

# Kesätyöntekijöiden työarvot - case ABB Oy

Organisaatiot ja johtaminen  
Maisterin tutkinnon tutkielma  
Nina Saarinen  
2011

Organisaatiot ja johtaminen, pro gradu –tutkielma  
Nina Saarinen  
15.4.2011

## KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖARVOT – CASE ABB OY

Työikäisen väestön vähenemisestä johtuen organisaatiot, kuten ABB, tulevat käymään entistä kovempaa kilpailua osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Tämä näkyy myös kilpailuna opiskelijoiden ja nuorten työpanoksesta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin ABB:n kesätyöntekijöiden työarvoja, joilla tarkoitetaan työn piirteiden ja työhön liittyvien asioiden merkityksellisyyttä ihmisille. Tavoitteena oli vastata kysymykseen, mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja ABB:n kesätyöntekijöille. Tutkielmassa selvitettiin myös, mitä työ merkitsee kesätyöntekijöille, kun he miettivät tulevaa työuraansa. Lisäksi tutkittiin, voidaanko vastaajista erotella erilaisia kesätyöntekijäryhmiä työarvojen merkityksellisyyden perusteella. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää ABB:llä muun muassa rekrytoinnissa, työnantajamarkkinoinnissa, oppilaitosyhteistyössä sekä ABB:n kehittämisessä työpaikkana. Tutkimus rajattiin käsittelemään Suomen ABB:n kesätyöntekijöitä ja se toteutettiin Internet-kyselynä kesällä 2010. Tutkimuksen kohteena olivat kaikki 880 kesätyöntekijää, joista 643 henkilön tiedot löytyivät kesätyöhakemuskannasta ja heille lähetettiin pyyntö vastata kyselyyn. Vastausprosentti oli 63 prosenttia.

Työn merkitystä kesätyöntekijöille tutkittiin työorientaatiomallin avulla. Vastaajien suosituin työorientaatio oli työn kokeminen urana. Eri sukupuolten ja ikäryhmien väliset erot työorientaatioiden suhteen eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Eri koulutusasteiden väliset erot työorientaatioiden suhteen taas olivat tilastollisesti merkitseviä. Enemmistö korkeakoulu-, yliopisto ja ammattikorkeakouluopiskelijoista koki työn urana. Useimmat ammattioppilaitosopiskelijat näkivät työn perustoimeentulon välineenä. Lukiolaiset jakautuivat tasaisesti työn urana kokevien ja työn perustoimeentulon välineenä kokevien kesken.

Vastaajilta tiedusteltiin 34 työarvon tärkeyttä heille. Tärkeimpiä työarvoja vastaajille olivat tärkeysjärjestyksessä: mukavat työkaverit, oikeudenmukainen esimies, työn mielenkiintoisuus, omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, työsuhteen pysyvyys, mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja uusien asioiden oppiminen. Tutkielmassa selvitettiin varianssianalyysin avulla, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteiden välillä eroja keskimääräisessä työarvojen tärkeydessä. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia löytyi koulutusasteiden välillä puolista työarvoista, sukupuolten välillä kolmasosasta työarvoista ja ikäryhmien välillä neljäsosasta työarvoista. Klusterianalyysin avulla kesätyöntekijät jaettiin kolmeen klusteriin, *kehittymiseen tähtääviin*, *turvallisuushakuisiin* ja *sosiaalisia suhteita arvostaviin*, sen mukaan, kuinka tärkeäksi he kokivat 34 työarvoa. Lopuksi tutkittiin, eroavatko klusterit toisistaan taustamuuttujien suhteen. Klusterit erosivat toisistaan mm. sukupuolijakauman, koulutusasteen, isän ja äidin ammatin sekä työorientaation suhteen.

Avainsanat: Arvo, työarvo, työorientaatio, kesätyöntekijä, opiskelija, nuori, varianssianalyysi, klusterianalyysi, khin neliö-testi

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
1.1 Tutkimusongelma ja tutkielman rakenne .....	6
1.2 Keskeiset käsitteet .....	7
1.3 ABB .....	7
1.4 ABB:n kesätyöntekijät .....	8
<b>2 TYÖARVOTUTKIMUS</b> .....	<b>9</b>
2.1 Työarvojen rakenne .....	10
2.1.1 Arvon määritelmä .....	10
2.1.2 Työarvon määritelmä .....	12
2.1.3 Työarvojen pysyvyys .....	13
2.1.4 Työarvojen luokittelu .....	13
2.1.5 Työarvomittarit .....	15
2.2 Työarvojen yhteys yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa .....	16
2.2.1 Geneettiset tekijät, ympäristö ja työarvot .....	17
2.2.2 Demografiat ja työarvot .....	17
2.2.2.1 Sukupuoli ja työarvot .....	18
2.2.2.2 Ikä ja työarvot .....	21
2.2.2.3 Koulutusaste ja työarvot .....	22
2.2.2.4 Koulutusalat ja työarvot .....	23
2.2.3 Organisatorinen sitoutuminen ja työarvot .....	23
2.2.4 Työarvojen yhtäläisyys .....	24
2.3 Kulttuurien vaikutus työarvoihin .....	25
<b>3 NUORTEN TYÖARVOTUTKIMUS SUOMESSA</b> .....	<b>27</b>
3.1 Nuorisobarometri .....	27
3.2 Universumin opiskelijatutkimus .....	30
3.3 Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median opiskelijatutkimus .....	31
3.4 T-Median opiskelijatutkimus .....	34
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	<b>34</b>
4.1 Tutkimusotteen valinta .....	35
4.2 Tutkimuksen perusjoukko ja otantamenetelmä .....	35
4.3 Aineiston keruu .....	36

4.4 Tutkimusmenetelmän valinta.....	36
4.5 Kyselylomakkeen suunnittelu.....	37
4.6 Kyselylomakkeen kuvailu.....	39
4.7 Työarvomittarin laadinta.....	39
4.8 Analyysimenetelmät .....	41
4.8.1 Klusterianalyysi .....	41
4.8.2 Varianssianalyysi .....	42
4.9 Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi.....	43
4.9.1 Validiteetti.....	43
4.9.2 Reliabiliteetti.....	44
<b>5 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET .....</b>	<b>45</b>
5.1 Aineiston kuvailu .....	45
5.1.1 Ikä ja sukupuoli.....	46
5.1.2 Koulutus.....	47
5.1.3 Tavoiteasema kymmenen vuoden kuluttua ja työkokemus .....	50
5.2 Työorientaatiot.....	52
5.3 Tulokset kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksista .....	56
5.3.1 Varianssianalyysi .....	60
5.3.1.1 Sukupuolten väliset erot työarvoissa .....	60
5.3.1.2 Ikäryhmien väliset erot työarvoissa .....	61
5.3.1.3 Koulutusasteiden väliset erot työarvoissa.....	62
5.4 Klusterianalyysi .....	64
5.4.1 Yhteiset asiat klustereille .....	67
5.4.2 Klusterien erot taustamuuttujien suhteen.....	67
<b>6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>72</b>
6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	72
6.2 Tutkielman rajoitukset ja ehdotukset jatkotutkimuksen aiheeksi .....	85
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>87</b>

## KUVIOT

Kuvio 1: Hakijoiden oppilaitoksen tyyppi.....	9
Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma .....	46
Kuvio 3: Opiskelevien vastaajien koulutusaste .....	47

Kuvio 4: Opiskelevien vastaajien tähtäimessä oleva tutkinto.....	48
Kuvio 5: Kuinka monta vuotta vastaajat olivat opiskelleet nykyisessä oppilaitoksessaan .....	48
Kuvio 6: Valmistuneiden vastaajien korkein tutkinto .....	49
Kuvio 7: Koulutusaste, jolla vastaajat opiskelivat tai josta olivat valmistuneet.....	50
Kuvio 8: Vastaajien tavoiteasema kymmenen vuoden kuluttua .....	50
Kuvio 9: Vastaajien työkokemuksen määrä vuosissa.....	51
Kuvio 10: Vastaajien aikaisempi työkokemus ABB:llä .....	52
Kuvio 11: Vastaajien työorientaatiot .....	53

## TAULUKOT

Taulukko 1: Työarvomittarin työarvojen lähteet .....	40
Taulukko 2: Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatiot.....	53
Taulukko 3: Työorientaatiot sukupuolen mukaan .....	55
Taulukko 4: Työorientaatiot iän mukaan .....	55
Taulukko 5: Työorientaatiot koulutusasteiden mukaan .....	56
Taulukko 6: Työarvojen arvostukset .....	57
Taulukko 7: Sukupuoli ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa .....	60
Taulukko 8: Ikäryhmät ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa .....	61
Taulukko 9: Koulutusaste ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa.....	63
Taulukko 10: Havaintojen jakautuminen klustereiden kesken .....	64
Taulukko 11: Klusterit ja työarvojen tärkeysjärjestys .....	65
Taulukko 12: Klusterit ja sukupuoli .....	68
Taulukko 13: Klusterit ja opiskeleeko vai ei .....	68
Taulukko 14: Klusterit ja koulutusaste, jolla opiskelee tai jos ei opiskele, jolta on valmistunut.....	69
Taulukko 15: Klusterit ja tavoiteasema kymmenen vuoden kuluttua.....	69
Taulukko 16: Klusterit ja isän koulutusaste.....	70
Taulukko 17: Klusterit ja äidin koulutusaste .....	70
Taulukko 18: Klusterit ja työorientaatio .....	71
Taulukko 19: Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatiot.....	74
Taulukko 20: Sukupuoli ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa .....	77
Taulukko 21: Ikäryhmät ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa .....	78

Taulukko 22: Koulutusaste ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa .....	80
---------------------------------------------------------------------------------	----

## **LIITTEET**

Liite 1: Kutsu kyselyyn .....	96
Liite 2: Muistutus vastata kyselyyn .....	97
Liite 3: Kyselylomake .....	98
Liite 4: Avoimet vastaukset kyselylomakkeen kysymykseen nro. 18 .....	105
Liite 5: Sukupuolten väliset erot työarvoissa .....	116
Liite 6: Ikäryhmien väliset erot työarvoissa .....	117
Liite 7: Koulutusasteiden väliset erot työarvoissa .....	118
Liite 8: Demografiset piirteet, joissa klusterien jäsenet eivät poikenneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan .....	118

# 1 JOHDANTO

Työelämä on suurten muutosten edessä. Vuosi 2010 merkitsi Suomelle ennen kokemattomaa taitekohtaa, sillä vuoden 2010 jälkeen työikäinen väestö alkoi vähentyä. On arvioitu, että vuosina 2010–2025 työikäinen väestö (15–64-vuotiaat) vähenee 265 000 henkilöllä eli 17 000 henkilöllä vuodessa. Myös parhaassa työiässä olevien 20–49-vuotiaiden lukumäärän odotetaan vähenevän 80 000 henkilöllä. Työikäisen väestön vähenemisen syynä on sodan jälkeisten suurten ikäluokkien sekä myöhemmin 1950-luvun aikana syntyneiden ikääntyminen. Yli 65-vuotiaiden määrän odotetaan kasvavan vuoden 2006 noin 870 000 henkilöstä puolella miljoonalla vuoteen 2025 mennessä. (Työministeriö 2007, XV)

Nuoret ja opiskelijat edustavat tulevaisuuden työvoimaa. He tulevat täyttämään eläkkeelle jäävien suurten ikäluokkien työpaikat. Heillä on edessään pitkä työura ja heidän työssä viihtymisensä ja jaksamisensa on organisaatioiden tulevaisuuden kannalta elintärkeää. Työikäisen väestön vähenemisestä johtuen organisaatiot, kuten ABB, tulevat käymään entistä kovempaa kilpailua osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Tämä näkyy myös kilpailuna opiskelijoiden ja nuorten työpanoksesta.

Nykyään harva työntekijä tarkastelee ainoastaan palkan suuruutta päättäessään, mihin organisaatioon haluaa töihin. Työnhakijoilla on entistä enemmän tietoa erilaisista organisaatioista ja siitä, mitä niillä oikeasti on tarjota työntekijöilleen. Työarvot ohjaavat ihmisiä etsimään tietynlaisia töitä tai työympäristöjä (Chen ym. 2000). Työarvoilla tarkoitetaan työn piirteiden ja työhön liittyvien asioiden merkityksellisyyttä ihmisille. Ihmiset valitsevat mielellään työn, joka sisältää samanlaisia työarvoja kuin heidän omat arvonsa (Judge & Bretz 1992, Furnham ym. 2005). Työntekijän ja organisaation arvojen yhtäläisyyden on havaittu nopeuttavan organisaatioon sopeutumista sekä lisäävän työtyytyväisyyttä (Chatman 1991, Huang & Healy 1997), organisatorista sitoutumista ja halua pysyä saman organisaation palveluksessa (Chatman 1991). Työarvoilla on suuri merkitys päätettäessä, mihin työpaikkaan ollaan halukkaita menemään ja sitoutumaan.

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja ABB:n kesätyöntekijöille. Kohderyhmäksi valittiin kesätyöntekijät, koska he ovat potentiaalisia tulevaisuuden työntekijöitä. Suurin osa kesätyöntekijöistä on nuoria opiskelijoita tai vastavalmistuneita. Kesätyöntekijöiden työarvojen tutkiminen mahdollistaa sen, että ABB:tä voidaan kehittää työpaikkana heidän työarvojensa mukaiseksi. Näin työvoiman riittävyys voidaan varmistaa tulevaisuudessa. Kesätyöntekijöiden työarvojen tutkiminen on myös tärkeää, koska heidän arvojensa ei voida olettaa olevan samanlaisia kuin vanhempien ikäluokkien.

## **1.1 Tutkimusongelma ja tutkielman rakenne**

Tämän tutkielman tavoitteena on vastata kysymykseen, mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja ABB:n kesätyöntekijöille. Tutkimuksessa huomioidaan tulevaisuuden työelämä tutkimalla työarvojen tärkeyttä tulevan työuran näkökulmasta.

Tutkimusongelmaa lähestytään seuraavien alakysymysten avulla:

- Mitä työ merkitsee kesätyöntekijöille, kun he miettivät tulevaa työuraansa?
- Voidaanko vastaajista erotella erilaisia kesätyöntekijäryhmiä työarvojen merkityksellisyyden perusteella?

Tutkielman tavoitteena on tuottaa parempaa ymmärrystä asioista, joita kesätyöntekijät pitävät tärkeinä työssä. Tutkimus rajattiin käsittelemään Suomen ABB:n kesätyöntekijöitä ja se toteutettiin Internet-kyselynä kesällä 2010. Tutkimuksessa keskitytään kesätyöntekijän näkökulmaan, mutta liikkeenjohto voi hyödyntää tämän työarvotutkimuksen tuloksia muun muassa rekrytoinnissa, työnantajamarkkinoinnissa, oppilaitosyhteistyössä sekä ABB:n kehittämisessä työpaikkana. Näin työvoiman riittävyys voidaan varmistaa tulevaisuudessa.

Tämä tutkielma etenee seuraavalla tavalla. Tässä luvussa käydään vielä läpi tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä kerrotaan ABB:stä yrityksenä ja sen kesätyöntekijöistä. Tutkielman toisessa luvussa perehdytään kolmeen työarvotutkimuksen suuntaukseen, joita ovat (1) työarvojen rakenteen tutkiminen, (2) työarvojen yhteys yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa sekä



(3) kulttuurien vaikutus työarvoihin. Kolmannessa luvussa käsitellään nuorten työarvotutkimusta Suomessa. Neljännessä luvussa perehdytään tutkimuksen toteutukseen sekä analyysimenetelmiin, joita tutkimuksessa käytetään. Lisäksi siinä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Viidennessä luvussa analysoidaan tutkimuksen tulokset ja muodostetaan kesätyöntekijäryhmiä työarvojen tärkeyden perusteella. Tutkimuksen viimeisessä luvussa tiivistetään yhteenvedossa tutkimuksen keskeiset tulokset, tarkastellaan tutkimuksen rajoituksia ja pohditaan jatkotutkimusaiheita.

## 1.2 Keskeiset käsitteet

Tämän tutkielman keskeisiä käsitteitä ovat *arvo* sekä *työarvo*. Seuraavaksi määritellään, mitä ne tarkoittavat.

**Arvo:** Arvolla tarkoitetaan pysyvää, myönteistä tai kielteistä uskomusta jonkun käyttäytymismallin tai asian tilan paremmuudesta johonkin toiseen verrattuna. (Rokeach 1973, 5)

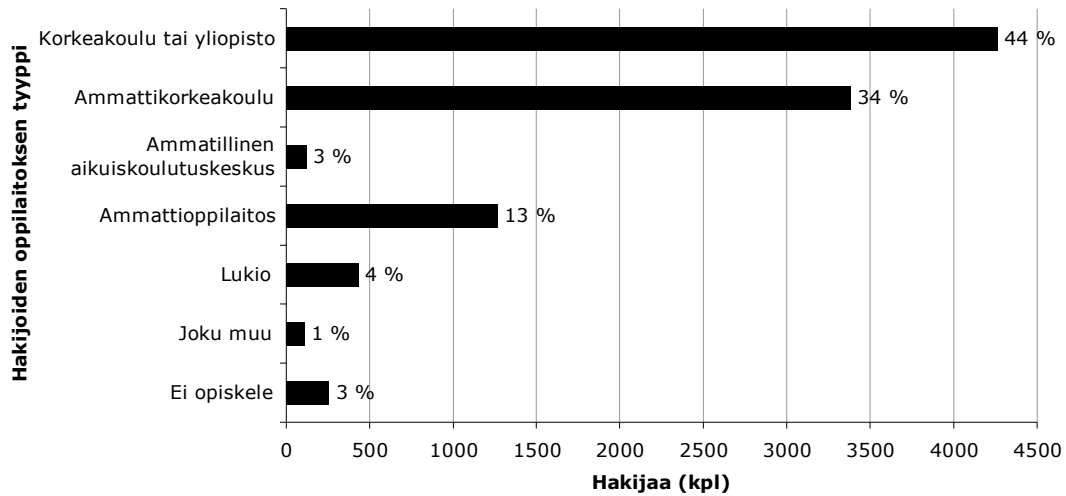
**Työarvo:** Työarvoilla tarkoitetaan työn piirteiden ja työhön liittyvien asioiden merkityksellisyyttä ihmisille.

## 1.3 ABB

ABB muodostettiin tammikuussa 1988 sulauttamalla yhteen ruotsalaisen Asean ja sveitsiläisen Brown Boverin sähkötekniset liiketoiminnot 50:50-omistusperiaatteella. Nyt ABB on johtava sähkövoima- ja automaatioteknologiayhtymä, jonka palveluksessa työskentelee noin 124 000 henkilöä 100 eri maassa. Sen tuotteet, järjestelmät ja palvelut parantavat teollisuus- ja energiayhtiöasiakkaiden kilpailukykyä ympäristömyönteisesti. ABB:n päämääränä on tuottaa arvoa asiakkaille, henkilöstölle, osakkeenomistajille sekä ympäröivälle yhteiskunnalle. ABB:llä on viisi divisioonaa: Sähkövoimatuotteet, Sähkövoimajärjestelmät,



Kuvio 1: Hakijoiden oppilaitoksen tyyppi



Tässä luvussa käytiin läpi tutkielman taustaa ja esiteltiin tutkimusongelma sekä tutkielman rakenne. Lisäksi esiteltiin tutkielman keskeiset käsitteet sekä kerrottiin ABB:stä yrityksenä että sen kesätyöntekijöistä. Seuraavassa luvussa keskitytään työarvotutkimuksen kolmeen suuntaukseen.

## 2 TYÖARVOTUTKIMUS

Tässä luvussa käydään läpi työarvotutkimuksen kolme suuntausta. Viime vuosikymmenien ajan työarvotutkimus on kohdistunut kolmeen eri suuntaukseen, joita ovat (Sagie ym. 1996, 503, Chu 2008, 320):

- (1) työarvojen rakenteen tutkiminen
- (2) työarvojen yhteys yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa
- (3) kulttuurien vaikutus työarvoihin

Seuraavissa kappaleissa perehdytään tarkemmin näihin jokaiseen suuntaukseen. Ensimmäiseksi tutustutaan työarvojen rakenteen tutkimiseen.

## 2.1 Työarvojen rakenne

Rakenteellinen tutkimussuunta pyrkii määrittämään tietyn käsitteen peruskomponentit ja ehdottamaan määritelmää sekä testaamaan tätä määritelmää empiirisesti. Se on erityisen tärkeää työarvojen näkökulmasta, koska työarvot sisältävät hyvinkin erilaisia elementtejä kuten palkka, fyysinen työympäristö, mukavat työkaverit ja onnistumisen kokemukset. Yhteistä näille elementeille on kuitenkin niiden tärkeys yksilöille työympäristössä. (Sagie ym. 1996)

Seuraavaksi esitellään arvon ja työarvon määritelmät sekä tarkastellaan työarvojen pysyvyyttä. Lisäksi käydään läpi yleisimmät tavat luokitella työarvoja ja tutustutaan työarvomittareihin.

### 2.1.1 Arvon määritelmä

Arvon määritelmä on saanut eri alojen kirjallisuudessa paljon tieteellistä huomiota osakseen. Arvon määritelmä on kiistanalainen, eli arvolle ei ole yhtä ainoaa määritelmää, jonka kaikki teoretikot hyväksyisivät. Suurin osa arvoteoreetikoista kuitenkin on samaa mieltä siitä, että arvot ovat standardeja tai kriteerejä, joiden avulla valitaan tavoitteita tai ohjataan toimintaa. Lisäksi he uskovat, että arvot ovat suhteellisen pysyviä ja muuttumattomia. Ihmiset myös toimivat ja käyttäytyvät arvojensa mukaisesti. Suurin osa teoretikoista uskoo, että arvot kehittyvät kulttuurin, yhteiskunnan ja persoonallisuuden vaikutuksen johdosta. (Dose 1997)

Nykyisen arvotutkimuksen teoreettisen perustan luoja mainitaan usein Milton Rokeach vuonna 1973 ilmestyneellä teoksellaan *The Nature of Human Value*. Hän määrittelee arvon pysyväksi, myöntäväksi tai kieltäväksi uskomukseksi jonkun käyttäytymismallin tai asian tilan paremmuudesta johonkin toiseen verrattuna. Uskomuksilla hän tarkoittaa käsityksiä, joita hänen mukaansa on olemassa kolmenlaisia: kuvailevia, arvioivia ja kehotuksenomaisia. Esimerkiksi ”aurinko nousee idästä” on kuvaileva käsitys, kun taas ”metsä on kaunis” on arvioiva käsitys. Kehotuksenomaista käsitystä kuvaa esimerkki ”metsiä pitäisi suojella aina kun

mahdollista”. Nämä uskomukset ohjaavat ja suuntaavat kaikkea toimintaamme. Hänen mukaansa ihmiset ovat tietoisia omista arvoistaan. He tietävät omat arvonsa ja niiden perusteet, vaikka he eivät ehkä kutsu niitä arvoiksi. (Rokeach 1973, 5-7) Tässä tutkielmassa arvolla viitataan Rokeachin (1973, 5) määritelmään arvosta.

Rokeach (1973, 3) olettaa, että:

1. Yksilön arvojen määrä on suhteellisen pieni.
2. Kaikki yksilöt omaavat samoja arvoja, mutta arvottavat ne eri tavoin.
3. Arvot organisoituvat arvojärjestelmiksi.
4. Arvojen alkuperä on kulttuurissa, yhteiskunnassa ja sen instituutioissa sekä perheessä.
5. Arvot ilmenevät kaikessa sosiaalisessa toiminnassa.

Arvoista puhuttaessa viitataan usein arvojärjestelmiin. Rokeachin (1973, 5-6, 159) mukaan arvojärjestelmä on yhteiskunnan tai ryhmän arvojen kokonaisuus, johon yksilön arvot liittyvät ja vahvistavat sitä. Yksinkertaisimmillaan se on arvojen luettelo. Hän puhuu arvojärjestelmästä hierarkkisesti organisoituneena järjestelmänä, jossa arvot on järjestetty niiden suhteellisen tärkeyden mukaan vähemmän tärkeimmästä tärkeimpään. Hän on luokitellut perusarvoiksi mm. maailmanrauhan, tasa-arvon, vapauden, luonnon kauneuden, kansallisen turvallisuuden ja itsekunnioituksen. Perusarvot heijastavat arvoteorian syntymisen aikakauteen liittyviä arvostuksia.

Rokeach (1973, 11, 14, 37) määrittelee arvot pysyviksi, mutta ottaa huomioon myös sen, että ne voivat muuttua. Hänen mukaansa arvojen muutos on niiden tärkeysjärjestyksen muuttumista, jolloin arvojärjestyksen variaatioita on paljon. Kun yksilö havaitsee omille arvoille vastakkaisia arvoja, hän joutuu arvokonflikteihin. Ratkaistessaan konflikteja yksilö järjestää arvonsa hierarkkiseen järjestykseen, jolloin myös arvojen tärkeysjärjestys voi muuttua. Arvot muuttuvat hitaasti mm. koulutuksen, terapian, sosialisoinnin ja kulttuurin muutosten myötä. Arvot voivat muuttua nopeasti mm. uskonnollisen kääntymyksen, oivalluksen tai arvojen vastakkainasettelun seurauksena.

Rokeach (1973, 7-8, 14-15) jakaa arvot päämäärä- eli terminaaliarvoihin ja väline- eli instrumentaaliarvoihin. Terminaaliarvot ovat haluttuja päämääriä, joita instrumentaaliarvojen avulla tavoitellaan. Instrumentaaliarvot synnyttävät motivaation pyrkiä kohti haluttuja päämääriä. Terminaaliarvoihin eli päämääriin pyritään niiden itsensä vuoksi. Terminaaliarvoja ovat esimerkiksi onnellisuus, viisaus, itsensä toteuttaminen ja pyrkimys maailmanrauhan säilyttämiseen. Instrumentaaliarvot vastaavat lähinnä ideaalisia käyttäytymistapoja, jotka auttavat saavuttamaan terminaaliarvoja. Instrumentaaliarvoiksi on luokiteltu esimerkiksi rehellisyys, ystävällisyys, kunnianhimo ja pyrkimys hyväksytyksi tulemiseen. Terminaali- ja instrumentaaliarvojen suhde vaihtelee eri ihmisillä. Ihminen pyrkii realisoimaan niitä arvoja, joiden hän katsoo muodostavan ideaalinsa.

Rokeach (1973, 17-19) toteaa, että arvon käsite saatetaan usein sekoittaa asenteen ja normin käsitteisiin. Kyse ei kuitenkaan ole samasta asiasta. Hänen mukaansa arvo ajatellaan yksittäiseksi ilmiöksi, kun taas asenteet koostuvat eri tilanteisiin liittyvistä uskomuksista. Arvo on voimakkaampi käsite kuin asenne. Arvot ovat pidempikestoisia ja vakaampia. Normit ohjaavat käyttäytymistä, kun taas arvot tämän lisäksi voivat olla myös olemassaolon päämääränä. Arvo on persoonallisempi ja sisäisempi, kun normi ajatellaan yleisempänä ja ulkopuolisempana.

### **2.1.2 Työarvon määritelmä**

Yhtä ainoaa määritelmää työarvolle ei ole olemassa (Smola & Sutton 2002), vaan määritelmiä on useita (Sagy 1997). Työarvot määritellään muun muassa seuraavilla tavoilla:

*Työarvot ovat työhön tai työympäristöön liittyviä standardeja, joiden avulla yksilöt hahmottavat mikä on ”oikein” tai arvioivat mieltymystensä tärkeyttä.* (Dose 1997, 227 - 228)

*Työarvot ovat työn piirteitä ja asioita, joita yksilö haluaa työltään.* (Matic 2008, 95)

*Työarvot ovat uskomuksia, jotka liittyvät haluttuihin tavoitteisiin (esim. korkea palkka) tai käyttäytymiseen (esim. ihmisten kanssa työskentely).* (Ros ym. 1999, 54)

Yhteenvedona edellisistä määritelmistä, tässä tutkimuksessa työarvoilla tarkoitetaan työn piirteiden ja työhön liittyvien asioiden merkityksellisyyttä ihmisille.

Kirjallisuudessa tehdään yleensä jako yleisiin elämänarvoihin ja arvoihin, jotka koskevat jotakin tiettyä elämänaluetta kuten työtä. Suurin osa tutkijoista olettaa, että työarvot ovat peräisin yleisistä elämänarvoista. (Selmer & Littrell 2010) Työn lisäksi, muita elämänalueita ovat muun muassa perhe-elämä, kulttuuri ja uskonto. Sagie ym. (1996) toteavat, että työarvojen rakenneanalyysissä ei ole riittävästi otettu huomioon muiden elämänalueiden arvojen tutkimusta. Heidän mukaansa vain muutama tutkimus (esim. Krau 1989) keskittyy arvojen keskinäisiin suhteisiin eri elämänalueilla.

### **2.1.3 Työarvojen pysyvyys**

Sagie ym. (1996) tuovat esiin kysymyksen työarvojen pysyvyydestä. Tutkijoiden mukaan työarvot opitaan vanhemmilta, opettajilta, vertaisryhmiltä ja muilta tärkeiltä henkilöiltä ja ne muovautuvat kokemusten mukaan (Wijting ym. 1978, Krau 1989). Pysyykö työarvojen rakenne ja tärkeysjärjestys samanlaisena ajan kuluessa ja kokemusten karttuessa? Schulenberg ym. (1988) tutkivat seitsemän korkeakouluopiskelijan työarvojen tärkeysjärjestyksen muuttumista lyhyellä aikavälillä. Opiskelijat täyttivät päivittäin työarvokyselyn sadan päivän ajan. Tutkijat huomasivat, että työarvojen suhteellinen tärkeys voi muuttua ajan myötä johtuen ulkoisista vaikutuksista sekä päivittäisistä tapahtumista. Esimerkiksi henkilön sairastuminen voi vaikuttaa siihen, että hän arvioi terveyden entistä tärkeämmäksi arvoksi.

### **2.1.4 Työarvojen luokittelu**

Useat tutkijat ovat pyrkineet luokittelemaan työarvoja (Cennamo & Gardner 2008). Useimmiten työarvot luokitellaan sisäisiin ja ulkoisiin arvoihin (Wollack ym. 1971, 332, Elizur 1984, 380-381, Elizur ym. 1991, 23-24). Silti, useat tutkijat

kyseenalaistavat tämän jaottelun sopivuuden (Elizur 1984, Elizur ym. 1991, Sagie ym. 1996). Esimerkiksi Billings ja Cornelius (1980) havaitsivat tutkijoiden käyttäneen erilaisia määritelmiä termeille ”sisäinen” ja ”ulkoinen”. Dyer ja Parker (1975) päätyivät lopputulokseen, että koko sisäinen-ulkoinen-terminologia pitäisi arvioida uudelleen.

Sisäiset työarvot viittaavat asioihin, jotka ovat peräisin työstä itsestään, kuten työn mielenkiintoisuus, onnistumisen tunne, kyvykkyys, työn haasteellisuus ja mahdollisuus käyttää luovuutta työssä. Ulkoiset työarvot taas viittaavat työn tuloksiin, joihin sisältyy materiaalisia hyötyjä kuten palkka, ylennys, työsuhteen pysyvyys tai mukava työympäristö. (Ros ym. 1999)

Laajan kirjallisuuskatsauksen perusteella Elizur (1984, 380-381) luokittelee työarvot kahden eri perusnäkökohdan mukaan:

- 1) Työn tuloksen muoto. Onko työn tulos välineellinen, affektiivinen vai kognitiivinen?
- 2) Kannustimen riippuvuus työn tuloksesta. Onko kannustin riippuvainen työn tuloksesta, jolloin sitä kutsutaan palkkioksi, vai onko se riippumaton, jolloin sitä kutsutaan resurssiksi?

Elizurin (1984, 380-381) mukaan työn tulokset voidaan jakaa välineellisiin, affektiivisiin ja kognitiivisiin työn tuloksiin. Välineelliset työn tulokset ovat konkreettisia sekä käytännöllisiä. Niitä ovat esimerkiksi palkka, työsuhde-edut, työtunnit ja työolosuhteet. Affektiiviset työn tulokset liittyvät ihmissuhteisiin ja tunnetiloihin. Niitä ovat muun muassa suhteet työtovereihin, esimieheen sekä muihin ihmisiin. Lisäksi affektiivisiä työn tuloksia ovat mahdollisuus toimia vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, arvostus ja tunnustuksen saaminen. Kognitiiviset työn tulokset viittaavat psykologisiin työn tuloksiin. Niitä ovat esimerkiksi työn mielenkiintoisuus, onnistumisen kokemukset, vastuunottaminen sekä mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn.



Organisaatiot pyrkivät motivoimaan työntekijöitä erilaisilla kannustimilla, joita ovat resurssit ja palkkiot. Elizurin (1984, 380-381) mukaan kannustimet voidaan luokitella sen mukaan, ovatko ne riippuvaisia työn tuloksista (palkkiot) vai eivät (resurssit). Kannustimet, jotka annetaan ennen työn suorittamista, eivät ole riippuvaisia työn tuloksista. Tällaiset kannustimet liittyvät organisaation resursseihin. Niitä ovat muun muassa työolosuhteet ja useat palvelut (esimerkiksi kuljetus, lounassetelit, kuntosali, terveydenhoito). Nämä kannustimet ansaitaan organisaation jäsenyydellä. Osa kannustimista ansaitaan vasta työsuorituksen jälkeen ikään kuin työsuorituksen vastineeksi. Näitä kannustimia Elizur (1984, 380-381) kutsuu palkkioiksi. Palkkioita ovat muun muassa tunnustuksen, ylennyksen ja palautteen saaminen, arvostus sekä palkka (erityisesti suoritukseen perustuva palkka).

### **2.1.5 Työarvomittarit**

Yksilön työarvojen kartoitusta varten on kehitetty useita erilaisia mittareita (Chu 2008). Yleisin tapa mitata työarvoja on pyytää ihmiset arvioimaan työarvojen tärkeyttä (Borg & Braun 1996). Ihmisiä voidaan esimerkiksi pyytää arvioimaan ”Kuinka tärkeänä pidät sitä, että työsi on mielenkiintoista?” viisiasteisella asteikolla (1= en lainkaan tärkeänä, 2= en kovin tärkeänä, 3= neutraalina, 4= melko tärkeänä, 5= erittäin tärkeänä).

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen laadinnassa on käytetty apuna muutamaa työarvomittaria. Näitä mittareita ovat Superin (1970) Work value Inventory ja Elizurin ym. (1991) Work Values Questionnaire. Seuraavaksi kuvataan näitä mittareita lyhyesti.

Vuonna 1984 Dov Elizur kehitti 21 kohdan instrumentin, jolla voidaan arvioida yksilöiden työarvoja (Elizur 1984). Tätä instrumenttia hän kutsui nimellä Work Values Questionnaire (WVQ). Vuonna 1991 samaan instrumenttiin lisättiin vielä kolme uutta kohtaa, jonka jälkeen instrumentti sisälsi 24 kohtaa (Elizur ym. 1991). Instrumentti suunniteltiin niin, että se kuvaisi mahdollisimman kattavasti erilaisia työarvoja (Elizur 1984, Elizur ym. 1991). Jos instrumenttia käytetään esimerkiksi kyselyn muodossa, pyydetään vastaajia arvioimaan jokaisen 24 työarvon tärkeyttä.

Elizurin (1984) instrumenttia on käytetty useiden eri kulttuurien konteksteissa (Borg 1986, Elizur ym. 1991) ja se on todettu luotettavaksi ja päteväksi (Elizur ym. 1991).

Kuuluisin työarvomittari on Donald E. Superin (1970) kehittämä Work Value Inventory (WVI) (Chu 2008). WVI mittaa tavoitteita, jotka motivoivat ihmisiä tekemään töitä. WVI soveltuu molemmille sukupuolille, kaikille koulutusasteille sekä älykkyystasoisille (Li ym. 2008). Dosen (1997) mukaan WVI:tä on käytetty paljon tutkimuksissa, joiden otos on koostunut opiskelijoista. WVI mittari sisältää 45 attribuuttia, jotka mittaavat 15 työarvoa. Nämä 15 työarvoa ovat älyllinen stimulointi, epäitsekkyys, esteettisyys, itsenäisyys, luovuus, onnistumisen kokemukset, taloudelliset tulot, vaikutusvalta, johtaminen, turvallisuus, esimiessuhteet, työkaverit, ympäristö, vaihtelevuus ja elämäntyyli. Jokaista 15 työarvoa mitataan WVI:ssä kolmella eri attribuutilla. (Super 1970) WVI:n luotettavuus ja pätevyys on testattu ja todistettu (White 2005, Zytowski 1994).

Tässä työarvojen rakenteen tutkimukseen liittyvässä osiossa esiteltiin arvon ja työarvon määritelmä sekä tarkasteltiin työarvojen pysyvyyttä. Lisäksi käytiin läpi yleisimmät tavat luokitella työarvoja ja työarvomittarit. Seuraavassa osiossa perehdytään työarvojen yhteyteen erilaisten yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa.

## **2.2 Työarvojen yhteys yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa**

Toinen työarvotutkimuksen suunta tarkastelee työarvojen yhteyttä yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa. Lisäksi on tutkittu, onko työarvoilla yhteyttä geneettisten tekijöiden ja ympäristön kanssa.

Ensimmäiseksi tässä osiossa perehdytään työarvojen yhteyteen geneettisten tekijöiden ja ympäristön kanssa. Seuraavaksi tarkastellaan työarvojen yhteyttä muutaman demografisen tekijän kanssa, joita ovat sukupuoli, ikä, koulutusaste ja koulutusala. Tämän jälkeen pohditaan työarvojen yhteyttä organisatoriseen sitoutumiseen. Lopuksi

perehdytään työarvojen yhtäläisyyteen, jolla viitataan tilanteeseen, missä yksilö vertaa omia työarvojaan organisaation, rekrytoijan tai esimiehen työarvoihin.

