittävin organisaatioon sitoutumista lisäävä tekijä. Sosiaalisen pääoman organisaatiositoutumista lisäävä merkitys oli vähäisempi.

Kaikkiaan tutkimuksen tulokset osoittavat, että palkansaajien sosiaaliset asemat erottelevat heitä heidän työorientaatioissaan. Tietyissä yhteyksissä näistä työntekijöiden asemista voidaan puhua myös hyvä- ja huono-osaisuuden termeillä. Esimerkiksi työsuhteestaan varmemmat palkansaajat raportoivat tässä tutkimuksessa korkeampaa organisaatiositoutumista kuin työsuhteestaan epävarmemmat palkansaajat, maasta riippumatta. Tuoreessa, suomalaisia työssäkäyviä aineistona käyttäneessä tutkimuksessa havaittiin, että työelämän huono-osaiset kokivat myös työelämän yleisen kehityksen työelämän hyväosaisia negatiivisemmin, mikä ei ole sinänsä yllättävää. Tutkimuksessa tarkasteltiin työssäkäyvien näkemyksiä työelämän suoritus- ja tehokkuusvaatimusten kiristymisestä sekä työelämän epätasa-arvoisuudesta. Tulosten mukaan esimerkiksi omassa työssään riittämättömiä resursseja raportoineet arvioivat myös työelämän yleisten suoritusvaatimusten kiristyneen. Vastaavasti omalla työpaikallaan epäoikeudenmukaisuutta kokeneet näkivät työelämän epätasa-arvoiseksi laajemminkin mielessä. (Kasvio ym. 2011.)

Tutkimuksen tekijät (Mt.,) pohtivat myös aiheellisesti sitä, kannustaako työelämän huonompiosaisten kasautuva tyytymättömyys heitä uudenlaiseen protestikäyttäytymiseen. Tämänkaltaista pohdintaa ei ole syytä täysin sivuuttaa myöskään tämän tutkimuksen tuloksia arvioitaessa. Sanomattakin lienee siten selvää, että palkansaajien työorientaatioita tulee seurata ja tutkia myös jatkossa, sekä kansallisessa että vertailevassa perspektiivissä. On tärkeää tietää, mitä palkansaajat itse ajattelevat työstään. Organisaatiotasoisten tekijöiden sisällyttäminen tämän tutkimuksen aihepiiriin jatkotutkimuksiin on suositeltavaa. Tämänkaltaisten tekijöiden parempi huomioiminen olisi todennäköisesti parantanut tässä tutkimuksessa toteutettujen tilastollisen mallien selitysasteita.

Kulttuuristen tekijöiden yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin olisi puolestaan jatkossa mielekästä tarkastella aineistolla, joka itsessään sisältäisi esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytettyjen Schwartzin (1994, 1999, 2006, 2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) kulttuuriulottuvuuksien muodostamiseen käytetyt kysymyspatteristot. Tällöin olisi mahdollista muodostaa käytetyn aineiston kansallisia kulttuureja kuvaavia muuttujia. Esimerkiksi toistuvasti kerättävä eurooppalainen sosiaalitutkimus (*European Social Survey*, ESS) sisältää Schwartzin kysymyspatteriston, mutta ei ainakaan toistaiseksi kattavasti kysymyksiä työorientaatioista. Tämän tutkimuksen yllättävintä tulosta, suomalaisten palkansaajien verrattain alhaista työhön sitoutumista, tulee jatkossa koetella myös muilla mittareilla, mielellään myös objektiivisilla sellaisilla. Vertailumaiden määrää voidaan myös kasvattaa.

On myös huomattava, että työn ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvien itsensä työllistäjien työorientaatiot jäivät tässä tutkimuksessa tarkemman tarkastelun ulkopuolelle. Tällaiseen joukkoon kuuluvat esimerkiksi erilaisia freelance-töitä tekevät. (Kovalainen 2010; Lehto & Sutela 2008, 30–42.) Kyselylomakkeiden ja siten tämän tutkimuksen ulottumattomiin jää myös esimerkiksi Espanjassa suurilukuinen niin sanottua epävirallista työtä tekevien joukko ja heidän työorientaationsa (esim. Karamessini 2008). Tämä tutkimus ei kerro myöskään mitään siitä, onko mahdollinen kuilu työelämässä olevien ja sen ulkopuolella olevien työorientaatioissa kasvanut ajassa. Näin saattaisi olettaa tapahtuneen esimerkiksi Suomessa, jossa kansalaisten välisen eriarvoisuuden on osoitettu useissa tutkimuksissa kasvaneen.

