



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työhön sitoutuminen – ja sen puute?

Työsuojelurahaston rahoittaman tutkimushankkeen loppuraportti 9.12.2013 (hankkeen toteutusaika: 1.3.2013–31.12.2013).

Teemu Turunen, tutkijatohtori, e-mail: teemu.t.turunen@helsinki.fi,
puh: +358 503828972

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| Tiivistelmä | 3 |
| English abstract | 4 |
| Hankkeen tavoitteet | 5 |
| Aineisto ja menetelmät | 5 |
| Keskeiset tulokset | 5 |
| <i>Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen eurooppalaisessa vertailussa</i> | 5 |
| <i>Eurooppalaisten palkansaajien työhön sitoutumista ja toivottua viikoittaista työtuntimäärää lisäävät tekijät</i> | 7 |
| Johtopäätökset | 10 |
| Hankkeessa julkaistu tutkimus | 11 |
| Muu työelämän tutkimukseen liittyvä työpanos stipendikaudella | 12 |
| Liitetaulukot | 13 |
| Kirjallisuus | 15 |

Tiivistelmä

Työntekijöiden ja palkansaajien työhön suhtautumista, jota kutsun yleiskäsitteellä *työorientaatio*, on pidetty sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa tärkeänä yhteiskuntien hyvinvoinnin ja menestyksen kannalta. Käsillä olevassa Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa tutkittiin palkansaajien työorientaation muutosta sekä palkansaajien työorientaatiota selittäviä monentasoisia tekijöitä. Keskeistä hankkeessa oli suomalaisten palkansaajien asettaminen kansainväliseen vertailuun. Hankkeen aineistona käytettiin väestöä tilastollisesti edustavia kyselyaineistoja. Aineisto koostui ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulista, joka on kerätty vuosina 2005–2007 sekä vuonna 2010 kerätystä European Social Survey-aineistosta. Aineistoa analysoitiin GLM-menetelmällä ja monitasoanalyysillä. Tulosten mukaan suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sijoittuu eurooppalaisen keskiarvon alapuolelle, vaikka tilastollisessa analyysissä vakioitiin useita työntekijöitä ja heidän organisaatioitaan kuvaavia tekijöitä (artikkeli 1). Hankkeen toisessa osuudessa (artikkeli 2) maakohtaisten kulttuuristen tekijöiden tai arvostusten yhteys palkansaajien työorientaatioon havaittiin verrattain heikoksi.

English abstract

Employees' orientation to work has been considered crucial for the well-being and success of societies. The present study, financed by the Finnish Work Environment Fund, had two main objectives—to examine the possible change in employees' work orientation and to examine the factors on many different levels that affect the work orientation of employees. These two objectives were primarily addressed from a comparative point of view; i.e., comparing Finland with other advanced postindustrial societies. The data come from the International Social Survey Program (ISSP), Work Orientation Module III, collected in 2005–2007 and European Social Survey-data, collected in 2010. The data were analysed by means of a general linear model procedure and multilevel regression analysis. The results show Finnish employees scoring below European averages in employment and affective organisational commitment even when employee-level and organisation-level factors are taken into account (article 1). The effect of Schwartz's (2009) cultural dimensions on employees' work orientation was rather modest (article 2).

Hankkeen tavoitteet

Työsuojelurahaston rahoittaman hankkeen *Työhön sitoutuminen ja sen puute* (hanke nro 112358) tavoitteena oli tutkia palkansaajien työorientaation muutosta sekä palkansaajien työorientaatiota selittäviä monentasoisia tekijöitä. Keskeistä hankkeessa oli suomalaisten palkansaajien vertailu muiden kehittyneiden maiden palkansaajiin. Työorientaatiolla hankkeessa tarkoitettiin palkansaajien työhön sitoutumista, organisaatioon sitoutumista sekä palkansaajien työaikatoiveita. Hanke tuotti uutta tutkimustietoa vilkkaaseen sosiologiseen tutkimusperinteeseen, jossa tarkastellaan palkansaajien työorientaatiota nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen aineistona käytettiin väestöä tilastollisesti edustavia kyselyaineistoja. *Ensinnäkin* tutkimuksessa käytettiin ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia, joka on kerätty vuosina 2005–2007. *Toiseksi* tutkimuksessa käytettiin vuonna 2010 kerättyä European Social Survey-aineistoa (ESS, Kierros 5, versio 3.0). Aineistoa analysoitiin tilastollisilla menetelmillä. Pääasiallisina menetelminä käytettiin GLM-menetelmää (*general linear model procedure*) sekä monitasoanalyysiä. GLM-menetelmällä voidaan toteuttaa yhtäaikaista regressioanalyysiä ja varianssianalyysi (Garson 2011).

