

Merja Joutsen-Onnela

**TURVALLISUUTTA JA SOPUSOINTUA
VAI JÄNNITYSTÄ JA VALTAA**

**Tutkimus sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja-
opiskelijoiden yrittäjyys- ja muista arvoista**

Esitetään Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa (S212)
huhtikuun 25. päivänä 2003 kello 12.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYVÄSKYLÄ 2003

TURVALLISUUTTA JA SOPUSOINTUA VAI JÄNNITYSTÄ JA VALTAA

Tutkimus sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja-
opiskelijoiden yrittäjäys- ja muista arvoista

Merja Joutsen-Onnela

**TURVALLISUUTTA JA SOPUSOINTUA
VAI JÄNNITYSTÄ JA VALTAA**

Tutkimus sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja-
opiskelijoiden yrittäjäys- ja muista arvoista



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

JYVÄSKYLÄ 2003

Editors

Tuomo Takala

School of Business and Economics, University of Jyväskylä

Pekka Olsbo, Marja-Leena Tynkkynen

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

URN:ISBN 9513915360 (PDF)

ISBN 951-39-1536-0

ISBN 951-39-1442-9 (nid.)

ISSN 1457-1986

Copyright © 2003, by University of Jyväskylä

Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä
and ER-Paino Ky, Lievestuore 2003

ABSTRACT

Joutsen-Onnela, Merja

Security and harmony or thrills power

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2003, 229 p.

(Jyväskylä Studies in Business and Economics,

ISSN 1457-1986; 25)

ISBN 951-39-1536-0

Summary

Diss.

The dissertation, "Security and harmony or thrills and power", explores the values of nurses and nursing students from the theoretical perspectives of Schwartz and Rokeach. The dissertation also examines the values students use to characterise entrepreneurship, as well as the positioning of these values in the dimensions proposed by Schwartz's value theory. In the functionalist mode, this study views entrepreneurship as a survival tendency. In addressing the economic challenges related to entrepreneurship, the study accounts for both entrepreneurial action and the feasibility of founding a company. As in most public administration fields, entrepreneurship is also topical in the health sector, in which increased efficiency is sought through enhanced productivity. The study of entrepreneurial values introduces a new dimension to the development of health sector education.

The assumed theoretical starting points, which are the value theories of Rokeach (1973) and Schwartz (1987; 1992), have also informed the methodological choices. Schwartz's empirically developed questionnaire contains 56 values, which represent the 10 value types presented in his theory. Entrepreneurship was also examined according to the 24 values associated with entrepreneurship in Schwartz's value meter. A Likert-type scale was used to measure value conceptions. The collected questionnaire data were analysed using both standard statistical techniques and multivariable analysis on SPSS statistical software. With the help of explorative factor analysis, mutually independent variables were formed. Multidimensional Scaling (MDS) was used to construct the motivational types of values.

Nursing and public-health nursing students were found to be security seeking. A strong uniformity prevails over their central life values. The value difference between the sexes indicates a fairly traditional division of gender roles. Female students possess a traditionally feminine set of values, in which collective values are important. Male students hold individualistic values and achievements in high regard. Value differences between polytechnic and non-polytechnic students are small. Seen according to motivational types of values, students' most important values were related to their own well-being, concern for others, hedonism, safety of self and kin, as well as the need to govern and control one's environment. In the examination of entrepreneurial values, active, goal-oriented and self-directed functioning is salient. Self-affirmation emerges as the most important value dimension, in which both the entrepreneurial values of power and achievement are located. Security seeking provides a level of harmony and certainty in worklife. It appears to strengthen characteristics traditionally necessary in the field and limit tension brought about by new challenges, as well as the possibilities created by power. Students also indicated self-awareness of their values.

Keywords: culture, entrepreneurship, motivational types of values, values,

Author's address Merja Joutsen-Onnela
Department of Health Care and Social Services
Central Ostrobothnia Polytechnic
Kokkola, Finland

Supervisor Professor Matti Koiranen
School of Business and Economics
University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland

Reviewers Professor Pauli Juuti
University of Lappeenranta, Lappeenranta, Finland

Docent Osmo Lampinen, Ph.D.
University of Joensuu, Joensuu, Finland

Opponent Professor Pauli Juuti
University of Lappeenranta, Lappeenranta, Finland

Docent Osmo Lampinen, Ph.D.
University of Joensuu, Joensuu, Finland

ESIPUHE

”Jätä aitaukset ja rajat. Kokeile uusia teitä ja levähdyspaikkoja. Maistele toisenlaista ruohoa. Aina on kuitenkin katsottava, ettei tule aidatuksi uudelleen.”(Ansio 1996.)

”Turvallisuutta ja sopusointua vai jännitystä ja valtaa” väitöskirjaan johdantanut tutkimusprosessi käynnistyi vuonna 1994 tuottaen sekä kasvatustieteen lisensiaatintutkimuksen että nyt raportoitavan taloustieteiden väitöskirjan. Tutkimusmatkani on ollut hyvin mielenkiintoinen, ja sinä aikana olen saanut tavata monia tutkimustyöni edistämistä tukevia henkilöitä.

Professori Koiraselle osoitan suuret kiitokseni hänen kannustavasta ja asiantuntevasta ohjauksestaan tutkimukseni edistämiseksi. Erityisen lämpimästi muistan niitä 17 opiskelijaryhmää, jotka jaksoivat paneutua kyselylomakkeeseen sen monisivuisuudesta huolimatta ja näin mahdollistivat tutkimusaineiston saamisen. Esitän lämpimät kiitokseni myös tutkimuksen esitarkastajille professori Juutille ja dosentti Lampiselle heidän antamistaan arvokkaista ohjeista väitöskirjani loppuvaiheessa.

Mitä rakkaimmat kiitokset osoitan läheisilleni ja ystävilleni, jotka ovat jaksaneet ymmärtää ja kannustaa minua tällä mielenkiintoisella tutkimusmatkalla. Saarijärvellä asuva äitini on tukenut niin minua kuin perhettänikin monin eri tavoin tutkimusprosessini aikana. Ehkä kaikista kovimmalle koetukselle on joutunut mieheni Seppo, joka ymmärtäväisenä aviomiehenä on urheasti jaksanut kuunnella, sietää ja tukea minua sivutoimista tutkijaa, joka ei varmaankaan aina ole ollut se hymyilevä aviovaimo. Poikani Jukka-Pekka on seurannut tutkimukseni edistymistä opiskelupaikkakunnaltaan Espoosta ja rakentavilla kommentillaan luonut uskoa työni loppuun saattamiseksi. Kuopukseni Juha-Matin kannustavat ja välistä kriittisetkin huomautukset aikani käytöstä ovat saaneet minut arvioimaan uudelleen ja uudelleen tutkimusmatkaani ja samalla selkiyttäneet omaa rooliani niin äitinä, virkanaisena kuin tutkijana. Perheemme uusi jäsen Kulsoom on omalla tavoitteellisella, sekä opintoihin että suomalaiseen yhteiskuntaan orientoituvalla toiminnallaan antanut minulle voimaa selviytyä tästä haasteellisesta tehtävästä. Tassu-kissan kehruu työpöydälläni on muistuttanut minua elämän inhimillisyydestä ja antanut minulle kiitosta jo rutiiniksi muodostuneesta yhteistyöstämme. Te kaikki läheiseni ja muut nimeltä mainitsemattomat ystäväni olette olleet minulle uskomattoman tärkeitä henkilöitä! Kiitokset myös Keski-Pohjanmaan Kulttuurirahastolle saamastani stipendistä.

Tutkimustyötä tehdessäni ovat ajatukseni ajoittain olleet omassa karjalais-taustassani. Äitini perheensä kanssa tekemät kaksi evakkomatkaa ja sopeutuminen uusiin olosuhteisiin vieraalla paikkakunnalla ovat vaatineet elämänmyönteisyyttä ja uskoa tulevaisuuteen. Uuden elämän rakentaminen sodan jälkeisessä maassa ei olisi mahdollistunut ilman tavoitteellista työskentelyä. Se on

vaatinut todellista yrittäjyyttä. Olen saanut äidiltäni elämänmyönteisyyttä ja uskoa omaan selviytymiseen. Se on kannustanut minua omassa opinnoissani eteenpäin. Isäni rintamavuodet ovat antaneet minulle paljon mietittävää ja johdatelleet ajatuksiani selviytymiseen vaikeistakin tilanteista. Isäni ei ennättänyt nähdä väitöskirjani valmistumista. Hän on seurannut työskentelyäni ”tähtien toiselta puolelta”. Osoitan väitöskirjani äidilleni, joka omalla yrittäjämäisellä elämänsenteellaan ja toiminnallaan on ollut niin minulle kuin perheelleni esikuva.

Ensin pitää olla unelma, uskoa siihen, ja kun se on ovella, tarvitaan vain hipunen rohkeutta toteuttaa se! (Ansio 1996.)

Kokkolassa, Kruununpolun kodissa 2003.

Merja Joutsen-Onnela

SISÄLLYS

ABSTRACT

ESIPUHE

1	JOHDANTO	13
1.1	Tutkimuksen tausta	13
1.2	Tutkimustehtävä	16
1.3	Tärkeimmät metodologiset ratkaisut	19
2	KULTTUURINÄKÖKULMAN AVAAMINEN	21
2.1	Kulttuuri-käsite	21
2.2	Organisaatiokulttuuri	23
2.3	Oppiminen ja sosialisatio	30
2.4	Yrittäjyys yksilön ja kulttuurin ominaisuutena	33
3	ARVOT, ASIANTUNTIJUUS JA YRITTÄJYYS	46
3.1	Arvot: funktionalistin näkemys	46
3.2	Asiantuntijuus kulttuurisena arvona	52
3.3	Asiantuntijan yrittäjyys	57
3.4	Arvojen omaksuminen	61
4	ARVOT PRIORITEETTEINA	63
4.1	Arvotutkimuksen historiaa	63
4.2	Arvot ja motiivialueet	68
4.3	Rokeachin ja Schwartzin näkemys arvon käsitteestä	73
4.4	Käsiteteoreettisen viitekehyksen yhteenveto ja tutkimusasetelma	81
5	TERVEYSALAN OPISTOASTEEN KOULUTUKSESTA AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEEN	85
5.1	Uudistuksen taustaa	85
5.2	Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutuksesta	87
6	EMPIIRINEN TUTKIMUS TERVEYSALAN OPISKELIJOIDEN YRITTÄJYYS- JA MUISTA ARVOISTA	90
6.1	Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat	90
6.2	Tutkimusjoukon valinta ja tutkimusaineisto	91
6.3	Tutkimusmenetelmä ja mittarin laadinta	93

6.4	Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi	94
6.4.1	Motiivialueiden muodostaminen	95
6.4.2	Faktorianalyysin muodostaminen	98
6.5	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	99
7	EMPIIRISET TULOKSET	103
7.1	Vastaajien taustatiedot	103
7.2	Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden arvorakenne Schwartzin ja Rokeachin mukaan tarkasteltuna	105
7.2.1	Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvorakenne Rokeachin mukaan tarkasteltuna	105
7.2.1.1	Miesopiskelijoiden arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna	108
7.2.1.2	Naisopiskelijoiden arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna	110
7.2.1.3	Ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa opiskelevien opiskelijoiden arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna	115
7.2.1.4	Ei-ammattikorkeakoululaisten arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna	116
7.2.2	Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvot Schwartzin mukaan tarkasteltuna	121
7.3	Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvät arvot	131
7.3.1	Arvovalta ja menestyminen	133
7.3.2	Laajakatseisuus ja visiointi	134
7.3.3	Rehellisyys ja vastuullisuus hyvinvoinnissa	137
7.3.4	Mielihyvän hankkiminen	138
7.3.5	Vapaus ja valinnat	139
7.4	Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvien arvojen jakautuminen Schwartzin teorian mukaisessa arvoulottuvuudessa	143
7.4.1	Arvotyyppisiä edustavat summamuuttujat	143
7.5	Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemys omista arvoistaan	148
8	TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	151
8.1	Terveysalan koulutuksessa olevien terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvot	151
8.2	Terveysalan koulutuksessa olevien terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvistä arvoista	158
8.3	Tutkimuksen pohjalta nousseet jatkotutkimusaiheet	160

SUMMARY	162
---------------	-----

LÄHTEET	165
---------------	-----

KUVIOT

KUVIO 1	Organisaation muutosprosessi (Kyrö, 1993)	25
KUVIO 2	Ammattikorkeakoulun tavoitteleva asiantuntijuus (Helakorpi & Olkinuora 1997)	38
KUVIO 3	Toimija funktionalismin rakenteissa (Wallace ym. 1999)	47
KUVIO 4	Parsonsin (1959) nelikenttä (AGIL -kaavio.)	50
KUVIO 5	Hoitotyön opiskelun mielekkyystekijät ammattikorkeakoulussa teemoittain (Huovinen, 1995)	55
KUVIO 6	Motiivialueiden teoreettinen rakenne (Schwartz, 1992)	70
KUVIO 7	Arvokehä (Schwartz, 1992)	71
KUVIO 8	Käsitysten, asenteiden ja arvojen välinen suhde (Rokeach, 1969)	75
KUVIO 9	Arvoja kuvaava lause (Schwartz, 1987, 554)	79
KUVIO 10	Tutkimustehtävän, teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen aineiston yhteydet	84
KUVIO 11	Opiskelijoiden jakautuminen erikoistumislinjoittain (N=259) ...	104
KUVIO 12	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kolmen arvostetuimman arvon jakautuminen frekvensseinä (N=241-252)	106
KUVIO 13	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=239-259)	107
KUVIO 14	Miesopiskelijoiden kolme arvostetuinta arvoa frekvensseinä (N=26-27)	109
KUVIO 15	Miesopiskelijoiden kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=25-27)	109
KUVIO 16	Naisopiskelijoiden kolme arvostetuinta arvoa frekvensseinä (N=216-225)	111
KUVIO 17	Naisopiskelijoiden kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=214-223)	112
KUVIO 18	Tilastollisesti erittäin merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen miesopiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=24-27)	113
KUVIO 19	Tilastollisesti erittäin merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen naisopiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=210-225)	114

KUVIO 20	Ammattikorkeakoululaisten kolme arvostetuinta arvoa frekvensseinä (N=87-93)	115
KUVIO 21	Ammattikorkeakoululaisten kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=87-92)	116
KUVIO 22	Ei-ammattikorkeakoululaisten kolme tärkeintä arvoa frekvensseinä (N=151-157)	117
KUVIO 23	Ei-ammattikorkeakoululaisten kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=152—158)	118
KUVIO 24	Tilastollisesti merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen amk-opiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=89-91)	119
KUVIO 25	Tilastollisesti merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen ei-amk-opiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=154-158)	120
KUVIO 26	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvojen sijainti motiivialueilla	123
KUVIO 27	Arvokehä (Schwartz, 1992)	143

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Roolimalleja havainnollistava mallimuuttuja-typologia (Parsons, 1951)	29
TAULUKKO 2	Arvojen ja persoonallisuuden piirteiden väliset erot Bilskyn ja Schwartzin mukaan (1994)	58
TAULUKKO 3	Sprangerin ideaalityypit ja niiden dominoivat intressit (Spranger, 1928; Allport, 1963)	64
TAULUKKO 4	Yhteenvedo teoreettisen viitekehyksen keskeisistä käsitteistä	83
TAULUKKO 5	Tutkimuksessa mukana olleet opiskelijat oppilaitoksittain (N=259)	92
TAULUKKO 6	Tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät	96
TAULUKKO 7	Opiskelijoiden ikä oppilaitoskohtaisesti tarkasteltuna	104
TAULUKKO 8	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kymmenen tärkeintä arvoa Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=241-243)	106
TAULUKKO 9	Miesopiskelijoiden tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=25-2)	108
TAULUKKO 10	Naisopiskelijoiden tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=214-226)	111
TAULUKKO 11	Tilastollisesti merkitsevät erot mies- ja naisopiskelijoiden arvoissa	113
TAULUKKO 12	Ammattikorkeakoululaisten tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=85-93)	115

TAULUKKO 13	Ei-ammattikorkeakoululaisten tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=151-159)	117
TAULUKKO 14	Tilastollisesti merkitsevät erot ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoissa (N=2236-259) ...	119
TAULUKKO 15	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvojen tärkeysjärjestys motiivialueittain tarkasteltuna (asteikko -1...+7)	122
TAULUKKO 16	Mies- ja naisopiskelijoiden arvojen tärkeysjärjestys motiivialueittain tarkasteltuna (asteikko -1...+7)	130
TAULUKKO 17	Yrittäjyyteen liittyvien arvojen jakautuminen motiivialueittain (Schwartz, 1992)	132
TAULUKKO 18	Faktori 1: Arvovalta ja menestyminen	134
TAULUKKO 19	Faktori 2: Laajakatseisuus ja visiointi	136
TAULUKKO 20	Faktori 3: Rehellisyys ja vastuullisuus	137
TAULUKKO 21	Faktori 4: Mielihyvän hankkiminen	138
TAULUKKO 22	Faktori 5: Vapaus ja valinnat	139
TAULUKKO 23	län ja faktorirakenteen mukainen tilastollisen merkitsevyyden tarkastelu	140
TAULUKKO 24	Ammatti- ja ei-ammattikorkeakoululaisten yrittäjyysarvoissa ilmenneet tilastolliset merkitsevyyserot	146

LIITTEET

LIITE 1A	Kyselylomake	181
LIITE 1B	Kyselylomake	187
LIITE 2	Motiivialueiden muuttujien väliset korrelaatiot	193
LIITE 3	Arvomuuttujien suorat jakaumat	199
LIITE 4	Yrittäjyyttä kuvaavista arvoista muodostetut faktorit	218
LIITE 5	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvojen hierarkinen järjestys ja arvojen suorat jakaumat	224
LIITE 6	Miesopiskelijoiden arvojen hierarkinen järjestys	225
LIITE 7	Naisopiskelijoiden arvojen hierarkinen järjestys	226
LIITE 8	ammattikorkeakoululaisten arvojen hierarkinen järjestys	227
LIITE 9	Ei-ammattikorkeakoululaisten arvojen hierarkinen järjestys	228
LIITE 10	Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvot motiivialueittain tarkasteltuina	229

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Käsillä oleva tutkimus sijoittuu arvotutkimuksen alueelle ja käsittelee erityisesti yrittäjyyteen liitettyjä arvoja ja arvostuksia. Tutkimuksen kohdejoukkona ovat ammattikorkeakoulujen ja terveydenhuolto-oppilaitosten terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat. Tutkimuksen teoreettisena perustana on funktionalistinen näkemys arvoista, sekä sen varsinaisena taustana kaksi tunnettua puheenvuoroa arvoprioriteeteista (Rokeach 1968; 1973; Schwartz 1987; 1992). Tutkimus pyrkii teoreettisesta näkökulmasta selvittämään näiden länsimaiseen yhteiskuntaan ankkuroituneiden mutta yleismaailmallisuutta tavoittelevien teorioiden pätevyyttä suomalaisessa arvoilmastossa.

Tutkimus kohdentuu erityisesti ammattikorkeakoulujen opiskelijoihin. *Uutena koulutusinstituutiona ammattikorkeakouluihin kohdistuu poikkeuksellisen suuria suoriutumispaineita. Ammattikorkeakoulut ovat tulkinneet tehtäväkseen opiskelijoiden kouluttamisen asiantuntijuuteen. Asiantuntijalta edellytetään erityistä perehtyneisyyttä omalla alueellaan. Parhaimmillaan asiantuntija omaa aloitteellisen ja innovatiivisen asenteen omaan työhönsä ja toimialansa kehittämiseen. Yrittäjyys tulkitaan usein osaksi asiantuntijuutta (Eteläpelto 1994; 1997, 86).*

Tulevaisuuden tutkijat ovat kuvanneet tietoyhteiskuntaa elinikäisen oppimisen yhteiskunnaksi, jossa oppimisesta muodostuu keskeinen tekijä yhteiskunnallisessa muutoksessa. Menestyäkseen työelämässä on jatkuvasti opittavaa uutta ja ajanmukaistettava vanhoja käsityksiä. Tieto vanhenee nopeasti, siksi on tarpeen olla herkkänä uusille tulkinnoille ja yhteiskunnan muuttumiselle.

Koulutus voidaan tulkita yhteiskunnalliseksi ja kulttuuriseksi toiminnaksi hyväksytyjen arvojen edistämiseksi. Aina Durkheimista lähtien koulutuksen keskeisenä tehtävänä on nähty sosiaalistaminen yhteiskunnan arvioihin. Durkheim samoin kuin tässä tutkimuksessa käsiteltävä sosiologi Parsons näkevät koulutuksella yhteiskuntaa integroivan tehtävän. (mm. Parsons 1968.)

Kun ammattikorkeakouluja perustettiin 1990-luvun alussa, olivat työelämässä nyt nähtävänä olevat muutokset vasta idullaan. Nämä muutokset seuraavat teknologisia mullistuksia sekä globaalin talouden kehittymistä ja liittyvät erityisesti ammattirakenteeseen ja työtehtävien muutoksiin. (Numminen ym. 1990). Ammattikorkeakouluilta odotetaan perusteltua ja tietoista näkemystä siitä, millaista ammattitaitoa ja asiantuntijuutta ne tuottavat, ja miten tuotettu osaaminen on suhteessa tulevaisuuden yhteiskunnasta ja työelämästä nouseviin haasteisiin. Ammattikorkeakoulujen tavoitteeksi asetettiin kohottaa tutkinnon suorittaneiden ammatillista osaamista.

Ammattikorkeakoulujen kehittämiseen ovat vaikuttaneet monet ulkopuoliset tekijät: globaalin ympäristön muutokset, kansainvälisen koulutusjärjestelmän kehitys ja Suomessa omaksutut näkemykset yhteiskunnan ja siihen kiinteästi liittyvän koulutuksen kehittämisestä. Alueellisten tekijöiden painoarvo ammattikorkeakoulujen kehittämisessä on ollut alusta lähtien huomattava (Lampinen 2003). Niiltä on odotettu tuntuva panosta ympäristöalueensa työpaikkakehitykseen. Uuden yrittäjyyden on toivottu luovan uutta osaamista ja uusia mahdollisuuksia.

Yrittäjyyttä on kasvavassa määrin painotettu ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmissa (Raudaskoski 2000, 133). *Asetus ammattikorkeakouluopinnoista velvoittaa koulutuksen toteuttajaa perehdyttämään opiskelijoita yrittäjyyteen. Yrittäjämäistä toimintaa kannustetaan myös muutoin opiskelussa.* Opiskelijoiden odotetaan tekevän itsenäisiä valintoja sekä rakentavan opiskelusuunnitelmansa omista lähtökohdistaan.

Ammattiopintojen tavoitteena on perehdyttää opiskelija asianomaisen ammatillisen tehtäväalueen keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin sekä niiden tieteellisiin tai taiteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija kykenee itsenäisesti työskentelemään tehtäväalueen asiantuntijatehtävissä, kehitystyössä ja yrittäjänä (Asetus ammattikorkeakouluopinnoista No 256, 1995).

Yrittäjyys on tullut ajankohtaiseksi sosiaali- ja terveysalalla, jossa valintojen tekeminen on välttämätöntä, koska voimavarat ovat rajallisia ja tarpeet ja vaateet rajattomia. Ihmiset ovat entistä tietoisempia niin terveyden edistämisestä kuin sairauksien hoitamisesta, ja he vaativat yksilöllisiä ja laadukkaita palveluja. *Tässä tutkimuksessa sosiaali- ja terveysalalla tarkoitetaan toimintakenttää, joka koostuu pääosin valtion tai kuntien rahoittamasta ja ylläpitämästä väestön terveydentilaan liittyvästä toiminnasta. Sosiaali- ja terveysala saa pääosin rahoituksen verovaroista ja lakisääteisestä sosiaalivakuutuksesta.* Terveystieteiden huoltoon kuuluvat terveystieteelliset palvelut, kuten terveyden edistäminen ja sairauksien ennaltaehkäisy. Sosiaali- ja terveysalan palvelujärjestelmä on asiantuntijajärjestelmä. (Könnilä 1999.) *Puhuttaessa terveysalasta tai terveydenhuollosta tarkoitetaan nimenomaan terveysalan osuutta kyseisestä kokonaisuudesta.*

Toive siitä, että oma ja läheisten terveys säilyy ja paranee on ihmisten keskeisimpiä odotuksia, sillä terveys on tärkeimpiä hyvinvoinnin ja kehityksen voimavaroja. Mahdollisuutta terveyden ylläpitoon pidetään jopa ihmisoikeutena. Instrumentaalista näkökulmasta terve väestö on myös taloudellisen kasvun ja kilpailukyvyn edellytys. (STM 2001.) Terveystalouden käyttäjien odotukset kohdistuvat työntekijöiden ominaisuuksiin ja heidän toimintaansa. Tutkimusten mukaan tärkeitä seikkoja ovat ammattitaitoinen suoriutuminen työstä, kyky itsenäiseen toimintaan sekä huolellinen ja luotettava toiminta. Vuonna 1988 järjestetyssä WHO:n eurooppalaisessa hoitotyön konferenssissa alueen sairaanhoitajat asettivat tavoitteekseen uudenlaisen sairaanhoitajuuden luomisen. Sairaanhoitajasta halutaan autonominen, taitava ammattihenkilö, joka kykenee työskentelemään yksin tai yhdessä muiden alojen edustajien kanssa missä tahansa terveysalan toimintaympäristössä. Hänen roolinsa ei ole palvella mitään toista ammattikuntaa, vaan informoida, tukea ja hoitaa potilasta ja tämän yhteisöä. (Perälä 1996.)

Hoitotyön konferenssin viesti kannustaa vahvasti yrittäjyyteen. Tämä sisältää sekä yrityksen perustamisen omistajayrittäjänä että yrittäjämäisen toiminnan sisäisenä yrittäjänä. Oman yrityksen perustamista käsiteltäessä esitetään usein synonyymeina käsitteet ulkoinen yrittäjyys ja omistajayrittäjä. Nämä vaatimukset ovat hoitotyön alueella melko uusia. Terveysala poikkeaa monista muista koulutusaloista siten, että koulutusta ja terveydenhuollon ammateissa toimimista säädelään kansallisesti ja kansainvälisesti useilla eri laeilla, asetuksilla ja direktiiveillä. Terveydenhuollon oikeusturvakeskus pitää terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriä, johon merkitään terveysalalla valmistuneista ammattihenkilön tiedot ja ammatinharjoittamisoikeus. Laillistaminen oikeuttaa toimimaan terveydenhuollon ammattihenkilönä. Työnantajan oikeus on puolestaan määritellä virkakelpoisuus. (Perälä ym. 1999.)

Henkilöstön asiantuntijuus ilmenee yrittäjämäisessä toiminnassa, jossa keskeistä on aloitteellisuus ja luovuus. Ennalta luodut kaavamaiset mallit tai ulkoa tulevat yleistävät ohjeet eivät anna riittävää tukea toiminnalle. (Juuti 2002, 241.) Helakorven ja Olkinuoran (1997) kuvaama ammattikorkeakoulun tavoitteleva asiantuntijuus sisältää innovatiivisuuden lisäksi yrittäjyyden, taitotiedon ja ohjaustaidot visioineen.

Vuonna 1997 valmistuneessa kasvatustieteiden lisensiaatintutkimuksessa *Suora valtatie, vaiko se mutkainen tie* tarkasteltiin sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden arvoja ja luontoon suhtautumista sosiaalisen paradigman muodostamassa viitekehityksessä. Yhteiskunnan arvot sisältävä sosiaalinen paradigma ohjaa yhteiskunnan toimintaa, määrittelee sosiaaliset ongelmat ja luo palkkiot. Terveysalan koulutuksessa pyritään antamaan kokonaiskuva ihmisen, yhteiskunnan ja ympäristön välisestä riippuvuus- ja vuorovaikutussuhteista. (Joutsen-Onnela, 1997.)

Tässä tutkimuksessa syvennetään kasvatustieteiden lisensiaatintutkimusta varten kerätyn aineiston tulkintaa. Tutkimuksen peruslähtökohtana on opiskelijoiden arvojen kokonaisvaltainen tarkastelu, josta edetään yrittäjyyden arvojen tunnistamiseen. Terveysalalla tarvitaan asiantuntijoita, jotka ovat tietoisia omista arvoistaan ja niiden antamista toimintamahdollisuuksista. Yrittäjyyden arvojen tarkastelu tuo uudenlaisen ulottuvuuden terveystieteen koulutuksen kehittämiseen, sillä yrittäjyyteen liittyvät myös kansantaloudelliset uudet vaatimukset.

Tutkimuksen aineisto on koottu neljän eri terveydenhuolto-oppilaitoksen 17 opiskelijaryhmältä tammi-maaliskuussa 1994. Opiskelijat (N=259) ovat pohjakoulutukseltaan joko ylioppilaita tai aikaisemman terveydenhuollon koulutuksen saaneita terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoita. Osa opiskelijoista (N=95) opiskeli ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa.

1.2 Tutkimustehtävä

Terveysalalla vallitsevat eettiset periaatteet ovat kestäneet hyvin ajan painetta. Tavoitteena on vanhastaan pidetty hyvän tekemistä, hoitamista ja auttamista, kärsimyksen lievittämistä, elämän ja ihmisarvon kunnioittamista, haitan välttämistä, oikeudenmukaisuutta ja itsemääräämisoikeutta. Eettiset periaatteet ovat saaneet eri aikakausina jossain määrin poikkeavia painotuksia ja tulkintoja. (Rauhala 2002.) Viime vuosina ovat keskustelussa korostuneet varsinkin hoitoa tarvitsevien ihmisten oikeudet.

Kasvio (1994) viittaa useisiin kotimaisiin ja ulkomaisiin tutkimuksiin, ja toteaa *työhön kohdistuvien odotusten heijastavan niitä arvoja, joita yksilö pitää tavoittelun arvoisena*. Elintason kohoamisen ja koulutustason nousun myötä työn merkitys saattaa muuttua niin, että työn välineellisyys vähenee ja työn sisäinen merkitys itsensä toteuttamisen välineenä kasvaa. Mutta keskustelussa on esitetty myös vastakkaisia kantoja. Työn avulla yksilö ilmaisee taloudellisia, sosiaalisia ja muita arvojaan. Asp ja Peltonen (1991) katsovat työn antavan yksilölle mahdollisuuden toteuttaa omia kykyjään, taipumuksiaan ja persoonallisuuttaan. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan tarkastella ammatilliseen profession sosiaalistumista, vaikka se olisi antanut mielenkiintoisen näkökulman arvosiidonaisuutena.

Sosiaali- ja terveysala on ihmisläheinen ala, joka vuosikymmenien ajan on ollut nuorten suosiossa. Alan kiinnostavuus ilmenee mm. alalle hakeutuvien suurena määränä. Lieneekö taustalla vielä vaikuttamassa herkkyyteen ja kaukuteen ehkä myös romantiikkaan liittyvä mielikuva ”sisar, hento valkoisesta”. Toisaalta ala on erittäin vaativa ja edellyttää työn teoreettista hallintaa, käytännön asiantuntemusta, laaja-alaista osaamista, yhteistyötaitoja, kuuntelutaitoja, vastuuntuntoa, itsenäistä työskentelyotetta, itsensä kehittämistä, humanisuu-

teen liittyviä ominaisuuksia, huolellisuutta ja luotettavuutta. Alalla korostuvat myös työn kehittämiseen liittyvät taidot, työssä oppiminen, tuloksellisuus ja tutkimuksellisuus. (mm. Pelttari 1998; Perälä ym. 1999.) Yrittäjyys ja sen edistäminen ovat olleet vahvasti esillä yhteiskunnallisissa strategioissa. *Yrittäjyyttä korostetaan ammattikorkeakoulun tavoittelemana asiantuntijuusalueena*. Opiskelualan valinta on etenkin nuorelle tärkeä ja pitkälle tulevaisuuteen vaikuttava ratkaisu.

Ammatilliseen koulutukseen on 1990-luvulla tehty monia rakenteellisia ja sisällöllisiä muutoksia. Sairaanhoidajien ja terveydenhoitajien koulutus on 1980- ja 1990-luvuilla tehtyjen muutosten jälkeen vakiintunut ammattikorkeakoulujen tehtäväksi. Samalla koulutusta on sisällöllisesti kehitetty etenkin asiantuntijuutta korostavien näkökohtien pohjalta. Koulutuksen teoreettista tasoa on nostettu samalla kuitenkin menettämättä sen iskukykyä käytännön asiantuntijuusalueiden hallinnassa. (Honka 1996, 120.)

Viime aikoina on keskusteltu terveydenhuollon kriisistä, jonka yhdeksi syyksi Hentinen (2002) katsoo, ettei terveydenhuolto nykyisellään vastaa väestön ja yksilöiden kasvaviin vaatimuksiin. Väestön ikääntyminen sekä medikaalisatio ovat kasanneet terveysalalle paineita. Rahoituksen puute sekä organisatoriset ongelmat ovat kärjistäneet palvelujen tilaa monissa Suomen kunnissa. Tilanteen epäselvyys ja henkilöstön uupumus ovat kriisiyttäneet tilannetta. Kansainvälisesti Suomen terveydenhoitoa voidaan kuitenkin pitää korkeatasoisena.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä nojaututaan *funktionalistiseen arvoteoriaan*, joka korostaa kulttuurin muodostamaa, funktionaalisesti yhtenäistä kokonaisuutta, ja tuo samalla esille kulttuurin latentin merkityksen. Funktionalistisen teorian mukaan yhteisö pyrkii organisoituu, järjestyksessä olevaan tasapainotilaan, jossa yhteisön jäsenet jakavat keskeiset arvot. Parsons (1968) olettaa, että sosiaalinen järjestelmä olisi kuvattavissa toiminnan teoriana. Hänen mallinsa tarkastelee ihmisten toimintaa ja heidän subjektiivisia näkökulmiaan.

Kyrö (1998) korostaa kulttuurin muutoksen hitautta. Kulttuuri sopeutuu ja muuntuu ajassa selviytymisen ja menestymisen kannalta tarkoituksenmukaisiin muotoihin. Yrittäjyyttä on myös mahdollista tarkastella funktionalistien tapaan selviytymispyrkimyksenä. (Kyrö 1998, 25.) Itävaltalaiselle Schumpeterille yrittäjyys oli uusien innovaatioiden luomista, kun taas joissakin teorioissa korostetaan yrittäjyyden integratiivista merkitystä (Kyrö 1998).

Arvotutkimuksen tarkastelun lähtökohtina ovat amerikkalaisen *Rokeachin* ja israelilaisen *Schwartzin arvoteoriat*. Helkama (1997) on pitänyt Schwartzin arvoteoriaa viime vuosien laajakantoisimpana ja kunnianhimoisimpana yhteiskuntatieteellisenä hankkeena arvotutkimuksen alalla, koska se kuvaa arvojen yleismaailmallista rakennetta ja sisältöä. Molemmissa teorioissa on empiiristä iskuvoimaa, mistä syystä niitä on sovellettu paljon eri puolilla maailmaa tehdyissä empiirisissä tutkimuksissa.

Arvojen luonne on länsimaisessa moraalifilosofian historiassa ymmärretty monella eri tavoin. Kysymykset arvojen luonteesta (= ontologinen käsitys) ja siitä, miten niistä on mahdollista saada tietoa (= epistemologinen käsitys), ovat myös kasvatustieteen kannalta tärkeitä kysymyksiä. Arvokäsityksissä on eroja sen mukaan, pidetäänkö niitä universaaleina vai ei. Ontologisella tasolla vallitsee periaatteellinen jännite arvojen universaalisuuden ja suhteellisuuden välillä. Edelliseen viitataan mm. käsitteillä arvorealismi, arvo-objektivismi, universalismi ja absolutismi.

Tutkimustehtävänä on kuvata sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden arvoja Schwartzin (1973) ja Rokeachin (1987, 1992) teorioista käsin. Tutkimuksessa tarkastellaan myös opiskelijoiden yrittäjyyttä kuvaavia arvoja ja niiden sijoittumista Schwartzin arvoteoriassa esitettyihin ulottuvuuksiin. Tutkimuksessa ei kuitenkaan tarkastella yrittäjyyttä opetussuunnitelman tasolla.

Tutkimusongelmiksi määritellään seuraavat kysymykset:

1. *Minkälainen arvorakenne on sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilla Schwartzin ja Rokeachin mukaan tarkasteltuna?*
2. *Minkälaisia yrittäjyyteen liittyviä arvoja on sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilla?*
3. *Miten sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvät arvot jakautuvat Schwartzin teorian mukaisessa arvoulottuvuudessa?*
4. *Minkälaisia näkemyksiä sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilla on omista arvoistaan?*

Tutkimusongelmien perustelut esitetään seuraavissa kappaleissa. Sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työtä pidetään perinteisessä mielessä hyvin vastuullisena ja eettisesti vaativana. Alalle hakeutuvat opiskelijat testataan soveltuvuustestein. Opiskelijoiden arvomaailman selvittäminen nousee esiin toimintaa ja käyttäytymistä ohjaavana tekijänä.

Ammattikorkeakoulujen tehtäväksi on asetettu kehittää korkeatasoisia ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta sekä pyrkiä vastaamaan valtakunnallisiin ja alueellisiin vaatimuksiin. Terveystieteiden alalla on julkisen sektorin alana työllistännyt pääosan valmistuneista sairaanhoitajista ja terveydenhoitajista. Viime vuosikymmenen aikana on kuitenkin alan työttömyys lisääntynyt, koska virkoja ei ole täytetty eikä uusia perustettu. Alalla työskentelevät ovat joutuneet kyseenalaistamaan aikaisempia työkäytänteitä, jotta saisivat ajan riittämään ja selviytyisivät työn asettamista vaateista riittämättömällä henkilöstöllä.

Yrittäjyyteen liittyvät ominaisuudet ovat tulleet esiin arvioitaessa henkilöstön selviytymistä. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla voimavarojen uudelleen kohdentaminen ja aktiivinen yhteistyö eri alojen kanssa edellyttävät toiminnan joustavuutta ja asiantuntemuksen laajentamista. Yrittäjyyteen liittyvien arvojen tarkastelu on ajankohtaista näiden vaatimusten johdosta.

Yrittäjyyden korostaminen on noussut keskeiseksi keinoksi parantaa työllisyystilannetta ja lisätä työn tuloksellisuutta terveystalouden palvelujen kehittämiseksi.

1.3 Tärkeimmät metodologiset ratkaisut

Tutkimus liittyy yhteiskunnallisesta muutoksesta, erityisesti koulutuksen suunnittelussa ja hyvinvointipalveluissa käytävään keskusteluun. Tähtäyspisteinä on opiskelijoiden arvomaailman kuvaaminen erityisesti suhteessa yrittäjyyteen.

Tämän tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat, Rokeachin (1973) ja Schwartzin (1987; 1992) arvoteoriat, ovat ohjanneet menetelmällisiä valintoja. Molempia teorioita on sovellettu laajalti arvoja koskevissa empiirisissä tutkimuksissa, ja niiden soveltamisessa on takana pitkä perinne. Tätä traditiota on tässä tutkimuksessa kohdennettu suomalaisen terveydenhuollon ja opiskelijoiden tarkasteluun.

Schwartzin teoreettisen työn lähtökohtana on ollut Rokeachin teoria. Molemmat teoreetikot ovat tehneet arvokyselyitä arvojen empiiristä mittaamista varten. Rokeachin 36 arvoa (terminaali- ja instrumentaaliarvot) käsittävässä kyselyssä arvot asetetaan tärkeysjärjestykseen (ranking) arvohierarkioiden muodostamiseksi. Mittarissa olevat terminaaliarvot on koottu kirjallisuudesta, Rokeachin oman tiedon ja intuition pohjalta sekä arvoja koskeneista haastatteluista. Koottuista arvoista Rokeach muodosti 18 terminaaliarvoa käsittävän listan, joka kattaa koko terminaaliarvojen alueen. Instrumentaaliarvot Rokeach kokosi kyselynsä poimimalla Allportin ja Odvertin esittämästä 18 000 luonteenpiirrettä käsittävästä luettelosta 18 arvoa poistamalla negatiivisia ja päällekkäisiä piirteitä. Rokeachin luokittelua voidaan käyttää yksilöiden ja ryhmien arvojärjestelmien vertailuun.

Schwartzin empirian kautta kehittämässä kyselyssä on 56 arvoa, jotka edustavat hänen teoriansa mukaista 10:tä arvotyyppeä. Rokeachin esittämästä 36 arvosta 21 sisältyy Schwartzin arvomittariin. Schwartz (1992) on valinnut rating-asteikon, joka mahdollistaa sen, että vastaaja voi arvioida jokaista arvoa muista arvioinneista riippumatta. Vastausohje neuvoo käyttämään koko asteikkoa. Pohjanheimo (1997) katsoo, että Schwartzin arvomittarin ohje vähentää vinoutta, koska aineisto pystytään analysoimaan ja tulkitsemaan mielekkäästi. Tässä tutkimuksessa käytetään Schwartzin kehittämää arvomittaria, koska sen katsotaan täyttävän tutkimuksen tavoitteiden asettamat vaatimukset. Schwartzin empirian kautta kehittämä arvomittari teoreettisine lähtökohtineen esitellään myöhemmin (vrt. kohtaan 4.2).

Yrittäjyyttä tutkitaan 24:llä Schwartzin arvomittarissa olevalla, yrittäjyyteen liittyvällä arvolla. Arvojen valinta pohjautuu tutkimuksessa käytettyyn yrittäjyyttä kuvaavaan kirjallisuuteen, tutkijan tietoon ja intuitioon yrittäjyydestä.

Metodologiset ratkaisut perustuvat Schwartzin arvoteoriasta johdettuihin ratkaisuihin ja lähtöoletuksiin, joista yksi on arvosubjektivismi. Kyselylomakkeen avulla selvitetään vastaajien arvoja ja myös joitakin näkemyksiä heidän omista arvoistaan. Haastattelulla olisi voitu saada syvällisempää tietoa arvoista, mutta tutkimuksen tavoitteiden vuoksi tätä ei kuitenkaan pidetty olennaisena vaihtoehtona. Väittämissä on käytetty Likert-tyyppistä asteikkoa arvokäsitysten mittaamiseksi.

Kyselylomakkeen perustana on positivistinen käsitys, jonka yhtenä keskeisenä ajatuksena on kaiken tieteellisen selittämisen samankaltaisuus. Positivismi pyrkii selittämään ja ennustamaan sosiaalisen todellisuuden tapahtumia etsien säännönmukaisuuksia ja kausaalisuhteita tutkittavan ilmiön tekijöiden välille. (mm. Nummenmaa ym. 1997.) Positivistinen suuntaus oli erittäin merkittävä maailmansotien välisenä aikana, loogisen empirismin valtakaudella, jolloin luonnontieteen menetelmät korotettiin kaikkien tieteiden esikuviksi.

Metodologian yleisen tavoitteen mukaisesti tutkimusongelmien ratkaisu tehtiin niillä menetelmillä, jotka ovat metodisesti mahdollisia. Kyselylomakkeella kerättyjä tietoja analysoitiin sekä tilastollisilla perusmenetelmillä että monimuuttuja-analyyseillä. Vastausten jakaumien ja niiden alkutarkastelun ja muuttujien sijaintiin käytettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumia, keskiarvoja ja hajontoja. Ryhmien välisiä eroja tutkittiin keskiarvovertailujen avulla. Ristiintaulukoilla testattiin kahden muuttujan välistä riippuvuutta. Faktorianalyysia (eksploraatiivinen) käytettiin toisistaan riippumattomien muuttujien muodostamiseen, jota varten tehtiin tarvittavat korrealaatioanalyysit. MDS-tekniikkaa (Multidimensional Scaling) käytettiin muodostettaessa arvoista motiivialueita. (vrt. kohtaan 6.4.1.)

2 KULTTUURINÄKÖKULMAN AVAAMINEN

2.1 Kulttuuri-käsite

Kulttuuri-käsitteen alkuperä on antropologinen. Se on saanut alkunsa latinankielisestä sanasta *cultura*, joka alkuaan on tarkoittanut maanviljelystä ja muokkausta. Historiallisesti kulttuuriin on kuulunut kaikkea inhimillistä, mitä voidaan pitää ihmiskunnan ja sen eri ryhmien saavutuksina. (Aaltio-Marjosola 1992.) Kulttuuri-käsitteen määrittely on riippuvainen siitä, missä yhteyksissä sitä käytetään.

Kulttuuria voidaan tarkastella moninaisena ja erilaisten lähestymistapojen kirjona. Hofstede (1984; 1992) liittää kulttuuriin ryhmälle tunnusomaisen käyttäytymisen, johon mm. mielikuvat, uskomukset ja tavat liittyvät. Havilandin (1983) mukaan kulttuurin perustan muodostavat kollektiiviset, yhteisöille ominaiset ryhmäprosessit. Schein (1984; 1991, 31-38) erottaa kulttuurissa kolme osaa: perusoleukset, arvot ja artefektit, jotka ilmentävät kulttuuria. Juuti (1992, 256) vertaa kulttuuria persoonallisuuteen. Kulttuuri on organisaatiolle sama kuin persoonallisuus yksilölle. Yhdistävänä tekijänä se antaa toiminnoille merkityksen, suunnan ja käyttövoiman. Kulttuuriin vaikuttavia tekijöitä ei yleensä ilmaista kirjallisesti, vaan ne opitaan organisaatiossa työskentelemällä.

Allardt ja Littunen (1975) tarkastelevat kulttuuria *symboliympäristönä*, johon sisältyy ihmisten kommunikointi muiden ihmisten kanssa. Arvot ovat keskeinen osa symboliympäristöä. Kyseiset tutkijat yhdistävät kulttuuriin myös tavat, tottumukset, uskomukset, tiedot, taidot, normit jne. Kulttuuriin liittyvät asiat ovat viime vuosina lisääntyneen kansainvälistymisen myötä olleet korostuneesti esillä myös sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien työssä.

Hirvonen (2001) on selvittänyt ammattikorkeakoulussa opiskelleiden sairaanhoitajien kulttuuritietoisuutta. Opiskelijat paneutuvat huolellisesti asiakkaan näkökulman ja kulttuurin ymmärtämiseen, mutta ammattikorkeakoulujen

välillä on kuitenkin eroja kulttuuriin liittyvien asioiden oppimisessa. Ammatti-korkeakoulujen tuleekin vastaisuudessa punnita, miten ne oppimisyhteisönä kehittävät kulttuurinmukaista opetusta ja tukevat oppimista. (Hirvonen 2001.)

Kyrön mukaan (1998, 9-20) *kulttuuri on myös käyttäytymistä*, jonka ihminen oppii elämänsä aikana. Kulttuuri on kollektiivisesti tuotettua, mutta samalla yksilöllistä. Yrittäjyyden kehitys liittyy kiinteästi kulttuuriin. Kulttuuri välittää sukupolvelta toiselle yhteiskunnan menestymisen malleja, joita olosuhteiden muuttuessa tulee muuttaa. Kulttuurin muutos on kuitenkin hidas ja vaikea. Yksittäisiä kulttuurin muodosteita voidaan tarkastella siltä kannalta, miten ja mitä arvoja on pyritty toteuttamaan.

Funktionalismin mukaan kulttuuriarvojen järjestelmä muodostuu vakiintuneista symbolisista merkityksistä, joilla perustellaan yhteiskunnallisten toimintojen jatkuvaa erikoistumistarvetta. Parsons funktionalismin edustajana oli kiinnostunut enemmän kulttuurisesta tasapainotilasta ja yhteiskunnassa vallitsevista normeista kuin sosiaalisesta eriarvoisuudesta ja poikkeavuudesta. Hänen periaatteellisena lähtökohtanaan oli yhteiskunnan jäsenten sitoutuminen heiltä odotettuihin kulttuurisiin ja sosiaalisiin tehtäviin. (Wallace ym. 1999.)
Onko mahdollista löytää yhtenevää merkitysten maailmaa ?

Kulttuuri säilyy arvoissa, joista muodostuvassa järjestelmässä ihmiset yhteisöissään ovat riippuvaisia. Yksilöt kuuluvat erilaisiin ryhmiin, ja heillä on useita erilaisia päällekkäisiä ja rinnakkaisia kulttuurillisia viitekehyskiä. Organisaatio voidaan myös määritellä kulttuurisesti, jolloin puhutaan ihmisten elämästä erilaisissa organisaatioissa, heidän välisestä vuorovaikutuksestaan, jae-tuista merkityksistä ja kollektiivisista käsityksistä. Voidaan kysyä, onko esimerkiksi itseohjautuvuudella erilainen merkitys perhepiirissä kuin sosiaali- ja terveysalalla? Sosiaalisen perustan vuoksi kulttuuri on havaittavissa tekijänä, joka vaikuttaa tiivistyneesti organisaation historiassa yhteisön jäseniin.

Mitä kulttuurilla käsitteenä halutaan ilmaista, on sidoksissa siihen yhteyteen, jossa sitä käytetään. Aaltio-Marjosola (1992) viittaa Kluchorniin ja Kroeberiin (1952), jotka ovat identifioineet kaikkiaan 164 erilaista kulttuurin määritelmää. Esimerkiksi 1980-luvulla kulttuurista tuli eräänlainen yläkäsite kuten käsite yhteiskunta. Kun 1970-luvulla puhuttiin yhteiskunnasta, puhuttiin 1980-luvulla samoissa yhteyksistä kulttuureista.

Tässä *tutkimuksessa kulttuurilla ymmärretään jäsenten käyttäytymiseen vaikuttavaa arvosidonnaista viitekehystä, joka antaa yhteisölle ominaisen merkityksen*. Tämän kautta yksilöt tulkitsevat ympäristöä ja omia toimintamahdollisuuksiaan. Näin määriteltynä kulttuuri tulee varsin lähelle käsitettä ”ethos”, mutta se on neutraalimpi kuin ethos. Ethos-käsitteeseen liitetään usein ajatus eettis-moraalisesti hyvästä elämästä. Ethokselle ja kulttuurille on yhteistä mm. arvojen korostaminen. (Juuti 2002.)

2.2 Organisaatiokulttuuri

Kulttuuria voidaan pitää organisaation *ominaispiirteenä, jossa kiteytyy organisaation menneisyys*. Kulttuuri ohjaa ja kontrolloi yhteisön sisäisiä, sosiaalipsykologiselta perustalta ohjautuvia työprosesseja. Kulttuurin kautta ihmisiin vaikuttaa kollektiivisesti syntynyt historia, joka siirtyy ja pysyy voimassa tiedonvälityksen ja oppimisen avulla. Organisaatiokulttuuri sisältää perinteitä, arvoja ja totumuksia, joita ei aina välttämättä kyseenalaisteta. Vahvan organisaatiokulttuurin tunnusmerkkeinä pidetään tarinoita, juttuja, kaskuja, jopa erilaisia puolivakavia vihkimisriittejä, joissa uudet tulokkaat otetaan organisaation jäseniksi.

Aaltio-Marjosola näkee vahvan kulttuurin vaarana ns. sisäänpäinlämpiävyyden, jolloin se estää organisaatiossa olevia ihmisiä reagoimasta muutuksiin ympäristöolosuhteisiin. (Aaltio-Marjosola 1991; 1992.) Sosiaali- ja terveysalalla on vahva kulttuuri, josta puhutaan ”omana maailmana”. Alalla työskentelevät näkevät elämänkaaren eri vaiheissa olevia, monenlaisia sairauksia potevia ihmisiä. He joutuvat työssään kohtaamaan niin ilon kuin surun hetkiä. Ihmisten tarpeiden ja arvojen muuttuminen vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan palvelujen kysyntään ja kehittymiseen. Ihmiset tietävät yhä enemmän terveyden edistämisestä ja sairauksien hoidosta, ja he osaavat vaatia yksilöllisiä ja laadukkaita palveluja. (mm. Pelttari 1998.) Stakesin terveydenhuollon priorisointiryhmä antaa suosituksia, joissa toivotaan lisättävän yksittäisen kansalaisen mahdollisuuksia tehdä omaa terveyttään koskevia valintoja ja tukevan terveydenhuollon henkilöstöä valintojen teossa (Stakes 1994, 81).

Kun organisaation tuottamat ajatus- ja toimintamallit institutionalisoituvat, muodostuu organisatorista metakulttuuria. Metakulttuuri on syvärakenne, organisaatiokulttuurin taustavoima, joka irtoaa yksittäisten organisaatioiden kulttuureista ja vaikuttaa sellaisenaan tehden näistä kaltaisinaan. Se ei ole objektivoitunut, olemassa reaalisena, mutta se tulee objektivoituneeksi organisaatioiden toiminnassa. Marjosola (1992) korostaa yksittäisten organisaatioiden toiminnan taustalla olevaa organisatorista metakulttuuria, organisaatioille yhteistä, luonteenomaista kulttuuria. Hyyryläinen (1993) käyttää käsitettä ”institutionaaliset voimat” puhuessaan sekä organisaatioon itseensä että sen ympäristöön liittyvistä voimista (Clegg 1990; Hyyryläinen ym. 1993). Aaltio-Marjosola (1992) näkee organisaatiot pienyhteisöinä, joille saattaa muodostua oma merkitysmailma, oma aikakäsitys, ideaaleja ja maailmankuva. Keskeisinä kulttuurillisen identiteetin merkkeinä hän tuo esiin oman kielen, normit, tavat ja arvot. Ingersollin ja Adamsin (1987) tutkimuksista on nähtävissä, että organisaation metakulttuurin vaikutus yksilölliseen organisaatiokulttuuriin saattaa olla voimakkaampi kuin kansallisen kulttuurin. Johtamiskulttuureissa on myös löydettävissä kansainvälisestikin samoja uskomuksia. Eri alueilla on yhteisiä uskomuksia parhaista mahdollista menettelytavoista ja ratkaisuista.

Olellainen kysymys organisaatiokulttuurin määrittämisessä ja tutkimisessa on sen yhtenäisyys tai hajanaisuus. Mikä sitten on yksilöiden merkitys kulttuurin syntymisessä ja muuttumisessa, jos kulttuuri on kollektiivinen käsite? Entä yksilön oppiminen, voidaanko sekin ymmärtää vain historiallisen kulttuuriperimän kautta? Tässä tutkimuksessa korostetaan sosialisatiota kulttuurin oppimisessa (vrt. kohtaan 2.3). Tieto ja luovuus ovat avainasemassa, ja ihmisestä on tullut organisaation tärkein voimavara. Ihmiset toivovat voivansa tulla työnsä avulla siksi, miksi he voivat tulla. He haluavat kehittyä läpi elämänsä ja kokea elämänsä merkitykselliseksi. (Juuti 1992.)

Sosiokulttuurallisessa lähestymistavassa kulttuuri ymmärretään sosiaalisen järjestelmän komponenttina, joka ilmenee käyttäytymisessä ja sen tuotteissa. Sosiokulttuuralliset järjestelmät antavat näkökulman, jonka mukaan kulttuuria käsitellään organisaation eräänlaisena ominaisuutena, joka selittää tai jota selitetään organisaation muiden ominaisuuksien kautta. (Smircich 1983.) *Organisaatiokulttuurin yhteisten perusolettamusten, merkitysten, arvojen, normien ja uskomusten alue antaa organisaatiolle sen tunnusomaisen luonteen.* (Schein 1990; 1991; Rajakallio 1994.)

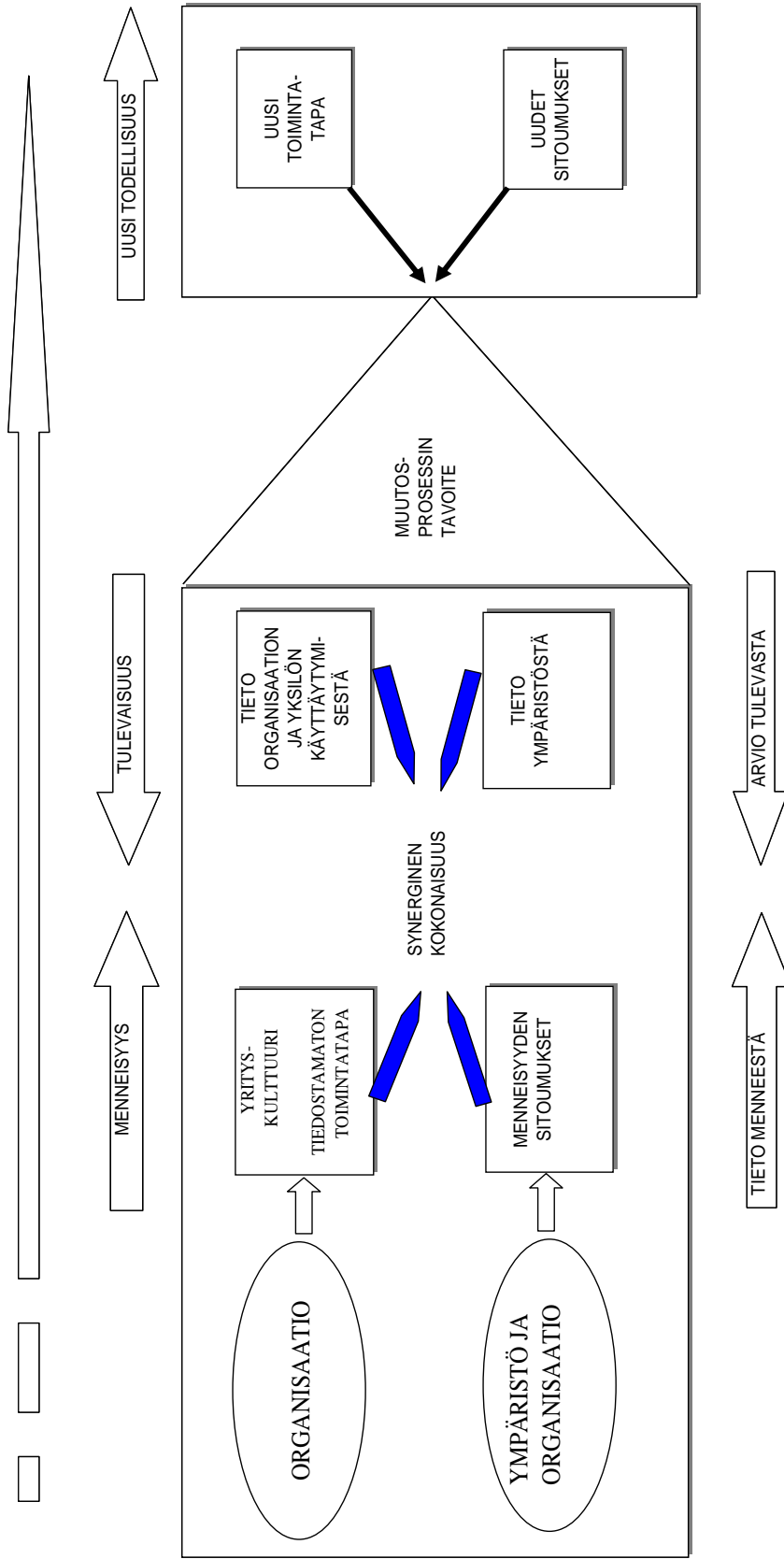
Tässä tutkimuksessa organisaatio nähdään kulttuurisena, arvosidonnaisena luomuksena, jonka kautta todellisuutta hahmotetaan ja tulkitaan. Yksilöt ovat keskeisiä toimijoita organisaatiossa. Organisaatiot ovat kulttuureita, joissa muodostuu yhteisöllisesti, ryhmäprosessien kautta uskomuksia, normeja, asenteita ja arvoja. Nämä muodostuvat usein itsestäänselvyyksiksi. Kulttuuri muodostaa organisaatiokulttuurin viitekehksen.

Organisaatiot voivat olla kulttuurisesti suuntautuneita hallintoon tai palveluun. Hallintokulttuuriset organisaatiot ovat byrokraattisia, kun taas palvelukulttuuriset ovat palveluyrityksiä ja julkisia palveluorganisaatioita. Esimerkiksi Suomen Autokatsastus Oy:n muuttuminen hallintokulttuurisesta organisaatiosta palvelukulttuuriseen merkitsi muutosta hallintokulttuurista yrittäjyyskulttuuriin.

Terveys- ja sosiaalialan organisaatiot ovat perinteisesti olleet naisvaltaisia aloja. Jos ala muuttuisi mies-naisvaltaiseksi, kulttuurin muutos saattaisi tuottaa uusia toimintamahdollisuuksia (kuvio 1). Työhön kohdistuvat odotukset saattaisivat muuttua. Odotukset ilmaisevat mitä työssä pidetään tärkeänä ja tavoittelemisen arvoisena. Minkälaisia asioita miehet ja naiset arvostavat? Puohinien (1995) mukaan työhön kohdistuvien odotusten rinnalla näyttää kulkevan arvomuutos ja tuotannollinen muutos.

Kyrö (1993) tarkastelee organisaation muutosprosessia kiinnittäen huomion organisaation menneisyyteen ja ympäristötekijöihin sekä sen tulevaisuuteen ja niihin sitoumuksiin, joita uusi todellisuus tuo tullessaan.

OPPIMISPROSESSI



KUVIO 1 Organisaation muutosprosessi (Kyrö 1993)

Kyrö (1993) tarkastelee muutosta organisaation kautta, mutta tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on nimenomaan yksilö. Toisaalta organisaatio muodostuu erilaisista yksilöistä, joilla on oma arvomaailmansa ja jotka toimivat organisaatiossa sen viitekehyksestä käsin. Yksilö sosiaalistuu tai sosiaalistetaan organisaation arvomaailmaan.

Mm. Gherardi (1995) toteaa sukupuolen olevan yksi vahvimista yhteiskunnallista elämää järjestävistä suhteista. Sukupuolen merkitys ihmisten asemalle yhteiskunnassa voi olla erilainen erilaisissa paikoissa, tilanteissa ja toimintakehyksissä. Naisten ja miesten työelämän eriarvoisuudet ovat yleisesti tiedossa, ja niiden poistamiseksi on työskennelty jo pitkään.

Jos julkinen sektori ei voi enää vastata sille asetettuihin vaatimuksiin, se ulkoistaa palveluitaan tässä tapauksessa terveysalan palveluja. Alan yritysten perustaminen ja yleensäkin yrittäjämäinen toiminta antavat monia mahdollisuuksia sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Integraatiota toteutetaan resursseja yhteensovittamalla ja allokoimalla. Parsons (1991) korostaa muutosten konfliktialttiutta ja integroivan säätelytarpeen lisääntymistä. Mikäli terveydenhoitajia ja sairaanhoitajia siirryy julkisen järjestelmän ulkopuolelle, järjestelmän sisäinen muutos vaatii tasapainon palauttamista, normien tarkistamista ja mahdollisesti järjestelmää ylläpitävien arvojen uudelleenmäärittelyä.

Minkälainen on se kulttuurijärjestelmä, johon terveysalan perusarvot nojaavat? Kun sosiaalinen, poliittinen ja taloudellinen järjestelmä kietoutuvat tiiviisti yhteen, tarvitaan tilanteen määrittelyyn, merkitysten tulkintaan, normien muodostukseen, arvojen evaluointiin ja konsensuksen symboliseen rakentamiseen institutionalisoitunutta kulttuurista merkitysjärjestelmää (Munch 1987). Kairinen (2002) tarkastelee yrityksiä ohjaamista kolmen välineen kautta: arvot, normit ja raha. Arvo-ohjauksessa kysytään, mikä on hyvää, mikä pahaa. Normiohjauksessa pohditaan toiminnan oikeellisuutta tai laittomuutta. Rahaohjauksessa puolestaan ollaan tekemisissä toiminnan kannattavuuden tai kannattamattomuuden kanssa. Terveysalalla on tilanteita, joissa taloudellisesti rationaalinen vaihtoehto saattaa olla ristiriidassa arvoihin pohjautuvan, tavoiteltavan hyvän toiminnan kanssa.

Organisaatiokulttuurin tutkimuksessa erotetaan kolme eri lähestymistapaa tai näkökulmaa: *integraatio-, differentaatio- ja fragmentaatiolähestymistavat* (Frost ym. 1991; Alveson 1993; Silen 1995.) *Integraatiolähestymistavassa* kaikilla organisaation jäsenillä uskotaan olevan lähes samanlaiset käsitykset kulttuurin keskeisistä asioista. Korostetaan yhdenmukaisuutta arvoissa, normeissa ja käytäytymissäännöissä. Näkemyksessä korostuu johdonmukaisuus, konsensus ja yleensäkin ristiriitojen kieltäminen. (Frost ym. 1991; Alveson 1993; Silen 1995.) Sosiaali- ja terveysalan erilaiset toimintaan liittyvät säädökset tukevat integraatiolähestymistavan mukaista näkemystä organisaatiosta.

Differentiaatiolähestymistapa puolestaan kiinnittää huomiota erilaisiin ala- ja osakulttuureihin. Organisaatiossa olevat yhteiset arvot ja normit tunnustetaan,

mutta kulttuurin ilmentymät eivät ole johdonmukaisia keskenään. Tämä lähestymistapa kyseenalaistaakin organisaation laajan sisäisen konsensuksen. Differentiaalikäsitelmä mahdollistaa konfliktien ja erojen tarkastelun eri ala- ja osakulttuureiden välillä. (Frost ym. 1991; Alveson 1993; Silen 1995.) Sosiaali- ja terveysalalle on ollut ominaista naisvaltaisuus, ammatillisuuden kehittäminen ja yhteiskunnan rakenteita tukevan hyvinvoinnin lisääminen (Könnilä 1999). Työ sosiaali- ja terveysalalla on vaihtelevaa ja monipuolista. Differentiaali-lähestymistavan mukainen tarkastelu luo monia uusia mahdollisuuksia toimia kyseisellä alalla. Kun yhteiskunnassa yrittäjäyys nähdään positiivisena asiana, organisaatioissa rohkaistaan innovointiin ja erilaisiin toimintatapoihin.

Fragmentaatio- eli moniselitteisyyslähestymistapa pitää monimerkityksellisyyttä väistämättömänä ja läpitukevana nykyelämän piirteinä. Kulttuuristen ilmentymien suhteet ovat sekavia ja vastakkaisia. Se ei myöskään näe konsensusta sen enempää koko kulttuurissa kuin osa- ja alakulttuureiden sisällä. Yksilöt ovat samojen näkökulmien ja arvojen kautta yhdistyneet joihinkin henkilöihin, mutta eivät välttämättä koko organisaatioon tai osa- ja alakulttuureihin. Eri tilanteiden ja asioiden mukaan kulttuurinen verkosto aktivoituu eri tavoin. (Frost ym. 1991; Alveson 1993; Silen 1995.)

Alasoini (2002) tuo organisaatioiden kehittämisessä esiin kansalliset ja alueelliset ohjelmat, jotka Länsi-Euroopan maissa ovat olleet kiinnostuksen kohteena jo 1970-luvulla. Suomessa vasta 1990-luvulla käynnistyi ohjelmallinen kehittäminen kolmen eri ohjelman kautta: työelämän kehittämisohjelma TYKE, kansallinen tuottavuusohjelma ja työssäjaksamisen ohjelma. Työorganisaatiokysymykset ovat moniulotteisia ja voidaan kysyä, kuinka todennäköistä on löytää yhteisiä arvoja muutoksen ohjaamiseksi sosiaali- ja terveysalalla.

Kun organisaatiot nähdään avoimina rakenteina, niiden osajärjestelmät ovat vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Organisaatiot heijastavat yhteiskunnassa tapahtunutta kehitystä (mm. Juuti 1992). Arvomuutokset heijastuvat konkreetiksi muutoksiksi organisaatioiden toimintaan, ja organisaatioiden nopea reagointi voi säilyttää niiden legitiimin aseman (organisatorinen isomorfia) toimintaympäristössään.

Tarkasteltaessa *organisaatiokulttuurin oppimista todetaan yksilön oppivan ja omaksuvan organisaatiokulttuurinsa sosialisatiossa* (vrt. 2.3). Asp ja Peltonen (1991) korostavat työn merkitystä yhteiskuntaa ja jäsenryhmäänsä koskevien arvojen oppimisessa. Työn kautta välittyvät niin autonomian ja riippuvuuden kuin myös mahdollisuuksien ja rajoitusten kokemukset. Uusille jäsenille voi viestittävä kulttuuri olla kaukana organisaation virallisissa tavoitteissa kuvattua organisaation toiminnasta (Kinnunen 1990; 1992). Arvojen alueella tapahtuvan sitoutumisen kautta yksilö kokee arvojensa yhteensopivuuden organisaation arvoihin.

Gagliardi (1986; 121-123) tarkastelee arvojen syntymistä organisaatiossa neljän vaiheen kaltaisena prosessina:

1. Organisaation syntyessä johtaja käyttää uskomuksia ja omasta taustastaan nousevaa asiantuntemusta, kun hän tekee organisaation tavoitteita.
2. Toisessa vaiheessa saavutettujen tavoitteiden kautta uskomukset saavat kollektiivista hyväksyntää, josta muodostuu organisaation toimintojen viitekehys, jolla on myös vaikutusta niin tavoitteiden kuin keinojenkin suuntaan.
3. Kolmannessa vaiheessa käyttäytymistapa vakinaistuu ja organisaatio kiinnittää huomiota seurauksista syihin.
4. Neljännessä vaiheessa kaikkien omaksumasta arvosta tulee yhä selkeämpi toimintaa ohjaava väline ja organisaation jäsenet eivät ole siitä enää tietoisia. Arvo orientoi automaattisesti käyttäytymistä. Arvojen idealisoituessa kollektiivisen prosessin kautta syntyy kulttuuria.