KIRJALLISUUS

- Alasoini, Tuomo (1992) Ikä, arvomuutos ja työelämän hierarkiset rakenteet. *TTT Katsaus* 4 (1992), 35–43.
- Alasoini, Tuomo (2010) Sovitaanko uusiksi? Psykologisen sopimuksen muo-
toilu. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) *Yksin so-
vittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Vastapaino, Tam-
pere, 131–140.
- Alestalo, Matti (1990) Luokkarakenteen muutokset. Teoksessa Riihinen, Olavi
(toim.) *Suomi 2017*. Gummerus, Jyväskylä, 209–226.
- Alkula, Tapani (1990) *Work orientations in Finland: a conceptual critique and
empirical study of work-related expectations*. Societas Scientiarum Fen-
nica, Helsinki.
- Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) *Sosiaalitutkimuksen
kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY, Helsinki.
- Arter, David (1989) Finland: a typical post-industrial state? Teoksessa Engman,
Max & Kirby, David (toim.) *Finland: People, nation, state*. Hurst & Com-
pany, London, 227–244.
- Arts, Wilhelmus & Gelissen, John (2002) Three worlds of welfare capitalism or more?
A state-of-the-art report. *Journal of European Social Policy* 12:2, 137–158.
- Arts, Wil & Halman, Loek (2004) European values at the turn of the millenni-
um: an introduction. Teoksessa Arts, Wil & Halman, Loek (toim.) *Euro-
pean values at the turn of the millennium*. Brill, Leiden, 1–24.
- Blom, Raimo (2009) ”Rationaalisen organisaation” kriittistä tarkastelua. Teok-
sessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) *Työelämä muuttuu, jous-
taako hyvinvointi?* Gaudeamus, Helsinki, 193–219.
- Bradley, Harriet, Erickson, Mark, Stephenson, Carol & Williams, Steve (2004)
Myths at work. Polity Press, Cambridge.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and monopoly capital: The degradation of work
in the twentieth century*. Monthly Review Press, New York.
- Crompton, Rosemary (2010) Class and employment. *Work, Employment and
Society* 24:1, 9–26.
- Crompton, Rosemary & Lyonette, Clare (2005) The new gender essentialism –
Domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes. *The British
Journal of Sociology* 56:4, 601–620.

- Crouch, Colin (2008) Change in European societies since the 1970's. *West European Politics* 31:1–2, 14–39.
- Danielsbacka, Mirkka & Tanskanen, Antti (2009) Nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2 (2009), 46–55.
- Davoine, Lucie & Méda, Dominique (2009) Work more to earn more? The mixed feelings of Europeans. *International Labour Review* 148:1–2, 15–46.
- de Vaus, David (2002) *Surveys in social research*. Routledge, London.
- de Vaus, David & McAllister, Ian (1991) Gender and work orientation: values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations* 18:1, 72–93.
- de Witte, Hans, Halman, Loek & Gelissen, John (2004) European work orientations at the end of the twentieth century. Teoksessa Arts, Wil & Halman, Loek (toim.) *European values at the turn of the millennium*. Brill, Leiden, 255–282.
- Erickson, Karla & Pierce, Jennifer L. (2005) Farewell to the organization man: The feminization of loyalty in high-end and low-end service jobs. *Ethnography* 6:3, 283–313.
- Erola, Jani (2010) Johdanto. Teoksessa Erola, Jani (toim.) *Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa*. Gaudeamus, Helsinki, 19–27.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press, Cambridge.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999) *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press, Oxford.
- Esser, Ingrid (2005) *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientations*. [WWW-dokumentti]. <<http://www.diva-portal.org/su/theses/abstract.xsql?dbid=550>> (Luettu 5.4.2007).
- Esser, Ingrid (2009) Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states. Teoksessa Park, Alison, Curtice, John, Thomson, Katarina, Phillips, Miranda & Clery, Elizabeth (toim.) *British social attitudes. The 25th report*. Sage, London, 79–105.
- Ester, Peter, Braun, Michael & Vinken, Henk (2006) Eroding work values? Teoksessa Ester, Peter, Braun, Michael & Mohler, Peter (toim.) *Globalization, value change, and generations. A cross-national and intergenerational perspective*. Leiden, Brill, 89–115.
- Euroopan komissio (2001) *Employment and social policies: a framework for investing in quality*. [WWW-dokumentti]. <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:EN:PDF>> (Luettu 30.7.2010).