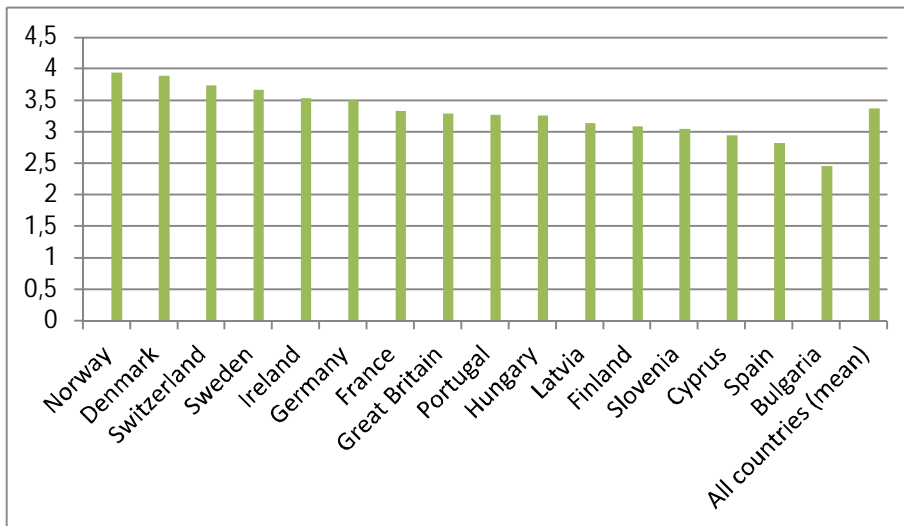
Keskeiset tulokset

Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen eurooppalaisessa vertailussa (artikkeli 1)

Suomalaiset palkansaajat eivät ole erityisen sitoutuneita työhön eurooppalaisessa vertailussa (Kuvio 1). Ainoastaan palkansaajat Sloveniasta, Kyproksesta, Espanjasta ja Bulgariasta ovat vähemmän sitoutuneita työhön kuin suomalaiset. Työhön sitoutuminen oli voimakkainta Norjassa, Tanskassa ja

Sveitsissä. Nämä luvut ovat vakioimattomia lukuja, eivätkä siten ota huomioon palkansaajakunnan mahdollisia rakenteellisia eroja eurooppalaisissa maissa.

Kuvio 1: Työhön sitoutuminen 16 eurooppalaisessa maassa vuosina 2005–2007 (keskiarvot).



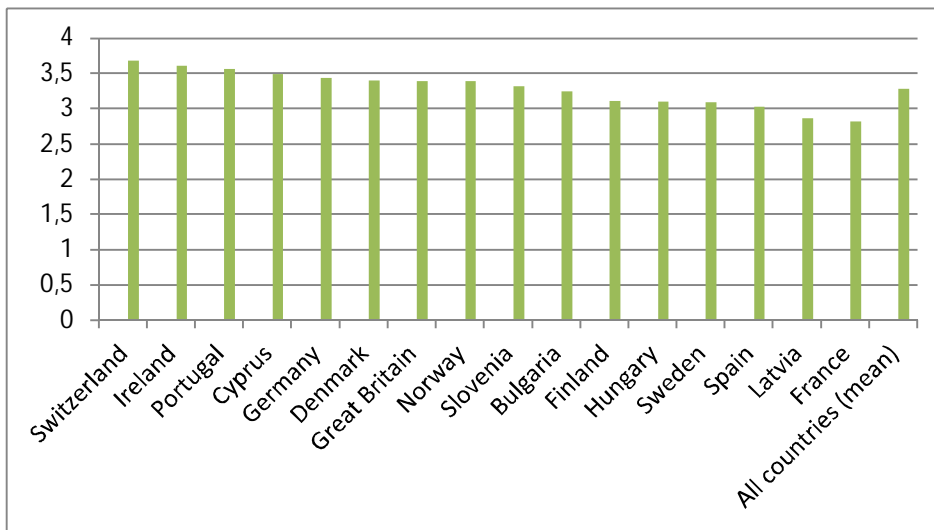
Lähde: ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduuli vuosilta 2005–2007 (omat laskelmat)

Työhön sitoutumista mitattiin palkansaajien vastauksilla seuraaviin kysymyksiin: Mitä mieltä olette seuraavista työtä koskevista väittämistä? • Työ on vain keino ansaita rahaa – ei enempää. • Nauttisın ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa. Alkuperäiset vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä: 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 (ks. lisää Melin ym. 2007).

