

Jasmin Mäkipää

TURVATUN TYÖPAIKAN, TYÖN MIELENKIIN- TOISUUDEN JA TYÖN HYVÄPALKKAISUU- DEN TÄRKEYS TYÖNTEKIJÄNÄKÖKUL- MASTA

TIIVISTELMÄ

Jasmin Mäkipää: Turvaton työpaikan, työn mielenkiintoisuuden ja työn hyväpalkkaisuuden tärkeys
työntekijänäkökulmasta
Kandidaatin tutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2023

Tässä tutkielmassa tarkastellaan turvaton työpaikan, työn mielenkiintoisuuden sekä hyväpalkkaisuuden tärkeyttä suomalaisille työntekijänäkökulmasta. Tutkielmassa selvitetään ”Miten ikä, sukupuoli ja koulutustausta ovat yhteydessä siihen, miten tärkeänä turvattua työpaikkaa, työn mielenkiintoisuutta ja hyväpalkkaisuutta pidetään?”. Työelämän personoitumisen vuoksi työntekijä määrittää työtään enemmän kuin ennen, asettaen sille odotuksia ja toiveita. Työltä kaivataan yhä useammin muutakin kuin vain rahaa ja elannon hankkimista, vaikkakin useiden tutkimusten valossa se on edelleen monelle suurin syy tehdä ansiotyötä. Nykyään laajalti pidetään kuitenkin palkan lisäksi monia muitakin ominaisuuksia tärkeinä.

Työelämän kehittämistarpeet ovat hyvin ajankohtainen ilmiö Suomessa. Tutkimustuloksia siitä, mitä asioita työntekijät pitävät työssään tärkeinä, on tärkeää hyödyntää. Työ, joka sisältää tekijälleen merkityksellisiä asioita, vaikuttaa positiivisesti työtä tekevän työhyvinvointiin. Ikä, sukupuoli ja koulutustausta taustatekijöinä vaikuttavat aiemman tutkimuksen mukaan siihen, mitä asioita työntekijä pitää työssään merkityksellisenä. Esimerkiksi useiden aiempien tutkimusten mukaan nuoret arvottavat vanhempia enemmän työn sisällöllisiä ominaisuuksia, matalammin koulutetuille palkka on tärkeämpää kuin korkeammin koulutetuille, ja naisille sisällölliset ominaisuudet ovat tärkeämpiä kuin miehille, joille palkka merkitsee enemmän.

Tutkimusaineistona tässä tutkimuksessa käytettiin Tampereen yliopiston Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön tuottamaa kvantitatiivista ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineistoa. Aineisto koostui 15–74-vuotiaista suomalaisista. Otoskoon koko aineistossa on 1203. Tutkimusmenetelmät, jota tutkielmassa hyödynnettiin, ovat ristiintaulukointi ja elaboraatio. Tulokset osoittavat, että turvattu työpaikka ja mielenkiintoisuus ovat tärkeitä monelle ja hyväpalkkaisuus taas näistä kolmesta selvästi vähemmän tärkeää. Turvattu työpaikka on tärkeä etenkin peruskoulutuksen tai toisen asteen koulutuksen omaaville. Mielenkiintoisuus taas on tärkeää erityisesti alle 50-vuotiaille, naisille ja korkeakoulutetuille. Hyväpalkkaisuudessa puolestaan mikään taustatekijä ei korostunut korkean palkan arvostamisessa.

Avainsanat: työ, työn ominaisuudet, varmuus, mielenkiintoisuus, hyväpalkkaisuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työelämässä tärkeinä pidetyt ominaisuudet murroksessa	3
3	Tutkimusasetelma	9
	3.1 Tutkimusaineisto ja eettisyys	9
	3.2 Työn ominaisuuksien tärkeys aineistossa	11
	3.3 Selittävät muuttujat ja menetelmät	13
4	Tulokset	16
	4.1 Turvattu työpaikka ja työn varmuus	16
	4.3 Työn mielenkiintoisuus	19
	4.2. Työn hyväpalkkaisuus	21
5	Pohdinta	23
	Lähteet	27

1 Johdanto

Ansiotyöllä on keskeinen asema suomalaisten palkansaajien elämässä. Työelämä muuttuu ja on murroksessa alati, mutta työn rooli ihmisten arjessa ei ole nykyhetken tullessa vähentynyt, pikemminkin työ on tullut entistä sitovammaksi tekijöitään kohtaan. (Melin & Saari 2019, 38.) Työ on muuttunut henkilökohtaisemmaksi; puhutaan persoonan mukaantulosta työntekoon. Sen sijaan, että työ olisi vain keino hankkia elanto, on siitä enenevissä määrin tullut paljon muutakin, muun muassa paikka tai keino toteuttaa ja kehittää itseään. (Julkunen 2008.) Tässä tutkielmassa osallistun työn eri ominaisuuksien subjektiivisesta merkityksestä käytyyn keskusteluun. Tutkimus siitä, mikä työelämässä ja työssä koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi, auttaa osaltaan ymmärtämään sitä, millaista työn tulee olla, jotta siinä viihdytään ja voidaan hyvin, mikä on erittäin tärkeä tavoite työelämän kehittämisessä.

Ihmiset kokevat eri asioita työssä tärkeiksi. Aiempien tutkimusten mukaan työssä tärkeinä pidettyjä ominaisuuksia voi olla hyvinkin monia, ja uusia työntekijöille merkityksellisiä tekijöitä tuleekin koko ajan lisää (esim. Haavisto 2019). Lähtökohtaisesti ihmisen motivaatio ja halu tehdä ansiotyötä on siitä saatava palkka. Ansiotyö sitoo kuitenkin yhteiskunnan jäseniä niin voimakkaasti, ja on hyvin keskeinen elämän osa-alue, että myös muut työn mielekkyyttä lisäävät tekijät ovat olleet ajan saatossa nousussa (Moilanen & Virtanen 2010, 28–30). Joku saattaa haluta tehdä lähes millaisilla ominaisuuksilla vain varustettua työtä, jos siitä saatava korvaus on mieluinen. Monelle kuitenkin työssä viihtyminen ja työhyvinvointi laajemminkin ovat nousseet tärkeiksi tekijöiksi sen suhteen, mitä työltä halutaan ja mitä siinä arvostetaan.

Tässä tutkielmassa tarkastelen, miten tärkeiksi turvattu työpaikka, työn mielenkiintoisuus, sekä työn hyväpalkkaisuus työntekijöiden näkökulmasta koetaan, ja kenelle erityisesti kyseiset ominaisuudet ovat tärkeitä. Tutkielmassa halutaan selvittää, mikä yhteys suomalaisten iällä, sukupuolella ja koulutustaustalla on kokemuksiin näiden ominaisuuksien tärkeydestä. Toteutan tutkimuksen määrällisin tutkimusmenetelmin, ristiintaulukoinnilla ja elaboraatiolla. Aineistona käytän ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineistoa ja hyödynnän sen muuttujia. Tutkielman aihepiirin ymmärtämisessä täytyy ottaa huomioon, että asioita, ominaisuuksia tai

seikkoja, joita työ voi tekijälleen tarjota ja joita työntekijä voi pitää tärkeänä, on olemassa monia muitakin. Tämä tutkielma kuitenkin keskittyy kolmeen aiemmin mainittuun, jotka aiemman tutkimuksen valossa ovat merkittäviä tekijöitä suhteessa työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymyksessä asetettu näkökulma pyrkii tuottamaan kiinnostavaa tutkimustulosta siitä, mitä suomalaiset, eri sukupuolta ja ikää olevat, sekä koulutustaustaltaan eroavat työssä arvostavat ja mitä pitävät itselleen merkityksellisenä. Tiedon lisääminen aiheesta on tärkeää, jotta suomalaista työelämää voidaan yleisesti kehittää nyt ja tulevaisuudessa ominaisuuksiltaan ensinnäkin erilaisia työntekijöitä miellyttäväksi ja houkuttelevaksi, sekä sellaiseksi, joka muun muassa ehkäisee työuupumusta ja kaikenlaista työpaikkasyrjintää ja mahdollistaa laajan työhyvinvoinnin. Kyselytutkimuksia siitä, mitä ominaisuuksia työssä arvostetaan on tehty useita. Eri kyselyissä on löydettävissä hieman eri tuloksia, mutta jonkinlaista yleiskäsitystä siitä, mitkä taustatekijät ovat yhteydessä minkäkin työn ominaisuuden arvottamisen kanssa, on suomalaisen työelämän tutkimuksen piirissä pyritty hahmottamaan. Kuitenkin jatkuvassa muutoksessa oleva työelämä ja uudet työtä tekevät sukupolvet toimivat muutoksentekijöinä ominaisuuksien arvottamisessa.

Tutkielma etenee seuraavaksi teorian ja viitekehyksen tarkasteluun, jossa käydään läpi aiheeseen liittyvää työelämä tutkimusta. Tämän jälkeen siirrytään käymään läpi tutkimusasetelmaa, johon sisältyy tutkimuskysymyksen, tutkimushypoteesien, tutkimusaineiston ja -menetelmien kuvailu. Sen jälkeen esittelen tutkimuksen varsinaiset tulokset, joiden pohjalta vastaan tutkimuskysymykseen. Lopuksi pohdin tuloksista koottuja johtopäätöksiä, tutkimuksen rajoitteisuutta ja esitän mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

2 Työelämässä tärkeinä pidetyt ominaisuudet murroksessa

Julkusen (2008) mukaan työ halutaan nykyään ottaa ”itse haltuun” ja olla kontrollissa omasta työstään. Myös Atte Mellanen ja Karoliina Mellanen (2020, 108) toteavat, että ihmiset ovat nykyään kokonaisvaltaisesti vaativimpia ja tietoisempia omista yksilöllisistä tarpeistaan työelämässä. Tämä muutostrendi, eli lisääntyneet ja korostuneet työntekijöiden toiveet, odotukset ja tarpeet tulee huomioida työn, työelämän ja organisaatioiden kehittämisessä. Julkisen poliittisen keskustelun mukaan työelämään liittyviin ongelmiin vastatakseen Suomi tarvitsee tehokasta työllisyyspolitiikkaa, jolla pyritään saavuttamaan korkea työllisyysaste ja laaja työhyvinvointi. Tätä pidetään erittäin tärkeänä etenkin Suomen tämänhetkisessä tilanteessa, jossa väestön ikääntyessä huoltosuhde heikkenee ja globaalit kriisit ovat heikentäneet niin valtion taloutta kuin yksilöidenkin taloudellista, sosiaalista ja psyykkistä tilannetta, heidän ollessa entistä riippuvaisempia hyvinvointivaltiosta ja sen tarjoamasta tuesta. (Ks. esim. SAK 2023.)