- Eurooppa-neuvosto (2008) Council decision on guidelines for the employment policies of the member states. [WWW-dokumentti]. <<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>> (Luettu 7.9.2010).
- European Values Study Group and World Values Survey Association (2010) Values Surveys 1981–2004. Integrated questionnaire v. 20060423. [WWW-dokumentti]. <http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyAnalis.jsp?ES_COL=131&Idioma=I&SeccionCol=10&ESID=397> (Luettu 15.10.2010).
- Felstead, Alan (2010) Closing the age gap? Age, skills and the experience of work in Great Britain. *Ageing & Society* 30:8, 1293–1314.
- Ferrera, Maurizio (1996) The ‘southern model’ of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy* 6:1, 17–37.
- Fischer, Ronald, Smith, Peter B., Richey, Brenda, Ferreira, Maria C., Assmar, Eveline M., Maes, Jürgen & Stumpf, Siegfried (2007) How do organizations allocate rewards? The predictive validity of national values, economic and organizational factors across six nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 38:3, 3–18.
- Fiske, Alan P. (2002) Using individualism and collectivism to compare cultures – A critique of the validity and measurement of the constructs: Comment on Oyserman et al. (2002). *Psychological Bulletin* 128:1, 78–88.
- Florida, Richard (2005) *Luovan luokan esiinmarssi. Miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää*. Suom. Jarmo Nousiainen, Maria Mikkonen & Seppo Raudaskoski. Talentum, Helsinki.
- Forma, Pauli (2004) Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus*. Gummerus, Jyväskylä, 209–232.
- Freund, Anat & Carmeli, Abraham (2003) An empirical assessment: Reconstructed model for five universal forms of work commitment. *Journal of Managerial Psychology* 18:7, 708–725.
- Gallie, Duncan (2007a) Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review* 23:3, 279–293.
- Gallie, Duncan (2007b) Production regimes, employment regimes, and the quality of work. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.) *Employment regimes and the quality of work*. Oxford University Press, Oxford, 1–34.

- Gallie, Duncan & Paugam, Serge (2000) The experience of unemployment in Europe: The debate. Teoksessa Gallie, Duncan & Paugam, Serge (toim.) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford University Press, Oxford, 1–24.
- Gallie, Duncan, White, Michael, Cheng, Yuan & Tomlinson, Mark (1998) *Restructuring the employment relationship*. Clarendon Press, Oxford.
- Garson, David (2010a) *Univariate GLM, ANOVA, and ANCOVA*. [WWW-dokumentti]. <<http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/anova.htm>> (Luettu 24.3.2010).
- Garson, David (2010b) *Linear mixed models. Hierarchical linear, random effects, multilevel, random coefficients, and repeated measures models*. [WWW-dokumentti]. <<http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/multilevel.htm>> (Luettu 18.10.2010).
- Gelade, Garry A., Dobson Paul & Gilbert, Patrick (2006) National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality, or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology* 37:5, 542–556.
- Glazer, Sharon, Daniel, Sophie C. & Short, Kenneth M. (2004) A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations* 57:3, 323–345.
- Glenn, Norval (2005) *Cohort analysis*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Goldthorpe, John H., Lockwood, David, Bechhofer, Frank & Platt, Jennifer (1968) *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. University Press, Cambridge.
- Green, Francis (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press, Princeton.
- Hakim, Catherine (2000) *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford University Press, Oxford.
- Hakovirta, Mia (2006) *Yksinkuoltajaäitien työllisyys, toimeentulo ja työmarkkinavalinnat*. Väestöliitto, Helsinki.
- Haller, Max (2002) *Theory and method in the comparative study of values. Critique and alternative to Inglehart*. *European Sociological Review* 18:2, 139–158.
- Halman, Loek, Inglehart, Ronald, Diez-Medrano, Jaime, Luijckx, Ruud, Moreno, Alejandro & Basanez, Miguel (2008) *Changing values and beliefs in 85 countries. Trends from the Values Surveys from 1981 to 2004*. Brill, Leiden.