Suomalaiset palkansaajat sijoittuivat eurooppalaisen keskiarvon alapuolelle myös tunneperäisessä organisaatioon sitoutumisessa (jatkossa organisaatioon sitoutuminen) (Kuvio 2). Myös nämä tulokset perustuvat vakioimattomiin lukuihin.

Organisaatioon sitoutumista mitattiin palkansaajien vastauksilla seuraaviin kysymyksiin: Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? • 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. Alkuperäiset vastausvaihtoehdot vaihtelivat myös näiden kysymysten kohdalla välillä: 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 (ks. tarkemmin Melin ym. 2007).

Kuvio 2: Tunneperäinen organisaatioon sitoutuminen 16 eurooppalaisessa maassa vuosina 2005–2007 (keskiarvot).



Lähde: ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduuli vuosilta 2005–2007 (omat laskelmat)

Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen oli keskiarvoeurooppalaista alhaisempaa myös sen jälkeen, kun tilastollisissa analyyseissä vakioitiin palkansaajia ja heidän organisaatioitaan kuvaavia tekijöitä (Taulukko 1). Analyyseissä vakioitiin esimerkiksi palkansaajien ikä, sukupuoli, ammattiluokka sekä työpaikalla koetut sosiaaliset suhteet toisaalta työntekijöiden ja toisaalta työntekijöiden ja organisaation johdon välillä.

Eurooppalaisten palkansaajien työhön sitoutumista ja toivottua viikoittaista työtuntimäärää lisäävät tekijät (artikkeli 2)

Eurooppalaiset maat yrittävät vastata heikkenevän huoltosuhteen, kiristyvän kansainvälisen kilpailun ja vallitsevan talouskriisin haasteisiin esimerkiksi pyrkimällä nostamaan väestön työllisyysastetta (esim. Euroopan neuvosto 2010). Erääksi kriittiseksi kysymykseksi nousee näin ollen yksilöiden suhtautuminen työhön, jota kutsun yleiskäsitteellä työorientaatio.

Hankkeen tässä osassa tutkittiin eurooppalaisten palkansaajien työhön sitoutumista ja työaikatoiveita sekä niihin yhteydessä olevia yksilö- ja maatason tekijöitä. Aineistona käytettiin tuoretta, vuonna 2010 kerättyä *European Social Survey*-aineistoa (ESS). Aineisto sisälsi 27