Aaltio-Marjosola (1992) tarkastellessaan yrittäjysarvojen syntymistä tuo puolestaan esille vuorovaikutuksen ja organisaatiossa olevien henkilöiden fyysisen läheisyyden (vrt. s. 39). Miesten ja naisten kulttuurit ovat erilaisia, historiallisesti syntyneitä kulttuureja. Esim. erilaiset puheen tulkintasäännöt saattavat aiheuttaa väärinkäsityksiä. Tulkintasäännöt ovat tilannesidonnaisia ja tiedostamattomia. Tannen (1992) huomauttaa, että huomattava osa miesten ja naisten keskinäisistä väärinkäsityksistä voidaan selittää jo lapsuudessa omaksutuilla erilaisilla puheen tulkintasäännöillä, joilla näyttäisi olevan yhteyttä kotona tapahtuvaan sosialisatioon.

Toisaalta naisten ja miesten asema yhteiskunnassa on muuttunut. Elämänkentät ovat lähentyneet toisiaan, mutta ne ovat edelleenkin erilaisia. Yrittäjyys, pienet yksiköt ja julkistalous ovat määrällisesti lisääntyneet naisten aseman kehittymisen myötä kaikissa yhteiskunnissa.

Naisten aseman kehittyminen on yhteydessä heidän kouluttautumiseensa. Yksilöperspektiivissä on nähtävissä kulttuuritaustojen moninaisuus, kulttuuri-ilmiön päällekkäisyys ja rinnakkaisuus. Yksilö elää aikakautensa kulttuurissa, kansallisessa kulttuurissa, miehenä ja naisena eri kulttuureissa jne. (Marjosola 1992; Kolehmainen 1995; Aaltio-Marjosola 2001.)

Sosiaali- ja terveysala perinteisenä naisvaltaisena alana on alkanut kiinnostaa myös miehiä. Pyrkiikö alalle hakeutuva mies toimimaan naisten luoman mallin pohjalta, vai toimiiko hän omien sukupuoleen sidottujen odotusten pohjalta? Merkitseekö tämä sekä roolin että työtehtävien uudelleenmuotoilua? (mm. Lahti-Kotilainen 1996; Aaltio-Marjosola 2001.) Mitä tämä merkitsee organisaatiokulttuurin kannalta?

Siirryttäessä opistoasteen koulutuksesta ammattikorkeakoulutukseen organisaatiokulttuuriin liittyvät asiat ovat tulleet esiin, kun on esim. arvioitu valmistuneiden ammatillista osaamista. Räisänen (2002) tarkastelee tutkimuksessaan opistoasteelta ja ammattikorkeakoulusta valmistuvien kättilöiden, sairaan-

hoitajien ja terveydenhoitajien ammatillista osaamista sekä opetuksen ja oppimisen painotuksia. Opetuksessa painotetaan vastuuta, kokonaisuuksien hallintaa ja eettisyyttä. Tutkimuksessa mukana olleiden ammatillisessa osaamisessa on eroja niin ammattikorke- ja opistoasteen koulutuksen kuin myös oppilaitosten välillä.

Ammattikorkeakoulusta valmistuneet hallitsevat lähes kaikki toiminnot huomattavasti paremmin kuin opistoasteelta valmistuneet. Räsänen (2002) tutkimus on herättänyt terveysalalla monipuolista keskustelua, jossa selkeästi nousee esiin erilaisten jatkotutkimusten tarve mm. ammattikorkeakoulujen toimintakulttuurista. Mäkisalo (1996) tuo myös esiin organisaatiokulttuurin vaikutuksen opiskelijoiden kokemuksiin opiskelustaan. Opiskelija saa kokemusten kautta mallin ja valmiudet työelämään.

Parsons (1991) korostaa ekspressiivisten suhteiden synnynnäisyyttä ja instrumentaalisten suhteiden yhteyttä saavutuksiin. Parsons (1951; 1991) liittää miehen roolin instrumentaaliseen tehtäväalueelle ja naisen roolin ekspressiiviseen tunnealueelle (vrt. kohtaan 2.3). Käytännössä normatiiviset odotukset liittyvät kuitenkin ekspressiivisyyden ja instrumentaalisuuden yhdistelmään (taulukko 1). Peltonen (1986, 36-41) on yrittäjyyttä tarkastellessaan tunnistanut niin ekspressiivisiä, instrumentaalisia kuin myös henkisen kasvun motiiveja. Instrumentaalisissa motiiveissa korostuu yrittäminen elannon ja rahan ansaitsemiseksi. Ekspressiivisissä motiiveissa ovat vaikuttimina mm. riippumattomuus, työviihtyvyys ja yksilöllisyys. Henkisen kasvun motiiveina puolestaan ovat mm. luovuus, haasteellisuus sekä itsensä toteuttaminen ja kehittäminen. Hän korostaa näkemyksessään yrittäjän persoonallisuuden ja siihen sisältyvien ominaispiirteiden yhteyttä yksilön motiiveihin.

TAULUKKO 1 Roolimalleja havainnollistava mallimuuttuja-typologia (Parsons 1951)

Ekspressiivisyys	Instrumentaalisuus
-saadut ominaisuudet	-saavutukset
diffuusius eli jäsentymättömyys	-spesifisyys
-affektiivisyys	-neutraalisuus
-yksityiskohtaisuus	-universaalisuus
-kollektiivisyys	-yksilökeskeisyys

Mikä on koulutuksen osuus sosialisointiin? Parsons (1991) tähdentää koulutuksen osuutta. Se välittää siirtymää ekspressiivisistä sosiaalisista suhteista instrumentaaliin ja samalla traditionaalista yhteiskunnallisesta asennoitumisesta moderniin. Merkitseekö tämä sitä, että julkiseen organisaatioon pääosin sijoittuvat naispuoliset sairaanhoitajat ja alalle mahdollisesti hakeutuvat

miehet saavat koulutuksen avulla valmiudet yksityiselle sektorille sijoittumiseen tai oman yrityksen perustamiseen? Huomioidaanko koulutuksessa opiskelijoiden yrittäjyyteen mahdollisesti positiivisesti korreloivat arvot?

Parsons (1951; 1991) on kiinnostunut nimenomaan kulttuurisesta tasapainotilasta ja yhteiskunnassa vallitsevista normeista. Hänen lähtökohtanaan on sitoutuminen kulttuuriin ja sosiaalisiin tehtäviin. Ellei sitoutuminen tapahdu luonnostaan, tarvitaan kulttuurista sitouttamista. Parsons kehitti rakenteelliskuntoteorian systeemimallin, jossa AGIL-kehikon mukaisesti selitetään yhteiskunnan yleistä toimivuutta talouden, politiikan, yhteisöllisen sosiaalisen toiminnan ja jatkuvuuden ylläpitämisen välisiä suhteita (vrt. kohtaan 3.1). Toimintojen keskinäinen integrointi ja niiden soveltaminen toimintajärjestelmään on tärkein edellytys yhteiskunnallisen tasapainon ja järjestyksen säilymiselle.

2.3 Oppiminen ja sosialisaatio

Jotkut tutkijat puhuvat *oppimisesta*, jotkut *kasvattamisesta*, toiset taas korostavat *sosialisaatiota* selittäessään kulttuurin omaksumista. Gagliardi (1986) tuo esille kulttuurin syntymisen oppimisprosessina, jolloin oppiminen on tiedon ja kokemuksen kartuttamista. Koironen ja Peltola (1995) katsovat yrittäjyydellä ja oppimisella olevan paljon yhteistä. Oppiminen vaatii yritteliäisyyttä, jolloin se on lähes samaa kuin oppimismotivaatio. Mm. Silvennoinen ja Tulkkari (1998, 15) näkevät oppimisen infrastruktuurin laajana. Oppimista tapahtuu paitsi tavoitehakuisesti opiskelussa myös vapaan omaksumisen myötä. Aarnio, Helakorpi ja Luopajarvi (1991) tarkastelevat aikaisempia oppimiskäsityksiä ja niiden vaikutuksia ihmisen käyttäytymiseen. Heidän mukaansa oppimiskäsitysten seurauksena suomalaisista on tullut ulkoapäin ohjautuvia ja toistamiseen pystyviä.

Paajanen (2001) tarkastelee tutkimuksessaan kasvattamista ja puhuu yrittäjyyden omaksumisesta. Kasvatus auttaa yksilöä kehittymään yhteisön jäseneksi samalla tukien yhteisön säilymistä ja kehittymistä (Koironen ym. 1995). Koironen (1999) näkemyksen mukaan yrittäjyyskasvatukseen tulee sisältää kognitiivisia (tiedot ja taidot), affektiivisia (tunne) ja konatiivisia (tahto) elementtejä. Nämä osatekijät ovat ratkaisevassa asemassa yksilön pohtiessa uskaltaako, haluaako ja kykeneekö hän toimimaan yrittäjänä. Yrittäjyyskasvatuksen päämääränä on tehdä koulutuksen ja muiden oppimisen keinoin yrittäjyydestä osa oppilaan tai opiskelijan elämää. Koironen mukaan yrittäjyyskasvatuksen tehtävänä on kehittää oppijassa sellaisia tietoja, taitoja ja asenteita, jotka ovat hyödyksi työelämässä, työskentelee yksilö sitten omistajayrittäjänä tai toisen palveluksessa. (Koironen 1999.) Yksilötasolla tapahtuva kulttuurillinen sisäistäminen muodostaa subjektiivisen perusprosessin kulttuurin syntymisessä ja välittymisessä.

Yksilö oppii ja omaksuu organisaatiokulttuurin sosiaalistumisprosessissa. Tarkesteltaessa sosialisaatiota ihmisen koko eliniän kestäväksi ilmiönä tulee esille se, että sosialisaatio on vuorovaikutuksellista. *Sosialisaatioprosessi etenee dialogisesti yksilön ja sosiokulttuurisen maailman välillä.* Sosiaalinen vuorovaikutus on oppimisen kannalta erittäin merkittävä. Sosialisaation eri osapuolet saattavat olla samanaikaisesti sekä sosialisaation ohjaajina että sosialisaation kohteina.

Sosiaalistumisprosessin aikana organisaatiossa kauemmin olleet jäsenet viestittävät uudelle työntekijälle ja myös opiskelijalle organisaation arvoja, normeja ja uskomuksia eri tavoin. Kulttuuri välittää sukupolvelta toiselle yhteiskunnan menestymisen malleja, ja olosuhteiden muuttuessa syntyy tarve muuttaa niitä. Tapa kulttuuriin kuuluvana käsitteenä viittaa yksilön opittuun, tiedostamattomaan käyttäytymiseen. Sarvimäki (1986) puhuu myös traditiosta, joka vastaa tavan kollektiivista käsitettä ja normina ohjaa tiedostamattomasti ihmisten käyttäytymistä.

Arvot ja arvostaminen ovat kulttuurin keskeisiä ominaisuuksia, ja arvojen alueella tapahtuva sitoutuminen on yksi sitoutumisen muoto (mm. Kanter 1972; Takala 1974; Goff 1980; Spence 1985). Kulttuuritutkimusten yleisenä tarkastelu-kohteena ovat arvot, joskin monesti eri tavoin määriteltynä. Voimme luonnollisesti arvioida inhimillisen käyttäytymisen muotoja ja käydä keskustelua arvotamisen oikeasta tavasta.

Naisten ja miesten sosialisaatiota tarkasteltaessa mm. Parsons (1951; 1991) ja Shaffer (1985) tuovat esiin sukupuoliroolien erilaisuuden. Sukupuolirooliin liittyvät yhteiskunnan eri sukupuolille asettamat vaatimukset. Naisten ja miesten arvostamat eri asiat siirretään sosialisaation kautta lapsiin, jotka oppivat liittämään arvot ja intressit omaan sukupuoleen. Naisten ja miesten toimintamallit ja ajattelutavat ovat työyhteisössä jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Sosiaalinen sukupuoli osoittaa, että yksittäisten henkilöiden toimintaa tulkittaessa tällainen määre on ylikategorisoiva ja sen tausta löytyy kulttuurista (Aaltio-Marjosola 2001). Rokeachin (1973) arvomitalla tehtyjen tutkimusten mukaan naiset arvostavat mm. onnellisuutta, rakkautta, hellyyttä ja suvaitsevaisuutta. Miehet puolestaan arvostavat esimerkiksi mukavaa elämää, mielihyvää, johdonmukaisuutta ja saavutuksia.

Erilaisissa vuorovaikutustilanteissa yksilö heijastaa kulttuuristaan omaksumiaan arvoja. Arvot säätelevät inhimillistä toimintaa ja vaikuttavat valintoihin. Niin yhteiskunnalliset kuin yksilön arkielämän päätöksetkin tehdään osittain arvovalintojen perusteella. Schwartz (1992; Schwartz ym.1987; 1990) on kuvannut universaalien arvovakenteen, joka antaa mahdollisuuden kulttuurien välisille vertailuille. Schwartz (1990) on käyttänyt kulttuureiden vertailussa useita perusluottuvuuksia. Hän on mm. kiinnittänyt kulttuureiden välisissä tutkimuksissa huomiota individualisuuden ja kollektiivisuuden liialliseen vertailuun. Mielenkiintoiseksi nousee toisaalta kysymys arvojen universaalista rakenteesta. Onko se periaatteessa mahdollinen, jos universaalilla rakenteella ku-

vataan kulttuurin arvorakennetta, mutta toisaalta tehdään eroja erilaisten kulttuureiden välillä?

Terveydenhoitajat ja sairaanhoitajat ovat perinteisesti olleet naisia. Vasta noin kolmenkymmenen vuoden ajan on miehiä otettu opiskelijoiksi terveysalan oppilaitoksiin. Terveydenhoitajat ja sairaanhoitajat ovat pääosin sijoittuneet julkiselle sektorille, jota alan kulttuuri arvoineen, asenteineen, uskomuksineen, tapoineen ja traditioineen on tukenut. Työura sosiaali- ja terveysalalla on yleensä perustunut siihen, että pysytään tietyssä ammattiasemassa ja lisätään ammatillisia kvalifikaatioita. Tämä tapahtuu julkisen sektorin organisaatiossa, joka rakentuu hierarkisesti (Salminen 2001). Terveysalan oppilaitokset ovatkin sosiaalistaneet tutkinnon suorittaneita lähinnä julkisen sektorin tehtäviin. Työelämän muutos näyttää asettavan haasteita ammattikorkeakouluissa opiskelevien arvotietoisuudelle ja siitä nouseville mahdollisuuksille.

Koulutuksen tasoon ja sen reagoitukykyyn kohdistuneet paineet voimistuivat ammattikorkeakoulutuksen myötä. Koulutusta kehitettäessä alettiin etsiä vastauksia mm. yhteiskunnan koulutukselle asettamiin haasteisiin, ja toisaalta myös siihen, miten koulutuksella voidaan vaikuttaa työhön, palveluihin ja ihmisenä kasvun monitahoisiin kysymyksiin (Salminen 2001).

Sosiaali- ja terveysalan koulutuskokeilututkimuksessa selvitettiin asennoitumista yhteistyöhön, yhteistyötä koskevia käsityksiä, mielikuvia ammatista, ammatin itse- ja yhteiskunnallista arvostusta sekä ammatin vaatimia ja koulutuksessa saavutettuja taitoja (Mölsä 1992). Etenkin arvoihin ja asenteisiin liittyvät yhteistyövalmiuksien puutteellisuudet asettavat koulutukselle kehittämissaasteita. Koulutuksen taustalla olevat oppimiskäsitykset joutuvat tarkastelun kohteeksi. Minkälaisilla ehdoilla on mahdollista oppia oppimaan ja uusiutumaan koko elämän ajan? Tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole kuitenkaan käsitellä oppimiskäsitystä, vaikka todennäköisesti se ilmenee yrittäjyyden taustalla.

Koulutuksen kuluessa opiskelija sosiaalistuu ja sosiaalistetaan tulevan ammattinsa ja toiminta-alueensa kulttuurien sisältämiin perusolettamuksiin, arvoihin ja normeihin. Päinvastaisessa tapauksessa sosiaalistumisella vahvistetaan organisaation ja ammattikunnan omaksumia vanhanaikaisia toimintamalleja. Opiskelun edistyessä, mm. harjoittelun aikana, opiskelijat kohtaavat paitsi ammattiryhmänsä myös työorganisaationsa kulttuurit, joihin heidän on sopeuttava. Erilaisten kulttuurien ristipaineessa koulutuksessa opittua ei voida soveltaa varsinkaan silloin, jos se on ristiriidassa ammattialan tai työorganisaation tai molempien kulttuurien kanssa.

Kulttuurien syvärakenteissa olevat olettamukset, uskomukset ja arvot esimerkiksi työntekijöiden asiantuntemuksesta ja vastuista ovat tärkeitä erityisesti silloin, kun valmistuvat siirtyvät työelämään. Kulttuurin vaikutukset voivat olla jopa voimakkaammat kuin koulutuksen. (Taskinen ym. 1995.) Tämä asettaa suuria haasteita koulutuksen ja työelämän väliselle yhteistyölle. Koulutuspoliittisesti on tarkoituksenmukaista lisätä koulutuksen ja työelämän välistä

vuorovaikutusta. Viime vuosina on erityisesti pyritty selvittämään ja ennakoimaan, miten koulutuksella voitaisiin mahdollisimman hyvin vastata tulevana vuosina ihmisten ja muuttuvan työelämän tarpeisiin. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakouluopetusta joudutaan myös tarkastelemaan kriittisesti, jotta se vastaisi muuttuvia työelämän tarpeita. Todennäköisesti opiskelijavalintaan liittyvät kysymykset nousevat myös esiin alan koulutuksen kokonaisvaltaisessa tarkastelussa.

2.4 Yrittäjyys yksilön ja kulttuurin ominaisuutena

Seuraavassa tarkastellaan yrittäjyyttä yksilön ja kulttuurin ominaisuutena. Tässä ei nojauduta varsinaiseen piirreteoreettiseen näkökulmaan, josta käsin etenkin vuosina 1930-1950 tehtiin lukuisia tutkimuksia mm. yrittäjien fyysisistä, henkisistä ja persoonallisista ominaisuuksista (vrt. Juuti 1992). Piirreteoreettisesti suuntautunut lähestymistapa etsi korostetusti sellaisia yrittäjän ominaisuuksia, jotka erottivat hänet muista ihmisistä.

Sanat *yrittäjyys*, *yritteliäisyys* ja *yrittäjä* ovat kaikki peräisin kantasanasta *yrittää*. Yrittäjyys ei tutkijoiden mukaan vastaa yksiselitteisesti englanninkielistä ”entrepreneurship”-sanaa. Entrepreneurship ja entrepreneurial ovat laatuilmaisevia sanoja, joita yleensä käytetään yritystä hoitavista yrittäjätyypeistä. Suomenkielessä yrittäjä ja yrittäjyys viittaavat liiketoimintaan. Entrepreneurship vastaa suomenkielisiä sanoja yrittävyys ja yritteliäisyys. (Davidsson 1989, 21; 1991, 413; Huuskonen 1992, 38.)

Yrittäjyyden klassikko, kansantaloustieteilijä Schumpeter (1950) katsoi yrittäjän tehtäväksi tuottaa uudisteita innovaatioita. Yrittäjyys on luovaa, muutosherkkää, joustavaa, uutteraa sekä riskejä ja vastoinkäymisiä kaihtamattomasti suhtautumista työn tekemiseen. Hänen mukaansa yrittäjyys on innovointia ainakin yhdellä seuraavista alueista: uusien tuotteiden ja palvelujen innovointi, uusien tuotantotapojen ja -menetelmien innovointi, uusien markkinoiden avaaminen, uusien raaka-ainevarastojen keksiminen tai uusien organisaatioiden kehittäminen. Yrittäjyys on sisäsyntyinen prosessi, jonka syytä Schumpeter ei kuitenkaan selitä. Hänen yrittäjänsä pitää sisällään jokaisen, joka luo uusia yhdistelmiä.

Asennoituminen yrittäjyyteen on vaihdellut Suomessakin. Kyrö (1996; 1997, 15-16, 24-26) tarkastelee yrittäjyyttä ajassa muuttuvana kulttuurisena kehitysprosessina, joka jäsentyy oman aikakauden tarpeiden ja tapahtumien tuottamana saaden erilaisia muotoja. Ensimmäinen yrittäjyyden murros tapahtui sen irtaantuessa 1700-luvulla ammattikuntayrittäjyydestä. Uudella ajalla yrittäjyys kiinnittyi yritykseen. Uuden aikakauden murtautuessa esiin yrittäjyys irtaantui organisaatiosta. Yrittämisen aineelliset edellytykset alkoivat parantua 1950-

luvulla, jolloin elettiin taloudellisen kasvun aikaa. Yrittäjyysasenne kuitenkin jo heikkeni 1960-luvulla. Asenneilmasto oli huonoimmillaan 1970-luvun puolivälissä, jolloin Suomessa yrittäjyyttä kohtaan oli ideologista vastustusta. *1990-luvulla, yrittäjyys nostettiin tärkeäksi tekijäksi Suomessa ja muualla työllisyyden näkökannalta.* (Kettunen ym. 1978; Peltonen 1986; Koironen 1993.)

Yrittäjyyden myönteisestä merkityksestä yhteiskunnalle ollaan nykyisin hyvin yksimielisiä, mikä mm. ilmenee tässä kappaleessa esitettävien tutkijoiden näkemyksissä. EVA:n (Elinkeinoelämän valtuuskunta, 2001) yhteiskuntatutkimuksen mukaan yli 80 % suomalaisista suhtautuu myönteisesti yrittäjyyteen. *Yrittäjyys ja sen edistäminen* ovat olleet vahvasti esillä yhteiskunnallisissa strategioissa. Yrittäjyyttä onkin tutkittu monen tieteenalan lähtökohdista, ja niissä on kiinnitetty huomiota mm. erilaisiin ongelmiin ja suhteisiin.

Useat tutkijat pitävät yrittäjyyttä laajana yläkäsitteenä, joka voi tuoda ihmiselle miellelyhtymän vastuun kantamisesta, aloitekyvystä, itsenäisyydestä ja työhalusta. Siihen liitetään myös tarmokkuus, aktiivisuus, ahkeruus, tavoitteellisuus, rohkeus ja menestymishalu. (Peltonen 1986, 56; Peltonen ym. 1989.) Peltonen (1986) on tutkinut yrittäjyyden sukulaiskäsitteitä. *Yrittäjäpersoonallisuuden perusolottuvuuksiksi hän määrittelee yrittäjäkyvyt, perinteisten arvojen korostamisen, kiinnostuksen rahan hankkimiseen ja kilpailuhalun.*

Marjosola liittää yrittämiseen päämäärätietoisin ajattelun, pyrkimisen, ahkeroinnin ja ponnistelun sekä toisaalta tahtomisen ja lähellä onnistumista olevan yrityksen. (Marjosola 1979; Aaltio-Marjosola 2001). Koironen (1993, 12-13) näkee yrittäjyyden muuntumiskykyinä. Innovatiivisuus ja luovuus ovat yrittäjälle välttämättömiä. Yrittäjyyteen kuuluvat joustavuus, kehitysmuonteisuus ja muutosdynaamisuus. Hän korostaa myös Kyrön (1997) tapaan yrittäjyyden uudistamista ja uudistumista. Kun uskotaan ihmisen kykyyn muuttua henkisesti, voidaan luottaa myös yrittäjyyteen kehittämässä ja kouluttamisessa.

Koironen (1993; 1998, 47-48) pitää *yrittäjyyden arvomaailmaa avoimena*, kannustavana ja yksilöllisyyttä korostavana. Yrittäjyydessä otetaan vastuuta tulevaisuudesta ja luodaan haluttua todellisuutta. Visionäärisyyttä edustaa pyrkimys yhdistää tulevaisuuden näköalat käytännön toimintaan. Koironen tuo esiin perheyriksen edellytykset: itseensä uskominen, paineen sieto, lujuus eli sitkeys, kyky ratkoa ongelmia, neuvokkuus, innovatiivisuus, elämänmyönteisyys, aloitteellisuus ja kyky tarttua tilanteisiin. Yrittäjyyteen liittyy valikoitumista ja kasvua. Yrittäjän intentioilla on asia- ja tilanneyhteys kulttuurisine konteksteineen. Kasvatus auttaa ihmistä kehittymään, ja koulutusta voidaan pitää kasvatuksen tavoitehakuksena, oppimiseen johtavana osana.

Huuskonen (1992, 2-25, 61, 63-66, 87-88) tarkastelee yrittäjyystutkimuksia, joiden mukaan keskeisimmät yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat yleiset taustatekijät ovat työkokemus, aikaisempi yrittäjäkokemus ja perhetausta. Yrittäjäksi ryhtymisessä on kyse päämäärätietoisesta valinnasta. Yrittäjäksi ryhtyvät ovat yleensä iältään 25-40-vuotiaita. Heillä on hyvä ammattitaito ja usein myös riit-

tävä työkokemus, mutta he eivät ole välttämättä taloudellisesti ja sosiaalisesti sitoutuneita tehdäkseen uusia uravalintoja. Useat yritykset perustetaan samalla alalle kuin missä henkilö on hankkinut ammattitaitonsa.

Yrittäjäksi ryhtymiseen liittyvinä seikkoina korostuvat henkilö- ja tilannetekijät. Henkilötekijöihin liittyvät tietynlainen hallittu riskinotto- ja epävarmuuden sietokyky, riippumattomuus, vallanhalu ja arvomaailmaan perustuvat asenteet. Huuskonen ei kuitenkaan perustele arvomaailmaan tukeutuvia asenteita. Henkilön ympärillä vaikuttavat viiteryhmät ovat myös vaikuttamassa sosiaalistumiseen. Tilannetekijöinä mainitaan mm. halu saada jotain omaa ja mahdollisuus keskittyä ja käyttää omia taitoja. (Huuskonen 1992.) Tämän tutkimuksen kohderyhmää ajatellen ikä, koulutus ja koulutuksen jälkeinen työkokemus ovat keskeisiä yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavia taustatekijöitä. Tosin tämän tutkimuksen aineisto on kerätty koulutuksen aikana, joten muutaman vuoden työkokemuksen jälkeen kerättävällä aineistolla saataisiin syvällisempää tietoa yrittäjyyteen vaikuttavista tekijöistä.

Niittykangas (1992) luo katsauksen eri tieteenalojen kautta yrittäjyyteen. Hän tuo esiin psykologiset tutkimukset, jotka tarkastelevat *yrittäjyyttä yksilön näkökulmasta tuoden esiin yrittäjyyteen liittyviä luonteenpiirteitä*. Niittykangas tarkastelee yrittäjyyttä kokonaisuutena eikä kiellä luonteenpiirteiden ja yrittäjäominaisuuksien yhtäläisyyttä. Yrityksen syntymistä hän tarkastelee prosessina, joka ohjaa arvoja ja asenteita yrittäjyysmyönteisiksi. Niittykangas ym. (1994) liittävät yrittäjyyteen lähes synnynnäisiksi tulkittavia persoonallisuuden piirteitä, joita on vaikea muuttaa ja kehittää.

Amerikkalaisessa kirjallisuudessa *yrittäjyys yhdistetään usein yksilön ominaisuuksiin, persoonallisuuden piirteisiin ja sitä pidetään suhteellisen pysyvänä* tapana tarkastella ympäristöä (Schollhammer 1982). Schwartz ja Bilsky (1994) raportoivat empiirisessä tutkimuksessaan *persoonallisuuspiirteistä (ominaisuuksista) arvojen rakenteelle analogisena rakenteena*. He tarkastelevat persoonallisuutta Guilfordin (1959) määritelmän pohjalta, jonka mukaan persoonallisuus on yksilön ainutkertainen piirteiden joukko. Tämä tukee heidän hypoteesiaan arvojen ja persoonallisuuden piirteiden yhteydestä.

Arvot eroavat kuitenkin piirteistä kolmella tapaa:

1. Persoonallisuuden piirteet ovat yleensä käyttäytymisen havainnointiin perustuvia kuvauksia. Arvot ovat kriteereitä, joiden perusteella arvioidaan käyttäytymisen toivottavuutta.
2. Piirteet vaihtelevat sen mukaan, kuinka paljon yksilö voi ilmaista kyseistä ominaisuutta. Arvot vaihtelevat taas sen mukaan, kuinka tärkeäksi yksilö arvioi kyseiset päämäärät.
3. Piirteet kuvaavat yksilön käyttäytymistä seurauksena siitä, minkälainen hän on intentioistaan riippumatta. Arvot tarkoittavat yksilön intentionaalisia tavoitteita, joista hän voi olla tietoinen. (Schwartz ym. 1994.)

Hornaday (1982) esittää 40 erilaista yrittäjään liitettävää piirrettä, jotka ovat yhteydessä yrittäjyyteen ja luonteenominaisuuksiin. Mm. Vesalainen & Pihkala ovat kritisoineet piirrelähestymistapaa vedoten piirteiden ja käyttäytymisen välisiin mataliin korrelaatioihin (Vesalainen ym. 1997).

Havusela (1999: 90) tarkastelee väitöskirjassaan *yrittäjyyttä tukevia kulttuurin piirteitä*. Vedoten useisiin tutkimuksiin (mm. Mc-Grath, Mac Millan & Scheinberg 1992; Mc Grath & Mac Millan 1992; Kandasaami & Lindberg 1994) Havusela toteaa eri puolella maailmaa olevilla yrittäjillä olevan samanlaiset arvot ja käsitykset yrittäjistä. Havusela (1999) tosin itse on tutkinut asiaa Suomessa, ja tämän tutkimuksen tekijällä ei ollut mahdollisuutta tarkastella Havuselan johtopäätöksen teossa käytettyjä lähteitä. Hän esittää yrittäjyyttä tukevinä kulttuurin piirteinä 17 osatekijän luettelon:

1. Tukeutuminen omiin resursseihin
2. Vahva suoriutumistarve
3. Itsenäisyyden tavoittelu
4. Käsityöläisen, itsenäisen talonpojan ja ammattimiesperinteet
5. Oppisopimuskoulutuksen laajuus
6. Kulttuurissa korostuva tekninen osaaminen
7. Työn näkeminen arvona
8. Työ - ja vapaa-ajan eron häilyvyys
9. Tuotantovälineiden omistuksen hyväksyminen
10. Työvoiman muodostuminen perheen ja suvun jäsenistä (usein)
11. Kotiseutuylpeys
12. Poliittinen yksituumaisuus
13. Työnantajan ja työntekijän tavoitteiden osittainen yhtenäisyys
14. Hyvät suhteet, työntekijöiden osallistuminen ongelmien ratkomiseen
15. Yritysten erikoistuminen (usein)
16. Yritysten sisäinen ja ulkoinen yhteistyö
17. Kotipaikkakunnan menestymisen tavoittelu (yhteinen hyvä)

Havuselan (1999) esittämät kulttuurin piirteiden osatekijät antavat luonnollisesti eräänlaisen näkökulman yrittäjyyteen, mutta tuskin ko. lista kuvaa kulttuuriarvoja globaalisesti. Mm. kotiseutuylpeys ja kotipaikkakunnan menestymisen tavoittelu viittaavat alueellisuuteen, joka saattaa korostua esim. Pohjanmaalla. Havuselan esittämässä osatekijäluettelossa on selkeästi nähtävissä myös perheyrittäjyyden aineksia.

Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyttä ajatellen voidaan Havuselan (1999) esittämästä piirrelistasta nostaa joitakin alan yrittäjyyttä tukevia ominaisuuksia. Esimerkiksi tukeutuminen omiin resursseihin ja vahva suoriutumistarve tulevat päivittäin esille erilaisissa hoitotilanteissa. Hoitotilanteissa tarvitaan tietoon pohjautuvaa, hoidettavan yksilöllisyyden huomioivaa, innovatiivista tapaa suoriutua. Sosiaali- ja terveysalan huonopalkkaisuuden vastakohtana puhutaan usein arvokkaasta työstä, jota ei voida taloudellisesti mitata. Työnantajan ja työntekijän tavoitteet ovat yhteneviä. Kumpikin osapuoli pyrkii tyydyttämään optimaalisesti asiakkaan tai potilaan tarpeet, jotka vaativat usein hyvinkin innovatiivista työskentelyä. Hyvät suhteet ja työntekijöiden osallistuminen ongelmien ratkomiseen ovat osa arkipäivän toimintaa ja asettavat vuorovaikutustai-

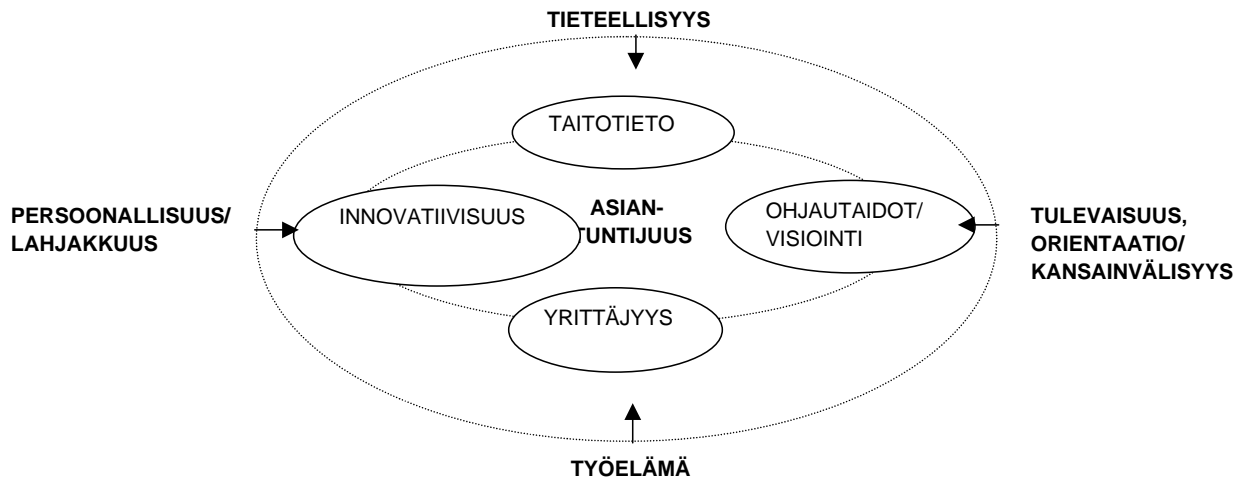
doille suuria vaateita. Yritysten erikoistuminen voidaan liittää sosiaali- ja terveysalan eri sektoreihin. Esimerkiksi työskentely ensiapupoliklinikalla asettaa työntekijälle erilaisia osaamisvaatimuksia kuin työskentely vaikkapa psykiatrisella osastolla. Sosiaali- ja terveysalalla tarvitaan tavoitteellista yhteistyötä niin alan sisällä kuin sen ulkopuolella. (mm. Kankaanpää 1982; Ott 1989; Kovalainen 1997; Marjosola 2001.)

Unescon (1998) raportissa esitetään työelämän asettamia vaatimuksia koulutukselle. Luettelosta voi lukea yrittäjyydelle asetetun painon:

1. Joustavuus
2. Innovatiivisuus ja luovuus
3. Kyky selviytyä epävarmoista tilanteista
4. Ongelmanratkaisutaitoja
5. Valmiuksia siirtää koulutuksen aikana hankittuja valmiuksia työelämään
6. Kiinnostusta ja valmiutta elinikäiseen oppimiseen
7. Sosiaalisia vuorovaikutus- ja kommunikointitaitoja
8. Ryhmätöitä
9. Vastuuntuntoisuutta
10. Yrittäjyysvalmiuksia
11. Valmiuksia toimia kansainvälisillä työmarkkinoilla ja ymmärtää eri kulttuureja
12. Yli tieteenalojen meneviä ja monipuolisia yleisiä taitoja, kuten uuden teknologian hallitseminen

Luettelosta ilmenee vaatimuksia mm. työn teoreettiselle ja käytännön hallinnalle, laaja-alaiselle osaamiselle, vastuuntunnolle, itsenäiselle työskentelylle, itsensä kehittämiseksi ja muutoksen hallinnalle. Kvalifikaatiot ilmenevät sosiaali- ja terveysalalla ihmisten välisissä suhteissa.

Kun Helakorpi ja Olkinuora (1997) kuvaavat ammattikorkeakoulun tavoittelemaa asiantuntijuutta, he korostavat myös yrittäjyyttä keskeisenä ammattikorkeakoulun tuottamana asiantuntijuusalueena (kuvio 2). Koska työtehtävät ovat aikaisempaa laaja-alaisempia, itsenäisempiä ja vastuullisempia, innovatiivisuus, taitotieto, ohjaustaidot ja visiointi tukevat yrittäjyyttä monipuolisesti. Organisaatioiden kehitys on johtanut asiantuntijatiimeihin, joilla on parhaat mahdollisuudet vastata muuttuviin suoritusvaatimuksiin. Helakorpi (1998) korostaa erilaisista persoonallisuuksista ja asiantuntijuuksista muodostuvien tiimien toimivuutta. Yhteisen tietämisen taito on yksi tiimityön kulmakivistä.



KUVIO 2 Ammattikorkeakoulun tavoitteleva asiantuntijuus (Helakorpi & Olkinuora 1997)

King (1992) katsoo innovatiivisuudessa olevan kyse lähinnä tuttujen asioiden soveltamisesta uuteen ympäristöön ja niiden käyttämisestä uudella tavalla. Innovatiivisuus voidaan suomentaa sanoilla kehittyvyys, uudistuvuus ja luovuus. Korpelainen ja Lampikoski (1997) näkevät innovatiivisuuden ominaisuutena, taitona tai kapasiteettina ideoiden luomiselle ja hyödyntämiselle. Korpelaisen ja Lampikosken (1997) näkemykseen liittyvässä kapasiteetissa on yhteyttä schumpeterilaiseen innovatiivisuuteen, sillä siinä innovatiivisuus on taloudellisen kehityksen perusedellytys (Schumpeter 1950; 1961). West ja Andersson (1992) tuovat esiin kolmenlaista innovatiivisuustutkimusta. Ensimmäisessä luokassa tarkastellaan yksilöiden piirteitä ja ominaisuuksia. Toisessa luokassa korostuvat organisaatioissa syntyvät innovaatioprosessit ja niiden seuraukset. Kolmantena tutkimusluokkana ovat esillä innovaatiota edistävät ja ehkäisevät tekijät organisaatiossa.

Olkinuora (1999) tarkastelee tietämyksen ja osaamisen hallintaa ja tuo esiin käsitteen ”knowledge management”, jonka hän liittää tiedon, osaamisen ja taidon viisaaseen ja taitavaan huolenpitoon, hallintointiin ja johtamiseen. Tällaiseen osaamiseen luetaan myös organisaation hiljainen tieto ja äänettömät taidot. Hiljaiseen tietoon kuuluu henkistä pääomaa, henkilöstön osaamista ja käden taitoja. Hiljainen tieto vaikuttaa päivittäin yrittäjyydessä. Hiljaisen tiedon leviäminen ja uudet innovaatiot liittyvät organisaation toimintatapaan. Etenkin terveysalalla on viime aikoina alettu puhua äänettömistä taidoista tai hiljaisesta tieto-taidosta, joka muodostuu vuosien myötä ammatillisen kehityksen aikana kerääntyneestä tiedosta, taidoista ja kokemuksesta (Perälä ym. 1999).

Salminen (2001) pitää yrittäjyyttä ammattikorkeakoulujen suurena haasteena tuoden esille mm. valmistuneiden yrittäjiksi ryhtymisen pienen määrän. Työelämäpainotteisuus ohjaa ammattikorkeakoulujen toimintaa. Salminen (2001) korostaa ammattikorkeakoulujen tietoista valintaa painottaen yritys- ja työelämäyhteyksiä ja sitä kautta ammatillisen koulutuksen vahvuuksia erona

tiedekorkeakouluihin. Hän esittää väitöskirjassaan ammattikorkeakouluille mielenkiintoista haastetta tukea yrittäjyyden syntymistä kytkemällä eri alojen opinto-ohjelmiin entistä enemmän visiointia ja innovointia sekä itsenäistä toimintaa tukevia koulutuskokonaisuuksia.

Tässä tutkimuksessa yrittäjyys nähdään laajana yleiskäsitteenä. Se liitetään vastuun kantamiseen, aloitekykyyn, itsenäisyyteen, työhaluun mutta myös muutokseen tarvittavaan rohkeuteen. Yrittäjyydessä on kyse mahdollisuuksiin tarttumisesta ja menestyksekkäästä selviytymisestä. Yrittäjyyttä voidaan pitää niin yksilön kuin organisaation kulttuurillisena ominaispiirteenä, joka kulttuurin tapaan säilyy arvoissa. Tällöin tuntuu mielekkäältä tarkastella yrittäjyyttä tutkimuksessa mukana olevien opiskelijoiden arvojen avulla.

Mitä ymmärretään yrittäjyydellä organisaation kulttuurisena mallina? Ilmiönä yrittäjyyttä on kaikenlaisissa organisaatioissa ja sen kehittymistä voidaan tarkastella kulttuurin syntymisen tavoin. Voidaan kysyä missä määrin yrittäjyyttä tukevia piirteitä löytyy sosiaali- ja terveystalouden toiminnasta? Yrittäjyysarvoja sisältävä organisaatiokulttuuri syntyy ja kehittyy yhteydessä kulttuuriympäristöönsä ilmentyen jokaisessa organisaatiossa laadultaan hieman erilaisena. (Aaltio-Marjosola, 1991; Ojala 1998.) *Yrittäjyysarvojen pohjalta toimiminen saattaa ilmetä mm. luovana työskentelynä (yrittäjämäinen toiminta) arkipäivän toiminnassa. Jossakin toisessa organisaatiossa se saattaa merkitä yrityksen perustamista.*

Aaltio-Marjosola (1992) tarkastelee sosiaalisessa dynamiikassa tapahtuvaa yrittäjyysarvoja sisältävän *kulttuurin syntymistä* kolmen eri vaiheen kautta:

1. Vuorovaikutuksen avulla yksilöt saavat yhteisiä kokemuksia, joiden pohjalta he muodostavat kulttuurin ominaispiirteitä: yhteistä käsitteistöä, yhteisiä normeja, merkityksiä, arvoja, uskomuksia jne. Vuorovaikutus tapahtuu verbaalisen, non-verbaalisen ja kirjoitetun kommunikation välityksellä.
2. Kulttuurin ominaispiirteet kehittyvät prosessina. Esimerkiksi uskomus, joka sisältää kausaliteetin, kehittyi siten että teolla todetaan olevan jatkuvasti samanlaisia seuraamuksia. Kokemuksen kautta tapahtuu oppimista.
3. Kulttuurin syntyminen edellyttää jonkinasteista fyysistä läheisyyttä, vaikka nykyisin sitä voivat jossain määrin korvata viestintävälineet. (Aaltio-Marjosola 1992; vrt. Gagliardi 1986.)

Ott (1989) tuo esiin yrittäjyyteen liittyviä arvojen eroja. Hänen mukaansa 1960-luvulla korostettiin ihmissuhdetaitoja ja seuraavalla vuosikymmenellä olivat niin teknologia kuin ongelmanratkaisukyky korostuneesti esillä. Epävarmuus ja muutokset olivat esillä 1980-luvulla ja viime vuosikymmenellä pitkän aikavälin suunnitelmat laskelmiseen ja erilaisine toimintamalleineen olivat keskustelun kohteena.

Aaltio-Marjosola (2001) tuo esiin tarpeen uudistaa käsityksiä organisaatioista ja niiden johtamisesta. Naiset on usein tuotu esiin käyttämättömänä resurssina. Mitä merkitsee sosiaali- ja terveystalouden naisvaltaisena alana resurssinäkökulmasta katsottuna? Yritysten johtajat ovat avainpaikoilla arvojen ja

kulttuurin tuottajina. Juutin (1992, 259) näkemyksen mukaan suomalainen kulttuuri sijoittuu amerikkalaisen ja japanilaisen kulttuurin välimaastoon. Suomalainen kulttuuri on feministisempää kuin amerikkalainen ja japanilainen kulttuuri. Johtamista ajatellen esimiehen on kiinnitettävä amerikkalaista virkaveljeään enemmän huomiota ihmisiin.

Yrittäjyys ei ole kuitenkaan suoraan seurausta yrittäjyysarvoista (Davis ym. 1988). Henkilön *yrittäjyyttä koskeviin arvoihin vaikuttavat voimakkaasti erilaiset viiteryhmät*, joita on selvitetty tutkimuksin (Ball-Rokeach ym. 1968). Huuskonen (1992) korostaa viiteryhmän merkitystä yrittäjämyyntönteisyydessä ja katsoo sen olevan vaikuttamassa yrittäjyyden hyväksymiseen ja arvostamiseen (Huuskonen 1992; Leskinen 1999). Tätä tukee myös havainto yrittäjien aikaisemman työskentelyn merkityksestä ja perhetaustasta pienyrityksissä (DuBrin 1984).

Leskinen (1999) kuvaa tutkimuksessaan roolimallien asemaa yrittäjyyskulttuurin oppimisessa. Vanhempien vaikutus on erittäin suuri, etenkin yrittäjämäinen isä on kriittinen tekijä molemmille sukupuolille. Pienyritys ja siellä tapahtuva työskentely voi myös toimia roolimallina kuin myös vahvat maantieteelliset yrittäjyyskulttuurit. (Leskinen 1999.)

Arvomaailmoja tutkittaessa on havaittu, että yrittäjien omaksumat arvot ja heidän yrittäjyydelleen antamat selitykset ovat hyvin yhteneviä. Yrittäjät arvostavat itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, onnistumista, eivätkä ole niinkään kiinnostuneita muiden antamasta tuesta. USA:ssa yrittäjät ovat saaneet korkeita arvoja teoreettisista ja esteettisistä arvoista, mutta matalia uskonnollisista arvoista. (Brockhaus, 1982; Brinkman ym. 1988.) Suomalaiset tutkimukset tukevat myös yllä esitettyjä havaintoja. Korkea suoriutumistarve on ominaista yrittäjille. Riippumattomuus on usein tärkein yrityksen perustamissyy, ja raha on vasta kolmannella tai neljännellä sijalla (Kankaanpää ym. 1982). Yrittäjyyden käsite on arkipäiväistynyt itsensä työllistämisestä on tullut yksi työn organisoimisen uusista tavoista. Yrittäjyyden mieltäminen yrittäjyydeksi on tullut esiin vasta yrittäjyys-käsitteen arkipäiväistyttyä.

Työministeriön ja Helsingin yliopiston selvityksessä tarkasteltiin työpäi-kan menestystä ja henkilöstön hyvinvointia. Funktionaalisesti joustavat työpäi-
kat menestyvät muita paremmin. Tällaisilla työpaikoilla henkilöstöllä on hyvät vaikutusmahdollisuudet omaa työtään koskeviin ratkaisuihin. Heillä on myös mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään. (Antila ym. 1999; 2000.) Vastuun ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen liittyy yrittäjyysarvoihin. Sosiaali- ja terveysalalla ko. muutos vaikuttaa niin toimintatapoihin kuin yhteistyösuhteisiin.

Yrityskulttuureita on tutkittu 1980-luvulta lähtien yliopistoissa, ja 1990-luvulla kulttuuri, yritysetiikka ja arvot vakiintuivat liikkeenjohdon ajatusmaailmaan ja kielenkäytön osaksi. Yrittäjyys ja organisoimiskäsitteet nivoutuvat monitahoisesti toisiinsa. (Aaltio-Marjosola 1991; 2001.) Yrityskulttuurit ovat osoittautuneet hyvin kiinnostaviksi tutkimuskohteiksi, mutta niiden tutkimi-

nen on havaittu hyvin problemaattiseksi aiheeksi niin metodiselta kuin käsitteelliseltäkin kannalta (Lahti-Kotilainen 1992).

Kunnallisen toiminnan heiketessä taloudellisen laman seurauksena, syntyi uutta yksityistä tuotantoa korvaamaan kunnallisia palveluja. *Yrittäjyys on ajankohtainen monelle julkishallinnon organisaatiolle.* Aaltio-Marjosola (1992) kehottaa organisaatioita käynnistämään keskustelun omassa toimintaympäristössä tapahtuvasta yrittäjyyden edistämisestä. Mm. sosiaali- ja terveysalalla on jo olemassa yksityisesti tuotettavien palvelujen tarvepohjaa julkisesti tuotettujen palvelujen kautta. Palvelujen välittäjinä toimisivat luonnollisesti kunnat, koska niillä on velvollisuus paitsi järjestää asukkailleen määrätyt palvelut myös ohjata asiakkaitaan palvelujen käytössä. (KTM 1997.)

Sosiaali- ja terveysalan valtakunnallisissa suunnitelmissa on 1980-luvulta lähtien korostettu palveluiden järjestämistä avoimuuspainotteisemmaksi. Käydyt priorisointikeskustelut ovat herättäneet kysymyksiä priorisoinnin hyväksyttävyydestä, valintojen perusteista ja valintojen päätöstahtoista. Monissa kannanotoissa on esitetty vaateita sille, että valintojen tulisi perustua nimenomaan eettisille pohdinnoille. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys *on pyrkimystä vastata uudenlaiseen yhteiskunnalliseen ja työmarkkinoilla tapahtuvaan tilanteeseen. Yrittäjyyden korostaminen on nousut esiin paitsi työllisyystilanteen parantajana myös työn tuloksellisuuden nostajana.* Julkinen sektori ei enää välttämättä takaa työpaikkoja, vaan se saattaa toimia myös palvelujen tilaajan roolissa.

Ammattikorkeakoulun eräs keskeisistä tavoitteista on vastata alueellisiin kehittämistarpeisiin, joihin selkeästi kuuluu yrittäjämäinen toiminta. Honka (1996, 118-119) kuitenkin kysyy onko suomalaiseen ammattikorkeakoulureformiin sisältynyt liian vähän organisaatioiden muutosteorioihin perustuva suunnittelu. Sosiaali- ja terveysalan jo historiallisesti vahva organisaatiokulttuuri suosii tietynlaista toimintaa. Minkälaiset mahdollisuudet ko. alalla on vastata yrittäjyydelle asetettuihin haasteisiin? Yrittäjyys merkitsee tehtävien ja toimien erilaista tekemistä työn muuttuessa yhä enemmän haasteelliseksi ja työntekijälle uusia mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen antavaksi. Palvelujen käyttäjien tarpeet muuttuvat jatkuvasti ja tulevaisuudessa vaaditaan entistä enemmän laadukkuutta, yhteensovittamista ja yksilöllistä joustavuutta.

Sosiaali- ja terveysalan palvelut eivät koskaan ole olleet yhtä helposti jokaisen kansalaisen saatavilla. Parhaimpina aikoina voimavarat eivät ole riittäneet kaikkeen siihen hoitoon ja tutkimukseen, johon väestöllä olisi ollut tarvetta. Ihmisten tarpeiden ja arvojen muuttuminen vaikuttavat myös sosiaali- ja terveyspalvelujen kysyntään ja kehittämiseen. (mm. Kananoja 1994; Metsämuuronen 1998; Pelttari 1998.) *Lähtökohdat sosiaali- ja terveysalan palvelujen kehittämiseksi ovat mittavat kansantaloudellisesti.* Tuloksellisuuden arvioinnilla pyritään palveluiden kehittämiseen, mutta onko vaarana taloudellisuuden muodostuminen itsetarkoitukseksi?

Kovalainen (1997) tarkastelee hyvinvointipalvelujen uusyrittäjiin kohdistunutta tutkimusta. Kyselyyn vastanneista sosiaali- ja terveystalouden yrittäjistä oli naisia 83 % (N=375). Sosiaali- ja terveystalouden uudet yksityiset palveluntuottajat toimivat monella alalla ja yhdistelevät palveluja yrityksissään. Esimerkiksi kotisairaanhoidoyrittäjä voi tarjota kuntoutusta, perhehoitoa tarjoava yritys voi tuottaa myös mielenterveys- ja kuntoutuspalveluja. He kokivat työssään tyypillisiä yritystoimintaan liitettyjä seikkoja: itsenäisyys, pyrkimys yksilölliseen palveluun ja työn vapaus olivat usein mainittuja hyviä puolia. Työn huonoista puolista oli kertynyt vähän kokemuksia. Liekö syynä se, että kyseessä oli uusi ala, ja enemmistö yrittäjistä oli toiminut alalla alle viisi vuotta. Terveystalouden tuottamisessa yritysten osuus on lisääntynyt viime vuosina. Kauppa- ja teollisuusministeriön (2001) mukaan yksityisiä alan palveluyrityksiä on tällä hetkellä n. 1300, joista nopeimmin kasvavana alueena on todennäköisesti vanhusten kotipalvelu- ja palvelutaloyritykset.

Sosiaali- ja terveystalouden palveluja tuottavien organisaatioiden kulttuuristen muutosten tutkiminen on mielenkiintoinen tehtävä. Kovalainen (1997) tuo esille sukupuolisuuden ja toteaa sen olevan voimakkaasti työelämää, työelämän organisaatiota ja koko yhteiskuntaa järjestävä suhdekategoria. Mitä muutoksia miesten lisääntyminen sosiaali- ja terveystaloudelle tuo tullessaan? Tunteet ja tunteellisuus on perinteisesti liitetty naisten toimintatapaan (Fischer, 1998). Kun johtajuuteen mielikuvina liittyy oletuksia tehokkuudesta ja rationaalisuudesta, ne antavat perustan hyväksyä miehiä johtotehtäviin. Kysymys naisista työelämässä on noussut esille vain silloin, kun on ollut kyse yksilöistä esimerkiksi naisten yksilöllisellä työuralla etenemisen poluista.

Stanworth ja Curran (1977) puhuessaan potentiaalisista yrittäjistä ottivat käyttöön käsitteen ”*sosiaalinen marginaalisuus*”. Sen mukaan yksilö haluaa kohota sosiaalisesti, vaikka hänen mahdollisuutensa olisivat epärealistiset. Esimerkiksi sosiaalinen asema, koulutuksen puute tai vaikkapa poliittiset syyt saattavat estää sosiaalisen kohoamisen. Yrittäjäksi ryhtyminen on hänelle ainoa hyväksytty vaihtoehto. Työttömyys tai sen uhka motivoivat myös yrittäjyyttä. Sosiaali- ja terveystalouden yrittäjät Suomessa ovat korkeasti koulutettuja, mutta alan yrittäjyys sinänsä on melko nuorta.

Naisten yrittäjyyden ja naisjohtajuuden kasvun syyt ovat 1990-luvulla monimuotoistuneet. Naisten yritystoiminnan kasvu on ollut ennen kaikkea osana aikaisen yrittäjyyden kasvua. Naisjohtajuuteen kohdistui etenkin 1990-luvulla odotuksia ns. pehmeistä arvoista, empatiasta ja ylipäätään inhimillisemmästä ja vuorovaikutteisemmasta johtamismallista. Aaltio-Marjosolan (2001) mukaan suomalaisista naisyrittäjistä yli kolmannes on yli 40-vuotiaita. Suuri osa naisyrittäjistä eli 45 % on 30-40-vuotiaita. Naisyrittäjistä 40 %:lla on korkeakoulu- tai yliopistotutkinto. Yrityksen menestymisen ja koulutason välillä ei kuitenkaan ole suoraa yhteyttä. Naisten yritykset työllistävät keskimäärin kymmenen henkilöä. Toisaalta verkostoituminen ja sosiaaliset taidot liitetään tavallisesti nais-

johtajien vahvuuksiin. Naisyrittäjä voi löytää yrittäjän ammatissa erilaisia mahdollisuuksia yhdistää hänelle läheisiä arvoja. (Aaltio-Marjosola 2001.)

Yrittäjänäisten jäsentutkimuksen (1989) mukaan naiset olivat havainneet sukupuolen sekä voimana että heikkoutena yritysmaailmassa. Sukupuoli jäsentää sekä vastoinkäymisiä että onnistumisen kokemuksia. Ovatko naisyrittäjälle vanhemmuudesta ja perheestä saadut kokemukset voimavara yrittäjyyteen? Yrittäjiä koskevissa tutkimuksissa on tullut esille naisyrittäjien vaikeus olla yrittäjänä miesvaltaisilla aloilla tai aloilla, joissa on molempia sukupuolia. Naisyrittäjien ongelmana tulee esiin uskottavuuden saavuttamisen vaikeus. (Kamppi 1992; Kovalainen 1993.) Voidaan myös kysyä, onko naisen helpompaa ylittää uskottavuuskysymys naiselle perinteisellä alalla? Valtaavatko miessairaanhoidajat alan yritykset? Millä osa-alueilla naissairaanhoidajan olisi helpompi saavuttaa uskottavuus miehiin verrattuna?

*Mielenkiintoinen kysymys on millaiseksi tulevina vuosina muodostuvat sosiaali- ja terveysalan yrittäjien asema ja alalla työskentelevien yrittäjyyshenkisyys. Yrityskulttuuri luo puitteita mies- ja naiskuville ja niiden muuttumiselle. Käsitukset naisten ja miesten asemasta, mahdollisuuksista ja vuorovaikutuksesta ovat muotoutuneet yritysten kulttuureissa. Kamppi (1992) näkee perheen säätelevän enemmän perheellisten naisyrittäjien toimintaa kuin perheellisten miesyrittäjien toimintaa. Perheasiat ja muut elämäntilanteeseen liittyvät syyt ovat naisilla useammin yrittäjäksi ryhtymisen taustalla kuin miehillä. Sen sijaan miehillä yrittäminen ja perheen yhteensovittaminen on vaikeampaa, tai sille ei löydy tilaa arjen muotoutumisessa: yrittäminen ja perhe-elämä pidetään erillään. Naisista vain joka kymmenennellä ei jäänyt lainkaan aikaa perheelle. Kyröön (1998, 20) nojautuen kulttuuri ei siirrä kaikkia menneisyyden toimintamalleja seuraaville sukupolville. Lähivuosien aikana *muotoutuvat ne toimintamallit*, jotka myös sosiaali- ja terveysalan kulttuurissa *koetaan arvokkaina ja menestyksen kannalta tärkeinä tuleville sukupolville siirrettävinä asioina*. Tällöin luonnollisesti *yrittäjyys tulee myös esille arviointikohteena*.*

Suomalaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa julkiset palvelut on kustannettu ja kustannetaan vieläkin suureksi osaksi kansalaisten ja yritysten maksamin verovaroin. Sosiaali- ja terveysalan palvelujen tuottaminen ja rahoitus ovat Suomessa ensisijaisesti olleet kuntien tehtävä. Erityisesti terveysalalla on ollut perinteisesti alueita, joissa yksityisen palvelutuotannon osuus on merkittävä esimerkkeinä hammashoito, fysioterapia ja lääkäreiden avoterveydenhuolto.

Ideaalit ja arvot viittaavat käsityksiin oikeasta ja väärästä, ja niillä on legitiimoiva merkitys. Yrityksissä heijastetaan yhteiskunnan arvoja, niissä myös tuotetaan arvoja ja ideaaleja (Aaltio-Marjosola 2001). Onko nykyinen aikakausi myönteinen sosiaali- ja terveysalan yrittäjyydelle? Sosiaali- ja terveysalan yrityksistä on olemassa oma erityislainsäädäntönsä, jolla säädetään yritysten perustamisedellytyksistä, rekisteröinnistä ja toiminnan valvonnasta. Esimerkiksi terveysalan palvelut perustuvat julkiseen, kuntien ylläpitämään, verorahoittei-

seen järjestelmään. Kuntien terveydenhuollon palvelujen järjestämisvelvollisuutta säätelevät kansanterveyslaki (66/1972) ja erikoissairaanhoidolaki (1062/1989). Laki ja asetus yksityisestä terveydenhuollosta (152/1990; 744/1990) säätelevät julkista terveydenhuoltoa täydentävää yksityissektoria. Alan yritysten tyypillisiä piirteitä on ollut pohjautuminen ja tukeutuminen yrittäjän vahvaan ammattitaitoon, yrittäjien keskimääräistä korkeampi koulutustaso ja yritysten pieni koko. Yritystoiminta uusyritysten osalta on nuorta ja toimialalle ei ole syntynyt selkeitä toimintatapoja ja -malleja. Yritystoiminnan suuren yhteiskunnallisen merkityksen ja toiminnan kehittämisen vuoksi on käynnistetty julkisesti rahoitettuja kehittämishankkeita ja projekteja. (mm. Kovalainen ym. 1995.)

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen rahoitusjärjestelmän muutos vuonna 1993 sekä keskitetyn ohjauksen lopettaminen ovat tuoneet lukuisia muutoksia aikaisempaan järjestelmään. Uudistukset ovat käytännössä poistaneet kunnallisen itsemääräämisoikeuden rajoitteet niin, että kunta suurimpana sosiaali- ja terveystalouden tuottajana ja rahoittajana voi lähes vapaasti päättää tavastaan tuottaa kuntalaisten tarvitsemat palvelut. Väestön ikärakenteessa tapahtuvat muutokset tulevat suurella todennäköisyydellä vaikuttamaan alan palveluihin. Uusi innovatiivisuus sosiaali- ja terveystalouden tuottamisessa ja uusien palvelukonseptioiden luominen on ollut luonteenomaista toimintaa 1990-luvulla. (Sosiaali- ja terveydenhuolto-lainsäädäntö 1998.)

Priorisoinnista tuli 1990-luvulla hyvinvointipalvelua koskevassa keskustelussa paljon käytetty käsite. Priorisointi voidaan suoraan käännettynä ymmärtää etusijajärjestyksen asettamiseksi. Nykyisessä lääke- ja terveystieteellisessä kirjallisuudessa priorisointi tarkoittaa kaikkia niitä pyrkimyksiä, joiden tarkoituksena on tietoisesti ohjata terveysalan palvelujen käyttöä ja vähentää vähiten vaikuttavien tutkimusten ja hoitojen käyttöä. Tähän liitetään yleensä pyrkimys rajoittaa kustannuksia ja minimoida niiden kasvua. (Socialdepartementet 1993; Ryyänen ym. 1997.) Tietoisien valintojen tekeminen vaikuttaa päätöksiin yhdessä terveysalan henkilöstön subjektiivisten arviointien kanssa.

Pelkosen (1997) mukaan *priorisointi* ei ole pelkkää kustannusten leikkaamista, vaan sen *tavoitteena on luoda kulttuuri, jossa tarpeet ja voimavarat ovat tasapainossa*. Pelkosen ajatusta tarkasteltaessa voidaan siinä nähdä priorisointi sosiaali- ja terveysalan kehitystyönä. Yleensä poliittisista lähtökohdista huolimatta yhteiskunnat ovat pitäneet yhtenä tärkeimmistä tehtävistään sairaista ja vammaisista huolehtimista. Sosiaali- ja terveysalan kehitystä tarkasteltaessa on helppo havaita työhön liitetty kutsumuksellisuus, joka tietyllä tavalla on ollut ristiriidassa työstä maksettavan palkan kanssa. Alaan liittyy kuitenkin arvoja, joita ei voi mitata rahalla. On kyse ihmisyydestä, mutta taloudellisten resurssien rajallisuus asettaa kuitenkin vaateita sosiaali- ja terveysalan toiminnalle. (Bengtsson 1994; Pelkonen 1997.)

Pienyritysten on eri tutkimuksissa todettu lisäävän elinkeinoelämän sopeutuvuutta, parantavan työllisyyttä, tasaavan alueellisia eroja ja antavan mielekkäitä työtilaisuuksia (Huuskonen 1992). Yritystoiminnan ja itsensä työllistämisen kasvu on perustunut useisiin eri tekijöihin mm. yleisen työttömyyden kasvuun, maan taloudessa tapahtuneisiin rakenteellisiin ja tuotannollisiin muutoksiin. Yleinen elintason nousu on luonut uudenlaisia palvelutarpeita. (Kovalainen 1993.)

Yrittäjyydestä on tullut osa todellisuutta myös sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalan palvelurakenteen muutoksen lähtökohtana on laadukkaiden palvelujen takaaminen, epätarkoituksenmukaisten palvelujen karsiminen ja ennen kaikkea asiakkaiden ja potilaiden hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysalan tuleva kehitys on kuitenkin ensisijaisesti riippuvainen kuntien ratkaisusta. Yksityiset palvelut voivat kilpailla julkisten palveluiden kanssa alan palveluiden tuotannossa. Yksityisten palvelutuottajien määrä on lisääntynyt julkisten palvelujen täydentäjinä. Alan yritysten liikevaihto on nousussa ja yrittäjien kasvuodotukset ovat optimistisia. (mm. Pelttari 1998; Karvonen ym. 1999.)

Sosiaali- ja terveysalan yrittäjät pyrkivät vastaamaan tuottamallaan palveluilla uudenlaiseen yhteiskunnalliseen ja työmarkkinoilla vallitsevaan tilanteeseen. Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat ns. kollektiivista hyvää tuottavia palveluja, vaikka niiden käyttö on yksilöllistä ja tarvesidonnaista. Julkisten palvelujen tuotanto ei toimi täysin markkinalähtöisesti vaan poliittis-hallinnollisen päätöksentekomekanismin kautta. Sosiaali- ja terveysalan yrittämisen lähtökohtana on asiakkaiden palvelu kannattavasti, toisin sanoen asiakaskeskeinen palvelu, jossa kyetään yhtä aikaa huolehtimaan sekä asiakastarpeista että yrityksen menestymisestä.

3 ARVOT, ASIANTUNTIJUUS JA YRITTÄJYYS

3.1 Arvot: funktionalistinen näkemys

Parsonsin (1959; 1961; 1968; Weber 1978) käyttää arvoja persoonallisuuden, kulttuurin ja yhteiskunnan rakenteen kuvaamiseen. Parsonsin funktionalismin avainkäsitteet ovat toimintajärjestelmä, toimintamalli ja toimintayksikkö (unit act). Yhteiskunnallinen toimintajärjestelmä koostuu hänen mukaansa neljästä tasosta: kulttuurijärjestelmä, sosiaalinen järjestelmä, persoonallisuusjärjestelmä ja käyttäytymisorganismi. Parsons käsittelee yhteiskuntien rakentumista, lujittumista ja vakiintumista toimintamallissaan. Jokainen toimintayksikkö ilmenee tekona toiminnan viitekehyksessä, joka muodostuu suhteessa toiminnan tavoitteisiin, keinoihin, olosuhteisiin ja normatiivisiin odotuksiin (Heiskala 1997). Parsonsille toiminta oli rationaalista, jossa toimijan käyttämät keinot voitiin perustella empiirisen positivistisen tieteen periaatteen mukaisesti. Hän ei kiinnitä huomiota tilanteiden ainutkertaisuuteen. Parsons (mm. 1973) tukeutui teoreettisessa ajattelussaan sosiaaliantropologisiin tutkimuksiin.

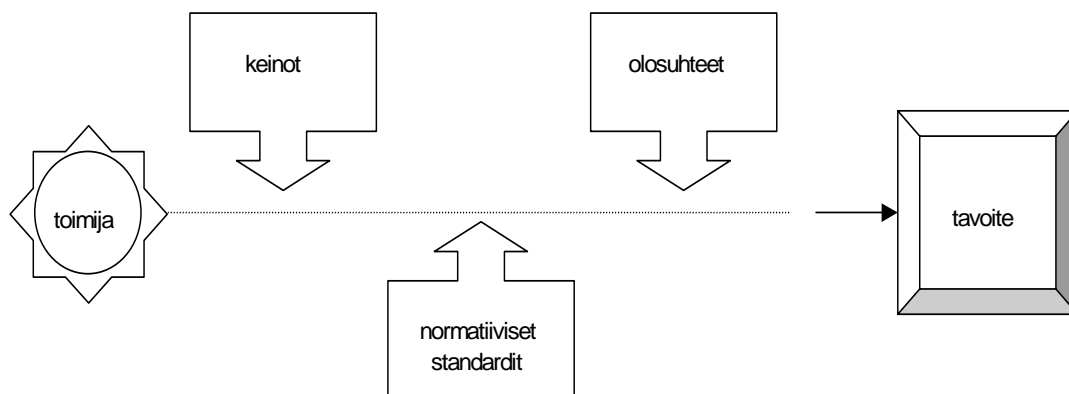
Parsonsin (1959; 1961; 1968; 1973) mukaan sosiaalisten suhteiden ja kulttuurijärjestelmän tehtävien lisääntymisen asettaa haasteita yhteiskunnallisen tasapainon säilyttämiseksi. Hänen mukaansa toimintajärjestelmän vakautta edustaa *kulttuurijärjestelmä*, jonka perusyksikkö on *merkitys*. Yhteiset merkitykset säätelevät arvoja, joita sisältyy uskomuksiin, kieliin ja kansallisiin perusarvoihin. Arvot omaksutaan sosialisatiossa, jonka avulla integroidutaan yhteiskuntaan. Parsons painottaa voimakkaasti sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä ja siinä olevan kulttuurin ja kielen vaikutusta kommunikaatioon ja sen mahdollistamiseen. Sosialisatation ehdot ovat yhteiskunnassa olevien kulttuuristen arvojen mukaisia. Parsons korostaa kulttuurijärjestelmän vakautta ja pysyvyyttä. Hän näkee hyvin selkeästi *arvot yhteiskunnallisen tasapainon perustana*, ja siihen nojautuen kulttuurijärjestelmässä toimivien tehtävänä on säilyttää val-

litsevat arvot. Kulttuurijärjestelmä on sosiaalisen järjestelmän edellytys. (Parsons 1959; 1961; 1968; 1973; Munch 1994.) *Jos kulttuuri ymmärretään Parsonsin tavoin universaalina rakenteena, kulttuurijärjestelmä määrää silloin yhteiskunnan toimintaa kokonaisuudessaan.*

Parsonsin (1959; 1961; 1968; Weber 1978; Wallace ym.1999) mukaan *sosiaalisen järjestelmän* perusyksikkö on vuorovaikutuksessa *omaksuttava rooli*. Yhteiskunnalliset roolit ovat tärkeitä rooliodotusten säätelijöitä. Hän liittyy sosialisointiin myös roolin ottamiseen ja yhteiskuntaan sosiaalistamiseen erottaen näin ollen toisistaan primaari- ja sekundaarisosialisointia. Siihen liittyy ajatus lasten sosiaalistamisesta yhteiskunnan jäsenyyteen, niin että he oppivat mm. arvot. Lapsuuden sosialisointi, josta perhe kantaa vastuun, luo perustan yksilön persoonallisuudelle. Parsons korostaa roolia nimenomaan sekundaarisosialisointia tarkastellessaan. Sosialisointi liittyy Parsonsilla *roolin ottamiseen ja yhteiskuntaan sosiaalistamiseen*. Perinteisessä sukupuoli- ja erityisesti perherooleissa noudatetaan rooleja siten, että miehisessä käyttäytymisessä omaksutaan instrumentaalinen ja naisellisessä ekspressiivinen rooli (taulukko 1).