Subjektiiivinen kokemus työn ominaisuuksien tärkeydestä on jokaisella työelämässä olevalla alati läsnä, ja se tulee esiin heti työpaikkaa valittaessa. Turvattu työpaikka, eli työpaikan varmuus ja pysyvyys, työn mielenkiintoisuus ja työn hyväpalkkaisuus ovat kaikki keskenään melko erilaisia työn piirteitä. Yhden seikan tärkeänä pitäminen ei missään nimessä tarkoita, etteivät muut voisi myös olla tärkeitä. On tärkeää, että työ sisältää niitä asioita, jotka ovat tekijälleen merkityksellisiä. Elinkeinoelämän valtuuskunnan, EVAn tutkimuspäällikkö Ilkka Haavisto (2019, 10) toteaa, että niille, joille työ merkitsee vähemmän, on se kuormittavampaa, jolloin työ aiheuttaa tekijälleen uupumusta (emt.). Työuupumus on globaalisti sekä kansallisesti suuri ongelma uhatessaan työntekijöiden terveyttä ja työkykyä (Mäkikangas & Hakanen 2017, luku 4).

Turvattu työpaikka

Työn epävarmuus, voi Saija Maunon, Mari Huhtalan & Ulla Kinnusen (2017, luku 3) mukaan tarkoittaa ”joko rakenteellista epävarmuutta (esim. määräaikainen työsuhde, alityöllisyys) tai koettua epävarmuutta (työntekijän itsearvio omasta työtilanteestaan)”. De Witten (1999)

mukaan työn epävarmuus viittaa usein työntekijän subjektiiviseen kokemukseen tai tunteeseen siitä, että hän saattaa tahtomattaan menettää työnsä tulevaisuudessa. Turvattu työpaikka on siis työn epävarmuuden poissaoloa, työn varmuutta. Nykypäivän uhkia täynnä olevassa työelämässä epävarmuus ja tulevaisuutta koskeva pelko on kasvussa. Työelämän sanotaan usein mediassa ja yleisessä keskustelussa olevan hyvin epävarmaa, mutta toisaalta tilastot eivät kerro asian olevan aivan näin, sillä median luoma kuva prekaarista työelämästä on Suomessa osittain liioiteltua, julkisen keskustelun ja tilastojen kertoessa eri faktoja. Kuitenkin tiedetään, että epävarmuus on yleinen negatiivisten tunteiden luoja työelämässä. (Melin & Saari 2019; Nätti & Pyöriä 2017.) Työn varmuuden arvostaminen näkyy haluna sitoutua työhön. Työn varmuuden ja vakauden uupuesssa esiin astuva työelämän ennakoimattomuus on stressitekijä ja lisää psyykkistä kuormitusta, mikä puolestaan lisää työkyvyn heikkenemisen riskiä (Väänänen, Smedlund, Törnroos, Kurki, Soikkanen, Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 18–19).

Tiina Saari ja Tuija Koivunen (2017, 56–57) toteavat, että vaikka työn sitoutumisesta on työelämäntutkimuksen piirissä nykypäivänä oltu huolissaan, tilastot kuitenkin osoittavat, että suomalaiset työntekijät ovat edelleen työpaikkauskollisia. Korkeasta työhön sitoutuneisuudesta voisi päätellä, että turvattu työpaikka on edelleen monelle tärkeä, työn ominaisuus ja työpaikkaan liittyviltä epävarmuustekijöiltä halutaan välttyä. Saaren ja Koivusen mukaan työhön sitoutuneisuus alkaa kasvaa 50-vuotiaiden kohdalla ja siitä ylöspäin, kun taas alle 50-vuotiaat ovat vähemmän työpaikkauskollisia. Nuorten kohdalla tämä voi selittyä luonnollisena oman paikan hakemisena työelämässä, jolloin työpaikkaa halutaan useammin vaihtaa ja sitoutuvuus johonkin tiettyyn työpaikkaan on alhaisempaa. (Emt., 63.) Eli keskimäärin mitä vanhemmaksi tullaan, sitä tärkeämmäksi turvattu työpaikka koetaan. Myös koulutus vaikuttaa hieman osaltaan haluun sitoutua työpaikkaan: perus ja keskiasteen (=toisen asteen) koulutustaustaan omaavat ovat hieman korkea-asteisen koulutuksen käyneitä työpaikkasitoutuneempia. Sen sijaan sukupuoli taustatekijänä ei juurikaan vaikuta haluun sitoutua tiettyyn työpaikkaan. (emt., 65.)

Myös vuoden 2010 EVAn Arvo- ja asennetutkimus on kartoittanut työsuhteen luonteeseen liittyvien tekijöiden tärkeyttä suomalaisille, ja tutkimuksesta selviää, että hyvin suuri osa, yli 80 prosenttia kaikista 3172 tutkimukseen osallistuneesta piti työsuhteen vakinaisuutta sekä

varmaa ja turvattua työpaikkaa tärkeänä (Haavisto 2010, 45). Suomalaisen Työn Liiton (2016) tulevaisuuden työelämää kartoittavassa tutkimuksessa turvattu työpaikka ja vakaat tulevaisuudennäkymät nousi kaikkein tärkeimmäksi työn ominaisuudeksi työntekijöiden näkökulmasta, neljäntoista muun ominaisuuden joukosta.

Työn mielenkiintoisuus

Työn mielenkiintoisuudella viitataan työn ja siihen liittyvien tehtävien mielenkiintoiseen sisältöön. Mielenkiintoisuus on tunnetasolla subjektiivinen kokemus, mutta sanakirjan mukaan sillä viitataan johonkin, joka ”ylläpitää tai herättää mielenkiintoa” (Merriam-Webster 2023). Sacip Tokerin (2017) mukaan mielenkiintoisuus takaa toiminnan jatkuvuutta ja siihen panostamista. Mielenkiintoisuus on siis kokijalleen positiivinen tunne, jolla on monia hyviä vaikutuksia. Mielenkiintoiseksi työnsä kokeva työntekijä on työssään kyvykkäämpi, tehokkaampi, tyytyväisempi ja motivoituneempi. Koettu työn mielenkiintoisuus vaikuttaa positiivisesti subjektin eli työntekijän työhyvinvointiin.

Työn sisällöllä on nykyään hyvin suuri merkitys työntekijöille (esim. Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Mielenkiintoisuus on yksi työn sisällöllinen ominaisuus. EVAn vuoden 2010 Arvo ja asennetutkimuksesta selviää, että työn sisällöllisistä ominaisuuksista mielenkiintoisuus nousi tutkimuksessa kaikista tärkeimmäksi: Yhteensä 87 prosenttia vastaajista piti mielenkiintoisuutta tärkeänä. (Haavisto 2010, 45.) Myös Suomalaisen Työn Liiton Tulevaisuuden työelämää kartoittavassa tutkimuksessa on mitattu työn mielenkiintoisuuden tärkeyttä työntekijän näkökulmasta. Kyselyssä on käytetty nimitystä ”työn kiinnostavuus”, jonka voidaan nähdä viittaavaan hyvin samaan kuin mielenkiintoisuus. Tulosten mukaan se on ollut toiseksi tärkein ominaisuus työssä, jota työntekijät arvottavat. Mielenkiintoisuus ja aiemmin mainittu turvattu työpaikka pitävät tutkimuksessa ylivoimaisesti kärkisijoja, niiden ollessa kaikkein tärkeimmät seikat työntekijöille. (Suomalaisen Työn Liitto 2016.) Lisäksi esimerkiksi Decoding Global Talent 2021 -tutkimuksessa suomalaiset arvottivat mielenkiintoista työn sisältöä kaikkein tärkeimmäksi ominaisuudeksi, jota työltä halutaan (Oja 2021). Yleisesti tutkimuksen valossa siis tiedetään, että työn mielenkiintoisuus yhtenä työn ominaisuutena on monelle tärkeää. Mielenkiintoista onkin selvittää vielä tarkemmin, onko sukupuolella, iällä tai koulutustaustalla merkitystä siinä, miten tärkeänä työn mielenkiintoisuutta pidetään.

Työn mielenkiintoisuuden tiedetään vaikuttavan positiivisesti työn suorittamiseen, sillä mielenkiintoisessa työssä työntekijä käyttää enemmän ja tehokkaammin kognitiivisia, henkisiä ja fyysisiä resurssejaan työn tekemiseen. Kun työ koetaan itselle mielenkiintoiseksi, parantaa se monin tavoin työsuoritusta ja lisää työtyytyväisyyttä. (Toker 2017, 344.) Mielenkiintoisuus liittyy vahvasti laajempaan kokonaisuuteen, työn mielekkyyteen, joka tarkoittaa kokonaisvaltaista työssä viihtymistä ja oman työn mielekkääksi kokemista. Yksi tärkeä osa mielekkyyttä on työtehtävien mielenkiintoisuus, jonka tiedetään motivoivan työntekijää; kun työtehtävät herättävät mielenkiintoa, viihtyy niiden parissa paremmin ja on motivoitunut suorittamaan niitä. (Moilanen & Virtanen 2010.)