| Taulukko 1: Maavaikutukset palkansaajien työ- ja organisaatiositoutumiseen (parametriestimaatit (β) ja F-arvot GLM-analysistä) | | | | | | |
|---|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--|---------------------------------|--|
| Työhön sitoutuminen | Malli 1 (vakioimattomat luvut) | Malli 2 (vakioidut luvut) | Organisaatioon sitoutuminen | Malli 3 (vakioimat- tomat luvut) | Malli 4 (vakioidut luvut) | |
| Maa (F) | 107.21*** | 64.22*** | Maa (F) | 69.26*** | 43.46*** | |
| Bulgaria | -0.63*** | -0.50*** | Bulgaria | 0.13* | 0.25*** | |
| Kypros | -0.14* | 0.01 | Kypros | 0.38*** | 0.42*** | |
| Tanska | 0.80*** | 0.74*** | Tanska | 0.29*** | 0.17*** | |
| Ranska | 0.24*** | 0.26*** | Ranska | -0.29*** | -0.16*** | |
| Saksa | 0.42*** | 0.40*** | Saksa | 0.33*** | 0.21*** | |
| Iso-Britannia | 0.20** | 0.17** | Iso-Britannia | 0.28*** | 0.27*** | |
| Unkari | 0.17** | 0.25*** | Unkari | -0.01 | 0.12* | |
| Irlanti | 0.44*** | 0.39*** | Irlanti | 0.51*** | 0.40*** | |
| Latvia | 0.06 | 0.23*** | Latvia | -0.24*** | -0.01 | |
| Norja | 0.85*** | 0.80*** | Norja | 0.28*** | 0.26*** | |
| Portugali | 0.18*** | 0.28*** | Portugali | 0.46*** | 0.48*** | |
| Slovenia | -0.04 | 0.02 | Slovenia | 0.21*** | 0.26*** | |
| Espanja | -0.26*** | -0.07 | Espanja | -0.08 | 0.06 | |
| Ruotsi | 0.57*** | 0.58*** | Ruotsi | -0.02 | 0.00 | |
| Sveitsi | 0.65*** | 0.58*** | Sveitsi | 0.57*** | 0.43*** | |
| Suomi (ref.) | 0.00 | 0.00 | Suomi (ref.) | 0.00 | 0.00 | |
| R ² | 0.13 | 0.22 | R ² | 0.09 | 0.31 | |
| N | 11024 | 9634 | N | 10918 | 9616 | |
| Tulkintaohje. Malleissa 2 ja 4 on vakioitu palkansaajien sukupuoli, ikä, ammattiluokka, koetut työn ulkoiset palkinnot, koetut työn sisäiset palkinnot, työpaikan sektori, koettu sosiaalinen suhde a) johdon ja työntekijöiden välillä sekä b) työntekijöiden välillä | | | | | | |
| Tilastollinen merkitsevyys: *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001. | | | | | | |

Lähde: ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduuli vuosilta 2005–2007 (omat laskelmat)

eurooppalaista maata, mukaan lukien Suomi. Työhön sitoutumista mitattiin seuraavalla muuttujalla: Mitä mieltä olette seuraavista työtä koskevista väittämistä? * Nauttisin ansiotyöstä, vaikka en tarvitsisikaan sen tuomaa rahaa. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä: 1 = täysin samaa mieltä; 2 = samaa mieltä; 3 = en ole samaa enkä eri mieltä; 4 = eri mieltä; 5 = täysin eri mieltä. Palkansaajien työaikatoiveita mitattiin seuraavalla muuttujalla: Kuinka monta tuntia viikossa, jos ollenkaan, haluaisit tehdä töitä, ottaen huomioon, että ansiosi vaihtelisivat sen mukaan kuinka monta tuntia teet töitä? (jatkuva muuttuja).

Tämän osatutkimuksen pääasiallinen fokus oli siinä, ovatko Schwartzin (2009) kehittämät, maita kuvaavat kulttuuriulottuvuudet yhteydessä palkansaajien työorientaatioon. Tämän tutkiminen mahdollistui sitä kautta, että Schwartzin arvoteoriaa operationalisoiva kysymyspatteristo (*Human Values Scale*) sisältyi käytettyyn aineistoon. Schwartzin määrittelemien kulttuuristen ulottuvuuksien

yhteyksiä palkansaajien työorientaatioon ei ole aiemmin tutkittu isoilla ja edustavilla aineistoilla. Schwartzin kulttuuriulottuvuuksien mahdollista yhteyttä työntekijöiden työorientaatioon kontrolloitiin muilla maatason tekijöillä, esimerkiksi maan taloudellista tilannetta kuvaavilla tekijöillä. Menetelmänä käytettiin pääasiassa monitasoanalyysiä. Tilastolliset analyysit toteutettiin SAS-ohjelman proc mixed-proseduurilla.

| Taulukko 2: Työaikatoiveet, regressioparametrit mallista 2g (liitetaulukko 1). | | |
|--|------------|-------|
| | Estimaatti | SE |
| Vakio | 45,014*** | 3,885 |
| Yksilötaso | | |
| Nainen (=1) | -6,197*** | 0,693 |
| Ikä (keskitetty) | -0,138*** | 0,020 |
| Kokee saavansa palkkaa tarkoituksenmukaisesti (keskitetty) | -0,525** | 0,181 |
| Kotitalouden tulot | | |
| Puuttuva tieto | -1,541** | 0,546 |
| Korkeat tulot | 0,281 | 0,395 |
| Keskimääräiset tulot | 0,154 | 0,234 |
| Matalat tulot | ref. | |
| Maataso | | |
| Säilyttämisarvot (conservation values) | 2,751 | 6,731 |
| BKT/asukas | -0,019 (*) | 0,011 |
| Muutosvalmiusarvot (openness to change values) | 2,187 | 6,271 |
| | | |
| N (yksilöt) | 17389 | |
| N (maat) | 26 | |
| Tilastollinen merkitsevyys: (*) p<0.10, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001 | | |
| ref. = vertailuluokka; SE = keskivirhe | | |

