

<https://helda.helsinki.fi>

---

## Työarvot yksilöllisinä ja suomalaisen kulttuurin arvoina

Helkama, Klaus

2020-05-15

---

Helkama , K & Makkonen , A-E 2020 , ' Työarvot yksilöllisinä ja suomalaisen kulttuurin arvoina ' , Työn tuuli : aikakauskirja , Vuosikerta. 29 , Nro 1 , Sivut 17-28 . < <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html> >

---

<http://hdl.handle.net/10138/317726>

---

acceptedVersion

---

*Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.*

*This is an electronic reprint of the original article.*

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

*Please cite the original version.*

Klaus Helkama & Anna Makkonen

### **Työarvot yksilöllisinä ja suomalaisen kulttuurin arvoina**

Tarkastelemme työarvoja (ahkeruus, pitkäjänteisyys, tunnollisuus, täsmällisyys, järjestelmällisyys, säästäväisyys) Schwartzin arvoteorian yksilöllisen ja kulttuurisen tason kautta. Yksilötasolla työarvojen tärkeys Suomessa vaihtelee huomattavasti, samoin niiden merkitys (mitattuna yhteyksillä Schwartzin ydinarvoihin). Työtä kulttuurisena arvona, suomalaisen identiteetin osana on mitattu kartoittamalla aikakauslehtien henkilöhaastatteluissa esiintyviä arvoja 1982/3 – 2015. Työ on jatkuvasti ollut kärkiarvoja ja kohosi ykkösarvoksi 2015. Työarvojen yksilöllinen ja kulttuurinen merkitysdynamiikka poikkeavat toisistaan. Työ yksilöllisenä arvona kytkeytyy pitkälti eri arvoihin kuin kulttuurisena arvona ja esimerkiksi yksilölliset työarvot korreloivat muutosvalmiusarvoihin negatiivisesti mutta kulttuuriset työarvot positiivisesti.

**Avainsanat:** työarvot, yksilölliset arvot, kulttuuriset arvot, suomalainen identiteetti

## Johdanto

Pilvi Torsti (2012, 92-98) pyysi Suomalaiset ja historia -tutkimuksessaan edustavaa otosta yli 15-vuotiaista suomalaisista arvioimaan 18 asian tai arvon tärkeyttä, niiden joukossa työ. Työ sijoittui tärkeysjärjestyksessä vasta 9. sijalle, oikeusvaltion jälkeen mutta demokratian ja kansalaisyhteisyyksien edelle. Työn tärkeydestä oltiin kuitenkin kaikissa ikäluokissa varsin yksimielisiä, jopa nuorimmassa, vastoin Torstin omien haastattelujen toteamuksia: ”...se ei enää ole niin tärkeää, mitä se oli ennen”, sanoi 26-vuotias kuuholainen mies (Torsti, 2012, 98). ”Ihminen nauttii työstä”, sanoi sen sijaan 64-vuotias nainen (mt., 97). Samaa mieltähän oli Eino Leino Hymyilevä Apollo -runossaan 1898: ”työ riemulla palkitsee”.

Torstin tutkimuksessa kartoitettiin myös näkemyksiä Suomen menneisyydestä. Väitteestä ”suomalaiset ovat kautta historian olleet ahkeria ja työteliäitä” oltiin vahvimmin ja yksimielisimmin samaa mieltä, yli ikä-, koulutus- ja puoluerajojen (Torsti, 2012, 206-208).

Tarkastelemme tässä katsauksessa työtä yhtäältä yksilöllisenä arvona (”työ on minulle tärkeä”), toisaalta osana suomalaisuutta ja suomalaista identiteettiä (”suomalaiset ovat ahkeria ja työteliäitä”). Sijoitamme oman työarvotutkimuksemme alan kansainvälisten lähestymistapojen joukkoon, esitämme katsauksen yksilöllisiä työarvoja ja kulttuurisia työarvoja koskevien tutkimustemme tuloksiin, tuomme esiin uusia tuloksia työarvojen esiintymisestä aikakauslehtien julkishaastatteluisissa 2000-luvulla sekä pohdimme kulttuuritason ja yksilötason työarvojen suhteita.

Aatehistorioitsijat lienevät yhtä mieltä siitä, että protestanttinen uskonto teki työstä jotain arvokasta, kun aikaisemmat uskonnot olivat nähneet sen vähäpätöisenä asiana. Max Weber (1904/1990, 44) kiteytti protestanttisen työetiikan näin: ”Työtä on tehtävä niin kuin se olisi ehdoton itsetarkoitus – ’kutsumus’”. Eino Leino kiteytti saman asian säkeisiin: ”Työs olkoon se suurta tai pientä vaan, kun vaan se on työtä oikeaa ja kun sitä palkan et tähden tee!”. Kapitalismin henkeä tyypillisimmillään kuvasi Weberille myös Benjamin Franklinin filosofia, joka liitti täsmällisyyden, ahkeruuden ja kohtuullisuuden kaltaiset hyveet viime kädessä menestykseen ja taloudelliseen hyötyyn (s. 37). Tämä ajatus on kulkeutunut sosiaalipsykologisiin mittareihin, joissa protestanttinen työetiikka määritellään ”käsitukseksi, että ahkeruus johtaa menestykseen” (Rosenthal, Levy & Moyer, 2011) ja ahkeruus yhdistetään arvomittareissa (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992) samaksi osioksi kunnianhimon kanssa.

Työtä arvona voidaan mitata monin eri tavoin. Torstin (2012) mittarissa työn tärkeyttä piti verrata sellaisiin sekalaisiin asioihin kuin perhe, ystävät, oikeusvaltio, uskonto tai koulutus. Kun työ viittaa useissa kielissä paitsi työntekoon myös työpaikkaan tai ammattiin (ruots. *arbete*, engl. *work*, ransk. *travail*), työarvotutkimuskin on monesti lähtenyt ammateista. Siinä voidaan erottaa useita Weberiin liittyviä perinteitä, joista ensimmäinen koskee työn keskeisyyttä suhteessa muihin elämänalueisiin. Yhdessä alan uusimmista julkaisuista (Lu, Huang, Bond & Xu, 2019) selvitettiin 33 maassa työn keskeisyyden yhteyksiä hyvinvointiin. Kiinnostava yksityiskohta tuloksissa oli se, että kaikki kolme aineiston protestanttista maata (Alankomaat, Ruotsi ja Suomi) kuuluivat työn keskeisyydessä viiden kärkimaan joukkoon. van Hoorn ja Maseland (2013) testasivat oletusta, että työttömäksi joutuminen heikentää protestanttien hyvinvointia enemmän kuin muihin uskontokuntiin kuuluvien. He käyttivät World Value Surveyn aineistoa, jossa oli 150 000 vastaajaa 82 maasta. Tulokset osoittivat, että perinteisesti protestanttisissa maissa asuvien työttömien henkinen hyvinvointi oli heikompi kuin muissa maissa asuvien. Yksilöllinen protestanttisuus ei sinänsä ollut yhteydessä heikompaan hyvinvointiin, sillä ei-protestanttisissa maissa asuvilla tätä ilmiötä ei todettu. Sen sijaan protestanttisissa maissa asuvilla protestanteilla efekti oli vahvempi kuin