Työn hyväpalkkaisuus

Melko tuoreesta vuoden 2019 Arvo- ja asennetutkimuksesta selviää, että suurimmalle osalle, kahdelle kolmesta, työstä saatu tärkein ominaisuus on raha. Rahalla työntekijät rahoittavat vapaa-ajan kulujaan. Tutkimuksesta selviää myös, että 50 ikävuoden jälkeen työ alkaa merkitä enenevässä määrin muutakin kuin vain keinoa ansaita rahaa. Myös koulutustaustalla on tutkimuksen mukaan eroa työn ominaisuuksien merkityksellisyydessä: akateemisesti koulutetuille työ merkitsee lähtökohtaisesti monipuolisesti monenlaisia eri asioita, kun taas matalasti koulutetuille työn tärkein ja osalle ainoa tärkeänä pidetty ominaisuus on puhtaasti keino hankkia elanto. (Haavisto 2019, 10.) Työ merkitsee monelle ensisijaisesti toimeentuloa, mutta se ei tarkoita välttämättä suurta palkkaa, vaan sellaista, jolla nimenomaan tullaan toimeen.

On tutkittu, että palkkatasolla on merkitystä suhteessa ihmisten omiin kulutustottumuksiin ja elintasoon liittyviin preferensseihin, sillä mitä suurempaa palkkaa työntekijä työstään ansaitsee, sitä enemmän hänellä on mahdollisuuksia vapaa-ajallaan kuluttaa ja kasvattaa elintasoaan (Karonen & Niemelä 2022). Palkan halutaan lisäksi olevan tarpeeksi hyvä korvaus tehdystä työstä; siis myös työtehtävät ja niiden koettu vaativuus vaikuttavat yksittäisen työntekijän kokemukseen sopivasta palkan määrästä (Vogireddy 2020, 17). Tämän lisäksi kokemus oman palkan oikeudenmukaisuudesta ja reiluudesta suhteessa tiettyyn viiteryhmään, kuten samassa organisaatiossa tai samalla alalla työskenteleviin, vaikuttaa laajasti tyytyväisyyteen omasta palkasta (Akerloff & Yellen 1990). Toisin sanoen sen ryhmän palkkataso, johon omaa

palkkatasoan vertaa, vaikuttaa siihen kokeeko oman palkkauksen hyväksi vai huonoksi. Kun oma palkka koetaan epäoikeudenmukaisesti alhaisempana suhteessa tiettyyn verrokkiryhmään, heikentää se usein työtyytyväisyyttä ja sitä kautta työssä suoriutumista, sekä vähentää työhön sitoutuneisuutta (D'Ambrosio, Clark & Barazzetta 2018, 2). Työntekijöille on tärkeää, että oma palkka on vähintään samalla tasolla kuin vastaavassa työskentelevien ja vastaavanlaista osaamista omaavien työntekijöiden (Kanchan, 2010, 62).

Palkkataso heijastuu yhteiskunnan tuloluokkiin. Tuloluokkia määriteltäessä usein puhutaan pieni-, keski- ja suurituloisista: Tilastokeskus (2020) määrittelee pienituloiseksi henkilön, jonka tulot ovat 60 prosenttia vähemmän kuin väestön mediaanitulot. Sen sijaan keskituloisia eli keskiluokkaa on määritelty useilla tavoilla, ja yhden määritelmä mukaan keskituloisiksi lasetaan henkilöt, joiden tulot ovat 75–125 prosenttia väestön mediaanituloista (ks. Atkinson & Brandolini 2013). Suurituloisia tai hyvätuloisia määriteltäessä puolestaan määritelmä usein perustuu ylimpään tulokymmenekseen kuulumiseen (Tilastokeskus 2020). Suurin osa suomalaisista kuuluu keskituloisiin (emt). Edelleen tuloluokastakin riippumatta jokainen käsittää hyväpalkkaisuuden subjektiivisesti ja se voi tarkoittaa toiselle enemmän ja toiselle vähemmän. Voi olla esimerkiksi vahvasti omasta alasta ja sen palkkauksesta kiinni, millaisen työstä ansaitun palkan kukin käsittää hyvänä palkkana. Lisäksi siihen vaikuttaa muun muassa vertailu muihin verrokkiryhmiin, kokemus palkan oikeudenmukaisuudesta suhteessa työhön ja oma haluttu elintaso.

Yhä useimmissa tutkimuksissa hyvän palkan arvottamisen edelle on noussut muut työn ominaisuudet. Esimerkiksi Suomalaisen Työn Liiton tutkimuksessa korkea palkkataso ei ole tärkeimpien työn ominaisuuksien joukossa, kun vain 18 prosenttia kertoi sen olevan itselle tärkeimmän neljän työn ominaisuuden joukossa (Suomalaisen Työn Liitto 2016). Viimeaikaisten tutkimusten mukaan nimenomaan nuorempien sukupolvien keskuudessa työtä ei lähtökohdaisesti koeta vain keinona ansaita rahaa, kuten vanhemmat sukupolvet ovat tehneet, vaan sen toivotaan vastaavan omia arvoja ja sisältävän muunlaista merkityksellisyyttä kuin vain raha (Haikkola, Myllyniemi, Rasa & Pirttijärvi 2020, 5). Myös tilastokeskuksen vuodesta 1977 alkaen kerätyistä työolotutkimuksista selviää, että nimenomaan nuorille työ on vuosien mitaan alkanut merkitä yhä enemmän sisältöä kuin palkkaa, mutta tämä muutos tapahtuu myös vanhemmissa ikäluokissa, hieman vain hitaammin (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

Myös sukupuolen on nähty Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa vaikuttavan palkan merkitykseen: Keskimäärin naiset ovat aina pitäneet työn sisältöä tärkeämpänä kuin palkkaa, ja miehillä tilanne on ollut päinvastainen. Kuitenkin sekä naisten että miesten asenteet ovat viimeisten vuosikymmenten kuluessa muuttuneet siten, että palkan tärkeys on menettänyt merkitystään ja työn sisällön merkitys on kasvanut. Lisäksi myös koulutustaustalla on merkitystä palkan tärkeyden arvottamisessa: matalammin koulutetuille palkka on näyttäytynyt usein tärkeämpänä tekijänä mitä korkeasti koulutetuille. (Lehto & Sutela 2008.)

Aiemmassa tutkimuksessa nimenomaan korkea palkkaa tai hyviä tuloja ei ole siis arvotettu kaikkein tärkeimpien työn ominaisuuksien joukkoon työntekijöiden näkökulmasta. Kuitenkin palkalla on edelleen paljon merkitystä ja sen halutaan olevan ainakin omiin vapaa-ajan menoihin ja kuluihin riittävää. Vaikka korkea palkka on nykyhetken tullessa menettänyt merkitystään työn muille ominaisuuksille, etenkin sisällöllisille, palkkataso ei kuitenkaan missään nimessä ole merkityksetön ominaisuus työntekijöille. Se on edelleen suurimpia yksittäisiä tekijöitä työpaikkaan sitoutumisessa ja työtyytyväisyydessä, työntekijöiden taustatekijöistä riippumatta (esim. Ylikorkala, Hakonen, Hakonen ja Hulkko-Nyman 2018, 55).

3 Tutkimusasetelma

Tavoitteena minulla tässä tutkielmassa on ymmärtää, miten tutkimuksen selittävät muuttujat ovat yhteydessä kokemuksiin työn ominaisuuksien — varmuuden, mielenkiintoisuuden ja hyväpalkkaisuuden — tärkeydestä. Tutkielman tarkka tutkimuskysymys on ”Miten ikä, sukupuoli ja koulutustausta ovat yhteydessä siihen, miten tärkeänä turvattua työpaikkaa, työn mielenkiintoisuutta ja hyväpalkkaisuutta pidetään?”.

Asetan aiempaan tutkimukseen perustuen tutkielman tutkimustulosten hypoteeseiksi seuraavanlaiset tulokset: Olettaa saattaa, että turvattu työpaikka on erittäin tärkeää hyvin suurelle osalle, mutta erityisesti uskon sen olevan erittäin tärkeää yli 50-vuotiaille, sekä perus- tai toisen asteen koulutuksen käyneille. Sukupuolten välillä en usko olevan tilastollisesti merkittävää eroa. Mielenkiintoisuus taas on oletettavasti myös keskimäärin erittäin tärkeää, mutta erityisesti se lienee sitä alle 50-vuotiaille, sillä etenkin nuoret työkäiset sukupolvet arvottavat työn sisällöllisiä ominaisuuksia korkealle työssään. Mielenkiintoisuus voi olla erityisen merkityksellistä myös korkeakoulutetuille, jotka arvottavat sisältöä yli palkan. Sukupuolikin saattaa olla merkityksellinen tekijä, naisten arvottaessa mielenkiintoisuutta hieman tärkeämmäksi. Hyväpalkkaisuuden kohdalla aiempaan tutkimukseen perustuen sanoisin, että on hyvin mahdollista, että alle 50-vuotialle sen on vähemmän tärkeää kuin yli 50-vuotiaille. Lisäksi hyväpalkkaisuudessa saattaa ilmetä eroa myös koulutustaustan suhteen, matalammin koulutettujen arvottaessa sitä mahdollisesti korkeammalle. Sukupuolella ei välttämättä ole mitään tilastollista merkitystä, mutta jos näin onkin, niin luultavasti miehille hyväpalkkaisuus on tärkeämpää.

3.1 Tutkimusaineisto ja eettisyys

Aineistona tutkimuksessani käytän ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineistoa (FSD3106). Olen hankkinut aineiston yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta, Ailasta. Aineisto on osa maailmanlaajuisia yhteiskuntatieteellistä vertailututkimusohjelmaa (ISSP), joka perustuu kansainvälisesti integroituun vuosittaiseen aineistonkeruuseen osallistujamaissa. Aineisto on vuonna 2015 Tilastokeskuksen keräämä ja Tampereen yliopiston Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön tuottama kyselyaineisto, joka kartoittaa suomalaisten asenteita ja ajatuksia työelämää kohtaan. Vastaajille esitettiin kvantitatiivisella kyselylomakkeella työelämään ja työhön liittyviä kysymyksiä ja väittämiä, jotka käsittelivät laajamittaisesti erinäisiä työhön ja

työelämään liittyviä seikkoja. Kyselyssä kerättiin vastaajista myös erilaisia taustatietoja. Aineiston otos muodostuu 15–74-vuotiaista suomalaisista. Alkuperäinen otoskoko oli 2500, mutta vastausprosentin jäädessä alle 50 prosenttiin, lopullinen vastaajien määrä aineistossa on 1203. Otantamenetelmänä käytettiin systemaattista todennäköisyysotantaa väestötietokannasta, joka toteutettiin kuntakoodin ja syntymäajan lajittelujärjestyksen keinoin. (Blom & Melin [koodikirja] 2015.)