Schwartzin (2008) kulttuuriteoriassa on neljä perusulottuvuutta: muutosvalmius - säilyttäminen ja itsensä ylittäminen - itsensä korostaminen. Schwartzin kulttuuriulottuvuuksien yhteys palkansaajien työorientaatioon paljastui oletettua heikommaksi (ks. Schwartzin hypoteeseista Schwartz 1999). Mikään neljästä kulttuuriulottuvuudesta ei ollut yhteydessä palkansaajien työhön sitoutumiseen.

Alun perin havaittu yhteys kaikkien kulttuuriulottuvuuksien ja palkansaajien työaikatoiveiden välillä osoittautui sen sijaan tarkemmissa tarkasteluissa maiden taloudellista tilannetta kuvaavien muuttujien aikaansaamaksi. Korkeampi bruttokansantuote vähensi palkansaajien toivomaa työtuntimäärää viikossa, mutta yhteys säilyi ainoastaan juuri ja juuri tilastollisesti merkitseväenä lopullisessa tilastollisessa mallissa (Taulukko 2). Keskimääräisestä tulotasosta kussakin maassa kertova bruttokansantulo (/asukas) puolestaan lisäsi työhön sitoutumista 27 eurooppalaista maata sisältävässä aineistossa (positiivinen yhteys) (Taulukko 3).¹

| Taulukko 3: Työhön sitoutuminen, regressioparametrit mallista 2b (liitetaulukko 2). | | | |
|---|------------|-------|--|
| | Estimaatti | SE | |
| Vakio | 49,971*** | 3,035 | |
| Yksilötaso | | | |
| Nainen (=1) | 3,910*** | 1,059 | |
| Korkeakoulutus (=1) | 4,621*** | 1,045 | |
| Ikä (keskitetty) | -0,121*** | 0,033 | |
| Koettu työn autonomia (keskitetty) | | | |
| Koetut työn ulkoiset palkinnot (keskitetty) | 4,549*** | 1,330 | |
| Maataso | | | |
| Bruttokansantulo | 0,018** | 0,006 | |
| N (yksilöt) | 19504 | | |
| N (maat) | 27 | | |
| Tilastollinen merkitsevyys: *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001 | | | |
| SE = keskivirhe | | | |

Johtopäätökset

Tulos suomalaisten palkansaajien eurooppalaisessa mittakaavassa alhaisesta työhön sitoutumisesta on merkittävä toteutetun työmarkkinapolitiikan kannalta, joka tavoittelee korkeampaa

¹ Ks. myös liitetaulukot 1-2 käytettyjä tilastollisia malleja kuvaavista tunnusluvuista.

työllisyysastetta. Voidaan myös väittää, että työhön sitoutuminen olisi erityisen tärkeää nykyisessä työmarkkinatilanteessa, jossa harvalle enää löytyy elinikäistä työsuhdetta saman työnantajan palveluksessa (Klein ym. 2012; Rubin 2012). Korkeampi työhön sitoutuminen näkyisi yksilötasolla siten esimerkiksi elinikäistä oppimista ilmentävinä aktiviteetteina, jotka edistäisivät yksilöiden mahdollisuuksia uudelleen työllistyä tulevaisuudessa.

