

Arvojen vaikutus työhön hakeutumisessa

Jonna Kurikka



Tekijä Jonna Kurikka	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Arvojen vaikutus työhön hakeutumisessa	Sivu- ja liitesivumäärä 34 + 6
<p>Työ käsittelee arvoja, niiden muodostumista ja vaikutuksia niin yksilötasolla, kuin yrityskulttuurissakin vaikuttavana asiana.</p> <p>Toteutetussa tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää, ovatko työntekijät työhön hakeutessaan kiinnittäneet huomiota sekä selvittäneet työnantajan arvoja ja onko niillä ollut työhön hakeutumistilanteessa merkitystä. Toisaalta työssä tutkitaan myös sitä, miten nämä arvot mahdollisesti koetaan, kun työssä on jo oltu jonkin aikaa. Koetaanko työtä tehdessä arvostiriitoja ja vaikuttavatko ne esimerkiksi työssä viihtymiseen sekä työhyvinvointiin?</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisina. Toteutettu kysely perustui vapaaehtoisuuteen ja se oli näytteen omainen. Kyselylomakkeen vastausasteikkona käytettiin pääasiassa likert-asteikkoa. Kyselyn aineiston hankkimisessa käytettiin Webropol kysely- ja raportointityökalua. Riippuvuussuhteiden analysoimiseen hyödynnettiin sekä SPSS-ohjelmaa, että Exceliä. Tuloksia havainnollistettiin kuvioilla sekä taulukoilla.</p>	
Asiasanat Arvot, arvojohtaminen, arvostiriidat, moraali	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Aiheen muodostuminen	1
1.2	Tavoitteet, tutkimusongelmat ja peittomatriisi	2
1.3	Viitekehys ja keskeisimmät käsitteet	3
2	Arvot	5
2.1	Yksilöiden arvot.....	5
2.2	S. H. Schwartzin arvoteoria.....	7
3	Arvot työyhteisössä ja yhteiskunnassa	10
3.1	Arvojen muodostuminen ja merkitys.....	10
3.2	Arvolistaukset yrityksissä	11
3.3	Arvojohtaminen.....	13
3.4	Arvot yhteiskunnassa	14
4	Tutkimus	16
4.1	Menetelmän ja aineiston kuvaus	16
4.2	Taustamuuttajat	16
4.3	Yrityksen arvoihin tutustuminen, ennen viimeisimmän työpaikan hakemista	18
4.4	Väitteiden arviointi.....	20
4.4.1	Omien arvojen tunnistaminen.....	21
4.4.2	Työyhteisön arvojen selkeä määrittely.....	22
4.4.3	Työyhteisön arvojen määrittely yhteisesti	22
4.4.4	Omien arvojen kohtaaminen työpaikan arvojen kanssa.....	23
4.4.5	Omien arvojen kohtaaminen työyhteisön arvojen kanssa	24
4.4.6	Arvojen perustuminen joka päiväiseen toimintaan.....	24
4.4.7	Ristiriitojen kokeminen	25
4.4.8	Kruskall-Wallis -testi	26
4.5	Koetut arvoristiriidat	26
4.6	Koettujen arvoristiriitojen vaikutus työhyvinvointiin	29
5	Pohdinta.....	32
5.1	Johtopäätökset ja tulokset.....	32
5.2	Oma oppiminen.....	34
	Lähteet	35
	Liitteet.....	37
	Liite 2 Kyselylomake	38
	Liite 3 Korrelaatio	41
	Liite 4 Kruskall-Wallis	42

1 Johdanto

Työni käsittelee arvoja, niiden muodostumista ja vaikutuksia niin yksilötasolla, kuin yrityskulttuurissakin vaikuttavana asiana. Toteuttamassani tutkimuksessa tavoitteenani on selvittää, ovatko työntekijät työhön hakeutuessaan kiinnittäneet huomiota sekä selvittäneet työnantajan arvoja ja onko niillä ollut työhön hakeutumistilanteessa merkitystä.

Toisaalta tutkin myös sitä, miten nämä arvot mahdollisesti koetaan, kun työssä on jo oltu jonkin aikaa. Koetaanko työtä tehdessä arvostirriitoja ja vaikuttavatko ne esimerkiksi työssä viihtymiseen sekä työhyvinvointiin?

1.1 Aiheen muodostuminen

Ajatus opinnäytetyöni aiheeseen lähti alkujaan keskusteltuani opinnonohjaajani kanssa, jolloin kiinnostuin aiheesta, koska koen arvot tärkeäksi aiheeksi elämässä yleensäkin. Aihetta on myös mielenkiintoista pohtia tulevan henkilöstöhallinnon ja mahdollisesti rekrytoinnin parissa työskentelevän näkökulmasta. Rekrytointiprosessi on aikaa vievä sekä rahallisestikin suuri panostus yritykseltä ja on erittäin tärkeää, että virherekrytoinneilta voitaisiin välttyä. Olen myös erittäin kiinnostunut työhyvinvoinnista ja työyhteisön kehittämisestä ja halusin liittää tämän kulman aiheeseen sen takia.

Mitkä asiat saavat työnhakijat kiinnostumaan juuri meidän yrityksestämme tai työyhteisöstämme? Voiko työyhteisöä ja sen toimintaa kehittää sillä, että keskitytään yhteisten arvojen luomiseen ja niiden toteuttamiseen? Ja toisaalta, onko yritykselle työntekijöiden kiinnostuksen kannalta nykypäivänä siitä hyötyä, että ilmaisee arvonsa mahdollisimman tarkasti? Vai koetaanko arvot nykyään sellaisina asioina, joihin ei kiinnitetä sen suurempaa huomiota eikä niitä tunnisteta.

Arvot ovat aiheena itselleni mielenkiintoinen niin henkilökohtaisessa elämässäni, kuin työnkin puolesta. Olen itse pohtinut enemmänkin ammatinvalintaa esimerkiksi sosiaalialan ja liiketalouden välillä miettien sitä, edustaako liiketalous liian kovia arvoja omia arvojani vastoin. Koen kuitenkin, että ainakin omalla kohdallani arvoilla on ollut merkitystä siihen missä nyt olen ja mitä teen.

Olen myös itse kokenut työpaikalla viihtymisen kannalta tärkeäksi sen, että arvoni kohtaavat yrityksen arvojen kanssa ja että yritys kokee arvojen merkityksen tärkeäksi jokapäiväisessä työssä. Arvojen määrittelyyn suhtauduttaessa sopivan vakavasti on työyhteisön yhteishenki parempi ja henkilöstö sitoutuneempaa.

Opinnäytetyöni aihe näyttäytyi entistäkin kiinnostavammalta omasta mielestäni siinä vaiheessa, kun sain tiedon, että pääsin harjoitteluun valtiolle. Arvot nousivat harjoittelussani esiin puheessa ja toiminnassa aina silloin tällöin ja varsinkin näin tapahtui perehdytysvaiheessa. Pääsin myös osallistumaan valtionhallinnon korkeakouluharjoittelijoille suunnattuun perehdytyspäivään 13.6.2019, jossa arvot ja arvojen mukainen toiminta tuli myös esiin. Aloitustilaisuudessa kuultu lause ”Julkinen toiminta on arvolähtöistä” jäi mieleeni erityisesti ja herätti ajatuksia opinnäytetyötäni kohtaan.

Koen aiheen käsittelyn ajankohtaiseksi varsinkin tämän päivän työelämään liittyvien muutoksien takia. Työntekeminen sekä työelämä ovat murroksessa useiden tekijöiden takia. Työmarkkinat ovat moninaistuneet ja tulevat todennäköisesti vielä jatkossa muuttumaan entisestään. Monimuotoinen työyhteisö, monipuolisemmat työntekijät etätömahdollisuuksiin, itsensä työllistäminen sekä esimerkiksi se, että moni saattaa nykypäivänä työskennellä niin yrittäjänä, kuin palkansaajanaakin saman aikaisesti aiheuttaa työelämään muutoksia, joita tulisi hallita. Muutostilanteissa arvot ja niiden tunnistaminen ovat entistäkin tärkeämmässä asemassa.

1.2 Tavoitteet, tutkimusongelmat ja peittomatriisi

Tavoitteenani oli selvittää opinnäytetyössäni millaisessa asemassa arvot ovat työssäkäyvien suomalaisten mielestä työnhakemisvaiheessa, tämä oli työn pääongelma. Selvitän myös, tunnistavatko ihmiset omia arvojaan ja ovatko nämä tunnistetut arvot olleet merkityksellisiä, kun he ovat hakeneet juuri tämän hetkistä työpaikkaansa. Pysin myös selvittämään kokevatko ihmiset työssään arvoriitoja.

Alaongelmiksi muodostui seuraavat viisi asiaa:

1. Kuinka hyvin vastaajat tunnistavat arvojaan, sekä omiaan, että työpaikkansa
2. Kuinka hyvin arvot ovat määriteltyjä sekä kohtaavat vastaajien mielestä työpaikalla
3. Miten arvot perustuvat joka päiväiseen toimintaan työpaikalla
4. Kuinka hyvin omat arvot kohtaavat työpaikan määrittelemien arvojen kanssa
5. Arvoriitojen kokeminen

Taulukossa 1. kuvaan alaongelmat, tietoperustan, tulokset sekä lomakkeen kysymykset näiden ongelmien selvittämiseksi.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimusongelma	Tietoperusta (luku- jen numero)	Tulokset (lukujen numero)	Lomakkeen kysy- mykset
Alaongelma 1 <i>Kuinka hyvin vas- taajat tunnistavat ar- voja, sekä omiaan että työpaikkansa?</i>	2.1, 3.2	4.3, 4.4, 4.4.1	4, 5
Alaongelma 2 <i>Kuinka hyvin arvot ovat määriteltyjä sekä kohtaavat vas- taajien mielestä työ- paikalla?</i>	3.2, 2.1, 2.2	4.4.2, 4.4.3, 4.4.4, 4.4.5	5
Alaongelma 3 <i>Miten arvot perustu- vat joka päiväiseen toimintaan työpai- kalla?</i>	3.1	4.4.6	5
Alaongelma 4 <i>Kuinka hyvin omat arvot kohtaavat työ- paikan määrittele- mien arvojen kanssa?</i>	2.1, 2.2	4.4.5	5
Alaongelma 5 <i>Arvoristiriitojen ko- keminen</i>	3.3	4.4.7, 4.5, 4.6	5, 6, 7

1.3 Viitekehys ja keskeisimmät käsitteet

Käsittelen viitekehyksessä arvoja yleisesti, yksilön tasolla, työyhteisön kannalta sekä laajemmin yhteiskunnassa. Arvojen muodostumisessa on tärkeää yksilön henkilökohtaiset esimerkiksi perheeseen liittyvät kasvatukselliset asiat, mutta arvojen muotoutumiseen vaikuttavat ja on tärkeässä asemassa myös eri yhteisöt elämän varrelta ja kaikki ne ihmiset, joiden kanssa olemme tekemisissä eri yhteyksissä. Tästä syystä koen tärkeäksi käsitellä asiaa kaikilta näiltä kannoilta.

Keskeisiä käsitteitä työssä ovat:

Arvot: arvot voidaan määritellä yleisiksi päänääriksi, joita omalle toiminnalleen asetetaan. Arvoilla on tärkeä merkitys valintoja tehdessämme.

Arvojohtaminen: Kaikki johtaminen yrityksessä on arvojohtamista. Arvojohtaminen on parhaimmillaan yhteisten sääntöjen mukaista työskentelyä ja toimimista, ei määräyksiä ja työntekijöiden käskemistä.

Moraali: liittyy vahvasti myös arvoihin. Erottelee oikean ja väärän.

S. H. Schwartzin arvoteoria: arvojen tunnetuin ryhmittelymuoto.

Arvoristiriita: Arvojen yhteensopimattomuus esimerkiksi työpaikalla ja omien arvojen kesken.

Arvoyhteisö: Yhteisö, jossa toiminta perustuu arvoihin ja niiden mukaan toimimiseen.

2 Arvot

Arvot voidaan määritellä sellaisiksi yleisiksi päämääriksi, joita asetetaan omalle toiminnalleen ja joiden avulla yhteiskuntaa sekä omaa toimintaa perustellaan. Arvoihin voidaan liittää vahvasti myös moraalit sekä moraalijajattelu. Nämä kaksi asiaa voidaan erottaa niin, että arvot kuvailevat sitä, mikä on hyvää sekä tavoiteltavaa, kun taas moraalit ilmaisee sitä, mikä on oikein. (Pirttilä-Backman, Ahokas, Myyry & Lähteenoja 2005, 7.) Yksinkertaistettuna arvojen voidaan ajatella olevan sellaisia asioita, jotka edistävät hyvää elämää (Purjo 2014, 40).

Suomen kielessä sana arvo ei ole yksiselitteinen, vaan sillä on ollut monenlaisia merkityksiä. Alkujaan sanan merkitys on viitannut vain lähinnä jonkin asian hintaan, johon sanalla voidaan edelleenkin viitata asiayhteyden mukaan. (Helkama 2015, 8.)

Arvojen pohtiminen myös yritysten kannalta on tärkeää, eikä missään yrityksessä arvojen synty ole ollut sattumanvaraista (Puohiniemi 2003, 7).

Arvoilla on suuri merkitys valintojen tekemisessä. Tästä syystä arvojen vaikutusta ammatin valinnassa ja tarkemmin tiettyyn työpaikkaan hakiessa on mielenkiintoista tarkastella.

2.1 Yksilöiden arvot

Arvojen toteutuminen näkyy yksilöiden valinnoissa ja ne ohjaavat sekä myös perustelevat ihmisten toimintaa (Helkama 2015, 10). Arvojen voidaan ajatella olevan taustalla kaikessa toiminnassa, vaikkei sitä aina suoraan itse ajattelisikaan.

Filosofiassa on määritelty universaaleja arvoja, jotka ovat pysyviä. Nämä on määritelty siksi, ettei arvokäsitettä vähitellen venytettäisi merkitsemään aina uudestaan sellaisia asioita, jotka ovat aina silloisella hetkellä tavoiteltavia ihmisen elämässä. Pysyvät universaalit arvot ovat siis yhteiskuntaan, kulttuuriin tai yksittäiseen ihmiseen riippumattomassa suhteessa, mutta liittyvät ihmisyyteen ja inhimillisyyteen, jolloin ne ovat tärkeitä. (Lesojeff, Purjo, Tervahauta & Videnoja. 2013, 68-69.)

