

## Suomalaisten työorientaatioiden muutoksia ja erikoispiirteitä

**Teemu Turunen: Työorientaatiot muutoksessa suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:4. Helsinki 2012. 137 s. ISBN 978-952-10-6712-9**

Kyseessä on neljään artikkeliin ja 66 sivun yleiseen tekstiosaan perustuva väitöskirja vuodelta 2012. Väitöskirjan yleisenä problematiikkana on suomalaisten subjektiiviset työorientaatiot ja niiden muutokset. Suomalaisten työorientaatioiden erikoispiirteitä pyritään ymmärtämään vertaamalla niitä joihinkin Euroopan maihin: Espanjaan, Iso-Britanniaan, Ruotsiin ja Saksaan. Aineistona käytetään jo olemassa olevia kyselytutkimuksia, jotka vaihtelevat toteuttamisaikojen, ongelmanasettelujen ja toteuttamistapojen suhteen.

Aineistojen ajallinen perspektiivi mahdollistaa työorientaatioiden muutoksen tarkastelun. Tämä seikka on tärkeä, koska työelämässä on tapahtunut viime aikoina merkittäviä muutoksia. Tärkeitä muutoksia ovat muun muassa palkansaajien lisääntyvä sijoittuminen palvelujen alueelle ja palkkatyöläisten koulutustason nousu. Aineistojen ajanjaksoihin sijoittuu myös vahvaa kapitalismiin kuuluvaa taloudellisten suhdanteiden vaihtelua. Tämä näkyy työllisyyden ja työttömyyden vaihteluna.

Käytetyt aineistot ovat Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1984 ja 2003, World Values Survey -kyselystä ja Euroopan

Values Study -kyselystä yhdistetty aineisto, joka on kerätty vuosina 1990, 1995–1997 ja 1999–2000 sekä ISSP-ohjelman Työorientaatiot III -moduuli vuosilta 2005–2006. Johtuen aineistojen luonteesta, suuresta muuttujamäärästä ja tutkimuksen tarvitsemien muuttujien muodostamispakosta monien käytettyjen kysymysten avulla, lopullisten relevanttien muuttujien aikaansaaminen on vaatinut monimuuttujamenetelmiä, kuten korrespondenssianalyysiä. Tulosten analyysissä käytössä ovat olleet sekä normaali taulukointi että regressioanalyysit. Hyvä taulukko eri artikkeleissa käytetyistä aineistoista ja muuttujista sekä analyysimenetelmistä on julkaisun sivuilla 53–54.

Tutkimuksessa kysytään, onko palkansaajien työorientaatioissa tapahtunut muutoksia ja onko niissä maiden välisiä eroja sekä onko kansallisella kulttuurilla itsenäistä yhteyttä palkansaajien työorientaatioihin. Työorientaatio on yhdistävä kattokäsite kaikille muille tutkimuksessa käytetyille käsitteille. Työorientaation käsite sisältää tutkimuksessa työhön sitoutumisen, organisaatioon sitoutumisen sekä palkansaajien työhönsä kohdistamat odotukset.

Palkansaajien ryhmän sisäisiä eroja tarkastellaan muun muassa iän, sukupuolen ja ammattiluokan mukaan. Organisaatiotasoisia tekijöitä ei juuri käsitellä. Vielä vähemmän tarkastellaan organisaation ja sen johdon toiminnan vaikutuksia työorientaatioon.

Yhteiskuntasoisilla tekijöillä tarkoitetaan tutkimuksessa kansallisia, kulttuurisia ja institutionaalisia asioita. Yhteiskuntasoisia tekijöitä ovat myös taloudelliset tekijät ja taloudessa tapahtuneet muutokset, joiden on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu vaikuttavan työorientaatioihin. Tutkimuksessa tarkastellaan myös työn suhteellista merkitystä, jolla tarkoitetaan työn suhteellista asemaa muiden elämän alueiden joukossa.

Palkansaajien työhön sitoutumisen on epäilty heikentyneen. Tälle ajatukselle on ainakin suhdanteellisia perusteita. Työnsaannin epävarmuuden, potentiaalisen prekarisoitumiskehityksen ja työn epävarmuustekijöiden lisääntymisen voisi olettaa vähentävän työhön sitoutumista. Samaan suuntaan voi vaikuttaa myös väestörakenteen muutos, lähinnä eläkeläisten lisääntyminen ja esimerkiksi pitkäikäistyöttömyyden ja nuorisotyöttömyyden kasvu. Tässä suhteessa

tutkimuksen tulokset ovat kiinnostavia: tutkimus osoittaa palkansaajien työhön sitoutuminen olevan edelleen vankkaa.

Tulokset kertovat, että rakenteellisilla seikoilla on merkitystä. Palkansaajien työorientaatiot vaihtelevat kaikissa maissa sosiaalisen aseman mukaan. Ylemmissä ammattiluokissa on enemmän työhön sitoutuneita kuin alemmissä. Työorientaatioissa on myös vaihtelua muiden sosiaalisten taustatekijöiden mukaan. Kansainvälisesti suomalaisten palkansaajien työhön sitoutuminen ei ollut tutkimuksen mukaan erityisen korkeaa tasoa, vaikka esimerkiksi suomalaisten korkean koulutustason perusteella näin saattaisi ajatella. Toisaalta suomalaiset palkansaajat ovat saavuttaneet muita vertailumaita työhön sitoutumisessa 1990-luvun aikana.

