



UNIVERSITY OF HELSINKI



<https://helda.helsinki.fi>

Helda

Onko Suomi "oleskeluyhteiskunta"? : Työetiikka ja työn keskeisyys elämänalueena eurooppalaisessa vertailussa

Turunen, Teemu Teppo Antti

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Nuorisotutkimusverkosto
2015

Turunen, T T A 2015, 'Onko Suomi "oleskeluyhteiskunta"? Työetiikka ja työn keskeisyys elämänalueena eurooppalaisessa vertailussa', Yhteiskuntapolitiikka, Vuosikerta. 80, Nro 2, Sivut 107-120. < <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504162726> >

<http://hdl.handle.net/10138/175975>

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.



Onko Suomi ”oleskeluyhteiskunta”?

Työetiikka ja työn keskeisyys elämäalueena eurooppalaisessa vertailussa

TEEMU TURUNEN

Suomalaisten työssäkäyvien aikuisten työhön sitoutuminen on vahvaa, mutta jää eurooppalaisessa vertailussa keskiarvon alapuolelle. Tutkimuksessa verrataan suomalaisten työetiikkaa ja käsityksiä työn tärkeydestä 17 muuhun eurooppalaiseen maahan.

Johdanto

Presidentti Sauli Niinistön presidenttityden ajan ensimmäinen uudenvuodenpuhe 1.1.2013 herätti myös työelämää tutkivien ja seuraavien mielenkiinnon. Niinistö esitteli pphuheessaan uudissan ”oleskeluyhteiskunta” suomalaisen yhteiskunnan haasteista ja mahdollisuuksista puhuessaan. Niinistö lausui suomalaisesta työelämästä seuraavaa: ”Työ on aina ollut suomalaiselle tärkeä asia, niin toimentulon lähteenä kuin elämän arvonaikin. Kaikki työ on arvokasta, ja arvokasta on myös työn tavoittelu. Sen sijaan vaikeaa on ymmärtää sitä ajattelua, että tämä olisi oleskeluyhteiskunta, jossa tietoisesti jätetään omat mahdollisuudet käyttämättä ja odotetaan muiden kattavan pöydän.” (Niinistö 2013.)

Tässä artikkelissa tarkastellaan Niinistön uudenvuodenpuheessaan sivuamaa aihetta suomalaisesta työkultuurista vertailemalla suomalaisten työntekijöiden työetiikkaa ja heidän käsitystään työn keskeisyydestä elämäalueena 17 muuhun eurooppalaiseen maahan. Työetiikkaa ja työn keskeisyyttä elämäalueena tarkastelen yläkäsitteen työhön sitoutumisen alla.

Työn merkityksestä yhteiskunnallisen koheesi-

on ja talouskasvun takaamisessa on tullut eräänlainen mantralause poliittisten päättäjien keskuudessa monissa Euroopan maissa. Korkeaan työllisyysasteeseen perustuvaa taloutta pidetään hyvinvoinnin perustana, ja työllisyysasteen nostamisesta on tullut yksi kansallisten päättäjien ja esimerkiksi EU:n tärkeimmistä sosiaalisista ja taloudellisista päämääristä. (Gallie 2013; Koistinen 2014.) Työllisyysasteen nostaminen edellyttää puolestaan esimerkiksi sitä, että työnhakijat etsivät ja löytävät töitä kutistuvilta työmarkkinoilta ja töihin päästessään sitoutuvat sen tekemiseen. Yksilöiden vahvan työetiikan on lisäksi esitetty vauhdittavan talouskasvua ja korkeaa työetiikkaa on pidetty merkittävänä taustatekijänä esimerkiksi Aasian uuden talousmahtien syntymiselle (Stam & al. 2013).

On syytä erikseen huomauttaa, että artikkeli kohdistuu pääasiassa palkkatyötä tekevien 18–64-vuotiaiden työhön sitoutumiseen. Pieni osa artikkelissa analysoitavasta aineistosta on lisäksi niin sanottuja itsensä työllistäjiä. Käsittelemättä jää siten muu yhteiskunnallisesti hyödyllinen ja tietyllä tavalla välttämätön työ. Esimerkiksi kotitaloustyö, epävirallinen hoivatyö, vapaaehtoistyö sekä naapuriapu ovat myös yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä, jota ilman kehittyneet yhteiskunnat eivät voisi toimia nykyisellä tavallaan. (Koistinen 2009, 2014, 87–94.) Artikkelin ulkopuolelle jää myös työttömien raportoima työhön sitoutuminen. Artikkelissa keskitytään työssäkäyvien työhön sitoutumiseen, koska suurin osa työikäi-

Kiitän Semi Purhosta (TaY) ja Teemu Kempaista (HY) artikkelia edistäneestä palautteesta. Työsuojelurahastoa kiitän työni taloudellisesta tukemisesta (stipendi nro 113352).

sestä väestöstä Euroopassa kuuluu tähän ryhmään.

Artikkeli etenee seuraavasti. Aluksi luodaan katsaus työhön sitoutumista käsitteleviin aikaisempiin tutkimuskusteluihin. Tämän jälkeen täsmennetään tutkimuksen tavoite ja esitellään tutkimuksessa käytettävä aineisto ja sen analyysimenetelmät. Seuraavaksi tutkimuskysymykseen vastataan empiiristä aineistoa analysoimalla ja lopuksi pohditaan tulosten merkitystä.

Työhön sitoutuminen ja siihen yhteydessä olevat tekijät

”Työhön sitoutumisen” käsitettä käytetään tässä artikkelissa työntekijöiden työhön kiinnittymistä kuvaavana kattokäsitteenä. Paula Morrow (1993) erottelee edelleen ajankohtaisessa ja runsaasti siteeratussa tutkimuksessaan viisi työhön sitoutumisen ulottuvuutta: työetiikka, uraan sitoutuminen, työtehtäviin kiinnittyminen, jatkuva organisaatioon sitoutuminen ja affektiivinen organisaatioon sitoutuminen. Morrow’n käsitteistöä käyttäen tämä tutkimus kohdentuu työntekijöiden työetiikkaan ja heidän käsityksestään työn keskeisyydestä ja tärkeydestä elämänalueena. Morrow ei varsinaisesti käsittele tutkimuksessaan työn keskeisyyttä elämänalueena, mutta toisaalla muut tutkijat ovat esittäneet, että työetiikka ja työn keskeisyys elämänalueena liittyvät toisiinsa (Hattrup & al. 2007). Tämä vastaa luontevasti myös arkijärjen käsitystä asiasta.

Työetiikalla viitataan tässä Kirsten Stamia ja kumppaneita (2013) mukaillen yksilöiden vakaukseen ja uskoon siitä, että työ on moraalinen velvollisuus ja normi, joka viittaa ihmisiin yleensä. Työetiikalla ei siten tässä merkityksessä ole tekemistä uskonnollisten uskomusten kanssa. (Ks. myös Morrow 1993.) Tässä merkityksessä työetiikka tarkoittaa eräänlaista moraalista imperatiivia, jonka mukaan yksilön *tulee* tehdä töitä. Näin ollen työetiikka myös edeltää ja on ensisijainen suhtautumistapa esimerkiksi muihin työhön sitoutumisen ilmenemismuotoihin nähden. (Stam & al. 2013.)

Artikkelissa keskeisenä näkökulmana on tarkastella työhön sitoutumista maavertailun ja ajallisen muutoksen näkökulmista. Maita ja kansallisvaltioita vertailevia tutkimuksia voidaan jaotella sen mukaan, mikä niissä on ensisijainen kiinnostuksen kohde (Kohn 1989). Yksi vaihtoehto on, että tutkimus on kiinnostunut erityisesti yhdestä maasta

ja siitä, miten se suhteutuu muihin maihin nähden. Tämä artikkeli edustaa tätä tutkimuslinjaa, sillä tässä ollaan kiinnostuneita siitä, miten suomalaiset suhteutuvat muihin maihin nähden. Aiemmpaa tutkimusta työhön sitoutumisesta ja sen muutoksesta Suomessa löytyy lähinnä kansalliselta tasolta (esim. Lehto & Sutela 2008; Moilanen & Virtanen 2010), mutta ei niinkään maavertailun näkökulmasta.

Tilastokeskuksen keräämissä, suomalaisia palkansaaajia edustavissa työolotutkimuksissa on tutkittu palkansaaajien työhön sitoutumista erilaisilla kysymyksillä vuodesta 1984 alkaen.¹ Työhön sitoutumista on tutkittu työolotutkimuksissa pyytämällä palkansaaajia ensinnäkin arvioimaan, miten tärkeänä hän pitää eri elämänalueita. Vastaajia pyydettiin arvioimaan ansiotyön, perhe-elämän ja vapaa-ajan harrastusten merkitystä elämänalueena. Tällä tavalla mitattuna ansiotyön merkitys elämänalueena on suomalaisten palkansaaajien keskuudessa hieman laskenut 1980-luvun puoliväliä vertailukohtana pitäen. Vuonna 1984 ansiotyötä piti erittäin tärkeänä elämänalueena 60 prosenttia palkansaaajista. Viimeisimmässä mittauspisteessä vuonna 2008 suomalaisista palkansaaajista 54 prosenttia ajatteli samalla tavalla, mikä on samalla koko tutkimussarjan alhaisin lukema. (Lehto & Sutela 2008.)