Arvojen vaikutuksia ihmisten onnellisuuteen on tutkittu monissa tutkimuksissa ja on todettu, että sillä on merkitystä hyvinvointiin, koetaanko omat ja yhteisön tai ympäristön, jossa toimitaan yhteensopiviksi. Ihmisillä, jotka toimivat ympäristössä, jossa arvot koetaan ja ovat samankaltaisia porukan muiden jäsenien kesken on tutkittu kokevan vähemmän stressiin yhdistettäviä oireita. Materialistisiksi arvoiksi koettuja arvoja, kuten menes-

tykseen, valtaan ja vaurauteen liittyviä arvoja on yhteiskuntafilosofien puolelta esitetty hyvinvoinnille haitallisiksi, mutta tätä ei täysin voida todeta todeksi tutkimuksissa. Kuitenkin esimerkiksi hyväntahtoisuus arvona liittyy vahvasti onnellisuuteen tutkimuksienkin mukaan. Silloin, kun ympäristön arvot ovat sopusoinnussa omien arvojen kanssa, vaikka ne olisivatkin aiemmin mainittuja materialistisia arvoja, on ihmisten koettu voivan paremmin. (Helkama 2015, 12.) Kaikki nämä edellä mainitut asiat voidaan liittää niihin valintoihin, joilla on vaikutusta, kun teemme päätöstä työpaikkaa valitessamme ja siihen, miten tulemme työssä viihtymään.

Merkityksellisyyden kokeminen on tutkimustenkin mukaan tärkeää niin työssä, kuin myös yksityiselämässään koettuina. Kun ihminen saa tehdä asioita, joissa hän pääsee kehittämään osaamistaan sekä kokee onnistumisen tunteita, lisääntyy myös merkityksen tunne. Työyhteisössä merkitystä ja sen kokemista lisää myös mahdollisuus siihen, että saa työskennellä tarpeeksi itsenäisesti ilman ulkopuolisen liiallista puuttumista negatiivisella tavalla. Sosiaalisilla suhteilla on myös positiivinen vaikutus siihen, että merkityksen tunne lisääntyy. Merkityksen tunteen menetys aiheuttaa helpommin myös uupumusta. (Aaltonen 2018, 94.)

Ammatinvalinnassa ja sen jälkeen myös tarkemmin tietyn työpaikan valinnassa on oleellista miettiä mikä meille on tärkeää, kun ei ajatella pelkästään rahaa ja taloutta. Sisäiseen motivaatioomme liittyy oleellisesti arvot, merkityksen kokeminen ja kutsumus. (Aaltonen 2018, 101.) Haastavaksi sopivaan ammattiin hakeutumisessa tekee se, että ammattivalinta tulee tehdä jo melko varhaisessa vaiheessa. Yläasteelle mentäessä tehdyt valinnat sekä menestys saattavat suurestikin vaikuttaa siihen pääseekö haluamalleen alalle. Ammatinvalinnassa vaikuttavia rajoittavia tekijöitä löytyy. Niitä voivat olla esimerkiksi terveyteen, itseluottamukseen ja yksinkertaisesti kulkemiseen liittyvät tekijät. (Leiwo, 2013.) Jos nuorena tekee valintoja, jotka eivät tunnu oikeilta enää aikuisena, voi alan arvot tuntua kaukaisiltakin omiin arvoihin verrattuna, jolloin pelkästään työpaikan vaihtaminen ei välttämättä auta.

On luonnollista, että arvot vaihtelevat ihmisten välillä merkitsevästikin, jolloin se näkyy esimerkiksi tekemisissämme valinnoissa, kuten ammatinvalinnastamme. Arvoillamme voimme perustella valintojamme ja ne ohjaavat toimintaamme, joten on ymmärrettävää, että ne vaikuttavat myös siihen, mitä haluamme tehdä työksemmekin. Usein kuitenkin samalla alalla työskentelevillä on samankaltaiset arvomaailmat, jotka saattavat erota merkittävästikin muilla aloilla työskentelevien ihmisten kanssa. Hieman yleistäen voimme ajatella, että esimerkiksi kaupallisella-alalla työskentelevällä tärkeiksi arvoiksi on noussut suoriutumiseen ja valtaan liittyvät arvot, kun taas sosiaalialan työntekijöillä oikeudenmukaisuus ja

hyväntahtoisuus ovat arvoasteikolla korkeammalla. Taiteen parissa työskentelevillä perinteiden ja siihen liittyvien arvojen on todettu olevan vähemmän tärkeää, kuin muille. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että jotkin tietyt arvot olisivat parempia kuin toiset, tai että esimerkiksi kaupallisella-alalla työskentelevälle esimerkiksi ei olisi tärkeää muiden hyvinvointi. Esimerkiksi yhteiskunnankin kannalta on hyvin tärkeää, että on erilaisia arvoja omaavia ihmisiä ja että arvopainotukset jakautuvat eri lailla. (Helkama 2015, 10-11.)

Ihmisen voidaan ajatella tavoittelevan sekä arvottavan korkealle niitä asioita, joista hänellä on puute. Tämänkaltaisia arvoja sanotaan puutearvoiksi ja niitä ovat erityisesti esimerkiksi turvallisuusarvot. Kun ihminen kokee turvattomuutta tai kokee olevansa uhattu, hänen arvotjärjestyksessään turvallisuus nousee korkealle. Kun taas ihmisen henkilökohtainen tai yhteiskunnallinen turvallisuutensa on saavuttanut tarpeeksi korkean tason, turvallisuutta ei arvona koetakaan välttämättä enää niin merkitykselliseksi. Arvojen jakaminen puute- ja kasvuarvoihin on Schwartzin kehittämä teoria. (Helkama 2015, 109-110.)

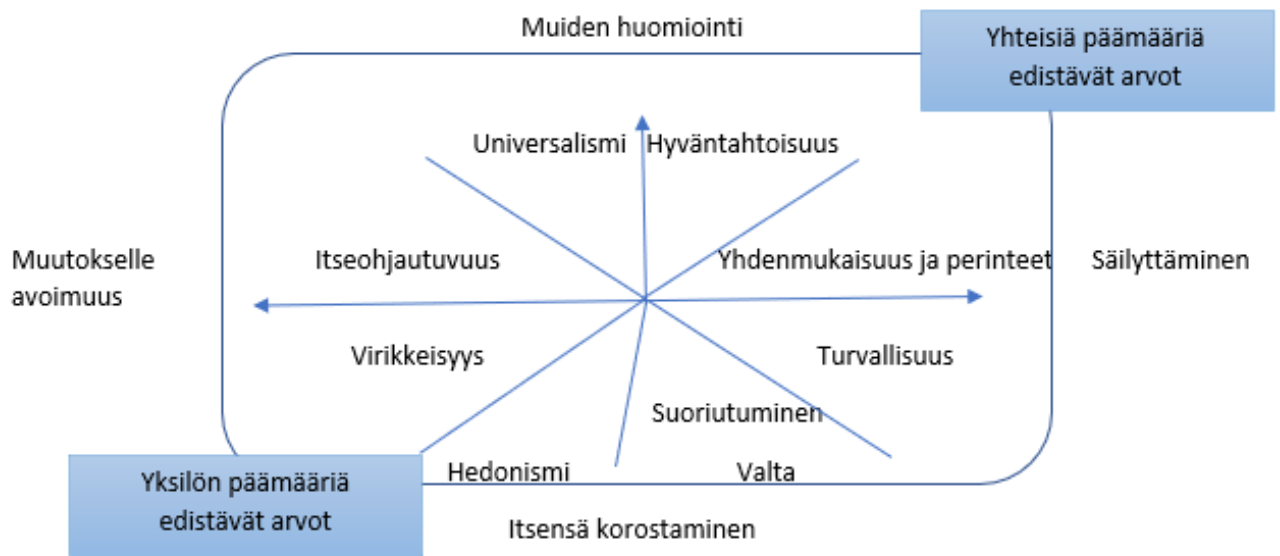
Arvot pohjautuvat niin järkeen, kuin myös tunteeseenkin. Osa arvoista ovat näkyvissä olevia, ihanteiksi ja tavoitelluiksi asioiksi ajateltavia asioita ja osa piileviä, jopa vaikeasti tunnistettavia, vaikkakin jatkuvasti kaikkiin valintoihin vaikuttavia. Omien arvojensa tunnistaminen voi olla vaikeaa. Tunnistamisessa voi auttaa se, että tarkastelee oman elämänsä aikana tekemiään valintoja sekä voi myös miettiä omia tulevaisuuden haaveitaan ja odotuksiaan. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 18-19.) Nämä aiemmat valinnat sekä tulevaisuuden haaveet paljastavat meistä paljon ja auttavat selvittämään arvojamme.

2.2 S. H. Schwartzin arvoteoria

Arvojen tutkijoiden toimesta on tulkittu, että arvoja voitaisiin laskea yhteensä olevan noin kuusikymmentä. Näiden lisäksi esiintyvät asiat ovat lähinnä samojen asioiden vivahteita tai toisintoa eri nimityksillä. Arvoja on pyritty myös ryhmittelemään eri tavoin, kuitenkin tunnetuimpana ryhmittely muotona voidaan pitää S. H. Schwartzin arvoteoriaa. Tämä Schwartzin arvotyyppiä nimetty ryhmittely koostuu kymmenestä eri ryhmästä. Näitä ovat esimerkiksi:

- Turvallisuus, joka sisältää esimerkiksi elämän tarkoituksen etsimisen, jatkuvuuden ja järjestyksen
- Universaalit arvot eli sosiaalinen oikeuden mukaisuus, tasa-arvo ja kaikkien hyvinvointi
- Nautinto: hedonistiset arvot, elämästä nauttiminen
- Virikkeet: tarve vaihteluun, riskinotto, jännitys. (Aaltonen & Junkkari 2003, 64.)

Alla kuvassa 1. kuvailtuna Schwartzin arvoteoria kokonaisuudessaan.



Kuva 1. Schwartzin arvoteoria

Kuvio kuvaa arvojen keskinäisiä suhteita, jotka ovat Schwartzin teoriassa määriteltyjä, esimerkiksi kahta ihmiselle tavallista, usein tärkeää asiaa: uuden kokemista ja oman edun ajamista. Jatkuva uuden kokemisen tarve poissulkee mahdollisuuden vanhan säilyttämiseen ja toisaalta jos kokee tärkeimmäksi oman edun, todennäköisesti muiden huomioonotolle jää vähemmän tilaa. Kehällä vierekkäin asettuneet asiat täydentävät toisiaan, kun taas vastakkain olevat asiat ovat konfliktissa toistensa kanssa. Nöyryys ja maltillisuus ovat yksi esimerkki toisiaan täydentävistä arvoista. Nöyrä ihminen käyttäytyy usein myös maltillisesti eri tilanteissa. Vastakkaisia arvoja voisivat olla esimerkiksi turvallisuuden tunteen arvostaminen sekä uskallus tai rohkeus. Jos arvostaa turvallisuutta, ei todennäköisesti halua ensisijaisesti kokea jatkuvaa jännityksen tunnetta erilaisten virikkeiden avulla. Toisistaan riippumattomia ovat ne asiat, jotka ovat kohtisuorassa keskenään. (Puohiniemi 2003, 23–24.)

Nämä kaikki arvot voivat olla sellaisia, joilla on ollut vaikutusta varsinkin ammatinvalinnassa, mutta myös yksittäisen työpaikan valinnassa. Ihminen, joka kokee tasa-arvon ja toisten hyvinvoinnin tärkeäksi, voi kokea tärkeäksi suunnata alalle, joissa nämä asiat toteutuvat tai joihin pystyy vaikuttamaan positiivisella tavalla. Toiselle tärkeää voi olla esimerkiksi nautinto, jolloin työn tarjoama hyvä taloudellinen tilanne on tärkeää, koska sen

avulla pystyy toteuttamaan haluamiaan asioita. Näiden kahden alan ja työpaikan arvot voivat olla melko erilaiset keskenään. Toisessa arvot ovat pehmeämpiä ja toisessa kovempia, jolloin erilaisia arvoja omaavat ihmiset voivat viihtyä työssä täysin eri lailla.

3 Arvot työyhteisössä ja yhteiskunnassa

Arvoilla on ollut vaikutuksensa yritysten toimintaan niin pitkään, kuin yrityksiä on ollut olemassa, vaikkei niiden vaikutuksia ole aina huomioitu tai ymmärretty eikä niistä aina ole edes puhuttu. Minkään yrityksen arvot eivät kuitenkaan ole muodostuneet sattumanvaraisesti eikä niitä ole voitu tuoda yhtäkkisesti sen ulkopuolelta, jos ne ovat yrityksen kanssa ristiriidassa toiminnan ja sisäisen kulttuurin kannalta. Esimerkiksi yrityksen historialla sekä sillä onko kyseessä pieni perheyritys vai suurempi kansainvälinen yritys on merkitystä sen kanssa, mitä yrityksessä arvostetaan. Myös toimialalla ja sidosryhmillä on oma vaikutuksensa. Yrityksen toiminnan kannalta jatkuvuuden turvaaminen on erityisen tärkeää, koska toiminnan tulee olla kannattavaa taloudellisesti. Tällä on luonnollisesti vaikutuksensa myös yrityksen arvomaailmaan. (Puohiniemi 2003, 7, 35.)

Yrityksen arvojen määrittely on tärkeää myös sen imagon kannalta, koska imagon eli yrityskuvan avulla pyritään saavuttamaan kuluttajien kannatus ja suosio (Kanninen 2006, 16).

Työyhteisön kannalta voidaan nimetä muutamia arvoja, jolloin voidaan todeta työyhteisön olevan hyvä. Näitä arvoja voi olla esimerkiksi:

- tasa-arvoinen sekä oikeudenmukainen toiminta
- selkeä ja toimiva vuorovaikutus henkilöstön välillä
- kannustava ilmapiiri
- sopivassa määrin kuormittava ja haasteita sekä oppimisen tunnetta lisäävät työtehtävät

Näiden toteutuessa henkilöstön on helpompi kokea yhteisöllisyyttä ja kuulumisen tunnetta, jossa oman osaamisensa jakaminen ja tarpeen tullessa tuen saamisen tunne lisäävät työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, 2019.)