- Halman, Loek & Müller, Hans (2006) Contemporary work values in Africa and Europe: comparing orientations to work in African and European societies. *International Journal of Comparative Sociology* 47:2, 117–143.
- Hartikainen, Armi, Oinas, Tomi, Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2010) Is Finland different? Quality of work among Finnish and European employees. *Research on Finnish Society* 3 (2010), 29–41.
- Heiskanen, Tuula (1985) How car and steel workers in different countries see their work. *Journal of Occupational Behaviour* 6: 273–292.
- Helsingin Sanomat* 16.7.2010: Korkman: Työnteon määrä on oma valinta.
- Helkama, Klaus & Seppälä, Tuija (2006) Arvojen muutos Suomessa 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa Heiskala, Risto & Luhtakallio, Eeva (toim.) *Uusi jako: miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Gaudeamus, Helsinki, 131–155.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959) *The motivation to work*. Wiley, New York.
- Himananen, Pekka (2010) *Kukoistuksen käsikirjoitus*. WSOY, Helsinki.
- Hofstede, Geert (1980) *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage, Beverly Hills.
- Hofstede, Geert (2001) *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Hult, Carl (2004) *The way we conform to paid labour: commitment to employment and organization from a comparative perspective*. Umeå University, Umeå.
- Hult, Carl (2005) Organizational commitment and person-environment fit in six western countries. *Organization Studies* 26:2, 249–270.
- Hult, Carl (2008) Gender, culture and non-financial employment commitment in Great Britain and Sweden. *European Societies* 10:1, 73–96.
- Hult, Carl & Edlund, Jonas (2008) Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work, Employment and Society* 22:1, 109–128.
- Hult, Carl & Svallfors, Stefan (2002) Production regimes and work orientations: A comparison of six western countries. *European Sociological Review* 18:3, 315–331.
- Ingham, Geoffrey (2008) *Capitalism*. Polity Press, Cambridge.
- Inglehart, Ronald (1977) *The silent revolution*. Princeton, Princeton University Press.

- Inglehart, Ronald (1997) *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald (2008) Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics* 31:1–2, 130–146.
- Jahoda, Marie (1982) *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Johnson, Monica K., Mortimer, Jeylan T., Lee, Jennifer C. & Stern, Michael J. (2007) Judgments about work. Dimensionality revisited. *Work and Occupations* 34:3, 290–317.
- Jokivuori, Pertti (2002) *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä?* Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Jowell, Roger (1998) How comparative is comparative research? *The American Behavioral Scientist* 42:2, 168–177.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino, Tampere.
- Kalleberg, Arne L. (1977) Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42:1, 124–143.
- Kalleberg, Arne L. & Vaisey, Stephen (2005) Pathways to a good job: Perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations* 43:3, 431–454.
- Kangas, Olli (2009) Onko Suomi enää pohjoismainen hyvinvointivaltio? Teoksessa Taimio, Heikki (toim.) *Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin!* Työväen sivistysliitto, Helsinki, 23–42.
- Karamessini, Maria (2008) Continuity and change in the southern European social model. *International Labour Review* 147:1, 43–70.
- Kasvio, Antti & Kandolin, Irja (2007) Suomalaisten työhön kohdistuvat odotukset ja työkäyttäytyminen. Teoksessa Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Kasvio, Antti, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Toikkainen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Työterveyslaitos, Helsinki, 47–56.
- Kasvio, Antti, Nikkilä, Riku & Virtanen, Simo (2011) Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 9:1, 37–51.
- Kohn, Melvin L. (1989) Introduction. Teoksessa Kohn, Melvin L. (toim.) *Cross-national research in sociology*. Sage Publications, Newbury Park, 17–31.
- Koistinen, Pertti (1999) *Työpolitiikan perusteet*. WSOY, Porvoo.