Katz ja Kahn (1978) korostavat viiteryhmän merkitystä sosiaalisen ympäristön kokemiseen ja käyttäytymiseen. Omaksuessaan tietyn yhteisöllisen aseman henkilö omaksuu sen mukana tietyt roolimallit. Sosiaalinen järjestelmä on persoonallisuusjärjestelmän toiminnan edellytys.

Yksilö tai yhteisö pyrkii saavuttamaan kulttuurijärjestelmän määrittelemät tavoitteet, johon vaikuttavat käytettävissä olevat, normatiivisten standardien ja ulkoisten olosuhteiden määrittelemät keinot (kuvio 3). Tavoitteiden saavuttaminen edistää institutionaalista integraatiota. Tavoitteet määräytyvät yhteiskunnan tasapainotilasta. Toiminnassa on ratkaistava tasapainon saavuttamiskeino. (Wallace ym. 1999.) Toiminta tapahtuu tekona suhteessa tavoitteisiin, keinoihin, olosuhteisiin ja normatiivisiin odotuksiin. On rooleja, esim. ystävän rooli, jossa toiminta ja vuorovaikutus jo sinänsä tyydyttävät. Joissakin rooleissa toiminta on keino jonkin kaukaisemman päämäärän saavuttamiseksi.



KUVIO 3 Toimija funktionalismin rakenteissa (Wallace ym. 1999)

Berger ja Luckmann (1994) käsittelevät Parsonsin tapaan primaari- ja sekundaarisosialisaatiota. Heidän näkemyksensä mukaan primaarisosialisaatiossa identifioituaan merkityksellisiin toisiin, kuten äitiin ja isään. Sekundaarisosialisaatio on puolestaan institutionaalista, ja sitä toteuttavat esimerkiksi opettajat yhteiskunnan abstraktien normien sisäistämistä vastaajina. He näkevät myös yksilöiden muokkaavan yhteiskuntaa ja sen instituutioita aktiivisella toiminnalla. Subjektiiivisen ja objektiivisen vuoropuhelun ymmärtäminen mahdollistaa sosiaalisen maailman konstruoinnin. Yksilö luo ja toteuttaa omalla panoksellaan yhteiskuntaa. Sosiaalisen todellisuuden rakentaminen tarkoittaa heille sitä, että ihmiset kokevat toimiensa synnyttämän yhteisyyden todellisenä samalla kertaa subjektiivisesti merkityksellisenä ja objektiivisesti totena.

Berger ja Luckmann ottivat fenomenologisen tarkastelunsa pohjaksi yksilön kokemusmaailman ja ihmisten asenteet. He korostavat sosiaalisen konstruktivismiin edustajina tiedon sosiaalisesti rakentunutta luonnetta. Heidän mukaansa arkielämään liittyviä ympäristöjä ei voida tarkastella minkään logiikan tai teorian avulla. He tosin tarkastelevat myös instituutioon ja sosiaalisiin rooleihin liittyvää legitimointia. (Berger ym. 1994.) Sairaanhoidaja ja terveydenhoitaja muokkaavat omalla toiminnallaan terveysalaa kokien työnsä subjektiivisesti merkitykselliseksi. Bergeriin ja Luckmanniin (1994) nojautuen terveysalan todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta.

Parsons oli kiinnostunut enemmän *kulttuurisesta tasapainotilasta*. Arvojen järjestelmällisen noudattamisen oletetaan takaavan sen, että yhteiskunnassa hyväksytyt tavoitteet saavutetaan tehokkaita keinoja käyttäen ja samalla varmistetaan yhteiskunnan rakenteiden vakiintuneisuus. Toimintojen yhteiskunnallista hyödyllisyyttä punnitaan suhteessa niistä aiheutuviin kustannuksiin.

Persoonallisuusjärjestelmän perusyksiköt muodostuvat *yksilöiden tarpeista, motiiveista ja asenteista*. Keskeisiksi käsitteiksi nousevat tarpeentyydytysmotiivit tai tyytyväisyysasenteet. Nämä omaksutaan roolin mukaisessa käyttäytymisessä. (Parsons 1959; 1961.) Jokaisen ihmisen olemassaolo ja kehitys edellyttää tiettyjen tarpeiden tyydytystä. Pyrkimys tarpeiden tyydyttämiseen synnyttää päämääriä ja tavoitteita, jotka toimivat motiiveina aiheuttaen motivaation. *Schwartzin ja Rokeachin ajatuksissa on samankaltaisuutta Parsonsinkin näkemyksiin* nähden. Schwartz (1992) sitoo arvot, tarpeet ja motivaation toisiinsa liittyviksi käsitteiksi. Arvot ovat tarpeiden tiedollisia ilmentymiä ja niiden toteuttamiseksi ihmiselle syntyy tavoitteita ja motiiveja. Rokeach (1973) korostaa myös arvojen ja tarpeiden keskinäistä yhteyttä kuitenkin painottaen, etteivät ne ole samoja asioita.

Parsons käyttää *organismien-käsitettä* puhuessaan ihmisestä biologisena organaana. Tätä tasoa Parsons ei kuitenkaan korosta teoriassaan. Sosiaalisen käyttäytymisen *biologinen perusta on hermojärjestelmässä, motoriikassa ja aistimuksissa*. Biologinen perusta vaikuttaa sosialisointia säätelemään persoonallisuusjärjes-

telmän omaksumiseen, sosiaaliseen roolikäyttäytymiseen ja kulttuuriarvojen sisäistämisen sujuvuuteen. (Parsons 1959; 1961; Weber 1978.)

Bergerin ja Luckmannin (1994) näkökulma on myös rinnastettu funktionalismiin. Heidän suhtautumisensa yksilöiden aktiivisuuteen ja sen yhteiskunnallisiin vaikutuksiin on kuitenkin erilaista kuin Parsonsin edustamassa funktionalismissa. Luhmann (1995) tarkastelee yhteiskuntaa kommunikatiivisten suhteiden järjestelmänä, jossa sosiaalinen toiminta perustuu merkitysten välittymiseen. Hän on kiinnostunut siitä, miten yhteiskunnan tarpeita välittävistä kommunikaatioyksiköistä muodostuu toimintojen solukkoja.

Luhmann ei suhtaudu yhtä optimistisesti kuin Parsons modernisaatioon demokraattisena tulevaisuutena, jota toteutettaisiin funktionaalisesti vähentämällä toimintojen monimutkaisuutta ja sattumanvaraisuutta. Luhmann katsoo kompleksisuuden antavan enemmän vaihtoehtoja ja valinnan mahdollisuuksia. Luhmann (1995) esittää funktionalismin periaatteina kolme kohtaa, jotka koskevat järjestelmän osia, järjestelmän normaalitilaa ja sen uudelleen organisointimistarvetta.

Funktionalismin periaatteina painotetaan:

1. Järjestelmän osien keskinäistä riippuvuutta ja vuorovaikutusta.
2. Järjestelmän osien normaalitilaa – ennen kaikkea tasapainotilaa, joka säilyttää organismin terveenä.
3. Järjestelmän osien uudelleen organisointimistarvetta kokonaistasapainon palauttamiseksi muutoksen jälkeen (Luhmann 1995).

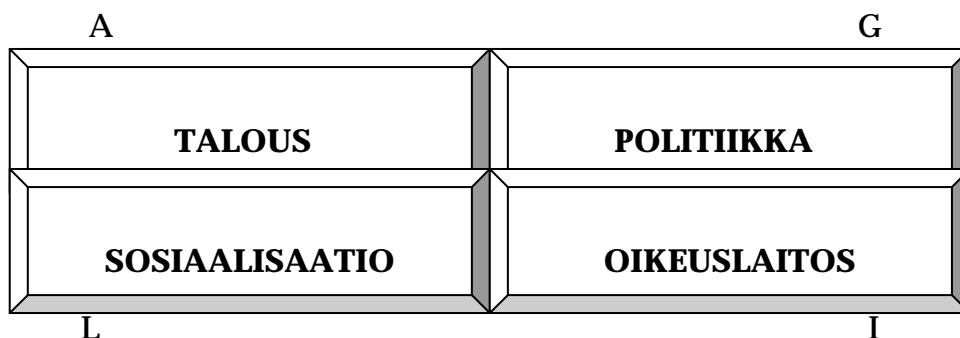
Parsons (1973) tuo esille *yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset*, jotka voivat johtaa *konfliktiin* ahdistusta ja institutionaalisia ongelmia aiheuttaen. Tällöin *yhteiskunnassa on tarpeen tehdä uudelleen järjestelyjä, jotka vastaavat paremmin arvoperustaa*. Arvoperusteisuus eli konsensus merkitsee yksilöiden moraalista sitoutumista järjestelmässä vallitsevaan kulttuuriin. (Parsons ym. 1973.)

Sosiaali- ja terveystalouden palveluissa on vallinnut jo vuosien ajan taloudellisten voimavarojen niukkuus, joka on asettanut velvoitteita kunnille palvelujen uudelleen järjestämiseksi. Julkisen sektori asema ainoana palvelujen tuottajana on kyseenalaistettu. Kunnat ovat alkaneet ulkoistaa palvelujaan saadakseen ne halvemmilla kustannuksilla. Palvelujen tilaajan ja tuottajan roolin eriyttäminen antaa mahdollisuuksia alan uusyrittäjille. Toisaalta työssä kohdattavien asiakkaiden erilaisuus ja tilanteiden muuttuminen edellyttävät työntekijöiltä entistä laajempaa kokonaistietämystä ja yrittäjämäistä työtettä. Yrittäjyyden korostaminen on noussut keskeiseksi keinoksi niin työllisyystilanteen parantajana kuin työn tuloksellisuuden nostajana.

Parsons (1961) teoriaan sisältyy oletus sosiaalisten ja psykologisten järjestelmien välillä vallitsevasta rakenneyhtäläisyydestä. Hän tosin myöntää, ettei

olisi oikein nähdä persoonallisuutta ja yhteiskuntaa rakenteeltaan yhtäläisinä järjestelminä. *Vallitseva kulttuuri kohdistuu sekä persoonallisuuteen että yhteiskuntaan aiheuttaen niihin samankaltaisuutta.* Jos vallitseva kulttuuri suosii yrittäjyyteen liittyviä arvoja, yksilöiden odotetaan myös omaavan vastaavia arvoja. Sosiaali- ja terveysalan palvelujen yksityistäminen asettaa vaateita alalla hakeutuville opiskelijoille. Tällöin opiskelijavalinnassa kiinnitetään huomiota opiskelijoiden yrittäjyysarvoihin tai yrittäjyyttä tukeviin kulttuurin piirteisiin.

Parsons kehitti *nelikentän eli AGIL-kaavion* yhteistyössä Balesin ja Shilsin kanssa (kuvio 4). Hän jäsensi yhteiskunnan järjestelmäksi, jolla oli neljä perusfunktioita. Mallimuuttajat (funktionaalisia imperatiiveja) säätelevät yhteiskunnan toimintaa sen tavoitteiden saavuttamiseksi. A (adaptation) kuvaa resurssien (talous) tuottamista, G (Goal attainment) ilmentää tavoitteiden saavuttamista ja priorisointia (politiikka), I (integration) liittyy funktioiden yhteensovittamiseen ja systeemin kiinteydestä huolehtimiseen (yhteisöllinen, sosiaalinen toiminta) ja L (latent pattern maintenance - tension management) puolestaan jatkuvuuden ylläpitämiseen ja sisäisten jännitteiden hallintaan. (Parsons 1959.)



KUVIO 4 Parsons (1959) nelikenttä (AGIL-kaavio.)

Tarkastelukaavion lähtökohtana Parsonsilla on kunkin toimintasektorin keskeinen elementti eli politiikassa valta, talouselämässä raha ja sosiaalisessa toiminnannassa vuoro-vaikutus. Parsons (1959; 1961) teoretisoinnissa ovat arvot tärkeässä asemassa. Yhteiskunnassa välittyvät arvot määräävät osaltaan muiden toimintaloikkojen mahdollisuuksia. Hänen järjestelmäteoreettinen tarkastelutapansa korostaa, että jokaisen *yksilön ja yhteisön* on hoidettava tyydyttävällä tavalla neljä tehtävää, jotta järjestelmä säilyisi kiinteänä ja toimintakykyisenä. AGIL-mallissa on funktioiden järjestyksellä merkitys, sillä yhteiskunnan resursseihin perustuvat mahdollisuudet talouden reunaehdot määräävät muiden funktioiden toimintamahdollisuuksia. Heiskala (1995) tuo yhteiskunnan kehitystä tarkastellessaan esille, että mikäli uudessa tilanteessa ei pystytä luomaan tarvittavia uusia ratkaisuja integraation (I) ja päämääräasettelun (G) alueilla, voi yhteiskunnallinen kehitys olla vaarassa.

Parsons liittyy *voimavarojen hankkimisen ja päämäärien saavuttamisen* järjestelmän ja sen ulkoisen ympäristön välisiin suhteisiin. Aineellisia voimavaroja tuottamalla autetaan yhteiskuntaa tulemaan toimeen fyysisen ympäristön kanssa ja saavuttamaan pyrkimyksensä. Ihmisten tavoitteet ovat erilaisia, mutta heidän tulee kuitenkin kyetä toimimaan yhdessä. Poliittiset instituutiot auttavat ihmisiä tulemaan toimeen keskenään. Esim. uskonto saattaa jossakin yhteiskunnassa huolehtia tästä tehtävästä. *Kiinteydestä huolehtiminen* liittyy yksilöiden välisiin suhteisiin, joita esimerkiksi laet ja oikeuslaitos säätelevät. *Jatkuvuuden ylläpitämisestä* huolehtivat kasvatus- ja koulutusinstituutiot, joille kuuluu sellaisen *arvo- ja normikulttuurin* siirtäminen, joka mahdollistaa yksilöiden toimimisen yhteiskunnan jäsenenä. Jatkuvuuden ylläpitäminen ja kiinteydestä huolehtiminen liittyyvät järjestelmän sisäiseen koossapysymiseen. (Parsons 1959; 1961.) Ammattikorkeakouluilla on velvoitteita esim. niiltä odotettavaan sekä työelämäyhteistyöhön että alueellisen kehittämistyöhön liittyen (vrt. Lampinen 1990).

Parsonsin tarkastelutapa sitoutuu integraation lähtökohtaan. Hän ottaa integraation tuottamisen tehtävän annettuna ja tarkastelee eri yhteiskuntien siitä selviämistä. Eri järjestelmissä voidaan etusija kuitenkin antaa eri tehtäville. Järjestelmäteoreetikkona Parsons tarkoittaa ympäristöllä muita yhteiskuntajärjestelmiä ja niiden suhteista muodostuvia järjestelmiä. Yhteiskuntajärjestelmä huolehtii Parsonsin mukaan *ympäristösuhteestaan* lähinnä talousjärjestelmän ja poliittisen päätöksentekojärjestelmän kautta.

Yhteiskuntajärjestelmää ei voida ymmärtää vain itsestään määrittävänä kokonaisuutena vaan järjestelmänä, joka elää jatkuvan rajojenhallinnan tilassa. Ääritapauksessakin yhteiskunta on vain suhteellisen suljettu yksikkö. Erilaisia *sosiaalisia järjestelmiä analysoidessaan* Parsons (1959; 1961) käyttää nimenomaan arvo-orientaatiokaavoja (patterns), jotka koostuvat dikotomioista. Dikotomiat ovat affektiivisuus-neutraalisuus, itseorientaatio-kollektiivinen orientaatio, universalismi-partikularismi, askriptio-saavutus ja eriytyneisyys-eriytymättömyys.

Parsons korostaa strukturalistisen funktionalismin edustajana, että jokainen kulttuuri muodostaa funktionaalisesti yhtenäisen kokonaisuuden, jonka jokaisella piirteellä on oma tehtävänsä. Parsons käyttää *arvo-orientaation käsitettä* yrittäessään *nivoa yhteen yksilöllisen, kulttuurisen ja sosiaalisen tason*. Sosiaalinen taso määrittää toimijalta vaadittavat ominaisuudet, joihin yksilö soviaalistuu. *Sosialisaation kautta arvoista muodostuu toimijan persoonallisuuden peruspiirteet*.

Parsonsin (1959; 1961) teoriassa arvoilla on keskeinen merkitys valittaessa erilaisia orientaatiovaihtoehtoja. *Hänen mukaansa yhteiskunnassa vallitsee aina jonkin asteinen yksimielisyys arvopäämääristä*. Suomessa on vallinnut yksimielisyys yhteiskunnassa tapahtuvista muutoksista ja siirtymisestä entistäkin voimakkaammin kohti innovatiivisen yrittäjyyden aikakautta. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijavallinnassa kiinnitetään huomiota alan vaatimiin ominaisuuksiin, mutta ovatko nämä ominaisuudet tämän päivän työelämän vaatimuksia vastaavia? Huomioidaanko niissä riittävästi yrittäjyyden asettamat vaatimukset?

Yrittäjyyden uutta nousua on mahdollista tarkastella funktionalistisena selviytymispyrkimyksenä. Verrattaessa schumpeterilaista yrittäjyysnäkemystä funktionalistiseen ajatteluun nähdään niissä yhtäläisyyttä. Funktionalismissa arvot ovat yhteiskunnallisen tasapainon perusta. Yhteiskunnallisten muutosten seurauksena tehdään yhteiskunnassa järjestelyjä, jotka vastaavat arvoperustaa. Schumpeterin (1950) lähtökohtana oli staattinen raja-, hyöty- ja tasapainoteoria, josta hän kuitenkin päätyi yrittäjätalouden dynamiikkaan. Yrittäjien käyttäytyminen oli taloudellisen kasvun perusta. Yrittäjä tekee jotain paremmin kuin muut uudistukseen toimintaansa ja saadakseen sen taloudellisesti kannattavaksi. Kasvion (1994) mukaan suomalaisen työelämän tämän hetken muutospainneissa ei ole kyse pelkästään tietotekniikan tai organisaatiomallien uudistamisesta. Hän korostaa myös *kulttuuristen muotojen ja työelämän henkilöstöstrategioiden muutosta*. Niitä ovat esimerkiksi työntekijöiden ammattitaidon uudenlaiset yhdistelmät ja pyrkimys joustavaan työnjakoon, työn yhteisöllisyyden ja yhteisen vastuun lisääminen sekä uudenlaiset yhteistyömuodot asiakkaan kanssa. Tämä puolestaan asettaa vaateita myös työntekijän *asiantuntijuudelle*.

3.2 Asiantuntijuus kulttuurisena arvona

Launis ja Engeström (1994; 1998) näkevät suunnittelun, kehittämisen ja vastuun hajauttamisen organisaatiossa murtavan perinteisen asiantuntijuuden reviiiriä. Asiantuntijuuden hahmottaminen yksilön taitoina ja osaamisena synnyttää yksilöön kohdistuvia vaatimuksia.

Engeström (1992) tarkastelee asiantuntijuustutkimuksen kahta pääsuuntausta: asiantuntijuutta yksilön ominaisuutena ja kulttuurisena ominaisuutena. Asiantuntijat hallitsevat oman alueensa tehtävät, ja heidän asiantuntemuksellaan on laaja merkitys. Miten asiantuntijaksi voidaan tulla?

Asiantuntijan tyypillinen piirre on laaja ja selkeästi rakentunut käsitejärjestelmä omalla asiantuntijuusalueella. Keskeistä asiantuntijoiden työssä on se, että asiantuntija edustaa työssään tiettyä ammattikuntaa, johon päästään muodollisen koulutuksen ja hankitun ammattitaidon avulla. Asiantuntija pystyy erottamaan työtilanteeseen liittyvästä tietomäärästä olennaiset tekijät kulloistenkin tavoitteiden kannalta. Hän kykenee kehittämään erilaisia tilanteeseen sopivia, erilaisia käyttäytymismalleja luottamatta rutiiniratkaisuihin. (Cantor ym. 1987, Engeström 1992.) Sosiaali- ja terveystieteiden asiantuntija määrittelee toimintaansa ja tehtäviään kulloisenkin tilanteen kautta.

Asiantuntijatieto koostuu deklaratiiivisesta tiedosta, proseduraalinen tiedosta ja äänettömästä tiedosta. Deklaratiivinen tieto on ”mitä-tietoa”, knowing what-tietoa. Proseduraalinen tieto on puolestaan ”miten-tietoa” ja knowing how-tietoa. Ääneton tieto ei ole suoraan eksplikoitavissa, vaan se on lähinnä

intuition kaltaista tietoa. Asiantuntijuudelle on ominaista äänettömän tiedon merkittävä osuus toiminnassa, mutta myös tiedon eri muotojen syväallinen integraatio. (Bereiter ym. 1993.)

Asiantuntijaksi kehittymissä on keskeistä formaalisen kirjatieiden muuntaminen toisaalta asiantuntijan äänettömäksi, informaaliksi tiedoksi, toisaalta taidoiksi eli proseduraaliseksi tiedoksi (Bereiter ym. 1993). Asiantuntijuuden kehittyminen vaatii toimintaympäristöjä, joissa asiantuntijuuden eri elementit kuten käsitteellisyys, praktisuus, kontekstuaalisuus ja metakognitiiviset taidot pääsevät esiin. Launis (1994) korostaa, ettei asiantuntijuus ole enää pelkästään yksilön ominaisuus, vaan syntyy yhä useammin yhteistyössä, verkostoissa ja moniammatillisissa konteksteissa. Launin ajatuksessa on yhteys yrittäjyyteen. *Asiantuntijuuden kehitymisessä on keskeistä yhteisön, kulttuurin ja ympäristön välinen vuorovaikutus. Tässä tehtävässä asiantuntijuus ymmärretään arvona ja ominaisuutena, joka saavutetaan koulutuksen avulla, mutta se kehittyy yksilön ja kulttuurin välisenä vuorovaikutuksena.*

Kun asiantuntijuutta määritellään *kulttuurisena ominaisuutena, asiantuntijuus on piilossa sosiaalisissa tilanteissa, käytännöissä ja kulttuureissa*. Koulutukselle kohdistuva haaste on saada esiin asiantuntijuus, joka on yhteydessä yrittäjyyttä tukevaan kulttuuriin.

Miten asiantuntijuus kehittyä ammattikorkeakoulussa? Millaisia yrittäjyyttä edistäviä ominaisuuksia ja arvoja on opiskelijoilla? Ammattikorkeakoulujen haasteet liittyvät erityisesti siihen, kuinka oppimisessa kyetään yhdistämään tiedollisen ja käytännöllisen osaamisen haasteet. Korhosen ja Pesosen (2000) tutkimuksen mukaan ammattikorkeakoulusta valmistuneet kokevat työelämäyhteydet ja käytännönläheiset työtavat tärkeinä. Sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneet (N=925) arvostavat eniten koulutuksen aikana kehittyneitä omatoimisuutta, yhteistyövalmiuksia, käytännön ammattitaitoa ja tietopuolista pätevyyttä. Käytännön ammattitaito ja tietopuolinen pätevyys nousevat sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneiden vahvuusalueiksi insinööreihin ja tradenomeihin nähden. Sosiaali- ja terveysalan tutkinnon suorittaneet ovat myös saaneet hyvät valmiudet kohdatakseen yhteiskunnan ja työelämän muutokset. (Korhonen ym. 2000.)

Ammatillisen asiantuntijuuden kasvulla on keskeinen merkitys työn mielekkyyden kokemiselle (Huovinen 1995). Nurminen (1993) lisää tähän vielä yhteyden ihmisenä olemiseen ja persoonallisuuden kokonaiskehitykseen. Huovinen (1995) korostaa terveysalan ammattikorkeakoulutukseen liittyvässä tutkimuksessaan *asiantuntijuuden kasvun tärkeimpinä osatekijöinä teoreettista opiskelua, taitoja ja arvoja* (kuvio 5). Tutkimustulosten perusteella muodostetut viisi teemaa kuvaavat opiskelun mielekkyystekijöitä: kasvu ammatilliseen asiantuntijuuteen, opiskelijan oman oppimistoiminnan merkitys, opiskelun vuorovaikutussuhteet, opintojen organisointi ja opiskelijan oma elämäntilanne. Teoriaopinnoilla on merkitystä työn kehittämiseksi, ammatti-identiteetille ja omalle ammatilliselle kasvulle.

Mahdollisuus soveltaa teoriatietoa käytäntöön lisää opiskelun mielekkyyttä. Arvojen kehittymistä edistävät ammatin monipuolisuuden, vaativuuden ja laaja-alaisuuden tiedostaminen. Opiskelijan oman opiskelun mielekkyyttä lisäävät mm. opiskelumotivaatio, itsenäinen opiskelu ja tiedonhallinta. Huovisen esittämässä mallissa on tavoitettu huomattavan suuri kattavuus, mutta siinä on kuitenkin loogisia heikkouksia. Malli ei tuo tarpeeksi hyvin esiin konatiivista ulottuvuutta.

Huovinen (1995) erottaa omaksi kokonaisuudekseen teoreettisen opiskelun. Teoreettista opiskelua tarvitaan taitojen opiskelussa ja arvojen kehittämisessä. Teoriaopinnot mallintavat todellisuutta. Tämänkin tutkimuksen merkitys osoittaa arvoteorioiden tärkeyden. Monet käytännön tiedot ja taidot vanhenevat nopeasti, mistä aiheutuu ammatillinen sekä muu pois- ja uudelleenoppimisen tarve. Koironen (1999 b) korostaa teorian ja sen soveltamiskyvyn tärkeyttä työelämän tilanteiden ratkaisuissa, sillä hyvä teoreettinen aines on kestävä kaikista tietomäärästämme. Suuri osa jokapäiväisessä työssä tarvittavasta teoriasta opitaan kokemusten kautta ja arkipäivään liittyvistä virikkeistä. Tietojen ja taitojen oppimista säätelevät affektiiviset ja konatiiviset voimat. (Koironen 1999 b.) Huovisen esittämässä kuviossa ei tuoda esille konatiivista elementtiä, joka mm. Koironen (1999 b) mukaan on tärkeä ulottuvuus kognitiivisen ja affektiivisen ulottuvuuden kanssa. Konatiiviseen ulottuvuuteen sisältyvä motivaatio ja tahto ovat tärkeitä kaikessa toiminnassa. Mielekkääseen oppimiseen liittyvät sekä oppimismotivaatio, tavoitteiden asettaminen että ymmärtäminen, jotka ovat vastakohtia mekaaniselle muistiin painamiselle (mm. Toiskallio 1986; Yrjönsuuri 1993).

Palvelusektorin ja asiantuntijaorganisaatioiden merkitys lisääntyy ja niiden tuottavuusvaatimus myös kasvaa. Helakorpi ja Olkinuora (1997) korostavat yrittäjyyttä ammattikorkeakoulun tavoittelemana asiantuntijuutena (kuvio 2). Yrittäjyys on itsessään yksi asiantuntijuuden osa-alue lähinnä konatiivisen osa-alueen kautta. *Arvojen kehittymisen mielekkyyttä lisäävät ammatin monipuolisuuden, vaativuuden ja laaja-alaisuuden tiedostaminen, oma ammatillinen kasvu, eettisen ajattelun kehittyminen ja alan periaatteiden merkityksen ymmärtäminen alan koulutuksessa.*

Sosiaali- ja terveysalan arvoperustan kehittyminen on tärkeää ammatilliseen asiantuntijuuteen kasvamisessa, mitä edistävät ammattikuvan muodostuminen ja työn laaja-alaisuuden tiedostaminen. Sosiaali- ja terveysalan monipuolisuuden ja vastuullisuuden ymmärtäminen herättää kiinnostusta ammattia kohtaan, mutta myös pelkoa valmiuksien riittämättömyydestä tulevassa ammatissa. (Huovinen 1995.) Miten koulutuksen avulla voidaan tukea opiskelijan arvoperustan kehittymistä?



KUVIO 5 Hoitotyön opiskelun mielekkyystekijät ammattikorkeakoulussa teemoittain (Huovinen 1995)

Seppänen-Järvelä (1999) korostaa asiantuntijuuteen liittyvänä lisääntyvää reflektiivisyyden tarvetta, mikä liittyy sekä työn kehittämiseen että yleensä asiantuntijan ajatteluun ja toimintaa ohjaavaan viitekehukseen. Asiantuntija joutuu arkipäivän tilanteissa määrittelemään työhön liittyviä ongelmia ja uudelleen kontekstualisointia, mikä puolestaan saattaa asettaa asiantuntijan arvostelun kohteeksi. Korhonen ja Pesonen (2000) tarkastelevat vastavalmistuneille tehdyssä tutkimuksessa mm. sosiaali- ja terveysalan amk-tutkinnon suorittaneiden työsuhteita. Useimmat kyseisen tutkinnon suorittaneista (85 %) työskentelivät suoritustason tehtävissä, ja vain 5 % ilmoitti toimivansa asiantuntijatasolla. Suoritustasolla toimivista terveysalan tutkinnon suorittaneista puolet ilmoitti ammatikseen sairaanhoitajan.

Korhosen (2000) korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden sijoittumista työmarkkinoille käsittelevä tutkimus osoitti sosiaali- ja terveysalan amk-tutkinnon suorittaneiden arvioivan saavuttamiaan valmiuksia myönteisesti. Heidän työllistymistään selittävä regressioanalyysi paljasti iällä olevan eniten vaikutusta hyvään työllistymiseen, mutta jonkin verran myös asuinpaikkakunnalla ja sukupuolella, mutta johonkin mittaani. Yleensä ammattikorkeakoulututkinnon tunnettuuteen ja arvostukseen oltiin tyytymättömiä niin sosiaali- ja terveysalalla kuin tekniikan ja liiketalouden koulutusaloilla. (Korhonen ym. 2000.)

Minkälainen on sosiaali- ja terveysalan henkilöstön toimintajärjestelmä? Miten ammattikorkeakoulu voi vastata tähän haasteeseen? Raudaskoski (2000) korostaa väitöskirjassaan ammattikorkeakoulun päämäärää eli osaavien asiantuntijoiden kouluttamista palvelemaan ensisijaisesti elinkeino- ja työelämän tarpeita. Asiantuntijuuden ja osaamisen määritteet rakennetaan opetussuunnitelmallisella tasolla. Raudaskoski tuo kuitenkin esille ammattikorkeakoulun sisäisen arvokeskustelun toiminnan perusteiden selkiinnyttämiseksi. *Koulutuksen toimintafilosofinen perusta pohjautuu viime kädessä arvoihin, päämäärätietoiseen ja näkemykselliseen visiointiin koulutuksellisesta tehtävästä.*

Työelämään sijoittuminen on eräs keino arvioida ammattikorkeakoulujen onnistumista niin koulutustason nostamisessa kuin työelämysuhteitten hoitamisessa. Ammattikorkeakoululla on takanaan vasta lyhyt historia, ja työelämän reagointi uusiin tutkintoihin vie aikaa. Toisaalta näyttää myös siltä, että työelämässä olevat ammattirakenteet, organisaatioperinteet eivät ole ennättäneet muuttua koulutuksen tahdissa. Sosiaali- ja terveysalan koulutus on ollut monien muutosten kohteena, ja saattaa olla niin, että ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet eivät ole vielä asenteellisesti valmiita määrittelemään itseään asiantuntijaksi.

3.3 Asiantuntijan yrittäjyys

Onko valmistuneilla terveyden- ja sairaanhoitajilla sellainen asiantuntijuus, että he selviävät yrittäjyyden asettamista haasteista? Onko valmistuneilla tietoisuus omista yrittäjyyttä tukevista arvoistaan?

Asiantuntijuuden kehittymisen näkökulmasta on oleellista, miten erilaisia tilanteita on lähdetty ratkaisemaan ja arvioimaan eli miten asiantuntijan reflektiivisyys ilmenee. Vuonna 1983 Schön esitti käsityksen koulutuksen ja asiantuntijuuden välisestä suhteista. Hän toi esille sekä asiantuntija (expert) että reflektiivinen asiantuntija käsitteet. Asiantuntijan odotetaan omassa roolissaan tietävän ja osaavan, ja hän myös itse tunnustaa osaamisensa alansa asiantuntijana. (Schön 1983.)

Reflektiivinen asiantuntija tietää, että häneltä odotetaan alueensa asiantuntemusta, mutta hän ei ole ainoa, jolla on ko. alueen tietoa. Reflektiivinen asiantuntija pyrkii myös huomioimaan asiakkaansa tilanteen, ajatukset ja tunteet. Asiantuntijan reflektio ei voi perustua vain henkilökohtaiseen arviointiin vaan siihen liittyvät aina myös sosiaaliset, kulttuuriset ja poliittiset reunaehdot. Sosiaalinen rakentuminen näkyy mm. siinä, ettei työorganisaatiossa asiantuntija toimi yksin. (Schön 1983; 1987.) Reflektiivisyys voi olla henkilökohtaisen arvioinnin lisäksi esimerkiksi kollektiivista arviointia ja mielipiteiden vaihtoa, ihmisten kuuntelemista jne. *Asiantuntijuus ei rakennu eikä kehity yksinomaan koulutuksessa vaan myös asiantuntijuutta vaativissa vastavuoroisissa tilanteissa.* (vrt. Asp ym. 1991.) *Yrittäjyyden irtaantuminen organisaatiosta korostaa yksilössä ilmeneviä yrittäjyyteen liittyviä ominaisuuksia* (Kyrö 1996; 1997). Mm. Juuti (2001) korostaa yksilön aktiivisuutta muiden aktiivisten toimijoiden keskellä. Aktiivisen näkökulman mukaan ihmiset ovat pitkälle vastuussa intentioistaan ja valmiita toimimaan, ellei heidän toimintansa esty.

Asiantuntijan yrittäjyyden ilmentyminen yksilössä – onko kyseessä persoonallisuuden piirteet vai arvot? Rokeach (1973) rinnastaa keskenään arvot ja persoonallisuuden piirteet. Hän tarkastelee ihmistä arvojen järjestelmänä ja ympäristön aiheuttamia muutoksia tässä järjestelmässä. Kun ihminen ilmaisee itseään tietyillä arvoilla, ulkopuolinen kuvaa häntä tietyillä persoonallisuuden piirteillä. (Rokeach 1973.)

Schwartz ja Bilsky (1994) näkevät arvoilla ja persoonallisuudenpiirteillä olevan samanlaisuutta. Schwartz (1994) erottaa käsitteellisesti arvot piirteistä nojautuen Guilfordin (1959) määritelmään, mikä korostaa persoonallisuutta yksilön piirteiden joukkona sisällyttäen arvot piirteisiin kuuluviksi. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2 Arvojen ja persoonallisuuden piirteiden väliset erot Bilsbyn ja Schwartzin mukaan (1994)

Arvot	Piirteet
Kriteereitä, joiden perusteella arvioidaan käyttäytymisen toivottavuutta	Käyttäytymisen havainnointiin perustuvia kuvauksia
Vaihtelevat sen mukaan, kuinka tärkeäksi yksilö arvioi tietyt päämäärät	Vaihtelevat sen mukaan, kuinka paljon yksilö jotain ominaisuutta ilmaisee
Tarkoittavat yksilön intentionaalisia tavoitteita, joista hän voi olla tietoinen	Kuvaavat yksilön käyttäytymistä riippumatta hänen intentioistaan

Peltonen (1986) korostaa Koirasen (1993) tavoin asiantuntijaksi kasvamista koulutuksen ja työn kautta. Peltonen (1986) kuitenkin toteaa, että monet yrittäjyyden ominaisuudet ovat jo nuoruudessa ja pääosin kotona hankittuja ominaisuuksia. Korhosen ja Pesosen (2000) tutkimuksen mukaan yrittäjyys ei suuresti innosta vastavalmistuneita, sillä sosiaali- ja terveystalouden amk-tutkinnon suorittaneista (N=925) vain runsas prosentti toimii yrittäjänä puoli vuotta valmistumisen jälkeen. Ko. tutkinnon suorittaneista sijoittuminen työelämään on onnistunut kuitenkin hyvin, sillä suurin osa valmistuneista ilmoitti olevansa ansiotyössä keskimäärin puoli vuotta valmistumisen jälkeen. Korhonen & Mäkinen & Valkonen (2001) ”sosiaali- ja terveystalouden amk-tutkinnolla työelämään”-raportissa kuvaavat sosiaali- ja terveystalouden amk-tutkinnon suorittaneiden käsityksiä omista ammatillisista valmiuksistaan. Valmiudet jaetaan neljään ulottuvuuteen: perinteiset sosiaali- ja terveystaloudella tarvittavat valmiudet, teoreettiset ja tutkimusvalmiudet, taloudellis-hallinnolliset valmiudet ja yhteiskunnallinen tietämys. Taloudellis-hallinnollisiin valmiuksiin sisältyvät kansainvälistymis- ja yrittäjyysvalmiudet jäivät heikoimmalle.

Onko sosiaali- ja terveystalouden opiskelijavalinnoissa syytä kiinnittää huomiota lapsuudessa omaksuttuihin yrittäjyyden kanssa positiivisesti korreloituviin ominaisuuksiin – yrittäjäpersoonallisuuden perusulottuvuuksiin, joihin voidaan koulutuksessa tavoitteellisesti panostaa? Terveystalouden toimintakenttä on monipuolinen ja työhön liittyvien tehtävien hoitamisen vaatimukset poikkeavat toisistaan.

Räisäsen (2002) tutkimuksen mukaan terveystalouden opiskelijat hallitsevat parhaiten arvoihin sekä turvallisen ja hoidollisen ympäristön luomiseen liittyvät toiminnot. Opetuksessa vähiten painotettujen asioiden joukossa olivat rohkeuteen ja riskinottoon sekä luovuuteen liittyvät asiat. Rinnastus arvoihin ja turvallisuuteen tuntuu Räisäsen tutkimuksessa oudolta, sillä turvallisuus kuuluu nimenomaan arvoihin. Toisaalta turvallisuus saattaa korostua koulutukses-

sa toimintaa ohjaavana periaatteena. Räisäsen tutkimus osoitti, että ammattikorkeakoulusta valmistuneilla on huonompi ammatillinen osaaminen kuin opistoasteen tutkinnon suorittaneilla. Ammattikorkeakoulun ydintehtävän eli asiantuntijuuden kehittyminen ja uuden osaamisen tuottaminen ovat arvosidonnaisia, joihin liittyen Raudaskoski (2000) vaatii arvokeskustelua. (vrt. kohtaan 3.2.)

Muuttuvassa työelämässä ammattispesifinen tieto vanhenee nopeasti, mikä edellyttää työntekijältä yhä suurempaa joustavuutta suoriutua muuttuvista työtehtävistä. Ruohotie ja Honka (2002) viittaavat avainkompetenssi-käsitteeseen tarkastellessaan työntekijän tietoja ja taitoja selvittää työn asettamista vaateista. Kompetenssi-käsitteen alue on laajentunut professionaalista ja teknis-instrumentaalista tiedoista ja taidoista koskemaan uudenlaisia tietoja ja taitoja. Yliammatillisten kompetenssien vahvuus perustuu siihen, että ne edistävät monien tärkeiden tavoitteiden saavuttamista, erilaisten tehtävien hallintaa ja uusissa tilanteissa toimista.

Yliammatilliset kompetenssit kuvataan seuraavasti:

1. Mahdollistavat erityisosaamisen hankkimisen nopeasti ja tehokasti.
2. Ovat abstraktimpia kuin ammatti- tai kenttäspesifiset kvalifikaatiot.
3. Mahdollistavat nopean reagoimisen työtä koskeviin muutoksiin.
4. Tekevät mahdolliseksi hallita omaa urakehitystä. (Ruohotie ym. 2002, 100-101)

Terveysalan ammateissa ja työtehtävissä työn edellyttämät taidot ovat muuttuneet, ja tehtävät vaativat uusia taitoyhdistelmiä. Peltonen (1986) erittelee yrittäjyyden ulottuvuuksiksi tuottavuuden korostamisen, kovuuden, ahkeruuden, rohkeuden ja luovuuden. Kovuus on yrittäjyyteen negatiivisesti vaikuttava tekijä, minkä vuoksi se käännettiin vastakohtaksi – palveluhenkisyudeksi. Koiraan ja Hyrskyn (1995) monikansallisessa tutkimuksessa käytettiin samoja mittareita kuin Peltosen (1986) tutkimuksessa. Heidän tekemässään käsiteanalyysissä tuotiin esille *yrittäjyyden lähikäsitteinä* mm. aloitekyky, myönteinen työasenne, työhalu, määrätietoisuus, menestymisenhalu, vastuun kantaminen, halu ottaa riskejä, luovuus, kekseliäisyys ja aktiivisuus. *Yrittäjään liittyvinä lähikäsitteinä* puolestaan tulivat esiin käsitteet: itseensä uskoja, tilaisuuteen tarttuja, riskinottaja, vastuunottaja, ahertaja, oman onnensa seppä, kehittäjä, ammattilainen. *Yrittäjyyden perusulottuvuuksiksi* saatiin työhön sitoutuminen ja tarmokkuus, taloudelliset arvot ja tulokset, opportunismi ja innovatiivisuus, voitonnälkä ja palveluhenkisyys. *Yrittäjän perusulottuvuuksiksi* nousivat itsenäinen kehittäjä, moraalinen kumppani, sinnikäs uurastaja ja yritysjohtaja. (Koiraan ym. 1995.)

Yrittäjällä on vahva panos organisaationsa kulttuurin syntyymiseen. Koiranen (2001) tuo esiin yrittäjyyteen kuuluvan laskelmoinnin (oportunismien): mahdollisuuksien näkemisen ja niiden hyödyntämisen tilaisuuteen tarttumalla. Schumpeterilaisessa ajattelussa yrittäjä saa aikaan luovaa tuhoa uudistaessaan rakenteita ja toimintaa (Binks ym. 1990; Kyrö 1997; Koiranen 2001.)

Suokaksen (1990) tutkimuksen mukaan nuoret suhtautuvat yrittäjyyteen myönteisesti ja arvioivat yrittäjää henkilönä positiivisesti virittynein ominaisuuksin. Salmisen (2001) mukaan ammattikorkeakoulujen antamaa tukea yrittäjyydelle ei voi katsoa numeroiden valossa, kuinka moni tutkinnon suorittanut ryhtyy heti yrittäjäksi.

Sexton ja Bowman ovat omissa, USA:ssa tehdyissä tutkimuksissaan selvittelleet opiskelijoiden riskinottokykyä. *Arvoilla on merkitystä yksilöiden ammatillisessa kehitymisessä.* Rahaa, statusta ja mainetta arvostavia opiskelijoita oli enemmän liiketalouden kuin muiden alojen kursseilla. Yrittäjyyttä opiskelevat erosivat muista siinä, että heillä oli korkeammat testitulokset mm. riskinotossa. Raha oli heidän hallitseva arvonsa. (Sexton ym. 1983, 215-224.)

Marjosola (1979) ei näe yrittäjyyttä pelkästään yksilön sisäisistä tekijöistä nousevana ilmiönä vaan painottaa ympäristöllisiä tekijöitä. Yrittäjämönteinen ympäristö jättää jälkensä arvoihin ja asenteisiin. Marjosola toteaaakin, että yrittäjyyden tutkiminen on arvosidonnaisempaa kuin monen muun alan tutkiminen. (Marjosola 1979; Peltonen 1986; Huuskonen 1992.) Talousteorioilla ja varsinkin psykologialla on ollut vaikutusta yrittäjyys- käsitteeseen. On pohdittu niin yrittäjän ominaisuuksia kuin motiiveja yritystoimintaa kohtaan. (Leskinen 1999.)

Sosiaali- ja terveysalan uusyrittäjät mainitsivat arvioidessaan yrittämisen menestymistekijöitä tärkeimpinä *aikaisemman työkokemuksen ja ammattitaidon.* Elämäkokemuksen katsottiin myös olevan avuksi. Perus- ja lisäkoulutuksesta sekä itseopiskelusta vain muutama katsoi olevan hyötyä. Empaattisuus, avoimuus, halu auttaa, riskinottokyky ja vastoinkäymisten hallintaa pidettiin tärkeinä ominaisuuksina. Joustavuus, laaja-alaisuus kuin myös johtamistaito ja organisointikyky nousivat esiin. Miehet korostivat johtamistaitoa ja naiset empaattisuutta. Sosiaali- ja terveysalan hoivayritykset ovat liikevaihdolla mitattuna pieniä, mutta niillä on suuri merkitys yrittäjälle selviytymisstrategiana. *Eri-tyisestä sosiaali- ja terveysalalle on tunnusomaista se, että vasta muutaman vuoden työkokemuksen jälkeen on uskallusta perustaa alan yritys. Ammattitaitoa ei pidetä riittävänä omavastuuseen toimintaan heti valmistumisen jälkeen. Mainitut arvot ovat myös sisäisen yrittäjyyden kannalta keskeisiä.* (mm. Kovalainen 1995; 1997.)

3.4 Arvojen omaksuminen

Arvojen omaksuminen on elinikäinen prosessi, jonka aikana yksilö on monien sosiaalisten vaikutusten kohteena. Sosialisatiassa korostetaan yksilön sosiaalistamista yhteiskunnan jäsenyyteen, jolloin hän omaksuu sen arvot ja normit. Eskola määrittelee Musseniin (1967) nojautuen sosialisatiion prosessiksi, jonka kautta teoreettisesti monenlaiset kehitysmahdollisuudet omaavasta lapsesta tulee se, mikä hänestä kulloinkin tulee. (Eskola 1971.) Mm. Asp ja Peltonen (1991) tuovat myös esiin arvojen omaksumisen sosiaalistumisprosessissa osana kulttuuria. (vrt. kohtaan 2.3.)

Useat arvoteoriat korostavat *sosialisaatiota* arvojen omaksumisessa (mm. Rokeach 1973; Schwartz ym. 1987; Schwartz 1992). Äärimmäistä näkemystä arvojen omaksumisesta edustaa mm. Kluckhohn, joka näkee arvot *kulttuurin synnyttäminä* normatiivisina yhteisön käsityksinä toivottavista tai suotavista arvoista (Kluckhohn 1951; 1961).

Useat arvot ovat jo lapsuudessa omaksuttuja, *tiedostamattomia asioita*. Perheen lisäksi koululaitos instituutiona sosiaalistaa nuoria yhteisöllisiin arvoihin, ylläpitää tai muuttaa niitä. Toveripiiri ja yleensä muut erilaiset viiteryhvät, kirjallisuus ja joukkotiedotus toimivat arvoihin sosiaalistajina. Koko eliniän ajan jatkuvan sosialisatiion kautta yksilö oppii kulttuurin arvot, jotka yksilökehityksen kuluessa yleistyvät abstrakteiksi ihanteiksi. Miten yrittäjäperhe sosiaalistaa lapsiaan? Lapset kasvavat yrittäjäperheessä, mutta myös perheen yrityksessä. Miten ko. perheiden lapset näkevät yrittäjänä toimimisen? Asp ja Peltonen (1991) puhuvat ammatinarvostuksesta, jolla ymmärretään ammattiin kohdistuvaa sekä yleistä arvostusta että yksilön tietoisuutta ko. ammatin arvosta. Ammatinarvostuksessa ilmenevät ammatin hyvät ja huonot puolet.

Parsonsin (1959; 1961) mukaan perheellä on vastuu *sosialisaatiosta yksilön persoonallisuuden perustan luojana*. Arvojen muodostuminen alkaakin varhaislapsuuden konkreettisissa tilanteissa, joissa lapselle viestitetään, millaiset toiminnot ovat hyväksyttäviä ja toivottavia. Kodeilla saattaa olla erilaisia näkemyksiä hyväksytyistä ja toivotuista toiminnoista. (mm. Takala 1974; Goff 1980; Spence 1985.)

Yhteiskunnan muuttuessa käsitys sosialisatiosta yhdensuuntaisena prosessina kannattaa asettaa kyseenalaiseksi. Muutoksen taustalla ovat mm. perheen sisäisten auktoriteettisuhteiden uudelleenmuotoutuminen ja uusien sosiaalistajien nouseminen perheen rinnalle. Perheen ja vanhempien asema on heikennyt, ja perhe on muuttunut lähinnä vain tunteiden säätelijäksi. Erilaiset instituutiot ovat ottaneet yhä suuremman osan sosialisatiosta. Nuoret saavat vaikutteita tiedotusvälineistä, musiikista, kulttuurien vapautumisesta jne. Nykyisin monille nuorille mahdollistuu opiskelijavaihdon kautta opiskelu ulkomailla. Ammattikorkeakoulujen opiskelijoista vuosittain yhä useampi opiskelija

suorittaa opiskeluun kuuluvan harjoittelun ulkomailla, jolloin he herkistyvät kulttuurillisille eroille.

Naisten ja miesten socialisaatiota tarkasteltaessa mm. Parsons (1959, 1991) ja Shaffer (1985) tuovat esiin *sukupuoliroolien* erilaisuuden. Sukupuolirooliin liittyvät yhteiskunnan eri sukupuolille asettamat vaatimukset. Naiset ja miehet arvostavat eri asioita, ja nämä vaatimukset siirretään socialisaation kautta lapsiin, jotka oppivat arvot ja intressit liittämään sukupuoleensa (taulukko 1).

Featherin (1978) mukaan eri tutkimuksissa pidetään sukupuolta usein vain yhtenä luokittelevana muuttujana ja sen syvällisempi tarkastelu jää tekeväksi. Hänen mukaansa useat arvot eivät ole sukupuolisidonnaisia. Yhteiskunnan muuttuminen on heijastunut sukupuolirooleihin mm. siten, että naiset osallistuvat työelämään aiempaa enemmän, jolloin naisen ja miehen rooleihin liittyvät tehtävät ovat myös muuttuneet. Parsons (1951, 1991) pitää koulutusta keskeisenä *socialisaatioinstituutiona*, joka välittää siirtymää ekspressiivisistä sosiaalisista suhteista instrumentaalisiin (vrt. taulukko 1).

4 ARVOT PRIORITEETTEINA

4.1 Arvotutkimuksen historiaa

Jo viime vuosisadalla tehtiin sosiaalitieteellistä tutkimusta, joka systematisoi saman käsitteellisen rakenteen alle normatiiviset alueet, mm. etiikan, taloustieteelliset, oikeusopilliset ja kasvatustieteelliset kysymykset. Arveteorian kehittelyn lähtökohtana oli Darwinin kehitysopista noussut keskustelu. Darwinismi ei niinkään korvannut Jumalaa ihmisellä vaan luonnolla. Darwin sinetöi ihmisen osaksi luontoa, mutta darwinismiin kriittisesti suhtautuneet filosofit ottivat arvon kategoriaksi, joka erotti ihmisen eläimistä (mm. Ihanus 1991). Tutkimus ei esiintynyt arvotutkimuksen nimellä, mutta se voidaan mieltää arvotutkimukseksi.

Viime vuosisadan sosiaalitutkimuksen klassikot Thomas ja Znaniecki tunnetaan arvotutkimuksen pioneereina heidän 1910-luvulla tekemänsä puolalaisiin talonpoikiin Euroopassa ja Amerikassa kohdistuneen tutkimuksensa vuoksi. He puhuivat *sosiaalisesta arvosta*, joka on sosiaalisen ryhmän jäsenten saavutettavissa. *Sosiaalinen arvo nähtiin paitsi ominaisuutena ja merkityksenä myös toiminnan kohteena.* (Thomas 1958.)

Noin kymmenen vuotta myöhemmin alkoi *empiirinen arvotutkimus*, joka viritti viime vuosisadan lopulla keskustelua. Empiirinen tutkimus 1930-luvulla liittyi Sprangerin (1928) typologiaan (*The Types of Men*) perustuvaan arvomitariin. Hänen mukaansa ihmisellä on kuusi ideaalista arvotyyppiä, jotka muuttuvat elämän aikana. Ihmiset rakentavat arvotyyppien ympärille elämänsä. (Spranger 1928; Allport 1963.) Tyyppeihin liittyi intressi, joka nähtiin tavoittelemisen arvoisena päämääränä (taulukko 3). Spranger (1928) uskoi löytäneensä arvojen olemuksen, ja hän torjui arvotyyppeihin kohdistetut empiiriset tutkimukset merkityksettöminä.

TAULUKKO 3 Sprangerin ideaalityypit ja niiden dominoivat intressit (Spranger 1928; Allport 1963)

Ideaalityypit	Dominoivat intressit
Teoreettinen	Totuuden löytäminen
<i>Ekonominen</i>	<i>Mikä on tarpeellinen</i>
Esteettinen	Muoto ja harmonisuus
Sosiaalinen	Ihmisten rakkaus
Poliittinen	Valta
Hengellinen	Eheys

Spranger ei tuonut teoriassa esille hedonistisia arvoja, jotka olivat tyypillisiä tuon ajan arvotutkimukselle. Hän katsoi arvojen määrittelevän persoonallisuustyyppisiä, jotka puolestaan kytkeytyvät instituutioihin. Kauneus kytkeytyy taiteeseen, valta politiikkaan, hyöty talouteen jne. Spranger korosti uskonnollisten arvojen tärkeyttä arvo-orientaation kattavimpina ja yhdistävimpinä arvoina. Vaikka arvojen tärkeys ymmärrettiin määriteltäessä sekä asenteita että käyttäytymistä, niitä kuitenkin tutkittiin yllättävän vähän. *Ekonomiseen ideaalityyppiin* liittyvä dominoiva intressi herättää ekonomisen peruskysymyksen siitä, mikä on tarpeellisinta tai taloudellisinta niukkuuden oloissa. Parsons (1951; 1961) kehittämässä nelikentässä, AGIL-mallissa, korostetaan yhteiskunnan resursseihin, talouteen perustuvia mahdollisuuksia muiden toimintojen mahdollistajana. (vrt. kohtaan 3.1.)

Sprangerin arvotyyppihin liittyvä teoria oli vuosikymmeniä arvojen pääteoria. Psykologit hyväksyivät yleensä Sprangerin teorian, vaikka sen käyttöön soveltamista kritisoitiin. Lurie (1937) esitti joitakin vuosia myöhemmin oman versionsa Sprangerin arvotyypeistä, joita hän myös testasi empiirisesti.

Allport ja Vermor julkaisivat vuonna 1931 *Study of Values* -teoksen, jossa he keskittyivät Sprangerin kuuden persoonallisuustyyppin suhteellisen tärkeyden arviointiin. Teoriaan pohjautuvia testejä käytettiin vuosikymmeniä niin ammatin- kuin henkilöstövalinnoissa. Sen soveltamisessa syntyi ongelmia yrittäessä vertailla kahta yksilöä tai ryhmää toisiinsa. Testien heikkous oli se, että niitä voitiin käyttää vain tiettyjen arvojen mittaamiseen, ja ne mittasivat ainoastaan arvojen suhteellista voimakkuutta. Puohiniemi (1995) on tuonut esille myös testien luokitusisältöjen kulttuurisidonnaisuuden ja käyttöalueen kapealaisuuden, koska se keskittyi lähinnä opiskelijoiden arvotutkimuksiin.

Kun seuraavalla vuosikymmenellä kehitettiin arvotestausta, niissä voi nähdä kuitenkin Sprangerin ja *Study of Values* teoksen vahvaa vaikutusta.

Toisen maailmansodan jälkeen empiirinen arvotutkimus ja arvoista julkaistu kirjallisuus laajeni ja monipuolistui. Oli tapahtunut historiallisia muutoksia, joita pyrittiin ymmärtämään ja kuvaamaan arvojen muuttumista selvittämällä.

Kluckhohn ja Strodbeck (1961) toivat empiirisen lähestymistavan arvojen tutkimiseen, ja he ovat sitä kautta vaikuttaneet arvotutkimuksen kehittämiseen. Nämä tutkijat kehittivät *haastattelumenetelmän*, jonka avulla pyrittiin mittaamaan viiden maan arvo-orientaatiota; ihmisen perusluonne, suhde luontoon, aikaan, toimintaan ja toisiin ihmisiin. Heidän muuttujansa olivat vaikeita ja epä-tarkkoja, ja Rokeach (1973) katsoi niiden olevan kaukana toivottavista käsitteistä. Muuttujat toimivat paremmin filosofisina perusorientaatioina kuin arvo-orientaatioina. (Rokeach 1968; 1973; Schwartz ym. 1987; 1990; Schwartz 1992.) *Parsonsin* (1959; 1961) teoriassa *arvot olivat myös tärkeässä asemassa*.

Kluckhohnin (1951, 395-397) mukaan *arvot ovat eksplisiittisiä tai implisiittisiä, kulttuurin synnyttämiä normatiivisia yhteisön käsityksiä toivottavista tai suotavista arvoista*. Kluckhohn korosti, etteivät pelkät ihmisen toivomukset sellaisenaan ole tai ilmaise arvoja. Arvoja ovat vasta sellaiset *toiveet, jotka yksilöt tai ryhmät ymmärtävät oikeutetuksi tai sellaiset, joita heidän tulisi toivoa*. Kluckhohn katsoi, *että arvot vaikuttavat päämäärien ja keinojen valintaan*. Hän tulkitsi instrumentaaliarvot keinoina päämäärien valinnassa. Kluckhohn katsoi arvojen muodostavan *hierarkisesti organisoituneita järjestelmiä*. Arvon määrittely vaatii yksilöltä moraalista perustelua, jolloin siihen liittyy myös tiedollinen komponentti. Tämä rajaa samalla arvon käsitettä tarpeiden ja tunteiden suuntaan, mutta toisaalta siihen liittyy käsitys arvotietoisuudesta. Ihmiset oppivat *arvot yhteisön jäsenenä oman tulkintansa kautta*. Arvot lisäävät sosiaalisen elämän ennustettavuutta. Kluckhohn kehitti arvojen määrittelyn nimenomaan toiminnan teoriaa varten.

Sekä Kluckhohn että Parsons tuovat esille *roolin* käsitteen. Parsons korostaa roolin merkitystä sekundaarisosialisaatiossa, kun Kluckhohn tuo roolin esille tarkastellessaan kasvatusta. *Toisaalta voidaan taas kysyä eikö sekundaarisosialisaatioon liity kasvatusta?* Jokainen ihminen on jossakin suhteessa samanlainen kuin muut, jossakin suhteessa samanlainen kuin eräät muut ja jossakin suhteessa erilainen kuin kaikki muut (Kluckhohn 1951). Näihin liittyy rooleja, joihin yksilö kasvatetaan. Ihmiskunnan jäsenenä yksilöltä voidaan vaatia ihmisen rooliin liittyvää käyttäytymistä. Jokainen yksilö kuuluu erilaisiin yhteisöihin ja ryhmiin, joihin kuuluessaan hänelle esitetään roolivaatimuksia. Toisaalta jokainen yksilö on ainutkertainen, minkä vuoksi yksilöllisyys nousee esiin kasvatuksessa. Parsonsin esille tuomat *yksilön ja yhteisön neljä tehtävää*: jatkuvuuden ylläpitäminen, kiinteydestä huolehtiminen, voimavarojen hankkiminen ja päämäärien saavuttaminen, *painottuvat eri tavalla eri kulttuureissa*.

Kluckhohn laajensi yhdessä Strodbeckin kanssa arvotutkimusta uusiin kulttuureihin, vertasi tutkimustuloksia ja kehitti antropologiaan perustuvan lähestymistavan. Näiden tutkijoiden mukaan arvoihin kuuluvat ihmislunonteen olemus, ihmisen suhde luontoon, ajan kokeminen, toiminnallisuus ja suhde toi-

siin. (Kluckhohn 1961.) Rokeach (1973) on arvostellut arvo-orientaatioiden määrittelyä, ja hän pitää niitä paremminkin filosofisina orientaatioina kuin tarkasti määriteltynä arvo-orientaatioina. Kluckhohn ja Strodtbeck kuitenkin tarkoittivat nämä *arvosuuntauksiksi, jotka olisivat yhteisiä ihmisille yli kulttuurirajojen*. Kluckhohnin arvotutkimuksen alalla tekemä teoreettinen työ on vaikuttanut huomattavasti arvotutkimuksen kehittymiseen.

Suhonen (1988) on tarkastellut Kluckhohnin määritelmää ja huomioi sen näkyvän aseman länsimaiden yhteiskuntatieteissä. Määritelmässä olevat termit eksplisiittisyys ja implisiittisyys viittaavat siihen, että arvot eivät ole aina selkeästi julkilausuttuja käsityksiä. *Kluckhohnin arvoilla oli normatiivinen luonne*. Normatiivisuus tulee esille yksilöiden kokemina velvollisuuksina, oikeuksina tai tavoiteltavina asioina. Yksilöiden arvot saattavat poiketa ryhmän arvoista. Yksilöitä parhaiten tyydyttävät valinnat eivät aina ole samanlaisia kuin ryhmää parhaimmalla mahdollisella tavalla tyydyttävät valinnat.

Rokeach (1973) on vaikuttanut Kluckhohnin jälkeen huomattavasti arvotutkimukseen, ja hänen arvoteoriansa voidaan nähdä suorana jatkona Kluckhohnin tutkimuksille. Kluckhohn korostaa arvojen merkitystä päämäärien ja keinojen valinnassa. *Rokeach kutsuu päämäärien ja niiden toteuttamiseksi tarvittavien toimintatapojen valintaa arvoiksi*. Rokeachin (1973) teorian perusideana on *kuvata arvojen rakennetta*. Hänen mukaansa arvot ovat *suhteellisen pysyviä*, millä hän tarkoittaa sitä, että vaikka arvot voivat muuttua, prosessi on varsin hidaskäyttöinen. Rokeach (1973, 25, 11-13) saa aiheen *erottaa terminaali- ja instrumentaaliarvot*. Arvot ovat eräänlaisia käyttäytymistä organisoivia tekijöitä, jolloin ne ovat sosiaalisen toimijan tai koko toimikentän ominaisuuksia. Rokeachin jaottelua terminaali- ja instrumentaaliarvoihin on kuitenkin pidetty tarpeettomana (mm. Hirsjärvi (1981, 168). Schwartz, joka perustaa arvotutkimuksensa Rokeachin arvokäsityksiin, ei myöskään pidä arvojen kahtiajakoa olennaisena asiana (Schwartz ym. 1988, 3).

Rokeachin määritelmään sisältyy *henkilökohtaisen preferenssin rinnalla sosiaalinen preferenssi*, jolloin kysymys on kollektiivisesti tavoittelemisen arvoista tavoitteista. Tällöin arvo ei voi perustua vain yksilölliseen haluun tai toiveeseen. Rokeach olettaa myös, että ihmiset ovat tietoisia tai ainakin voivat olla tietoisia arvoistaan. Rokeachin (1969; 1973) kehittämää arvomittaria on hyödynnetty lukuisissa tutkimuksissa eri puolella maailmaa.

Rokeach suhtautui kriittisesti Kluckhohnin normatiiviseen arvon käsitteeseen, vaikka hän pohjaa teoriansa tämän tutkimukseen. Rokeach oli tyytymätön aikaisempiin arvomittareihin. Monet arvomittarit olivat kattaneet suppean osan arvoista ja niiden rakennevaliditeetti on ollut huono. Harvat tutkijat olivat sitonneet mittarinsa teoreettiseen näkemykseen. Rokeachin mukaan *subjektivismi on looginen lähtökohta tutkimukselle*. (Rokeach 1973, 18.) Rokeach sekä koordinoi että kehitti aikaisempaa amerikkalaista arvotutkimusta.

Rokeachin (1968; 1973) kehittämä 36 arvon mittari merkitsi arvotutkimuksessa huomattavaa empiiristä kehitystä, sekä tutkimuksen laajentamista eri väestöryhmiin. Mittaria on kehitelty siten, että arvon käsite on määritelty tarkasti ja erotettu lähikäsitteistä. Vaikka arvomittari jakautuu terminaali- ja instrumentaaliosaan, monissa arvotutkimuksissa on käytetty ainoastaan terminaaliosaa. Arvomittari on laaja-alainen, yksinkertainen ja saadut tulokset ovat helposti vertailtavissa myös kulttuurien välillä.

Arvomittariin on kohdistettu myös kritiikkiä. Featherin (1975) mielestä arvomittarissa olevien arvojen järjestäminen tärkeysjärjestykseen saattaa olla vaikeaa, ja vastaukset eivät välttämättä kerro arvojen tärkeysjärjestyksen astetta. Arvomittarissa on ainoastaan yksi väite kutakin arvoa kohden, ja väitteiden valintojen kriteerejä saatetaan pitää subjektiivisina. Rokeachin mittarista puuttuu keskeisiä arvoja mm. valta, oikeudenmukaisuus, itsemäärääminen, säästäväisyys, fyysinen hyvinvointi jne. Uusin versio arvomittarista on ns. G-versio, johon on lisätty terveys, uskollisuus ja lojaalisuus onnellisuuden ja iloisuuden tilalle. Feather katsoo, että arvomittari on ajattelumaailmaltaan amerikkalainen ja keskiluokkainen, ja se on sopimaton kulttuurien väliseen tutkimukseen. (Feather 1975, 25.)

Schwartz ja Bilsky (1987) kiinnittivät huomiota Rokeachin arvomittarin reliabiliteettiin esittäen parannusehdotuksena arvoa mittaavien osioiden lisäämisen mittariin, jolloin arvostruktuurin analysointi helpottuisi ja arvojen tulkintaan liittyvä epäselvyys vähentyisi. Ainoastaan mittarin alkupään arvojen tiedetään olevan loppupään arvoja tärkeämpiä. Rokeach (1973) tuo itse esille arvomittarin *ipsatiivisuus-ongelman*. Arvomittarissa oleva sijaluku ei anna mahdollisuutta arvojen toisistaan riippumattomaan arviointiin. Ko. riippuvuus aiheuttaa arvojen välille teknistä korrelaatiota, jonka keskimääräinen suuruus on -0.06 . Rokeachin mukaan ipsatiivisuus on kuitenkin huomioitava tulosten tulkinnassa.

Rokeachin arvokyselyn sisältämät arvot ovat yleisiä perusarvoja. Tämän tutkimuksen kohderyhmää ajatellen (terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat) mittarista puuttuu hoitotyöhön liittyviä keskeisiä arvoja kuten ihmishengen vaaliminen, ihmis-oikeuksia koskevat arvot ja fyysinen hyvinvointi.

Hoitotyössä ihminen nähdään ennen kaikkea persoonana, jossa keskeisiä piirteitä ovat arvokkuus, vapaus ja yksilöllisyys. Arvojen merkitys on keskeinen hoitotyön tavoitteiden asettamisessa, koska ne määräävät, mikä on tärkeää ja tavoittelemisen arvoista. Toisaalta voidaan myös kritisoida yksittäisten sanojen asemaa arvomittarissa. Jääkö arvojen sisältö liian vähälle huomiolle ja vastaajan itsensä muodostettavaksi? Entä, ovatko Rokeachin arvomittarin osiot niin kattavia, että mittaria voidaan käyttää luotettavasti eri kulttuureissa? Rokeach toisaalta korostaa perusarvoja, mutta siitä huolimatta saattaa aiheutua, ettei synny perustaa arvojen vertaamiselle yksilöiden, ryhmien ja muiden välille.

4.2 Arvot ja motiivialueet

Schwartz ja Bilsky (1987, 4, 10; 1990) sekä myöhemmin *Schwartz* (1987; 1992) yksin ovat kehittäneet teoriaa arvojen yleisestä rakenteesta ja merkityksistä. Schwartzin työ perustuu lukuisiin eri maissa tehtyihin tutkimuksiin. Tutkimuksissa mukanaolevat henkilöt edustivat yhteensä kahdeksaa uskontoa ja puhuivat kaikkiaan 13 eri kieltä. Mukana oli eri kouluasteilta olevia opettajia ja yliopistossa opiskelevia nuoria. Tutkimuksessa oli mukana myös neljä eri ammattaja edustavaa aikuisryhmää. Arvojen keskinäiset suhteet ja merkityssisällöt olivat hyvin samanlaisia tutkituissa ryhmissä. Schwartz on myös subjektivismin edustaja. Voidaan tosin kysyä, onko mahdollista yleistää Schwartzin suureksi osaksi opettajista ja korkeakouluopiskelijoista keräämää empiiristä aineistoa koko väestöä koskevaksi. Schwartzin tekemä arvomittari sopii tähän tutkimukseen, koska empiirisessä osassa tarkastellaan korkeakouluopiskelijoita.

Schwartz (1992) on keskittynyt arvotutkimusprojektissaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten tietystä sosiaalisessa asemassa olevan yksilön sosiaaliset kokemukset vaikuttavat heidän arvoprioriteetteihinsä? Tarkastelu tehtiin mm. iän, sukupuolen, koulutuksen ja ammatin suhteen.
2. Miten yksilöiden erilaiset kokemukset vaikuttavat heidän arvoprioriteetteihinsä?
3. Millä tavalla yksilöiden arvoprioriteetit vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä ja valintoihinsa?
4. Kulttuurien väliset erot ovat arvoprioriteeteissä. Mikä nostaa esiin kysymyksen arvoulottuvuuksista?