### **2.2.1 Geneettiset tekijät, ympäristö ja työarvot**

Vaikuttavatko geneettiset tekijät työarvojen kehittymiseen? Keller ym. (1992) ovat niitä harvoja työarvojen alkuperää tutkineita henkilöitä. He pyysivät 23 samanmunaista ja 20 erimunaista toisistaan erillään kasvatettua kaksosparia vastaamaan työarvokyselyyn. Tutkimuksen mukaan mitattujen työarvojen eroavaisuudesta 40 prosenttia oli geneettistä alkuperältään ja 60 prosenttia oli ympäristöstä johtuvaa. Erityisesti työarvojen, kuten onnistumisen kokemusten, mukavuudenhalun, turvallisuuden ja itsenäisyyden, havaittiin olevan merkittävästi perinnöllisiä. Pienen otoskoon vuoksi, Keller ym. (1992) uskovat, että lisätutkimus perinnöllisyyden ja ympäristön vaikutuksesta työarvoihin on kuitenkin tarpeen.

### **2.2.2 Demografiat ja työarvot**

Tutkijoiden mukaan työarvoilla ja useilla demografisilla tekijöillä on yhteys. Suurin osa tutkimuksista keskittyy tutkimaan työarvojen ja yhden demografisen tekijän yhteyttä. Työarvoilla on havaittu olevan yhteys muun muassa sukupuolen (Beutell & Brenner 1986, Lynn 1993, Elizur 1994, Zhang ym. 2007), iän (Taylor & Thompson 1976, Sagie ym. 1996, Smola & Sutton 2002, Chen & Choi 2008), koulutusasteen (Taylor & Thompson 1976, Wijting ym. 1978, Li ym. 2008, Warr 2008) ja koulutusalan (Neumann & Neumann, 1983, Huang & Healy 1997, Sagy 1997) kanssa.

Sagien ym. (1996) mukaan demografisissa analyyseissä on tärkeää huomioida eräs ongelma. Niissä on hyvin vaikea määrittää varsinainen vaikuttava tekijä. Tämän vuoksi onkin todennäköistä, että esimerkiksi sukupuoli, rotu ja ikä eivät suoraan vaikuta työarvoihin (Mannheim 1993, Elizur 1994). Yhteiskunta ja kulttuuri ovat myös hyvä huomioida näissä analyyseissä. Jos ne jätetään huomioimatta, on tärkeää olla varovainen tehdessä oletuksia työarvojen ja demografisten tekijöiden yhteydestä.

(Sagie ym. 1996) Seuraavaksi käsitellään työarvojen yhteyttä sukupuoleen, ikään, koulutusasteeseen ja koulutusalaan.

### **2.2.2.1 Sukupuoli ja työarvot**

Sukupuoli on luultavasti suosituin demografinen tekijä työarvotutkimuksissa (Sagie ym. 1996, Priyadarshi & Kumar 2009). Osassa tutkimuksista todetaan, että työarvojen arvostuksissa on merkittäviä eroja sukupuolten välillä (Beutell & Brenner 1986, Lynn 1993, Elizur 1994, Zhang ym. 2007) ja osassa taas todetaan, että merkittäviä sukupuolieroja ei ole (Rowe & Snizek 1995, Sagy 1997). Näille ristiriitaisille tuloksille on annettu erilaisia selityksiä. Tuloksiin ovat voineet vaikuttaa esimerkiksi arviointivälineet, tutkimustekniikat ja tutkimusten otokset. (Elizur 1994)

Useissa sukupuolieroja kuvaavissa tutkimuksissa todetaan instrumentaalisten arvojen (esim. palkan) ja kognitiivisten arvojen (esim. itsenäisyyden) olevan miehille tärkeämpiä kuin naisille. Miehet arvostavat rahaa ja muita taloudellisia palkkioita, itsenäisyyttä, vastuuta, hallintaa, mahdollisuutta vaikuttaa, valta-asemaa, kilpailukykyä sekä pitkän tähtäimen uratavoitteita enemmän kuin naiset. Naiset taas pitävät tunnetiloihin liittyviä arvoja tärkeinä. Naiset pitävät kunnioitusta, työkavereita, mahdollisuutta olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, muiden ihmisten auttamista sekä reilua ja huomaavaista esimiestä tärkeämpinä kuin miehet. (Lynn 1993, Elizur 1994, Zhang ym. 2007) Miesten uskotaan pitävän instrumentaalisia arvoja ja kognitiivisia arvoja tärkeämpinä kuin naisten. Silti Elizurin (1994) tutkimuksessa naiset arvostivat muutamia instrumentaalisia arvoja, kuten sopivia työaikoja ja työsuhteen pysyvyyttä, enemmän kuin miehet. Naiset pitivät tärkeänä myös yhtä kognitiivista arvoa - tunnetta työn merkityksellisyydestä. Seuraavaksi esitellään muutaman muun tutkimuksen tulokset, joissa on havaittu sukupuolieroja työarvojen arvostuksissa.

Manhardt (1972) tutki vastavalmistuneita pyytämällä heitä arvioimaan 25 työarvoa. Hän havaitsi sukupuolieroja yhdessätoista työarvossa. Muutamaa vuotta myöhemmin Brenner ja Tomkiewicz (1979) tekivät tutkimuksen käyttäen Manhardtin (1972) työarvomittaria ja havaitsivat sukupuolieroja kahdeksassa työarvossa. 80-luvulla

Beutell ja Brenner (1986) taas löysivät tutkimuksessaan 18 sukupuolieroa työarvoissa käyttäen samaa mittaria, tutkiessaan amerikkalaisten liiketoiminnan opiskelijoiden työarvoja. Brennerin ja Tomkiewiczin (1979) tutkimuksen mukaan miehet arvostivat muun muassa korkeaa palkkaa, riskinottoa, muiden esimiehenä toimimista ja etenemismahdollisuuksia. Naiset taas arvostivat taitojen kehittämistä, mukavia työkavereita ja mukavaa työympäristöä.

Konradin ym. (2000) Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että naiset arvostivat tukea antavia työkavereita ja esimiehiä enemmän kuin miehet. Lisäksi he pitivät mahdollisuutta työskennellä muiden ihmisten kanssa ja mahdollisuutta auttaa muita tärkeämpinä kuin miehet. Miehet taas arvostivat mahdollisuutta vaikuttaa ja toimia itsenäisesti.

Peterson (2004) tutki yhdysvaltalaisien työarvoja. Hänen tutkimuksessaan miehet arvostivat palkkaa, rahaa ja muita etuja, valtaa, auktoriteettia sekä statusta enemmän kuin naiset. Naiset taas arvostivat ystäviä, ihmissuhteita, tiimejä, tunnustusta, arvostusta, viestintää, oikeudenmukaisuutta, yhteistyötä, perhettä ja kotia enemmän kuin miehet.

Clarkin (2005) OECD maissa tekemän tutkimuksen mukaan miehet pitivät korkeaa palkkaa, pysyvää työsuhdetta ja etenemismahdollisuuksia tärkeämpinä kuin naiset. Naiset taas arvostivat hyviä suhteita muihin ihmisiin sekä sopivia työaikoja enemmän kuin miehet.

Warr (2008) analysoi työarvojen arvostuksia tutkimuksessa, joka perustui yli 20 000 haastatteluun 33 Euroopan maassa. Miehet arvostivat korkeaa palkkaa, saavutuksia, mahdollisuutta toimia oma-aloitteisesti, vastuullista työtä ja hyviä ylenemismahdollisuuksia enemmän kuin naiset. Toisaalta mukavat työkaverit, sopivat työajat sekä mahdollisuus tavata ihmisiä olivat naisille tärkeämpiä kuin miehille.

Osa tutkijoista keskittyy selittämään, miten sukupuolierot työarvoissa syntyvät. Abu-Saad ja Isralowitz (1997) esittävät, että sukupuolieroja työarvoissa selitetään muun muassa seuraavan kahden näkökulman avulla. Ensimmäisen näkökulman mukaan, työarvot muodostuvat sosiaalisissa kokemuksissa jo ennen työelämää. Jo varhain

lapsuudessa tytöt ja pojat altistuvat sukupuolirooleille. Vaikka lasten kasvatustavat eroavat toisistaan eri kulttuureissa, sukupuoliroolit ovat hyvin samanlaisia kaikissa maissa (Zhang ym. 2007). Naisten ja erityisesti äitien odotetaan hoitavan ja kuuntelevan. Miesten taas odotetaan olevan itsenäisiä, dominoivia, menestyviä ja omaavan auktoriteettia, kuten perheen elättäjien odotetaan roolissaan tekevän. (Maddock & Parkin 1993) O’Learyn (1974) mukaan naisia opetetaan arvostamaan sosiaalisia suhteita ja verkostoitumista. Miehiä opetetaan arvostamaan saavutuksia ja kilpailua. Ajan kuluessa naiset ja miehet sisäistävät sukupuoliroolinsa ja niihin kuuluvat arvot, kuten myös työarvot (Ridgeway & Smith-Lovin 1999).

Toisen näkökulman mukaan, työkokemukset määrittävät suurelta osin työarvoja. Naisten suuri määrä vähän ammattitaitoa vaativissa ja matalapalkkaisissa työpaikoissa on johtanut siihen, että he ovat kehittäneet vastaavanlaiset työarvojen arvostukset kuin tehdastyöläiset. (Abu-Saad & Isralowitz 1997) Tehdastyöläiset arvostavat ulkoisia työarvoja (mukavuutta, työoloja ja hyviä suhteita muihin työntekijöihin) enemmän kuin sisäisiä työarvoja (saavutuksia ja itsenäisyyttä) (Kaufman & Fetters 1980).

Joidenkin tutkimusten mukaan sukupuolten väliset erot työarvoissa eivät kuitenkaan ole pysyviä. Braun ym. (julkaisematon käsikirjoitus artikkelissa Sagie ym. 1996, 506) vertasivat sukupuolirooliasenteita Saksassa ja Yhdysvalloissa 1980- ja 1990-luvuilla. He huomasivat, että suurimmassa osassa sukupuolirooliasenteita tapahtui suuri muutos vapaamielisempään suuntaan molemmissa maissa. Saksalainen aineisto paljasti joitakin sukupuolieroja, kuten naisten nopeamman asenteiden muuttumisen. Tämä tutkimustulos saattaa selittyä sillä, että yhä useammat naiset siirtyivät tuona ajanjaksona työelämään ja osallistuivat entistä enemmän yhteiskuntaan. Tällöin myös työarvot muuttuivat ja heijastivat lisääntyvää tasa-arvoa. Tämän lisäksi Tait ym. (1989) havaitsivat sukupuolierojen vähenevän työarvoissa naisten saavuttaessa tasa-arvoisemman aseman työmarkkinoilla.

Muutama tutkija on selvittänyt, häviävätkö sukupuolierot työarvoissa, kun muut tekijät kuten koulutusaste, ikä, ammatti ja organisatorinen asema, pysyvät muuttumattomina (Abu-Saad & Isralowitz 1997). Kaufman ja Fetters (1980) havaitsivat, että naiset ja miehet, joilla oli sama ammatti (kirjanpitäjä) arvostivat sekä ulkoisia että sisäisiä työarvoja samalla tavalla.

Osassa työarvotutkimuksista ei löydetä lainkaan merkittäviä sukupuolieroja. Rowe ja Snizek (1995) eivät löytäneet sukupuolieroja työarvoissa tutkiessaan Yhdysvaltalaisia työntekijöitä. Sagy (1997) tutki israelilaisten ja venäläisten maahanmuuttajaopiskelijoiden (yliopisto) työarvoja. Hänkään ei löytänyt sukupuolieroja työarvoissa. Eroja ei löytynyt edes naisille tyypillisissä työarvoissa, kuten vapaa-ajan arvostuksessa tai muiden auttamisessa. Hänen mukaansa tulokset saattoivat kuvastaa uutta trendiä, jonka mukaan sukupuolierot työarvoissa olisivat vähenemässä (Mannheim 1993).

### **2.2.2.2 Ikä ja työarvot**

Useissa tutkimuksissa on havaittu työarvojen ja iän välillä olevan merkittävä yhteys (Taylor & Thompson 1976, Sagie ym. 1996, Smola & Sutton 2002, Chen & Choi 2008). Walshin ym. (1996 artikkelissa Smola & Sutton 2002) tutkimuksen mukaan opiskelijoiden työarvot muuttuvat, kun he siirtyvät esimerkiksi peruskoulusta lukioon, korkeakouluun ja työelämään.

Tutkimuksissa on havaittu, että nuoret arvostavat palkkaa ja etenemismahdollisuuksia enemmän kuin vanhemmat ihmiset (Wright & Hamilton 1978, Kalleberg & Loscocco 1983, Warr 2008). Lisäksi uusien taitojen oppiminen on nuorille tärkeämpää (Maurer ym. 2003), ja he arvostavat hyviä suhteita työkavereihin (Survey Research Center 1971 artikkelissa Taylor & Thompson 1976). Warrin (2008) tutkimuksen mukaan nuoret arvostavat sosiaalista kanssakäymistä enemmän kuin vanhemmat ihmiset. Taylor ja Thompson (1976) havaitsivat myös tutkimuksessaan, että nuoret työntekijät arvostavat oppimismahdollisuuksia ja mahdollisuutta tehdä vastuullisia päätöksiä enemmän kuin vanhemmat työntekijät. Lisäksi rahan tärkeys palkkiona väheni iän kertymisen myötä.

Korkean palkan arvostus nuorten keskuudessa voi selittyä Warrin (2008) mukaan sillä, että nuoret, joilla ei ole vielä suurta omaa varallisuutta, tarvitsevat rahaa perheen elättämiseen, materiaaliseen omaisuuteen ja sosiaalisiin aktiviteetteihin. Etenemismahdollisuudet ovat heille myös tärkeitä, koska he toivovat etenevänsä uralla ja

saavansa korkeampaa palkkaa. Toisaalta vanhemmat ihmiset arvostavat pysyvää työsuhdetta, koska uuden työpaikan löytäminen voi olla vaikeampaa työelämän loppupuolella. (Warr 2008)

Osa tutkijoista ei ole havainnut työarvojen ja iän välillä merkittävää yhteyttä. Singer ja Abramson (1973 artikkelissa Smola & Sutton 2002) tutkivat kahdentoista vuoden ajan samojen henkilöiden työarvoja. He eivät havainneet muutosta työarvoissa, vaikka esimerkiksi tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden palkka nousi työuran edetessä. Smola ja Sutton (2002) esittävät myös tärkeän näkökulman liittyen työarvojen ja iän yhteyteen. Heidän mielestään on tärkeää pohtia, johtuvatko mahdolliset erot työarvoissa todellakin vanhenemisesta vai sukupolvien välisistä eroista.

### **2.2.2.3 Koulutusaste ja työarvot**

Useiden tutkimusten mukaan työarvojen ja koulutusasteen välillä on merkittävä yhteys (Taylor & Thompson 1976, Wijting ym. 1978, Li ym. 2008, Warr 2008). Useat tutkijat ovat havainneet, että korkeasti koulutettujen työarvoissa korostuvat sisäiset työarvot sekä matalammin koulutettujen arvoissa korostuvat ulkoiset arvot (Survey Research Center 1973 artikkelissa Taylor & Thompson 1976, Taylor & Thompson 1976, Li ym. 2008, Warr 2008).

Warr (2008) havaitsi Euroopassa tehdyssä tutkimuksessaan, että korkeasti koulutetut työntekijät arvostivat sisäisiä työarvoja, kuten työn mielenkiintoisuutta, mahdollisuutta hyödyntää omia tietoja ja taitoja työssä, onnistumisen kokemuksia, mahdollisuutta olla oma-aloitteinen, mahdollisuutta palvella yhteiskuntaa ja hyviä etenemismahdollisuuksia enemmän kuin matalammin koulutetut. Matalammin koulutetut työntekijät taas pitivät tärkeänä ulkoisia työarvoja, kuten hyvää palkkaa, pysyvää työsuhdetta, sopivia työaikoja, vähäistä stressiä työssä sekä mahdollisuutta pitää paljon lomaa. Muissa tutkimuksissa on myös havaittu, että matalammin koulutetut arvostavat korkeaa palkkaa (Taylor & Thompson 1976, Lacy ym. 1983) ja pysyvää työsuhdetta korkeasti koulutettuja enemmän (Lacy ym. 1983).



Johnsonin (2002) mukaan lasten työarvot kehittyvät heijastaen heidän vanhempiensa koulutusastetta. Hän tutki nuorten työnarvoja ottaen huomioon heidän vanhempiensa koulutusasteen. Tutkimuksen mukaan nuoret, joiden vanhemmat olivat korkeasti koulutettuja, arvostivat erityisesti sisäisiä työarvoja. Nuorten, joiden vanhemmat olivat matalammin koulutettuja, arvoissa korostuivat ulkoiset työarvot.

#### **2.2.2.4 Koulutusalat ja työarvot**

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että eri alojen opiskelijoilla on erilaiset työarvojen arvostukset (Neumann & Neumann 1983, Huang & Healy 1997, Sagy 1997). Huangin ja Healyn (1997) mukaan opiskelijat valitsevat koulutusalan, joka heijastaa heidän omia työarvojaan. Koulutusalat eroavat siinä, minkälaisia arvoja ne heijastavat. Uusi opiskelija, jonka työarvot ovat ristiriidassa koulutusalan työarvojen kanssa, saattaa kokea tyytymättömyyttä koulutusalaansa. Tämän seurauksena opiskelija voi lopettaa opiskelut kyseisellä alalla.

Cassarini (2008) tutki maltalaisten yliopisto-opiskelijoiden työarvoja kyselyllä, jossa käytettiin Elizurin ym. (1991) Work Values Questionnaire (WVQ) instrumenttia. Hän havaitsi, että henkilöt, joilla oli soveltavien tieteiden koulutustausta, kuten kauppatieteiden tai teknisten tieteiden koulutus, antoivat korkeampia arvosanoja useille työarvoille verrattuna henkilöihin, joilla oli yhteiskuntatieteiden tai humanististen tieteiden koulutustausta. Neumann ja Neumann (1983) puolestaan havaitsivat tutkimuksessaan humanisti- ja insinööriopiskelijoiden arvostavan erilailla sisäisiä ja ulkoisia työarvoja.

#### **2.2.3 Organisatorinen sitoutuminen ja työarvot**

Muutamit tutkijat ovat löytäneet yhteyden työarvojen ja organisatorisen sitoutumisen välillä (Putti 1989, Elizur 1996, Elizur & Koslowsky 2001). Putti ym. (1989) tutkivat tätä yhteyttä otoksella, joka koostui 175 singaporelaisesta työntekijästä. He havaitsivat, että sisäiset työarvot vaikuttavat organisatoriseen sitoutumiseen enemmän kuin ulkoiset työarvot. Elizur ja Koslowsky (2001) taas havaitsivat, että

organisatorinen sitoutuminen liittyy kognitiivisiin työarvoihin, kuten itsenäisyyteen, työn mielenkiintoisuuteen, kykyjen käyttöön, mutta ei instrumentaalisiin tai tunnetiloihin liittyviin arvoihin. Siitä huolimatta yhden instrumentaalisen arvon, palkan, huomattiin korreloivan positiivisesti sitoutumisen kanssa. Super (1962) toteaaakin, että sisäisten työarvojen lisäksi myös ulkoiset työarvot, kuten raha, voivat vaikuttaa työhön sitoutumiseen.

#### **2.2.4 Työarvojen yhtäläisyys**

Työarvot ohjaavat ihmisiä etsimään tietynlaisia töitä tai työympäristöjä (Chen ym. 2000). Työarvotutkimuksissa käsitellään jonkin verran työntekijän ja organisaation työarvojen yhtäläisyyttä. Judge ja Bretz (1992) esittävät, että organisatoriset työarvot vaikuttavat merkittävästi ihmisten työpaikan valintaan. Ihmiset valitsevat todennäköisimmin työn, joka sisältää samanlaisia työarvoja kuin heidän omat arvonsa (Judge & Bretz 1992, Furnham ym. 2005). Työntekijän ja organisaation arvojen yhtäläisyyden on havaittu nopeuttavan organisaatioon sopeutumista sekä lisäävän tyytyväisyyttä (Chatman 1991, Huang & Healy 1997), organisatorista sitoutumista ja halua pysyä saman organisaation palveluksessa (Chatman 1991). Muutamit tutkijat (esim. Mitra ym. 1992) esittävät, että jos yksilöiden työarvot ovat ristiriidassa työympäristön arvojen kanssa, saattaa se aiheuttaa tyytymättömyyttä. Tyytymättömyys taas saattaa johtaa työstä poissaoloon, hitaaseen työntekoon tai jopa itsensä irtisanomiseen. Lisäksi yksilö voi kokea negatiivisia tunteita, kuten mustasukkaisuutta ja kateutta, jotka taas voivat vaikuttaa muiden työntekijöiden työntekoon. (Li ym. 2008)

Adkins ym. (1994) havaitsivat, että useissa yrityksissä rekrytoijan ja työnhakijan työarvojen yhtäläisyydellä oli yhteys työllistämisen kanssa. Toisin sanoen, rekrytoijat palkkasivat usein henkilöitä, joilla oli samanlaiset työarvot kuin heillä itsellään.

Työpaikalla työntekijän ja hänen esimiehensä arvojen yhtäläisyydestä muodostuu tärkeä tekijä. Meglino ym. (1989) huomasivat, että tehtaan työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä ja sitoutuneempia organisaatioon, kun heidän ja heidän

esimiestensä työarvot olivat yhtäläisiä. Arvojen yhtäläisyys korostui erityisesti pitkään saman työnantajan palveluksessa olleilla.

Tässä osiossa perehdyttiin työarvojen yhteyteen geneettisten tekijöiden ja ympäristön kanssa sekä tarkasteltiin työarvojen yhteyttä muutaman demografisen tekijän kanssa, joita olivat sukupuoli, ikä, koulutusaste ja koulutusala. Lisäksi käsiteltiin työarvojen yhteyttä organisatorisen sitoutumisen kanssa ja perehdyttiin työarvojen yhtäläisyyteen.

### **2.3 Kulttuurien vaikutus työarvoihin**

Kolmas työarvotutkimuksen suunta käsittelee kulttuurien vaikutusta työarvoihin. Osa tutkijoista on löytänyt merkittäviä eroja työarvoissa eri kulttuurien välillä (White 2005), osa on löytänyt pieniä eroja (Elizur ym. 1991, Lebo & Harrington 1995, Sagy 1997) ja osa taas ei lainkaan eroja. Seuraavaksi esitellään neljä tutkimusta, joissa eroja on löydetty.

Elizur ym. (1991) tutkivat työarvojen rakennetta ja tärkeyttä kahdeksan eri maan otoksella. He havaitsivat, että vaikka työarvojen rakenne oli samanlainen eri kulttuureista peräisin olevissa otoksissa, joitakin eroja esiintyi työarvojen tärkeysjärjestyksessä. Esimerkiksi pysyvä työsuhde oli tärkein työarvo korealaisille. Työn mielenkiintoisuus taas oli länsimaisten vastaajien tärkein työarvo. Nämä vastaajat olivat kotoisin Yhdysvalloista, Hollannista ja Saksasta. Kiinalaiset ja unkarilaiset vastaajat eivät pitäneet työn mielenkiintoisuutta lainkaan niin tärkeänä työarvona. Mahdollisuus vaikuttaa yhteiskuntaan oli tärkeä työarvo kiinalaisille vastaajille, mutta muiden maiden vastaajille se oli yksi vähiten tärkeimmistä työarvoista. Kiinalaisille palkka ja muut materiaaliset palkkiot olivat vähiten tärkeimpiä työarvoja. Hollantilaiset arvioivat oikeudenmukaisen esimiehen, tunnustuksen saamisen, tunteen työn merkityksellisyydestä ja palkan tärkeämmiksi kuin muiden maiden vastaajat. Saksalaiset pitivät tärkeänä mukavia työkavereita, hyviä työsuhde-etuja ja turvallisuutta, mutta muiden maiden vastaajia vähemmän mahdollisuutta ottaa vastuuta työssä.

Lebo ja Harrington (1995) tutkivat lukiolaisten työarvojen tärkeyttä kuuden eri maan otoksella. He havaitsivat, että työarvojen tärkeysjärjestykset olivat hyvin samanlaisia eri maissa, mutta joitakin pieniä eroja löytyi. Tutkimukseen osallistujat olivat peräisin Yhdysvalloista, Norjasta, Suomesta, Kanadasta, Australiasta ja Ranskasta. Merkittävimpiä eroja oli Yhdysvaltojen espanjankielisillä ja norjalaisilla lukiolaisilla. Korkea palkka, työsuhteen pysyvyys ja vaihtelevat työtehtävät olivat kolmen tärkeimmän työarvon joukossa jokaisessa maassa paitsi Yhdysvaltojen espanjankielisillä lukiolaisilla. Yhdysvaltojen espanjankielisillä korkea palkka ja työsuhteen pysyvyys olivat myös kaksi tärkeintä työarvoa, mutta kolmanneksi tärkein arvo oli vaikutusvalta. Suomalaisille tärkeimpiä työarvoja olivat tärkeysjärjestyksessä vaihtelevat työtehtävät, korkea palkka, työsuhteen pysyvyys, mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja itsenäinen työskentely. Suomalaisille itsenäinen työskentely oli huomattavasti tärkeämpää kuin muiden maiden lukiolaisille.

White (2005) tutki kulttuuriin vaikutusta yksilön työarvoihin. Hän havaitsi tutkimuksessaan merkittäviä eroja kiinalaisten ja länsieurooppalaisten matkailu- ja ravintoalan opiskelijoiden työarvoissa. Länsieurooppalaiset arvostivat työn vaihtelevuutta huomattavasti enemmän kuin kiinalaiset. Lisäksi länsieurooppalaiset pitivät palkkaa ja epäitsekkyyttä tärkeämpinä kuin kiinalaiset. Toisaalta kiinalaiset pitivät hyviä esimiessuhteita, mahdollisuutta käyttää luovuutta työssä ja mukavia työkavereita tärkeämpinä kuin länsieurooppalaiset. Yllättävää oli kuitenkin, että kiinalaiset ja länsieurooppalaiset arvioivat tärkeimmiksi työarvoiksi hyvin samoja arvoja. Molemmilla kaksi tärkeintä työarvoa olivat onnistumisen kokemukset ja elämäntyyli.

Zhang ym. (2007) tutkivat ranskalaisten ja ranskankielisten kanadalaisten liiketoiminnan opiskelijoiden työarvoja. He havaitsivat, että ranskalaisilla ja kanadalaisilla opiskelijoilla oli erilaiset työarvojen arvostukset. Kanadalaiset pitivät muun muassa työn sosiaalista arvostusta, mahdollisuutta ottaa vastuuta työssä, auktoriteettia ja reilua palkitsemista tärkeämpinä kuin ranskalaiset. Ranskalaiset taas pitivät esimerkiksi hyvää työtyytyväisyyttä, hyvää työympäristöä, työhön sitoutumista sekä vapautta työteossa tärkeämpinä kuin kanadalaiset.

Tässä luvussa käytiin läpi työarvotutkimuksen kolme suuntausta, joita olivat (1) työarvojen rakenteen tutkiminen, (2) työarvojen yhteys yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa ja (3) kulttuurien vaikutus työarvoihin. Seuraavassa luvussa keskitytään nuorten työarvotutkimukseen Suomessa.

### **3 NUORTEN TYÖARVOTUTKIMUS SUOMESSA**

Tässä luvussa perehdytään nuorten työarvotutkimukseen Suomessa. Ensimmäiseksi tarkastellaan Nuorisobarometriä, jolla selvitetään vuosittain tuhansien nuorten arvoja. Toiseksi tutustutaan Universumin tutkimukseen, jonka tavoitteena on tutkia, mitkä ovat tärkeitä tekijöitä diplomi-insinööreiksi opiskelevien työnantajan valinnassa. Kolmanneksi perehdytään Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median tutkimukseen nuorista ja johtamisesta. Lopuksi tarkastellaan vielä T-Median työnantajamielikuvatutkimusta, jossa opiskelijoilta tiedusteltiin työnantajan valinnassa käytettäviä tärkeitä perusteita.

#### **3.1 Nuorisobarometri**

Nuorten työarvoja on tutkittu lukuisin kyselyin viimeisen vuosikymmenen aikana. Näistä kattavimpia tutkimuksia on Nuorisobarometri, jolla selvitetään vuosittain tuhansien suomalaisten 15–29-vuotiaiden nuorten arvoja. Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta on julkaissut Nuorisobarometriä vuodesta 1994 lähtien. Vakioitemana on ollut nuorten suhtautuminen työelämään jo ensimmäisestä Nuorisobarometrasta lähtien.

#### **Tärkeät asiat työssä**

Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa selvitettiin, mikä on nuorille tärkeintä työssä. Vaihtoehtoina olivat työn sisältö, palkan määrä, työsuhteen pysyvyys, etenemismahdollisuudet, työn kautta syntyvät ihmissuhteet ja työn sosiaalinen arvostus. Selvästi tärkeintä nuorille työssä oli sen sisältö. Yli puolet vastaajista (54 %) piti sitä kaikkein tärkeimpänä asiana työelämässä. Kuudennes nuorista (16 %) valitsi

palkan ja suunnilleen yhtä moni työn pysyvyyden. 8 prosenttia vastaajista nosti etenemismahdollisuudet, 5 prosenttia työn kautta syntyvät ihmissuhteet ja vain 2 prosenttia työn sosiaalisen arvostuksen tärkeimmäksi asiaksi. (Myllyniemi 2007, 39)

Kysymys nuorten työssä tärkeänä pitämistä asioista esitettiin Nuorisobarometreissa myös vuosina 2000 ja 2002. Työn sisältö on kaikissa edellä mainituissa Nuorisobarometreissa ollut tärkein asia työssä. Suurimpia muutoksia ovat olleet palkan tärkeyden kasvu ja työsuhteen pysyvyyden tärkeyden lasku. Vakituisen työn tärkeydessä havaitaan myös lievä laskusuunta. Vuonna 2007 65 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeänä sitä, että on 35-vuotiaana saavuttanut pysyvän työsuhteen. Vuonna 2002 samaa mieltä oli 66 prosenttia vastaajista ja vuonna 1998 69 prosenttia vastaajista. (Myllyniemi 2007, 39-40)

Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa nuorista naisista 63 prosenttia piti työn sisältöä tärkeimpänä asiana työssä ja nuorista miehistä 46 prosenttia. Tämä asenne-ero sukupuolten välillä on pysynyt suunnilleen samana vuodesta 2002 lähtien. Selvästi suurempi osa nuorista miehistä (21 %) kuin naisista (11 %) piti palkan suuruutta tärkeimpänä asiana työssä. Muita selvästi miehille tärkeämpiä asioita olivat työsuhteen pysyvyys ja etenemismahdollisuudet. Ikä vaikutti myös vastauksiin. Iän myötä työn sisällön tärkeys kasvoi ja varsinkin etenemismahdollisuuksien tärkeys laski jyrkästi. Vuonna 2007 alle 20-vuotiaista 13 prosenttia piti etenemismahdollisuuksia tärkeimpinä työssä ja 25–29-vuotiaista enää 3 prosenttia. Vastauksissa ilmeni myös alueellisia eroja. Selvimpää niistä olivat työn sisällön korostuminen kaupunkimaisissa kunnissa ja työsuhteen pysyvyyden tärkeys maaseutumaisissa kunnissa. (Myllyniemi 2007, 40)

### **Työpaikan vaihtaminen**

Vuonna 2009 Nuorisobarometrissa tiedusteltiin nuorten mielipidettä väittämään ”On todennäköistä, että työurallani joudun vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja”. Noin kaksi vastaajaa kolmesta vastasi väittämään myönteisesti. (Myllyniemi 2009, 107) Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa varsinkin naiset ja korkeasti koulutetut sekä korkeammassa sosioekonomisessa asemassa olevat uskoivat vaihtavansa usein työpaikkaa (Myllyniemi 2007, 37). Nämä tulokset eivät kuitenkaan kerro siitä, onko

työuran pilkkoutuminen nuorten mielestä hyvä vai paha asia. Siitä kertoo vuoden 2006 Nuorisobarometri, jossa tiedusteltiin nuorten halua vaihtaa työpaikkaa useita kertoja työelämän aikana. Silloin 32 prosenttia vastaajista ilmoitti haluavansa vaihtaa työpaikkaa ja 47 prosenttia puolestaan ei. Valtaosa nuorista koki siis työuran pilkkoutumisen kielteisenä. Kuitenkin verrattaessa vuoden 2004 Nuorisobarometriin nähtiin pientä kasvua niiden nuorten osuudessa, jotka haluavat työurallaan vaihtaa työpaikkaa useita kertoja. Vuonna 2004 28 prosenttia vastaajista ilmoitti haluavansa vaihtaa työpaikkaa useita kertoja työelämänsä aikana. (Wilska 2006, 28)

### **Korkea palkka ja elintaso**

Keskitasoa korkeampi palkka tai korkea elintaso eivät ole kasvattaneet tärkeyttään nuorten tulevaisuuden tavoitteina, mutta ne ovat kuitenkin varsin tärkeitä nuorille. Vuonna 2007 57 prosentille vastaajista oli tärkeää, että 35-vuotiaana on saavuttanut keskitasoa korkeamman palkan. Korkean elintason saavuttaminen taas oli tärkeää 76 prosentille vastaajista. (Myllyniemi 2007, 40, 86)

### **Työelämän kuluttavuus**

Työelämän vaativuuteen ja kuluttavuuteen liittyviä käsityksiä mitattiin vuonna 2009 väitteellä ”Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun”. Vielä vuonna 2007 77 prosenttia vastaajista arveli työn polttavan monet enneaikaisesti loppuun. Vuonna 2009 tämä osuus oli vielä 62 prosenttia vastaajista. (Myllyniemi 2009, 111) Myllyniemi (2009, 111) arvioi, että tämä käänne liittyi taantumaa ja huoleen työpaikkojen riittävydestä. Nuoria ehkä huolesti enemmän se, onko heillä tulevaisuudessa töitä, kuin se, kuinka he jaksavat työelämässä.

### **Työnsaantimahdollisuudet**

Vuoden 2009 Nuorisobarometrissa tiedusteltiin, ovatko nuoret huolissaan siitä, onko heillä töitä tulevaisuudessa. Noin 40 prosenttia vastaajista oli huolissaan. Osuus on melko suuri, mutta enemmistö nuorista ei ollut asiasta kuitenkaan kovin huolissaan.

Naiset ja miehet sekä eri-ikäiset nuoret olivat suunnilleen yhtä luottavaisia työnsaantiinsa. (Myllyniemi 2009, 121-122)

Vuoden 2009 Nuorisobarometrin mukaan yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että koulutus parantaa olennaisesti työnsaantimahdollisuuksia. Heikkoihin taloussuhdanteisiin liittyvät huolet ja haasteet heijastuivat asenteisiin. Yli puolet nuorista koki työnsaannin vaikeutuneen ja hieman yli kolmannes oli huolissaan työssä jaksamisestaan. (Myllyniemi 2009, 106-107)

### **Jatkuva kouluttautuminen**

Nuorten usko jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyyteen työelämässä pysymisen kannalta on vähentynyt, etenkin viime vuosina. Vuonna 2009 vastaajista 53 prosenttia ja vuonna 2007 72 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Työelämässä pysyminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista” kanssa. Trendi on kiinnostava, koska se tuntuisi olevan ristiriidassa elinikäisen oppimisen korostamisen, koulutustason jatkuvan kasvun ja työntekijään kohdistuvien vaatimusten kanssa. Vähenevä usko jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyyteen tuntuisi olevan myös ristiriidassa sen kanssa, että kaksi kolmesta nuoresta uskoo joutuvansa työuransa aikana vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja. Eri sukupuolten uskossa jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyyteen ei ollut eroja. Iän myötä jatkuvan kouluttautumisen tarpeellisuus hieman kasvoi. Koulutusasteella oli suuri vaikutus. Yliopisto-opiskelijoiden usko kouluttautumisen tarpeellisuuteen oli hyvin voimakasta ja lukiassa opiskelevilla puolestaan melko heikkoa. (Myllyniemi 2009, 116-118)

## **3.2 Universumin opiskelijatutkimus**

Universumin opiskelijatutkimukset antavat tietoa tämän päivän nuorten diplomi-insinööreiksi opiskelevien urapreferensseistä ja työelämää koskevista tulevaisuuden toiveista. Vuoden 2010 tutkimukseen osallistui 2 601 diplomi-insinööriksi opiskelevaa suomalaista nuorta. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. (Niemelä 2010, 3-4)



Universumin vuoden 2010 tutkimuksessa selvitettiin, mitkä ovat diplomi-insinööriksi opiskeleville nuorille tärkeimpiä tekijöitä työnantajan valinnassa. Tärkeimmäksi tekijäksi nousi työn ja muun elämän tasapaino. Tähän tasapainoon voidaan vaikuttaa esimerkiksi liukuvalla työajalla tai etätyömahdollisuudella. Toiseksi tärkein tekijä oli työtehtävien vaihtelevuus ja kolmanneksi tärkein kilpailukykyinen palkka. Palkan jälkeen tärkeitä tekijöitä olivat ystävällinen työympäristö, pysyvä työsuhde, luova ja dynaaminen työympäristö, kehittymistä tukevat esimiehet, työstä saatu hyvä referenssi, josta on hyötyä tulevaisuuden uralla, joustavat työolosuhteet sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet. Pysyvä työsuhde sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat tulleet entistä tärkeämmiksi kahden viimeisen vuoden aikana (Niemelä 2010, 20). Pysyvän työsuhteen tärkeyden kasvu voi mahdollisesti johtua vuonna 2008 alkaneesta taantumasta. Koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tärkeyden kasvu Universumin tutkimuksessa on ristiriidassa vuoden 2009 Nuorisobarometrin tulosten kanssa. Sen mukaan nuorten usko jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyyteen työelämässä pysymisen kannalta on vähentynyt viime vuosina (Myllyniemi 2009, 116-118).

