



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 merkittäväällä 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: Erkkö 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 rajaus 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 aihioita 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 materiaalisten 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 affektiivisestä 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 työsuhteita. 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 elämäntilanteiden kustannuksella. Organisaation tai yrityksen näkökulmasta työntekijöiden vahvasta sitoutumisesta aiheutuva (työntekijöiden) vähäinen vaihtuvuus saattaa puolestaan turhaan ”jähmettä” 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 lisäty; 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 poikkileikkauksia. 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”-vaihtoehdon 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 totaaliksi 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.

Artikkeli 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 institutionaalsiin 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)

tytärtyhtiöistä 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.

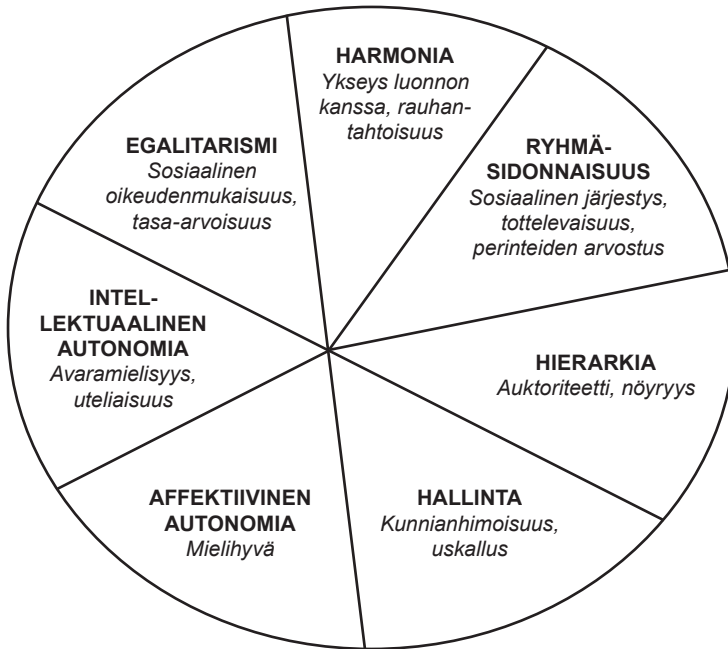
Tässä tutkimuksessa käytettävät Schwartzin (2007) ja Smithin ym. (1996, 2002) teorat ponnistavat Hofsteden ajatuksista, mutta yrittävät kehittää niitä eteenpäin. Schwartz (1999) on esittänyt, että hänen kansallisia kulttuureja erottelvat kulttuuriset ulottuvuutensa saattavat olla yhteydessä työn keskeisyyteen 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 kaksinaisuus 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 nimeämisensä alueiden sisäisen kulttuurisen vaihtelun olemassaolon. Schwartz erottelee seuraavat kulttuurialueet: Länsi-Eurooppa, englantia puhuva alue, latinainen 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 kaksinaisia. 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 pitkäkestoisempää 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 näytettyvät 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 kolmijakoaan 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. Ajatuksena 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 perustuva 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 työnteon kokonaan? b) tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä? c) pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti? d) vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työnteoa? e) ei osaa sanoa?"</p>	<p>Vastemuuttaja kaksi-luokkaisena (ei osaa sanoa-vastaukset jätettiin tarkastelun ulkopuolelle):</p> <p>0 = lopettaisi työnteon kokonaan, tekisi vain silloin tällöin jotain työtä, pyrkisi lyhentämään työaika olennaisesti (a, b, c).</p> <p>1 = jatkaisi nykyisellä tavalla työnteoa (d).</p>	<p>suorat jakaumat</p> <p>binääriilogistinen 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 b) ei liikaa työpaineita c) varma työpaikka d) työ, jota ihmiset arvostavat e) hyvät työajat f) mahdollisuus käyttää aloitekykyä g) runsaasti lomaa h) työ, jossa tuntee saavuttavansa jotakin i) vastuunalainen työ j) mielenkiintoinen työ 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 alemmissä 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 alemmissä 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 hypoteesia 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 minäkuva 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 jäykkä 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 muotoilu. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.) *Yksin sovitto. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Vastapaino, Tampere, 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 Fennica, 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 & Company, 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 millennium: an introduction. Teoksessa Arts, Wil & Halman, Loek (toim.) *European values at the turn of the millennium*. Brill, Leiden, 1–24.
- Blom, Raimo (2009) ”Rationaalisen organisaation” kriittistä tarkastelua. Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.) *Työelämä muuttuu, jousitaako 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.

Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa – Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä¹

Teemu Turunen: *VTM, tutkija, sosiologian laitos, Helsingin yliopisto*
teemu.t.turunen@helsinki.fi

Janus vol. 17 (1) 2009, 4–19

 Janus

Tiivistelmä

Artikkeli käsittelee nuorten suomalaisten palkansaajien työhön sitoutumista osallistuen aihepiiriin liittyvään työnsosiologiseen ja nuorisotutkimukselliseen keskusteluun. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu Tilastokeskuksen keräämistä suomalaisia palkansaajia edustavista Työolotutkimuksista vuosilta 1984 (N= 4502) ja 2003 (N= 4104). Tutkimuksen pääkysymyksenä on selvittää, mitkä yksilölliset taustatekijät lisäävät nuorten palkansaajien (18–29-vuotiaat) työkeskeisyyttä. Tärkein käytettävä tilastollinen menetelmä on binääri-logistinen regressioanalyysi. Työkeskeisyyttä mitattiin niin sanotulla lottokysymyksellä, jota on käytetty myös aikaisemmassa tutkimuksessa. Työtyytyväisyys, ansiotyön pitäminen erittäin tärkeänä elämänalueena sekä alimpaan tuloryhmään kuuluminen lisäsivät systemaattisesti nuorten palkansaajien työkeskeisyyttä molemmissa kyselyissä. Tutkimuksen tulokset viittaavat pääasiassa jatkuvuuksiin nuorten palkansaajien työorientaatioissa, vaikka tutkimuksen aineistot on kerätty kahdessa verrattain erilaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa.

Ansiotyötä on perinteisesti pidetty tekijälleen toimeentuloturvan lähteenä ja nykyään yhä enemmän myös itsensä toteutuksen välineenä. Edelleen työ voidaan nähdä sosiaalisen järjestyksen perustana ja yhteiskuntaan osallistumisen väylänä. Työtä pidetään kansalaisten keskuudessa oikeudenmukaisena resurssien ja toimeentulon jakamisen mekanismina (Julkunen 2003, 419–423). Teoria ansiotyön latenteista ei-taloudellisista aspekteista tuo esille myös sen, että ansiotyöhön osallistuminen rakenteistaa ajankäyttöä, osallistuttaa yhteisen päämäärän tavoittelemiseen ja rakentaa siten yksilön identiteettiä ja statusta (Jahoda 1982).

Palkansaajien osuus työllisistä on edelleen hyvin huomattava esimerkiksi Suomessa (vrt. Julkunen 2008, 322). Suomea on perinteisesti pidetty kovan, jopa "hullun" työkuulttuurin maana. Esimerkiksi Matti Kortteinen (1992) on kuvannut suomalaisen palkkatyön kulttuurista perustaa pärjäämisen ja kunnian eetoksen termeillä².

Vaikka kukaan ei tällä hetkellä tiedä, voiko globaali kapitalismi tuottaa kaikille työpaikkoja, työyhteiskunnan ideasta ei olla valmiita luovuttamaan. Esimerkiksi käytännössä koko EU:n piirissä on vallalla poliittinen tavoite työllisyysasteen nostamiseen. Työn tekemisen velvollisuutta näytetäänkin teroitettavan yhä syvemmälle kansalaisten sieluun. (Julkunen 2000, 224–225.) Virkamiesten ja tutkijoiden mukaan suomalaisen yhteiskunnan hyvinvointi perustuu myös jatkossa osaltaan korkeaan työllisyysasteeseen (esim. Työvoima 2025-työryhmä 2007) ja siten suomalaisten vahaan palkkatyöhön sitoutumiseen.

Työ on siis monesta näkökulmasta keskeinen osa yhteiskuntaa. Ansiotyön tekeminen on melko yhdenmukainen normi länsimaisessa kulttuurissa, ja korkea työllisyysaste on yhteiskuntapoliittinen intressi. Lisäksi palkkatyöllä on tekijälleen subjektiivisia merkityksiä. Täten teoreettisesti ja myös empiirisesti mielenkiintoinen kysymys kuuluu, miten palkansaaja suhtautuu esimerkiksi siihen

kuvitteelliseen tilanteeseen, että hänellä olisi taloudelliset mahdollisuudet vaikkapa saamansa perinnön tai lottovoiton turvin lopettaa työssä käyminen koko loppuelämänsä ajaksi.

Tämänkaltaisia kysymyksiä on aikaisemmin tutkittu paitsi yhteiskuntatieteiden, myös psykologian piirissä. Työasenteita käsittelevälle yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle on ollut tyypillistä, että se on hajautunut useisiin erilaisiin teoreettisiin näkökulmiin ja empiirisissä analyyseissä käytettyihin mittareihin. Ansiotyöhön suhtautumista koskevat yhteiskuntatieteelliset tutkimussuuntaukset voidaan luokitella ansiotyöhön sitoutumisen tutkimukseen, työpreferenssien tutkimukseen sekä työtyytyväisyyden tutkimukseen. (Ks. esim. Forma 2004, 211–214.)

Kaikki nämä tutkimussuuntaukset käsittelevät tavalla tai toisella yksilöiden työorientaatioita, joka on varsin vakiintunut käsite tässä yhteydessä (ks. Goldthorpe ym. 1968; Loscocco 1989a; de Vaus & McAllister 1991; Svallfors & Halvorsen & Andersen 2001; Halman & Muller 2006). Työorientaation käsitettä voidaan pitää yhteiskuntatieteellisessä työelämän tutkimuksessa jopa klassisena, mutta hyvin joustavasti käytettynä eräänlaisena työasenteita kuvaavana yleiskäsitteenä. Tässä artikkelissa kuitenkin kysytään, onko työorientaation empiirinen sisältö muuttunut sen suhteen, miten sitoutuneita työhön ollaan. Tarkemmin sanottuna artikkelissa koetellaan empiirisesti ”ajatuskoetta” siitä, miten nuori palkansaaja suhtautuu työhönsä jatkamiseen kuvitteellisessa tilanteessa, jossa hänellä ei olisi enää taloudellista pakkoa siihen. Aineistoina käytetään Tilastokeskuksen keräämiä suomalaisia palkansaajia edustavasti kuvaavia Työolotutkimuksia vuosilta 1984 (N= 4502) ja 2003 (N= 4104). Artikkelin pääasiallinen fokus ja tilastollinen analyysi kohdistuvat nuoriin 18–29-vuotiaisiin suomalaisiin palkansaajiin näinä kahtena ajankohtana.

Kysymyksenasettelun kohdentumista nuoriin voidaan ensininkin perustella sillä, että nuorten

voidaan tulkita ”ennustavan” tulevaisuutta ja tulevaa yhteiskuntaa. Tätä perustelua on käytetty paljon nuorisotutkimuksessa (esim. Helve 2002; Helve 2008). Myös Ronald Inglehartin keskeisessä, paljon siteeratussa arvojen muutosta koskevassa teoriassa nuorten tulkitaan toimivan laajempienkin kulttuuristen muutosten edelläkävijöinä (Inglehart 1977; 1997; 2008). Toinen perustelu löytyy yhteiskuntatieteiden sisäisistä tutkimuksellisista painotuksista. Suomalaisen työelämän tutkimuksen ja nuorisotutkimuksen suhdetta on luonnehdittu sellaiseksi, että työelämän tutkimuksesta ovat puuttuneet ”nuoret” ja nuorisotutkimuksesta on puuttunut työelämä (Tuohinen 1990, 11). Vaikka tämä luonnehdinta ei enää nykyään kuvaa suomalaisen työelämän tutkimuksen ja nuorisotutkimuksen suhdetta³ aivan ongelmattomasti, vaikuttaa edelleen siltä, että niin suomalaisessa kuin kansainvälisessäkin työelämän tutkimuksessa ikä on usein vain yksi standardinomainen muuttuja muiden muuttujien joukossa. Pelkästään nuoriin keskittyvää yhteiskuntatieteellistä (menetelmiltään niin kvanti- kuin kvalitatiivista) työelämän tutkimusta on kuitenkin tehty viime vuosina niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin jonkin verran (esim. Bynner & Parsons 2000; Lowe & Krahn 2000; Sell 2007). Kolmanneksi on tutkimuksellisesti mielenkiintoista analysoida, kuinka nimenomaan nuoret palkansaajat, joista useimmat ovat vasta työuransa alussa, asennoituvat ansiotyön jatkamiseen, jos heillä ei olisi enää taloudellista pakkoa siihen.

Teoreettisesti artikkeli ammentaa lähinnä työ- sosiologian ja nuorisotutkimuksen piiristä. Aluksi tarkastelen aikaisemman tutkimuksen tulkintoja palkkatyöhön sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Tämän jälkeen esitettävä empiirinen analyysi kohdistuu siihen, mitkä yksilölliset taustatekijät lisäävät ansiotyökeskeisyyttä suomalaisilla nuorilla palkansaajilla. Lopuksi kokoaan keskeiset tuloksetni yhteen ja pyrin keskusteluttamaan niitä aikaisemman tutkimuksen kanssa.

Nuoret työmarkkinoiden murroksessa

Suomalaiset nuoret elivät aika lailla erilaisessa yhteiskunnallisessa todellisuudessa 1980-luvun puolivälissä 2000-luvun alkuun verrattuna. Aiemmin koulunpenkiltä siirryttiin suoraan jatkuviin työsuhteisiin, mutta nykyään nuorten työmarkkinauraa sävyttävät useat siirtymät koulutuksen, työllisyyden ja työttömyyden välillä (Suikkanen ym. 2001). Tällainen elämänkulun yksilöllistymisen (Evans & Furlong 1997) asettaa nuoren – tai hänen perheensä – resursseille suuren painoarvon, jotta hän onnistuisi luovimaan nyky-yhteiskunnassa. Tähän liittyen on varoiteltu myös väestöryhmien kasvavasta polarisaatiosta, koska kaikilla ei välttämättä ole tällaisia resursseja, esimerkiksi koulutuksellisia resursseja tai sosiaalista pääomaa. (vrt. Bynner & Parsons 2000, 237–239.) Joka tapauksessa länsimaissa vallalla olleen yksilöllistymiskehityksen väitetään johtaneen elämänarvojen ja työasenteiden voimakkaaseen erilaistumiseen – mutta ei välttämättä esimerkiksi perinteisten työhön liitettyjen arvojen kumoutumiseen (Kasvio 1994, 114–117). Erilaisia mittareita käyttävät aikaisemmat empiiriset tutkimukset kertovat suomalaisten edelleen vahvasta sitoutumisesta palkkatyöhön (Työvoima 2025-työryhmä 2007, 272–281).

Tapahtunutta yhteiskunnallista muutosta kuvaa se, että oman elämän suhteen tehtävät pitkän tähtäimen suunnitelmat, jotka olivat mahdollisia vielä nuorillekin palkansaajille 1990-luvun lamaa edeltävillä työmarkkinoilla, muuttuivat laman myötä käytännössä harvojen etuoikeutettujen ylellisyydeksi suomalaisessa kontekstissa (Laaksonen 2001). Muutoksesta kertoo myös nuorten työttömyysasteen jyrkkä ero tämän tutkimuksen aineistojen keruuvuosina. Nuorten (15–24-vuotiaiden) työttömyysaste oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa vuonna 1984 noin 10 %, mutta vuonna 2003 se oli jo melkein 22 % (Tilastokeskus 2004). Monet tutkijat sijoittavat työn (tähän asti viimeisimmän) ”suuren murroksen” juuri viimeisen kahden

vuosikymmenen ajalle (Bradley ym. 2004; Edgell 2006) – aikajänteelle, joka erottaa tutkimukseni aineistojen keruuajankohdat toisistaan.

Yleisen taloudellisen tilanteen ”vaikutuksesta” ihmisten työasenteisiin on esitetty kahdenlaisia, periaatteessa toisilleen vastakkaisia selitysmalleja. Esimerkiksi Suomessa ansiotyön merkityksessä Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa 1990-luvulla todettu kasvu liitettiin vuosikymmenen alkupuolen jyrkkään taloudelliseen lamaan ja sitä kautta työttömyyden rajuun kasvuun (Lehto & Sutela 2004, 13–16). Toisaalta voidaan myös väittää, että korkean työttömyyden oloissa yleinen työetiikka saattaa hapertua, koska objektiiviset mahdollisuudet löytää työtä ovat heikommat kuin paremman työllisyystilanteen aikana ja siten työttömyys on myös vähemmän stigmatisoivaa. (Hammer & Russell 2004, 83–85.) Tällaisia yleiseen taloudelliseen tilanteeseen liittyviä niin sanottuja perioditekijöitä ei oteta kuitenkaan eksplisiittisesti mukaan tämän tutkimuksen tutkimusasetelmaan. Vallitsevan taloudellisen tilanteen voi kuitenkin olettaa vaikuttavan yksilöiden palkkatyölle antamiin merkityksiin.

Yksilölliset taustatekijät ansiotyöhön sitoutumisessa

Yksilöiden työorientaatioihin vaikuttavat aikaisemman tutkimuksen perusteella lukuisat erilaiset tekijät, jotka voidaan karkeasti ottaen luokitella toimijoihin liittyviin yksilöllisiin tekijöihin ja muihin, rakenteellisempiin tekijöihin. Jonkinlaisina teoreettisina ääripäinä työorientaatioiden yksilöllisten taustatekijöiden ymmärtämisessä voidaan pitää strukturalistista lähestymistapaa ja toisaalta toimijasta lähtevää selitystapaa, jonka äärimäinen muoto on rationaalisen valinnan teoria. Strukturalistien mielestä yksilöllä ei ole valinnanvapautta toimintansa suhteen. Tämä tarkoittaa työorientaatioiden kohdalla kärjistetyksi sitä, että ”työ ja työn ominaisuudet luovat yksilön”, kun taas rationaalisen valinnan teorian mukaan yksi-

löllä on täysi valinnanvapaus toiminnassaan. (Loscocco 1989a; ks. myös Esser 2005, 47–48.)

Näiden teoreettisten ääripäiden väliin voidaan sijoittaa Catherine Hakimin preferenssiteoria, jonka tarkoituksena on tutkia pääasiassa naisten henkilökohtaisia preferenssejä erilaisten elämäntyylien välillä. Pääasiassa Hakim tutkii preferenssien yhteyttä naisten työmarkkinavalintoihin, valintoihin ansiotyön ja kotiäitiyden välillä. (Hakim 2000; Hakim 2003.) Hakimin preferenssiteoriaa on kuitenkin kritisoitu siitä, että hänen teoriasaansaan preferenssit toimivat kausaalina muuttujina ikään kuin sosiaalisessa tyhjiössä. Kriitikoiden mukaan teoria ei ole siten riittävästi huomionnut niitä rakenteellisia ja tilannekohtaisia tekijöitä, joissa elämäntyyliä koskevia preferenssejä tehdään. Procterin ja Padfieldin (1999) mielestä Hakimin teorian tulisikin ottaa paremmin huomioon toiminnan ja yhteiskunnallisen rakenteen välinen vuorovaikutus (samankaltaisesta Hakimin teorian kritiikistä ks. Crompton & Lyonette 2005). Tämän artikkelin kysymyksenasettelussa pyritään välttämään Hakimin teorian puutteita ottamalla tutkimusasetelmaan mukaan nimenomaan muuttujia, jotka kuvaavat yksilöiden sijoittumista erilaisiin yhteiskunnallisiin hierarkioihin.

Suomalaisia palkansaajia kuvaava Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineisto on kansallinen suomalainen tilasto, eikä vertailuaineistoa siihen ole suoranaisesti muista maista saatavissa. Tässä artikkelissa pitäydytään siten kansallisessa näkökulmassa, mikä tarkoittaa samalla, että nuorten suomalaisten palkansaajien ansiotyöhön sitoutumista tarkastellaan pääasiallisesti heidän yksilöllisten taustatekijöidensä valossa. Ansiotyöhön sitoutumisen yksilöllisiä taustatekijöitä koskevien aikaisempien tutkimusten tulokset ovat keskenään melko ristiriitaisia, mikä ei ole sinänsä yllättävää, koska tulokset perustuvat eri aikoina, eri maissa ja erilaisilla aineistoilla kerättyihin ja tehtyihin tutkimuksiin. Huomionarvoista tämän artikkelin näkökulmasta on, että työorientaatioita käsittelevät teoriat eivät välttämättä omaa erityistä omaa

teoriaa nuorista (tai vanhoista), vaan ikä on ainoastaan muuttuja muiden joukossa.

Useissa viimeaikaisissa tutkimuksissa naisten on havaittu olleen sitoutuneempia ansiotyöhön kuin miesten. Näin on todettu olevan ainakin Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa (Svallfors & Halvorsen & Andersen 2001). Myös Esserin (2005) tutkimuksessa mukana olleissa OECD-maissa⁴ naiset olivat miehiä sitoutuneempia ansiotyöhön (ks. myös Bynner & Parsons 2000; Hult 2008). Parisuhteessa elämisen ja erityisesti alaikäisten lasten kuulumisen perheeseen on väitetty lisäävän perinteistä työnjakoa perheessä. Tämän teorian mukaan naiset olisivat tällöin vähemmän sitoutuneita ansiotyöhön kuin miehet. Teoria ei ole kuitenkaan saanut empiirisesti kaikenkattavaa tukea. (Esser 2005, 61.) Myöskään Esserin oma tutkimus ei tukenut tällaisia hypoteeseja (Esser 2005), kuten ei esimerkiksi Gallien (1998) tutkimus.

Lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että sosio-ekonomiset tekijät vaikuttavat enemmän ansiotyöhön sitoutumiseen kuin esimerkiksi yksilön koulutus tai hänen perhetilanteensa (Esser 2005). Yksittäisistä sosio-ekonomisista tekijöistä esimerkiksi korkeampien ansiotulojen on havaittu olevan yhteydessä suurempaan palkkatyöhön sitoutumiseen (Loscocco 1989b, 375).

Tutkimuskirjallisuudessa esiintyy ainakin kaksi lähes vastakkaista näkemystä koettujen työttömyysjaksojen vaikutuksesta ansiotyöhön sitoutumiseen: Teoriat niin kutsutusta alaluokasta esittävät, että työttömyyskaudet vähentävät sitoutumista palkkatyöhön – erityisesti nuorten keskuudessa (Hammer & Russell 2004, 83–85). Toisen käsityksen mukaan kokemus työttömyydestä päinvastoin tuo esille ansiotyön keskeisyyttä ja tärkeyttä ihmisen elämässä, mikä lisää sitoutumista siihen (Jahoda 1982). Esimerkiksi Gallien tutkimus (1998) tuki jälkimmäistä hypoteesia. Henkilökohtainen kokemus työttömyydestä – vähintään kuukauden ajan viimeisen viiden vuo-

den aikana – oli hänen tutkimuksessaan yhteydessä suurempaan ansiotyöhön sitoutumiseen. Aikaisemman työnsosiologisen tutkimuksen perusteella on lähes itsestään selvää olettaa, että nykyiseen työsuhteeseen liittyvillä määreillä, on kyse sitten paikasta organisaation hierarkiassa, työsuhteen luonteesta, koetusta autonomiasta omassa työssä tai työtyytyväisyydestä, on vaikutusta ansiotyöhön sitoutumiseen. Vaikka nuoret ovat keskimääräisesti ajatellen työuransa alussa ja he usein löytyvät niin sanotuista aloitustason töistä (esim. Svallfors & Halvorsen & Andersen 2001, 144), voidaan perustellusti olettaa, että yhtäläillä heillä nykyiseen työhön liittyvät tekijät vaikuttavat ansiotyöhön sitoutumiseen.

Ammattiryhmistä muodostettua sosiaaliluokkaa on käytetty useissa aikaisemmissa tutkimuksissa kuvaamaan vastaajan paikkaa organisaatiossa. Tällä tavalla muodostetun sosiaaliluokan on havaittu olleen yhteydessä ansiotyöhön sitoutumiseen ainakin Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa (Svallfors & Halvorsen & Andersen 2001) sekä lisäksi monessa muussa OECD-maassa (Esser 2005) siten, että sijainti korkeammalla luokkahierarkiassa on ollut yhteydessä suurempaan sitoutumiseen. Gallien (1998) tutkimuksessa sosiaaliluokalla ei ollut erityisesti yhteyttä ansiotyöhön sitoutuneisuuteen. Työsuhteen vakituisuudella tai määräaikaaisuudella voi olettaa myös olevan yhteyttä ansiotyöhön sitoutumiseen. Gallien (emt.) tutkimuksessa määräaikaisuus työsuhteen tyyppinä ei kuitenkaan ollut yhteydessä ansiotyöhön sitoutumiseen. Koettu työn autonomia on sisällytetty useisiin aikaisempiin työorientaatioita käsittelevien empiiristen tutkimusten tutkimusasetelmiin (esim. Loscocco 1989a; de Vaus & McAllister 1991; Johansson 2001). Työn autonomialla eli omaa työtä koskevilla vaikutusmahdollisuuksilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, onko vastajalla itse mahdollisuutta vaikuttaa työnsä suunnitteluun liittyviin kysymyksiin. Loscocon (1989b, 375) läpikäymissä lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa korkeampi autonomia omassa

työssä oli yhteydessä suurempaan ansiotyöhön sitoutumiseen.

Psykohistorioitsija Juha Siltalan tutkimus *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun* (2004) on herättänyt Suomessa paljon yhteiskunnallista keskustelua työelämän kehitysuunnasta. Laajojen kyselyaineistojen mukaan kuitenkin noin neljä viidestä työssäkäyvistä on vastaustensa perusteella vähintään melko tyytyväinen päätyöhönsä vanhoissa EU-maissa (EU-15-maat) – toisin kuin Siltala tutkimuksessaan väittää⁵. Näin yleisellä mittarilla mitattuna Suomessa työtyytyväisyys on ainakin samalla tasolla tai vielä suurempaa. (Antila 2006.) Toisaalla on kuitenkin esitetty, että suomalaisten palkansaajien käsitykset työnteon mielekkyydestä ovat 2000-luvun alussa kääntyneet negatiivisemmiksi ja irtaantuneet oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevista odotuksista (Alasoini 2006; Alasoini 2007). Samanlaisesta trendistä kertovat myös Euroopan työ- ja elinolojen kehittämistätiön työolotutkimukset vuosilta 2000 ja 2005 (Työvoima 2025-työryhmä 2007, 281).

Tutkimuksen tavoitteet, käytettävät muuttujat ja menetelmät

Hallinnollisessa mielessä nuoruus elämänvaiheena määritellään usein ikävuosille 15–24 (esim. nuorisotyöttömyysasteen ”nuoret” Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa). Länsimaaisessa nyky-yhteiskunnassa nuoruutta ei voida kuitenkaan pitää mitenkään kulttuurisesti selkeärajaisena ilmiönä (ks. esim. Aapola & Ketokivi 2005), ja myös nuorisotutkimuksen alalla käyty tieteellinen keskustelu puhuu usein nuoruuden pitkittymisen puolesta (esim. Helve 2002; 2008). Omassa tutkimuksessani tarkastelenkin nuoruutta hieman laajemmalla perspektiivillä ja lasken nuoriksi 18–29-vuotiaat.