protestanttisten maiden muihin uskontokuntiin kuuluvilla. Työn keskeisyys elämässä näyttää siis olevan perinteisesti protestanttisissa maissa yhteisön normi. Tosin työhön sitoutuminen ei Suomessa Teemu Turusen (2012) tutkimusten mukaan ole sen vahvempaa kuin neljässä vertailumaassa, mukana myös ei-protestanttisia maita, kuten Britannia.

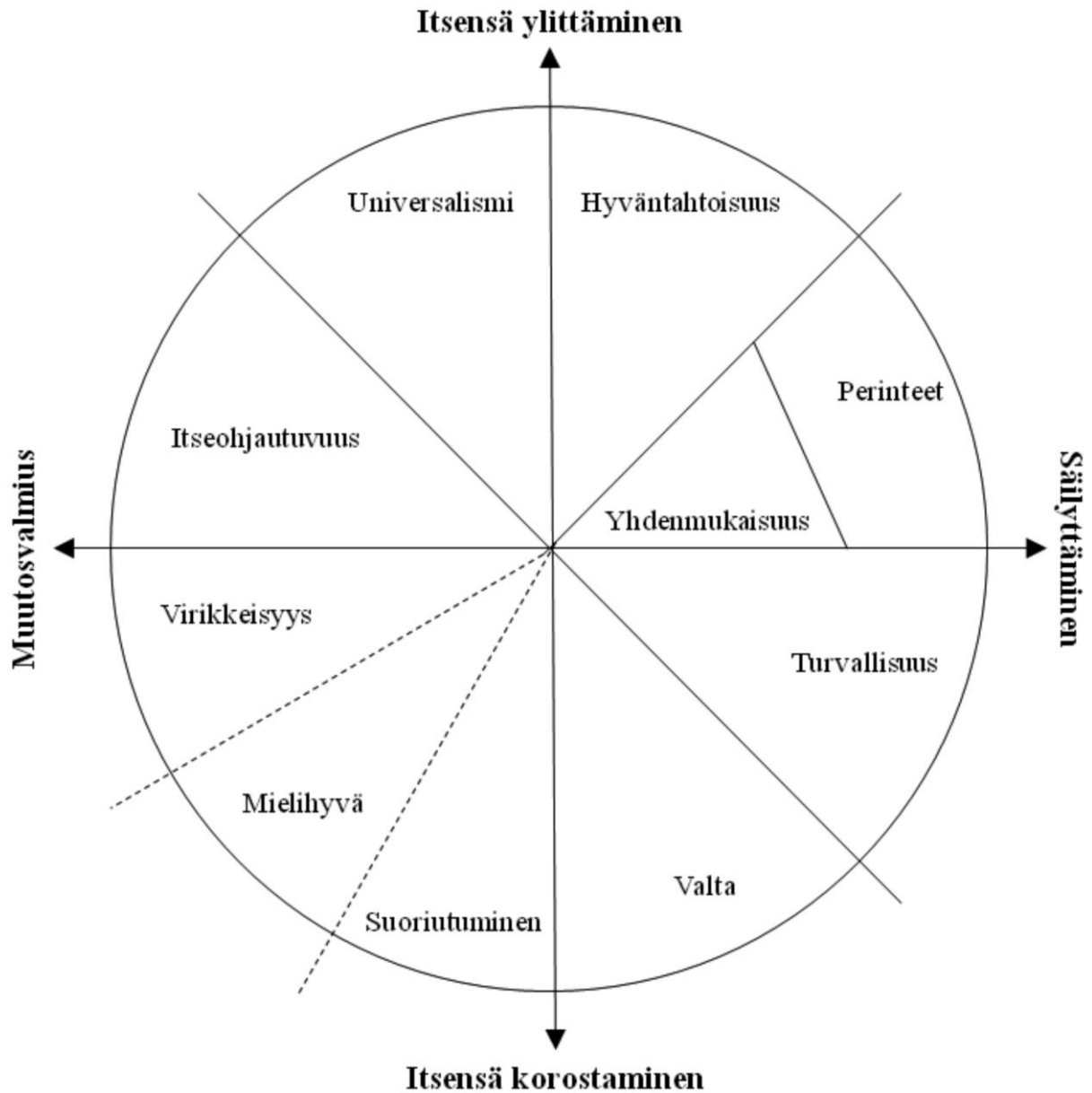
Toinen tutkimusperinne on protestanttisen työetiikan (*Protestant Work Ethic*, PWE) yksilöllisten erojen mittaaminen. Mittareissa on yleensä myös selvä suoriutumisen korostus. Katsauksessaan tähän tutkimukseen Furnham (1984, 101) totesi, että kovin harvat psykologit olivat lukeneet Weberiä ja että heidän PWE-mittarinsa kartoittivat lähinnä ”jatkuvaa sitoutumista palkkatyöhön”. PWE-mittarien on todettu ennustavan mm. ennakkoluuloisuutta (Rosenthal ym., 2011).

Kolmas ja yleisin työarvojen tutkimusperinne tarkastelee sitä, mitä yleisiä päämääriä (eli arvoja) ihmiset pitävät palkkatyössään tai ammatissaan tärkeinä (hyvä palkka, yhteiskunnallinen arvostus, toisten auttaminen, mahdollisuus kehittyä). Esimerkiksi Esa Pohjanheimo (1997) totesi väitöskirjassaan, että pyhtääläiset pitivät mielenkiintoisuutta ja itsenäisyyttä paljon tärkeämpänä työssään vuonna 1993 kuin vuonna 1982.