Samalla aikavälillä perhe-elämän ja vapaa-ajan harrastusten merkitys elämänalueena on suomalaisten palkansaaajien keskuudessa kohonnut. Kaikkiaan perhe-elämä on suomalaisille palkansaaajille tärkein elämänalue. Seuraavaksi tärkein elämänalue suomalaisille palkansaaajille on ansiotyö ja kolmanneksi tärkein vapaa-ajan harrastukset. (Lehto & Sutela 2008; ks. myös Moilanen & Virtanen 2010.)

Työhön sitoutumista on toisaalta tutkittu työolotutkimuksissa klassisella ns. lottokysymyksellä. Lottokysymyksellä tarkoitetaan kysymystä, mitä palkansaaaja tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä. Niiden palkansaaajien määrä, jotka ”jatkaisivat nykyisellä tavalla työntekoa” väheni selvästi vuosien 1984 ja 1990 välillä, sittemmin näin vastanneiden joukko on pysytellyt noin viidesosassa palkansaaajista. Vastausvaihtoehto ”lopettaisi työntöön kokonaan” on kasvattanut hieman suosiotaan vuodesta 1984 (15 %) vuoteen 2008 (19 %). Vastausvaihtoehto ”lyhentäisi työaikaansa olennaisesti

¹ Työolotutkimukset on tähän mennessä kerätty vuosina 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 (Lehto & Sutela 2008).

ti” 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 prosenttia vastaajista eri tutkimuskertoina. (Lehto & Sutela 2008.) Kaikkiaan tämäkin tutkimussarja kertoo siitä, että työhön sitoutuminen, lottokysymyksen avulla tulkittuna, on hieman vähentynyt suomalaisten palkansaajien keskuudessa viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana. Työolotutkimuksien piirtämä kuva suomalaisesta työelämästä ja suomalaisten työhön sitoutumisesta on kansainvälisestikin katsoen ainutlaatuisen pitkä tutkimussarja. Kansainvälistä vertailua tämä tutkimussarja ei kuitenkaan mahdollista.

Työhön sitoutumisen ulottuvuuksista osan voi olettaa olevan alttiimpia muutokselle kuin toisten. Työetiikka muuttuu oletusarvoisesti hitaammin kuin esimerkiksi työtehtäviin kiinnittyminen. Työn keskeisyydessä on tästä huolimatta havaittu ajallista muutosta (ks. edeltä Lehto & Sutela 2008). Liisa Moilanen ja Simo Virtanen (2010) tutkivat työn keskeisyyttä ja sen muutosta suomalaisten palkansaajien keskuudessa vuosina 1997–2008. He hyödynsivät tutkimuksessaan usean eri kyselyaineiston tietoja ja yhdistivät työn keskeisyydessä tapahtuneen laskun keskusteluun työntöön mielekkyydestä ja sen muutoksesta suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Kuten jo todettua, samalla aikavälillä perhe-elämän ja vapaa-ajan harrastusten merkitys elämänalueena on suomalaisten palkansaajien keskuudessa kasvanut (Lehto & Sutela 2008; Moilanen & Virtanen 2010).

Työ- ja elinkeinoministeriön vuodesta 1992 keräämissä Työolobarometreissa on havaittu, että suomalaisten palkansaajien käsitykset työntöön mielekkyyden muutoksista kääntyivät 2000-luvun alussa negatiivisiksi ja irtaantuivat oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevista odotuksista. Sittenkin työntöön mielekkyyden balanssi on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan. Työntöön mielekkyyden balanssiluvulla tarkoitetaan työntöön mielekkyyden muutoksen parempaan ja huonompaan suuntaan nähneiden erotusta prosenttiyksiköinä. (Alasoini 2007; Lyly-Yrjänäinen 2014).² Koetun työn mielekkyyden on ha-

vaittu aiemmassa tutkimuksessa olevan yhteydessä työn keskeisyyteen työntekijöiden elämässä (Moilanen & Virtanen 2010). Aiempaan tutkimukseen nojautuen on näin ollen mahdollista olettaa, että työhön sitoutuminen on suomalaisten palkansaajien keskuudessa vähentynyt viimeisen vuosikymmenen aikana. Tätä kehitystä on saattanut jouduttaa aiemmassa tutkimuksessa havaittu työn mielekkyyden väheneminen, joka lienee eräs, mutta ei suinkaan ainoa, taustatekijä tälle oletettavalle muutokselle.

Suomalaisten työhön sitoutumista – tai laajemmin suhtautumista työhön – on tutkittu yllättävän vähän maavertailun näkökulmasta, mikä vaikeuttaa sen arvioimista, missä määrin Suomen kehitys on yhtäläinen tai eroaa muihin maihin nähden (ks. kuitenkin Alkula 1990; Kolu 1992; Gallie 2007; Turunen 2012; Turunen 2014). Tämä tutkimus pyrkii paikkaamaan tätä tutkimustiedossa olevaa aukkoa. Tuoreessa tutkimuksessani (Turunen 2014), joka perustui International Social Survey Program (ISSP) -ohjelman vuosina 2005–2007 kerättyyn aineistoon, suomalaiset palkansaajat sijoittuivat työhön sitoutumisessa eurooppalaisen keskitason alapuolelle, vaikka tilastollisissa analyysissä vakioitiin palkansaajien sukupuoli, ikä, ammattiluokka, työnantajasektori, työn tuottamat sisäiset ja ulkoiset ”palkinnot” sekä työpaikan sosiaaliset suhteet (hyvät–huonot). Aiemmissä tutkimuksissani (Turunen 2011; 2014) työhön sitoutuminen ymmärrettiin kuitenkin hieman suppeammassa merkityksessä kuin tässä artikkelissa käsiteltävä työetiikka, sillä niissä työhön sitoutuminen (*non-financial employment commitment*, NFEC) viittasi siihen, haluaako palkansaaja osallistua palkkatyöhön, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä. Tälläkin tavalla ymmärretty työhön sitoutuminen kuitenkin liittyy työetiikkaan. Myös Morrow’lla (1993) työhön sitoutuminen (merkityksessä NFEC) paikantuu työetiikan alle.

Monentasoisten tekijöiden voidaan olettaa olevan yhteydessä työntekijöiden työhön sitoutumiseen. Voidaan tehdä erottelu ainakin työntekijätason, organisaatiotason ja laajemman yhteiskuntatason välillä. (Esser 2009; Klein & al. 2012.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijätason muuttujien yhteyttä työntekijöiden työhön sitoutumiseen. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että suurin osa (n. 90 %) yksilöiden työetiikasta selittyy yksilöihin tai työntekijöihin palautuvilla tekijöillä (Stam & al. 2013). Jäljelle jäävä pieni osuus selittyy näin ollen vertailtaviin yhteiskuntiin liitty-

2 On kuitenkin tärkeää huomata, että balanssiluku ei ota huomioon niitä palkansaajia, joiden mielestä tilanne pysyy ennallaan. Tämä joukko on selkeästi kasvanut Työolobarometrin keruuaihana. Vuonna 1992 näin arvioi 30 prosenttia vastaajista, mutta vuonna 2013 jo 54 prosenttia. Enemmistö vastaajista arveli näin ollen vuonna 2013 tilanteen pysyvän ennallaan. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 54.)

villä maatason tekijöillä. Stamin ja kumppaneiden tutkimuksesta ei kuitenkaan ilmene, missä määrin yksilöiden työetiikka selittyy organisaatioihin ja niiden käytäntöihin liittyvillä tekijöillä.

Työntekijätason muuttujia käytetään tässä tutkimuksessa lähinnä kontrollimuuttujina. Tarkoituksena on näin varmistaa ja kontrolloida, että työhön sitoutumisessa mahdollisesti havaittavat maerot eivät johdu tutkimusmaiden välisistä eroista esimerkiksi työvoiman koostumuksessa tai muissa työntekijöihin liittyvissä tekijöissä. Tällaisten tekijöiden poissulkeminen on tärkeää myös siksi, että tutkimusmaat eroavat toisistaan esimerkiksi taloudellisen kehityksen suhteen.

