

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, Isonsa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Työpreferenssejä on työnsosiologisessa 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 selittävät 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, Isonsa-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, lutionilaisia 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. Valenduc 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).

erottelemisen toisistaan saattaa olla hankalaa. Kulttuuristen ja institutionaalisten tekijöiden voidaan ajatella olevan aktiivisessa vuorovaikutussuhteessa 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 työpreferenssejä maittain vertailevissa tutkimuksissa. Kansallisia kulttuureja kuvaavia mittareita on silti käytetty selittävinä tekijöinä tutkimuksissa, joissa on verrattu työkeskeisyyttä tai työhön sitoutumista 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 yhteyksistä 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 ryhmäsidonnoissa 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 määräytyvän 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 kyselyvastusten 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 aikakautenaikin.

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 merkitykseton; 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 jakaumia maittain. Tämän jälkeen tehdään pääkomponenttianalyysi yksilöiden työpreferenssejä aineistossa kuvaavalle muuttujalle. Tällä tavalla tiivistetään useiden yksittäisten vastausvaihtoehtojen

³ Aineisto on ladattu Saksan tietoaarkiston [www.sivujen kautta](http://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 oletetusta 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 eurooppalaista maata 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 laajemmassakin 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 työn sosiologisessa 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 työpreferensseihin. 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/ei-hyväksymisessä). ISSP-aineisto ei kuitenkaan valittavasti sisällä tällaisia muuttujia.

Työpreferenssit maittain

2000-luvun alun työntekijät arvostavat määrällisesti eniten yhtäläillä työn ulkoisiksi kuin sisäisiksiin tulkittavia kvaliteetteja. Yli 90 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeinä tai tärkeinä ”turvattua työpaikkaa” 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 analyyysien 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 |

Pääkomponenttianalyysi 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 pääkomponenttianalyysin tuottamat pääkomponenttipistemäärämuuttujat jatkossa käytettäviksi selitettäviksi 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 pääkomponenttianalyysi 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 |

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 merkitsevää 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 pätevän 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 materiaalin 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 |
| keskimmäinen | -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 yhteiskunnalliset | 0,27*** | 0,37*** | 0,43*** | 0,44*** | 0,48*** |
| 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 työorientaatioita vahvimmin. Näissä maissa materiaallinen työorientaatio väheni iän kasvaessa. Saksassa materiaalista työorientaatiota selitti parhaiten alimpaan ammattiluokkaan kuuluminen (positiivinen yhteys materiaalis-

työorientaatioon), Espanjassa työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen (negatiivinen yhteys). Tilastolliset mallit onnistuivat kaikissa maissa selittämään parhaiten yhteiskunnallista työorientaatiota. Selitysasasteet olivat vaatimatompia työn sisäisen orientaation ja materiaalisesta 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). Kuten kolmea 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 |
| keskimmäinen | -0,05 | -0,01 | -0,13*** | -0,12** | -0,12** |
| alin | 0,05 | 0,00 | -0,17*** | -0,13*** | 0,01 |
| Työpreferenssien toteutuminen | | | | | |
| ulkoiset | -0,04 | 0,02 | -0,09* | -0,06 | -0,03 |
| työpreferenssit sisäiset | 0,05 | 0,14* | 0,26*** | 0,19*** | 0,22*** |
| työpreferenssit yhteiskunnalliset | 0,08 | -0,04 | -0,12** | -0,08* | -0,02 |
| työpreferenssit | | | | | |
| 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 selitystasetta 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 materiaalisen 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 hierarkkisuus oli kuitenkin negatiivisessa

yhteydessä materiaalisen työorientaation esiintymiseen, mikä oli Schwartzin hypoteesin vastaista.

Vaikuttaa siltä, että kansallinen kulttuuri on yhteydessä myös työn sisäisen orientaation kokemiseen, mutta yhteydet eivät ole Schwartzin hypoteesin mukaisia. Autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja ei ollut yhteydessä työn sisäisiin päämääriin suuntautumiseen, mikä oli Schwartzin hypoteesin vastaista. Kulttuuria 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 selitystasetta 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 |
| keskimäinen | 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 työpreferensseihin viidessä eurooppalaisessa maassa, Espanjassa, Iossa-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). Työpaikantasolla tulisi siis edelleen monipuolistaa työtehtäviä ja laajentaa työntekijöiden autonomiaa 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 Työorientaatiot III-moduulin perustuvan tutkimuksen. Siinä havaittiin, että turvattu työpaikka ja hyvät tulot eivät olleet yhtä tärkeitä ylemmissä sosiaalisissa asemassa oleville kuin alemmissä asemassa oleville. Ylemmät sosiaaliset asemat tuottivat Melinin tutkimuksessa sekä turvattu työpaikan että hyvät tulot, alemmissä sosiaalisissa asemassa jäätiin 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 sosiaaliin 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 suhtautumiseen. 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 tutkijakoulua (TyöVerkko) sekä Palkansaaajasäätiötä työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitän lisäksi erityisesti Tuomo Alasoinia artikkelikäsitteistä koskevista kommentteista.

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. Curtice, 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 palkansaaajien työorientaatiot Suomessa: Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaaajien 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/WP12%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](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf)]. <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.