Yhteiskunnassa arvoilla on tärkeä merkitys samalla tavalla kuin niillä on yksilön kannaltakin sekä työyhteisössä. Arvot ovat merkittävässä osassa, koska kulttuurinen järjestelmä muotoutuu arvojärjestelmien kautta. (Inglehart 1997, 4, 15.)

3.1 Arvojen muodostuminen ja merkitys

Yrityksmaailmassa arvot ovat nousseet tarkempaan tarkasteluun sekä keskustelun aiheeksi 90-luvun alkupuolella, jolloin muutamat yrityksen ovat alkuun näyttäneet tietä, jota muut ovat lähteneet seuraamaan vähitellen. Yhä monimuotoistuneemman maailman takia arvojen tärkeys alkoi kasvaa ja niiden määrittely alkoi olla edellytyksenä työyhteisön toi-

minnan kannalta. Ne yritykset, joissa arvot olivat tarkasti määriteltynä, alkoi olla enemmistö. Arvojen merkityksellisyyden kasvaminen on luonut yrityksiin ja työyhteisöihin käytävää arvokeskustelua. Arvokeskustelulla tarkoitetaan vaihtoehtojen julki tuomista ja mahdollisuutta tehdä valintoja näiden vaihtoehtojen välillä (Aaltonen 2003, 14-16).

Yrityksiä ohjaavat arvot voivat olla keskenään yleisesti hyvinkin samankaltaisia, mutta eroavaisuuksiakin kuitenkin syntyy, kun tarkastellaan esimerkiksi erityisesti arvojohtamista eri yrityksissä. Arvojen voidaan ajatella toimivan apuvälineinä, joita käytetään johtamisessa, kun halutaan päästä parempiin tuloksiin osaavan henkilöstön avulla. (Puohiniemi vi) Arvojohtamista avaan lisää myöhemmin omassa alaluvussa.

Arvoista voidaan hakea tukea silloin, kun pitää tehdä päätöksiä elämässä. Kuitenkin useasti jokapäiväinen toimintamme tapahtuu melko rutiinimaisesti, jolloin saattaa jäädä huomaamatta kuinka suuri vaikutus ja ohjaava merkitys arvoilla saattaa olla. Myös yrityksen toiminta ja osaaminen näkyvät erityisesti rutiineissa. Rutiinit eivät muotoudu vahingossa vaan niihin sisältyy aina myös arvopohdintaa. (Puohiniemi 2003, 3.)

Yrityksen arvot, jotka ohjaavat yrityksen toimintaa ovat luonteeltaan loppujen lopuksi samankaltaisia, kuin ihmisten omatkin peruselämään ja olemiseen perustuvat arvot. Molemmilla tapauksissa pyritään tulemaan toimeen ja löytämään ratkaisuja muuttuviin tilanteisiin. (Puohiniemi 2003, 207.)

3.2 Arvolistaukset yrityksissä

Yrityksille on hyvin yleistä julkaista omat arvonsa, ne esitellään tavallisesti yrityksen nettisivuilla sekä esimerkiksi vuosikertomuksissa. Nykypäivänä on harvinaisempaa, että jonkin yrityksen arvoja ei olisi löydettävissä mistään. Kuka tahansa voi siis tutustua minkä yrityksen tahansa arvoihin pienellä vaivannäöllä. Näistä esitellyistä arvoista voi muodostua kuitenkin yrityksestä erilaisia mielikuvia lukijasta riippuen, koska arvoesittelyt ovat usein lyhyitä eivätkä ne välttämättä anna koko kuvaa. (Harjamäki 2013, 3.)

Vaikka nämä esittelyt eivät välttämättä anna täysin todellista kuvaa siitä millainen yrityksen arvomaailma on, antavat nämä silti suuntaa ja viitteitä siitä, voisivatko arvot olla työntekijän omien arvojen kanssa samankaltaisia. Julkisten arvolistauksien lisäksi yrityksen arvoista voi saada kuvaa niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä median kautta. Tämä median kautta saatu kuva saattaa olla jopa todenmukaisempikin, kuin yrityksen omat listaukset, jos esimerkiksi julki tulee asioita yrityksen toimintatavoista.

Vääristyneitä mielikuvia voi syntyä myös siitä, ettei yrityksiä arvokuvailuissa esitellä negatiivisia arvoja. Esimerkiksi liiallinen tuloksen ja tehokkuuden tavoittelu saattaa helposti tarkoittaa negatiivisten arvojen omaksumista, mutta tällaisia arvoja ei haluta tuoda esille yrityksiä arvolistauksissa ainakaan suoraan.

Jotta nämä julkituodut arvot toteutuisivat toiminnassa mahdollisimman hyvin työyhteisössä, tulisi niiden olla yhteisesti koko henkilökunnan kanssa suunniteltuja. Olisi hyvä, että suunnittelussa olisi mukana eri ammattiryhmien edustajia eikä esimerkiksi niin, että pelkästään johtajat ovat olleet yhdessä miettimässä yrityksen yhteisiä arvoja, jolloin arvot eivät luonnollisestikaan ole työyhteisön yhteisiä. Silloin, kun arvokeskustelua on käyty yhteisesti ja hyvässä hengessä, pystyy niiden takana seisomaan myös työntekijät ja silloin tämä arvomaailma näkyy myös työnteon taustalla joka päivässä elämässä todennäköisemmin. (Puohiniemi, 2003, 22.)

Johtoryhmän esimerkillä on kuitenkin tärkeä merkitys siinä, että johtoryhmä asettaa niin kutsutusti sävyn koko yrityksen toiminnalle joka päivä. Silloin kun yrityksessä vallitsee johtamisfilosofia, joka perustuu eettisiin ja arvotunnistaviin käytäntöihin sekä toimintaan, voivat johtajat ohjata työntekijöitä esimerkiksi toimimaan ja tekemään päätöksiä, jotka ovat hyödyllisiä koko yrityksen toiminnan kannalta. (Horton, 2019.)

Työyhteisössä arvot voivat kokea haasteita, koska yleensä liike-elämään riippumatta alasta, kuuluu tuloksen tavoittelu sekä kilpailu. Voitto mitataan numeroilla ja tuloksella, jolloin saatetaan unohtaa kiinnittää huomiota muihin pehmeämpiin arvoihin, sekä asioihin, joilla saattaa olla vaikutuksia työyhteisön ihmisten hyvinvointiin hyvinkin paljon. (Aaltonen & Junkkari 2003, 30.) Olisiko kuitenkin mahdollista parantaa tuottavuutta ja henkilöstön hyvinvointia yhtäaikaisesti? (Työelämä 2020). Tässä kysymyksessä uskon arvojen olevan avainasemassa.

Usein keskustelu arvoista alkaa yrityksissä pohtimalla sitä, millaisten arvojen haluttaisiin ohjaavan toimintaa yrityksen sisällä. Yrityksen sisäisiä arvoja ei voida kuitenkaan vain päättää eikä myöskään muuttaa yhtäkkisesti niin halutessaan. (Puohiniemi 2003, 12.) Arvojen muutos voisi olla mahdollinen muutostilanteessa, jossa henkilöstö vaihtuisi merkittävästi ja jos esimerkiksi yrityksen toimintaa muutettaisiin tapojen ja puitteiden muodossa. Tämä tarkoittaisi siis suuria muutoksia yrityksen sisällä. (Puohiniemi 2003, 20.)

Arvolistauksista, joita yritykset omilla sivuillaan käyttävät, voidaan löytää samankaltaisuuksia. Listaukset arvoista tai arvoalueista laajemmin, koostuvat usein yli viidestä tärkeiksi

koetuista aiheista, jotka liittyvät esimerkiksi yrityksen asiakkaisiin, henkilöstöön ja johtamistapaan, uudistumis- ja kehittämiskykyyn sekä tuloksetekoon. Listalle pääsee usein myös jokin arvo, joka kertoo yrityksen halusta kantaa vastuuta sekä kiinnostuksesta yhteiskunnallisia asioita kohtaan. Yritysten välillä on eroja siinä, miten he suhtautuvat arvolistauksiin ja siihen, miten arvoista kerrotaan. Joillekin se on vain osittain pakollinen osuus yritysesittelyä, kun taas jotkut yrityksistä suhtautuvat asiaan vakavammin ja kokevat, että arvolistauksellaan he pystyvät kertomaan mihin yrityksessä uskotaan ja minkä arvojen mukaan he toimivat. (Puohiniemi 2003, 14-18.)

Millaisia ihmisiä yritykset houkuttelevat puoleensa? Nuorille ihmisille voi olla tänä päivänä tärkeämpää työskennellä arvoyhteisöissä, joissa tärkeää ovat muutkin asiat, kuin tuloksen tekeminen ja raha (Aaltonen 2018, 92). Kun taas vanhemmalle sukupolvelle on perinteisesti iskostunut mieleen yhtenä tärkeänä arvona pysyvyys ja pysyminen samassa työpaikassa mahdollisesti koko työuransa ajan, joka on voinut ohjata heitä tiettyyn suuntaan. Eri ikäluokkien suhtautumista arvoihin on mielenkiintoista ymmärtää. Syntykö sukupolvien myötä eroja siinä, kuinka arvoihin suhtaudutaan tai siinä, pidetäänkö arvoja tärkeinä?

Työyhteisön koko henkilöstöllä ei luonnollisestikaan voi olla kaikilla täysin sama arvomaailma, mutta työn sujumisen sekä viihtyvyyden kannalta olisi hyvä, jos henkilöstö jakaisi samansuuntaisia ajatuksia arvoistaan (Heinimäki 2018, 11).

3.3 Arvojohtaminen

Kaikki johtaminen yrityksessä on arvojohtamista, ja arvoja voidaankin pitää apuvälineinä johtamisessa. Arvojohtaminen on parhaimmillaan yhteisten sääntöjen mukaista työskentelyä ja toimimista, ei määräyksiä ja työntekijöiden käskemistä. Arvojen mukaan toimiminen on tiedostettuja päätöksiä silloinkin, kun ei voida toimia aiemman kokemuksen mukaisesti, valmiilla ratkaisuilla. Tämä vaatii sen, että arvot ovat tiedostettuja sekä oikein ymmärrettyjä, jolloin omia ratkaisujaan joutuu miettimään itse ja mahdollisesti myös ottamaan vastuuta omista päätöksistään. Arvot ja arvojohtajuus eivät siis voi olla pelkästään yrityksen johtoportaan määrittämiä toimintatapoja, vaan arvojohtamisessa tärkeässä asemassa on itsensä johtaminen. Usein henkilöstö onkin antamassa ensi vaikutelman yrityksen arvoista sen sidosryhmille, jopa tärkeämmässä asemassa, kuin yritysjohto. Arvojen määrittely onkin melko turhaa, jollei henkilöstö sisäistä niitä ja sitoudu toimimaan niiden mukaisesti. (Puohiniemi 2003, 22.)

Arvojohtamisella saamme suunnitelmat yhdistettyä ihmisten toimintaan. Arvojohtaminen on tärkeä väline myös muutoksissa, joita yrityksissä käydään läpi. (Kauppinen 2002, 58.)

Ilman tätä arvojen sisäistämistä ja sitä, että niiden takana koetaan voivansa seistä, ei arvot näy toiminnassa työyhteisön sisällä.

Kun ymmärretään arvojen vaikutus ja merkitys, saadaan omaa ajattelua laajennettua sekä pystymme helpommin asettumaan toisen ihmisen asemaan. Tämä arvoprosessi voi parhaassa tapauksessa saada aikaan paremman työyhteisön sekä työhyvinvoinnin. Toimiva arvojohtaminen vaatii kuitenkin myös oman arvomaailmansa hyvää tuntemusta. Arvojohtamisessa huomataan, kuinka samoja arvoja ihmisillä on. Kuitenkin arvoilla on erilaisia painotuksia, joka tuo mukanaan myös arvoristiriitoja. Arvoristiriidat eivät kuitenkaan aina ole negatiivinen asia, mutta huonossa tapauksessa ne voivat helposti olla kehityksen sekä muutoksen tiellä. (Puohiniemi 2003, 207-208.)

Suomalaista arvojohtamisen tulevaisuutta olisi mielenkiintoista ymmärtää paremmin, varsinkin tulevaisuuden työelämän kannalta. Muuttuvatko työelämän arvot entisestään vai ovatko arvot tänä päivänä sellaisia, että ne kantavat eteenpäinkin muuttuvassakin maailmassa. (Työelämä 2020.)

3.4 Arvot yhteiskunnassa

Yhteiskunnalle hyvinvointivaltiossa hyviä ja tavoiteltavia arvoja voidaan ajatella esimerkiksi olevan oikeudenmukaisuus, vapaus ja yhdenvertaisuus. Näiden arvojen avulla pyritään siihen, että kaikilla olisi mahdollisuus vaikuttaa oman elämänsä olosuhteisiin niiden ollen eri osa-alueiden kannalta mahdollisimman hyvät. Hyvinvointivaltiossa tulisi olla tärkeää yrittää vähentää hyvinvointieroja ihmisten välillä. (Valtioneuvoston kanslia 2019.)

Yhteiskuntamme historiassa tapahtuneet muutokset ovat olleet tärkeässä asemassa siinä, miten erilaisia ihmisiä ja heidän arvojansa sekä panostaan tarvitaan. Tämän päivän jälkiteollinen yhteiskuntamme vaatii sen, että ihmiset jakautuvat laajemmin erilaisiin tehtäviin, toisin kuin oli aiemmin teollisemmassa yhteiskunnassa, jolloin työtehtävienkin vaihtelu oli pienempi. Nykyään yhteiskunnassa arvot ovat tiiviisti yhteydessä myös instituutioihin, esimerkiksi demokraattisissa maissa tasa-arvosta ja oikeudenmukaisuudesta huolehtii oikeuslaitos, kun taas kansallinen turvallisuus tai maanpuolustustahto arvoina yhdistyy armeijaan. (Helkama 2015, 11.) Myös esimerkiksi lamalla on ollut omat vaikutuksensa arvoihin sekä asenteisiin (Vilpponen 2016).

Yhteiskunnan kannalta arvot ovat merkittävässä osassa, koska yhteiskunnan kulttuurinen järjestelmä muotoutuu arvojärjestelmien kautta. Arvoilla on oma vaikutuksensa yhteiskun-

nan kehityksessä, mutta tarvitsemme yhteiskunnassamme arvoja myös yhteiskunnan säilymiseksi. Arvot muuttuvat yhteiskunnassa nuoremman ikäpolven vähitellen korvatesa vanhempaa ikäpolvea. (Inglehart 1997, 3-5, 15.)