Tutkimuksen tarkoitus, aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka suomalaisten palkansaajien ja muiden työntekijöiden työhön sitoutuminen sijoittuu muihin Euroopan maihin verrattuna ja onko tässä havaittavissa ajallista muutosta. Tutkimuksen aineistona käytetään European Values Study -tutkimuksia (EVS).³

EVS-tutkimuksissa on kartoitettu ihmisten perhettä, työtä, uskontoa, politiikkaa ja yleisemmin yhteiskuntaa koskevia arvoja ja asenteita. EVS-tutkimukset ovat niin sanottuja toistettuja poikkeileikkaustutkimuksia. EVS-tutkimuksia on kerätty jo neljässä aallossa: aineistonkeruu on toteutettu vuosina 1981, 1990, 1999–2001 ja 2008–2010. Tässä artikkelissa käytetään kahta viimeisintä aaltoa eli vuosina 1999–2001 (jatkossa EVS 1 -aineisto) ja 2008–2010 (jatkossa EVS 2 -aineisto) kerättyä aineistoa, koska aikaisemmat EVS-aallot eivät sisällä tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä muuttujia. Käytettävä aineisto perustuu edustaviin otoksiin tutkimusmaiden väestöstä. (EVS 2011a; 2011b).⁴

Varhaisempi EVS-aineisto on kerätty aikana, jota esimerkiksi Suomen osalta voidaan luonnehtia vakaan talouskehityksen ajaksi (Järvensivu & Syrjä 2013). Tuorempi EVS-aineisto on sen sijaan osittain kerätty globaalin talous- ja finanssikriisin ai-

kana. Esimerkiksi Suomen EVS 2 -aineisto on kerätty vuonna 2009, jolloin talouskriisin vaikutusten voidaan olettaa alkaneen näkyä ihmisten arjessa. Useimmissa tässä tutkimuksessa mukana olleissa maissa EVS 2 -aineisto kerättiin kuitenkin vuonna 2008. Aineisto ei kuitenkaan sisällä tarkempaa tietoa siitä, missä kuussa se kerättiin. (EVS 2011a.) Globaalin talous- ja finanssikriisin on yleensä katsottu alkaneen vasta vuoden 2008 syksyllä (esim. Järvensivu & Syrjä 2013). Toisaalta Howard Klein ja kumppanit (2012) ovat arvioineet, että tämänkaltaiset talouden suhdannevaihteluihin liittyvät taloudelliset tekijät eivät ole välttämättä tärkeitä työhön sitoutumisen kannalta. Talouden suhdannetekijät saattavat kuitenkin heidän mukaansa vaikuttaa työhön kohdistuviin instrumentaalisiin (raha jne.) odotuksiin ja asenteisiin.

Aineisto on kerätty käyntihaastatteluilla, joissa käytettiin standardoitua kyselylomaketta. Suomalaisten palkansaajien työetiikkaa ja heidän käsitystään työn tärkeydestä elämänalueena vertaillaan artikkelissa 17 muuhun eurooppalaiseen maahan, jotka edustavat monipuolisesti Euroopan eri osia. Vertailumaat ovat Belgia, Bulgaria, Espanja, Hollanti, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Kreikka, Kroatia, Liettua, Luxemburg, Ranska, Romania, Ruotsi, Slovenia, Tsekin tasavalta ja Unkari. Maiden valintaperustelut kerron tässä luvussa myöhemmin. Kyselyiden vastausprosentit vaihtelivat maittain huomattavasti. Vuoden 1999 aineistossa vastausprosentti oli Unkarissa 88 ja Espanjassa 13. Belgian, Romanian ja Suomen osalta vastausprosentista ei ole valitettavasti tietoa vuoden 1999 aineiston osalta. Uudemmassa, vuoden 2008 aineistossa kyselyn vastausprosentti vaihteli Ison-Britannian 37 prosentin ja Suomen 90 prosentin välillä. (Halman 2001, 368; Cohen & al. 2014.)⁵ Aineisto ei valitettavasti sisällä vastauskatoa korjaavia painomuuttujia kaikkien maiden osalta.

EVS-tutkimuksissa on kysytty vastaajien työetiikasta ainoastaan kolmannessa ja neljännessä aallossa. Tutkimuksen ensimmäinen selitettävä muuttuja, työetiikka, koostuu tutkittavien vas-

5 Vastausprosentit maittain ja tutkimusajankohdan mukaan (v. 1999–2001; v. 2008–2010) olivat seuraavat: Belgia (ei raportoitu; 69 %, Bulgaria (74 %; 85 %), Espanja (13 %; 69 %), Hollanti (40 %; 57 %), Irlanti (62 %; 56 %), Iso-Britannia (80 %; 37 %), Italia (68 %; 81 %), Kreikka (82 %; 45 %), Kroatia (54 %; 87 %), Liettua (75 %; 74 %), Luxemburg (73 %; 46 %), Ranska (42 %; 51 %), Romania (ei raportoitu; 54 %), Ruotsi (41 %; 47 %), Slovenia (53 %; 75 %), Suomi (ei raportoitu; 90 %), Tsekin tasavalta (65 %; 71 %) ja Unkari (88 %; 60 %).

3 Aineisto hankittiin tutkimuskäyttöön Saksan tietoariston [www-sivujen kautta](http://www.sivujen kautta (ks. http://www.gesis.org/en/services/data-analysis/survey-data/european-values-study/longitudinal-data-file-1981-2008)) (ks. <http://www.gesis.org/en/services/data-analysis/survey-data/european-values-study/longitudinal-data-file-1981-2008/>).

4 Kolmannen aallon osalta ei ole kuitenkaan tietoa, perustuuko Kreikan aineisto edustavaan otokseen maan väestöstä. (Halman 2001, 351; EVS 2011b).

tauksista seuraavaan viiteen väittämään: ”Täytyy olla työpaikka, jotta voi kehittää kykyjään täysipainoisesti”, ”On alentavaa vastaanottaa rahaa tekemättä työtä sen eteen”, ”Ihmiset, jotka eivät käy työssä, laiskistuvat”, ”Työ on velvollisuus yhteiskuntaa kohtaan” ja ”Työn tulisi aina olla ensisijaista, vaikka se tarkoittaisi vähemmän vapaa-aikaa.” Vastausvaihtoehdot jokaisen näiden viiden väittämän kohdalla vaihtelivat täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä olevien välillä (1 = täysin samaa mieltä; 2 = samaa mieltä; 3 = en ole samaa enkä eri mieltä; 4 = eri mieltä; 5 = täysin eri mieltä). Muuttujien skaalat käännettiin molemmissa kyselyissä. Täsmälleen samanlaista muuttujaa ovat käyttäneet myös Stam ja kumppanit (2013), jotka vertailevat tutkimuksessaan työetiikkaa 44 Euroopan maassa. Aineistonaan tutkimusryhmä käytti tuoreinta EVS-kyselyä.

Tämän tutkimuksen vertailumaat valikoituivat mukaan seuraavien kriteereiden perusteella. Aluksi aineistosta valittiin tutkittavaksi ns. EU-28-maat. Varsinaiseen tutkimukseen mukaan päättäkseen maiden tuli kuitenkin täyttää tutkimuksen pääasiallisen selitettävän muuttujan, eli työetiikan, osalta kaksi ehtoa molempien tutkittavien EVS-aaltojen osalta. Ensinnäkin edellä mainituista viidestä väittämästä muodostetun summamuuttujan reliabiliteetin tuli olla riittävällä tasolla. Cronbachin Alpha mittaa summamuuttujan reliabiliteettia eli luotettavuutta. Yleensä sen sopivana raja-arvona on pidetty 0,7:ää, toisinaan kuitenkin 0,6 on nähty riittäväksi (Garson 2010). Tässä artikkelissa sovelletaan tätä jälkimmäistä ohjenuoraa summamuuttujan reliabiliteetin kriteerinä (Cronbachin Alpha >0,60).

Toiseksi, mikäli edellinen ehto täyttyi, tarkasteltiin vielä faktorianalyyseillä, kuinka monta faktoria ko. viidestä väittämästä muodostuu. Mikäli kaikki edellä mainitut viisi väitettä latautuivat yhdelle faktorille sekä väitteiden ominaisarvot (*eigenvalue*) olivat yli yhden, maa kelpuutettiin mukaan varsinaiseen tutkimukseen. Edellä mainitut 18 Euroopan maata läpäisivät nämä tilastolliset kriteerit. Tarkoituksena oli siis mahdollisimman hyvin varmistua siitä, että tutkittava asia, työetiikka, tarcoitti samaa asiaa eri maissa.

Tutkimuksen toisena selitettävänä muuttujana käytetään vastaajien käsitystä työn keskeisyydestä elämänalueena. Muuttuja oli sisällöltään samanlainen molemmissa kyselyissä, ja siinä tiedusteltiin vastaajilta seuraavaa: ”kertoisitko, kuinka tärkeitä seuraavat [elämänalueet] ovat elämässäsi? ...

työ?”. Alkuperäiset vastausvaihtoehdot vaihtelivat erittäin tärkeän ja ei lainkaan tärkeän välillä (1 = erittäin tärkeä; 2 = melko tärkeä; 3 = ei tärkeä; 4 = ei ollenkaan tärkeä). Muuttujan skaalat käännettiin molemmissa kyselyissä. Samanlaista muuttujaa on käytetty selitettävänä muuttujana myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Lehto & Sutela 2008; Moilanen & Virtanen 2010). Alustavissa tilastollisissa analyyseissa testattiin myös tämän muuttujan yhdistämistä edellä mainittuun työetiikkasummamuuttujaan, mutta tällä tavalla muodostetun uuden muuttujan reliabiliteetti ei yltenyt hyväksyttävälle tasolle kaikkien 18 tutkimusmaan osalta. Jatkossa esitettävissä tilastollisissa analyyseissa käytetään näin ollen kahta erillistä selitettävää muuttujaa.