### **3.3 Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median opiskelijatutkimus**

Taloudellinen tiedotustoimisto ja T-Media tekivät vuonna 2010 tutkimuksen nuorista ja johtamisesta. Tavoitteena oli selvittää, mitä nuoret odottavat esimiehiltään sekä minkälaisia kokemuksia ja mielikuvia nuorilla on esimiestyöskentelystä. Otos oli tilastollisella painotuksella määritetty vastaamaan suomalaisten 17–29-vuotiaiden opiskelijoiden jakaumaa sukupuolen, asuinalueen ja opiskelupaikkatyypin suhteen (ammattiopisto, lukio, ammattikorkeakoulu tai yliopisto). Vastauksia saatiin yhteensä 3 081 kappaletta. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 3)

#### **Tutkimuksen tärkeimmät tulokset**

Tutkimuksen tärkein tulos oli, että nuoret toivoivat esimiehensä olevan tasapuolinen, kannustava ja vastuuntuntoinen. Joidenkin alaisten suosiminen muiden kustannuksella taas oli nuorten mielestä esimiestyön vakavimpia virheitä. Nuorimpien vastaajien kokemukset esimiestyöskentelystä olivat pääosin myönteisiä, mutta iän ja

työkokemuksen karttuessa muuttuivat kokemukset selvästi kielteisempään suuntaan. Nuoret halusivat esimieheltä työlleen selkeät tavoitteet, mutta toivoivat samalla voivansa hoitaa hommansa itsenäisesti. Esimieheltä odotettiin joustavuutta työtapojen suhteen niin kauan kuin tuloksiin päästään. Mitä urasuuntautuneempi nuori oli, sitä enemmän hän arvosti esimiehen antamaa palautetta ja säännöllisiä kehityskeskusteluja. Vähemmän urasuuntautuneet toivoivat epävirallisempaa palautteenantoa. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 4-5)

### **Työpaikkaan liittyvien tekijöiden tärkeys**

Nuorilta tiedusteltiin kymmenen työpaikkaan liittyvän tekijän tärkeyttä heille. Tärkein tekijä oli mielenkiintoiset työtehtävät, joita tärkeinä piti 94 prosenttia vastaajista. Toiseksi tärkein tekijä oli mukavat työkaverit, joita tärkeinä piti 85 prosenttia vastaajista. Kolmanneksi tärkein tekijä oli hyvä esimies, jonka koki tärkeäksi 79 prosenttia vastaajista. Tämän jälkeen tärkeitä tekijöitä olivat varmuus työsuhteen jatkuvuudesta (73 %), kouluttautumismahdollisuudet (66 %), etenemismahdollisuudet (59 %), työnantajan toiminnan eettisyys (56 %), korkea palkka (55 %), vapaat työajat ja mahdollisuus tehdä etätöitä (49 %) sekä vapaus päättää työn sisällöstä itse (48 %). (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 8)

### **Kokemukset ja odotukset esimiestyöltä**

Nuorten kokemukset johtamisesta olivat yleisesti ottaen kohtuullisen hyviä. Hieman yli puolet vastaajista kertoi kohdanneensa työelämässä hyvää tai pääosin hyvää johtamista. Vain hyvin harva kertoi kokemustensa olleen pääasiassa negatiivisia. Kielteiset kokemukset kuitenkin lisääntyivät huomattavasti iän ja työkokemuksen karttuessa. Päätoimisesti opiskelevilla, lähinnä osa-aika- ja kesätöitä tehneillä nuorilla oli siis vielä enimmäkseen hyviä kokemuksia esimiestyöskentelystä, mutta valmistumisen ja työelämään siirtymisen jälkeen käsitykset muuttuivat nopeasti kielteisemmiksi. Se voi johtua siitä, että monet alkavat kiinnittää huomiota johtamisen epäkohtiin vasta pidempiaikaisissa työsuhteissa. Silloin nuorilla alkaa olla odotuksia uralla etenemisestä, ja siksi esimerkiksi vaikutelmat työntekijöiden epätasa-arvoisesta kohtelusta saavat uutta painoarvoa. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 11)

Nuoret odottavat esimiehiltään erityisesti tasapuolisuutta, kannustavuutta ja vastuuntuntoisuutta. Nuorten mielestä esimiestyöskentelyn vakavimpia virheitä on antaa vaikutelma tiettyjen alaisten suosimisesta muiden kustannuksella. Nuoret pitävät tasa-arvoisuutta ja epähierarkkisuutta itsestäänselvyyksinä, ja näiden oletusten rikkominen tuhoaa nopeasti motivaation ja työilmapiirin. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 17)

Nuoret arvostavat itsenäistä työntekoa, sillä 68 prosenttia vastaajista piti tärkeänä sitä, että esimies antaa alaisensa tehdä töitä mahdollisimman itsenäisesti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että esimiehen toivottaisiin jättävän kaiken päätöksenteon alaisilleen. Jopa 67 prosenttia vastaajista piti tärkeänä sitä, että esimies määrittää selkeät tavoitteet alaisilleen. Reilusti yli puolet vastaajista (60 %) toivoi myös esimiehen antavan tarkkoja ohjeita työn suorittamiseksi. Lisäksi 60 prosenttia vastaajista toivoi esimiehen antavan jatkuvasti palautetta alaisensa työstä. Suosituin tapa saada palautetta oli epävirallisesti muiden töiden ohessa annettu palaute, jota piti hyvänä tapana 45 prosenttia vastaajista. Vaikka palautteen saaminen koetaankin tärkeäksi, erikseen järjestetyt palautekeskustelut tuntuivat monista vastaajista teennäisiltä. Palautetta toivotaan annettavan silloin, kun siihen on tarvetta. Lisäksi nuoret toivoivat, että palautteen antamisesta ei tehtäisi suurta numeroa. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 30-32)

## **Palkka**

Hieman yli puolet vastaajista (55 %) piti tärkeänä työhön liittyvänä tekijänä korkeaa palkkaa. Kuitenkin palkkausta huomattavasti tärkeämpiä tekijöitä olivat mielenkiintoiset työtehtävät, hyvät työkaverit ja hyvä esimies. Jopa 97 prosenttia vastaajista haluaisi joko täysin tai pääosin kiinteän palkan. Tämä todennäköisesti kuvastaa suomalaisten nuorten turvallisuushakuisuutta. Nuoret perustelivat kiinteän palkkatason suosimista usein taloudellisella turvallisuudella ja oman elämän suunnittelun mahdollistamisella. Useat vastaajat uskoivat bonuspalkkauksen aiheuttavan stressiä ja pelkäsivät sen vaikuttavan negatiivisesti työn tehokkuuteen. Lisäksi bonusten uskottiin tuovan liikaa kilpailuhenkeä työympäristöön. Nuoret

epäilivät myös tulospalkkauksen oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010, 37-38)

### **3.4 T-Median opiskelijatutkimus**

T-Media tutkii vuosittain ammattikorkeakoulu-, korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoiden työnantajamielikuvia. Vuoden 2010 tutkimukseen osallistui 8 479 opiskelijaa. Opiskelijoita pyydettiin valitsemaan kaksi tärkeintä perustetta työnantajan valinnassa. Tärkein valintaperuste oli työtehtävien kiinnostavuus, jonka valitsi 32 prosenttia vastaajista. Muita tärkeitä valintaperusteita olivat työpaikan ilmapiiri (26 %), korkea kiinteä palkka (16 %), työn monipuolisuus ja vaihtelevuus (15 %) sekä näkemys työsuhteen jatkuvuudesta (12 %). (T-Media 2010, 2-4)

Tässä luvussa perehdyttiin nuorten työarvotutkimukseen Suomessa. Luvussa tarkasteltiin Nuorisobarometria ja Universumin työnantajanvalintatutkimusta. Lisäksi tutustuttiin Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median tutkimukseen nuorista ja johtamisesta sekä T-Median työnantajamielikuvatutkimukseen. Seuraavassa luvussa paneudutaan tutkimuksen toteutukseen sekä analyysimenetelmiin, joita tutkimuksessa käytetään. Lisäksi siinä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

## **4 METODOLOGIA**

Tässä luvussa perehdytään tutkimuksen toteutukseen sekä analyysimenetelmiin, joita tutkimuksessa käytetään. Tutkimuksen toteutuksen näkökulmasta esitellään tutkimusotteen valinta, tutkimuksen perusjoukko ja otantamenetelmä, aineiston keruu ja tutkimusmenetelmän valinta. Lisäksi käydään läpi kyselylomakkeen suunnittelu ja kuvailu sekä työarvomittarin laadinta. Sen jälkeen esitellään analyysimenetelmät, joita ovat klusterianalyysi ja varianssianalyysi. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä.

## 4.1 Tutkimusotteen valinta

Tähän tutkimukseen valittiin kvantitatiivinen tutkimusote, koska sen avulla voitiin saavuttaa laaja kohderyhmä. Pieneen kohderyhmään verrattuna tulokset olivat kattavampia sekä paremmin yleistettävissä. Kvantitatiivisella tutkimusotteella pystyttiin myös hyvin vastaamaan tutkimuksen pääongelmaan ja sen alakysymyksiin. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksia. Tilastollisten analyysimenetelmien avulla voitiin selvittää, mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja ja onko arvostusten perusteella mahdollista löytää erilaisia kesätyöntekijäryhmiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen tekemistä tuki vielä mahdollisuus Internet-kyselyn käyttämiseen, jonka avulla voitiin saavuttaa suuri määrä kesätyöntekijöitä. Lisäksi Internet-kyselyn täyttäminen oli helppoa ja vähän aikaa vievää. Hyvin toteutetulla kvantitatiivisella tutkimuksella voitiin varmistaa tutkimuksen objektiivisuus, yleistettävyys sekä analyysin luotettavuus.

## 4.2 Tutkimuksen perusjoukko ja otantamenetelmä

Tämän tutkimuksen otantamenetelmänä käytettiin kokonaisotantaa. Tutkimuksen kohteena oli koko perusjoukko eli kaikki ABB:n kesätyöntekijät (880 henkeä) kesällä 2010. Näistä 880 hengestä, 643 kesätyöntekijän tiedot löytyivät kesätyöhakemuskannasta ja heille lähetettiin sähköpostitse pyyntö vastata kyselyyn. Kyselyyn vastasi 402 henkilöä ja vastausprosentiksi saatiin näin ollen 63 prosenttia. Kun kesätyöntekijöistä valtaosan tiedot löytyivät kesätyöhakemuskannasta ja vastausprosentti muodostui korkeaksi, voidaan aineiston katsoa edustavan erittäin hyvin ABB:n kesätyöntekijöitä.

Tutkimuksen tulosten luottamustasoksi valittiin 95 %. Luottamustaso kertoo, millä todennäköisyydellä perusjoukkoa kuvaava tunnusluku on jollain tietyllä luottamusvälillä. Tällöin luottamustaso on 95 prosentin todennäköisyys tuloksen oikeellisuudesta. Luottamusväli taas kuvaa sitä, millä välillä todellinen perusjoukon tunnusluvun arvo on tietyllä todennäköisyydellä. (Nummenmaa ym. 1997) Kyseisellä otoksella (n=643) luottamusväli asettui 2 prosentin tasolle perusjoukon koon ollessa 880 kesätyöntekijää.

### **4.3 Aineiston keruu**

Kutsu kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kesätyöntekijöille kesäkuun lopulla, jolloin heillä oli neljä viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Neljän viikon jälkeen heille lähetettiin vielä muistutus kyselyyn vastaamisesta, jolloin vastaajat saivat vielä kaksi viikkoa lisäaikaa vastata kyselyyn. Sähköpostilla lähetetty kutsu on esitetty liitteessä 1 ja muistutus on nähtävillä liitteessä 2. Kyselyn toteuttamiseksi valittiin heinäkuu, koska arvioitiin, että heinäkuussa suurin osa kesätyöntekijöistä on jo ehtinyt aloittaa kesätyönsä eikä ole vielä ehtinyt päättää sitä.

### **4.4 Tutkimusmenetelmän valinta**

Tämän tutkimuksen empiirisen osan tiedonkeruumenetelmäksi valittiin kyselytutkimus. Menetelmän valintaan vaikuttivat tutkimusongelma ja perusjoukon suuri koko. Tässä tutkimuksessa kysely mahdollisti laajan tutkimusaineiston keräämisen ja työarvojen arvostusten selvittämisen usealta kesätyöntekijältä. Tutkimuksen toteuttaminen kyselynä takasi myös vastaajien anonymiteetin säilymisen.

Kyselytutkimuksia on mahdollista tehdä monilla eri tavoilla, kuten puhelinhaastatteluna, postikyselynä, muodollisena ja ohjattuna haastatteluna tai tietokoneen ja muiden tietoteknistenlaitteiden avulla toteutettuna kyselynä (Webb 2000). Tämä tutkimus toteutettiin Internet-kyselynä. Perusjoukosta vastaajiksi valittuun otokseen kuuluville henkilöille lähetettiin sähköpostitse linkki, jonka avulla he pääsivät täyttämään kyselyn nettisivulla.

Internetin kautta toteutettuun kyselyyn päädyttiin, johtuen sen monista eduista. Ensinnäkin Internet-kyselyt voidaan toteuttaa nopeasti ja niihin on helpompi saada nopeammin vastauksia kuin esimerkiksi postitse toteutettuihin kyselyihin (Malhotra & Birks 2007). Tässä tutkimuksessa esimerkiksi puhelinkyselyn toteuttaminen olisi ollut suuren otokseen vuoksi aikaa vievää ja hankalaa. Vastaajan ei juuri tarvinnut

kuluttaa aikaa kyselyn palauttamiseen, kun se tapahtui vain ”nappia klikkaamalla”. Toiseksi Malhotra ja Birks (2007) toteavat, että Internet-kyselyiden etuna voidaan pitää niiden alhaisia kustannuksia. Kun kysely on valmiina Internetissä, sen lähettäminen 10 hengelle on lähes yhtä halpaa ja helppoa kuin 1000 hengelle lähettäminen, koska siitä ei koidu esimerkiksi tulostus- tai postikuluja. Kolmanneksi vastaajat voivat valita itselleen sopivimman vastausajan sekä tarkastaa vastauksensa. Internet-kyselyssä vastaaja voi itse päättää, millä nopeudella hän kyselyn täyttää. Neljänneksi Internet-kysely ei ole yhtä häiritsevä kuin esimerkiksi puhelinsoitto. Viidenneksi Internet-kyselyssä tutkija ei vaikuta olemuksellaan ja läsnäolollaan kyselyn vastauksiin, jolloin vastaajien pyrkimys vastata sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla pienenee. Vastaaja saattaa helpommin vastata arkaluontoisiin kysymyksiin, koska hän kokee henkilöllisyytensä olevan paremmin suojattu kuin henkilökohtaisemmassa tutkimuksen tekemuodossa. Kuudenneksi Internet-kyselyn etu on myös se, että ohjeet ja kysymykset on esitetty kaikille vastaajille samalla tavalla. (Malhotra & Birks 2007)

## **4.5 Kyselylomakkeen suunnittelu**

Kyselylomakkeen suunnittelu on hyvin tärkeä osa tiedonkeruuta (Webb 2000). Miller ja Read (1998 artikkelissa Webb 2000) toteavat, että hyvä kysely vastaa tutkimustavoitteisiin, hankkii pätevää ja luotettavaa tietoa vastaajilta, auttaa tutkijaa tulevassa tiedonprosessoinnissa sekä saa vastaajat kiinnostumaan kyselystä. Kyselylomakkeen suunnittelussa on tärkeää huomioida seuraavat asiat: (1) tieto, jota halutaan kerätä, (2) vastaajat, joita tutkitaan ja (3) menetelmä, jolla tutkimus toteutetaan (Webb 2000). Tässä tutkimuksessa kyselytutkimuksen avulla haluttiin saada kvantitatiivista tietoa ABB:n kesätyöntekijöiden työarvoista Internet-kyselyllä.

Kyselyn suunnittelussa on tärkeää huomioida kysymysten sisältö, muoto, asettelu ja järjestys sekä kyselylomakkeen ulkonäkö. Nämä kaikki vaikuttavat vastaajien vastaamishalukkuuteen ja tiedonkeruun onnistumiseen. Kysymysten on hyvä olla yksinkertaisia, selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Kysymysten sanamuotojen valinta on ehkä kriittisin ja vaikein tehtävä kyselyn suunnittelussa. Jos kysymyksen sanamuoto on huonosti valittu, saattavat vastaajat kieltäytyä vastaamasta siihen tai

vastata virheellisesti. (Malhotra & Birks 2007)

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeen laatimisen tavoitteena oli laatia lomake, joka olisi vastaajalle mahdollisimman selkeä ja vaivaton täyttää. Sen toivottiin maksimoivan vastausprosenttia. Kyselyn suunnittelua ohjasivat tutkimuskysymykset. Lomakkeesta pyrittiin tekemään selkeä, helposti luettava ja ymmärrettävä. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan niin, että ne olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä. Vastaajien henkilötietoja koskevat kysymykset laitettiin lomakkeen alkuun, jotta vastaajat saisivat jo heti alussa varmuutta vastaamiseen. Lomakkeessa käytettiin myös sinuttelua, minkä avulla pyrittiin luomaan läheisempi ja henkilökohtaisempi lähestymistapa. Lisäksi lomakkeen laatimisessa otettiin huomioon kysymysten looginen eteneminen, vastausohjeiden laatiminen ja lomakkeen ulkoasu.

Malhotran ja Birksin (2007) toteavat, että vastausprosenttia voidaan nostaa tarjoamalla vastaajille kannustimia. Tästä syystä kyselyn toteuttamisen yhteydessä järjestettiin vastaajien kesken arvonta, jossa palkintona arvottiin iPod kaikkien yhteystietonsa jättäneiden kesken.

Lomaketta ja sen täyttämiseen menevää aikaa testattiin sen laatimisen jälkeen yhdeksällä eri henkilöllä, jotka vastasivat iältään ja koulutustaustaltaan tämän tutkimuksen perusjoukkoa. Lomakkeen testauksen avulla on vielä mahdollista muokata kysymysten asettelua ja sanamuotoja, kysymysten järjestystä sekä kyselyn ulkoasua ennen varsinaista aineistonkeruuta. Lisäksi lomakkeen testaamisella voidaan vähentää väärinymmärtämisen vaaraa. (Malhotra & Birks 2007) Lomakkeen testaamisella pyrittiin varmistamaan, että kysymykset olisivat helposti ymmärrettäviä ja niihin osataan vastata. Parannusehdotukset koskivat muun muassa epäselvien kysymysten asettelua, termien määrittelyä ja vastausvaihtoehtojen kattavuutta. Lopullisessa lomakkeessa otettiin huomioon nämä parannusehdotukset.

Internet-kysely tehtiin ABB:n Lotus Notes työryhmäohjelmiston Response Form-kannalla, johon vastaukset myös tallentuivat. Lotus Notesista tuloksia oli helppo jatkojalostaa SAS Enterprise Guide 4.2 -ohjelmalla, jota tilastoaineiston analysoimiseksi käytettiin.



## 4.6 Kyselylomakkeen kuvailu

Kyselylomake koostui valmiisiin vastausvaihtoehtoihin pohjautuvista monivalintakysymyksistä, asteikkoihin eli skaaloihin pohjautuvista kysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Kysymyksissä hyödynnettiin erilaisia mitta-asteikkoja, kuten luokittelu- eli nominaalisasteikkoja, järjestys- eli ordinaalisasteikkoja, välimatka- eli intervalliasasteikkoja ja suhde- eli absoluuttisia asteikkoja.

Tutkimuksen kyselylomakkeen alun kysymykset (1–15) käsittelivät vastaajien henkilötietoja ja ovat siten tutkimuksen taustamuuttujia. Vastaajilta tiedusteltiin muun muassa sukupuolta, ikää, opiskeluun liittyviä asioita, työkokemuksen määrää sekä yleisesti että ABB:ltä, kesätyöhön liittyviä asioita, tulevaisuuden tavoiteasemaa, vanhempien koulutusastetta jne. Suurin osa taustakysymyksistä oli monivalintakysymyksiä. Taustamuuttujien jälkeen seuraava kysymys (16) mittasi vastaajien työorientaatioita. Tämän kuuden työorientaation mallin ovat kehittäneet Kahn ja Wiener (1967, 209). Seuraavaan kysymykseen (17) kuului 34 työarvoa, joiden tärkeyttä vastaajat arvioivat. Vastaajia pyydettiin määrittämään työarvojen tärkeysaste 5-asteisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä). Tämän jälkeen heillä oli avoimen kysymyksen (18) muodossa mahdollisuus kertoa odotuksiaan valmistumisen jälkeiseltä työltä. Kyselyn loppuosan kysymykset (19–20) esitettiin ABB:n toivomuksesta. Niissä kyseltiin vastaajien oppilaitosyhteistyöhön liittyviä asenteita ja toiveita. Nämä kysymykset ja niiden vastaukset rajattiin pois tästä tutkimuksesta. Kaikkiaan kyselylomakkeessa oli 152 muuttujaa ja 20 kysymystä. Lomakkeen lopussa vastaajilla oli myös mahdollisuus jättää yhteystietonsa iPod:n arvontaa varten sekä sähköpostiosoitteensa tutkimuksen tulosten lähetystä varten. Yhteystietoja käsiteltiin erillään vastauksista. Tämän tutkimuksen kyselylomake on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 3.

## 4.7 Työarvomittarin laadinta

Lomakkeessa pyydettiin vastaajia pohtimaan kysymystä ”Kun mietit tulevaa työuraasi, niin kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat sinulle työssä?” ja arvioimaan 34

työarvon tärkeyttä 5-asteisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä). Tämä työarvomittari pohjautuu aiempiin tutkimukseen ja sen avulla pyrittiin vastaamaan mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan.

Työarvomittari laadittiin pääasiassa Superin (1970) Work value Inventory (WVI) työarvomittarin ja Elizurin (1991) Work Values Questionnaire (WVQ) instrumentin pohjalta. Listaan lisättiin parista muusta tutkimuksesta muutama työarvo, jotta listasta saatiin ABB:n näkökulmasta kattavampi. Työarvolistaan lisättiin muutama työarvo Universumin vuoden 2010 opiskelijatutkimuksesta ja Pia Härkösen (2006) pro gradu-tutkielmassa käytetystä kyselylomakkeesta. Taulukosta 1 ilmenee, mistä lähteistä työarvomittarin arvot ovat peräisin.

Taulukko 1: Työarvomittarin työarvojen lähteet

Nro.	Työarvo	Työarvomittari
1	Työsuhteen pysyvyys	Elizur (1991), Super (1970)
2	Työpaikan kätevä sijainti	Universum (2010)
3	Joustavat työajat	Elizur (1991)
4	Korkea palkka	Elizur (1991), Super (1970)
5	Hyvät koulutusmahdollisuudet	Härkönen (2006)
6	Vaihtelevat työtehtävät	Super (1970)
7	Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	Elizur (1991)
8	Työn kiireettömyys	Härkönen (2006)
9	Matkustusmahdollisuudet	Universum (2010)
10	Onnistumisen kokemukset	Elizur (1991)
11	Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	Elizur (1991), Super (1970)
12	Mahdollisuus käyttää luovuutta	Super (1970), Super (1970)
13	Itsenäinen työskentely	Elizur (1991), Super (1970)
14	Tunnustus hyvästä työstä	Elizur (1991)
15	Uusien asioiden oppiminen	Härkönen (2006)
16	Mukavat työkaverit	Elizur (1991), Super (1970)
17	Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	Elizur (1991)
18	Muiden ihmisten auttaminen	Super (1970)
19	Työn haasteellisuus	Super (1970)
20	Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	Universum (2010)
21	Oikeudenmukainen esimies	Super (1970)
22	Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	Elizur (1991)
23	Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	Elizur (1991)
24	Työn helppous	Härkönen (2006)
25	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	Elizur (1991)
26	Tunne työn merkityksellisyydestä	Elizur (1991)
27	Hyvä fyysinen työympäristö	Elizur (1991), Super (1970)
28	Palautteen saaminen	Elizur (1991)
29	Vähän ylitöitä	Universum (2010)
30	Hyvät etenemismahdollisuudet	Elizur (1991), Super (1970)
31	Työskentely osana ryhmää	Super (1970)
32	Työn mielenkiintoisuus	Elizur (1991)
33	Arvostettu työnantaja	Elizur (1991)
34	Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	Elizur (1991)

## 4.8 Analyysimenetelmät

Seuraavaksi käydään läpi analyysimenetelmät, joita tutkimuksessa käytettiin. Lisäksi perustellaan, miksi kyseiset menetelmät valittiin tulosten analysoimiseksi.

### 4.8.1 Klusterianalyysi

Klusteri- eli ryhmittelyanalyysi on menetelmä, jonka tarkoituksena on luokitella vastaajia homogeenisiin ryhmiin eli klustereihin haluttujen muuttujien perusteella (Malhotra & Birks 2007). Tässä tutkimuksessa vastaajat eli kesätyöntekijät jaettiin ryhmiin sen mukaan, kuinka tärkeiksi he kokivat 34 kyselylomakkeessa esitettyä työarvoa. Jokainen vastaaja kuului ainoastaan yhteen klusteriin. Klusterianalyysin yleisperiaatteen mukaan ryhmän sisäisen varianssin tulee olla mahdollisimman pieni ja ryhmien välisen varianssin mahdollisimman suuri (Malhotra & Birks 2007). Toisin sanoen tavoitteena on, että saman ryhmän jäsenet muistuttaisivat mahdollisimman paljon toisiaan ja ryhmät eroaisivat mahdollisimman paljon toisistaan. Tässä tutkimuksessa käytettiin klusterianalyysiä, koska sen avulla pystyttiin vastaamaan parhaiten yhteen tutkimusongelman alakysymyksistä, jossa haluttiin selvittää, voidaanko vastaajista erotella erilaisia kesätyöntekijäryhmiä työarvojen merkityksellisyyden perusteella.

Klusterointimenetelmät voidaan jakaa hierarkkisiin ja ei-hierarkkisiin menetelmiin. Hierarkkiset menetelmät tuottavat aineistolle useita klusterointeja, jotka muodostavat puunmallisen hierarkian. Hierarkkiset menetelmät voidaan jakaa jakaviin ja yhdistäviin menetelmiin. Jakavissa menetelmissä aineiston kaikki alkio on aluksi samassa klusterissa. Tämän jälkeen klustereita jaetaan kahtia kunnes saavutetaan haluttu määrä klustereita tai kunnes kukin alkio on omana klusterinaan. Yhdistävissä menetelmissä kukin alkio on aluksi omana klusterinaan. Tämän jälkeen klustereita yhdistellään kunnes saavutetaan haluttu määrä klustereita. (Malhotra & Birks 2007)

Ei-hierarkkiset analyysit määrittävät ensin klusterin keskipisteen, jonka jälkeen tietyn

välimatkan sisällä olevat havainnot ohjataan klusteriin. Tässä tutkimuksessa klusterointimenetelmäksi valittiin ei-hierarkkinen menetelmä K-means klusterointi, koska vastaajien määrä (n=402) oli kohtuullisen suuri ja hierarkkinen menetelmä ei sovellu yhtä tehokkaasti suurelle aineistolle. K-means klusterointi on eräs tunnetuimpia klusterointimenetelmiä. Siinä klusterikeskusten lukumäärä määritetään etukäteen, minkä jälkeen tietokoneohjelma muodostaa ryhmät samanlaisten ominaisuuksien perusteella. Kun yksi havaintoyksikkö on valikoitunut yhteen klusteriin, se ei voi enää tulla valikoituneeksi toiseen klusteriin. (Malhotra & Birks 2007)

#### **4.8.2 Varianssianalyysi**

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin varianssianalyysiä, koska sen avulla voitiin tutkia, eroavatko kahden tai useamman ryhmän keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Varianssianalyysin avulla esimerkiksi selvitettiin, eroavatko naisten ja miesten keskimääräiset työarvojen arvostukset toisistaan. Malhotra ja Birks (2007) toteavat, että varianssianalyysiä varten on ensin määriteltävä selittävä ja selitettävä muuttuja. Varianssianalyysi edellyttää, että selittävä muuttuja on nominaaliasteikollinen ja selitettävä muuttuja on välimatka-asteikollinen. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä on vain yksi selittävä muuttuja ja kaksi suuntaisessa varianssianalyysissä on kaksi selittävää muuttujaa. Tässä tutkielmassa käytettiin vain yksisuuntaista varianssianalyysiä. Selittävänä muuttujana käytettiin esimerkiksi sukupuolta ja selitettävänä muuttujana vastaajien arvioita työarvojen tärkeydestä nominaalisasteikolla 1-5 (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä). Varianssianalyysin tavoitteena on siis tutkia, ovatko selitettävän muuttujan keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi erisuuruisia selittävän muuttujan eri luokissa. Analyysin lähtöoletuksena on, että kaikkien luokkien keskiarvot ovat samoja. Jos varianssianalyysin perusteella tämä lähtöoletus voidaan hylätä, on selitettävän muuttujan keskiarvojen välillä eroja selittävän muuttujan eri luokissa. Toisin sanoen esimerkiksi naiset ja miehet eroavat toisistaan työarvojen keskimääräisen tärkeyden suhteen.

Varianssianalyysiin liittyy F-testiluku ja siihen liittyvä p-arvo, joka kuvaa ryhmien

väliden erojen tilastollista merkitsevyyttä. Jos p-arvo on pienempi kuin yleisesti raja-arvona pidetty 0,05, voidaan lähtöoletus ryhmien keskiarvojen samansuuruudesta hylätä. (KvantiMOTV)

## **4.9 Tutkimuksen luotettavuuden ja pätevyuden arviointi**

Tutkimuksen pätevyuden ja luotettavuuden arviointi on tärkeä osa tutkimusta. Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan, että tutkimus tutkii juuri sitä, mitä sen on tarkoitus. Tutkimuksen reliabiliteetilla eli luotettavuudella viitataan siihen, kuinka varmasti saataisiin sama lopputulos, jos tutkimus uusittaisiin samalla menetelmällä. (Malhotra & Birks 2007) Seuraavissa kappaleissa käsitellään tutkimuksen validiteettiä ja reliabiliteettiä tarkemmin.

### **4.9.1 Validiteetti**

Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan, että tutkimus tutkii juuri sitä, mitä sen on tarkoitus (Malhotra & Birks 2007). Tässä tutkimuksessa validiteetti pyrittiin varmistamaan huolellisella suunnittelulla ennen tutkimuksen toteuttamista sekä tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Lisäksi tutkimuksen perusjoukko määriteltiin tarkoin. Korkea vastausprosentti (63 %) paransi myös tutkimuksen validiteettiä. Kutsu kyselyyn lähetettiin sähköpostitse otokseen kuuluville. Kesätyöntekijöiden yhteystietoja pidettiin hyvin luotettavina, koska niitä oli aiemminkin käytetty otettaessa yhteyttä kesätyöntekijöihin. Kun kesätyöntekijöistä valtaosan tiedot löytyivät kesätyöhakemuskannasta ja vastausprosentti muodostui korkeaksi, voidaan aineiston katsoa edustavan hyvin ABB:n kesätyöntekijöitä.

Kysymysten kattavuus on aina mahdollista kyseenalaistaa sekä se, ovatko valitut kysymykset parhaita mittaamaan haluttuja asioita. Validiteettiä pyrittiin parantamaan käyttämällä työarvomittaria, joka pohjautuu aiempiin tutkimuksiin. Työarvomittari laadittiin pääasiassa Superin (1970) Work value Inventory (WVI) työarvomittarin ja Elizurin (1991) Work Values Questionnaire (WVQ) instrumentin pohjalta. Sekä Superin (1970) työarvomittarin että Elizurin (1991) instrumentin luotettavuus ja

pätevyys on testattu ja todistettu. Muut kysymyslomakkeen kysymykset olivat myös tarkoin harkittuja.

#### **4.9.2 Reliabiliteetti**

Tutkimuksen reliabiliteetilla eli luotettavuudella viitataan siihen, kuinka varmasti saataisiin sama lopputulos, jos tutkimus uusittaisiin samalla menetelmällä (Malhotra & Birks 2007). Tutkimustulokset eivät saa olla sattumanvaraisia, vaan niiden on oltava toistettavissa tutkimusta uusittaessa. Tässä tutkimuksessa käytettyjen analyysien reliabiliteettia pyrittiin parantamaan toistamalla analyysit.

Tulokset voivat olla sattumanvaraisia, jos otoskoko on hyvin pieni. Suuri 402 henkilön vastaajajoukko puolestaan paransi tutkimuksen reliabiliteettia, sillä se vähentää sattumanvaraisuutta. Lisäksi on tärkeää varmistaa, ettei vastaajaryhmä ole vino, vaan otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Tämä varmistettiin lähettämällä kutsu kyselyyn kaikille kesätyöntekijöille, joiden tiedot löytyivät kesätyöhakemuskannasta. Kesätyöntekijöiden yhteystietoja pidettiin hyvin luotettavina. Vastaajien kuuluminen otokseen pyrittiin varmistamaan kyselylomakkeessa muutamalla kesätyötä koskevalla kysymyksellä. Vastaajien vastaaminen kyselyyn enemmän kuin kerran on kuitenkin voinut vääristää vastauksia. Vastaajien kesken arvottava iPod saattoi myös houkutella vastaamaan useammin kuin kerran. Lisäksi vastaajat ovat voineet olla huolimattomia, jos heidän tavoitteenaan on ainoastaan ollut osallistua palkinnon arvontaan. Naisten osuus vastaajista oli hieman suurempi (31 %) kuin naisten osuus kesätyöntekijöistä kesätyöhakemuskannan (25 %) mukaan. Tutkimuksen reliabiliteettia voi siis laskea se, että naiset ovat mahdollisesti olleet halukkaampia vastaamaan kyselyyn.

Kyselytutkimuksen reliabiliteettia voivat heikentää vastaajien väärin ymmärtämät kysymykset, jolloin myös vastaukset voivat vääristyä. Sitä pyrittiin välttämään testaamalla kyselylomake useammalla henkilöllä ennen sen lähettämistä. Tutkimuksen reliabiliteettia saattoi heikentää myös se, että vastaajien vastaukset saattoivat olla virheellisiä tai ne eivät kuvastaneet vastaajien todellisia mielipiteitä. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi kuitenkin kyselylomakkeen kysymysten

samanlainen muoto jokaiselle vastaajalle. Lopuksi voidaan vielä todeta, että edellisessä ja tässä kappaleessa mainittujen seikkojen perusteella voidaan tämän tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin todeta olevan riittävän hyviä.

Tässä luvussa perehdyttiin tutkimuksen toteutukseen sekä analyysimenetelmiin, joita tutkimuksessa käytettiin. Lisäksi arvioitiin tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Analyysimenetelmillä saadut tulokset esitellään seuraavassa luvussa, jossa pyritään vastaamaan tutkielman alussa esitettyyn tutkimusongelmaan ja sen alakysymyksiin.

## **5 AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSET**

Tässä luvussa esitellään analyysimenetelmillä saadut tulokset, joiden avulla pyritään vastaamaan tutkielman alussa esitettyyn tutkimusongelmaan ja sen alakysymyksiin. Ensimmäiseksi kuvaillaan aineistoa. Toiseksi perehdytään vastaajien työorientaatioihin eli siihen, minkälaisen merkityksen he työlle antavat. Lisäksi selvitetään, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteen omaavilla kesätyöntekijöillä erilainen merkitys työlle. Kolmanneksi esitellään tulokset kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksista ja selvitetään, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteiden välillä eroja keskimääräisessä työarvojen tärkeydessä. Neljänneksi kuvataan ryhmiä, jotka muodostettiin klusterianalyysin avulla. Vastaajat jaettiin ryhmiin sen mukaan, kuinka tärkeiksi he kokivat kyselylomakkeessa esitetyt työarvot. Lisäksi esitellään, missä asioissa klusterien jäsenet ovat samankaltaisia. Lopuksi selvitetään eroavatko klusterit toisistaan taustamuuttujien suhteen.

### **5.1 Aineiston kuvailu**

Tutkimusaineisto koostui yhteensä 402 kyselylomakevastauksesta. Aineistoa kuvaillaan seuraavaksi kyselylomakkeen taustatekijöiden avulla. Kuvailussa käytetään enimmäkseen frekvenssejä ja prosentteja.

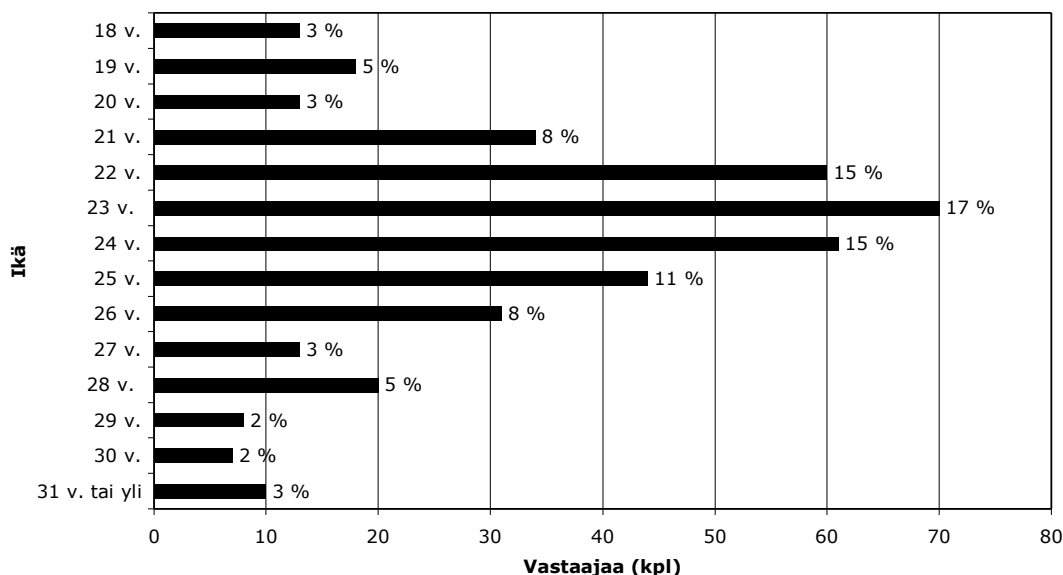
Tutkimuksen otoksen on tärkeää edustaa perusjoukkoa, jolloin sen rakenteen on hyvä olla suunnilleen yhdenmukainen perusjoukon kanssa (Uusitalo 2001). Tämän

tutkimuksen perusjoukkoon kuuluvat kaikki Suomen ABB:n kesätyöntekijät, joita henkilöstöhallinnon tietojen mukaan kesällä 2010 oli 880 henkeä. Tuotannon puolella työskenteli 60 prosenttia ja toimihenkilöinä 40 prosenttia kesätyöntekijöistä. Seuraavissa kappaleissa otoksen rakennetta verrataan kesätyöhakemuskannan kesätyöntekijöiden tietoihin.