- Koistinen, Pertti (2009) Yhteiskunnallisen työn muodot. Teoksessa Koistinen, Pertti (toim.) *Työn hiipuvat rajat. Tutkielmia palkkatyön, hoivan ja vapaaehtoistyön muuttuvista suhteista*. Tilastokeskus, Helsinki, 7–15.
- Koivunen, Tuija (2004) *Työhön sitoutuminen yhteyskeskuksessa*. [WWW-dokumentti]. <<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00296.pdf>> (Luettu 10.12.2008).
- Koivumäki, Jaakko (2008) *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*. Tampere University Press, Tampere.
- Koivumäki, Jaakko (2009) Luottamus byrokratian jälkeisissä organisaatioissa. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) *Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?* Gaudeamus, Helsinki, 103–120.
- Kolu, Timo (1992) *Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä*. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Työministeriö, Helsinki.
- Kortteinen, Matti (1992) *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää, Helsinki.
- Kovalainen, Anne (2010) Työsuhteista toimeksiannoiksi? Työn teettämisen muuttuvat tavat. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Vastapaino, Tampere, 103–118.
- Lehto, Anna-Maija (1996) *Työolot tutkimuskohteena: työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) *Uhkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lewis, Jane (1992) Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy* 2:3, 159–173.
- Loscocco, Karyn A. (1989) The instrumentally oriented factory worker: Myth or reality? *Work and Occupations* 16:1, 3–25.
- Lück, Detlev & Hofäcker, Dirk (2008) The values of work and care among women in modern societies. Teoksessa van Oorschot, Wim, Opielka, Michael & Pfau-Effinger, Birgit (toim.) *Culture and welfare state: Values and social policy in comparative perspective*. Edward Elgar, Cheltenham, 289–315.

- Majima, Shinobu and Savage, Mike (2007) Have there been culture shifts in Britain?: A critical encounter with Ronald Inglehart. *Cultural Sociology* 1:3, 293–315.
- Mamia, Tero & Koivumäki, Jaakko (2006) Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työministeriö, Helsinki, 99–178.
- McSweeney, Brendan (2002) Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – A failure of analysis. *Human Relations* 55:1, 89–118.
- McSweeney, Brendan (2009) Dynamic diversity: Variety and variation within countries. *Organization Studies* 30:9, 933–957.
- Melin, Harri (2008) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa: artikkelikokoelma*. Työterveyslaitos, Helsinki, 17–29.
- Melin, Harri, Blom, Raimo & Kiljunen, Pentti (2007) *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto, Tampere.
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne & Topolnytsky, Laryssa (2002) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61:1, 20–52.
- Morrow, Paula C. (1993) *The theory and measurement of work commitment*. Jai Press, Greenwich.
- Myllyniemi, Sami (2009) *Taidekohtia. Nuorisobarometri 2009*. Yliopistopaino Oy, Helsinki.
- Noro, Arto (2004) Aikalaisdiagnosi: sosiologisen teorian kolmas lajityyppi? Teoksessa Rahkonen, Keijo (toim.) *Sosiologia nykykeskusteluja*. Gaudeamus, Helsinki, 19–39.
- Nätti, Jouko (2007) Naisten työssäkäynti, eriarvoisuus ja Suomi. *Sosiologia* 44:2, 140–142.
- OECD (2005) *OECD Factbook 2005. Economic, environmental and social statistics*. [WWW-dokumentti]. <<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/3005041e.pdf?expires=1299664282&id=0000&accname=freeContent&checksum=B265F5B8AC5C6AD1BFBD59251F7281FA>> (Luettu 8.3.2011).