Neljäs, tämän kirjoituksen tapa, lähestyy työarvoja muihin yleismaailmallisiin arvoihin rinnastuvana arvona, lähtökohtana Schwartzin arvoteoria. Schwartz itse tosin on nähnyt työarvot kolmannen tutkimusperinteen mukaisesti, arvoina joita yksilöt pyrkivät työssään toteuttamaan (Ros, Schwartz ja Surkiss, 1999; Schwartz 1999).

### **Schwartzin arvotutkimusohjelma**

Arveteorian lähtökohtana oli ajatus, että joillakin – ei kaikilla – arvoja kuvaavilla sanoilla olisi sama merkitys kaikissa kielissä ja kulttuureissa. Arvot määritellään ihmisen yleisluontoisiksi tavoitteiksi, jotka ohjaavat hänen päätöksentekoaan erilaisissa tilanteissa ja perustelevat hänen päätöksiään. Ihmiset voivat asettaa arvonsa tärkeysjärjestykseen. Tutkimusohjelman ensimmäisessä vaiheessa Schwartz (1992) esitti 20 maasta koottuihin tietoihin perustuvan yksilöllisten arvojen rakenteen ja sisällön mallin. Se koostui 40 arvo-osiesta (esim. rehellisyys, kohteliaisuus, tasa-arvo, maailmanrauha), jotka muodostivat 10 motivaatioltaan puhdasta arvotyyppiä eli (lyhyesti) arvoja. Nämä arvot muodostivat kaksiulotteisen kehämäisen rakenteen, pääulottuvuuksina säilyttäminen – muutosvalmius ja itsensä korostaminen – itsensä ylittäminen. Malli on esitetty kuvassa 1 ja taulukossa 1. Mallissa kehän vastakkaisilla puolilla olevat arvot ovat motivaationaalisesti yhteensopimattomia, vierekkäiset taas yhteensopivia. Arvot muodostavat systeemin. Systeemisyyteen kuuluu motivaation jatkuvuus, joka ilmenee arvojen keskinäisten korrelaatioiden säännöllisenä pienenemisenä/suurenemisenä liikuttaessa kehää pitkin, niin että korrelaatioita kuvaa sinikäyrä.



Kuva 1. Schwartzin (1992) malli arvojen yleismaailmallisesta rakenteesta ja sisällöstä

Taulukko 1. Schwartzin arvot, niiden määritelmät sekä niihin kuuluvat osiot

**Valta.** Yhteiskunnallinen asema ja arvostus, ihmisten ja resurssien hallitseminen (yhteiskunnallinen valta, varakkuus, arvovalta, julkisen kuvan säilyttäminen\*).

**Suoriutuminen.** Henkilökohtainen menestys osoittamalla pätevyyttä sosiaalisten mittapuiden mukaan (kunnianhimo, vaikutusvalta, kyvykkyys, menestys, älykkyys\*).

**Mielihyvä.** Omakohtainen mielihyvä ja aistinautinto (mielihyvä, elämästä nauttiminen).

**Virikkeisyys.** Jännitys, uutuus ja haasteet elämässä (jännittävä elämä, monipuolinen elämä, uskaliaisuus).

**Itseohjautuvuus.** Itsenäinen ajattelu ja toimintojen valitseminen, luominen, tutkiminen (luovuus, vapaus, omien tavoitteiden valitseminen, uteliaisuus, riippumattomuus\*, itsekunnioitus\*).

**Universalismi.** Kaikkien ihmisten hyvinvoinnin ja luonnon ymmärtäminen, arvostaminen, suvaitseminen ja suojeleminen (tasa-arvo, maailmanrauha, yhteys luontoon, viisaus, luonnon ja taiteen kauneus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, laajakatseisuus, ympäristön suojeleminen, sisäinen tasapaino\*).

**Hyväntahtoisuus.** Sellaisten ihmisten hyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen, joiden kanssa ollaan usein henkilökohtaisessa kontaktissa (rehellisyys, avuliaisuus, vastuullisuus, uskollisuus, anteeksiantavaisuus, kypsä rakkaus\*, tosi ystävyys\*).

**Perinteet.** Kulttuuriperinteiden ja uskonnon välittämien tapojen ja aatteiden kunnioitus, niihin sitoutuminen ja niiden hyväksyminen (perinteiden kunnioitus, nöyryys, oman elämänosan hyväksyminen, kohtuullisuus, hartaus).

**Yhdenmukaisuus.** Sellaisten tekojen, taipumusten ja impulssien hillintä, jotka häiritsevät tai vahingoittavat toisia ja rikkovat sosiaalisia odotuksia tai normeja (tottelevaisuus, itsekuri, kohteliaisuus, vanhempien ja vanhojen ihmisten kunnioittaminen).

**Turvallisuus.** Yhteiskunnan, suhteiden ja oma turvallisuus, sopusointu ja vakaus (yhteiskunnallinen järjestys, kansallinen turvallisuus, perheen turvallisuus, palvelusten vastavuoroisuus, puhtaus, terveys\*, yhteenkuuluvuuden tunne\*).

---

\*Merkitykseltään ei-universaali osio, joka Suomessa kuuluu kyseiseen arvoon (Puohiniemi, 1995).

Schwartzin tutkimusohjelma on hallinnut nykyistä arvotutkimusta, josta työarvot tai protestanttinen työetiikka ovat jääneet pitkälti syrjään. Monitieteinen arvotutkimuksen käsikirja (Brosch & Sander, 2016) ei käsittele työarvoja lainkaan. Yleisesitys arvojen psykologiasta (Maio, 2017) mainitsee työarvot ohimennen yhdellä sivulla.

Koska mallin kymmenen ydinarvoa ovat merkitykseltään vakioisia, niitä voidaan käyttää myös mallin ulkopuolisten arvojen merkityksen erittelyyn, selvittämällä jonkin ei-universaalin arvon yhteyksiä ydinarvoihin. Esimerkiksi kunnia korreloi Suomessa positiivisesti suoriutumiseen ja valtaan ja negatiivisesti universalismiin (Helkama ym., 2014), henkisyys puolestaan päinvastoin, positiivisesti hyväntahtoisuuteen ja universalismiin, negatiivisesti suoriutumiseen ja valtaan (Hietalahti, Helkama & Kokko, 2018). Työ on selvästi merkitykseltään ei-universaali arvo, joten sitä voi tarkastella ydinarvojen avulla.