Työasenteita käsittelevälle tutkimukselle on siis ollut tyypillistä, että se on hajautunut useisiin erilaisiin teoreettisiin näkökulmiin ja empiirisisissä analyyseissä käytettyihin mittareihin (Forma 2004, 211–214). Tämä hajanaisuus ilmenee hyvin ansiotyöhön sitoutumista käsittelevästä aikaisemmasta kvantitatiivisesta tutkimuksesta. Tällä tutkimuksen alalla ei ole käytössä yhtä yleisesti hyväksyttyä mittaria tai muuttujaa sitoutumisen kuvaamiseen (vrt. Koivunen 2004, 24). Osaksi kysymys on luonnollisesti siitä, mitä muuttujia kulloinkin käytettävistä aineistoista löytyy. Esimerkiksi Warrin, Cookin ja Wallin (1979) kehittämää "Work Involvement"-skaalaa on sovellettu useissa aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Nordenmark 1999; Hult 2008). Heidän mittaristonsa hyödyntäminen ei ole kuitenkaan tässä tutkimuksessa mahdollista, koska Työolotutkimuksissa ei ole käytetty sellaisia työorientaatioita kuvaavia muuttujia, joista voisi muodostaa tämän skaalan. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksiin ei myöskään sisälly työasenteita kuvaavia muuttujia, joita on käytetty International Social Survey Programme -kyselyjä (ISSP) aineistoinaan käyttävissä vertailevissa tutkimuksissa (esim. Svallfors & Halvorsen & Andersen 2001; Esser 2005). Bynnerin ja Parsonsin (2000) "protestanttiseksi työetiikaksi" kutsumansa mittarin sisältämiä muuttujia ei myöskään löytynyt omasta aineistostani.

Niin sanottua lottokysymystä on käytetty säännöllisin väliajoin 1950-luvulta asti aina, kun tutkijat ovat halunneet tarkastella aika ajoin toistuvaa väitettä työvoiman "laiskistumisesta" (Koivunen 2004, 28–30). Myös Työolotutkimuksissa yhtenä ansiotyöhön sitoutumista kuvaavana muuttujana on perinteisesti käytetty tätä muuttujaa (Lehto & Sutela 2004, 13–16; ks. myös Saloniemi 2000, 99–100). Kyseinen lottokysymys-muuttuja on muotoiltu Työolotutkimuksissa seuraavasti: "Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte: A) Lopettaisitte työntekoa kokonaan? B) Tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä? C) Pyrkisitte lyhentämään työaikaa olen-

naisesti? D) Vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa? E) Ei osaa sanoa?" Warr (1982) ja Gallie (1998) ovat omista tutkimuksissaan käyttäneet myös hyvin samantapaista muuttujaa vastaavassa tarkoituksessa. Hakimilla lottokysymystä vastaava muuttuja oli puolestaan yksi kolmesta muuttujasta, jotka kokonaisuudessaan muodostivat hänellä "elämäntyylipreferenssejä" kartoittavan summa-muuttujan (Hakim 2003, 57).

Varmistuakseni lottokysymyksen validiudesta mittaamaan työhön sitoutumista selvitin, kuinka se korreloi suhteessa muihin muuttujiin, jotka ovat myös mitanneet sitoutumista työhön Työolotutkimuksissa. Tällainen sitoutumista mittaava muuttuja, joka löytyy molemmista käytettävissäni olevista kyselyistä, on "työn vaihtohalukkuus"⁶. (Lehto & Sutela 2004; 13–16, 92–96.) Käytin kontingenssikerrointa mittaamaan korrelaatiota näiden laatueroasteikollisten muuttujien välillä. Vuonna 1984 kontingenssikerroin lottokysymyksen ja työn vaihtohalukkuuden välillä oli tutkimusjoukossa .206 ($p = ,000$) ja koko kyselyaineiston (15–64-vuotiaat) keskuudessa .234 ($p = ,000$). Vuoden 2003 aineistossa nämä tilastolliset tunnusluvut olivat hyvin samansuuntaisia. Ihmistieteissä korrelaatioita suuruusluokkaa 0,20–0,40 voidaan pitää jo melko selvänä osoituksena yhteydestä tutkittavien ilmiöiden välillä (Jokivuori & Hietala 2007, 27–38; ks. myös Nummenmaa 2004, 277–278).

Tutkin myös, miten lottokysymys on yhteydessä palkansaajien varhaiseläkeaikeisiin⁷, joiden voidaan nähdä kuvastavan suhtautumista ansiotyöhön yleisessä mielessä ja erityisen korostuneesti nimenomaan nuorten vastaajien keskuudessa. Työolotutkimuksissa on kysytty varhaiseläkeaikeista vasta vuodesta 1990 lähtien. Vuoden 2003 aineistossa kontingenssikerroin lottokysymyksen ja varhaiseläkeaikeiden välillä oli tutkimusjoukossani .185 ($p = ,006$), mutta koko kyselyaineistossa peräti .306 ($p = ,000$). Huolimatta lottokysymyksen mahdollisista puutteista, käytän sitä tässä tutkimuksessa mittaamaan pal-

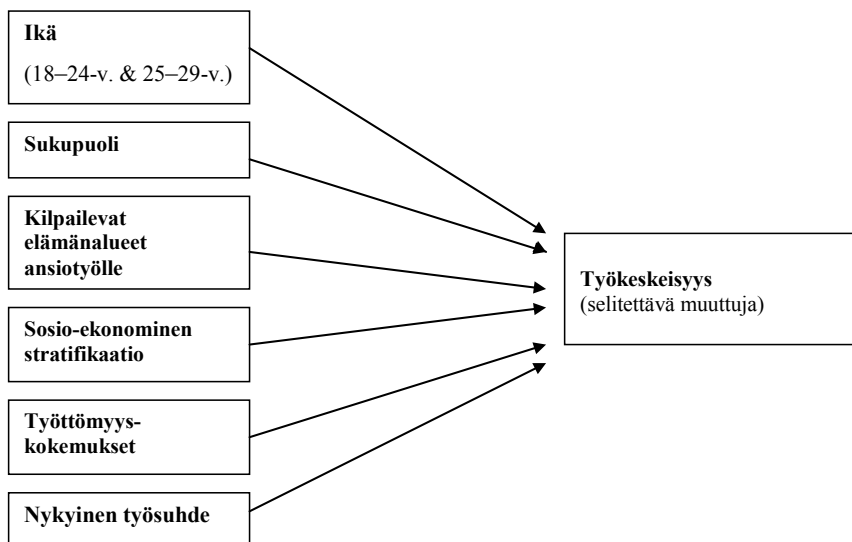
kansajien sitoutumista työhön. Lottokysymystä vastaavien muuttujien käyttö aikaisemmassa tutkimuksessa yksittäisenä mittarina työhön sitoutumiselle (Warr 1982; Gallie 1998) sekä tässä esitetyt tilastolliset testit puoltavat riittävässä määrin sen käyttämistä.

Tässä artikkelissa pyritään vastaamaan kahteen kysymykseen: *Ensinnäkin*, mitä nuorten palkansaajien vastaukset lottokysymykseen vuosina 1984 ja 2003 kerätyissä Työolotutkimuksissa⁸ kertovat heidän sitoutumisestaan työhön ja onko siinä havaittavissa muutoksia kyselyajankohtien välillä? Vertaan nuorten vastauksia myös koko palkansaajaväestön vastauksiin. Aikaisemman tutkimuksen ja yhteiskunnallisen epävarmuuden lisääntymisen perusteella voisi olettaa, että palkkatyön arvopohja ei ole ainakaan yleisellä tasolla murentunut nuorten palkansaajien keskuudessa.

Toiseksi tarkoituksenani on syventää ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä saatua informaatiota selvittämällä, mitkä yksilölliset taustatekijät ennustavat vahvempaa työkeskeistä orientaatiota nuorten palkansaajien keskuudessa. Aikaisemman

tutkimuksen perusteella on syytä olettaa, että yhtäläillä nykyiseen työhön liittyvät kuin siihen liittymättömätkin yksilökohtaiset tekijät ovat yhteydessä suurempaan työkeskeisyyteen. Tarkastelen sukupuolen, ansiotyölle kilpailevien elämäntilanteiden⁹, sosio-ekonomisten hierarkioiden¹⁰, mahdollisten työttömyyskokemusten¹¹ sekä nykyiseen työsuhteeseen liittyvien tekijöiden¹² yhteyttä työkeskeisyyteen, jonka mittarina käytän uudelleenluokiteltua lottokysymystä. Jaoin myös tutkimusjoukon kahteen ikäryhmään (18–24-vuotiaat ja 25–29-vuotiaat) ja selvitin, onko sillä yhteyttä selitettävään muuttujaan (ks. kuvio 1). Kiinnostus kohdistuu myös luonnollisesti mahdollisiin muutoksiin näiden selittävien tilastollisten mallien yhteyksissä selitettävään ilmiöön tarkasteltavalla aikavälillä¹³.

Käyttämäni tutkimusmenetelmät ovat tilastollisia. Koska jälkimmäinen tutkimuskysymykseni on kausaalinen, pyrin vastaamaan siihen muuttujien välisiä yhteyksiä koskevan elaboraation periaatteita noudattaen (ks. Alkula ym. 1994; Tabachnick & Fidell 2007). Käytän artikkelini kuvailevina tilastollisina menetelminä suoraa jakaumia sekä selittävänä tilastollisena menetelmänä binäärilogistista regressioanalyysiä.



Kuvio 1: Selittävä tutkimusasetelma (tutkimuskysymys 2)

Työhön sitoutuminen ja siihen vaikuttavat yksilölliset taustatekijät

Aluksi kuvailen muutamalla tunnusluvulla tutkimusjoukkoani eli 18–29-vuotiaita palkansaajia vuosina 1984 ja 2003 kerätyissä Työolotutkimuksissa antaakseni heistä jonkinlaisen yleisen kuvan. Suomalaisten palkansaajien toimihenkilöistyminen ja koulutustason kohoaminen (vrt. Lehto & Sutela 2004, 8–12) näkyy myös tutkimissani nuorissa palkansaajissa. Esimerkiksi korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden nuorten palkansaajien määrä on laskenut 31 %:sta vajaaseen 15 %:iin, kun vastaavasti korkean asteen koulutuksen suorittaneiden määrä on noussut 10 %:sta 26 %:iin. Keskiasteen käyneiden prosentuaalinen osuus on puolestaan säilynyt suunnilleen ennallaan vajaassa 60 %:ssa. Vastaavasti ylempiä toimihenkilöitä oli vuoden 1984 aineistossa nuorista palkansaajista 9 %, mutta vuonna 2003 jo 21 %. Työntekijöiden osuus oli laskenut samassa ajassa 52 %:sta 41 %:iin. Alempien toimihenkilöiden osuus pysytteli samalla aikavälillä vajaassa 40 %:ssa. Vuoden 1984 kyselyssä 90 % nuorista palkansaajista teki säännöllisesti yli 30-tuntista työviikkoa, mutta vastaavasti ainoastaan 77 % vuonna 2003. Luvut perustuvat omiin laskelmiini vuoden 1984 ja 2003 Työolotutkimuksista.

Suomalaisten palkansaajien ei-taloudellinen työorientaatio

Tulkitsen lottokysymykseen vastaamisen ensisijaisesti kuvastavan sitoutumista (tai sen puutetta) nykyiseen työpaikkaan. Tulkitsen vastausten kuvaavan kuitenkin myös vastaajien yleisempää sitoutumista palkkatyöhön, jota voidaan pitää yhtenä komponenttina protestanttisesta työetiikasta (Weber 1990). Keskeistä kuitenkin on, että kysymys indikoi vastaajalle, että hänellä ei olisi enää taloudellista pakkoa tehdä ansiotyötä (vrt. Warr 1982; Jackson ym. 1983, 525).

Tämäkään tutkimus ei tue käsitystä nuorten työmotivaation hapertumisesta. Niiden nuorten

palkansaajien osuus, jotka lopettaisivat palkkatyön kokonaan, jos siihen ei olisi enää taloudellista pakkoa, on jopa laskenut 11 %:sta 8 %:iin (ks. taulukko 1). Kaikkien palkansaajien keskuudessa näin vastanneiden osuus on kuitenkin noussut 15 %:sta 21 %:iin. Palkkatyön kokonaan lopettavien näinkin alhaista osuutta on syytä pitää merkittävänä tuloksena. Suomalaisten nuorten palkansaajien mielestä työssä on jotakin sellaista imua, että siitä ei ainakaan kokonaisuudessaan haluta luopua, vaikka taloudellista pakkoa siihen ei tässä kuvitteellisessa tilanteessa olisikaan. (Ks. taulukko 1.)

Työjärjestelyjään muuttavien osuuksissa ("tekisin vain silloin tällöin jotain työtä" ja "pyrkisin lyhentämään työaikaa olennaisesti" -luokat) on tapahtunut pienempiä muutoksia tarkasteltavalla aikavälillä. Näin vastanneiden nuorten palkansaajien osuudet eivät myöskään merkittävästi eroa koko palkansaajakunnasta. Nykyisellä tavalla työntekoa jatkavien määrä on laskenut samalla aikavälillä kaikkien palkansaajien keskuudessa 29 %:sta 20 %:iin, mutta nuorilla palkansaajilla pysynyt ennallaan noin 31 %:ssa, mitä voi pitää verrattain korkeana osuutena. Edellä esitetyn perusteella voi olettaa, että eri-ikäiset palkansaajat vastaavat lottokysymykseen (ainakin sen äärimmäisiin vastausvaihtoehtoihin) eri tavalla elämänkaareen liittyvistä syistä. Myös Lehto ja Sutela (2004, 15) tuovat ilmi, että vanhimmat palkansaajat lopettaisivat talouden sen salliessa työntöön kokonaan selvästi useimmin keskiarvoon verrattuna.

Nuorten palkansaajien työkeskeisyyttä ennustavat yksilölliset taustatekijät

Seuraavaksi tarkastelen binäärilogistisella regressioanalyysillä, mitkä yksilölliset taustatekijät lisäävät todennäköisyyttä kuulua työkeskeiseksi tulkittavaan nuorten palkansaajien ryhmään, joka jatkaisi nykyisellä tavalla työntekoa kuvitteellisessa tilanteessa, jossa siihen ei olisi enää taloudellista pakkoa. Uudelleenluokittelun alun perin viisiluokkaisen lottokysymyksen binäärilogistista regressioanaly-

Taulukko 1: Suomalaisen palkansaajan arviot siitä, mitä tekisivät, jos ei olisi taloudellisesti välttämätöntä käydä ansiotyössä (%).

<i>Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:</i>				
	Vuosi 1984		Vuosi 2003	
	Kaikki (15–64-vuotiaat)	Nuoret (18–29-vuotiaat)	Kaikki (15–64-vuotiaat)	Nuoret (18–29-vuotiaat)
Lopettaisitte työnteon kokonaan	14,5	10,7	20,5	7,5
Tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä	30,8	31,8	31,3	32,5
Pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti	23,7	24,6	27,7	28,8
Jatkaisitte nykyisellä tavalla työnteoa	28,5	30,6	19,9	31,0
Ei osaa sanoa	2,6	2,3	0,5	0,3
Yhteensä (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
N	4502	1284	4104	775

siä varten uudeksi kaksiluokkaiseksi muuttujaksi. Uuden muuttujan ensimmäinen luokka muodostuu "lopettaisi työnteon kokonaan", "tekisi vain silloin tällöin jotain työtä" ja "pyrkisi lyhentämään työaika olennaisesti" -luokista, jotka on siis yhdistetty. Kaksiluokkaisen muuttujan toinen, tässä erityisen kiinnostuksen kohteena oleva luokka muodostuu "jatkaisi nykyisellä tavalla työnteoa" -luokasta. Binääri-logistinen regressioanalyysi etsii jatkossa ennustavia yksilöllisiä taustatekijöitä erityisesti tähän jälkimmäiseen, työkeskeiseen ryhmään kuulumiselle. Jätin "ei osaa sanoa" -luokat tarkastelun ulkopuolelle.

Käytin niin sanottua pakottavaa menetelmää (Jokivuori & Hietala 2007, 66) eli toin kaikki selittävät muuttujat tutkimusasetelmastani analyysiin samanaikaisesti (binääri-logistisesta regressio-

analyysistä yleisemminkin ks. Jokivuori & Hietala 2007, 56–77). Seuraavaksi esitän varsinaiset muuttujakohtaiset tulokset työkeskeisyyden ennustamisessa (ks. taulukko 2). Taulukossa 2 esitettävät parametrit ilmaisevat suhteellisen riskin (odds ratio) sijoittua työkeskeisyyttä mittaavalle dikotomiselle muuttujalle. 1:tä suurempi arvo merkitsee kasvanutta ja 1:tä pienempi arvo pienentynyttä riskiä kuulua työkeskeisten joukkoon ("jatkaisi nykyisellä tavalla työnteoa"). Oheisessa taulukossa kunkin selittävän muuttujan viimeinen luokka on vertailuluokka (lukuarvolla 1,00), johon muut selittävän muuttujan luokat vertautuvat.

Taulukko 2: Yksilöllisten taustatekijöiden yhteydet nuorten palkansaajien työkeskeisyyteen vuosina 1984 ja 2003 (binääri-logistinen regressioanalyysi).

	v. 1984	v. 2003
Sukupuoli (ref. nainen)	1,00	1,00
mies	1,03	1,83**
Ikä (ref. 25–29 v.)	1,00	1,00
18–24 v.	1,41	1,28
Sivillisääty (ref. naimisissa)	1,00	1,00
naimaton	0,82	1,07
Alle 18-v kotona asuvat lapset		
(ref. on lapsia)	1,00	1,00
ei lapsia	1,79**	1,53
Perheen tärkeys elämänaalueena		
(ref. melko + ei kovinkaan tärkeä)	1,00	1,00
erittäin tärkeä	0,85	1,30
Vapaa-ajan tärkeys elämänaalueena		
(ref. melko + ei kovinkaan tärkeä)	1,00	1,00
erittäin tärkeä	0,96	0,73
Ansioyön tärkeys elämänaalueena		
(ref. melko + ei kovinkaan tärkeä)	1,00	1,00
erittäin tärkeä	1,41*	1,93***
Sosioekonominen asema		
(ref. työntekijät)	1,00	1,00
ylemmät toimihenkilöt	2,84***	1,65
alemmat toimihenkilöt	1,57**	1,21
Bruttokuukausitulot		
(ref. yli 5000 mk / yli 841 euroa)	1,00	1,00
≤ 3000 mk (≤ 505 euroa)	1,73*	2,48**
3001–4000 mk (505–673 euroa)	1,10	1,82*
4001–5000 mk (673–841 euroa)	0,87	0,93
Työttömyys-		
kokemukset (ref. ei lainkaan)	1,00	1,00
kerran	0,92	0,87
useamman kerran	0,70	0,89
Nykyinen		
työsuhde		
(ref. määräaikainen työsuhde)	1,00	1,00
pysyvä työsuhde	0,64**	0,85
Työtyytyväisyys		
(ref. tyytymätön)	1,00	1,00
erittäin tyytyväinen	3,60***	6,10***
melko tyytyväinen	1,46	3,72**
Työn autonomia		
(ref. korkea autonomia)	1,00	1,00
matala autonomia	0,82	0,45***
kohtuullinen autonomia	0,90	0,59**
(n)	1156	741
Mallin pseudoselityssaste (Nagelkerke)	0,16	0,16

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

Työtyytyväisyys, ansiotyön tärkeys elämänalueena ja bruttokuukausitulojen määrä erottelivat molemmissa kyselyissä nuoria palkansaajia tilastollisesti merkitsevästi heidän työorientaatioonsaan (ks. taulukko 2). Yhteydet olivat myös melko odotetun suuntaisia. Nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväiset jatkaisivat tuoreimmassa kyselyssä kuusi kertaa todennäköisemmin nykyistä työtään samalla tavalla kuin aikaisemmin nykyiseen työhönsä tyytymättömiin verrattuna. Vuodesta 1984 tämä yhteys näyttää jopa voimistuneen. Myös työhönsä melko tyytyväiset olivat työkeskeisempiä kuin työhönsä tyytymättömät viimeisimmässä kyselyssä. Ansiotyötä erittäin tärkeänä elämänalueena pitävät olivat myös molemmissa kyselyissä odotetusti työkeskeisempiä kuin he, joille ansiotyö ei ollut niin tärkeä elämänalue. Tämä yhteys näyttää myös hieman voimistuneen viimeisimmässä kyselyssä.

Alimpaan tuloryhmään kuuluminen oli myös yhteydessä suurempaan työkeskeisyyteen molemmissa kyselyissä. Myös kuuluminen toiseksi alimpaan tuloryhmään oli yhteydessä suurempaan työkeskeisyyteen tuoreimmassa kyselyssä. Alempiin tuloryhmiin kuuluvat nuoret palkansaajat sitoutuvat siis vahvasti työhönsä ja sen sisältöön, vaikka työstä ei olekaan suurta taloudellista hyötyä heille. Työnantajan näkökulmasta tällainen sitoutuminen on tietenkin hyödyllistä. Yhtäläillä on myös oletettavaa, että nämä alempiin tuloryhmiin kuuluvat, mutta silti sitoutuneet nuoret palkansaajat tavoittelevat suurempia tuloja ja siinä myös onnistuvat elämänsa aikana, koska tulojen määrä on ainakin tähän mennessä ollut voimakkaasti sidoksissa elämänsa kaareen.

Sosioekonomisten tekijöiden yhteyttä nuorten palkansaajien työorientaatioon kuvaa myös, että ylemmät toimihenkilöt olivat vertailuluokkiaan työkeskeisempiä molemmissa kyselyissä, vaikkakin viimeisimmässä kyselyssä ero ei ole enää aivan tilastollisesti merkitsevää ($p = ,058$). Sijainti korkeammalla ammattiryhmän perusteella muodostetulla sosiaaliluokka-muuttujalla oli yhteydes-

sä suurempaan palkkatyölle annettuun merkitykseen myös Svallfors & Halvorsen & Andersenin (2001) ja Esserin (2005) useita maita vertailevissa tutkimuksissa.

Vähiten harkintavaltaa omassa työssään omaavat nuoret palkansaajat olivat molemmissa kyselyissä vähemmän työkeskeisiä kuin työssään autonomisemmat. Tosin vasta tuoreimmassa kyselyssä erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Koettu autonomia omassa työssä on ollut yhteydessä suurempaan työhön sitoutumiseen myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Loscocco 1989b, 375). Tuoreimmassa kyselyssä nuoret miespalkansaajat olivat työkeskeisempiä kuin nuoret naispalkansaajat, mutta 1980-luvun puolivälissä ero työkeskeisyydessä sukupuolten välillä oli lähes olematon. Tämä tuoreempi tulos on sikäli yllättävä, että viimeaikaisissa, teollistuneita länsimaita käsittelevissä tutkimuksissa naisten on yleensä havaittu olleen sitoutuneempia ansiotyöhön kuin miesten (esim. Svallfors & Halvorsen & Andersen 2001; Esser 2005).

Pysyvässä työsuhteessa olevat nuoret palkansaajat olivat hieman vähemmän työkeskeisiä kuin määräaikaiset palkansaajat molemmissa kyselyissä, mutta tuoreimmassa kyselyssä ero ei ollut enää tilastollisesti merkitsevää. Lapsettomat nuoret palkansaajat olivat molemmissa kyselyissä työkeskeisempiä kuin nuoret palkansaajat, joilla oli lapsia. Tämäkään yhteys ei ollut kuitenkaan enää tilastollisesti merkitsevää uusimmassa kyselyssä.

Lopuksi

Suomalaisen yhteiskunnan hyvinvoinnin on väitetty myös jatkossa osaltaan perustuvan korkeaan työllisyysasteeseen (esim. Työvoima 2025-työryhmä 2007) ja siten suomalaisten vahvaan palkkatyöhön sitoutumiseen. Tähän liittyen on tutkimuksellisesti mielenkiintoista tarkastella, onko palkkatyöhön sitoutumisessa tai "yleisessä työetiikassa" tapahtunut yleisellä tasolla ajallisia

muutoksia. Tämänkään tutkimuksen tulokset eivät viittaa siihen, että työasenteet olisivat löystyneet nuorten palkansaajien keskuudessa vaan pikemminkin päinvastoin. Huomattava vähemmistö niin varsinaisesta tutkimusjoukosta, eli 18–29-vuotiaista palkansaajista kuin kaikenikäisistäkin palkansaajista lopettaisi palkkatyön kokonaan, jos se ei olisi enää taloudellisesti välttämätöntä. Tulos päti molempiin kyselyihin ja siten myös kahteen verrattain erilaiseen taloudelliseen suhdanteeseen.

Ensinnäkin tätä tulosta voi tulkita sitä yhteiskunnallista taustaa vasten, että työpaikan löytäminen ja säilyttäminen on tullut yhä vaikeammaksi työelämän kiihtyvässä kilpailussa. Nuoret palkansaajat – joka tietysti on aivan oma erityinen ryhmänsä – pitävät kiinni saavutetuista eduistaan (työpaikastaan), vaikka työssä käymiseen ei olisi enää taloudellista pakkoa. Toisen tulkinnan mukaan palkkatyö näyttää edelleen olevan keskeinen osa palkansaajan identiteettiä, koska siitä ei ainakaan kokonaisuudessaan haluta luopua (vrt. Casey 1995). Työtä ei tehdä ainoastaan taloudellisista syistä, vaan siinä on myös jotain taloudellisen yli ulottuvaa: kutsutaan sitä sitten työn imuksi, työn sisältöihin suuntautumiseksi tai ”sosiaalisiksi”. Yleisellä tasolla tulos kertoo myös nuorten palkansaajien työssä viihtymisestä ja puhuu siten selkeästi työelämän ”huonontumisteesiä” (Siltala 2004) ja työnteon mielekkyyden vähenemisestä esitettyjä aikaisempia tutkimustuloksia vastaan (Alasoini 2006; Alasoini 2007; ks. myös Työvoima 2025-työryhmä 2007, 281). Teoreettisella tasolla, muut tekijät vakioiden, tällaisen työn imun tai työn sisältöihin suuntautumisen voisi olettaa synnyttävän ”sivutuotteenaan” myös työnantajalle tärkeitä hyvinvointivaikutuksia eli työn tuottavuutta. Kolmannen tulosten pohjalta vedettävän tulkinnan mukaan suomalaisia voi perustellusti kutsua myös edelleen ”työhulluiksi” kansaksi (vrt. Tuohinen 2000; 2001), koska he jatkaisivat työnteoa ainakin jossakin määrin, vaikka siihen ei olisi enää taloudellista pakkoa. Empiirisessä todellisuudessa nämä tulkinnat eivät ole tietenkään

toisiaan poissulkevia vaan käytännössä limittyvät toisiinsa.

Lottokysymyksestä saatua informaatiota palkansaajien ei-taloudellisesta työorientaatiosta syvennettiin etsimällä binäärilogistisella regressioanalyysillä ennustavia yksilöllisiä taustatekijöitä nuorten palkansaajien suuremmalle työkeskeisyydelle, jota mitattiin uudelleen luokitellun lottokysymyksen avulla. Tilastollisen analyysin tulokset olivat odotetun suuntaisia. Korkeampi työtyytyväisyys ja ansiotyön pitäminen erittäin tärkeänä elämäneläen olivat molemmissa käytettävissäni olleissa kyselyissä – ja siten myös taloudellisesta suhdanteesta riippumatta – yhteydessä suurempaan työkeskeisyyteen. Sosioekonomiset tekijät, erityisesti alimpaan tuloryhmään kuuluminen, olivat myös yhteydessä suurempaan työkeskeisyyteen nuorten palkansaajien keskuudessa. Suurempi autonomia oman työn järjestämiseen liittyvissä kysymyksissä näyttäisi implikoivan myös suurempaa työkeskeisyyttä. Aikaisemman tutkimuksen valossa yllättävää oli, että uusimmassa kyselyssä nuoret miespalkansaajat olivat työkeskeisempiä kuin nuoret naispalkansaajat. Muita teollistuneita maita käsittelevä tuore tutkimustieto olisi antanut aiheita olettaa naisten olevan työkeskeisempiä kuin miesten. Kaiken kaikkiaan ”työkeskeisen” nuoren palkansaajan muotokuva rakentuu siis monenlaisista aineksista, jotka koostuvat yhtäläillä välittömään työtilanteeseen liittyvistä kuin sen ulkopuolisistakin tekijöistä.