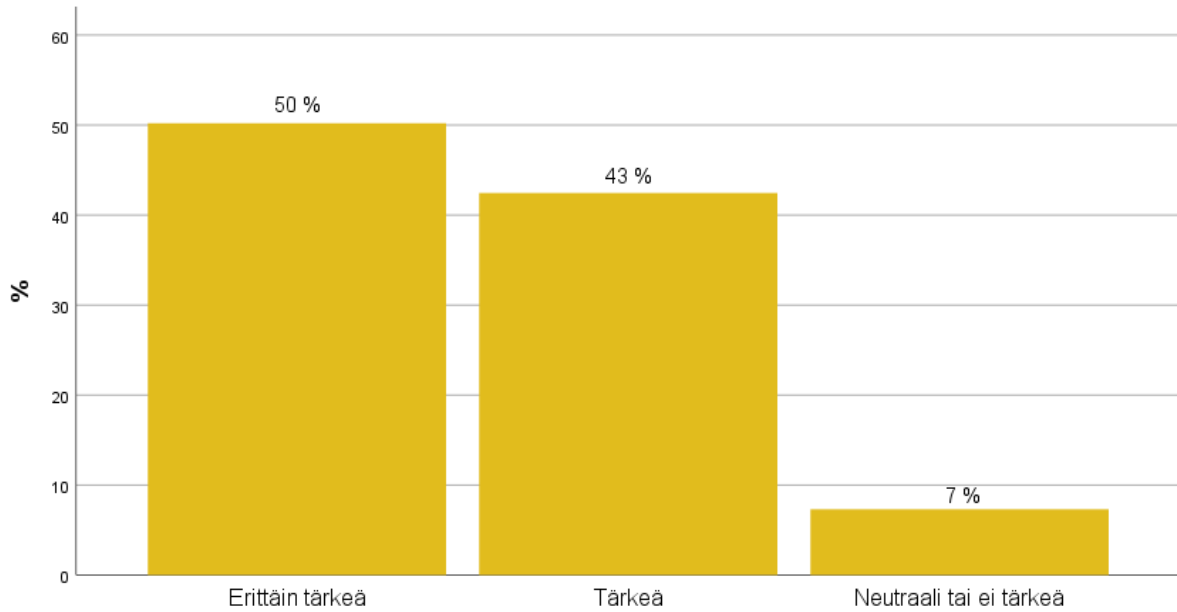
On hyvä tiedostaa, että työn eri ominaisuuksia on olemassa paljon enemmänkin, mutta analyysin hallittavuuden vuoksi olen valinnut kolme yleisesti tärkeänä pidettyä, mutta joista jokainen on tärkeä hieman eri syistä. Valitut taustamuuttujat sukupuoli, ikä ja koulutustausta taas antavat mielenkiintoisia ja tärkeitä tuloksia siitä, kenelle mikäkin ominaisuus on tärkeä. Sukupuolinäkökulma on yleisemminkin työelämää tarkastellessa yksi hyvin keskeinen, sillä sukupuoli näkyy vahvasti työelämässä ja sen käytännöissä. Työelämä on täynnä sukupuolistauneita käytäntöjä, mikä ilmenee muun muassa sukupuolten välisenä voimakkaana segregaatina, sekä myös palkkaerot ja erot ammattitaidon arvostuksessa sukupuolten välillä ovat yhä tätä päivää (esim. Kauhanen & Riukula 2019, 80). Myös ikä ja koulutustausta ovat keskeisiä työelämään vaikuttavia tekijöitä. Bergbom kollegoineen (2020) korostaa, että lähitulevaisuudessa ikääntyvän työväestön osuus kasvaa ja nuorten määrä työelämässä vähenee. Organisaatioiden on entistä tärkeämpää panostaa rekrytoinnissa syrjimättömyyteen ja kyetä rekrytoimaan eri-ikäisiä työntekijöitä. (Bergbom, Lantto, Leino-Arjas, Ruokolainen, Tarvainen & Varje 2020, 53.) Koulutustausta niin ikään on työelämässä vahvasti vaikuttava taustatekijä. Oma ammatillinen koulutustausta muodostaa tärkeän työelämään integroivan reitin, joka muokkaa työelämään kohdistuvia asenteita, ajatuksia sekä odotuksia (Kasvio, Nikkilä & Virtanen 2011, 39).

Käyttämäni aineiston eettisyydestä on huolehtinut aineiston kerännyt taho, jolloin he ovat olleet vastuussa tietosuojaan ja aineistonkeruuseen liittyvistä eettisistä seikoista, esimerkiksi aineiston anonymisoinnista, joka on tehty ennen kaikkea koodaamalla aineistoa. Minun eettinen roolini niin aineiston käyttäjänä kuin ylipäätään opinnäytetyön tekijänä sen sijaan koskee yleisiä hyviä tieteellisiä ja eettisiä käytäntöjä, joihin olen sitoutunut. Tällaisia ovat rehellisyys, sekä yleinen huolellisuus ja tarkkuus läpi tutkielman. Erityisesti aineistooni liittyen tämä toteutuu analyysiä tehdessä ja tuloksia esittäessä. Lisäksi olen sitoutunut noudattamaan aineistoa koskevia käyttöehtoja ja viittaamaan kaikkiin julkaisuihin asianmukaisesti.

3.2 Työn ominaisuuksien tärkeys aineistossa

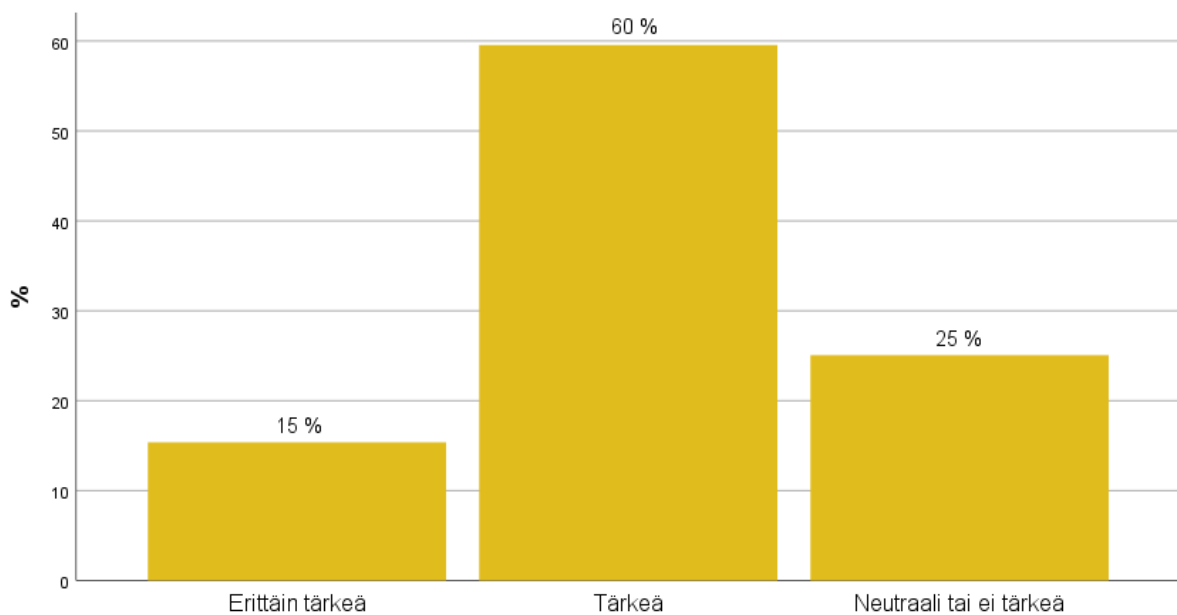
Työn ominaisuuksia on mitattu aineistossa muuttujien avulla, jotka ovat tämän tutkielman selitettävät muuttujat. Niissä jokaisessa on alun perin ollut samat vastausvaihtoehdot yhdestä viiteen, joilla tietyn työn ominaisuuden tärkeyttä itselle vastaajan on tullut arvioida. Vastausvaihtoehdot ovat olleet seuraavat: 1 = Erittäin tärkeä, 2 = Tärkeä, 3 = Ei tärkeä eikä merkityksellinen, 4 = Ei kovin tärkeä, 5 = Ei lainkaan tärkeä. Tähän tutkielmaan soveltuvasti olen itse uudelleenluokitellut vastausvaihtoehdot niin, että olen yhdistänyt arvot 3, 4 ja 5, muodostaen niistä luokan; "Neutraali tai ei tärkeä". Tekemällä niin olen mahdollistanut elaboraation soveltuvuuden menetelmäksi tutkimukseeni, sillä jotta elaboraatio on mahdollista toteuttaa, tarvitsee huolehtia, että jokaiseen vastausvaihtoehtoon sisältyy riittävä määrä vastauksia. Näin khiin-neliötestin oletukset täyttyvät ja tulosta voidaan pitää luotettavana. Tässä tutkimuksessa koettua tärkeyttä mittaavia luokkia on siis kolme. Lisäksi alun perin aineistossa on ollut myös vastausvaihtoehto "8 = En osaa sanoa", jonka olen omassa analyysissäni asettanut puuttuvaksi arvoksi, sillä kyseinen arvo ei tarjoa mitään informatiivista tämän tutkimuksen suhteen.

Ensimmäisen muuttujan väittämä on seuraava: "Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidät seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on turvattu työpaikka?". Alla olevasta kuviosta voidaan havaita, että puolet vastaajista pitävät turvattua työpaikkaa erittäin tärkeänä, ja yli 40 prosenttia tärkeänä. Vain pienelle osalle, yhteensä alle kymmenelle prosentille, turvattu työpaikka ja työn varmuus on ominaisuutena neutraali tai ei tärkeä.