Arvorteoria laajeni toisessa vaiheessa kuvaamaan kulttuureja, kun Schwartz (2011a) analysoi kaikkien tutkimiansa maiden yksilöllisten arvojen keskiarvoja moniulotteisen asteikoinnin avulla ja totesi, että kulttuuriset arvot muodostavatkin erilaisen systeemin kuin yksilölliset arvot. Kutakin maata voidaan luonnehtia seitsemällä mallin pääalueita kuvaavalla pistemäärällä. Näin saatu kuvaus tosin auttaa vertailemaan eri maiden kulttuurisia arvo-orientaatioita ja niiden samanlaisuutta tai erilaisuutta, mutta on aika laiha.

Kun Schwartz (2011b) näkee kulttuurin ihmismielen ulkopuolisena, ei-psykologisena tekijänä, hän (2011c) on esittänyt yhdeksi tulevaisuuden tutkimuskohteeksi kulttuuristen arvojen kuvaamista muilla kuin yksilöarvojen mittauksista lähtevillä menetelmillä, esimerkiksi tutkimalla sananlaskuja, suosittuja kirjoja ja muita kulttuurin tuotteita. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian yksikössä olimme lähteneet toteuttamaan Schwartzin ohjelmaa jo ennen kuin hän esitti ajatuksensa. Olemme kartoittaneet suomalaisen kulttuurin arvoja ja suomalaista identiteettiä mm. sana-assosiaatiotestillä (Anttila, 2007), erittelemällä sisällönanalyttisesti arvoja aikakauslehtien julkkishaastatteluista (Helkama & Seppälä, 2006) ja Venäjän tsaarien ja Suomen presidenttien puheista (Portman, 2014) sekä kartoittamalla esim. Kiven *Seitsemässä veljeksessä*. esiintyviä arvoja. Tarkasteltiinpa suomalaisen kulttuurin arvoja millä menetelmällä tahansa, työ on osoittautunut keskeiseksi arvoksi (katsauksia Helkama, 2009, 2015, 2018).

Yksilöllisten työarvojen mittaukseen laadittiin protestanttisen etiikan kuvausten perusteella mittari, jossa ahkeruus erotettiin kunnianhimosta. Tämä Schwartzin mittariin lisätty 6 osion työarvo (ahkeruus, tunnollisuus, järjestelmällisyys, täsmällisyys, pitkäjänteisyys ja säästäväisyys), osoittautui reliabiliteetiltaan kelvolliseksi. Samaa työarvojen määritelmää on käytetty myös sisällönanalyseissa.

### **Yksilölliset työarvot**

Kuvatulla mittarilla työarvoja on kartoitettu lähes 10 000 vastaajalta 35 otoksesta kahdeksassa maassa. Katsaus näihin tutkimuksiin (Helkama, Myyry, Verkasalo, Makkonen, Finell ym., 2020) osoittaa, että työarvojen tärkeydessä ja niiden merkityksessä on huomattavaa vaihtelua niin Suomessa kuin muuallakin. Taulukosta 2 näkyy, että työarvojen tärkeys Schwartzin ydinarvoihin suhteutettuna vaihtelee paljon. Joissakin otoksissa se on tärkein arvo, toisissa tärkeysjärjestyksen hännillä ja tyypillisesti hierarkian puolivälin tienoilla. Kolmen kärkiarvon joukossa työ on kuitenkin 40%:ssa suomalaisia otoksia.

Taulukko 2. Työarvojen sijaluvut suomalaisissa otoksissa (Helkama ym., 2020)

<b>Sija</b>	<b>lukumäärä</b>	<b>otokset</b>
1.	3	maanviljelijät, agrologiksi opiskelevat, työministeriön virkamiehet
2.	1	sairaanhoitajaopiskelijat
3.	6	luterilaisen kirkon papit, ekspatriaatit Brysselissä, Asperger-ihmiset, SPR:n vapaaehtoiset, tekniikan opiskelijat, reservikoulun upseerioppilaat
4.	5	tradenomi-, terveydenhoitaja-, sosionomiopiskelijat, yliopisto-opiskelijat
5.	6	yläkoululaiset, lukiolaiset, tavalliset aikuiset,
6.	1	restonomiopiskelijat
7.	2	Pyhtään aikuiset (edustava otos), politiikan opiskelijat
8.	0	

Toisaalta ainoassa aikuisväestöä edustavassa otoksessa, pyhtääläisten keskuudessa, työarvot olivat tärkeydeltään selvästi keskitason alapuolella. Se, että maanviljelijöillä ja maanviljelyksen opiskelijoilla työarvot sijoittuivat kärkiarvoiksi, viittaa niiden juuriin maatalousyhteiskunnassa. Työarvojen protestanttisen alkuperän kannalta kiinnostava havainto on Suomen luterilaisen papiston korkea työarvojen arvostus, kolmas sija heti universalismi- ja hyväntahtoisuusarvojen jälkeen (Korpelainen, 2020). Mahdollisuudet vertailla suomalaisia ja muiden maiden asukkaita rajoittuvat koululais- ja opiskelijaotoksiin, joiden perusteella työarvot eivät ole suomalaisille sen tärkeämpiä kuin muillekaan kansallisuuksille.

Kun työarvojen merkitystä eriteltiin tarkastelemalla niiden korrelaatioita Schwartzin ydinarvojen kanssa, kaikille otoksille yhteinen piirre oli työarvojen negatiivinen korrelaatio virikkeisyyden ja hedonismin kanssa. Positiivisista korrelaatioista sen sijaan paljastui peräti seitsemän eri mallia (taulukko 3).