Tässä artikkelissa ei ole voitu luonnollisestikaan vastata siihen, miten työhön sitoutuminen ja siihen vaikuttavat yksilölliset taustatekijät muuttuvat elämänkaaren aikana. Esimerkiksi työnantajan näkökulmasta työntekijöiden työkeskeisyys saattaa olla monella tapaa sitä hyödyttävää, mutta työntekijän itsensä kannalta pitkällä aikavälillä päinvastaisista, jos millekään muulle ei liikene aikaa kuin työlle. Aikaisemman tutkimuksen perusteella on kuitenkin aiheita olettaa, että ansiotyölle annettu merkitys elämässä kokonaisuudessaan vähenee,

luonnollisesti myös ikääntymiseen liittyvistä syistä, elämänkaaren aikana (esim. Hakim 2000, 256).

Työelämän ja yhteiskunnan muutosta on tässä artikkelissa lähestytty nuorten palkansaajien työorientaatioiden mahdollisten muutosten kautta. Nuoriin keskittymistä on perusteltu karkeasti ottaen sillä, että Ronald Inglehartin (1977; 1997; 2008) keskeisessä arvomuutosta koskevassa teoriassa ”nuorten” tulkitaan ennustavan tulevaisuuden yhteiskuntaa. Aikaisempi pelkästään nuoriin rajautuva työelämän tutkimus on ollut myös verrattain vähäistä. Tutkimukseni tulokset viittaavat kuitenkin ennemminkin jatkuvuuksiin kuin muutoksiin nuorten palkansaajien työasenteissa, vaikka maailma ympärillämme (ja myös sitä koskeva teoretisointi) on huomattavasti muuttunut sitten 1980-luvun. Palkkatyöhön perustuva sosiaalinen järjestys ei osoita siten horjumisen merkkejä, ainakaan jos mittarina käytetään nuorten palkansaajien työhön sitoutumista.

Viitteet

¹ Tämän tutkimuksen tekeminen on mahdollistunut Työsuojelurahaston, Palkansaajasäätiön ja Kansan sivistysrahaston taloudellisella tuella.

² Suomalaista ”työhulluutta” on pohtinut myös esimerkiksi Titta Tuohinen (2000; 2001).

³ Vrt. *Nuorisotutkimus*-lehden numeron 1/2007 keskittyminen pelkästään ”Nuoret ja työ”-teemaan.

⁴ Tutkimuksessa mukana olleet maat olivat: Kanada, Tanska, Saksa, Italia, Japani, Hollanti, Uusi-Seelanti, Norja, Ruotsi, Sveitsi, Iso-Britannia, USA.

⁵ Myös esimerkiksi Juhani Seppäsen *Hullu työtä tekee* (2004) on herätellyt Suomessa keskustelua samasta aihepiiristä.

⁶ ”Jos voisitte vaihtaa nykyisen työpaikanne johonkin toiseen samalla palkalla, niin vaihtaisitteko 1) samalle ammattialalle 2) eri ammattialalle 3) Vai ette lainkaan vaihtaisi 4) EOS?”

⁷ ”Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?” A) Ei ole ajatellut B) On ajatellut joskus C) On ajatellut usein D) On jo jättänyt eläkehakemuksen.”

⁸ Tähän mennessä Tilastokeskuksen Työolotutki-

mukset on kerätty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksissa on kysely ihmisiltä heidän työtä koskevista asenteistaan vuodesta 1984 alkaen. Olen saanut Tilastokeskukselta – kirjallisen hakemuksen perusteella – ilmaisen käyttöluvan vuosina 1984 ja 2003 kerättyihin Työolotutkimusaineistoihin. Työolotutkimusten tiedot on kerätty henkilökohtaisilla käyntihaastatteluilla standardoitua lomaketta apuna käyttäen. Otos on saatu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta joko työlliset tai palkansaajat poimien. Työolotutkimusten kato on vaihdellut 8–22 prosentin välillä. (Lehto 1996; Lehto & Sutela 1998; Lehto & Sutela 2004.)

⁹ I siviilisääty II lasten lukumäärä III a) perheen tärkeys elämänalueena III b) vapaa-ajan tärkeys elämänalueena III c) ansiotyön tärkeys elämänalueena.

¹⁰ I sosioekonominen asema. II ansiotulojen määrä.

¹¹ ”Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana? Vastausvaihtoehdot: a) kerran b) useamman kerran c) vai ette lainkaan?”

¹² I nykyisen työsuhteen pysyvyys vs. määräaikaisuus II työtyytyväisyys III koettu työn autonomia.

¹³ Päädyin jättämään vastaajien koulutusta kuvaavan muuttujan pois tutkimusasetelmasta, koska on oletettavaa, että ylin suoritettu koulutusaste on positiivisesti yhteydessä korkeampaan ikään tutkimusjoukkoni (18–29-vuotiaat) sisällä. Vanhemmat palkansaajat tutkimusjoukkoni sisällä ovat siten todennäköisesti yliedustettuina korkeimmin kouluttautuneiden ryhmässä.

Kirjallisuus

Aapola, Sinikka & Ketokivi, Kaisa (toim.) (2005) *Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Alasoini, Tuomo (2006) *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005: työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi*. Helsinki: Työministeriö.

Alasoini, Tuomo (2007) *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder*

- (toim.) Työ murroksessa: artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mieltömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Bradley, Harriet & Erickson, Mark & Stephenson, Carol & Williams, Steve (2004) Myths at Work. Cambridge: Polity Press.
- Bynner, John & Parsons, Samantha (2000) Marginalization and Value Shifts Under the Changing Economic Circumstances Surrounding the Transition to Work: A Comparison of Cohorts Born in 1958 and 1970. *Journal of Youth Studies* 3 (3), 237–249.
- Casey, Catherine (1995) *Work, Self and Society After Industrialism*. London: Routledge.
- 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.
- Edgell, Stephen (2006) *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. London: Sage Publications.
- Esser, Ingrid (2005) Why Work? Comparative Studies on Welfare Regimes and Individuals’ Work Orientations. [online]. <URL: <http://www.diva-portal.org/su/theses/abstract.xsql?dbid=550>>. [Luettu 5.4.2007].
- Evans, Karen & Furlong, Andy (1997) Metaphors of Youth Transitions: Niches, Pathways, Trajectories or Navigations. Teoksessa John Bynner & Lynne Chisholm & Andy Furlong (eds.) *Youth, Citizenship and Social Change In A European Context*. Aldershot: Ashgate, 17–42.
- Forma, Pauli (2004) Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa Pauli Forma & Janne Väänänen (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 209–232.
- Gallie, Duncan & White, Michael & Cheng, Yuan & Tomlinson, Mark (1998) *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Goldthorpe, John H. & Lockwood, David & Bechhofer, Frank & Platt, Jennifer (1968) *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: University Press.
- Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2003) Competing Family Models, Competing Social Policies. *Family Matters* 64 (Autumn), 52–61.
- Hammer, Torild & Russell, Helen (2004) Gender Differences in Employment Commitment Among Unemployed Youth. Teoksessa Duncan Gallie (ed.) *Resisting Marginalization: Unemployment Experience and Social Policy in the European Union*. Oxford: University Press, 81–104.
- Helve, Helena (2002) *Arvot, muutos ja nuoret*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Helve, Helena (2008) Nuorten eettisten ja kulttuuristen identiteettien ja arvojen muutos. Teoksessa Anja Riitta Lahikainen & Raija-Leena Punamäki & Tuula Tamminen (toim.) *Kulttuuri lapsen kasvattajana*. Helsinki: WSOY, 280–299.
- Hult, Carl (2008) Gender, Culture and Non-Financial Employment Commitment in Great Britain and Sweden. *European Societies* 10 (1), 73–96.
- 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.
- Jackson, Paul & Stafford, Elizabeth & Banks, Michael & Warr, Peter (1983) *Unemployment and Psychological Distress in Young People: The*

- Moderating Role of Employment Commitment. *Journal of Applied Psychology* 68 (3), 525–535.
- Jahoda, Marie (1982) *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johansson, Mats (2001) *Klass och arbete. Instrumentell attityd och arbetsglädje under 90-talet*. Teoksessa Göran Cigehm & Mats Johansson & Lena Karlsson (toim.) *Klassamhällets återkomst. Om klassidentitet, arbetsliv och fritid vid tröskeln till ett nytt sekel*. Umeå: Umeå universitets tryckeri, 65–88.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Porvoo: WSOY.
- Julkunen, Raija (2000) *Työelämänpolitiikka*. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P Roos (toim.) *2000-luvun elämä: sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta*. Helsinki: Gaudeamus, 218–237.
- Julkunen, Raija (2003) *Työ – elämää ja politiikkaa*. Teoksessa Tuula Helne & Raija Julkunen & Jouko Kajanoja & Sini Laitinen-Kuikka & Tiina Silvasti & Jussi Simpura (toim.) *Sosiaalinen politiikka*. Helsinki: WSOY, 413–436.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn ja liikkeen äärellä*. *Yhteiskuntapolitiikka* 73 (3), 319–325.
- Kasvio, Antti (1994) *Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus.
- Koivunen, Tuija (2004) *Työhön sitoutuminen yhteyskeskuksessa*. [online]. <URL: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00296.pdf>>. [Luettu 10.12.2008].
- Kortteinen, Matti (1992) *Kunnan kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Laaksonen, Helena (2001) *Nuorten siirtyminen työmarkkinoille 1990-luvun Suomessa*. Teoksessa Tapio Kuure (toim.) *Aikuistumisen pullonkaulat. Nuorten elinolot -vuosikirja*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 86–96.
- Lehto, Anna-Maija (1996) *Työolot tutkimuskohteenä: työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998) *Tehokas, tehokkaampi, uupunut: työolotutkimusten tuloksia 1977–1997*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) *Ulkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Loscocco, Karyn A. (1989a) *The Instrumentally Oriented Factory Worker: Myth or Reality?* *Work and Occupations* 16 (1), 3–25.
- Loscocco, Karyn A. (1989b) *The Interplay of Personal and Job Characteristics in Determining Work Commitment*. *Social Science Research* 18, 370–394.
- Lowe, Graham S. & Krahn, Harvey (2000) *Work Aspirations and Attitudes in an Era of Labour Market Restructuring: A Comparison of Two Canadian Youth Cohorts*. *Work, Employment & Society* 14 (1), 1–22.
- Nordenmark, Mikael (1999) *Non-Financial Employment Motivation and Well-Being in Different Labour Market Situations: A Longitudinal Study*. *Work, Employment & Society* 13 (4), 601–620.
- Nummenmaa, Lauri (2004) *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- 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.
- Saloniemi, Antti (2000) *Pätkätyöt ja tulevaisuus*. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) *Jaksaen ja joustaen: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus, 87–106.
- Sell, Anna (2007) *Pätkätyöttömyys ja nuorten aikuisten muuttuvat elämäntyyli*. *Nuorisotutkimus* 25 (1), 3–18.
- Seppänen, Juhani (2004) *Hullu työtä tekee*. Helsinki: Otava.

- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2001) Siirtymien palkkatyö. Helsinki: Sitra.
- 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 & Fidell, Linda (2007) Using Multivariate Statistics (5th Edition). Boston: Allyn & Bacon.
- Tilastokeskus (2004) Suomen tilastollinen vuosikirja 2004. [online] <URL: http://pxweb2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/vuosikirja2004_suppea/excel/tyoel_10.xls>. [Luettu 29.4.2008].
- Tuohinen, Riitta (1990) Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Työpoliittinen tutkimus I. Helsinki: Työministeriö.
- Tuohinen, Titta (2000) Heinäsirkka vai muurahainen? Suomalaisen työhalun psykologisilla juurilla. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 238–266.
- Tuohinen, Titta (2001) Hulluna työhön. Hyvinvointikatsaus 1/2001, 2–6.
- Työvoima 2025-työryhmä (2007) Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus 325. Helsinki: Työministeriö.
- 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, 129–148.
- Warr, Peter (1982) A National Study of Non-Financial Employment Commitment. *Journal of Occupational Psychology* 55, 297–312.
- Weber, Max (1990) Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. (Suomentanut Timo Kyntäjä.) 2. painos. Porvoo: WSOY.

WORK ORIENTATIONS IN FLUX?

Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries¹

Teemu Turunen

Department of Social Research, University of Helsinki, Helsinki, Finland

ABSTRACT: In this article, subjective work goals are studied comparatively among employees in five European countries: Finland, Germany, Great Britain, Spain, and Sweden. Inglehart (2008), *West European Politics* 31) has claimed that a cultural shift from survival values to self-expression values also brings changing values concerning work in advanced western societies. Inglehart's thesis is tested empirically in this article by using pooled data from World Values Surveys and European Values Studies collected in 1990–1999/2000. The results do not show a clear shift from survival values to self-expression values in work goals, which contradicts Inglehart's thesis. However, there was some support for Inglehart's claims in the data. The results also pointed to differences, as well as some similarities, between these European countries regarding work goals. Advanced western countries should not then be treated as a homogenous category in future research on work goals. The support for intrinsic work goals was also analysed using four independent variables: birth cohort, gender, social class, and job satisfaction. Social class was the main individual determinant of intrinsic work goals in most of the research countries. Higher social classes valued intrinsic work goals more than lower social classes did.

Key words: subjective work goals; Inglehart; comparative research; Europe

1. Introduction

Somewhat general analyses of the profound changes in the activity called 'work' have been abundant among social scientists in recent years.

1. An earlier version of this paper was presented at the 30th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Tampere University, Finland, 3–5 September 2009.

However, systematic comparative studies on possible changes in individuals' orientations relating to work have been surprisingly few (see however Esser 2009). In particular, there is a lack of comparative quantitative research that uses repeated cross-sectional data studying trends in and determinants of individuals' subjective work goals. This is surprising because data for that purpose is quite easily available. A large number of comparative quantitative data sets have been made available for researchers since the 1970s and new statistical modes of analysis and their related software have also been developed (Arts and Halman 2004: 1). However there are several recent comparative studies on individuals' work goals that focus only on data collected at one point in time (see de Witte *et al.* 2004; Halman and Müller 2006; Warr 2008).

Work orientation is used in this article as an umbrella concept that covers different aspects of attitudes to work. The specific focus here, however, is on those qualities and goals that individuals seek from paid work. A central, though rough, classification verified by several earlier empirical studies divides individuals' motivations regarding work into an intrinsic work orientation and an extrinsic work orientation (Loscocco 1989; Halman and Müller 2006; Gallie 2007; Johnson *et al.* 2007). An intrinsic work orientation relates to the idea that the main goal of the work being done is to be found in the work itself. An extrinsic work orientation has traditionally been used to denote that work is being done because of goals 'outside' it, meaning, for example, the pay received for doing it. More nuanced, and empirically based distinctions, have also been made, dividing both intrinsic and extrinsic work goals into narrower categories (Kalleberg 1977; Gallie *et al.* 1998: 195–206; Johnson *et al.* 2007: 292–3; see also Valenduc *et al.* 2009: 57–9). It is also rather self-evident that individuals may orient themselves simultaneously towards, for example, both intrinsic and extrinsic work goals (Goldthorpe *et al.* 1968: 41; see also Loscocco 1989; Harpaz 1990).

The terminology used in previous studies to name these goals of paid work has been quite diverse. Gallie *et al.* (1998: 186–207) call this phenomenon job expectations or, alternatively, job preferences, although later on he (Gallie 2007) uses the term job preference orientation. Harpaz (1990), Harpaz *et al.* (2002), and Hofstede (2001) for their part use the term work goal. Following Harpaz *et al.* (2002) and Hofstede (2001), the term *work goal* or *subjective work goal* is used in this article to refer to the goals people have in doing paid work.

Interest in work goals in advanced societies has derived in part from concerns about work performance and in part from a concern about employee well-being and work motivation (Gallie 2007). Gallie (2007: 279–80) states quite plausibly that different scenarios regarding the changing nature of work suggest that an intrinsic orientation is likely to

become a more important factor for economic performance. First he states that in scenarios of the knowledge-based economy, it is mainly the more skilled work of professionals and technicians that will expand, while less skilled work will decline. In these former occupations it is more difficult than before to monitor work in a detailed and ongoing way. Employers are then more dependent on their employees' intrinsic motivation to do their job well. However, post-Bravermanian analyses claim the opposite, namely, that 'the new managerialism, with its colonialisation of subjectivity is totalising or exhaustive on its impact on labour' (Knights and McCabe 2000: 434).

Secondly, Gallie (2007: 279–80) claims that the growing importance in an increasingly competitive economy of the quality of work means that working to high quality standards depends far more on employee good will. Thirdly he argues that the claimed shift to a 'service economy' points in the same direction. Several previous studies on job satisfaction also show that the intrinsic characteristics of a job have usually been more strongly related to overall job satisfaction than have extrinsic work characteristics (Kalleberg 1977; see also Herzberg *et al.* 1959).

In this article subjective work goals are compared in Finland, Germany, Great Britain, Spain, and Sweden. The first point of departure in choosing these particular countries for comparison is that it has been claimed that these countries represent different welfare state regimes (Esping-Andersen 1990, 1999) which could be reflected in differences in individuals' work goals. Esping-Andersen's typology of welfare regimes has been influential but has also been much criticised. The author himself plausibly sums up two main avenues of criticism of his model in his *Social Foundations of Postindustrial Economies*. The first questions how many welfare regimes there should be after all and the second justly questions the basic criteria which were employed to construct the typology in the first place (Esping-Andersen 1999: 73). A critique of Esping-Andersen is not however the point of this article. His work does provide some legitimation for choosing precisely these countries for comparison. In Esping-Andersen's typology Finland and Sweden belong to a social democratic regime, Germany to a conservative regime and Great Britain to a liberal regime. Regardless of the social policy indicators chosen, these countries seem to come under the same umbrella in several other studies (see for an overview Arts and Gelissen 2002).

Spain was not covered in Esping-Andersen's original typology (1990) and he has seemingly been reluctant to add more regimes to his original three regimes (Arts and Gelissen 2002: 153–4; see also Esping-Andersen 2000). However Esping-Andersen's omission of a systematic analysis of Mediterranean countries has inspired a lively debate about the existence of

a separate Southern European regime of which Spain would be a part (Ferrera 1996; Arts and Gelissen 2002: 142–6; Karamessini 2008). The second reason for choosing these countries for comparison is that it is interesting to see if there are any systematic differences in the work goals of these rich European countries.

The article proceeds as follows. At first different theoretical perspectives on individuals' work goals are discussed and hypotheses based on them are formulated. Then the data and methods are presented. After that the trends in and determinants of work goals in the countries compared are analysed with pooled data from World Values Surveys and European Values Studies.

2. Accounting for subjective work goals

Most general theoretical frameworks link work orientations to the broader developments within society which Witte *et al.* (2004: 256) denote with the all-encompassing umbrella term modernisation. According to them, a modernisation perspective usually describes a process of declining traditional views in favour of more 'modern', individualistic orientations. Modern values would, according to this view, emphasise an individual's self-determination and personal development. When applied to the domain of work goals, this process would imply that a strong intrinsic work goal is developing at the expense of an extrinsic one. However, Witte *et al.* (2004) do not use the data sets available to see if this hypothesis holds true.

Ronald Inglehart also discusses changing values within a modernisation perspective. Inglehart (1977, 1997, 2008) developed his theory of an 'intergenerational value change' already in the late 1970s. His basic thesis is that post-materialist concerns of autonomy, self-expression and the quality of life are outnumbering materialist concerns of economic and physical security in advanced industrial societies. Inglehart mainly links this proposed value shift to prolonged periods of high prosperity in these countries. In general, younger cohorts can then afford to the luxury of post-materialist value concerns. In his latest contribution, with the help of representative data from six Western European countries, Inglehart sees that 'materialist/post-materialist values are just one indicator of a much broader cultural shift from survival values to self-expression values that is bringing changing values concerning gender roles, sexual orientation, *work*, religion and child-rearing' (Inglehart 2008: 142, italics by author).

Inglehart can easily be criticised on the grounds that this is far too general a picture of value change. There have been countless reviews and

commentaries on Inglehart's theory in the past 30 years or so,² but here it will only be taken up a couple of points important from the point of view of this paper. Firstly, Inglehart (1997) claims that younger cohorts³ hold more post-materialist values than previous cohorts and they also remain post-materialist throughout their life time and do not become more materialist as they grow older. Inglehart's thesis concerning one dimension of a suggested value change – a transition from materialist values to post-materialist values – can however be criticised from the viewpoint of recent socioeconomic trends. Modern 'consumer society' has not brought about a reduction in the relevance of material goods, but rather the reverse (Haller 2002: 140–1). This general observation also applies to the countries studied here.

Similar theses to that of Inglehart's can be found elsewhere. Stephen Robbins (2005: 19–20) has proposed that a new cohort, taking a different stance towards work, entered working life from the mid 1980s to 2000. Robbins claims that these new entrants to the labour market give less importance to (paid) work and seek meaning for their lives from their spare time and social relations instead. Contrary to the principal claims of Inglehart and Robbins, the first hypothesis of this article reads as follows:

H1: When studying work goals in time in the chosen countries, we cannot detect a clear shift from survival values to self-expression values in the domain of subjective work goals.

Secondly, Inglehart mainly presupposes that 'intergenerational value change' is taking place similarly everywhere in the Western world. In his latest work (2008), he pools the data from the six advanced industrial nations that he has chosen for his focus when he analyses materialist vs. post-materialist values and survival vs. self-expression values. So we are not told whether there are any differences in these values between Belgium, France, Great Britain, Italy, the Netherlands, and West Germany. It is however to be expected that work orientations may be

2. Of the more recent, especially sociological, critique of Inglehart (see Haller 2002; Wilensky 2002: 191–208).

3. Inglehart himself would most probably use the notion of generation instead of cohort when discussing the process of intergenerational value change. The concepts of 'generation' and 'cohort' have often been used quite synonymously in previous research (Wass 2007: 648). Ryder (1965), however, saw this as problematic in his classical essay as early as in 1965. He would keep the concept of cohort apart from the concept of generation in empirical research. According to his view, the concept of cohort should then be used in empirical research as a technical variable referring only to individuals born in a given year(s). Following Ryder, the term used here will be cohort, not generation, when discussing work goals in time.

influenced, for example, by country-specific institutional factors, which can be quite different in different countries. Institutional factors have been discussed especially in the comparative quantitative research on work orientations. In the explanatory models, these institutional factors, of which welfare regimes are of the utmost importance here, are seen to operate between social structure and the individual agent as intermediating factors making individual action possible (see, for example, Hult 2004; Esser 2005, 2009). Later Inglehart (2008: 132–3) also admits that an individual's existential security is mediated by society's social security system. Nonetheless he does not discuss institutional factors with the help of empirical analysis.

Because one can presume that work is still regarded mostly as a means for making a living for most people, even in the Western world, a crucial issue here is the extent to which particular welfare regimes provide security with respect to potential unemployment. It has been claimed that countries that approximate to the 'social democratic' type of welfare regime (here: Finland and Sweden) offer a relatively high level of security in this respect. 'Corporatist' regimes (here: Germany) have rather diverse levels of protection because income support varies with the type of employment whereas 'liberal' regimes (including Great Britain) rely primarily on the market and have relatively low levels of income security (Gallie 2007: 281–2). The last of the countries in our comparison, Spain, has been included in the 'sub-protective' unemployment welfare regime providing rather low levels of financial security for the unemployed (Gallie and Paugam 2000). This leads to the second hypothesis:

- H2: Work goals differ in the countries compared, at least in some ways congruent with their unemployment welfare regimes. The more generous unemployment welfare regime there is in the country, the more its employees value intrinsic work goals.

Work goals, or values in general, may also be influenced by individual characteristics. This has received less attention in general theories of value change (see also Majima and Savage 2007). Individual characteristics can be seen to act as either constraints on or enabling factors for individuals' work goals. Gallie (2007: 280–1) distinguishes three influential approaches in previous research accounting for work goals. These approaches have respectively pointed to: (a) patterns of early socialisation, (b) to the extent of economic deprivation, and (c) to the moulding effect of the work environment itself.

The distribution of subjective work goals, especially intrinsic work goals for the reasons specified later, are analysed in this article using four independent variables: *birth cohort*, *gender*, *social class*, and *job satisfaction*.

As already noted, Inglehart (1997) suggests that younger cohorts hold more post-materialist values than previous cohorts. However, empirical studies from advanced industrial societies show that age differences in work goals are negligible (Gallie 2007) or in the case of broader work orientations possibly decreasing in time, at least in Great Britain (Felstead 2010). The effect of gender on work goals has been found to be somewhat contradictory in previous studies. In some studies, including different selections of European countries, no gender differences in work goals have been found (de Witte *et al.* 2004; Halman and Müller 2006). In Gallie's (2007) study, women employees valued intrinsic work goals more than men employees in Germany and Great Britain. In Nordic countries (Denmark, Finland, and Sweden) there was no such gender difference.

Occupational group has frequently been used as a proxy for an individual's social class (Gallie *et al.* 1998; Fahey and Smyth 2004; Esser 2009). In previous research higher social classes have mostly oriented more towards intrinsic work goals than lower social classes have (Gallie *et al.* 1998: 195–206; Gallie 2007). Employees' level of job satisfaction may also affect their support for intrinsic work goals. As already noted, it has usually been detected that the intrinsic characteristics of jobs are more strongly related to overall job satisfaction than the extrinsic work characteristics are (Kalleberg 1977; see also Herzberg *et al.* 1959). Thus one may expect that those very satisfied with their job will value intrinsic work goals more than those who are not satisfied with their job. Naturally it is difficult to say in this case which way the causality runs. The third hypothesis is formulated as follows:

- H3: Employees in higher class positions and with the greater level of job satisfaction value intrinsic work goals more than employees in lower class positions and with a lower level of job satisfaction.

3. Data and methods

Pooled data from World Values Surveys and European Values Studies (hereafter WVS) are used here. WVS-studies have been collected in five waves: the first wave was collected in 1981–1984 and the latest one in 2005–2008. Interviews have been carried out with nationally representative samples of the publics of more than 80 societies.⁴ WVS-studies offer us information for the countries under comparison since the second wave collected in 1990 (Halman *et al.* 2008: 1–3). The period under scrutiny here is by no means long in historical time but interestingly some authors

4. For more on the project (see <http://www.worldvaluessurvey.org/>; Halman *et al.* 2008).

point to a ‘great transformation of work’ within the same past two decades (Bradley *et al.* 2004; Edgell 2006) that are in focus here.

The third wave was collected in 1995–1997, the fourth in 1999–2000 and the latest in 2005–2008 in the studied countries. In these WVS-studies people were asked, among other things, about their work orientations. They were also asked about other themes such as parenthood and parenting, religiosity and participation in politics (Halman *et al.* 2008). Throughout the second to fourth wave people in all of the five countries⁵ studied here were consistently asked about their work goals in the following way: ‘Here are some more aspects of a job that people say are important. Please look at them and tell me which ones you personally think are important in a job? (A) Good pay (B) Not too much pressure (C) Good job security (D) A job respected by people in general (E) Good hours (F) An opportunity to use initiative (G) Generous holidays (H) A job in which you feel you can achieve something (I) A responsible job (J) A job that is interesting (K) A job that meets one’s abilities’. The answering options given for all these dimensions of work were ‘mentioned’ and ‘didn’t mention’ (European Values Study Group 2010).