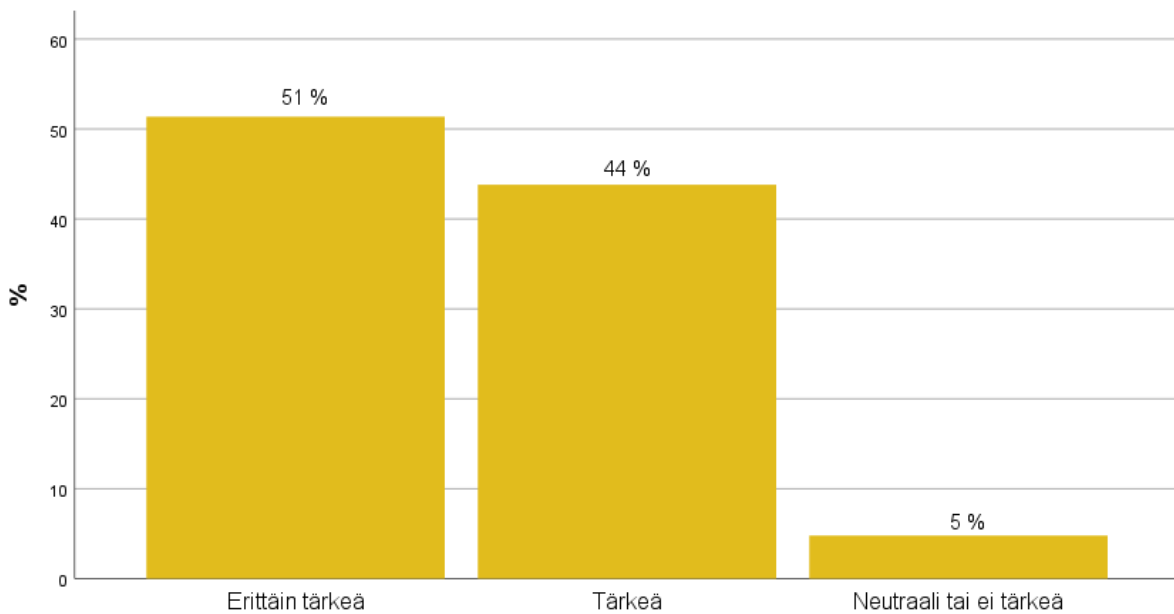
Kuvio 1. Turvatun työpaikan tärkeys -muuttujan arvojen jakautuminen aineistossa (% , N = 1189).

Toinen muuttuja mittaa hyväpalkkaisuuden merkitystä kysymyksellä ”Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidät seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on hyvät tulot?”. Pylväskuviosta, joka ilmentää muuttujan arvojen jakautumista, nähdään, että selvästi suurimmalle osalle hyvät tulot ovat tärkeä työn ominaisuus ja erittäin tärkeänä hyviä tuloja pitää alle viidesosa. Yksi neljästä kokee hyvien tulojen tärkeyden neutraaliksi tai ei tärkeäksi.



Kuvio 2. Hyvien tulojen tärkeys –muuttujan arvojen jakautuminen aineistossa (% , N = 1177).

Kolmas ja viimeinen muuttuja liittyy työn mielenkiintoisuuteen. Väittämä on seuraava: ”Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidät seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on työn mielenkiintoisuus?”. Alla olevasta kuvion prosenttijakautumasta havaitaan, että noin puolelle vastaajista ominaisuus on erittäin tärkeä, ja hyvin suurelle osalle tärkeä. Työn mielenkiintoisuus on vain viidelle prosentille neutraali tai ei tärkeä ominaisuus.



Kuvio 3. Työn mielenkiintoisuuden tärkeys -muuttujan arvojen jakautuminen aineistossa (% , N = 1187).

Turvaton työpaikan eli työn varmuuden ja mielenkiintoisuuden suhteen vastaajat ovat olleet melko samanmielisiä, eli arvottaneet ominaisuuksia samantasoisesti. Sen sijaan työn hyväpalkkaisuus eroaa kahdesta muusta selkeämmin, sen ollessa vähemmän ”erittäin tärkeää” vastaajille.

3.3 Selittävät muuttujat ja menetelmät

Yllä esitetyt neljä ominaisuutta ovat työn empiirisen osan selitettävät muuttujat. Ominaisuuksien tärkeyttä taas selitetään selittävillä muuttujilla; sukupuolella, iällä ja koulutustasolla.

Alla olevasta sukupuolijakaumaa havainnollistavasta taulukosta havaitaan, että miehiä ja naisia on otoksessa lähes yhtä paljon — naisia hieman enemmän; yhteensä noin 4 prosenttia enemmän kuin miehiä. Sukupuolijakauma on siis hyvin tasainen.

Taulukko 1. Vastaajien sukupuolijakauma (N, %).

	N	%
Mies	579	48
Nainen	624	52
Yhteensä	1203	100

Olen luonut aineiston alkuperäisestä syntymävuosimuuttujasta ikämuuttujan, jonka olen luokitellut alle 50-vuotiaisiin ja yli 50-vuotiaisiin. Nuorin vastaaja aineistossa on 15-vuotias ja vanhin 74-vuotias. Taulukko esittää arvojen jakautumisen frekvensseinä ja prosentteina:

Taulukko 2. Vastaajien ikäryhmä (N, %).

	N	%
Alle 50-vuotias	584	48,5
Yli 50-vuotias	619	51,5
Yhteensä	1203	100

Koulutustaustamuuttujassa koulutus on vastaajan sen hetkinen korkein koulutus. Olen ryhmitellyt arvot kahteen luokkaan; peruskoulun tai toisen asteen koulutuksen, eli ammatillisen koulutuksen tai lukion suorittaneisiin, sekä ammattikorkeakoulun tai yliopiston alemman tai ylemmän tutkintotason suorittaneisiin. Mielekästä olisi ollut tarkastella toisen asteen koulutuksen käyneitä omana luokkana, mutta elaboraatio ei tätä mahdollistanut, sillä frekvenssit olisivat jääneet liian pieniksi. Kuitenkin tämäkin erottelu korkeakoulututkinnon omaavien ja alhaisemmin kouluttautuneiden välillä antaa mielekästä ja relevanttia tietoa koulutustaustan yhteydestä merkityksenantoihin. Alla olevasta taulukosta on nähtävissä muuttujan arvojen jakautuminen frekvensseinä ja prosentteina:

Taulukko 3. Vastaajien koulutustausta (N, %).

	N	%
Peruskoulu tai toisen asteen kou- lutus	846	70
Korkeakoulututkinto (alempi tai ylempi)	355	30
Yhteensä	1203	100

Ensimmäinen analyysimenetelmä, jota analyysissä sovellan, on ristiintaulukointi. Toinen menetelmä on elaboraatio, jota hyödynnän ristiintaulukoinnista saatujen tulosten täsmentämisessä. Ristiintaulukointi soveltuu laatuero- ja järjestysasteikollisten muuttujien väliseen tarkasteluun ja tähtää muuttujien jakautumisen ja niiden välisen riippuvuuksien tarkasteluun. Ristiintaulukoimalla päämuuttujia taustamuuttujien kanssa, ja sen jälkeen elaboroimalla ristiintaulukot, saadaan vastaus tutkielman tutkimuskysymykseen. Elaboratiolla tarkoitetaan ristiintaulukoinnissa löytyneen kausaalisuhteen tarkentamista tuomalla analyysiin mukaan kausaatioon vaikuttavia lisätekijöitä. Lisäksi ristiintaulukoinnille ja elaboraatiolle sovelletaan tilastollisen merkitsevyyden testiä, eli Khiin-neliötestiä, joka kertoo, ovatko otoksesta saadut tulokset riippuvuuksien suhteen yleistettävissä tilastollisesti perusjoukkoon (eli tässä tapauksessa kaikkiin suomalaisiin), vai ovatko ne vain sattumaa. Khiin-neliötestissä tarkastellaan p-arvoa, joka kertoo tilastollisesta merkitsevyydestä. P-arvon ollessa alle 0.05 voidaan puhua tilastollisesta merkitsevyydestä, jolloin tällöin päätelmä on, että 95 prosentin varmuudella tulokset ovat merkittäviä ja yleistettävissä perusjoukkoon. (KvantiMOTV 2004.) Toteutan analyysin IBM SPSS Statistics -ohjelmalla (versio 27), jonka avulla suoritan taustamuuttujien ja päämuuttujien välillä ristiintaulukoinnit.

4 Tulokset

Tähän kerron yleisesti tuloksista. Ensin käyn läpi ylipäätään, miten mitäkin ominaisuutta arvotetaan ilman erittelyä taustamuuttujat huomioiden, ja sitten ominaisuus kerrallaan ketkä sitä eniten arvottavat ja onko tässä taustamuuttujien suhteen eroa. Tulokset esittämällä vastaan tutkielman tutkimuskysymykseen.

4.1 Turvattu työpaikka ja työn varmuus

Selvittääkseni miten tärkeäksi eri sukupuolta olevat, eri ikäryhmään kuuluvat sekä koulustaustaltaan eroavat henkilöt kokevat turvattun työpaikan, suoritin ristiintaulukoinnit turvattun työpaikan tärkeyden, sekä kaikkien kolmen selittävän muuttujan välillä. Ristiintaulukoinnista selviää, ettei alle 50-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden välillä ole merkittävää eroa siinä, miten tärkeänä he turvattua työpaikkaa eli toisin sanoen työn varmuutta pitävät. Molemmissa ikäryhmissä noin puolet pitävät turvattua työpaikkaa erittäin tärkeänä ja noin 40 prosenttia tärkeänä. Neutraalina tai ei tärkeänä turvattun työpaikan kokee vastaajista hieman alle 10 prosenttia. Khiin-neliötestistä saadaankin tulos, että ikäryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkittävää eroa ($p = 0,182$). Myös hyvin samanmielisiä turvattun työpaikan tärkeydestä ollaan riippumatta sukupuolesta; noin puolet sekä miehistä että naisista arvottaa turvattua työpaikkaa erittäin tärkeäksi ja noin 43 prosenttia tärkeäksi. Neutraalina tai ei tärkeänä työn varmuutta pitää tasan 7 prosenttia sekä miehistä että naisista. Siispä sukupuoltenkaan välillä ei ole tässä tilastollisesti merkittävää eroa ($p = 0,989$). Iästä ja sukupuolesta riippumatta suurin osa kokee turvattun työpaikan erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi.