Ensimmäisessä kehittämisvaiheessa analysoitiin uudelleen Rokeachin arvomit-tarilla kerättyjä aineistoja vuosilta 1968-1985. Arvoteorian (Schwartz Value Survey, SVS) rakentaminen aloitettiin arvorakenteella. Arvojen käsitteellinen orga-nisointi tehtiin arvojen samanlaisuuden ja erilaisuuden perusteella. Toisena muodostettiin *arvotyypit* (motiivialueet), jotka ovat joko yhteensopivia tai tois-tensa kanssa konfliktissa olevia. Toisessa vaiheessa Schwartz teki tutkimuksen 20 maahan käyttäen kehittämäänsä SVS-kyselylomaketta (Schwartz Value Survey, SVS). Kummatkin aineistot analysoitiin käyttämällä multidimensionaalista analyysia, SSA – Smallest Space Analysis. (Schwartz 1992.)

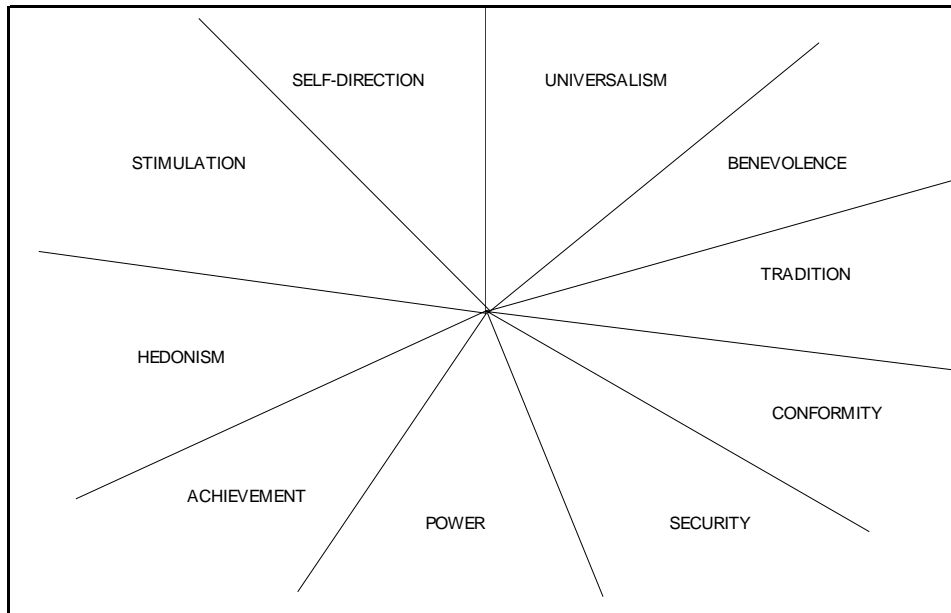
Motiivialueita muodostettaessa (kuvio 6) Schwartzin ja Bilskyn (1987; 1988; 1992; 1993) käyttämä SSA-tekniikka (Smallest Space Analysis) perustui korre-laatiomatriisiin. SSA-tekniikka eroaa muista monimuuttujamenetelmistä siinä, että ulottuvuudet ovat keinotekoisia. Ko. tekniikan käyttöön liittyi oleellisesti ns. fasettiteoreettinen lähestymistapa, jonka teoriaa Guttman (1977) on kolle-goineen kehittänyt. Ideana on määrittellä etukäteen eri alueiden muuttujat ja

niiden sijoittuminen kuvioon. Fasettiteoria painottaa ennalta määrittelyn tärkeyttä, ilmiöiden rajojen sekä relevanttien muuttujien määrittelyä. (Esimerkki fasetista: arvo, jonka elementtejä ovat instrumentaaliarvo ja terminaaliarvo.) Tutkimuksessa jotkut tietyn motiivialueen reunalla olevista arvoista saattavat korreloitua voimakkaasti viereisen motiivialueen arvojen kanssa. Arvojen rakenteeseen ja sisältöön kohdistuneiden tutkimusten perusteella motiivialueiden määrää on lisätty yhteentoista (Schwartz ym. 1987; Schwartz 1988; 1990; 1992). Tässä tutkimuksessa käytetään MDS-tekniikkaa – Multidimensional Scaling, jonka käytön perustelut ilmenevät kappaleessa 6.4.1.

Schwartz on kehittänyt arvoteoriaa Rokeachin teorian pohjalta. Hänen kehittämänsä motiivialue-näkökulma tuo uudenlaisen ulottuvuuden arvojen tarkasteluun. Samalle motiivialueelle tulevat arvot korreloivat keskenään, ja ne kertovat arvon asemasta yksilöllä tai ryhmällä enemmän kuin yksittäinen arvo. Motiivialueita pidetään eri ryhmien vertailussa yksittäisiä arvoja luotettavimpina ja selkeimpinä. (Schwartz 1987; 1988; 1992.) Rokeachin ja Schwartzin arvoteorioita tarkastellaan lähemmin työn myöhemmässä vaiheessa.

Ulottuvuuksina eli motiivialueina esitetään: itseohjaus (self-direction), hedonismi eli mielihyvä (hedonism), virikkeellisyys eli ärsykealue eli vaihtelunhalu (stimulation), turvallisuus (security), valta eli sosiaalinen valta (power), mukautuminen eli yhdenmukaisuus (conformity), perinteiden ylläpito (tradition), suoriutuminen (achievement), hyväntahtoisuus eli hyvänsuopuus (benevolence), universalismi (universalism) ja henkisyys (spirituality). Henkisyysaluetta (spirituality) ei kulttuureiden välisissä tutkimuksissa saatu muodostettua, vaan arvot jakautuivat pääosin universalismi- ja turvallisuusalueille. (Schwartz ym. 1987, 551-553; Schwartz 1988, 30; 1992.)

Schwartz on tutkimusten avulla kehittänyt *56 arvon mittarin* (liite 1, lomake B), jonka perusteella *arvot voidaan ryhmitellä motiivialueiksi* (kuvio 6 ja 7). Schwartzin (1992) arvokysely perustuu *rating-asteikkoon*, joten se eroaa Rokeachin arvokyselystä. Mittari jakautuu instrumentaaliseen ja terminaaliseen osaan. Vastausohje ohjaa yhdeksänportaiseen asteikon käyttöön ja samalla myös neuvoo vertaamaan arvoja keskenään. Schwartz kritisoi aikoinaan Rokeachin arvomittaria siksi, että mittarissa oli liian vähän arvoja mittaavia osioita, mutta myös mittarin jakautumista kahteen osaan. Verrattaessa Rokeachin arvomittariin havaitaan Schwartzin kehittämässä arvomittarissa olevan *enemmän arvoja*, jolloin vastaajalla on valinnanvaraa osoittaa arvojensa tärkeys.



KUVIO 6 Motiivialueiden teoreettinen rakenne (Schwartz 1992)

Arvomittarissa on mukana Rokeachilta puuttuvat keskeiset arvot. Mittarista puuttuu kuitenkin Rokeachin mittarin instrumentaalialueelle sijoittuva hellyys, jonka poisjättämistä Schwartz ei perustele. Useissa arvotutkimuksissa on käytetty ainoastaan terminaaliosaa, koska instrumentaaliosaa ei nähdä relevanttina (Schwartz 1987). *Arvomittariin voidaan myös tehdä muutoksia ottamalla kulttuuri-spesifit arvoja mukaan, jolloin mahdollistuu kansainvälinen vertailu.* Schwartz (1992) pitää kehittämänsä arvomittarin uudelleentestauksen reliabiliteettia (Cronbachin $\zeta = .45-.79$) kohtuullisena.

Voidaanko kuitenkin 56-sanan mittarilla saada selville mm. arvojen transsituationaalinen luonne, arvojen toimiminen elämää ohjaavina periaatteina jne. Kertooko Schwartzin laatima arvomittari muusta kuin arvojen hierarkkisesta luonteesta? Zavalloni (1980) huomauttaa, että yksilön arvorakenne voidaan johtaa hänen arvojensa tärkeysjärjestyksen täydellisestä rakenteesta. Tekeekö Schwartzin arvoteoria tarpeettomaksi Rokeachin arvoteorian mukaisen arvojen hierarkkisen tarkastelun?

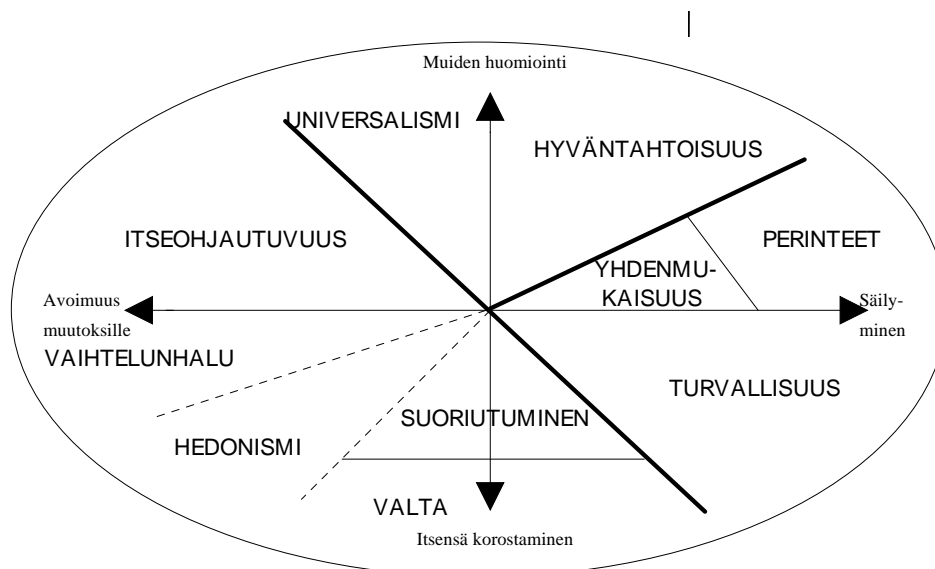
Schwartz (1992) korostaa *arvojen liittymistä kokonaisuutena muihin muuttujiin*. Esimerkiksi muuttujalla ikä on samanlainen yhteys arvorakenteessa vie-rekkäin sijaitseviin arvotyyppeihin. Tämä yhteys vähenee siirryttäessä eteenpäin esimerkiksi iän ja hedonististen arvojen välille syntyy korkein negatiivinen korrelaatio.

Rokeachin arvomittarissa voidaan verrata vain yhtä yksilöä ja hänen arvoprefere-nssejään. Schwartzin arvomittari mahdollistaa arvojen suhteellisen tärkeyden arvioimisen ja yksilöiden vertaamisen keskenään. Teknisesti ajatellen SVS on enemmän aikaa vievä kuin RVS (Rokeach Value Survey), mutta se tarjoaa laadukasta tietoa, mikä puolestaan antaa paremmat lähtökohdat arvoanalyysien tekemiselle

(Puohiniemi 1995). Schwartz (1992) tähdentää, että arvot ilmaisevat ensisijaisesti päämääriä ja motiiveja, jotka ovat yksilön tai ryhmän tavoitteita ja käyttäytymisvalintojen ohjaajia.

Motiivialueiden arvot ovat joko toisiaan täydentäviä tai keskenään konfliktissa olevia, ja ne muodostavat kehämäisen rakenteen. Sektoreina olevat arvot sisältävät ko. arvotyyppiä edustavia arvoja. Valta, suoriutuminen, hedonismi, virikkeellisyys ja itseohjaus edustavat yksilön intressejä. Hyväntahtoisuus, perinteet ja yhdenmukaisuus edustavat kollektiivisia intressejä. Universalismi ja turvallisuus edustavat molempia intressejä. (Schwartz 1990; 1992.) Schwartz (1992) huomauttaa, että kehällä olevat toisilleen vastakkaiset arvotyypit aiheuttavat psyykkisiä tai sosiaalisia konflikteja, mikäli niitä pyritään toteuttamaan samanaikaisesti.

Arvotyyppien yhteensopivuuden ja ristiriitaisuuden perusteella muodostetaan *arvorakenteen perusjännitteet* (kuvio 7). 'avoimuus muutoksille' vs. 'säilyttäminen', muiden huomiointi' vs. 'itsensä korostaminen' (Schwartz 1992). Ulotuvuudet toimivat arvokartan koordinaattiakseleina. Arvokehän vaaka-akseli järjestää arvot vastapoleiksi sen mukaan *missä määrin ne motivoivat ihmistä seuraamaan* omia emotionaalisia ja älyllisiä ylläkkeitään kohti ennustamattomia ja epävarmoja tuloksia. Itseohjautuvuus- ja vaihtelunhalualue edustavat tällaisia arvoja. Yhdenmukaisuus, perinteet ja turvallisuus muodostavat niille vastakkaisen poolin. Näillä motiivialueilla korostuu halu säilyttää olemassa oleva tilanne ja suhteet läheisiin ihmisiin, instituutioihin ja perinteisiin. (Schwartz 1992.)



KUVIO 7 Arvokehä (Schwartz 1992)

Arvokehän pystyakseli järjestää arvot sen mukaan, *missä määrin ne motivoivat ihmisiä korostamaan* omia henkilökohtaisia intressejään, tai missä määrin ne motivoivat yksilöä *ylittämään* itsekkäät pyrkimyksensä ja edistämään toistensa hyvinvointia. Näihin kuuluvat valtaa ja suoriutumista sekä hyväntahtoisuutta ja universalismia kuvaavat arvot. Hedonismi muodostaa perusjännitteitä täydentävän arvoalueen. Eri maissa suoritettu teorian testaaminen on osoittanut, että lähes kaikissa kulttuureissa toistuivat samat perusjännitteet. Tästä johtuen *arvojen merkitystä voidaan pitää universaaleina: rotuun, uskontoon ja asuinpaikkaan katsomatta.* (Schwartz 1992.)

Schwartzin arvoteoria tuo arvotutkimukseen uuden näkökulman, koska kaksi perusulottuvuutta selittää arvoavaruutta. Teoria on myös kulttuureiden välisissä tutkimuksissa haasteellinen. Schwartzin (1992) teoriassa arvotyyppien lukumäärä ei ole absoluuttinen, ja myös yksittäisten arvojen sijoittuminen eri arvotyyppihin saattaa vaihdella. Schwartz on muodostanut arvotyyppit vain niistä arvoista, jotka useimmissa tutkimuksissa ovat sijoittuneet samaan arvotyyppiin. Schwartz on tehnyt lukuisia tutkimuksia eri puolella maailmaa, mikä tukee teorian reliabiliteetta. *Arvoulottuvuksilla on myös yhteyttä yrittäjyyteen liittyviin arvoihin.* Esimerkkinä voi mainita suoriutumisalueen menestymisen, uskalaisuuden ja jännittävän elämän, hyväntahtoisuusalueen vastuullisuuden, universalismialueen laajakatseisuuden ja itseohjautuvuusalueen vapauden jne.

Arvokäsitettä voidaan tarkastella kahdella tapaa: viittaamaan, että tietyllä objektilla on tietty arvo ja toisaalta, että tietyllä ihmisellä on tiettyjä arvoja. Tältä pohjalta voidaan erottaa arvo-objektivistinen ja -subjektivistinen arvojen tarkastelu. Arvostavan yksilön tai yhteisön eli arvotietoisuuden ominaisuudet on kyettävä erottamaan arvostuksen kohteesta eli arvo-objektin ominaisuuksista.

Arvo-objektivistisen näkemyksen mukaan arvo on subjektista riippumaton, absoluuttinen, muuttumaton ja kaikille sama. Arvo on todella olemassa erillisenä oliona tai ominaisuutena. Arvon olemassaolo antaa arvon objektille. (Frondizi 1971.) *Objektivismin ja subjektivismin välillä on myös välittäviä kantoja. Esim. Wilenius katsoo, että arvot ovat objektiivisiä, mutta arvotietoisuus vaihtelee kulttuurista toiseen* (Wilenius 1999).

Subjektivistisen näkemyksen mukaan arvot ovat *subjektin mielessä.* Mikään ei ole arvokasta ilman ihmisten antamaa arvostusta. Arvon tärkeys saattaa olla yksilöllinen, mutta arvo voi olla myös yhteinen useimmille ihmisille yhteiskunnassa. (Frondizi 1971.) Russell (1935) esittää, että arvoväitteet ovat ”totuuden ja epätotuuden alueen ulkopuolella”. Hän pitää tärkeänä tosiasioiden ja arvojen erottamista, koska ne ovat eri asioita. Russell katsoi, että tieteen tehtävänä on saada selville tosiasiat ja että tieteen ei tulisi puuttua arvokysymyksiin. Arvoväitteet eivät välitä tietoa maailmasta, vaan ilmaisevat puhujan omia tunteita. Arvoväitteitä ei voi myöskään perustella rationaalisesti, koska ne ovat mielettömiä, ja siksi Russellin mielestä arvokeskustelu on kinastelua.

Puheet arvoista ovat puhetta subjektin pitämistä tai valintataipumuksista. Eri ihmiset haluavat eri asioita, jokaisella on oma hyvänsä. Subjektivismiin ongelmana on arvojen kaiken yleispätevyyden häviäminen. Puohiniemen (1993) mukaan suuri osa arkisista asioista voidaan todennäköisesti hoitaa arvoihin puuttumatta. Hänen mukaansa Hofstede (1980; 1991) on eri kulttuureja tutkiesseen havainnut, että esimerkiksi työorganisaatioiden kulttuuriset erot löytyvät enemmänkin käytäntöjen kuin arvojen osalta. (Puohiniemi 1993.) Toisaalta voidaan kuitenkin ajatella, että käytännöt nimenomaan muuttuvat erilaisiksi eri- laisten arvoprioriteettien takia.

4.3 Rokeachin ja Schwartzin näkemys arvon käsitteestä

Sanaa ”arvo” käytetään hämmentävän monissa eri merkityksissä, ja se voidaan ymmärtää usealla tavalla eri tieteenaloilla. Eri tutkimuksissa ilmennyt arvojen käsitevaliditeetti on myös ollut heikko (esim. Rokeach 1973, 18). Usein näyttää siltä, että arvoista puhuvat ihmiset tarkoittavat eri asioita, ja siksi arvokeskustelu tuntuu vaikealta. Filosofissa on pohdittu sitä, millä perusteella jokin on arvokasta tai miten arvot saavat arvonsa. Yhteiskuntatieteissä arvoja käsitellään tavallisesti subjektikeskeisesti. Arvot määritellään subjettiin liittyviksi. Sosiologiassa tutkitaan esimerkiksi kulttuurin muutosten vaikutusta arvosuuntauksissa, ja sosiaalipsykologiassa puolestaan selvitetään sosialisoinnin vaikutusta yksilön arvomaailmaan. Kasvatustieteissä ollaan kiinnostuneita esim. siitä, millaisia arvoja on nuorilla, ovatko arvot pysyviä vai muutettavia. Taloustieteissä voidaan tarkastella arvojen ja toiminnan välistä yhteyttä.

Rokeach (1968; 1969, 113; 1973, 6-7, 14-16, 23, 25, 216; 1979, 265-266) määrittelee arvon pysyväksi, myöntäväksi tai kieltäväksi *uskomukseksi* jonkun käyttäytymismallin tai asian tilan paremmuudesta johonkin toiseen verrattuna. Uskomuksella Rokeach tarkoittaa *käsityksiä*, joita hänen mukaansa on olemassa kolmenlaisia: kuvailevia, arvioivia ja kehotuksenomaisia. Esimerkiksi ”aurinko nousee idästä” on kuvaileva käsitys, kun taas ”puu on kaunis” on arvioiva käsitys. Kehotuksenomaista käsitystä kuvaa esimerkki ”puita pitäisi suojella aina kun mahdollista”. Jokaiseen käsitykseen sisältyy kognitiivinen, affektiivinen ja konatiivinen komponentti. Arvojen pysyvyyttä Rokeach perustelee sillä, että arvot opitaan primaarisosialisaatiossa eristyneesti absoluuttisina, aina täysin toivottavina tai ei-toivottavina, kaikki tai ei-mitään periaatteella. Vanhemmat ja muut sosiaalistajat vaativat toimimaan lapsia tietyn arvon mukaan kyseenalais- tamatta omia arvojaan. *Primaarisosialisaation aikana ei juuri koskaan ilmene arvokonflikteja*. Pysyvyys on Rokeachin mukaan edellytys sille, että arvojen olemas- saolo lisää ennustettavuutta sosiaalisten järjestelmien toiminnassa.

Käsitys arvoista ottaa huomioon paitsi arvojen pysyvyyden myös niiden muuttumisen mahdollisuuden. *Rokeach tuo teoriassaan esille kysymykset arvon ja käyttäytymisen suhteista ja arvomuutoksen syistä. Arvojen muutos on puolestaan niiden tärkeysjärjestyksen muuttumista, jolloin arvojärjestyksen variaatioita on paljon. Myöhemmässä sosialisatiiossa yksilö havaitsee omille arvoille tai oman sosialisatiokontekstin arvoille vastakkaisia arvoja, ja hän joutuu arvokonflikteihin. Ratkaistessaan konflikteja yksilö järjestää arvonsa hierarkkiseen järjestykseen. Arvot muuttuvat hitaasti mm. koulutuksen, terapian, sosialisatian ja kulttuurin muutosten myötä. Arvot voivat muuttua nopeasti mm. uskonnollisen kääntymyksen, oivalluksen tai arvokonfrontaation seurauksena. (Rokeach 1973, 6, 14-16, 37-39, 216, 227.) Tästä voisi viritä mielenkiintoinen kysymys, mitä tapahtuu jos vastavalmistunut sairaanhoitaja alkaa verrata omia yrittäjyyden sisältävää arvo-orientaatiotaan jo pitkään työelämässä olleen sairaanhoitajan arvo-orientaatioon?*

Rokeachin (1968) mukaan muutokset ydinarvoissa vaikuttavat yksilön ajatteluun ja toimintaan ja tätä kautta asenteisiin, uskomuksiin sekä käyttäytymiseen. Moninaiset muutokset osoittavat arvojen keskeisyyttä. Jos esimerkiksi tasa-arvon merkitys muuttuu yksilön arvojärjestelmässä, tapahtuu myös muutoksia hänen samansuuntaisissa uskomuksissaan, asenteissaan ja käyttäytymisessään.

Rokeach (1973) on kehittänyt *arvokonfrontaatio-metodin* (self-value confrontation, SVC), jossa muutos pyritään saamaan ulkoapäin. Yksilöä pyydetään järjestämään arvonsa hierarkkisesti, ja sen jälkeen hänelle kerrotaan, kuinka hänen arvonsa eroavat hänen negatiivisen tai positiivisen viiteryhmänsä arvoista. Arvokonfrontaatiiossa yksilö havaitsee ristiriidan minäkäsityksensä ja arvojensa välillä. Arvot yleensä liittyvät yksilön käsityksiin omasta pätevyydestä tai moraalisuudesta. Rokeach katsoo, että arvomuutoksen suunta määräytyy ideaalisista minäkäsityksistä. Arvokonfrontaatiiossa havaittu ristiriita saattaa johtaa niin arvojen kuin käyttäytymisen muutokseen. (Rokeach 1973, 217, 227-228; 1974.) Arvokonfrontaatio-metodia on testattu 16 tutkimuksessa, joista kahdeksassa havaittiin huomattavaa käyttäytymisen muutosta (Ball-Rokeach 1984). Käyttäytymisen muutoksesta saadaan pysyvämpi, kun se liittyy yksilön arvokäsitteeseen.

Rokeachin kuin jo Kluckhohnin arvo-käsitteeseen sisältyy *käsitys arvotietoisuudesta*. Rokeachin mielestä ihmiset tietävät omat arvonsa ja niiden perusteet, vaikka he eivät ehkä kutsu niitä arvoiksi. Rokeach (1979) tuo arvojen selkiinnytämistä puhuessaan esille arvottamisprosessin, johon kuuluu kaikki arvojen sisäistämistä edeltävät toiminnat. Arvojen selkiinnytämispöressissä yksilö tulee tietoiseksi arvostuksistaan. Arvot ovat viime kädessä *kognitioita ja sellaisina psyykkisiä rakenteita*. Arvot muodostuvat käsityksistä ja asenteista, jolloin Rokeach puhuu asenne-arvosysteemistä (kuvio 8). Asenteilla on keskeinen merkitys arvojen ja käyttäytymisen yhteyden ymmärtämiseen.

Arvot nähdään standardeina, jotka ohjaavat ideologioita, asenteenmuodostusta ja toimintaa. Ne ilmentävät myös motiiveja. Arvot auttavat yksilöä sopeutumaan yhteiskuntaan, suojelevat egoa ja toteuttavat tiedollista funktiota. Rokeach katsoo arvojen kauaskantoisimpana tehtävänä olevan inhimillisten tarpeiden ilmauksen. Kaikki ko. tehtävät suuntautuvat yksilön minäkäsityksen ylläpitämiseen ja selkeyttämiseen.



KUVIO 8 Käsitysten, asenteiden ja arvojen välinen suhde (Rokeach 1969)

Tarkasteltaessa Rokeachin näkemystä arvoista, niiden pysyvyydestä ja muuttumisesta *on huomioitava aikakausi, jolloin Rokeach kehitti arvoteoriaansa*. Toisen maailmansodan jälkeiset vuosikymmenet olivat aikoja, jolloin pyrittiin löytämään universaaleja rakenteita kulttuurista ja toiminnasta. Rokeach pitää yksilön arvorakennetta kompleksisena, mutta kuitenkin hän on kehittänyt ainoastaan 36 sanan arvomittarin, jonka avulla hän katsoo pystyvänsä kuvaamaan yksilön arvorakenteen. Yksilön arvot voidaan asettaa tärkeysjärjestykseen, mutta ryhmien suhteita toisiinsa ei voida mitata. Hänen näkemyksensä arvorakenteen muutoksesta on käymässä vanhaksi.

Yksilö on jo lapsena sosiaalisena toimijana monien vaikutusten kohteena. Hän saa vaikutteita päivähoitossa, päiväkodissa, erilaisissa kerhoissa, sisarus-ten ja kavereiden kautta. Lisääntynyt kansainvälistyminen on myös tuonut sosialisointiin vaikutteita esimerkiksi erilaisuuden kautta. Primaarisosialisointi aikainen arvojen omaksuminen ei tapahdu eristyneesti vaan päinvastoin kuin Rokeach esittää. Onko edes mahdollista, ettei primaarisosialisointi aikana ei jouduta arvoristiriitoihin? Lapsi on monien vaikuttajien kohteena, jolloin nousee kysymykseksi voidaanko sosiaalista toimintaa selittää kausaalisesti? Voidaanko ylipäättään arvoja tutkia, ja jos voidaan, niin tuskin pysyvinä intrapsyykkisinä rakenteina. Rokeach todennäköisesti piti 1960-luvulla arvojärjestelmää pysyvämpänä kuin se todellisuudessa oli.

Schwartz (1987, 550; 1992) tulkitsee arvokäsitteen Rokeachin ja Kluckhohnin tavoin subjektiin liittyvinä, persoonallisuuden ja yhteiskunnan synnyttämi-

nä *uskomuksina*. Arvot ovat käsityksiä toivottavista päämääristä ja käyttäytymismalleista, ja ne ohjaavat valintoja tai käyttäytymisen ja tapahtumien arviointia. Schwartz ei kuitenkaan analysoi mitään arvoja ja käyttäytymistä yhdistävistä prosesseista. Arvot määritellään nimenomaan motiiveiksi tai *päämääriksi*. Schwartz pyrkii arvojen empiirisessä todentamisessa kattavampaan esitykseen kuin Rokeach. *Hänelle ei riitä Rokeachin tapaan arvojen hierarkkinen järjestys, vaan Schwartz on kiinnostunut arvojen suhteista*. Arvojen tunnusmerkit eivät kuitenkaan kerro arvojen merkityksellisistä sisällöistä.

Schwartz tuo myös esille *sosialisaation*, jonka kautta yksilö omaksuu kulttuurin käsitteet. Käsitteiden avulla mahdollistuu vaatimusten viestiminen. Vaatimusten viestiminen on erilaista eri kulttuureissa. Kognitiivisen kehityksen kautta vaatimukset opitaan esittämään tietoisina päämäärinä ja arvoina. Siten esimerkiksi seksuaaliset tarpeet voidaan muuttaa rakkauden arvoksi. Kun arvo on sisäistetty joko tietoisesti tai tiedostamatta, se muodostuu kriteeriksi, joka ohjaa toimintaa, asenteiden kehittymistä ja säilyttämistä, oman ja muiden ihmisten toiminnan ja asenteiden moraalista arviointia sekä itsensä vertailua muihin ihmisiin. Arvojen avulla yksilö liittyy perheeseen, yhteisöön ja viime kädessä koko ihmiskuntaan. Siten esimerkiksi ryhmän selviytymisen vaatimukset voidaan muuttaa kansallisen turvallisuuden ja maailmanrauhan arvoiksi. (Schwartz ym. 1987, 551; Schwartz 1992, 4.)

Rokeach (1973, 8, 11-13) jakaa arvot *päämäärä- eli tavoite- eli terminaaliarvoihin ja väline- eli instrumentaaliarvoihin*. Terminaaliarvot ovat haluttuja päämääriä, joita instrumentaaliarvojen avulla tavoitellaan. Terminaaliarvot jaetaan edelleen henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin arvoihin. Henkilökohtaisen arvon korostuminen saattaa johtaa sosiaalisten arvojen heikentymiseen. Instrumentaaliarvot jaetaan myös edelleen moraali- ja kompetenssiarvoihin. Rokeach arvelee terminaaliarvoja olevan 18 ja instrumentaaliarvoja 60-70. (Rokeach 1973.)

Rokeach esittää viisi oletusta arvojen alkuperästä. Rokeachin esittämä neljäs oletus on ajatuksia herättävä. Missä muualla arvojen alkuperä voisi olla kuin kulttuurissa, instituutioissa ja perheessä, jos arvot opitaan sosialisaation kautta? Rokeachin (1973) mukaan yksilöllinen ja yhteiskunnallinen kehitys eivät olisi mahdollisia, jos arvot olisivat muuttumattomia. Jos arvot taas muuttuisivat mielivaltaisesti, yksilön ja yhteiskunnan kehitys olisivat uhattuina. Rokeach (1973, 11-20; 1974) katsoo kussakin yhteisössä vallitsevan kulttuurin arvojen määrän olevan suppea. Hän on luokitellut perusarvoiksi mm. maailmanrauhan, tasa-arvon, vapauden, luonnon kauneuden, kansallisen turvallisuuden ja itsekunnioituksen. Perusarvot heijastavat arvoteorian syntymisen aikakauteen liittyviä arvostuksia.

Rokeach (1973) olettaa, että

1. Yksilön arvojen määrä on suhteellisen pieni.
2. Kaikilla yksilöillä kaikkialla on samat arvot eriasteisina.
3. Arvot organisoituvat arvojärjestelmiksi.
4. Arvojen alkuperä on kulttuurissa, yhteiskunnassa ja sen instituutioissa sekä perheessä.
5. Arvot ilmenevät kaikessa sosiaalisessa toiminnassa.

Useat tutkijat ovat ryhmitelleet arvoja *arvojärjestelmiksi* (mm. Rescher 1969; Rokeach 1973). Arvojärjestelmä on yhteiskunnan tai ryhmän arvojen kokonaisuus, johon yksilön arvot liittyvät ja vahvistavat sitä. Yksinkertaisimmillaan se on arvojen luettelo. Rokeach (1973, 6) puhuu arvojärjestelmästä hierarkisesti organisoituneena järjestelmänä, jossa arvot ovat järjestetyt sen suhteellisen tärkeyden mukaan vähemmän tärkeimmästä tärkeimpään. Feather (1986, 275) korostaa Rokeachin arvoluokituksen kertovan kulttuurin perusarvot USA:n tapaisessa länsimaisessa yhteiskunnassa. Rokeach on kiinnostunut nimenomaan siitä, millaiseen hierarkiseen järjestykseen arvot kussakin osaryhmässä asettuvat.

Terminaalisten- ja instrumentaalisten *arvojen suhde* vaihtelee eri ihmisillä (Rokeach 1973; Wilenius ym. 1982; Caduto 1983). Ihminen pyrkii realisoimaan niitä arvoja, joiden hän katsoo muodostavan ideaalinsa. Tällöin hän näkee ideaalin saavuttamista edistävät asiat välineinä. Ideaalin ydin muodostuu arvoista, joiden suhteen ihminen valitsee instrumentaaliset arvot, ja joilla hän perustelee toimintaansa.

Suhosen (1988, 44) vanha tutkimus terminaalisten arvojen suosituimmuudesta Suomessa viestittää arvojen pysyvyyttä. Haastattelututkimuksessa, johon osallistui yli 1000 suomalaista, tärkeimmäksi arvoksi osoittautui perheen turvallisuus. Suomalaisten lääketieteen opiskelijoiden terminaali- ja instrumentaaliarvot olivat Helkaman ja Salmisen (1987) tekemän tutkimuksen mukaan lähempänä australialaisia, amerikkalaisia ja kanadalaisia eri alojen opiskelijoiden arvoja kuin suomalaisten sosiaalitieteiden opiskelijoiden arvoja. Eri maiden lääketieteen opiskelijat olivat suhteellisen yksimielisiä kaikkein tärkeimmästä ja myös vähiten tärkeästä terminaaliarvosta. Sisäinen tasapaino ja ystävyys olivat tärkeimmät arvot. Vähiten tärkeitä olivat uskonnollisuuteen liittyvä pelastus ja yhteiskunnallinen arvostus. Suomalaisille lääketieteen opiskelijoille oli itsenäisyys suurempi arvo kuin muiden maiden opiskelijoille.

Hofstede (1980) puhuu *yhteiskunnallisen tason* (societal level) individualistisista ja kollektiivisista intresseistä. Yhteiskunnat vaihtelevat olennaisilta osiltaan siinä, miten paljon niiden jäsenet antavat arvoa individualismille tai kollektivisille. Yhteiskunta, jossa yksilöt arvostavat esimerkiksi vapautta ja vaihtelunhalua, on intressiltään individualistinen. Puolestaan jossakin toisessa yh-

teiskunnassa jäsenet saattavat arvostaa kollektivismiin liittyvää tasa-arvoa. *Arvojen sijoittuminen individuaalisille tai kollektiivisille alueille kertoo arvojen luonteesta kyseisessä kulttuurissa.* Jotkut arvot palvelevat molempia intressejä. Esimerkiksi terveys, viisaus, laajakatseisuus ja kypsä rakkaus arvoina palvelevat sekä individualistisia että kollektiivisia intressejä. Hofsteden mukaan arvoilla on oma roolinsa kulttuurin vakiintumisessa ja toisaalta sen muuttumisessa. (Hofstede 1980.) Arvojen muutokseen myös Rokeach (1973) viittaa puhuessaan yksilön ja yhteiskunnan kehityksestä, mutta myös arvojen mielivaltaisen muuttumisen aiheuttamista uhkakuvista.

Suhosen (1984, 54) tutkimuksessa suomalaisten arvojen ainoaksi perusulottuvuudeksi saatiin minäkeskeisyys ja universaalit arvot. Hänen mukaansa kulttuureiden vertailu saattaa olla vaikeaa, koska se kätkee helposti kulttuurisia eroja enemmän kuin paljastaa. Yhteiskunta on kuitenkin muuttunut 20-vuoden aikana mm. kansainvälistymisen myötä. Schwartz (1990) on puolestaan käyttänyt *kulttuureiden vertailussa* useita perusulottuvuuksia. Hän on kiinnittänyt myös huomiota kulttuureiden välisissä tutkimuksissa liialliseen individuaalisuuden ja kollektiivisuuden vertailuun.

Arvojen tunnusmerkit eivät juuri paljasta arvojen merkityksellisiä sisältöjä. Schwartz (1987; 1992) erottaa arvoisällöt sen mukaan, palvelevatko ne terminaalaisia vai/ja instrumentaalaisia päämääriä. Arvo saattaa toimia jollekin instrumentaaliarvona ja toiselle taas terminaaliarvona. Arvohierarkiassa voidaan usein havaita alemman tason tavoitteen olevan ylemmän tason keino. *Arvot päämäärinä* tuovat esille *yksilön, ryhmän tai molempien etuja* (kuvio 9). Mm. Asp ja Peltonen (1991) kuvaavat esittämässään näkemyksissä työn ja arvojen kaksisuuntaisuutta. Työ antaa yksilölle mahdollisuuden toteuttaa omia kykyjä, taipumuksia ja persoonallisuutta. Työllä pyritään myös toteuttamaan ja edistämään esim. taloudellisia ja sosiaalisia arvoja.

Schwartz näkee arvot kriteereinä sille, mikä on haluttavaa. Arvot vaikuttavat yksilöiden toimintojen valintaan ja arviointeihin tapahtumista. Arvoisälttöjen jakaminen päämääriin ja niiden intressisidonnaisuus tulevat ilmi myös Rokeachilla (1973, 5).

Schwartz (Schwartz ym. 1987, 550-553; Schwartz 1992) erottaa arvot myös sen mukaan, mihin *motiivalueeseen* ne kuuluvat, ja *minkälaisia tarpeita* ne palvelevat. (vrt. kuvio 9.) Jokaisen ihmisen olemassaolo ja kehitys edellyttävät tiettyjen tarpeiden tyydyttämistä.

Arvo on yksilön käsitys ei-tilannesidonnaisuudesta

Arvolla on tavoite:

tavoite, joka on
terminaalinen tai
instrumentaalinen

Tavoitteesta ilmenee mitä intressejä arvo palvelee:

intressejä, jotka
koskevat

yksilöllisiä,
kollektiivisia tai
molempia intressejä

Arvoista muodostuu:

motiivialueita
arvot on arvioitu välillä
hyvin tärkeä - ei-tärkeä

KUVIO 9 Arvoja kuvaava lause (Schwartz, 1987, 553)

Schwartz (1989) kritisoi *individualismi-kollektivismi-dikotomiaa* kolmesta syystä:

1. Kaikkia arvoja ei huomata, jos mielenkiinto on vain persoonallisten ja ryhmien sisäisten päämäärien välisessä ristiriidassa. Jotkut arvot palvelevat molempia intressejä (esimerkiksi viisaus).
2. Dikotomia jättää huomioimatta tärkeitä arvoja, jotka ovat kollektiivisia, mutta eivät sisäryhmän arvoja (oikeudenmukaisuus, maailmanrauha). Sisäryhmän kollektiiviset tavoitteet on erotettava universaaleista kollektiivisista tavoitteista.
3. Dikotomia antaa aiheita olettaa, että individualistiset ja kollektiiviset arvot muodostavat yhtenäiset ja toisilleen vastakkaiset ryhmät. Omissa tutkimuksissaan Schwartz on havainnut, että oletus toteutuu joskus, mutta usein se on harhaanjohtava.

Pyrkimys tarpeiden tyydyttämiseen synnyttää päämääriä ja tavoitteita, jotka toimivat motivaationa aiheuttaen motiivin toimia tarpeiden tyydyttämiseksi. (vrt. Parsons 1959.) Yksilön tarpeet perustuvat myös ryhmien olemassaoloon ja kehitykseen liittyvät tarpeiden kaltaisia olemassaolon vaatimuksia, joiden toteuttamiseksi ihmiselle syntyy tavoitteita ja motiiveja. Arvot ovat tarpeiden tiedollisia ilmentymiä ja muunnelmia. Motiivialue sisältää tietyt arvot, joilla on yhteisiä päämäärän tai toiminnan motiiveja. Motiivialueen ns. merkitsijöinä ovat Rokeachin arvolistan arvot. *Schwartz korostaa kuitenkin Rokeachia enemmän saavutuksia ja turvallisuutta.* Yksi merkitsijä ei riitä vakuuttamaan motiivialueen olemassaoloa. Yhteensopivat, toisiaan täydentävät arvot ovat lähellä toisiaan, ja konfliktissa olevat arvot ovat toisilleen vastakkaisia. (Kuvio 6 ja 7.)

Schwartzin (1992) arvoteorian tekee erityisen mielenkiintoiseksi motiivitulkinnan lisäksi se, että hän korostaa arvorakenteiden merkitystä. Hän ei kuitenkaan tarkemmin määrittele arvorakennetta. Arvorakenteella todennäköisesti ymmärretään motiivialueille sijoittuvia arvoja. Schwartz (1992) puhuu myös arvojen universaalista rakenteesta, jonka yhteydessä hän esimerkinomaisesti

esittää arvojen sijoittumista motiivialueille. Hän tosin tuo myös esille esim. ta-
loudellisten muutosten aiheuttamat arvorakennemuutokset.

Schwartz (1992) tarkastelee arvotyyppien toteuttamisen samanaikaisuutta-
ja yhteensopivuutta. Arvotyyppien muodostamat parit synnyttävät kehämäisen
rakenteen:

1. Valta ja suoriutuminen korostavat sosiaalista asemaa ja arvostusta.
2. Suoriutuminen ja hedonismi korostavat omien etujen ja tarpeiden edistämistä.
3. Hedonismi ja virikkeellisyys tavoittelevat tunneperäistä mielihyvää.
4. Virikkeellisyys ja itseohjaus korostavat sisäistä motivaatiota hallita asioita ja myös muutosvalmiutta.
5. Itseohjaus ja universalismi painottavat luottamusta omiin käsityksiin ja sopeutu-
mista monipuoliseen elämään.
6. Universalismi ja hyväntahtoisuus korostavat muiden hyvinvointia ja ylittävät it-
sekkäät pyrkimykset.
7. Perinteet ja mukautuminen korostavat omien pyrkimysten rajoittamista ja kuu-
liaisuutta.
8. Mukautuminen ja turvallisuus korostavat järjestystä ja harmoniaa.
9. Turvallisuus ja valta korostavat pyrkimystä voittaa epävarmuutta ja hallita sosi-
aalisia suhteita ja resursseja.

Universalismin ja hyväntahtoisuuden alueiden arvot liittyvät muiden huomi-
ointiin, ja molemmat arvotyyppit edistävät muiden hyvinvointia. Mukautumis-,
perinne- ja turvallisuusalueiden arvot ovat yhteydessä säilyttämiseen. Suoriu-
tumis- ja valta-alueiden arvot tuovat esille itsensä korostamisen. Hedonismi-,
virikkeellisyys- ja itseohjausalueiden arvot viittaavat muutosalttiuteen.

Itseohjausalueeseen kuuluvat mm. luovuus ja riippumattomuus. Itseohjaus
on johdettu ihmisen tarpeista hallita ja kontrolloida ympäristöään sekä halusta
olla itsenäinen suhteessa muihin ihmisiin. Rokeachin arvoista mielihyvä ja elä-
mästä nauttiminen sijoittuvat *hedonismialueelle*. *Virikkeellisyysalueen arvot* liitty-
vät uskaliaisuuteen, uuden tavoitteluun ja elämän haasteisiin. *Turvallisuusalu-
eella* ovat mm. perheen turvallisuus, kansallinen turvallisuus ja yhteiskunnalli-
nen järjestys. Yhteiskunnallinen arvostus, auktoriteettiasema, sosiaalinen valta,
julkisen kuvan säilyttäminen ja varakkuus ovat *valta-alueen* arvoja. *Mukautumi-
nen* sisältää tottelevaisuuden, kohteliaisuuden ja itsekurin sekä vanhempien ja
vanhojen kunnioittamisen. Mukautumisalueen päämääränä on välttää tekoja,
mielitymyksiä ja mielijohteita, jotka voisivat vahingoittaa muita, rikkoa sosiaali-
sia odotuksia ja normeja. *Perinteiden ylläpitoon* kuuluvat mm. kulttuurissa tai
uskonnossa olevien tapojen ja aatteiden kunnioittaminen, hyväksyminen ja nii-
hin sitoutuminen. *Suoriutuminen* on lähinnä kyvykkyyden osoittamista, vaiku-
tusvallan ja menestyksen tavoittelua. *Hyväntahtoisuusalue* on yhteydessä läheis-

ten ihmisten hyvinvointiin. Siinä korostuvat avuliaisuus, anteeksianto, uskollisuus, rehellisyys, vastuullisuus, todellinen ystävyys ja kypsä rakkaus. *Universalismissa* on maailmanrauha, ihmisen ja luonnon hyvinvointi, niiden arvostus ja ymmärtäminen. *Henkisyysalue* ei ole tullut esille kaikissa kansainvälisissä tutkimuksissa. Alueen arvoina saattavat olla sisäinen sopusointu, uskoon pitäytyvä, irtautuminen sekä henkinen ja hengellinen elämä. (Schwartz 1987, 554; 1988, 5-11; 1992; 7-12.) Helkama (1997) on myös kiinnittänyt huomiota henkisyysalueen arvoihin. Hartaus, maailmasta ja huolista irtautuminen eivät ole löytäneet paikkaa Schwartzin esittämältä motiivialueelta.

Tämän tutkimuksen empiirisessä osassa pyritään kartoittamaan mille motiivialueelle yrittäjyyteen liittyvät arvot sijoittuvat: utelias, vapaus, uskalias, luovuus jne. (Schwartz 1987; 1988; 1992). Yrittäjyyttä kuvaavat arvot on valittu Schwartzin arvomittarista erilaisten yrittäjyyteen liittyvien, teoreettisessa viitekehyksessä esitettyjen tutkimusten perusteella (vrt. kohtaan 7.3). Yrittäjyyteen liittyvien arvojen arvoulottuvuutta tarkastellaan arvorakenteen perusjännitteiden avulla (kuvio 7).

Schwartz (1988, 2; 1990, 880-882; 1992, 12-13) esittää *hypoteesina motiivialueen universaalien sisältörakenteen ja arvojen dynaamiset suhteet*. Kaikissa yhteiskunnissa oleva samanlainen arvorakennelma kuvaa, miten uskottavaa, mahdollista tai ristiriitaista on pitää tiettyjä arvoja samanaikaisesti tärkeinä. Motiivialueet ovat samoja, mutta niiden sisältö yksilöllisten arvojen kohdalla voi vaihdella. Schwartz (1987, 554) tuo esille tarpeellisten perusulottuvuuksien etsimisen, jolle arvot voidaan määritellä ja spesifioida ne arvosisältötyypit (motiivialueet), jotka ihmiset katsovat kulttuurissa erottuvan. Schwartz on kiinnostunut sekä arvojen merkityksestä että myös niiden suhteista.

Schwartzin (1992) arvojen rakenteeseen ja sisältöön kohdistuneen eri maihin tehdyn tutkimuksen mukaan 67,5 %:ssa tutkituista maista voitiin löytää kymmenen motiivialuetta. Suomalaisilta löytyivät myös mainitut osa-alueet. Yleisimmät motiivialueet kaikissa maissa olivat sosiaalinen valta, suoriutuminen ja perinteiden ylläpito. Eri motiivialueilta löytyi 87 % terminaali- ja instrumentaaliarvoista. Maittain tarkasteltuina motiivialueen arvot poikkesivat toisistaan jonkin verran.

4.4 Käsitteoreettisen viitekehysten yhteenveto ja tutkimusasetelma

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu neljästä pääluvusta. Luvussa 2 tarkastellaan kulttuuria, organisaatiokulttuuria, oppimista ja sosialisatiota sekä yrittäjyyttä, jotka luovat pohjaa tutkimusongelmille. Kulttuuria tarkastellaan käyttäytymiseen vaikuttavana sekä arvosidonnaisena viitekehysnä että orga-

nisaation ominaispiirteenä, jonka taustalla oleva metakulttuuri tekee yksittäistä organisaatioista kaltaisiansa. Organisaatioihin vaikuttavat niin organisaatioon itseensä liittyvät kuin yhteiskunnassa olevat institutionaaliset voimat, jotka organisatorisen isomorfian kautta muuttuvat. Olennainen asia organisaatiokulttuurin määrittämisessä ja tutkimisessä on sen yhtenäisyys tai hajanaisuus. Organisaatioissa olevat yksilöt ovat tärkeitä toimijoita. Kulttuurin omaksumista tarkastellaan mm. oppimisen ja sosialisoinnin avulla. Yrittäjyys ja sen edistäminen ovat esillä yhteiskunnallisissa strategioissa, ja se asettaa vaateita myös sosiaali- ja terveysalalle ja sitä kautta alan koulutukselle. Yrittäjyyden myönteisestä yhteiskunnallisesta vaikutuksesta tarkastellaan eri tutkijoiden näkökulmasta. Yrittäjyys nähdään niin yksilön kuin kulttuurin ominaisuutena.

Luvussa 3 keskitytään arvojen, asiantuntijuuden ja yrittäjyyden tarkasteluun. Arvoja tarkastellaan Parsonsien funktionalismin avainkäsitteiden kautta. Parsons tuo esiin yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset, jotka aiheuttavat yhteiskunnassa uudelleenjärjestelyjä vastatakseen paremmin yhteiskunnassa vallitsevaan arvoperustaan. Arvoperusteisuus merkitsee yksilöiden moraalista sitoutumista järjestelmässä vallitsevaan kulttuuriin. Asiantuntijuutta tarkastellaan mm. sen kehittymisen kautta. Luvun viitekehys johdattelee ensimmäisen ja toisen tutkimusongelman tarkasteluun.

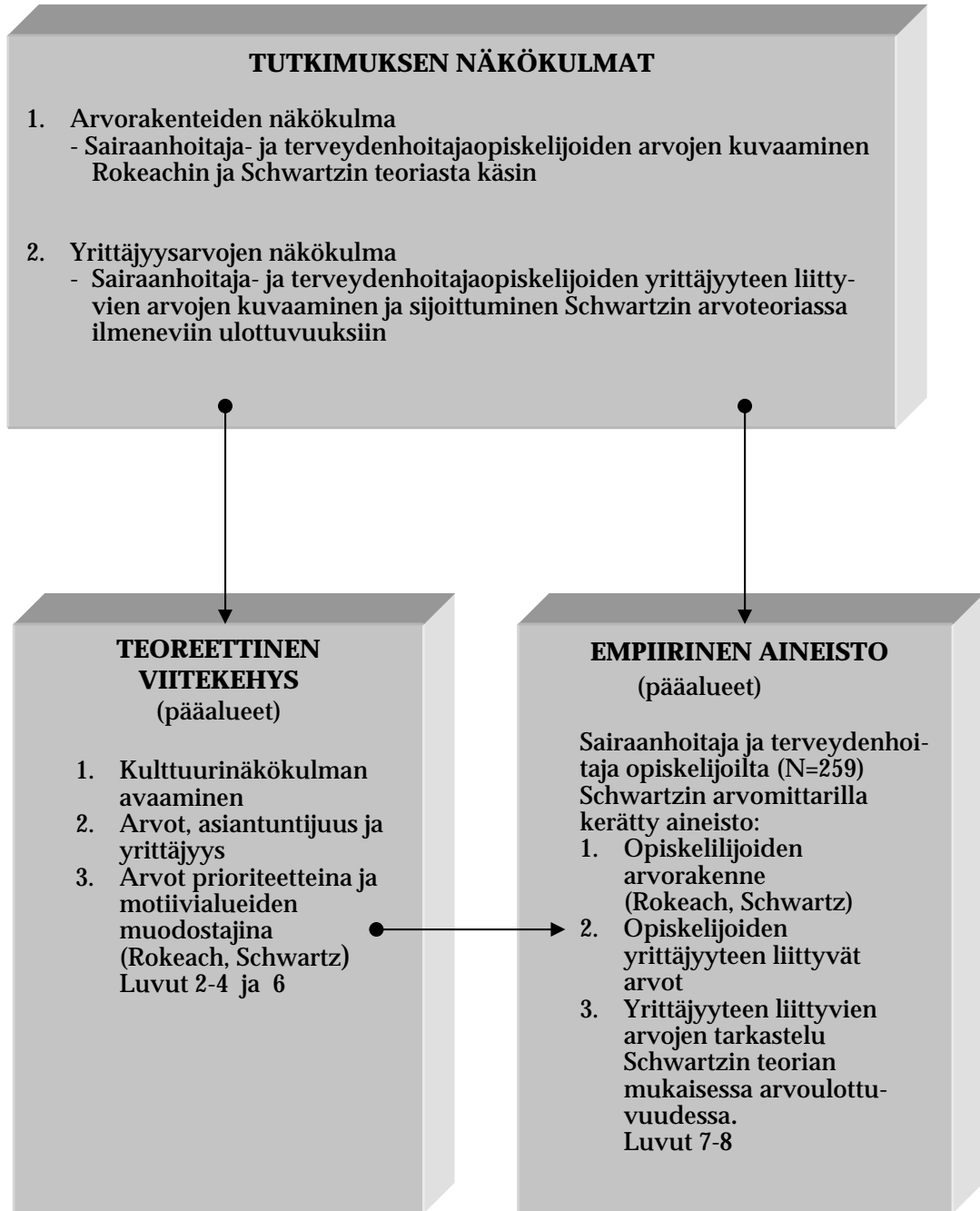
Luvussa 4 luodaan katsaus arvotutkimuksen historiaan, ja siitä edetään Rokeachin ja Schwartzin tekemille tutkimuksille ja heidän kehittämilleen arvo-teorioille. Parsonsien näkemyksellä on selkeä yhteys Schwartzin näkemykseen tarpeista, jotka ovat sidoksissa arvoihin. Tarkastelun kohteina ovat motiivialueiksi ryhmitellyt arvot, jotka ovat joko toisiaan täydentäviä tai keskenään konfliktissa olevia muodostaen kehämäisen rakenteen. Arvokartan ulottuvuudet toimivat koordinaattiakseleina järjestäen arvot sen mukaan, miten ne motivoivat ihmistä. Rokeach tarkastelee arvojen ja käyttäytymisen välistä yhteyttä ja näkee arvomuutoksen niiden tärkeysjärjestyksen muutoksena. Mm. Schwartz näkee arvoilla ja persoonallisuuspiirteillä olevan yhtäläisyyksiä, hän tosin erottaa arvot piirteistä ja tuo esiin arvot persoonallisuuspiirteisiin kuuluvina. Ensimmäinen, toinen ja kolmas tutkimusongelma pohjautuvat lukuun neljä.

Luvussa 5 tarkastellaan terveysalan koulutuksen kehittymistä opistoasteen koulutuksesta ammattikorkeakoulutukseen. Tarkastelun kohteina ovat uudistuksen tausta, terveysalan koulutuksen muuttumiseen vaikuttaneet tekijät ja yleinen sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutus. Neljäs tutkimusongelma liittyy sekä lukuun 4 että lukuun 5.

Teoreettisen viitekehysten keskeiset käsitteet esitetään taulukossa 4. Kuviossa 10 on tutkimusasetelma, jossa ilmenevät tutkimustehtävän, teoreettisen viitekehysten ja empiirisen aineiston väliset yhteydet. Teoreettisena lähtökohdaksi on ns. funktionalistinen näkemys arvoista. Empiirisen aineiston avulla edetään kohden yrittäjyyden arvojen tunnistamista.

TAULUKKO 4 Yhteenveto teoreettisen viitekehyksen keskeisistä käsitteistä

KÄSITE	MÄÄRITTELY
Arvot	Arvot ovat kognitioita, jotka ohjaavat ideologioita, asenteenmuodostusta ja toimintaa.
Asiantuntijuus	Koulutuksen tuoma pätevyys legitimoii aseman. Keskeistä on se, että hän edustaa työssään tiettyä ammattikuntaa, johon voidaan päästä muodollisen koulutuksen ja hankitun ammattitaidon avulla.
Kulttuuri	Jäsenten käyttäytymiseen vaikuttava arvosidonnainen viitekehys, joka antaa yhteisölle ominaisen merkityksen.
Organisaatiokulttuuri	Ominaista organisaatiolle ja muodostaa sen viitekehyksen. Organisaatiokulttuuri opitaan sosialisatiossa. Yksilöt ovat organisaation keskeisiä toimijoita.
Sosialisaatio	Omaksumisprosessi, joka etenee dialektisesti yksilön ja sosiokulttuurisen maailman välillä. Yksilö oppii ja omaksuu arvot ja kulttuurin sosiaalistumisprosessissa. Sosialisatation eri osapuolet saattavat olla samanaikaisesti sekä sosialisatation ohjaajina että kohteina.
Sosiaali- ja terveysala	Hoiva- ja hoitoala, johon kuuluu erilaisia lakisääteisiä ja organisoituja toimintoja ja palveluja, joiden tavoitteena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen sekä yhteisön sosiaalista turvallisuutta, terveyttä ja toimintakykyä.
Yrittäjyys	Se on työn tekemiseen liittyvä aloitteellisuutta, tavoitteellisuutta ja omavastuista innovatiivisuutta edustava ajattelu, toiminta- ja suhtautumistapa. Yrittäjyydessä on myös kyse mahdollisuuksiin tarttumisesta ja selviytymisestä muutoksista. Yrittäjyys ilmenee sekä yksilön että yhteisön tasolla.



KUVIO 10 Tutkimustehtävän, teoreettisen viitekehyksen ja empiirisen aineiston yhteydet

5 TERVEYSALAN OPISTOASTEEN KOULUTUKSETA AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEEN

5.1 Uudistuksen taustaa

Väestön terveyden ylläpitäminen on Suomen terveystalouden keskeinen lohko. Terveystalouden koulutuksella on Suomessa pitkät perinteet. Keskiasteen koulutuksen uudistus käynnistyi *terveystalouden koulutuksen kokeiluna, ja vuonna 1987 siirryttiin uuteen koulutukseen, jolloin perustettiin terveydenhuollon peruslinja. Hoitotieteen paradigma tarjosi yhteisen lähtökohdan opetussuunnitelmien uudistamiselle. Koulutusta suunniteltiin yhteistyössä oppilaitosten ja työelämän kanssa. Suunnittelussa kiinnitettiin huomiota erityisesti yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin, sosiaali- ja terveystaloudellisiin tavoitteisiin ja kehittämissuunnitelmiin, terveydenhuollon arvioitavissa oleviin tarpeisiin sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla, eri tieteenalojen kehitykseen ja terveystalouden ammattien tietoperustaan. Terveydenhuollon ammatinharjoittamisoikeuksien ja pohjoismaisten sopimusten ohella sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajakoulutuksen suunnittelussa otettiin huomioon EY-direktiivien asettamat vaatimukset. (OPH 1991.) Osa tämän tutkimuksen kohderyhmän opiskelijoista on opistoasteen opetussuunnitelman mukaisen koulutuksen opiskelijoita.*

Alan koulutuksessa on pyritty valmentamaan tulevia terveystalouden ammattilaisia työllistämään itsensä. Koulutuksen viitekehystä on rakennettu yhteiskunta-, sosiaali- ja terveystaloudellisiin näkemyksiin. Sosiaali- ja terveystalouden asiantuntijajärjestelmä on perustunut selviin laskelmiin koulutuksen läpäisystä ja tutkinnon suorittamisesta.

Suomen koulutuspolitiikan yleistavoitteena oli 1990-luvulla koulutustason nostaminen, laadun parantaminen, koulutusjärjestelmän tehostaminen ja elinikäinen kouluttautuminen (Lehtisalo ym. 1992; Mäkinen 1992). Koulutusjärjestelmää alettiin arvioida 1990-luvun alussa, jolloin käynnistyi myös joustavan koulutusrahen-

teen kokeiluja ja laajoja ammattikorkeakoulu- ja nuorisoasteen koulutuskokeiluja (L 391/1991). Ammattikorkeakoulujen perustamisessa tavoitteena oli kannustaa eri alojen yhteistyötä, mikä käytännössä toteutui tarjoamalla opiskelijoille mahdollisuudet poikkialoittaiseen opiskeluun. Uudistuksella pyrittiin myös parantamaan koulutuksen kansainvälistä rinnastettavuutta. Luomalla perinteisten yliopistotutkintojen rinnalle käytännöllisesti ja ammatillisesti suuntautunut korkeakoulututkinto haluttiin antaa nuorisolle toinen korkeatasoinen vaihtoehto. (OPM 2001.)

Ammattikorkeakoulu-uudistuksen toimeenpano eteni prosessimaisesti. Kokeiluvaiheen aikana ammattikorkeakouluille annettiin mahdollisuus kehittää toimintaansa. Vuonna 1995 eduskunta hyväksyi lain ammattikorkeakouluopinnoista (255/1995). Hallitus on myöntänyt ammattikorkeakoulujen toimiluvat, joihin sisältyvät määräykset ammattikorkeakoulun koulutustehtävästä, so. ammattikorkeakoulun koulutusaloista, opiskelijamäärästä, opetuskielestä ja sijaintipaikasta. Toimilupien myöntäminen perustui kokeilu- ja kehittämistoiminnassa osoitettuihin näyttöihin. Suomeen syntynyt ammattikorkeakouluverkosto kattaa koko maan.

Ammattikorkeakoulujen on erityispiirteitään ja vahvuuksiaan korostamalla tarjottava rinnakkainen vaihtoehto yliopistoille. *Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmien laadinnassa on siirrytty keskitetyistä valtakunnallisista opetussuunnitelmista koulukohtaisiin opetussuunnitelmiin.* Koulukohtaisella opetussuunnitelmalla tarkoitetaan kehittyvää, orgaanista, elävää ja dynaamista opetussuunnitelmaa, jolle on ominaista joustavuus ja jatkuva kehittyminen. Opetussuunnitelmien laadinta perustuu filosofis-teoreettiseen analyysiin opetussuunnitelman asemasta ja arvosta. Filosofialla ilmaistaan, mitä pidetään tavoittelemisen arvoisena; mitkä arvot ja uskomukset ohjaavat tavoitteiden laadintaa. (Rauste-von Wright 1994.)

Ammattikorkeakoulujen koulutustarjonta jakautuu seitsemään koulutusalaan: tekniikka- ja liikenne, hallinto- ja kauppa, sosiaali- ja terveysala, kulttuuri, matkailu-, ravitsemus-, ja talousala, luonnonvara-ala, sekä humanistinen ja opetusala. Sosiaali- ja terveysalalla on yli viidennes koulutustarjonnasta, mikä nostaa alan kolmanneksi suurimmaksi koulutusalaaksi. (OPM 2001.)

”Ammattikorkeakoulujen tuottama osaaminen tulee tunnetuksi sitä mukaa, kun opiskelijoita vuosittain valmistuu ammattikorkeakouluista työelämän asiantuntija- ja kehittämistehtäviin, ja kun järjestelmä edelleen vielä vakiintuu ja kehittyy”, toteaa Salminen (2001) väitöskirjassaan.

5.2 Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutuksesta

Terveysalan koulutuksen siirtyminen opistoasteisesta koulutuksesta korkea-asteen koulutukseksi, ammattikorkeakoulutukseksi, pohjautui koulutusjärjestelmässä aikaisemmin havaittujen puutteiden korjaamiselle ja kehittämislle. Sosiaali- ja terveysalan koulutuksen muuttumiseen ovat vaikuttaneet hoitotyön kansainvälinen kehittyminen, väestön muuttuvat terveystarpeet, yhteiskunnalliset muutokset sekä sosiaali- ja terveystaloudelliset haasteet (Styles 1990; Janhonen 1992; Salvage 1993). Terveysalan ja sen koulutuksen kehittämisen perustana ovat arvot, ihmiskäsitykset ja näkemykset tulevaisuuden yhteiskunnasta, työelämästä, ympäristön ja kulttuurin merkityksestä. Ihmisarvo, terveys, oikeudenmukaisuus, tasa-arvoisuus, vastuullisuus ja vapaus sekä oikeus kasvuun ja kehittymiseen ovat keskeisiä koulutusta ohjaavia arvoja. (OPM 2001.)

Ammattikorkeakoulutuksen myötä jokainen sosiaali- ja terveysalan koulutusta toteuttava yksikkö määrittää koulutuksen painopistealueet ja laatii opetussuunnitelman huomioiden ammatinharjoittamisoikeuden edellyttämät koulutukselliset vaatimukset (OPH 1994, EU-direktiivit). Opetussuunnitelma heijastaa sen omaa toimintaidea ja filosofiaa. Asetuksen (A 259/95) mukaan ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen yleisenä tavoitteena on antaa opiskelijalle laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet asiantuntijatehtävissä toimimiseen. *Ammattikorkeakoulun odotetaan myös ennakoivan työelämässä tapahtuvia muutoksia ja vieläpä vaikuttavan tietoisesti ja aktiivisesti näiden muutosten suuntaan.* Koulutuksen suunnittelu edellyttää opiskelijoiden, työelämän edustajien ja opettajien välisiä keskusteluja alan ammattien vaatimasta osaamisesta. (Raudaskoski 1996; Rush 1997.)

Sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan ammatissa tarvittava tietoperusta muodostuu hoitotieteellisestä, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä sekä luonnon- ja lääketieteellisestä tiedosta. (Walker ym. 1992; Munukka ym. 1994). Ammattiopintojen tavoitteena on perehdyttää opiskelija asianomaisen ammatillisen tehtäväalueen keskeisiin ongelmakokonaisuuksiin ja sovellutuksiin sekä niiden tieteellisiin perusteisiin siten, että opiskelija kykenee itsenäisesti työskentelemään tehtäväalueen asiantuntijatehtävissä, kehitystyössä ja yrittäjänä (OPM 2001).

Ammattikorkeakoululle (OPM 2001) on asetettu tavoite vahvistaa alueellista kehitystä. *Yhteistyö pienten ja keskisuurten yritysten ja hyvinvointipalvelujen tuottajien kanssa on suuri haaste sosiaali- ja terveysalan koulutukselle.* Terveysalan ammattikorkeakouluista valmistuvat asiantuntijat ovat avainhenkilöitä väestön terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä.

Ammattikorkeakoulujen terveysalan opetussuunnitelmissa korostetaan opiskelijan *yksilöllisyyttä, aktiivisuutta, luovuutta, vuorovaikutustaitoja, vastuullisuutta, itseohjautuvuutta ja tavoitteellisuutta* (Haverinen 1997). Ammattikorke-

koulujen kulttuureita tarkasteltaessa on havaittu eroja eri koulutusalojen kesken. Sosiaali- ja terveystalalla sekä suuressa osassa liiketaloutta vallitsee kognitiivinen tai konstruktiiivinen oppimiskäsitys, kun taas tekniikassa ja osassa liiketaloutta on behavioristinen oppimiskäsitys. (Jaatinen 1999.)

Opetussuunnitelmat ovat rakentuneet oppimääristä ja kursseista, jotka opetuksellisten työaikajärjestelyjen mukaisesti on jaettu pienempiin osiin. Teoreettinen opiskelu on erotettu harjoittelusta, jonka laajuutta EU-direktiivit säätelevät. Opetussuunnitelman asema vaikuttaa keskeisesti koko oppimisyhteisön toiminnan onnistumiseen. Mäkisalo (1996) on selvittänyt terveydenhuoltooppilaitoksen organisaatiokulttuuria käsittelevässä tutkimuksessa kulttuurin vaikutusta opiskelijoiden kokemuksiin opiskelustaan. Tutkimuksen mukaan *organisaatiokulttuurilla on vaikutusta opiskelijoiden opiskelukokemuksiin*. Kulttuurin sisällä olevat kollektiiviset voimat ohjaavat esimerkiksi opettajan toimintaa. Kulttuuriin ja sen syvärakenteisiin kohdistuvilla tutkimuksilla voitaisiin saada tietoa koulutuksen kehittämiseen.

Hoitamisen lähtökohtana olevat arvot ja arvostukset perustuvat filosofiseen kokonaiskuvaan ihmisestä ja terveydestä (Manninen 1995). Sosiaali- ja terveystalalan koulutuksesta valmistuvien työn lähtökohtana on lisäksi kehittyvän ammattialan lisääntyvä tieteellinen tieto, monitieteinen tieto ihmisestä, yhteiskunnasta sekä monipuolinen ammattitaito ja humanis-eettinen arvoperusta.

Työelämä on aina ollut vahvasti mukana sosiaali- ja terveystalalan koulutuksessa. Harjoittelu on edellytys uusien taitojen oppimiselle sekä ihmisten että työmarkkinoiden ymmärtämiselle. Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatuksi ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen käytännössä. (Asetus ammattikorkeakouluista 256/1995). EU-direktiivit asettavat vaateita terveystalalaan kuuluvalle harjoittelulle, joka tulee suorittaa ammattitaitoisen henkilöstön valvonnassa ja yksiköissä, joissa on ammattitaitoinen henkilökunta ja asianmukaiset hoitovälineet.

Opettajalla on keskeinen asema harjoittelun ohjaajana ja pedagogisena asiantuntijana. EU-direktiiveissä (89/595/ETY) todetaan harjoittelun tapahtuvan alan opettajan vastuulla yhteistyössä terveystalalan henkilöstön kanssa. Terveystalalan opettajan tulee pitää kliiniset tietonsa ja taitonsa ajan tasalla ja tuntee käytännön nykytilanne. Työyksiköissä toimivat opiskelijoiden ohjaajat tarvitsevat koulutusta pitääkseen yllä ohjausvalmiuksiaan. (STM 1998 b.)

Sosiaali- ja terveystalalan palvelujen kehittyminen ja ammattikuvien muuttuminen edellyttävät alan työntekijöiltä uusia ammattitaitoja. Sosiaali- ja terveystalalan ammatit perustuvat vahvaan arvoperustaan ja teoreettisesti hallittuun monitieteelliseen ammattitaitoon.

Alan korkeakoulutusta annetaan sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa. Noin kymmenen vuotta sitten tullut ammattikorkeakoulujärjestelmä ja vuonna 1998 voimaan tullut yliopistolaki (645/1997) ovat muuttaneet koulu-

tuksen sisältöä ja rakennetta. Koulutuspoliittisena linjauksena on ollut siirtyminen korkea-asteen koulutuksen duaalimalliin, jossa yliopistot ja ammattikorkeakoulut muodostavat keskenään rinnakkaiset koulutussektorit.