4 Tutkimus

Tutkimus arvojen vaikutuksista työhön hakeutumisessa toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimusprosessina. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on kuvailla ja tulkita kohdetta numeerisesti sekä tilastoilla. (Jyväskylän yliopisto, 2015).

4.1 Menetelmän ja aineiston kuvaus

Aineiston hankkimisessa käytettiin Webropol kysely- ja raportointityökalua. Webropol-työkalulla voidaan tehdä helposti online-kyselytutkimuksia, kerätä vastauksia sekä analysoida niitä. (Webropol 2019). Riippuvuussuhteiden analysoimiseen hyödynnettiin sekä SPSS-ohjelmaa, että Exceliä. Taulukot ja kuvat on tehty Excelillä. Tutkimus toteutettiin vapaaehtoisuuteen perustuvana, jossa otantamenetelmänä oli näyte, koska opinnäytetyölläni ei ollut toimeksiantajaa

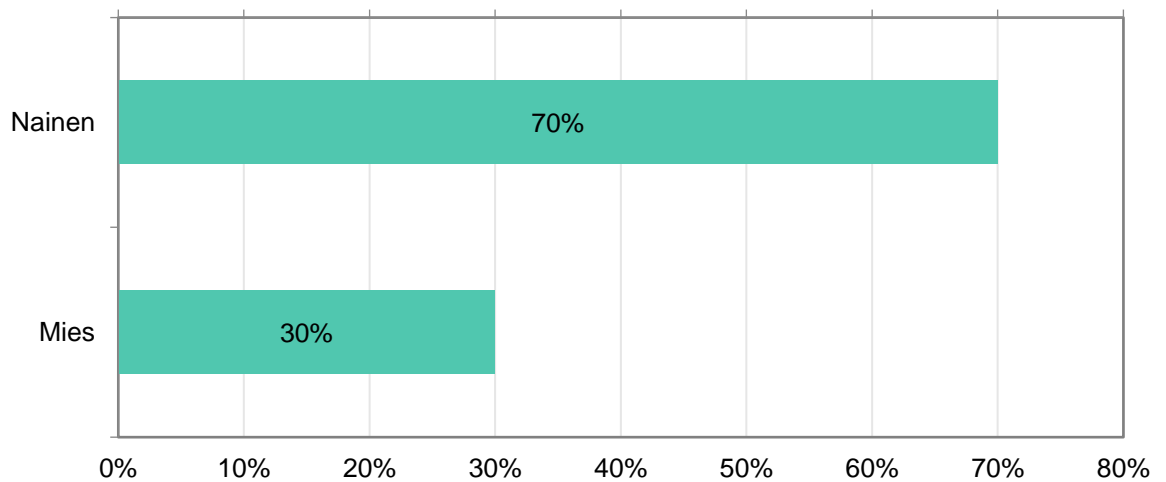
Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää suomalaisten työssäkäyvien suhtautumista siihen, onko arvoilla ollut vaikutusta uuteen työhön hakeutumisvaiheessa. Onko yrityksen arvoja selvitetty etukäteen ja onko niillä ollut vaikutusta työhyvinvointiin. Työssä selvitettiin myös vastaajien arvotuntemusta niin omien, kuin heidän työpaikkansa arvojenkin kannalta.

Kohdejoukkoa ei rajattu tarkemmin minkään tietyn ammattiryhmän mukaan, vaan aihetta tutkittiin yleisesti sen kannalta, miten ihmiset hakeutuvat tiettyyn työpaikkaan sekä viihtyvät työssä ja onko työssä viihtymiseen vaikutusta työpaikan ja työnantajan arvoilla.

Linkkiä kyselyyn jaettiin muutamissa sosiaalisen median kanavissa. Nämä valikoidut sosiaalisen median kanavat luonnollisesti määrittivät vastaajajoukkoa esimerkiksi iän ja sukupuolen kannalta merkitsevästikin, mutta myös asuinpaikan kannalta. Kyselylinkki oli auki viikon: 14.–20.10.2019.

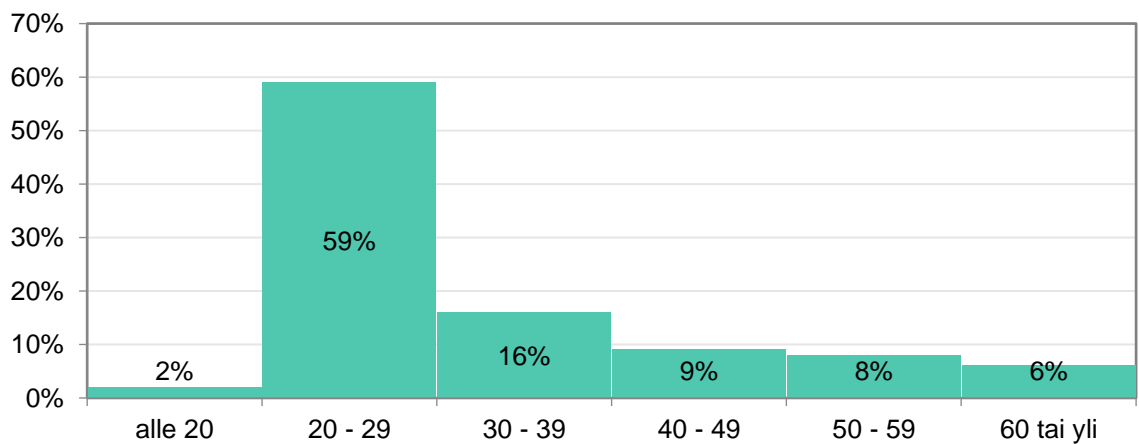
4.2 Taustamuuttajat

Vastauksia kertyi niin, että lopuksi osallistujia oli yhteensä 91, joista naisia oli enemmistö. Vastaajista 64 oli naisia, kun taas miehiä oli 27. Alla oleva kuvio havainnollistaa eroa pro-senteissa vastanneiden naisten ja miesten välillä.



Kuvio 1. Sukupuolijakauma

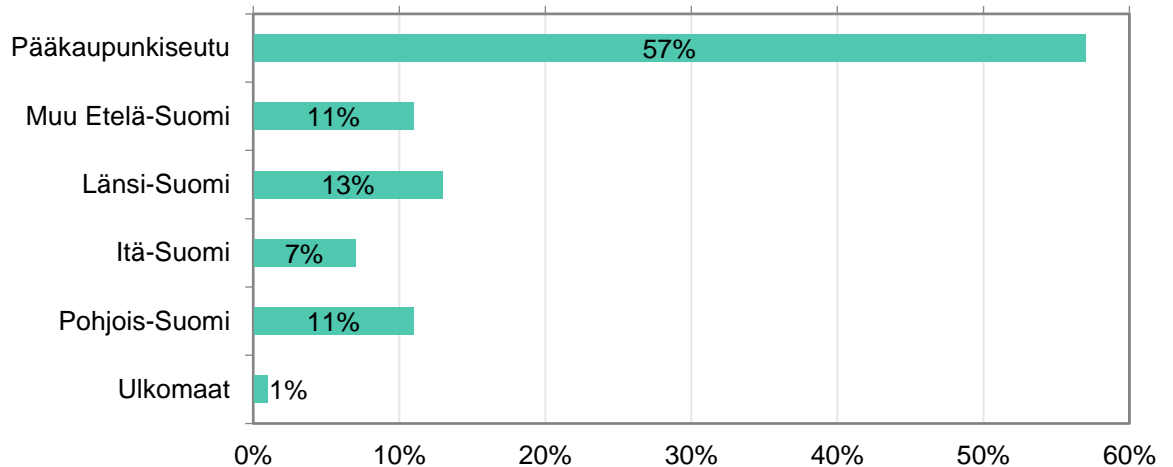
Ikää mitattiin kuudessa luokassa, jotka olivat alle 20-vuotiaat, 20–29-vuotiaat, 30–39-vuotiaat, 40–49-vuotiaat, 50–59-vuotiaat sekä 60-vuotiaat ja siitä vanhemmat vastaajat. Selkeästi suurin ikäluokka oli 20–29-vuotiaat, joka vastattiin iäksi 54 kertaa. Vastaajista pienin ryhmä oli alle 20-vuotiaat, joita oli yhteensä kaksi. Muissa ryhmissä vastaajia oli melko tasaisesti. Alla olevassa taulukossa on näkyvillä, miten ikä jakautui prosenteissa.



Kuvio 2. Ikäjakauma

Ikäjakauma olisi saanut olla tasaisempi, mutta positiivista on se, että jokaiseen ikävaihtoehtoon tuli ainakin muutama vastaaja, eikä mikään vaihtoehto jäänyt täysin tyhjäksi. Kyselyn kannalta olisi kuitenkin ollut erittäin tärkeää, että vanhempia vastaajia olisi ollut enemmän. Tämä olisi mahdollistanut sen, että olisi voinut vertailla vanhempien ja nuorempien suhtautumista ja mielipiteitä arvoista paremmin.

Asuinalue oli jaoteltu kuuteen eri vastausvaihtoehtoon, jotka olivat pääkaupunkiseutu, muu Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Itä-Suomi, Pohjois-Suomi sekä ulkomaat. Yli puolet vastaajista, 57 % ja 51 kappaletta, oli pääkaupunkiseudulta. Kuitenkin jokaiseen vastausvaihtoehtoon asuinpaikasta tuli vähintään yksi vastaaja. Tutkimuksen tulokset eivät siis ole luotettavia koko Suomen kannalta ajateltuna, vaan kertovat lähinnä pääkaupunkiseudulla asuvien ajatuksista.



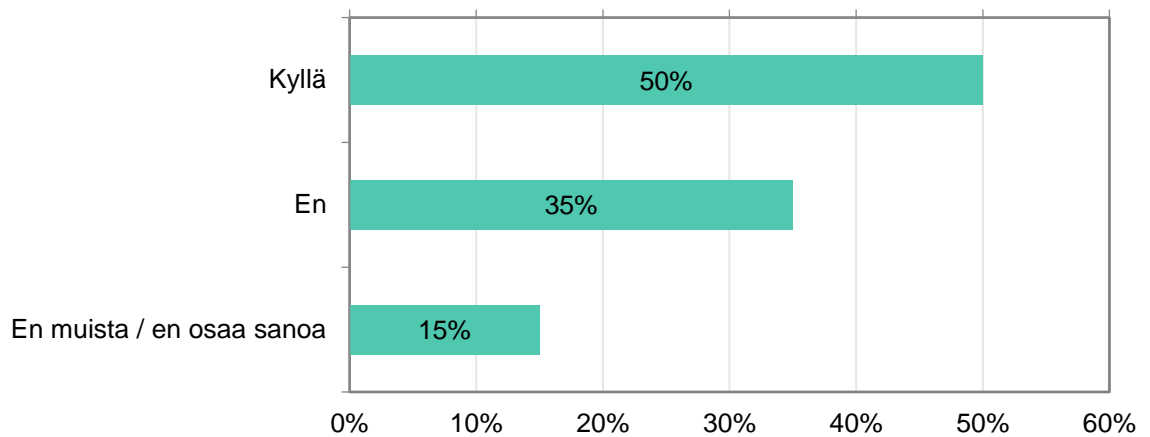
Kuvio 3. Asuinpaikka

Alkuun ajattelin sisällyttää kyselyyn myös ammattia selvittävän kysymyksen, mutta päätin lopulta jättää kyselystä pois alaa ja ammattia koskevat kysymykset, joka olisi laajentanut tutkimusta. Tämä olisi kuitenkin ehdottomasti ollut mielenkiintoinen kulma aiheesta ja voisi hyvin olla esimerkiksi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe.

4.3 Yrityksen arvoihin tutustuminen, ennen viimeisimmän työpaikan hakemista

Kyselylomakkeen neljäs kysymys käsitteli sitä, olivatko vastaajat selvittäneet yrityksen arvoja ennen kuin olivat hakeneet viimeisintä työtään. Opinnäytetyön kannalta oli tärkeää selvittää, miten moni vastaajista oli tutustunut etukäteen sen yrityksen arvoihin, johon on viimeisimmäksi hakenut, ennen kuin haki työtä.

Vastauksista selvisi, että 50 % vastaajista oli selvittänyt arvoja ennen kuin olivat hakeutuneet työhön. 35 % vastaajista vastasi, ettei olleet selvittäneet arvoja ja 15 % ei muistanut tai ei osannut sanoa oliko arvoja selvitetty ennen kuin olivat hakeneet työtä.

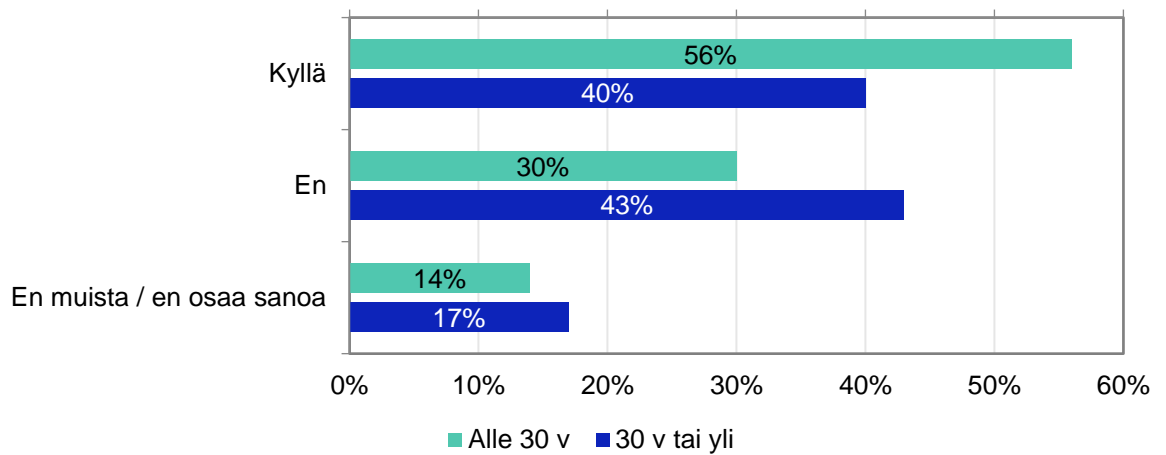


Kuvio 4. Yrityksen arvoihin tutustuminen

Vastauksia tutkimalla selvisi myös, miten ikä oli vaikuttanut siihen, miten vastaajat olivat selvittäneet arvoja. Tutkin asiaa jakamalla vastaajat kahteen ryhmään: alle 30-vuotiaisiin ja 30- sekä yli 30-vuotiaisiin vastaajiin ja selvisi, että sillä oli hieman merkitystä, oliko vastaaja alle vai yli 30-vuotias.