Työntekijöiden sitoutumista ei voida ostaa pelkästään rahalla (vrt. Hult 2005). Useimmissa tutkimusmaissa työn sisäiset ”palkinnot” lisäsivät eniten työntekijöiden työhön ja organisaatioon sitoutumista, vaikkakin työn ulkoiset ”palkinnot” lisäsivät myös selvästi työntekijöiden sitoutumista kaikissa tutkimusmaissa. Työn sisäisillä palkinnoilla tutkimuksessa tarkoitettiin mielenkiintoista ja itsenäistä työtä. Työn ulkoisilla palkinnoilla puolestaan tarkoitettiin korkeita tuloja, työsuhteen varmuutta ja hyviä etenemismahdollisuuksia työssä. Ennakko-oletusten vastaisesti yleisten, maakohtaisten kulttuuristen tekijöiden tai arvostusten yhteys palkansaajien työorientaatioon havaittiin tutkimuksessa verrattain heikoksi. Näitä yleisiä kulttuurisia tekijöitä tai arvostuksia mitattiin tutkimuksessa Schwartzin (2009) arvoteoriaa soveltavilla tilastollisilla muuttujilla.

Tässä raportoitua hanketta syvennetään ja jatketaan käynnistyvässä, myös Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa *Nykytyöntekijän työorientaatiota selittämässä ja ymmärtämässä - Suomi kansainvälisessä vertailussa* (hanke nro 113352).

Hankkeessa julkaistu tutkimus

Vertaisarvioidut tieteelliset artikkelit

Turunen, Teemu (ilmestyy): Lack of commitment? Work orientations of Finnish employees in a European comparison. Arvioitavana *Nordic Journal of Working Life Studies*-lehdessä (lähetetty 9/2013, ensimmäinen versio).

Turunen Teemu & (mahdollisesti Nätti, Jouko): The Effects of Employee- and Country Characteristics on Employment Commitment and Working Time Preferences in Europe (lähdessä kansainväliseen referee-arviointiin viimeistään 3/2014).

Kirja-arviot

Turunen, Teemu (ilmestyy): Muuttaako työn perässä? Pohjoinen näkökulma työelämään. [Kirja-arvio *Sociologia*-lehteen 4/2013 teoksesta *Rural futures: finding one's place within changing labour markets* (Unn-Doris Karlsen Bæck & Gry Paulgaard (Eds.) Stamsund: Orkana Akademisk, 2012)].

Konferenssiesitelmät

Työhön sitoutuminen – ja sen puute? Suomalaisten työntekijöiden työorientaatio eurooppalaisessa vertailussa (*Sosiologipäivät 2013*, 21–22.3.2013, Turun yliopisto).

The Effects of Employee- and Country Characteristics on Employment Commitment and Working Time Preferences in Europe (*11th Conference of the European Sociological Association (ESA)*, 28–31.8.2013, Torinon yliopisto, Italia).

Yksilö- ja maatekijöiden yhteydet palkansaajien työhön sitoutumiseen ja työaikatoiveisiin Euroopassa (*Työelämän tutkimuspäivät*, 7–8.11.2013, Tampereen yliopisto).

Audiovisuaaliset aineistot ja tieto- ja viestintätekniset ohjelmat

Osallistuin työharjoittelijoista kertovan dokumenttielokuvan *Näyttää hyvältä cv:ssä* taustatyöhön ns. asiantuntijahaastattelun muodossa. Dokumentin tarkoituksena on kuvata suomalaista 2010-luvun työtä ja sen monimuotoisuutta (käsikirjoittajat Aino Lappalainen & Anna Lappalainen, ohjaaja Reetta Huhtanen).

Muu työelämän tutkimukseen liittyvä työpanos stipendikaudella

Olen stipendikaudella myös osallistunut kahden työelämäaiheista väitöskirjaa tekevän jatko-opiskelijan ohjaamiseen. Lisäksi olen toiminut stipendikaudella kahden työelämäaiheisen pro gradu- tutkielman tarkastajana Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa.