- OECD (2009) *OECD Factbook 2009. Economic, environmental and social statistics*. [WWW-dokumentti]. <<http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/3009011ec070.pdf?expires=1299664009&id=0000&accname=freeContent&checksum=E4CBFDB231FF3736A176A949363D9B77>> (Luettu 8.3.2011).
- OECD (2010) *OECD Economic Outlook*. 88, November 2010.
- O'Reilly, Jacqueline (2006) Framing comparisons: Gendering perspectives on cross-national comparative research on work and welfare. *Work, Employment and Society* 20:4, 731–750.
- Parboteeah, K. Praveen & Cullen, John B. (2003) Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture. *Organization Science* 14:2, 137–148.
- Paulsen, Roland (2008) Economically forced to work: A critical reconsideration of the lottery question. *Basic Income Studies* 3:2, 1–20.
- Peña-Casas, Ramón & Pochet, Philippe (2009) *Convergence and divergence of working conditions in Europe: 1990–2005*. [WWW-dokumentti]. <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef08104.htm>> (Luettu 26.10.2010).
- Pfau-Effinger, Birgit (2004) *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Ashgate, Aldershot.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005) Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation. *Journal of Social Policy* 34:1, 3–20.
- Pohjanheimo, Esa (1997) *Arvojen muutos, työ ja sosiaalinen tausta. Tutkimus työikäisistä pyhtäläisistä 1982–1993*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia.
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M. & Mowday, Richard T. (1974) Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59:5, 603–609.
- Procter, Ian & Padfield, Maureen (1999) Work orientations and women's work: A critique of Hakim's theory of the heterogeneity of women. *Gender, Work and Organization* 6:3, 152–162.
- Purhonen, Semi, Gronow, Jukka & Rahkonen, Keijo (2009) Social differentiation of musical and literary taste patterns in Finland. *Research on Finnish Society* 2(2009), 39–49.
- Pyöriä, Pasi (2006) *Understanding work in the age of information*. Tampere University Press, Tampere.

- Ros, Maria, Schwartz, Shalom & Surkiss, Shoshana (1999) Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review* 48:1, 49–71.
- Rubin, Beth A. & Brody, Charles J. (2005) Contradictions of commitment in the new economy: Insecurity, time, and technology. *Social Science Research* 34:4, 843–861.
- Saloniemi, Antti (2000) Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) *Jaksaen ja joustaen: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tilastokeskus, Helsinki, 87–106.
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka (2008) Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna, Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere University Press, Tampere, 78–108
- Saris, Willem E. & Gallhofer, Irmtraud (2007) Can questions travel successfully? Teoksessa Jowell, Roger, Roberts, Caroline, Fitzgerald, Rory & Eva, Gillian (toim.) *Measuring attitudes cross-nationally. Lessons from the European Social Survey*. Sage Publications, London, 53–78.
- Scholz, Evi, Harkness, Janet & Faaß, Timo (2008) ISSP study monitoring 2005. Report to the ISSP General Assembly on monitoring work undertaken for the ISSP by GESIS-ZUMA, Germany. [WWW-dokumentti]. <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_methodenberichte/2008/gesis_mb_08_04.pdf> (Luettu 14.10.2010).
- Schwartz, Shalom H. (1994) Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. Teoksessa Kim, Uichol, Triandis, Harry C., Kagitcibasi, Cigdem, Choi, Sang-Chin & Yoon, Gene (toim.) *Individualism and collectivism. Theory, method, and applications*. Sage Publications, Thousand Oaks, 85–123.
- Schwartz, Shalom H. (1999) A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review* 48:1, 23–46.
- Schwartz, Shalom H. (2006) A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology* 5:2–3, 137–182.
- Schwartz, Shalom H. (2007) Cultural and individual value correlates of capitalism: A comparative analysis. *Psychological Inquiry* 18:1, 52–57.