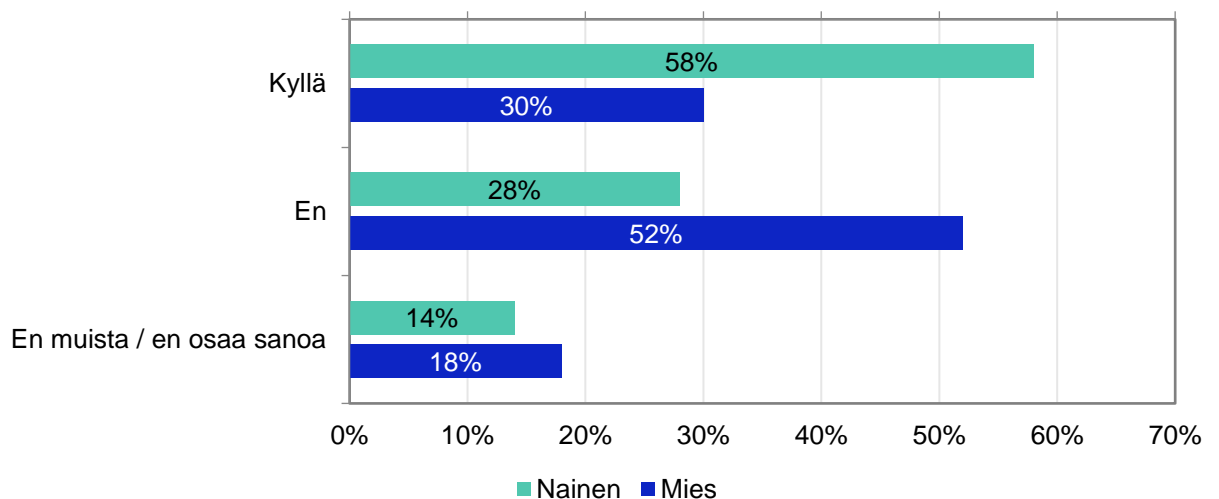
Alle 30-vuotiaista vastaajista 56 % kertoi selvittäneensä arvot, kun taas vastaava prosentti oli yli 30-vuotiailla 40. Kieltävän vastauksen antoi alle 30-vuotiaista 30 % ja yli 30-vuotiaista 43 %. Tämä oli mielestäni hieman yllättäväkin tulos, mutta kertoo siitä, kuinka arvot eivät ainakaan ole vähemmän merkityksellisiä nykypäivänä, vaan niitä pidetään tärkeinä selvittää. Toisaalta, kuten jo aiemminkin tietoperustassa pohdittiin, nykypäivänä nuorille voi olla tärkeää, että voi työskennellä arvoyhteisössä ja että voi kokea tekevänsä omien tarkkaankin tutkisteltujen arvojen mukaista työtä. Arvoja ei ehkä koeta samalla tavalla kuin ennen, vaikka niiden merkitys ei olisikaan muuttunut. Alla olevassa kuviossa (kuvio 5) näkyy jakauma iän perusteella.

Vaikka arvoilla on ollut vaikutuksensa yritysten toimintaan niin kauan kuin yrityksiä on ollut, on arvot nousseet tarkempaan tarkasteluun sekä keskustelunaiheeksi vasta 90-luvun alkupuolella. (ks. 3 ja 3.1) Tällä voi olla varsinkin vanhempien vastaajien vastauksiin vaikutuksensa.



Kuvio 5. Yrityksen arvoihin tutustuminen ristiintaulukointi iän perusteella

Sukupuolen mukaan asiaa tutkittaessa naisista 58 % oli selvittänyt arvoja ja miehistä 30 %. Kuten kuviosta alla (kuvio 6.) tulee ilmi, miehistä jopa 52 % kertoi, että ei ollut selvittänyt yrityksen arvoja työhön hakeutuessaan.



Kuvio 6. Ristiintaulukointi sukupuoli

Tästä vastaajaryhmästä arvoja olivat siis selvittäneet paremmin nuoremmat vastaajat, jotka olivat iältään alle 30-vuotiaita sekä sukupuolen kannalta ajateltuna naiset paremmin, kuin miehet.

4.4 Väitteiden arviointi

Kysymyksessä viisi oli tarkoituksena arvioida seitsemää eri väittämää Likertin asteikolla, jossa vastausvaihtoehdot olivat ”Täysin eri mieltä”, ”Melko eri mieltä”, ”Ei samaa eikä eri mieltä”, ”Melko samaa mieltä” sekä ”Täysin samaa mieltä”.

Nämä väittämät kyselyssä olivat:

- Tunnen omat arvoni
- Työyhteisössäni arvot ovat selvästi määriteltyjä
- Työyhteisöni arvot ovat yhteisesti, eikä esimerkiksi vain johdon, määrittelemiä
- Omat arvoni kohtaavat työssäni määriteltyjen arvojen kanssa
- Arvoni kohtaavat työyhteisöni, jossa työskentelen (työkaverit, esimies) arvojen kanssa
- Arvot perustuvat työpaikallani jokapäiväiseen toimintaan
- Olen kokenut ristiriitoja omien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä

Jotta olisi kiinnostunut yrityksen arvoista, jossa työskentelee tai on hakeutumassa, voidaan ajatella, että on pohtinut ensin myös omia arvojaan. Omien arvojen tunnistamisella on merkitystä myös kyselyn muiden kohtien vastauksiin. Ellei tunnista tai ole pohtinut omia arvojaan, ei voi kovin hyvin arvioida sitäkään, kuinka hyvin ne kohtaavat työyhteisön tai työn arvojen kanssa.

Alla käydään läpi kysymykset ja analysoidaan niiden vastauksia siinä järjestyksessä, missä ne olivat Webropol-kyselyssäkin. Vastauksia tarkastellaan koko ryhmän kannalta, jakamalla vastaajat alle 30-vuotiaisiin ja 30- tai yli 30-vuotiaisiin sekä vertaamalla naisten ja miesten vastauksia keskenään.

4.4.1 Omien arvojen tunnistaminen

Omia arvojaan voi joskus olla vaikeaa tunnistaa ja tähän saattaa vaikuttaa joissakin tapauksissa esimerkiksi ikä. Omat arvonsa voi oppia tunnistamaan esimerkiksi tarkastelemalla omia valintojaan tai haaveitaan. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 18–19.)

Vastauksien perusteella tähän kyselyyn vastanneet osallistujat kokivat tuntevansa omat arvonsa hyvin. 45 % oli melko samaa mieltä ja 52 % täysin samaa mieltä siitä, että he tuntevat omat arvonsa. Kaksi prosenttia oli täysin eri mieltä ja yksi prosentti vastasi, ettei ollut samaa eikä eri mieltä. Kukaan vastaajista ei vastannut olevansa melko eri mieltä.

Naisten ja miesten välillä vastaukset jakautuivat keskenään melko samankaltaisesti. Naisista 50 % oli täysin samaa mieltä ja 45 % melko samaa mieltä. Ei samaa eikä erimieltä naisista oli kaksi prosenttia ja täysin eri mieltä kolme prosenttia, mutta melko eri mieltä ei ollut kukaan naisista. Miehistä taas 56 % oli täysin, ja 44 % melko samaa mieltä. Kukaan miehistä ei vastannut olevansa melko tai täysin eri mieltä.

Vastaajat tunnistavat erittäin hyvin omia arvojaan, keskiarvo vastauksissa oli 4,44 ja esimerkiksi yli 30-vuotiaista vastaajista 68 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että

tunnistavat omat arvonsa. Vastaava prosentti oli alle 30-vuotiailla vastaajilla 41. Korrelaatiotestin mukaan iällä olikin vaikutusta siihen, miten hyvin arvoja tunnistettiin. (Liite 3.) Arvojen tunnistaminen on luonnollisestikin helpompaa, kun ikää tulee enemmän.

4.4.2 Työyhteisön arvojen selkeä määrittely

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin työyhteisöjen arvoista sitä, olivatko ne selvästi määriteltyjä. Jotta arvot olisivat työyhteisössä selkeästi määriteltyjä, tarvitaan työyhteisöön arvokeskustelua. Arvokeskustelulla on tärkeä edellytys työyhteisön toimimiselle. (Aaltonen 2003, 14–16.)

Vastuksista selvisi, että vastaajien työyhteisöissä arvot olivat melko selvästi määriteltyjä. 58 % vastasi, että olivat melko samaa mieltä siinä, että heidän työyhteisönsä arvot ovat määritelty selkeästi. 21 % kertoi olevansa sitä mieltä, että olivat täysin samaa mieltä siitä, että arvot olivat selvästi määritelty. 12 % taas oli melko eri mieltä ja vain yksi prosentti arvioi olevansa täysin eri mieltä. Kahdeksan prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Naisten ja miesten välillä ei ollut suuria eroja siinä, miten he kokivat yrityksensä arvojen määrittelyn. Miehistä 74 % oli melko samaa mieltä arvojen selkeästä määrittelystä, kun taas naisilla vastaava prosentti oli 52 %. Kuitenkin naisista 28 % oli täysin samaa mieltä, kun täysin samaa mieltä miehistä oli vain neljä prosenttia. Miehistä 15 % vastasivat ei samaa eikä eri mieltä ja naisista viisi prosenttia.

Myöskään iällä ei vaikuttanut olevan merkitsevää vaikutusta siihen koettiin arvojen olleen selvästi määriteltyjä. Alle 30-vuotiaista 54 % oli melko samaa mieltä ja 25 % täysin samaa mieltä. 30- ja yli 30-vuotiaista vastaajista luvut olivat 66 % melko samaa mieltä ja 14 % täysin samaa mieltä.

4.4.3 Työyhteisön arvojen määrittely yhteisesti

Kolmannessa kohdassa selvitettiin sitä, olivatko työyhteisön arvot yhteisesti määriteltyjä vastaajien mielestä. Vaikka johtoryhmän esimerkillä onkin tärkeä merkitys yrityksen toiminnalle, on erittäin tärkeää, että arvot olisivat mahdollisimman hyvin yhteisesti suunniteltuja. Silloin arvojen takana pystyy seisomaan, ja työntekijät ovat sitoutuneempia (ks. 3.2) Tässä väittämässä vastaukset vaihtelivat hieman enemmän, kuin kahdessa aiemmassa kohdassa. Vastausten keskiarvo oli 3,16.

36 % vastaajista vastasi olevansa melko samaa mieltä siitä, että arvot ovat yhteisesti määriteltyjä heidän työyhteisöissään. 22 % oli melko samaa mieltä arvojen yhteisestä

määrittelystä ja 23 % ei ollut samaa eikä eri mieltä asiassa. Yhdeksän prosenttia oli täysin eri mieltä ja 10 % taas täysin samaa mieltä.

Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli alle 30-vuotiaista vastaajista 13 % ja 30- ja yli 30-vuotiaista kuusi prosenttia. Melko samaa mieltä asiaista oli molemmista ryhmistä jo useampi, alle 30-vuotiaissa 32 % ja vanhemmissa 41 %. Ei samaa eikä eri mieltä kertoi olevan alle 30-vuotiaista 27 % ja 30-vuotiaista ja siitä vanhemmista 18 %. Melko eri mieltä oli molemmissa ryhmissä hieman yli 20 % vastaajista ja täysin eri mieltä olivat alle 30-vuotiaista viisi prosenttia, kun taas vanhemmista vastaajista jopa 15 % koki olevansa täysin eri mieltä.

Sukupuolen mukaan vastaukset jakaantuivat niin, että miehistä kukaan ei ollut täysin sitä mieltä, että arvot olisivat yhteisesti määriteltynä. Naisista 14 % oli täysin samaa mieltä tästä väittämästä. Melko samaa mieltä naisista oli 33 % ja miehistä 41 %. Ei samaa eikä eri mieltä naisista oli 19 % ja miehistä 33 %. Naisista ja miehistä 22 % oli melko eri mieltä ja täysin eri mieltä naisista 11 % ja miehistä neljä prosenttia.

4.4.4 Omien arvojen kohtaaminen työpaikan arvojen kanssa

Neljännessä kohdassa, jossa väittämä oli ”Omat arvoni kohtaavat työssäni määriteltujen arvojen kanssa” 58 % vastasi olevansa melko samaa mieltä. 20 % oli täysin samaa mieltä. 13 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, seitsemän prosenttia melko samaa mieltä ja vain kaksi prosenttia täysin eri mieltä. Tutkimusten perusteella on todettu, että sillä on merkitystä hyvinvointiin, koetaanko omat ja yhteisön tai ympäristön, jossa toimitaan arvot yhteensopiviksi (ks. Helkama 2015, 12).

Sekä alle 30-vuotiaista, että vanhemmista vastaajista yli puolet eli suurin osa vastasi olevansa melko samaa mieltä siitä, että omat arvot kohtaavat heidän työssään määriteltujen arvojen kanssa. Noin 20 % molemmista ryhmistä vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja hieman yli 10 % ei samaa eikä eri mieltä asiasta.

Miesten ja naisten väliset erot tässä väittämässä näkyivät parhaiten siinä, että kukaan naisista ei kokenut olevansa täysin eri mieltä siitä, että omat arvot kohtaisivat työn arvojen kanssa, kun taas miehistä näin vastasi seitsemän prosenttia vastaajista. Ei samaa eikä eri mieltä miehistä oli 22 % ja naisista 10 %.

4.4.5 Omien arvojen kohtaaminen työyhteisön arvojen kanssa

Viidennessä kohdassa selvitettiin omien arvojen kohtaamista työyhteisön arvojen kanssa. Luonnollisestikaan koko henkilöstö ei voi jakaa täysin samanlaista arvomaailmaa, mutta työn sujumisen sekä viihtyvyyden kannalta olisi tärkeää, että henkilöstö jakaisi samansuuntaiset ajatukset arvoista. (ks. Heinimäki 2018, 11.)