### 5.1.1 Ikä ja sukupuoli

Tutkimukseen vastaajien ikäjakauma oli 18–58 vuotta ja keskihajonta oli 4 vuotta. Keski-ikä vastaajilla oli 24 vuotta, mediaani oli 23 vuotta, mutta eniten aineistossa oli kuitenkin 23-vuotiaita. Vastaajien ikärakenne on siis painottunut nuoriin, mikä on nähtävissä myös oheisesta kuviosta 2. Tällainen ikäjakauma onkin hyvin tyypillinen kesätyöntekijöille, joista suurin osa on opiskelijoita. Aineiston ikäjakauma ilmentää siis hyvin todellista kesätyöntekijöiden tilannetta.

Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma



Vastaajista selkeästi suurin osa (69 %) oli miehiä. Naisia oli huomattavasti vähemmän eli 31 prosenttia vastaajista. Aineisto edustaa tässä suhteessa melko hyvin perusjoukkoa, sillä ABB:n kesätyöhakemuskannan mukaan 75 prosenttia kesätyöntekijöistä oli miehiä ja 25 prosenttia naisia.

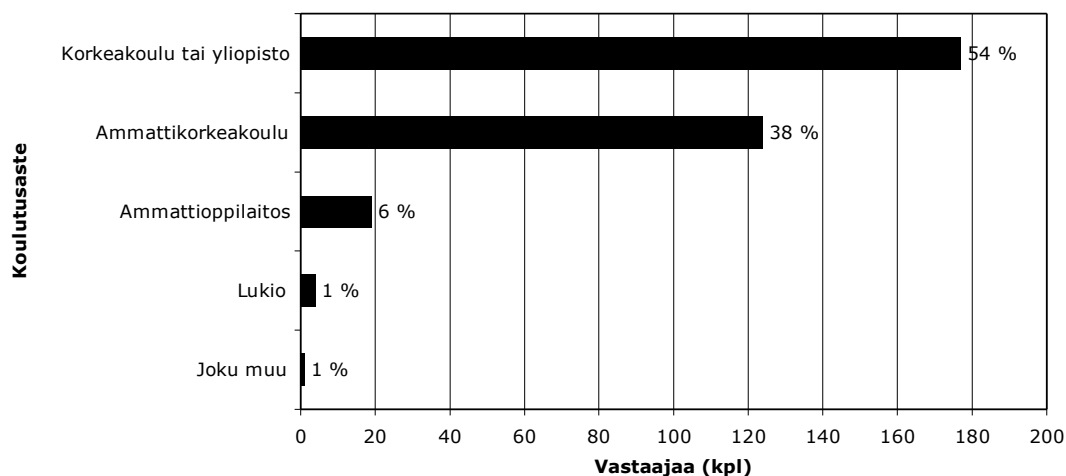


## 5.1.2 Koulutus

Suurin osa vastaajista (81 %) opiskeli kyselyyn vastaamishetkellä. Luonnollisesti suurin osa heistä ei kuitenkaan opiskellut kesätöiden aikana, vaan jatkoivat opiskeluaan syksyllä 2010. ABB:n kesätyöhakemuskannan mukaan 92 prosenttia valituista kesätyöntekijöistä opiskeli hakiessaan kesätöitä keväällä 2010.

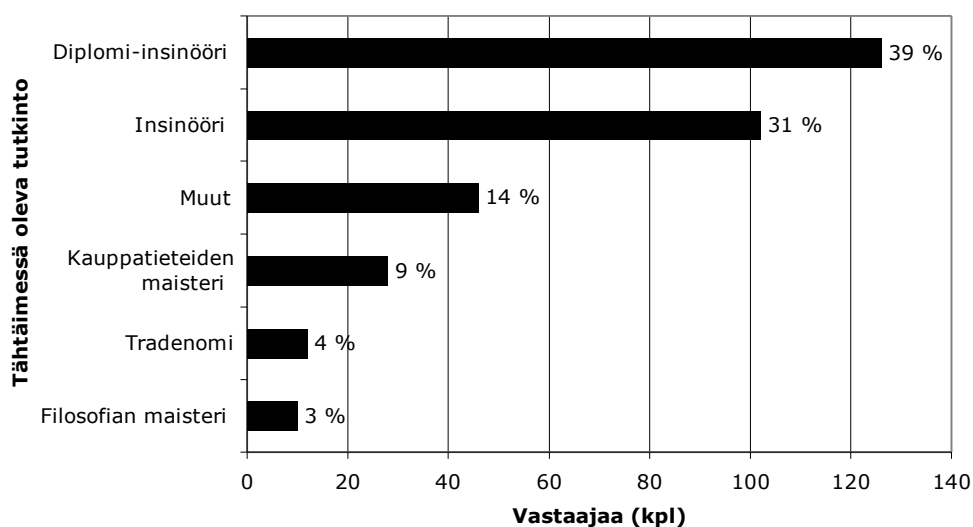
Kuten kuviosta 3 nähdään, suurin osa vastaajista opiskeli korkeakoulussa tai yliopistossa (54 %) tai ammattikorkeakoulussa (38 %). Ammattioppilaitoksessa opiskeli 6 prosenttia vastaajista, lukiossa 1 prosentti ja jossain muualla 1 prosentti. Nämä osuudet ovat hieman ristiriidassa ABB:n kesätyöhakemuskannan osuuksien kanssa, joiden mukaan 38 prosenttia kesätyöntekijöistä opiskeli yliopistossa tai korkeakoulussa, 42 prosenttia ammattikorkeakoulussa, 15 prosenttia ammattioppilaitoksessa ja 3 prosenttia lukiossa.

Kuvio 3: Opiskelevien vastaajien koulutusaste



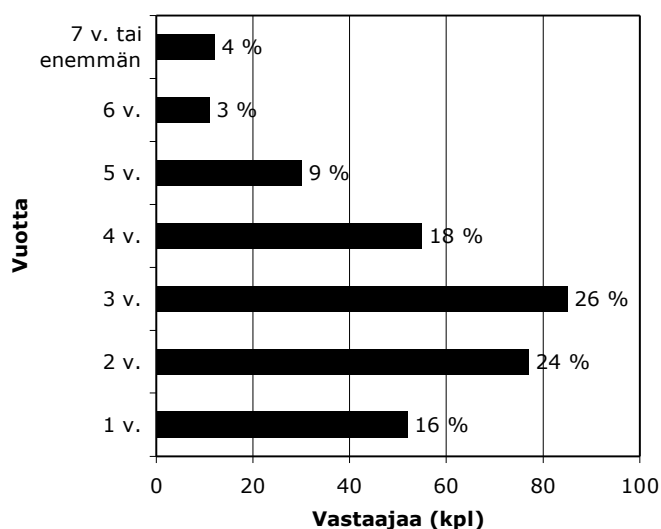
Kuten kuviossa 4 näkyy, suurin osa kyselyyn vastaamishetkellä opiskelleista vastaajista tähtäsi diplomi-insinööriin tai insinöörin tutkintoon. Suuren ryhmän muodostivat myös kauppatieteiden maisterin tutkintoon tähtäävät.

Kuvio 4: Opiskelevien vastaajien tähtäimessä oleva tutkinto



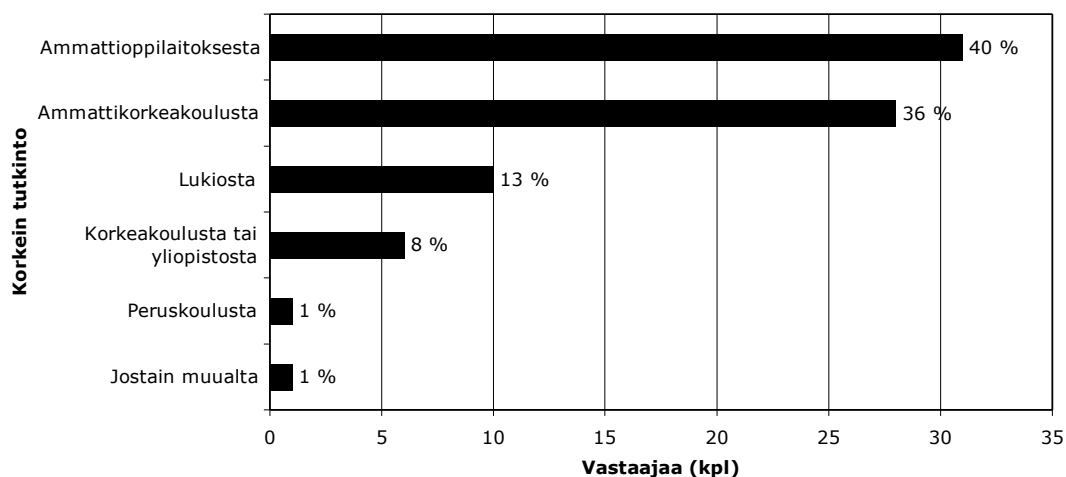
Tasan puolet vastaajista oli opiskellut nykyisessä oppilaitoksessaan 2-3 vuotta, joka ilmenee kuviossa 5. ABB:n kesätyöhakemuskannan mukaan kesätyöntekijöistä 21 prosenttia oli ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita, 20 prosenttia toisen vuosikurssin, 22 prosenttia kolmannen vuosikurssin, 16 prosenttia neljännen vuosikurssin ja 13 prosenttia viidennen tai ylempään vuosikurssin opiskelijoita.

Kuvio 5: Kuinka monta vuotta vastaajat olivat opiskelleet nykyisessä oppilaitoksessaan



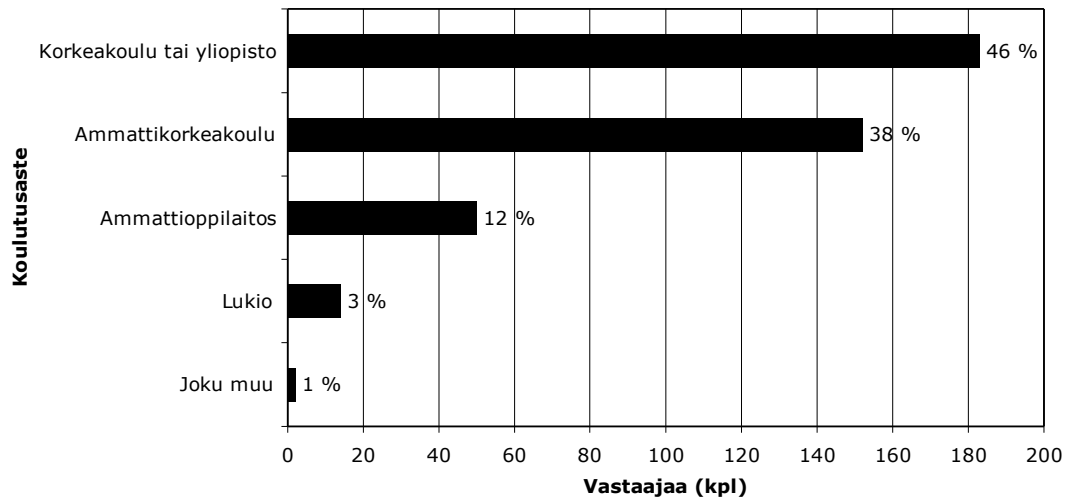
Kuviossa 6 esitetään valmistuneiden vastaajien korkein tutkinto. Heistä suurin osa kertoi korkeimman tutkintonsa olevan ammattioppilaitoksesta tai ammattikorkeakoulusta.

Kuvio 6: Valmistuneiden vastaajien korkein tutkinto



Kyselyyn vastaamishetkellä opiskelleet vastaajat ja henkilöt, jotka eivät opiskelleet, yhdistettiin, jolloin saatiin vastaus kysymykseen “Millä koulutusasteella opiskelet, tai jos olet valmistunut, miltä asteelta olet valmistunut?”. Tällöin suurin osa kesätyöntekijöistä opiskeli tai oli valmistunut korkeakoulusta, yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta, kuten kuviossa 7 nähdään. Hieman yli kymmenesosa vastaajista opiskeli ammattioppilaitoksesta.

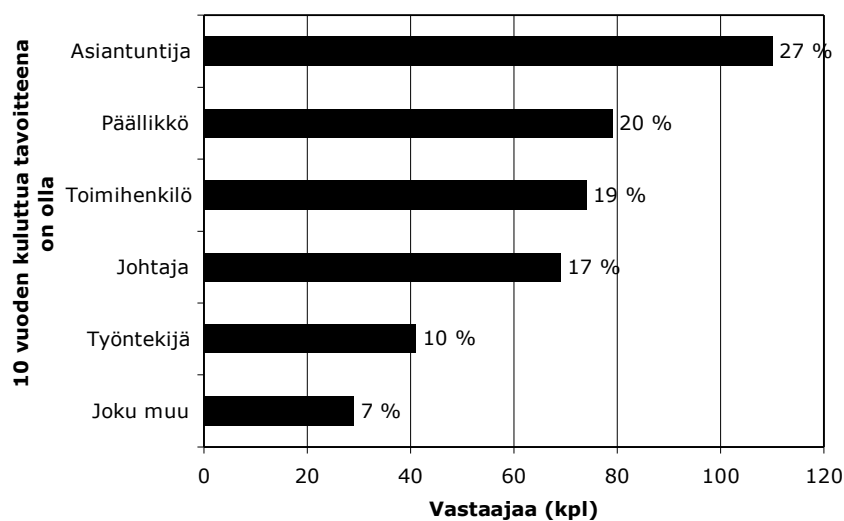
Kuvio 7: Koulutusaste, jolla vastaajat opiskelivat tai josta olivat valmistuneet



### 5.1.3 Tavoiteasema kymmenen vuoden kuluttua ja työkokemus

Suurin osa vastaajista piti tavoitteenaan asiantuntijan asemaa kymmenen vuoden kuluttua, kuten kuviosta 8 ilmenee. Asiantuntijan aseman jälkeen suunnilleen yhtä suosittuja olivat päällikön, toimihenkilön ja johtajan asemat. Vain kymmenesosa piti tavoitteenaan työntekijän asemaa.

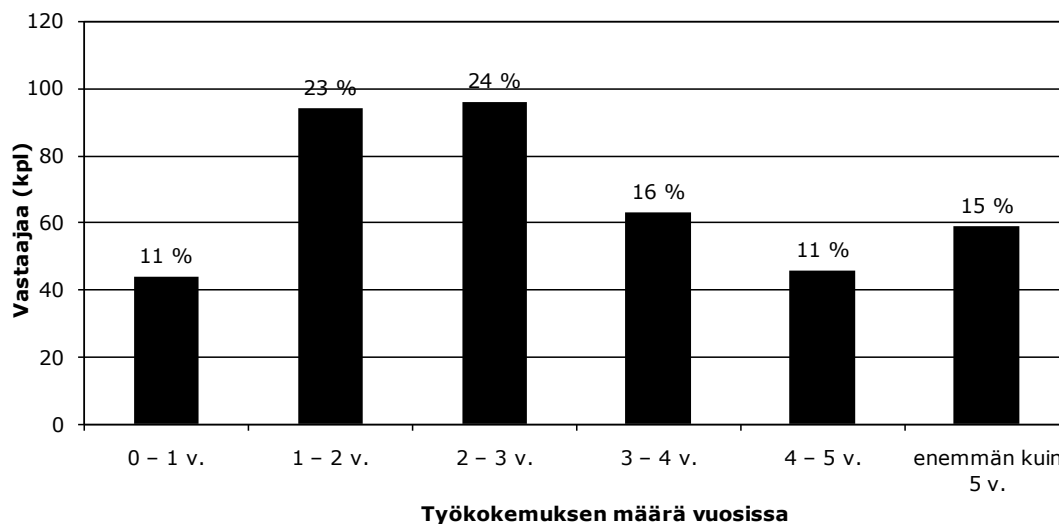
Kuvio 8: Vastaajien tavoiteasema kymmenen vuoden kuluttua



Kuviossa 9 esitetään vastaajien työkokemuksen määrä vuosissa. Siitä havaitaan, että

suurimmalle osalle vastaajista oli kertynyt työkokemusta elämän aikana 2-3 vuotta tai 1-2 vuotta.

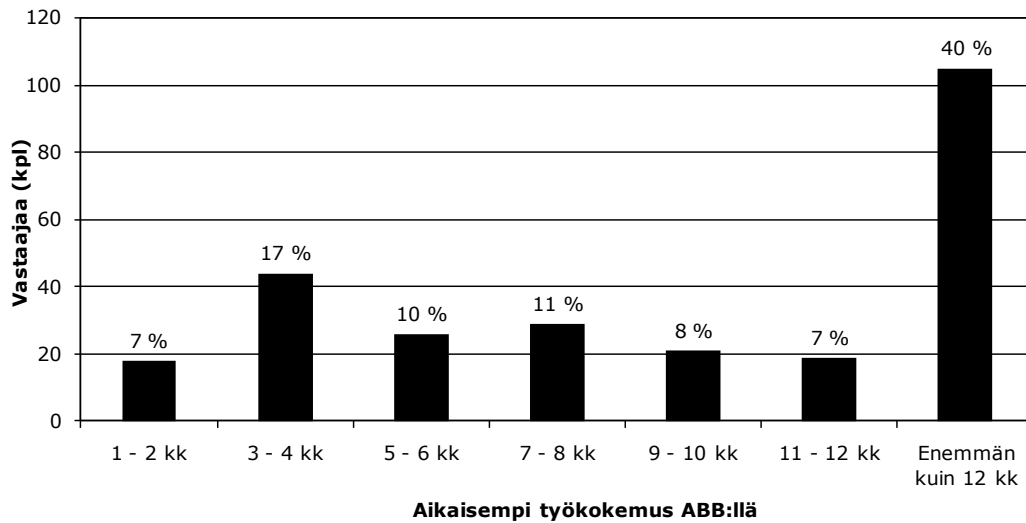
Kuvio 9: Vastaajien työkokemuksen määrä vuosissa



Jopa 66 prosentilla vastaajista oli jo kyselyyn vastaamiskesää aikaisempaa työkokemusta ABB:llä. Vain 34 prosentille vastaajista vuoden 2010 kesätyö oli ensimmäinen työkokemus ABB:llä. Nämä tiedot vastaavat hyvin ABB:n kesätyöhakemuskannan tilastoja, joiden mukaan 65 prosentilla kesätyöntekijöistä oli kyselyyn vastaamiskesää aikaisempaa työkokemusta ABB:llä.

Kuviossa 10 on esitetty vastaajien aikaisemman työkokemuksen määrä ABB:llä. Suurin osa vastaajista, joille aiempaa työkokemusta ABB:llä oli jo kertynyt, oli työskennellyt ABB:n palveluksessa enemmän kuin 12 kuukautta. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat 3-4 kuukautta ABB:llä työskennelleet, joita oli kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin yli 12 kuukautta ABB:n palveluksessa työskennelleitä. Vastaajista 46 prosenttia kertoi meneillään olevan kesätyönsä olevan toimistossa, 44 prosenttia tuotannossa ja 10 prosenttia jossain muualla.

Kuvio 10: Vastaajien aikaisempi työkokemus ABB:llä



## 5.2 Työorientaatiot

Yksi tutkimusongelman alakysymyksistä oli ”Mitä työ merkitsee kesätyöntekijöille, kun he miettivät tulevaa työuraansa?”. Sitä tutkittiin Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatiomallin avulla. Mallia on käytetty monissa tutkimuksissa kuvaamaan työn merkityksellisyyttä ja yksilön työhön sitoutumisen tasoa. Kahnin ja Wienerin (1967, 209) mallin mukaan työorientaatiot voidaan jakaa kuuteen eri tyyppiin. Ensinnäkin työ voidaan nähdä keinona, jolloin työ koetaan häiritsevänä tekijänä ja työtä tehdään vain tulojen saamiseksi. Toiseksi työ voidaan nähdä perustoimeentulon välineenä, mutta myös itsessään jossain määrin kiinnostavana. Kolmanneksi työ voidaan kokea ammattina, jolloin työtä tehdään osaamisen ja ammatillisen merkityksen takia. Neljänneksi työ voidaan nähdä urana, jolla halutaan edetä ja saada vastuuta. Viidenneksi työ voidaan kokea itsensä toteuttamisen keinona. Kuudenneksi työ voidaan kokea elämäntehtävänä, jolle omistaudutaan kokonaan. Työ voi olla siis keino, perustoimeentulon väline, ammatti, ura, kutsumus tai elämäntehtävä.

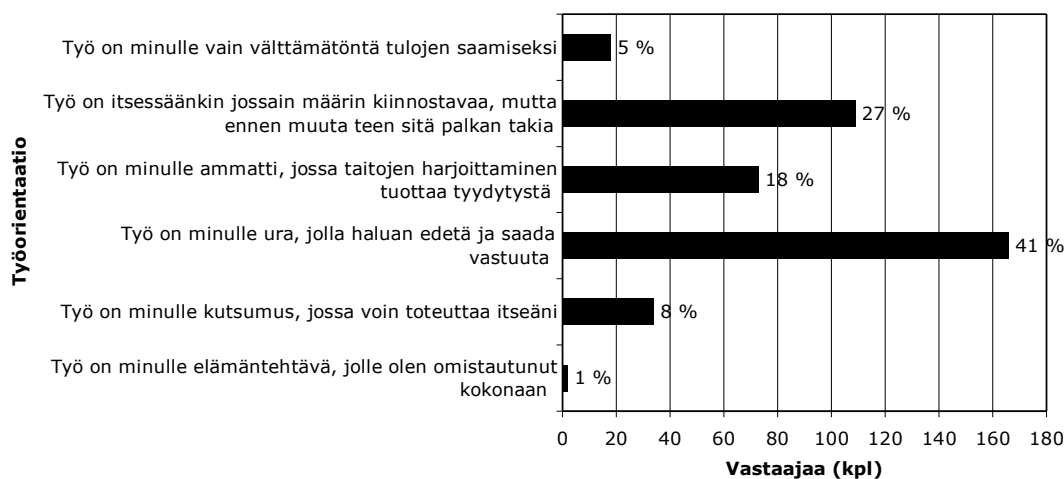
Vastaajilta kysyttiin ”Kun mietit tulevaa työuraasi, niin mitä työ sinulle merkitsee?” ja pyydettiin valitsemaan Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatioista sopivin. Työorientaatiot ovat esitelty taulukossa 2.

Taulukko 2: Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatiot

Työorientaatio	Työ on
Työ on minulle vain välttämätöntä tulojen saamiseksi	keino
Työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta teen sitä palkan takia	perustoimeetulon väline
Työ on minulle ammatti, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä	ammatti
Työ on minulle ura, jolla haluan edetä ja saada vastuuta	ura
Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni	kutsumus
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	elämäntehtävä

Kuten kuviosta 11 ilmenee, suosituin työorientaatio oli työn kokeminen urana, jolla halutaan edetä ja saada vastuuta. Toiseksi suosituin työorientaatio oli työn kokeminen perustoimeentulon välineenä, jolloin työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta sitä tehdään palkan takia. Kolmanneksi suosituin työorientaatio oli työn kokeminen ammattina, jolloin taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä. Harvinaisempaa oli työn kokeminen kutsumuksena, jossa toteutetaan itseään. Harvinaista oli myös työn kokeminen keinona, jolloin työ on vain välttämätöntä tulojen saamiseksi. Lisäksi harvinaista oli työn kokeminen elämäntehtävänä, jolle omistaudutaan kokonaan.

Kuvio 11: Vastaajien työorientaatiot



Tässä tutkielmassa haluttiin selvittää, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteen omaavilla kesätyöntekijöillä erilainen merkitys työlle. Sitä selvitettiin ristiintaulukoinnin avulla. Sukupuoli, ikäryhmät ja koulutusasteet valittiin, koska niiden avulla voidaan helposti jaotella opiskelijoita esimerkiksi suunniteltaessa työnantajamarkkinointia tai rekrytointia. Ristiintaulukoinnissa tutkitaan muuttujien

jakautumista ja niiden välisiä tilastollisia riippuvuuksia. Tilastollisen riippuvuuden selvittäminen on tärkeää, koska sen avulla on mahdollista todeta, voidaanko otoksessa havaittujen erojen todeta pätevän myös perusjoukkoon. Tilastollisen riippuvuuden testaamisessa tässä tutkimuksessa käytettiin ristiintaulukoinnille soveltuvaa  $\chi^2$ -riippumattomuustestiä eli ns. khi-neliö testiä (chi-square test). Testin lähtöoletuksena on muuttujien välinen riippumattomuus. Testin perustana on havaittujen frekvenssien ja odotettujen frekvenssien erotusten suuruus. Odotetuilla frekvensseillä tarkoitetaan sitä havaintojen jakaumaa, joka syntyisi, kun ryhmät saisivat keskenään samansuuruisia arvoja eikä muuttujien välillä olisi lainkaan riippuvuutta. Jos havaittujen ja odotettujen frekvenssien erot ovat tarpeeksi suuria, voidaan todeta, että havaitut erot eivät todennäköisesti johdu ainoastaan sattumasta, vaan ne voidaan löytää myös perusjoukossa. (Malhotra & Birks 2007) Testin tuloksia voidaan tarkastella p-luvun arvoilla. P-arvo kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden olettaessa, että otoksessa havaitut erot löytyvät myös perusjoukosta. Jos p-arvo on alle 0,05, voidaan erojen todeta olevan tilastollisesti merkitseviä. (KvantiMOTV)

Ristiintaulukoinnilla tutkittiin, voidaanko otoksen perusteella todeta, että sukupuolten välillä on eroja työorientaatioiden suhteen. Kuten taulukosta 3 voidaan havaita, hieman suurempi osa naisista kuin miehistä koki työn urana. Toisaalta taas miehistä suurempi osa kuin naisista näki työn ammattina. Mielenkiintoista on, että täysin saman suuruinen osuus naisista ja miehistä koki työn perustoimeentulon välineenä. Naiset pitivät miehiä enemmän työtä kutsumuksena ja miehet pitivät naisia enemmän työtä keinona. Näitä sukupuolten välisiä eroja työorientaatioiden suhteen ei voida kuitenkaan yleistää perusjoukkoon, koska ne eivät ole Pearsonin  $\chi^2$ -testin mukaan tilastollisesti merkitseviä, koska  $p=0,0616$ .



Taulukko 3: Työorientaatiot sukupuolen mukaan

Työorientaatio	Nainen %	Mies %	Yht. %
Keino	1	6	5
Perustoimeetulon väline	27	27	27
Ammatti	14	20	18
Ura	45	40	41
Kutsumus	12	7	8
Elämäntehtävä	1	0	1
<b>Yht.</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N</b>	<b>124</b>	<b>278</b>	<b>402</b>

\* Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 5; F Value = 10.5; p = 0.0616)

Seuraavaksi ristiintaulukoinnin avulla tutkittiin, onko otoksen perusteella mahdollista todeta, että eri ikäryhmien välillä on eroja työorientaatioiden suhteen. Vastajat jaettiin kolmeen eri ikäryhmään: 18–22-vuotiaat, 23–27-vuotiaat ja 28-vuotiaat tai yli. Tulokset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4: Työorientaatiot iän mukaan

Työorientaatio	18-22-vuotiaat %	23-27-vuotiaat %	28-vuotiaat tai yli %	Yht. %
Keino	4	5	7	5
Perustoimeetulon väline	25	26	40	27
Ammatti	14	21	13	18
Ura	43	42	33	41
Kutsumus	12	6	7	8
Elämäntehtävä	1	0	0	1
<b>Yht.</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N</b>	<b>138</b>	<b>219</b>	<b>45</b>	<b>402</b>

\* Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 10; F Value = 11.7; p = 0.3082)

Suurin osa 18–22-vuotiaista ja 23–27-vuotiaista näki työn urana, jolla halutaan edetä ja saada vastuuta. Enemmistö 28-vuotiaista ja sitä vanhemmista puolestaan koki työn perustoimeetulon välineenä, jolloin työ on itsessään jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta sitä tehdään palkan takia. Työn ammattina kokevia oli vähemmän, eniten näin kokevia oli 23–27-vuotiaiden joukossa. Eniten työn kutsumuksena kokevia löytyi 18–22-vuotiaiden ikäryhmästä. Nämä tulokset eri ikäryhmien työorientaatioista eivät ole tilastollisesti merkitseviä, sillä p= 0,3082, eikä niitä voida yleistää perusjoukkoon.

Seuraavaksi ristiintaulukoinnin avulla selvitettiin, voidaanko otoksen perusteella todeta, että eri koulutusasteiden välillä on eroja työorientaatioiden suhteen. Koulutusasteita olivat korkeakoulu tai yliopisto, ammattikorkeakoulu, ammattioppilaitos, lukio, peruskoulu ja joku muu. Koulutusasteena esimerkiksi ammattioppilaitos tarkoittaa sitä, että vastaaja opiskelee kyselyyn vastaamishetkellä ammattioppilaitoksessa tai on sieltä valmistunut. Tulokset on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5: Työorientaatiot koulutusasteiden mukaan

Työorientaatio	Korkea-koulu tai yliopisto %	Ammatti-korkea-koulu %	Ammatti-oppilaitos %	Lukio %	Peruskoulu %	Joku muu %	Yht. %
Keino	1	4	14	7	100	0	5
Perustoimeentulon väline	20	32	42	29	0	0	27
Ammatti	21	16	14	21	0	0	18
Ura	46	42	22	29	0	100	41
Kutsumus	11	6	6	14	0	0	8
Elämäntehtävä	1	0	2	0	0	0	1
<b>Yht.</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N</b>	<b>183</b>	<b>152</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>402</b>

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 25; F Value = 61.1; p = <,0001)

Kuten taulukosta 5 nähdään, enemmistö korkeakoulussa tai yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa opiskelevista tai niistä valmistuneista koki työn urana. Useimmat ammattioppilaitoksen opiskelijat tai sieltä valmistuneet näkivät työn perustoimeentulon välineenä. Lukiolaiset jakautuivat tasaisesti työn urana kokevien ja työn perustoimeentulon välineenä kokevien kesken. Eniten työn keinona kokevia oli ammattioppilaitosopiskelijoiden keskuudessa. Heille työ on välttämätöntä tulojen saamiseksi. Eniten työn ammattina kokevia löytyi korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoiden ja lukiolaisten keskuudesta. He näkevät työn ammattina, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä. Työn kutsumuksena kokevia oli eniten lukiolaisten joukossa. Nämä koulutusasteiden väliset erot työorientaatioiden suhteen voidaan yleistää perusjoukkoon, sillä ne ovat Pearsonin Khi-2-testin mukaan tilastollisesti merkitseviä, koska p = <,0001.

### 5.3 Tulokset kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksista

Seuraavaksi tarkoituksena oli selvittää vastaus kysymykseen ”Mitkä ovat tärkeimpiä

työarvoja kesätyöntekijöille?”. Vastajille esitettiin kysymys “Kun mietit tulevaa työuraasi, niin kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat sinulle työssä?” Vastajilta tiedusteltiin 34 työarvon tärkeyttä heille viisiportaisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä). Seuraavassa taulukossa 6 on esitetty työarvot tärkeysjärjestyksessä niiden keskiarvojen (KA) perusteella. Lisäksi taulukossa on esitetty työarvojen keskihajonnat (SD).

Taulukko 6: Työarvojen arvostukset

Tärkeysjärjestys nro.	Työarvo	KA	SD
1	Mukavat työkaverit	4,55	0,65
2	Oikeudenmukainen esimies	4,51	0,59
3	Työn mielenkiintoisuus	4,49	0,61
4	Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	4,39	0,68
5	Työsuhteen pysyvyys	4,36	0,75
6	Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	4,36	0,69
7	Uusien asioiden oppiminen	4,33	0,67
8	Onnistumisen kokemukset	4,3	0,71
9	Vaihtelevat työtehtävät	4,15	0,81
10	Hyvät etenemismahdollisuudet	4,1	0,81
11	Hyvä fyysinen työympäristö	4,07	0,94
12	Tunne työn merkityksellisyydestä	4,06	0,76
13	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	4,04	0,64
14	Joustavat työajat	4,03	0,87
15	Tunnustus hyvästä työstä	3,96	0,83
16	Korkea palkka	3,91	0,77
17	Hyvät koulutusmahdollisuudet	3,9	0,79
18	Työn haasteellisuus	3,89	0,71
19	Palautteen saaminen	3,88	0,8
20	Mahdollisuus käyttää luovuutta	3,83	0,87
21	Työpaikan kätevä sijainti	3,8	0,8
22	Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	3,76	0,95
23	Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	3,75	0,91
24	Työskentely osana ryhmää	3,55	0,78
25	Itsenäinen työskentely	3,51	0,91
26	Hyvät työsuhde-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	3,49	0,97
27	Muiden ihmisten auttaminen	3,49	0,88
28	Arvostettu työnantaja	3,43	0,97
29	Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	3,19	1,02
30	Työn kiireettämyys	3,1	0,91
31	Matkustusmahdollisuudet	3,08	1,06
32	Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	2,96	0,96
33	Vähän ylitöitä	2,66	1
34	Työn helppous	2,44	0,81

Vastajat pitivät useimpia työarvoja tärkeinä tulevan työuran kannalta, sillä kaksi

niistä arvioitiin keskiarvoltaan erittäin tärkeiksi, 23 melko tärkeiksi, kahdeksan neutraaleiksi ja vain yksi ei kovin tärkeäksi. Yhtäkään työarvoa ei arvioitu keskimäärin lainkaan tärkeäksi.

Taulukosta 6 voidaan päätellä, että vastaajat pitivät tärkeimpänä työarvona mukavia työkavereita. Seuraavaksi tärkeimpiä olivat oikeudenmukainen esimies, työn mielenkiintoisuus, omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, työsuhteen pysyvyys, mahdollisuus itsensä kehittämiseen, uusien asioiden oppiminen, onnistumisen kokemukset, vaihtelevat työtehtävät ja hyvät etenemismahdollisuudet. Vähiten tärkeimpinä työarvoina vastaajat pitivät työn helppoutta, pientä ylitöiden määrää ja mahdollisuutta palvella yhteiskuntaa.

Työarvojen tärkeyden arvioinnin jälkeen vastaajia pyydettiin avoimen kysymyksen muodossa kertomaan odotuksiaan valmistumisen jälkeiseltä työltä. Kaikki avoimet vastaukset on esitetty liitteessä 4. Vastauksissa toistui samat asiat kuin työarvoissakin. Työn odotettiin olevan erityisesti omaa koulutusta vastaavaa, hyvässä työilmapiirissä tapahtuvaa ja sellaista, jossa pääsee kehittymään. 26-vuotias diplomi-insinööriksi opiskeleva nainen tiivisti nämä seikat todetessaan: *”Toivon, että työ olisi oman alan työtä, jolloin pääsisin hyödyntämään omaa osaamistani ja kehittämään taitojani. Tärkeää on myös työilmapiiri, että työkaverit ovat mukavia ja samanhenkisiä kuin itse.”* 25-vuotias diplomi-insinööriksi opiskeleva mies odotti, että valmistumisen jälkeisessä työssä: *”Työpäivät kuluvat rattaisti työn merkeissä ja hyvässä porukassa.”* Vastaajille oli myös tärkeää, että työ olisi mielenkiintoista, haastavaa ja vaihtelevaa, kuten seuraavissa avoimissa vastauksissa ilmenee.

*”Odotan, että työ on minua itseä kiinnostavaa ja että voin aina aamulla hyvillä mielin lähteä töihin. Työn on oltava sellaista, mihin tunnen aitoa kiinnostusta.”* 23-vuotias kauppatieteiden maisteriksi opiskeleva nainen

*”Toivon, että työ olisi sopivasti haasteellista ja sinne olisi mukava mennä vuodesta toiseen.”* 29-vuotias insinööriksi opiskeleva nainen

28-vuotias ammattikorkeakoulusta valmistunut mies tiivisti useiden vastaajien odotukset etenemismahdollisuuksien, palkan ja työsuhteen pysyvyyden suhteen

todetessaan: *”Noususuuntaista, palkitsevaa ja monipuolista uraa hyvällä palkkauksella ja vakaalla tulevaisuudella.”* Useat vastaajat odottivat työpaikkaa, jossa olisi hyvät etenemismahdollisuudet. Palkan odotettiin olevan kilpailukykyinen, mutta sitä ei kuitenkaan pidetty tärkeimpänä asiana työssä. Palkan koettiin osoittavan työntäjän arvostusta työntekijää kohtaan, kuten seuraavista vastauksista käy ilmi.