Kuten jo aiemmin todettiin, tässä tutkimuksessa analysoidaan työntekijätason muuttujien yhteyttä työntekijöiden työhön sitoutumiseen. Syy tälle rajaukselle on, että aineisto ei sisällä organisaatio-tason muuttujia. Maatason muuttujia ei puolestaan käsitellä siksi, että aineistossa on mukana ainoastaan 18 maata. Maatason tekijöiden huomiointi monitasoanalyyseillä avulla edellyttää, että ns. korkeamman tason (tässä: maat/kansallisvaltiot) otoskoko olisi vähintään 20, mieluummin jopa enemmän (Tabachnick & Fidell 2007, 781–857; Garson 2011). Monitasoanalyysejä käyttämällä olisi käsitykseni mukaan lisäksi erityisen hankalaa tarttua varsinaisiin maaeroihin työhön sitoutumisessa (Suomi vs. muut maat), koska monitasoanalyyseillä toimintalogiikkana on tutkia asioita ennen muuta järjestelmätasolla eikä niinkään yksittäisten maiden näkökulmasta.

Työntekijätason muuttujat valittiin aikaisemmissa tutkimuksissa osoitetun relevanssin perusteella (Stam & al. 2013; Steiber 2013). Käytettyjen muuttujien tuli myös löytyä samankaltaisina molemmista kyselyistä mahdollisten ajallisten muutosten paikallistamiseksi. Maaeroja työntekijöiden työhön sitoutumisessa pyrittiin selittämään seuraavien työntekijätason muuttujien kautta: sukupuoli, ikä, koulutus, työmarkkina-asema, työn autonomia, kotitalouden nettokokonaistulot ja ammattiluokka.

Ikä luokiteltiin seuraaviin 10-vuotis-ikäluokkiin (poikkeuksena 18–24-vuotiaiden 7-vuotis-ikäluokka): 25–34-vuotiaat, 35–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat). Vastaajien koulutuksen osalta käytetään EVS-organisaation valmiiksi harmonisoimaa, maavertailut mahdollistavaa muuttujaa, joka jakaa koulutukseen

kolmeen luokkaan (alin – keski – korkein) (EVS 2011c).

Milla Salinin (2014, 29–32) mukaan ei ole olemassa yksiselitteistä rajalinjaa kokoaikatyön ja osa-aikatyön määrittämiseksi. Tämä vaikeuttaa esimerkiksi kansainvälisten vertailujen tekemistä. Aikaisemmissa tutkimuksissa osa-aikatyötä tekeviksi on usein määritelty joko enintään 30 tai 35 tuntia viikossa työtä tekevät. EVS-aineistossa kokoaikaisiksi työntekijöiksi on rajattu 30 tuntia tai enemmän viikossa työskentelevät. Osa-aikaisia työntekijöitä ovat näin ollen aineistossa alle 30 tuntia viikossa työskentelevät. Työntekijöiden työnteon mallia aineistossa kuvaava kolmiluokkainen muuttuja sisältää lisäksi itsensä työllistäjät, joiden viikossa tekemiä työtunteja ei ole aineiston avulla valitettavasti mahdollista selvittää (työmarkkina-asemaa kuvaavan muuttujan luokat ovat siis seuraavat: kokoaikaiset työntekijät – osa-aikaiset työntekijät – itsensä työllistäjät).

Aineisto sisältää harmittavan vähän vastaajien työtä, työolosuhteita tai työorganisaatiota kuvaavia muuttujia. Työn mahdollistamasta autonomiasta tai vapausasteista kuitenkin tiedusteltiin vastaajilta, tosin ainoastaan yhdessä kysymyksessä, seuraavasti: ”kuinka vapaa olet itse tekemään omaa työtäsi koskevia päätöksiä?” Vastausvaihtoehdot vaihtelivat 1–10 välillä (1 = ei ollenkaan autonomiaa; (...); 10 = täysi autonomia). Tälle muuttujalle ei tehty muunnoksia jatkoanalyysija varten.

Työntekijöiden ammatti on luokiteltu aineistossa ISCO 1988 -luokituksen avulla (*International Standard Classification of Occupations*). Muuttuja kuvaa vastaajan työn vaatimaa taitotasoa ja koulutusta. Hienosyisempien ja tarkempien ammattiin perustuvien sosiaalisten luokitteluiden tekeminen ei ollut käytetyllä aineistolla mahdollista (vaihtoehtoisista ammattiin perustuvista luokitteluista ks. Lambert & Bihagen 2014). Vastaajien ammattia kuvaava muuttuja jaettiin kolmeen luokkaan. Alimpaan luokkaan kuuluvat maanviljelijät ja kalastajat, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät, prosessi- ja kuljetustyöntekijät ja muut työntekijät (pääluokat 6–9). Pieni määrä sotilaita jätettiin analyysin ulkopuolelle. Keskimäinen luokka koostuu teknikoista ja muista asiantuntijoista, toimistotyöntekijöistä ja palvelualan työntekijöistä (pääluokat 3–5). Ylin luokka muodostuu ylimmistä virkamiehistä, johtajista ja erityisasiantuntijoista (pääluokat 1–2). Vaadittavan ammattitaidon ja koulutuksen määrä nou-

see alemmista ylempiin ammattiluokkiin siirryttäessä. (ILO 2014.) Kotitalouden nettokokonaisuuden osalta käytetään jälleen EVS-organisaation valmiiksi harmonisoimaa muuttujaa, joka luokittelee kyselyvastaajat kolmeen luokkaan (alin – keski – korkein) (EVS 2011a).⁶

Myöhemmin esitettävät tulokset koskevat 18–64-vuotiaita työssäkäyviä aikuisia, jotka määrittivät itsensä kyselylomakkeessa kokoaikaiseksi työntekijäksi, osa-aikaiseksi työntekijäksi tai itsensä työllistäjäksi. Käytetty aineisto koostuu poikkeikkaustutkimuksista, joten aineiston pohjalta ei voida esittää suoria väitteitä mahdollisten tilastollisten yhteyksien kausaalisuudesta. Kausaalisuusväitteiden todentaminen vaatisi tuekseen panee- li- tai seuranta-aineiston, jossa samoja vastaajia on haastateltu useampana eri ajankohtana.

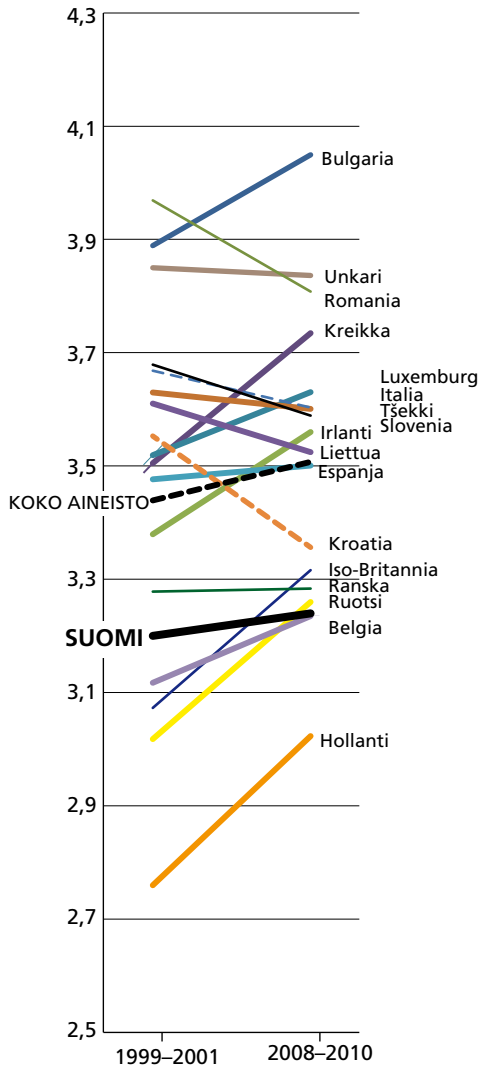
Aineistoa analysoidaan pääasiassa lineaarisella regressioanalyysillä. Lisäksi selitettävien muuttujien mahdollisen ajallisen muutoksen tilastollista merkitsevyyttä testataan t-testillä (vuodet 1999–2001 vs. vuodet 2008–2010). T-testin sijaan käytetään Mann-Whitneyn U-testiä, jos t-testin keskeinen oletus tarkasteltavien muuttujien varianssin yhtäsuuruudesta ei toteudu.