Ammattikorkeakoulututkinnot ovat korkeakoulututkintoja, joiden laajuus vaihtelee 140 opintoviikosta 180 opintoviikkoon. Koulutusohjelmissa voi olla suuntautumisvaihtoehtoja. Opetusministeriö vahvistaa koulutusohjelmat ammattikorkeakouluittain. Terveysalan ammattikorkeakoulun perustutkintoa suorittavan tutkintotodistukseen liitetään tutkintonimike, jonka perusteella henkilö rekisteröidään Terveystieteiden tutkimuskeskukseen (TEO) terveydenhuollon ammatinharjoittajana. Perustutkintojen lisäksi ammattikorkeakouluissa voidaan järjestää erikoistumis- ja jatko-opintoja. *Osa tämän tutkimuksen kohde-ryhmän opiskelijoista on ammattikorkeakoulun opiskelijoita.*

6 EMPIIRINEN TUTKIMUS TERVEYSALAN OPISKELIJOIDEN YRITTÄJYYS JA MUISTA ARVOISTA

6.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat

Tutkimustehtävänä on kuvata sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden arvoja tilanteessa, jossa julkinen sektori yksityistää sosiaali- ja terveysalan palveluja ja asettaa alan työntekijöille yhä vaativampia tehtäviä. Tarkoituksena on kuvata opiskelijoiden arvoja Schwartzin ja Rokeachin teorioista käsin. Tutkimuksessa tarkastellaan myös opiskelijoiden yrittäjyyttä kuvaavia arvoja ja niiden sijoittumista Schwartzin arvoteoriassa ilmeneviin ulottuvuuksiin.

Terveysalan koulutuksesta valmistuvat sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat ovat perinteisesti sijoittuneet julkiselle sektorille. Tulevaisuuden pienyrittäjä löytyy entistä varmemmin palvelualalta. Itsensä työllistäminen, työttömyyden vähentäminen, mielekäs tekeminen ja oman työn luominen tulevat entistä tärkeämmiksi yrittämisen motiiveiksi. Toisaalta vastavalmistunut sairaanhoitaja tai terveydenhoitaja ei todennäköisesti ole heti halukas perustamaan yritystä, vaan hän hankkii ensin työkokemuksen kautta itselleen ammattitaidon. Työskentely sosiaali- ja terveysalalla on vaihtelevaa ja erilaiset hoitotilanteet asettavat vaatimuksia työssä selviämiseksi. Tämän tutkimuksen kohderyhmänä olleet opiskelijat ovat valmistuneet aineiston keruun jälkeen, eikä heidän tavoittamisensa työstä saadun asiantuntemuksen selvittämiseksi ollut mahdollista.

Tutkimuksen empiirisessä osassa haetaan vastauksia kyselyaineistolla seuraaviin tutkimusongelmiin:

- 1. Minkälainen arvorakenne on sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilla Schwartzin ja Rokeachin mukaan tarkasteltuna?*

2. *Minkälaisia yrittäjyyteen liittyviä arvoja on sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilla?*
3. *Miten sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvät arvot jakautuvat Schwartzin teorian mukaisessa arvoulottuvuudessa?*
4. *Minkälaisia näkemyksiä sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoilla on omista arvoistaan?*

Kyselylomake sisältää kaksitoista sivua, joissa taustatietokysymysten lisäksi on arvoja mittaavia kysymyksiä ja myös arvoihin liittyviä väittämiä opiskelijoiden omista arvonäkemyksistä.

6.2 Tutkimusjoukon valinta ja tutkimusaineisto

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat neljän eri terveydenhuolto-oppilaitoksen 17 opiskelijaryhmää. Kaksi oppilaitosta sijaitsee etelä- ja kaksi pohjois Suomessa, ja niiden opetusta annetaan kuudella paikkakunnalla. Opiskelijat olivat joko ylioppilaita tai aikaisemman terveydenhuollon kouluasteen koulutuksen suorittaneita terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoita. Vastaajat esitellään tarkemmin kappaleessa 7.1. Terveydenhuolto-oppilaitosten opiskelijavalinta suoritetaan valtakunnallisten kriteereiden mukaisesti.

Tutkimuksessa mukanaolleissa oppilaitoksissa (opistoaste) terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajakoulutusta toteutetaan samojen valtakunnallisten opetussuunnitelman perusteiden mukaisina. Neljä opiskelijaryhmää edusti aikuiskoulutusta, minkä toteutus noudattaa valtakunnallisen opetussuunnitelman perusteiden aikuiskoulutussovellusta. Kahden oppilaitoksen opiskelijat olivat ammattikorkeakoulun koulutusohjelman opiskelijoita. Heidän koulutuksensa toteutetaan kokeiluopetussuunnitelmien mukaisena. Kyseiset opetussuunnitelmat eroavat jonkin verran toisistaan, sillä ammattikorkeakoulujen kehittämisen alkuvaiheessa ammattikorkeakouluja rohkaistiin erilaisuuteen.

Tutkimuksen kohderyhmät valittiin harkinnanvaraisella otannalla. Opiskelijat olivat aloittaneet opiskelunsa joko tammikuussa tai elokuussa 1992. Otoksessa oli 383 opiskelijaa, ja kyselylomakkeen palautti 259 opiskelijaa, vastausprosentiksi muodostui 67.6 %. Kadoksi tuli 32.4 % (taulukko 5).

Katoanalyysin avulla voidaan tutkia kyselyyn vastanneiden eroavuutta vastaamatta jättäneistä. Katoanalyysin tekeminen olisi kuitenkin edellyttänyt vastaajien ja vastaamatta jättäneiden rekisteröintiä, mitä ei kuitenkaan tehty tutkimuseettisistä syistä. Neljä vastaajaa palautti tyhjän kyselylomakkeen. Vastaajista oli miehiä 11.6 %. Valtakunnallisesti miesopiskelijoiden osuus opiskelijoista on viiden prosentin luokkaa. Kato aiheuttaa aina tulkinnallisia ongelmia, koska poisjäävät henkilöt saattavat valikoitua vinosti. Kyselylomakkeen pituus on todennäköisesti ollut yhtenä syynä vastaamattomuuteen. Katoon kuuluvista

henkilöistä muutamat olivat jääneet pois matkan, sairauden, lapsen sairauden tai jonkin muun tilannesyyntä. Kadon syntyminen on käytettävissä olevien tietojen mukaan ollut kuitenkin satunnaista, ja se ei ole aiheuttanut vastaajien valikoitumista jollakin tietyllä perusteella. Yhdyshenkilöiden kautta poisjäännin syytä ei onnistuttu tarkemmin selvittämään.

Tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden kannalta on olennaista, kuinka hyvin tutkimuksessa mukanaolevat edustavat otosta ja koko perusjoukkoa. Valittu otos edustaa todennäköisesti samoja ominaisuuksia ja samassa suhteessa kuin perusjoukko, koska opiskelijavalinta tehdään valtakunnallisesti samoilla periaatteilla. Tutkimuksen tulokset vaikuttivat johdonmukaisilta, ja puutteista huolimatta tutkimuksen validiteettia voitaneen pitää riittävänä.

Taulukossa 5 esitetään tutkimuksessa mukanaolevat opiskelijat oppilaitoksittain. Lyhennettä AMK käytetään ammattikorkeakoulun koulutusohjelman opiskelijoista, ja lyhennettä ei-AMK opistoasteen koulutuksen opiskelijoista.

TAULUKKO 5 Tutkimuksessa mukanaolleet opiskelijat oppilaitoksittain (N=259)

Oppilaitos	Opiskelijoita otoksessa n	Palautti kyselylomakkeen n	Kato %
1. Th-oppilaitos (AMK)	94	51	45.6
2. Th-oppilaitos (AMK)	60	45	25.3
3. Th-oppilaitos (ei-AMK)	85	49	42.4
4. Th-oppilaitos (ei-AMK)	144	114	20.8
Yhteensä Kokonaiskato	383	259	32.4

Lupa tutkimukseen saatiin sekä opetushallitukselta että asianomaisilta oppilaitoksilta. Aineisto kerättiin opiskelijoilta kyselylomakkeella (liite 1) tammi-, helmi- ja maaliskuussa 1994. Opiskelijat olivat opiskelleet 1.5 v–2 vuotta ko. oppilaitoksissa. Kunkin opiskelijaryhmän ryhmävastaavan kanssa neuvoteltiin sekä kyselylomakkeeseen vastaamisesta että vastaamisajankohdasta. Ryhmävastavaat lupautuivat toimimaan yhdyshenkilöinä ja mahdollistamaan kyselyyn vastaamisen joko oppitunnin aikana tai erikseen järjestetyssä tilaisuudessa. Kyseisillä järjestelyillä pyrittiin takaamaan mahdollisimman samanlaiset vastausolosuhteet. Yhtä ajankohtaa koskevien tietojen katsottiin riittävän tutkimuksen pohjaksi. *Vastaukset ovat sidoksissa aineiston keruun ajankohtaan, joten on huomattava, että sosiaali- ja terveysalalla on tapahtunut melkoisia muutoksia vuoden 1994 jäl-*

keen. Samoin yhteiskunnallinen keskustelu yrittäjyydestä ja sen merkityksestä on painottunut kasvatuksessa eri tavoin vuoden 1994 jälkeen, jolloin yrittäjyyskasvatus on sisällytetty opetussuunnitelmiin.

6.3 Tutkimusmenetelmä ja mittarin laadinta

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka koostui taustakysymyksistä (A/1-3), arvomittariin kuuluvista kysymyksistä (B/1-56) ja arvoihin liittyvistä väittämistä (A/20, 24, 50, 51, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62 ja 63). Kaikkia kyselylomakkeen kysymyksiä ei otettu mukaan tähän tutkimukseen, koska niitä on hyödynnetty ympäristökasvatusta ja arvoja käsittelevässä tutkimuksessa. (Joutsen-Onnela 1997) Kyseisessä tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalisen paradigmaajattelun kautta arvomaailmassa tapahtuvia muutoksia. Kyselylomakkeessa arvoihin liittyvät väittämät esitetään tummennetulla tekstillä. (Liite 1.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty *Schwartzin arvomittaria* (B/1-56), joka sisältää Rokeachin arvomittarin arvoja. Monet arvomittarit ovat kattaneet vain pienen osan kaikista arvoista tai niiden rakenne on ollut puutteellinen. Schwartzin arvomittarissa (1987; 1992) on arvoja, joiden tärkeyttä elämää ohjaavina periaatteina arvioidaan. Ensimmäinen 30 arvon lista vastaa Rokeachin arvomittarissa olevia terminaaliarvoja (päämääriä). Toinen 26 arvon lista kuvaa instrumentaaliarvoja, jotka liittyvät toimintatapoihin. *Kansainvälisen käytännön mukaisesti ensimmäisen listan arvot on esitetty substantiiveina ja toisen adjektiiveina.* Käännöksellä on kuitenkin merkitystä, koska eri maissa terminaali- ja instrumentaaliarvoilla on kulttuurisia eroja (Feather 1966, 275). *Kunkin arvon sisältöä on tarkennettu sulussa olevalla tekstillä. Mittarissa arvot esitetään englanninkielisen aakkosjärjestyksen mukaisessa järjestyksessä.* (Liite 1.)

Schwartzin arvomittarissa on enemmän arvoja kuin Rokeachin käyttämässä, jolloin vastaajalla on enemmän valinnanvaraa osoittaa arvojensa tärkeys. Asteikon avulla voidaan myös osoittaa arvojen vastustus. Arvoihin vastaaminen tapahtuu ympyröimällä jokin arvojen vieressä olevista luvuista; -1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7. Vastustettu, tärkeä arvo merkitään ympyröimällä -1, vähiten tärkeä arvo merkitään ympyröimällä 0 tai 1, ja äärimmäisen tärkeää arvoa merkitään 7. Schwartzin arvomittariin voidaan myös tehdä muutoksia ottamalla kulttuurispesifejä arvoja mukaan, jolloin mahdollistuu kansainvälinen vertailu. (Schwartz 1987, 4, 10.) Mittarin avulla löydetään arvojen rakenne ja niiden dynaamiset suhteet toisiinsa nähden. Tutkimuksessa päädyttiin Schwartzin arvomittariin siksi, että sitä voidaan aiemman laajan käytön perusteella pitää pätevänä ja luotettavana.

Schwartz (1992) on lisännyt arvomittariinsa Rokeachilta puuttuvia keskeisiä arvoja kuten oikeudenmukaisuuden, itsemääräämisen, vallan jne. Itsemääräämistä mitataan motiivialueella, joka muodostuu useista eri muuttujista.

Schwartzin arvomittarissa on myös uusi, Rokeachilla esiintymätön arvo, motiivialue perinteiden ylläpito. Onnellisuus ja itsekunnioitus ovat Schwartzin mittarissa instrumentaalialueen arvoina. Hänen arvomittarissaan luovuus, kohteliaisuus ja itsekuri ovat terminaaliarvojen listassa, kun Rokeachilla ne ovat instrumentaalisia arvoja. Schwartz korostaa saavutuksia ja turvallisuutta, jotka Rokeachin arvomittarissa huomioidaan vain muutamalla osiolla. Sosiaalisuus, itseohjautuvuus ja kypsyyt ovat kummallakin hyvin edustettuina. Schwartzin kehittämän arvomittarin uudelleen testauksen reliabiliteetti (Cronbachin $\zeta = .45-.79$) on kohtuullinen.

Väittämissä käytettiin Likert-tyyppistä asteikkoa, jolla jonkin ulottuvuuden olemassaolo asettaa yksilöiden arvioinnit järjestykseen. Likert-asteikolla väittämien oletetaan olevan toisistaan riippuvaisia siten, että jonkinsuuntainen vastaus (1-5) johonkin väittämään tukee mahdollisesti samansuuntaisten vastausten antamista toisiin väittämiin. Jonkin väittämän hyväksymisestä ei kuitenkaan välttämättä seuraa toisen väittämän hyväksyminen. Väittämän kanssa samaa mieltä olevat saivat 1-2 pistettä, ja väittämän kanssa eri mieltä olevat saivat 4-5 pistettä. Vastaaja, joka oli valinnut vaihtoehdon ”vaikea sanoa” sai kolme pistettä. ”Kolmosvastauksia” ei karsittu analyysistä, koska haluttiin kirjata vastaukset sellaisenaan. Väittämiä kokonaisuutena tarkasteltaessa on vielä huomioitava, että kyselylomakkeessa samaa ilmaisevat väittämät ovat mittarin eri kohdissa. Virheen välttämiseksi osa väittämistä on muotoiltu siten, että myönteistä asennetta ilmaisee samaa mieltä oleminen, ja osa niin, että eri mieltä oleminen on myönteisen asenteen merkki. (Liite 1.)

6.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analyysi

Arvoja mittaaviin kysymyksiin (B/1-56) vastaaminen tapahtui käyttäen yhdeksänportaista asteikkoa. Väittämiin vastattiin Likert-tyyppisen asteikon mukaisesti (A/20, 24, 50, 51, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62 ja 63).

Saadut tiedot analysoitiin tietokoneella käyttäen SPSS-tilasto-ohjelmaa sekä EXCEL-taulukkolaskentaa. Vastauksia tarkasteltiin suorina jakaumina, keskilukuina, ristiintaulukointeina, muodostettiin korrelaatiokertoimia, käytettiin MDS-tekniikkaa (Multidimensional Scaling), tehtiin eksploratiivinen faktori-analyysi ja tutkittiin muuttujien keskiarvoerojen merkitsevyyttä. Tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät esitetään taulukossa 6.

6.4.1 Motiivialueiden muodostaminen

Motiivialueita muodostettaessa käytettiin korrelaatiomatriisiin perustuvaa MDS-tekniikkaa (Multidimensional Scaling). Moniulotteisella skaalauksella tarkoitetaan menettelyä, jolla havainnon välisiä eroja koskevien etäisyys-, samanaisuus tai erilaisuustietojen perusteella havaintoja koskevat pisteet yritetään sijoittaa kartalle eli tavallisesti yksi-, kaksi- tai kolmiulotteiseen avaruuteen. Havaintojen pisteiden etäisyydet vastaavat annettuja etäisyystietoja. (Mustonen 1995.) Moniulotteisia tekniikoita on useita. Schwartz (1992) käytti motiivialueita muodostaessaan SSA-tekniikkaa (smallest space analysis) kaksiulotteisena. Hän ei perustele käyttämäänsä menetelmää, mutta katsoo sen nimenomaan kaksiulotteisena olevan helppo tulkita. Shepard (1972) toteaa SSA-tekniikan olevan käyttökelpoinen motiivialueita muodostettaessa. SSA-tekniikka perustuu myös korrelaatiomatriisiin, mutta se eroaa muista moniulotteisista tekniikoista ainostaan siinä, että ulottuvuudet ovat keinotekoisia.

Tässä tutkimuksessa käytettiin MDS-tekniikkaa, koska se oli helpommin saatavilla. Yhteistä faktorianalyysille ja MDS-tekniikalle on, että molemmat analysoivat korrelaatiota muuttujien välillä etsien pienintä mahdollista dimensioonalisuutta, jossa jokainen muuttuja voidaan esittää pisteenä. MDS:ssa dimensioonalisuus on kuitenkin pienempi, koska etäisyyksien suhde korrelaatioihin ei ole eksakti funktio kuten faktorianalyysissä. Faktorianalyysi etsii merkityksiä akseleille, ei alueille kuten MDS-tekniikka. Teoria on riippumaton käytetystä moniulotteisesta tekniikasta, joten tulokset ovat vertailukelpoisia. (mm. Mustonen 1995.)

TAULUKKO 6 Tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät

1. Frekvenssi- ja prosenttijakaumat	Vastausten jakaumat ja niiden alkutarkastelu
2. Keskiarvot ja keskihajonnat	Muuttujien sijainti ja vaihteluväli
3. Spearman järjestyskorrelaatio	Järjestysasteikollisten muuttujien riippuvuuden testaaminen
4. Osittaiskorrelaatiokerroin	Jatkuvan sekoittavan tekijän vaikutuksen eliminoiminen korrelaatioon
5. Faktorianalyysi (eksploratiivinen)	Toisistaan riippumattomien muuttujien muodostaminen
6. Mann-Whitneyn U-testi	Järjestysasteikollisten muuttujien keskiarvoerotuksen merkitsevyyden testaamiseen (vinojakauma)
7. Studentin T-testi	Järjestysasteikollisten muuttujien keskiarvojen erotuksen merkitsevyyden testaaminen (normaalijakauma)
8. θ^2 -testi	Nominaaliasteikollisten muuttujien merkitsevyyden testaus
9. Cronbachin ζ -kerroin	Motiivialueiden, faktoreiden ja summamuuttujien sisäisen konsistenssin testaaminen
10. MDS -tekniikka (moniulotteinen skaalaus)	Arvo-muuttujien sijoittaminen ”kartalle”
11. Ristiintaulukointi	Kahden muuttujan riippuvuuden testaaminen
12. Summamuuttuja	Arvoanalyysien tekeminen

*** (p<.001)
 ** (p<.01)
 * (p<.05)

= tilastollisesti erittäin merkitsevä
 = tilastollisesti merkitsevä
 = tilastollisesti melkein merkitsevä

Motiivialueiden rajat piirrettiin arvokarttaan tietokonetta käyttäen (kuvio 26). Piirtämisprosessissa meneteltiin seuraavasti:

1. Ensiksi määriteltiin päädimensiot. Arvokarttaa rotatoitiin vastaamaan motiivialueiden teoreettista rakennetta siten, että universalismi tuli ylhäälle oikealle (Schwartz 1992). Itseohjautuvuus tuli vastaavasti ylhäälle vasemmalle. *Yrittäjyyden kannalta ratkaisua voi perustella* sillä, että yrittäjyyden tunnusmerkistöä ovat holistisuus, oma-aloitteisuus, omavastuisuus, itsensä johtaminen jne. Rotatoinnilla ei ole vaikutusta arvokartan sisältöön, mutta se helpottaa arvokartan sisällöllistä tulkintaa. Dimensioiden asemat eivät muutu eivätkä myöskään yksittäisten arvojen sijoitukset toisiinsa nähden.
2. Toisena vaiheena oli yksittäisten arvojen tunnistaminen. Arvot muodostivat kymmenen motiivialuetta. Motiivialueet erotettiin toisistaan suorilla viivoilla, mikäli se oli mahdollista. Ideana oli minimoida yksittäisten arvojen sijoittuminen viereisille motiivialueille.
3. Kolmantena vaiheena yritettiin määritellä motiivialueiden yhtymäkohta, jossa motiivialueiden reunaviivat voisivat yhtyä. Tämän vuoksi yhtymäkohta ei ole arvokartan matemaattinen eikä geometrinen keskus.

Motiivialueiden arvoisällöt palvelevat terminaalaisia tai instrumentaalaisia päämääriä, ja ne ilmaisevat yksilöllisiä, kollektiivisia tai molempia intressejä. Motiivialueen arvot korreloivat keskenään. Joidenkin motiivialueiden kohdalla yksittäinen arvo poikkesi teorian mukaisesta sijainnista. Teoria sallii kuitenkin poikkeamia yksittäisten arvojen kohdalla. Jokaisen motiivialueen yksittäiset arvot korreloivat jonkin verran vierekkäisten motiivialueiden joihinkin yksittäisiin arvoihin. (Liite 2.)

Arvojen sijoittuminen (Schwartz 1993, 42) yhdelle tietylle motiivialueelle tehtiin kolmen eri kriteerin avulla. Alueella täytyy olla ainakin 60 % oletetuista arvoista, jotta se muodostaa motiivialueen, mutta ei saa olla enempää kuin 33 % toisen motiivialueen arvoista. Vähintään 70 %:a motiivialueen arvoista on ensisijaisia, jotta ne heijastaisivat motiivialueen päämäärää. Mikäli edellä mainitut kriteerit eivät täytyneet, muodostettiin alue joka yhdisti kaksi motiivialuetta. Tämän perustana käytettiin seuraavia kriteerejä: alue sisältää ainakin 50 prosenttia motiivialueeseen kuuluvista arvoista ja vähintään 70 prosenttia arvoista heijasti kahden motiivialueen päämääriä. Mikäli kyseessä olevat arvot eivät täyttäneet kumpaakaan näistä kahdesta kriteeriryhmästä, motiivialueen olemassaolo hylättiin.

On huomattava, että alkuperäiset eri motiivialueiden merkitysajat Rokeachin arvot ovat muuttuneet empirian myötä. Esimerkiksi maailmanrauha on vaihtanut

motiivialuetta mm. siten, että Schwartzin aiempien tutkimusten mukaan, se sijoittui turvallisuusalueelle, ja nyt se on universalismin alueella. Uteliaisuus (rohkeus) on myös ollut aiemmin silloisen kypsyysalueen arvo.

6.4.2 Faktorianalyysin muodostaminen

Opiskelijoiden yrittäjyyttä kuvaavia arvoja selvitettiin tutkimalla kysymysten välisiä korrelaatioita käyttämällä Spearmanin korrelaatiokerrointa (liite 3). Muuttujien välistä riippuvuutta selvitettiin myös osittaiskorrelaatiokertoimilla, jotka osoittautuivat pieniksi. Suuren muuttujajoukon tarkastelussa päädyttiin faktorianalyysin käyttöön. Kyseinen faktorointi suoritettiin SPSS:ssä FACTOR-ohjelmalla, joka on varsinaisesti eksploratiivinen faktorianalyysi.

Yrittäjyyttä tutkittiin koko aineiston osalta 24 yrittäjyyteen liittyvillä, arvoja kuvaavilla muuttujilla (B/4, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 20, 27, 31, 34, 35, 37, 39, 41, 43, 45, 46, 47, 48, 50, 52, 53 ja 55).

Faktorianalyysin arviointi perustui seuraaviin ehtoihin:

1. Mukaan otettava muuttuja korreloi ainakin yhden muun muuttujan kanssa vähintään 0.30.
2. Faktorien lukumäärää valittaessa kunkin selitysosuus on vähintään 5 %. Lisäksi tavoitteeksi asetettiin, että valittavien faktoreiden kumulatiivinen selitysosuus lähestyy 50 %, ja jokaisen faktorin ominaisarvo on vähintään 1.0.
3. Lisäksi faktoreiden lukumäärää selvitettiin ns. Cattelin Scree-testillä, jossa tutkittiin ominaisarvojen pienentymisen kuviota. Ominaisarvojen pienentymisen muuttuminen suoraviivaiseksi ilmaisi faktoreiden lukumäärän. (Sänkiahö 1974; Woods ym. 1988.)

Faktoreiden tulkinnan helpottamiseksi tehtiin suorakulmainen varimax-rotatio, joka sai faktorit erottumaan toisistaan. Faktorit ovat varimax-ratkaisussa korreloimattomia. Yhteenkuuluvilla muuttujilla oli itseisarvoltaan isot lataukset yhdessä faktorissa, ja kaikissa muissa faktoreissa pienet lataukset. Yhden faktorin sisällä voimakkaasti latautuneet muuttujat muodostivat yhden kokonaisuuden, jolle annettiin alkuperäisten muuttujien perusteella kokonaisuutta kuvaava nimi. Jokaisessa muodostetussa faktorissa olevan alkuperäisen muuttujan kerrointa kutsutaan lataukseksi (Mauranen ym. 1993).

Faktorianalyysillä löydettiin yrittäjyyttä kuvaavat, toisiinsa yhteydessä olevat muuttujat. Faktoriratkaisuun otettiin mukaan kaikki muuttujat, joista muodostettiin viisi faktoria. Faktoriratkaisun muuttujat korreloivat keskenään

0.38-0.76. Viiden faktorin yhteinen selitysosuus oli 62 %. Yksittäisten muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat .33-.73 välillä. Ainoastaan kolmella muuttujalla kommunaliteetti oli alle .40. (Liite 4.) Kommunaliteetilla kuvataan muuttujien systemaattisen vaihtelun osuutta. Muuttujien saamien kommunaliteettien perusteella arvioidaan niiden kelvollisuutta faktorimallissa. Mitä suurempi kommunaliteetti on, sitä paremmin se mittaa faktorin rakennetta. (Nummenmaa ym. 1997.)

Yrittäjyyttä kuvaavista muuttujista muodostetut faktorit nimettiin pääsääntöisesti faktorin sisällä voimakkaasti latautuneiden muuttujien perusteella seuraavasti: arvovalta ja menestyminen, laajakatseisuus ja visiointi, rehellisyys ja vastuullisuus hyvinvoinnissa, mielihyvän hankkiminen sekä vapaus ja valinnat. Faktorin reliabiliteettia testattiin Cronbachin ζ :lla, jonka arvo esitetään faktorikohtaisen tarkastelun yhteydessä. *Faktorianalyysin tuloksena syntyneet yrittäjyyttä kuvaavat faktorit vastaavat tutkimuksen teoreettisessa osassa eri auktoriteettien tutkimuksissa esittämiä yrittäjyyteen liittyviä ominaisuuksia.* Terveystoimittaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat ovat taustaltaan homogeenisiä, jolloin transformaatioanalyysin käyttö ei antane faktorirakenteiden vertailuun uutta ulottuvuutta.

6.5 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten ja tutkittavan todellisuuden vastaavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on tarkasteltava sekä *validiteettiä* että *reliabiliteettiä*. Validiteetti määritellään mittauksen kyvyksi antaa tietoa siitä, mitä halutaan mitata. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäisessä validiteetissa arvioidaan, onko tutkimus mitannut opiskelijoiden arvoja ja yrittäjyyttä. Ulkoinen validiteetti liittyy tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden valintatapaan ja tutkimustulosten yleistettävyyteen. (mm. Valkonen 1981; Polit ym. 1987; Eskola ym. 1996, 168-169.)

Sisäistä validiteettiä tarkasteltaessa huomio kiinnittyy mittariin. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat mahdollistavat myös kyselylomakkeen käytön tiedonkeruumenetelmänä. Kyselylomake koostui arvoja mittaavista ja arvoihin liittyvistä kysymyksistä. Arvoja mittaavat 56 kysymystä olivat Schwartzin arvomittarin kysymyksiä, joita on käytetty useissa arvotutkimuksissa (mm. Puohiniemi 1987; 1993; Schwartz 1987; 1992). Mittarissa olevilla arvoilla on samanlainen merkitys eri puolella maailmaa. Kieleen liittyvillä asioilla saattaa olla merkitystä tuloksiin. Schwartzin arvomittarin alkuperäisessä ohjeessa oleva ilmaisu ”tämä arvo on elämäni ohjaava periaate” koettiin monimerkityksellisenä. Kyselylomakkeen esitestauksessa ohjeen epätarkkuus ei tullut esille. Tutkimusta tehtäessä muutama vastaaja ilmaisi, että oli vaikea vastata arvoja käsit-

televään kyselyyn. Tämä on toisaalta tyypillinen ongelma arvotutkimuksissa; vastaajat vastaavat ihanteittensa eivätkä todellisten arvojensa mukaisesti.

Arvomittarin asteikossa (-1...+7) kohta -1 (arvojeni vastainen) aiheutti joillekin vastaajille hämmennystä. Olisi ollut syytä selventää, että kysymyksessä on arvo, jota vastustetaan, ja sen vuoksi se ei ole yhdentekevä. Käytetty arvomittari oli kuitenkin suora käänös englanninkielisestä arvomittarista. Schwartzin teorian lähtökohtana on ihmisten ja yhteisöjen tarpeet. Mittarissa olevilla arvoja kuvaavilla sanoilla on sama merkitys eri kulttuureissa ja kielissä, ja teoria myös olettaa motiivialueille sijoittuvien arvojen suhteet samanlaisiksi. (Schwartz 1992.) Arvokäsitteen ongelmallisuus on myös saattanut vaikuttaa vastaamiseen. Arvo-sanalla voidaan tarkoittaa monia asioita ja arvoina voidaan tutkia hyvinkin kaukana toisistaan olevia ilmiöitä.

Kysymysten vaikeaselkoisuus ja kysymysten mielekkyys mitattavan asian kannalta vaikuttavat validiteettiin. Kyselylomakkeen esitestauksella (N=6) pyrittiin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Esitestaajat valittiin sattumanvaraisesti terveydenhuolto-oppilaitoksen opiskelijoista, jotka edustivat sekä opistoastetta että ammattikorkeakoulua. Esitestauksen avulla varmistettiin, että vastaukset kuvaavat mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. Esitestauksen perusteella joidenkin arvoväittämien muotoilua selkiinnytettiin niiden ymmärrettävyyden parantamiseksi. Arvoja mittaavat osiot koettiin vaikeiksi, mutta siltä osin mittariin ei tehty muutoksia.

Mittarin rakennevaliditeetti oli hyvä ja sen sisältö vastasi teoreettisia käsitteitä (mm. Puohiniemi 1987; 1993; Schwartz 1987; 1992). Tutkimustulokset tukivat teoreettisia suhteita. Mittarin sisältövaliditeetti oli myös hyvä. Voidaan tosin kysyä, onko esimerkiksi perinteiden noudattamisella ja henkisyysasioilla erilainen merkitys terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoille kuin juutalaisessa kulttuurissa, josta Schwartzin mittari on peräisin. Kyselylomakkeen sisäistä validiteettia voidaan pitää riittävänä tutkimusongelmien kannalta.

Kyselymenetelmään liittyy monia virhelähteitä, mutta se on käyttökelpoinen menetelmä, mikäli otos on riittävän suuri (mm. Eskola 1975). Kyselylomakkeen avulla voidaan tavoittaa suuri joukko opiskelijoita. Kyselylomakkeen monisivuisuus on saattanut vaikuttaa luotettavuuteen vähentämällä vastaajien vireyttä vastaamistilanteessa.

Vastaamisolosuhteet ja -tilanteet olivat ryhmävastaaville esitetyn toivomuksen mukaisia. Vastaamisolosuhteissa ja -tilanteissa saattaa olla kuitenkin oppilaitoskohtaisia eroja. Kyselylomakkeeseen vastaamisessa satunnaistekijät laskevat validiteettia.

Ulkoisen validiteetin tarkastelussa huomioidaan tutkimusjoukon valinta, mikä tehtiin harkinnanvaraisella otannalla. Virhelähteitä pyrittiin poistamaan valitsemalla tutkimusjoukosta suuri ja edustava otos. Opiskelijat olivat samassa opiskelun vaiheessa olevia mies- ja naisopiskelijoita. Terveydenhuolto-oppilaitosten opiskelijavalinta tehdään valtakunnallisesti samojen kriteereiden

mukaisesti. Terveystieteiden koulutus toteutetaan valtakunnallisten opetus-suunnitelman perusteiden mukaisena.

Ammattikorkeakoulun koulutusohjelman opiskelijoista vastasi kyselyyn 62.3 % ja muiden ryhmien opiskelijoista 71.2 %. Tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden kannalta on olennaista se, kuinka hyvin tutkimuksessa mukanaolevat edustavat otosta ja koko perusjoukkoa. Valittu otos edustaa todennäköisesti samoja ominaisuuksia ja samassa suhteessa kuin perusjoukko.

Luotettavuuspohdintaan liittyy aina reliabiliteetin osoittaminen. Reliabiliteetilla ymmärretään mittarin kykyä antaa luotettavia tuloksia. Reliabiliteetilla kuvataan tutkimuksen antamaa ei-sattumanvaraista tietoa, joka on yhdenmukaista, vakaata ja pysyy samanlaisena mittauksia toistettaessa. (Valkonen 1981; Polit ym. 1987; LoBiondo-Wood ym. 1990.) Tutkimuskohde on tutkijalle tuttu hänen toimiessaan aikaisemmin opistoasteen niin opetus- kuin hallinnollisissa tehtävissä ja nykyisin ammattikorkeakoulun hallinnollisissa tehtävissä. Toisaalta tutkijan omat arvot ja näkemykset ovat saattaneet vaikuttaa luotettavuutta alentavasti. Tulosten tilastollinen tarkastelu on tehty useilla analyysimenetelmillä (taulukko 6). Tutkimustulosten tulkinnessa on käytetty teoreettista viitekehystä, jota on testattu ja kehitetty useiden empiiristen, kansainvälisten tutkimusten avulla. Arvoissa ilmenneiden erojen merkitsevyyttä testattiin Man Whitneyyn testillä. Motiivialueiden yhtenäisyyttä tarkasteltiin Cronbachin ζ -kertoimen avulla. Faktoreiden ja summamuuttujien sisäisen konsistenssin arviointiin käytettiin Cronbachin ζ -kerrointa. Vähintään 0.70 alfa-arvoa pidetään hyvänä (Ferketich 1990). Yrittäjyyttä tarkasteltaessa summamuuttujat muodostettiin yrittäjyyttä kuvaavien muuttujien pohjalta. Summamuuttujien sisäisen konsistenssin arviointiin käytettiin myös Cronbachin ζ -kerrointa. Summamuuttujien muodostaneiden osioiden lukumäärä vaihteli.

Schwartz on empirian kautta kehittänyt arvomittarin, jonka lähtökohtana on ollut ihmisten ja yhteisöjen tarpeet. Oletus arvojen rakenteen yleismaailmallisuudesta pohjautuu inhimillisten, sosiaalisten ja yhteiskunnallisten tarpeiden samankaltaisuuteen. (Schwartz 1992.) *Mittarin käyttö kyseisen aineiston keräämisessä* on perusteltua, sillä sen avulla saatiin kuva sairaanhoitaja- ja terveydenhoitaja-opiskelijoiden niin yleisistä kuin yrittäjyyteen liittyvistä arvoista. Schwartzin teorian tarjoama kartta mahdollisti kyseisten opiskelijoitten arvomaailman tarkastelun motiivialueittain. Yksilöllisten kokemusten tarkastelu ei mahdollistunut positivistisesti orientoituneen mittarin avulla. Schwartz määrittelee arvot yleisluontoisiksi, toivottaviksi asiailoiksi riippumatta siitä, miten yksilöt kokevat toivottavuuden ja henkilökohtaisen tärkeyden.

Työssä käytetty lähdekirjallisuus ajoittuu 1973-2003 vuosille. Suurin osa käytetystä kirjallisuudesta ja tutkimuksista on 1990-luvulta. Osa käytetystä kirjallisuudesta on vanhaa, mutta tietoja on käytetty viiteinä, kun itse asiasisältö on tutkimuksen kannalta katsottu relevantiksi. Kirjallisuuden valinnassa on huomioitu tutkimuksen tarkoitus viitekehäksen ohjaajana

Tutkimuksen tulokset vaikuttavat johdonmukaisilta. Joissakin tutkimustuloksissa oli tilastollisesti todettuja eroja. Tulokset ovat suuntaa-antavia, ja niistä voitaneen tehdä varovaisia päätelmiä terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvoista ja heidän yrittämydestään. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajakoulutuksen kehittämisessä. Mittarissa olevilla arvoilla katsotaan olevan samanlainen merkitys eri puolella maailmaa. Mittarista puuttuvat sellaiset arvot, joilla on eri merkitys eri kulttuureissa. Esim. työ ja siihen liittyvät arvot puuttuvat mittarista, koska ne eivät kuulu eri kulttuureissa samanmerkityksisten arvojen joukkoon. Tutkimuksen validiteettia voitaneen pitää riittävänä.

7 EMPIIRISET TULOKSET

7.1 Vastaajien taustatiedot

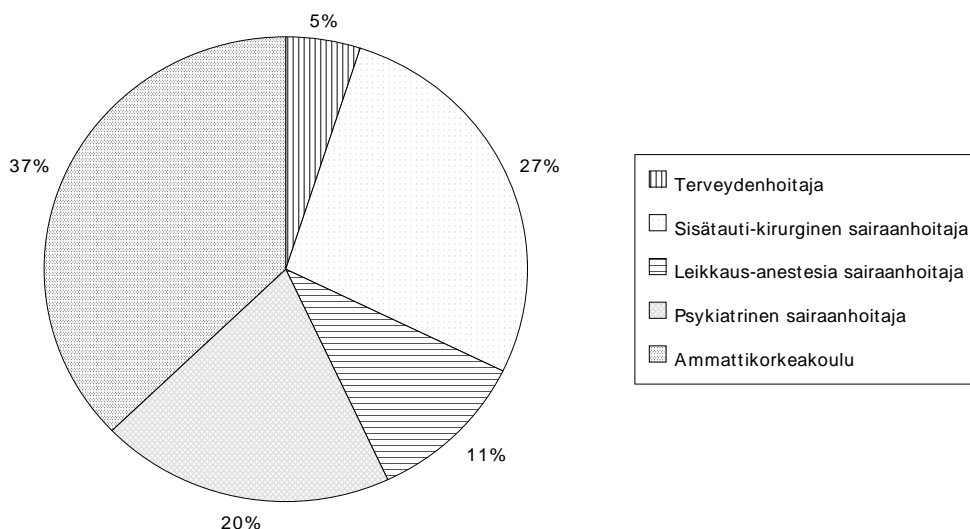
Tarkasteltaessa tutkimuksessa mukana olevien terveydenhoitaja- ja sairaanhoitaja-opiskelijoiden (N=259) ikäjakaumaa todetaan iän vaihdelleen 20 vuodesta 48 vuoteen keskiarvon ollessa 28.3 vuotta (taulukko 7). Tutkittavista opiskelijoista 118 oli iältään 20 vuodesta 24 vuoteen, mikä on 46.3 % tutkituista. Ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa opiskelevista enemmistö kuului tähän ryhmään. Aikuiskoulutuksen opiskelijat ovat ikäryhmissä 25-48 vuotta. Tutkimuksessa mukana olevista opiskelijoista neljä ei ollut ilmoittanut ikäänsä. Enemmistö (N= 232, 89.6 %) opiskelijoista oli naisia. Sukupuolijakauma vastaa kuitenkin todellista tilannetta terveysalankoulutuksessa. Ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa opiskeli 96 (37.0 %) opiskelijaa, aikuiskoulutuksessa oli 59 (22.8 %) opiskelijaa, ja muita terveydenhuollon opiskelijoita (nuorten koulutus) oli 104 (40.2 %). Opiskelijoista enemmistö (63,6 %) oli kotoisin kaupungista.

Tutkimuksessa mukanaolevista opiskelijoista kolmannes opiskeli sisätautikirurgista hoitoa. Ammattikorkeakoulutuksen koulutusohjelmassa opiskelevia ei tarkastella erikoistumislinjoittain, koska kaikista kyselylomakkeista ei ilmennyt erikoistumisalaa (kuvio 11). Aikuiskoulutuksen opiskelijoista puolet (50.8 %) opiskeli sisätauti-kirurgista hoitoa, ja toinen puoli psykiatrasta hoitoa.

Yhteenvedona todetaan, että tyypillisiä piirteitä tähän tutkimukseen osallistuneille terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoille oli, että 88.4 % oli naisia, ja puolet (46.3 %) opiskelijoista oli iältään alle 24-vuotiaita. Opiskelijat opiskelivat viidellä eri erikoistumislinjalla. Ammattikorkeakoulun koulutusohjelman opiskelijat katsotaan yhdeksi erikoistumislinjaksi, koska kaikkien opiskelijoiden kohdalla erikoistumislinjavalinta (so. vaihtoehtoiset ammattiopinnot) ei ollut vielä tiedossa tai sitä ei ollut ilmoitettu kyselylomakkeessa. Enemmistö opiskelijoista oli ylioppilaspohjaisessa koulutuksessa.

TAULUKKO 7 Opiskelijoiden ikä oppilaitoskohtaisesti tarkasteltuna

Oppilaitos	20-24v.		25-29v.		30-34v.		35-39v.		40-44v.		45-48v.	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Th-oppilaitos (AMK)	26	60.5	3	7.0	8	18.6	5	11.6	1	2.3	-	-
2. Th-oppilaitos (AMK, YK-7o)	35	66.0	9	17.0	4	7.6	5	9.4	-	-	-	-
3. Th-oppilaitos	26	53.1	15	30.6	4	8.1	2	4.1	2	4.1	-	-
4. Th-oppilaitos (YK-ko)	31	28.2	15	13.6	16	14.6	30	27.2	6	4.5	12	9.0
Yhteensä frekvensseinä ja % ikäluokittain	118	46.3	42	16.5	32	12.5	42	16.5	9	3.5	12	4.7



KUVIO 11 Opiskelijoiden jakautuminen erikoistumislinjoittain (N=259)

Aikuiskoulutuksen opiskelijoilla oli aikaisempi terveydenhuollon kouluasteen tutkinto. Aikuiskoulutuksen opiskelijoita ei tarkastella erillisenä ryhmänä. Tutkimuksessa ei selvitetty opiskelijoiden hoitoalan työkokemusta eikä heidän perhetaustansa. Tutkimustulokset raportoidaan tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä.

Tutkimustulosten tarkastelussa edetään taustatekijöistä Rokeachin ja Schwartzin arvoteorioiden mukaiseen tarkasteluun. Yrittäjyyteen liittyvien arvojen tarkastelu tehdään omassa erillisessä kappaleessaan. Arvojen tarkastelus-

sa käytetään niin *instrumentaali-* kuin terminaaliarvoista niiden alkuperäistä muotoa ts. arvot kuvataan joko *adjektiiveina* tai *substantiiveina*. *Arvoja tarkastellaan tieteen positivistisen tradition kautta, jolloin arvojen elämään liittyvien merkitysten tarkastelu jää vähäiseksi.*

7.2 Sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden arvorakenne Schwartzin ja Rokeachin mukaan tarkasteltuna

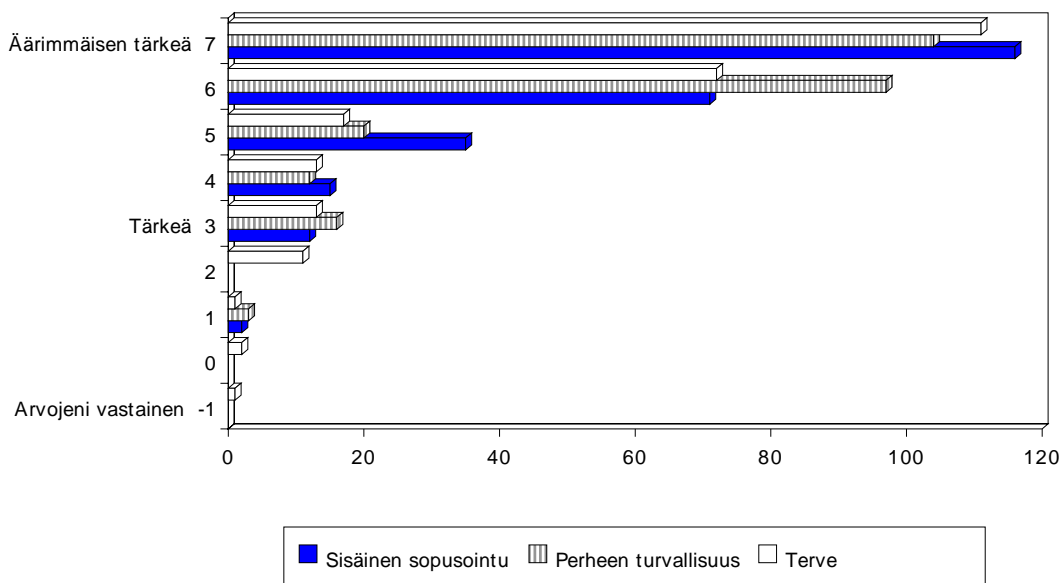
7.2.1 Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvorakenne Rokeachin mukaan tarkasteltuna

Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvoja tarkasteltaessa Rokeachin (1973) arvoteorian pohjalta tärkeimmäksi arvoksi tuli *sisäinen sopusointu*, joka merkitsee rauhaa itsensä kanssa. Toiseksi arvostetuin arvo oli *perheen turvallisuus*, joka on lähinnä rakkauden turvallisuutta. *Terve* tuli kolmannelle sijalle (kuvio 12). Opiskelijat saattavat toisaalta pitää terveyttä itsestään selvyyttenä, koska suurin osa on iältään alle 30 vuotiaita (N=160, 62.7 %). Terveystieteiden koulutuksen opiskelijavalinnassa terveyttä pidetään yhtenä valintakriteerinä. Toisaalta sairauden näkeminen opiskelun aikana voi lisätä terveyden arvostusta. Oma tai läheisen henkilön sairaus herättää kiinnostusta terveyttä kohtaan, jolloin sille osataan antaa entistä suurempi arvo. Elämän mielekkyys yhdistetään elämän tarkoitukseen. Rehellinen liitetään aitouteen ja vilpittömyyteen. Todellisessa ystävyydessä ovat tärkeitä sekä läheiset että tukea antavat ystävät. Kypsä rakkaus merkitsee syvää tunteellista ja henkistä läheisyyttä. Vastuullinen liittyy luotettavuuteen, maailmanrauha sodattomaan ja ristiriidattomaan maailmaan ja itsekunnioitus uskoon omasta arvosta. Kymmenen tärkeimmän arvon keskiarvo vaihteli 5.41-6.02 teoreettisen vaihteluvälin ollessa -1...+7. (Taulukko 8; Liite 5.) Kymmenen tärkeimmän arvon joukossa oli seitsemän terminaaliarvoa, joista neljä on henkilökohtaista ja kolme sosiaalista arvoa (taulukko 8). Rokeach (1973) tuo esille päämäärät (terminaaliarvot) henkilökohtaisina tai sosiaalisina arvoina. *Instrumentaaliarvot on kuvattu taulukoissa vinotekstillä niiden erottamiseksi terminaaliarvoista.*

TAULUKKO 8 Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kymmenen tärkeintä arvoa Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=241-253)

Arvo	Keskiarvo	Keskihajonta	N
1. Sisäinen sopusointu	6.02	1.21	251
2. Perheen turvallisuus	5.99	1.25	252
3. Terve	5.84	1.60	241
4. Elämän mielekkyys	5.78	1.24	249
5. Rehellinen	5.75	1.31	240
6. Tosi ystävyys	5.73	1.32	249
7. Kypsä rakkaus	5.56	1.41	251
8. Vastuullinen	5.50	1.31	236
9. Maailmanrauha	5.45	1.73	253
10. Itsekunnioitus	5.41	1.42	250

Vaikka arvot ovat yksilöllisiä ja yksilötasolla muodostuvia, ne kuitenkin rakentuvat yhteiskunnallisessa todellisuudessa. Sisäinen sopusointu, perheen turvallisuus ja terve olivat terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden tärkeimmät arvot, joiden jakautuminen nähdään kuviossa 12. (Liite 5.)



KUVIO 12 Terveydenhoitaja - ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kolmen arvostetuimman arvon jakautuminen frekvensseinä (N=241-252)

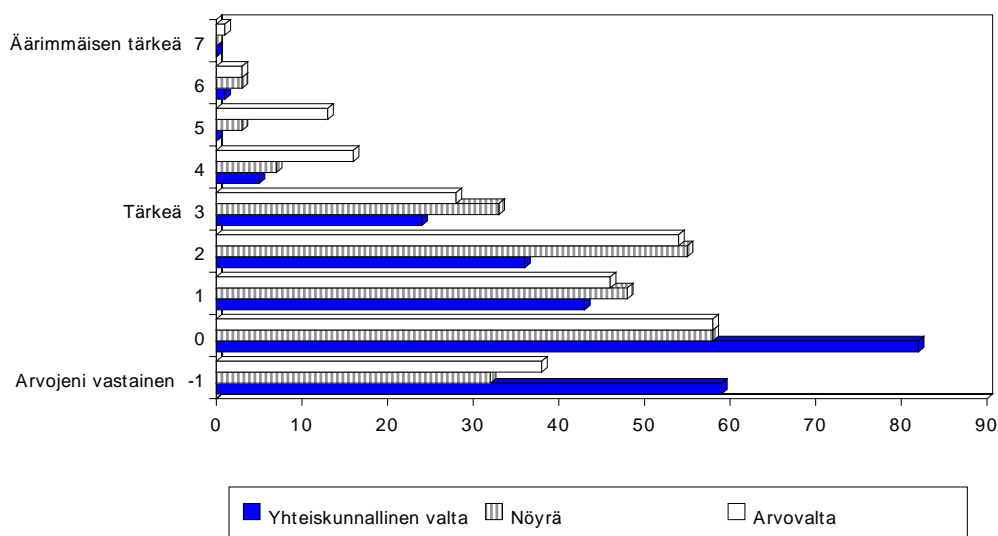
Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoista 44.8 % (N=116) piti sisäistä sopusointua äärimmäisen tärkeänä. Lähes puolet opiskelijoista arvosti sekä perheen turvallisuutta (40.2 %, N=104) että terveyttä (42.9 %, N=111) korkealle.

Kaikkiaan 33 (arvoja yhteensä 56) arvon kohdalla oli annettu vastauksena -1, joka merkitsee yksilön arvojen vastaista arvoa. Vastustettu arvo ilmeni seuraavissa arvoissa: terve, itsekunnioitus, uskollinen, yhteenkuuluvuuden tunne, puhdas, avulias, monipuolinen elämä, kauneuden maailma, ykseys luonnon

kanssa, riippumaton, utelias, tottelevainen, kunnianhimoinen, yhteiskunnallinen järjestys, omia tavoitteita valitseva, yhteiskunnallinen tunnustus, jännittävä elämä, itsekuri, henkinen tai hengellinen elämä, mielihyvä, uskalias, irtautuminen, maltillinen, perinnäistapojen kunnioitus, varakkuus, palvelusten vastavuoroisuus, vaikutusvaltainen, oman elämänsä hyväksyvä, julkisen kuvan säilyttävä, uskoon pitäytyvä, arvovalta, nöyrä ja yhteiskunnallinen valta. (Liite 5.)

Yrittäjyyteen yleisesti liitetystä arvoista uskalias, varakkuus, jännittävä elämä, riippumaton jne. ovat vastustettujen arvojen joukossa. Vastaavasti sopusoinnun ja turvallisuuden arvot, joita on vaikea liittää yrittäjyyteen, ovat arvostetuimpia.

Kaikkiaan 59 (23.6 %) terveydenhoitaja- ja sairaanhoitaja opiskelijaa piti yhteiskunnallisen vallan korostamista arvojensa vastaisena. Uskoon pitäytyvä (N=44, 18.4 %), arvovalta (N=38, 15.4 %), julkisen kuvan säilyttäminen (N=36, 15.1 %), nöyrä (N=32, 13.4 %), oman elämänsä hyväksyminen (N=26, 11.0 %), palvelusten vastavuoroisuus (N=17, 6.9 %) ja varakkuus (N=15, 6.0 %) olivat arvoja, joita eniten vastustettiin. (Liite 5.)



KUVIO 13 Terveydenhoitaja - ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=239-259)

Vähiten tärkeimpinä arvoina opiskelijat pitivät yhteiskunnallista valtaa, nöyrää ja arvovaltaa. Yhteiskunnallinen valta liittyy valta-asemaan ja muiden hallitsemiseen. Yhteiskunnallisen vallan (keskiarvo 0.62, hajonta 1.39) ja nöyrän (keskiarvo 1.20, hajonta 1.52) kohdalla vastaukset jakaantuivat -1...+6. Vastaukset jakaantuivat arvovallassa (keskiarvo 1.23, hajonta 1.65) -1...+7. (Kuvio 13; Liite 5.)

Tarkasteltaessa kolmea vähiten arvostettua arvoa havaitaan, että terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoista 22.8 % (N=59) piti yhteiskunnallisen

vallan korostusta arvojen vastaisena. Lähes yhtä moni opiskelija vastusti sekä nöyryyttä (12.4 %, N=32) että arvovaltaa (14.7 %, N=38).

7.2.1.1 Miesopiskelijoiden arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna

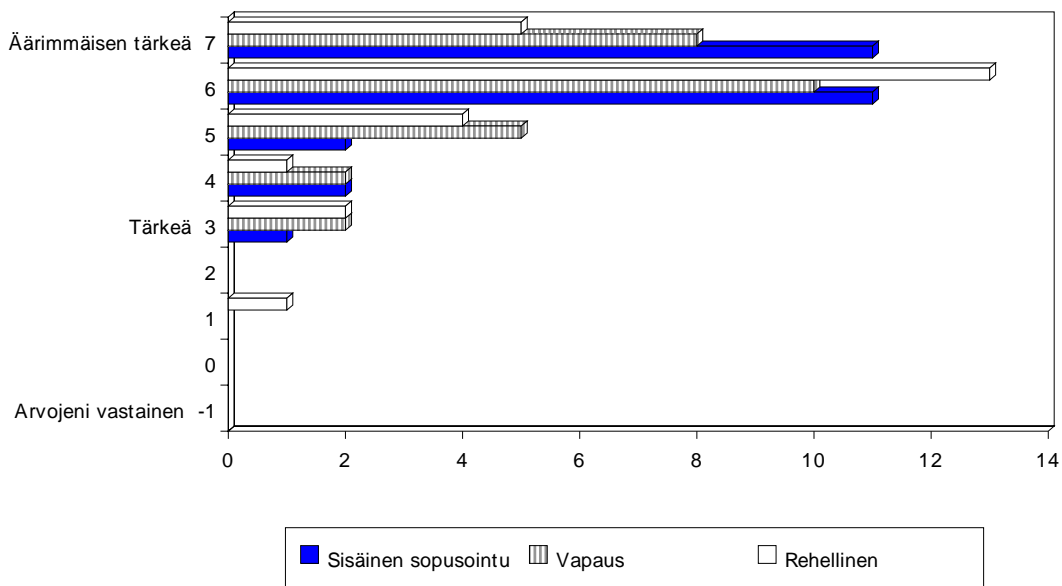
Mies- ja naisopiskelijoiden arvoja tarkastellaan erikseen, mutta niistä esitetään yhteenveto kappaleessa 7.2.1.2. Tarkasteltaessa sukupuolen vaikutusta kymmenen tärkeimmän arvon joukossa *havaitaan eroja miesten ja naisten arvostuksissa*. (Liite 5-7.)

Miesopiskelijat (taulukko 9; liite 6) *arvostivat eniten sisäistä sopusointua ja toiseksi eniten vapautta*. Vapaus merkitsee lähinnä ajatusten ja toiminnan vapautta. Vapaus merkitsee myös ihmisen persoonallisen subjektiivisuuden toteutumista. Vapaus on yrittäjyyteen liitetty arvo. Uskollinen tarkoittaa uskollisuutta ystäville ja ryhmille. Elämästä nauttiva on yhteydessä ruoasta, sukupuolisuu-desta, vapaa-ajasta ym. vastaavasta nauttimiseen. Perheen turvallisuus oli miehillä kymmenennellä sijalla. Kymmenen arvostetuimman arvon keskiarvo vaihteli 5.07-6.07, kun teoreettinen vaihteluväli on -1...+7.

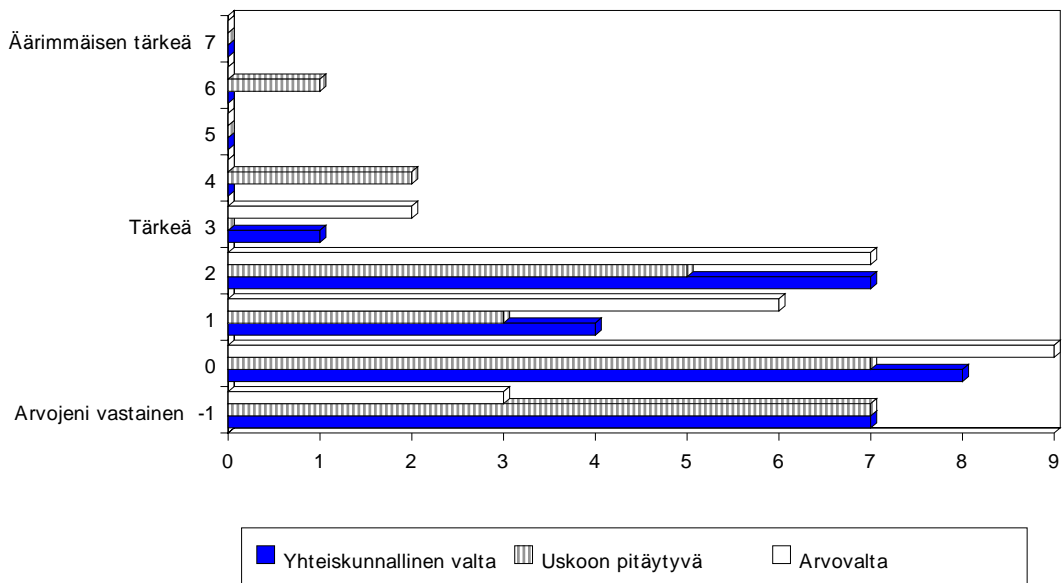
TAULUKKO 9 Miesopiskelijoiden tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=25-27)

Arvo	Keskiarvo	Keskiahajonta	N
1. Sisäinen sopusointu	6.07	1.07	27
2. Vapaus	5.74	1.20	27
3. <i>Rehellinen</i>	5.54	1.42	26
4. Itsekunnioitus	5.33	1.33	27
5. <i>Uskollinen</i>	5.32	1.31	25
6. Elämän mielekkyys	5.26	1.20	27
7. <i>Terve</i>	5.12	1.92	25
8. <i>Elämästä nauttiva</i>	5.12	1.77	26
9. Tosi ystävyys	5.07	1.71	27
10. Perheen turvallisuus	5.07	1.57	27

Kymmenen tärkeimmän arvon joukossa oli kuusi terminaaliarvoa, joista neljä on henkilökohtaista ja kaksi sosiaalista arvoa. Miesopiskelijoiden arvoissa - sisäinen sopusointu, vapaus, itsekunnioitus, elämän mielekkyys, terve, elämästä nauttiva - tulee esiin naisista poiketen itsensä korostaminen. Kolmen tärkeimmän arvon jakautuminen nähdään kuvioista 14. (Kuvio 14; Taulukko 9; Liite 6.)



KUVIO 14 Miesopiskelijoiden kolme arvostetuinta arvoa frekvensseinä (N=26-27)



KUVIO 15 Miesopiskelijoiden kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=25-27)

Miesopiskelijoista 40.7 % (N=11) piti sisäistä sopusointua äärimmäisen tärkeänä. Kolmannes heistä (29.8 %, N=8) arvosti vapauden ja viisi (18.5 %) rehellisyyden kaikkein tärkeimmäksi arvoksi.

Miehet *arvostivat* naisten tapaan *vähiten* yhteiskunnallista valtaa (keskiarvo .52, hajonta 1.25). Yhteiskunnallisen vallan kohdalla kuten myös arvovallan

(kolmanneksi vähiten arvostettu, keskiarvo .85, hajonta 1.17) kohdalla vastausten vaihteluväli oli -1...+3. Arvovaltaan liittyy nimenomaan oikeus johtaa ja käskää. Uskoon pitäytyvä (keskiarvo .80, hajonta 1.85) oli toiseksi vähiten arvostettu, ja vastausten vaihteluväli oli -1...+6. (Liite 6; Kuvio 15.) Miehistä 25.9 % (N=7) vastusti sekä yhteiskunnallista valtaa että uskossa pitäytymistä. Kolme miestä (11.1 %) ilmoitti arvovaltan näkemyksensä vastaiseksi arvoksi.

Miesopiskelijat vastasivat 16 arvon kohdalla asteikon -1 mukaisesti (yksilön arvojen vastainen). *Vastustettuja arvoja* olivat: ykseys luonnon kanssa, tottelevainen, maltillinen, itsekuri, yhteiskunnallinen tunnustus, henkinen tai hengellinen elämä, palvelusten vastavuoroisuus, irtautuminen, varakkuus, perinnäistapojen kunnioitus, vaikutusvaltainen, nöyrä, julkisen kuvan säilyttävä, arvovalta, uskoon pitäytyvä ja yhteiskunnallinen valta. Arvovalta, uskoon pitäytyvä ja yhteiskunnallinen valta olivat kolme vähiten arvostettua arvoa, joiden jakautuminen nähdään kuvioista 15. (Liite 6.)

Tottelevaisuuteen liittyy velvollisuudentuntoisuus ja vastuu velvollisuuksista. Maltillisuus on yhteydessä tunteiden ja toiminnan äärimmäisyyksien välttämiseen. Itsekuriin liittyy itsehillintä ja houkutusten vastustaminen. Yhteiskunnallinen tunnustus pitää sisällään toisten ihmisten kunnioittamisen ja hyväksynnän. Henkiseen tai hengelliseen elämään liittyy ei-aineellisten asioiden korostaminen. Palvelusten vastavuoroisuuteen kuuluu kiittolisuusvelkojen välttäminen, irtautuminen sisältää maailman huolista ja murheista irtautumisen. Perinnäistapojen kunnioitus kuvastaa vanhojen tapojen säilyttämistä ja vaikutusvaltaisuus ihmisiin ja asioihin vaikuttamista. Nöyrä liitetään vaatimattomuuteen ja syrjään vetäytymiseen ja uskoon pitäytyvä liittyy hurskauteen. Yhteiskunnallinen valta liittyy muiden hallitsemiseen ja valta-asemaan. Julkisen kuvan säilyttäminen on yhteydessä ”kasvojen” suojelemiseen. (Liite 6.)

7.2.1.2 Naisopiskelijoiden arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna

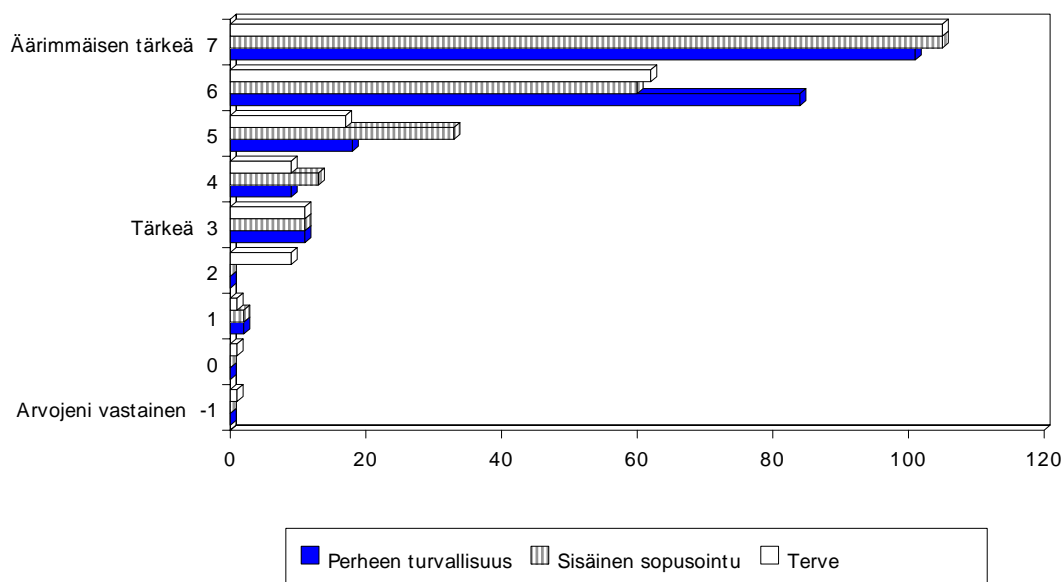
Naisopiskelijat (taulukko 10) *arvostivat eniten perheen turvallisuutta ja toiseksi eniten sisäistä sopuointua*. Vapaus ei ollut naisopiskelijoilla kymmenen tärkeimmän arvon joukossa. Maailmanrauha oli naisilla yhdeksännellä sijalla. Maailmanrauha on perusarvo, jonka ilmeneminen on empiirisesti todettu Rokeachin tutkimissa yhteiskunnissa (Rokeach, 1973). Kymmenen tärkeimmän arvon keskiarvo vaihteli 5.42-6.10, kun teoreettinen vaihteluväli on -1...+7. (Taulukko 10; Liite 7.)

Naisopiskelijoilla seitsemän terminaaliarvoa kuului kymmenen tärkeimmän arvon joukkoon. Terminaaliarvoista neljä oli henkilökohtaista ja kolme sosiaalista arvoa. Arvoista – perheen turvallisuus, tosi ystävyys, vastuullinen (luotettava) ja maailmanrauha – ovat yhteydessä muiden huomioimiseen. (Liite 7.)

TAULUKKO 10 Naisopiskelijoiden tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N= 214 - 226)

Arvo	Keskiarvo	Keskihajonta	N
1. Perheen turvallisuus	6.10	1.16	225
2. Sisäinen sopusointu	6.01	1.23	224
3. <i>Terve</i>	5.92	1.54	216
4. Elämän mielekkyys	5.84	1.23	222
5. Tosi ystävyys	5.81	1.24	222
6. <i>Rehellinen</i>	5.78	1.29	214
7. Kypsä rakkaus	5.65	1.38	224
8. <i>Vastuullinen</i>	5.57	1.27	212
9. Maailmanrauha	5.52	1.69	226
10. Itsekunnioitus	5.42	1.44	223

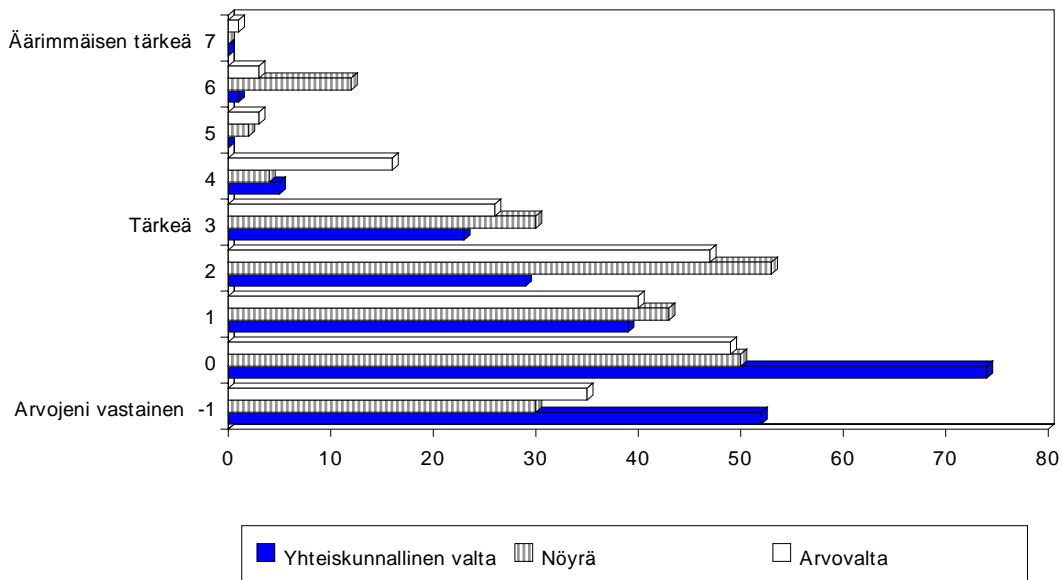
Perheen turvallisuus, sisäinen sopusointu ja terve olivat kolme eniten arvostettua arvoa, joiden jakautuminen nähdään kuviossa 16 (liite 7).



KUVIO 16 Naisopiskelijoiden kolme arvostetuinta arvoa frekvensseinä (N=216-225)

Naisopiskelijat vastasivat 33 arvon kohdalla arvomittarin kohdan -1 mukaisesti (arvojeni vastainen). *Vastustettuja arvoja* olivat: terve, itsekunnioitus, uskollinen, yhteenkuuluvuuden tunne, puhdas, avulias, monipuolinen elämä, kauneuden maailma, ykseys luonnon kanssa, utelias, riippumaton, tottelevainen, kunnianhimoinen, yhteiskunnallinen järjestys, omia tavoitteita valitseva, yhteiskunnallinen tunnustus, jännittävä elämä, henkinen tai hengellinen elämä, itsekuri, mielihyvä, uskalias, irtautuminen, perinnäistapojen kunnioitus, maltillinen, varakkuus, palvelusten vastavuoroisuus, vaikutusvaltainen, oman elämänsä hyväksyvä, julkisen kuvan säilyttävä, uskoon pitäytyvä, arvovalta, nöyrä ja yhteiskunnallinen valta.

Yhteenkuuluvuuden tunne sisältää tunteen, että toiset välittävät minusta. Puhdas liittyy siisteyteen, avulias toisen hyvinvoinnin vuoksi työskentelyyn ja manipuolinen elämä haasteelliseen, muutosta täynnä olevaan elämään ja siinä olevaan uutuuteen. Kauneuden maailma yhdistyy luonnon ja taiteen kauneuteen, utelias merkitsee asioista kiinnostunutta, tutkivaa otetta elämään ja riippumaton on puolestaan itseensä luottava, itseriittäinen. Kunnianhimo on työlläisyyttä, eteenpäin pyrkimistä, yhteiskunnallinen järjestys liittyy yhteiskunnan vakauteen ja omia tavoitteita valitseva omien pyrkimysten valikoimiseen. Jännittävä elämä on yhteydessä piristäviin kokemuksiin, uskalias liittyy seikkailujen etsimiseen ja riskien ottamiseen. (Liite 7.)