Taulukko 3. Työarvojen positiivisten korrelaatioiden tyyppijakauma % (Helkama ym., 2020)

Suoriutuminen, valta	6
Hyväntahtoisuus, säilyttäminen	11
Universalismi, hyväntahtoisuus, säilyttäminen	3
Hyväntahtoisuus	3
Säilyttäminen	56
Säilyttäminen, suoriutuminen	15
Ei pos. korrelaatioita; muutosvalmius negatiivinen	6
Ei merkitseviä korrelaatioita	3

Yleisin malli oli se, että työarvot korreloivat positiivisesti vain säilyttämisarvojen (perinteet, yhdenmukaisuus, turvallisuus) ja vastaavasti negatiivisesti muutosvalmiusarvojen (virikkeisyys, mielihyvä) kanssa. Toiseksi yleisimmässä mallissa työ korreloi positiivisesti myös suoriutumisen kanssa. Tämä malli on sillä tavalla mielenkiintoinen, että kaikista muista malleista poiketen se on ristiriidassa Schwartzin teorian motivaation jatkuvuuden oletuksen kanssa, koska suoriutumisen naapuriarvo, valta, korreloi tyyppillisesti negatiivisesti työarvojen kanssa. Sama poikkeama on havaittu myös tunnollisuudessa tarkasteltaessa Schwartzin arvojen ja persoonallisuuden ”viiden suuren” välisiä yhteyksiä (katsaus Parks-Leduc ym., 2015) - kun muiden piirteiden kohdalla korrelaatiokuvio noudattaa sinikäyrää, tunnollisuuden käyrä on kaksihuippuinen, suurimmat korrelaatiot ovat suoriutumisen ja yhdenmukaisuuden kanssa. Myös työarvomittauksen ongelmallisuus kävi ilmi katsauksesta, kun tuo suoriutumisen anomalia esiintyi vain SVS-mittaria käyttäneissä tutkimuksissa. SVS-mittarissa vastaaja arvioi arvojen tärkeyttä itselleen, kun toisessa, PVQ-mittarissa, hän arvioi, kuinka samanlaisia osiossa kuvattu henkilö ja hän ovat.

Verrattuna Schwartzin ydinarvoihin, joiden tärkeysjärjestys ei paljon vaihtelee eri ryhmissä, ja joiden keskinäiset korrelaatiot ovat varsin vakioisia, työarvot ovat tärkeydeltään ja merkitykseltään varsin monimuotoisia. Myös verrattuna muihin Schwartzin mallin ulkopuolisiin arvoihin, kuten kunnia tai henkisyys, työarvojen merkitys (mitattuna niiden yhteyksillä ydinarvoihin) on paljon vaihtelevampi. Jossain määrin työarvojen merkityksen vaihtelua selittää yksilöiden ammattiala. Esimerkiksi kaupallisen alan opiskelijoilla suoriutuminen ja valta (taloudelliset arvot) liittyvät työarvoihin,



samoin valta valtio-opin opiskelijoilla. Mutta aineisto ei tue ajatusta, että työarvot korreloivat aina positiivisesti ammattiryhmän tärkeimmän arvon kanssa. Esimerkiksi restonomiopiskelijoiden tärkein arvo oli mielihyvä, joka korreloi heillä selvästi negatiivisesti työarvoihin. Ylipäänsä työarvojen merkityksiä eri ryhmissä yhdistävä tekijä on se, että työ on jotain mielihyvälle ja virikkeisyydelle vastakkaista, toisin kuin Eino Leino ja alussa lainattu Torstin haastattelema 64-vuotias nainen ajattelivat.

## **Työarvot mediajulkisuudessa 1980-2015**

Aikakauslehtien henkilöhaastattelut heijastavat sekä suomalaisten pysyvää yhteistä arvomaailmaa että ajan hengen muutoksia. Aiempi sisällönanalyttinen tutkimus aikakauslehtien julkishaastatteluista (Helkama & Seppälä, 2006) osoitti, että työarvot olivat 1980-2000 esillä paljon useammin kuin niiden henkilökohtaisen tärkeyden perusteella voisi olettaa. Tällaista tutkimusta jatkettiin vuosien 2005-2015 osalta (Makkonen 2018).

**Aineisto ja menetelmä.** Avun ja Suomen Kuvalehden vuosien 2005, 2010 ja 2015 vuosikerroista valittiin joka toinen numero. Lopullinen aineisto koostui 210 artikkelista, joista 133 oli Avun artikkeleita ja 77 Suomen Kuvalehden. Avuissa oli siis huomattavasti enemmän kriteerit täyttäviä henkilöhaastatteluita kuin Suomen Kuvalehdessä, josta lähes poikkeuksetta löytyi vain yksi kriteerit täyttävä henkilöhaastattelu per lehti. Avussa sen sijaan kriteerit täyttäviä henkilöhaastatteluita saattoi olla lukuisia per lehti.

Artikkeleista kirjattiin kaikki taustatiedot: artikkelin otsikko, lähde, haastateltavan sukupuoli, ikä, ammattiala ja ammattinimike. Artikkelit luettiin huolellisesti läpi ja tämän jälkeen alkoi varsinainen arvojen poiminta. Sisällöstä poimittiin kaikki haastateltavaan liitettävissä olevat arvolauselmät ja attribuutit ja kirjattiin sanatarkasti. Myös kaikki kielteiset arvokannanotot kirjattiin. Ne luokiteltiin myöhemmin Schwartzin arvokehällä vastakkaisella puolella kehää olevaan arvotyyppiin, mikäli ne sinne sopivat. Schwartzin 10 ydinarvon lisäksi ilmaukset koodattiin kolmeen muuhun arvotyyppiin: työarvoihin, henkisiin arvoihin sekä koulutus- ja sivistysarvoihin. *Henkisiin arvoihin* luettiin henkinen ja hengellinen elämä, elämän tarkoitus ja mielekkyys, irtautuminen maailman murheista ja uskossa pitäytyminen (Helkama & Seppälä 2006).

*Koulutus/sivistys -arvotyyppin* muodostivat koulutus/kasvatus, tiedon tavoittelu, taitojen hankkiminen, intellektuaalinen elämä, joka sisälsi ajattelun sekä älyllisen ja sivistyksellisen toiminnan (Portman 2014). Työarvojen kielteisiä kannanottoja oli mahdotonta luokitella, sillä työarvojen paikkaa Schwartzin kehällä oli epämääräinen. Siitä syystä ne jätettiin analyysien ulkopuolelle. Koko 210 artikkelin aineistossa arvomainintoja oli yhteensä 3478, mukaan lukien Schwartzin malliin kuulumattomat arvot, joita oli 2,8 % prosenttia.

Esimerkkejä työarvoihin sijoitetuista lauselmista: Toimitusjohtaja Hannu Paloviita totesi Suomen Kuvalehdessä (24/2005): ”Tein vuosia lähes satatuntisia työviikkoja”. Toimittaja Urpo Martikainen sanoi jatkuvan työn tekemisen tärkeydestä Apu-lehden haastattelussa (01/2010): ”Töitä jatketaan eläkepäivinä”. Työarvoja kuvasti myös kirjailija Timo Parvelan (Suomen Kuvalehti 7/2010) toteamus säästäväisyydestä: ”työtä, työtä, kiristä vyötä”. Näyttelijä Elsa Saision lauselman korosti työtä itseisarvona Apu-lehdessä (05/2005): ”ihminen kaikkineen on työn väline”.