Kyselyn vastaajista suuri osa, 55 % koki olevansa melko samaa mieltä siitä, että omat arvot kohtaavat työyhteisön arvojen kanssa. Täysin samaa mieltä oli 14 % ja hieman suurempi osa, 16 % melko eri mieltä. Vain yksi prosentti vastaajista oli täysin eri mieltä.

Alle 30-vuotiaista kukaan ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa ja tästä vanhemmista-kin vastaajista vain kolme prosenttia antoi vastaukseen tämän. Ei samaa eikä eri mieltä oli alle 30-vuotiaista 14 % ja 30-vuotiaista ja vanhemmista vastaajista 18 %. Suurin osa molemmista ryhmistä vastasi olevansa melko samaa tai täysin samaa mieltä.

Miehistä suurin osa (yli 70 %) vastasi olevansa joko melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Kukaan miesvastaajista ei kertonut olevansa täysin eri mieltä. Myös naisista suurin osa oli melko tai täysin samaa mieltä, mutta 20 % oli täysin eri tai melko eri mieltä.

4.4.6 Arvojen perustuminen joka päiväiseen toimintaan

Kuudes kohta oli ”Arvot perustuvat työpaikallani jokapäiväiseen toimintaan”. Arvojen perustuminen työpaikalla joka päiväiseen toimintaan olisi erittäin tärkeää, tätä voidaan kutsua myös arvojohtamiseksi. Arvojohtaminen parhaimmillaan on yhteisten sääntöjen luomista ja niiden mukaan toimimista. Arvot näkyvät toiminnassa silloinkin, kun ei voida toimia aiemman kokemuksen perusteella, tämä vaatii sen, että tiedostettuja sekä oikein ymmärrettyjä (ks. 3.3). Kyselyyn vastanneiden vastaajien mukaan arvot näkyvät heidän yrityksissään melko hyvin, joka päiväisessä toiminnassa, kun vastaajia tarkasteltiin kokonaisuutena eikä jaoteltuna iän tai sukupuolen mukaan.

49 % vastaajista kertoi olevansa melko samaa mieltä ja 18 % täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 13 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, 18 % oli melko eri mieltä ja vain kaksi prosenttia oli täysin eri mieltä.

Tässä väittämässä suurin ero iän perusteella vastauksia tarkastelemalla löytyi siinä, että alle 30-vuotiaista vastasi ei samaa eikä eri mieltä 18 % ja vanhemmista vastaajista kuusi prosenttia. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan nuoremmista vastaajista, mutta vanhemmista vastaajista tämän vastauksen antoi kuusi prosenttia. Täysin samaa mieltä oli molemmista

ryhmistä 18 %. Melko eri mieltä oli nuoremmista 20 % ja vanhemmista 15 %. Melko samaa mieltä vastasi olevansa alle 30-vuotiaista 45 % ja tästä vanhemmista vastaajista 56 %.

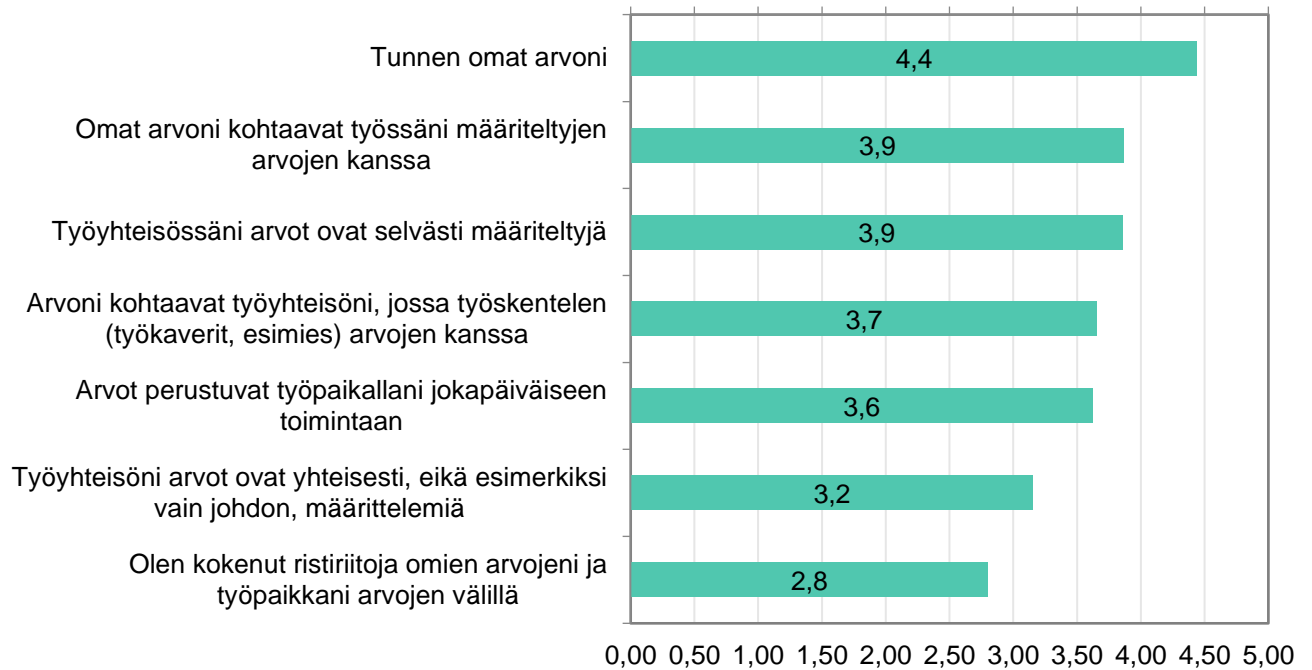
Vertailtaessa sukupuolen mukaan vastauksia, naisten ja miesten välillä oli hieman hajontaa. Naisista 22 % oli täysin samaa mieltä, että arvot perustuvat heidän työpaikallaan joka päiväiseen toimintaan, kun taas miehistä tätä mieltä oli seitsemän prosenttia. Melko samaa mieltä oli naisista 44 % ja miehistä 59 %, ei samaa eikä eri mieltä naisista kahdeksan prosenttia ja miehistä 26 %. Melko eri mieltä naisista olivat 22 % ja miehistä seitsemän prosenttia. Täysin eri mieltä oli naisista kolme prosenttia, kun taas miehistä kukaan ei ollut tätä mieltä.

4.4.7 Ristiriitojen kokeminen

Seitsemännessä ja viimeisessä kysymyksen numero viisi väittämistä väittämän: ”Olen kokenut ristiriitoja omien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä” vastaukset jakaantuivat tasaisesti kaikkien vastauskohtien kesken, keskiarvo vastauksilla olikin 2,8. Täysin samaa mieltä oli 19 %, melko samaa mieltä 15 %, ei samaa eikä eri mieltä 17 %, melko eri mieltä 26 % ja täysin eri mieltä 23 %.

Ristiriitoja koettiin selkeästi enemmän vanhempien, 30- tai yli 30-vuotiaiden vastaajien mielestä. 30- tai yli 30-vuotiaista vastaajista 29 % oli täysin samaa mieltä ja 20 % melko samaa mieltä siitä, että he olivat kokeneet arvoristiriitoja omien ja työpaikkansa arvojen välillä. Alle 30-vuotiaista vastaajista 13 % oli täysin samaa mieltä ja 13 % melko samaa mieltä.

Naisista 20 % oli tässä kysymyksessä täysin samaa mieltä, kun taas miehistä 15 % oli täysin samaa mieltä. Melko samaa mieltä oli naisista 14 % ja miehistä 19 %. Ei samaa eikä eri mieltä naisista oli 16 % ja miehistä 19 %. Melko eri mieltä oli naisista 22 % ja miehistä 37 % täysin eri mieltä naisista 28 % ja miehistä 11 %.



Kuvio 7. Vastausten keskiarvot kyselyn kysymyksessä numero viisi

4.4.8 Kruskal-Wallis -testi

SPSS-ohjelmalla tehtiin kysymyksen numero viisi väitteiden analysointia varten Kruskal-Wallis -testin, joka Taanilan (2012) mukaan on hyvin soveltuva varsinkin mielipideasteikoille.

Väittämissä yksi ”Tunnen omat arvoni” sekä kaksi ”Työyhteisössäni arvot ovat selvästi määriteltyjä” ennako-oletus siitä, että väittämissä vastaukset olisivat samoja iästä riippumatta, ei päde. Kaikki muut tutkimustulokset tukevat nollahypoteesia, ainoastaan melko lähellä nollahypoteesin hylkäystä oli väittämä ”Arvot perustuvat työpaikallani” jokapäiväiseen toimintaan (p-arvo ,091). Eniten nollahypoteesia tukevat väittämät ”Olen kokenut ristiriitoja omien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä” (p-arvo ,423) ja ”Kuinka paljon kokemasi arvoristiriidat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi” (p-arvo ,399). (Liite 4.)

Näitä tuloksia voi selittää esimerkiksi se, että omat arvot usein selkiytyvät iän myötä. Nuoret eivät myöskään välttämättä edes kiinnitä huomiota esimerkiksi ensimmäisissä työpaikoissaan työpaikan arvoihin, tämä saattaa tulla tärkeämmäksi vasta myöhemmällä iällä.

4.5 Koetut arvoristiriidat

Kysymys numero kuusi ”Millaisia arvoristiriitoja olet kokenut?” sekä viimeinen kysymys tulivat näkyviin vain niille vastaajille, jotka vastasivat kysymyksen numero viisi viimeisessä

kohdassa ” Olen kokenut ristiriitoja omien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä” joko ”melko samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”.

Kysymys numero kuusi oli kyselyn ainoa avoin kysymys, johon vastaajat saivat halutesaan kuvailla avoimeen laatikkoon kokemiaan arvoristiriitoja. Kolmestakymmenestäyhdestä kysymykseen vastaajasta 24 kuvaili arvoristiriitojaan. Vaikka usein avoimet kysymykset saattavat jäädä vastaajilta tyhjiksi, oli tämän kyselyn kohdalla positiivista huomata, kuinka moni vastasi ja oli selvästi myös pohtinut vastaustaan hyvin.

Koko kyselyn vastaaja määrään verrattuna, arvoristiriitoja oli koettu melko vähän. Tähän voi vaikuttaa se, että sana arvoristiriita voidaan kokea melko negatiivisena käsitteenä, johon vastaajat eivät ehkä ole osanneet samaistua. Arvoristiriidat eivät kuitenkaan ole pelkästään negatiivinen asia, vaan voivat saada aikaan esimerkiksi keskustelua sekä tarvittavia muutoksia. (ks. 3.3.) Arvoristiriidat voivatkin olla usein yritysten muutoksien alkuunpanija.

Vastauksissa näkyi yhteyksiä esimerkiksi toimintaan, kohteluun, osaamiseen sekä siihen, miten työn arvot kohtaavat vastaajan henkilökohtaisen elämän arvojen kanssa. Myös ikä tai se, miten kauan on ollut töissä työpaikallaan, on vaikuttanut arvoristiriitojen kokemiseen sekä siihen, miten kokee oman asemansa sekä viihtyvyytensä työssä. Oikeanlainen ja toimiva arvojohtaminen ei ole työpaikalla itsestäänselvyys vastauksienkaan perusteella. Työntekijän kannalta on tärkeää, että voi tuntea itsensä arvostetuksi, oli sitten uusi tai vanha työntekijä tai oli nimike mikä tahansa. Arvoristiriitoja on koettu niinkin vahvasti, että ne ovat saaneet vaihtamaan työpaikkaa tai jopa uudelleen kouluttautumaan.

Arvomme pohjautuvatkin sekä järkeen, että tunteeseen. Joskus omien arvojen tunnistaminen voikin olla haastavaa, mutta niiden tunnistamisessa voi auttaa juurikin se, että tarkastelemme tekemiämme valintoja jälkeenpäin. Myös omat tulevaisuuden haaveet kertovat paljon arvoistamme. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 18–19.)

Useamman vastauksen kohdalla tuli esiin myös keskustelu, kommunikointi sekä vuorovaikutus sekä näihin liittyvät koetut arvoristiriidat. Vuorovaikutuksen on tärkeää toimia kaikkiin suuntiin. Niin työntekijän sekä esimiehen, kuin esimiehen ja johdonkin välillä.

län vaikutus näkyi kumpaankin suuntaan. Nuori saattaa kokea, ettei tule arvostetuksi ja hänen osaamisensa saa ansaittua huomiota sen takia, että on nuori esimerkiksi työyhteis-

sön muihin työntekijöihin tai johtoon verrattuna ja vanhempi voi kokea, ettei saa kokemukselleen sekä kertyneelle tiedolleen ja taidolleen sitä arvostusta nuorempien suunnalta mitä ansaitsisi.

Työntekemiseen liittyviksi arvostiridoiksi kerrottiin esimerkiksi jatkuva kiire, jolle ei oltu tehty mitään, kuten palkattu lisää henkilöstöä tai jaettu tehtäviä tasaisemmin työntekijöiden kesken. Ilmapiiri mainittiin myös useampaan kertaan ja toivottiin, että se olisi kannustavampi ja positiivisempi. Myös tuen puute ja sen vaikutukset työhyvinvointiin tuli esiin useamman kerran vastauksissa.

Vastauksissa tuli esiin monia asioita, joita on pohdittuna tietoperustassa aiemmissa kappaleissa. Arvojen muodostumiseen elämän aikana vaikuttavat monet asiat. Aina oikeat asiat ja arvot eivät kohtaa siinä työpaikassa, johon ajautuu. Vaikka kokisikin, että omat arvot ovat tietyn ammatin mukaisia, eivät ne silti välttämättä kohtaa juuri siinä työpaikassa ja työyhteisössä, johon päätyy. Aina silläkään ei ole vaikutusta, vaikka tietyn työpaikan arvoihin olisikin tutustunut etukäteen, vaan arvot voivat erota merkitsevästikin siitä, miten yritys on ne itse listannut.

Arvojen muodostumiseen niin työpaikalla, kuin sen yhteisössäkin vaikuttaa monet asiat. Aina työyhteisön arvot eivät välttämättä ole muodostuneet työpaikan ajattelemista arvoista. Ihmisillä, jotka kokevat toimivansa ympäristössä, jossa arvot kohtaavat yhteisön jäsenien kesken on todettu kokevan vähemmän stressiin yhdistettäviä oireita. (ks. 2.1.) Sillä on siis suuri merkitys työhyvinvointiin, kokeeko olevansa samankaltaisessa ja omien arvojen kaltaisessa seurassa.