KUVIO 17 Naisopiskelijoiden kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=214-223)

Yhteiskunnallinen valta, nöyrä ja arvovalta olivat kolme vähiten arvostettua arvoa. Naisopiskelijat arvostivat vähiten yhteiskunnallista valtaa (keskiarvo .63, hajonta 1.41). Nöyrä (keskiarvo 1.15, hajonta 1.46), joka merkitsee vaatimattomuutta ja syrjään vetäytymistä oli toiseksi vähiten arvostettu. Arvovalta oli myös naisilla kolmanneksi vähiten arvostettu arvo (keskiarvo 1.28, hajonta 1.69) Kolmen vähiten arvostetun arvon jakautuminen nähdään kuviosta 17. (Liite 7.)

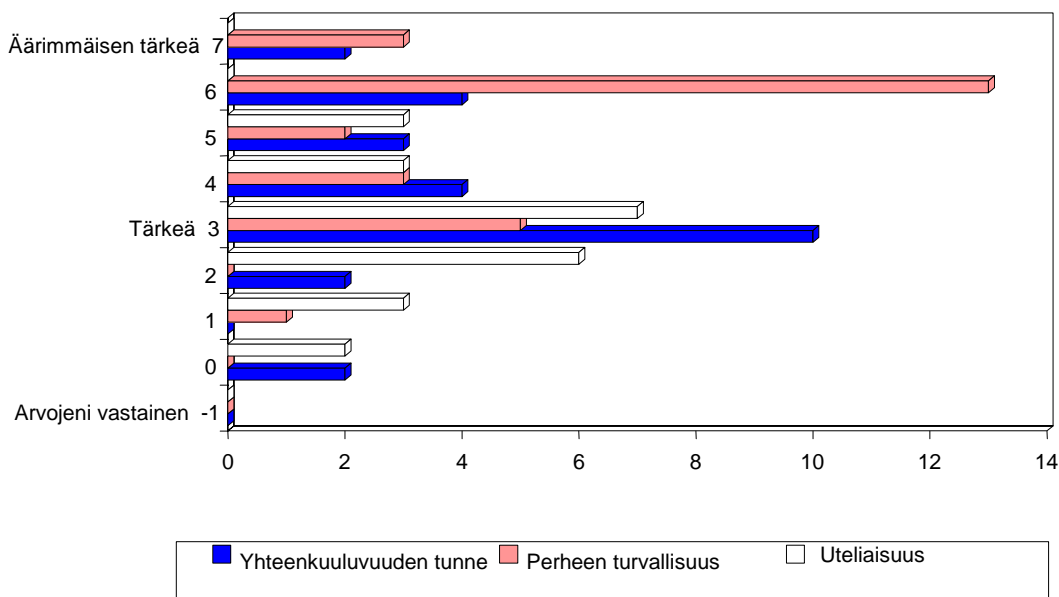
Mies- ja naisopiskelijoiden kymmentä tärkeintä arvoa testattiin Studentin t-testillä (taulukko 9-10). Taulukkoon 11 merkittiin vain ne t:n ja p:n arvot, jotka olivat tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 11 Tilastollisesti merkitsevät erot mies- ja naisopiskelijoiden arvoissa

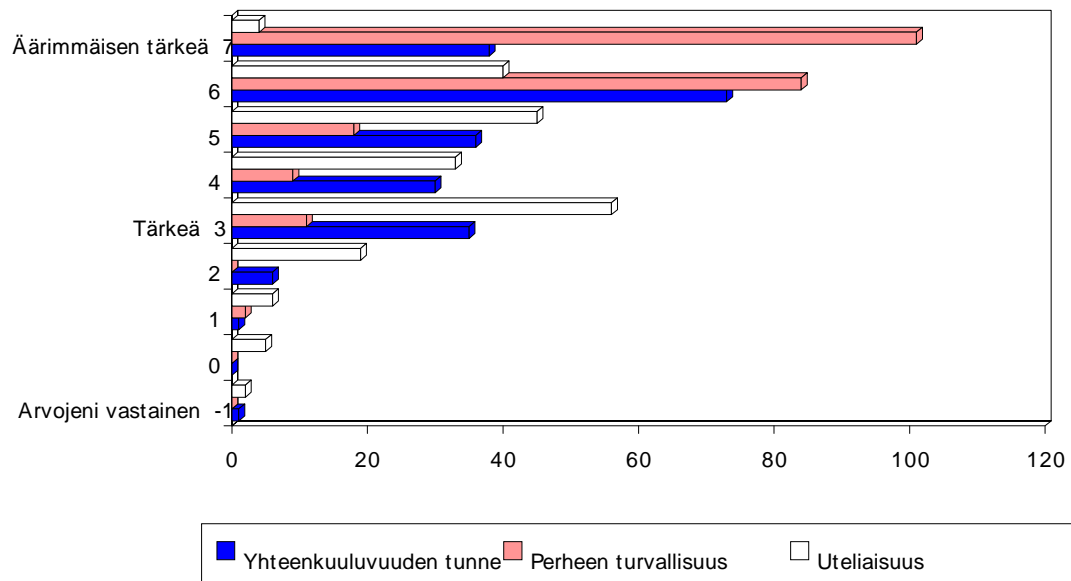
Arvo	Mies			Nainen			P	Merk.
	K-arvo	K-hajonta	N	K-arvo	K-hajonta	N		
Maltillisuus	3.50	2.12	26	2.71	1.68	210	0.0444	*
Elämän mielekkyys	5.26	1.20	27	5.84	1.23	222	0.0055	**
Vastuullisuus	4.88	1.51	24	5.57	1.27	212	0.0208	*
Anteeksiantaminen	4.04	1.49	24	4.73	1.56	211	0.0271	*
Maailmanrauha	4.81	1.90	27	5.52	1.69	226	0.0358	*
Tosi ystävyys	5.07	1.71	27	5.81	1.24	222	0.0130	*
Terve	5.12	1.92	25	5.92	1.54	216	0.0141	*
Kypsä rakkaus	4.81	1.44	27	5.65	1.38	224	0.0013	**
Puhtaus	3.83	1.93	24	4.78	1.76	213	0.0207	*
Kauneuden maailma	3.33	1.54	27	4.34	1.71	222	0.0029	**
Perheen turvallisuus	5.07	1.57	27	6.10	1.16	225	0.0001	***
Yhteenkuuluvuuden tunne	3.81	1.82	27	5.10	1.51	220	0.0004	***
Uteliaisuus	2.63	1.44	24	3.98	1.63	210	0.0001	***

*** (p<.001) = tilastollisesti erittäin merkitsevä
 ** (p<.01) = tilastollisesti merkitsevä
 * (p<.05) = tilastollisesti melkein merkitsevä

Tarkasteltaessa mies- ja naisopiskelijoiden arvoissa *tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja* havaitaan arvojen jakautuneen kuvioiden 18 ja 19 mukaisesti.



KUVIO 18 Tilastollisesti erittäin merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen miesopiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=24-27)



KUVIO 19 Tilastollisesti erittäin merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen naisopiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=210-225)

Yhteenveto mies- ja naisopiskelijoiden arvoista

Kokonaisuutena sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat näyttävät turvallisuushakuiselta ryhmältä. Sukupuolten välillä olevat arvoerot osoittavat varsin perinteistä sukupuoliroolien jakautumista miesten ja naisten välillä (taulukko 9-11). Naisten keskiarvot ovat lähes kauttaaltaan miesten keskiarvoja korkeammat. *Naisopiskelijat omaavat perinteisen naisten arvomaailman, jossa kollektiiviset arvot ovat tärkeitä.* Naisen rooli liitetään ekspressiiviselle tunnealueelle (Parsons 1955; Rokeach 1973). Naisen yrittäjäksi ryhtymispäätös näyttää riskinvaraiselta. Yrittäjäksi ryhtyminen voidaan kokea uhkana sekä turvallisuudelle että sisäiselle sopusoinnulle. *Miesopiskelijat arvostavat yksilöllisiä arvoja ja saavutuksia.* Miehen rooli liitetään vastaavasti instrumentaaliseen tehtävään alueelle (Parsons 1955; Rokeach 1973). Toisaalta useat arvot (esim. viisaus) eivät ole sukupuoliroolisidonnaisia, vaan ne ovat yhtä tärkeitä molemmille sukupuolille. Feather (1986) on kritisoinut sukupuolen pitämistä vain yhtenä luokittelevana muuttujana. Hän esittää arvotutkimuksen yhteydessä samanaikaisesti tehtäväksi vastaajien minäkuvaselvitystä, jolloin saataisiin luotettavampaa tietoa sukupuolen merkityksestä arvoeroissa. *Tässä tutkimuksessa sukupuolelle saattaa tulla liian keskeinen merkitys miesopiskelijoiden pienen osuuden vuoksi.* Muut taustamuuttajat kuten ikä, aikaisempi koulutus, perhetausta ja elämäkokemukset saattavat jonkin verran selittää sukupuolen suhteen ilmenneitä arvoeroja (mm. Puohiniemi 1993). Tulevaisuudessa miesten suhteellinen osuus tulee lisääntymään ainakin sairaanhoitajien ammattiryhmässä.

7.2.1.3 Ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa opiskelevien opiskelijoiden arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna

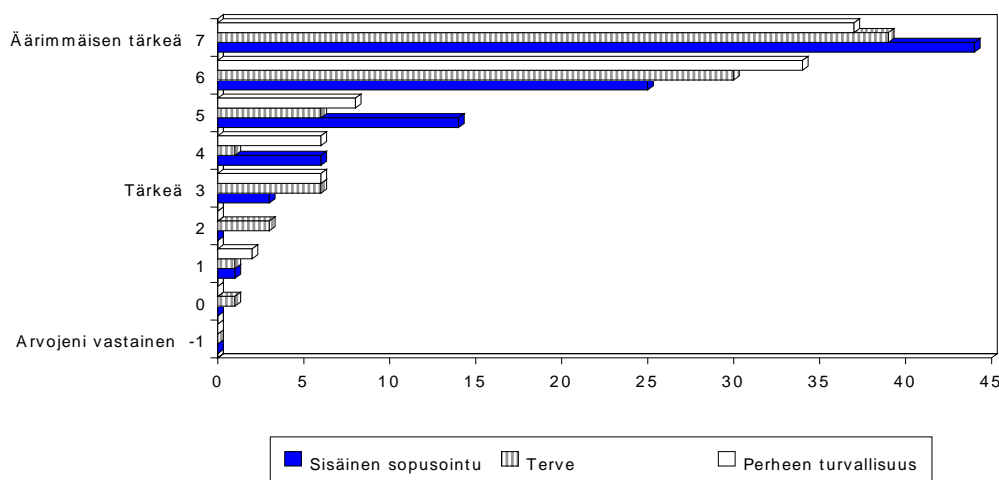
Ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoista esitetään yhteenveto kappaleessa 7.2.1.4. Ammattikorkeakoulun koulutusohjelman opiskelijoiden *kymmenen tärkeimmän arvon joukossa oli uskollinen*, joka merkitsee uskollisuutta ystäville ja ryhmille. Itsekunnioitus ei ollut kymmenen arvostetuimman arvon joukossa. Tärkeimpien arvojen keskiarvo vaihteli 5.30-6.04, kun teoreettinen vaihteluväli on -1...+7. (Taulukko 12; Liite 8.)

Ammattikorkeakoululaisilla kuusi terminaaliarvoa kuului kymmenen tärkeimmän arvon joukkoon. Terminaaliarvoista kolme oli henkilökohtaista ja kolme sosiaalista arvoa. Arvoista perheen turvallisuus, tosi ystävyys ja maailmanrauha ovat yhteydessä muiden huomioimiseen.

TAULUKKO 12 Ammattikorkeakoululaisten tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=85-93)

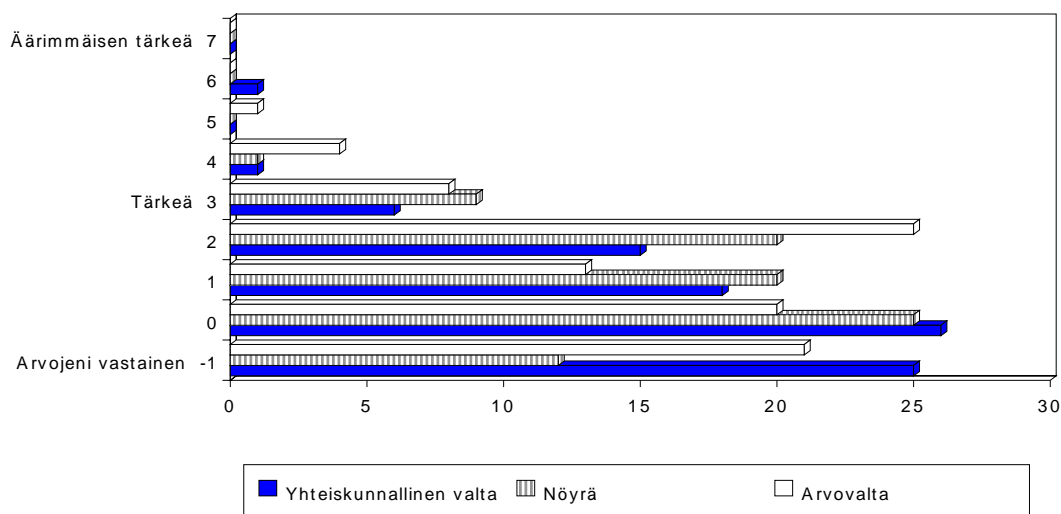
Arvo	Keskiarvo	Keskihajonta	N
1. Sisäinen sopusointu	6.04	1.21	93
2. Terve	5.89	1.57	87
3. Perheen turvallisuus	5.88	1.37	93
4. Rehellinen	5.70	1.35	88
5. Elämän mielekkyys	5.69	1.31	91
6. Tosi ystävyys	5.58	1.37	92
7. Vastuullinen	5.48	1.31	85
8. Kypsä rakkaus	5.36	1.80	94
10. Uskollinen	5.30	1.31	86

Sisäinen sopusointu, terve ja perheen turvallisuus olivat kolme arvostetuinta arvoa, joiden jakautuminen nähdään kuviossa 20 (taulukko 12; liite 8.)



KUVIO 20 Ammattikorkeakoululaisten kolme arvostetuinta arvoa frekvensseinä (N=87-93)

Ammattikorkeakoululaiset vastasivat 23 arvon kohdalla arvomittarin kohdan -1 mukaisesti (arvojeni vastainen). *Vastustettuja arvoja* olivat: yhteenkuuluvuuden tunne, riippumaton, omia tavoitteita valitseva, utelias, kunnianhimoinen, henkinen tai hengellinen elämä, jännittävä elämä, itsekuri, yhteiskunnallinen tunnustus, mielihyvä, uskalias, irtautuminen, varakkuus, maltillinen, vaikutusvaltainen, perinnäistapojen kunnioitus, oman elämänsä hyväksyvä, palvelusten vastavuoroisuus, julkisen kuvan säilyttävä, uskoon pitäytyvä, arvovalta, nöyrä ja yhteiskunnallinen valta.



KUVIO 21 Ammattikorkeakoululaisten kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=87-92)

Ammattikorkeakoululaiset *arvostivat vähiten* yhteiskunnallista valtaa (keskiarvo .55, hajonta 1.41). Kaksi seuraavaksi vähiten arvostettua arvoa olivat nöyrä (keskiarvo .91, hajonta 1.26) ja arvovalta (keskiarvo .95, hajonta 1.53). Kolmen vähiten arvostetun arvon jakautuminen nähdään kuviossa 21. Tarkasteltaessa ammattikorkeakoululaisten kaikkia arvoja havaitaan niiden keskiarvojen vaihdelleen .55-6.04 .

7.2.1.4 Ei-ammattikorkeakoululaisten arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna

Ei-ammattikorkeakoululaiset *arvostivat eniten perheen turvallisuutta ja toiseksi eniten sisäistä sopusointua*. Elämän mielekkyys oli kolmannella sijalla. Elämän mielekkyys on yhteydessä elämän tarkoitukseen. Neljänneksi tärkein arvo - tosi ystävyys - eroaa elämän mielekkyudesta hajonnassa olevan pienen eron vuoksi. Yhdeksänneksi ja kymmenenneksi tulleiden arvojen hajonnassa oli myös pieni ero. Kymmenen tärkeimmän arvon keskiarvo vaihteli 5.50-6.05, kun teoreettinen vaihteluväli on -1...+7. (Taulukko 13; Liite 9.)

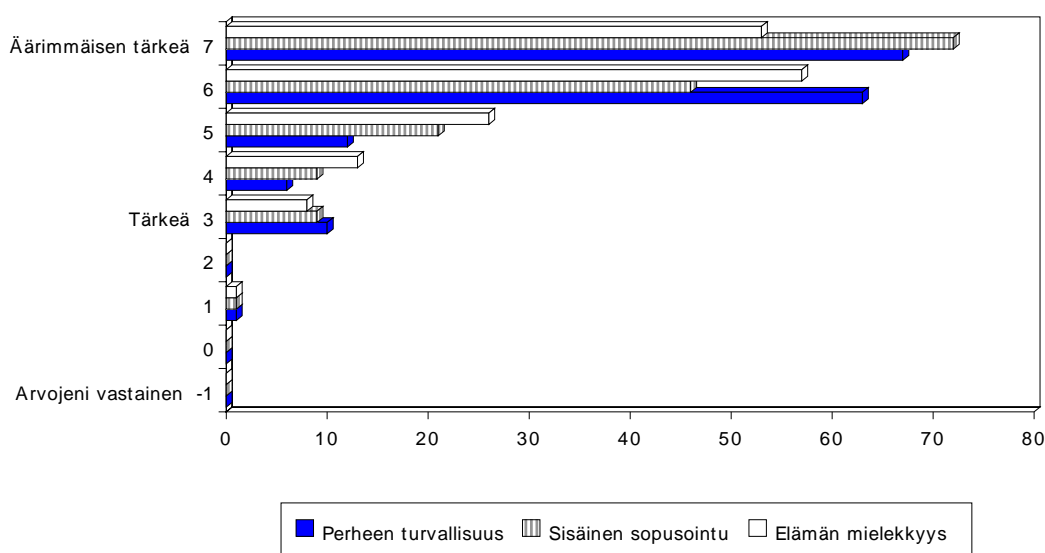
Ei-ammattikorkeakoululaisilla seitsemän terminaaliarvoa kuului kymmenen tärkeimmän arvon joukkoon. Terminaaliarvoista neljä oli henkilökohtaista ja kolme sosiaalista arvoa.

TAULUKKO 13 Ei-ammattikorkeakoululaisten tärkeimmät arvot Rokeachin mukaan tarkasteltuna (N=151-159).

Arvo	Keskiarvo	Keskihajonta	N
1. Perheen turvallisuus	6.05	1.17	159
2. Sisäinen sopusointu	6.01	1.22	158
3. Elämän mielekkyys	5.82	1.19	158
4. Tosi ystävyys	5.82	1.28	157
5. <i>Terve</i>	5.81	1.62	154
6. <i>Rehellinen</i>	5.78	1.29	152
7. Kypsä rakkaus	5.65	1.36	157
8. Itsekunnioitus	5.51	1.43	158
9. <i>Vastuullinen</i>	5.50	1.32	151
10. Maailmanrauha	5.50	1.69	159

Arvoista perheen turvallisuus, tosi ystävyys ja maailmanrauha ovat yhteydessä muiden huomioimiseen. Sisäinen sopusointu, elämän mielekkyys ja kypsä rakkaus ovat henkilökohtaisia arvoja. Kymmenen tärkeimmän arvon joukossa oli kolme instrumentaaliarvoa: terve, rehellisyys ja vastuullisuus.

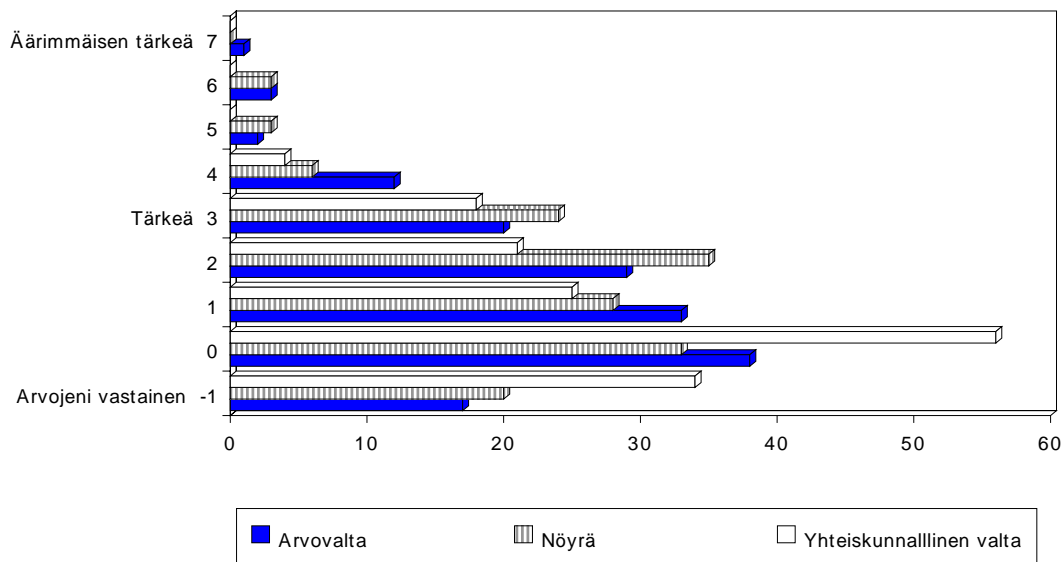
Kolmen tärkeimmän arvon jakautuminen nähdään kuviossa 22. Ei-ammattikorkeakoululaisista 42.1 % (N=159) arvosti perheen turvallisuuden äärimmäisen tärkeäksi. Noin puolet heistä (45.6%) piti sisäistä sopusointua ja kolmannes (33.5 %) elämän mielekkyyttä äärimmäisen tärkeänä arvona. (Kuvio 22.)



KUVIO 22 Ei-ammattikorkeakoululaisten kolme tärkeintä arvoa frekvensseinä (N=151-157)

Ei-ammattikorkeakoululaisten arvojen vastaisina arvoina oli kaikkiaan 29 arvoa (arvoja yhteensä 56): terve, itsekunnioitus, uskollinen, puhdas, avulias, monipuolinen elämä, ykseys luonnon kanssa, kauneuden maailma, riippumaton, tottelevainen, yhteiskunnallinen järjestys, yhteiskunnallinen tunnustus, omia tavoitteita valitseva, jännittävä elämä, itsekuri, mielihyvä, henkinen tai hengellinen elämä, maltillinen, perinnäistapojen kunnioitus, irtautuminen, varakkuus, palvelusten vastavuoroisuus, oman elämänsä hyväksyvä, vaikutusvaltainen, älykäs, uskoon pitäytyvä, arvovalta, nöyrä ja yhteiskunnallinen valta.

Ei-ammattikorkeakoululaiset (kuviot 23) pitivät yhteiskunnallista valtaa vähiten arvostetuimpana arvona (keskiarvo.65, hajonta 1.39) toiseksi ja kolmanneksi vähiten saivat arvostusta nöyrä (keskiarvo 1.36, hajonta 1.39) ja arvovalta (keskiarvo 1.40, hajonta 1.69). Tarkasteltaessa ei-ammattikorkeakoululaisten kaikkia arvoja havaitaan niiden keskiarvojen vaihdelleen .65-6.05.



KUVIO 23 Ei-ammattikorkeakoululaisten kolmen vähiten tärkeän arvon jakautuminen frekvensseinä (N=152-158)

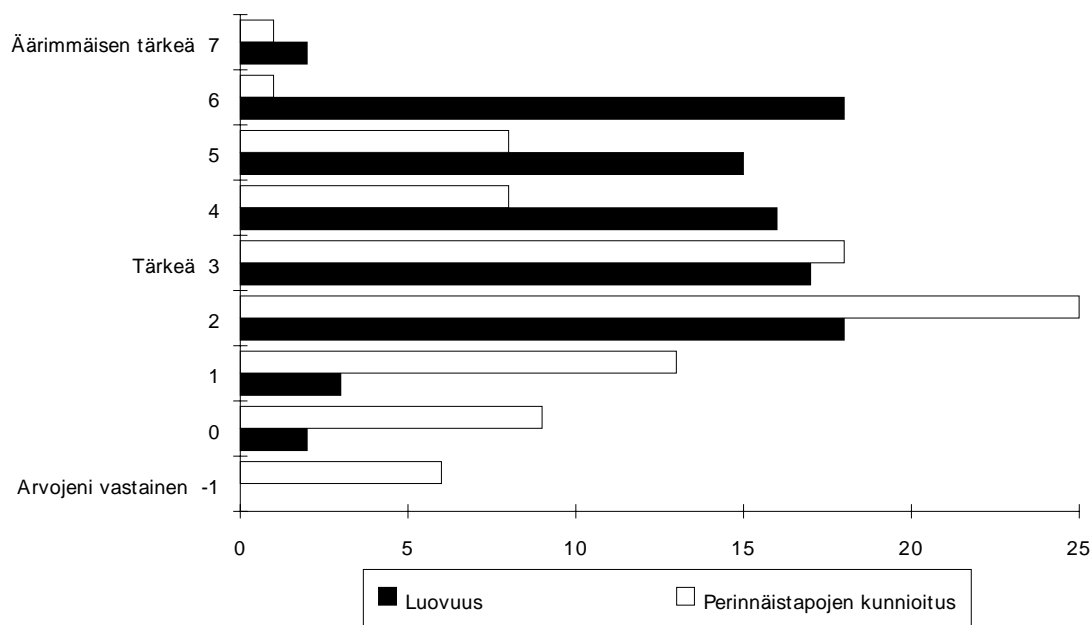
Verrattaessa ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoja keskenään todetaan niissä eroja, joiden merkitsevyyden testaamiseen käytettiin Mann-Whitneyn testiä (järjestysasteikollinen muuttuja). *Tilastollisesti ero ilmeni seuraavien arvojen kohdalla: mielihyvä, luovuus, perinnäistapojen kunnioitus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, maltillisuus ja nöyryys.* (Taulukko 14.)

TAULUKKO 14 Tilastollisesti merkitsevät erot ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoissa (N=236-259)

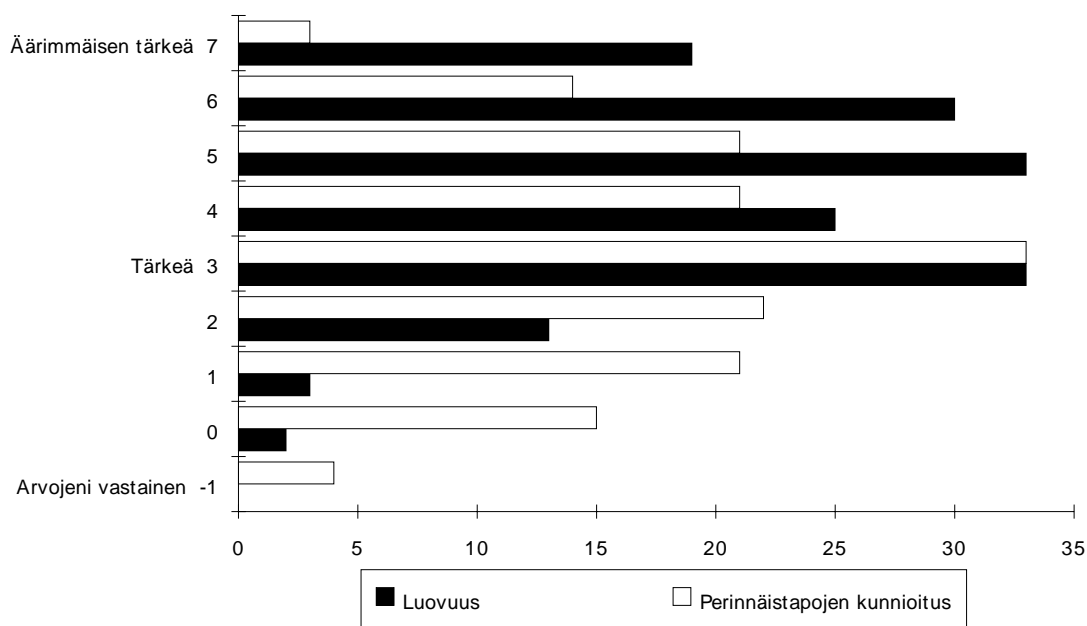
Arvo	AMK			Ei-AMK			P	Merk.
	K-arvo	K-hajonta	N	K-arvo	K-hajonta	N		
Sosiaalinen oikeudenmukaisuus	5,00	1,40	92	5,40	1,42	156	0,0135	*
Nöyryys	0,91	1,26	87	1,36	1,63	152	0,0424	*
Mielihyvä	2,98	1,69	93	3,48	1,66	158	0,0295	*
Maltillisuus	2,48	1,75	85	2,98	1,72	151	0,0253	*
Luovuus	3,86	1,67	91	4,47	1,66	158	0,0097	**
Perinnäistapojen kunnioitus	2,20	1,73	89	2,95	1,95	154	0,0044	**

*** (p<.001) = tilastollisesti erittäin merkitsevä
 ** (p<.01) = tilastollisesti merkitsevä
 * (p<.05) = tilastollisesti melkein merkitsevä

Tarkasteltaessa ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoissa tilastollisesti merkitsevästi ilmenneitä eroja havaitaan arvojen jakautumisen kuvioiden 24 ja 25 mukaisesti.



KUVIO 24 Tilastollisesti merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen amk-opiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=89-91)



KUVIO 25 Tilastollisesti merkitsevästi eronneiden arvojen jakautuminen ei-amk-opiskelijoiden vastauksissa frekvensseinä (N=154-158)

Ammattikorkeakoululaisista kaksi (2.2 %) piti luovuutta ja yksi (1.1 %) opiskelija perinnäistapojen kunnioitusta äärimmäisen tärkeänä arvona. Kuusi (6.3 %) opiskelijaa vastusti perinnäistapojen kunnioitusta. Puolestaan ei-ammattikorkeakoululaisista 19 (12.0 %) arvosti luovuuden ja kolme (1.9 %) perinnäistapojen kunnioittamisen äärimmäisen tärkeäksi arvoksi. Neljä opiskelijaa (2.5 %) piti perinnäistapojen kunnioitusta arvojensa vastaisena.

Yhteenveto ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoista

Ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten välillä ovat *arvoerot ovat pieniä. Ei-ammattikorkeakoululaiset arvostavat luovuutta ja perinnäistapojen kunnioittamista enemmän kuin ammattikorkeakoululaiset.* Minkälaista organisatiokulttuuria ei-ammattikorkeakoululaiset ovat ylläpitämässä tai luomassa terveysalalle? Näyttää siltä, että ei-ammattikorkeakoululaisten tulevaisuuteen liittyy epävarmuutta, joka ikään kuin sitouttaa perinnäistapojen kunnioittamiseen ja niiden säilyttämiseen. Etenkin aikaisemmin terveydenhuollonkoulutuksessa korostettiin terveydenhoitajia ja sairaanhoitajia erilaisista tilanteista selviytyjinä. Perinnäistapojen kunnioitus liittyy tottumusten säilyttämiseen, johon terveysalan perinteiset viiteryhvät sosiaalistavat. Voidaan myös kysyä, kokevatko ei-ammattikorkeakouluopiskelijat asemansa jotenkin uhatuksi ammattikorkeakouluopiskelijoiden määrän lisääntyessä.

Opiskelu ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa vaatii opiskelijalta aktiivisuutta, johon myös valintatesteissä kiinnitetään huomiota. Aktiivisuutta

edellytetään mm. niin valinnaisten ja vaihtoehtoisten opintojen valinnassa kuin koko opiskeluohjelman toteuttamisessa. Koulutuksen odotetaan antavan valmiudet toimia alan asiantuntijana, joka edellyttää reflektiivisyyttä selviytyä hoidettavien asettamista vaateista. (Schön 1983; 1987.)

Jatkuvat muutokset työelämässä asettavat vaateita tutkinnon suorittaneille. Unescon (1998) raportissa tuodaan selkeästi esille korkea-asteen tutkinnon suorittaneilta vaadittavat valmiudet, joiksi mainitaan mm. luovuus ja innovatiivisuus. Ammattikorkeakouluihin on kohdistunut ja kohdistuu sekä yhtenäistymisen että erilaistumisen paineita. OPM seuraa tavoitteellisesti tutkinnon suorittaneiden työllistymistä. Alueellinen retoriikka korostaa yhteistyötä, mutta pakottaa samalla etsimään erilaisuutta ja omaa profiilia. (Lampinen 2002.)

Ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten välillä olevat arvoerot voivat luonnollisesti johtua myös muista taustamuuttujista, joiden vaikutusta ei ole kontrolloitu.

7.2.2 Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvot Schwarzin mukaan tarkasteltuna

Tutkimuksessa muodostettiin kymmenen motiivialuetta (kuvio 26). Schwartzin teorian mukaisesta arvojen tarkastelusta esitetään yhteenveto tämän kappaleen lopussa. Motiivialueiden (Schwartz 1992) merkitykset on todettu kulttuurien välisissä vertailuissa yksittäisiä arvoja vakaammiksi. Kyseessä olevalle aineistolle ei ole olemassa Suomessa samalla mittarilla laadittua vertailuaineistoa. Tutkimustuloksia verrataan sekä Puohiniemen (1993; 1995) suomalaisten arvoja koskeviin tutkimuksiin että Pohjanheimon (1997) työikäisiin pyhtäläisiin kohdistuneeseen tutkimukseen. Pyhtäläisten arvot ovat lähes samat kuin suomalaisten arvot (Pohjanheimo 1997, 82).

Kunkin motiivialueen sisällä vastaukset hajaantuivat -1...+7. Tutkimuksessa tarkastellaan myöhemmin jokaista motiivialuetta erikseen. Motiivialueiden yhtenäisyyttä koko aineiston osalta testattiin Cronbachin ζ -kertoimella (liite 10). Ne vaihtelivat .51-.80 ollen samantasoisia (.45-.79) kuin Schwartzin (1992) tutkimuksessa. Korkeimmat reliabiliteetit olivat suoriutumis-, valta-, universalismi-, hyvänsuopuus- ja mukautumisalueilla. Alhaisin reliabiliteetti (.51) oli henkisyysalueella, joka Schwartzin (1992) mukaan kansainvälisissä aineistoissa jää usein muodostumatta. Vaihtelunhalualueen (stimulation) arvot sijoituivat suoriutumisalueelle, jonka reliabiliteetti oli .80 (liite 10). Mies- ja naisopiskelijoiden sekä ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten osalta tehdään vertailuja motiivialueittain (taulukko 15-16).

TAULUKKO 15 Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvojen tärkeysjärjestys motiivialueittain tarkasteltuna (asteikko -1...+ 7)

Motiivialue	Koko aineisto			AMK			Ei-AMK		
	K-arvo	K-hajonta	N	K-arvo	K-hajonta	N	K-arvo	K-hajonta	N
1. Hyväntahtoisuus	5.14	0.94	255	5.07	0.95	94	5.19	0.93	161
2. Universalismi	4.99	0.99	254	4.88	0.98	94	5.05	0.99	160
3. Mielihyvä	4.75	1.12	253	4.62	1.12	93	4.83	1.11	160
4. Turvallisuus	4.36	1.07	253	4.23	1.07	93	4.44	1.07	160
5. Itseohjautuvuus	4.24	1.15	253	4.06	1.10	93	4.34	1.17	160
6. Mukautuminen	4.15	1.05	251	3.96	1.02	92	4.26	1.05	159
7. Suoriutuminen	4.06	1.14	254	3.96	1.15	93	4.12	1.13	161
8. Henkisyys	3.48	1.24	254	3.54	1.16	93	3.44	1.29	161
9. Perint. ylläpito	2.07	1.35	242	1.79	1.23	88	2.22	1.39	154
10. Sosiaalinen valta	1.98	1.17	252	1.92	1.04	92	2.02	1.23	160

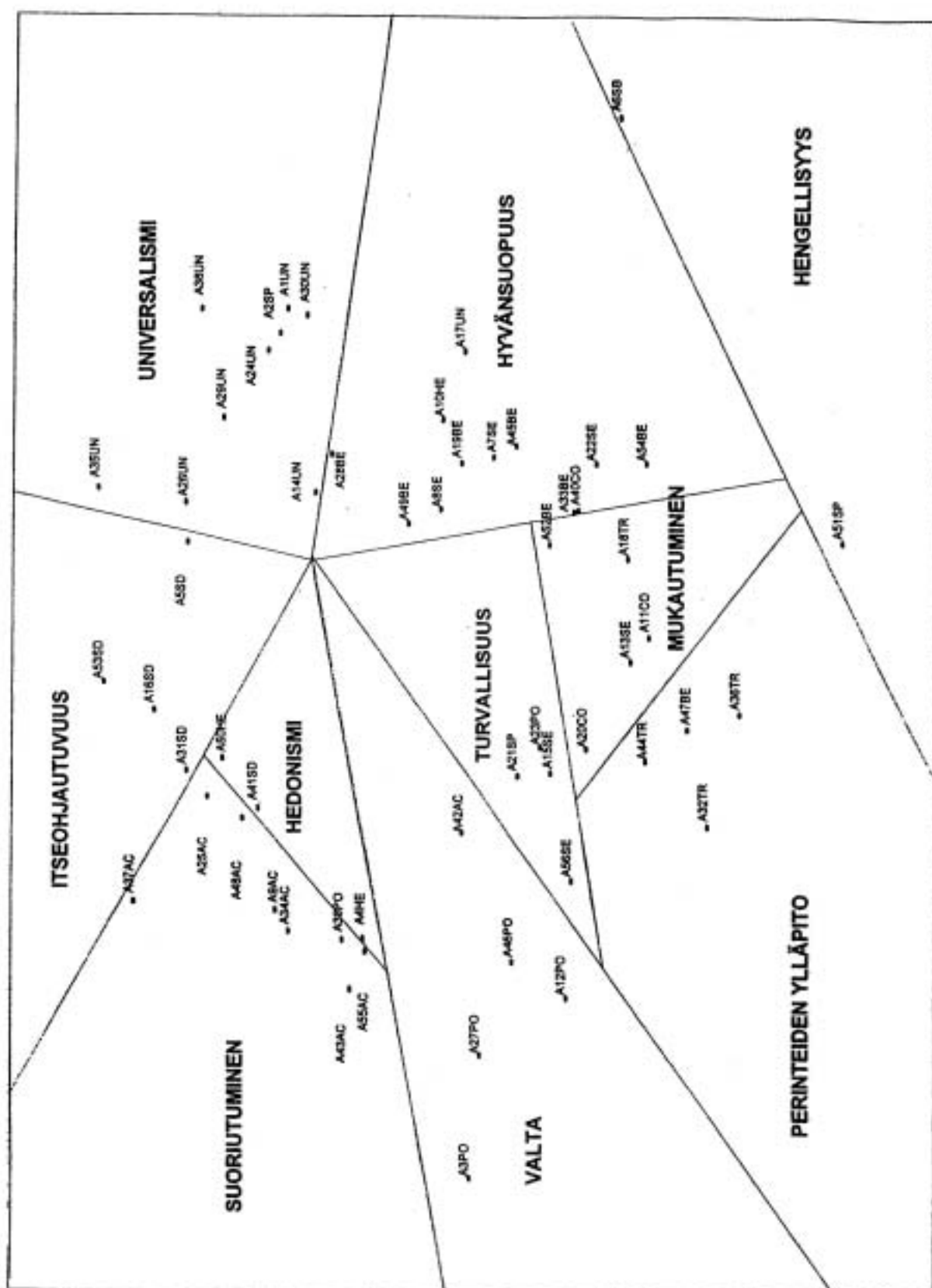
(mielihyvä = hedonismi; sosiaalinen valta = valta)

Tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($*p<.05$) amk- ja ei-amk opiskelijoiden motiivi alueissa:

Mukautuminen P=0.044

Perinteiden ylläpito P=0.010

Motiivialueittain koko aineiston osalta tarkasteltuna opiskelijoiden tärkeimmät arvot liittyivät muiden huomiointiin, omaan hyvinvointiin, omaan ja läheisten turvallisuuteen sekä omiin tarpeisiin hallita ympäristöä (kuvio 26; taulukko 15-16; liite 10).



KUVIO 26

Terveystenhoitaja ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvojen sijainti motiivialueilla.

Puohiniemen (1993) 15-75 vuotiaisiin suomalaisiin kohdistuneessa tutkimuksessa tärkeimmät arvoalueet olivat hyvänsuopuus, universalismi, turvallisuus ja yhdenmukaisuus (=mukautuminen). Alueiden yksittäiset arvot liittyivät läheisiin ihmissuhteisiin, muiden kunnioitukseen ja omaan turvallisuuteen. *Tärkeimmät arvot helpottavat ihmisten sosiaalista elämää ja ylläpitävät yhteisön toimivuutta.* Kaikkein vähiten arvostettiin valtaa henkilökohtaisena, elämää ohjaavana periaatteena. Puohiniemen (1993; 1995) tutkimuksissa muiden ihmisten huomiointiin liittyvien arvojen kannattajat olivat enimmäkseen keski-ikäisiä, keskitasoisien koulutuksen omaavia naisia. Omaan hyvinvointiin liittyvien arvojen kannattajista lähes puolet oli alle 29-vuotiaita, keskitasoisien koulutuksen omaavia miehiä.

Hyväntahtoisuus- eli hyvänsuopuusalue on tärkein motiivialue. Hyväntahtoisuusalueen arvot liittyivät hyvinvoinnin säilyttämiseen ja rehellisyyteen, johon kuuluvat myös aitous ja vilpittömyys. Yksittäisten muuttujien (avuliaisuus, rehellisyys, anteeksiantaminen, vastuullisuus, tosi ystävyys, kypsä rakkaus ja tottelevaisuus) väliset korrelaatiot vaihtelivat 0.167-0.437. Tottelevaisuus on alkuun ollut toisen motiivialueen, mukautumisalueen arvo. Tottelevaisuus korreloi hyvin (0.405) vastuullisuuteen, (.243) anteeksiantamiseen, (0.300) rehellisyyteen ja (0.259) avuliaisuuteen. Tottelevaisuus korreloi lisäksi valta-alueen yksittäiseen muuttujaan, yhteiskunnallinen tunnustus (0.327). Rehellisyys korreloi parhaiten vastuullisuuden (0.436) kanssa. Sekä tottelevaisuus (0.411) että rehellisyys (0.256) olivat myös yhteydessä turvallisuusalueen yksittäiseen muuttujaan, puhtaus. Hyväntahtoisuusalueen pienin korrelaatio (0.167) oli muuttujien tosi ystävyys ja tottelevaisuus välillä. Hyväntahtoisuusalue erosi neljän muuttujan (tottelevaisuus, uskollisuus, henkisyys tai hengellinen elämä ja elämän mielekkäisyys) osalta oletetusta rakenteesta. Hyväntahtoisuusalueen arvot liittyvät muiden huomioimiseen (Schwartz 1992).

Universalismin alueessa korostuivat muiden huomiointiin liittyvät arvot, joihin kuuluvat ympäristön (luonnon) suojeleminen, kauneuden maailma, laajakatseisuus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, viisaus, tasa-arvo, maailmanrauha ja itsekunnioitus. Kauneuden maailmaan liittyy luonnon ja taiteen kauneus ja laajakatseisuuteen erilaisten ajatusten ja uskomuksien suvaitseminen. Rokeach (1973; 1979) katsoo maailmanrauhan ja luonnon kauneuden olevan yhteisön perusarvoja. Universalismin alueella oleva laajakatseisuus palvelee sekä yksilöllisiä että kollektiivisia intressejä.

Universalismin alueen yksittäisten muuttujien välisistä korrelaatioista suurin oli (0.518) muuttujien- maailmanrauha ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus- välillä. Alueen muuttujat korreloivat keskenään yleensä hyvin, paitsi muuttujien – ympäristön (luonnon) suojelemisen ja itsekunnioituksen – välillä ei ollut korrelaatiota (0.039). Laajakatseisuuden ja maailmanrauhan välillä oli myös pieni korrelaatio (0.128). Maailmanrauha korreloi alueen muiden muuttujien (0.237-0.518) kanssa hyvin.

Ympäristöarvot korreloivat erittäin hyvin alueen muihin arvoihin lukuun ottamatta itsekunnioitusta. Kauneuden maailma korreloi itseohjautuvuusalueen luovuuden (0.431) kanssa. Myös jotkut muut alueen muuttujat korreloivat itseohjautuvuusalueen yksittäisiin muuttujiin: laajakatseisuus korreloi luovuuteen (0.388), tasa-arvo liittyy vapauteen (0.363), jonka kanssa myös sosiaalinen oikeudenmukaisuus korreloi (0.311). Universalismialueen viisaus korreloi mm. henkisyysalueen sisäisen sopusoinnun (0.422), valta-alueen yhteiskunnallisen tunnustuksen (0.321) ja suoriutumisalueen monipuolisen elämän (0.360) kanssa. Itsekunnioitus korreloi turvallisuusalueen yhteenkuuluvuuden (0.397) kanssa.

Universalismialueen rakenne poikkesi motiivialueen oletetusta rakenteesta kolmen muuttujan osalta: itsekunnioitus, sisäinen sopusointu ja ykseys luonnon kanssa. Itsekunnioitus korreloi hyvin universalismin alueen muuttujiin, lukuunottamatta yhtä, ympäristön (luonnon) suojelu (0.039) muuttujaa. Sisäinen sopusointu on henkisyysalueen arvo, jonka muuttujien kanssa se korreloi.

Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden kolmanneksi arvostetuin motiivialue oli *mielihyvääalue*. *Mielihyvääalueen arvot* liittyivät omaan mielihyvään ja aistinautintoihin: mielihyvä, elämästä nauttiva ja elämän mielekkyys. Alueen yksi arvo, elämän mielekkyys, on teorian mukaan hyvänsuopuusalueen (benevolence) muuttuja. Ainoastaan muuttuja mielihyvä (0.435) korreloi erittäin hyvin elämästä nauttimisen kanssa. Motiivialueen yksittäiset muuttujat korreloivat joidenkin motiivialueiden yksittäisiin muuttujiin. Esimerkiksi elämästä nauttiminen korreloi suoriutumisalueen jännittävän elämän (0.347) ja kunnianhimoisuuden (0.325) kanssa. Mielihyvällä on yhteys valta-alueen varakkuuteen (0.394). Elämän mielekkyys korreloi (0.307) jonkin verran henkisyysalueen henkisen tai hengellisen elämän kanssa. Yksittäisillä muuttujilla oli lisäksi jonkin verran korrelaatiota mm. turvallisuus- alueen joihinkin muuttujiin. Esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunteella on yhteyttä elämän mielekkyyteen (0.439), joka myös korreloi universalismialueen itsekunnioitukseen (0.435). Tarkasteltaessa motiivialueen arvoja yksittäisinä arvoina havaitaan elämän mielekkyyden olevan neljänneksi arvostetuin arvo, mutta mielihyvä on vasta 43. sijalla elämästä nauttimisen sijoittuessa näiden keskivaiheille. Mielihyvääalueen arvot poikkesivat yhden arvon (elämän mielekkyys) osalta oletetusta rakenteesta. Schwartz (1992) katsoo mielihyvääalueen arvojen täydentävän itsensä korostamista ja muutosherkkyttä kuvaavia arvoja. Pohjanheimon (1997) ja Puohiniemen (1993) tuloksissa mielihyvääalueen ja vaihtelunhalualueen arvot ovat päällekkäisiä. Ilmeisesti mielihyvän ja vaihtelunhalun merkitys on Suomessa samanlainen, etteivät käsitteellisesti erilliset asiat eroa suomalaisten käsityksissä toisistaan (Pohjanheimo 1997, 80).

Puohiniemen (1993) tutkimuksessa eri väestöryhmien tarkastelu toi esille 20-vuotiaiden arvomaailmassa ilmenneet arvostukset virikkeellisyyden eli vaihtelunhalun, hedonismin ja suoriutumisen motiivialueilla. Hedonistisille ihmisille oli omintakeista sekä itsekkyyttä että egoistinen toiminta. *Nuoruuden arvoista siir-*

rytään aikuisuuteen keskimäärin 24-vuoden iässä, jolloin turvallisuus ja perinteet tulevat yhä tärkeämmiksi. Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoista lähes puolet (N=118, 46.3 %) oli alle 24-vuotiaita. Heillä perinteiden ylläpito oli toiseksi viimeisin arvoalue, mikä Puohiniemen (1993) tutkimuksessa erosi tilastollisesti merkittävästi verrattaessa 50-60 ja 61-75-vuotiaita suomalaisia. Perinteiden ylläpitoalueen arvot saavat iän myötä aiempaa keskeisemmän aseman elämää ohjaavina arvoina.

Turvallisuusalueen arvot liittyivät yhteiskunnan, sosiaalisten suhteiden ja minän turvallisuuteen, harmoniaan ja kestävyysalueen: puhtaus, kansallinen turvallisuus, palvelusten vastavuoroisuus, yhteiskunnallinen järjestys, perheen turvallisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne. Schwartzin (1992) mukaan alueen arvot liittyvät nimenomaan elämän säilymiseen. Turvallisuus on sekä yksilön että ryhmän olemassaolon perusedellytys. Motiivialueen oletetuista muuttujista terve arvona ei sijoitu ko. alueelle, vaan se sijoittuu suoriutumisen alueelle. Ko. arvon sijoittuminen eroaa myös Puohiniemen (1993; 1995) ja Pohjanheimon (1997) tuloksista. Se tosin jonkin verran korreloi turvallisuusalueen puhtauteen (0.270), perheen turvallisuuteen (0.260), valta-alueen varakkuuteen (0.260), hyväntahtoisuusalueen tosi ystävyyteen (0.274) ja mielihyvääalueen elämästä nauttimiseen (0.298).

Turvallisuusalueen muuttajat korreloivat muuten hyvin keskenään, paitsi yhteiskunnallisen järjestyksen ja palvelusten vastavuoroisuuden (0.060) välillä ei ollut korrelaatiota. Muilta osin muuttujien väliset korrelaatiot vaihtelivat 0.105-0.366. Suurin korrelaatio oli muuttujien perheen turvallisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne välillä. Perheen turvallisuus yksittäisenä arvona oli arvostetuin arvo, ja palvelusten vastavuoroisuus oli kahdeksanneksi vähiten (keskiarvo 2.40) arvostettu. Puohiniemen (1993; 1995) tutkimuksissa yhteenkuuluvuuden tunne ja perheen turvallisuus sijoittuvat universalismin ja hyväntahtoisuuden alueille.

Tarkasteltaessa alueen yksittäisten muuttujien korrelaatiota muiden alueiden yksittäisiin muuttujiin havaitaan Schwartzin (1992) teorian mukaista yhteyttä vierekkäisiin, mukautuminen- ja valta motiivialueisiin. Muutamia yksittäisiä muuttujia korreloivat myös joidenkin muiden alueiden muuttujiin. Yhteenkuuluvuuden tunne korreloi henkisyysalueen sisäiseen sopusointuun (0.318), mielihyvääalueen elämän mielekkyyteen (0.434) ja valta-alueen varakkuuteen (0.280). Yhteiskunnallinen järjestys on yhteydessä universalismialueen tasa-arvoon (0.266). Kansallisella turvallisuudella on yhteyttä mielihyvääalueen mielihyvään (0.266) ja mukautumisalueen itsekkyyteen (0.340).

Itseohjautuvuusalueen arvot liittyivät toiminnan ja ajattelun riippumattomuuteen, valitsemiseen, luomiseen ja tutkimiseen. Arvot kuvaavat sekä halua olla itsenäinen suhteessa muihin ihmisiin että myös avoimuutta muutoksille. Motiivialueen rakenne erosi yhden muuttujan (itsekkyyden) osalta teorian mukaisesta oletetusta rakenteesta. Muuttujien välistä korrelaatiota tarkastelta-

essa havaitaan suurin korrelaatio (0.359) uteliaisuuden ja luovuuden välillä. Motiivialueen muuttajat korreloivat universalismi- ja mielihyvääalueiden joihinkin yksittäisiin muuttujiin. Vapaus korreloi (0.221) elämästä nauttimiseen ja lisäksi (0.230) universalismialueen laajakatseisuuteen. Luovuus korreloi jonkin verran mm. mukautumis-, suoriutumis-, perinne- ja valta-alueiden yksittäisiin muuttujiin. Omien tavoitteiden valitseminen on yhteydessä suoriutumis-, turvallisuus-, valta-, ja henkisyys motiivialueiden yksittäisiin muuttujiin. Vastaukset hajaantuivat motiivialueen sisällä -1...+7.

Mukautumisalueen arvot liittyivät sosiaalisiin odotuksiin ja normeihin: vanhempien ja vanhojen kunnioittaminen, perinnäistapojen kunnioittaminen, kohteliaisuus, itsekuri, uskollisuus ja ykseys luonnon kanssa. Motiivialueen rakenne erosi oletetusta rakenteesta neljän muuttujan osalta: tottelevaisuus, perinnäistapojen kunnioittaminen, uskollisuus ja ykseys luonnon kanssa. Tottelevaisuus sijoittui hyväntahtoisuusalueelle ja perinnäistapojen kunnioittaminen oli alkuaan perinteiden ylläpitoalueen muuttuja.

Perinnäistapojen kunnioittaminen korreloi mukautumisalueen muuttujiin 0.195-0.410. Pienin korrelaatio oli perinnäistapojen kunnioittamisen ja uskollisuuden välillä, ja puolestaan korkein korrelaatio oli perinnäistapojen kunnioittamisen ja luonnon ykseyden välillä. Ykseys luonnon kanssa oli alkuaan universalismialueen muuttuja. Jotkut motiivialueen muuttujista korreloivat oletetusti perinne- ja turvallisuus motiivialueiden joihinkin yksittäisiin muuttujiin, mutta jonkin verran myös muiden motiivialueiden yksittäisiin muuttujiin. Esimerkiksi turvallisuusalueen yhteenkuuluvuuden tunne korreloi vapautteen (0.382), kansallinen turvallisuus itsekuriin (0.350) ja vanhempien ja vanhojen kunnioittamiseen (0.300). Perinnealueen oman elämänosan hyväksyminen korreloituu vähän vanhempien ja vanhojen ihmisten kunnioittamiseen (0.267), maltillinen vähän (0.241) kohteliaisuuteen, johon myös nöyryys (0.392) korreloituu. Schwartz (1987, 1992) katsoo nimenomaan perinne, turvallisuus ja mukautumisalueen arvojen korostavan säilyttämistä. Hyväntahtoisuusalueen kypsä rakkaus korreloi itsekuriin (0.214), joka puolestaan myös korreloi tottelevaisuuteen (0.250) ja uskollisuus vanhempien ja vanhojen kunnioittamiseen (0.368). Universalismi alueen muuttajat viisaus (0.287), kauneuden maailma (0.304) ja sosiainen oikeudenmukaisuus (0.312) korreloivat vanhempien ja vanhojen kunnioittamiseen. Universalismi alueen ympäristön (luonnon) suojeleminen (0.346) korreloi myös vanhempien ja vanhojen ihmisten arvostamiseen. Henkisyysalueen muuttuja henkinen tai hengellinen elämä korreloituu (0.194) perinnäistapojen kunnioittamiseen, joka on myös yhteydessä turvallisuusalueen kansalliseen turvallisuuteen (0.405).

Suoriutumisaluetta muuttajat liittyivät henkilökohtaiseen menestykseen osoittamalla pätevyyttä yhteisön hyväksymien mittapuiden mukaan: menestyminen, kyvykkyys, kunnianhimoisuus, älykkyys, uskalaisuus, monipuolinen elämä, jännittävä elämä ja terve. Alueen arvoissa tulee esiin itsensä korostami-

nen. Motiivialueen rakenne poikkesi oletetusta rakenteesta viiden muuttujan osalta: vaikutusvaltaisuus, uskaliaisuus, monipuolinen elämä, jännittävä elämä ja terve. Jännittävä elämä, monipuolinen elämä ja uskaliaisuus ovat alkuaan olleet ärsykealueen muuttujia. Ärsykealuetta ei lainkaan muodostettu, koska arvot eivät täyttäneet Schwartzin (1992; 1993) motiivialueen muodostamiselle asetettuja kriteerejä. Terve on alkuaan kuulunut turvallisuusalueen muuttujiin.

Motiivialueen muuttujista parhaiten korreloivat keskenään kunnianhimoisuus ja menestyminen (0.550) sekä menestyminen ja kyvykkyys (0.526). Suoriutumisella tarkoitetaan nimenomaan kunnianhimoa, menestyksen tavoittelua ja kyvykkyuden osoittamista. Yksittäisinä arvoina menestyminen sijoittui 36. tilalle, kyvykkyys 31. ja kunnianhimoisuus 35. tilalle. Huonoimmin korreloivat keskenään uskaliaisuus ja terveys (0.170). Yksittäisenä arvona jännittävä elämä sai 40. sijan ja terveys kolmannen sijan arvojen tärkeysjärjestyksessä. Monipuolinen elämä korreloi mielihyvääalueen mielihyvään (0.279) ja jännittävä elämä elämästä nauttimiseen (0.347). Jännittävä elämä puolestaan korreloi valta-alueen vaikutusvaltaisuuteen (0.242) ja turvallisuusalueen puhtauteen (0.234). Kunnianhimoinen korreloituu itseohjautuvuusalueen luovuuteen (0.282) ja universalismialueen itsekunnioitukseen (0.255). Kyvykkyys korreloituu myös itseohjautuvuusalueen luovuuteen (0.346). Terve korreloituu universalismialueen maailmanrauhaan (0.235) ja turvallisuusalueen muuttujaan – perheen turvallisuus (0.259). Vastaukset hajaantuvat motiivialueen sisällä -1...+ 7.

Henkisyys alueen arvot liittyivät sisäiseen harmoniaan: uskossa pitäytyminen, irtautuminen, henkinen tai hengellinen elämä ja sisäinen sopusointu. Motiivialueen rakenne oli oletetun rakenteen mukainen – tosin alueen muuttujat eivät korreloi voimakkaasti keskenään. Kansainvälisissä tutkimuksissa henkisyysaluetta ei voitu muodostaa lainkaan. Tässä aineistossa ainoastaan henkinen ja hengellinen elämä korreloivat (0.455) voimakkaasti uskoon pitäytymisen kanssa. Muuttujien hengellinen elämä ja sisäinen sopusointu välillä on myös 0.230 suuruinen korrelaatio. Uskoon pitäytymisen ja sisäisen sopusoinnun välillä ei ole keskinäistä korrelaatiota (0.009).

Tarkasteltaessa vielä yksittäisten muuttujien korreloitumista muiden alueiden muuttujiin havaitaan yhteenkuuluvuutta lähinnä joihinkin vierekkäisiin alueisiin. Uskoon pitäytyvä korreloituu valta-alueen yhteiskunnallisen tunnustuksen (0.276), perinnealueen nöyryyden (0.311) ja oman elämänosansa hyväksymisen (0.303) kanssa. Irtautuminen on yhteydessä mielihyvääalueen mielihyvään (0.312), mukautumisalueen itsekuriin (0.376), kohteliaisuuteen (0.268), kypsään rakkauteen (0.211) ja turvallisuusalueen kansalliseen turvallisuuteen (0.295). Henkinen tai hengellinen elämä korreloituu mielihyvääalueen muuttujiin; elämän mielekkyys (0.307) ja anteeksiantaminen (0.309), universalismialueen itsekunnioitukseen (0.251) ja kauneuden maailmaan (0.265). Henkisyysalueen muuttujista sisäinen sopusointu on yhteydessä itseohjautuvuusalueen vapauteen (0.365), universalismialueen itsekunnioitukseen (0.420), viisauteen

(0.423) ja laajakatseisuuteen, mukautumisalueen kypsään rakkauteen (0.267) ja tosi ystävyYTEEN (0.280). Vastaukset hajaantuvat motiivialueen sisällä -1...+7.

Perinteiden ylläpitoalueen muuttajat liittyivät kulttuurin itselle säätämien tapojen ja ajatusten kunnioitukseen, niihin sitoutumiseen ja hyväksyntään. Alueen muuttujina olivat nöyryys, maltillisuus ja oman elämänosansa hyväksyminen. Motiivialueen rakenne erosi kolmen muuttujan osalta oletetusta rakenteesta: uskoon pitäytyminen, perinnäistapojen kunnioittaminen ja irtautuminen. Muuttajat korreloivat (0.284-0.439) keskenään hyvin. Parhaiten korreloi nöyryys oman elämänosan hyväksymisen kanssa. Oman elämänosan hyväksyminen korreloi alueen muuttujista heikoimmin maltillisuuden kanssa.

Yksittäisinä muuttujina alueen muuttajat korreloivat muidenkin alueiden muuttujiin. Nöyryys on yhteydessä perinnäistapojen kunnioittamiseen (0.248), joka on Schwartzin (1992) tutkimuksen mukaan perinteiden ylläpitoalueen muuttuja. Tässä tutkimuksessa ko. muuttuja on mukautumisalueen muuttujana, ja se korreloi hyvin perinteiden ylläpitoalueen muiden muuttujien kanssa. Nöyryys korreloituu myös henkisyysalueen irtautumiseen (0.250) ja uskoon pitäytymiseen (0.311) sekä mukautumisalueen itsekuriin (0.252). Oman elämänosan hyväksyminen korreloituu valta-alueen varakkuuteen (0.231) ja arvovaltaan (0.279), mukautumisalueen perinnäistapojen kunnioittamiseen (0.259), vanhempien ja vanhojen ihmisten kunnioittamiseen (0.267) ja itsekuriin (0.314), turvallisuusalueen kansalliseen turvallisuuteen (0.253) ja henkisyysalueen irtautumiseen (0.250). Maltillisuus puolestaan korreloituu mielihyvääalueen mielihyvään (0.270), mukautumisalueen kohteliaisuuteen (0.241), tottelevaisuuteen (0.276) ja itsekuriin (0.329), turvallisuusalueen kansalliseen turvallisuuteen (0.251), henkisyysalueen irtautumiseen (0.262), valta-alueen yhteiskunnalliseen tunnustukseen (0.279) ja arvovaltaan (0.222). Vastaukset hajaantuvat motiivialueen sisällä -1...+7.

Koko aineiston osalta tarkasteltuna *sosiaalisen vallan alueen* muuttajat korreloivat hyvin keskenään. Muuttajat liittyivät sosiaaliseen asemaan, vaikutusvaltaan, ihmisten ja resurssien hallintaan korostaen itsekeskeisyyttä. Motiivialueen rakenne oli oletetun rakenteen mukainen. Yksittäisenä arvona yhteiskunnallinen valta, joka liittyy valta-asemaan ja muiden hallitsemiseen, oli vähiten arvostettu arvo. Motiivialueen suurin korrelaatio (0.522) on arvovallan ja yhteiskunnallisen vallan välillä. Puolestaan pienin korrelaatio (0.223) on yhteiskunnallisen vallan ja yhteiskunnallisen tunnustuksen välillä. Motiivialueen arvot olivat vastakkaisia hyvänsuopuusalueen arvoille. Vastaukset jakaantuvat motiivialueen sisällä -1...+7.

Verrattaessa ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten motiivialueita toisiinsa havaitaan mukautumisalueen ($p=0.044$) ja perinteiden ylläpitoalueen ($p=0.010$) kohdalla tilastollisesti melkein merkitsevä ero (taulukko 15). Perinteiden ylläpitoalueessa tiivistyy sekä ryhmän yhteenkuuluvaisuus että sen ainutlaatuinen arvo. Motiivialueen arvot liittyvät tapojen kunnioittamiseen, hyväksyntään

tään ja niihin sitoutumiseen. Mukautumisalueen arvot liittyvät myös säilyttämiseen, joka näyttää korostuvan ei-ammattikorkeakoululaisten ryhmässä.

Tarkasteltaessa *mies- ja naisopiskelijoiden arvojen tärkeysjärjestystä motiivialueittain havaitaan eroja turvallisuus-, itseohjautuvuus- ja mukautumisalueiden keskinäisessä järjestyksessä (taulukko 16).*

TAULUKKO 16 Mies - ja naisopiskelijoiden arvojen tärkeysjärjestys motiivialueittain tarkasteltuna (asteikko -1...+7)

Motiivialue	Miesop.			Naisop.			P	Merk.
	K-arvo	K-hajonta	N	K-arvo	K-hajonta	N		
1. Hyväntahtoisuus	4.75	1.02	27	5.19	0.92	228	0.036	*
2. Universalismi	4.63	0.83	27	5.03	0.10	227	0.029	*
3. Mielihyvä	4.56	1.07	27	4.78	1.12	226		
4. Itseohjautuvuus	4.03	1.02	27	4.26	1.17	226		
5. Mukautuminen	3.93	1.01	27	4.17	1.05	224		
6. Turvallisuus	3.80	1.21	27	4.43	1.04	226	0.009	**
7. Suoriutuminen	3.70	1.07	27	4.11	1.14	227		
8. Henkisyys	3.21	1.15	27	3.51	1.25	227		
9. Perint. ylläpito	3.28	1.39	26	2.04	1.34	216		
10. Sosiaalinen valta	1.65	1.18	27	2.02	1.16	225		

(mielihyvä=hedonismi; sosiaalinen valta = valta)

*** (p<.001) = tilastollisesti erittäin merkitsevä
 ** (p<.01) = tilastollisesti merkitsevä
 * (p<.05) = tilastollisesti melkein merkitsevä

Sukupuolen suhteen arvojen merkitykset vaihtelevat jonkin verran. Verrattaessa *mies- ja naisopiskelijoiden motiivialueita toisiinsa havaitaan hyväntahtoisuusalueella ja universalismialueella tilastollisesti melkein merkitsevä ero.* Naiset korostavat elämänsä ohjaavina periaatteina hyväntahtoisuutta ja universalismia enemmän kuin miehet. Motivaatiopohjaltaan universalismi on hyväntahtoisuutta laajempi, ja siinä korostuu ihmisten ja luonnon hyvinvoinnin ymmärtäminen, arvostus ja hyväksyntä. *Turvallisuusalueella ero on tilastollisesti merkitsevä.* Puohinien (1993) tutkimuksessa naiset korostivat miehiä enemmän hyväntahtoisuutta ja universalismia. Miehillä puolestaan valta oli elämää ohjaavana arvona tärkeä.

Terveystieteiden ja sairaanhoitajaopiskelijat ovat homogeeninen, samoilla kriteereillä valittu ryhmä, joilla arvojen merkitysten tai prioriteettien kehitys on vielä menossa. Toisaalta opiskelijoiden oma perhetilanne olisi voinut olla taustamuuttujana arvorakennetta selittävä tekijä. Schwartz (1992) katsoo arvojen merkitysten kehittyvän jonkin verran sekä elämänkaaren myötä että koulutuksen vaikutuksesta. Holland (1985) puolestaan korostaa sukupuolen asemaa opintoalaa määräävämpänä tekijänä arvojen omaksumisessa.

Yhteenveto Schwartzin teorian mukaisesta arvojen tarkastelusta

Tarkasteltaessa yhteenvedonomaisesti arvoja havaitaan, että *elämän tärkeimmistä perusarvoista vallitsee suhteellisen suuri yksimielisyys*. Terminaalisten- ja instrumentaalisten arvojen suhde vaihtelee (vrt. Rokeach 1973; Caduto 1983).

Analyysissä tuli esille kymmenen motiivialuetta. Vaihtelunhalualuetta ei voitu muodostaa, koska arvot eivät täyttäneet motiivialueelle asetettuja kriteerejä. *Hyväntahtoisuus-alueen arvot liittyvät läheisesti terveysalaan ja hoitajilta vaadittavaan asiantuntemukseen*, jossa mm. vastuullisuus ja rehellisyys arvoina korostuvat. *Terveysalan monipuolisuus ja vastuullisuus* ovat tärkeitä komponentteja asiantuntijuuteen kasvussa. (mm. Huovinen 1995; Helakorpi ym. 1997; Seppänen-Järvelä 1999.) *Suoriutumisalueen arvoissa* tulee esille itsensä korostaminen. Terveyttä pidetään tärkeänä suoriutumisen voimavarana. Terveys on Schwartzin (1992) tutkimuksissa paljastunut monimerkitykselliseksi arvoksi. Opiskelijat näkevät opiskeluaikanaan sairauksien aiheuttamia voimavarojen menetyksiä, ja nämä kokemukset saattavat lisätä terveyden arvostusta.

Motiivialueittain tarkasteltuna opiskelijoiden tärkeimmät arvot liittyivät omaan hyvinvointiin, muiden huomiointiin, omaan mielihyvään, omaan ja läheisten turvallisuuteen sekä omiin tarpeisiin. *Universalismialueella* korostuivat muiden huomiointiin liittyvät arvot, mm. ihmisten hyvinvoinnin ymmärtäminen. Tärkeimmät arvot helpottavat sosiaalista elämää ja auttavat ylläpitämään yhteisön toiminnallisuutta ja ovat sitä kautta yhteydessä myös yrittäjyyteen.

Motiivialueiden järjestyksessä tapahtui jonkin verran muutosta (Schwartz 1992). Teoria sallii yksittäisiä arvopoikkeamia motiivialueilla. *Mille motiivialueelle kukin arvo sijoittuu, kertoo sen merkityksestä*. Arvojen poikkeamat teoriasta osoittavat, että kyseisestä arvosta ollaan vastaajien keskuudessa eri mieltä tai että ko. arvo on vastaajajoukolle määrittelemätön käsite.