Tulokset

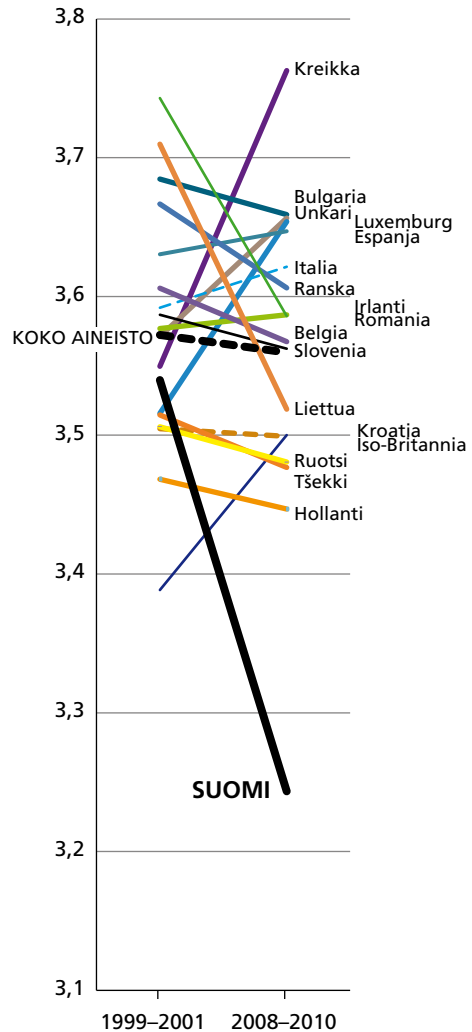
Yleisesti ottaen eurooppalaisten työntekijöiden työhön sitoutuminen, tässä tutkimuksessa työetiikan ja työn keskeisyyden kautta tulkittuna, on korkealla tasolla. Työhön sitoutumista mittaavat maakeskiarvot ovat nimittäin jokaisen tutkimusmaan kohdalla selvästi käytettävien mittareiden keskikohdan yläpuolella kaikissa tutkimusajankohdissa. (Kuviot 1–2.) Tulos vastaa aiempien eurooppalaisia maita edustavien kyselyaineistojen havaintoja (Esser 2009; Stam & al. 2013).

Eurooppalaisten työntekijöiden työetiikka on tarkasteltavalla noin kymmenen vuoden periodilla hieman kohentunut koko aineiston tasolla katsottuna. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,000$). Työn keskeisyydessä ei sen sijaan ole havaittavissa koko aineiston tasolla tilastollisesti merkitsevää muutosta samalla aikavälillä. (Kuvi-

⁶ Muuttuja muodostettiin seuraavan kysymyksen pohjalta: ”Tässä on lista tuloista ja haluaisimme tietää, mihin ryhmään kotitaloutesi kuuluu, kun otetaan huomioon kaikki palkkatulosi, eläkkeet ja muut tulot. Kertoisitko sen kirjaimen, mihin ryhmään kotitaloutesi kuuluu, kun otetaan huomioon kaikki verot ja muut vähennykset.” (Mt.)



Kuvio 1. Työetiikka 18 Euroopan maassa (v. 1999–2010).



Kuvio 2. Työn keskeisyys 18 Euroopan maassa (v. 1999–2010).

ot 1–2.) Aiemmin esitelty työn mielekkyyttä koskeva suomalainen tutkimuskeskustelu (Alasoini 2007; Moilanen & Virtanen 2010; Lylly-Yrjänäinen 2014) antoi aihetta olettaa, että työn mielekkyyden koettu väheneminen suomalaisten palkansaajien keskuudessa saattaisi merkitä myös työhön sitoutumisen heikkenemistä. Tämänkaltaista suora tulkintaa ei voida kuitenkaan aineiston perusteella tehdä. Suomalaisten työntekijöiden työetiikka on pysytellyt tarkasteluajanjakson aikana käytännössä muuttumattomana. Työn keskeisyys elämäalueena on sen sijaan samalla aikavälillä vähentynyt tilastollisesti merkitsevällä tasolla suomalaisten palkansaajien keskuudessa ($p = 0,000$).

Näin ollen on mahdollista esittää tulkinta, että työn keskeisyydessä tässä tutkimuksessa havaittu lasku suomalaisten työntekijöiden keskuudessa selittynee ainakin osittain aiemmin havaitulla työn mielekkyyden laskulla ja työn ulkopuolisten elämäalueiden kasvaneella arvostuksella (vrt. Moilanen & Virtanen 2010).

Vaikka suomalaisten työntekijöiden työhön sitoutuminen on pelkästään mittarin tuottamia arvoja tarkastelemalla korkealla tasolla, eurooppalaisessa vertailussa sitoutuminen ei yllä kärkikastiin. Suomalaiset työntekijät sijoittuvat molemmilla työhön sitoutumisen ulottuvuuksilla kaikissa tarkasteltavissa ajankohdissa eurooppalaisen keskiar-

von alapuolelle, kun mukana on 18 EU-maata. Suomen suhteellinen asema vertailumaihin nähden on myös tarkasteltavalla kymmenen vuoden periodilla heikentynyt molemmalla työhön sitoutumisen ulottuvuudella. Eurooppalaisessa vertailussa kuva suomalaisten työhön sitoutumisesta ja siinä tapahtuneesta muutoksesta asettuu näin ollen hieman erilaiseen perspektiiviin.

Työetiikka on vahvinta Itä-Euroopan maissa (Bulgaria, Unkari ja Romania). Työn keskeisyys elämänalueena on vastaavaan tapaan vahvaa Itä-Euroopan maissa. Viimeisimmässä tutkimusajankohdassa työn keskeisyys on kuitenkin korkeimmillaan Kreikassa (kuviot 1–2; taulukko 1, mallit 1, 3; taulukko 2, mallit 5, 7). Tulokset ovat tältä osin pääpiirteissään linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa (Stam & al. 2013).

Seuraavaksi tarkastelen lineaarisen regressioanalyysin avulla, selittyvätkö äskettäin havaitut maaerot työhön sitoutumisessa tutkimusmaiden välisillä eroilla työvoiman koostumuksessa tai muilla työntekijätason tekijöillä (tämänkaltaisesta elaboraatiosta yleisemmin ks. Valkonen & Martelin 1988). Käytetyt kontrollimuuttujat ovat sukupuoli, ikä, koulutus, työmarkkina-asema, työn autonomia, kotitalouden nettokokonaistulot ja ammattiluokka. Tehtyjen analyysien perusteella ei ole syytä epäillä ns. multikollineaarisuusongelmaa, toisin sanoen kontrollimuuttujien liiallista riippuvuutta toisistaan.

Kontrollimuuttujat tuodaan tilastollisiin malleihin aluksi yhtäaikaisesti. Näiden muuttujien vaikutukset selitettäviin muuttujiin oletetaan samankaltaisiksi kaikissa tutkimusmaissa. Mikäli maaerot työhön sitoutumisessa – Suomea vertailuluokkana käyttäen – kuitenkin häviävät tai havaitaan uusia, tilastollisesti merkitseviä maaeroja työhön sitoutumisessa kontrollimuuttujien vakioiden jälkeen, suoritetaan lisäanalyyseja, joissa kontrollimuuttujat lisätään yksi kerrallaan tilastollisiin malleihin. Tällä tavalla pyritään paikallistamaan ne tekijät, jotka aiheuttavat edellä mainitut muutokset maaeroissa. Havaittujen maaerojen mahdollisen selittämisen ohella käytetyt kontrollimuuttujat antavat tietoa työhön sitoutumiseen vaikuttavista yksilötason tekijöistä. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että toteutetut mallinnukset onnistuivat huomattavasti paremmin selittämään työntekijöiden työetiikkaa kuin heidän raportoimaansa työn keskeisyyttä elämänalueena (taulukot 1 ja 2).