Warr (2008: 771–2) suggests that this free-response procedure – rather than asking for an explicit answer for each work goal – seems likely to encourage some errors associated with self-reporting. Moreover, this procedure provides no information about variations in the degree of personal importance attached to these work goals. The use of dichotomous scores (‘mentioned’ and ‘didn’t mention’) also reduces the likelihood of finding strong correlations with other variables. However, work goals have been operationalised according to this variable in previous studies (de Vaus and McAllister 1991; de Witte *et al.* 2004; Halman and Müller 2006; Warr 2008).

Researchers have also known for some time that the order in which the options for answering are presented may affect which answer the respondents select. It is often observed that the options near the top of the list are more likely to be selected than those closer to the bottom (Galesic *et al.* 2008) This observation is relevant here, because the list of answering options defining the dependent variable(s) in this case is rather long (see earlier (A)–(K)). By rotating the order of response choices one could alleviate this potential bias, but, unfortunately, this has not been done with the current data. It is also worth mentioning here that while comparative value research may potentially be very fruitful, it is also fraught with difficulties. One potential problem lies for example in the fact that we might be measuring national differences in the meanings and connotations attributed to various concepts, rather than differences in

⁵ Except that work goals were not covered in Great Britain during the third wave.

values and attitudes *per se* (e.g., Haller 2002; Hult 2008: 83). However, here it is accepted that we will just have to acknowledge the potential flaws of comparative research in this study.

In the fifth wave the question on work goals had changed quite a lot compared to the earlier waves. This makes it impossible to compare the data from the earlier waves with that from the latest wave. The data used here consists then of WVS-waves 2–4. Data will be analysed by means of a principal component analysis and a general linear model procedure. By using a general linear model procedure, one can conduct both a regression analysis and an analysis of variance (Garson 2010).

4. Trends in and determinants of subjective work goals

All the following analyses focus on 18–64-year-old respondents that are working either full-time or part-time in the five countries. First of all, in order to make further statistical analyses possible a principal component analysis was used on the previously mentioned 11 aspects of what constituted a desirable job used in WVS-waves 2–4. The intention was to test if more-or-less distinct components describing the desired qualities of work beyond this single set of variables would emerge. Considering the given variable of work goals in WVS-data (see earlier) and earlier studies on work goals (Kalleberg 1977; Gallie *et al.* 1998: 195–206; Johnson *et al.* 2007), it was possible that the extrinsic/intrinsic distinction between work goals would be too crude a simplification for this data. Therefore the analysis was done by using a varimax rotation with a three factor specification. Principal component analysis was applied to the pooled data covering all the five countries in waves 2–4, except Great Britain where work goals were not covered in the third wave. However, on the basis of preliminary analyses it was decided to exclude the ‘A job respected by people in general’-answering option from the final model. This was done because this answering option was loaded as an intrinsic work goal. Theoretically one could, however, just as well treat it as an extrinsic work goal. The model was also statistically better with the omission of that answering option.

In the final model the first component concentrates on the intrinsic aspects of work, found here in the following answering options: an opportunity to use initiative, a responsible job, a job in which you can achieve something, a job that is interesting and a job that meets one’s abilities (Table 1). This first component is called the ‘intrinsic work goal’ component. The second component includes the following options: not too much pressure, good hours and generous holidays. This component is called the ‘convenience work goal’ component. The third component

TABLE 1. Principal component analysis of work goals in five countries, WVS-waves 2–4 (varimax rotation)

	<i>Intrinsic work goal (component 1)</i>	<i>Convenience work goal (component 2)</i>	<i>Financial work goal (component 3)</i>
An opportunity to use initiative	0.74	<0.10	<0.10
A responsible job	0.69	<0.10	<0.10
A job in which you can achieve something	0.68	<0.10	<0.10
A job that is interesting	0.56	0.15	<0.10
A job that meets one's abilities	0.51	0.19	0.13
Not too much pressure	<0.10	0.76	<0.10
Good hours	<0.10	0.74	0.16
Generous holidays	0.15	0.73	0.21
Good job security	0.12	<0.10	0.78
Good pay	<0.10	0.19	0.74
Eigenvalue	2.10	1.77	1.26
% of variance after rotation	20.99	17.68	12.59

N = 10148.

includes the options: good job security and good pay. This is called the 'financial work goal' component. The saved three component scores from the principal component analysis will serve as dependent variables in the following sections unless stated otherwise. These component score variables are in standard units (mean = 0, standard deviation = 1).

4.1. Work goals in time and place

In this section attention is first paid to trends in subjective work goals in time. After that, possible country differences in work goals are discussed. When analysing the trend in the support of intrinsic work goals in WVS-waves 2–4, we can see that only the Finnish and the Spanish employees value intrinsic work goals more in 1999–2000 than in 1990 (Figure 1). In the other three countries the trend is the opposite. This is somewhat surprising considering that the educational level increased in all of these five countries in the 1990s (European Commission 2004: 44–6). Higher education has usually been considered as a predictor of intrinsic work goals (Halman and Müller 2006; Gallie 2007). The change in the support

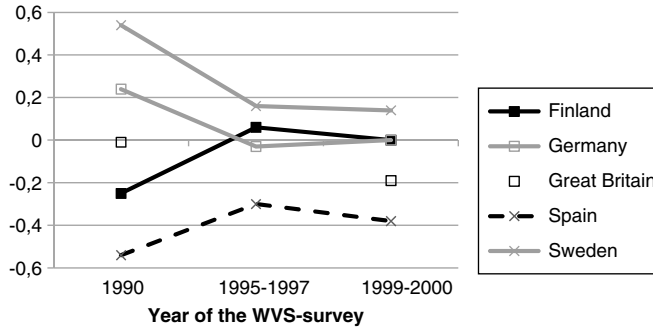


Figure 1. Country means on intrinsic work goal score in WVS-waves 2–4.

for intrinsic work goals between 1990 and 1999–2000 was statistically significant in all of the five countries examined.⁶

However, previous studies indicate that employees tend to value what is available from their work (Loscocco 1989; Gallie 2007). We can try to interpret the trends in the valuation of intrinsic work goals in this study with the help of the trends in employees' task discretion in the 1990s. Task discretion refers here to the extent to which employees can influence their daily work tasks. There is a diverging trend between Finland and Great Britain in task discretion in the 1990s. Workers' opportunities to influence their work has been increasing in Finland in the 1990s, but in Great Britain the trend has been the opposite (Green 2006: 102–7; Lehto and Sutela 2009: 44–8). At the same time, the trend towards valuing intrinsic work goals was positive in Finland, but the opposite in Great Britain, as already mentioned. The argument here is that employees might value intrinsic work goals more, if they could satisfy their possible need for intrinsic work goals in their daily work. Unfortunately there is no such comparable data for the other research countries here to elaborate on this possible link in more detail.

Convenient work was valued more among British, Finnish, and Spanish employees in 1999–2000 than in 1990 (Figure 2). However, the change was not statistically significant among Spanish employees. The overall result is quite expected when taking into account that subjective work effort intensified in these countries during the 1990s (Green 2006: 44–65; Lehto and Sutela 2009: 52–4). However, we cannot observe such a change in the valuation of convenient work in Germany and Sweden even though the subjective work effort has also increased there, according to Green

6. The statistical significance of the change between the years 1990 and 1999–2000 is measured in this section by independent sample *t*-tests. Here, as usual, possible change is defined as statistically significant if the *P*-value is below 0.05 level.

EUROPEAN SOCIETIES

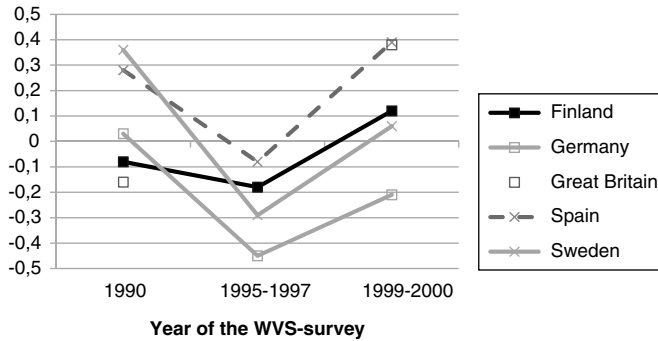


Figure 2. Country means on convenience work goal score in WVS-waves 2–4.

(2006). The trend was rather the reverse, on a statistically significant level, in Germany and Sweden during the 1990s.

Good job security and good pay were also appreciated more in 1999–2000 than in 1990 (Figure 3). The trend is clear and also statistically significant in four of the five countries: Finland, Germany, Great Britain, and Spain. However, in Sweden, interestingly, the trend is just the opposite, and on a statistically significant level. The trend in the other four countries is consistent with the results from other studies. These studies show that the number of employees viewing their work as insecure was increasing in many European countries in the 1990s (Green 2006: 126–49; Lehto and Sutela 2009: 87–9). So it seems rational from the point of view of workers to value financial work goals more, when one feels insecure about one’s current job prospects.

These results then partly confirm and partly reject Hypothesis 1. Convenient work was valued more in two of the five countries in 1999–2000 compared to 1990. This gives support to Inglehart’s post-materialism thesis that people are paying more attention to quality-of-life aspects. On the other hand, more employees were supportive of financial work goals in

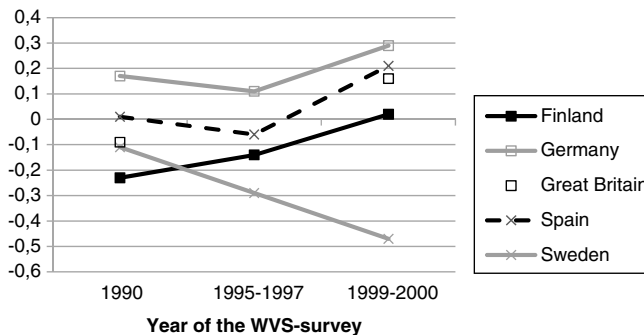


Figure 3. Country means on financial work goal score in WVS-waves 2–4.

1999–2000 compared to 1990, which contradicts Inglehart's thesis. There also emerged some clear country differences in work goals, which will be dealt with more deeply next.

Country differences in work goals in WVS-waves 2–4 are studied here by means of a general linear model procedure (Table 2). Relationships are pointed out in terms of parameter estimates. The explanatory power of the country variable is measured by the F -value. These statistical models in Table 2 do not include any control variables. First of all, we can observe that there are statistically significant differences between countries in their work goals in each WVS-wave. The Swedes scored highest on intrinsic work goals in all waves, whereas Spaniards scored the lowest. The Germans valued financial work goals the most in all waves but the Swedes for the most part valued them the lowest. The Spaniards consistently came second on financial work goals. In these respects the Finns followed

TABLE 2. Country differences in work goals in WVS-waves 2–4 (parameter estimates (β) and F -values from a General Linear Model)

Year	1990	1995–1997	1999–2000
<i>Intrinsic work goals</i>			
Country (F)	169.45***	23.13***	20.44***
Germany	0.49***	–0.09	–0.00
Great Britain	0.24***	na	–0.20*
Spain	–0.30***	–0.36***	–0.39***
Sweden	0.78***	0.10	0.14*
Finland (r)	0.00	0.00	0.00
R^2	0.12	0.03	0.03
N observations	4995	2440	2710
<i>Convenience work goals</i>			
Country (F)	37.94***	21.65***	36.73***
Germany	0.11*	–0.27***	–0.33***
Great Britain	–0.08	na	0.26***
Spain	0.36***	0.09	0.26***
Sweden	0.44***	–0.11*	–0.06
Finland (r)	0.00	0.00	0.00
R^2	0.03	0.03	0.05
N observations	4995	2440	2710
<i>Financial work goals</i>			
Country (F)	24.33***	25.72***	65.78***
Germany	0.39***	0.24***	0.27***
Great Britain	0.14*	na	0.13*
Spain	0.23***	0.08	0.18**
Sweden	0.11	–0.22**	–0.50***
Finland (r)	0.00	0.00	0.00
R^2	0.02	0.03	0.09
N observations	4995	2440	2710

*** $P < 0.001$; ** $P < 0.01$; * $P < 0.05$; r, reference category; na, not asked.

mostly the Swedes. Country positions here are then suggestive of those presented in Hypothesis 2, at least when it comes to the Nordic countries and Spain. Employees in more generous unemployment welfare regimes (here: the Nordic countries) were more in favour of intrinsic work goals, but individuals in less generous regimes (the Spaniards) were less in favour.

Comparisons of the national cultures of these countries, as proposed by Hofstede (2001) and Schwartz (1999, 2006), in addition to more explicit institutional and structural comparisons between these countries, could also shed more light on the differences and similarities between these countries concerning work goals, but that is beyond the scope of this article. However, the lesson to be learned from this section is that the lumping together of advanced industrial societies – as Inglehart does – does not seem a very suitable research strategy, when studying work goals.

4.2. Individual determinants of intrinsic work goals

The remaining analyses focus on the individual determinants of intrinsic work goals because it is suggested that an intrinsic orientation to work will become a more important factor for work and economic performance in the future (Gallie 2007). The data will also be analysed here by means of a general linear model procedure. Here, the effects of each individual predictor are taken into account simultaneously. The same statistical analysis will be conducted for two time points, 1990 and 1999–2000, in order to see if there are any changes in the subject under observation. As already mentioned, the distribution of intrinsic work goals will be analysed by four individual determinants: birth cohort, gender, social class, and job satisfaction. To get a reasonable number of observations in each cell ($N > 40$), cohorts consist here of 15–16-year-long age groups. Social class was mainly classified according to Fahey and Smyth (2004), who have also used WVS-studies. Social class consists here of occupational groups. For Finland, the best available proxy for social class was education in 1990 (European Values Study Group 2010). The measure of job satisfaction originates from a question that asked how satisfied or dissatisfied respondents were with their job. The answering option varies between 1 and 10, from dissatisfied to satisfied. Those scoring 1–8 were classified as having ‘a medium/low job satisfaction’ and those scoring 9–10 were deemed to have ‘a high job satisfaction’.

Cohort differences in the valuation of intrinsic work goals are somewhat nonexistent at both points in time (Tables 3 and 4), which is consistent with previous comparative research (Gallie 2007). This result also gives some further support for Hypothesis 1. Gender played a statistically

TABLE 3. Individual determinants of intrinsic work goals in 1990 (parameter estimates (β) and F -values from a General Linear Model)

	<i>Finland</i>	<i>Germany</i>	<i>Great Britain</i>	<i>Spain</i>	<i>Sweden</i>
Birth cohort (F)	2.15	2.20	0.09	1.69	0.47
1941–1956	0.24	0.11	–0.04	0.04	–0.03
1957–1972	0.37*	0.11*	–0.01	0.14	0.05
1926–1940 (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gender (F)	0.96	12.89***	0.33	0.70	0.30
Male	0.10	0.16***	0.04	0.06	0.04
Female (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Age when completed education (only Finland) (F)	23.02***				
≥21 years	0.48***	–	–	–	–
15–20 years (r)	0.00	–	–	–	–
Social class (F)	–	33.74***	24.04***	5.25**	5.33**
Manager/professional worker	–	0.70***	0.69***	0.29**	0.43**
Non-manual worker	–	0.64***	0.55***	0.28**	0.31*
Skilled manual/supervisor	–	0.35***	0.15	0.17	0.09
Semi/unskilled manual worker (r)	–	0.00	0.00	0.00	0.00
Job satisfaction (F)	6.23*	19.06***	0.10	7.16**	1.75
High job satisfaction	0.25*	0.24***	0.02	0.21**	0.09
Medium/low job satisfaction (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
R^2	0.08	0.06	0.09	0.03	0.03
N observations	422	2021	748	1000	678

*** $P < 0.001$; ** $P < 0.01$; * $P < 0.05$; r, reference category.

significant role as a predictor of intrinsic work goals only in Germany in 1990. Men were then more supportive of intrinsic work goals than women, when other individual determinants were held constant. Social class has an independent effect on the distribution of intrinsic work goals in all countries under comparison. In Germany the effect is, however, the strongest. Support for intrinsic work goals consistently increases in Germany when moving from lower-class positions to upper-class positions. The same systematic relationship applies to the other countries as well – with a slight exception in the case of Sweden in 1999–2000 – but the effects are not always statistically significant. However, it seems that the impact of social class on support for intrinsic work goals has slightly decreased from 1990 to 1999–2000. Job satisfaction played a role as a predictor of intrinsic work goals only in Finland and Germany in both time points. As expected, those very satisfied with their job valued intrinsic work goals more than those with medium or low job satisfaction in these countries.

TABLE 4. Individual determinants of intrinsic work goals in 1999–2000 (parameter estimates (β) and F -values from a General Linear Model)

	<i>Finland</i>	<i>Germany</i>	<i>Great Britain</i>	<i>Spain</i>	<i>Sweden</i>
Birth cohort (F)	0.82	0.02	1.38	3.15*	0.33
1950–1965	0.14	0.01	–0.15	0.37*	0.04
1966–1981	0.16	0.02	–0.23	0.22	0.08
1935–1949 (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Gender (F)	2.09	0.67	0.37	0.88	–
Male	–0.14	0.07	0.06	0.11	–
Female (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	–
Social class (F)	3.71*	18.12***	11.03***	4.79**	4.08**
Manager/professional worker	0.40**	1.15***	0.63***	0.55**	0.40**
Non-manual worker	0.23	0.87***	0.51***	0.33*	0.31**
Skilled manual/supervisor	0.05	0.55***	0.18	0.09	0.31*
Semi/unskilled manual worker (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Job satisfaction (F)	6.55*	9.25**	1.75	1.22	0.71
High job satisfaction	0.26*	0.25**	0.14	0.14	0.07
Medium/low job satisfaction (r)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
R^2	0.05	0.10	0.09	0.06	0.02
N observations	445	687	439	409	624

*** $P < 0.001$; ** $P < 0.01$; * $P < 0.05$; r, reference category. Because the fourth WVS-wave was collected in Finland in 2000 (and in the other countries in 1999), the birth cohorts for Finland are 1951–1966; 1967–1982; and 1936–1950 (r), respectively. Gender was left out of the model for Sweden, in order to reach a statistically significant model.

By examining the F -values, we can see that social class is systematically the best predictor of intrinsic work goals in Great Britain, Germany, and Sweden. Job satisfaction was the clearest determinant of intrinsic work goals in Spain in 1990, whereas social class was in 1999–2000. Support for intrinsic work goals was mostly explained by social class in Finland in 1990, whereas in 2000 it was explained by job satisfaction. The results presented in this section are supportive of Hypothesis 3. Employees in higher class positions valued more intrinsic work goals than employees in lower class positions in all countries studied. Those employees with the greater level of job satisfaction were also more supportive of intrinsic work goals than those with the lower level of job satisfaction in some of the countries.

5. Concluding remarks

Ronald Inglehart's theory of an 'intergenerational value change' (Inglehart 1977, 1997, 2008) is one of the most common points of reference when discussing value change. Inglehart claims that a 'cultural shift from survival values to self-expression values' also brings changing values

concerning work (Inglehart 2008: 142). However, the case is rather the reverse at least in Finland, Germany, Great Britain, Spain, and Sweden when measured using World Values Surveys and European Values Studies collected in 1990–1999/2000. Support for financial work goals increased in four of the five countries in the 1990s. Intrinsic work goals were valued more only by Finnish and Spanish employees in 1999–2000 compared to 1990. It would have been presumed that this ‘cultural shift’ would have been discernible at least in these advanced industrial societies. However, convenient work was valued higher in two of the five countries in 1999–2000 compared to 1990, which provides some support for Inglehart’s thesis.

In this article the emphasis has also been on potential country-differences in subjective work goals which Inglehart has mostly neglected in his analysis. The results of this study indeed speak for the fact that work goals should be studied comparatively even in a Western European context. Western European countries should not be treated as a homogenous category as Inglehart does. For example, the Swedes consistently valued intrinsic work goals the most in this study, whilst the Spaniards consistently valued them the least. Similar country positions, in broad terms, have also been observed in previous comparative studies on work goals (de Witte *et al.* 2004; Gallie 2007). Country positions here were also suggestive of the unemployment welfare regime hypothesis posed at the beginning of this article. Individuals in more generous regimes (here: the Nordic countries) scored mostly higher on intrinsic work goals than others. Income distribution was also more equal in these Nordic countries compared to the other research countries in the early 2000s (European Commission 2004: 67–9). However, more explicit structural and cultural comparisons of these countries are called for in future research on work goals.

Social class was the main individual determinant of intrinsic work goals in most of the research countries in the 1990s. The higher support for intrinsic work goals is then more related to the occupational or educational resources an individual possesses than to the sheer fact of belonging to a younger cohort which seems to be Inglehart’s ultimate point. Social class has also been an important predictor of work orientations in previous comparative studies (e.g., Hult and Svallfors 2002; Hult 2005; Gallie 2007; Esser 2009). One of the most intriguing result of this study was the finding that the Swedes paid less attention to financial work goals in the course of the 1990s, while in the other countries the trend was the opposite. It remains to be seen what kinds of effects the current global financial crisis, which is expected to endure for some time, will have on individuals’ work orientations and socioeconomic values in general. Also, are we to witness, for example, a ‘Europeanisation’ of work orientations in

the long run or not? On the whole, the results of this study allow one to conclude that intrinsic work goals can be regarded as a luxury product reserved for well-equipped individuals in well-equipped countries, a luxury not afforded to everyone.

Acknowledgements

This research has been supported by LabourNet, Graduate School of Work and Welfare Studies, Finland. Further support has been received from the Finnish Work Environment Fund and the Foundation for Wage Earners (*Palkansaajasäätiö*). I would also like to thank the reviewers for their insightful comments on the earlier versions of this article. I am also grateful, among many others, to Tuomo Alasoini, Semi Purhonen, Karri Silventoinen and Essi Rajamäki for their help with this paper.

References

- Arts, W. and Gelissen, J. (2002) 'Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report', *Journal of European Social Policy* 12(2): 137–58.
- Arts, W. and Halman, L. (2004) 'European values at the turn of the millennium: an introduction', in W. Arts and L. Halman (eds), *European Values at the Turn of the Millennium*, Leiden, The Netherlands: Brill, pp. 1–24.
- Bradley, H., Erickson, M., Stephenson, C. and Williams, S. (2004) *Myths at Work*, Cambridge, UK: Polity Press.
- de Vaus, D. and McAllister, I. (1991) 'Gender and work orientation: values and satisfaction in Western Europe', *Work and Occupations* 18(1): 72–93.
- de Witte, H., Halman, L. and Gelissen, J. (2004) 'European work orientations at the end of the twentieth century', in W. Arts and L. Halman (eds), *European Values at the Turn of the Millennium*, Leiden, The Netherlands: Brill, pp. 255–282.
- Edgell, S. (2006) *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, London, UK: Sage Publications.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, UK: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2000) 'Interview on postindustrialism and the future of the welfare state', *Work, Employment & Society* 14(4): 757–69.

- Esser, I. (2005) *Why Work? Comparative Studies on Welfare Regimes and Individuals' Work Orientations*, Stockholm University: Swedish Institute for Social Research, <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:195357>
- Esser, I. (2009) 'Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states', in A. Park, J. Curtice, K. Thomson, M. Phillips and E. Clery (eds), *British Social Attitudes. The 25th Report*, London, UK: Sage, pp. 79–105.
- European Commission (2004) *The Social Situation in the European Union 2004*, European Commission, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KE-AG-04-001/EN/KE-AG-04-001-EN.PDF
- European Values Study Group and World Values Survey Association (2010) *Values Surveys 1981–2004. Integrated Questionnaire v. 20060423*, ASEP/JDS-Tilburg University, http://www.jdsurvey.net/jds/jdsurveyAnalysis.jsp?ES_COL=131&Idioma=I&SeccionCol=10&ESID=397
- Fahey, T. and Smyth, E. (2004) 'The link between subjective well-being and objective conditions in European societies', in W. Arts and L. Halman (eds), *European Values at the Turn of the Millennium*, Leiden, The Netherlands: Brill, pp. 57–80.
- Felstead, A. (2010) 'Closing the age gap? Age, skills and the experience of work in Great Britain', *Ageing & Society* 30(8): 1293–314.
- Ferrera, M. (1996) 'The 'southern model' of welfare in social Europe', *Journal of European Social Policy* 6(1): 17–38.
- Galesic, M., Tourangeau, R., Couper, M. P. and Conrad, F. G. (2008) 'Eye-tracking data. New insights on response order effects and other cognitive shortcuts in survey responding', *Public Opinion Quarterly* 72(5): 892–913.
- Gallie, D. (2007) 'Welfare regimes, employment systems and job preference orientations', *European Sociological Review* 23(3): 279–93.
- Gallie, D. and Paugam, S. (2000) 'The experience of unemployment in Europe: the debate', in D. Gallie and S. Paugam (eds), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, UK: Oxford University Press, pp. 1–24.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. and Tomlinson, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, UK: Clarendon Press.
- Garson, D. (2010) 'Univariate GLM, ANOVA, and ANCOVA (from Statnotes: Topics in Multivariate Analysis)', URL (consulted 24th March 2010): <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/anova.htm>
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F. and Platt, J. (1968) *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge, UK: University Press.

- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Haller, M. (2002) 'Theory and method in the comparative study of values. Critique and alternative to Inglehart', *European Sociological Review* 18(2): 139–58.
- Halman, L. and Müller, H. (2006) 'Contemporary work values in Africa and Europe: comparing orientations to work in African and European societies', *International Journal of Comparative Sociology* 47(2): 117–43.
- Halman, L., Inglehart, R., Diez-Medrano, J., Luijkx, R., Moreno, A. and Basanez, M. (2008) *Changing Values and Beliefs in 85 Countries. Trends from the Values Surveys from 1981 to 2004*, Leiden, The Netherlands: Brill.
- Harpaz, I. (1990) 'The importance of work goals: an international perspective', *Journal of International Business Studies* 21(1): 75–93.
- Harpaz, I., Honig, B. and Coetsier, P. (2002) 'A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters', *Journal of World Business* 37(4): 230–44.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) *The Motivation to Work*, New York, NY: Wiley.
- Hofstede, G. H. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hult, C. (2004) *The Way We Conform to Paid Labour: Commitment to Employment and Organization from a Comparative Perspective*, Umeå, Sweden: Department of Sociology, Umeå University.
- Hult, C. (2008) 'Gender, culture and non-financial employment commitment in Great Britain and Sweden', *European Societies* 10(1): 73–96.
- Hult, C. and Svallfors, S. (2002) 'Production regimes and work orientations: a comparison of six western countries', *European Sociological Review* 18(3): 315–31.
- Inglehart, R. (1977) *The Silent Revolution*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1997) *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (2008) 'Changing values among western publics from 1970 to 2006', *West European Politics* 31(1–2): 130–46.
- Johnson, M. K., Mortimer, J. T., Lee, J. C. and Stern, M. J. (2007) 'Judgments about work. Dimensionality revisited', *Work and Occupations* 34(3): 290–317.
- Kalleberg, A. (1977) 'Work values and job rewards: a theory of job satisfaction', *American Sociological Review* 42(1): 124–43.