Työn materiaaliset tavoitteet (palkka, turvattu työpaikka) eivät olleet 1990-luvulla suomalaisille erityisen tärkeä tavoite. Nyt tilanne saattaisi olla osittain erilainen. Aineiston mukainen eurooppalainen vertailu kertoo, että työn materiaaliset tavoitteet olivat 1990-luvulla systemaattisesti tärkeämpiä brittiläisille, espanjalaisille ja saksalaisille palkansaajille kuin suomalaisille työntekijöille. Ruotsalaisille nämä tekijät olivat vähiten tärkeitä. Tulosten mukaan ruotsalaiset palkansaajat ovat muita sitoutuneimpia työhönsä ja myös eniten työn sisältöjä arvostavia. Espanjalaiset palkansaajat taas sijoittuvat vertailussa systemaattisesti viimeiseksi. Organisaatioon sitoutumisessa suomalaiset ja ruotsalaiset palkansaajat ovat samalla tasolla espanjalaisten kanssa. Näitä maita korkeampaa organisaation sitoutuminen oli kuitenkin Saksassa ja Iso-Britanniassa. Tulos säilyi taustatekijöi-

den ja työn epävarmuuden vakioimisen jälkeenkin.

Sosiaalisten taustatekijöiden tarkastelu toi esiin joitakin mielenkiintoisia eroja työorientaatioissa. Naiset olivat miehiä sitoutuneempi työhönsä Suomessa, Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Saksassa. Sen sijaan sukupuolen mukaiset erot organisaatiositoutumisessa olivat vähäisiä. Kuitenkin Suomessa ja Ruotsissa miehet olivat naisia sitoutuneempia nykyiseen työorganisaatioonsa. Selityksenä mieleen tulee miesten keskimäärin naisia korkeampi asema työorganisaatioissa.

Kun yhteiskunnallisella työorientaatiolla tarkoitetaan sitä, kuinka tärkeää vastaajalle oli työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys, näkyviin tulee sukupuolten välinen ero. Palkansaajajaisille yhteiskunnallinen työorientaatio on kaikissa vertailumaissa tärkeämpää kuin palkansaajamiehille. Tulokset kertovat tärkeistä ammattiluokkien välisistä rakenteellisista eroista työorientaatioissa. Ylemmät ammattiluokat olivat sitoutuneempia työhönsä kuin alemmat. Tulokset olivat samansuuntaisia myös organisaatioon sitoutumisessa, mikä suhteen Suomi erosi tämän tutkimuksen mukaan muista maista. Organisaation sitoutumisessa ei Suomessa vallinnut ammattiluokan mukaista eroa. Tosin tässä suhteessa Suomessa on saatu myös päinvastaisia tuloksia.

Yhteenvedona tutkimuksesta voidaan todeta joitakin asioita. Tässä niin kuin yleensäkin yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tutkimustapa määrää tulokset. Tämän tutkimuksen ansiona on vertailevien eurooppalaisten aineiston käyttäminen. Se on myös tutkimuksen rajoitus verrattuna ideaalityyp-

piseen mahdollisuuteen itse suunniteltujen työorientaatiota koskevien tutkimusten käyttöön.

Suurin rajoitus tämän tyyppisen tutkimuksen kohdalla on itse aineiston ja siitä johtuen tutkimustyyppin rajallisuus tiedon antajana. Selvin esimerkki tästä on organisaatiositoutumisen ymmärtäminen.

Laadullisin menetelmin tehdyt organisaatiotutkimukset pystyvät kuvaamaan organisaatioon sitouttamisen kovaa ideologista perustaa ja tälle rakentuvia työntekijöitä vaurioittavia organisaation toimintatapoja. Hyvä esimerkki tästä on Carherine Caseyn ([1995] *Work, Self and Society. After Industrialism*. Routledge, New York) tutkimus suuresta modernista tietointensiivisestä yrityksestä, jossa luotiin oma voimakas yrityskulttuuri. Keinoina olivat henkilökuntaohjelmat, sisäinen koulutus ja sitouttamiskäytännöt. Yritys loi uudet myytit, mielikuvat, käytännöt ja uuden simuloidun sosiaalisuuden. Uusien yrityskulttuuristen prosessien ideologinen ydin oli ”tiimiperhe”. Tuloksena kaikesta oli työntekijöiden usko siihen, että yritys oli tehnyt heistä parempia ihmisiä, mutta myös työpaikkaan liittyvien ahdistustilojen ja mielenterveyden häiriöiden sekä itseään koskevien patologisten ja sairaalloisten käsitysten voimistuminen. Esitetty tutkimus ja kuvattu työorganisaatio voi olla ääritapaus. Mutta juuri sellaisena se kertoo pääasian. Työ ja yritysorganisaation oma toiminta on ratkaisevassa asemassa organisaatioon sitoutumistavassa.

*Raimo Blom*