Miehillä työetiikka on vahvempaa kuin naisilla (taulukko 1.) Tämä vastaa aikaisemman tutkimuksen tuloksia (Stam & al. 2013). Sukupuolella ei ollut pääsääntöisesti sen sijaan yhteyttä työn keskeisyyteen (taulukko 2). Ikääntyminen vahvisti työetiikkaa (ks. myös Stam & al. 2013). Iällä oli hyvin samankaltainen yhteys myös työn keskeisyyden kannalta. Sekä työetiikka että työn keskeisyys elämänalueena olivat systemaattisesti vahvimpia alimman koulutuksen omaavilla työntekijöillä, mutta se heikkenee johdonmukaisesti korkeamman koulutuksen työntekijöihin siirryttäessä. Tämä kenties hieman arkiajattelun vastainen yhteys on löydetty myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Lehto & Sutela 2008; Stam & al. 2013). Kokoaikatyötä tekeville työetiikka ja työn keskeisyys olivat korkeammalla tasolla kuin osa-aikatyötä tekeville. Itsensä työllistävien ja kokoaikatyötä tekevien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

Vapausasteet oman työn toteuttamiseen liittyvissä kysymyksissä (työn autonomia) kohensivat työntekijöiden työetiikkaa ja työn keskeisyyttä elämänalueena. Tulos on sikäli odotettu, että aiemmassa tutkimuksessa on maatasolla havaittu positiivinen korrelaatio ($r = 0.62$) työhön sitoutumisen (merkityksessä *non-financial employment commitment*, NFEC) ja työn autonomian välillä (Steiber 2013). Työetiikka ja työn keskeisyys olivat johdonmukaisesti vahvinta alimmissa tuloryhmissä. Tuloja mitattiin tässä tutkimuksessa kotitalouden nettokokonaistuloilla. Työetiikka ja työn keskeisyys heikkenivät systemaattisesti ylempiin tuloryhmiin siirryttäessä.⁷ Myös Stamin ja kumppaneiden (2013) tutkimuksessa kotitalouden kuukausitulojen ja työetiikan välillä oli negatiivinen yhteys. Kyseisessä tutkimuksessa kotitalouden kuukausituloja mitattiin jatkuvalla muuttujalla.

Työetiikka oli systemaattisesti vahvinta alimmassa ammattiluokassa, alimmillaan työetiikka oli keskimmaisessä ammattiluokassa. Tulos on sikäli odotettu, koska aiemmin jo havaittiin, että työetiikka on vahvinta nimenomaan alimman koulutuksen omaavilla työntekijöillä. Työntekijöiden ammattiluokka ja koulutus nimittäin korreloivat vahvasti keskenään (ILO 2014). Myös työn keskeisyys elämänalueena oli systemaattisesti alinta keskimmaisessä ammattiluokassa. Vielä vuoden 1999 aineistossa työn keskeisyys oli vahvinta alimmassa ammattiluokassa. Tuoreimmassa aineistossa

⁷ Toteutetulla mallinnuksella kotitalouden nettokokonaistulot ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä työn keskeisyyden selittäjä EVS 1 -aineistolla.

Taulukko 1. Työetiikan selittäjät (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressio-analyysistä).

Selittävät muuttujat	v. 1999–2001			v. 2008–2010		
	Malli 1 (ei kontrolli- muuttujia)	Malli 2a (+ kontrolli- muuttujat)	Malli 2b (+ ammatti- luokka)	Malli 3 (ei kontrolli- muuttujia)	Malli 4a (+ kontrolli- muuttujat)	Malli 4b (+ ammatti- luokka)
Maa						
Belgia	-0,026	0,011	0,010	-0,002	-0,007	-0,007
Bulgaria	0,169***	0,191***	0,194***	0,246***	0,236***	0,243***
Kroatia	0,096***	0,129***	0,133***	0,033**	0,029*	0,030*
Tseki	0,158***	0,160***	0,165***	0,118***	0,105***	0,107***
Ranska	0,027*	0,039**	0,044**	0,013	0,010	0,009
Kreikka	0,094***	0,137***	0,144***	0,140***	0,118***	0,124***
Unkari	0,164***	0,175***	0,181***	0,182***	0,174***	0,182***
Irlanti	0,050***	0,060***	0,062***	0,080***	0,067***	0,070***
Italia	0,175***	0,193***	0,203***	0,109***	0,087***	-
Liettua	0,112***	0,149***	0,152***	0,089***	0,095***	0,098***
Luxemburg	0,097***	0,119***	0,123***	0,125***	0,113***	0,121***
Hollanti	-0,129***	-0,107***	-0,107***	-0,068***	-0,082***	-0,083***
Romania	0,196***	0,221***	0,224***	0,158***	0,140***	0,144***
Slovenia	0,133***	0,150***	0,154***	0,101***	0,077***	0,081***
Espanja	0,074***	0,085***	0,088***	0,078***	0,062***	0,066***
Ruotsi	-0,052***	-0,045**	-	0,006	-0,008	-0,010
Iso-Britannia	-0,032**	-0,012	-0,010	0,022	0,004	-
Suomi (ref.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sukupuoli			ns	ns		
Nainen		-0,021*			-0,029**	
Mies (ref.)		0,000			0,000	
Ikä						
25–34 v.		-0,011	-0,007		0,004	0,011
35–44 v.		0,054**	0,058**		0,033*	0,046**
45–54 v.		0,129***	0,137***		0,052**	0,064***
55–64 v.		0,121***	0,127***		0,069***	0,081***
18–24 v. (ref.)		0,000	0,000		0,000	0,000
Koulutus						
keskitaso		-0,069***	-0,058***		-0,096***	-0,082***
korkein		-0,148***	-0,126***		-0,178***	-0,155***
alin (ref.)		0,000	0,000		0,000	0,000
Työmarkkina-asema						
osa-aikainen		-0,054***	-0,059***		-0,045***	-0,047***
itsensäyöllistäjä		0,000	-0,003		0,011	0,004
kokoaikainen (ref.)		0,000	0,000		0,000	0,000
Työn autonomia (1–10)		0,077***	0,084***		0,067***	0,079***
Kotitalouden nettokokonaistulot						
keskitaso		-0,026	-0,025		-0,037**	-0,038**
korkein		-0,044**	-0,039**		-0,060***	-0,049***
alin (ref.)		0,000	0,000		0,000	0,000
Ammattiluokka						
keskitaso			-0,049***			-0,051***
korkein			-0,037**			-0,050***
alin (ref.)			0,000			0,000
R ²	0,153	0,204	0,198	0,109	0,142	0,150
N	11 291	9 194	8 466	13 314	10 438	9 446

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; - = muuttujia ei mukana; ns = kerrointa ei raportoida, koska ei tilastollista merkitsevyyttä; ref=vertailuluokka

Taulukko 2. Työn keskeisyyden selittäjät (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressio-analysista).

	v. 1999–2001			v. 2008–2010		
	Malli 5 (ei kontrolli- muuttujia)	Malli 6a (+ kontrolli- muuttujat)	Malli 6b (+ ammatti- luokka)	Malli 7 (ei kontrolli- muuttujia)	Malli 8a (+ kontrolli- muuttujat)	Malli 8b (+ ammatti- luokka)
Maa						
Belgia	0,032*	0,054***	0,057***	0,134***	0,137***	0,146***
Bulgaria	0,049***	0,064***	0,065***	0,170***	0,173***	0,180***
Kroatia	-0,013	0,009	0,010	0,099***	0,104***	0,111***
Tsekki	-0,013	-0,007	-0,006	0,103***	0,106***	0,112***
Ranska	0,058***	0,067***	0,074***	0,150***	0,154***	0,164***
Kreikka	0,004	0,032*	0,037*	0,198***	0,189***	0,199***
Unkari	0,011	0,021	0,022	0,170***	0,174***	0,185***
Irlanti	0,014	0,023	0,024	0,115***	0,116***	0,123***
Italia	0,027	0,047**	0,051**	0,153***	0,150***	-
Liettua	0,064***	0,091***	0,093***	0,116***	0,129***	0,135***
Luxemburg	-0,010	0,008	0,008	0,178***	0,178***	0,193***
Hollanti	-0,029*	-0,013	-0,010	0,085***	0,087***	0,091***
Romania	0,072***	0,089***	0,088***	0,129***	0,126***	0,132***
Slovenia	0,018	0,032*	0,032*	0,124***	0,114***	0,122***
Espanja	0,034**	0,045**	0,045**	0,162***	0,163***	0,174***
Ruotsi	-0,014	-0,007	-	0,093***	0,089***	0,094***
Iso-Britannia	-0,056***	-0,038**	-0,037**	0,100***	0,098***	-
Suomi (ref.)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Sukupuoli		ns	ns		ns	
nainen						0,035**
mies (ref.)						0,000
Ikä						
25–34 v.		-0,029	-0,027		0,023	0,026
35–44 v.		-0,002	-0,001		0,044*	0,051**
45–54 v.		0,046**	0,048**		0,069***	0,079***
55–64 v.		0,035**	0,038**		0,038*	0,048**
18–24 v. (ref.)		0,000	0,000		0,000	0,000
Koulutus						
keskitaso		-0,060***	-0,046**		-0,053***	-0,042**
korkein		-0,069***	-0,061***		-0,068***	-0,067***
alin (ref.)		0,000			0,000	0,000
Työmarkkina-asema						
osa-aikainen		-0,064***	-0,062***		-0,069***	-0,065***
itsensäyöllistäjä		-0,020	-0,020		0,005	0,005
kokoaikainen (ref.)		0,000			0,000	0,000
Työn autonomia (1–10)		0,076***	0,079***		0,074***	0,083***
Kotitalouden nettokokonaistulot						
keskitaso		ns	ns	-	-0,033*	-0,035*
korkein					-0,060***	-0,059***
alin (ref.)					0,000	0,000
Ammattiluokka						
keskitaso			-0,052***			-0,050***
korkein			-0,030*			-0,007
alin (ref.)			0,000			0,000
R ²	0,021	0,039	0,042	0,036	0,052	0,059
N	11 303	10 846	9 765	13 312	10 438	9 446