Koulutustausta näyttäisi sen sijaan tilastollisesti merkitsevästi vaikuttavan siihen, miten tärkeäksi turvattu työpaikka koetaan: korkeakoulutetuista noin 40 prosenttia arvottaa turvattua työpaikkaa erittäin tärkeäksi, mutta taas korkeintaan toisen asteen käyneistä suurempi osa, noin 55 prosenttia, kokee sen erittäin tärkeäksi. Tärkeäksi korkeakoulun käyneistä turvattun työpaikan kokee lähes puolet ja matalammin koulutetuista noin 40 prosenttia. Neutraaliksi tai ei tärkeäksi turvattun työpaikan kokee korkeakoulutetuista hieman yli 10 prosenttia ja matalammin koulutetuista taas noin 5 prosenttia. Ero koulutusasteiden välillä on tilastollisesti merkittävä ($p = <0.001$) – korkeintaan toisen asteen koulutuksen käyneille turvattu työpaikka on

keskimäärin hieman tärkeämpi työn ominaisuus kuin korkeakoulutasoisen tutkinnon omaaville.

Seuraavaksi elaboraation avulla tarkensin ristiintaulukoinnista saatua tulosta koulutustaustan välisestä erosta. Elaboration avulla selvitin, miten löytynyt yhteys koulutustaustan ja turvatun työpaikan tärkeydellä muuttuu, kun sitä tarkastellaan sukupuolittain sekä ikäryhmittäin. Elaborointi sukupuolella osoittaa, että koulutustaustan ja turvatun työpaikan tärkeyden yhteys on voimassa kummankin sukupuolen, miesten sekä naisten kohdalla. Alla oleva taulukko havainnollistaa tulosta:

Taulukko 4. Koulutustaustan ja turvatun työpaikan tärkeyden yhteys sukupuolittain (% , N = 1188).

	Sukupuoli			
	Miehet		Naiset	
	Peruskoulu tai toisen asteen koulutus	Korkeakoulututkinto	Peruskoulu tai toisen asteen koulutus	Korkeakoulututkinto
Erittäin tärkeä	55 %	37 %	54 %	43 %
Tärkeä	38 %	54 %	41 %	44 %
Neutraali tai ei tärkeä	7 %	9 %	5 %	13 %
Yhteensä	100 % N = 422	100 % N = 413	100 % N = 151	100 % N = 202
	p = <0,001		p = <0,001	

Yli puolet korkeintaan toisen asteen koulutuksen käyneistä, niin miehissä kuin naisissakin arvottaa turvattua työpaikkaa erittäin tärkeäksi, ja korkeakoulututkinnon omaavista miehistä turvattu työpaikka on vain 37 prosentille tärkeä ja naisista 43 prosentille. Ero on nähtävissä myös kun tarkastellaan sitä, miten moni pitää turvattua työpaikkaa neutraalina tai ei tärkeänä. Näin tekee korkeakoulutetuista miehistä 9 prosenttia ja naisista 13. Sen sijaan pienempi osa

matalammin koulutetuista kokee turvattua työpaikan itselleen neutraaliksi tai ei tärkeäksi; miehistä 7 prosenttia ja naisista 5 prosenttia.

Koulutustaustan ja turvattua työpaikan tärkeyden elaborointi ikäryhmän mukaan osoittaa, että myös molemmissa ikäryhmässä yhteys jää voimaan. Siispä kuten sukupuolesta, myös iästä riippumatta, peruskoulun tai toisen asteen koulutuksen käyneet arvottavat turvattua työpaikkaa hieman korkeakoulutettuja korkeammalle (taulukko 5).

Taulukko 5. Koulutustaustan ja turvattua työpaikan tärkeyden yhteys ikäryhmittäin (% , N = 1188).

	Ikäryhmä			
	Alle 50-vuotiaat		Yli 50-vuotiaat	
	Peruskoulu tai toisen asteen koulutus	Korkeakoulututkinto	Peruskoulu tai toisen asteen koulutus	Korkeakoulututkinto
Erittäin tärkeä	53 %	39 %	55 %	43 %
Tärkeä	41 %	49 %	39 %	47 %
Neutraali tai ei tärkeä	6 %	12 %	6 %	10 %
Yhteensä	100 % N = 363	100 % N = 217	100 % N = 472	100 % N = 136
	p = <0,001		p = 0,029	

Erot alle 50-vuotiaiden kohdalla ovat pienimillään, kun tarkastellaan neutraaliksi tai ei tärkeäksi turvattua työpaikkaa arvottavia (6 %) suurimmillaan kun tarkastellaan sitä, kuinka moni pitää turvattua työpaikkaa erittäin tärkeänä (14 %). Yli 50-vuotiaiden kohdalla ero on pienin myös neutraaliksi tai ei tärkeäksi arvottamisessa (4 %) ja suurin erittäin tärkeänä pitämisessä (12 %). P-arvot kummankin ikäryhmän kohdalla osoittavat tilastollisen merkitsevyyden.

4.3 Työn mielenkiintoisuus

Työn mielenkiintoisuuden tärkeyden ja selittävien muuttujien ristiintaulukointi osoittaa, että sukupuoli vaikuttaa siihen, kuinka tärkeäksi mielenkiintoisuuden kokee: Naisista noin 55 prosenttia kokee mielenkiintoisuuden erittäin tärkeäksi, kun miesten kohdalla lukema on hieman pienempi, yhteensä noin 48 prosenttia. Tärkeäksi naisista ominaisuuden kokee puolestaan noin 40 prosenttia ja miehistä noin 45 prosenttia. Neutraaliksi tai ei tärkeäksi mielenkiintoisuuden kokee noin 4 prosenttia kun vastaavasti miehistä näin on noin 6 prosentin kohdalla. Voidaan siis todeta, että keskimäärin naiset arvottavat työn mielenkiintoisuuden tärkeyttä hieman korkeammalle kuin miehet. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p = 0,02$).

Myös ikäryhmällä on vaikutusta siihen, miten tärkeänä työn mielenkiintoisuutta pidetään. Alle 50-vuotialle mielenkiintoisuus on keskimäärin hieman tärkeämpää työssä kuin yli 50-vuotiaille, jotka taas kokevat enemmän mielenkiintoisuuden tärkeäksi kuin erittäin tärkeäksi. Tärkeänä sitä pitää yli 50-vuotiaista noin 48 prosenttia ja erittäin tärkeänä 46 prosenttia. Alle 50-vuotiaiden kohdalla tilanne on päinvastainen: heistä noin 57 prosenttia pitää mielenkiintoisuutta erittäin tärkeänä ja noin 39 prosenttia tärkeänä. Puolestaan neutraalina tai ei tärkeänä sitä pitää noin 4 prosenttia ja yli 50-vuotiaista noin 6 prosenttia. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p = <0,001$).

Työn mielenkiintoisuuden kohdalla myös koulutustausta vaikuttaa hieman mielipiteeseen mielenkiintoisuuden tärkeydestä, korkeakoulun käyneiden arvottaessa sitä keskimäärin hieman tärkeämmäksi verrattuna matalammin koulutettuihin. Korkeakoulutaustan omaavien kohdalla työn mielenkiintoisuutta noin 62 prosenttia pitää erittäin tärkeänä, 35 prosenttia tärkeänä ja noin 3 prosenttia neutraalina tai ei tärkeänä. Vastaavasti korkeintaan toisen asteen koulutuksen käyneistä noin 47 prosenttia pitää mielenkiintoisuutta erittäin tärkeänä, noin 48 prosenttia tärkeänä ja noin 5 prosenttia neutraalina tai ei tärkeänä. Khiin-neliötesti osoittaa tämänkin tuloksen tilastollisesti merkitseväksi ($p = <0,001$).

Elaboraation avulla ristiintaulukoinneissa löydettyjä yhteyksiä voidaan jälleen tarkentaa. Elaboraimalla ikäryhmän ja työn mielenkiintoisuuden tärkeyden yhteys sukupuolen mukaan, saadaan tulos, että vain naisten kohdalla yhteys on voimassa tilastollisesti merkitsevänä ($p =$

0,005). Sukupuolen huomioiminen tarkensi aiemmin havaittua yhteyttä osoittaen, että miesten kohdalla alle 50- ja yli 50-vuotiaiden välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa siinä, kuinka tärkeänä miehet työn mielenkiintoisuutta pitävät. Sen sijaan naisten välillä ikäryhmien erot säilyvät (taulukko 6).

Taulukko 6. Ikäryhmän ja työn mielenkiintoisuuden tärkeyden yhteys sukupuolittain (% , N = 1187).

	Sukupuoli			
	Miehet		Naiset	
	Alle 50-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat	Alle 50-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat
Erittäin tärkeä	52 %	43 %	62 %	49 %
Tärkeä	43 %	50 %	35 %	46 %
Neutraali tai ei tärkeä	5 %	7 %	3 %	5 %
Yhteensä	100 % N = 291	100 % N = 278	100 % N = 292	100 % N = 326
	p = 0,063		p = 0,005	

Alle 50-vuotiaille naisille työn mielenkiintoisuus on hieman tärkeämpää kuin yli 50-vuotiaille naisille. Alle 50-vuotiaat naiset arvottavat keskimäärin enemmän mielenkiintoisuutta erittäin tärkeäksi (62 %) kuin tärkeäksi (35 %), kun taas alle 50-vuotiaiden kohdalla noin puolelle mielenkiintoisuus on erittäin tärkeä ja lähes puolelle tärkeä. Neutraali tai ei tärkeä mielenkiintoisuus on 3 prosentille alle 50-vuotiaista naisista ja 5 prosentille yli 50-vuotiaista naisista.

Elaboraatio tarkensi myös ikäryhmän ja työn mielenkiintoisuuden yhteyttä, kun mukaan tarkasteluun otettiin koulutustausta: ikäryhmien välinen ero mielenkiintoisuuden tärkeydestä on voimassa vain peruskoulun tai toisen asteen koulutuksen käyneiden kohdalla (p = 0,002), mutta ei korkeakoulutuneiden kohdalla (taulukko 7).

Taulukko 7. Ikäryhmän ja työn mielenkiintoisuuden tärkeyden yhteys koulutustaustan mukaan (% , N = 1186).