Seuraavat lainaukset havainnollistavat eräisiin muihin arvotyyppihin luokiteltuja lausemia:

Suoriutuminen: ”Hän on aina halunnut menestyjien pöytiin” (liikemies ja urheilumanageri Aleks Valavuori, Suomen Kuvalehti 29/2015).

Virikkeisyys: ”Kun työ alkaa muuttua rutiiniksi Aalto-Setälä kyllästyy” (kirjoittajan luonnehdinta Pauli Aalto-Setälästä, Suomen Kuvalehti 15/2005).

Itseohjautuvuus: ”Hän suostui, kun sai suhteellisen vapaat kädet” (kirjailija Marko Leinon haastattelusta, Suomen Kuvalehti 19/2005); ”Ainoa mihin pyrin, on ymmärtäminen” (elokuvantekijä Auli Mantila, Apu 36/2005).

Universalismi: ”Enemmänkin tavoittelen nykyään harmoniaa: sitä, että olen tasapainossa itseni ja ympäristöni kanssa.” (näyttelijä Piitu Uski, Apu 28/2010)

Hyväntahtoisuus: ”Ei voi kääntää katsetta avun tarvitsijoilta” (kirjailija Miina Supinen, Suomen Kuvalehti 51 - 52/2015).

Luokittelussa käytettiin Portmanin (2014) luomaa koodikirjaa, johon tehtiin koko prosessin ajan kirjauksia mahdollisista muutoksista ja lisäyksistä, jotta pystyttiin noudattamaan johdonmukaisuutta. Toinen menetelmään perehtynyt tutkija poimi kymmenen satunnaisesti valitun artikkelin otoksesta 90-prosenttisesti samat arvot.

**Tulokset.** Aikaisemmissa 80-luvulta vuoteen 2000 ulottuvissa analyyseissa (Merikallio 2002; Tynkkynen, nd) arvoilmauksia oli keskimäärin 5 ja 3 henkilöhaastattelua kohti. Tässä vuosien 2005-2015 analyyseissä niitä oli yli 16/artikkeli. Arvopuhe on siis selvästi lisääntynyt 2000-luvulla. Suomessa 80-luvulla oli vaikea ylipäättään tunnistaa henkilöartikkeliä, koska ihmisiä ei tuotu esiin yksilöinä, vaan ensisijaisesti työnsä edustajina. Muutos yksilökeskeisempään suuntaan oli tunnistettavissa jo 90-luvun lehdissä. Uudet havainnot todistavat entistä selvemmästä yksilökeskeistymisestä.

Taulukko 4 esittää arvojen prosenttiosuudet lehtiaineistossa vuosien 2005 ja 2015 välillä. Siitä näkyy ensinnäkin, että työarvot olivat ylivoimaisesti mainintojen kärjessä vuonna 2005, putosivat toiselle sijalle 2010 mutta nousivat jälleen ykköseksi 2015. Kärkikolmikko oli koko ajan sama: työ, itseohjautuvuus ja hyväntahtoisuus. Toiseksi taulukko havainnollistaa sitä, kuinka pieniä muutokset arvojen mainintatiheyksissä olivat: suurin oli työarvojen 5 prosenttiyksikön pudotus vuodesta 2005 vuoteen 2010, toiseksi suurin universalismin 3 prosenttiyksikön nousu samalla aikavälillä.

Taulukko 4. Arvojen prosenttiosuudet Avussa ja Suomen Kuvalehdessä 2005-2015

<b>Vuosi: 2005</b>		<b>2010</b>			<b>2015</b>		
<b>Arvo</b>	<b>%</b>	<b>Sija</b>	<b>%</b>	<b>muutos %-yks.</b>	<b>Sija</b>	<b>%</b>	<b>muutos %-yks.</b>
1. Työ	22.5	2	17.6	-4.9	1	18.2	+0.6
2. Itseohjautuvuus	16.0	1	18.6	+2.6	2	18.1	-0.5
3. Hyväntahtoisuus	11.8	3	13.2	+1.4	3	15.5	+2.3
4. Virikkeisyys	9.8	5	9.1	-0.7	6	7.0	-2.1
5. Suoriutuminen	9.1	6	7.7	-1.4	5	6.9	-0.8
6. Universalismi	6.9	4	10.3	+3.4	4	7.0	-3.3
7. Henkisyys	3.5	9	3.4	-0.1	8	3.4	0
8. Koulutus	3.2	11	2.1	-1.1	8	3.4	+1.3
9. Valta	3.0	12	1.3	-1.7	12	2.9	+1.6
10. Perinteet	2.8	8	3.7	+2.8	11	3.0	-0.7

11. Turvallisuus	2.4	10	3.0	+0.6	7	4.1	+1.1
12. Yhdenmukaisuus	2.2	7	4.0	+1.8	10	3.2	-0.8
13. Mielihyvä	0.3	13	0.4	+0.1	13	0.3	-0.1

Onko työarvojen esilläolon vähentyminen 2005-2010 tulkittavissa vuoden 2008 finanssikriisin aiheuttaman laskusuhdanteen aiheuttamaksi? Vastauksen taustaksi voi tarkastella työarvojen esiintymistiheyden vaihtelua suhteessa muihin arvoihin Apu-lehdessä ja Suomen Kuvalehdessä pitemmällä aikavälillä, 1980-luvulta (taulukko 5).

Taulukko 5. Työarvojen sijaluvut esiintymistiheyden mukaan Avussa ja Suomen Kuvalehdessä

Aika	Apu	Suomen Kuvalehti
1982/3	1	7
1993	7	5
2000	3	3
2005	1	1
2010	2	2
2015	3	1

Taulukosta 5 näkyy, että työarvojen suhteellinen näkyvyys putosi tavallisille ihmisille suunnatussa Apu-lehdessä jyrkästi 90-luvun laman aikana, jolloin työttömyys oli suurta eikä työarvojen esillä pitäminen varmaan tuntunut järkevältä. Analogisesti voisi spekuloida, että pieni notkahdus 2005-2010 olisi finanssikriisin seurausta (työttömyyshän ei noussut tuolloin läheskään niin pahaksi kuin 90-luvulla). Eliittiä enemmän puhuttelevassa Suomen Kuvalehdessä työarvot eivät olleet korkeassa kurssissa 80-luvun alussa (itseohjautuvuus ja universalismi olivat mainituimmat arvot) mutta ovat sitten 2000-luvulla nousseet kärkeen ja pysyneet siellä.