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; - = muuttuja ei mukana; ns = kerrointa ei raportoida, koska ei tilastollista merkitsevyyttä; ref=vertailuluokka

työn keskeisyys oli sen sijaan yhtä vahvaa alimmas-
sa ja korkeimmassa ammattiluokassa.⁸

Merkillepantavaa on, että työntekijätason tekijöiden vakioimisesta huolimatta suomalaisten työntekijöiden työhön sitoutuminen edelleen sijoittuu eurooppalaisen keskitason alapuolelle. Voidaan sanoa, että kontrollimuuttujien huomioimisen myötä suomalaisten työntekijöiden suhteellinen asema työhön sitoutumisessa pikemminkin edelleen heikkenee vertailumaihin nähden. Kontrollimuuttujien vakioimisen jälkeen suomalaisten työntekijöiden työetiikka ei ollut enää brittiläisiä vahvempaa EVS 1 -aineistossa (taulukko 1, mallit 1; 2a; 2b). Suomalaisten työntekijöiden etulyöntiasema brittiläisiin säilyi entisenkaltaisena työntekijöiden sukupuolen ja iän vakioimisesta huolimatta, mutta hävisi työntekijöiden koulutuksen huomioimisen jälkeen. Suomalaisten brittiläisiä korkeampi työetiikka vakioimattomissa kertomissa selitty näin ollen suomalaisten brittiläisiä alhaisemmalla koulutustasolla EVS 1 -aineistossa. Alhaisempi koulutustaso nimittäin kohensi aineistossa työntekijöiden työetiikkaa. EVS 1 -aineistossa suomalaisten työntekijöiden koulutustaso oli vielä brittiläisiä työntekijöitä matalampaa. EVS 2 -aineistossa suomalaisten ja brittiläisten työntekijöiden työetiikka oli samalla tasolla.

Vastaavaan tapaan suomalaisten työntekijöiden raportoima hollantilaisia työntekijöitä korkeampi työn keskeisyys vakioimattomissa kertomissa EVS 1 -aineistossa selitty suomalaisten hollantilaisia työntekijöitä matalammalla koulutuksella (taulukko 2, mallit 5; 6a; 6b). Alhaisempi koulutustaso nimittäin oli aineistossa yhteydessä korkeampaan työkeskeisyyteen. Vielä EVS 1 -aineistossa suomalaisten työntekijöiden koulutustaso oli hollantilaisia matalampaa.

Lisäksi kontrollimuuttujien huomioimisen jälkeen italialaisten, kreikkalaisten ja slovenialaisten työntekijöiden raportoima työn keskeisyys oli suomalaisia työntekijöitä korkeammalla tasolla EVS 1 -aineistossa. Vakioimattomissa kertomissa maerot eivät olleet vielä tilastollisesti merkitseviä. Tarkemmin sanottuna Suomen ero Italiaan ja Sloveniaan muuttui tilastollisesti merkitseväksi työntekijöiden koulutuksen vakioimisen jälkeen. Ero Kreikkaan muuttui sen sijaan tilastollisesti merkitseväksi työn autonomian vakioimisen myötä.

⁸ Ruotsin aineisto ei sisältänyt ammattiluokka-muuttujaa (ISCO) EVS 1 -aineistossa. Vastaavasti EVS 2 -aineistossa ammattiluokka ei sisältynyt Italian ja Ison-Britannian kyselylomakkeeseen. Näin ollen työntekijöiden ammattiluokan vakioivat täydet mallitukset (taulukko 1, mallit 2b; 4b; taulukko 2, mallit 6b; 8b) eivät sisällä näitä maita.

Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka suomalaisten palkansaajien ja muiden työntekijöiden työhön sitoutuminen vertautuu muihin Euroopan maihin nähden ja onko ilmiön suhteen havaittavissa ajallista muutosta. Aineistona käytettiin European Values Study -tutkimuksia (EVS) vuosilta 1999–2001 ja 2008–2010. Tutkimuksessa oli mukana 18 EU-maata. Tulosten mukaan suomalaisten työssäkäyvien aikuisten työhön sitoutuminen on sinänsä vahvaa, mutta se sijoittuu molemmilla tarkastelluilla työhön sitoutumisen ulottuvuuksilla – työetiikka ja työn keskeisyys elämänalueena – eurooppalaisen keskiarvon alapuolelle kahdessa eri poikkileikkausajankohdassa. Suomen suhteellinen asema on myös analysoitavalla kymmenen vuoden periodilla heikentynyt suhteessa vertailumaihin molemmilla työhön sitoutumisen ulottuvuuksilla.

Tulos on sikäli huolestuttava, että esimerkiksi yksilöiden työetiikkaa on yleisesti pidetty yhtenä merkittävänä taustatekijänä yhteiskunnallisen, tässä tapauksessa erityisesti taloudellisen hyvinvoinnin luomisessa (Stam & al. 2013). Yleisemmin yksilöiden korkeaa työhön sitoutumista voidaan pitää eräänä keskeisenä taustatekijänä keskeisten tämänhetkisten yhteiskuntapolitiittisten tavoitteiden, so. työllisyysasteen nostamisen ja työurien pidentämisen kannalta. Artikkelin aluksi siteerattuun, presidentti Sauli Niinistön tarkoituksella provokatiiviseen väitteeseen siitä, että Suomi olisi ”oleskeluyhteiskunta”, voidaan näin ollen vastata samanaikaisesti ”kyllä” ja ”ei”. Suomalaisten työhön sitoutuminen on yleisesti ottaen korkealla tasolla, mutta eurooppalaisessa vertailussa sitoutumisen vahvuus asettuu toisenlaiseen valoon.

Tutkimuksen tulokset suomalaisten työntekijöiden eurooppalaisittain alhaisesta työhön sitoutumisesta eivät ole sinänsä yllättäviä, koska myös aikaisemmassa tutkimuksessa suomalaisten työntekijöiden työhön sitoutuminen, tosin ymmärrettyinä hieman toisella tavalla (merkityksessä *non-financial employment commitment*, NFEC) sijoittui eurooppalaisen keskiarvon alapuolelle (Turunen 2011; 2014). Tämän tutkimuksen tulokset laajensivat siten aikaisempaa tutkimustietoa suomalaisten palkkatyölle antamista merkityksistä.

Aihepiiriä koskevilla jatkotutkimuksilla voitaisiin myös täsmentää ja päivittää käsityksiä siitä, millaisia tosiasiallisia seurauksia yksilöiden työhön

sitoutumisesta on esimerkiksi yritysten tai organisaatioiden tuloksellisuuden kannalta, jolla on laajempi merkityksensä koko yhteiskunnan näkökulmasta. Tällaisten hypoteesien tarkasteluun tarjoaa mahdollisuuden äskettäin Pohjoismaissa kerätty Meadow-aineisto (*Measuring the Dynamics of Organisation and Work*). Suomen Meadow-aineisto on ladattavissa tutkimuskäyttöön Yhteiskuntatieteellisestä tietoaarkistosta. Meadow-aineistolla on lisäksi mahdollista analysoida monipuolisesti erilaisten organisaatiotasoisten tekijöiden yhteyttä työntekijöiden työhön sitoutumiseen ja laajemmin työhyvinvointiin. Tämä ei ollut mahdollista tässä tutkimuksessa käytetyllä EVS-aineistolla.

Millaisia mahdollisia virhelähteitä raportoituun tutkimukseen sisältyy? Tutkimuksessa käytetyn kyselyaineiston vastausprosentteja on käsitelty jo edellä. Vastaamatta jättämisen eli kadon osalta on mahdollista arvioida aiemman tutkimuksen perusteella, että työntekijät, jotka ovat vähemmän kiinnostuneita työstään tai palkkatyöstä ylipäättään, vastaavat tämännapaisiin kyselyihin harvemmin kuin työstään enemmän innostuneet. Tosi-asiallinen työhön sitoutuminen saattaa siten olla tässä tutkimuksessa raportoitua tasoa alhaisemmalla tasolla. (Vrt. Hult 2005.) Vertailemalla tämän tutkimuksen maittaisia vastausprosentteja ja maiden sijoittumista työhön sitoutumisen kahdella eri ulottuvuudella ei voida kuitenkaan väittää, että näiden välillä olisi systemaattinen yhteys. Suo-

malaisten työntekijöiden alhainen työhön sitoutuminen ei näin ollen selity sillä, että suomalaiset vastasivat tuoreimpaan kyselyyn eurooppalaisittain aktiivisesti.