- Karamessini, M. (2008) 'Continuity and change in the southern European social model', *International Labour Review* 147(1): 43–70.
- Knights, D. and McCabe, D. (2000) 'Ain't misbehavin'? Opportunities for resistance under new forms of 'quality' management', *Sociology* 34(3): 421–36.
- Lehto, A. and Sutela, H. (2009) *Three Decades of Working Conditions. Findings of Finnish Quality of Work Life Surveys 1977–2008*, Helsinki, Finland: Statistics Finland, http://www.stat.fi/tup/julkaisut/working_conditions.pdf
- Loscocco, K. A. (1989) 'The instrumentally oriented factory worker: myth or reality?', *Work and Occupations* 16(1): 3–25.
- Majima, S. and Savage, M. (2007) 'Have there been culture shifts in Britain?: a critical encounter with Ronald Inglehart', *Cultural Sociology* 1(3): 293–315.
- Robbins, S. (2005) *Essentials of Organizational Behavior*, 8th edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Ryder, N. (1965) 'The cohort as a concept in the study of social change', *American Sociological Review* 30(6): 843–61.
- Schwartz, S. (1999) 'A theory of cultural values and some implications for work', *Applied Psychology: An International Review* 48(1): 23–46.
- Schwartz, S. (2006) 'A theory of cultural value orientations: explication and applications', *Comparative Sociology* 5(2–3): 137–82.
- Valenduc, G., Vendramin, P., Pedaci, M. and Piersanti, M. (2009) *Changing Careers and Trajectories. How Individuals Cope with Organizational Change and Restructuring*, Leuven, The Netherlands: Katholieke Universiteit Leuven, http://worksproject.be/Works_pdf/WP12%20publiek/13_D12.5%20Thematic%20Report_New%20career_DRUK.pdf
- Warr, P. (2008) 'Work values: some demographic and cultural correlates', *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81(4): 751–75.
- Wass, H. (2007) 'The effects of age, generation and period on turnout in Finland 1975–2003', *Electoral Studies* 26(3): 648–59.
- Wilensky, H. (2002) *Rich Democracies. Political Economy, Public Policy and Performance*, Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.

Teemu Turunen, MSocSci, is a doctoral student at the University of Helsinki, Department of Social Research. He is currently working on his PhD thesis in which he compares employment commitment, organisational commitment and subjective work goals among employees in five European countries. He has previously published in some Finnish peer reviewed journals.

EUROPEAN SOCIETIES

Address for correspondence: Mr. Teemu Turunen M.A (Sociology), Department of Social Research, PO Box 18(Unioninkatu 35), 00014 University of Helsinki, Helsinki, Finland.

E-mail: teemu.t.turunen@helsinki.fi

Teemu Turunen

Yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteydet työpreferensseihin viidessä eurooppalaisessa maassa

Artikkelissa vertaillaan 18–64-vuotiaiden ansiotyöhön osallistuvien yksilöiden työpreferenssejä eli työtä koskevia odotuksia viidessä eurooppalaisessa maassa: Espanjassa, Isossa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Työpreferenssejä on työn sosiologisessa tutkimuksessa pidetty merkityksellisinä yhtäläillä työmotivaation kuin työsuorituksen kannalta. Artikkelin pääasiallisena tehtävänä on tutkia yksilöllisten tekijöiden ja Schwartzin kansallisia kulttuureja kuvaavien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyksiä yksilöiden työpreferensseihin. Aineistona käytetään tutkimusmaissa vuosina 2005–2006 kerättyä ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia. Analyysimenetelminä käytetään lineaarista regressioanalyysiä ja hierarkkista regressioanalyysiä. Tulosten mukaan työn sisäistä orientaatiota ja yhteiskunnallista työorientaatiota selittivät yksilöllisistä tekijöistä voimakkaimmin näiden työpreferenssien toteutuminen nykyisessä työssä – se, että koki työnsä mielenkiintoiseksi tai yhteiskunnalle hyödylliseksi. Materiaalista työorientaatiota selitti voimakkaimmin ikä. Ikääntyminen vähensi materiaalista työorientaatiota. Schwartzin hypoteesit kansallisen kulttuurin yhteydestä yksilöiden työpreferensseihin pätevät aineistoon osittain. Schwartzin mittaama kansallisen kulttuurin tasa-arvoisuus lisäsi työntekijöiden suuntautumista työn yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin päämääriin.

Johdanto

Artikkelissa tarkastellaan vertailevasti sitä, mitä työssäkäyvät 18–64-vuotiaat yksilöt odottavat työltään viidessä eurooppalaisessa maassa: Espanjassa, Isossa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Aineistona käytetään International Social Survey Programme-vertailututkimusohjelman (ISSP) Työorientaatiot III-moduulia, joka on kerätty vuosina 2005–2006. Viimeaikaisissa, kvantitatiivisiin aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa keskeinen jakolinja yksilöiden työtä koskevien odotusten suhteen on kulkenut työn sisäisen orientaation (intrinsic work orientation) ja materiaalsen/instrumentaalisen työorientaation (extrinsic work orientation) välillä (Gallie 2007; Halman & Muller 2006; Johnson ym. 2007; Loscocco

1989). Työn sisäinen orientaatio viittaa ajatukseen, että työn tekemisen pääasiallinen tavoite on työssä itsessään. Materiaalisella työorientaatiolla on perinteisesti tarkoitettu sitä, että työtä tehdään työn ulkopuolella olevien tavoitteiden vuoksi. Näitä ovat esimerkiksi työstä saatava palkka. Hienojakoisempiakin jaotteluja työtä koskevien odotusten suhteen voidaan varmasti tehdä (ks. Johnson ym. 2007, 292–293; Valenduc ym. 2009, 57–59), mutta tulokset riippuvat luonnollisesti paljon myös siitä, mitä vastaajilta esimerkiksi erilaisissa kyselytutkimuksissa kysytään. Tässä artikkelissa kattokäsitteellä työpreferenssi viitataan yksilöiden työltään odottamiin määreisiin ja ominaisuuksiin (vrt. Gallie ym. 1998, 186–207; Gallie 2007).

Edellä mainitut maat on valittu tutkimuksen kohteeksi, koska niiden on esitetty edustavan pääsääntöisesti erilaisia hyvinvointivaltiomalleja. Tämä voisi kulminoitua eroina myös yksilöiden työpreferensseissä. Espanja edustaa artikkelissa eteläeurooppalaista, Iso-Britannia liberaalia, Saksa konservatiivista sekä Suomi ja Ruotsi sosiaalidemokraattista mallia (vrt. Arts & Gelissen 2002; Esping-Andersen 1990; 1999; Ferrera 1996; Karamessini 2008)¹. Vertailuun valitut maat edustavat myös rikasta, läntistä maailmaa. Tässä käytettävän ISSP-aineiston keräämisen aikoihin kaikki vertailumaat kuuluivat maailman 25 kehittyneimmän maan joukkoon, kun mittarina käytettiin inhimillisen kehityksen indeksiä² (YK 2007). Työttömyysaste kyseisissä maissa vaihteli samaan aikaan vajaan viiden (Iso-Britannia) ja vajaan kymmenen prosentin välillä (Saksa) (Euroopan komissio 2008). On siis mielenkiintoista tutkia, löytyykö vielä eroja työpreferensseissä ja niihin vaikuttavissa tekijöissä rikkaiden länsimaiden välillä.

Työnsosiologisessa tutkimuksessa on esitetty, että työpreferenssit ovat merkityksellisiä yhtäläillä työmotivaation kuin työsuorituksen kannalta (Gallie 2007). Aikaisemmassa tutkimuksessa on arvioitu, että yksilöllisten tekijöiden selitysvoima työasenteisiin nähden olisi heikkenemässä ja erot työmarkkinoilla mahdollisesti hienovaraistumassa (Vecernik 2006, 1228–1232). Toisaalta esimerkiksi luokka-aseman yhteydestä työasenteisiin ja työelämän ilmiöihin on edelleen olemassa vakuuttavaa empiiristä näyttöä niin kansallisessa kuin vertailevassakin perspektiivissä (Gallie 2007; Hult 2005; Melin 2009; Svallfors ym. 2001). Yliyksilöllisten tekijöiden voidaan olettaa myös olevan yhteydessä ansiotyölle annettaviin merkityksiin. Kansallisten institutionaalisten tekijöiden mahdollisesta yhteydestä yksilöiden työasenteisiin on olemassa paljon aikaisempaa tutkimustietoa (ks. Esser 2005; 2009; Hult 2004). Kansallisen kulttuurin yhteyksiä yksilöiden työpreferensseihin on kuitenkin aikaisemmassa tutkimuksessa tarkasteltu verrattain vähän. Artikkelissa testataan Shalom Schwartzin

(1994; 1999; 2006) lanseeraamien, kansallisia kulttuureja kuvaavien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyksiä yksilöiden työpreferensseihin. Myös toimijoita kuvaavia yksilöllisiä tekijöitä sisällytetään tutkimusasetelmaan.

Jo John Goldthorpe kiinnitti klassisessa, luttonilaisia työläisiä käsitelleessä tutkimuksessaan huomiota siihen, että yksilöiden erilaiset työpreferenssit eivät ole toisensa poissulkevia (Goldthorpe ym. 1968, 41; ks. myös Harpaz 1990; Loscocco 1989). Yksilöt voivat olla samanaikaisesti suuntautuneita sekä työn sisäisiin että ulkoisiin ”palkintoihin”, mutta tämä ei ole tietenkään yhtäläillä mahdollista kaikissa töissä (vrt. Valencuc ym. 2009, 57–59). Vaikuttaa kuitenkin siltä, että tietynlaista ideaalityypistä suhtautumista työhön arvostetaan työn sosiologiassa enemmän kuin toisenlaista suhtautumista – ainakin julkilausumattomalla tasolla. Esimerkiksi Duncan Gallie esittää, että työn sisältöihin suuntautuminen olisi tulevaisuudessa entistä tärkeämpää myös työn tuottavuuden kannalta. Työn sisältöihin suuntautuminen on aikaisemmassa tutkimuksessa implikoinut myös suurempaa työtyytyväisyyttä kuin materiaallinen työorientaatio. (Gallie 2007.) Työtyytyväisyyden voidaan puolestaan olettaa lisäävän työhön sitoutumista, jota voidaan pitää merkittävänä kilpailutekijänä työmarkkinoilla työnantajien näkökulmasta (Mamia & Koivumäki 2006). Työpreferenssejä on siten perusteltua tutkia.

Artikkeli etenee seuraavasti. Aluksi pohditaan kansallisen kulttuurin mahdollista yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin. Tämän jälkeen esitellään aineisto ja menetelmät. Empiirinen analyysi käsittelee yksilöllisten tekijöiden ja kansallista kulttuuria kuvaavien muuttujien yhteyttä työpreferensseihin vertailumaissa.

Onko kansallisella kulttuurilla yhteyttä työasenteisiin?

Institutionaalisten tekijöiden ohella on oletettavaa, että myös kulttuurisilla tekijöillä on vaikutusta työasenteisiin, vaikka näiden tekijöiden

¹ Toisaalta esimerkiksi Kangas (2009) oikeutetusti pohtii, kuuluuko Suomi enää (ja onko se koskaan kuulunutkaan) sosiaalidemokraattiseen tai pohjoismaiseen malliin. Hyvinvointimalleja onkin siten aina myös syytä uudelleentulkita ja olla sensitiivinen malleja rakentaville mittareille. Sosiaalidemokraattista mallia edustaa tässä artikkelissa kaksi maata (vrt. muita malleja yksi maa), koska Suomi ei ole useinkaan ollut mukana työpreferenssejä vertailevissa tutkimuksissa.

² Inhimillisen kehityksen indeksi (Human Development Index) lasketaan odotettavissa olevan eliniän, saavutetun koulutustason sekä henkeä kohti lasketun bruttokansantuotteen perusteella (indeksistä tarkemmin, ks. YK 2007, 221–228).

erottelemineen toisistaan saattaa olla hankalaa. Kulttuuristen ja institutionaalisten tekijöiden voidaankin ajatella olevan aktiivisessa vuorovai-
kutussuhteessa toisiinsa (vrt. Pfau-Effinger 2004; 2005). Institutionaalisilla tekijöillä tarkoitetaan tässä lähinnä poliittisten päätösten rakentamia työtä ympäröiviä rakenteellisia tekijöitä, esimerkiksi julkisen päivähoitojärjestelmän laajuutta kussakin maassa. Luonnollisesti myös työpaikka-
kohtaisilla päätöksillä vaikutetaan työn tekemisen kontekstiin. Kansallisia kulttuureja kuvaavien tekijöiden eksplisiittinen huomioiminen on ollut kuitenkin yllättävän vähäistä viimeaikaisessa työ-
preferenssejä maittain vertailevissa tutkimuksissa. Kansallisia kulttuureja kuvaavia mittareita on silti käytetty selittävinä tekijöinä tutkimuksissa, joissa on verrattu työkeskeisyyttä tai työhön si-
toutumista eri maissa (Gelade ym. 2006; Hult 2008; Parboteeah & Cullen 2003).

Geert Hofsteden (2001) teoriaa kulttuurisista ulottuvuuksista on käytetty paljon vertailevassa työasenteiden tutkimuksessa (ks. Gelade ym. 2006; Hult 2008; Parboteeah & Cullen 2003). Sitä on sovellettu myös suomalaisen työelämän analysoimiseen (Ylöstalo 2007). Hofstede (2001) on erotellut kansallisia kulttuureja sen perusteella, miten niissä suhtaudutaan viiteen perustavaan kulttuuriseen ongelmaan: etäisyys vallasta, epävarmuuden sietokyky, individualismi vs. kollektivismi, maskuliinisuus vs. feminiinisyys ja orientoituminen pitkälle vs. lyhyelle aikavälille. Tässä käytetään kuitenkin Schwartzin teoriaa kansallisia kulttuureja kuvaavista kulttuurisista ulottuvuuksista. Schwartz (1999) on näet esittänyt myös alustavia hypoteeseja näiden yhteysistä työpreferensseihin. Hofsteden teorian käyttökelpoisuutta työasenteiden vertailevaan tutkimiseen ei voida myöskään pitää mitenkään kiistattomana (ks. Hult 2008). Schwartzin teorian oletettua validiteettia lisää se, että hänen tuloksensa pääpiirteittäin vastaavat Hofsteden (2001) ja Ronald Inglehartin (1997) aiemmin piirtämiä kulttuurisia karttoja maailmasta. Tässä artikkelissa vertailtavat maat Schwartz sijoittaa länsieurooppalaiseen ryhmään, Isoa-Britanniaa lukuun ottamatta. Sen hän luokittelee englanninkielisten maiden ryhmään. (Schwartz 2006.)

Schwartz on kehittänyt teoriaansa kulttuurisista arvo-orientaatioista 1990-luvun alusta alkaen (ks. Schwartz 1994) ja kertoo sen perustuvan

a priori-teoretisointiin. Hän on siis kehittänyt teorian ja todistanut sen sitten ”paikkansapitäväksi” keräämälläan empiirisellä kyselyaineistolla. Kyselyssä Schwartz kartoitti yksilöiden käsityksiä perusarvoista (mittaamisesta tarkemmin, ks. Schwartz 2006, 142–145). Schwartzin teoriassa on seitsemän kulttuurista arvo-orientaatiota, joita hän pitää weberiläisinä ideaalityyppeinä. Nämä arvo-orientaatiot puolestaan muodostavat kolme kaksinapaista kulttuurista ulottuvuutta, jotka kuvastavat vaihtelevia ratkaisutapoja kolmeen perustavaan ongelmaan. Ne ovat hänen mukaansa ongelmia, joita kaikki yhteiskunnat joutuvat kohtaamaan. (Schwartz 2006.) Tähän valitut vertailumaat osoittavat myös kohtuullista variaatiota näiden kolmen kulttuurisen ulottuvuuden suhteen (ks. liite).

Ensimmäinen Schwartzin määrittelemä yhteiskunnallinen ongelma käsittelee yksilön ja ryhmän välisen suhteen luonnetta. Missä määrin yksilöt ovat autonomisia vs. juurtuneita (embedded) ryhmään tai kollektiiviin (kulttuurinen ulottuvuus: ryhmäsidonnaisuus vs. autonomia)? Hän jakaa tämän ensimmäisen kulttuurisen ulottuvuuden jälkimmäisen poolin vielä intellektuaaliseksi ja affektiiviseksi autonomiaksi. Schwartz on esittänyt hypoteesin, että yksilöiden autonomisuutta arvostavissa kulttuureissa yksilöiden työasenteet suuntautuisivat työn sisäisiin ominaisuuksiin.

Toinen Schwartzille keskeinen yhteiskunnallinen ongelma liittyy yhteiskunnallisen ennustettavuuden takaamiseen, siihen että yksilöt käyttäytyvät vastuullisella, ”sosiaalista” suojelevalla tavalla. Hänen mukaansa yksilöt sosiaalistetaan tasa-arvoisuuteen pyrkivissä kulttuureissa sisäistämään sitoumus huolehtia kaikkien hyvinvoinnista. Hierarkkisissa kulttuureissa yksilöt sosiaalistetaan ottamaan vallan, roolien ja resurssien epätasa-arvoinen jakautuminen annettuna tosiasiana (kulttuurinen ulottuvuus: hierarkia vs. egalitarismi).

Kolmas yhteiskunnallinen ongelma koskee sen säätelyä, kuinka yksilöt suhtautuvat luonnolliseen ja sosiaaliseen maailmaan. Harmonisissa kulttuureissa maailma otetaan Schwartzin mukaan vastaan sellaisena kuin se on, eikä sitä pyritä muuttamaan. Vastakkaisiin lähtökohtiin nojaavissa kulttuureissa puolestaan rohkaistaan ympäröivän maailman hallintaan ja muuttamiseen yksilön tai ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi (kulttuurinen ulottuvuus: hallinta vs. harmonia.)

Hän on esittänyt hypoteesin, että hierarkkisissa ja ryhmäsidonnaisissa kulttuureissa työn materiaaliin puoliin suuntautumista arvostetaan ja siitä myös palkitaan. Tasa-arvoisuuteen ja harmoniaan pyrkivissä kulttuureissa puolestaan arvostettaisiin Schwartzin mukaan työn yhteiskunnallisia ja sosiaalisia päämääriä. Hänen teoriansa mukaisesti näihin hypoteeseihin sisältyy myös vastahypoteesi. Esimerkiksi työn yhteiskunnallisten päämäärien arvostaminen ei välttämättä ole tukevalla kasvupohjalla kulttuureissa, jotka perustuvat hierarkiaan ja hallitsemiseen (mastery). (Schwartz 1999, 40–44; Schwartz 2006.) Schwartz ei kuitenkaan väitä työasenteiden määrytyvän pelkästään kulttuurisesti, vaan myöntää myös yksilöllisten tekijöiden vaikutuksen niiden muotoutumiseen (esim. Ros ym. 1999).

Schwartzia, kuten myös esimerkiksi Hofstedeä, voidaan helposti kritisoida käytetyn kulttuurin käsitteen ohuudesta. Yksilöiden kyselyvastausten kokoaminen yhteen ja tulosten nimittäminen kulttuuriksi ei välttämättä tavoita kulttuuria kaikessa sen monimuotoisuudessaan (vrt. Fiske 2002). Artikkelissa kuitenkin käytetään Schwartzin identifioimia kulttuurisia ulottuvuuksia. Muiden myöhemmin esitettävien tutkimuskysymysten ohella artikkelissa tutkitaan, onko niillä yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin. Mahdollisten yhteyksien löytyminen osoittaisi sen, että kansallisilla kulttuurisilla tekijöillä on edelleen merkitystä tänä globalisoitumisen aikakautenakin.

Aineisto, menetelmät ja tutkimuskysymykset

Tässä artikkelissa pyritään vastaamaan kahteen kysymykseen. Ensinnäkin, miten yksilölliset tekijät ovat yhteydessä työpreferensseihin vertailumaiden ansiotyöhön osallistuvien keskuudessa? Yksilöllisinä tekijöinä käytetään sekä nykyiseen työsuhteeseen suoraan liittyviä että siihen liittymättömiä muuttujia (ikä, sukupuoli). Erityisesti tarkastellaan sitä, onko näiden muuttujien yhteyksissä työpreferensseihin havaittavissa maakohtaisia eroja. Toiseksi, ovatko vertailumaiden kansallisia kulttuureja kuvaavat muuttujat yhteydessä työpreferensseihin yksilöllisistä tekijöistä riippumatta?

Aineistona³ käytetään ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia, joka vertailumaissa on kerätty vuosina 2005–2006. Aineisto on kerätty kaikissa vertailumaissa, paitsi Saksassa, vuonna 2005. Saksassa aineisto on kerätty vuonna 2006. ISSP-ohjelman omaksuma toimintatapa on suunnitella kyselyt eri kansallisuuksia edustavien tutkijoiden yhteistyönä. Täten pyritään varmistamaan se, että kysymykset ovat mielekkäitä kaikissa maissa ja että ne ovat ilmaistavissa eri kielillä merkityksen muuttumatta (Melin ym. 2007, 57–59). Lopulliseen aineistoon valittiin ne 18–64-vuotiaat vastaajat, jotka kertoivat tekevänsä kyselyhetkellä työtä palkkaa vastaan. Koska käytössä on poikkileikkausaineisto, tämä asettaa selviä rajoituksia muuttujien välisten kausaalisten yhteyksien osoittamiselle (Alkula ym. 1994, 157–163, 166–174). Artikkelissa esiteltävät tulokset kuvaavat siis muuttujien välisiä tilastollisia riippuvuuksia, eivät kausaalisia yhteyksiä.

Selitettävä muuttuja eli työpreferenssejä kuvaava muuttuja on operationalisoitu aineistossa seuraavasti: ”Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidätte seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on... 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?” Vastausvaihtoehdot jokaisen työn ominaisuutta kuvaavan väitteen kohdalla vaihtelivat erittäin tärkeästä ei lainkaan tärkeään (1 = erittäin tärkeä; 2 = tärkeä; 3 = ei tärkeä eikä merkityksetön; 4 = ei kovin tärkeä; 5 = ei lainkaan tärkeä). Vastaajia pyydettiin aina valitsemaan yksi näistä vastausvaihtoehdoista. Yksilöiden työpreferenssejä on kuvattu vastaavanlaisella muuttujalla lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa (de Vaus & McAllister 1991; de Witte ym. 2004; Halman & Muller 2006; Vecernik 2006).

Tilastollinen analyysi rakentuu seuraavasti. Aluksi tarkastellaan työpreferenssien suoria ja kaunia maittain. Tämän jälkeen tehdään pääkomponenttianalyysi yksilöiden työpreferenssejä aineistossa kuvaavalle muuttujalle. Tällä tavalla tiivistetään useiden yksittäisten vastausvaihtoehtojen

3 Aineisto on ladattu Saksan tietokannan www-sivujen kautta (ks. <http://www.gesis.org/en/services/data/survey-data/issp/modules-study-overview/work-orientations/2005/>)

yhteisvaihtelu keskenään korreloimattomiin pääkomponentteihin. Näin muodostettujen, työpreferenssejä kuvaavien pääkomponenttien esiintyvyyttä ennustetaan tämän jälkeen regressioanalyysillä. Ensin tarkastellaan valittujen yksilöllisten tekijöiden yhteyttä selitettäviin muuttujiin lineaarisella regressioanalyysillä. Yksilöllisten tekijöiden ollessa jo vakioituna analysoidaan hierarkkisella regressioanalyysillä, onko Schwartzin (2006) kansallisia kulttuureja kuvaavilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin.

Yksilöllisiä tekijöitä kuvaavina muuttujina käytetään ikää, sukupuolta, ammattiluokkaa sekä kolmea summamuuttujaa erilaisten työtä koskevien kvaliteettien toteutumisesta nykyisessä työssä. Iän oletuksesta yhteydestä työpreferensseihin voidaan todeta seuraavaa. Niin sanottujen postmodernien työelämää koskevien tulkintojen mukaan nuoremmat kohortit ovat työtä koskevissa odotuksissaan jälkimaterialistisempia kuin vanhemmat (Inglehart 1997; 2008; ks. myös Robbins 2005). Empiiriset aineistot eivät kuitenkaan puhu tällaisen tulkinnan puolesta ainakaan tässä vertailtavien viiden maan osalta (Turunen 2009b). Toisaalta kyselytutkimuksiin perustuvat tiedot Iso-Britanniasta viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajalta viittaavat siihen, että ikään liittyvät jaot työpaikoilla olisivat liudentumassa. Esimerkiksi työn vaatima ammattitaito ja työssä koettu autonomia eivät enää 2000-luvun puolivälissä vaihdelleet niin merkittävästi iän mukaan kuin kaksikymmentä vuotta aikaisemmin. (Felstead 2009.) Jatkossa tehtävissä analyyseissä ikää käsitellään jatkuvana muuttujana.

Sukupuolen yhteys työpreferensseihin ei ole ollut viimeaikaisissa vertailevissa tutkimuksissa yksiselitteinen. Hans de Witten 31 eurooppalaisesta maasta käsittäneessä tutkimuksessa sukupuoli ei ollut yhteydessä työpreferensseihin (de Witte ym. 2004). Loek Halmanin ja Hans Mullerin (2006) tutkimuksessa sukupuolella ei liioin ollut yhteyttä työpreferensseihin mukana olleissa länsieurooppalaisissa maissa. Duncan Gallien (2007) tutkimuksessa työssä olevat naiset suuntautuivat miehiä enemmän työn sisältöihin Saksassa ja Iso-Britanniassa kuin Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa.

Vastaajien ammatti on luokiteltu ISSP-aineistossa ISCO 1988-luokituksen avulla (International Standard Classification of Occupations), joka on kansainvälinen käytössä oleva standardi

ammattien luokitukseen. Muuttuja kuvaa nykyisessä työssä tarvittavaa ammattitaidon tasoa, mutta sen voidaan katsoa olevan yhteydessä vastaajien sosio-ekonomiseen ryhmään ja työoloihin laajemminkin mielessä. Muuttuja luokiteltiin kolmeen luokkaan vastaamaan Gallien (2007) tekemää luokitusta samasta muuttujasta. Alimpaan ammattiluokkaan kuuluvat jatkossa prosessi-, kuljetus- ja muut työntekijät. Keskimäiseen luokkaan sisältyvät toimisto-, palvelu- ja rakennustyöntekijät. Lisäksi tähän luokkaan kuuluvat maanviljelijät ja metsätyöntekijät. Ylimpään ammattiluokkaan kuuluvat johtajat, ylimmät virkamiehet, erityisasiantuntijat sekä asiantuntijat. Vaadittavan ammattitaidon taso vähenee ylimmästä ammattiluokasta alempiin siirryttäessä (ks. Tilastokeskus 2001). Ammattiluokka on aikaisemmin ollut yhteydessä työpreferensseihin pääasiassa siten, että ylemmissä luokka-asemissa on suuntauduttu enemmän työn sisäisiin päämääriin kuin alemmissä (Gallie ym. 1998; Gallie 2007). Tässä artikkelissa päädyttiin käyttämään ammattiluokkaa lähimpänä vastineena vastaajan sosiaaliluokalle esimerkiksi tulojen sijasta. Näin siksi, että vastaava menettely on ollut yleistä myös aikaisemmassa työnsosiologisessa tutkimuksessa (esim. Esser 2009; Svallfors ym. 2001).

World Values Survey-tutkimuksia on käytetty usein aineistona vertailevassa työpreferenssien tutkimuksessa. Aineistoon ei kuitenkaan sisälly kysymyksiä siitä, miten työpreferenssit toteutuvat nykyisessä työssä. Tätä voidaan pitää sen heikkona puolena. Nyt käytettävään ISSP-aineistoon kuitenkin kuuluu tällaisia kysymyksiä. Pääkomponenttianalyysi erotteli kolme työpreferenssiä: yhteiskunnallinen työorientaatio, materiaallinen työorientaatio ja työn sisäinen orientaatio (ks. analyysistä tarkemmin seuraavassa luvussa). Näiden työtä koskevien preferenssien toteutumista nykyisessä työssä mitattiin vastaavasti kolmella summamuuttujalla. Summamuuttujista tehtiin niin sanottuja keskiarvoestimoituja summamuuttujia (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 116–118).