Talouden suhdannevaihtelut näkyvät sen sijaan selkeästi haastateltavien valinnassa. Talouskasvun aikana haastatellaan talouden edustajia, mutta taantuman aikana heidän osuutensa putoaa. Vuonna 2000 kolmannes ja 2005 neljännes kohdehenkilöistä tuli bisnesmaailmasta, vuoden 1993 laman ja 2010 taantuman aikana osuus oli alle kymmenyksen. Vuosina 2010 ja 2015 kirjailijat olivat haastatelluin ryhmä. Heidän osuutensa julkkiksista oli myös 2005 liki viidennes.

Työarvot eivät ole vain talouselämän arvoja. Vuosina 2005-2015 ne olivat ykkösarvoja myös tieteen, kuvataiteen sekä esittävän taiteen edustajien ja kakkosena kirjailijoiden ja musiikkialan henkilöiden haastatteluissa.

Mihin arvoihin työarvot haastatteluissa liittyvät? Ne korreloivat vuosien 2005-2015 aineistossa ainoastaan vallan ( $r=.20$ ,  $p<.01$ ), virikkeisyyden ( $r=.17$ ,  $p<.05$ ) ja suoriutumisen ( $r=.17$ ,  $p<.05$ ) kanssa. Verrattuna yksilöllisten työarvojen korrelaatioihin (taulukossa 3) nämä korrelaatiot ovat yllättäviä. Virikkeisyys korreloi yksilötasolla säännönmukaisesti **negatiivisesti** työn kanssa, kun

taas suoriutumisen ja työn positiiviset korrelaatiot ovat melko harvinaisia (20%), vallan ja työn vielä harvinaisempia (6%).

Kun valta, suoriutuminen ja virikkeisyys (johon sisältyy riskinotto, uskaliaisuus) ovat talouden arvoja, voisi ajatella, että korrelaatiot johtuvat talouden edustajien suuresta osuudesta haastateltavissa, mutta heitä oli vain noin kahdeksasosa. Ehkä ne ovat arvoja, jotka ovat yhteisiä kaikille menestyneille ihmisille – heistähän juttuja kirjoitetaan? Tämä on mahdollista, mutta samat kolme arvoa korreloivat työn kanssa positiivisesti myös tsaarien ja Suomen presidenttien puheissa (Portman 2014, 177), aivan erityyppisessä aineistossa. Schwartzin (2011a) kulttuuriarvojen teorian valossa nämä korrelaatiot voisi tulkita niin että kulttuurin tasolla työ esiintyy talouden (valta-arvot), riskinoton ja uskaliaisuuden (virikkeisyys) ja korkeisiin tavoitteisiin pyrkimisen (suoriutuminen) yhteydessä tai palveluksessa, enemmän kuin sellaisena yhteiseksi hyväksi uurastamisena, jollainen se on yksilöiden arvomaailmassa.

Suoriutuminen, amerikkalaisten mittarien työarvoihin sisällyttämä arvo, jonka omassa mittarissamme erotimme työarvoista, suhtautui yksilöllisten arvotutkimusten mukaan kaikkein kaksijakoisimmin työarvoihin - puolet merkitsevistä korrelaatioista oli positiivisia, puolet negatiivisia. Suomalaisille suoriutumisarvojen julkinen kannattaminen ei perinteisesti ole ollut sosiaalisesti suotavaa. Lehtiaineistoissa (Helkama & Seppälä, 2006; Makkonen, 2018) haastateltavien suoraan ilmaisemien itsensä korostamisarvojen (suoriutuminen ja valta) määrä on ollut säännöllisesti puolet kirjoittajan ilmaisemien vastaavien arvojen määrästä sekä Avussa että Suomen Kuvalehdessä. Suomen Kuvalehden vuoden 2015 haastattelut ovat poikkeus. Niissä haastateltava ilmaisi kaksi kertaa enemmän itsensä korostamisarvoja kuin kirjoittaja. Tämä voi olla merkki normien muutoksesta amerikkalaiseen suuntaan.

### **Yhteenveto ja pohdintaa**

Yksilötasolla työarvojen tärkeys ja merkitys vaihtelevat suuresti, kun taas kulttuurisina arvoina ne ovat sekä esiintymistiheydensä että merkityksensä puolesta varsin yhtenäisiä ja ajallisestikin melko vakaita. Kun työarvojen merkitystä mitataan niiden suhteilla Schwartzin ydinarvoihin, työarvot poikkeavat selvästi muista tähän asti tutkituista Schwartzin mallin ulkopuolisista arvoista, kunniasta ja henkisistä arvoista, joiden korrelaatiokuva on miltei sama kaikissa otoksissa. Työarvoilla taas voidaan erottaa puolisen tusinaa erilaista korrelaatiomallia.

Kulttuurisena arvona työllä on eri funktio kuin yksilöarvona – se auttaa yhteisöä, kansaa, sopeutumaan taloudelliseen ympäristöön ja sen muutoksiin. Sitä kautta voi ymmärtää, miksi kulttuurisella tasolla, niin julkisten haastattelussa kuin vallanpitäjien puheissakin, työarvot esiintyvät yhdessä muutosvalmiutta korostavien virikkeisyysarvojen kanssa, kun taas yksilötasolla ne, jotka arvostavat työarvoja, väheksyvät virikkeisyysarvoja.

Työarvojen keskeisyys suomalaisten arvomaailmassa näyttää viime vuosikymmeninä vain vahvistuneen. Kansainväliset vertailut puhuvat sen puolesta, että työarvot ovat nimenomaan suomalaisuuteen liittyvä asia. Yhtenä esimerkkinä kulttuuristen työarvojen funktioista voi mainita Kasevan (2011) havainnot työarvojen yhteydestä hyvinvointiin suomalaisilla ja yhdysvaltalaisilla opiskelijoilla. Kummassakin otoksessa työ oli tärkeydeltään alle keskitason, mutta suomalaisilla työ korreloi arvoista vahvimmin hyvinvointiin, amerikkalaisilla ei lainkaan. Omien ja ympäristön arvojen yhtäpitävyys on tärkeä hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Schwartz (2011c, 312) kysyi: ”Kumpi on tärkeämpää, yhtäpitävyys ympäristön todellisten arvojen vai koettujen arvojen välillä?” ja totesi, ettei asiaa vielä tiedetä. Kasevan tutkimus vastaa, että kuviteltu yhtäpitävyys riittää.