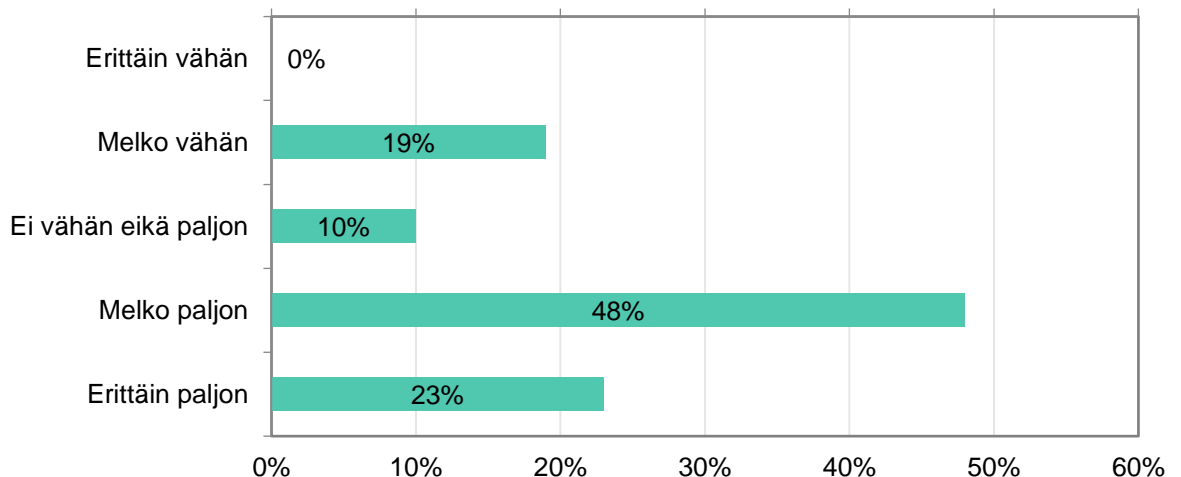
Yrityksen arvokuvailut eivät aina onnistu, vaan arvoiksi listataan sellaisia asioita, joita yrityksen arvot eivät todellisuudessa edusta (ks. 3.2). Toisaalta arvot näkyvät myös rutii-neissa, joihin haluttujen arvojen sisällyttäminen voi joskus olla haastavaa (ks. 3.1). Nämä asiat tulivat esiin myös vastaajien omissa kokemuksissa ja kokemus siitä, ettei arvoja toteuteta käytännössä, aiheuttaa myös työntekijälle tyytymättömyyttä.

Työnantajan arvostus työntekijää kohtaan saattoi näkyä arvostuksen puutteena, jos työntekijä koki, että työpaikalla tavoiteltiin enemmän tulosta, kuin työntekijöiden työhyvinvointia. Vastaajilla oli myös omia henkilökohtaisia arvoja, jotka painottuvat esimerkiksi ekologisuuteen, jolloin yrityksen jatkuva myynnin tavoittelu risteää työntekijän arvostamien asioiden kanssa ja muodostaa arvostiritoja.

4.6 Koettujen arvostiriitojen vaikutus työhyvinvointiin

Seitsemäs, ja kyselyn viimeinen kysymys oli: ”Kuinka paljon kokemasi arvostiriidat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?” Kysymys näkyi vain niille vastaajille, jotka kokivat, että olivat kohdanneet arvostiriitoja omien ja työpaikkansa arvojen välillä.

Vastaajista 23 % arvioi, että koetut arvostiriidat olivat vaikuttaneet erittäin paljon työhyvinvointiin. Kukaan vastaajista ei vastannut arvostiriitojen vaikuttaneen erittäin vähän työhyvinvointiin, mutta 19 % oli sitä mieltä, että arvostiriidoilla on ollut vain melko vähän vaikutusta koettuun työhyvinvointiin työpaikalla. 10 % vastaajista antoi vastaukseksi vaihtoehdon ei vähän eikä paljon. Melkein puolet, 48 %, oli sitä mieltä, että arvostiriidoilla on ollut melko paljon vaikutusta työhyvinvointiin (kuvio 8). Tämä olikin ymmärrettävissä edellisen kysymyksen, kysymys numero kuusi, vastauksista, joissa monet toivat vaikutukset työhyvinvointiinsa esiin vastauksissaan.

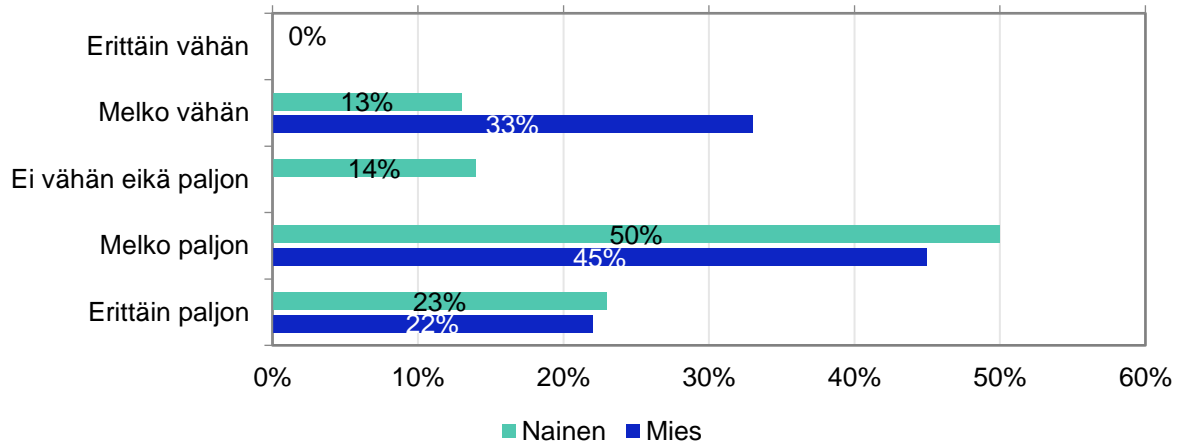


Kuvio 8. Arvostiriitojen vaikutus työhyvinvointiin

Tähän kysymykseen vastanneista kolmestakymmenestäyhdestä vastaajasta 22 oli naisia. Heistä 16 koki arvostiriidoilla olleen vaikutusta melko tai erittäin paljon työhyvinvointiin. Vastaava luku miehillä oli kuusi. Vaikka koko kyselyn vastaajista suurin osa olikin naisia, on tässä vastauksessa silti ero melko suuri miesten ja naisten välillä siitä, kuinka paljon arvostiriitojen koetaan olleen vaikuttamassa työhyvinvoinnissa. (Taulukko 2.)

Kuten luvussa kaksi on kerrottu, arvoilla on suuri merkitys elämän aikana tehdyissä valinnoissa, myös ammatinvalinnassa. Tämä voi selittää tämän kysymyksen vastauksien sukupuolijakaumaa, koska naiset useammin kuin miehet hakeutuvat sosiaalialan ammatteihin, jossa työskennellään usein jatkuvan paineen alla suuressa vastuussa, joka saattaa ai-

heuttaa huonoa työhyvinvointia, sekä arvostiriitoja. Toisaalta arvostiriitoja aiheutuu monista muistakin tekijöistä ja niitä voidaan kokea missä työyhteisössä tahansa. En myöskään tiedä vastaajien ammatteja, jolloin voisin tehdä varmoja tulkintoja ammatteihin liittyen.



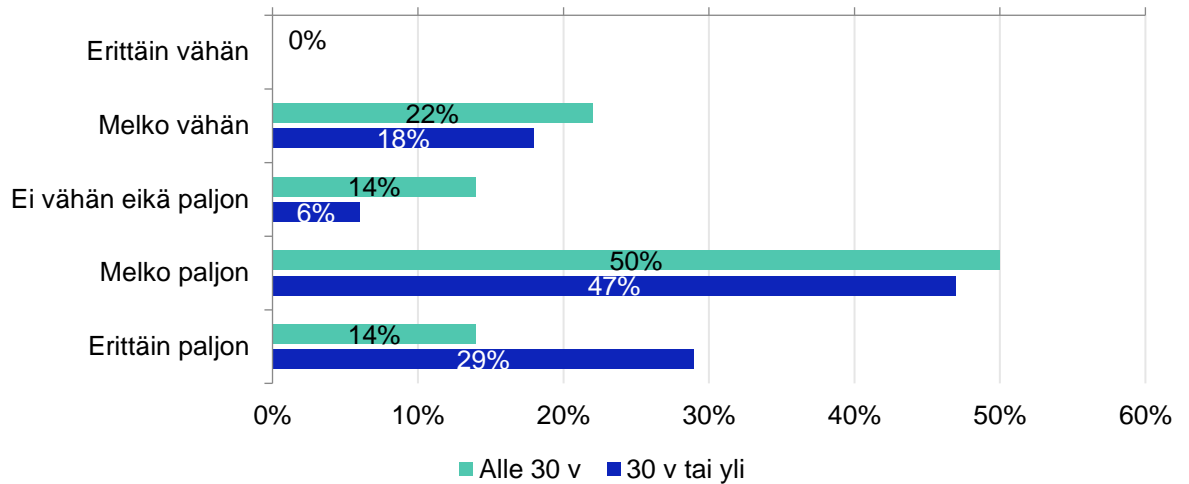
Kuvio 9. Arvostiriitojen vaikutukset sukupuolen mukaan

Taulukko 2. Arvostiriidat sukupuolen mukaan

	Nainen		Mies		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Erittäin vähän	0	0 %	0	0 %	0
Melko vähän	3	13,63 %	3	33,33 %	6
Ei vähän eikä paljon	3	13,64 %	0	0 %	3
Melko paljon	11	50 %	4	44,45 %	15
Erittäin paljon	5	22,73 %	2	22,22 %	7
Yhteensä	22		9		31

Kuten kuviossa 10. näkyy, iällä ei ollut suurta merkitystä siihen, koettiinko ristiriidoilla oleen vaikutusta työhyvinvointiin. Vastaukset olivat melko samanlaisia kummassakin ikäryhmässä. Kummastakaan ryhmästä kukaan ei vastannut olevan erittäin vähän vaikutusta, mutta melko vähän vaikutusta vastasi olevan alle 30-vuotiaista 22 % ja 18 % tästä vanhemmista vastaajista. Ei vähän eikä paljon vaikutusta vastasi olevan 14 % alle 30-vuotiaista ja 30-vuotiaista ja tästä vanhemmista kuusi prosenttia. Melko paljon vaikutusta ristiriidoilla työhyvinvointiin koettiin olevan 50 % nuoremmista vastaajista ja vanhemmista 47 %. Erittäin paljon vaikutusta vastasi olevan alle 30-vuotiaista 14 % ja 29 % 30- ja yli 30-vuotiaista, tässä ikäryhmien välillä oli suurin ero vastauksissa.

Vastanneista 14 oli alle 30-vuotiaita ja heistä yhdeksän koki ristiriidoilla olleen melko paljon tai erittäin paljon vaikutusta ja yli 30-vuotiaista vastaava luku oli 13. Alla olevassa kuviossa (kuvio 10). jakauma näkyy prosenteissa ja alemmaa taulukosta näkee myös, miten vastaajat jakautuivat lukuina vastausvaihtoehtoihin. (taulukko 3).



Kuvio 10. Arvoristiriitot vaikuttavat iän mukaan

	Alle 30 v		30 v tai yli		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Erittäin vähän	0	0 %	0	0 %	0
Melko vähän	3	21,43 %	3	17,65 %	6
Ei vähän eikä paljon	2	14,28 %	1	5,88 %	3
Melko paljon	7	50 %	8	47,06 %	15
Erittäin paljon	2	14,29 %	5	29,41 %	7
Yhteensä	14		17		31

Taulukko 3. Arvoristiriidat iän mukaan

5 Pohdinta

Tässä luvussa käydään läpi johtopäätöksiä sekä tuloksia ja arvioidaan omaa oppimista sekä opinnäytetyöprosessia.

Aloitin opinnäytetyöprosessin keväällä 2019 ja suunnittelin valmistumisen talvelle 2019. Tein itselleni melko tarkan aikataulusuunnitelman ja pysyin siinä mielestäni melko hyvin, muutamia yllättäviä tilanteita lukuun ottamatta, toisaalta muutaman osuuden onnistuin tekemään etuajassakin.

Opinnäytetyö eteni kuitenkin pääosin suunnitellusti, töissä käymisen ohessa, eikä suuria yllätyksiä tai takapakkeja tullut. Alussa hieman tuotti vaikeuksia löytää hyviä lähteitä, joka vaikutti siihen, että prosessi alkoi hieman hitaasti, mutta lopuksi lähteitäkin alkoi löytyä melko hyvin ja pääsin vauhtiin. Olisin toivonut, että aiheesta olisi löytynyt enemmän varsinkin artikkeleita tai tutkimuksia, mutta niitä oli melko vähän. Useat kirjat, joita aiheesta löytyi, olivat myös melko vanhoja, mutta toisaalta aiheen kannalta tällä ei ollut mielestäni välttämättä suurta merkitystä. Myös englanninkielisiä lähteitä olisin voinut hyödyntää vielä enemmän.

5.1 Johtopäätökset ja tulokset

Opinnäytetyöni aihe oli mielestäni mielenkiintoinen ja ajankohtainen juurikin, koska työn tekeminen on muuttunut aiemmasta. Aiemmat sukupolvet ovat yleisesti arvostaneet työssä eri asioita, kuin tämän päivän nuoret arvostavat. Muutoksia ovat esimerkiksi se, miten aiemmin on selkeästi arvostettu sitä, että samassa työpaikassa pysytään pitkiäkin aikoja, jopa koko työura. Nykypäivänä koetaan tärkeämmäksi se, että ei jumiuduta samaan työhön, vaan pyritään etenemään ja pääsemään tällä tavalla urallaan eteenpäin. Työuraa ehkä suunnitellaan ja urahaaveita muutetaan myös enemmän kuin aiemmin. Myös täysin uusia ammatteja on noussut viime vuosina enemmän esiin ja esimerkiksi etätyömahdollisuudet ovat tänä päivänä enemmän ja enemmän ihmisillä käytössä. Työuraa suunnitellaan usein myös omien arvojen mukaisesti esimerkiksi pyrkimällä siihen, että oma työ sekä työyhteisö noudattavat ekologisia arvoja.