Työn ulkoisten kvaliteettien toteutumista kuvaava summamuuttuja muodostettiin vastaajan mielipiteistä seuraaviin väittämiin: ”Työpaikkani on turvattu”, ”Minulla on hyvät tulot” ja ”Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet” (Cronbachin $\alpha = 0,61$). Työn sisäisten kvaliteettien toteutumisesta kertova muuttuja koostuu jatkossa

mielipiteistä seuraaviin väittämiin: ”Työni on mielenkiintoista”, ”Voin työskennellä itsenäisesti” ja ”Voin työssäni kehittää taitojani” (Cronbachin $\alpha = 0,76$). Työn yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutumista kartoitettiin vastaajien mielipiteillä seuraaviin nykyistä työtä koskeviin väittämiin: ”Voin työssäni auttaa muita ihmisiä” ja ”Työni on yhteiskunnalle hyödyllistä” (Cronbachin $\alpha = 0,72$). Cronbachin α mittaa summamuuttujan luotettavuutta. Yleensä sen sopivana raja-arvona on pidetty 0,7:ää (de Vaus 2002, 180–186), toisinaan kuitenkin 0,6 on nähty riittäväksi (Garson 2010; Jokivuori & Hietala 2007, 103–104). Kaikkien kolmen summamuuttujan arvot vaihtelevat välillä 1–5. Mitä suuremman arvon summamuuttuja saa, sitä paremmin kyseisen summamuuttujan sisältämät työn kvaliteetit toteutuvat vastaajan nykyisessä työssä.

Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että ihmiset tyypillisesti pitävät sellaisia asioita tärkeinä työssään, joita kyseisestä työstä on myös eniten saatavilla. Tällainen orientaatio voidaan tulkita myös työntekijöiden yrityksenä ylläpitää omanarvontuntoaan. (Loscocco 1989.) Gallien (2007) tutkimuksessa työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen oli pääsääntöisesti yhteydessä myös niiden suurempaan arvostamiseen. Tässä tutkimuksessa pyritään laajentamaan käsitystä työntekijän ja työn välisestä ”vaihtosuhteesta” ottamalla huomioon myös työn ulkoisten ja yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutumisen yhteys työntekijän työpreferenssiin. Tämä mahdollistaa myös osaltaan uudenlaisen tutkimuksellisen näkökulman työhyvinvoinnista viime vuosina käytyyn vilkkaaseen keskusteluun (ks. esim. Alasoini 2007, Green 2006).

Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet operationalisoitiin tutkimuksen tarpeisiin siten, että kunkin maan saamat keskiarvot Schwartzin kaksinaapaisilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla vähennettiin toisistaan (esimerkiksi egalitarismi – hierarkia). Tilastollinen analyysi on täten yksinkertaisempaa toteuttaa, koska vertailumaat saavat lukuarvon ainoastaan kolmelle kulttuuriselle ulottuvuudelle seitsemän ulottuvuuden sijasta (vrt. Schwartz

2006, 162). Schwartzin aineiston valossa Espanjan kansallinen kulttuuri on egalitaristisin ja Ruotsin eniten yksilöiden autonomiaa korostava. Saksan ja Suomen kansallinen kulttuuri on puolestaan vertailumaista harmonisin (ks. liite)⁴. Kulttuurisia ulottuvuuksia kuvaavien maakeskiarvojen käyttöön liittyy luonnollisesti tiettyjä ongelmia. Ihanteellisimmassa tapauksessa käytettävään aineistoon sisältyisi muuttujia, joista saisi muodostettua tämän nimenomaisen aineiston kansallista kulttuuria kuvaavia muuttujia. Tällaiset muuttujat olisivat siinä mielessä sosiologisesti perusteltuja, että ne toisivat esille aineiston sisäisen variaation kansallisessa kulttuurissa (sen hyväksymisessä/eihyväksymisessä). ISSP-aineisto ei kuitenkaan valittavasti sisällä tällaisia muuttujia.

Työpreferenssit maittain

2000-luvun alun työntekijät arvostavat määrällisesti eniten yhtäläillä työn ulkoisiksi kuin sisäisiksi tulkittavia kvaliteetteja. Yli 90 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeinä tai tärkeinä ”turvattu työpaikka” ja ”työn mielenkiintoisuutta” kaikissa vertailumaissa (ks. taulukko 1). Työpreferensseissä oli kuitenkin myös muutamia mielenkiintoisia eroja vertailumaiden välillä. Ruotsissa ja Suomessa pidettiin ”hyviä etenemismahdollisuuksia” huomattavasti vähemmän tärkeinä kuin kolmessa muussa maassa. Hieman yllättäen myös työn yhteiskunnallisia funktioita (”mahdollisuus auttaa toisia” ja ”työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys”) arvostettiin näissä Pohjoismaissa vähemmän kuin muualla. Taulukko 1 osoittaa siten vähintäänkin sen, että työhön suhtautuminen on moniulotteista kaikissa vertailumaissa. Niin työn sisäiset kuin ulkoisetkin kvaliteetit ovat tärkeitä. Seuraavaksi tehdään pääkomponenttianalyysi näille työpreferenssien yksittäisille vastausvaihtoehdoille. Pääkomponenttianalyysillä tiivistetään tämä muuttujajoukko keskenään korreloimattomiksi pääkomponenteiksi, joita voidaan käyttää varsinaisina selitettävänä muuttujina jatkossa tehtävissä tilastollisissa analyyseissä, koska selittävien tilastollisten analyysien tekeminen kahdeksalle yksittäiselle työpreferenssille ei ole järkevää.

4 Iso-Britannian ja Ruotsin sijoittumisesta affektiivista autonomiaa kuvaavalle muuttujalle ei löytynyt tietoja. Autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja muodostettiin siten vertailumaiden sijoittumisesta intellektuaalista autonomiaa ja ryhmäsidonnaisuutta mittaaville muuttujille. (Schwartz 1994; 2007.)

Taulukko 1. Erittäin tärkeinä tai tärkeinä pidetyt työn ominaisuudet vertailumaissa (%).

	Espanja	Iso-Britannia	Ruotsi	Saksa	Suomi
Turvattu työpaikka	97,0	94,1	91,5	98,0	93,4
Hyvät tulot	95,3	75,5	77,0	84,0	80,8
Hyvät etenemismahdollisuudet	90,3	76,3	47,1	73,2	41,1
Työn mielenkiintoisuus	93,8	96,0	96,3	96,1	95,4
Työn itsenäisyys	86,1	74,5	85,1	91,6	80,3
Mahdollisuus auttaa toisia	85,5	70,5	64,5	74,3	63,9
Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys	84,3	65,0	55,3	72,5	53,1
Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin	79,4	55,4	75,5	54,7	74,5

Pääkomponenttialyysi tehtiin aineistolle, jossa kaikki vertailumaat olivat mukana, mutta myös jokaiselle maalle erikseen. Tulokset näissä analyyseissä olivat riittävän samankaltaisia, minkä vuoksi päädyttiin talentamaan kaikkien maiden yhteisen pääkomponenttialyysin tuottamat pääkomponenttipistemäärämuuttujat jatkossa käytettäväksi selitettäväksi muuttujiksi. Nämä selitettävät muuttujat ovat standardoituja summamuuttujia (keskiarvo = 0, keskihajonta = 1). Seuraavaksi esitetään tulokset tästä kaikkien maiden yhteisestä analyysistä (ks. taulukko 2). Analyysi tuotti kolme pääkomponenttia, joiden ominaisarvo oli yli 1. Yhdessä nämä pääkomponentit selittivät 62,7 % kokonaisvarianssista, mikä on verrattain paljon.

Ensimmäiselle pääkomponentille latautuivat ”mahdollisuus auttaa toisia” ja ”työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys”. Tätä komponenttia/työpreferenssiä kutsutaan jatkossa ”yhteiskunnalliseksi työorientaatioksi”. Toiselle komponentille latautuivat ”hyvät tulot”, ”turvattu työpaikka” ja ”hyvät etenemismahdollisuudet”. Tämä komponentti nimetään ”materiaaliseksi työorientaatioksi”. Kolmannelle komponentille latautuivat selvimmän ”mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin”, ”työn itsenäisyys” ja ”työn mielenkiintoisuus”. Tätä viimeistä komponenttia kutsutaan jatkossa ”työn sisäiseksi orientaatioksi”⁵. Carl Hult (2005) päätyi lähes vastaaviin tuloksiin vuoden 1997 ISSP-aineistolla (Työorientaatiot II-moduuli). Hultin tutkimuksessa mukana olleet maat olivat Iso-Britannia, Länsi-Saksa, Norja, Ruotsi, Uusi-Seelanti ja Yhdysvallat.

5 Tässä yhteydessä on kuitenkin mainittava, että Espanjan osalta pääkomponenttialyysi tuotti kaksi pääkomponenttia, joista ensimmäistä voidaan pitää yhdistelmänä yhteiskunnallista työorientaatiota ja työn sisäistä orientaatiota. Toinen komponentti, materiaallinen työorientaatio, oli kuitenkin Espanjassa samansisältöinen muihin maihin verrattuna. Tämä Espanjaa koskeva tulos on sinänsä mielenkiintoinen ja mahdollisesti jatkotarkastelujen arvoinen toisessa yhteydessä. Tässä päädyttiin kuitenkin, kuten jo aikaisemmin on kerrottu, käyttämään pääkomponenttipistemäärämuuttujia kaikkien maiden yhteisestä analyysistä jatkossa selitettävänä muuttujina. Espanjaa koskeviin tuloksiin on kuitenkin jatkossa syytä suhtautua tietyllä varovaisuudella.

Taulukko 2. Pääkomponenttianalyysi työpreferensseistä, kaikki vertailumaat.

	Pääkomponentit		
	I	II	III
Mahdollisuus auttaa toisia	0,87	0,10	0,19
Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys	0,86	0,16	0,16
Hyvät tulot	<0,10	0,79	0,26
Turvattu työpaikka	0,25	0,71	-0,17
Hyvät etenemismahdollisuudet	0,15	0,69	0,27
Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin	<0,10	<0,10	0,75
Työn itsenäisyys	0,28	<0,10	0,71
Työn mielenkiintoisuus	0,22	0,24	0,55
<i>Ominaisarvo</i>	1,72	1,70	1,59
<i>Selitysaste (%)</i>	21,47	21,29	19,94

rotatoidussa ratkaisussa

Rotaatiomenetelmä: Suorakulmainen rotaatio (Varimax; Kaiser Normalization).

Yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteydet työpreferensseihin

Seuraavaksi tarkastellaan yksilöllisten tekijöiden yhteyttä yhteiskunnallisen työorientaation, materiaalisen työorientaation ja työn sisäisen orientaation esiintymiseen lineaarisella regressioanalyysillä. Regressioanalyysissä varten sukupuolesta ja ammattiluokasta tehtiin dummy-muuttujat. Naiset ja ylimpään ammattiluokkaan kuuluvat toimivat vertailuluokkina. Kaikki selittävät muuttujat lisättiin analyysiin samanaikaisesti. Inglehartin hypoteesi (Inglehart 1997; 2008) työasenteiden ”postmodernisoitumisesta” ei saanut tukea

tästäkään aineistosta (vrt. de Witte ym. 2004; Turunen 2009a; 2009b), pikemminkin päinvastoin. Korkeampi ikä oli kaikissa vertailumaissa yhteydessä vähentyneeseen materiaaliseen työorientaatioon muiden mallissa olevien yksilöllisten tekijöiden ollessa vakioituina (ks. taulukko 3). Inglehartin teorian suoran tulkinnan pohjalta tämä yhteys olisi pitänyt olla päinvastainen. Iän yhteydestä yhteiskunnalliseen työorientaatioon ja työn sisäiseen orientaatioon ei ollut puolestaan löydettävissä aineistosta mitään selvää ”kaavaa” (ks. taulukot 4–5).

Taulukko 3. Yksilöllisten tekijöiden yhteydet materiaaliseen työorientaatioon vertailumaissa (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressioanalyysistä).

	Espanja	Iso-Britannia	Ruotsi	Saksa	Suomi
Ikä	-0,09*	-0,21***	-0,13***	-0,09*	-0,15***
Sukupuoli (ref. nainen)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
mies	0,02	0,09*	-0,11**	0,07*	-0,06
Ammattiluokka (ref. ylin)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
keskimmäinen	-0,01	0,02	0,03	0,10**	0,06
alin	0,05	0,03	0,05	0,13***	0,00
Työpreferenssien toteutuminen					
ulkoiset	0,02	0,12*	0,08*	-0,00	0,10*
työpreferenssit sisäiset	-0,11	-0,03	-0,12**	0,01	-0,12*
työpreferenssit yhteiskunnalliset	0,09	0,01	0,01	0,05	0,01
työpreferenssit Selitysosuus (R ²)	0,02	0,07	0,04	0,03	0,04
(n)	541	449	769	791	607

Tulkintaohje: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.

Miehet suuntautuivat Espanjassa, Iso-Britanniassa ja Saksassa hieman enemmän työn materiaaliin puoliin kuin naiset. Espanjassa yhteys ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää. Suomessa ja Ruotsissa naiset olivat päinvastoin enemmän suuntautuneita työn materiaaliin puoliin. Sukupuolierot työn sisältöihin suuntautumisessa olivat kuitenkin melkein olemattomia. Naiset olivat silti systemaattisesti kaikissa vertailumaissa enemmän suuntautuneita työn yhteiskunnallisiin päämääriin kuin miehet. Yhteys oli tilastollisesti merkitsevä Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Tulokset sukupuolittaisista eroista työpreferensseissä ovat yhtäläisiä Gallien (2007) tulosten kanssa etenkin materiaalisesta työorientaation kohdalla. Espanja ei tosin kuulunut Gallien aineistoon. Iso-Britannian, Saksan, mutta myös Espanjan hyvinvointimalli on ainakin tähän mennessä suosinut niin sanottua mieselättäjän mallia (Gallie 2007; Karamesini 2008). Tätä kautta voidaan yrittää tulkita sitäkin, että työssäkäyvät naiset näissä maissa suuntautuivat edelleen enemmän työn sisäisiin päämääriin kuin naiset kahden elättäjän malleis-

sa, joita Suomi ja Ruotsi tässä edustavat. Tähänkin aineistoon osittain pätevä tulkinnan mukaan työssäkäyvät naiset olisivat mieselättäjän mallia edustavissa maissa ikään kuin vapaampia suuntautumaan työn sisäisiin ja yhteiskunnallisiin päämääriin. Pääasiallinen elättäjävastuuhan on näissä yhteiskunnissa edelleen miehillä.

Tutkituista maista ainoastaan Ruotsissa ja Saksassa työn sisäinen orientaatio oli systemaattisesti korkeampaa alemmista ylempiin ammattiluokkiin siirryttäessä. Saksassa myös materiaallinen työorientaatio oli tilastollisesti merkitsevällä tasolla yleisempää alemmissa ammattiluokissa. Vastaavanlaista ammattiluokittaista eriytyvyyttä työpreferensseissä ilmeni Ruotsin ja Saksan ohella myös Suomessa Gallien (2007) tutkimuksessa. Vertailumaista ainoastaan Suomessa ilmeni tässä käytetyssä aineistossa tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiluokkien välillä yhteiskunnallisessa työorientaatioissa. Keskimmaisissa ammattiluokissa, joihin suurin osa terveys-, sosiaali- ja hoitoalan työpaikoista Suomessa sijoittuu (ks. Tilastokeskus 2001), yhteiskunnallinen työorientaatio oli muita ammattiluokkia yleisempää.

Taulukko 4. Yksilöllisten tekijöiden yhteydet yhteiskunnalliseen työorientaatioon vertailumaissa (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressioanalyysistä).

	Espanja	Iso-Britannia	Ruotsi	Saksa	Suomi
Ikä	-0,04	0,05	0,06	-0,01	0,14***
Sukupuoli (ref. nainen)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
mies	-0,05	-0,07	-0,12***	-0,06*	-0,14***
Ammattiluokka (ref. ylin)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
keskimäinen	-0,07	0,08	0,05	0,01	0,09*
alin	-0,00	0,09	-0,01	-0,01	0,03
Työpreferenssien toteutuminen					
ulkoiset	-0,14**	0,01	0,01	-0,01	0,00
työpreferenssit sisäiset	0,07	0,05	-0,05	-0,01	0,02
työpreferenssit yhteiskunnalliset	0,27***	0,37***	0,43***	0,44***	0,48***
työpreferenssit					
Selitysosuus (R ²)	0,09	0,18	0,23	0,19	0,32
(n)	541	449	769	791	607

Tulkintaohje: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Työn yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi yhteiskunnallista työorientaatiota systemaattisesti kaikissa maissa. Kyseinen summamuuttuja selitti myös kaikista yksilöllisistä tekijöistä vahvimmin tätä selitettävää muuttujaa jokaisessa vertailumaassa. Työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen lisäsi neljässä maassa viidestä työn sisältöihin suuntautumista. Espanjassa yhteys oli samansuuntainen, mutta ei tilastollisesti merkitsevää. Tämä muuttuja oli myös voimakkain työn sisäisen orientaation selittäjä Iso-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Hypoteesit ”tarvehierarkiasta” eivät kuitenkaan tämän aineiston valossa näytä soveltuvan työasenteiden alueelle. (vrt. esim. Inglehart 2008). Työn ulkoisten kvaliteettien toteutuminen ei näet lisännyt työn sisäisten ominaisuuksien arvostamista. Työn ulkoisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi kuitenkin Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Suomessa materiaalista työorientaatiota. Silti kaikista muuttujista ikä selitti materiaalista työorientaatiota vahvimmin. Näissä maissa materiaallinen työorientaatio väheni iän kasvaessa. Saksassa materiaalista työorientaatiota selitti parhaiten alimpaan ammattiluokkaan kuuluminen (positiivinen yhteys materiaalseen

työorientaatioon), Espanjassa työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen (negatiivinen yhteys). Tilastolliset mallit onnistuivat kaikissa maissa selittämään parhaiten yhteiskunnallista työorientaatiota. Selitysasteet olivat vaatimatonta työn sisäisen orientaation ja materiaalseen työorientaation kohdalla.

Lopuksi tutkitaan hierarkkisella regressioanalyysillä, onko kansallisella kulttuurilla yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin edellä käsiteltyjen yksilöllisten tekijöiden vakioimisen jälkeen. Monitasoanalyysin valitseminen tilastolliseksi menetelmäksi ei ollut tässä yhteydessä tilastollisesti perusteltua, koska vertailumaita on niin vähän (vrt. Fischer ym. 2007, 13). Kutenkin kolme selitettävää muuttujaa varten rakennettiin kaksi tilastollista mallia. Ensimmäisessä huomioitiin yksilölliset tekijät, toisessa kansallista kulttuuria kuvaavat Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet. Jokainen aineistoon kuuluva vastaaja sai näille kulttuurisille kontekstimuuttujille oman maansa saaman pistemäärän Schwartzin (2007) kulttuurisilla ulottuvuuksilla (vrt. metodista Fischer ym. 2007). Näiden kontekstimuuttujien merkittävän keskinäisen riippuvuuden vuoksi harmonia vs. hallinta-muuttuja päätettiin

kuitenkin jättää regressiomallien ulkopuolelle alustavien analyysien tulosten perusteella. Tilastolliset analyysit suoritettiin tässä yhteydessä vertailumaiden yhteiselle aineistolle, mikä häivyttää näköpiiriin ulkopuolelle edellä havaitut

maaerot työpreferensseihin vaikuttavissa tekijöissä. Tämän vuoksi seuraavaksi keskitytään siihen, onko kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä työpreferensseihin yksilöllisten tekijöiden vakiomisen jälkeen.

Taulukko 5. Yksilöllisten tekijöiden yhteydet työn sisäiseen orientaatioon vertailumaissa (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressioanalyysistä).

	Espanja	Iso-Britannia	Ruotsi	Saksa	Suomi
Ikä	-0,02	0,09	-0,01	0,05	-0,01
Sukupuoli (ref. nainen)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
mies	-0,05	-0,01	-0,01	0,06	-0,09*
Ammattiluokka (ref. ylin)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
keskimäinen	-0,05	-0,01	-0,13***	-0,12**	-0,12**
alin	0,05	0,00	-0,17***	-0,13***	0,01
Työpreferenssien toteutuminen					
ulkoiset työpreferenssit	-0,04	0,02	-0,09*	-0,06	-0,03
sisäiset työpreferenssit	0,05	0,14*	0,26***	0,19***	0,22***
yhteiskunnalliset työpreferenssit	0,08	-0,04	-0,12**	-0,08*	-0,02
Selitysosuus (R ²)	0,02	0,03	0,09	0,06	0,06
(n)	541	449	769	791	607

Tulkintaohje: *** p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.

Yksilölliset tekijät selittivät 17,7 prosenttia yhteiskunnallisen työorientaation varianssista. Kulttuuristen kontekstimuuttujien lisääminen malliin paransi selitysastetta 1,2 prosenttiyksikköä (ks. taulukko 6). Lisäys oli myös tilastollisesti merkitsevä (p<0,001). Kansallisen kulttuurin tasa-arvoisuus lisäsi aineistossa yhteiskunnallista työorientaatiota, mikä oli Schwartzin (1999) hypoteesin mukaista. Egalitarismi vs. hierarkia-muuttuja ja autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja selittivät suhteellisesti enemmän materiaalisesta työorientaation varianssista kuin yhteiskunnallisen työorientaation varianssista. Valitut yksilölliset tekijät ennustivat 4,9 prosenttia materiaalisesta työorientaatiosta, kontekstimuuttujien selitysosuuden ollessa 3,1 % (p<0,001). Schwartzin (emt.) hypoteesit pätevät tässä yhteydessä aineistoon puolittain. Ryhmäsidonnaisuus lisäsi materiaalista työorientaatiota, mikä oli Schwartzin hypoteesin mukaista. Kansallisen kulttuurin hierarkisuus oli kuitenkin negatiivisessa

yhteydessä materiaalisesta työorientaation esiintymiseen, mikä oli Schwartzin hypoteesin vastaista.

Vaikuttaa siltä, että kansallinen kulttuuri on yhteydessä myös työn sisäisen orientaation kehittämiseen, mutta yhteydet eivät ole Schwartzin hypoteesin mukaisia. Autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja ei ollut yhteydessä työn sisäisiin päämääriin suuntautumiseen, mikä oli Schwartzin hypoteesin vastaista. Kulttuurilla luonnehtiva pyrkimys tasa-arvoisuuteen lisäsi kuitenkin työn sisäisen orientaation esiintymistä vertailumaissa, mitä voidaan pitää uskottavana. Yksilölliset tekijät selittivät 2,4 prosenttia työn sisäisen orientaation varianssista. Kulttuuristen kontekstimuuttujien lisääminen malliin paransi mallin selitysastetta 1,4 prosenttiyksikköä (p<0,001). Kaiken kaikkiaan Schwartzin kulttuuristen ulottuvuuksien yhteydet yksilöiden työpreferensseihin olivat tilastollisessa mielessä melko vaatimattomia, mutta kuitenkin tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 6. Yksilöllisten tekijöiden ja Schwartzin kulttuuristen ulottuvuuksien yhteydet yhteiskunnalliseen työorientaatioon (YTO), materiaaliseen työorientaatioon (MTO) ja työn sisäiseen orientaatioon (TSO), kaikki vertailumaat (standardoidut regressiokertoimet hierarkkista regressioanalyysistä, n=3165 kaikissa malleissa).

	YTO		MTO		TSO	
	Malli 1	Malli 2	Malli 1	Malli 2	Malli 1	Malli 2
Ikä	0,02	0,03*	-0,15***	-0,14***	0,01	0,02
Sukupuoli (ref. nainen)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
mies	-0,08***	-0,09***	0,02	0,01	-0,01	-0,01
Ammattiluokka (ref. ylin)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
keskimmäinen	0,07***	0,06***	0,07***	0,06***	-0,10***	-0,10***
alin	0,05**	0,04*	0,08***	0,07***	-0,05**	-0,06**
Työpreferenssien toteutuminen						
ulkoiset työpreferenssit	-0,01	-0,02	0,08***	0,07***	-0,02	-0,02
sisäiset työpreferenssit	-0,02	-0,01	-0,11***	-0,09***	0,12***	0,13***
yhteiskunnalliset työpreferenssit	0,41***	0,42***	0,04	0,04*	-0,03	-0,02
Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet						
egalitarismi – hierarkia		0,14***		0,22***		0,13***
autonomia – ryhmäsidonnaisuus		-0,07***		-0,13***		-0,02
Selitysosuus (R ²)	0,18	0,19	0,05	0,08	0,02	0,04

Tulkintaohje: * p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05.**

Lopuksi

Artikkelissa tarkasteltiin yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteyttä työpreferenssiin viidessä eurooppalaisessa maassa, Espanjassa, Isossa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Tulokset osoittivat, että yksilöllisillä tekijöillä on edelleen selitysvoimaa työasenteisiin, vaikka toisinkin on väitetty (ks. Vecernik 2006). Työn sisäistä orientaatiota ja yhteiskunnallista työorientaatiota selittivät voimakkaimmin pääasiallisesti näiden työpreferenssien toteutuminen nykyisessä työssä. Se, että koki työnsä mielenkiintoiseksi tai yhteiskunnalle hyödylliseksi. Yksilöt vaikuttavat siis tältä osin arvostavan työssään sitä, mitä nykyisellä työllä on heille myös tarjota (vrt. Loscocco 1989). Työpaikatasolla tulisi siis edelleen monipuolistaa työtehtäviä ja laajentaa työntekijöiden autonomia mahdollisuuksien mukaan. Tällaiset uudelleenjärjestelyt saattavat nimittäin lisätä työntekijöiden suuntautumista työn sisäisiin kvaliteetteihin. Tätä on pidetty entistä tärkeämpänä myös työn tuottavuuden kannalta. (Gallie 2007.)

Harri Melin on toteuttanut Suomeen keskityneen, niin ikään ISSP-ohjelman Työorientaatio III-moduuliin perustuvan tutkimuksen. Siinä havaittiin, että turvattu työpaikka ja hyvät tulot eivät olleet yhtä tärkeitä yleisissä sosiaalisissa asemassa oleville kuin alemmissä asemassa oleville. Ylemmät sosiaaliset asemat tuottivat Melinin tutkimuksessa sekä turvatun työpaikan että hyvät tulot, alemmissä sosiaalisissa asemassa jäätin molempia vaille. (Melin ym. 2007, 37–40.) Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti noussut esiin yhteiskunnallista eriarvoisuutta työpreferenssien kokemisessa, mutta se ei myöskään ollut erityisesti tutkimuksen kohteena. On kuitenkin huomattava, että Saksassa materiaallinen työorientaatio oli yleisintä alimmassa ammattiluokassa. Toisaalta, voiko tutkija edes määrittellä, mikä on ”eriarvoisuutta” työasenteiden kokemisessa? Laajamittaiset työelämän laadun kehittämiskampanjat esimerkiksi Suomessa kuitenkin keskityvät työn sisältöjen parantamiseen, siihen, että työstä jäisi käteen muutakin kuin palkka. Voidaan

myös olettaa, että työelämän ulkopuolella oman tahtonsa vastaisesti oleville (esimerkiksi työttömille), jotka rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle, työ edustaa mitä todennäköisimmin voittopuolisesti taloudellista turvaa, ei itsensä toteuttamista. Ei ole myöskään mitenkään todennäköistä, että kaikille löytyy tulevaisuudessa töitä, joissa he voivat toteuttaa itseään työn kautta.