Missä määrin kyselyaineiston paljastama työntekijöiden työhön sitoutuminen kuvastaa sosiaalisesti hyväksyttävää vastaamistapaa? Kysymys on sikäli tärkeä, että aineisto on pääasiallisesti kerätty verrattain työ- ja suorituskeskeisissä yhteiskunnissa, joissa työkeskeisyyden osoittamista voidaan luonnehtia sosiaalisesti hyväksyttäväksi vastaamiseksi siitä huolimatta, että tämänkaltaisissa kyselyissä perhe-elämä on säännönmukaisesti osoittautunut työikäisten aikuisten tärkeimmäksi elämäntilueeksi (Moilanen & Virtanen 2010). Raphael Snirin (2014) tutkimuksessa ei kuitenkaan havaittu yhteyttä työhön sitoutumisen (NFEC) ja sosiaalista hyväksyttävyyttä kuvaavan muuttujan välillä. Tutkimuksessa käytettiin aineistona vuosina 2005–2007 kerättyä International Social Survey Program (ISSP) -ohjelman Työorientaatiot III -moduulia. Kyselyvastausten mahdollinen sosiaalista hyväksyttävyyttä koskeva virhelähde on joka tapauksessa hyvä pitää mielessä esimerkiksi tämän tutkimuksen aihepiiriin yhteydessä. EVS-aineisto ei valitettavasti mahdollista tämän kysymyksen empiiristä tarkastelua.

Saapunut 17.11.2014
Hyväksytty 5.2.2015

KIRJALLISUUS

Alasoini, Tuomo: Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? S. 106–120. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.): Työ murroksessa: artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 2007.

Alkula, Tapani: Work Orientations in Finland: A Conceptual Critique and Empirical Study of Work-Related Expectations. Helsinki: Societas Scientiarum Fennica, 1990.

Cohen, Joachim & Marcoux, Isabelle & Bilsen, Johan & Deboosere, Patrick & van der Wal, Gerrit & Deliens, Luc: Trends in acceptance of euthanasia among the general public in 12 European countries (1981–1999). *European Journal of Public Health* 16 (2006): 6, 663–669.

Esser, Ingrid: Has welfare made us lazy? Employment

commitment in different welfare states. S. 79–105. Teoksessa Park, Alison & Curtice, John & Thomson, Katarina & Phillips, Miranda & Clery, Elizabeth (toim.) *British Social Attitudes. The 25th Report*. London: Sage, 2009.

European Values Study: EVS 2008 – Variable Report. Integrated Dataset. Köln: Leibniz Institute for the Social Sciences, 2011a. https://dbk.gesis.org/dbksearch/file.asp?file=ZA4800_cdb.pdf (luettu 1.4.2014)

European Values Study: EVS 1999 - Variable Report. Integrated Dataset. Köln: Leibniz Institute for the Social Sciences, 2011b. https://dbk.gesis.org/dbksearch/file.asp?file=ZA3811_cdb.pdf (luettu 9.4.2014)

European Values Study: EVS 1981 - 2008 Variable Report. Longitudinal Data File. Köln: Leibniz Institu-

- te for the Social Sciences, 2011c. <http://www.gesis.org/en/services/data-analysis/survey-data/european-values-study/longitudinal-data-file-1981-2008/> (luettu 13.6.2014)
- Gallie, Duncan: Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review* 23 (2007): 3, 279–293.
- Gallie, Duncan: Economic crisis, country variations, and institutional structure. S. 279–306. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.): *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration*. The European Experience. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Garson, David: Linear mixed models. Hierarchical linear, random effects, multilevel, random coefficients, and repeated measures models, 2011. <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/multilevel.htm> (luettu 3.1.2011)
- Garson, David: Scales and standard measures, 2010. <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/standard.htm>, (luettu 12.3.2010)
- Halman, Loek: *The European Values Study: A Third Wave*. Source Book of the 1999/2000 European Value Study Surveys. Tillburg: WORC, 2001.
- Hattrup, Keith & Ghorpade, Jai & Lackritz, James: Work group collectivism and the centrality of work. A Multinational Investigation. *Cross-Cultural Research* 41 (2007): 3, 236–260.
- Hult, Carl: Organizational commitment and person-environment fit in six western countries. *Organization Studies* 26 (2005): 2, 249–270.
- International Labour Organization (ILO): *International Standard Classification of Occupations*, 2014. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm> (luettu 29.8.2014)
- Järvensivu, Anu & Syrjä, Sannu: Sukupolviaaltoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. S. 41–59. Teoksessa Järvensivu, Anu, Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.): *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere: Tampere University Press, 2013.
- Klein, Howard & Molloy, Janice & Brinsfield, Chad: Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review* 37 (2012): 1, 130–151.
- Kohn, Melvin: Introduction. S. 17–31. Teoksessa Kohn, Melvin (toim.): *Cross-National Research in Sociology*. Newbury Park: Sage Publications, 1989.
- Koistinen, Pertti: Yhteiskunnallisen työn muodot. S. 7–15. Teoksessa Koistinen, Pertti (toim.): *Työn hiipuvat rajat. Tutkielmia palkkatyön, hoivan ja vapaaehtoistyön muuttuvista suhteista*. Helsinki: Tilastokeskus, 2009.
- Koistinen, Pertti: *Työ, työvoima ja politiikka*. Tampere: Vastapaino, 2014.
- Kolu, Timo: *Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä*. Helsinki: Työministeriö, 1992.
- Lambert, Paul & Bihagen, Erik: Using occupation-based social classifications. *Work, Employment & Society* 28 (2014): 3, 481–494.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus, 2008.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija: *Työolobarometri – Syksy 2013 – Ennakkotietoja*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014. https://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem_raportteja/tyoolobarometri_-_syksy_2013_-_ennakkotietoja.102073.xhtml (luettu 3.9.2014)
- Moilanen, Liisa & Virtanen, Simo: Työn arvon muutos ja mielekkäisyys. *Työelämän tutkimus* 8 (2010): 1, 26–42
- Morrow, Paula: *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich: Jai Press, 1993.
- Niinistö, Sauli: Tasavallan presidentti Sauli Niinistön uudenvuodenpuhe 1.1.2013. <http://www.president.fi/public/default.aspx?contentid=266178> (luettu 3.9.2014)
- Salin, Milla: Opportunities, Constraints, and Constrained Opportunities – A Study on Mothers’ Working Time Patterns in 22 European Countries. Helsinki: Väestöliitto, 2014.
- Snir, Raphael: Non-financial employment commitment: Some correlates and a cross-national comparison. *Cross Cultural Management* 21 (2014): 1, 39–54.
- Stam, Kirsten & Verbakel, Ellen & De Graaf, Paul: Explaining variation in work ethic in Europe. *European Societies* 15 (2013): 2, 268–289.
- Steiber, Nadia: Economic downturn and work motivation. S. 195–229. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.): *Economic crisis, quality of work, and social integration*. The European experience. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Tabachnick, Barbara & Fidell, Linda: *Using Multivariate Statistics*. 5th Edition. Boston: Allyn & Bacon, 2007.
- Turunen, Teemu: Commitment to employment and organization: Finland in a European comparison. *Research on Finnish Society* 4 (2011), 55–66.
- Turunen, Teemu: Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisen palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. Helsinki: Unigrafia, 2012.
- Turunen, Teemu: Lack of commitment? Work orientations of Finnish employees in a European comparison. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (2014): 2, 65–83.
- Valkonen, Tapani & Martelin, Tuija: *Occupational Class and Suicide: An Example of the Elaboration of a Relationship*. University of Helsinki: Department of Sociology, 1988.

ENGLISH SUMMARY

Teemu Turunen: Is Finland a non-working society? Work ethic and work centrality in a European comparison (Onko Suomi "oleskeluyhteiskunta"? Työetiikka ja työn keskeisyys elämänalueena eurooppalaisessa vertailussa)

This study asks how Finnish employees rank in work commitment compared with other European countries and how their commitment levels have changed over time. The importance of work to social integration has become something of a mantra for policymakers in many European countries, and driving up the employment rate is viewed as one of the most important social and economic objectives of both national governments and the EU. Following the ideas of Morrow (1993), work commitment is used in this study as an umbrella concept covering employees' attachment to (paid) work. The specific focus here, however, is on employees' work ethic and work centrality. Work ethic refers here to the moral imperative that one should work. Work centrality, then, represents an employee's beliefs regarding the

importance of work, especially with respect to the role that work plays in one's life.

The results show that, generally speaking, Finnish employees have a high level of work commitment. It is not, however, particularly high when compared with the European average. In fact, Finnish employees score below the European average on both dimensions of work commitment even after controlling for relevant employee-level factors. Furthermore, Finland's relative position has deteriorated during the 10-year period under review on both dimensions of work commitment. The analysis draws on nationally representative samples of European Values Studies (EVS) collected in 1999–2001 (N=18 countries and N=11,319 employees) and in 2008–2010 (N=18 countries and N=13,350 employees).

Keywords: country comparison, employee-level factors, European Values Study (EVS), Finland, work commitment, work ethic, work centrality.