*”En ole rahan perään, mutta palkan pitää olla kilpailukykyinen ja osoittaa että työnantaja myös arvostaa panostani.”* 24-vuotias kauppatieteiden maisteriksi opiskeleva mies

*”Riittävän suuri palkka kertoo, miten paljon työnantaja arvostaa tekemääni työtä ja ammattitaitoani.”* 25-vuotias ammattioppilaitoksessa opiskeleva nainen

Pysyvä työsuhde oli monelle myös tärkeä. Sen tärkeyttä perusteltiin muun muassa seuraavilla tavoilla:

*”Monivuotisen kesätyöputken jälkeen ei kiinnosta siirtyä pätkätyöputkeen.”* 24-vuotias insinööriksi opiskeleva mies

*”Odotan vakituista työtä, koska opiskelujen aikana helposti tarjotaan määräaikaissopimuksia.”* 25-vuotias ammattikorkeakoulussa opiskeleva nainen

*”Odotan varmaa työpaikkaa, jonka pohjalta alkaa rakentaa elämää.”* 26-vuotias diplomi-insinööriksi opiskeleva mies

*”Työn pitäisi olla melko pysyvää, jotta elämässä pystyy tekemään isojakin päätöksiä ja ratkaisuja.”* 23-vuotias insinööriksi opiskeleva mies

Muutama vastaaja mainitsi odotuksissaan myös kansainvälisessä ympäristössä toimimisen ja mahdollisuuden päästä ulkomaille töihin. 24-vuotias insinööriksi opiskeleva mies odotti, että valmistumisen jälkeisessä työssä hän voisi: *”Mahdollisesti käydä komennuksilla ulkomailla mahdollisuuksien mukaan kehittämässä ja jakamassa omaa näkemystä sekä kartuttaa kielitaitoa entisestään.”*

### 5.3.1 Varianssianalyysi

Työarvojen arvostusten lisäksi tässä tutkielmassa haluttiin selvittää, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteiden välillä eroja keskimääräisessä työarvojen tärkeydessä. Sukupuoli, ikäryhmät ja koulutusasteet valittiin, koska niiden avulla voidaan helposti jaotella esimerkiksi opiskelijoita suunniteltaessa työnantajamarkkinointia tai rekrytointia. Ryhmien eroja tutkittiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, jolloin tutkittiin poikkeavatko tiettyjen ryhmien keskiarvot toisistaan jossain asiassa. Varianssianalyysissä merkitsevyydestin saadessa arvon  $p < 0,05$ , tarkoittaa se tulosten olevan tilastollisesti merkitseviä ja ryhmien välillä olevan eroa.

#### 5.3.1.1 Sukupuolten väliset erot työarvoissa

Varianssianalyysillä tutkittiin, voidaanko otoksen perusteella todeta, että sukupuolet eroavat toisistaan työarvojen tärkeyden suhteen. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia sukupuolten välillä löytyi hieman alle kolmasosasta eli 12 työarvosta, kun työarvoja oli kaiken kaikkiaan 34. Nämä 12 työarvoa on esitetty taulukossa 7. Taulukossa on esitetty työarvojen keskiarvot (KA), keskihajonnat (SD), F-arvo ja merkitsevyys. Ainoastaan yksi työarvo – työn kiireettömyys – oli miehille tärkeämpi kuin naisille. Muut työarvot, joista tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia sukupuolten välillä löytyi, olivat naisille tärkeämpiä. Työarvojen keskiarvot molempien sukupuolten osalta ovat katsottavissa liitteestä 5.

Taulukko 7: Sukupuoli ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa

Työarvo	Nainen n=124		Mies n=278		F-arvo	Merkitsevyys
	KA	SD	KA	SD		
Työn kiireettömyys	2,9	0,9	3,2	0,9	9,38	0,0023
Onnistumisen kokemukset	4,5	0,6	4,2	0,7	10,87	0,0011
Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	4	0,9	3,7	1	7,48	0,0065
Tunnustus hyvästä työstä	4,1	0,8	3,9	0,8	4,16	0,042
Muiden ihmisten auttaminen	3,7	0,8	3,4	0,9	7,1	0,008
Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	3,6	0,8	3	1,1	29,01	<,0001
Oikeudenmukainen esimies	4,6	0,6	4,5	0,6	5,3	0,0219
Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	4,5	0,6	4,3	0,7	4,4	0,0365
Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	4	0,9	3,6	0,9	12,32	0,0005
Tunne työn merkityksellisyydestä	4,2	0,8	4	0,8	3,96	0,0472
Vähän ylitöitä	3	1	2,5	1	16,96	<,0001
Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	3,1	0,9	2,9	1	3,93	0,0481

Sukupuolierojen tulkinnassa on tärkeää huomioida, että osa eroista oli selkeämpiä kuin toiset. Esimerkiksi naisten ja miesten työarvojen keskiarvojen ero ympäristöasioiden huomioimisessa työnantajan toiminnassa oli huomattavasti selkeämpi kuin keskiarvojen ero oikeudenmukaisen esimiehen kohdalla. Naisten keskiarvo ympäristöasioiden huomioimisessa työnantajan toiminnassa oli 3,6 ja miesten 3. Naiset pitivät ympäristöasioiden huomioimista työnantajan toiminnassa huomattavasti tärkeämpänä kuin miehet. Toisaalta naisten keskiarvo oikeudenmukaiselle esimiehelle oli 4,6 ja miesten 4,5. Tällöin sukupuolten ero oli paljon pienempi, mutta kuitenkin tilastollisesti merkitsevä. Selkeitä eroja työarvojen keskiarvoissa havaittiin myös muun muassa vähäisessä ylittöiden määrässä (naiset KA 3, miehet KA 2,5) ja mahdollisuudessa olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (naiset KA 4, miehet KA 3,6).

### 5.3.1.2 Ikäryhmien väliset erot työarvoissa

Varianssianalyysin avulla tutkittiin, onko eri-ikäisten vastaajien välillä eroja työarvojen tärkeydessä. Vastaajat jaettiin kolmeen eri ikäryhmään: 18–22-vuotiaat, 23–27-vuotiaat ja 28-vuotiaat tai yli. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia eri ikäryhmien välillä löytyi yhdeksästä työarvosta, kun työarvoja oli yhteensä 34. Toisin sanoen, hieman yli neljäsosa työarvoista kuului tähän ryhmään. Työarvot, joista tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia löytyi, ovat esitetty taulukossa 8. Taulukossa on esitetty työarvojen keskiarvot (KA), keskihajonnat (SD), F-arvo ja merkitsevyys. Liitteessä 6 on esitetty kaikkien työarvojen keskiarvot, ja miten ne jakautuvat ikäryhmien välillä.

Taulukko 8: Ikäryhmät ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa

Työarvo	18-22-vuotiaat n=138		23-27-vuotiaat n=219		28-vuotiaat tai yli n=45		F-arvo	Merkitsevyys
	KA	SD	KA	SD	KA	SD		
Hyvät koulutusmahdollisuudet	4	0,7	3,9	0,8	3,6	1	3,95	0,02
Vaihtelevat työtehtävät	4,2	0,8	4,2	0,8	3,8	0,9	4,3	0,0142
Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	4,3	0,7	4,5	0,6	4,2	0,8	4,54	0,0112
Onnistumisen kokemukset	4,3	0,7	4,3	0,7	4	1	4,03	0,0186
Hyvä fyysinen työympäristö	4,2	0,9	4	0,9	3,8	1,1	4,47	0,0121
Palautteen saaminen	4	0,8	3,9	0,8	3,6	0,9	3,27	0,0392
Hyvät etenemismahdollisuudet	4,2	0,8	4,1	0,8	3,8	1	3,63	0,0273
Työn mielenkiintoisuus	4,5	0,6	4,5	0,6	4,2	0,8	3,97	0,0196
Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	3,1	1	2,9	0,9	2,8	1	3,95	0,0201

Taulukon 8 perusteella voidaan todeta, että kyseisten työarvojen tärkeys laski iän karttuessa. 28-vuotiaiden tai sitä vanhempien antama keskiarvo, joka kuvaa työarvojen tärkeyttä, oli jokaisen yhdeksän työarvon kohdalla matalampi kuin kahdessa muussa ikäryhmässä. Sama havainto huomataan, kun verrataan 18–22-vuotiaiden ja 23–27-vuotiaiden antamia keskiarvoja. Useiden työarvojen keskiarvo laski siirryttäessä 18–22-vuotiaista 23–27-vuotiaisiin. Muutaman työarvon, kuten vaihtelevat työtehtävät, onnistumisen kokemukset ja työn mielenkiintoisuus, kohdalla keskiarvo pysyi samana. Yhtä työarvoa, omien tietojen ja taitojen hyödyntämistä työssä, 23–27-vuotiaat pitivät kuitenkin tärkeämpänä kuin muut ikäryhmät. Työarvojen keskiarvojen erojen tulkinnassa on myös tärkeää huomioida, että osa eroista oli selkeämpiä kuin toiset.

### **5.3.1.3 Koulutusasteiden väliset erot työarvoissa**

Varianssianalyysillä tutkittiin, eroavatko eri koulutusasteen omaavat henkilöt toisistaan työarvojen tärkeyden suhteen. Koulutusasteita olivat korkeakoulu tai yliopisto, ammattikorkeakoulu, ammattioppilaitos, lukio, peruskoulu ja joku muu. Koulutusasteena esimerkiksi ammattioppilaitos tarkoittaa sitä, että vastaaja opiskelee kyselyyn vastaamishetkellä ammattioppilaitoksessa tai on sieltä valmistunut. Vastaajia, jotka opiskelivat tai olivat valmistuneet peruskoulusta tai jostain muusta oppilaitoksesta oli vain kolme. Tämän vuoksi ne jätettiin analyysistä pois.

Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia koulutusasteiden välillä löytyi kahdeksastatoista työarvosta. Tämä tarkoittaa sitä, että eroavaisuuksia oli yli puolissa työarvoissa, sillä työarvoja oli yhteensä 34. Työarvot, joista eroavaisuuksia löytyi, on esitetty taulukossa 9. Taulukossa on esitetty työarvojen keskiarvot (KA), keskihajonnat (SD), F-arvo ja merkitsevyys. Kaikki eri koulutusasteiden työarvojen tärkeyttä kuvaavat keskiarvot on katsottavissa liitteestä 7.



Taulukko 9: Koulutusaste ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa

Työarvo	Korkeak. tai yliop. n=183		Ammattik. n=152		Ammattioppilaitos n=50		Lukio n=14		F-arvo	Merkitsevyys
	KA	SD	KA	SD	KA	SD	KA	SD		
Työsuhteen pysyvyys	4,3	0,8	4,4	0,7	4,6	0,6	4,6	0,6	3,07	0,0099
Työpaikan kätevä sijainti	3,9	0,8	3,7	0,8	3,9	0,8	4,1	0,8	2,3	0,0448
Hyvät koulutusmahdollisuudet	4	0,8	3,9	0,7	3,6	0,9	3,6	0,6	2,84	0,0157
Vaihtelevat työtehtävät	4,3	0,8	4	0,8	4	0,9	3,8	0,8	3,04	0,0105
Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	4,5	0,6	4,3	0,7	4,2	0,8	4,1	0,7	2,79	0,0173
Matkustusmahdollisuudet	3,3	1,1	3,1	1	3,1	1	2	1,1	7,29	<,0001
Onnistumisen kokemukset	4,5	0,6	4,1	0,7	4,1	0,8	4,1	0,7	5,9	<,0001
Mahdollisuus käyttää luovuutta	4	0,9	3,7	0,9	3,7	0,9	3,6	0,8	2,45	0,0332
Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	4,5	0,7	4,3	0,6	4,1	0,8	4,2	0,6	3,72	0,0027
Työn helppous	2,3	0,8	2,5	0,8	2,8	0,8	2,4	0,7	2,77	0,0178
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	4,2	0,6	4	0,6	3,8	0,8	3,8	0,7	4,28	0,0008
Tunne työn merkityksellisyydestä	4,3	0,7	3,9	0,7	3,8	0,9	3,9	1,1	5,86	<,0001
Hyvä fyysinen työympäristö	4,1	0,9	4	0,9	3,9	1,2	4,6	0,6	3	0,0113
Palautteen saaminen	4	0,8	3,8	0,8	3,6	0,9	3,9	0,7	3,03	0,0107
Hyvät etenemismahdollisuudet	4,2	0,8	4,1	0,7	3,7	0,8	4,1	0,8	4,07	0,0013
Työskentely osana ryhmää	3,6	0,8	3,5	0,8	3,8	0,8	3,4	0,6	2,47	0,0323
Työn mielenkiintoisuus	4,6	0,5	4,4	0,6	4,3	0,8	4,3	0,5	4,89	0,0002
Arvostettu työnantaja	3,4	1	3,5	0,9	3,7	0,9	2,8	1	3,66	0,003

Vastaajat, jotka opiskelivat korkeakoulussa tai yliopistossa tai ovat niistä valmistuneet, pitivät hyviä koulutusmahdollisuuksia, vaihtelevia työtehtäviä, omien tietojen ja taitojen hyödyntämistä työssä, matkustusmahdollisuuksia, onnistumisen kokemuksia sekä mahdollisuutta käyttää luovuutta tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet. Lisäksi he pitivät mahdollisuutta itsensä kehittämiseen, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, tunnetta työn merkityksellisyydestä, palautteen saamista, hyviä etenemismahdollisuuksia sekä työn mielenkiintoisuutta tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet. Ammattikorkeakouluopiskelijat eivät arvioineet yhtäkään työarvoa tärkeämmäksi kuin muut koulutusasteet. Heidän vastauksensa sijoittuivat usein korkeakoulu- tai yliopisto-opiskelijoiden ja ammattioppilaitosopiskelijoiden vastausten välimaastoon. Ammattioppilaitosopiskelijat pitivät työn helppoutta, työskentelyä osana ryhmää ja arvostetun työnantajan palveluksessa työskentelyä tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet. Ammattioppilaitosopiskelijat ja lukiolaiset pitivät hyvin tärkeänä myös työsuhteen pysyvyyttä. Lukiolaiset pitivät työpaikan kätevää sijaintia ja hyvää fyysistä työympäristöä tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet.

Työarvojen tärkeyserojen tulkinnassa on tärkeää huomioida, että osa eroista oli selkeämpiä kuin toiset. Joidenkin koulutusasteiden välillä ei välttämättä ollut juuri lainkaan eroa tietyn työarvon tärkeydessä. Esimerkiksi kaksi koulutusastetta oli voinut arvioida saman työarvon yhtä tärkeäksi ja muut koulutusasteet taas

tärkeämmäksi tai vähemmän tärkeämmäksi. Ammattioppilaitosopiskelijat ja lukiolaiset arvioivat esimerkiksi hyvät koulutusmahdollisuudet yhtä tärkeiksi (KA 3,6), mutta korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijat (KA 4) ja ammattikorkeakouluopiskelijat (KA 3,9) pitivät hyviä koulutusmahdollisuuksia paljon tärkeämpinä.

## 5.4 Klusterianalyysi

Seuraavaksi ratkaistiin tutkimusongelman alakysymys ”Voidaanko vastaajista erotella erilaisia kesätyöntekijäryhmiä työarvojen merkityksellisyyden perusteella?”. Klusterianalyysin avulla kesätyöntekijät jaettiin ryhmiin sen mukaan, kuinka tärkeäksi he kokivat 34 kyselylomakkeessa esitettyä työarvoa. Tässä tutkielmassa klusterianalyysi toteutettiin K-means Cluster – menetelmän avulla, jossa klusterien lukumäärä määriteltiin ennalta käsin. Klusterien eri määriä kokeiltiin ja lopulta valittiin klusterien lukumääräksi neljä, sillä se tuotti analyysin kannalta käyttökelpoisimman tuloksen. SAS Enterprise Guide 4.2 – ohjelma etsi neljä erilaisinta tapausta aineiston joukosta ja loput tapaukset sijoitettiin näiden klusterikeskusten ympärille siten, mihin ne lähinnä kuuluivat. Yksi neljästä klusterista sisälsi vain yhden kesätyöntekijän, joten kyseinen klusteri jätettiin kokonaan tästä tutkielmasta pois. Tällöin havainnot jakautuivat melko tasaisesti eri klustereiden kesken.

Klustereiden määrittelemisen jälkeen muodostuneet klusterit analysoitiin ja nimettiin. Ensimmäiseen klusteriin kuului 20 prosenttia vastaajista, ja se nimettiin ”*Kehittymiseen tähtäävät*” – klusteriksi. Toiseen klusteriin kuului 31 prosenttia vastaajista. Toiselle klusterille annettiin nimeksi ”*Turvallisuushakuiset*”. Kolmas klusteri oli suurin ja siihen kuului 49 prosenttia vastaajista. Sille annettiin nimeksi ”*Sosiaalisia suhteita arvostavat*”. Taulukossa 10 esitetään yhteenvetona nimetyt klusterit sekä havaintojen jakautuminen klustereiden kesken.

Taulukko 10: Havaintojen jakautuminen klustereiden kesken

Klusteri	Havaintojen lukumäärä	%
1. Kehittymiseen tähtäävät	83	20
2. Turvallisuushakuiset	123	31
3. Sosiaalisia suhteita arvostavat	195	49
Yhteensä	401	100

Seuraavaksi kuvataan tarkemmin, miten klusterit eroavat toisistaan työarvojen tärkeyden suhteen. Taulukossa 11 esitetään klusterit ja työarvot niiden tärkeysjärjestyksessä. Työarvojen tärkeysjärjestys on muodostunut työarvojen keskiarvojen perusteella.

Taulukko 11: Klusterit ja työarvojen tärkeysjärjestys

Järjes- tysno.	Klusteri 1: Kehittämiseen tähtäävät	Klusteri 2: Turvallisuushakuiset	Klusteri 3: Sosiaalisia suhteita arvostavat
1	Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	Työsuhteen pysyvyys	Mukavat työkaverit
2	Työn mielenkiintoisuus	Mukavat työkaverit	Oikeudenmukainen esimies
3	Uusien asioiden oppiminen	Oikeudenmukainen esimies	Työn mielenkiintoisuus
4	Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	Työn mielenkiintoisuus	Onnistumisen kokemukset
5	Mukavat työkaverit	Hyvä fyysinen työympäristö	Mahdollisuus itsensä kehittämiseen
6	Vaihtelevat työtehtävät	Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	Uusien asioiden oppiminen
7	Oikeudenmukainen esimies	Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä
8	Onnistumisen kokemukset	Onnistumisen kokemukset	Työsuhteen pysyvyys
9	Työn haasteellisuus	Uusien asioiden oppiminen	Hyvä fyysinen työympäristö
10	Mahdollisuus käyttää luovuutta	Työpaikan kätevä sijainti	Vaihtelevat työtehtävät
11	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	Hyvät etenemismahdollisuudet
12	Hyvät etenemismahdollisuudet	Hyvät etenemismahdollisuudet	Tunnustus hyvästä työstä
13	Työsuhteen pysyvyys	Korkea palkka	Tunne työn merkityksellisyydestä
14	Tunne työn merkityksellisyydestä	Joustavat työajat	Joustavat työajat
15	Hyvät koulutusmahdollisuudet	Tunne työn merkityksellisyydestä	Hyvät koulutusmahdollisuudet
16	Joustavat työajat	Vaihtelevat työtehtävät	Palautteen saaminen
17	Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	Tunnustus hyvästä työstä	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
18	Korkea palkka	Palautteen saaminen	Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa
19	Palautteen saaminen	Itsenäinen työskentely	Työn haasteellisuus
20	Tunnustus hyvästä työstä	Työn haasteellisuus	Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan
21	Työskentely osana ryhmää	Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	Korkea palkka
22	Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	Hyvät koulutusmahdollisuudet	Mahdollisuus käyttää luovuutta
23	Työpaikan kätevä sijainti	Mahdollisuus käyttää luovuutta	Työpaikan kätevä sijainti
24	Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	Arvostettu työnantaja	Muiden ihmisten auttaminen
25	Muiden ihmisten auttaminen	Työn kiireettömyys	Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)
26	Itsenäinen työskentely	Työskentely osana ryhmää	Työskentely osana ryhmää
27	Matkustusmahdollisuudet	Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	Arvostettu työnantaja
28	Hyvä fyysinen työympäristö	Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	Itsenäinen työskentely
29	Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	Muiden ihmisten auttaminen	Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa
30	Arvostettu työnantaja	Vähän ylitöitä	Matkustusmahdollisuudet
31	Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa
32	Työn kiireettömyys	Työn helppous	Työn kiireettömyys
33	Työn helppous	Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	Vähän ylitöitä
34	Vähän ylitöitä	Matkustusmahdollisuudet	Työn helppous

### **Klusteri 1: Kehittymiseen tähtäävät**

Ensimmäisen klusterin jäsenet korostavat erityisesti kehittymiseen tähtäviä työarvoja tulevalla työurallaan. Tärkeintä heille on omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä. Tämä ryhmä kokee hyvin tärkeäksi uusien asioiden oppimisen sekä mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Työn mielenkiintoisuus sijoittuu kaikissa kolmessa klusterissa neljän tärkeimmän työarvon joukkoon. Tälle ryhmälle työn mielenkiintoisuus on tärkeämpää kuin muiden klustereiden jäsenille, sillä se on toiseksi tärkein työarvo. Työtehtävien vaihtelevuus on myös tärkeämpää kuin muille klustereille. Työn haasteellisuus korostuu tässä klusterissa, jossa se on yhdeksänneksi tärkein työarvo. Toisessa klusterissa työn haasteellisuus on vasta sijalla 20. ja kolmannessa klusterissa sijalla 19. Tämän klusterin jäsenet toivovat myös, että heillä olisi mahdollisuus käyttää luovuutta työssään. Hyvä fyysinen työympäristö ei ole tälle ryhmälle niin tärkeä kuin muille klustereille.

### **Klusteri 2: Turvallisuushakuiset**

Toisessa klusterissa painottuu turvallisuushakuisuus. Tärkein työarvo tämän ryhmän jäsenille on työsuhteen pysyvyys. Hyvä fyysinen työympäristö on heille myös tärkeä, sillä se sijoittuu sijalle 5. Ensimmäisessä ja kolmannessa klusterissa hyvä fyysinen työympäristö on sijalla 28. ja 9. Hyvällä fyysisellä työympäristöllä viitataan tässä tutkielmassa esimerkiksi hyvään valaistukseen, sopivaan lämpötilaan, puhtauteen, alhaiseen melutasoon sekä riittävään tilaan. Tässä ryhmässä korostuu voimakkaasti myös työpaikan kätevän sijainnin tärkeys. Klusterin jäsenet arvostavat muihin klustereihin verrattuna enemmän korkeaa palkkaa. He pitävät myös muita ryhmiä tärkeämpänä mahdollisuutta työskennellä itsenäisesti, mahdollisuutta työskennellä arvostetun työnantajan palveluksessa sekä työn kiireettömyyttä. Heille mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ei ole lainkaan niin tärkeää kuin ensimmäiselle ja kolmannelle klusterille.

### **Klusteri 3: Sosiaalisia suhteita arvostavat**

Kolmas klusteri on klustereista suurin, ja siihen kuuluu yhteensä 195 havaintoa, joka

on 49 prosenttia kaikista havainnoista. Siinä korostuvat hyvin voimakkaasti sosiaaliset suhteet, mikä tarkoittaa sitä, että klusterin jäsenten tärkeimpiä työarvoja ovat mukavat työkaverit ja oikeudenmukainen esimies. He pitävät hyvin tärkeänä mahdollisuutta olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. He pitävät muihin klustereihin verrattuna tärkeämpänä onnistumisen kokemuksia työssä, hyviä etenemismahdollisuuksia ja tunnustusta hyvästä työstä.

#### **5.4.1 Yhteiset asiat klustereille**

Kaikissa kolmessa klusterissa on joitakin yhtäläisyyksiä. Työn mielenkiintoisuus on niissä kaikissa yksi neljästä tärkeimmästä työarvosta. Samoin mukavat työkaverit, oikeudenmukainen esimies, omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä sekä mahdollisuus itsensä kehittämiseen ovat arvioitu kaikissa seitsemän tärkeimmän työarvon joukkoon. Vähiten tärkeimmissä työarvoissa on myös yhtäläisyyksiä. Viiden vähiten tärkeimmän työarvon joukossa ovat kaikissa klustereissa mahdollisuus palvella yhteiskuntaa, työn helppous sekä pieni ylittöiden määrä.

Klustereihin kuuluvat henkilöt muistuttavat toisiaan muutamien demografisten piirteiden suhteen. Jokaisessa klusterissa enemmistö vastaajista on miehiä ja 23–27-vuotiaita. Lisäksi enemmistö vastaajista opiskelee sekä heillä on kyselyyn vastaamiskesää aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä ja heille on kertynyt työkokemusta ABB:ltä yli 12 kuukautta. Jokaisen klusterin vastaajien enemmistön tavoitteena on kymmenen vuoden kuluttua olla asiantuntija. Lisäksi heidän äitinsä koulutusaste on ammatillinen perustutkinto sekä heidän isä ja äiti työskentelevät työntekijän asemassa.

#### **5.4.2 Klusterien erot taustamuuttujien suhteen**

Klusterien välistä eroavaisuutta tutkittiin varianssianalyysin avulla. Tässä tutkielmassa haluttiin selvittää, eroavatko klusterit toisistaan taustamuuttujien suhteen. Varianssianalyysissä merkitsevyydestin saadessa arvon  $p < 0,05$ , tarkoittaa se tulosten olevan tilastollisesti merkitseviä ja ryhmien välillä olevan eroa.

Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia ryhmien välillä oli muun muassa sukupuolijakaumassa, siinä että opiskeleeko vai ei, koulutusaste, jolla opiskelee tai josta on valmistunut, tavoiteasemassa kymmenen vuoden kuluttua, isän ja äidin koulutusasteessa sekä työorientaatiossa. Nämä tulokset on esitetty seuraavissa taulukoissa.

Taulukossa 12 on esitetty miesten ja naisten osuus klustereissa. Vaikka enemmistö jokaisen klusterin jäsenistä on miehiä, on naisten osuus sosiaalisia suhteita arvostavista suurempi kuin kehittymiseen tähtäävistä tai turvallisuushakuisista.

Taulukko 12: Klusterit ja sukupuoli

<b>Sukupuolesi? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Mies	77	74	63
Nainen	23	26	37

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 3; F Value = 8.2; p = 0.0416)

Turvallisuushakuisista hieman suurempi osa jäsenistä ei opiskele verrattuna kahteen muuhun klusteriin. Tämä on havaittavissa taulukosta 13.

Taulukko 13: Klusterit ja opiskeleeko vai ei

<b>Opiskeletko? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Kyllä	83	74	85
En	17	26	15

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 3; F Value = 10; p = 0.0183)

Taulukosta 14 voidaan havaita, että enemmistö kehittymiseen tähtäävistä ja turvallisuushakuisista opiskelee tai on valmistunut ammattikorkeakoulusta. Useimmat sosiaalisia suhteita arvostavista opiskelee tai on valmistunut korkeakoulusta tai yliopistosta. Ammattioppilaitoksen opiskelijat tai sieltä valmistuneet jakautuvat suhteellisen tasaisesti kolmen klusterin kesken. Eniten heitä on turvallisuushakuisien joukossa.

Taulukko 14: Klusterit ja koulutusaste, jolla opiskelee tai jos ei opiskele, jolta on valmistunut

Millä koulutusasteella opiskelet, tai jos olet valmistunut, miltä asteelta olet valmistunut? (n=401)	1: Kehittymiseen tähtäävät (%)	2: Turvallisuus-hakuiset (%)	3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)
Peruskoulu	1	0	0
Lukio	0	5	4
Ammattioppilaitos	10	14	12
Ammattikorkeakoulu	42	45	32
Korkeakoulu tai yliopisto	47	36	51
Joku muu	0	0	1

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 15; F Value = 26.2; p = 0.0360)

Kymmenen vuoden kuluttua jokaisen klusterin enemmistö toivoo työskentelevänsä asiantuntijana, kuten taulukosta 15 nähdään. Kehittymiseen tähtäävillä tämä osuus on aavistuksen suurempi. Turvallisuushakuisista useat toivovat myös työskentelevänsä toimihenkilönä. Useat kehittymiseen tähtäävistä taas haluaisivat toimia päällikkönä. Sosiaalisia suhteita arvostavien toiseksi suosituin asema kymmenen vuoden päästä on päällikön ja johtajan asema. Turvallisuushakuisista hieman suurempi osuus toivoo toimivansa työntekijänä verrattuna toisiin klustereihin.

Taulukko 15: Klusterit ja tavoiteasema kymmenen vuoden kuluttua

Kymmenen vuoden kuluttua tavoitteesi on olla (n=401)	1: Kehittymiseen tähtäävät (%)	2: Turvallisuus-hakuiset (%)	3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)
Työntekijä	8	15	8
Toimihenkilö	18	24	15
Asiantuntija	30	27	27
Päällikkö	21	16	22
Johtaja	15	11	22
Joku muu	8	7	6

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 15; F Value = 27.9; p = 0.0222)

Kuten taulukosta 16 ilmenee, kehittymiseen tähtävillä ja sosiaalisia suhteita arvostavilla yleisin isän koulutusaste on ammatillinen perustutkinto. Turvallisuushakuisilla yleisin isän koulutusaste on peruskoulu (kansakoulu). Toiseksi yleisin isän koulutusaste kehittymiseen tähtävillä on ammattikorkeakoulututkinto, turvallisuushakuisilla ammatillinen perustutkinto ja sosiaalisia suhteita arvostavilla yliopistotutkinto. Kaikilla klustereilla yleisin äidin koulutusaste on ammatillinen perustutkinto. Toiseksi yleisin äidin koulutusaste kehittymiseen tähtävillä on yliopistotutkinto, turvallisuushakuisilla peruskoulu (kansakoulu) ja sosiaalisia suhteita arvostavilla ammattikorkeakoulututkinto. Klusterien jäsenten äitien koulutusasteet ovat nähtävissä taulukosta 17.

Taulukko 16: Klusterit ja isän koulutusaste

<b>Mikä on isäsi koulutusaste? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Ei tutkintoa	2	0	1
Peruskoulu (kansakoulu)	5	29	10
Ammatillinen perustutkinto	29	22	30
Opistoasteen tutkinto	12	8	7
Ylioppilastutkinto	1	3	2
Ammattikorkeakoulu-tutkinto	27	15	18
Yliopistotutkinto	22	13	26
Joku muu	0	6	2
En tiedä	2	4	4

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 24; F Value = 54.7; p = 0.0003)

Taulukko 17: Klusterit ja äidin koulutusaste

<b>Mikä on äitisi koulutusaste? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Ei tutkintoa	0	0	2
Peruskoulu (kansakoulu)	10	14	13
Ammatillinen perustutkinto	30	34	28
Opistoasteen tutkinto	12	11	10
Ylioppilastutkinto	6	9	8
Ammattikorkeakoulu-tutkinto	18	13	19
Yliopistotutkinto	22	12	15
Joku muu	0	4	2
En tiedä	2	3	3

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 24; F Value = 53.3; p = 0.0005)

Taulukosta 18 voidaan havaita, että suosituin työorientaatio kehittymiseen tähtävillä ja sosiaalisia suhteita arvostavilla on työn kokeminen urana, jolla halutaan edetä ja



saada vastuuta. Turvallisuushakuisilla suosituin työorientaatio taas on työn kokeminen perustoimeentulon välineenä, jolloin työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta sitä tehdään palkan takia. Toiseksi yleisintä kehittymiseen tähtäävillä on kokea työ ammattina, jolloin taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä. Turvallisuushakuiset kokevat työn toiseksi yleisimmin urana ja sosiaalisia suhteita arvostavat kokevat sen perustoimeentulon välineenä.

Taulukko 18: Klusterit ja työorientaatio

<b>Kun mietit tulevaa työuraasi, niin mitä työ sinulle merkitsee?</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Työ on minulle vain välttämätöntä tulojen saamiseksi	2	7	4
Työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta teen sitä palkan takia	18	43	21
Työ on minulle ammatti, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä	25	16	16
Työ on minulle ura, jolla haluan edetä ja saada vastuuta	40	32	48
Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni	15	2	10
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	0	0	1

\* Tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 15; F Value = 59.6; p = <,0001)

Suurin osa klusterien eroista demografisten piirteiden suhteen eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Muuttujista ikä (p = 0,08), jos opiskelee, missä opiskelee (p = 0,36), tähtäimessä oleva tutkinto (p = 0,30), kuinka monta vuotta on opiskellut nykyisessä oppilaitoksessa (p = 0,20), oppilaitos, josta on valmistunut (p = 0,71), työkokemuksen määrä (p = 0,24), onko aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä (p = 0,86), kuinka paljon on aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä (p = 0,16), onko meneillään oleva kesätyö toimistossa, tuotannossa vai jossain muualla (p = 0,05), isän ammatti (p = 0,88) tai äidin ammatti (p = 0,93) eivät eroa merkitsevästi eri klustereiden välillä. Liitteessä 8 on esitetty kaikki demografiset piirteet, joissa klusterit eivät poikenneet merkittävästi toisistaan.

Tässä luvussa esiteltiin analyysimenetelmillä saadut tulokset, joiden avulla vastattiin tutkielman alussa esitettyyn tutkimusongelmaan ja sen alakysymyksiin. Ensimmäiseksi kuvailtiin aineistoa. Toiseksi perehdyttiin vastaajien työorientaatioihin ja selvitettiin, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteen omaavilla kesätyöntekijöillä erilainen merkitys työlle. Kolmanneksi esiteltiin tulokset kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksista ja selvitettiin, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteiden välillä eroja keskimääräisessä työarvojen tärkeydessä. Neljänneksi kuvattiin ryhmiä, jotka klusterianalyysin avulla muodostettiin. Vastajat jaettiin ryhmiin sen mukaan, kuinka tärkeiksi he kokivat kyselylomakkeessa esitetyt työarvot. Lisäksi esitettiin, missä asioissa klusterien jäsenet ovat samankaltaisia. Lopuksi selvitettiin, eroavatko klusterit toisistaan taustamuuttujien suhteen.

## **6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET**

Tässä viimeisessä luvussa esitellään yhteenveto tutkimuksen empiirisistä tuloksista yhdistettynä tutkielman teoriaosuuteen sekä tehdään johtopäätökset. Lopuksi vielä tarkastellaan tutkimuksen rajoituksia ja pohditaan jatkotutkimusaiheita.

### **6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset**

Työikäisen väestön vähenemisen vuoksi, työelämä on suurten muutosten edessä. Nuoret ja opiskelijat edustavat tulevaisuuden työvoimaa. He tulevat täyttämään eläkkeelle jäävien suurten ikäluokkien työpaikat. Heillä on edessään pitkä työura ja heidän työssä viihtymisensä ja jaksamisensa on organisaatioiden tulevaisuuden kannalta elintärkeää. Työikäisen väestön vähenemisestä johtuen organisaatiot, kuten ABB, tulevat käymään entistä kovempaa kilpailua osaavasta ja motivoituneesta henkilöstöstä. Tämä näkyy myös kilpailuna opiskelijoiden ja nuorten työpanoksesta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin ABB:n kesätyöntekijöiden työarvoja, joilla tarkoitetaan työn piirteiden ja työhön liittyvien asioiden merkityksellisyyttä ihmisille. Tämän tutkielman tavoitteena oli vastata kysymykseen, mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja ABB:n kesätyöntekijöille. Kesätyöntekijöiden työarvojen tutkiminen mahdollistaa

osaltaan sen, että ABB:tä voidaan kehittää työpaikkana heidän työarvojensa mukaiseksi. Näin työvoiman riittävyys voidaan varmistaa tulevaisuudessa. Tutkimuksessa keskityttiin kesätyöntekijän näkökulmaan, mutta liikkeenjohto voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia muun muassa rekrytoinnissa, työnantajamarkkinoinnissa, oppilaitosyhteistyössä sekä ABB:n kehittämisessä työpaikkana.

Tutkimus rajattiin käsittelemään Suomen ABB:n kesätyöntekijöitä ja se toteutettiin Internet-kyselynä kesällä 2010. Tutkimuksen kohteena olivat kaikki 880 ABB:n kesätyöntekijää. Näistä 880 hengestä, 643 kesätyöntekijän tiedot löytyivät kesätyöhakemuskannasta ja heille lähetettiin sähköpostitse pyyntö vastata kyselyyn. Kyselyyn vastasi 402 henkilöä ja vastausprosentiksi saatiin näin ollen 63 prosenttia.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsiteltiin ensiksi kolmea työarvotutkimuksen suuntausta, joita olivat (1) työarvojen rakenteen tutkiminen, (2) työarvojen yhteys yksilöllisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden kanssa sekä (3) kulttuurien vaikutus työarvoihin. Lisäksi perehdyttiin nuorten työarvotutkimukseen Suomessa. Sen jälkeen perehdyttiin tutkimuksen toteutukseen sekä analyysimenetelmiin, joita tutkimuksessa käytettiin ja arvioitiin tutkimuksen luotettavuutta sekä pätevyyttä. Seuraavaksi tehdään yhteenveto tutkimuksen empiirisistä tuloksista, joita peilataan tutkielman teoriaosuuteen sekä esitellään johtopäätökset.

## **Työorientaatiot**

Yksi tutkimusongelman alakysymyksistä oli ”Mitä työ merkitsee kesätyöntekijöille, kun he miettivät tulevaa työuraansa?”. Sitä tutkittiin Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatiomallin avulla. Mallin mukaan työorientaatiot voidaan jakaa kuuteen eri tyyppiin, jolloin työ voidaan nähdä keinona, perustoimeentulon välineenä, ammattina, urana, kutsumuksena tai elämäntehtävänä. Työorientaatiot ovat esitelty taulukossa 19. Vastaajien suosituin työorientaatio oli työn kokeminen urana, jolla halutaan edetä ja saada vastuuta. Toiseksi suosituin työorientaatio oli työn kokeminen perustoimeentulon välineenä, jolloin työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta sitä tehdään palkan takia. ABB:n on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että monet kesätyöntekijät odottavat työurallaan etenevänsä ja saavansa vastuuta, mutta osa heistä tekee töitä pääasiassa palkan vuoksi.

Taulukko 19: Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työorientaatiot

Työorientaatio	Työ on
Työ on minulle vain välttämätöntä tulojen saamiseksi	keino
Työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta teen sitä palkan takia	perustoimeetulon väline
Työ on minulle ammatti, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä	ammatti
Työ on minulle ura, jolla haluan edetä ja saada vastuuta	ura
Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni	kutsumus
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	elämäntehtävä

Ristiintaulukoinnin avulla selvitettiin, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteen omaavilla kesätyöntekijöillä erilainen merkitys työlle. Hieman suurempi osa naisista kuin miehistä koki työn urana. Toisaalta taas miehistä suurempi osa kuin naisista näki työn ammattina, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä. Vastajat jaettiin kolmeen eri ikäryhmään: 18–22-vuotiaat, 23–27-vuotiaat ja 28-vuotiaat tai yli. Suurin osa 18–22-vuotiaista ja 23–27-vuotiaista näki työn urana. Enemmistö 28-vuotiaista ja sitä vanhemmista puolestaan koki työn perustoimeentulon välineenä. On tärkeää huomioida, että Pearsonin Khi-2-testin mukaan, eri sukupuolten ja ikäryhmien väliset erot työorientaatioiden suhteen, eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Sen vuoksi niitä ei voida yleistää perusjoukkoon.