7.3 Sairaanhoidaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvät arvot

Yrittäjyyteen liittyvistä arvoista esitetään yhteenveto kappaleessa 7.3.5. Schwartzin (1992) ja Bilskyn (1987; 1990) mukaan arvotypologia perustuu vaatimuksiin, jotka ovat yhteisiä yksilölle, yhteisöille ja yhteiskunnille. *Yrittäjyyteen liittyvät arvot jakautuvat Schwartzin arvoteoriassa usealle eri arvoalueelle*. Yrittäjyyteen liittyviä arvoja tarkasteltaessa on syytä korostaa Schwartzin (1992) näkemystä arvojen ja käyttäytymisen välisestä suhteesta. Schwartz (1992) tarkastelee arvomuutoksen suuntaa ja toteaa, että *arvomuutokset eivät suuntaudu universalismiin ja postmaterialistisiin arvoihin, vaan individualismiin kohti mielihyvää, suoriutumista ja itseohjautuvuutta*.

Koko aineiston osalta yrittäjyyttä tutkittiin 24:llä, yrittäjyyteen liittyvillä, arvoja kuvaavilla muuttujilla (taulukko 17). *Yrittäjyyttä kuvaavat muuttujat on valittu Schwartzin arvomitasta erilaisten yrittäjyyteen liittyvien, teoreettisessa viitekehäksessä esitettyjen tutkimusten perusteella.* Faktoriratkaisuun (eksploratiivinen) otettiin mukaan kaikki ko. muuttujat, joista muodostettiin viisi faktoria. Valittiin ominaisnaisarvon 1 ylittävät faktorit, joiden selitysosuus oli yli viisi prosenttia. Faktoriratkaisun muuttujat korreloivat keskenään 0.38–0.76. Viiden faktorin yhteinen selitysosuus oli 62. %. Yksittäisten muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat .33-.73 välillä. Ainoastaan kolmella muuttujalla kommunaliteetti oli alle .40. (Liite 4.)

TAULUKKO 17 Yrittäjyyteen liittyvien arvojen jakautuminen motiivialueittain (Schwartz 1992)

Arvoalue (=Arvotyyppi)	Arvo
1. Itseohjautuvuus	utelias, vapaus, omia tavoitteita valitseva, riippumaton, luovuus, itsekunnioitus
2. Vaihtelunhalu	uskalias, jännittävä elämä
3. Mielihyvä	mielihyvä, elämästä nauttiva
4. Suoriutuminen	menestyvä, kyvykäs, kunnianhimoinen, vaikutusvaltainen, älykäs
5. Valta	arvovalta, varakkuus, julkisen kuvan säilyttäminen
6. Mukautuminen	itsekuri
7. Hyväntahtoisuus	rehellinen, vastuullinen, tottelevainen, elämän mielekkyys, laajakatseinen
8. Universalismi	

Yrittäjyyttä kuvaavista arvo-muuttujista muodostetut faktorit nimettiin pääsääntöisesti faktorin sisällä voimakkaasti latautuneiden muuttujien perusteella seuraavasti: arvovalta ja menestyminen, laajakatseisuus ja visiointi, rehellisyys ja vastuullisuus hyvinvoinnissa, mielihyvän hankkiminen sekä vapaus ja valinnat. Faktorin reliabiliteettia testattiin Cronbachin ζ :lla, jonka arvo esitetään faktorikohtaisen tarkastelun yhteydessä. Faktorianalyysin tuloksena syntyneet yrittäjyyttä kuvaavat faktorit vastaavat tutkimuksen teoreettisessa osassa eri auktoriteettien tutkimuksissaan esittämiä yrittäjyyteen liittyviä ominaisuuksia. *Yrittäjyyttä tarkastellaan koko aineistossa sekä sukupuoli - että ikäjakauman perusteella (taulukot 18-23).*

7.3.1 Arvovalta ja menestyminen

Ensimmäiselle faktorille, arvovalta ja menestyminen, latautui kahdeksan muuttujaa, joiden lataukset vaihtelivat .47-.73 ja vastaavasti kommunaliteetit .51-.64 (taulukko 18). Korkeimmin latautuivat arvovalta ja varakkuus ja matalimmin kunnianhimo. *Arvovaltaan liittyy oikeus johtaa ja käskää, kun taas kunnianhimoon liittyvät ominaisuudet työteliäs ja eteenpäin pyrkiminen. Menestymiseen liittyvä yhteinen piirre on halu ja kyky etsiä uusia mahdollisuuksia ja ratkaisuja.* Tähän liittyy jatkuva oman toiminnan kehittäminen. Korkeimmin latautuneet arvot arvovalta ja varakkuus edustavat terminaaliarvoja. Faktorin selitysosuus oli 26.6 % kokonaisvarianssista, ja Cronbachin ζ saatiin 0.83. *Yksittäisiä muuttujia tarkasteltaessa havaitaan, että jotkut yrittäjyyttä kuvaavat arvot saavat alhaisia arvopistemääriä.* Sosiaali- ja terveysalan koulutus on perinteisesti ollut työelämälähtöistä, yhteiskunnallisista murroksista lähtevää ja luonteeltaan yhteiskuntaa tukevaa ja hyvinvointia rakentavaa. Ammattikorkeakoulutuksen avulla tuotetaan ihmisten terveyttä ja hyvinvointia edistäviä asiantuntijoita, jotka sijoittuvat lähinnä asiantuntija-, suunnittelu- ja johtotehtäviin. Koulutuksen markkinoinnissa on tuotu esiin nimenomaan alan asiantuntijuuden kehittyminen.

Naiset muodostavat enemmistön tutkimuksessa mukana olevista henkilöistä, ja heillä ei ollut eroja faktorin sisällössä koko aineistoon verrattuna. *Miehillä faktorin sisältö erosi kolmen muuttujan osalta.* Faktoriratkaisussa ollut ”älykäs” korreloi vähän faktorin muihin muuttujiin, minkä vuoksi se poistettiin faktoriratkaisusta. *Naisten ja miesten välillä faktoriratkaisussa ei voitu osoittaa tilastollisia merkitsevyyseroja* käytettäessä sekä t-testiä että Mann-Whitney-testiä.

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa todetaan tilastollisia eroja (taulukko 23). Verrattaessa Mann-Whitney-testillä koko aineiston 20-24 vuotiaita 35-39 vuotiaisiin, todetaan heidän välillään merkitsevä ero ($p=0.0098$) ja verrattaessa vastaavasti 40-44 vuotiaisiin ero on tilastollisesti melko merkitsevä ($p=0.0384$; taulukko 23). Lähes puolet (46.3 %) tutkimuksessa mukana olleista kuului ikäryhmään 20-24 vuotiaat. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat valmistuvat vanhempina kuin esim. liiketalouden ja tekniikan koulutusalan koulutusohjelmista. Korhonen, Mäkinen ja Valkonen (1999; 2000; 2001) perustelevat tätä laman aikaisilla muutoksilla, jolloin esim. palvelujen vähentämiset, yksityistäminen, työmenetelmien rationalisointi ja moniongelmallisuuden lisääntyminen ovat muuttaneet työtehtäviä entistä vaativammiksi ja asettavat haasteita henkilöiden ammatilliselle osaamiselle. Vaikka tässä tutkimuksessa ei tarkastella aikuiskoulutuksen opiskelijoita erillisenä ryhmänä, huomioitavaa kuitenkin on se, että monella aikuisopiskelijalla on paitsi aikaisempi terveydenhuollon kouluasteen tutkinto myös alan työkokemusta.

TAULUKKO 18 Faktori 1: Arvovalta ja menestyminen

Faktorin sisältö	Koko aineisto (N=228) (Cronbach = .83)		Naiset (N=204) (Cronbach =.83)		Miehet (N=24) (Cronbach = .83)	
	Lataus	Kommunal.	Lataus	Kommunal.	Lataus	Kommunal.
Arvovalta	.726	.56	.700	.54	.834	.77
Varakkuus	.657	.61	.633	.59	.552	.78
Menestyvä	.630	.64	.611	.64	.822	.80
Julkisen kuvan säilyttävä	.629	.44	.648	.45	.648	.81
Vaikutusvaltainen	.621	.51	.639	.53		
Kyvykäs	.612	.53	.594	.52		
Itsekuri	.544	.52	.542	.54	.592	.75
Kunnianhimo	.467	.55	.484	.56		

7.3.2 Laajakatseisuus ja visiointi

Toiselle faktorille, laajakatseisuus ja visiointi, latautui seitsemän muuttujaa, joiden lataukset vaihtelivat .38-.70 ja vastaavasti kommunaliteetit .33-.63 (taulukko 19). Faktorille latautui korkeimmin laajakatseinen, joka merkitsee *laajakatseisuutta erilaisten ajatusten ja uskomusten suvaitsemiseen*. Toiseksi korkeimmin latautui arvo utelias, joka merkitsee *kaikesta kiinnostunutta ja tutkivaa ominaisuutta*. Matalin lataus oli instrumentaaliarvoihin kuuluvalla muuttujalla riippumaton, joka on yhteydessä uusien ja omien valintojen tekemiseen. Faktorin selitysosuus oli 7.8 % kokonaisvarianssista ja Cronbachin ζ oli .74.

Miesten vastaukset olivat hyvin yhteneviä ja ilmentävät alalla olevien opiskelijoiden samankaltaisuutta. Omia tavoitteita valitsevan ja kunnianhimon välillä oli faktorin suurin (.638) korrelaatio. Kunnianhimo liittyy työteliään, eteenpäin pyrkivän ihmisen ominaisuuksiin. Laajakatseisuuden ja jännittävän elämän välillä (0.655) kuin myös kyvykkään ja omia tavoitteita (0.654) valitsevan muuttujan välillä oli suuri yhteys. Omia tavoitteita valitseva ihminen pyrkii tietoisesti

omiin päämääriinsä elämässä. *Naisia tarkasteltaessa* näkyy arvosidonnaisuus ko. faktorin ja naisopiskelijoiden arvojen kesken (taulukko 11). Miesten ja naisten ero on kiinnostava ja myös odotettu. Heillä on erilainen suhde valtaan ja riskiin. Naisten arvomaailmassa turvallisuus ja vastuullisuus ovat hyvin keskeisiä, ja niihin liittyy luovuus eri tilanteista selviytymisenä. Faktoriratkaisussa ei voitu osoittaa sukupuoleen liittyviä tilastollisia merkitsevyyseroja (t-testi ja Mann-Whitney-testi).

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa todetaan tilastollisia eroja. Verrattaessa koko aineistossa 20-24 vuotiaita 40-44 vuotiaisiin ($p= 0.0200$) sekä 25-29 vuotiaita 35-39 vuotiaisiin ($p=0.0390$) ja 40-44 vuotiaisiin ($p= 0.0075$), sekä 30-34 vuotiaita 40-44 vuotiaisiin ($p=0.0087$) ero on merkitsevää melko merkitsevään (taulukko 23). Elämäkokemus tuo mukanaan laajakatseisuutta ja uusia näkökulmia asioiden ja toiminnan tarkasteluun.

TAULUKKO 19 Faktori 2: Laajakatseisuus ja visiointi

Faktorin sisältö	Koko aineisto (N=224) (Cronbach ζ =.74)		Naiset (N=200) (Cronbach ζ =.76)		Miehet (N=25) (Cronbach ζ =.85)	
	Lataus	Kommunal	Lataus	Kommunal	Lataus	Kommunal
Laajakatseinen	.700	.56	.714	.59	.825	.77
Utalias	.682	.50	.689	.56		
Uskalias	.610	.55	.636	.62	.745	.75
Luovuus	.572	.63	.582	.59		
Kyvykäs					.683	.85
Kunnianhimoinen					.653	.76
Omia tavoitteita valitseva	.470	.36	.481	.35	.637	.73
Jännittävä elämä					.582	.49
Luovuus					.504	.62
Älykäs	.424	.38	.430	.42		
Riippumaton	.377	.33	.379	.32		

7.3.3 Rehellisyys ja vastuullisuus hyvinvoinnissa

Kolmannelle faktorille latautui kolme muuttujaa, joiden lataukset vaihtelivat .70-.74 ja vastaavasti kommunaliteetit .58-.59. Faktorin korkein lataus oli muuttujalla *rehellinen, joka kuvaa aitoutta ja vilpittömyyttä*. Vastuullinen latautui myös hyvin, ja matalimmin latautui arvo tottelevainen. *Faktorissa korostuvat läheisten ihmisten hyvinvointiin liittyvät ominaisuudet*. Vastuullisuuden kautta heijastuvat rehellisyys ja luotettavuus. Vastuullisuuteen liitetään myös vapaus toimia. Terveystieteen ammattilaisilta odotetaan laaja-alaista osaamista, huolellisuutta, luotettavuutta ja myös itsensä ja työnsä kehittämiseen liittyviä taitoja (Pelttari 1998; Perälä ym. 1999). Faktorin selitysosuus oli 7.7 % kokonaisvarianssista ja Cronbachin ζ oli .63 (taulukko 20).

TAULUKKO 20 Faktori 3: Rehellisyys ja vastuullisuus

Faktorin sisältö	Koko aineisto (N=234) (Cronbach ζ = .63)		Naiset (N=210) (Cronbach ζ = .67)		Miehet (N=24) Cronbach ζ = .43)	
	Lataus	Kommunal	Lataus	Kommunal.	Lataus	Kommunal.
Rehellinen	.738	.58	.727	.57	.743	.60
Vastuullinen	.727	.59	.708	.58	.680	.63
Tottelevainen	.704	.59	.687	.58	.748	.78
Elämän mielekkyys					.630	.46

Miesten vastauksissa faktorille latautui myös arvo elämänmielekkyys. Tottelevaisuuden ja vastuullisuuden välillä oli suurin (0.719) korrelaatio. Faktorin rehellisyys ja vastuullisuus korreloivat myös (0.644) erittäin hyvin. Elämän mielekkyys liittyy elämän tarkoitukseen. Ko. muuttujan poistaminen faktoriratkaisusta pienentää faktorin yhtenäisyyttä. *Faktoriratkaisussa ei todettu miesten ja naisten välillä eikä myöskään iässä tilastollisia merkitsevyyseroja* (t-testi ja Mann-Whitney-testi).

7.3.4 Mielihyvän hankkiminen

Neljännelle faktorille latautui kolme muuttujaa, joiden lataukset vaihtelivat .60-.76 ja vastaavasti kommunaliteetit .56-.70. Faktorin korkein lataus oli muuttujalla mielihyvä, joka liittyy omien halujen tyydyttämiseen. Matalimman latauksen sai arvo elämästä nauttiva. Tähän arvoon yhdistyvät ominaisuudet ruoasta, sukupuolisuudesta, vapaa-ajasta yms. nauttiva. (Taulukko 21.)

Faktorin keskimäinen muuttuja jännittävä elämä ilmenee elämää piristävänä ominaisuutena. Jännittävään elämään liittyy uutta ja kiehtovaa. Opiskelijat ovat hyvin turvallisuushakuisia, mutta kuitenkin he tavoittelevat jännittävää elämää. *Tämä voisi ilmentää piilevää yrittäjyysmyönteisyyttä.* Haasteelliset työtehtävät antavat hyvän mahdollisuuden arvioida ja kehittää omaa työtään. Yrittäjyyteen liittyvät ominaisuudet toimivat resurssina työstä selviytymisessä ja antavat turvallisuutta työskentelylle. Työssä onnistuminen antaa myös mielihyvän tunteen opiskelijalle. Faktorin selitysosuus oli 6.7 % kokonaisvarianssista ja Cronbachin ζ .69. Nautinnonhalu liittyy ihmisen perustarpeisiin, mielihyvän tavoitteluun ja aistillisten tarpeiden tyydyttämiseen. *Miesten kohdalla muuttujien lataukset ja kommunaliteetit olivat naisia korkeampia.* Miesten kohdalla mielihyvän ja jännittävän elämän välillä on suuri (0.567) korrelaatio. *Sukupuolisuuden ei todettu aiheuttavan tilastollisia eroja* (t-testi sekä Mann-Whitney-testi).

Verrattaessa koko aineistossa 20-24 vuotiaita 35-39 vuotiaisiin ($p = 0.0088$), 25-29 vuotiaita 35-39 vuotiaisiin ($p = 0.0022$) ja 40-48 vuotiaisiin ($p = 0.0168$) ero vaihtelee melko merkitsevästä merkitsevään (taulukko 23).

TAULUKKO 21 Faktori 4: Mielihyvän hankkiminen

Faktorin sisältö	Koko aineisto (N=236) (Cronbach ζ =.69)		Naiset (N=210) (Cronbach ζ =.68)		Miehet (N=26) (Cronbach ζ =.76)	
	Lataus	Kommunal	Lataus	Kommunal.	Lataus	Kommunal.
Mielihyvä	.755	.70	.706	.66	.781	.70
Jännittävä elämä	.670	.56	.711	.61		
Elämästä nauttiva	.601	.57	.549	.54	.782	.65

7.3.5 Vapaus ja valinnat

Viidennelle faktorille latautui kolme muuttujaa, joiden lataukset vaihtelivat .54-.74 ja vastaavasti kommunaliteetit .45-.65. Faktorin korkein lataus oli muuttujalla itsekunnioitus ja matalin lataus muuttujalla vapaus. *Itsekunnioitus liittyy omaan arvoon uskomiseen ja vapaus puolestaan toiminnan ja ajatuksen vapauteen. Vapaus on myös yhteydessä vastuullisuuteen.* Faktorin selitysosuus oli 5.1 % kokonaisvarianssista ja Cronbachin ζ oli .69. (Taulukko 22.)

Itsensä kunnioitus yksittäisenä muuttujana latautui miehillä voimakkaasti. Vapaus korreloi (0.717) erittäin voimakkaasti arvoon riippumattomuus. Molemmat muuttujat kuvaavat yksilön innovatiivista suhtautumista elämään. Sukupuolisuuden eikä myöskään iän aiheuttamaa tilastollisesti merkitsevää eroa (t-testi ja Mann-Whitney-testi) voitu testeillä osoittaa (taulukko 23).

TAULUKKO 22 Faktori 5:Vapaus ja valinnat

Faktorin sisältö	Koko aineisto (N=247) (Cronbach ζ = .69)		Naiset (N=220) (Cronbach ζ = .68)		Miehet (N=25) Cronbach ζ =.67)	
	Lataus	Kommunal	Lataus	Kommunal.	Lataus	Kommunal.
Itsensä kunnioitus	.746	.65	.741	.65	.645	.75
Riippumaton					.810	.74
Elämän mielekkyys	.669	.54	.689	.58		
Vapaus	.539	.45	.521	.46	.770	.67
Vaikutusvaltainen					.442	.49

Taulukossa 23 tarkastellaan ikää ja esitettyjä faktorirakenteita tilastollisen merkitsevyyden kannalta. Koulutuksessa olevat opiskelijat ovat eri-ikäisiä, eri kokemustaustan omaavia henkilöitä. Tummennetut arvot ovat tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 23 Iän ja faktorirakenteen mukainen tilastollisen merkitsevyyden tarkastelu

20-24 v	Arvovalta ja menestyminen	Laajakatseisuus ja visiointi	Rehellisyys ja vastuullisuus	Mielihyvän hankkiminen	Vapaus ja valinnat
25-29v	0.6906	0.1702	0.1009	0.2471	0.1904
30-34v	0.7384	0.3521	0.3329	0.9956	0.1668
35-39v	0.0098	0.1240	0.4118	0.0088	0.2937
40-44v	0.0384	0.0200	0.6858	0.4143	0.5562
45-48v	0.6416	0.9132	0.6624	0.0565	0.6361

25-29 v	Arvovalta ja menestyminen	Laajakatseisuus ja visiointi	Rehellisyys ja vastuullisuus	Mielihyvän hankkiminen	Vapaus ja valinnat
30-34v	0.8353	0.6286	0.8622	0.4305	0.8636
35-39v	0.0753	0.0390	0.5707	0.0022	0.0580
40-44v	0.1139	0.0075	0.2894	0.1315	0.7604
45-48v	0.7426	0.6680	0.4773	0.0168	0.3156

30-34v	Arvovalta ja menestyminen	Laajakatseisuus ja visiointi	Rehellisyys ja vastuullisuus	Mielihyvän hankkiminen	Vapaus ja valinnat
35-39v	0.0957	0.0839	0.9628	0.1482	0.0522
40-44v	0.0683	0.0087	0.3974	0.7387	0.7082
45-48v	0.6875	0.9627	0.8557	0.3255	0.2901

35-39v	Arvovalta ja menestyminen	Laajakatseisuus ja visiointi	Rehellisyys ja vastuullisuus	Mielihyvän hankkiminen	Vapaus ja valinnat
40-44v	0.5943	0.2951	0.4050	0.4643	0.2534
45-48v	0.5631	0.3741	0.9018	0.6503	0.9624

40-44v	Arvovalta ja menestyminen	Laajakatseisuus ja visiointi	Rehellisyys ja vastuullisuus	Mielihyvän hankkiminen	Vapaus ja valinnat
45-48v	0.6219	0.1868	0.5918	0.5657	0.4310

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutukseen liittyvässä tutkimuksessa todettiin iän selittävän parhaiten sekä hyvää työllistymistä että hyviä ansiotuloja (Korhonen ym. 2001). Tässä tutkimuksessa on myös todettu ikäryhmittäisessä tarkastelussa tilastollisia eroja.

Yhteenveto yrittäjyyteen liittyvistä arvoista

län myötä kehittyvä kaikenlainen kokemus näyttää antavan varmuutta suhteessa arvovaltaan ja menestymiseen. Vapaus ja vastuu tekemisistä ovat yhteydessä menestymiseen. Omia tavoitteita asettava opiskelija pyrkii tietoisesti päämääriin. Tavoitteiden asettamiseen liittyy riskinottoa ja epävarmuuden sietokykyä, joiden merkitystä Huuskonen (1992) korostaa. Yrittäjyyteen liittyvänä arvona kunnianhimo ei tullut voimakkaasti esille tässä tutkimuksessa. Kunnianhimoon liittyy todennäköisesti myös eettisiä komponentteja, jotka ovat perinteisesti liittyneet alalla työskenteleviin. Terveysalan erilaisissa ohjeissa korostetaan eettistä harkintaa, vastuuta ja hoidettavan kunnioittamista.

Laajakatseisuus, erilaisten uskomusten ja ajatusten salliminen on hyvin keskeistä yrittäjyydessä, ja iällä on tässä aineistossa siihen positiivinen vaikutus – tosin ei tilastollisesti merkitsevä. Tulevaisuuden visiointi liittyy selkeästi laajakatseisuuteen. Vastuullisuuteen liittyvät ihmisten hyvinvointiin kuuluvat asiat, joissa tulee esille asiantuntijuuteen liittyvä osaaminen. Vastuunottaminen ja velvollisuuksien hoitaminen ovat perinteisesti kuuluneet sosiaali- ja terveysalalla valitsevaan kulttuuriin. Terveysalalla työskentelevä joutuu ottamaan huomioon ihmisten erilaisia ajatuksia ja näkemyksiä voidakseen palvella asiakkaita optimaalisesti. (Huovinen 1995; Seppälä-Järvinen 1999.) Ihmisen perustarpeet eivät muutu, mutta ihmiset sairastuttuaan odottavat hoitajilta apua perustarpeiden tyydyttämisessä – tässä hoitajat toimivat innovatiivisesti. Tähän liittyvät moninaiset yrittäjyyteen kuuluvat arvot. Mielihyvä korostui nimenomaan omien halujen tyydyttämistä ajatellen. Yrittäjyyteen liittyvänä se antaa voimavaroja tuleville työstä nouseville haasteille. Tässä aineistossa miesten osuus tulee korostuneesti esille. Itsensä kunnioitus näyttäytyy miehillä naisia voimakkaammin.

Yrittäjäysarvojen tarkastelussa yrittäjyys nähdään laajasti liittyen opiskelijoiden elämään. Yrittäjyyteen liittyvät arvot aktiivisina komponentteina ovat osa opiskelijan päivittäistä elämää, ja niitä tukemalla voidaan vaikuttaa yrittäjämäisen kulttuurin syntymiseen. Tuloksissa on nähtävissä aktiivinen, tavoitteinen ja itseohjautuva toiminta. Toimintaan liittyy vastuu omista tekemisistä, ihmisten hyvinvointiin liittyvistä asioista ja yleensä asiantuntijuudesta. (vrt. Koiranen 1997.)

Sosiaali- ja terveysalan vahva kulttuuriperinne on suosinut valmistuneiden sijoittumista julkiselle sektorille, mitä myös alan organisaatioiden hierarkia ja työn organisointiperinne suosivat. Toisaalta alan lainsäädäntö ja naisvaltaisuus ovat saattaneet olla esteenä yritystoiminnan perustamiselle. Jos henkilö työskentelee julkisella sektorilla tai yrityksessä, oman työn arviointi tulee korostumaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Arvioinnin arvopohja rakentuu asiakaslähtöisyyden ja oman työn jatkuvan kehittämisen varaan, jolloin sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan asiantuntemus ja siihen pohjautuva osaaminen tulevat keskeisesti esille. Organisaatioiden suorituspainet kasvavat, mikä asettaa yhä suurempia vaateita asiantuntemukselle ja myös organisaatiossa tehtävälle

tiimityölle. Helakorpi (1999) korostaa nimenomaan tiimityötä, jossa oleellista on jäsenten osaamisen hyödyntäminen ja yksilöiden kehittyminen ammatissa. Työstä selviytyminen vaatii yrittäjämäisiä ominaisuuksia.

Ammattikorkeakoulujen kehittämisen alkuvaiheessa niitä rohkaistiin innovatiivisuuteen ja erilaisuuteen. Korostettiin koulutuksen antamaa asiantuntijuutta suunnittelu-, johto- ja kehittämistehtäviin. Ammattikorkeakoulujen arvomaailman taustalla on asiantuntijuuden kehittäminen/kehittyminen. Ammattikorkeakoulutuksen erääksi ohjaavaksi ajatukseksi on noussut yrittäjäyys, joka tulee huomioida koulutusta ohjaavana periaatteena. Tämä tutkimus on tehty opiskelijoille, joilla on vähäistä kokemusta alasta. Aikuiskoulutuksessa olevilla opiskelijoilla on vaihteleva työkokemus aikaisemman alan koulutuksen perusteella tehdystä työstä. *Koulutuksen vaikutukset työelämässä näkyvät ajan saatossa työkokemuksen myötä ja työtehtävien muuttuessa. Työnantajilta vaaditaan myönteisyyttä ja uskoa valmistuneiden ammattitaitoon. Heidän tulee myös rohkaista valmistuneita käyttämään luovia ominaisuuksiaan. Työelämän reagointi uuteen koulutukseen ja sen avulla saavutettuun ammattitaitoon tapahtuu viiveellä.*

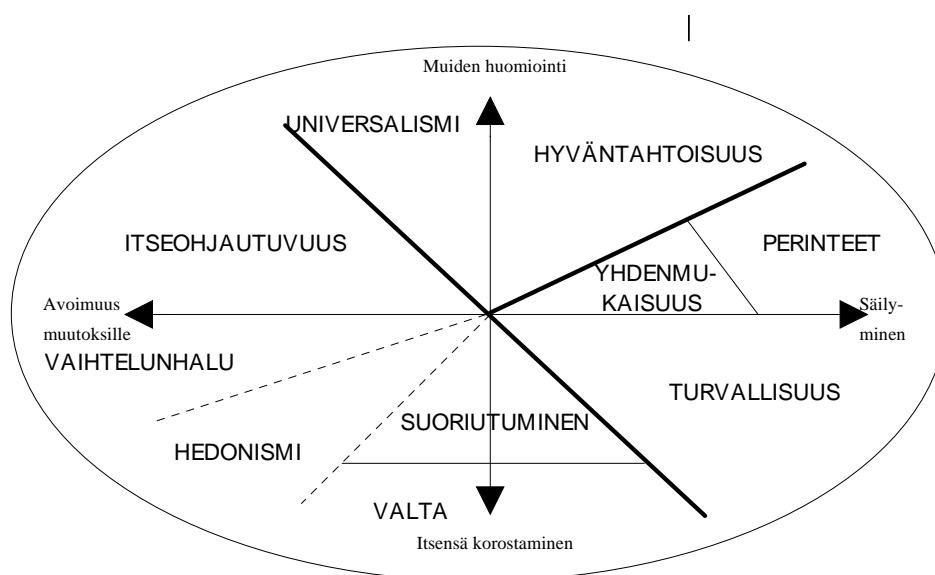
Sairaanhoidaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat ovat hyvin turvallisuushakuisia ja näyttävät omaavan perinteisen, sosiaali- ja terveysalalle tyypillisen arvomaailman. Vastuullisuus liittyy selkeästi heidän arvomaailmaansa. *Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilta odotetaan sijoittumista asiantuntijatehtäviin. Asiantuntijuuden kautta tulee erilaisia työnsaannin mahdollisuuksia. Turvallisuushakuisuus antaa tiettyä sopusointua ja varmuutta työelämässä. Se saattaa myös vahvistaa perinteisiä alalla tarvittavia valmiuksia ja estää uusien haasteiden tuomaa jännitystä ja myös vallan antamia mahdollisuuksia.*

Sosiaali- ja terveysalalla ja sen toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset ovat aiheuttaneet uusia osaamisvaatimuksia. Työllistymisen ja työelämässä menestymisen kannalta yrittäjäyteen liittyvien arvojen omaksuminen antaa monia edellytyksiä toimia alansa asiantuntijana. *Yrittäjäyysarvot nähdään yhtenä yrittäjäyden ehtona. Sosiaali- ja terveysalalla palvelujen tuottamiseen liittyvien valintojen tekeminen on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää rajallisten voimavarojen vuoksi. Paljon puhuttu väestön ikääntyminen – terveyden- ja sairaanhoidajien ikääntyminen, mutta samanaikaisesti kasvava osaamisen merkitys, ovat suuria haasteita. Kehitystyö vaatii nykyisten palvelurakenteiden ja toimintatapojen uudelleenarviointia. Sitoutumista työhön ja vastuun ottamista, mutta myös rohkeutta toimintatapojen muuttamiseen tarvitaan entistä enemmän tulevaisuudessa. ”Turvallisuutta ja sopusointua vai jännitystä ja valtaa” siinä jännitteinen paradoksi tulevaisuuden terveyden- ja sairaanhoidajalle. Turvallisuus ja sopusointu liittyvät perinteisiin rakenteisiin ja toimintatapoihin. Jännitys ja valta puolestaan ovat sidoksissa innovaatioihin – uusi toimintatapa tuo vaihtelua ja jännitystä mutta myös valtaa.*

7.4 Sairaanhoitaja -ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvien arvojen jakautuminen Schwartzin teorian mukaisessa arvoulottuvuudessa

7.4.1 Arvotyyppejä edustavat summamuuttujat

Schwartz (1992) on muodostanut eri arvotyyppejä kuvaavat indeksit arvoista, jotka lähes kaikissa hänen tutkimuksissaan sijoittuvat samaan arvotyyppiin. Schwartzin teorian mukainen arvotyyppien määrä ei ole ehdoton (kuvio 27).



KUVIO 27 Arvokehä (Schwartz, 1992)

Yrittäjyyteen liittyvien arvojen jakautumisesta arvoulottuvuudessa esitetään yhteenveto kappaleen 7.4.1 lopussa. Arvotyypeillä voidaan kuvata erilaisia arvoja: yksilön, yhteiskunnan ja myös pienempien yhteisöjen arvoja.

Arvotyyppien osioiden lukumäärän perusteella muodostettiin *neljä arvoulottuvuutta*: avoimuus muutoksille, säilyminen, itsensä korostaminen ja muiden huomiointi. Tässä aineistossa on jonkin verran eroja yksittäisten arvojen sijoittumisessa verrattaessa Schwartzin (1992) arvokehään.

Analyysejä varten muodostettiin summamuuttujat: universalismi, hyvántahtoisuus, suoriutuminen, valta, itseohjautuvuus, hedonismi, turvallisuus, perinteet ja yhdenmukaisuus. Vaihtelunhalun alueen arvot sijoituivat suoriutumisalueelle. Vaihtelunhaluun liittyvät erilaiset ärsykkeet optimaalisen aktivaatiotason ylläpitämiseksi. Henkisyys alueen arvot (sisäinen sopusointu, henkinen tai hengellinen elämä ja irtautuminen) jätettiin pois summamuuttujasta ko. alueen alhaisen Cronbachin alfan (.51) vuoksi. Henkisyysalueen arvot saattoivat ky-

symyksenä olla huonoja, ne ovat ehkä alan opiskelijoille itseäänselvyyksiä tai sitten niillä oli tässä aineistossa huono erottelukyky. Tässä tutkimuksessa henkisyys alue jää hyväntahtoisuusalueen alle. Schwartz (1992) ei sisällytä henkisyyttä omaan malliinsa universaalina arvotyypinä.

Seuraavassa kuvataan koko tutkimusaineistossa *Schwartzin teorian mukaiset bipolaariset ulottuvuudet*, jotka on saatu laskemalla yksiin ulottuvuuksiin kuuluvien arvotyyppien osiot.

Schwartzin teorian mukaiset bipolaariset ulottuvuudet:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. <i>Muiden huomiointi</i>
(=itsensä ylittäminen)
-universalismi
-hyväntahtoisuus | (Cronbachin ζ =.839) |
| 2. <i>Itsensä korostaminen</i>
-suoriutuminen
-valta | (Cronbachin ζ =.867) |
| 3. <i>Avoimuus muutoksille</i>
-itseohjautuvuus
-hedonismi | (Cronbachin ζ =.704) |
| 4. <i>Säilyminen</i>
-turvallisuus
-perinteet
-yhdenmukaisuus (=mukautuminen) | (Cronbachin ζ =.811) |

Universalismi ja hyväntahtoisuus *edistävät muiden ihmisten hyvinvointia* (itsensä ylittäminen). Universalismilla on myös yksilöllinen intressi. Itsensä ylittäminen eli muiden huomiointi liittyy selvästi sukupuoleen. Naisten suurella määrällä on vaikutusta muiden huomioimiseen sukupuolisuuteen sidotun roolin kautta (mm. Parsons 1951; 1991). Naiset arvostavat miehiä enemmän muiden huomiointia, mikä on kuitenkin vähäisempää kuin itsensä korostamisen arvostus. Naiset arvostavat ”pehmeitä” asioita miehiä enemmän. Universalismi alueen arvot *heijastavat työn sisältöön liittyviä odotuksia* (mm. Schwartz 1992; Puohiniemi 1995).

Itsensä korostamisen arvostus näyttää vahvalta, ja ko. alueen arvoja voidaan luonnehtia ”koviksi” arvoiksi. Suoriutuminen ja valta korostavat *sosiaalista asemaa ja siihen liittyvää arvostusta*. Itsensä korostaminen liittyy myös sukupuoleen. Toisaalta opiskelun alkuvaiheessa opiskelija saattaa korostaa suoriutumista ja omaa asemaansa opiskelijana, jolloin hän yrittäjämäisellä toiminnalla pyrkii selviämään koulutuksen asettamista velvoitteista. Terveysala on tunnetusti ollut hyvin suosittu etenkin naisopiskelijoiden keskuudessa ja opiskelupaikan saamisen asettamat vaateet velvoittavat opiskelijaa hyviin suorituksiin. *Itsensä korostamisalueelle* sijoittuvat sekä valta- että suoriutumisalueen yrittäjyyttä kuvaavat arvot: arvovalta, varakkuus, julkisen kuvan säilyttäminen, vaikutusvalta, menestyvä, kyvykäs, kunnianhimoinen, vaikutusvaltainen ja älykäs. Kysei-

sen alueen arvot kuvaavat työhön liittyviä välinellisiä odotuksia (mm. Schwartz 1992; Puohiniemi 1995).

Avoimuus muutokselle-ulottuvuus on haasteellinen yrittäjyyttä ajatellen. Itseohjautuvuudessa korostuu *luottamus omiin käsityksiin*. Hedonismissa edustaa tunneperästä mielihyvää. Pohjanheimo (1997, 65) olettaa vedoten Kohniin (1969) ja Schooleriin (1983), että *parempi koulutus ja korkeampi sosiaalinen asema lisäävät avoimuutta muutokselle*. Etenkin itseohjautuvuus ja muiden huomioon (itsensä ylittäminen) korostaminen lisääntyvät, kun puolestaan säilyttämisen ja itsensä korostamiseen liittyvät arvot vähenevät. Tutkimuksessa mukanaolevilla on takanaan vasta lyhyt koulutusaika ja tällä saattanee olla vaikutusta niin ”avoimuus muutokselle”-ulottuvuuden kuin myös ”itsensä korostamisulottuvuuden sisäiseen konsistenssiin. Opiskelun edetessä kognitiivinen joustavuus lisääntyy, mikä edistää itseohjautuvuuden arvostusta. Ihmispainotteinen työ, työn itsenäisyys ja sen vaihtelevuus lisäävät myös avoimuutta muutokselle. *Tämän motiivialueen arvot liittyvät työn sisältöä kuvaaviin odotuksiin* (mm. Schwartz 1992; Puohiniemi 1995).

Säilymiseen liitetään jotain ”vanhaa”. Turvallisuudessa tulee esille *epävarmuuden tuoman uhkan poistaminen*. Turvallisuus edustaa sekä yksilöllisiä että kollektiivisia intressejä. Perinteet ja yhdenmukaisuus korostavat omien pyrkimysten rajoittamista ja yleensäkin kuuliaisuutta. *Motiivialueen arvot kuvaavat työhön liittyviä odotuksia* (mm. Schwartz 1992; Puohiniemi 1995).

Yhteisöllisyyttä edustavat arvot – muiden huomiointi (itsensä ylittäminen) ja säilyttäminen – ja yksilöllisyyttä edustavat arvot – avoimuus muutokselle ja itsensä korostaminen – sijoittuvat lomittain. Yhteisöllisten arvojen voidaan sanoa olevan terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden käsitysten mukaan tärkeämpiä kuin yksilöllisten arvojen. Puohiniemen (1995) mukaan Schwartzin arvokartan keskeiset ulottuvuudet individualismi vs. yhteisöllisyys sekä turvallisuus vs. muutos tulevat esiin arvojen ja asenteiden rakenteessa. Puohiniemi puhuu jopa aaltomaisesta liikkeestä, jolla hän todennäköisesti tarkoittaa arvoja konkreettisempaa asennemuutosta. Asenteet tulevat arvoja voimakkaammin esiin nimenomaan tilanetekijöissä.

Tässä tutkimuksessa yrittäjyyttä kuvaavat arvot: utelias, vapaus, omia tavoitteita valitseva, riippumaton, luovuus, itsekunnioitus, uskalias, jännittävä elämä, mielihyvä, elämästä nauttiva, menestyvä, kyvykäs, kunnianhimoinen, vaikutusvaltainen, älykäs, arvovalta, varakkuus, julkisen kuvan säilyttäminen, itsekuri, rehellinen, vastuullinen, tottelevainen, elämän mielekkyys ja laajakatseinen. Noin puolet yrittäjyyteen liittyvistä arvoista sijoittuu *itseohjautuvuus- ja suorittamisalueille*. Sinänsä arvotyyppien kyky selittää käyttäytymistä on mielenkiintoinen. Jotkut tutkijat mm. Bond (1992) pitää arvotyyppien kykyä spesifin käyttäytymisen selittäjänä hyvin rajoittuneena. Schwartzin (1992) näkemyksen

mukaan *työhön kohdistuvat arvot ovat muuttumassa sekä itsensä korostamisen että avoimuus muutoksille suuntaan.*

Miesten ja naisten välillä olevaa eroa arvokartan pääulottuvuuksien tasolla testattiin t-testillä. *Itsensä korostamisen arvoulottuvuudella todettiin miesten ja naisten välillä tilastollisesti melko merkitsevä ero ($p= 0.015$).* Miehet arvostavat naisia enemmän itsensä korostamiseen liittyviä arvoja. Yrittäjyysarvoja tarkasteltaessa ei voida nähdä tilastollisia eroja ammatti- ja ei-ammattikorkeakoululaisten välillä. Sen sijaan tilastollinen ero syntyy tarkasteltaessa yksittäisiä yrittäjyysarvoja (taulukko 24).

Mielihyvä tulee voimakkaan korrelaationsa ansiosta esille *mielihyvääalueen* arvona liittyen itsensä korostamiseen ja muutosherkkyyteen. *Luovuus itseohjautuvuusalueen* arvona korostaa avoimuutta muutoksille. *Arvovalta* liitetään yrittäjyyden antaman asiantuntijuuden kautta yksilöön. *Laajakatseisuus* liittyy menestymishaluun.

TAULUKKO 24 Ammatti- ja ei-ammattikorkeakoululaisten yrittäjyysarvoissa ilmenneet tilastolliset merkitsevyserot

Arvo	Amk Keskiarvo	Ei-amk Keskiarvo	Merkitsevyys
Mielihyvä Hajonta	2.97 1.69	3.48 1.66	0.022 *
Luovuus Hajonta	3.86 1.67	4.47 1.66	0.006 **
Arvovalta Hajonta	0.95 1.53	1.53 1-69	0.036 *
Laajakatseinen Hajonta	4.92 1.62	5.32 1.39	0.045 *

*** (p<.001) = tilastollisesti erittäin merkitsevä
 ** (p<.01) = tilastollisesti merkitsevä
 * (p<.05) = tilastollisesti melkein merkitsevä

Terveysalalla näyttää korostuvan turvallisuus, yhteisöllisyys ja yhteisvastuullisuus. Yrittäjydessä on puolestaan esillä riskinotto, yksilöllisyys ja omavastuisuus. Tarkasteltaessa näiden kahden alueen arvoja havaitaan arvojen välillä jännitteitä. Työlle on suuri merkitys ihmiselle sekä työorganisaation että yhteiskunnan arvoihin sosiaalistajana. Schwartz (1987; 1992) liittää arvot ”toivottaviin lopputuloksiin tai käyttäytymiseen”, hän ei kuitenkaan kerro arvoja ja käyttäytymistä yhdistävästä prosessista. Voidaan myös pohtia arvotyyppien asemaa käyttäytymisen selittäjänä: spesifinen käyttäytyminen vai käyttäytymistaipumus. Arkipäivän tilanteita ajatellen arvotyypeillä saattaa olla suuri merkitys käyttäytymistaipumuksen selittäjänä. Schwartzin (1992) teoriassa korostuu ”arvoavaruus” koosapitävänä voimana. Arvoavaruuden puitteissa on mahdollista tarkastella arvoja ja niiden muutoksia. Arvotyyppien lukumäärä ei ole myöskään ehdoton.

Schwartz (1992) sanoo arvotyyppeiden määrän ja rajauksen olevan tarkoituksenmukaisuuskysymyksen.

Yhteenveto yrittäjyyteen liittyvien arvojen jakautumisesta arvoulottuvuudessa

Tärkeimmäksi arvoulottuvuudeksi nousee itsensä korostaminen, jonne sijoittuvat sekä valta että suoriutumisalueen yrittäjyysarvot, jotka korostavat yksilöllisyyttä. Alueen arvot ilmentävät työn välineellistä merkitystä. Pohjanheimo (1997) tuo esille arvokeskusteluun liittyvinä asioina arvojen yksilöllistymisen, jonka mukaan arvot ovat muuttuneet yksilöä ja yksilön oikeuksia korostaviksi. Puhutaan jopa "arvojen taistelusta", joka ilmenee esim. tasa-arvon ja vapauden kohdalla. Miesten kohdalla korostuivat naisia enemmän suoriutumisalueen yrittäjyyttä kuvaavat arvot. Ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten kohdalla ei havaittu tässä eroja. Mikäli kysely olisi tehty myöhemmin koulutuksen päätyttyä, olisi ollut mielenkiintoista nähdä, aiheutuuko koulutuksesta eroa ko. ryhmien välille. Pohjanheimon (1997) tutkimuksen mukaan enemmän koulutusta saaneet arvostavat enemmän muiden huomioon ottamista ja vähemmän itsensä korostamista.

Arvokartalla *muiden huomiointi tulee toisena alueena* esille. Alueelle sijoittuvat universalismin ja hyväntahtoisuus alueen yrittäjyyttä kuvaavat arvot, jotka liittyvät *työn sisällöllisiin odotuksiin. Kolmantena arvoulottuvuutena on säilyminen*, jolle kuuluvat turvallisuus, perinteet ja yhdenmukaisuus alueiden arvot. Alueen arvot korostavat *työn välineellisyyttä. Avoimuus muutoksille jäi neljänneksi arvoulottuvuudeksi*, jonne tulevat sekä itseohjautuvuus alueen että hedonismin arvot. Itseohjautuvuusalueella on suuri määrä yrittäjyyteen liittyviä arvoja, jotka *kuvaavat työn sisältöön asetettavia odotuksia. Pohjanheimon (1997) tutkimuksen mukaan säilyminen – avoimuus muutoksille liittyy sekä ikään että koulutukseen. Hänen tutkimuksensa mukaan alle 30-vuotiaat arvostavat eniten avoimuutta muutoksille, mutta 31-40-vuotiaat arvostavat vähemmän kuin 40-vuotiaat. Iän ja avoimuus muutoksille- ulottuvuuden yhteys ei ole kuitenkaan lineaarinen. Valmistumisen jälkeinen työ ja erityisesti asema työyhteisössä ovat merkittäviä yrittäjyyden kannalta. Asiantuntijuuteen – korkeaan asemaan liittyvä itseohjautuvuus – korostaa vastuullisuutta.*

Yrittäjyyden ominaisuudet, kokonaisvaltaisuus, koordinointi, innovatiivisuus ja omaehtoinen toiminta, jotka ilmenevät riskin kantamisena omasta työllisyydestä, ovat tulleet esiin erilaisissa keskusteluissa. Yrittäjyydestä on alettu keskustella monessa muodossa ja monessa yhteydessä. Terveysalan yrittäjyydelle on yhteiskunnallisena ilmiönä tilaa. Julkisen sektorin järjestämät palvelut ovat säästöjen ja kriittisen tarkastelun kohteena. Palvelutuotannon rinnalle tulee yksityisiä ja vaihtoehtoisia palveluntuottajia. Itsensä työllistäminen ja pien-

yrittäjäyys ovat toimeentulon kannalta varteenotettavia vaihtoehtoja. Terveysalan yksityisten palvelujen järjestäminen on yhteiskunnan valvomaa toimintaa.

7.5 Sairaanhoidaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden näkemys omista arvoistaan

Tässä tutkimuksessa tiedusteltiin opiskelijoiden omia näkemyksiä heidän arvoistaan. Tuloksia tarkastellaan koko aineiston kannalta, ja mikäli ilmenee eroja naisten ja miesten sekä amk-opiskelijoiden ja ei-amk-opiskelijoiden osalta, niistä raportoidaan erikseen. Yhteenvedo opiskelijoiden omista arvoihin liittyvistä näkemyksistä esitetään tämän kappaleen lopussa.

Lähes kaikki opiskelijat sanoivat *olevansa tietoisia omista arvoistaan* (94.5 %) ja *niiden merkityksestä* (90.9 %) tulevassa työssään. Vastaajista 80.9 % sanoi *pyrkivänsä tiedostamaan millaisista arvolähtökohdista* käsin lähestyy toista ihmistä. Amk-/ei-amk-opiskelijoiden kesken havaittiin ero. Ammattikorkeakoululaisista enemmistö (75.8 %) pyrkii tiedostamaan omat arvolähtökohtansa ihmisen kohtaamisessa ja ei-ammattikorkeakoululaisista 83.9 %. Heidän kohdallaan havaittu ero (0.025) todettiin t-testin antamassa tuloksessa tilastollisesti merkitseväksi. Tilastollinen ero aiheutunee siitä, että ei-ammattikorkeakoululaisista 31.7 % oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä kun taas ammattikorkeakoululaisista vastaava prosentti oli 20.0.

Puolet vastaajista (50.4 %) ei pitänyt *omia arvojaan ja työskentelytapojaan parempina kuin opiskelutovereitten vastaavia*. Ainoastaan muutama prosentti vastaajista (5.1 %) katsoi omien arvojen ja niihin pohjautuvien työskentelytapojen olevan parempia kuin asiakkaan tai potilaan. Kysyttäessä *objektiivisuudesta asiakkaan tai potilaan arvomaailmaan nähden* vastaukset jakaantuivat siten, että kolmannes vastaajista (29.2 %) katsoi olevan helppoa olla objektiivinen, puolet vastaajista ei osannut sanoa kantaansa ja loput olivat väittämän kanssa eri mieltä. *Miesopiskelijat* eroavat siten, että puolet heistä (48.1 %) katsoi pystyvänsä olemaan objektiivinen hoidettavan arvomaailmaan nähden. Miesten ja naisten välillä todetulla erolla (0.291) ei ole kuitenkaan tilastollista merkitsevyyttä. Verrattaessa keskenään amk-/ei-amk-opiskelijoita ei juurikaan havaita eroa (0.272).

Opiskelijat (80.9 %) olivat myös *halukkaita keskustelemaan omista arvoistaan* niin opiskelutovereittensa kuin opettajiensa kanssa. *Opiskelijoiden arvomaailmaan liittyvää keskustelua* pidettiin *ajallisesti riittämättömänä*. Ainoastaan reilu kolmannes opiskelijoista (34.6 %) katsoi keskusteluajan olevan riittävää. *Puolet miehistä* (48.1 %) katsoi opiskelijoiden arvomaailmaan liittyvän keskusteluajan olevan riittävää. Naisten ja miesten välillä todetulla erolla ei ole tilastollista merkitsevyyttä. Arvojen pohdinnalla ja perustelulla selkiytetään omaa arvomaailmaa ja sen merki-

tystä jokapäiväisessä toiminnassa. Kysyttäessä *halukkuutta omien arvojen pohdiskeluun ja perusteluun* vastaajista enemmistö (82.9 %) ilmaisi halukkuutensa keskusteluun.

Koulutusta ohjaavista arvoista käytävään keskusteluun ei ole kuitenkaan vastaajien mielestä varattu riittävästi aikaa. Enemmistö (63.3 %) katsoi arvokeskusteluun varatun ajan liian pieneksi. *Miesopiskelijoista lähes puolet* (44.4 %) katsoi keskusteluajan ajallisesti riittävän. Miesten ja naisten välillä todetulla erolla ei ole tilastollista merkitsevyyttä.

Yrittäjyyteen liittyvien taloudellisten näkökulmien vuoksi vastaajilta kysyttiin myös aineellisesta hyvinvoinnista. Yhdellä väittämällä kysyttiin *yhteiskunnan velvollisuudesta huolehtia ennenkaikkea aineellisesta hyvinvoinnista*. Koko aineiston osalta ainoastaan 17.7 % vastaajista oli esitetyn väittämän kanssa täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Naisten/miesten kohdalla eikä myöskään amk-/ei-amk-opiskelijoiden vastausten kohdalla havaittu eroja. *Taloudelliseen kasvuun liittyvä väittämä* ”taloudellista kasvua on pidettävä yllä kaikin käytettävissä olevin keinoin” saatiin myös edellisen väittämän vastauksiin hyvin integroitava vastaus. Vastaajista vain murto-osa (7.0 %) oli väittämän kanssa samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Väittämän muotoilu ”kaikin keinoin” on saattanut vinouttaa vastauksia.

Yhteenveto sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden omista arvoihin liittyvistä näkemyksistään

Opiskelijat sanoivat olevansa *tietoisia omista arvoistaan ja niiden merkityksestä* tulevassa työssään. He myös sanoivat *pyrkivänsä tiedostamaan* omat arvolähtökohdansa ihmisen kohtaamisessa. Objektiivisuutta asiakkaan/potilaan arvomaailmaan nähden *ei pidetä helppona*. Opiskelijat ovatkin *halukkaita keskustelemaan* niin omista arvoistaan kuin koulutusta ohjaavista arvoista koulutuksen aikana, mutta niihin käytettävissä ollut aika on ollut vähäistä.

Ammattikorkeakoulutuksen myötä itseohjautuvuutta on alettu korostaa yhä enemmän. Puhutaan myös arvotietoisuudesta ja arvoihin perustuvasta päätöksenteosta ja siihen liittyvästä vastuusta. Toisaalta opiskelijat ovat tulleet tietoisiksi mm. opiskeluun kuuluvan harjoittelun kautta *terveydenhuollon käytänteistä, jotka organisaatiokulttuuriin sitoutuneina ohjaavat päivittäistä toimintaa*. Arvot ja niihin liittyvä *arvokeskustelu* ovat koulutuksen kautta nousemassa esille vaatimuksena opiskelijan *arvomaailman selkiinnyttäminen*. Ammattikorkeakoulun 10-vuotis historia on lyhyt ja koulutuksen uudistaminen tähtää tulevaisuuteen. Ammattikorkeakoulutuksen tulokset näkyvät vasta muutaman opiskelijavuosikerran siirryttyä työelämään. Toisaalta lähtökohdat sosiaali- ja terveystalouden palvelujen kehittämiseksi ovat haastavat.

Yrittäjyyden korostaminen on noussut keskeiseksi keinoksi parantaa niin työllisyyttä kuin nostaa työn tuloksellisuutta. Tuloksellisuuden arvioinnista ei

saa tulla itsetarkoitusta, vaan sillä on pyrittävä asiakkaiden palvelemisen kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyydelle on yhteiskunnallisena ilmiönä tilaa, sillä julkisen sektorin palvelujärjestelmä on nyt erityisen uudelleenarvioinnin kohteena (mm. Kyrö 1998). *Palvelujen tuotanto on markkinoitumassa monin tavoin, ja myös tässä mielessä on aiheellista liittää koulutukseen arvokeskustelu.*

Kovalainen ja Simonen (1995, 223) kuvaavat tulevaisuuden sosiaali- ja terveyspalveluita:

”Tulevaisuus sosiaali- ja terveyspalveluissa muistuttaa mosaiikkia, jossa valokuvioita, ääriviivoja, piirtää jossain määrin supistettu hyvinvointivaltiollinen rakenne. Mosaiikista paljastuu hienojakoinen, moniulotteinen ja monimuotoinen palvelujen tuottajaverkosto”.

8 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Terveysalan koulutuksessa olevien terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden arvot

Tutkimuksen kohteena oli neljän eri terveydenhuolto-oppilaitoksen 17 opiskelijaryhmää. Opiskelijat ovat joko ylioppilaita tai aikaisemman terveydenhuollon kouluasteen koulutuksen suorittaneita terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoita. Neljä opiskelijaryhmää edusti aikuiskoulutusta. Noin puolet opiskelijoista oli ammattikorkeakoulun koulutusohjelman ja toinen puoli opistoasteen opiskelijoita. Tutkimustehtävänä oli kuvata sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden arvoja tilanteessa, jossa julkinen sektori yksityistää sosiaali- ja terveysalan palveluja ja asettaa työntekijöille yhä vaativampia tehtäviä. Tutkimuksen tarkoituksena täsmentyi tutkimustehtävästä *opiskelijoiden arvojen kuvaaminen Schwartzin ja Rokeachin teorioista käsin sekä opiskelijoiden yrittäjyyttä kuvaavien arvojen tarkastelu.*

Yhteenveto yksittäisistä arvoista

Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden yksittäisiä arvoja tutkittaessa kolme tärkeintä arvoa olivat sisäinen sopusointu, perheen turvallisuus ja terveys. Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat arvostivat vähiten valtaa. Verrattaessa opiskelijoiden arvoja suomalaisten tärkeimpiin arvoihin kymmenen tärkeimmän arvon joukossa oli kahdeksan samaa arvoa (Puohiniemi 1993). Suomalaisille oma terveys ja läheisten turvallisuus olivat kaikista tärkeimmät arvot ja valta vähiten arvostettu arvo. Helkaman (1987) lääketieteen opiskelijoihin kohdistuneen tutkimuksen mukaan tärkeimmäksi arvoksi tuli sisäinen sopusointu.

Terveysalan koulutuksessa terveys tulee arvona toistuvasti esille. Hoitotyön vaatimukset ovat kasvaneet laadullisesti ja määrällisesti. *Terveyttä pidetään yhtenä tärkeänä edellytyksenä toimia hoitajana, jonka vuoksi siihen kiinnitetään huomiota jo opiskelijavalinnassa.* Terveyttä korostetaan henkilökohtaisena voimavarana ja myös tavoiteltavana asiana. Koulutuksen aikana opiskelija kohtaa monia sairaita ihmisiä, jolloin sairaus voidaan kokea terveyden uhkana. Uhkana pidetty arvo lisää sen arvostusta. Hoitotyön päämääränä pidetään myös terveyttä. Terveys voi jollekin opiskelijalle olla instrumentaaliarvo ja jollekin toiselle terminaaliarvo.

Arvot ohjaavat valintoja. Arvojen määrä on rajallinen, ja ne perustuvat inhimillisen olemisen perusedellytyksiin: biologisiin tarpeisiin, sosiaalisen kanssakäymisen tarpeisiin ja ryhmien säilymisen ja niiden hyvinvoinnin takaamiseen. Arvojen edellytykset ovat samoja kaikkialla, ja siksi arvot ovat järjestäytyneet eri kulttuureissa samojen periaatteiden mukaisesti. Tärkeimmät ja myös vastustetuimmat arvot tunnustetaan selkeästi (Rokeach 1968; 1973; Schwartz 1987; 1992).

Arvoja tutkittaessa sukupuolta käytettiin yhtenä luokittelevana muuttujana. *Sukupuolten väliset arvoerot heijastavat tässä tutkimuksessa perinteistä jakoa.* Miesopiskelijat arvostivat eniten sisäistä sopusointua, ja naisille perheen turvallisuus oli tärkein arvo. *Miesopiskelijat korostivat vapautta, rehellisyyttä, itsekunnioitusta ja uskollisuutta.* Turvallisuus oli kymmenellä tilalla miesten arvomaailmassa. Naisopiskelijoiden tärkeimmät arvot liittyivät läheisiin, itseen ja tunteeseen, että pystyy vastaamaan asioista. Vasta sen jälkeen naisopiskelijat arvostivat itsekunnioitusta. *Naisopiskelijoiden arvoissa näyttää korostuvan yhteisvastuullisuus.* Naisopiskelijat asettivat perheen turvallisuuden ensimmäiselle sijalle. Nuoret naisopiskelijat voivat kokea turvallisuuden uhkana mm. perheestä irtautumisen myötä, ja taas vanhemmilla, naimisissa olevilla naisopiskelijoilla saattaa olla huolta oman perheen turvallisuudesta.

Verrattaessa mies- ja naisopiskelijoiden arvoja keskenään todettiin niissä tilastollisesti ilmenneen eroja seuraavien arvojen kohdalla: yhteenkuuluvuuden tunne, elämän mielekkyys, maailmanrauha, kypsä rakkaus, perheen turvallisuus, tosiystävyyden, kauneuden maailma, maltillinen, terve, vastuullinen, utelias, anteeksiantava ja puhdas. *Miesten ja naisten arvoeroissa on pitkälti kysymys sukupuolirooleista.* Terveysalan koulutuksen aikana tapahtuu ammattiin sosiaalistumista, jossa vaikuttavat sukupuoliroolin mukaiset yhteiskunnalliset odotukset. *Sukupuolirooli viittaa kognitioihin, joita yksilöillä on sukupuoleensa kohdistuvista yhteiskunnallisista odotuksista* (Parsons 1955; Shaffer 1985; Spence ym. 1985). Sosiaalisaation myötä ihminen liittyy sukupuoleen sopivat intressit, jotka vaihtelevat elämänkaaren aikana. Viitaten Spencen (1985) ajatuksiin voidaan todeta, että *naiset ovat ihmishdeorientoituneita ja miehet puolestaan saavutusorientoituneita* (mm. Parsons 1955; Spence 1985). *Naisten kohdalla sosialisatio pyrkii vahvistamaan hoivaavia, alistuvia ja konservatiivisia piirteitä. Miesten kohdalla korostuvat valinnan-*

vara ja riippumattomuus. Sellaiset erot arvoissa, jotka eivät ole tilastollisesti merkitseviä, ovat niin pieniä, että sattuma on voinut ne aiheuttaa.

Feather (1978) toisaalta kritisoi sukupuolen ottamista luokittelevaksi muuttujaksi. Hänen mukaansa arvot eivät ole sukupuolisidonnaisia. Hän kiinnittää huomiota yhteiskunnan muuttumiseen, joka on vaikuttanut sukupuoli-rooleihin. Terveysalan koulutuksessa 20 vuotta sitten oli miesopiskelija harvinaisuus, mutta nykyisin heidän määränsä on lisääntymässä. Puohiniemi (1992) on tutkimuksessaan selvittänyt sosiaalisten ryhmien arvoeroja, ja hän pitää erojen tärkeimpänä selittäjänä ikää, koulutusta ja sukupuolta. Puohiniemi (1992) katsoo *arvorakenteiden kehittyvän iän myötä*, jolloin arvojen merkitykset hioutuvat elämänkaaren kuluessa. Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu arvoja iän mukaan luokiteltuina.

Ammattikorkeakoululaisten kymmenen tärkeimmän arvon listalta puuttui itsekunnioitus, joka Rokeachin mukaan on yhteisön perusarvo (Rokeach 1973; 1979). *Verrattaessa ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoja keskenään todettiin niissä eroja. Tilastollisesti ero ilmeni seuraavien arvojen kohdalla: mielihyvä, luovuus, perinnäistapojen kunnioitus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, maltillinen ja nöyrä.*

Ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa opiskelu on uutta, kun sen sijaan ei-ammattikorkeakouluopiskelulla on kymmenien vuosien perinne. Ammattikorkeakoululaisille esitetään usein kysymyksiä työelämään sijoittumisesta. Ammattikorkeakouluopiskeluun saattaa liittyä uutuuden tuomaa epätarkkuutta, joka voi lisätä maltillisuutta kestää tulevaisuuteen liittyviä odotuksia.

Valta oli vähiten arvostettu niin mies- kuin naisopiskelijoiden arvomaailmassa. Valta ei saanut arvostusta sen enempää ammattikorkeakoululaisten kuin ei-ammattikorkeakoululaistenkaan keskuudessa. Valta sinänsä on mielenkiintoinen, koska kansainvälisissä tutkimuksissa ainoastaan kiinalaiset arvostivat valtaa (Schwartz 1992). Valtaan saattaa liittyä negatiivisia heijasteita, minkä vuoksi sen arvostusta ei haluta tuoda julki.

Tarkasteltaessa sekä koko aineiston osalta että erikseen mies- ja naisopiskelijoiden ja ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten arvoja todetaan keskiarvojen vaihdelleen hyvin vähän. *Arvohierarkiat muodostuvat varsin pienen vaihteluvälillä sisälle*, kun teoreettinen vaihteluväli on -1...+7. Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat ovat hyvin valikoituneita, mikä johtuu valtakunnallisten kriteereiden mukaan suoritettavasta opiskelijavalinnasta. Opiskelijavalintaan kuuluva soveltuvuustesti valikoi hoitoalalle samantyyppistä opiskelija-ainesta. Ammatinvalintateoriat ovat yksimielisiä siitä, että yksilöt etsiytyvät ammatteihin, joissa he voivat ilmaista itselleen tärkeitä arvoja (mm. Holland 1965). Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoista lähes puolet (46.3 %) oli alle 24-vuotiaita. Venkula (1992) katsoo, että nuoruuteen kuuluu myös samuus, johon hän liittää nuoruuteen kuuluvat samanlaiset arvot. Toisaalta voidaan myös kysyä, jättääkö ko. arvomittari piiloon uusia, vasta muo-

toutumassa olevia arvoja. Arvomittarissa oleva arviointimenetelmä antaa eritasoisille arvoille saman painokertoimen. Muuttujat eivät tällöin ehkä ole yksilötasolla täysin vertailukelpoisia. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuitenkin opiskelijoiden yleisen arvorakenteen selvittäminen, jolloin painokertoimella ei ollut tuloksia vinouttavaa vaikutusta.

Yhteenveto arvoista motiivialueittain

Arvot jakaantuivat kymmenelle eri motiivialueelle. Virikkeellisyys- eli vaihtelunhalu-alue (stimulation) ei saatu muodostettua, koska arvot eivät täyttäneet motiivialueen muodostamiselle asetettuja kriteerejä (Schwartz 1992). Ko. alueen arvot sijoituivat suoriutumisalueelle (achievement). Virikkeellisyysalueen arvoihin liittyy ajatus elämästä nauttimisesta. Elämästä voi nauttia, jos on jotain mukavaa tai uutta tapahtuu. Terveystenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoilla elämästä nauttiminen liittyy suoriutumisalueen arvoihin. Schwartz (1988; 1990; 1992) korostaa, että eri yhteiskunnissa arvorakennelma on samanlainen, mutta yksittäinen arvo saattaa esiintyä eri alueilla, jolloin voidaan tarkastella sen merkitystä alueella.

Opiskelijat arvostivat eniten hyvántahtoisuusalue (benevolence), jonka arvot liittyivät avuliaisuuteen, rehellisyyteen, anteeksiantoon, uskollisuuteen, vastuullisuuteen, tosi ystävyyteen, kypsään rakkauteen ja tottelevaisuuteen. Hyvántahtoisuudella tarkoitetaan huolenpitoa läheisten ihmisten hyvinvoinnista jokapäiväisessä kanssakäymisessä, tottelevaisuus liittyi huolenpitona motiivialueen arvoihin. *Hyvántahtoisuusalueen arvot liittyvät hoitotyön arvoihin, joiden myös Mölsän (1993) tutkimus osoitti antavan valmiuksia ihmisen ymmärtämiseen hoitotyötä tehtäessä.*

Toiseksi arvostetuin oli *universalismin alue*, jossa korostui *kaikkien ihmisten ja luonnon hyvinvoinnin ymmärtäminen, arvostus ja hyväksyntä*. Luontoon liittyvien arvojen kohdalla on syytä muistaa, että luonto voi olla jollekin terminaaliarvo ja jollekin instrumentaaliarvo. Luonto on edellytys hyvälle elämälle ja sen jatkumiselle.

Itsekunnioitus – poiketen teorian mukaisesta rakenteesta – on myös universalismialueen arvo. Motivaatiopohjaltaan universalismi on hyvántahtoisuutta laajempi (Schwartz 1992). Siihen liittyy käsitys muiden kuin lähiryhmään kuuluvien ihmisten tarpeista sekä tietoisuus luonnon resurssien niukkuudesta. Puohiniemen (1993) mukaan universalismi oli suomalaisten eniten arvostama motiivialue. Universalismi- ja hyvántahtoisuusalueiden arvot kohdistuvat muiden huomiointiin (Schwartz 1992).

Mielihyvääalueen (hedonismi) arvot liittyivät ihmisen perustarpeisiin, mielihyvän tavoitteluun, aistillisten tarpeiden tyydyttämiseen ja itsensä korostamiseen. Verrattaessa mielihyvääalueen sijoitusta Puohiniemen (1993) suomalaisten arvotutkimukseen todetaan eroja ko. arvoalueen sijoituksessa. Suomalaisella aikuis-

väestöllä mielihyvääalue oli 6. sijalla. *Kolmatta sijaa voidaan perustella nuorten omaan itseän keskittyvillä arvoilla. Opiskelijat pyrkivät sosiaalisuuteen ja toisaalta terveysalan koulutus myös odottaa opiskelijalta sosiaalisuutta ja menestymistä, jotka asettavat omaan itseän liittyviä haasteita.* Schwartzin (1992) mukaan mielihyvääalueen arvot viestittävät avoimuutta ja muutoshalukkuutta.

Turvallisuusalueen (security) arvot ovat yhteydessä sekä yksilön että ryhmän olemassaolon perusedellytyksiin. Turvallisuuden arvostus tarkoittaa pyrkimystä harmoniaan ja muuttumattomuuteen yhteiskunnan, ihmissuhteiden ja yksilön tasolla. Alueen muuttujista palvelusten vastavuoroisuus ei ollut kovin arvostettu vastaajien keskuudessa. Terveystieteiden koulutuksessa tuodaan esille hoitajan asema hoitotyön ammattilaisena, auttajana, jolloin palvelusten vastavuoroisuus jää taustalle. Perheen turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden välillä oli motiivialueen suurin korrelaatio. Turvallisuuden tavoittelu voi aktualisoitua herkästi opiskelijan asemassa. Opiskelijat saattavat olla ensimmäistä kertaa poissa lapsuudenkodistaan, jolloin turvallisuus voidaan kokea uhattuna, mikä puolestaan lisää sen arvostusta. Turvallisuutta myös korostetaan terveydenhuollon koulutuksessa hoitotyöhön liittyvänä arvona. Teorianmukaisesta rakenteesta poiketen terveys ei ollut turvallisuusalueen muuttuja. Opiskelijat eivät pidä terveyttä merkityksellisenä turvallisuuden säilyttämisessä. Turvallisuusalueen arvot liittyvät säilyttämiseen (Schwartz 1992). Puohiniemen suomalaisiin kohdistuneessa arvotutkimuksessa (1993) turvallisuus oli toiseksi arvostetuin motiivialue.

Itseohjautuvuusalueen (self-direction) arvot heijastivat opiskelijoiden tarpeita hallita ja kontrolloida ympäristöään. Tähän liittyi myös halu olla itsenäinen suhteessa muihin ihmisiin. Itseohjautuvuusalueen arvot liittyivät avoimuuteen, joka merkitsee nimenomaan avoimuutta muutoksille (Schwartz 1992). Se että, on "pärijättävä itse" voi olla realistinen tilannearvio nyky-yhteiskunnan yleisistä piirteistä, mutta toisaalta terveydenhuollon koulutus asettaa myös vaatimuksia itseohjautuvuudelle. Puohiniemen (1993) mukaan koulutus lisää itseohjautuvuutta ja joustavuutta. Terveystieteiden koulutukseen kuuluva kliininen opiskelu tapahtuu useissa erilaisissa paikoissa. Kliininen opiskelu saattaa myös lisätä itseohjautuvuuden arvostusta. (mm. Varila 1992; Brookfield 1993.)