Liitetaulukot

| LIITE 1: Työaikatoiveet, monitasomallit 0, 1 ja 2a-2g | | | | | | |
|--|----------------------|------------|----------------------|-------------------|------------|---------------|
| Työaikatoiveet | Varianssikomponentit | | | -2 Log Likelihood | PRV | |
| | Maataso | Yksilötaso | Sisäkorrelaatio (IC) | | Maataso, % | Yksilötaso, % |
| Malli 0 | 10,9 | 193,2 | 0,05 | 184651,4 | - | - |
| Malli 1 | 11,3 | 178,4 | 0,06 | 150863,4 | (+) 3,7 | 7,7 |
| Malli 2a | 8,0 | 178,4 | 0,04 | 150857,3 | 26,6 | 7,7 |
| Malli 2b | 8,7 | 178,4 | 0,05 | 150858,6 | 20,2 | 7,7 |
| Malli 2c | 8,9 | 178,4 | 0,05 | 150858,6 | 18,3 | 7,7 |
| Malli 2d | 9,5 | 178,4 | 0,05 | 150859,6 | 12,8 | 7,7 |
| Malli 2e | 7,2 | 178,4 | 0,04 | 150853,9 | 33,9 | 7,7 |
| Malli 2f | 6,2 | 178,4 | 0,03 | 150850,4 | 43,1 | 7,7 |
| Malli 2g | 6,1 | 178,4 | 0,03 | 150850,3 | 44,0 | 7,7 |
| <p>Malli 0: Ns. tyhjä malli; Malli 1: Yksilötason muuttajat; Malli 2a: Malli 1 + Säilyttämisarvot (maakeskiarvot); Malli 2b: Malli 1 + Muutosvalmiusarvot (maakeskiarvot); Malli 2c: Malli 1 + itsensäylittämisarvot (maakeskiarvot); Malli 2d: Malli 1 + itsensäkorostamisarvot (maakeskiarvot); Malli 2e: Malli 1 + bruttokansantulo/asukas; Malli 2f: Malli 1 + BKT/asukas; Malli 2g: Malli 1 + säilyttämisarvot + Muutosvalmiusarvot + BKT/asukas.</p> | | | | | | |
| PRV: Suhteellinen vähennys varianssikomponenteissa tyhjään malliin verrattuna. | | | | | | |

LIITE 2: Työhön sitoutuminen, monitasomallit 0, 1 ja 2a-2b.

| Työhön sitoutuminen | Varianssikomponentit | | | -2 Log Likelihood | PRV | |
|------------------------|----------------------|------------|----------------------|----------------------|------------|---------------|
| | Maataso | Yksilötaso | Sisäkorrelaatio (IC) | | Maataso, % | Yksilötaso, % |
| Malli 0 | 71,3 | 868,8 | 0,08 | 236445,1 | - | - |
| Malli 1 | 67,5 | 857,4 | 0,07 | 199787,9 | 5,3 | 1,3 |
| Malli 2a | 54,4 | 857,4 | 0,06 | 199782,8 | 23,7 | 1,3 |
| Malli 2b | 53,8 | 857,4 | 0,06 | 199782,4 | 24,5 | 1,3 |

Malli 0: Ns. tyhjä malli; Malli 1: Yksilötason muuttujat; Malli 2a: Malli 1 + BKT/asukas;
Malli 2b: Malli 1 + Bruttokansantulo/asukas.

PRV: Suhteellinen vähennys varianssikomponenteissa tyhjään malliin verrattuna.

Kirjallisuus

Euroopan neuvosto (2010) *Council Decision of 21 October 2010 on Guidelines for the Employment Policies of the Member States*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:EN:PDF> (Luettu 26.3.2013).

Garson, D. (2011) *Univariate GLM, ANOVA, and ANCOVA*, <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/anova.htm> (Luettu 17.8.2011).

Hult, C. (2005) 'Organizational Commitment and Person-Environment Fit in Six Western Countries', *Organization Studies* 26(2): 249–270.

Klein, H., Molloy J., Brinsfield, C. (2012) 'Reconceptualizing Workplace Commitment to Redress a Stretched Construct: Revisiting Assumptions and Removing Confounds', *Academy of Management Review* 37(1): 130–151.

Melin, H., Blom, R. & Kiljunen, P. (2007) *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere.

Rubin, B. (2012) 'Shifting Social Contracts and the Sociological Imagination', *Social Forces* 91(2): 327–346.

Schwartz, S. (1999) 'A theory of cultural values and some implications for work', *Applied Psychology: An International Review* 48(1), 23–46.

Schwartz, S. (2008) 'Value orientations: measurement, antecedents and consequences across nations'. Teoksessa Jowell, R., Roberts, C., Fitzgerald, R. & Eva, G. (toim.) *Measuring attitudes cross-nationally. Lessons from the European Social Survey*. Sage Publications, London, 169–204.

Schwartz, S. (2009) 'Culture matters: National value cultures, sources, and consequences'. Teoksessa Wyer, R., Chiu, C. & Hong, Y. (toim.) *Understanding culture: Theory, research, and application*. Psychology Press, New York, 127–150.