Enemmistö korkeakoulussa, yliopistossa ja ammattikorkeakoulussa opiskelevista tai niistä valmistuneista koki työn urana. Useimmat ammattioppilaitosopiskelijat näkivät työn perustoimeentulon välineenä. Lukiolaiset jakautuivat tasaisesti työn urana kokevien ja työn perustoimeentulon välineenä kokevien kesken. Eniten työn keinona kokevia oli ammattioppilaitosopiskelijoiden keskuudessa. Heille työ on välttämätöntä tulojen saamiseksi. Ammattina työn kokevia löytyi eniten korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoiden ja lukiolaisten keskuudesta. Eniten työn kutsumuksena kokevia oli lukiolaisten joukossa. He näkevät työn kutsumuksena, jossa voidaan toteuttaa itseä. Nämä koulutusasteiden väliset erot työorientaatioiden suhteen voidaan yleistää perusjoukkoon, sillä ne olivat Pearsonin Khi-2-testin mukaan tilastollisesti merkitseviä. Nuorten sitouttamiseksi ABB:hen voisi olla hyvä suunnitella eri kohderyhmille eri toimenpiteitä. Näitä tuloksia ABB:llä voidaan hyödyntää esimerkiksi tarjoamalla urapolkuja korkeakoulusta, yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta valmistuneille tai niissä opiskeleville. Toisaalta taas ammattioppilaitosopiskelijoille on tärkeää tarjota kohtuullinen palkka. Positiivisen

palkkaa koskevan mielikuvan herättämisellä jo kesätyöaikana voi olla merkittävä rooli ammattioppilaitosopiskelijoiden sitouttamisessa ABB:hen.

### **Tulokset kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksista**

Seuraavaksi selvitettiin vastaus kysymykseen ”Mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja kesätyöntekijöille?”. Sitä tutkittiin esittämällä vastaajille kysymys ”Kun mietit tulevaa työuraasi, niin kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat sinulle työssä?”. Vastaajilta tiedusteltiin 34 työarvon tärkeyttä heille viisiportaisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä).

Suurin osa työarvoista arvioitiin keskimäärin melko tärkeäksi. Vastaajat pitivät tärkeimpänä työarvona mukavia työkavereita. Seuraavaksi tärkeimpiä olivat oikeudenmukainen esimies, työn mielenkiintoisuus, omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, työsuhteen pysyvyys, mahdollisuus itsensä kehittämiseen, uusien asioiden oppiminen, onnistumisen kokemukset, vaihtelevat työtehtävät sekä hyvät etenemismahdollisuudet. ABB:n on tärkeää kiinnittää huomiota edellä mainittuihin työarvoihin esimerkiksi rekrytoinnissa, työnantajamarkkinoinnissa, oppilaitosyhteistyössä sekä ABB kehittämisessä työpaikkana.

Nämä tulokset ovat samansuuntaisia Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-Median ”Nuoret ja johtaminen 2010” – tutkimuksen kanssa. Siinä nuorilta tiedusteltiin kymmenen työpaikkaan liittyvän tekijän tärkeyttä heille. Tärkein tekijä oli mielenkiintoiset työtehtävät, toiseksi tärkein tekijä oli mukavat työkaverit ja kolmanneksi tärkein tekijä oli hyvä esimies. (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010) Nämä ovat täysin samoja tekijöitä kuin tämän tutkimuksen kolme tärkeintä työarvoa – mukavat työkaverit, oikeudenmukainen esimies ja työn mielenkiintoisuus. Molemmissa tutkimuksissa tärkeiksi tekijöiksi koettiin myös työsuhteen pysyvyys ja hyvät etenemismahdollisuudet (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010). T-median vuoden 2010 ammattikorkeakoulu, korkeakoulu ja yliopisto-opiskelijoiden työnantajamielikuvatutkimuksessa tärkein työnantajan valintaperuste oli työtehtävien mielenkiintoisuus (T-Media 2010), joka tässä tutkimuksessa sijoittui kolmanneksi tärkeimmäksi työarvoksi.

Korkea palkka on tässä tutkimuksessa vasta sijalla 16 ja se koettiin keskimäärin melko tärkeäksi. Tämä on hieman ristiriidassa sen kanssa, että toiseksi suosituin vastaajien työorientaatio oli työn kokeminen perustoimeentulon välineenä. Tällöin työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta sitä tehdään palkan takia. T-median tutkimuksessa 55 prosenttia vastaajista koki korkean palkan tärkeäksi (Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media 2010). Tämä saattaa viitata siihen, että kesätyöntekijöille tietyn palkkatason saavuttaminen on tärkeää, mutta he eivät varsinaisesti tavoittele korkeaa palkkaa.

Lebo ja Harrington (1995) tutkivat lukiolaisten työarvojen tärkeyttä kuuden eri maan otoksella, joista yksi oli Suomi. Suomalaisille tärkeimpiä työarvoja olivat tärkeysjärjestyksessä vaihtelevat työtehtävät, korkea palkka, työsuhteen pysyvyys, mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja itsenäinen työskentely. Tässä tutkimuksessa työsuhteen pysyvyys ja vaihtelevat työtehtävät sijoittuivat kymmenen tärkeimmän työarvon joukkoon. Toisaalta taas korkea palkka, mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja itsenäinen työskentely sijoittuivat huomattavasti vähemmän tärkeiden työarvojen joukkoon. On kuitenkin tärkeää huomioida, että Lebon ja Harringtonin (1995) tutkimus koski ainoastaan lukiolaisia ja se on jo 15 vuotta vanha. Sen vuoksi heidän tuloksiaan ei voida täysin verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Taloudellisessa ympäristössä tapahtuneet muutokset ovat myös voineet vaikuttaa kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksiin.

Työarvojen tärkeyden arvioinnin jälkeen vastaajia pyydettiin avoimen kysymyksen muodossa kertomaan odotuksiaan valmistumisen jälkeiseltä työltä. Vastauksissa toistuivat samat asiat kuin työarvoissakin. Työn odotettiin olevan erityisesti omaa koulutusta vastaavaa, hyvässä työilmapiirissä tapahtuvaa ja sellaista, jossa pääsee kehittymään. Vastaajille oli myös tärkeää, että työ olisi mielenkiintoista, haastavaa ja vaihtelevaa. Useat vastaajat odottivat työpaikkaa, jossa olisi hyvät etenemismahdollisuudet. Palkan odotettiin olevan kilpailukykyinen, mutta sitä ei kuitenkaan pidetty tärkeimpänä asiana työssä. Pysyvä työsuhte oli monelle myös tärkeä. Muutama vastaaja mainitsi odotuksissaan myös kansainvälisessä ympäristössä toimimisen ja mahdollisuuden päästä ulkomaille töihin.

## Varianssianalyysi

Tässä tutkielmassa selvitettiin, onko eri sukupuolten, ikäryhmien ja koulutusasteiden välillä eroja keskimääräisessä työarvojen tärkeydessä. Tätä tutkittiin varianssianalyysin avulla.

### Sukupuolten väliset erot työarvoissa

Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia sukupuolten välillä löytyi hieman alle kolmasosasta työarvoista. Nämä työarvot on esitetty taulukossa 20.

Taulukko 20: Sukupuoli ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa

Työarvo	Nainen n=124		Mies n=278	
	KA		KA	
Työn kiireettömyys		2,9		3,2
Onnistumisen kokemukset		4,5		4,2
Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan		4		3,7
Tunnustus hyvästä työstä		4,1		3,9
Muiden ihmisten auttaminen		3,7		3,4
Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa		3,6		3
Oikeudenmukainen esimies		4,6		4,5
Mahdollisuus itsensä kehittämiseen		4,5		4,3
Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa		4		3,6
Tunne työn merkityksellisyydestä		4,2		4
Vähän ylitöitä		3		2,5
Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa		3,1		2,9

Ainoastaan yksi työarvo – työn kiireettömyys – oli miehille tärkeämpi kuin naisille. Muut työarvot, joista löytyi tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia sukupuolten välillä, olivat naisille tärkeämpiä. Eroavaisuuksien tulkinnassa on tärkeää huomioida, että osa eroista oli selkeämpiä kuin toiset.

Osa työarvotutkimuksista toteaa, että työarvojen arvostuksissa on merkittäviä eroja sukupuolten välillä (Beutell & Brenner, 1986, Lynn 1993, Elizur 1994, Zhang ym. 2007) ja osa taas toteaa, että merkittäviä sukupuolieroja ei ole (Rowe & Snizek 1995, Sagy 1997). Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että joitakin sukupuolten välisiä eroja oli ABB:n kesätyöntekijöiden työarvoissa. Muutamit muut tutkijat (Manhardt 1972, Brenner & Tomkiewicz 1979, Beutell & Brenner 1986) ovat löytäneet myös eroja joidenkin työarvojen kohdalla, mutta ei kaikkien.

Erot, joita työarvoista naisten ja miesten väliltä löytyi, olivat hyvin samansuuntaisia, kuin aiemmissa tutkimuksissa on löydetty. Miesten on havaittu pitävän instrumentaalisia arvoja (esim. palkkaa) ja kognitiivisia arvoja (esim. itsenäisyyttä) tärkeämpinä kuin naisten. Naiset taas pitävät tärkeinä tunnetiloihin liittyviä arvoja. (Lynn 1993, Elizur 1994, Zhang ym. 2007) Kuten tässäkin tutkimuksessa, naisten on havaittu pitävän tunnustusta hyvästä työstä (Peterson 2004), tunnetta työn merkityksellisyydestä (Elizur 1994), vähäistä ylityön määrää (Clark 2005, Warr 2008), oikeudenmukaista esimiestä (Lynn 1993, Elizur 1994, Zhang ym. 2007), muiden ihmisten auttamista (Lynn 1993, Elizur 1994, Konrad ym. 2000, Zhang ym. 2007) sekä mahdollisuutta olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa tärkeämpinä kuin miesten (Lynn 1993, Elizur 1994, Konrad ym. 2000, Zhang ym. 2007, Warr 2008). Tässä tutkimuksessa miesten todettiin pitävän työn kiireettömyyttä tärkeämpänä kuin naisten. Warr (2008) teki saman havainnon tutkimuksessaan.

### Ikäryhmien väliset erot työarvoissa

Varianssianalyysin avulla tutkittiin, onko eri-ikäisten vastaajien välillä eroja työarvojen tärkeydessä. Vastajat jaettiin kolmeen eri ikäryhmään: 18–22-vuotiaat, 23–27-vuotiaat ja 28-vuotiaat tai yli. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia eri ikäryhmien välillä löytyi hieman yli neljäsosasta työarvoista. Nämä työarvot on esitetty taulukossa 21.

Taulukko 21: Ikäryhmät ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa

Työarvo	18-22-vuotiaat n=138	23-27-vuotiaat n=219	28-vuotiaat tai yli n=45
	KA	KA	KA
Hyvät koulutusmahdollisuudet	4	3,9	3,6
Vaihtelevat työtehtävät	4,2	4,2	3,8
Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	4,3	4,5	4,2
Onnistumisen kokemukset	4,3	4,3	4
Hyvä fyysinen työympäristö	4,2	4	3,8
Palautteen saaminen	4	3,9	3,6
Hyvät etenemismahdollisuudet	4,2	4,1	3,8
Työn mielenkiintoisuus	4,5	4,5	4,2
Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	3,1	2,9	2,8



Taulukossa 21 mainituista työarvoista voidaan todeta, että niiden tärkeys laskee iän karttuessa. 28-vuotiaiden tai sitä vanhempien antama keskiarvo, joka kuvaa työarvojen tärkeyttä, on jokaisen yhdeksän työarvon kohdalla matalampi kuin 18–22-vuotiailla ja 23–27-vuotiailla.

Useissa tutkimuksissa on havaittu työarvojen ja iän välillä olevan merkittävä yhteys (Taylor & Thompson 1976, Sagie ym. 1996, Smola & Sutton 2002, Chen & Choi 2008). Walshin ym. (1996 artikkelissa Smola & Sutton 2002) tutkimuksen mukaan opiskelijoiden työarvot muuttuvat, kun he siirtyvät peruskoulusta lukioon, korkeakouluun ja työelämään. Samansuuntainen muutos on havaittavissa tässä tutkimuksessa. 28-vuotiaat tai vanhemmat ovat todennäköisesti jo valmistuneet ja ehtineet jo olla työelämässä jonkin aikaa. Sen johdosta heidän työarvojen arvostukset voivat olla hyvin erilaisia verrattuna esimerkiksi heidän omaan lukioaikaansa. Toisaalta Singer ja Abramson (1973 artikkelissa Smola & Sutton 2002) tutkivat kahdentoista vuoden ajan samojen henkilöiden työarvoja. He eivät havainneet muutosta työarvoissa, vaikka esimerkiksi tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden palkka nousi työuran edetessä. Onkin tärkeää pohtia, johtuvatko mahdolliset erot työarvoissa todella vanhenemisestä vai sukupolvien välisistä eroista.

Työarvotutkimuksissa on havaittu nuorten arvostavan etenemismahdollisuuksia enemmän kuin vanhempien ihmisten (Wright & Hamilton 1978, Kalleberg & Loscocco 1983, Warr 2008). Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa havaittiin myös, että iän myötä etenemismahdollisuuksien tärkeys laskee jyrkästi. Alle 20-vuotiaista 13 prosenttia piti etenemismahdollisuuksia tärkeimpänä asiana työssä ja 25–29-vuotiaista enää 3 prosenttia. (Myllyniemi 2007) Tässä tutkimuksessa myös hyvien etenemismahdollisuuksien tärkeys laskee iän karttuessa. Vuoden 2009 Nuorisobarometrissä havaittiin, että iän myötä jatkuvan koulutuksen tarpeellisuus hieman kasvoi (Myllyniemi 2009). ABB:n kesätyöntekijöiden kohdalla iän myötä hyvien kouluttautumismahdollisuuksien tärkeys kuitenkin väheni.

### **Koulutusasteiden väliset erot työarvoissa**

Varianssianalyysillä tutkittiin, eroavatko eri koulutusasteen omaavat henkilöt toisistaan työarvojen tärkeyden suhteen. Koulutusasteita olivat korkeakoulu tai

yliopisto, ammattikorkeakoulu, ammattioppilaitos, lukio, peruskoulu ja joku muu. Koulutusasteena esimerkiksi ammattioppilaitos tarkoittaa sitä, että vastaaja opiskelee kyselyyn vastaamishetkellä ammattioppilaitoksessa tai on sieltä valmistunut. Koska peruskoulussa ja jossain muussa oppilaitoksessa opiskelevia tai niistä valmistuneita oli vain muutama, jätettiin ne analyysistä pois. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia koulutusasteiden välillä löytyi hieman yli puolista työarvoista. Nämä työarvot on esitetty taulukossa 22.

Taulukko 22: Koulutusaste ja tilastollisesti merkitsevät erot työarvoissa

Työarvo	Korkeak. tai yliop. n=183	Ammattik. n=152	Ammattioppi- laitos n=50	Lukio n=14
	KA	KA	KA	KA
Työsuhteen pysyvyys	4,3	4,4	4,6	4,6
Työpaikan kätevä sijainti	3,9	3,7	3,9	4,1
Hyvät koulutusmahdollisuudet	4	3,9	3,6	3,6
Vaihtelevat työtehtävät	4,3	4	4	3,8
Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	4,5	4,3	4,2	4,1
Matkustusmahdollisuudet	3,3	3,1	3,1	2
Onnistumisen kokemukset	4,5	4,1	4,1	4,1
Mahdollisuus käyttää luovuutta	4	3,7	3,7	3,6
Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	4,5	4,3	4,1	4,2
Työn helppous	2,3	2,5	2,8	2,4
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	4,2	4	3,8	3,8
Tunne työn merkityksellisyydestä	4,3	3,9	3,8	3,9
Hyvä fyysinen työympäristö	4,1	4	3,9	4,6
Palautteen saaminen	4	3,8	3,6	3,9
Hyvät etenemismahdollisuudet	4,2	4,1	3,7	4,1
Työskentely osana ryhmää	3,6	3,5	3,8	3,4
Työn mielenkiintoisuus	4,6	4,4	4,3	4,3
Arvostettu työnantaja	3,4	3,5	3,7	2,8

Vastaajat, jotka opiskelivat korkeakoulussa tai yliopistossa tai olivat niistä valmistuneet, pitivät hyviä koulutusmahdollisuuksia, vaihtelevia työtehtäviä, omien tietojen ja taitojen hyödyntämistä työssä, matkustusmahdollisuuksia, onnistumisen kokemuksia sekä mahdollisuutta käyttää luovuutta tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet. Lisäksi he arvostivat mahdollisuutta itsensä kehittämiseen, mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön, tunnetta työn merkityksellisyydestä, palautteen saamista, hyviä etenemismahdollisuuksia sekä työn mielenkiintoisuutta enemmän kuin muut koulutusasteet. ABB:n on tärkeää huomioida nämä työarvot korkeakoulu- tai yliopisto-opiskelijoita rekrytoidessaan ja motivoidessaan heitä pysymään ABB:n palveluksessa.

Ammattikorkeakouluopiskelijat eivät arvioineet yhtäkään työarvoa tärkeämmäksi kuin muut koulutusasteet. Heidän vastauksensa sijoittuivat usein korkeakoulu- tai yliopisto-opiskelijoiden ja ammattioppilaitosopiskelijoiden vastausten välimaastoon. Ammattioppilaitosopiskelijat pitivät työn helppoutta, työskentelyä osana ryhmää ja arvostetun työnantajan palveluksessa työskentelyä tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet. Nämä asiat ovat hyvä huomioida ammattioppilaitosopiskelijoita rekrytoitaessa tai heidän työnkuvaa suunniteltaessa. Ammattioppilaitosopiskelijat ja lukiolaiset pitivät hyvin tärkeänä myös työsuhteen pysyvyyttä. Lukiolaiset pitivät työpaikan kätevää sijaintia ja hyvää fyysistä työympäristöä tärkeämpinä kuin muut koulutusasteet.

Useiden tutkimusten mukaan työarvojen ja koulutusasteen välillä on merkittävä yhteys (Taylor & Thompson 1976, Wijting ym. 1978, Li ym. 2008, Warr 2008). Tutkijat ovat havainneet, että korkeasti koulutettujen työarvoissa korostuvat sisäiset työarvot ja matalammin koulutettujen arvoissa korostuvat ulkoiset arvot (Survey Research Center 1973 artikkelissa Taylor & Thompson 1976, Taylor & Thompson 1976, Li ym. 2008, Warr 2008). Tämä havainto päti melko hyvin myös tähän tutkimukseen. Kuten tässäkin tutkimuksessa kävi ilmi, korkeasti koulutettujen on havaittu pitävän työn mielenkiintoisuutta, omien tietojen ja taitojen hyödyntämistä työssä, onnistumisen kokemuksia ja hyviä etenemismahdollisuuksia tärkeämpinä kuin matalammin koulutettujen (Warr 2008). Matalammin koulutetut (ammattioppilaitosopiskelijat ja lukiolaiset) taas arvostavat työsuhteen pysyvyyttä (Lacy ym. 1983, Warr 2008). Muutamat tutkijat ovat havainneet, että matalammin koulutetut arvostavat enemmän korkeaa palkkaa (Taylor & Thompson 1976, Lacy ym. 1983, Warr 2008). Samaa havaintoa ei kuitenkaan tehty tässä tutkimuksessa.

Vuoden 2009 Nuorisobarometrissä havaittiin, että koulutusasteella oli suuri vaikutus opiskelijoiden uskoon jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyydestä. Yliopisto-opiskelijoiden usko koulutuksen tarpeellisuuteen oli hyvin voimakasta ja lukiossa opiskelevilla puolestaan melko heikkoa. (Myllyniemi 2009) Se havaittiin myös tässä tutkimuksessa. Korkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijat arvioivat hyvät koulutusmahdollisuudet tärkeämmiksi kuin ammattikorkeakouluopiskelijat, ammattioppilaitosopiskelijat ja lukiolaiset. Korkeakoulu ja yliopisto-opiskelijat arvostivat myös mahdollisuutta itsensä kehittämiseen enemmän kuin muut koulutusasteet.

## **Klusterianalyysi**

Klusterianalyysin avulla kesätyöntekijät jaettiin kolmeen ryhmään eli klusteriin sen mukaan, kuinka tärkeäksi he kokivat 34 kyselylomakkeessa esitettyä työarvoa. Klusterien nimet olivat *Kehittymiseen tähtäävät*, *Turvallisuushakuiset* ja *Sosiaalisia suhteita arvostavat*.

*Kehittymiseen tähtääviin* kuului 20 prosenttia vastaajista. Heidän tärkein työarvo on omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä. Tämä ryhmä kokee hyvin tärkeäksi uusien asioiden oppimisen sekä mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Tälle ryhmälle työn mielenkiintoisuus, työtehtävien vaihtelevuus, työn haasteellisuus ja mahdollisuus käyttää luovuutta ovat tärkeämpiä työarvoja kuin muiden klustereiden jäsenille.

*Turvallisuushakuisiin* kuului 31 prosenttia vastaajista. Heidän tärkein työarvo on työsuhteen pysyvyys. Hyvä fyysinen työympäristö ja työpaikan kätevä sijainti ovat heille myös tärkeitä. Klusterin jäsenet arvostavat muihin klustereihin verrattuna enemmän korkeaa palkkaa, työn kiireettömyyttä, mahdollisuutta itsenäiseen työskentelyyn ja mahdollisuutta työskennellä arvostetun työnantajan palveluksessa.

*Sosiaalisia suhteita arvostavat* oli suurin klusteri ja siihen kuului 49 prosenttia vastaajista. Heidän tärkeimpiä työarvoja ovat mukavat työkaverit ja oikeudenmukainen esimies. He pitävät tärkeänä mahdollisuutta olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Lisäksi he arvostavat muiden klustereiden jäseniä enemmän onnistumisen kokemuksia työssä, hyviä etenemismahdollisuuksia ja tunnustusta hyvästä työstä.

Klustereiden jäsenillä on useita samanlaisia demografisia piirteitä. Jokaisessa klusterissa enemmistö vastaajista on miehiä ja 23–27-vuotiaita. Lisäksi enemmistö vastaajista opiskelee sekä heillä on kyselyyn vastaamiskesää aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä ja heille on kertynyt työkokemusta ABB:ltä yli 12 kuukautta. Jokaisen klusterin vastaajien enemmistön tavoitteena on kymmenen vuoden kuluttua olla asiantuntija. Lisäksi heidän äitinsä koulutusaste on ammatillinen perustutkinto, isän ja äidin asema on työntekijä.

## **Klusterien erot taustamuuttujien suhteen**

Klusterien välistä eroavaisuutta tutkittiin varianssianalyysin avulla. Tässä tutkielmassa selvitettiin, eroavatko klusterit taustamuuttujien suhteen. Tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia ryhmien välillä oli muun muassa sukupuolijakaumassa, siinä että opiskeleeko vai ei, koulutusasteessa, jolla opiskelee tai josta on valmistunut, kymmenen vuoden tavoiteasemassa, isän ja äidin koulutusasteissa sekä työorientaatiossa.

Jokaisessa klusterissa enemmistö jäsenistä on miehiä. Naisia on eniten sosiaalisia suhteita arvostavissa. Sosiaalisia suhteita arvostavat pitävät tärkeänä mukavia työkavereita, oikeudenmukaista esimiestä ja mahdollisuutta olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Myös Lynn (1993), Elizur (1994) ja Zhang ym. (2007) havaitsivat tutkimuksissaan, että naiset arvostivat edellä mainittuja työarvoja enemmän kuin miehet.

Turvallisuushakuisista hieman suurempi osuus jäsenistä on jo valmistunut verrattuna kahteen muuhun klusteriin. Turvallisuushakuiset arvostavat erityisesti työsuhteen pysyvyyttä, joka voi olla erityisen tärkeää valmistuneille. Opiskeluvaiheessa työsuhteen pysyvyys ei välttämättä tunnu vielä niin tärkeältä asialta.

Enemmistö kehittymiseen tähtäävistä ja turvallisuushakuisista opiskelee tai on valmistunut ammattikorkeakoulusta. Useimmat sosiaalisia suhteita arvostavista opiskelevat tai ovat valmistuneet korkeakoulusta tai yliopistosta. Ammattioppilaitosopiskelijat jakautuvat suhteellisen tasaisesti kolmen klusterin kesken, mutta eniten heitä on turvallisuushakuisien joukossa. Turvallisuushakuiset arvostavat paljon hyvää fyysistä työympäristöä. Suurin osa ABB:n kesätyöntekijöistä, jotka opiskelevat ammattioppilaitoksessa tai ovat sieltä valmistuneet, työskentelevät tuotannossa, jossa hyvä fyysinen työympäristö on erityisen tärkeää. Tuotannossa on kiinnitettävä erityistä huomiota esimerkiksi työturvallisuuteen. Fyysistä työympäristöä voidaan parantaa esimerkiksi siisteydellä, taukopaikkojen viihtyisyydellä, pienillä parannuksilla ilmoitustauluihin jne.

Kymmenen vuoden kuluttua jokaisen klusterin enemmistö toivoo työskentelevänsä asiantuntijana. Turvallisuushakuisista useat toivovat myös työskentelevänsä toimihenkilönä. Useat kehittymiseen tähtäävistä taas haluaisivat toimia päällikkönä. Sosiaalisia suhteita arvostavien toiseksi suosituin asema kymmenen vuoden päästä on päällikön tai johtajan asema. Se voi johtua siitä, että enemmistö sosiaalisia suhteita arvostavista opiskelee tai on valmistunut korkeakoulusta tai yliopistosta. Turvallisuushakuisista hieman suurempi osuus verrattuna muiden klustereiden jäseniin toivoo toimivansa työntekijänä. Tämä saattaa liittyä siihen, että turvallisuushakuisissa on muihin klustereihin verrattuna enemmän ammattioppilaitoksessa opiskelevia tai sieltä valmistuneita. Ammattioppilaitoksessa opiskelevat tai sieltä valmistuneet työskentelevät ABB:llä useimmiten työntekijöinä.

Kehittymiseen tähtäävillä ja sosiaalisia suhteita arvostavilla isän yleisin koulutusaste on ammatillinen perustutkinto. Turvallisuushakuisilla isän yleisin koulutusaste on peruskoulu (kansakoulu). Kaikilla klustereilla äidin yleisin koulutusaste on ammatillinen perustutkinto.

Suosituin työorientaatio kehittymiseen tähtäävillä ja sosiaalisia suhteita arvostavilla on työn kokeminen urana, jolla halutaan edetä ja saada vastuuta. Kehittymiseen tähtäävät arvostavat uusien asioiden oppimista ja mahdollisuutta itsensä kehittämiseen, jotka voivat edistää uralla etenemistä. Sosiaalisia suhteita arvostavat taas pitävät tärkeänä hyviä etenemismahdollisuuksia, jotka luonnollisesti edistävät uralla etenemistä. Turvallisuushakuisilla suosituin työorientaatio on työn kokeminen perustoimeentulon välineenä, jolloin työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta sitä tehdään palkan takia. Ehkä juuri samasta syystä korkea palkka on heille muita klustereita tärkeämpi.

Tämän tutkielman tavoitteena oli vastata kysymykseen, mitkä ovat tärkeimpiä työarvoja ABB:n kesätyöntekijöille. Tärkeimpiä työarvoja olivat mukavat työkaverit, oikeudenmukainen esimies, työn mielenkiintoisuus, omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, työsuhteen pysyvyys sekä mahdollisuus itsensä kehittämiseen. Lisäksi selvitettiin, mitä työ merkitsee kesätyöntekijöille, kun he miettivät tulevaa työuraansa. Suurin osa kesätyöntekijöistä koki työn urana, jolla halutaan edetä ja saada vastuuta. Näihin asioihin ABB:n on tärkeää kiinnittää huomiota esimerkiksi

rekrytoinnissa, työnantajamarkkinoinnissa, oppilaitosyhteistyössä sekä ABB:n kehittämisessä työpaikkana. ABB voi hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia myös suunnittelemalla eri kohderyhmille, kuten klustereille tai koulutusasteille, erilaisia toimenpiteitä. Työnantajamarkkinoinnissa voidaan esimerkiksi korostaa juuri tietyille kohderyhmälle tärkeitä työarvoja.

## **6.2 Tutkielman rajoitukset ja ehdotukset jatkotutkimuksen aiheeksi**

Lopuksi kuvataan vielä tämän tutkielman rajoituksia ja ehdotetaan jatkotutkimusaiheita. Tutkielman rajoituksena voidaan pitää ensinnäkin sitä, että tutkimus toteutettiin ainoastaan yhden organisaation eli ABB:n kesätyöntekijöille. Näin ollen tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin Suomen kesätyöntekijöihin, vaan ainoastaan ABB:n kesätyöntekijöihin. Lisäksi tutkimus toteutettiin Suomen ABB:n kesätyöntekijöille, joten tulokset kuvaavat ainoastaan suomalaisten kesätyöntekijöiden työarvoja. Tämän vuoksi tuloksia ei voida yleistää muihin maihin, joissa ABB toimii. Kyselylomake oli myös suomenkielinen, joten vastaajien joukossa saattoi olla henkilöitä, jotka eivät pystyneet vastaamaan kyselyyn suomenkielen osaamattomuudesta johtuen. Tutkimuksen perusjoukon ulkopuolelle jäivät ABB:n työntekijät, jotka eivät ole kesätyöntekijöitä. Siihen joukkoon kuuluu luonnollisesti myös nuoria työntekijöitä.

Melkein kaikki työarvomittarit, joita tutkimuksen työarvolistan suunnittelussa hyödynnettiin, ovat suunniteltu muualla kuin Suomessa. Tämän vuoksi ei voida olla täysin varmoja siitä, sopivatko työarvomittarit suomalaiselle otokselle. Useat työarvomittareiden työarvot ovat myös käännetty englannista suomeksi. On mahdollista, että käänösvaiheessa työarvojen merkitys on voinut hieman muuttua. Lisäksi suurin osa teoriaosuuden työarvotutkimuksista on tehty ulkomailla. On hyvä huomioida, voidaanko ulkomaisten tutkimusten tuloksia suoraan verrata tämän tutkimuksen tuloksiin.

On tärkeää huomioida, että tutkimuksen tulokset kuvastavat ainoastaan kesätyöntekijöiden työarvojen arvostuksia. Se, että henkilö pitää jotakin työarvoa hyvin tärkeänä, ei välttämättä tarkoita, että hän toimisi sen mukaan. Henkilö, joka

esimerkiksi pitää tärkeänä mahdollisuutta käyttää luovuutta, ei välttämättä käytä luovuutta, vaikka hänellä olisi siihen mahdollisuus.

Kesätyöntekijöiden työarvoja mitattiin tutkimuksessa vain yhden kerran. Joidenkin tutkijoiden mukaan työarvot voivat kuitenkin muuttua ajan kuluessa. Se on otettava huomioon tutkimuksen tuloksia luettaessa. Tämä kesätyöntekijöiden työarvotutkimus olisi hyvä uusida muutaman vuoden kuluttua, jotta nähtäisiin, ovatko tulokset edelleen samankaltaisia. Toinen vaihtoehto olisi myös tehdä sama tutkimus tämän tutkimuksen perusjoukolle useamman kerran esimerkiksi muutaman vuoden välein. Tällöin voitaisiin tutkia, ovatko työarvot muuttuneet esimerkiksi iän tai työkokemuksen karttuessa. Lisäksi vertaamalla nuorten ABB:läisten työarvoja nuoriin henkilöihin, jotka lopettavat työsuhteensa ABB:llä, voidaan saada arvokasta tietoa siitä, mikä motivoi työntekijöitä pysymään ABB:llä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, lisääntyisikö nuorten työntekijöiden työpaikkaan sitoutuminen vahvistamalla tässä tutkimuksessa tärkeiksi nousseita työarvoja.

Eräs mahdollinen jatkotutkimusaihe on kesätyöntekijöiden työarvojen tutkiminen useammassa organisaatiossa. Silloin on mahdollista verrata, onko eri organisaatioiden tai alojen kesätyöntekijöillä erilaiset arvostukset. Työarvotutkimus voitaisiin tehdä myös esimerkiksi teknisen alan oppilaitosten opiskelijoille, koska ABB:llä on paljon töissä teknisen alan koulutuksen omaavia henkilöitä.

Tässä tutkimuksessa kesätyöntekijät täyttivät itsenäisesti Internetissä kyselylomakkeen. Ongelmina olivat esimerkiksi mahdolliset tekniset viat ja vastausten virheellisyys sekä epävarmuus siitä, vastasiko joku kyselyyn enemmän kuin kerran. Sen vuoksi olisi hyvä, että kesätyöntekijöiden työarvoja tutkittaisiin myös muita tiedonkeruumenetelmiä, kuten haastattelua tai havainnointia, hyödyntäen.



## LÄHTEET

Abu-Saad, I. & Isralowitz, R. E. 1997. Gender as a Determinant of Work Values Among University Students in Israel. *The Journal of Social Psychology*. 137 (6). 749-763.

Adkins, C. L., Russel, C. J. & Werbel, J. D. 1994. Judgments of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*. 47. 605-623.

Beutell, N. J. & Brenner, O. C. 1986. Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*. 28. 29-41.

Billings, R. S. & Cornelius, E. T. 1980. Dimensions of work outcomes: A multi-dimensional scaling approach. *Personnel Psychology*. 33. 151-162.

Borg, I. 1986. A Cross-Cultural Replication on Elizur's Facets of Work Values. *Multivariate Behavioral Research*. 21. 401-410.

Borg, I. & Braun, M. 1996. Work values in East and West Germany: different weights, but identical structures. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17. 541-555.

Braun, M., Alwin, D. F. & Scott, J. Sex-role attitude change in Germany and the United States. (julkaisematon käsikirjoitus). Artikkelissa Sagie, A., Elizur, D. & Koslowsky, M. 1996. Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organisational Behavior*. Vol. 17. 503-514.

Brenner, O. C. & Tomkiewicz, J. 1979. Job Orientation of Males and Females: Are Sex Differences Declining?. *Personnel Psychology*. 32. 741-749.

Cassar, V. 2008. The Maltese university student's mind-set: a survey of their preferred work values. *Journal of Education and Work*. Vol 21. No 5. 367-381.

Cennamo, L. & Gardner, D. 2008. Generational differences in work values, outcomes

and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 23. No 8. 891-906.

Chatman, J. A. 1991. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*. 36. 459-484.

Chen, P. & Choi, Y. 2008. Generational differences in work values: a study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol 20. No 6. 595-615.

Chen, J. S., Chu, K. H. & Wu, W. 2000. Tourism students' perceptions of work values: a case of Taiwanese universities. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 12/6. 360-365.

Chu, K. H. 2008. A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management*. 29. 320-330.

Clark, A. E. 2005. Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*. 43. 377-400.

Dose, J. J. 1997. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70. 219-240.

Dyer, L. & Parker, D. F. 1975. Classifying outcomes in work motivation research: An examination of the intrinsic-extrinsic dichotomy. *Journal of Applied Psychology*. 60. 455-458.

Elizur, D. 1984. Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. Vol 69. No 3. 379-389.

Elizur, D. & Koslowsky, M. 2001. Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*. Vol 22. No 7. 593-599.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. & Beck, I. M. 1991. The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 12. 21-38.

Elizur, D. 1994. Gender and Work Values: A Comparative Analysis. *The Journal of Social Psychology*. 134 (2). 201-212.

Furnham, A. 1990. A content correlational and factor-analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*. 43. 383-399.

Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas K. & Garrod, D. 2005. A Cross-Cultural Investigation Into the Relationships Between Personality Traits and Work Values. *The Journal of Psychology*. 139 (1). 5-32.

Huang, Y. & Healy, C. C. 1997. The relations of Holland-typed majors to students' freshman and senior work values. *Research in Higher Education*. Vol 38. No 4. 455-477.

Härkönen, P. 2006. *Motivaatio työelämän muutoksessa. Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla Locken motivaatiosekvenssin ja työelämän tekijöiden näkökulmasta*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.

Johnson, M. K. 2002. Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood. *Social Forces*. 80 (4). 1307-1341.

Judge, T. A. & Bretz, R. D. 1992. Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*. 77. 261-271.

Kalleberg, A. L. & Loscocco, K. A. 1983. Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*. 48. 78-90.

Kaufman, D. & Feters, M. L. 1980. Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. *Journal of Vocational Behavior*. 17. 251-262.

Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L. & Dawis, R. V. 1992. Work Values: Genetic and Environmental Influences. *Journal of Applied Psychology*. Vol 77. No 1. 79-88.

Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P. & Corrigan, E. 2000. Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 126. 593-641.

Krau, E. 1989. The transition in life domain salience and the modification of work values between high school and adult employment. *Journal of Vocational Behavior*. 100-116.

KvantiMOTV. 3.11.2010. *Menetelmäopetuksen tietovaranto*.  
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.html>

Lacy, W. B., Bokemeier, J. L. & Shepard, J. M. 1983. Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*. 36. 315–329.

Lebo, R. & Harrington, T. F. 1995. Work values similarities among students from six countries. *Career Development Quarterly*. Vol 43. Issue 4. 350-362.

Li, W. Liu, X. & Wan, W. 2008. Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. *Journal of Business Ethics*. 875-885.

Lynn, R. 1993. Sex differences in competitiveness and the valuation of money in twenty countries. *Journal of Social Psychology*. 133. 507-511.

Maddock, S. J. & Parkin, D. 1993. Gender cultures: women's choices and strategies at work. *Women in Management Review*. Vol 8. No 2. 3-10.

Malhotra, N. K. & Birks, D. F. 2007. *Marketing Research: An Applied Approach*. Third European Edition. Pearson Education Limited. Harlow. England.

Manhardt, P. J. 1972. Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*. 25. 361-368.

Mannheim, B. 1993. Gender and the effects of demographics, status, and work values on work centrality. *Work and Occupations*. 20. 3-22.

Maurer, T. J., Weiss, E. M. & Barbeite, F. G. 2003. A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*. 88. 707-724.