Jatkossa tarvittaisiin lisää tutkimusta yksilöiden työpreferenssien hyvinvointivaikutuksista: miten erilaiset työpreferenssit ja niiden toteutuminen ovat yhteydessä, muut tekijät vakioituina, esimerkiksi työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. Hultin (2005) useita läntisiä maita vertaillaessa tutkimuksessa oman työn pitäminen mielenkiintoisena oli kaikissa vertailumaissa vahvin organisaatioon sitoutumista lisäävä tekijä. Työhön sitoutumista edesauttavien tekijöiden tutkiminen on tärkeää ikääntyvän Euroopan ja työurien pidentämiseen tähtäävän yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta. Tästä näkökulmasta seuraava askel on tutkimuksellisesti todennettujen, työhön ja organisaatioon sitoutumista lisäävien tekijöiden toteuttaminen käytännön tasolla.

Artikkelissa tutkittiin myös, onko Schwartzin (1994; 1999; 2006) kansallisia kulttuureja kuvaavilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin yksilöllisistä teki-

jöistä riippumatta. Aikaisemmassa vertailevassa työasenteiden tutkimuksessa yksilöllisten ja kulttuuristen tekijöiden yhdistäminen on ollut verrattain vähäistä. Tulokset osoittivat, että Schwartzin kulttuurisilla ulottuvuuksilla oli itsenäinen yhteys yksilöiden työpreferensseihin. Systemaattisimmin Schwartzin (1999) hypoteesit kansallisen kulttuurin yhteydestä työpreferensseihin pätevät yhteiskunnallisen työorientaation osalta. Kansallisen kulttuurin tasa-arvoisuus lisäsi työntekijöiden suuntautumista työn yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin päämääriin.

Kansallisen kulttuurin käsite ei ole kuitenkaan missään nimessä ongelmaton käsite (vrt. Fiske 2002) ja sitä voidaan pitää liian laajana käsitteenä tähän yhteyteen. On oletettavaa, että esimerkiksi organisaatiokulttuurilla on myös oma yhteytensä työntekijöiden työhön suuntautumiseen. Organisaatiokulttuuria käsittelevää muuttujaa ei ollut kuitenkaan mahdollista muodostaa tästä aineistosta. Keskustelu kansallisesta kulttuurista ja sen merkityksestä työelämälle voi kuitenkin siten auttaa työelämän kehittämisen suunnittelua, että sellaisia käytäntöjä ja politiikkaa ei kannata edistää, jotka ovat ristiriidassa kansallisen kulttuurin kanssa. Työurien pidentäminen voi olla haasteellista kulttuureissa, joissa elämän pääasiallinen sisältö on työn ulkopuolella, esimerkiksi perheessä tai ystäväissä.

Kiitän Työn ja hyvinvoinnin tutkimuksen tutkijakoulu (TyöVerkko) sekä Palkansaajasäätiötä työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitän lisäksi erityisesti Tuomo Alasoinia artikkelikäsitkirjoitusta koskevista kommentista.

Kirjallisuus

- ALASOINI, T. (2007). *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä?* Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa: artikkelikokoelma* (s. 106–120). Helsinki: Työterveyslaitos.
- ALKULA, T., PÖNTINEN, S. & YLÖSTALO, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- ARTS, W. & GELISSEN, J. (2002). *Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report*. *Journal of European Social Policy*, 12, 137–158.
- DE VAUS, D. & McALLISTER, I. (1991). *Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe*. *Work and Occupations*, 18, 72–93.
- DE VAUS, D. (2002). *Surveys in social research*. London: Routledge.
- DE WITTE, H., HALMAN, L. & GELISSEN, J. (2004). *European work orientations at the end of the twentieth century*. Teoksessa W. Arts & L. Halman (toim.) *European values at the turn of the millennium* (s. 255–282). Leiden: Brill.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ESSER, I. (2005). *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientations*. Stockholm: Stockholm University. [saatavana [www-dokumenttina](http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:195357)]. <<http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:195357>> (Luettu 27.10.2009).
- ESSER, I. (2009). *Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states*. Teoksessa A. Park, J. Curcice, K. Thomson, M. Phillips & E. Clery (toim.) *British social attitudes. The 25th report* (s. 79–105). London: Sage.

- EUROOPAN KOMISSIO (2008). *Europe in figures. Eurostat yearbook 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [saatavana www.dokumenttina].
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF> (Luettu 13.11.2009).
- FELSTEAD, A. (2009). *A disappearing divide? Age, skills and the experience of work in Britain*. [The 30th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, 3.–5.9.2009, Tampereen yliopisto.]
- FERRERA, M. (1996). The “southern model” of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6, 17–38.
- FISCHER, R., SMITH, P. B., RICHEY B., FERREIRA, M. C., ASSMAR, E. M. L., MAES, J. & STUMPF, S. (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, 3–18.
- FISKE, A. 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, 78–88.
- GALLIE, D., WHITE, M., CHENG, Y. & TOMLINSON, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- GALLIE, D. (2007). *Welfare regimes, employment systems and job preference orientations*. *European Sociological Review*, 23, 279–293.
- GARSON, D. (2010). Scales and standard measures. [saatavana www.dokumenttina].
<<http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/standard.htm>> (Luettu 12.3.2010).
- GELADE, G. A., DOBSON P. & GILBERT, P. (2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality, or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37, 542–556.
- GOLDTHORPE, J. H., LOCKWOOD, D., BECHHOFFER, F. & PLATT, J. (1968). *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. Cambridge: University Press.
- GREEN, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- HALMAN, L. & MULLER, H. (2006). Contemporary work values in Africa and Europe: Comparing orientations to work in African and European societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 47, 117–143.
- HARPAZ, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21, 75–93.
- HOFSTEDE, G. H. (2001). *Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- HULT, C. (2004). *The way we conform to paid labour: Commitment to employment and organization from a comparative perspective*. Umeå: Department of Sociology, Umeå University.
- HULT, C. (2005). Organizational commitment and person-environment fit in six western countries. *Organization Studies*, 26, 249–270.
- HULT, C. (2008). Gender, culture and non-financial employment commitment in Great Britain and Sweden. *European Societies*, 10, 73–96.
- INGLEHART, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART, R. (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31, 130–146.
- JOHNSON, M. K., MORTIMER J. T., LEE, J. C. & STERN, M. J. (2007). Judgments about work. Dimensionality revisited. *Work and Occupations*, 34, 290–317.
- JOKIVUORI, P. & HIETALA, R. (2007). Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- KANGAS, O. (2009). Onko Suomi enää pohjoismainen hyvinvointivaltio? Teoksessa H. Taimio (toim.) *Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin!* (s. 23–42) Helsinki: Työväen sivistysliitto.
- KARAMESSINI, M. (2008). Continuity and change in the southern European social model. *International Labour Review*, 147, 43–70.
- LOSCOCO, K. A. (1989). The instrumentally oriented factory worker: Myth or reality? *Work and Occupations*, 16, 3–25.
- MAMIA, T. & KOIVUMÄKI, J. (2006). Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia* (s. 99–178). Helsinki: Työministeriö.
- MELIN, H., BLOM, R. & KILJUNEN, P. (2007). *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
- MELIN, H. (2009). Luokat ja yhteiskunnalliset jaot. *Sociologia*, 46, 136–142.
- PARBOTEEAH, K. P & CULLEN, J. B. (2003). Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture. *Organization Science*, 14, 137–148.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004). *Development of culture, welfare states and women’s employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- PFAU-EFFINGER, B. (2005). Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation. *Journal of Social Policy*, 34, 3–20.
- ROBBINS, S. (2005). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- ROS, M. & SCHWARTZ, S. & SURKISS, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49–71.
- SCHWARTZ, S. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. Teoksessa U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yoon (toim.) *Individualism and collectivism. Theory, method, and applications* (s. 85–123). Thousand Oaks: Sage.
- SCHWARTZ, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23–46.
- SCHWARTZ, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137–182.
- SCHWARTZ, S. (2007). Cultural and individual value correlates of capitalism: A comparative analysis. *Psychological Inquiry*, 18, 52–57.
- SVALLFORS, S. & HALVORSEN, K. & ANDERSEN, J. (2001). Work orientations in Scandinavia: Employment commitment and organizational commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 44, 139–156.
- TILASTOKESKUS (2001). *Ammattiluokitus 2001*. Helsinki: Tilastokeskus.
- TURUNEN, T. (2009A). Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa: Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus*, 17, 4–19.
- TURUNEN, T. (2009B). Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries. [artikkelikäsikirjoitus].
- VALENDUC, G. & VENDRAMIN, P. & PEDACI, M. & PIERSANTI, M. (2009). *Changing careers and trajectories. How individuals cope with organizational change and restructuring*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. [saatavana www.dokumenttina].

<http://www.worksproject.be/Works_pdf/WPI2%20publiek/13_D12.5%20Thematic%20Report_New%20career_DRUK.pdf>
(Luettu 15.10.2009).

VECERNIK, J. (2006). *Work values and job attitudes in the Czech Republic between 1997 and 2005*. *Czech Sociological Review*, 42, 1219–1240.

YK (2007). *Human development report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*. New York: Palgrave Macmillan. [saatavana www.dokumenttina.fi]. <http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf>
(Luettu 13.11.2009).

YLÖSTALO, P. (2007). *Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Liite. Vertailumaiden sijoittuminen Schwartzin kulttuurisille ulottuvuuksille.

Kulttuurinen ulottuvuus

Egalitarismi – hierarkia	Espanja, 3,39; Saksa, 3,19; Suomi, 3,10; Ruotsi, 3,07; Iso-Britannia, 2,59
Autonomia – ryhmäsidonnaisuus	Ruotsi, 1,97; Saksa, 1,85; Espanja, 1,68; Suomi, 1,56; Iso-Britannia, 1,28
Harmonia – hallinta	Saksa, 0,68; Suomi, 0,68; Espanja, 0,67; Ruotsi, 0,65; Iso-Britannia, –0,10

Lähde: Schwartz (2007). Tulkintaohje: Mitä suuremman lukuarvon maa tietyllä kulttuurisella ulottuvuudella saa, sitä esimerkiksi egalitarisempi sen kansallinen kulttuuri on Schwartzin mukaan. Vastaavasti: mitä pienempi luku, sitä enemmän esimerkiksi egalitaristisuuden vastapooli hierarkkisuus korostuu kansallisessa kulttuurissa.

Commitment to employment and organisation: Finland in a European comparison

Teemu Turunen
University of Helsinki

Employment and organisational commitment are widely endorsed as goals for labour market policy and organisations. However, there are few comparative studies that examine how, in addition to individual characteristics, dimensions of national culture affect employment and organisational commitment. This article compares employment and organisational commitment among employees in Finland, Germany, Great Britain, Spain and Sweden. The main focus is on whether these commitments differ in Finland from those in four other European countries. Finland has seldom been included in this kind of comparative study. Individual-level data come from the International Social Survey Program (ISSP), Work Orientation Module III, collected in 2005–2006. Employment commitment was the highest in Sweden, while organisational commitment was the highest among Germans. Finnish employees did not display particularly high levels of employment commitment: Finns were next to last in this category. Organisational commitment in Finland was on the same level as Spain and Sweden. In all five countries low subjective job insecurity among employees increased organisational commitment. Schwartz's (2007) cultural dimensions accounted for a significant share of the variance in employment commitment. The data were analysed mainly by using standard multiple regression analysis and hierarchical multiple regression analysis.

Keywords: employment commitment, organisational commitment, comparative research, national culture, Finland.

Introduction

Currently, the European Union and its member states are attempting to address the economic challenge of the deteriorating economic dependency ratio by increasing the employment rate of citizens, among other things (Council of the European Union, 2008; Työministeriö, 2007). Attaining and maintaining high employment rates requires individuals to show a strong commitment to (paid) work. Employee commitment is also vital for organisations, affecting many areas important to an organisation's actions and success. High organisational commitment has been reported to decrease employee turnover and absenteeism, for example. It has also been shown that strong organisational commitment may be linked to better employee performance in the workplace. (Hult, 2004, 10–13; Meyer et al., 2002; Rubin & Brody, 2005.)

Thus, up to a point, high employment and organisational commitment are desirable goals for western societies, which build on work and productivity¹. The main question ad-

ressed in this article, however, is whether, in Finland, employment and organisational commitment differ from these commitments in other European countries. In the following pages employment and organisational commitment in Finland will be compared to the situations in Germany, Great Britain, Spain and Sweden.

What makes Finland an interesting case for comparison? The answers have to do with the pace of economic modernisation in post-war Finland, which has been unique and, in a European context, quite rapid (Alestalo, 1990; Arter, 1989; Crouch, 2008). Thus, whether Finnish employees currently diverge from their European counterparts in countries in which modernisation has mostly taken place at an earlier point in history could reveal important insights into an area in which there have been few studies (however, see Alkula, 1990, 87–94). Moreover, the current educational level of Finns is very high by European standards (Lehto & Sutela, 2008, 9–17). Higher levels of education have usually increased employment commitment on an individual level (Esser, 2005).

¹ From an organisation's point of view, a low employee turnover caused by strong organisational commitment is not an entirely positive outcome. A low employee turnover can cause stagnation in an organisation. (Mamia & Koivumäki, 2006, 155–162.) Also, an individual's pathological commitment to his/her organisation may occur at the cost of other life areas and lead to burn-out. Unemployment may be a personal tragedy for someone with a strong employment commitment. (Hult, 2004, 42–43; Mamia & Koivumäki, 2006, 155–162.)

The author is a doctoral student at the Department of Social Research, University of Helsinki. Address: Department of Social Research, P.O. Box 18 (Unioninkatu 35), 00014 University of Helsinki, Finland. E-mail: teemu.t.turunen@helsinki.fi.

Financial support from LabourNet, Graduate School of Work and Welfare Studies (Finland) is gratefully acknowledged.

Different definitions of employment and organisational commitment abound as do the means of measuring them. In this article the following definitions are used for these terms: 'employment commitment' refers to employees' non-financial commitment to paid work in a general sense (Esser, 2009; Warr et al., 1979). 'Organisational commitment' denotes employees' commitment and loyalty to their current organisation and is measured on the so-called 'Porter scale' (Porter et al., 1974). 'Work orientation' is used as an umbrella concept that covers different aspects of attitudes to work. Because high employment and organisational commitment are generally desirable goals in western societies, it is important to know which factors increase these commitments. In addition to an examination of national scores and group differences among the five countries, the role of cultural factors in commitment (Schwartz, 2007; Smith et al., 1996, 2002) is also examined here. Heretofore, the role of national culture has been studied less than the role of national institutions in accounting for employment and organisational commitment.

The article is arranged as follows. First, there is a review of the individual determinants of employment and organisational commitment as shown in previous research. Then the role of national culture in accounting for these types of commitments is discussed. Third, the data, methods and aims of the paper are presented. Finally, the research questions posed are answered using empirical data.

Individual determinants of employment and organisational commitment

According to previous research, it cannot be assumed that employment and organisational commitment permeate individuals' social positions equally. It may also be that different individual characteristics have a greater effect on employment commitment than on organisational commitment (and vice versa). However, there has been a tendency to examine how *the same* individual determinants influence both employment and organisational commitment (e.g. Hult & Svallfors, 2002; Svallfors et al., 2001). It can also be presupposed that organisation-level factors, for example, organisational culture, may especially affect organisational commitment. Unfortunately, organisation-level factors are not included in the current data.

The meta-analytical study by Meyer et al. (2002) provides a useful overview of individual determinants of organisational commitment. The authors divide the individual determinants into four groups: demographic variables, variables relating to individual differences, variables relating to individuals' work experiences and alternatives/investments.² Perceived organisational support was the strongest predictor, especially of affective organisational commitment, in the study by Meyer et al. (2002). The above-mentioned general grouping of variables also seems suitable for studying individual determinants of employment commitment. However, what is most important from the viewpoint of the present article is whether the effects of individual determinants on

employment and organisational commitment differ among the comparison countries. More precisely put, the question is raised of whether the effects are universal or nation-specific. Selected demographic and work experience variables are used in the empirical analyses. The independent variables used are *age, gender, occupational class and subjective job insecurity*.

In recent comparative studies of advanced western societies, women have been more committed to employment than men (Esser, 2009; Hult & Svallfors, 2002; Svallfors et al., 2001). In her study Esser (*ibid.*) mainly used data from the International Social Survey Program (ISSP), Work Orientation Module III, collected in 2005–2006. Hult & Svallfors (*ibid.*) and Svallfors et al. (*ibid.*) employed data from the earlier Work Orientation Module II, collected in 1997. However, Finland and Spain were not included in these studies. Nevertheless, a study of Finnish wage earners using the Finnish Quality of Work Life survey indicates the same gender difference among Finns: women are more committed to employment than men (Lehto & Sutela, 2008, 20–21). In recent studies there have been no gender differences in organisational commitment (Hult & Svallfors, 2002; Lehto & Sutela, 2008, 205–208; Svallfors et al., 2001).

In Felstead's (2010) study based on British data, the organisational commitment of 50- to 60-year-old British employees clearly decreased in the period 1992–2006. Organisational commitment of the other age groups studied (employees 20 to 34 years of age and 35 to 49 years of age) remained largely constant over this period. As a result, age-group differences in organisational commitment were almost negligible in the latest survey (2006). In the early 1990s 50- to 60-year-old employees still clearly showed higher levels of organisational commitment than the younger age groups in Great Britain. However, ageing decreased employment commitment in that study (for similar results, see Lehto & Sutela, 2008, 20–21; Esser, 2009, for men). In Mamia and Koivumäki's study of Finnish employees using Finnish data, older employees showed increased organisational commitment. Greater age especially increased employment commitment. (Mamia & Koivumäki, 2006, 120–121.³) In the early 2000s, the temporary employment rate in the European Union was at its highest level in Spain (Jouhette & Romans, 2006). In addition, fixed-term contracts concentrate especially on young people in Spain (Banyuls et al., 2009). Despite the fact that 'in this context it can be said that job insecurity is coming to be regarded as "normal" among young people' in Spain (*ibid.*, 257), young people are expected to differ from their elders in their employment and organisational commitments. On the whole, based on the previous studies discussed above, one can assume that there are national differences in how age affects employment and organ-

² By alternatives/investments Meyer et al. (2002) are referring, for example, to the transferability of an individual's education and skills.

³ The difference between Mamia and Koivumäki's results (*ibid.*) and Lehto and Sutela's (2008, 20–21) may be due to differences in the dependent variables.

isational commitment.

An employee's position in an organisation's hierarchy has traditionally been related to the employee's commitment. The higher occupational classes have been more committed to their organisation and employment *per se* than have the lower classes in West Germany, Great Britain and Sweden (Esser, 2009; Hult, 2005; Hult & Svallfors, 2002; Svallfors et al., 2001). In the Finnish study based on Finnish data it was found that salary earners showed a higher level of organisational commitment than workers (Melin, 2009, 70–74). Unfortunately, data on Spain are not available here.

In the 1990s the number of employees who regarded their current work as insecure increased in many European countries (Green, 2006, 126–149). However, there are few, if any, comparative studies that examine how the perceived security of a person's current job affects the individual's commitment to the current organisation and to employment in general. However, there are some studies on the national scale. In a Belgian study the subjective insecurity of the continuity of the current job decreased organisational commitment. This held true, however, only for the permanent employees. (Cuyper & Witte, 2006.) In cross-cultural comparisons it has been found that avoidance of uncertainties might be stronger in Spain, Germany and Finland than in the other countries examined here (Hofstede & Hofstede, 2005, 166–170; for the Finnish case, see also Ylöstalo, 2007). With a low acceptance of uncertainties Hofstede and Hofstede (*ibid.*), for example, noted employees' preference for having long employment relationships with their present employer. Based on this finding, one can postulate that the relationship between subjective job insecurity and especially organisational commitment is more pronounced in Spain, Germany and Finland than in the other comparison countries.

National culture and commitment to employment and the organisation

In addition to individual characteristics, characteristics of national culture may also affect employment and organisational commitment. It may also be that the reverse is true: individual work orientations have an effect on national culture. However, here the effect of cultural factors on work orientations is the focus of study. Some researchers have argued that the role of cultural factors on individuals' behaviour and preferences have been less often studied than the role of national institutions. On the other hand, it is also acknowledged that cultural and institutional factors are interrelated, for example, within one country. (Pfau-Effinger, 2004; 2005; see also Oorschot et al., 2008.) This general observation of the partial neglect of cultural factors, however, is valid in comparative studies of working life, in particular, in the studies of work orientations. That is not to say that cultural factors have not been included at all in previous comparative studies of work orientations (see e.g. Hult, 2008; Lück & Hofäcker, 2008; Warr, 2008). Here I use the country means for cultural dimensions given by Schwartz (2007) and Smith et al. (1996; 2002), which might be related to employment and organisational

commitment. The scores for cultural dimensions described in Smith et al. (*ibid.*) were kindly provided by Peter Smith via e-mail.⁴

Schwartz identifies three, dualistic, ideal-typical dimensions of culture that represent alternative solutions to three basic problems confronting all societies: *autonomy* versus *embeddedness*, *egalitarianism* versus *hierarchy* and *harmony* versus *mastery*. The country means for these cultural dimensions are based on survey responses from 67 countries.⁵ Schwartz has also hypothesised about the possible relationships between these cultural dimensions and work centrality, which he defines as the importance of work overall in a person's life (Schwartz, 1999, 40–42). Schwartz's concept of work centrality comes satisfactorily close to the present author's concept of employment commitment.

Schwartz's first societal problem addresses the nature of the relationship between the person and the group: to what extent are individuals autonomous versus embedded in their groups. Schwartz also makes a distinction between intellectual autonomy (ideas, thoughts) and affective autonomy (experiences). He has proposed that, especially in post-industrial societies, the level of national intellectual autonomy might correlate positively with work centrality.⁶ (Schwartz, 1999, 40–42; 2006; 2007; on Schwartz's theory, see also Helkama & Seppälä, 2006.)

Schwartz's second problem is to guarantee that individuals behave in a responsible and predictable manner such that the social fabric is preserved. In egalitarian cultures people learn to internalise a commitment to consider the welfare of others. In hierarchical cultures individuals are socialised to take for granted the unequal distribution of power, roles and resources. Schwartz has hypothesised that a high degree of hierarchy in the national culture correlates positively with work centrality. Because the unequal distribution of resources is legitimate in hierarchical cultures, it is justifiable to try and increase one's power and wealth within the system. Hence, hierarchical cultures encourage people to devote themselves to work through which such goals can be attained. (*Ibid.*)

The third societal problem is to control how people manage their relationship to the surrounding world. In harmonious cultures the world is taken as it is rather than as something to be changed or exploited. In cultures in which values of mastery prevail, changing the environment to attain group or personal goals is encouraged. Schwartz has suggested that in cultures where values of mastery are pronounced, work too is regarded as all-important. The justification for this is that values of mastery emphasise the active and self-assertive shaping of one's surroundings. In most societies working life is the most legitimate arena for this kind of action. (*Ibid.*)

Schwartz does not have any hypotheses about how his cul-

⁴ Data on Germany pertain to the former area of West Germany.

⁵ On the measurement of these dimensions, see Schwartz, 2006.

⁶ There were no data on Great Britain and Sweden regarding affective autonomy. Hence, in the autonomy vs. embeddedness dimension, variable autonomy refers to intellectual autonomy. (Schwartz, 1994; 2007.)

tural dimensions may relate to organisational commitment. Nor is there any empirical evidence for that relationship (see Gelade et al., 2006). Smith et al. (1996; 2002) have identified two ideal-typical cultural dimensions that may relate to organisational commitment. Their results are based on survey responses from 8,841 employees in forty-three countries. First, the authors differentiate between *conservative* cultures and cultures based on *egalitarian commitment*. In the latter, for example, the achieved status is valued over the ascribed status. In conservative cultures, it is believed that jobs should be filled on the basis of personal criteria, not on the basis of qualifications. Of the countries being compared here, Spain is clearly the most conservative and Great Britain, the most egalitarian (see Appendix).

Smith et al.'s (ibid.) second dualistic dimension of culture is called *loyal involvement* vs. *utilitarian involvement*. In loyal cultures, the commitment to the organisation is long-lasting, and an organisation's goals are internalised as one's own. In utilitarian cultures, however, the commitment to an organisation may be more short-lived. What is essential for attachment to an organisation is that the personal goals materialise within the organisation. Of the countries researched here, Spain is the most loyal and Sweden, the most utilitarian (see Appendix). An earlier study has shown that organisational commitment, and more precisely, affective organisational commitment, was higher in egalitarian cultures than in conservative cultures. Quite unexpectedly, Smith's second dimension of culture was not related to organisational commitment in that study. (Gelade et al., 2006.)

Hofstede's (especially 2001) theory of cultural dimensions is perhaps the most often-cited theory of national cultures ever developed in cross-cultural psychology. Hofstede has identified five dimensions that differentiate national cultures: power distance, uncertainty avoidance, individualism vs. collectivism, masculinity vs. femininity and long-term orientation vs. short-term orientation. Schwartz and Smith et al. build on Hofstede's ideas, but they also reformulate them. However, many of the criticisms directed at Hofstede also apply to Schwartz and Smith et al. First, the theories of all of these researchers are based on individual responses to surveys. The ensuing concept of culture can be regarded as very limited, narrow and also overtly self-conscious (cf. Fiske, 2002; McSweeney, 2002; 2009). Second, it can be charged that these theories assume that national culture permeates all nationals similarly. The basis for this criticism is that the effects of other cultures, such as subcultures, are not taken into account. Moreover, non-cultural factors are left out of the analysis. (McSweeney, 2002; 2009.)

The latter criticism can be countered with the individual determinants of employment and organisational commitment analysed in this article. It is important also to bear in mind that the concept of national culture does not acknowledge regional differences within countries (cf. East and West Germany). Third, it may be asked whether it is reasonable to assume that culture follows national borders in this age of globalisation. Despite the criticism of national cultures, the country means proposed by Schwartz and Smith et al. are utilised here. In short, as in most attitudinal studies, national culture

is used here to refer to 'a set of collective constructions of meaning: a system of ideas, values, norms and beliefs common to the *majority* of [a national] population' (Lepianka et al., 2010, 58) [*italics added*].

Aims, data and methods

The research questions posed in this article are the following:

1. *How is the Finnish working population ranked in employment and organisational commitment compared to four other advanced western societies?*

2. *Are the individual determinants of employment and organisational commitment similar or different in the countries examined?*

3. *Are the cultural dimensions identified by Schwartz (2007) and Smith et al. (1996; 2002) related to employment and organisational commitment in the researched countries after controlling for individual determinants?*

Individual-level data come from the International Social Survey Program (ISSP), Work Orientation Module III. The data were collected in all research countries in 2005 with the exception of Germany, where the data were collected in 2006. The ISSP is an attempt to create a truly comparative data set with which to analyse attitudes comparatively. All the ISSP countries take part in designing the questionnaires. Thus, the problem of establishing the cross-national validity of concepts is not insurmountable. (Hult, 2005; Melin et al., 2007, 57–59.) The data were collected in face-to-face interviews in Germany, Great Britain and Spain. In Finland and Sweden they were collected with a mailed-in survey. Response rates varied from 73 per cent in Spain to 41 per cent in Germany. (Scholz et al., 2008).⁷ These response rates are comparable to recent similar studies. The results below pertain to the 18- to 64-year-old salaried respondents in the current data. The data are cross-sectional; thereby, clear limits are placed on causal arguments (Alkula et al., 1994, 157–163, 166–174).