Työ on selvästi osa suomalaisuutta. Kun luemme tunnetuista ahkerista taiteilijoista, kirjailijoista ja liike-elämän edustajista, työarvot aktivoituvat. Vastaavasti kun suomalainen identiteettimme aktivoituu, työarvotkin aktivoituvat. Tiedämme kuitenkin toistaiseksi aika vähän kansalliseen identiteettiimme kuuluvien työarvojen, yksilöllisten työarvojemme ja arkisen toimintamme välisistä yhteyksistä. Tutkijoille riittää työtä.

## Lähteet

Anttila, J. (2007). *Kansallinen identiteetti ja suomalaiseksi samastuminen*. Sosiaalipsykologisia tutkimuksia 14. Helsingin yliopisto.

Brosch, T. & Sander, D. (toim.) (2015). *Handbook of value. Perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology, and sociology*. Oxford: Oxford University Press.

Furnham, A. (1984). The protestant work ethic : A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology* 14, 87-104.

Helkama, K. (2009). *Moraalipsykologia*. Helsinki: Edita.

Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot*. Helsinki: SKS.

Helkama, K. (2018). Suomalainen identiteetti ja arvot: sosiaalipsykologista historiaa. *Psykologia*, 53(4), 302-319.

Helkama, K., Myyry, L., Verkasalo, M., Makkonen, A., Finell, E., Olakivi, A., Silfver-Kuhalampi, M., Juujärvi, S., Lipponen, J. & Saarentalo-Vuorimäki, J. (2020). Työarvot moraaliarvoina. Arvioitavana oleva käsikirjoitus.

Helkama, K. & Seppälä, T. (2006). Arvojen muutos Suomessa 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa R. Heiskala & E. Luhtakallio (toim.), *Uusi jako: miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* (s. 131–155). Helsinki: Gaudeamus

Helkama, K., Verkasalo, M., Myyry, L., Silfver, M. (... ) & Stetsenko, A. (2013). Honor as a value in Finland, Estonia, Italy, Russia, and Switzerland. *Group Processes and Intergroup Relations*, 16 (3), 279-297.

Kaseva, K. (2011). *Cross-cultural study of well-being among Finnish and American students: comparing the predictive power of value congruence and intrinsic goal fulfilment*. Sosiaalipsykologian pro gradu, HY.

Korpelainen, P. (2020). *Arvon papit. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon pappien arvot ja niiden keskinäiset jännitteet*. Kirkkososiologian maisteritutkielma, HY.

Lu, Q., Huang, X., Bond, M.H. & Xu, E.H. (2019). Committing to work at the expense of other life pursuits: The consequence of individuals' relative centrality of work across to job types and nations differing in performance orientation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(2), 848-869.

Maio, G.R. (2017). *The psychology of human values*. London: Routledge.

- Makkonen, A. (2018). *Suomalaisten arvot mediajulkisuudessa vuosina 2005, 2010 ja 2015*. Työharjoitteluraportti, Tampereen yliopisto.
- Merikallio, I. (2001). *Ajanhenki, arvot ja ammatit vuosina 1993 ja 2000 suomalaisissa aikakauslehdissä*. Sosiaalipsykologian pro gradu –tutkielma, HY
- Parks-Leduc, L., Feldman, G. & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19, 3–29.
- Pohjanheimo, E. (1997). *Arvojen muutos, työ ja sosiaalinen tausta. Tutkimus työikäisistä pyhtääläisistä 1982-1993*. Helsingin yliopisto: Sosiaalipsykologian laitos.
- Portman, A. (2014). *From might to mandate: Values in rulers' public speeches in Finland 1809–2000*. Publications of the Department of Social Research, no 4, University of Helsinki.
- Puohiniemi, M. (1995). *Values, consumer attitudes and behaviour*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 3/1995.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press
- Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosenthal, L, Levy, S.R. & Moyer, A. (2011). Protestant work ethic's relation to intergroup and policy attitudes: A meta-analytic review. *European Journal of Social Psychology*, 41, 874-885.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M.P.Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, s.1-65). San Diego: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1999). Cultural value differences: Some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S.H. (2011a). *Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Kansallisten erojen luonne ja seuraukset*. suom. Martti Puohiniemi. Vantaa: Limor.
- Schwartz, S.H. (2011b). Values: cultural and individual. Teoksessa F. van de Vijver, A. Chasiotis & S. Breugelmans (toim.) *Fundamental questions in cross-cultural psychology* (s. 463-493). Cambridge University Press.
- Schwartz, S. H. (2011c). Studying values: Personal adventure, future directions. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(2), 307–319.
- Schwartz, S. H. (2016). Basic individual values: Sources and consequences. Teoksessa T. Brosch & D. Sander (toim.), *Handbook of value. Perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology, and sociology* (s. 63–84). Oxford: Oxford University Press.
- Turunen, T. (2013). *Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa*. Helsingin yliopisto Sosiaalitieteiden laitos.

Tynkkynen, Lotta. (n.d). Arvojen muutos Suomessa. Vuosien 1982- 1983 Suomen Kuvalehtien artikkelien analyysi. Käsikirjoitus, sosiaalipsykologian laitos, HY.

van Hoorn, A. & Maseland, R. (2013). Does a Protestant work ethic exist? Evidence from the well-being effect of unemployment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 91, 1-12.

Weber, Max (1990). *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki* (suom. Timo Kyntäjä). Porvoo: WSOY (*Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, 1904-5).

#### Kirjoittajakuvaukset

Klaus Helkama on Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian emeritusprofessori. Hän tutkii arvoja, moraalialia ja sen kehitystä sekä sosiaalipsykologian historiaa. Hän on julkaissut mm. sosiaalipsykologian oppikirjoja (yhdessä muiden kanssa) sekä kirjat Moraalipsykologia (2009) ja Suomalaisten arvot (2015).

Anna Makkonen (YTM) on sosiaalipsykologi ja jatko-opiskelija yliopistopedagogiikan keskuksessa Helsingin yliopistossa. Hän tekee kasvatustsyykologian väitöskirjaa Helsingin Yliopiston rahoittamassa HEDTPA-hankkeessa, jossa tutkitaan yliopisto-opettajien ammatillista toimijutta ja aktiivista oppimista.