Meglino, B., Ravlin, E. & Adkins, C. 1989. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 74. 424-432.

Miller, S. & Read, G. 1998. Questionnaire Design. Handbook of Market and Opinion Research. ESOMAR. Amsterdam. Artikkelissa Webb, J. 2000. Questionnaires and their Design. *The Marketing Review*. Vol 1. No 2. 197-218.

Mitra, A., Jenkins, G. D. J. & Gupta, N. 1992. A Meta-analytic Review of the Relationship Between Absence and Turnover. *Journal of Applied Psychology* 77. 897-889.

Myllyniemi, S. 2007. *Perusarvot puntarissa Nuorisobarometri 2007*. Yliopistopaino Oy. Helsinki.

Myllyniemi, S. 2009. *Taidekohtia Nuorisobarometri 2009*. Yliopistopaino Oy. Helsinki.

Neuman, L. & Neuman, Y. 1983. A discriminant analysis of students' work values: Differences between engineering and liberal arts. *Journal of Experimental Education*. 52. 41-46.

Niemelä, E. 2010. *Universum Student Survey 2010, ABB, Engineering/Natural*

*Sciences - Finnish Edition.*

Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. *Tutkimusaineiston analyysi*. WSOY. Porvoo.

O'Leary, V. E. 1974. Some attitudinal barriers to occupational aspiration in women. *Psychological Bulletin*. 81. 809-826.

Peterson, M. 2004. What Men and Women Value at Work: Implications for Workplace Health. *Gender Medicine*. Vol 1. No 2. 106-124.

Priyadarshi, P. & Kumar, P. 2009. Demographic Correlates of Work Values: A Study of Social Workers in India. *The Indian Journal of Industrial Relations*. Vol 45. No 2. 277-287.

Putti, J. M., Aryee, S. & Liang, T. K. 1989. Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*. 42. 275-288.

Ridgeway, C. L. & Smith-Lovin, L. 1999. The gender system and interaction. *Annual Review of Sociology*. Vol 25. 191-216.

Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. Free Press. New York.

Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. 1999. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*. Vol 48. No 1. 49-71.

Rowe, R., & Snizek, W. E. 1995. Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupations*. 22. 215-229.

Sagie, A., Elizur, D. & Koslowsky, M. 1996. Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organisational Behavior*. Vol 17. 503-514.

Sagy, S. 1997. Work Values: Comparing Russian Immigrants and Israeli Students.

*Journal of Career Development*. Vol 23 No 3. 231-243.

Schulenberg, J. R., Vondracek, F. W. & Nesselroade, J. R. 1988. Patterns of Short-Term Changes in Individuals' Work Values: P-Technique Factor Analyses of Intraindividual Variability. *Multivariate Behavioral Research*. 23. 377-395.

Selmer, J. & Littrell, R. 2010. Business managers' work value changes through down economies. *Journal of Chinese Human Resource Management*. Vol 1. No 1. 31-48.

Singer H. A. & Abramson P. R. 1973. Values of business administrators: a longitudinal study. *Psychological Reports*. 33. 43-46. Artikkelissa Smola, K. W. & Sutton, C. 2002. Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 363-382.

Smola, K. W. & Sutton, C. 2002. Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 363-382.

Super, D. E. 1962. The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*. 46. 231-239.

Super, D. E. 1970. *Work values inventory*. Houghton-Mifflin. Boston. MA.

Survey Research Center. 1971. The 1969-1970 Survey of Working Conditions, Final Report on Univariate and Bivariate Tables. Government Printing Office. Washington D.C. Artikkelissa Taylor, R. N. & Thompson, M. 1976. Work Value Systems of Young Workers. *Academy of Management Journal*. Vol 19. No 4. 522-536.

T-Media. 2010. *Graduates 2010 erityisraportti: Naiset*.

Tait, M. Padgett, M. Y. & Baldwin, T. W. 1989. Job and Life Satisfaction: A Re-examination of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of Date of the Study. *Journal of Applied Psychology*. 74. 502-507.

- Taloudellinen tiedotustoimisto & T-Media. 2010. *Nuoret ja johtaminen 2010*.
- Taylor, R. N. & Thompson, M. 1976. Work Value Systems of Young Workers. *Academy of Management Journal*. Vol 19. No 4. 522-536.
- Työministeriö. 2007. *Työvoima 2025, Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä*. Työpoliittinen tutkimus 325.
- Uusitalo, H. 2001. *Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan*. WSOY. Juva.
- Walsh, B. D. Vacha-Hasse, T. Kapes, J. T. 1996. The values scale: differences across grade levels for ethnic minority students. *Educational and Psychological Measurement*. 56. 263–276. Artikkelissa Smola, K. W. & Sutton, C. 2002. Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*. 23. 363-382.
- Warr, P. 2008. Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81. 751-775.
- Webb, J. 2000. Questionnaires and their Design. *The Marketing Review*. Vol 1. No 2. 197-218.
- White, C. 2005. The Relationship between Cultural Values and Individual Work Values in the Hospitality Industry. *International Journal of Tourism Research*. 7. 221-229.
- Wijting, J. P., Arnold. C. R. & Conrad, K. A. 1978. Generational differences in work values between parents and children and between boys and girls across grade levels. *Journal of Vocational Behavior*. 12. 245-260.
- Wilska, T-A. 2006. *Uskon asia Nuorisobarometri 2006*. Nykypaino. Helsinki.



Wollack, S., Goodale J. G., Wijting. J. P. & Smith P. C. 1971. Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*. Vol 55. No 4. 331-338.

Wright, J. D. & Hamilton, R. F. 1978. Work satisfaction and age: Some evidence for the 'job change' hypothesis. *Social Forces*. 56. 1140–1158.

Zhang, Y., Straub, C. & Kusyk, S. 2007. Making a life or making a living? Cross-cultural comparisons of business students' work and life values in Canada and France. *Cross Cultural Management: An International Journal*. Vol 14. No3. 174-195.

Zytowski, D.G. 1994. A super contribution to vocational theory: work values. *The Career Development Quarterly*. Vol 43. 25-31.

Liite 1: Kutsu kyselyyn

**Hyvä kesätyöntekijä,**

Olen Aalto yliopiston kauppakorkeakoulun opiskelija ja teen Pro Graduna tutkimusta ABB:lle. Pyydän Sinua ystävällisesti vastaamaan kyselyyni 25.7.2010 mennessä.

Kyselyn tavoitteena on selvittää, mitä asioita ABB:n kesätyöntekijät arvostavat yleisesti työssä ajatellen omaa työuraansa. Kyselyyn vastaamalla annat arvokasta tietoa ABB:n kehittämiseen työpaikkana.

Kyselyn täyttämiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti niin, että yksittäisen vastaajan tiedot eivät erotu joukosta, eikä henkilötietoja yhdistetä annettuihin vastauksiin. Vastaajien tietoja ei luovuteta eteenpäin. Sähköpostiosoitteesi on peräisin ABB:n kesätyöhakemuskannasta.

Yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvotaan noin 200 euron arvoinen iPod touch. Palkinnon voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Tutkimuksen tulokset voidaan halutessasi lähettää sähköpostiosoitteeseesi.

Seuraa alla olevaa linkkiä tutkimukseen:

<http://www.abb.com/GLOBAL/GAD/gad01366.nsf/wfrmForward?ReadForm&unid=5BF0F2A42DA29645C1257757003FD6D8>

Vastauksesi on tutkimuksen ja ABB:n kannalta arvokas!

Aurinkoista kesää toivottaen,

Nina Saarinen

*Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin: [nina.saarinen@student.hse.fi](mailto:nina.saarinen@student.hse.fi)*

Liite 2: Muistutus vastata kyselyyn

**Hyvä kesätyöntekijä,**

Sait pari viikkoa sitten kutsun kyselyyn, jonka tavoitteena on tutkia, mitä asioita ABB:n kesätyöntekijät arvostavat yleisesti työssä ajatellen omaa työuraansa. Kiitos, jos olet jo siihen vastannut. Tarvitsimme kuitenkin vielä Sinun, joka et ole ehtinyt vastata, näkemyksesi. Kyselyyn vastaamalla annat arvokasta tietoa ABB:n kehittämiseen työpaikkana.

Pyydän Sinua ystävällisesti vastaamaan kyselyyni 8.8.2010 mennessä. Seuraa alla olevaa linkkiä tutkimukseen:

<http://www.abb.com/GLOBAL/GAD/gad01366.nsf/wfrmForward?ReadForm&unid=5BF0F2A42DA29645C1257757003FD6D8>

Kyselyn täyttämiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti niin, että yksittäisen vastaajan tiedot eivät erotu joukosta, eikä henkilötietoja yhdistetä annettuihin vastauksiin. Vastaajien tietoja ei luovuteta eteenpäin. Sähköpostiosoitteesi on peräisin ABB:n kesätyöhakemuskannasta.

Yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvotaan noin 200 euron arvoinen iPod touch. Palkinnon voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Tutkimuksen tulokset voidaan halutessasi lähettää sähköpostiosoitteeseesi.

Vastauksesi on tutkimuksen ja ABB:n kannalta arvokas!

Aurinkoista kesää toivottaen,

Nina Saarinen

*Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin: [nina.saarinen@student.hse.fi](mailto:nina.saarinen@student.hse.fi)*

### Liite 3: Kyselylomake

---

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn kesätyöntekijöiden arvoista työssä!

Tähdellä ( \* ) merkityt kysymykset ovat pakollisia.

Sukupuolesi? \*

- Mies  
 Nainen

Ikäsi (vuotta)? \*

3. Opiskeletko? \*

- Kyllä  
 En (siirry kysymykseen nro 7)

4. Jos opiskelet, missä opiskelet?

- Peruskoulussa  
 Lukiossa  
 Ammattioppilaitoksessa  
 Ammattikorkeakoulussa  
 Korkeakoulussa tai yliopistossa  
 Jossain muualla

5. Mikä on tähtäimessä oleva tutkintosi?

- Automaatioasentaja  
 Datanomi  
 Diplomi-insinööri  
 Elektroniikka-asentaja  
 Filosofian maisteri  
 Hallintotieteiden maisteri  
 Hienomekaanikko  
 ICT-asentaja  
 Insinööri  
 Kasvatustieteen maisteri  
 Kauppatieteiden maisteri  
 Koneenasentaja  
 Koneistaja  
 Kunnossapitoasentaja  
 Levyseppähitsaaja  
 Merkonomi

- Peruskoulututkinto
- Sähköasentaja
- Tradenomi
- Työvälinevalmistaja
- Ylioppilastutkinto
- Joku muu

6. Kuinka monta vuotta olet opiskellut nykyisessä oppilaitoksessasi?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 tai enemmän

**Siirry kysymykseen nro. 8**

7. Jos et opiskele, mistä olet valmistunut (valitse korkein tutkintosi)?

- Peruskoulusta
- Lukiosta
- Ammattioppilaitoksesta
- Ammattikorkeakoulusta
- Korkeakoulusta tai yliopistosta
- Jostain muualla

8. Kuinka paljon sinulle on kertynyt työkokemusta elämäsi aikana? \*

- 0 – 1 vuotta
- 1 – 2 vuotta
- 2 – 3 vuotta
- 3 – 4 vuotta
- 4 – 5 vuotta
- enemmän kuin 5 vuotta

9. Onko sinulla tätä kesätyötä aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä? \*

- On
- Ei (siirry kysymykseen nro 11)

10. Kuinka paljon sinulla on yhteensä aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä?

- 1-2 kk
- 3-4 kk
- 5-6 kk

- 7-8 kk
- 9-10 kk
- 11-12 kk
- Enemmän kuin 12 kk
11. Onko meneillään oleva kesätyösi \*
- toimistossa
- tuotannossa
- jossain muualla
12. Kymmenen vuoden kuluttua tavoitteesi on olla \*
- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Asiantuntija
- Päällikkö
- Johtaja
- Joku muu
13. Mikä on isäsi koulutustaso? \*
- Ei tutkintoa
- Peruskoulu (kansakoulu)
- Ammatillinen perustutkinto
- Opistoasteen tutkinto
- Ylioppilastutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto
- Joku muu
- En tiedä
14. Mikä on äitisi koulutustaso? \*
- Ei tutkintoa
- Peruskoulu (kansakoulu)
- Ammatillinen perustutkinto
- Opistoasteen tutkinto
- Ylioppilastutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Yliopistotutkinto
- Joku muu
- En tiedä
15. Mitkä ovat vanhempiesi ammatit? (Jos vanhempasi ovat eläkkeellä, merkitse heidän

viimeisin ammattinsa)

15.a Isän ammatti \*

- Koti-isä
- Maanviljelijä
- Yrittäjä
- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Asiantuntija
- Päällikkö
- Johtaja
- En tiedä

15.b Äidin ammatti \*

- Koti-äiti
- Maanviljelijä
- Yrittäjä
- Työntekijä
- Toimihenkilö
- Asiantuntija
- Päällikkö
- Johtaja
- En tiedä

16. Kun mietit tulevaa työuraasi, niin mitä työ sinulle merkitsee? Valitse vaihtoehdoista sopivin. \*

- Työ on minulle vain välttämätöntä tulojen saamiseksi
- Työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta teen sitä palkan takia
- Työ on minulle ammatti, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä
- Työ on minulle ura, jolla haluan edetä ja saada vastuuta
- Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni
- Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan

**17. Kun mietit tulevaa työuraasi, niin kuinka tärkeitä seuraavat asiat ovat sinulle työssä? \***

**1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä**

Työsuhteen pysyvyys  1  2  3  4  5

Työpaikan kätevä sijainti  1  2  3  4  5

- Joustavat työajat  1  2  3  4  5
- Korkea palkka  1  2  3  4  5
- Hyvät koulutusmahdollisuudet  1  2  3  4  5
- Vaihtelevat työtehtävät  1  2  3  4  5
- Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä  1  2  3  4  5
- Työn kiireettömyys  1  2  3  4  5
- Matkustusmahdollisuudet  1  2  3  4  5
- Onnistumisen kokemukset  1  2  3  4  5
- Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan  1  2  3  4  5
- Mahdollisuus käyttää luovuutta  1  2  3  4  5
- Itsenäinen työskentely  1  2  3  4  5
- Tunnustus hyvästä työstä  1  2  3  4  5
- Uusien asioiden oppiminen  1  2  3  4  5
- Mukavat työkaverit  1  2  3  4  5
- Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)  1  2  3  4  5
- Muiden ihmisten auttaminen  1  2  3  4  5
- Työn haasteellisuus  1  2  3  4  5
- Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa  1  2  3  4  5
- Oikeudenmukainen esimies  1  2  3  4  5
- Mahdollisuus itsensä kehittämiseen  1  2  3  4  5
- Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa  1  2  3  4  5



- Työn helppous  1  2  3  4  5
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön  1  2  3  4  5
- Tunne työn merkityksellisyydestä  1  2  3  4  5
- Hyvä fyysinen työympäristö (esim. hyvä valaistus, sopiva lämpötila, puhtaus, alhainen melutaso, riittävästi tilaa)  1  2  3  4  5
- Palautteen saaminen  1  2  3  4  5
- Vähän ylitöitä  1  2  3  4  5
- Hyvät etenemismahdollisuudet  1  2  3  4  5
- Työskentely osana ryhmää  1  2  3  4  5
- Työn mielenkiintoisuus  1  2  3  4  5
- Arvostettu työnantaja  1  2  3  4  5
- Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa  1  2  3  4  5

**18) Mitä odotat valmistumisen jälkeiseltä työltä?**

Odotukseni:

**19. Kuinka tärkeänä pidät alla mainittuja oppilaitosyhteistyöhön liittyviä asioita?**

**Järjestä kaikki kuusi vaihtoehtoa tärkeysjärjestykseen. Merkitse numero 1 tärkeimmän vaihtoehdon kohdalle, numero 2 toiseksi tärkeimmän vaihtoehdon kohdalle jne.**

**Kuinka tärkeänä pidät sitä, että yritys:**

järjestää opintokäyntejä opiskelijoille

on mukana opiskelijamessuilla

mainostaa kiltojen  
lehdissä ja  
opiskelijajulkaisuissa

mainostaa alan  
ammattilehdissä

sponsoroi  
opiskelijahaalareita

järjestää vapaamuotoisia  
illanviettoja opiskelijoille

**20. Tässä voit esittää toiveita ABB:n oppilaitosyhteistyömuodoista.**

Toiveeni:

**Jos haluat osallistua iPod touch:in arvontaan, kerro tässä yhteystietosi. Yhteystietojasi käsitellään erillään vastauksistasi. Arvonta suoritetaan elokuussa 2010.**

Nimi:

Kotiosoite:

Puh:

Email:

**Jos haluat, että sinulle lähetetään tutkimuksen tulokset (syksyllä 2010), kerro tässä sähköpostiosoitteesi.**

Email:

Vastaa mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin: [nina.saarinen@student.hse.fi](mailto:nina.saarinen@student.hse.fi)

### Mitä odotat valmistumisen jälkeiseltä työltä?

1. Monipuolista ja kunnioitettua
2. Työ vastaa koulutustani, etenemismahdollisuudet hyvät, asianmukaista palkkaa, mahdollisuutta oppia ja kehittyä, työ on kokoaikaista
3. Mielenkiintoista ja haastavaa työtä, jossa saa käyttää oppimiaan asioita hyväksi. Kohtuullista palkkausta ja arvostusta työkavereilta."
4. Aikaa jolloin saan nauttia olevani öissä. Ettei tarvitsisi joka aamu harmitella uravalintaa.
5. Ammattitaitoani vastaavia tehtäviä ja viihtyisää työympäristöä.
6. Asiantuntijatehtävää ja paljon työmatkoja.
7. Att hela tiden möta nya utmaningar och utvecklas inom arbetsområdet. Möjligheter till att byta huvudarbetsuppgift efter ett tag för att försäkra sig om att man får en bred kompetens inom olika områden.
8. Edetä uralla nousujohteisesti.
9. En odota mitään.
10. En opiskele mutta jatkoa työsuhteeseen syksyllä.
11. Erityisesti odotan että työni tulee olemaan mielenkiintoista ja merkityksellistä jossa pääsen matkustaa pidemmiksikin aikaa mielenkiintoisissa paikoissa.
12. Etenemismahdollisuuksia, kohtalaista palkkaa ja hyviä työkavereita. Työ ei myöskään saa olla koko elämä!
13. Että olisin innostunut työstäni.
14. Että pääsisin alaa vastaaviin töihin. Mieluisasti ABB:lle
15. Että saan mukavan ja hyväpalkkaisen työn. Töiden teko ei saa maistua "puulta" eli sellainen työ mitä on mukava tehdä.
16. Että saan mukavan ja mielenkiintoisen työn. Palkkakin saisi olla noin lähellä 3000€.
17. Että saisi tulla seuraavanakinpäivänä vielä töihin
18. Että saisin paikan heti valmistumisen jälkeen ja se vastaisi koulutustani. Palkka olisi hyvä, sama kuin saman alan miestyöntekijöillä!
19. Että saisin töitä.
20. Että saisin vakituista työtä omalta alalta.
21. Että se olisi kiinnostavaa.
22. Että se olisi mukavampaa ja antoisampaa (ja paremmin palkattua) kuin tähänastiset työni.
23. Että se on koulutustani vastaavaa, tarpeeksi haasteellista ja arvostettua.
24. Että se on vakituinen.
25. Että sellaista edes jostain saisi.
26. Että töihin voisi mennä siistit vaatteet päällä ja työ olisi mieleistä. Tärkeintä on kuitenkin että viihtyy töissä hyvin.
27. Että työ liittyy opiskeltuun aineeseen.
28. Että työ on haasteellinen ja monipuolinen.
29. Että työ vastaa osaamistani, haasteita.
30. Että työ vastaisi koulutustani ja työssä olisi mahdollisuus edetä nopeasti omilla saavutuksilla.
31. Että työlläni on oikeasti jotain merkitystä arvostamilleni asioille.

32. Että työpaikassa on hyvä perehdytys sekä hyvä yhteishenki työntekijöiden kesken.
33. Että viihdyn työssäni.
34. Golden times.
35. Haastava ja mielekäs työ. Suhteellisen hyvä palkka ja jatkuva työsuhde.
36. Haastavaa, vaativaa ja palkitsevaa työtä.
37. Haastavia ja palkitsevia työtehtäviä oman alan parissa.
38. Haastavia, monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä. Toivon viihtyvänä työssäni ja saavani siitä riittävästi palkkaa sekä arvostusta.
39. Haastavuutta, vaihtelevuutta. Vakaata toimeentuloa.
40. Haasteellisia tehtäviä ja mahdollisuutta käyttää omia taitoja ja kykyjä sekä kokemuksia.
41. Haasteellista ja mielenkiintoista työtä, ei haittaa vaikka joutuu joskus likaamaan kätösetkin.
42. Haasteellista ja mielenkiintoista työtä.
43. Haasteellista ja mukavaa työpaikka
44. Haasteellista sekä mielekästä uraa jossa ei polta itseään loppuun..
45. Haasteellisuutta ja vaihtuvuutta
46. Haasteellisuutta, lyhyehköjä työpäiviä, koulutukseni hyödyntämistä käytännössä
47. Haasteita
48. Haasteita ja hyviä etenemismahdollisuuksia.
49. Haasteita ja itsensä kehittämistä. Uusia asioita ja kokemuksia.
50. Haasteita ja koulussa opittujen asioiden soveltamista käytäntöön. Kansainvälisessä työympäristössä työskentely olisi myös kiinnostavaa.
51. Haasteita ja mielenkiintoisia työtehtäviä, mitä ne sitten ikinä tulevatkaan olemaan.
52. Haasteita ja mielenkiintoisia työtehtäviä.
53. Haasteita ja uusien asioiden oppimista.
54. Haasteita, hyviä etenemismahdollisuuksia ja mukavia työtovereita.
55. Haasteita, kehittymismahdollisuutta ja vastuullisuutta, jotka motivoivat minua suoriutumaan tehokkaasti omista työtehtävistä.
56. Haasteita, uuden oppimista ja omien vahvuuksieni hyödyntämistä työssäni.
57. Haasteita, uuden oppimista, vaihtelevaa työtä...
58. Haasteita, uuden oppimista, vastuuta ja onnistumisen tunnetta, sekä kantapäähän kautta oppimista. Nöyränä, mutta innolla työelämään.
59. Haluaisin kokeilla työskennellä ulkomailla kun valmistun politice magisteriksi. Valmistuin keväällä tradenomiksi ja jatkan nyt syksyllä kahden vuoden maisteri tutkinnolla, vaihteeksi aion opiskella psykologiaa. Haluaisin työskennellä ihmisten kanssa en ainoastaan tehdä toimistotyötä vaan olla avuksi ihmisten hyvinvoinnin saavuttamiseen. En tiedä jos tämä tulee olemaan isossa organisaatiossa kuin ABB tai jossain ihan muualla. HR on jotain jota kiinnostaa minua todella paljon, Talent Management, henkilöstön kehittämistä ja hyvinvointia etc.. Tärkeänä pidän myös sitä että opiskelen englanniksi koska tutkinnoillani voin hakea töitä kansainvälisesti. Toivon että löydän työn kansainvälisestä firmasta jossa saa ottaa haasteita vastaan ja kehittää omaa osaamista vaihtelevilla työtehtävillä ja hyvä team spirit :) Viimeiseksi mainittu on hyvin tärkeää jos haluaa olla menestyvä yritys. Haluan että työni on mielenkiintoinen, hyödyllisiä työtehtäviä ja konkreettisia tuloksia.

60. Haluaisin tehdä työtä asioiden parissa, joista olen eniten kiinnostunut, kuten uusiutuvat energiat ja energia- ja ympäristöpolitiikka yleensä. Minulle on tärkeää, että työ itsessään motivoi tekemään sitä.
61. Haluan löytää vakituisen paikan esimiestehtävissä, aluksi saada enemmän työkokemusta ja sitä kautta enemmän vastuuta.
62. Haluan mielenkiintoisen työn, jonka parissa viihdyn usean vuoden ja ajan saatossa voin myös edetä urallani. Tällä hetkellä minulla ei ole tarvetta edetä nopeaa vauhtia, mutta on motivoivaa kun tietää että tulevaisuudessa on mahdollisuus päästä ylempiin tehtäviin.
63. Haluan saada mielenkiintoista ja haastavaa työtä, joka kohtaisi oman arvomaailmani ja harrastukseni. Jatko-opiskelukin on mahdollista.
64. Hyvää palkkaa, haasteellisuutta ja mahdollisuutta päästä ulkomaille töihin.
65. Hyvä palkka ja mukava työ.
66. Hyvää oloa, terveenä olemista ja mahdollista saada pysyvä työ suhde ja harjoittaa ammattitaitoaan työympäristössä.
67. Hyvää palautetta,
68. Hyvää palkkaa, sopivia työaikoja, ja monipuolisuutta.
69. Hyvää työpaikkaa.
70. Hyvät koulutusmahdollisuudet, Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, Matkustusmahdollisuudet, Vaihtelevat työtehtävät, Uusien asioiden oppiminen, Hyvä fyysinen työympäristö (esim. hyvä valaistus, sopiva lämpötila, puhtaus, alhainen melutaso, riittävästi tilaa) Hyvät etenemismahdollisuudet
71. Hyviä etenemismahdollisuuksia sekä hyvää työympäristöä. Työn on oltava myös monipuolista ja vaihtelevaa.
72. Hyviä hommia
73. Insinöörin tasoista työtä
74. Jokin suunnittelijan työ olisi mukava.
75. Jotain, missä voi hyödyntää opiskelemiaan tietoja ja taitoja. Ei mitään perusduunarin hommia.
76. Joustavuutta, kansainvälisyyttä ja älyllistä haastetta
77. Ennen kaikkea olisin halukas matkustamaan, tai toimimaan seuraavat pari vuotta ulkomailla.
78. Kansainvälinen ja haastava työ, johon sisältyy myös ihmiskontakteja, esim. asiakkaiden kanssa. Mahdollisuus soveltaa kielitaitoani ja kehittyä työssä. Mahdollisuus vaikuttaa itse työhöni ja sen kehittämiseen.
79. Kehittyä oman alan ammattilaiseksi ja monipuolisesti uusia asioita eri aloilta.
80. Kehittymismahdollisuuksia, koulutusta, työmatkoja ja mahdollisuutta vaihteleviin työtehtäviin
81. Kiinnostava
82. Kiinnostava, innovatiivinen.
83. Kiinnostavia työtehtäviä, asiantuntevia työkavereita, riittävää tulotasoa, mahdollisuutta päästä matkustelemaan työn puolesta
84. Kohtalaista toimeentuloa ja hyvää työssä viihtymistä.
85. Kohtuullista palkkaa ja mielellään tutkintoa vastaavaa työtä. Ainahan tämä ei ole mahdollista joten kohtuullinen palkka nousee tutkinnon näissä tapauksissa.

86. Kohtuullista palkkatasoa ja taitotasoon suhteutettuja työtehtäviä ja vakinaistamista mahdollisimman nopeasti. Monivuotisen kesätyöputken jälkeen ei kiinnosta siirtyä pätkätyöputkeen.
87. Korkeampaa asemaa ja vastuuta.
88. Koulutuksen tasoista työtä sekä palkkaa.
89. Koulutusta vastaava työllistyminen, ei ylikoulutettuna työntekijänä toimimista.
90. Koulutusta vastaavaa ja mielekästä työtä. Tarpeeksi mahdollisuuksia edetä uralla.
91. Koulutusta vastaavaa mielenkiintoista, sopivan haasteellista työtä.
92. Koulutusta vastaavaa työtä.
93. Koulutusta vastaavaa, mielenkiintoista ja hyväpalkkaista.
94. Koulutusta vastaavia hommia, kohtuullisella palkalla.
95. Koulutusta vastaavia mielenkiintoisia työtehtäviä.
96. Koulutustani arvostettaisiin ja pääsisin haastaviin työtehtäviin.
97. Koulutustani vastaava mielenkiintoinen työ, jossa palkkaus on työtä ja etenkin koulutustani vastaava. Riittävästi haasteita, matkustusta, jossain vaiheessa työuraa esimiestehtäviä.
98. Koulutustani vastaava, haastava, monipuolinen ja kiinnostava työnkuva.
99. Koulutustani vastaavaa haasteellista ja mielenkiintoista työtehtävää. Varmaa työpaikkaa jonka pohjalta alkaa rakentamaan elämää.
100. Laatus, jos virheitä niin niistä pitää sanoa eikä puhua selän takana
101. Luotettava ja iso työnantaja. Jonka tulevaisuus näyttää hyvältä..
102. Mahdollisimman vähän rutiinia. Oppimista, haastetta, omien taitojen käyttämistä tai hyödyntämistä mahdollisimman paljon. Työkumppaneiltani toivon asiallisuutta ja samanlaista halua tehdä parhaansa työssä.
103. Mahdollisuuden edetä uralla ja kouluttautua uusiin kiinnostaviin tehtäviin.
104. Mahdollisuus urakehitykseen, kohtuullisella aikataululla mieluisassa työtehtävässä
105. Mahdollisuutta edetä eteenpäin vaihtelevissa työtehtävissä, joissa on mahdollista itsensä jatkuvaan kehittämiseen.
106. Mahdollisuutta työkennellä uusiutuvien energiamuotojen parissa ja saada olla mukana kehittämässä niitä.
107. Menestys, rahaa (sen verran että pärjää kohtalaisen hyvin), arvostusta ja tunnetta siitä että on tehnyt elämänsä aikana jotakin hienoa, niin ei tarvitsisi hävetä kun kuolee.
108. Mielekästä työtä, joka on haasteellista muttei loppuun polttavaa.
109. Mielekkyyttä
110. Mielenkiintoinen ja antava.
111. Mielenkiintoinen työ, joka vastaa koulutustani. Palkan tulee tietysti olla semmoinen, että yliopisto opiskelu ei ole turhaa, mutta arvostan myös vapaa-aikaani siinä määrin, että raha ei ratkaise kaikkea.
112. Mielenkiintoinen.
113. Mielenkiintoisia ja haastavia tehtäviä, jotka vastaavat koulutustasoa. Työn pitäisi olla melko pysyvää, jotta elämässä pystyy tekemään isoja päätöksiä ja ratkaisuja. Mahdollisuus edetä uralla tärkeää. Viihtyisä ja kannustava työympäristö. Koulutustasoa ja tehtävien vastuullisuutta/vaativuutta vastaava palkka.
114. Mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä, inspiroivassa työympäristössä. Ja tietenkin kohtuullista palkkaa.

115. Mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä, joissa voin oppia lisää ja kehittää itseäni. Kilpailukykyinen palkkaus.
116. Mielenkiintoisia työtehtäviä, joissa pääsee hyödyntämään osaamistaan sitä samalla jatkuvasti kehittäen.
117. Mielenkiintoisia, merkityksellisiä ja haastavia työtehtäviä.
118. Mielenkiintoisia, omaa koulutustani vastaavia tehtäviä ja haasteita. Pääsen käyttämään taitojani, tietojani ja luovuuttani. Myös hyvää palkkaa, hyvää esimiestä, mukavia työkavereita, joustavaa työaikaa, vaikutusmahdollisuuksia ja uralla etenemisen mahdollisuuksia.
119. Mielenkiintoisia projekteja tai sitten tasasta puurtamista helppoissa hommissa kohtuullista korvausta vastaan.
120. Mielenkiintoista ja haastavaa johtoasemassa toimimista.
121. Mielenkiintoista ja haasteellista työtehtävää hyvällä palkalla ja etenemismahdollisuuksilla.
122. Mielenkiintoista työtä jossa viihtyy ja joka sopii hyvin oman muun elämän kanssa yhteen.
123. Mielenkiintoista työtä, jossa pääsee soveltamaan koulussa opittuja asioita. Mahdollisuutta päästä matkustamaan tai työskentelemään pidemmäksi ajaksi ulkomaille.
124. Mielenkiintoista työtehtävää ja etenemismahdollisuuksia. Haluan työskennellä vuoden tai pari ulkomailla valmistumisen jälkeen.
125. Mielenkiintoista, haastavaa ja palkitsevaa työtä, josta saa koulutusta vastaavan palkan. Hyvä työympäristö ja työkaverit ovat tärkeitä asioita.
126. Minulla on nyt tekniikan alan tutkinto ammattikorkeakoulusta. Jatkan opintojani ja aloitan tekniikan alan opinnot yliopistossa. Valmistumisen jälkeistä työuraa odotan innolla, tahtoisin mielenkiintoisia tehtäviä esim. logistiikan parista.
127. Monipuolisia työtehtäviä jotka vastaavat jossain määrin opintojani ja osaamistani
128. Monipuolista ja toisinaan kiireellistä työtä, josta on mahdollista saada säännöllisesti palautetta ja jossa myös pääsee vaikuttamaan ja kehittämään uusia toimintatapoja. Luovuuden hyödyntämisen mahdollisuus ja eri kielten käyttö on myös tärkeää.
129. Monipuolista koulutusta vastaavaa koulutusta!
130. Mukavaa työpaikkaa.
131. Mukavaa, monipuolista ja sopivasti haastavaa työtä asianmukaisella palkalla.
132. Mukavan haasteellista työtä, jossa voi kehittää itseään sopivassa määrin kokoajan.
133. Mukavan työpaikan jossa viihtyy ja voi edetä uralla.
134. Mukavan työporukan kanssa hyvin luistavaa työtä, missä kumminkin on vähän vaihteluakin.
135. Noususuuntaista, palkitsevaa ja monipuolista uraa hyvällä palkkauksella ja vakaalla tulevaisuudella.
136. Nykyinen opintosuuntaukseni ei ole sitä mitä haluan tehdä, joten tuskin aion siitä valmistua.
137. Odotan että pääsen soveltamaan koulun penkillä opittuja teorioita ja oppimaan uutta sekä kohtaamaan uusia haasteita.
138. Odotan että saan tehdä omaa koulutusta vastaavaa työtä ja jatkaa uuden oppimista työnteon muodossa. Toki työstä pitää valmistumisen jälkeen

- saada myös parempaa palkkaa mutta tärkeintä on se että itse kokee työn merkitykselliseksi ja mielenkiintoiseksi.
139. Odotan että työtäni arvostetaan ja että minulle annetaan paljon vastuuta. Työ pitäisi olla tarpeeksi vapaata ja yhdenmukaista omien periaatteiden kanssa.
  140. Odotan haastavia ja vaihtelevia työtehtäviä. Lisäksi koulutus ja matkustus mahdollisuudet ovat plussaa.
  141. Odotan haasteellista työtä, jossa voi oppia jatkuvasti uutta.
  142. Odotan haasteita ja sitä, että saa välitöntä palautetta omasta työstään, jotta voi kehittyä paremmaksi. Haluan, että työni on vaihtelevaa ja, että jokainen päivä on omanlaisensa. Myös työkavereiden kanssa hyvin toimeen tuleminen on tärkeää.
  143. Odotan korkeaa palkkaa, mukavaa työilmapiiriä ja miellyttäviä työtehtäviä. Oman alan kokemusta ei minulle ole kertynyt vielä lainkaan ja se on hanurista.
  144. Odotan löytäväni korkeakoulututkintoa vastaavia työtehtäviä, jotka tarjoavat haasteita. Työn täytyy olla kiinnostavaa, jotta sitä jaksaa täydellä antaumuksella tehdä. Tämän tavoitteen saavuttaminen on kieltämättä hankalaa.
  145. Odotan löytäväni mielekästä työtä, joka tarjoaa minulle hyvät etenemismahdollisuudet työurallani.
  146. Odotan mahdollisuutta käyttää koulussa oppimiani taitoja ja tietoja ja syventää niitä. Toisaalta toivoisin, että työ olisi mielenkiintoista ja sopivan haasteellista.
  147. Odotan mielenkiintoisia asiantuntijatehtäviä. Olen ajatellut myös jatko-opintomahdollisuutta ja työtä tutkimuksen parissa.
  148. Odotan mielenkiintoisia tehtäviä, joissa saan ratkaista ongelmia itse parhaaksi katsomallani tavalla. En ole rahan perään, mutta palkan pitää olla kilpailukykyinen ja osoittaa että työnantaja myös arvostaa panostani. Työssä haluan oppia koko ajan uutta.
  149. Odotan mielenkiintoisia työtehtäviä ja hyviä etenemismahdollisuuksia. Odotan myös sitä, että saan käyttää opiskeluaikani hankkimiani tietoja ja taitoja.
  150. Odotan mielenkiintoista ja sopivan haasteellista työtä, ja palkkatason oltava kohtalaisen hyvä.
  151. Odotan oppivani työni (kieltenopettaja) vasta töihin mennessä, opiskelun ollessa yksi elämän ns. pakollisista välietapeista, mutta koen silti opiskelun tärkeänä sekä työharjoittelun, vaikka en olekaan alani hommia päässyt tekemään.
  152. Odotan pääseväni käyttämään tietojani ja taitojani.
  153. Odotan pääseväni koulutustani vastaaviin tai ainakin sivuaviin tehtäviin. Työn tulisi olla riittävän haasteellista ja sitä kautta tarjota mahdollisuuksia kehittymiseen ja etenemiseen.
  154. Odotan pääseväni toimimaan opintojani vastaavassa ammatissa. Hyödyntämään oppimiani taitoja ja käyttämään hyödyksi koko opiskeluaikaani.
  155. Odotan saavani käyttää koulussa oppimiani taitoja sähköinsinöörin työssä.
  156. Odotan saavani koulutustani vastaavaa työtä ja olen valmis myös muuttamaan sen vuoksi. Toivon saavani paikan jonkinlaisesta harjoitteluohjelmasta mahdollisesti ulkomailta. Tärkeintä minulle on työn



- vaihtelevuus ja uusien ihmisten ja asioiden oppiminen, sillä en halua jymähtää paikalleen tekemään samaa hommaa kunnes huomaan olevani 50-vuotias.
157. Odotan saavani uusia haasteita, joissa pääsen hyödyntämään opiskelemiani asioita ja oppimaan työnkautta paljon myös uutta.
  158. Toivon työllä olevan selkeä päämäärä ja merkitys, jolla pystyn kehittämään itseäni mahdollisimman monipuolisesti.
  159. Odotan sen vastaavan koulutustani ja tarjoavan haasteita, erityisesti etenemismahdollisuuksia. Haluan löytää työpaikan, jossa viihdyn hyvin ja koen työn mielekkääksi. Koulutukseni vuoksi minulla on mahdollisuus monenlaisiin työtehtäviin ja toivon sen näkyvän työelämässä, jumittumista haluan välttää.
  160. Odotan työllistyväni samaan firmaan kuin olen tehnyt diplomityön (ABB)
  161. Hyvää palkkaa, innovatiivista, rentoa, kannustavaa ja joustavaa työilmapiiriä, mahdollisimman pysyvää työpaikkaa ja hyviä välejä esimieheen
  162. Odotan vaihtelevia ja haasteellisia työtehtäviä. Työtehtävien tulisi vastata omaa alaani ja minulla olisi mahdollisuus edetä urallani.
  163. Odotan valmistumiseni jälkeen ennen kaikkea saavani työskennellä koulutustani vastaavissa tehtävissä.
  164. Odotan, että aluksi pääsisin vain johonkin koulutustani vastaavaan työtehtävään. Myöhemmin odotan että saan itselleni työtehtävän joka mahdollisimman monipuolista, sopivissa määrin haastavaa ja sellaisen jossa viihtyisin. En kuitenkaan ole sulkenut vaihtoehtoista pois oman yrityksen perustamista, mutta ensin tulisi työskennellä jokunen vuosi ennen kuin suunnittelee omaa yritystä.
  165. Odotan, että pääsen hyödyntämään oppimiani taitoja ja tietoja luovasti ja vapaasti uusien haasteiden myötä. Uudet haasteet tuovat työhön mielekkyyttä, sillä mekaaninen liukuhihnatyö ei ole minun juttuni. Odotan myös, että työni ohella minulla on mahdollisuus kouluttautua, mahdollisesti työnantajan kustannuksella, jotta mielenkiinto työhön säilyy koko työuran ajan.
  166. Odotan, että pääsen soveltamaan ja syventämään tutkinnon suorittamisen aikana kertynyttä tietotaitoa mielekkäässä työympäristössä ja -tehtävässä.
  167. Odotan, että pääsisin opiskelujani vastaavaan työhön. Olen kuullut, että valmistumisen jälkeen kannattaa rohkeasti hakea haastavaa työpaikkaa, sillä jäädessä liian matalalle tasolle voi eteneminen olla vaikeaa.
  168. Toivon, että saan vastuuta valmistumisen jälkeisessä työpaikassani, eikä minun niinkään tarvitse tehdä enää asiantuntijatasoista työtä vaan voin myös osallistua suurempien linjausten suunnitteluun."
  169. Odotan, että saan tehdä työtä joka vastaa koulutustani, työ on haasteellista, vaihtelevaa ja saan hyödyntää osaamiani asioita työssä. Odotan, että saan kouluttautua lisää työn vaatimustason lisääntyessä, jolloin voin edetä urallani mahdollisimman haasteellisiin ja monipuolisiin työtehtäviin.
  170. Odotan, että työ olisi itseäni kiinnostavalta alalta ja minulle mielekästä. Palkka on myös tärkeä osa, koska on käyttänyt kuitenkin monta vuotta opiskeluun.
  171. Odotan, että työ on minua itseä kiinnostavaa ja että voin aina aamulla hyvillä mielin lähteä töihin. Työn on oltava sellaista, mihin tunnen aitoa kiinnostusta. Palkka ei tule koskaan olemaan minulle se tärkein asia.