- Schwartz, Shalom H. (2008) Value orientations: measurement, antecedents and consequences across nations. Teoksessa Jowell, Roger, Roberts, Caroline, Fitzgerald, Rory & Eva, Gillian (toim.) *Measuring attitudes cross-nationally. Lessons from the European Social Survey*. Sage Publications, London, 169–204.
- Schwartz, Shalom H. (2009) Culture matters: National value cultures, sources, and consequences. Teoksessa Wyer, Robert, Chiu, Chi-yue & Hong, Ying-yi (toim.) *Understanding culture: Theory, research, and application*. Psychology Press, New York, 127–150.
- Schwartz, Shalom H. (2011a) Studying values: Personal adventure, future directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 42:2, 307–319.
- Schwartz, Shalom H. (2011b) *Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Kansallisten erojen luonne ja seuraukset*. Suom. Martti Puohiniemi. Limor Kustannus, Espoo.
- Sell, Anna (2007) Pätikäyttömyys ja nuorten aikuisten muuttuvat elämäntyyli. *Nuorisotutkimus* 25:1, 3–18.
- Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Suom. Eine Kivinen & David Kivinen. Vastapaino, Tampere.
- Sennett, Richard (2006) *The culture of the new capitalism*. Yale University Press, New Haven.
- Siaroff, Alan (1994) Work, welfare and gender equality: A new typology. Teoksessa Sainsbury, Diane (toim.) *Gendering welfare states*. Sage Publications, London, 82–100.
- Siltala, Juha (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava, Helsinki.
- Siurala, Lasse (1994) *Nuoriso-ongelmat modernisaatioperspektiivissä*. Helsinki, Helsingin kaupunki, Tietokeskus.
- Smith, Peter B., Dugan, Shaun & Trompenaars, Fons (1996) National culture and the values of organizational employees. A dimensional analysis across 43 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 27:2, 231–264.
- Smith, Peter B., Peterson, Mark F. & Schwartz, Shalom (2002) Cultural values, sources of guidance, and their relevance to managerial behavior: A 47-nation study. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 33:2, 188–208.
- Super, Donald E. (1962) The structure of work values in relation to status, achievement, interests and adjustment. *Journal of Applied Psychology* 46:4, 231–239.

- Svallfors, Stefan, Halvorsen, Knut & Andersen, Jorgen Goul (2001) Work orientations in Scandinavia: Employment commitment and organizational commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica* 44:2, 139–156.
- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2007) *Using multivariate statistics* (5th edition). Allyn & Bacon, Boston.
- Taylor, Rebecca F. (2004) Extending conceptual boundaries: Work, voluntary work and employment. *Work, Employment and Society* 18:1, 29–49.
- Tilastokeskus (2004) *Suomen tilastollinen vuosikirja 2004*. [WWW-dokumentti]. <http://pxweb2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/vuosikirja2004/html/suom0025.htm> [Luettu 1.11.2010].
- Toffler, Alvin (1990) *The third wave*. Bantam Books, New York.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2010) *Työpoliittinen aikakauskirja 3* (2010). [WWW-dokumentti]. <<http://www.tem.fi/files/27879/taulukot.pdf>> (Luettu 1.11.2010).
- Työvoima 2025-työryhmä (2007) *Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentäessä*. Työpoliittinen tutkimus 325. Työministeriö, Helsinki.
- van Oorschot, Wim, Opielka, Michael & Pfau-Effinger, Birgit (2008) The culture of the welfare state: Historical and theoretical arguments. Teoksessa van Oorschot, Wim, Opielka, Michael & Pfau-Effinger, Birgit (toim.) *Culture and welfare state: Values and social policy in comparative perspective*. Edward Elgar, Cheltenham, 1–28.
- Waerness, Kari (1984) The rationality of caring. *Economic and Industrial Democracy* 5:2, 185–211.
- Wallace, Claire, Pichler, Florian & Hayes, Bernadette C. (2007) *First European quality of life survey: Quality of work and life satisfaction*. [WWW-dokumentti]. <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/95/en/1/efo695en.pdf>> (Luettu 12.10.2010).
- Wallin, Outi (2010) Eri-ikäisten hyvinvointityöntekijöiden työhön sitoutumisen diskurssit. *Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning* 8:3, 267–279.
- Warr, Peter (1982) A national study of non-financial employment commitment. *Journal of Occupational Psychology* 55:4, 297–312.
- Warr, Peter (2008) Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81:4, 751–775.
- Warr, Peter, Cook, John & Wall, Toby (1979) Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology* 52:2, 129–148.

- Wilensky, Harold L. (2002) *Rich democracies. Political economy, public policy and performance*. University of California Press, Berkeley & Los Angeles.
- Williams, Colin C. (2007) *Rethinking the future of work. Directions and visions*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Wollack, Stephen, Goodale, James G., Wijting, Jan P. & Smith, Patricia (1971) Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology* 55:4, 331–338.
- YK (2007) *Human development report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*. Palgrave Macmillan, New York. [WWW-dokumentti]. <http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf> (Luettu 13.11.2009).
- Ylöstalo, Pekka (1986) Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. *Sosiologia* 23:2, 99–105.
- Ylöstalo, Pekka (2007) *Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta*. Eläketurvakeskus, Helsinki.