	Koulutustausta			
	Peruskoulu tai toisen asteen koulutus		Korkeakoulututkinto	
	Alle 50-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat	Alle 50-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat
Erittäin tärkeä	53 %	42 %	63 %	59 %
Tärkeä	44 %	51 %	33 %	39 %
Neutraali tai ei tärkeä	3 %	7 %	4 %	2 %
Yhteensä	100 % N = 365	100 % N = 467	100 % N = 218	100 % N = 136
	p = 0,002		p = 0,132	

Kun tarkastellaan vain korkeintaan toisen asteen koulutuksen käyneitä, nähdään, että alle 50-vuotiaat pitävät työn mielenkiintoisuutta yli 50-vuotiaita tärkeämpänä, sillä suurempi osa heistä (53 %) kuin yli 50-vuotiasta (42 %), arvottaa ominaisuutta erittäin tärkeäksi. Eroavaisuus näkyy myös neutraalina tai ei tärkeänä mielenkiintoisuutta pitävien kohdalla, sillä näin mielenkiintoisuutta arvottaa vain 3 prosenttia alle 50-vuotiaista, kun taas yli 50-vuotiaista näin tekee hieman useampi, yhteensä 7 prosenttia.

4.2. Työn hyväpalkkaisuus

Ristiintaulukointi työn hyväpalkkaisuuden tärkeyden ja selittävien muuttujien välillä antoi seuraavanlaisia tuloksia: Sukupuolesta, ikäryhmästä tai koulutustaustasta riippumatta hyväpalkkaisuutta arvioidaan lähes saman verran: Noin 15 prosenttia kokee hyväpalkkaisuuden erittäin tärkeäksi, noin 60 prosenttia tärkeäksi ja noin 25 prosenttia neutraaliksi tai ei tärkeäksi. Mikään selittävästä muuttujista, eli sukupuoli ($p = 0,783$) tai ikäryhmä ($p = 0,281$) tai koulutustausta ($p = 0,666$) ei tilastollisesti merkitsevästi vaikuta siihen, kuinka tärkeäksi hyväpalkkaisuus koetaan. Iästä ja sukupuolesta ja koulutustasosta riippumatta suurin osa arvottaa hyvät

tulot enimmäkseen tärkeäksi työn ominaisuudeksi. Hyväpalkkaisuus on kaikista kolmesta tarkastellusta ominaisuudesta selkeästi vähiten tärkeä. Koska ristiintaulukoinneista ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä, ei hyväpalkkaisuuden tärkeydestä ole elaboroitavaa.

5 Pohdinta

Tarkastelin analyysin avulla turvatun työpaikan, työn mielenkiintoisuuden sekä työn hyväpalkkaisuuden tärkeyttä työntekijänäkökulmasta. Mäkikangas ja Hakanen (2017) muun muassa ovat todenneet, että työelämän muuttuessa se, miten työntekijät voivat työssään, on yhä merkityksellisempää niin työntekijöiden kuin organisaatioidenkin näkökulmasta (emt., luku 4). Työelämän kehittämistarpeet ovat olleet paljon esillä, mikä näkyy niin ajankohtaisessa yleisessä julkisessa keskustelussa kuin myös poliittisten päättäjien käymässä debatissa. Sosiaalipoliittisilla toimilla pyritään jatkuvasti kehittämään työelämää, jotta kaikki työkäiset ja työkykyiset voisivat työskennellä ja voida työssään hyvin. Jotta työssä on mahdollista viihtyä ja voida hyvin, on siinä tärkeää olla työhyvinvointia mahdollistavia ominaisuuksia.

Tutkielman tuloksista selviää, että turvattu työpaikka on yleisesti erittäin tärkeää monelle, eli työn varmuutta todella paljon arvostetaan. Ikä tai sukupuoli eivät vaikuta kokemukseen turvatun työpaikan tärkeydestä, mutta perus- tai toisen asteen koulutuksen käyneet pitävät turvattua työpaikkaa hieman korkeakoulutettuja tärkeämpänä. Koulutustaustan vaikutus turvatun työpaikan tärkeyteen myötäilee, eli vahvistaa aiempaa tehtyä tutkimusta ja siitä saatua tulosta, sillä peruskoulun ja toisen asteen käyneet ovat myös muun aiemman tutkimuksen valossa olleet ryhmä, joille on korkeammin koulutettuja enemmän ollut tärkeää pitkät ja vakituiset työsuhteet. (Saari & Koivunen 2017.) Sen sijaan sukupuolen merkitys, joka aiemman tutkimuksen valossa on ollut hieman merkittävä taustatekijä, ei tässä tutkimuksessa tule ilmi. Myöskään aiemmassa tutkimuksessa havaittu tulos, että yli 50-vuotiaat olisivat työhön sitoutuneempia, ei välity tässä tutkimuksessa turvatun työpaikan suurempana arvostamisena.

On mielenkiintoinen havainto, että matalammin koulutetuille työn varmuus ja työpaikan pysyvyys on keskimäärin tärkeämpää. Tämä kertoo samalla siitä, että nykyajan murroksessa olevassa työelämässä paljon esillä olevat epävarmuuden kokemukset, kohdistuu eniten matalammin koulutettuihin. Ajattelen, että se saattaa johtua siitä, ettei heillä ole niin vankkaa koulutusta turvaamassa työn saantia ja parantamassa omaa työmarkkina-asemaa. Esimerkiksi vain perusasteen tai lukion käyneet eivät omaa mitään merkittävää koulutuksen kautta hankittua osaamista, jolla olisi arvoa nimenomaan työmarkkinoilla. Lukion oppimäärä on nykyään

vain väylä korkeakouluopinnoille, eikä sinänsä itseisarvoinen koulutus työmarkkinoilla, työn murroksen jatkuvasti lisätessä koulutuksen arvoa. (Virtanen 2019.)

Työn mielenkiintoisuuden kohdalla tulokset olivat seuraavanlaiset: Sukupuolten välinen vertailu osoitti, että naisille työn mielenkiintoisuus on hieman tärkeämpää kuin miehille. Ikäryhmien välinen vertailu kertoi, että naisten sekä peruskoulun tai toisen asteen koulutuksen käyneiden keskuudessa alle 50-vuotiaat pitävät ominaisuutta yli 50-vuotiaita tärkeämpänä. Lisäksi korkeakoulutaustan omaaville mielenkiintoisuus on korkeintaan toisen asteen koulutuksen käyneitä tärkeämpää. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että naiset, korkeammin koulutetut, sekä nuoremmat sukupolvet ovat niitä, joille mielenkiintoisuus on erityisen tärkeää. Työn mielenkiintoisuuden arvostamisessa siis todella on eroa, kun taustatekijät otetaan huomioon. Aiempi tutkimus on osoittanut, että naisille työn sisältö on merkittävämpää kuin miehille, ja se näkyy tässäkin tuloksessa. Myöskin aiemman tutkimuksen osoitukset siitä, että korkea koulutus ja työn muiden seikkojen kuin rahan arvostaminen korkealle korreloivat keskenään, ja että nuoret ovat alkaneet arvottamaan työn sisällöllisiä ominaisuuksia korkealle, vahvistuvat tässä tutkimuksessa. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019; Lehto & Sutela 2008.)

Kaiken kaikkiaan mielenkiintoisuus oli hyvin tärkeä seikka työssä lähtökohtaisesti kaikille, mutta pieniä eroja sen arvostamisessa suhteessa ikään, sukupuoleen ja koulutustaustaan oli löydettävissä. Tulokset ilmentävät työelämän murroksessa tapahtunutta ilmiötä, jossa työn sisällöllisiä ominaisuuksia on alettu monesti arvottamaan ohitse palkan. Tässä edelläkävijöitä ovat nimenomaan nuoret, korkeakoulutetut ja naiset. Se, mitä työntekijä työssään tai työelämässä pitää tärkeänä, heijastuu hänen arvoistaan ja arvomaailmastaan. On hyvä asia, että monelle mielenkiintoisuus on tärkeä seikka — tiedettäessä sen parantavan työssä suoriutumista ja jaksamista, palvelee työn mielenkiintoisuus niin työntekijöitä kuin koko organisaatiotakin.

Hyväpalkkaisuus on tulosten mukaan vähiten tärkeää työntekijöille kaikista kolmesta tutkista ominaisuudesta, eikä tärkeyteen vaikuta tilastollisesti merkitsevästi sukupuoli, ikä tai koulutustaustakaan — eli taustatekijöiden merkitys on tässä tutkimuksessa hyväpalkkaisuuden tärkeyden suhteen mitätön. Aiempi tutkimus on osoittanut, että palkalla on suurempi

merkitys keskimäärin miehille, vanhemmille sukupolville ja matalasti koulutetuille. Tämä tutkimus ei kuitenkaan tuottanut merkittäviä eroja hyväpalkkaisuuden osalta sukupuolten, eri ikäisten tai eri koulutustaustan omaavien välille. Aiempien tutkimusten tuottamia sukupuolen, iän ja koulutustaustan mukaisia eroja olisi mielenkiintoista sen sijaan tutkia tarkemmin. Koulutustaustan väliset erot selittynee ainakin osittain sillä, että matalammin koulutetut joutuvat enemmän miettimään palkkaansa, sen ollessa keksimäärin pienempää kuin korkeasti koulutetuilla, joilla on enemmän varaa olla kiinnostunut enemmän muista tekijöistä työssä, sillä palkka saattaa monella korkeasti koulutetulla olla automaattisesti itseään miellyttävä ja ”riittävä”. Toisaalta asia voi olla myös aivan toisin päin, eli nimenomaan joillekin korkeasti koulutetulle palkan määrä saattaa olla hyvinkin tärkeä työn vetovoimatekijä. Nuorten kohdalla tapahtuva murros korkean palkan arvostamisen vähentymisessä ei vahvistu tämän tutkimuksen tuloksissa. Ei myöskään miesten naisia suurempi korkean palkan arvostus. Ylipääntään on hyvä ottaa huomioon tässä tutkimuskentässä se, että tutkimukset siitä, mikä työntekijäasemasta tarkasteltuna on kenellekin työssä tärkeää, ovat olleet osittain ristiriidassa keskenään. Tässäkin tutkielmassa kerrotut taustatekijöihin liittyvät preferenssit ovat suuresti yleistäviä ja pätevät suuressa osassa tutkimuksia, mutta eivät toki kaikissa.