Työssä tarkoituksena oli selvittää millaisessa asemassa arvot ovat työssäkäyvien suomalaisten mielestä työnhakemisvaiheessa ja millainen vaikutus niillä on työhyvinvointiin. Selvitin myös arvojen tunnistamista. Aihe on tärkeä niin työntekijän, kuin työnantajankin näkökulmasta. Rekrytointi voi olla haastavaa ja se on rahallisesti suuri panostus. Yrityksen kannalta on erittäin tärkeää löytää tehtävään oikeat henkilöt ja saada pitkäaikaisia työhön

sopivia ja työtehtävissä sekä työyhteisössä viihtyviä työntekijöitä. Tässä selkeä arvojen määrittely sekä arvojohtaminen ovat tärkeässä asemassa.

Kyselystä selvisi, että vastaajista puolet oli selvittänyt arvoja ennen kuin hakeutui viimeimpään työhönsä. Useammat naiset olivat selvittäneet arvoja, kuin miehet. Vaikken selvittänytkään vastaajien ammatteja uskon, että tämä voi selittyä ammatinvalinnalla. Naiset useammin työskentelevät esimerkiksi sosiaali- tai hoitoalalla, jossa arvot saattavat olla selkeämmin esillä sekä omalla tavallaan tärkeämmässä asemassa. Arvoja oli myös selvittänyt useammin nuoremmat kuin vanhemmat vastaajat.

Sukupuolella ei ollut omien arvojen tunnistamisessa vaikutusta, vaan naiset ja miehet tunnistivat omia arvojaan keskenään yhtä hyvin. Vastaajien työyhteisöissä arvot olivat selkeästi määriteltyjä vastaajien mukaan. Asiaan ei juurikaan vaikuttanut vastaajien ikä tai sukupuoli.

Vastauksista voi tulkita, että vastaajien työpaikoilla arvojohtaminen toimii melko hyvin. Arvojohtamisessa tärkeässä roolissa on se, että työntekijät kokisivat arvojen olevan yhteisesti määriteltyjä. Vastaajista yhteensä 58 % oli joko täysin tai melko samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisöissään arvot ovat yhteisesti määriteltyjä.

Kyselyn vastauksien perusteella ihmiset tunnistavat arvojaan hyvin sekä tiedostavat oman työyhteisön sekä työpaikan arvot. Arvoristiriidoilla on vaikutusta usein myös työhyvinvointiin negatiivisella tavalla, varsinkin jos niihin ei kiinnitetä huomiota ja tehdä mahdollisesti tarvittavia muutoksia. Koenkin, että näihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota myös työnantajan puolelta enemmän.

Jotta toteuttamani kyselyn tulokset olisivat olleet luotettavampia, olisi vastaajia saanut olla enemmän ja vastaajat olisivat saaneet olla tasaisemmin eri ikäryhmissä sekä miesten ja naisten välillä. Nyt vastaajat jakautuivat niin, että vastaajista hyvin suuri osa oli naisia ja vastaajat olivat iältään suurelta osin alle 30-vuotiaita. Vastaajat olivat myös suurelta osin Etelä-Suomesta, joka vaikuttaa siihen, etteivät vastaukset ole luotettavia ajatellen kattamaan koko Suomea.

Tutkimuksessa mittaustulokset olivat kuitenkin toistettavia, ja ne eivät olleet sattumanvaraisia ja tämä vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin positiivisesti. Uskon myös, että tutkimuksessa tulisi samankaltaiset vastaukset, jos kysely toteutettaisiin uudestaan, koska kysymykset olivat yksinkertaisia sekä helposti ymmärrettäviä.

Kyselyn ehkä mielenkiintoisinta antia oli avoimen kysymyksen vastaukset, jossa vastaajat saivat ja ilokseni halusivat kuvailla kokemiaan arvoristiriitoja. Näissä näkyi yhteyksiä niihin asioihin, joita olin pohtinut tietoperustassa ja moneen vastaukseen pystyin samaistumaan itsekin. Oli hienoa huomata, kuinka vastaajat olivat selvästi miettineet tarkastikin vastauksiaan ja halusivat avata ajatuksiaan pidemminkin. Vastauksissa näkyi arvojen tärkeys työhyvinvointiin erityisen hyvin.

Kuten luvussa 2.1 mainittiinkin, on merkityksellisyyden kokeminen niin työelämässä, kuin yksityiselämässäkin tutkitusti tärkeää, sekä tunne siitä, että tekee työtä, jolla on vaikutusta ja väliä. Tämä tuli ilmi myös vastauksista siitä, miten useat vastaajat olivat kokeneet asiat.

5.2 Oma oppiminen

Koen, että opin paljon opinnäytetyöprosessin aikana. Kyselyn tuottaminen sekä analysoiminen ensimmäistä kertaa täysin yksin oli opettavaista monelta kannalta ja opin enemmän kokonaisuudessaan esimerkiksi aikatalutuksesta sekä analysoinnista. Kokonaisuuden hallinta hahmottui työn aikana pikkuhiljaa. Kyselyn tuottamisesta olikin konkreettisesti hyötyä, jota olen päässyt hyödyntämään jo nyt työelämässä.

Kyselyn kannalta olisin toivonut, että vastauksia olisi tullut tasaisemmin eri ikäisiltä vastaajilta sekä enemmän muualtakin, kuin Etelä-Suomesta. Näin tulokset olisivat olleet luotettavampia. Kyselyä olisi kannattanut jakaa laajemmin sekä tehdä ainakin yksi muistutus ennen vastausajan loppua, jota en tehnyt.

Vaikka olenkin kokenut arvot aina tärkeiksi, opin aiheesta paljon lisää esimerkiksi arvojen muodostumisesta, sekä arvojohtamisesta ja arvojohtamisen tärkeydestä yrityksen toiminnan kannalta.

Lähteet

Aaltonen, T. Heiskanen, E. & Innanen, P. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. WSOY. Porvoo.

Aaltonen, T. & Junkkari, L. 1999. Yrityksen arvot & etiikka. WSOY. Juva.

Aaltonen, T. 2018. Arvot, eettisyys ja kutsumus merkitysyhteisössä. Teoksessa Viljanen, S. & Juuti, P. Arvovallankumous. Eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä. Edita Publishing. Keuruu.

Harjamäki, S. 2013. Yhteiset arvot – voimavara liiketoiminnalle? Vaasan yliopisto. Luettavissa: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-493-3.pdf. Luettu 6.7.2019.

Heinimäki, J. 2018. Arvon porukka. Etiikka ja työyhteisö. Meedia Zone OÜ. Viro.

Helkama, K. 2015. Suomalaisen arvot, mikä meille on oikeasti tärkeää? Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki.

Horton, M. 2019. Why is business ethics important? Investopedia. Luettavissa: <https://www.investopedia.com/ask/answers/040815/why-are-business-ethics-important.asp>. Luettu 21.9.2019.

Inglehart, R. 1997. Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Jyväskylän yliopisto 2015. Jyväskylän koppa. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. Luettu 21.9.2019.

Kanninen, V. 2006. Moraali ja markkinat. Tieteessä tapahtuu. Luettavissa: <https://journal.fi/tt/article/view/56592/18745> Luettu 21.9.2019.

Kauppinen, T. 2002. Arvojohtaminen. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Leiwo, H. 2013. Ammatinvalinta on kompromissi. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-6544820>. Luettu. 21.9.2019.

- Lesojeff, H. Purjo, T. Tervahauta, M. & Videnoja, K. 2013. Kasvatus arvoihin- arvoa kasvatukseen.
- Pirttilä-Backman, A. Ahokas, M. Myyry, L. & Lähteenoja, S. 2005. Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Gaudeamus Kirja. Oy Yliopistokustannus. Tammerpaino. Tampere.
- Puohiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Limor Kustannus. Espoo.
- Puolimatka, T. 2010. Kasvatus, arvot ja tunteet. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere University Press. Tampere.
- Taanila, A. 2012. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/04/14/kruskal-wallis-testi/>. Luettu 16.11.2019.
- Työelämä 2020, 2019. Luettavissa: http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/yleiset/arvot_johdattavat_keskusteluun_tulevaisuuden_tyoelaman_ajureista.1563.news?24_o=200. Luettu 21.9.2019.
- Työturvallisuuskeskus 2019. Toimiva työyhteisö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso. Luettu 21.9.2019.
- Valtionneuvoston kanslia. Arvot ja ihmiskäsitys. Luettavissa: <https://vnk.fi/toimi/ilmiot/arvot-ja-ihmiskasitys>. Luettu 15.8.2019.
- Vilpponen, S. 2016. Nuorten arvot ja asenteet jyrkkenevät – ”Meillä kasvaa kovasydäminen nuoriso. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-9130087>. Luettu 17.11.2019.
- Webropol 2019. Luettavissa: <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/luo-kyselyita/>. Luettu 28.9.2019.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Moi!

Ehtisitkö vastata lyhyeen kyselyyn?

Teen tradenomiopintoihin kuuluvaa opinnäytetyötä arvojen vaikutuksista työhön hakeutumisessa, jonka toteutan kyselytutkimuksena. Kyselyn tuloksia käytetään vain opinnäytetyössäni, eikä vastauksia voi yhdistää vastaajiin. Kysely on lyhyt ja sen tekemiseen menee alle 5 minuuttia.

Vastausaikaa on 20.11. asti. Kiitos kaikille vastaajille jo etukäteen!

Tässä linkki, josta pääset kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/5FF702E0D6DFC7D1>

Liite 2. Kyselylomake

Arvot ja työ

1. Ikä *

- alle 20
- 20 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- 60 tai yli

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

3. Asuinalue

- Pääkaupunkiseutu
- Muu Etelä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Itä-Suomi
- Pohjois-Suomi
- Ulkomaat

4. Tutustuitko yrityksen arvoihin ennen viimeisimmän työsi hakemista? *

- Kyllä
- En
- En muista / en osaa sanoa

5. Arvioi seuraavia väitteitä

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen omat arvoni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni arvot ovat selvästi määriteltyjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni arvot ovat yhteisesti, eikä esimerkiksi vain johdon, määrittelemiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat arvoni kohtaavat työssäni määriteltyjen arvojen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvoni kohtaavat työyhteisöni, jossa työskentelen (työkaverit, esimies) arvojen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvot perustuvat työpaikallani jokapäiväiseen toimintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut ristiriitoja omien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Millaisia arvoriitoja olet kokenut?

7. Kuinka paljon kokemasi arvostiriidat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi?

- Erittäin vähän
- Melko vähän
- Ei vähän eikä paljon
- Melko paljon
- Erittäin paljon



Liite 3. Korrelaatio

Correlations										
		Ikä	Arvio seuraavia väitteitä:Tunnen omat arvoni	Arvio seuraavia väitteitä:Työyhteisössäni arvot ovat selvästi määriteltynä	Arvio seuraavia väitteitä:Työyhteisön arvot ovat yhteisesti, eikä esimerkiksi vain johdon määrittelemiä	Arvio seuraavia väitteitä:Omat arvoni kohtaavat työssäni määriteltyn arvojen kanssa	Arvio seuraavia väitteitä:Arvoni kohtaavat työyhteisöni, jossa työskentelen (työkaverit, esimies) arvojen kanssa	Arvio seuraavia väitteitä:Arvot perustuvat työpaikallani jokapäiväiseen toimintaan	Arvio seuraavia väitteitä:Olen kokenut ristiriitojaomien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä	Kuinka paljon kokemasi arvostiridat ovat vaikuttaneet työhyvinvointisi?
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,331**	-0,053	-0,103	0,009	-0,069	0,032	0,124	0,232
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,618	0,330	0,932	0,518	0,765	0,243	0,210
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Tunnen omat arvoni	Correlation Coefficient	,331**	1,000	0,009	-0,024	0,006	0,003	-0,014	0,086	0,321
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,936	0,818	0,957	0,975	0,894	0,417	0,078
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Työyhteisössäni	Correlation Coefficient	-0,053	0,009	1,000	,464**	,508**	,427**	,528**	-,283**	-0,110
	Sig. (2-tailed)	0,618	0,936		0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,555
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Työyhteisön arvot	Correlation Coefficient	-0,103	-0,024	,464**	1,000	,661**	,467**	,391**	-,466**	-0,295
	Sig. (2-tailed)	0,330	0,818	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,107
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Omat arvoni	Correlation Coefficient	0,009	0,006	,508**	,661**	1,000	,600**	,510**	-,485**	-0,029
	Sig. (2-tailed)	0,932	0,957	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,878
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Arvoni kohtaavat	Correlation Coefficient	-0,069	0,003	,427**	,467**	,600**	1,000	,539**	-,593**	-0,202
	Sig. (2-tailed)	0,518	0,975	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,276
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Arvot perustuvat	Correlation Coefficient	0,032	-0,014	,528**	,391**	,510**	,539**	1,000	-,368**	-,373*
	Sig. (2-tailed)	0,765	0,894	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,039
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Arvio seuraavia väitteitä:Olen kokenut	Correlation Coefficient	0,124	0,086	-,283**	-,466**	-,485**	-,593**	-,368**	1,000	,471**
	Sig. (2-tailed)	0,243	0,417	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000		0,008
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	31
Kuinka paljon kokemasi arvostiridat ovat	Correlation Coefficient	0,232	0,321	-0,110	-0,295	-0,029	-0,202	-,373*	,471**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,210	0,078	0,555	0,107	0,878	0,276	0,039	0,008	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Liite 4. Kruskal-Wallis -testi

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Tunnen omat arvoni is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,013	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Työyhteisössäni arvot ovat selvästi määriteltyjä is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,044	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Työyhteisöni arvot ovat yhteisesti, eikä esimerkiksi vain johdon, määrittelemiä is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,228	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Omat arvoni kohtaavat työssäni määriteltyjen arvojen kanssa is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,376	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Arvoni kohtaavat työyhteisöni, jossa työskentelen (työkaverit, esimies) arvojen kanssa is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,166	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Arvot perustuvat työpaikallani jokapäiväiseen toimintaan is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,091	Retain the null hypothesis.
7	The distribution of Arvioi seuraavia väitteitä:Olen kokenut ristiriitoja omien arvojeni ja työpaikkani arvojen välillä is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,423	Retain the null hypothesis.
8	The distribution of Kuinka paljon kokemasi arvoristiriidat ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi? is the same across categories of Ikä.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,399	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.