Mukautumisalueen arvot liittyivät haluun välttää kaikkea, mikä häiritsee ryhmän totuttuja tapoja. Tähän kuuluvat itsekuri, kohteliaisuus sekä vanhempien ja vanhojen ihmisten kunnioittaminen. Mukautumisalueen arvot liittyivät säilyttämiseen. Voidaan toisaalta kysyä, tuntevatko opiskelijat vanhempien ihmisten arvoja niin hyvin, että he osaisivat sanoa, kunnioittavatko he niitä. Puohiniemen (1993) tutkimuksessa mukautumisalue oli kolmannella tilalla suomalaisten arvomaailmassa. Mukautumisalueen arvot palvelevat sekä yksilöllisiä että kollektiivisia intressejä.

Suoriutumisuusalueen muuttujana oli terveys, joka alkuaan on ollut turvallisuusalueen muuttuja. Opiskelijoilla ei ikänsä puolesta ole pelkoa terveyden menettämisestä, missä tapauksessa terveys liittyisi turvallisuusalueen arvoihin.

Terveyden arvostuksen on todettu olevan korkeimmillaan silloin, kun se on heikentynyt tai heikentymässä, esimerkiksi iän myötä (Suhonen 1988). *Opiskelijat näkevät terveyden voimavarana suoriutua.* Terveys liittyy tilanteeseen oman elämän hallinnasta. Suoriutumisen arvo mitataan henkilökohtaisella menestymisellä, johon kuuluvat kunnianhimo, menestys, kyvykkyyden osoittaminen ja älykkyys. Suoriutumisalueen arvot liittyvät uuden kaipuuseen ja elämän haasteisiin. *Henkilökohtainen menestyminen tulee opiskelijalla esille opiskelumenestyksenä mutta myös menestymisenä elämässä.* Puohiniemen (1993) tutkimuksessa menestys ja kunnianhimo korostuivat nimenomaan nuorten kohdalla. Teorian mukainen muuttuja vaikutusvalta ei ole suoriutumisalueen muuttuja. *Opiskelijat eivät halua tavoitella vaikutusvaltaa yhteiskunnan standardien mukaisesti.* Toisaalta terveysalalle saattaa hakeutua opiskelijoita, jotka eivät arvosta vaikutusvaltaa eivätkä näe sitä suoriutumiseen liittyvänä resurssina. Suoriutumisalueen arvot liittyivät itsensä korostamiseen.

Henkisyysalue ei aina kulttuureiden välisissä vertailuissa ole tullut esille. Henkinen tai hengellinen elämä ilmenee sisäisenä sopusointuna, henkisenä tai hengellisenä elämänä, irtautumisena maailman huolista ja murheista sekä uskoon pitäytymisenä. (Schwartz 1992.) Schwartzin arvokartassa uskonnolliset arvot eivät edusta mitään yhtenäistä aluetta Suomessa yhtä vähän maailmanlaajuisesti (Puohiniemi 1997). Henkisyysalueen arvot liittyivät säilyttämiseen ja toisaalta muiden huomioimiseen. *Huomioitavana asiana on muistettava tämän aineiston osalta, että terveydenhuolto-oppilaitoksen opiskelijavalinnassa kiinnitetään huomio mm. sosiaalisuuteen ja kykyyn tehdä päätelmiä yksilön tarpeista.* Opiskelijoiden on huomioitava ihmisten hengelliset tarpeet voidakseen toteuttaa hoitotyötä. Terveysalan koulutuksessa henkisyysalueen arvoja käsitellään mm. hoitotyön arvojen yhteydessä. Koulutuksen aikana esiintyy myös uskonnollista pohdintaa, mutta uskonnolliseen toimintaan osallistumiseen ei opiskelijoita velvoiteta. Henkisyysalueen arvoja tarkasteltaessa tulee mieleen joitakin kysymyksiä, jotka liittyvät arvomittariin. Henkisyysalueen arvoja mittaavat kysymykset tuntuvat vanhoilliselta, etenkin kysymys 51 (uskoon pitäytyvä), jonka sisältö hurskaus viittaa ahdasmieliseen kristillisyyteen. Hengellisyyttä mittaavia kysymyksiä olisi voinut olla useita esimerkiksi Jumalan olemassaoloon liittyvinä. Helkaman (1997) mukaan arvomaailma on maallistunut, mikä on merkinnyt jumalallisen, yliluonnollisen ja pyhän väistymistä välineellisen järjen tieltä.

Perinteiden ylläpitoa mitattiin oman elämänosan hyväksymisellä, nöyryydellä, perinnäistapojen kunnioittamisella ja maltillisuudella, johon liittyy myös sitoutuminen. *Perinteissä tiivistyy ryhmän yhteenkuuluvaisuus, sen ainutlaatuinen arvo ja oletus ryhmän jatkuvuudesta.* Kansainvälisissä tutkimuksissa tähän alueeseen liittyivät myös henkistä tai hengellistä elämää mittaavat muuttujat (Schwartz 1992). Perinnealueen arvot liittyivät säilyttämiseen. Perinteiden ylläpitoalueen kohdalla kuten mukautumisalueen kohdalla nousee mieleen kysymys siitä, kuinka hyvin opiskelijat tuntevat esimerkiksi perinnäistavat voidak-

seen sanoa kunnioittavansa niitä. Onko perinteiden noudattamisella erilainen merkitys juutalaisessa kulttuurissa, josta mittari on peräisin kuin suomalaisessa yhteiskunnassa? Schwartz (1992) ja Puohiniemi (1993) tuovat esiin, että iän lisääntyessä perinteet saavat yhä keskeisemmän aseman elämää ohjaavina arvoina.

Sosiaalisen vallan alueen arvot liittyvät itsensä korostamiseen, yhteiskunnalliseen arvostukseen, arvoasemaan, varakkuuteen, julkisen kuvan säilyttämiseen ja yhteiskunnalliseen tunnustukseen. Opiskelijat eivät arvostaneet valtaa. Schwartzin (1992) ja Puohiniemen (1993) tutkimuksissa valta ei myöskään ollut arvostettu. Perinteisesti terveysalan koulutukseen hakeutuu opiskelijoita, joilla jo lapsesta saakka on saattanut olla haaveena hoitajan ammatti. *Hoitajan ammattiin ei liitetä sosiaalisen vallan tavoittelua. Koulutuksen aikana sosiaalistutaan ammattiin, jossa valtaan liittyvät arvot eivät ole keskeisiä. Koulutuksessa korostetaan kuitenkin hoitajan ammattiin liittyvää osaamista, johon liittyy myös valta osana ammattitaitoa (professionaalisuus).*

Verrattaessa mies- ja naisopiskelijoiden kohdalla motiivialueita toisiinsa tilastollinen ero ilmeni hyvántahtoisuus-, universalismi- ja turvallisuusalueilla. Turvallisuusalueen ero on tilastollisesti merkitsevä. Ko. alueiden arvot liittyvät toisten huomiointiin ja ymmärtämiseen, läheisten hyvinvointiin ja yleensä säilyttämiseen. Nämä arvot ovat perinteisesti terveydenhuoltoalaan liittyviä. Ammattikorkeakoululaisten ja ei-ammattikorkeakoululaisten kohdalla mukautumisalueen ja perinteiden ylläpitoalueen kohdalla oli myös tilastollisesti merkitsevä ero. Amk-opiskelijat ovat yhtenäinen ryhmä, joka itsekuriin nojautuen pyrkii säilyttämään muotoutumassa olevat arvot. Ei-ammattikorkeakouluopiskelijat ovat ehkä hyväksyneet oman elämänosansa, ja heillä on tunne ja halu säilyttää oma asemansa terveydenhuollossa.

Arvojen pysyvyys ja toisaalta ailahtelevaisuus näkyvät monissa empiirisissä tutkimuksissa (Venkula 1992; Puohiniemi 1993). *Terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijat eivät elä arvotyhjössä vaan paremminkin arvojen runsaudessa.* Ammatillinen koulutus vaikuttaa nuoreen kuten myös joukkotiedotusvälineet, joiden asema arvoihin sosiaalistajana on huomioitava. Opiskelijoiden arvotietoisuudella ja myös heidän halukkuudellaan käydä arvokeskustelua on myös suuri merkitys ajatellen sosiaali- ja terveysalan palveluille kohdentuvia kehittämissaasteita.

8.2 Terveysalan koulutuksessa olevien terveydenhoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoiden yrittäjyyteen liittyvistä arvoista

Yrittäjyyteen liittyviä arvoja tarkasteltiin *24:llä, yrittäjyyteen liittyvällä muuttujalla*. Ko. muuttujat valittiin Schwartzin arvomittarista erilaisten yrittäjyyteen liittyvien, teoreettisessa viitekehyksessä esitettyjen tutkimusten perusteella. Yrittäjyyttä kuvaavista *arvo-muuttujista muodostetut faktorit* nimettiin seuraavasti: arvovalta ja menestyminen, laajakatseisuus ja visiointi, rehellisyys ja vastuullisuus hyvinvoinnissa, mielihyvän hankkiminen sekä vapaus ja valinnat.

Opiskelijoiden *yrittäjyyteen liittyvät arvot olivat melko yhtenäisiä*. Yhtenäistä arvomaailmaa voidaan selittää opiskelijavalinnalla. Terveysalan ja sairaanhoitajaopiskelijoiden opiskelijavalintaa ohjaavat terveysalan arvot, jotka korostavat opiskelijavalinnan kriteereinä terveydenhuoltoalan erityistaipumuksia ja alalle soveltuvia luonteenpiirteitä. Valmistuvat terveyden- ja sairaanhoitajat ovat avainasemassa vastattaessa ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin liittyviin tarpeisiin. Ammattikorkeakoulu-uudistuksen myötä jokainen oppilaitos määrittää koulutuksen painopistealueet ja ottaa huomioon terveydenhuollon ammattienharjoittamisoikeuden edellyttämät koulutukselliset valmiudet. (OPH 1994, EU-direktiivit.) Koulutuksen suunnittelussa tulee huomioida yhteiskunnan muutoksesta johtuvat kehittämistarpeet ja niiden asettamat vaateet koulutuksen sisällölle. *Ammattikorkeakoulujen luomassa visiossa esiintyvä yrittäjyys luottaa osaamista ja myös uusia mahdollisuuksia alueelle*. Helkama (1997) pitää arvomaailman sisäistä dynamiikkaa luonteeltaan sosiaalipsykologisena: arvot ilmaisevat sosiaalisia identiteettejä. Koulutus on kiistattomasti eräs arvomaailmaa muokkaava tekijä. (Helkama 1997.)

Yrittäjyysarvojen tarkastelussa *yrittäjyys nähdään laajana*. Iän myötä saattava *elämäkokemus ja siihen liittyvä työn antama kokemus* tuovat varmuutta arvovaltaan ja menestymiseen liittyviin asioihin. Kunnianhimoinen työtehtävistä selviäminen liittyy perinteisesti alalla työskentelevien toimintaperiaatteisiin. Erilaisten ajatusten, innovaatioiden salliminen on keskeistä yrittäjyydessä. Vastuullisuuteen liittyy asiantuntijuus, johon kuuluva osaaminen on perinteistä terveysalalla.

Terveysalan koulutuksesta valmistuvat sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat ovat perinteisesti sijoittuneet töihin julkiselle sektorille. *Tulevaisuuden pienyrittäjä löytyy entistä varmemmin palvelualalta*. Itsensä työllistäminen, työttömyyden vähentäminen, mielekäs tekeminen ja oman työn luominen tulevat entistä tärkeämmiksi yrittämisen motiiveiksi.

Toisaalta vastavalmistunut sairaanhoitaja tai terveydenhoitaja ei todennäköisesti ole halukas heti perustamaan yritystä, vaan hän hankkii työkokemuksen kautta itselleen syvällisempää ammattitaitoa. Tulevaisuuden ennusta-

minen on ongelmallista, mutta näyttää siltä, että yrittäjyydelle on tulossa myönteinen ilmapiiri.

Arjen kiireessä yrittäjä itse harvoin pysähtyy miettimään oman sukupuolensa merkitystä. Naisten yritystoiminta ei yleensä noudata teollisuuden yrittäjäyystutkimuksissa esitettyä ajatusta siitä, että pienen yrityksen on kasvettava selviytyäkseen markkinoilla. Naisten omistamat yritykset ovat tyypillisesti pieniä sekä työntekijöiden määrällä että liikevaihdolla mitattuina. Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen ovat nousseet esille naisten työn uusina mahdollisuuksina, vaikka markkinat ja talous eivät olekaan sukupuolen merkityksistä vapaita.

Yrittäjyyteen liittyviä arvoja tarkasteltiin myös Schwartzin teorian mukaisessa bipolaarisessa arvoulottuvuudessa. *Itsensä korostamisen arvoulottuvuus nousi vahvimaksi alueeksi.* Miesten kohdalla korostui naisia enemmän suoriutumisalueen yrittäjyyttä kuvaavat arvot. *Itsensä korostamiseen liittyvät arvot viittaavat arvojen yksilöllistymiseen ja yksilön oikeuksien korostamiseen.* Muiden huomiointiin liittyvä arvoulottuvuus on yleisempää nais- kuin miesopiskelijoille. Turvallisuus-, perinteet- ja yhdenmukaisuus-motiivialueet muodostavat säilymistä vaalivan arvoulottuvuuden. *Avoimuus muutokselle jäi neljänneksi arvoulottuvuudeksi,* johon kuuluvat sekä itseohjautuvuus- että hedonismi-motiivialueet. Koulutuksen edettyä ja opiskelijoiden saamien opiskelu- ja siihen liittyvien työkokemusten kautta itseohjautuvuus todennäköisesti lisääntyy. Opiskelun alkuvaiheessa itseohjautuvuus saatetaan nähdä pelottavana alan asettamien erityisvaatimusten vuoksi. Toisaalta opiskeluun liittyvien harjoittelupaikkojen kulttuuri voidaan nähdä itseohjautuvuutta rajoittavana tekijänä (mm. Aaltio-Marjosola 1991;1992).

Enemmistö opiskelijoista oli nuoria, alle 24-vuotiaita. *Tutkimus osoitti terveysalan opiskelijoiden olevan tietoisia omista arvoistaan, ja heille oli muodostunut ymmärrys hoitotyön peruslähtökohdista.* Toisaalta on vaikea olla objektiivinen asiakkaan/potilaan arvomaailmaan nähden. Toisaalta opiskelijat olivat opiskelun alkuvaiheessa, jolloin heillä on vasta vähän kokemusta kliinisestä (käytännön) opiskelusta ja hoitotyöstä. Opiskelun alkuvaiheessa opiskelija saattaa hyväksyä helpommin koulutuksessa esille tulleet arvot analysoimatta niitä tarkemmin. Opiskelun edettyä opiskelija pystyy tarkastelemaan opetuksessa ilmenneitä asioita kriittisemmin, analysoiden ja suhteuttaen niitä omiin arvoihinsa. Terveysalalla tullaan tarvitsemaan arvotietoisia ammattilaisia, jotka näkevät yhteiskunnalliset uhat ja vahvuudet omien arvomaailmojensa kautta. Puohiniemi (1993) vetoaa Schwartziin ja arvelee arvomuutosten koettelevan myös Suomea. Arvomuutosten todennäköisyyttä lisäävät taloudelliseen hyvinvointiin kohdistuvat uhat, kansainvälisen vuorovaikutuksen lisääntyminen ja kulttuurin avautumiseen kohdistuvat paineet. Yhteiskunnalliset kuin arkielämän päätökset tehdään osittain arvovalintojen perusteella, ja päätökset lopulta muodostavat tulevaisuutemme.

Opiskelijoiden arvoperustan tutkimiseen on ollut mielenkiintoinen tehtävä. Arvot ovat yksilöiden ja ryhmien identiteetin ilmauksia, mutta myös retorisia välineitä yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa. Tässäkin työssä tutkijan omat arvot ovat todennäköisesti vaikuttaneet niin arvojen teoreettiseen tarkasteluun kuin tutkimuksen toteuttamiseen ja tuloksiin.

8.3 Tutkimuksen pohjalta nousseet jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkimuksessa teoreettisena pohjana oli ns. funktionalistinen näkemys arvoista, ja empiirisen aineiston avulla edettiin yleisistä malleista yrittäjyyden arvojen tunnistamiseen. Tutkimuskohteena oli sekä ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa että opistoasteen koulutuksessa opiskelevat sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijat. Tutkimuksen avulla saatiin kuva opiskelijoiden arvoista. On syytä muistaa, että aineiston keruun ajankohta sattui aikaan, jolloin ammattikorkeakoulujen toiminta oli vasta alkuvaiheessa. Vuonna 1995 annettu ammattikorkeakouluasetus (N0 256, 1995) velvoittaa koulutuksen toteuttajaa perehdyttämään opiskelijat yrittäjyyteen.

Toivottavasti tämä tutkimus käynnistää sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutusta antavissa oppilaitoksissa keskustelun niin *opiskelijavalinnasta kuin yrittäjyyteen kasvattamisesta, ja herättää mielenkiinnon kyseisten aiheiden syvällisiin, monitieteisiin tutkimuksiin*. Opiskelijavalintaan liittyvät kysymykset nousevat esiin mm. siinä mielessä, kuinka opiskelijoiden yrittäjyysmyönteisyys voitaisiin ennakoida jo opiskelijavalintaa tehtäessä. Keskustelua hyödyntämällä voitaisiin kohdentaa jatkotutkimuksia opiskelijoiden valintaan liittyen.

Todennäköisesti työn ja arvojen yhteys on kehämäinen, jolloin lapsuus- ja nuoruusiässä omaksutut arvot vaikuttavat koulutus- ja ammatinvalintaan. Myöhemmin taas koulutus ja työ vaikuttavat arvoihin. (mm. Holland 1985.) Eräänä mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena olisi selvittää *työelämässä 5-10 vuotta olleiden sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien näkemyksiä yrittäjyydestä ja myös alan organisaatioiden kulttuureista*. Organisaation johdon arvomaailman selvittäminen nousee väistämättä myös mieleen. Entä ohjautuuko hoitajien toiminta palvelu vai hallintolähtöisesti? Tämä on puolestaan yhteydessä organisaation luonteeseen, joka osaltaan määrittelee johtamista. Kognitiivinen kontrolli liittyy ammatillisiin kvalifikaatioihin, mutta myös ammattinormien ja ammattiin liittyvän etiikan määrittelemiseen.

Korkeakoulutus antaa *hyviä mahdollisuuksia työn ja työelämän kehittämiseen*. Se kuitenkin edellyttää opettajien osaamisvarannon päivittämistä koulutukselle asetettavien vaateiden mukaiseksi. Ammattikorkeakoulutus on vasta kymmenen vuoden ikäistä, se on kuitenkin löytänyt oman koulutuspolitiikkansa. Koulutuksen ei kuitenkaan tule vain seurata yhteiskunnan ja työelämän muutoksia,

vaan sen tulee kehittää niitä. Tarvittaisiin sekä ammattikorkeakouluopettajien arvomaailmaan että työelämän kehittämiseen liittyvää tutkimusta.

SUMMARY

Entrepreneurship has become topical in the social and health sector, in which scarce resources and unlimited needs necessitate critical decision-making. People are also more aware than before of health related issues and treatments and they demand individualised and high quality services to satisfy their needs. The public sector can no longer respond to challenges by adding resources, but it can act to enhance its productivity. The term social and health sector refers to the field that primarily comprises state or municipal social- and health-related functions.

The aim of this research was to describe the values of nursing and public-health nursing students using the theories of Schwartz and Rokeach. The research also examined students' value conceptions of entrepreneurship and their location in the dimensions of Schwartz's value theory. The obtained results will be utilised in improving and developing health sector education. The theoretical framework relies on functionalist value theory, which emphasises a functionally uniform totality shaped by culture. According to functionalist theory, a community aims at an organised, ordered equilibrium in which the members of the community share certain values.

The material used in the study was collected using a questionnaire distributed to four healthcare institutes consisting of 17 student groups between January and March 1994. Two of the institutes were located in northern and two in southern Finland, and teaching was carried out across six different municipalities. The students were either high school graduates or nursing and public-health nursing students with prior school-level education in healthcare. The students of two institutes were enrolled in the polytechnic-level programme, which was implemented in line with a trial curriculum. The target groups of the research were selected by purposive sampling. The students had started their studies either in January or August 1992. The sample contained 383 students of whom 259 returned completed questionnaires, giving a response rate of 67.6 %. Non-response was 32.4 %, and available information indicates that this was random in nature.

Schwartz's empirically developed questionnaire contains 56 values, which represent the 10 value types of his theory. Furthermore, 21 out of 36 of Rokeach's values are included in Schwartz's value meter. Entrepreneurship was studied using 24 of Schwartz's entrepreneurship-related values. Methodological choices are based on solutions derived from Schwartz's value theory and premises, one of which is value subjectivism. Data collected via the questionnaire were analysed using standard statistical methods, as well as multivariable analysis on SPSS statistical software. Explorative factor analysis was used to formulate mutually independent variables on which subsequent correlation

analyses were performed. With the help of Multidimensional Scaling (MDS) motivational types of values were formed. For the purpose of value analysis, sum variables were formed.

On the whole, nursing and public-health nursing students appear to be a security seeking group. Value differences indicate a fairly traditional division of gender roles between the sexes. Female students possess a traditionally feminine set of values, in which collective values are important. Male students hold individualistic values and achievements in high regard. Value differences between polytechnic and non-polytechnic students are small. Non-polytechnic students appreciate creativity and respect for tradition more than polytechnic students. Respect for tradition is connected to the preservation of routines. Ten motivational types of values emerged from an investigation based on Schwartz's theory. The students' most important values were related to their own well-being, concern for others, hedonism, safety of self and kin, as well as the need to govern and control one's environment.

Certain factors were formulated from values characterising entrepreneurship. These were named as follows: authority and success, broad-mindedness and vision, honesty and responsibility in well-being, pleasure seeking, as well as liberty and freedom of choice. Life experience accumulated with age gives certainty to one's authority and to issues related to success. Broad-mindedness and tolerance of different beliefs and thoughts is highly central in entrepreneurship. In matters related to human well-being and responsibility, expert knowledge and ability come to the fore. Pleasure is emphasised in satisfying one's own needs and supplies the resources needed to deal with emerging challenges in worklife. In an analysis of factors by age group, statistical differences were observed. With regard to entrepreneurial values, entrepreneurship is seen as being strongly connected to students' lives. Security seeking provides a level of harmony and certainty in worklife. It appears to strengthen characteristics traditionally necessary in the field and limit tension brought about by new challenges, as well as the possibilities created by power.

The distribution of values related to entrepreneurship was also examined according to Schwartz's value space. The following sum variables were constructed to enable analysis: universalism, benevolence, achievement, power, self-direction, hedonism, security, tradition and conformity. Self-affirmation emerged as the most important value dimension, in which entrepreneurial values related to both power and achievement were situated. Men placed more emphasis on achievement than women. Concern for others emerges as the second value area. The third value dimension includes values from the areas of security, tradition, conformity. Openness to change was the fourth value dimension, containing values from the areas of self-direction and hedonism.

The research also enquired into students' own perceptions of their values. A large majority of students stated that they were aware of their own values

(94.5 %) and the meaning of these values in their future job (90.9 %). A majority (80.9 %) aimed at acknowledging the value basis from which they approached other people. Students claimed to be willing to discuss, during the training period, both their own values and the values guiding their education, but felt there was inadequate time devoted to this.

The 10-year history of polytechnic institutes is rather short and educational reform is targeted at the future. The results obtained from education at the polytechnic level will become clearly visible only after students of a few graduating years have made the transition to worklife. In the social and health sector, emphasis on entrepreneurship has emerged as a central means to improve both employment and productivity. However, the measurement of productivity in work should not become an end in itself. Rather, it should serve as a means to improve provision of services to customers. The production of services is being marketed in a variety of ways and, in this sense, it is well-founded to include a discussion on values in the field of education.

LÄHTEET

- Aaltio-Marjosola, I. 1991. Cultural change in business enterprise. Studying a major organizational change and its impact on culture. The Helsinki School of Economics and Business Administration, 11/1991.
- Aaltio-Marjosola, I. 1992. Organisaatiot kulttuurin tuottajina ja tuotteina. Tutkimuksen mahdollisuuksia ja suuntia. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-168.
- Aaltio-Marjosola, I. 2001. Naiset, miehet, johtajuus. Helsinki: WSOY.
- Aarnio, H. & Helakorpi, S. & Luopajarvi, T. 1991. Ammattipedagogiikka. Perusteita ja sovelluksia. Porvoo: WSOY.
- Ahponen, P. 2001. Kulttuurin pesäpaikka. Yhteiskunnallisia lähestymistapoja kulttuuriteoriaan. Helsinki: WSOY.
- Alasoini, T. 2002. Työorganisaatioiden ohjelmallisen kehittämisen haasteita ja mahdollisuuksia tietoyhteiskunnassa. Teoksessa M. Härmä & T. Nupponen (toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki.
- Alkula, T. & Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.
- Allardt, E. & Littunen, Y. 1975. Sosiologia. Porvoo: WSOY.
- Allardt, E. 1997. Yhteiskunnallisten teorioiden murros. Teoksessa T.J. Härmäläinen (toim.) Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta? Juva: WSOY, 221-239.
- Allport, G. W. (1954) Attitude in the history of social psychology. In G. Lindzey (Ed.) Handbook of social psychology. Cambridge: Addison-Wesley.
- Allport, G. W. 1963. Pattern and growth in personality. London: Holt, Rinehart and Winston.
- Alvesson, M. 1993. Cultural perspectives on organizations. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ansio, M. 1995. Sydämeltä sydämelle. Runoja ja mietteitä. Tuusula: Ansio.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. 1999. Functional flexibility and workplace success in Finland. Ministry of Labour. Labour Policy Studies 206. Helsinki.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. 2000. Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa A.-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) Jaksaa ja joutaa. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki, 15 – 44.
- Asetus ammattikorkeakouluopinnoista. 1995, n:o 256.
- Asetus eräistä terveydenhuollon tutkinnoista annetun asetuksen 1 ja 3 §:n muuttamisesta. 1994, n:o 380.
- Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä. 1994, n:o 203.
- Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä. 1998, n:o 464.

- Asetus nuorisooasteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen kokeiluista. 1991, n:o 392.
- Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 1994, n:o 564.
- Asetus terveydenhuollon tutkinnoista annetun asetuksen 18 ja 34 §:n muuttamisesta. 1994, n:o 1253.
- Asetus yksityisestä terveydenhuollosta. 1990, n:o 744.
- Asp, E. & Peltonen, M. 1991. Työelämän sosiologia. Helsinki: Otava.
- Ball-Rokeach, S. & Rokeach, M. & Grube, J. 1984. The great American values test. Influencing behavior and belief through television. New York: Free Press.
- Bennett, D. B. 1984. Evaluating environmental education in schools. A practical guide for teachers. Paris: Unesco.
- Berger, P. & Luckmann, T. 1994. (1966) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Helsinki: Gaudeamus.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing ourselves. An inquire into the nature and implications of expertise. Chicago: Open Court.
- Bengtsson, G. & Lönnberg, A. & Reizenstein, P. 1994. Etik och ekonomi i världen. Stockholm: SNS.
- Bilsky, W. & Schwartz, S. H. 1994. Values and personality. *European Journal of Personality* 8, 163 - 181.
- Binks, M. & Vale, P. 1990. Entrepreneurship and economic change. London: McGraw- Hill.
- Brinkman, L. & Rimler, G. W. 1988. Motivation and values of Virginia entrepreneurs as they relate to demographic and performance characteristics. In B. A. Kirchoff, W. A. Long, W. McMullan, K. Vesper, W. E. Wetzel Jr. (Eds), *Frontiers of entrepreneurship reseach*. Wellesley, Massachusetts: Babson College, 59.
- Brockhaus, R. 1982. The psychology of the entrepreneurs. In C. A. Kent, D. L. Sexton, K. H. Vesper (Eds.) *Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 39 - 56.
- Brookfield, S. 1993. Self-directed learning, political clarity and the critical practise of adult education. *Adult Education Quarterly* 43, 227-242.
- Caduto, M. 1983. Toward a comprehensive strategy for environmental values education. *Journal of Environmental Education* 14 (4), 12-18.
- Cantor, N. & Kihlström, J. F. 1987. Personality and social intelligence. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Clegg, S. 1990. Modern organizations. *Organization studies in the postmodern world*. London: Sage.
- Davidsson, P. 1989. Continued entrepreneurship and small firm growth. Stockholm School of economics, The Economic Research Institute.

- Davidsson, P. 1991. Continued entrepreneurship. Ability, need and opportunity as determinants of small firm growth. *Journal of Business Venturing* 1991:6.
- Davis, H. J. & Rasool, A. S. 1988. Values research and managerial styles. *Management International Review* 3, 11-20.
- DuBrin, A. J. 1984. *Foundations of organizational behavior. An applied perspective.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Elovainio, M. 1991. Työn sisäiset tietorakenteet erityispäivähoidossa. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen lisänumero 1. Helsinki.
- Engeström, Y. 1992. Interactive expertise. *Studies in distributed working intelligence.* Helsinki: University of Helsinki, Department of Education.
- Eskola, A. 1967. *Sosiologian tutkimusmenetelmät II.* Helsinki: WSOY.
- Eskola, A. 1975. *Sosiologian tutkimusmenetelmät I.* Porvoo: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja C 13. Rovaniemi.
- Eteläpelto, A. 1994. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittämiseen. Teoksessa J. Ekola (toim.) *Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan.* Juva: WSOY, 19-42.
- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus.* Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos, 86-102.
- Elinkeinovaltuuskunta (EVA). 2001. *Suomalaisten yrittäjyysasenteita kuvaava tutkimus.*
- Feather, N. T. 1966. Value similarity and value systems in state and independent secondary schools. *Australian Journal of Psychology* 24, 270-315.
- Feather, N. T. 1975. *Values in education and society.* New York: Free Press.
- Feather, N. T. 1978. *Value.* New York: Free Press.
- Feather, N. T. 1982. *Expectations and actions expectancy-value models in psychology.* Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Feather, N. T. 1986. Value systems across cultures: Australia and China. *International Journal of Psychology* 21, 697-715.
- Ferketich, S. 1990. Internal consistency Estimates of Reliability. *Research in Nursing & Health* 13, 437-440.
- Fischer, A. 1998. Emotion. In K. Trew & J. Kremer (Eds.) *Gender and psychology.* London: Arnold, 82-95.
- Fronzizi, R. 1971. *What is value? An introduction to axiology.* (2. ed.) La Salle, Illinois: Open Court Publishing Company.
- Frost, P. J. & Moore, L. & Louis, M. & Lundberg, C. & Martin J. (Eds.) 1991. *Reframing organizational culture.* Newbury Park: Sage.
- Gagliardi, P. 1986. The creation and change of organizational cultures. A conceptual framework. *Organization Studies* 7/2, 117 -134.

- Gherardi, S. 1995. Gender, symbolism and organizational cultures. London: Sage.
- Goff, T. 1980. Marx and Mead. Contributions to a sociology of knowledge. London: Routledge & Kegan Paul.
- Gustavsson, B. & Harung, H. S. 1994. Organizational learning based on transforming collective consciousness.. *The Learning Organization* 1, 33-40.
- Guttman, L. 1977. What is not what in statistics. *The Statistician* 26, 31-107.
- Haapala, A. & Oksanen, M. (toim.) 2000. Arvot ja luonnon arvottaminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Haverinen, P. & Vänskä, M-L. 1997. Hoitotyön suuntautumisvaihtoehdon opetussuunnitelma ammattikorkeakoulussa. Arvoperustan ja tavoitteiden tarkastelua. Kuopion yliopisto, hoitotieteen laitos. Opinnäytetutkielma.
- Haviland, W. A. 1983. Cultural anthropology. 4 th ed. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Havusela, R. 1999. Kulttuuri – yrittäjyyden kehto. Universitas Wasaensis. Acta Wasaensia, no 66. Vaasa.
- Heiskala, R. 1995. Talcott Parsons ja rakennefunktionalismi. Teoksessa R. Heiskala (toim.) Sosiologian teorian nykysuuntauksia. Tampere: Gaudeamus, 88-120.
- Heiskala, R. 1997. Society as semiosis. Neostructural theory of culture and society. Helsinki: University of Helsinki. Department of Sociology. Research Reports no. 231.
- Helakorpi, S. 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittyminen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Helakorpi, S. & Olkinuora, A. 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Ammattikorkeakoulupedagogiikkaa. Porvoo: WSOY.
- Helkama, K. 1982. Moraali ja arvot maailmankuvassa. Teoksessa A. Takala & K. Vepsäläinen, Maailmankuvan muodostumisesta. Korkeakoulun kasvatustieteiden osaston julkaisuja 20. Joensuu.
- Helkama, K. 1997. Arvojen ja ihmiskuvan murros. Teoksessa T.T. Hämäläinen (toim.) Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta? Juva: WSOY, 241-264.
- Hentinen, M. 2002. Ajatuksia hoitotieteen ja hoitotieteellisen koulutuksen tulevaisuudesta. *Hoitotiede* 2, 86–91.
- Hirsjärvi, S. 1975. Arvot ja arvojen konsistenssi kasvatustavoitteiden määräytymisen lähtökohtana. Jyväskylän yliopiston tutkimusraportteja 47.
- Hirsjärvi, S. 1981. Aspects of consciousness in child rearing. University of Jyväskylä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 43.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.

- Hirvonen, M-L. 2001. Ammattikorkeakoulusta valmistuvien hoitotyön opiskelijoiden tiedolliset ja asenteelliset valmiudet kulttuurinmukaiseen hoitotyöhön. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Hofstede, G. 1980. Culture's consequences. International differences in work-related values. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. 1984. Culture's consequences (2 ed.) Newbury Park: Sage.
- Hofstede, G. 1991. Cultures and organizations. Software of mind. London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. 1992. Kulttuurit ja organisaatiot. Helsinki: WSOY.
- Holland, J. L. 1985. Making vocational choices. Englewood: Prentice-Hall.
- Honka, J. 1996. The leader's role in the development of an educational institution. In P. Ruohotie, J. Honka & B. Beirsto (Eds.) New themes for vocational education. Lahti: Lahti Polytechnic, 113-148.
- Honka, J. 1997. Johtajan rooli oppilaitoksen kehittämisessä. Teoksessa P. Ruohotie & J. Honka, Osaamisen kehittäminen organisaatiossa. Seinäjoki: Consulting team.
- Hornaday, J. A. 1982. Research about living entrepreneurs. In C. A. Kent, D. L. Sexton & K. H. Vesper (Eds.) Encyclopedia of entrepreneurship. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Huovinen, A. 1995. Hoitotyön opiskelun mielekkyys ammattikorkeakoulussa. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Opinnäytetutkielma.
- Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja sarja A -2: 1992.
- Hyyryläinen, E. & Kivihaka, J. & Kuoppala, K. 1993. Ekologiset organisaatioteoriat kuntaorganisaatioiden tutkimuksessa. Hallinnon tutkimuksen päivillä Tampereella 13.12-14.12.1993 esitetty julkaisematon tutkimuspapere.
- Ihanus, J. 1991. Kadonneet alkuperät. Edvard Westermarckin sosiopsykologian ajattelu. Psykologia 1.
- Ingersoll, V. & Adams, G. 1987. Beyond organizational boundaries. Exploring the managerial myth. Administration and Society 18(3), 360 - 381.
- Jaatinen, P. 1999. Synergian siemenet ja torajyvät. Tutkimus monialaisen ammattikorkeakoulun organisaatiokulttuurista. Turun yliopiston julkaisusarja C osa 148.
- Janhonen, S. 1992. Miten sairaanhoitajakoulutusta kehitetään. Hoitotiede 5.
- Joutsen-Onnela, M. 1997. Suora valtatie, vaiko se mutkainen tie. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Licensiaatintutkimus.
- Juuti, P. 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Keuruu: WSOY.
- Juuti, P. 2001. Johtamispuhe. Juva: WSOY.
- Juuti, P. 2002. Etiikan monet kasvot. Teoksessa P. Juuti (toim.) Ethosta etsimässä. Puheenvuoroja johtamisen ja yrittämisen etiikasta. Jyväskylä: PS-kustannus, 7-28.

- Kairinen, M. 2002. Saako voitollinen yritys irtisanoa työntekijöitään? Teoksessa P. Juuti (toim.) Ethosta etsimässä. Puheenvuoroja johtamisen ja yrittämisen etiikasta. Jyväskylä: PS-kustannus, 52-60.
- Kamppi, P. 1992. Naiset yrittäjinä maaseudulla. Esimerkkinä Polvijärven naisyrittäjät. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita 7.
- Kananoja, A. 1994. Priorisointi - tapa selkiyttää ydintehtävää vai karsintojen väline. Dialogi 3 :1, 36.
- Kankaanpää, A. & Leimu, H. 1982. Yrittäjien käsitykset yritystensä perustamisystistä ja merkityksestä pienteollisuudessa. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, A8.
- Kanter, R. 1972. Commitment and community. Communes and utopias in sociological perspective. Cambridge: Harvard University Press.
- Karma, K. & Komulainen, E. 1990. Käyttäytymistieteiden tilastomenetelmien jatkokurssi. Helsinki: Yliopistopaino.
- Karvonen, A. & Uusitalo, S. 1999. Minäkö hoiva-alan yrittäjäksi? Ohjeita sosiaali- ja terveysalan yritystä suunnitteleville. Hyvetek-projekti. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola.
- Katz, D. & Kahn, R. 1978. The social psychology of organizations. New York: Wiley.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämisen mahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.
- Kettunen, P. & Marjosola, I. 1978. Yritys, arvot ja yhteiskunta. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteen laitoksen julkaisuja 41.
- King, N. 1992. Modelling the innovation process: an empirical comparison of approaches. Journal of Occupational and Organizational Psychology 65, 89-100.
- Kinnunen, J. 1990. Terveyskeskuksen organisaatiokulttuuri. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteet, alkuperäistutkimukset, 4.
- Kinnunen, J. 1992. KYSin johtaminen ja kulttuuri muuttuvassa toimintaympäristössä. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuja n:o 4. Kuopio.
- Kluckhohn, C. 1951. Values and value-orientation in the theory of action. Cambridge: Harvard University Press.
- Kluckhohn, F. R. & Strodtbeck, F. L. 1961. Variations in value orientations. Evanston: Row, Peterson.
- Koiranen, M. 1993. Ole yrittäjä. Sisäinen ja ulkoinen yrittäjäyys. Tampere: TT-kustannustieto.
- Koiranen, M. & Peltonen, M. 1995. Yrittäjäyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjäyteen oppimisesta. Valkeakoski: Konetuumat.
- Koiranen, M. 1997. Henkinen kasvu yrittäjäyteen. Teoksessa M. Parikka (toim.) Kasvu yrittäjäyteen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 27, 23-26.

- Koiranen, M. 1998 Perheyrittäminen. Huomioita suku- ja perheyrittämisestä. Valkeakoski: Konetuumat.
- Koiranen, M. 1999. Yrittäjyys on yleissivistystä. Teoksessa Matti Peltonen, Näkijä ja tekijä. Helsinki: Okka.
- Koiranen, M. 1999 B. Teorioiden tunteminen ja soveltamiskyky kunniaan. *Ekonomi* 6, 7.
- Koiranen, M. 2001. Juuret ja siivet: perheyrittäjien sukupolvenvaihdos. Helsinki: Edita.
- Kolehmainen, S. 1995. Naisten ja miesten työmarkkinat. Segregaatio ja rakennemuutos Suomessa 1970-90. Tampereen yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos. Lisensiaatintutkimus.
- Korhonen, K. & Pesonen, M. 2000. Ammattikorkeakoulututkimus työuran perustana. Teoksessa M. Volanen (toim.) Kokeiluista reformeiksi. Tuloksia ja johtopäätöksiä nuorisosaasteen koulutuskokeiluista ja ammattikorkeakoulu-reformista. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 101-117.
- Korhonen, K. & Mäkinen, R. & Valkonen, S. 2000. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksella työelämään. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita, 13.
- Korpela, A. & Terävä, O. 1994. Jos ihmisestä laulun tekisin. Hämeenlinna: Päivä.
- Korpelainen, K. & Lampikoski, K. 1997. Innovatiivisuus. Muutosvoima. Porvoo: WSOY.
- Koskiahon, B. 1986. Yhteiskunnan muutos ja sosiaalipolitiikka. Helsinki: Tammi.
- Koskinen, A. 1996. Pienyritysten kehityskaaret ja areenat. *Acta Universitatis oeconomicae Helsingiensis* A 116. Helsinki.
- Kovalainen, A. 1993. At the margins of the economy. Women's self-employment in Finland 1960-1990. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, A9.
- Kovalainen, A. & Simonen, L. 1995. Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys. Juva: WSOY.
- Kovalainen, A. 1996. Fysioterapeuttiyrittäjät Suomessa. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Turku.
- Kovalainen, A. 1997. Yrittäjyys, organisaatio ja sukupuoli. Naisten muuttuva työn kuva. Teoksessa I. Aaltio-Marjosola (toim.) Organisaatio ja yrittäjyys. Helsinki: WSOY.
- Kuhn, T. S. 1974. The structure of scientific revolution. Chicago: University of Chicago Press.
- Kuhn, T. S. 1994. Tieteellisten vallankumousten rakenne. (1962) Helsinki: Art House.
- Kyrö, P. & Nissinen, J. H. 1995. Yrittäjyys markkinarakenteessa. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-220.

- Kyrö, P. 1996 .The points of transition in reforming the understanding and meaning of entrepreneurship. *Academy of Entrepreneurship Journal* 2 (1).
- Kyrö, P. 1996. Liikkeenjohdon konsultoinnin rakenteet muuttuvat. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-231.
- Kyrö, P. & Nissinen, J. H. 1995. Yrittäjyys markkinarakenteessa. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-220.
- Kyrö, P. 1997. Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksessa. *Jyväskylä studies in computer science, economics and statistics* 38. Jyväskylän yliopisto.
- Kyrö, P. 1998. Yrittäjyyden tarinaa kertomassa. Helsinki: WSOY.
- Könnilä, P. 1999. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulutus muuttuvassa ympäristössä. Tampereen yliopisto. *Acta Universitatis Tamperensis*, 646.
- Lahti-Kotilainen, L. 1992. Values as critical factors in management training. University of Tampere. *Acta Universitatis Tamperensis*, 356.
- Lahti-Kotilainen, L. 1996. Työsuojelu ja tasa-arvo. Tampere: Työministeriö.
- Laitinen, E. K. 1982. Mistä on kiinni yrittäjän työmotivaatio? *Yritystalous* 4, 20-23.
- Laki ammattikorkeakouluopinnoista. 1995, n:o 255.
- Laki erikoissairaanhoidosta. 1989, n:o 1062.
- Laki kansanterveydestä. 1972, n:o 66.
- Laki nuorisosteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen kokeiluista. 1991, n:o 391.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 1994, n:o 559.
- Laki yksityisestä terveydenhuollosta. 1990, n:o 152.
- Laki yliopistosta. 1997, n:o 645.
- Lampinen, O. 1995. Ammattikorkeakoulujen tehtävät ja muodostuminen. Teoksessa K. Korhonen & R. Mäkinen (toim.) *Ammattikorkeakoulut uudistuvina oppimisympäristöinä*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. *Julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä* 91, 1-7.
- Lampinen, O. 1998. Suomen koulutusjärjestelmän kehitys. Tampere: Gaudeamus.
- Lampinen, O. 2002. Ammattikorkeakoulureformi kansainvälisessä perspektiivissä. Teoksessa J-P. Liljander (toim.) *Omalla tiellä. Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta*. Helsinki: Edita, 59-79.
- Lampinen, O. 2003. Korkeakoulutuksen uudistaminen Suomessa. OPM.
- Launis, K. 1994. Asiantuntijoiden yhteistyö perusterveydenhuollossa. Käsitteitä ja arkikäytäntöjä. *Stakes. Tutkimuksia* 50. Helsinki.
- Launis, K. & Kantola, T. & Niemelä, A-L. & Engeström, E. 1998. Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lehtisalo, L. & Raivola, R. 1992. Koulutuspolitiikka. Porvoo: WSOY.
- Leskinen, P.-L. 1999. Yrittäjällä on koko elämä kiinni yrityksessä. Opiskelijoiden yrittäjyyskäsitykset ja niiden muutokset yritysprojektin aikana. *Universitas Wasensis. Acta Wasensia* no 71. Vaasa.

- Liski, E. & Puntanen, S. 1984. Tilastotieteen peruskurssi I. Tampereen yliopisto. Matemaattisten tieteiden laitos. Moniste B 28.
- LoBionda-Wood, G. & Haber, J. 1990. Nursing Research. Methods, critical appraisal and utilization. St. Louis: C.V. Mosby.
- Luhmann, N. 1995. Social systems. Stanford, California: Stanford University Press.
- Lurie, W. A. 1937. A study of Spranger's value-types by the method of factor analysis. *Journal of Social Psychology* 8, 17-37.
- Manninen, K. 1995. Terveystieteiden opistoasteen koulutus. Taustaraportti kansainvälistä arviointia varten. Teoksessa A. Honkakoski, K. Manninen & M. Airakorpi (toim.) Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutus. Taustaraportti kansainvälistä arviointia varten. Nuorisoasteen koulutuskokeilut ja ammattikorkeakoulut. Raportti 4. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan linja, 97-137.
- March, J. G. & Olsen, J. P. 1976. (Eds.) Ambiguity and choice in organizations. Bergen: Universitetsforlaget.
- Marjosola, I. 1979. Yrittäjyys tahtona ja mahdollisuutena. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteen laitos. Julkaisuja 49.
- Marjosola, I. 1989. Kulttuurin muuttuminen yritysorganisaatiossa. Helsingin kauppakorkeakoulu 12/1989.
- Mauranen, K. & Jokela, V. & Halonen, P. 1993. SPSS-opas. Kuopion yliopisto. ATK-keskus.
- Metsämuuronen, J. 1998. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Helsinki: Työministeriö.
- Moran, T. E. & Volkwein, F. J. 1992. The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations* 45, 19-47.
- Munch, R. 1987. Parsonsian theory today. In search of new synthesis. In A. Giddens & J. Turner (Eds.) *Social theory today*. Cambridge: Polity Press, 116-155.
- Munnukka, T. & Kiikkala, I. 1994. Hoitotyön asiantuntijuus. Sairaanhoidajakoulutuksen opetussuunnitelmaan, opiskelevien sairaanhoitajien näkemyksiin ja kirjallisuuteen perustuva tarkastelu. Teoksessa H. Willman, S. Halme, I. Kiikkala & T. Parviainen (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 1995*. Helsinki: Kirjayhtymä, 9-17.
- Mustonen, S. 1995. Tilastolliset monimuuttujamenetelmät. Helsingin yliopisto: Tilastotieteen laitoksen julkaisu.
- Mäkinen, R. 1992. Mitä ja miten tehdään ammattikorkeakoulu. Teoksessa J. Laasonen, R. Mäkinen & K. Korhonen (toim.) *Opistosta ammattikorkeakouluksi*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen tutkimuslaitoksen julkaisusarja B 73.

- Mäkisalo, M. 1996. Terveystenhoito-oppilaitoksen organisaatiokulttuuri. Ihan hiljaa pinnan alla ja piilossa. Kuopion yliopisto, terveysthallinnon ja -talouden laitos. Lisensiaatintutkimus.
- Mölsä, A. 1992. Sairaanhoidaja-, erikoissairaanhoidaja-, terveysthoitaja- ja kätilöopiskelijoiden käsitykset koulutuksestaan saamista valmiuksista ja tulevasta ammatistaan. Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos. Lisensiaatintutkimus.
- Niiniluoto, I. 1991. Tiedeinstituutio ja tutkijan eettiset valinnat. Teoksessa P. Löppönen, P. Mäkelä & K. Paunio. (toim.) Tiede ja etiikka. Helsinki: WSOY, 38-52.
- Niittykangas, H. 1992 Maaseudun yritystoiminnan kehittymismahdollisuudet. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in computer science, economics and statistics 21.
- Niittykangas, H. & Storhammar, E. & Tervo, H. 1994. Yrittäjäyys ja yritysten synty paikallisissa toimintaympäristöissä. Jyväskylän yliopisto, Keski-Suomen taloudellinen tutkimuskeskus. Julkaisuja, 132.
- Nummenmaa, T. & Konttinen, R. & Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY.
- Numminen, U. & Lampinen, O. 1990. Koulutuskokeilujen johtoryhmä 5.4.1990. Peruskoulun jälkeisen koulutuksen kehittäminen. Muistio.
- Numminen, U. & Lampinen, O. & Mykkänen, T. & Blom, H. 2001. Nuorisoasteen koulutuskokeilut ja ammattikorkeakoulut. Lukuvuodet 1992-2000 OPM. Koulutus- ja tiedepolitiikan linja. Raportti 10. Yliopistopaino. Helsinki.
- Nurminen, R. 1993. Ammattikäsitys opettajan työn lähtökohtana. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus, 47-67.
- Ojala, I. 1998. Oppilaitosten monimuotoistuva johtaminen. Oppilaitosten toiminnalliset muutokset ja rehtoreiden institutionaaliset johtamisroolit. Acta nro 98. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Opetushallitus 1991. Esipuhe terveysthoillon peruslinjan opistoasteen opetussuunnitelmissa.
- Opetushallitus 1994. Terveysthoillon ammattienharjoittamisoikeuden edellyttämät koulutukselliset vaatimukset. Tiedote 23.9.1994.
- Opetusministeriö 1993. Koulutuksella 2000-luvulle. Koulutussuunnittelun neuvottelukunnan selvitys. Opetusministeriön työryhmien muistioita 1993:16. Helsinki.
- Opetusministeriö 2001. Korkeakoulujen alueellisen kehittämisen työryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmän muistioita 2001:28. Helsinki.
- Ott, J. S. 1989. The organizational culture perspective. Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

- Paajanen, P. 2001. Yrittäjäyyskasvattaja. Ammattikorkeakoulun hallinnon ja kaupan alan opettajien näkemykset itsestään ja työstään yrittäjäyyskasvattajana. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in business and economics, 16.
- Parsons, T. 1959. An approach to psychological theory in terms of the theory of action. In S. Koch (Ed.). Psychology. A study of a science. Vol. 3. New York: McGraw-Hill.
- Parsons, T. 1961. An outline of the social system. In T. Parsons et al. (Eds.) Theories of society. Vol. 1. New York: Free Press of Glencoe.
- Parsons, T. 1968. The structure of social action. London: Free Press. Alkuper. 1937.)
- Parsons, T. 1973. The social system. New York: Free Press.
- Parsons, T. 1991 (1951) The social system. London: Routledge.
- Pelkonen, R. 1997. Priorisointineuvottelukunta virittää uutta keskustelua. Suomen lääkärilehti 52 (35), 4222.
- Peltonen, M. 1986. Yrittäjäyys. Helsinki: Otava.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1989. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. (3. p.) Keuruu: Otava.
- Pelttari, P. 1998. Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset. Stakes. Tutkimuksia 80. Helsinki.
- Perälä, M-L. 1996. (toim.) Hoitotyön suunta. Strategia laatuun ja tuloksellisuuteen. Hoitotyön projektiryhmä. Helsinki: Stakes.
- Perälä, M.-L. & Ponkala, O. 1999. Tietoa ja taitoa terveysalalle. Terveysalan koulutuksen arviointi. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 8:1999.
- Pohjanheimo, E. 1997. Arvojen muutos, työ ja sosiaalinen tausta. Tutkimus työikäisistä pyhtäläisistä 1982-1993. Helsingin yliopisto, sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia, 1997:1.
- Polit, D. & Hugler, B. 1987. Nursing Research. Principles and Methods. Third edition. Philadelphia: J. B. Lippincott Company.
- Puohiniemi, M. 1995. Values, consumer attitudes and behavior. Helsingin yliopisto, sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia, 1995:3.
- Rajakallio, H. 1994. Kulttuurimuutos kehittämistyössä. Teoksessa A. Kasvio (toim.) Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämistä. Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimus-keskus, julkaisuja T14/1994, 277-334.
- Raudaskoski, L. 1996. Ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmateoriaa koulutusfilosofisesta näkökulmasta. Ammattikasvatus 4, 18-20.
- Raudaskoski, L. 2000. Ammattikorkeakoulun toimintaperustaa etsimässä. Toimintalupahakemusten sisällönanalyttinen tarkastelu. Jyväskylä studies in education, psychology and social research, 166.
- Rauhala, V. 2002. Terveystenhuollon eettinen pohja. Stakes. Jyväskylä.

- Rauste-von Wright, M.-L. 1994. Opetussuunnitelma ja oppimiskäsitys. Teoksessa A. Kajanto, J. Tuomisto (toim.) *Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja*. Helsinki: Kirjastopalvelu.
- Rauste-von Wright, M.-L. & von Wright, J. 1994. *Oppiminen ja koulutus*. Juva: WSOY.
- Rokeach, M. 1968. *Beliefs, attitudes and values. A theory of organization and change*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. 1969. *Attitudes and Values*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. 1973. *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rokeach, M. 1979. *Understanding human values. Individual and societal*. New York: Free Press.
- Rolin, K. 2002. Tieteen normit ja tiedollinen luotettavuus. *Ajatus* 57, 77-88.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2002. Hyvän elämän edistäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Ehosta etsimässä. Puheenvuoroja johtamisen ja yrittämisen etiikasta*. Jyväskylä: PS-kustannus, 97-118.
- Rush, K. 1997. Health promotion ideology and nursing education. *Journal of Advanced Nursing* 25, 1292-1298.
- Ryynänen, O-P. & Myllykangas, M. & Kinnunen, J. & Takala, J. 1997. *Terveyden ja sairauden valinnat*. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Räisänen, A. 2002. Hoitotyöntekijöiksi valmistuvien osaaminen. Vertailututkimus opistoasteelta ja ammattikorkeakouluista valmistuvien hoitotyöntekijöiden hoitotyön toimintojen hallinnasta sekä opetuksen ja opiskelun painotuksista. *Turun yliopiston julkaisuja, sarja C*, 178.
- Sajama, S. 1993. *Arkipäivän filosofiaa. Kertomus ihmisestä tiedon hankkijana ja arvotarkkaisuun tekijänä*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Salminen, H. 2001. *Suomalainen ammattikorkeakoulu-uudistus opetushallinnon prosessina. Koulutussuunnittelu valtion keskushallinnon näkökulmasta*. Opetusministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisuja, 81.
- Salvage, J. 1993. *Nursing in action: strengthening nursing and midwifery to support health for all*. Copenhagen: World Health Organization. Regional Office for Europe.
- Sarvimäki, A. 1986. *Skapande interaktion. Om vård och edukation som praktiska verksamheter samt teoribildningen och dessa betydelse inom dessa verksamheter*. Helsingfors svenska sjukvårdsinstitut.
- Schein, E. 1984. Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review* 25 (2), 3-16.
- Schein, E. 1990. Organizational culture. *American Psychologist* 45 (2), 109-19.
- Schein, E. 1991. What is culture. In P. Frost et al. (Eds.) *Reframing organizational culture*. Newbury Park, California: Sage, 243-253.

- Schollhammer, H. 1982. Internal corporate entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton & K. H. Vesper (Eds.) *Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Schumpeter J. 1950. *Capitalism, socialism and democracy*. London: Allen & Unwin.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. 1987. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology* 53, 550-562.
- Schwartz, S. H. 1988. Universals in the content and structure of values: Theoretical Advances and Empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Eds), *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 25; 1-65.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. 1990. Toward a theory of the universal content and structure of values, extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology* 58, 878-891.
- Schwartz, S. H. 1992. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology*, 25. San Diego: Academic Press.
- Schwartz, S. 1993. *Universals in the Content and Structure of Values. Theoretical Advances and Empirical Tests in the 20 Countries*. *Experimental Social Psychology*.
- Schön, D. A. 1983. *The reflective practitioner. How professional think in action*. New York: Basic Books.
- Schön, D. A. 1987. *Educating the reflective practitioner*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Seppänen-Järvelä, R. (1999) *Luottamus prosessiin: kehittämistyön luonne sosi-aali- ja terveystalalla*. *Stakes. Tutkimuksia* 104. Helsinki.
- Sexton, D. & Bowman, N. B. 1983. Comparative entrepreneurship characteristics of students preliminary results. In J. Hornaday, J. A. Timmons, K. H. Vesper (Eds.), *Frontiers of entrepreneurship research. Proceedings of the 1983 Conference on Entrepreneurship at Babson College*. Wellesley, Massachusetts: Babson College.
- Shaffer, D. R. 1985. *Developmental psychology, research and application*.
- Sheppard, B. 1972. *The theory of reasoned action, a meta-analysis future research*.
- Sihvo, P. & Turtiainen, S. 1995. *Opetussuunnitelma hoitotyön oppimisen ja opettamisen lähtökohtana ammattikorkeakoulussa*. Kuopion yliopisto, hoitotieteen laitos. Opinnäytetutkielma.
- Silen, T. 1995. *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Kahden yrityksen kulttuurimuutosprosessin ja TQM-järjestelmän soveltamisen tarkastelu*. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta.
- Silvennoinen, H. & Tulkki, P: 1998. *Elinikäisen oppimisen olennaista etsimään. Teoksessa H. Silvennoinen & P. Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen*. Helsinki: Gaudeamus, 9-24.

- Sinervo, T. 1994. Vanhainkotien organisaatiokulttuurin muutos. Teoreettinen osa ja ensimmäisen tutkimusvaiheen tulokset. Teoksessa M. Elovainio & T. Sinervo (1994) Vanhainkotien kehittämisen seurantatutkimus. Stakes. Tutkimuksia 44. Helsinki.
- Smircich, L. 1983. Concept of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly* 28.
- Socialdepartementet. Vårdens svåra val. Rapport från utredningen om prioriteringar inom hälso- och sjukvården. Statens offentliga utredningar 1993:93. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Sosiaali- ja terveydenhuoltolainsäädäntö 1998. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Spates, J. L. 1963. The sociology of values.
- Spence, J. T. & Deaux, K. & Helmreich, R. L. 1985. Sex roles in contemporary American society. In: G. Lindzey & E. Aronson (Eds.) *The handbook of social psychology*. Vol II. 3. ed. New York: Random House.
- STM 1998b. Uudistuva hoitotyö I. Hoitotyön valtakunnallisen kehittämisprojektin loppuraportti. *Selvityksiä* 1998:4. Helsinki.
- STM 2001. Terveys 2015. Valtioneuvoston periaatepäätös kansanterveysohjelmasta. *Julkaisuja* 2001:4.
- Styles, M. 1990. Hoitotyön uudet mahdollisuudet. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Suhonen, P. 1988. Suomalaisten arvot ja politiikka. Juva: WSOY.
- Suokas, P. 1990. Nuoret ja yrittäjyys. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja M 44. Mikkeli.
- Suoranta, J. 1995. Kulttuuriset kasaumat, kulttuuritieto ja eläytymismenetelmä. Teoksessa J. Nieminen (toim.) *Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista*. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitoksen julkaisuja, B 13.
- Sänkiaho, R. 1974. Tempu ja kuinka ne tehdään. Monimuuttujamenetelmät kansan palvelijoina. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja.
- Takala, A. 1974. Uuden sukupolven vaihtoehdot. Sosialisatiotapahtuman tarkastelu. Jyväskylä: Gummerus.
- Tannen, D. 1992. *You just don't understand. Women and men in conversation*. London: Virago Press.
- Taskinen, H. & Sinkkonen, S. & Kinnunen, J. 1995. Sosiaali- ja terveystoimen yhdistämisen alkuvaiheet Kuopiossa. Työntekijöiden kokemuksia ja arviointeja. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 33.
- Taskinen, H. 1999. Risks to the reproductive health of working women. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. *People and work, research reports*, 22.
- Thomas, W. I. & Znaniecki, F. 1958. *The Polish peasant in Europe and America*, I-II. New York: Dover Publications.

- Toimialaraportti. 1997. Sosiaali- ja terveystalvet. (toim. J. Ohtonen) Helsinki: KTM, Työvoima- ja elinkeinokeskus.
- Toiskallio, J. 1986. Pedagogiikka I. Porvoo: WSOY.
- Tossavainen, K. 1999. Oppimisen ja opetuksen kehittämismahdollisuudet terveystal- ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa. Teoksessa K. Tossavainen, & H. Turunen (toim.) Koulutusrakenteet muuttuvat, muuttuuko opetus ja oppiminen? Terveystal- ja sosiaalialan koulutus ammattikorkeakoulun uudistusvaiheessa. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Tossavainen, K. & Turunen, H. (toim). 1999. Terveystal- ja sosiaalialan opiskelijoiden ohjaamisesta ammattikorkeakoulussa. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Walker, L. & Avant, K. C. 1992. Teoria – avain hoitotyöhön. Helsinki: Sairaanhoidtajien koulutussäätiö.
- Valkonen, T. 1974. Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Gaudeamus.
- Valkonen, T. 1981. Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Gaudeamus.
- Wallace, R. & Wolf, A. 1980. Contemporary sociological theory. Expanding the classical tradition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Varila, J. 1992. Itseohjautuvan oppimisen käsitteellistä ja empiiristä tarkastelua. Helsingin yliopisto. Helsinki: Yliopiston paino.
- Weber, M. 1978 (1921) Economy and society. An outline of interpretive sociology. Ed. G. Roth & C. Wittich. Berkeley: University of California Press.
- Venkula, J. & Rautevaara, A. 1992. Arvot ja nuorten arvopohdinta. Helsinki: Yliopisto paino.
- Verkasalo, M. & Daun, A. & Niit, T. 1994. Universal values in Estonia, Finland and Sweden. *Ethnologia Europea* 24, 101-117.
- Verkasalo, M. 1996. Values. Desired or desirable? University of Helsinki, Department of Psychology, Research Reports No.17.
- Vesalainen, J. & Pihkala, T. 1997. Entrepreneurial Identity, Intentions and the Effect of the Push-Factor. A paper presented at The Academy of Entrepreneurship – Allied Academics 1997 International Conference, Maui, Hawaii. *Academy Entrepreneurship Journal*, June. 1997.
- West, M. A. & Andersson, N. 1992. Innovation, cultural values and management of change in British hospitals. *Work and stress* 6 (3), 293-310.
- Wilenius, R. 1999. Mitä on ihminen. Jyväskylä: Atena.
- Wilenius, R. & Oksala, P. & Mehtonen, L. & Juntunen, M. 1982. Johdatus filosofiseen ajatteluun. Jyväskylä: Gummerus.
- Woods, N. F. & Catanzaro, M. 1988. Nursing Research. Theory and Practice. St. Louis: The C. V. Mosby Company.
- Yrjönsuuri, Y. 1993. Opetuksen ymmärtäminen. Helsinki: Yliopistopaino.

Zavalloni, M. 1980. Values. In H. C. Triandis & R. V. Brislin. (Eds.). Handbook of cross-cultural psychology. Social psychology: Vol. 5. Boston: Allyn & Bacon.

- 1 LAINE, JUHANI, Toimialareseptin ja yritysparadigman muutos sekä sen vaikutus strategiseen muutokseen. Laadullinen ja historiallinen case-tutkimus perheyrittäjien siirtymisestä monialayhtymän osaksi. - Change in industry recipe and company paradigm and its impact on strategic change. A qualitative and longitudinal case study on a one-family owned company which moved into the context of a multi-business company. 252 p. Summary 12 p. 2000.
- 2 WAHLGRÉN, ASTA, Mastery and slavery. Triangulatory views on owner-managers' managerial work. - Isäntä ja renki. Trianguloituja näkökulmia omistajajohtajien johtamistyöhön. 138 p. Yhteenveto 4 p. 2000.
- 3 SEPPÄ, MARKO, Strategy logic of the venture capitalist. Understanding venture capitalism - the businesses within - by exploring linkages between ownership and strategy of venture capital companies, over time, in America and Europe. 321 p. Yhteenveto 9 p. 2000.
- 4 PEKKALA, SARI, Regional convergence and migration in Finland, 1960-95. 121 p. Yhteenveto 1 p. 2000.
- 5 KORHONEN, JOUNI, Industrial ecosystem. Using the material and energy flow model of an ecosystem in an industrial system. - Teollinen ekosysteemi - Ekosysteemin materiaali- ja energiavirtamallin soveltaminen teollisissa systeemeissä. 131 p. Tiivistelmä 1 p. 2000.
- 6 KARVONEN, MINNA-MAARI, An industry in transition. Environmental significance of strategic reaction and proaction mechanisms of the Finnish pulp and paper industry. 146 p. Yhteenveto 2 p. 2000.
- 7 RITSILÄ, JARI, Studies on the spatial concentration of human capital. 140 p. Yhteenveto 1 p. 2001.
- 8 LITTUNEN, HANNU, The birth and success of new firms in a changing environment. 261 p. Yhteenveto 2 p. 2001.
- 9 MATTILA, MINNA, Essays on customers in the dawn of interactive banking. - Asiakkaat interaktiivisen pankkiliiketoiminnan aamunkoitossa. 154 p. Yhteenveto 3 p. 2001.
- 10 HYRSKY, KIMMO, Reflections on the advent of a more enterprising culture in Finland: an exploratory study. 244 p. Tiivistelmä 4 p. 2001.
- 11 KUJALA, JOHANNA, Liiketoiminnan moraalia etsimässä. Suomalaisten teollisuusjohtajien sidosryhmänäkemykset ja moraalinen päätöksenteko. - Searching for business morality. Finnish industrial managers' stakeholder perceptions and moral decision-making. 217 p. Summary 4 p. 2001.
- 12 LÄMSÄ, ANNA-MAIJA, Organizational downsizing and the Finnish manager from an ethical perspective. - Organisaation kutistaminen ja suomalainen liikkeenjohto eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna 61 p. (115 p.) Summary 5 p. 2001.
- 13 GRONOW, TITO, Material flow models in environmental policy planning. Case: pulp and paper industry. - Materiaalivirtamallit ympäristöpolitiikan ja -toimintatapojen suunnittelussa. Case: Massa- ja paperiteollisuus. 103 p. (144 p.) Yhteenveto 1 p. 2001.
- 14 MOILANEN, RAILI, A learning organization: machine or human? - Oppiva organisaatio: kone vai oppivien ihmisten yhteisö? 55 p. (162 p.) Yhteenveto 7 p. 2001.
- 15 HOKKANEN, SIMO, Innovatiivisen oppimisyhteisön profiili. Ammattikorkeakoulujen tekniikan ja liikenteen koulutusalan näkökulmasta tarkasteltuna. - The factors contributing to the profile of an innovative learning community. 242 p. Summary 10 p. 2001.
- 16 PAAJANEN, PEKKA, Yrittäjyyskasvattaja. Ammattikorkeakoulun hallinnon ja kaupan alan opettajien näkemykset itsestään ja työstään yrittäjyyskasvattajana. - An entrepreneurship educator. Teachers' views of themselves and their work as an entrepreneurship educator at the polytechnic level, in the field of business and administration. 276 p. Summary 9 p. 2001.
- 17 MANGELOJA, ESA, Nordic stock market integration. - Pohjoismaisten osakemarkkinoiden integraatio. 164 p. Yhteenveto 2 p. 2001.
- 18 KARJALUOTO, HEIKKI, Electronic banking in Finland. Consumer beliefs, attitudes, intentions, and behaviors. - Elektroninen pankkitoiminta Suomessa. Kuluttajien uskomukset, asenteet, aiemukset ja käyttäytyminen. 195 p. Yhteenveto 3 p. 2002.
- 19 VIRTANEN, AILA, Laskentatoimi ja moraalit. Laskenta-ammattilaisten käsityksiä hyvästä kirjanpitoavasta, hyväksyttävästä verosuunnittelusta ja hyvästä tilintarkastustavasta. 184 p. Summary 4 p. 2002.
- 20 TENHUNEN, MARIA-LIISA, The professional growth of an accounting agency entrepreneur. - Tilitoimistoyrittäjän ammatillinen kasvu. 121 p. (359) Yhteenveto 7 p. 2002.
- 21 ALANKO, JUHA, Siipien alla ilmaa. Liikenneilmailun lentotoiminnan johtaminen liikenneilmailuun lentotoiminnan tehokkuudella ja kustannuksilla mitattu. Empiirisenä kohteena Finnair Oy 1980- ja 1990-luvuilla. - Air under wings. 240 p. Summary 2 p. 2002.
- 22 NIEMELÄ, TARJA, Inter-Firm Co-operation Capability. - A Processual Empirical Study on Networking Family Firms. 204 p. Yhteenveto 1 p. 2003.
- 23 SAJASALO, PASI, Strategies in transition - the internationalization of Finnish forest industry companies. 223 p. Yhteenveto 8 p. 2003.
- 24 NEVANPERÄ, ERKKI, Yrittäjyys Suupohjan opiskelijanuorten ajattelussa. Tutkimus Suupohjan seudun nuorisosaasteen opiskelijoiden yrittäjyysnäkökymyksistä sekä yrittäjyysopetuksen opetussuunnitelman kehittämissäpyrkimyksistä. - How the young residents in Suupohja region see entrepreneurship: study of students' opinions

about entrepreneurship in juvenile degree schools and the efforts in developing the curriculum of entrepreneurship education. 210 p. Summary 2 p. 2003.

- 25 JOUTSEN-ONNELA, MERJA, Turvallisuuatta ja sopusointua vai jännitystä ja valtaa. Tutkimus sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden yrittäjyys- ja muista arvoista. - Security and harmony or thrills power. 229 p. Summary 3 p. 2003.