Asetin tutkimushypoteesini aiempaan tutkimukseen nojaten. Esitin hypoteesissani, että turvattu työpaikka olisi erityisesti tärkeää yli 50-vuotiaille, sekä perus- tai toisen asteen koulutuksen omaaville, mutta sukupuoli ei olisi merkittävä taustatekijä sen arvottamisessa. Tästä hypoteesista jäi virallisissa tuloksissa voimaan perus- tai toisen asteen koulutuksen merkittävyys turvatun työpaikan korkealle arvottamisessa sekä se, että sukupuoli ei ole merkittävä tekijä. Sen sijaan ikään liittyvät hypoteesi kumoutui. Työn mielenkiintoisuuteen liittyvässä hypoteesissani esitin, että se oli erityisen tärkeää alle 50-vuotiaille, sekä naisille ja korkeakoulutetuille. Tämä hypoteesi jäi kokonaisuudessaan voimaan eli toteutui sellaisenaan. Hyväpalkkaisuuden suhteen esitin hypoteesin, että se oli erityisen tärkeää yli 50-vuotiaille, perus- ja toisen asteen koulutuksen omaaville ja mahdollisesti myös miehille. Tämä hypoteesi taas kumoutui kokonaan.

On tärkeää ottaa huomioon, että tämän kandidattutkimuksen tutkimukseen liittyy rajoitteita. Ensinnäkin kvantitatiivinen tutkimusmetodi asettaa jo omat rajoituksensa: Kvantitatiivinen ana-

lyysi ei mahdollista tutkimuskohteiden syvää ymmärtämistä esimerkiksi kokemusten, ajatusten ja tunteiden tasolla. Tutkimus kertoo vaan tilastoja ja lukuja, mutta ei avaa niiden takana olevaa todellisuutta sen enempää. Lisäksi on hyvä huomioida, että ristiintaulukointi metodina paljastaa muuttujien välisen yhteyden, mutta ei kausaalisuhdetta, eli sen avulla ei päästä käsi siihen tietoon, mikä on työn seikkojen arvottamisessa syy ja mikä seuraus.

Koska kyseessä on ollut kyselytutkimus, on tärkeää tiedostaa, että kyselyn laatija on muotoillut valmiit kysymykset ja määritellyt vastausvaihtoehdot, eli kysymyksiin on täytynyt vastata valmiiksi luotujen mittareiden ehdoilla. Vastaajat eivät voi omin sanoin sanallistaa kokemukseen ja ajatuksiaan, ja on jokaisen subjektiivisesta käsityksestä kiinni, miten kysymykset ja vastausvaihtoehdoiksi luodut mittarit käsittää. Toiselle ”erittäin tärkeä” voi merkitä eri asiaa kuin toiselle, sekä turvattu työpaikka, työn mielenkiintoisuus ja hyvätuloisuus voivat merkitä eri vastaajille aivan eri asioita. Kysymyksen asettelu ja annetut valmiit vastausvaihtoehdot eli mittarit siis yksinkertaistavat ja heikentävät tulosten tarkkuutta ja reliabiliteettia. Tässä tutkielmassa jouduin myös yhdistelemään muuttujien luokkia elaboraation mahdollistamiseksi, mikä vaikuttaa negatiivisesti tutkimuksen validiteettiin, kun luokkien yhdistäminen mahdollistaa vain karkeiden erojen havaitsemisen, eikä tarkempia tuloksia voitu esittää. Tulokset ovat todellisuutta yksinkertaistavia, sillä tutkimusmenetelmät aiheuttivat luokkien yhdistelyn myötä suuria rajoitteita. Tutkimuksen metodologisiin vahvuuksiin kuuluu kuitenkin laaja aineisto, jossa otoskoon suuruus lisää tulosten yleistettävyyttä.

Tämän tutkielman tulokset pitkälti olivat linjassa aiemman tutkimuksen suhteen ja näin ollen useassa kohtaa vahvistivat tutkimusta ja teoriaa iän, sukupuolen ja koulutustaustan yhteydestä suhteessa työn eri piirteiden ja seikkojen merkityksenantoihin ja arvottamiseen. Jatkossa aihetta voisi lähestyä yhdistelemällä laadullista ja määrällistä tutkimusta, jotta päästään vielä paremmin kiinni nimenomaan niihin syihin, miksi tietyt seikat ovat tärkeitä tietyille ryhmille ja miksi taas jotkut toiset eivät ole.

Lähteet

Akerlof, George A. & Yellen, Janet L. (1990) The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, no. 2, 255–283.

Atkinson, Anthony B. & Brandolini, Andrea (2013) On the Identification of the Middle Class. Teoksessa Janet C. Gornick & Markus Jäntti (toim.) *Income Inequality: Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*. Stanford University Press, 77–100.

Blom, Raimo (Tampereen yliopisto) & Melin, Harri (Tampereen yliopisto) & International social survey programme (ISSP): ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineisto [sähköinen tietaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-17). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3106>.

D'Ambrosio, Conchita & Clark, Andrew Eric & Barazzetta, Mart (2018) Unfairness at Work: Well-Being and Quits. IZA Discussion Paper No. 11318. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3129262>. Viitattu 24.4.2023

De Witte, Hans (1999) Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8:2, 155–177.

Haavisto, Ilkka (2010) EVAn arvo- ja asennetutkimus. Työelämän kulttuurivallankumous. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf. Viitattu 10.4.2023.

Haavisto, Ilkka (2019) Rahan takia. (EVA analyysi No. 77). https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2019/11/eva_analyysi_no_77.pdf. Viitattu 14.4.2023.

Haikkola, Lotta, Myllyniemi, Sami, Rasa, Martti & Pirttijärvi, Anssi (2020) Esipuhe. Teoksessa Lotta Haikkola & Sami Myllyniemi (toim.) *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Helsinki: Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & Opetus- ja kulttuuriministeriö. Valtion nuorisoneuvoston julkaisu, verkkojulkaisu nro 65, 5–7.

Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Kanchan, Bhatia (2010) *Compensation Management*. Mumbai: Himalaya Pub. House.

Karonen, Esa & Niemelä, Mikko (2022) Necessity-Rich, Leisure-Poor: The Long-Term Relationship Between Income Cohorts and Consumption Through Age-Period-Cohort Analysis. *J Fam Econ* vol. 43, 599–620. <https://doi.org/10.1007/s10834-021-09781-5>. Viitattu 24.4.2023.

Kasvio, Antti & Nikkilä, Riku & Virtanen, Simo (2011) Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. *Työelämän tutkimus* 9:1, 37–51.

Kauhanen, Antti & Riukula, Krista (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Mia Teräsaho & Johanna Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 80–100.

KvantiMOTV (2004) Ristiintaulukointi. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html#merkitsevyys>. Viitattu 20.2.2023.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Helsinki: Tilastokeskus https://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Viitattu 14.4.2023.

Mauno, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla (2017) Luku 3. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Melin, Harri & Saari, Tiina (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 21–48.

Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina (2020) *Hyvät, pahat ja milleniaalit: Miten meitä tulisi johtaa*. Jyväskylä: Atena.

Merriam-Webster (2023) Interesting. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/interesting>. Viitattu 24.4.2023.

Moilanen, Liisa & Virtanen, Simo (2010) Työn arvon muutos ja mielekkyys. *Työelämän tutkimus* vol. 1, 26–41.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017) Luku 4. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyyppilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

Oja, Sanni (2021) Arvot työelämässä: näitä asioita suomalaiset arvostavat työssään – saattavat vaikuttaa myös työnhakupäätökseen. <https://rekrytointi.com/rekrytoijalle/vinkkejatyontekijan-palkkaamiseen/arvot-tyoelamassa-naita-asioita-suomalaiset-arvostavat-tyossaan-saattavat-vaikuttaa-myostryonhakupaatokseen/>. Viitattu 12.4.2023.

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija (2017) Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 56–70.

SAK (2023) Työelämän kehittäminen hallituksen työlistalle. <https://www.sak.fi/ajankohdista/uutiset/sak-tyoelaman-kehittaminen-hallituksen-tyolistalle%20>. Viitattu 14.4.2023.

Suomalaisen Työn Liitto (2016) Tulevaisuuden työelämää koskeva selvitys. (Raportti). https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2016/09/Tyontekijat-ja-tyonantajat_tutkimustiivistelma2016.pdf. Viitattu 12.4.2023.

Sutela, Hanna, Pärnänen, Anna & Keyriläinen Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Viitattu 14.4.2023.

Tilastokeskus (2020) Suomen virallinen tilasto (SVT): Tulonjakotilasto [verkkojulkaisu]. Väestöryhmittäiset Tuloterot 2019. Pienituloisten määrä kasvoi vuonna 2019. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tjt/2019/03/tjt_2019_03_2020-12-18_tie_001_fi.html. Viitattu 14.4.2023.

Toker, Sacip (2017) Is It An Interesting Job, And Will I Persist, Perform, And Be More Content? A Quasi-Experimental Investigation. Performance improvement quarterly 29:4, 343–373. DOI: 10.1002/piq. Viitattu 7.4.2023.

Virtanen, Hanna (2019) Ammatilliseen vai lukioon? Koulutusvalinta vaikuttaa työuralla menestymiseen. ETLA Muistio Nro 81. <https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-81.pdf>. Viitattu 14.4.2023.

Vogireddy Sridhar Reddy (2020) Impact of Compensation on Employee Performance. Journal of Humanities and Social Science 25:9, 17–22. DOI: 10.9790/0837-2509011722. Viitattu 24.4.2023.

Väänänen, Ari & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Panganniemi, Nina & Toppinen-Tanner, Salla (2020) Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Tampere: Työterveyslaitos, 11–27.

Ylikorkala, Anna, Hakonen, Anu, Hakonen, Niilo & Hulkko-Nyman, Kiisa (2018) Kokonaispalkittamisen johtaminen - Ohjaa tai ajaudu. Helsinki: Alma Talent.