172. Odotan, että työ on tutkintoani vastaava, mielenkiintoinen ja tarjoaa uuden oppimista sekä onnistumisen elämyksiä.
173. Odotan, että työssä tarvittaisiin koulussa oppimiani asioita
174. Odotan, että työtehtäväni vastaisivat koulutustani, ja että työ olisi sopivan haasteellista.
175. Odotan/toivon kansainvälisiä ja vaihtelevia tehtäviä työympäristössä, jossa on mahdollisuus tarjotaan mahdollisuuksia kehittyä yksilönä, mutta myös kehittää yhtiön toimintaa eteenpäin.
176. Odotukseni ovat, että pääsen hyödyntämään tutkinnon aikana opittuja asioita kaikkien luentojen jälkeen ja että pääsee laittamaan teorian käytäntöön ja näin kehittää taas itseään ja oppia uutta.
177. Oman alan työtä. Samankaltaista mitä, teen tällä hetkellä ABB:llä.
178. Oman työnteon arvostus työkavereilta sekä oman itseni kehittäminen ja mahdollisimman hyvä eteneminen uralla. Mahdollisesti käydä komennuksilla ulkomailla mahdollisuuksien mukaan kehittämässä ja jakamassa omaa näkemystä sekä kartuttaa kielitaitoa entisestään.
179. On päästä hyvään firmaan jota ei tarvitsisi heti olla vaihtamassa.
180. Opiskelemani alan todellista oppimista. Ajattelen, että valmistuminen on vähän väärä sana (etenkin opiskelemissani, varsin teoreettisessa aineessa) - opinnoissa on mahdotonta tulla "valmiiksi". Haluaisin työn kehittävän minua alan ammattilaisuuteen, olevan haastavaa ja mielenkiintoista. Voin kuvitella jossain vaiheessa elämäni kouluttautuvani uudelleen ja haluavani tehdä jotakin täysin erilaista työtä, jotta voin kehittyä ihmisenä :)
181. Oppimista työelämään
182. Pääsevänäni ABB:lle koulutustani vastaavaan työhön
183. Päästä etenemään uralla, mahdollisesti myös esimiestehtäviin. Ennen kaikkea saada monipuolista työkokemusta, jotta tulevaisuudessa olisi mahdollista saada myös muita töitä.
184. Pääsyä käyttämään tietoja ja taitoja erilaisissa haastavissa suunnittelutehtävissä yms. Mahdollisuutta päästä etenemään uralla.
185. Paljon kouluttautumista työtehtävään ja tilaisuuksia näyttää kykyäni.
186. Palkkaa.
187. Parempaa palkkaa ja uusia haasteita
188. Pätkätöistä pidempikestoiseen työsuhteeseen, josta saa kohtuullista palkkaa.
189. Pitkäaikaista työsopimusta.
190. Pitkän uran
191. Pysyvä työpaikka ja suhteellisen hyvä palkka.
192. Pysyvää työpaikkaa koulutusta vastaavassa työssä.
193. Pysyvää työtä ammattiin liittyvässä työssä.
194. Pysyvyys ja koulutustason "arvoinen" työpaikka.
195. Raha
196. Rahaa, mainetta ja kunniaa
197. Rahan lisäksi kokemuksia ja työkavereita.
198. Saada koulutusta vastaavaa työtä, mutta ei ole välttämätöntä olla juuri pääainetta vastaavaa. Sopivasti haasteita, mutta ei liikaa töitä ja suurta vastuuta.
199. Saada niitä töitä edes. Palkitsevaa, ei pitkäveteistä.
200. Saada sellainen palkka millä pärjää ja vakituinen työsuhde.
201. Saan vastuullisempia tehtäviä ja etenen urallani.
202. Saapa nähdä mitä elämä tuo tullessaan

203. Saavani ensiksi töitä ja toiseksi tehdä työtä, jossa viihdyn sekä "oman alan hommia". Pysyvyys on tosi tärkeää!!
204. Saisi tehdä koulutusta vastaavaa työtä
205. Saisin koulutustani vastaavan työpaikan.
206. Saisin työskennellä omalla alalla suhteellisen haastavassa/palkitsevassa työssä, jossa olisi hyvät kehitys mahdollisuudet.
207. Samoja juttuja kuin tulevalta työuralta
208. Siihen on vielä sen verran aikaa, etten ole asiaa kovin paljon ajatellut. Tietenkin olisi hyvä jos se olisi mieleistä ja mielenkiintoista.
209. Sopivaa haasteellisuutta (niin että pääsee testaamaan mihin kaikkeen pystyy), onnistumismahdollisuuksia, nopeaa etenemistä ja erilaisia kokemuksia (esim. projektin vetämistä, kansainvälistä kokemusta).
210. Sopivan haasteellisia tehtäviä joissa voisi käyttää osaamistaan. Kansainvälisyys olisi hyvä lisä.
211. Sopivan haasteellista työtä, jossa pääsisi näkemään ns. oman käden jälkensä.
212. Sopivasti haasteita, varma työsuhte, matkustamista.
213. Sopivasti rahaa ja erityisesti mielekkäät työtehtävät.
214. Suunnitelmana on työskennellä mahdollisimman paljon monipuolisissa oman alan tehtävissä opiskelujen ohella. Tämä on omalla kohdallani yksi tärkeimmistä asioista opiskelussa, varsinkin, kun opiskelu on hyvin teoreettista. Näin voin varmistaa, että osaamiseni on ajan tasalla sekä minulla on oikeasti jotain tarjottavaa työnantajalleni sekä tiimilleni. Odotan ehkä sitä, että opintojen loppupuolella työn ja opiskelun suhde olisi 90-10 ja voisin jatkaa samoissa tehtävissä, ehkä suuremmalla panostuksella. Haluaisin monipuolista osaamista omalta alaltani, joten vielä näin alkuvaiheessa oman alan töitä en osaa ehkä sanoa minkä tyyppisiä nämä tehtävät olisivat. Haluaisin inspiroivan työympäristön, mahdollisuutta käyttää luovuuttaan sekä aivan ehdottomasti työn, jossa saa olla ihmisten kanssa tekemisissä.
215. tasaisesti nousevaa palkkaa ja pysyvää mielenkiintoista työtä
216. Tehdä töitä, mukavaa ja ikävää että saa hyvän elintason ja rahaa sukanvarteen.
217. Tehtäviä joissa pääsee käyttämään omia kykyjään ja ennen kaikkea oppimaan uutta. Odotan myös vakituista työtä koska opiskelujen aikana helposti tarjotaan määräaikaissopimuksia.
218. Todennäköisesti toimin ainakin aluksi toimihenkilötehtävissä taloushallinnossa. Ammattitaidon kartuttua uskon urakehitykseni lähtevän nousuun.
219. Odotan saavani tuolloiselta työnantajaltani haastavia työtehtäviä, vastuuta sekä mahdollisuuden käyttää osaamistani."
220. Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus. Haasteellista ja monipuolista työtä.
221. Toiveenani on saada haastava ja pysyvä työpaikka, jossa on etenemismahdollisuuksia. Työn toivon olevan vaihtelevaa ja mielekästä.
222. Toivon että minulla olisi jo valmistuessani innostava ja minulle ihanteellinen työ tiedossa. Saattaa ettei tämä paikka ole vielä se lopullinen mutta toivon että viihtyisin työssä ja siinä olisi hyvät etenemismahdollisuudet.
223. Toivon että saan kehittyä työssäni ja tehdä uusia asioita. Saada kokemuksen kautta tietoa ja taitoa jota voin hyödyntää myöhemminkin.

224. Toivon pääseväni koulutustani vastaavaan työhön ja lisäksi olisi hienoa menestyä ja olla osaava ja pätevä siinä mitä tekee. Työn toivon olevan monipuolista ja ihmiskontakteja sisältävää. Tärkeintä olisi että työ kiinnostaisi minua ja töihin olisi mukava tulla.
225. Toivon, että työ olisi oman alan työtä, jolloin pääsisin hyödyntämään omaa osaamistani ja kehittämään taitojani. Tärkeää on myös työilmapiiri, että työkaverit ovat mukavia ja samanhenkisiä kuin itse.
226. Toivon, että työ olisi sopivasti haasteellista ja sinne olisi mukava mennä vuodesta toiseen. Hyvä palkka olisi plussaa.
227. Toivon, että valmistumisen jälkeinen työnkuvani vastaa mahdollisimman hyvin sitä mihin olen kouluttautunut,
228. Toivon, että voisin löytää koulustani vastaavaa työtä, jossa saisin mahdollisuuden hyödyntää oppimaani ja työskennellä ympäristö- ja kehitysmää asioiden parissa. Toivon, ettei työsuhte olisi pelkkiä pätkätöitä.
229. Tuotekehitystyötä osana tiivistä ryhmää. Tahdon työssäni käyttää luovuutta ja ongelmanratkaisukykyäni!
230. Tutustumista työelämään ja kontaktien luomista työuralla edetäkseni
231. Työ itsessään olisi mielenkiintoista ja ennen kaikkea siihen olisi nautintoa paneutua.
232. Työ mielenkiintoista ja kehittävää sekä mahdollisuus työskennellä myös ulkomailla. Työ vastaa opiskeltua tutkintoa ja palkka työtä vastaavaa
233. Työ olisi haastavaa ja vaihtelevaa, jotta näin voisi saada mahdollisimman laajaa kuvaa alan työstä ja siten myös pystyisi havaitsemaan omat vahvuudet työelämässä.
234. Työ on ensinnäkin sellaista, missä viihtyy. Että kyseisestä työstä ei masennu. Siitä saisi RAHAA jolla rahoittaisin harrastukseni.
235. Työ on mielekästä ja koulutustani vastaavaa.
236. Työ on mielenkiintoista, erittäin vaihtelevaa, nopea tempoista ja mielekästä työtä erilaisten (mieluiten eri kulttuuristen) ihmisten kanssa. Toivon pääseväni mahdollisimman nopeasti töihin ulkomaille, myöhemmin uralla ekspatriaatiksi.
237. Työ on sopivasti haastavaa jossa voin hyödyntää omia tietoja ja taitoja.
238. Työ pitää olla näkyvää ja antaa hyvän kuvauksen että on kykenevä töihin ja osaa jakaa työ kokemusta nuoremmille.
239. Työ tuntuu merkitykselliseltä ja voin käyttää ja kehittää omia taitojani siinä. Työ on riittävän vaativaa ja monipuolista.
240. Työ vastaisi koulutustani.
241. Työ, josta saa monipuolista kokemusta ja auttaa kehittämään itseäni.
242. Työltä en odota juuri mitään muuta kuin kohtalaisen toimeentulon. Enemmän odotan sitä, että ihmisiä kohdeltaisiin yrityksessä ihmisinä eikä työntekijöinä.
243. Työn mielenkiintoisuutta ja hyvää palkkaa
244. Työn tulee olla sopivan haastava, vaihteleva ja mielenkiintoinen. Riittävän suuri palkka kertoo miten paljon työnantaja arvostaa tekemääni työtä ja ammattitaitoani. Tunnustusta hyvin tehdystä työstä tarvitaan. Ennen pitkää motivaatio työhön laskee jos palkka ei vastaa tehtyä työtä, ei auta vaikka työympäristö olisi muuten mieluisa ja muut asiat hoidettu ihan hyvin.
245. Työni on mielenkiintoista ja haastavaa. Työpäivät kuluvat rattaisti työn merkeissä ja hyvässä porukassa.

246. Työsuhde olisi pysyvä ja mielenkiintoiset työtehtävät. Mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä paremmaksi insinööriksi.
247. Työtä josta on kiinnostunut ja tekee sitä mielellään.
248. Uusi haasteita, vastuuta, mahdollisuutta kehittyä ja hyödyntää omaksuttua tietoa.
249. Vaihtelevaa työtä, jotta mielenkiinto alaa kohtaan säilyy.
250. Vaihtelevia ja mielenkiintoisia työtehtäviä, jotka voivat välillä olla haastaviakin ja joissa voin olla tekemisissä ihmisten kanssa ja tehdä ihmisiä koskevia päätöksiä.
251. Vaihtelevia työtehtäviä, haasteita, hyvää työilmapiiriä, joustavia työaikoja ja mahdollisuuksia toimia kansainvälisessä ympäristössä.
252. Vakaata työpaikkaa mielenkiintoisessa tehtävässä jossa etenemismahdollisuuksia.
253. Vakaata, mielenkiintoista ja melko hyväpalkkaista työtä.
254. Vakautta, pysyvyyttä, hyvää työympäristöä.
255. Vakituinen työsuhde mielekkäine tehtävineen.
256. Vakituisen työsuhteen!
257. Vakituista työsuhdetta
258. Vakituista työsuhdetta jossa on hyvät etenemismahdollisuudet.
259. Vakituista, miellyttävää ja hyvää palkkaa.
260. Valmistumisen jälkeen odotan lähinnä vain työkokemusta jolla voi sitten päästä niille paremmille paikoille.
261. Valmistumisen jälkeiseltä työltä odotan koulutustani vastaavia työtehtäviä.
262. Valmistun ensi vuonna, mutta ajattelin silti jatkaa vielä opintojani eteenpäin. Mutta odotan siirtyessäni työelämään saavani hyödyntää oppimaani ja kehittämään itseäni jatkuvasti työssäni.
263. Valmistuttuani toivon työn olevan palkitsevaa ja kyllin vaihtelevaa.
264. Vastaa koulutusta ja omia toiveita.
265. Vastaa koulutustani ja työtehtävät ovat mielekkäitä.
266. Työnantaja olisi reilu ja työpaikassa tulisi olla mukava työskennellä.
267. Vastuuta ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja uraan.
268. Vastuuta ja palkkaa.
269. Vastuuta, itseni kehittämistä, organisaation tukea
270. Viihtymistä, pysyvyyttä, etenemistä omalla uralla, rahaa
271. Ylipäätään että saisi tehdä töitä. Ei ole enää itsestään selvyys nykytaloustilanteessa.
272. Yllä mainituista saa hyvin kattavan listan odotuksistani, mutta tärkeimpinä asioina odotan kansainvälisessä ympäristössä toimimista, pysyvää hyvähenkistä työpaikkaa jossa työ on tarpeeksi vaihtelevaa ja mielenkiintoista.

Liite 5: Sukupuolten väliset erot työarvoissa

KA = keskiarvo, viisiportaisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä)

SD = keskihajonta

\*  $p < 0,05$  , jolloin erot tilastollisesti merkitseviä

Työarvo	Naiset n=124		Miehet n=278		F-arvo	Merkitsevyys
	KA	SD	KA	SD		
1. Työsuhteen pysyvyys	4,3	0,7	4,4	0,8	0,06	0,8045
2. Työpaikan kätevä sijainti	3,8	0,8	3,8	0,8	0,03	0,8534
3. Joustavat työajat	4	0,9	4	0,9	0,06	0,8043
4. Korkea palkka	3,9	0,7	3,9	0,8	1,01	0,3152
5. Hyvät koulutusmahdollisuudet	4	0,7	3,9	0,8	1,65	0,2001
6. Vaihtelevat työtehtävät	4,3	0,7	4,1	0,9	2,81	0,0946
7. Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä	4,4	0,7	4,4	0,7	1,29	0,2564
<b>8. Työn kiireettömyys</b>	<b>2,9</b>	<b>0,9</b>	<b>3,2</b>	<b>0,9</b>	<b>9,38</b>	<b>0,0023*</b>
9. Matkustusmahdollisuudet	3	1,1	3,1	1	0,93	0,3347
<b>10. Onnistumisen kokemukset</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,2</b>	<b>0,7</b>	<b>10,87</b>	<b>0,0011*</b>
<b>11. Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan</b>	<b>4</b>	<b>0,9</b>	<b>3,7</b>	<b>1</b>	<b>7,48</b>	<b>0,0065*</b>
12. Mahdollisuus käyttää luovuutta	3,8	0,9	3,8	0,9	0,21	0,645
13. Itsenäinen työskentely	3,6	0,8	3,5	0,9	0,85	0,3562
<b>14. Tunnustus hyvästä työstä</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>	<b>4,16</b>	<b>0,0420*</b>
15. Uusien asioiden oppiminen	4,4	0,6	4,3	0,7	1,13	0,289
16. Mukavat työkaverit	4,6	0,6	4,5	0,7	0,13	0,7229
17. Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	3,6	0,9	3,4	1	3,02	0,0832
<b>18. Muiden ihmisten auttaminen</b>	<b>3,7</b>	<b>0,8</b>	<b>3,4</b>	<b>0,9</b>	<b>7,1</b>	<b>0,0080*</b>
19. Työn haasteellisuus	3,9	0,7	3,9	0,7	0,64	0,4243
<b>20. Ympäristöasioiden huomioiminen työntekijän toiminnassa</b>	<b>3,6</b>	<b>0,8</b>	<b>3</b>	<b>1,1</b>	<b>29,01</b>	<b>&lt;,0001*</b>
<b>21. Oikeudenmukainen esimies</b>	<b>4,6</b>	<b>0,6</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>5,3</b>	<b>0,0219*</b>
<b>22. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0365*</b>
<b>23. Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa</b>	<b>4</b>	<b>0,9</b>	<b>3,6</b>	<b>0,9</b>	<b>12,32</b>	<b>0,0005*</b>
24. Työn helppous	2,4	0,8	2,4	0,8	0,01	0,9246
25. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	4	0,6	4,1	0,7	0,77	0,3799
<b>26. Tunne työn merkityksellisyydestä</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>3,96</b>	<b>0,0472*</b>
27. Hyvä fyysinen työympäristö	4,2	0,8	4	1	3,29	0,0705
28. Palautteen saaminen	4	0,7	3,8	0,8	2,15	0,143
<b>29. Vähän ylitöitä</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>16,96</b>	<b>&lt;,0001*</b>
30. Hyvät etenemismahdollisuudet	4,1	0,8	4,1	0,8	0	0,9953
31. Työskentely osana ryhmää	3,6	0,8	3,5	0,8	1,08	0,2997
32. Työn mielenkiintoisuus	4,5	0,5	4,5	0,6	1,06	0,3028
33. Arvostettu työntekijä	3,5	0,8	3,4	1	0,99	0,3193
<b>34. Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa</b>	<b>3,1</b>	<b>0,9</b>	<b>2,9</b>	<b>1</b>	<b>3,93</b>	<b>0,0481*</b>

Liite 6: Ikäryhmien väliset erot työarvoissa

KA = keskiarvo, viisiportaisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä)

SD = keskihajonta

\*  $p < 0,05$  , jolloin erot tilastollisesti merkitseviä

Työarvo	18-22 vuotiaat n=138		23-27 vuotiaat n=219		28-vuotiaat tai yli n=45		F-arvo	Merkitsevyys
	KA	SD	KA	SD	KA	SD		
1. Työsuhteen pysyvyys	4,4	0,8	4,3	0,7	4,4	0,9	0,33	0,7188
2. Työpaikan kätevä sijainti	3,9	0,8	3,8	0,8	3,6	0,9	2,06	0,129
3. Joustavat työajat	3,9	0,9	4,1	0,8	4	0,8	2,6	0,0756
4. Korkea palkka	3,9	0,8	4	0,7	3,9	0,9	0,69	0,5029
<b>5. Hyvät koulutusmahdollisuudet</b>	<b>4</b>	<b>0,7</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>	<b>3,6</b>	<b>1</b>	<b>3,95</b>	<b>0,0200*</b>
<b>6. Vaihtelevat työtehtävät</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>3,8</b>	<b>0,9</b>	<b>4,3</b>	<b>0,0142*</b>
<b>7. Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,54</b>	<b>0,0112*</b>
8. Työn kiireettömyys	3,1	0,9	3,1	0,9	3,2	1	0,5	0,6067
9. Matkustusmahdollisuudet	3	1,1	3,2	1	2,8	1,2	2,47	0,0855
<b>10. Onnistumisen kokemukset</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4,03</b>	<b>0,0186*</b>
11. Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	3,8	1	3,8	0,9	3,6	1,1	0,52	0,5953
12. Mahdollisuus käyttää luovuutta	3,8	0,9	3,9	0,8	3,6	0,9	1,18	0,3071
13. Itsenäinen työskentely	3,5	0,9	3,5	0,9	3,5	0,8	0,08	0,9229
14. Tunnustus hyvästä työstä	3,9	0,8	4	0,8	3,9	0,9	0,42	0,6542
15. Uusien asioiden oppiminen	4,3	0,7	4,3	0,6	4,2	0,8	0,62	0,5364
16. Mukavat työkaverit	4,6	0,6	4,5	0,6	4,5	0,9	0,73	0,4814
17. Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	3,5	1	3,5	0,9	3,4	1,1	0,49	0,6107
18. Muiden ihmisten auttaminen	3,6	0,9	3,4	0,9	3,4	1	0,99	0,3711
19. Työn haasteellisuus	4	0,7	3,9	0,7	3,8	0,8	2,48	0,0851
20. Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	3,3	1	3,1	1	3,1	1,2	1,86	0,1572
21. Oikeudenmukainen esimies	4,5	0,5	4,5	0,6	4,4	0,7	0,5	0,6054
22. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	4,4	0,7	4,4	0,6	4,2	0,9	0,73	0,4839
23. Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	3,8	0,9	3,7	0,9	3,6	0,9	0,63	0,532
24. Työn helppous	2,4	0,8	2,4	0,8	2,4	1	0,06	0,9465
25. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	4	0,6	4,1	0,6	4	0,8	1,99	0,1376
26. Tunne työn merkityksellisyydestä	4,1	0,8	4,1	0,7	3,8	0,9	2,6	0,0756
<b>27. Hyvä fyysinen työympäristö</b>	<b>4,2</b>	<b>0,9</b>	<b>4</b>	<b>0,9</b>	<b>3,8</b>	<b>1,1</b>	<b>4,47</b>	<b>0,0121*</b>
<b>28. Palautteen saaminen</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>	<b>3,6</b>	<b>0,9</b>	<b>3,27</b>	<b>0,0392*</b>
29. Vähän ylitöitä	2,6	1	2,6	1	2,7	1,2	0,15	0,8631
<b>30. Hyvät etenemismahdollisuudet</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>3,8</b>	<b>1</b>	<b>3,63</b>	<b>0,0273*</b>
31. Työskentely osana ryhmää	3,6	0,8	3,5	0,8	3,4	0,8	1,43	0,2398
<b>32. Työn mielenkiintoisuus</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>3,97</b>	<b>0,0196*</b>
33. Arvostettu työnantaja	3,4	1	3,4	0,9	3,5	1,1	0,2	0,8199
<b>34. Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa</b>	<b>3,1</b>	<b>1</b>	<b>2,9</b>	<b>0,9</b>	<b>2,8</b>	<b>1</b>	<b>3,95</b>	<b>0,0201*</b>

Liite 7: Koulutusasteiden väliset erot työarvoissa

KA = keskiarvo, viisiportaisella asteikolla (1= ei lainkaan tärkeä, 2= ei kovin tärkeä, 3= neutraali, 4= melko tärkeä, 5= erittäin tärkeä)

SD = keskihajonta

\*  $p < 0,05$  , jolloin erot tilastollisesti merkitseviä

Työarvo	Korkeakoulu tai yliopisto n=183		Ammattikorkeakoulu n=152		Ammattioppilaitos n=50		Lukio n=14		F-arvo	Merkitsevyys
	KA	SD	KA	SD	KA	SD	KA	SD		
<b>1. Työsuhteen pysyvyys</b>	<b>4,3</b>	<b>0,8</b>	<b>4,4</b>	<b>0,7</b>	<b>4,6</b>	<b>0,6</b>	<b>4,6</b>	<b>0,6</b>	<b>3,07</b>	<b>0,0099*</b>
<b>2. Työpaikan kätevä sijainti</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>	<b>3,7</b>	<b>0,8</b>	<b>3,9</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>2,3</b>	<b>0,0448*</b>
3. Joustavat työajat	4,1	0,8	4	0,9	3,9	0,9	3,8	1,2	1,05	0,3863
4. Korkea palkka	3,9	0,8	4	0,7	3,8	0,8	3,9	0,9	0,97	0,4361
<b>5. Hyvät koulutusmahdollisuudet</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>3,9</b>	<b>0,7</b>	<b>3,6</b>	<b>0,9</b>	<b>3,6</b>	<b>0,6</b>	<b>2,84</b>	<b>0,0157*</b>
<b>6. Vaihtelevat työtehtävät</b>	<b>4,3</b>	<b>0,8</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>4</b>	<b>0,9</b>	<b>3,8</b>	<b>0,8</b>	<b>3,04</b>	<b>0,0105*</b>
<b>7. Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>0,7</b>	<b>2,79</b>	<b>0,0173*</b>
8. Työn kiireettömyys	3	0,9	3,1	0,9	3,4	0,9	2,9	0,8	2,19	0,0542
<b>9. Matkustusmahdollisuudet</b>	<b>3,3</b>	<b>1,1</b>	<b>3,1</b>	<b>1</b>	<b>3,1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,1</b>	<b>7,29</b>	<b>&lt;,0001*</b>
<b>10. Onnistumisen kokemukset</b>	<b>4,5</b>	<b>0,6</b>	<b>4,1</b>	<b>0,7</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>0,7</b>	<b>5,9</b>	<b>&lt;,0001*</b>
11. Muiden ihmisten arvostus työtä kohtaan	3,8	1	3,7	0,9	3,8	0,8	3,3	1,2	1,28	0,2698
<b>12. Mahdollisuus käyttää luovuutta</b>	<b>4</b>	<b>0,9</b>	<b>3,7</b>	<b>0,9</b>	<b>3,7</b>	<b>0,9</b>	<b>3,6</b>	<b>0,8</b>	<b>2,45</b>	<b>0,0332*</b>
13. Itsenäinen työskentely	3,5	0,9	3,5	0,9	3,7	0,7	3	1,2	2,17	0,0566
14. Tunnustus hyvästä työstä	4	0,8	3,9	0,8	3,9	0,9	3,7	1	1,29	0,2659
15. Uusien asioiden oppiminen	4,4	0,7	4,3	0,6	4,3	0,8	4	0,6	1,67	0,1419
16. Mukavat työkaverit	4,6	0,6	4,4	0,7	4,7	0,7	4,7	0,5	2,14	0,0598
17. Hyvät työsuhte-edut (esim. puhelinetu, työterveyshuolto, lounasetu)	3,5	1	3,5	1	3,5	1	3,6	0,8	0,55	0,7398
18. Muiden ihmisten auttaminen	3,5	0,9	3,4	0,9	3,7	0,8	3,8	0,9	1,58	0,1637
19. Työn haasteellisuus	4	0,7	3,8	0,7	3,8	0,8	3,9	0,6	1,41	0,2209
20. Ympäristöasioiden huomioiminen työnantajan toiminnassa	3,2	1	3,1	1,1	3,3	0,9	3,4	0,8	1,37	0,2361
21. Oikeudenmukainen esimies	4,6	0,6	4,4	0,6	4,5	0,6	4,6	0,6	0,89	0,4891
<b>22. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen</b>	<b>4,5</b>	<b>0,7</b>	<b>4,3</b>	<b>0,6</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>4,2</b>	<b>0,6</b>	<b>3,72</b>	<b>0,0027*</b>
23. Mahdollisuus olla paljon vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa	3,9	0,9	3,6	0,9	3,8	0,8	3,6	0,7	2,1	0,0645
<b>24. Työn helppous</b>	<b>2,3</b>	<b>0,8</b>	<b>2,5</b>	<b>0,8</b>	<b>2,8</b>	<b>0,8</b>	<b>2,4</b>	<b>0,7</b>	<b>2,77</b>	<b>0,0178*</b>
<b>25. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön</b>	<b>4,2</b>	<b>0,6</b>	<b>4</b>	<b>0,6</b>	<b>3,8</b>	<b>0,8</b>	<b>3,8</b>	<b>0,7</b>	<b>4,28</b>	<b>0,0008*</b>
<b>26. Tunne työn merkityksellisyydestä</b>	<b>4,3</b>	<b>0,7</b>	<b>3,9</b>	<b>0,7</b>	<b>3,8</b>	<b>0,9</b>	<b>3,9</b>	<b>1,1</b>	<b>5,86</b>	<b>&lt;,0001*</b>
<b>27. Hyvä fyysinen työympäristö</b>	<b>4,1</b>	<b>0,9</b>	<b>4</b>	<b>0,9</b>	<b>3,9</b>	<b>1,2</b>	<b>4,6</b>	<b>0,6</b>	<b>3</b>	<b>0,0113*</b>
<b>28. Palautteen saaminen</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>3,8</b>	<b>0,8</b>	<b>3,6</b>	<b>0,9</b>	<b>3,9</b>	<b>0,7</b>	<b>3,03</b>	<b>0,0107*</b>
29. Vähän ylitöitä	2,8	1	2,5	0,9	2,5	1,1	3,1	1,2	2,23	0,0509
<b>30. Hyvät etenemismahdollisuudet</b>	<b>4,2</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>0,7</b>	<b>3,7</b>	<b>0,8</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>4,07</b>	<b>0,0013*</b>
<b>31. Työskentely osana ryhmää</b>	<b>3,6</b>	<b>0,8</b>	<b>3,5</b>	<b>0,8</b>	<b>3,8</b>	<b>0,8</b>	<b>3,4</b>	<b>0,6</b>	<b>2,47</b>	<b>0,0323*</b>
<b>32. Työn mielenkiintoisuus</b>	<b>4,6</b>	<b>0,5</b>	<b>4,4</b>	<b>0,6</b>	<b>4,3</b>	<b>0,8</b>	<b>4,3</b>	<b>0,5</b>	<b>4,89</b>	<b>0,0002*</b>
<b>33. Arvostettu työnantaja</b>	<b>3,4</b>	<b>1</b>	<b>3,5</b>	<b>0,9</b>	<b>3,7</b>	<b>0,9</b>	<b>2,8</b>	<b>1</b>	<b>3,66</b>	<b>0,0030*</b>
34. Mahdollisuus palvella yhteiskuntaa	3	1	2,9	1	3,2	1	3,1	0,8	1,66	0,1421

Liite 8: Demografiset piirteet, joissa klusterien jäsenet eivät poikenneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan



<b>Ikäsi? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus- hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
18-22 vuotiaat	28	36	36
23-27 vuotiaat	61	51	54
28-vuotiaat tai yli	11	13	10

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 6; F Value = 11; p = 0.087)

<b>Jos opiskelet, missä opiskelet? (n=325)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus- hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Lukiassa	0	1	2
Ammattioppilaitoksessa	4	6	7
Ammattikorkeakoulussa	42	47	31
Korkeakoulussa tai yliopistossa	54	46	59
Jossain muualla	0	0	1

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 8; F Value = 8.8; p = 0.3577)

<b>Mikä on tähtäimessä oleva tutkintosi? (n=324)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus- hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Automaatioasentaja	0	0	2
Diplomi-insinööri	40	35	40
Elektroniikka-asentaja	0	1	1
Filosofian maisteri	1	4	3
Hallintotieteiden maisteri	0	0	1
ICT_asentaja	0	1	0
Insinööri	39	37	25
Kasvatustieteiden maisteri	3	0	1
Kauppätieteiden maisteri	6	6	12
Koneenasentaja	0	0	1
Kunnossapitoasentaja	0	0	1
Levyseppähitsaaja	1	0	0
Merkonomi	1	0	1
Peruskoulututkinto	0	0	1
Sähköasentaja	0	1	1
Tradenomi	1	8	2
Ylioppilastutkinto	0	2	1
Joku muu	8	5	7

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 34; F Value = 37.9; p = 0.2954)

<b>Kuinka monta vuotta olet opiskellut nykyisessä oppilaitoksessasi?</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus- hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
1	15	14	18
2	26	25	22
3	22	33	25
4	15	17	18
5	18	6	8
6	0	4	4
7 tai enemmän	4	1	5

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 12; F Value = 15.8; p = 0.2019)

<b>Jos et opiskele, mistä olet valmistunut (valitse korkein tutkintosi)? (n=77)</b>	<b>1: Kehittämiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Peruskoulusta	7	0	0
Lukiosta	0	18	13
Ammattioppilaitoksesta	36	38	44
Ammattikorkeakoulusta	43	38	33
Korkeakoulusta tai yliopistosta	14	6	7
Jostain muualla	0	0	3

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 15; F Value = 11.5; p = 0.7149)

<b>Kuinka paljon sinulle on kertynyt työkokemusta elämäsi aikana? (n=401)</b>	<b>1: Kehittämiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
0-1 vuotta	6	14	11
1-2 vuotta	22	27	22
2-3 vuotta	25	26	22
3-4 vuotta	19	15	15
4-5 vuotta	15	10	11
Enemmän kuin 5 vuotta	13	8	19

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 15; F Value = 18.5; p = 0.2373)

<b>Onko sinulla tätä kesätyötä aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä? (n=401)</b>	<b>1: Kehittämiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
On	64	65	67
Ei	36	35	33

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 3; F Value = 0.8; p = 0.861)

<b>Kuinka paljon sinulla on yhteensä aikaisempaa työkokemusta ABB:ltä? (n=262)</b>	<b>1: Kehittämiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
1-2 kk	0	5	11
3-4 kk	21	19	14
5-6 kk	4	9	13
7-8 kk	8	7	14
9-10 kk	15	5	7
11-12 kk	6	8	8
Enemmän kuin 12 kk	46	47	33

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 18; F Value = 23.8; p = 0.1631)

<b>Onko meneillään oleva kesätyösi (n=401)</b>	<b>1: Kehittämiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus-hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Toimistossa	42	41	51
Tuotannossa	40	48	43
Jossain muualla	18	11	6

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 6; F Value = 12.5; p = 0.0517)

<b>Mikä on isäsi ammatti? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus- hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Koti-isä	0	2	0
Maanviljelijä	2	7	7
Yrittäjä	17	15	11
Työntekijä	32	33	33
Toimihenkilö	16	11	12
Asiantuntija	10	6	8
Päällikkö	8	15	14
Johtaja	11	5	11
En tiedä	4	6	4

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 24; F Value = 16.2; p = 0.8797)

<b>Mikä on äitisi ammatti? (n=401)</b>	<b>1: Kehittymiseen tähtäävät (%)</b>	<b>2: Turvallisuus- hakuiset (%)</b>	<b>3: Sosiaalisia suhteita arvostavat (%)</b>
Koti-äiti	6	7	4
Maanviljelijä	2	2	3
Yrittäjä	10	4	5
Työntekijä	54	48	48
Toimihenkilö	19	23	25
Asiantuntija	2	5	5
Päällikkö	1	6	4
Johtaja	5	2	4
En tiedä	0	4	4

\*Ei ole tilastollisesti merkitsevä 95 % luottamustasolla (DF = 24; F Value = 14.7; p = 0.9288)