Earlier studies suggested that employment and organisational commitment may be multidimensional phenomena (Freund & Carmeli, 2003; Meyer et al., 2002). However, given the current data, one cannot capture all the possible dimensions of commitment(s). A principal component analysis was thus applied to five propositions (see below) measuring employment and organisational commitment in previous studies with ISSP data. As expected, the analysis produced two principal components with eigenvalues greater than one in each country.⁸ With this support it was decided to build two summated indices, which are used as dependent variables in the following analyses. The dependent variables measure employment and organisational commitment in this study. Each respondent's score on both indices varies from

⁷ Response rates by the research country are as follows: Finland, 54 %; Germany, 41 %; Great Britain, 47 %; Spain, 73 % and Sweden, 69 %.

⁸ PASW-runs are available from the author on request.

one to five, as did the original variables. A higher score indicates stronger commitment and a lower score, a weaker commitment.

First dependent variable measures employment commitment using the following propositions:

- 1 'A job is just a way of earning money - no more.'
- 2 'I would enjoy having a paid job even if I did not need the money.'

As already noted, employment commitment refers here to the degree to which a person wants to be engaged in paid employment in general, regardless of financial need (Esser, 2009; Warr et al., 1979). As such, a high commitment to employment is opposed to an instrumental orientation to work. Non-financial employment commitment has been measured with similar variables in several previous studies (Esser, 2009; Hult, 2008; Hult & Edlund, 2008; Hult & Svallfors, 2002; Svallfors et al., 2001).

Organisational commitment is operationalised here with the following three survey questions:

- 3 'I would turn down another job that offered quite a bit more pay in order to stay with this organisation.'
- 4 'I am proud to be working for my firm or organisation.'
- 5 'I am willing to work harder than I have to in order to help the firm or organisation I work for succeed.'

Here too the variable ranges between one and five, from low commitment to high. This variable is known as the 'Porter scale' (Porter et al., 1974) and has been used, with slight modifications, in many studies (Felstead, 2010; Hult, 2005). It can be seen that organisational commitment refers here to (3) employees' desire to maintain organisational membership, (4) a belief in and acceptance of the organisation's objectives and values and (5) a willingness to exert effort on the organisation's behalf (Porter et al., 1974). This measure is thus quite similar to the 'affective commitment' of Meyer et al. (2002). Means, dispersion and reliability measures for the indices are shown in Table 1. While the reliability measure (i.e. Cronbach's Alpha) for employment commitment is quite low for Germany and Spain, Cronbach's Alphas are not significantly low when compared to other comparative studies with similar variables (Hult & Svallfors, 2002; Svallfors et al., 2001). And, as already stated, employment commitment has been measured with similar variables in several previous studies.

The distributions of dependent variables were studied using four independent variables: *gender*, *age*, *occupational class* and *subjective job insecurity*. Age was recoded to three classes to capture any possible age differences in commitment. Respondents' occupations have been classified in the data according to the International Standard Classification of Occupations (ISCO) 1988. This variable mainly reflects the skill level required for an employee's current job and was subdivided into three classes. Plant and machine operators, assemblers and elementary occupations are included in the lowest occupational class. The middle occupational class consists mainly of clerks, service workers and craft- and related- trades workers. Legislators, senior officials, man-

agers, professionals, technicians and associate professionals are included in the highest occupational class. The required skill level decreases when moving from the highest class to the lower ones (see Tilastokeskus, 2001).

Respondents were asked to indicate on a five-point scale whether they agreed with the statement 'My job is secure' as follows: (1) strongly agree, (2) agree, (3) neither agree nor disagree, (4) disagree, (5) strongly disagree. Following Green (2006, 140–142), employees were identified as 'insecure' if they 'disagreed' or 'strongly disagreed' with the statement. Employees who scored 1–3 on this statement were identified as 'secure' (or as having 'low insecurity'). It can be expected that this survey question leads respondents to consider the stability of their current job and also the stability of their employment conditions in general (cf. *ibid.*). The main methods used in the following sections are standard multiple regression analyses and hierarchical multiple regression analyses.

Country differences and similarities in employment and organisational commitment

The data show that employment commitment is highest in Sweden and lowest in Spain (Tables 1–2). Sweden's high ranking is not surprising, given the findings of other studies in this area (Gallie, 2007; Hult & Svallfors, 2002). However, only the Spanish employees showed lower employment commitment than the Finns. Finnish employees thus did not emerge with particularly high levels of employment commitment in this comparison. This finding is somewhat surprising considering that in Gallie's (2007) study, Danish, Swedish and Finnish employees valued intrinsic job goals more than did employees in Germany and Great Britain. Conceptually, these non-financial, intrinsic job goals are quite similar to the definition of (non-financial) employment commitment used here. However, Gallie's data, the Employment in Europe data, were collected in 1996 and 2001.

Country positions in employment commitment are not fully supportive of Schwartz's (1999) hypotheses, although there was some foundation for them. Sweden scored highest on Schwartz's cultural dimension of autonomy vs. embeddedness (see Appendix). The Swedish employees also displayed the highest employment commitment, which supports Schwartz's hypothesis. Spain scored highest on the egalitarianism vs. hierarchy dimension and lowest in employment commitment, which is also consistent with Schwartz's hypotheses (*ibid.*).

However, Finland and Sweden showed similar levels of organisational commitment, a factor that was strongest in Germany and Great Britain. Spain displayed a level of organisational commitment similar to that in the Nordic countries included in this study. Also in the ISSP's Work Orientation Module II, whose data were collected in 1997, organisational commitment was mostly higher in Great Britain and (West) Germany than in Sweden. (Hult, 2005; Hult & Svallfors, 2002.)

Great Britain and Germany scored highest on Smith et al.'s

Table 1
Employment and organisational commitment in 2005–2006 in the countries researched.

	<i>Spain</i>	<i>Great Britain</i>	<i>Sweden</i>	<i>Germany</i>	<i>Finland</i>
Employment commitment (means)	2.83	3.28	3.64	3.52	3.10
Standard deviation	.93	.98	.89	.94	1.06
Cronbach's alpha	.34	.54	.62	.39	.70
(n)	554	479	834	902	722
Organisational commitment (means)	3.03	3.38	3.09	3.42	3.12
Standard deviation	.89	.75	.77	.80	.89
Cronbach's alpha	.65	.70	.65	.61	.74
(n)	553	469	837	885	697

Table 2
The country differences in employment and organisational commitment (standardised regression coefficients from standard multiple regression).

Employment commitment	
Finland (r)	(0)
Germany	.19***
Great Britain	.06**
Spain	-.10***
Sweden	.23***
R ²	.08
(n)	3490
Organisational commitment	
Finland (r)	(0)
Germany	.16***
Great Britain	.11***
Spain	-.04
Sweden	-.02
R ²	.04
(n)	3440

Notes. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; r = reference category

(1996; 2002) cultural dimension of egalitarian commitment vs. conservatism (see Appendix). In these countries, as already noted, organisational commitment was also strongest. However, country positions in organisational commitment were not suggestive of Smith et al.'s (ibid.) other cultural dimension. On the whole, it can be concluded that cultural dimensions, at least those defined by Schwartz (2007) and Smith et al., (1996; 2002) do not 'determine' the levels of employment and organisational commitment of a national population. Other factors, including institutional differences and individual characteristics, also influence commitment.

Next, the individual determinants of employment and organisational commitment in the five countries under study here will be examined. The statistical method used is standard multiple regression. Here, the effects of all individual determinants within a country are simultaneously taken into account. Age-group differences are slightly more pronounced in organisational commitment than in employment

commitment (Tables 3–4). The effect of age, however, is not very strong. There are also interesting country differences. Only in the Nordic countries included here – Finland and Sweden – were there statistically significant age differences in organisational commitment. When other individual determinants were constant, 35- to 49-year-old Finnish employees were still less committed to their current organisation than 50- to 64-year-old employees (the reference category). Finnish employees in the 18- to 34-year-old category were also less committed to their organisation than those in the reference category, but the effect was not statistically significant. The finding is essentially in line with earlier studies (Mamia & Koivumäki, 2006, 120–121). In Sweden, the youngest employees were less committed to their current employer than were the oldest employees. In the other countries there were no such age differences, which supports Felstead's (2010) findings concerning British employees. Statistically significant age differences can be found in employment commitment only in Spain, where the youngest age group displayed stronger commitment to employment than the oldest age group. This finding can be interpreted in at least two, perhaps not contradictory ways. Either the youngest Spanish employees genuinely value goals other than financial ones in their work or they commit themselves to employment and work *per se* to secure a living in the face of job insecurity (Banyuls et al., 2009).

Women displayed stronger employment commitment than men in all the comparison countries. However, this effect was statistically significant only in Finland, Germany and Sweden. Similar findings have also been reported earlier (Esser, 2009; Hult & Svallfors, 2002; Lehto & Sutela, 2008, 20–21; Svallfors et al., 2001). More unexpected is the finding that men were slightly more committed to their current organisation than women in Finland, Sweden and Germany. In previous national and cross-national studies of advanced western societies, no such gender difference was found (Hult & Svallfors, 2002; Lehto & Sutela, 2008, 205–208; Svallfors et al., 2001).

On the whole, there are clear class differences in employment and organisational commitment in all countries, with some exceptions. Class differences are more pronounced in employment commitment. As might be expected (cf. the earlier section on individual determinants of employment and organisational commitment), the highest occupational

Table 3

Determinants of employment commitment (standardised regression coefficients from standard multiple regression).

	<i>Finland</i>	<i>Germany</i>	<i>Great Britain</i>	<i>Spain</i>	<i>Sweden</i>	<i>All countries</i>
Age						
50–64 yrs. (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
18–34 yrs.	-.00	.01	.03	.12*	.07	.03
35–49 yrs.	-.05	-.04	.03	.03	.02	-.01
Gender						
women (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
men	-.15***	-.10**	-.08	-.02	-.10**	-.09***
Occupational class						
high (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
middle	-.21***	-.19***	-.17***	-.05	-.27***	-.18***
low	-.25***	-.19***	-.34***	-.20***	-.23***	-.24***
Subjective job insecurity						
high insecurity (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
low insecurity	.05	.07*	.00	.17***	.03	.05**
Country						
Finland (r)						(0)
Germany						.22***
Great Britain						.07***
Spain						-.05*
Sweden						.24***
R ²	.10	.07	.11	.07	.10	.15
(n)	606	807	469	547	775	3213

Notes. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; r = reference category.

Table 4

Determinants of organisational commitment (standardised regression coefficients from standard multiple regression).

	<i>Finland</i>	<i>Germany</i>	<i>Great Britain</i>	<i>Spain</i>	<i>Sweden</i>	<i>All countries</i>
Age						
50–64 yrs. (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
18–34 yrs.	-.09	-.05	-.09	-.03	-.10*	-.07**
35–49 yrs.	-.14**	-.05	-.04	-.07	-.02	-.06**
Gender						
women (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
men	.09*	.05	-.07	-.01	.08*	.04*
Occupational class						
high (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
middle	-.01	.00	-.06	-.23***	-.12**	-.07***
low	-.01	-.12**	-.16**	-.25***	-.10**	-.11***
Subjective job insecurity						
high insecurity (r)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
low insecurity	.22***	.12**	.12**	.22***	.11**	.16***
Country						
Finland (r)						(0)
Germany						.17***
Great Britain						.11***
Spain						-.02
Sweden						-.03
R ²	.07	.04	.05	.11	.05	.08
(n)	606	807	461	546	775	3213

Notes. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; r = reference category.

class showed the strongest employment commitment in all five countries. However, there was no statistically significant difference between the middle and the highest occupational classes in Spain. This is surprising, given the alleged deep segmentation in the Spanish labour market (Banyuls et al., 2009). In all countries except Germany and Sweden, employment commitment systematically decreased from the highest classes to the lower ones. Only in Finland were there no statistically significant class differences in organisational commitment, a finding that deviates from Melin's results (2009, 70–74) in studying Finnish employees. In the four other study countries at least the lowest occupational class displayed lower organisational commitment than the highest class.

Spanish employees with low subjective job insecurity and, to a lesser degree, German employees showed stronger employment commitment than those with high subjective job insecurity. The relationships of perceived job insecurity to commitment were, however, stronger in the case of organisational commitment. In particular, the Finnish and Spanish employees with low subjective job insecurity showed greater commitment to their current organisation than employees who scored high on job insecurity. Hofstede and Hofstede's (2005, 166–170) cross-cultural comparisons suggest that this situation is not unexpected, except that among German employees, the relationship was not as strong as might have been predicted. The Spaniards, the Germans and the Finns scored higher on Hofstede and Hofstede's uncertainty avoidance index than the other countries studied here.

This section will conclude with an examination whether country differences remain in employment and organisational commitment after controlling for the above-mentioned individual characteristics. Column 7 in Tables 3 and 4 shows joint regression models for all five countries. Here the focus is on the country dummy variables. Table 3 shows the same order of the countries in the employment commitment scale as Table 2, with the Swedes displaying the strongest employment commitment in both tables. German and British employees also show the highest organisational commitment, even when age, gender, occupational class and subjective job insecurity are constant. The ranking of the other three countries in organisational commitment remains practically the same, as seen by comparing Table 4 to Table 2. These individual characteristics do not therefore explain the country differences evident in the dependent variables.

Are cultural dimensions related to employment and organisational commitment?

Finally, hierarchical multiple regression was used to assess the ability of Schwartz's and Smith et al.'s cultural dimensions to predict employment and organisational commitment in the researched countries after controlling for the influence of individual determinants. Each member of a given nation was assigned the national mean score for his country for each cultural dimension (cf. Fischer et al., 2007). Two models were constructed for both dependent variables, the

Table 5

The effects of individual determinants and Smith et al.'s cultural dimensions on organisational commitment, all comparison countries (standardised regression coefficients from hierarchical multiple regression).

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>
Age		
50–64 yrs. (r)	(0)	(0)
18–34 yrs.	-.07**	-.06**
35–49 yrs.	-.05*	-.05*
Gender		
women (r)	(0)	(0)
men	.04*	.05**
Occupational class		
high (r)	(0)	(0)
middle	-.05**	-.05*
low	-.11***	-.10***
Subjective job insecurity		
high insecurity (r)	(0)	(0)
low insecurity	.15***	.15***
Smith et al.'s cultural dimensions		
egalitarian commitment vs. conservatism		.23***
loyal involvement vs. utilitarian involvement		.16***
R^2	.04	.06
(n)	3213	3213

Notes. *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$; r = reference category.

first using individual determinants and the second using individual determinants and the cultural dimensions in question (Tables 5–6). The focus here is on these models 2, and the data pertain to all five countries.

First of all, cultural dimensions were more important in predicting employment than organisational commitment. Table 6 shows that individual determinants (model 1) explained 8 per cent of the variance in employment commitment. Schwartz's two cultural dimensions explained an *additional* 7 per cent of this variance ($p < .001$), after controlling for these individual determinants.⁹ Table 5 shows that individual determinants (model 1) accounted for 4 per cent of the variance in organisational commitment. Inclusion of Smith et al.'s cultural dimensions explained only an additional 2 per cent of the variance in organisational commitment ($p < .001$). The fact that cultural dimensions were more important in explaining employment commitment than organisational com-

⁹ The final model 2 in Table 6 included Schwartz's cultural dimensions of autonomy vs. embeddedness and egalitarianism vs. hierarchy; the initial model including all of Schwartz's three cultural dimensions had produced a notable multicollinearity problem among these three variables. The strongest multicollinearity emerged between the harmony vs. mastery variables and the egalitarianism vs. hierarchy variables. The final model was chosen on the basis of what would best predict the variance in employment commitment.

Table 6

The effects of individual determinants and Schwartz's cultural dimensions on employment commitment, all comparison countries (standardised regression coefficients from hierarchical multiple regression).

	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>
Age		
50–64 yrs. (r)	(0)	(0)
18–34 yrs.	.00	.03
35–49 yrs.	-.02	-.01
Gender		
women (r)	(0)	(0)
men	-.10***	-.09***
Occupational class		
high (r)	(0)	(0)
middle	-.18***	-.18***
low	-.25***	-.24***
Subjective job insecurity		
high insecurity (r)	(0)	(0)
low insecurity	.06***	.05**
Schwartz's cultural dimensions		
autonomy vs. embeddedness		.31***
egalitarianism vs. hierarchy		-.23***
R ²	.08	.15
(n)	3213	3213

Notes. *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; r = reference category.

mitment may be understandable from 'the nature' and the point of view of the dependent variables. Perhaps cultural factors are more important in accounting for commitment to employment than commitment to the current organisation because employment commitment displays a more generic orientation to work and employment *per se*, whereas organisational commitment displays a more situational orientation to the current employer and is easily influenced by such things as organisation-level factors.

A greater level of intellectual autonomy and hierarchy in the national culture increased employment commitment, which fits Schwartz's (1999) hypotheses (Table 6). More egalitarian and loyal cultures also showed stronger organisational commitment than did conservative and utilitarian cultures (Table 5). Egalitarian commitment also correlated positively with organisational commitment in previous research, whereas surprisingly, there was no such relationship between loyal involvement and organisational commitment (Gelade et al., 2006). It can be concluded that national culture indeed accounts for some variance in employment and organisational commitment. However, there is still much variance to be accounted for (see R²s in Tables 5 and 6). An educated guess is that country-specific institutional factors, which are surely linked to cultural factors, may also explain some of this variance.

Conclusions

In Finland a story is told that, in the early 1900s, a mother advised a daughter who was setting off to harvest crops in the Finnish countryside: 'Harvest as much as you can, and then harvest another fifty per cent; then you will have enough' ('Niin leikkaa, kun ikänä jaksat ja siihen vielä puolen pykää, niin sitten on hyvä', Parikka, 1999, 7–8). For most people paid work has changed a great deal since that time. Yet the ISSP data used here show that only Spanish employees had lower employment commitment than their Finnish counterparts in 2005–2006. This held true even after controlling for individual determinants of employment commitment. This finding in itself points up the need for continuous attention to work-life development from the viewpoint of Finnish labour market policy, since the goal of higher employment rates requires high employment commitment.

That Swedish employees are more committed to employment than Finns is a particularly interesting finding, given that these countries are similar in many respects. By way of comparison, paid work was clearly regarded as more central to Finns than to Swedes in the late 1970s (Alkula, 1990, 87–94), although the societies were structurally very different then. In Alkula's study the respondents rated the importance of different aspects of life, including paid work, leisure activities pursued outside the home and home life. However, in the present study Finns and Swedes displayed similar levels of organisational commitment. Future research could investigate the reasons for the perceived difference between these countries in employment commitment.

A reasonable question to ask about working life today is to what do employees ultimately commit themselves: their organisation, the employment or work *per se*, their career, their occupation or perhaps their colleagues or customers? An educated guess is that in empirical reality, employees commit themselves to all of these things, albeit to different degrees. It has been suggested, however, that career commitment or employment commitment may be on the rise at the expense of organisational commitment, because in an era of labour market insecurity, commitment to the current employer may not be reasonable from the employee's point of view. Furthermore, organisations, at least in contemporary Finland, increasingly try to promote commitment by providing opportunities for employees to develop their skills and have positive work experiences, because organisations often cannot offer employees the stability of an employment relationship. (Lehto & Sutela, 2008, 205–208; Mamia & Koivumäki, 2006; Rubin & Brody, 2005.) Nevertheless, this article shows that low subjective job insecurity increased organisational commitment in all five countries studied. The same kind of relationship vis-à-vis low subjective job insecurity and employment commitment was also found in Germany and Spain. Offering employees at least the promise of stable employment whenever possible would be a sensible strategy for organisations if we hold the view that a high level of organisational commitment is a desirable goal.

The characteristics of national culture, as identified by Schwartz (2007) and Smith et al. (1996; 2002), also ac-

counted for some variance in employment and organisational commitment in the countries studied here. This was especially clear in the case of Schwartz's cultural dimensions and employment commitment. However, further research is warranted, especially research that combines individual, institutional and cultural factors in studying the commitment to work and an organisation. Qualitative material would further enrich the picture given here.

References

- Alestalo, M. (1990). Luokkarakenteen muutokset. In O. Riihinen (Ed.), *Suomi 2017* (pp. 209–226). Jyväskylä: Gummerus.
- Alkula, T. (1990). *Work orientations in Finland: a conceptual critique and empirical study of work-related expectations*. Helsinki: Societas Scientiarum Fennica.
- Alkula, T., Pöntinen, S., & Ylöstalo, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- Arter, D. (1989). Finland: A typical post-industrial state? In M. Engman & D. Kirby (Eds.), *Finland: People, nation, state* (pp. 227–244). London: Hurst & Company.
- Banyuls, J., Miguelez, F., Recio, A., Cano, A., & Lorente, L. (2009). The transformation of the employment system in Spain: towards a Mediterranean neoliberalism. In G. Bosch, S. Lehdorff, & J. Rubery (Eds.), *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries* (pp. 247–269). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Council of the European Union. (2008). *Council decision on guidelines for the employment policies of the member states*. Available from <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf> (Accessed 2010-09-07)
- Crouch, C. (2008). Change in European societies since the 1970s. *West European Politics*, 31(1-2), 14–39.
- Cuyper, N. D., & Witte, H. D. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395–409.
- Esser, I. (2005). *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientations*. Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University. Available from <http://www.diva-portal.org/su/theses/abstract.xsql?dbid=550> (Accessed 2011-02-04)
- Esser, I. (2009). Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states. In A. Park, J. Curtice, K. Thomson, M. Phillips, & E. Clery (Eds.), *British social attitudes. The 25th report* (pp. 79–105). London: Sage.
- Felstead, A. (2010). Closing the age gap? Age, skills and the experience of work in Great Britain. *Ageing & Society*, 30(08), 1293–1314.
- Fischer, R., Smith, P. B., Richey, B., Ferreira, M. C., Assmar, E. M., Maes, J., et al. (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(1), 3–18.
- Fiske, A. 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.
- Freund, A., & Carmeli, A. (2003). An empirical assessment: Reconstructed model for five universal forms of work commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 708–725.
- Gallie, D. (2007). Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review*, 23(3), 279–293.
- Gelade, G. A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 542–556.
- Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Helkama, K., & Seppälä, T. (2006). Arvojen muutos Suomessa 1980-luvulta 2000-luvulle. In R. Heiskala & E. Luhtakallio (Eds.), *Uusi jako – miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* (pp. 131–155). Helsinki: Gaudeamus.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hofstede, G. H., & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGraw-Hill.
- Hult, C. (2004). *The way we conform to paid labour: Commitment to employment and organization from a comparative perspective*. Unpublished doctoral dissertation, Umeå University, Umeå.
- Hult, C. (2005). Organizational commitment and person-environment fit in six western countries. *Organization Studies*, 26(2), 249–270.
- Hult, C. (2008). Gender, culture and non-financial employment commitment in Great Britain and Sweden. *European Societies*, 10(1), 73–96.
- Hult, C., & Edlund, J. (2008). Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden. *Work, Employment & Society*, 22(1), 109–128.
- Hult, C., & Svallfors, S. (2002). Production regimes and work orientations: A comparison of six western countries. *European Sociological Review*, 18(3), 315–331.
- Jouhette, S., & Romans, F. (2006). *EU labour force survey. Principal results 2005*. Available from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/EN/KS-NK-06-013-EN.PDF (Accessed 2010-05-31)
- Lück, D., & Hofäcker, D. (2008). The values of work and care among women in modern societies. In W. van Oorschot, M. Opielka, & B. Pfau-Effinger (Eds.), *Culture and welfare state: Values and social policy in comparative perspective* (pp. 289–315). Cheltenham: Edward Elgar.

- Lehto, A. M., & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lepianka, D., Gelissen, J., & Oorschot, W. van. (2010). Popular explanations of poverty in Europe: effects of contextual and individual characteristics across 28 European countries. *Acta Sociologica*, 53(1), 53–72.
- Mamia, T., & Koivumäki, J. (2006). Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. In T. Mamia & H. Melin (Eds.), *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia* (pp. 99–178). Helsinki: Työministeriö.
- McSweeney, B. (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, B. (2009). Dynamic diversity: Variety and variation within countries. *Organization Studies*, 30(9), 933–957.
- Melin, H. (2009). Luokat ja työ. In R. Blom & A. Hautaniemi (Eds.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* (pp. 56–77). Helsinki: Gaudeamus.
- Melin, H., Blom, R., & Kiljunen, P. (2007). *Suomalaiset ja työ. raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (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.
- Oorschot, W. van, Opielka, M., & Pfau-Effinger, B. (2008). The culture of the welfare state: Historical and theoretical arguments. In W. van Oorschot, M. Opielka, & B. Pfau-Effinger (Eds.), *Culture and welfare state: Values and social policy in comparative perspective* (pp. 1–28). Cheltenham: Edward Elgar.
- Parikka, R. (1999). Työn jäljillä. In R. Parikka (Ed.), *Suomalaisen työn historiaa. korvesta konttoriin* (pp. 7–10). Helsinki: SKS.
- Pfau-Effinger, B. (2004). *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Pfau-Effinger, B. (2005). Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3–20.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Rubin, B. A., & Brody, C. J. (2005). Contradictions of commitment in the new economy: Insecurity, time, and technology. *Social Science Research*, 34(4), 843–861.
- Scholz, E., Harkness, J., & Faass, T. (2008). *ISSP study monitoring 2005. Report to the ISSP general assembly on monitoring work undertaken for the ISSP by GESIS-ZUMA, Germany*. Available from http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/gesis_reihen/gesis_methodenberichte/2008/gesis_mb_08_04.pdf (Accessed 2010-10-14)
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23–47.
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explanation and applications. *Comparative Sociology*, 5(2-3), 137–182.
- Schwartz, S. (2007). Cultural and individual value correlates of capitalism: A comparative analysis. *Psychological Inquiry*, 18(1), 52–57.
- Smith, P. B., Dugan, S., & Trompenaars, F. (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, P. B., Peterson, M. F., & Schwartz, S. H. (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.
- Svallfors, S., Halvorsen, K., & Andersen, J. G. (2001). Work orientations in Scandinavia: employment commitment and organizational commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2), 139–156.
- Tilastokeskus. (2001). *Ammattiluokitus 2001*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Työministeriö. (2007). *Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä*. Helsinki: Työministeriö.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 751–775.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148.
- Ylöstalo, P. (2007). *Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Appendix Table 1
 Research countries on Schwartz's (2007) and Smith et al.'s (1996; 2002) cultural dimensions.

<i>Schwartz's cultural dimensions[a]</i>		<i>Smith et al.'s cultural dimensions[b]</i>	
<i>egalitarianism vs. hierarchy</i>	Spain: 3.39 Germany: 3.19 Finland: 3.10 Sweden: 3.07 Great Britain: 2.59	<i>loyal involvement vs. utilitarian involvement</i>	Spain: .53 Great Britain: .05 Finland: -.20 Germany: -.54 Sweden: -.94
<i>autonomy vs. embeddedness</i>	Sweden: 1.97 Germany: 1.85 Spain: 1.68 Finland: 1.56 Great Britain: 1.28	<i>egalitarian commitment vs. conservatism</i>	Great Britain: 1.42 Germany: 1.38 Sweden: 1.29 Finland: 1.09 Spain: .03
<i>harmony vs. mastery</i>	Germany: .68 Finland: .68 Spain: .67 Sweden: .65 Great Britain: -.10		

[a] Instructions for Schwartz's dimensions: the greater the number of cultural dimensions, the greater the nation-level egalitarianism in a given country. In this example, the smaller the number, the more the opposite pole of egalitarianism, hierarchy, is emphasised in a given country.

[b] Instructions for Smith et al.'s dimensions: the greater the number, the greater the nation-level loyal involvement in a given country. In this example, the smaller the number, the more the opposite pole of loyal involvement, namely, utilitarian involvement, is emphasised in a given country.



**SOSIAALITIEDEIDEN LAITOKSEN
JULKAISUJA 2012:4**

ISBN 978-952-10-6712-9



9 789521 067129