



Oskari Karlsson
Taina Paananen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto
Opinnäytetyö, 2019

ARVOT JA EETTINEN JOHTAMINEN KORKEAKOULUOPETTAJIEN TYÖSSÄ



TIIVISTELMÄ

Oskari Karlsson

Taina Paananen

Arvot ja eettinen johtaminen korkeakouluopettajien työssä

51 sivua, 3 liitettä

11/2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-tutkinto

Sosionomi (YAMK)

Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen

Opinnäytetyö selvittää, miten suomalaiset sosiaali- ja terveystieteiden korkeakouluopettajat näkevät omat arvonsa, miten ne vertautuvat suomalaisten arvoihin, millaiseksi he kokevat eettisen ja hyvän johtajan ja minkä arvojen varassa johtajuus käytännössä toteutuu.

Arvot ovat elämää ohjaavia tavoitteita ja periaatteita, jotka vaikuttavat kaikkeen tekemiseemme ja ovat yhteydessä useisiin muuttujiin. Arvot vaikuttavat kaikkeen käyttäytymiseemme ja myös ennustavat toimintaamme. Opinnäytteessä käsittelemme aihetta erityisesti Schwartzin arvoteorian ja sen esittämän kymmenen universaalien arvojen avulla. Käytämme aineistonkeruussa Schwartzin teoriasta johdettua SSVS-kyselymenetelmää, joka on uudelleenvalidoitu Suomessa 2018.

Opinnäytetyö on toteutettu Diakonia-ammattikorkeakoulussa osana 24 suomalaisen korkeakoulun yhteistä SotePeda 24/7 -hanketta, jolla tähdätään sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen uudistamiseen työelämän muuttuessa nopeasti digitalisaation myötä. Hankkeen tarkoituksena on myös tuottaa tietoa johtamisosaamisen kehittämiseen sekä kehittää sosiaali- ja terveystieteiden koulutus uudistuksen yhteydessä eettistä osaamista ja kouluttamista siihen.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla. Kyselyn vastaanotti 105 hankkeessa toimivaa korkeakouluopettajaa, ja siihen vastasi heistä 32. Aineisto analysoitiin kuvailevalla tilastonanalyyysillä vertaamalla arvojen tärkeyttä eri tilanteissa sekä myös suomalaisten keskimääräiseen arvojen tärkeysjärjestykseen.

Sosiaali- ja terveystieteiden opettajien arvot ovat pitkälti yhteneväisiä suomalaisten arvojen kanssa. Opettajien arvojen tärkeysjärjestys on hyvántahtoisuus, itseohjautuvuus, turvallisuus, universalismi, yhdenmukaisuus, suoriutuminen, mielihyvä, perinteet, virikkeellisyys ja valta. Eettisen ja hyvän johtajuuden kohdalla painottuvat itseohjautuvuuden, hyvántahtoisuuden ja universalismin arvot, mutta hyvän johtajan katsotaan olevan huomattavasti eettistä alttiimpi suorittamiseen. Sitä vastoin käytännössä johtajan arvot toteutuvat suoriutumisen, itseohjautuvuuden ja vallan arvojen varassa.

Keskeiset johtopäätökset ovat, että opettajat ovat keskimääräistä suomalaista universalistisempia, hyvántahtoisempia, itseohjautuvampia ja valmiimpia muutokselle sekä haluttomampia perinteiden säilyttämiseen ja hieman myös yhdenmukaisuuteen. Eettinen johtaja arvostaa opettajien kokemuksen mukaan valtaa hyvää johtajaa vähemmän. Opettajat eivät koe johtajuutensa toteutuvan hyvien taikka eettisten arvojen varassa.

Asiasanat: arvot, opetus, eettinen johtajuus

ABSTRACT

Oskari Karlsson

Taina Paananen

Values and ethical leadership in a teacher's profession in universities.

51 pages, 3 appendixes. 11/2019 Diaconia University of Applied Sciences, Master's degree programme in leadership, Degree: Master's Degree in Social Services

This thesis clarifies the values of Finnish teachers of universities. We find out how the values of teachers correlate with the Finnish average and how they vary in relation to the teachers' own values, the values of a good leader, the values of an ethical leader and, how these values actualize in practice.

Values are goals and principles that guide us through life, affect everything we do and how we behave, and are connected to many variables. This thesis is strongly based on a 10-value model created by an Israeli social psychologist Salomon Schwartz and was undertaken using a questionnaire based on his theory called SSVS. The questionnaire was revalidated in Finland 2018.

The thesis is part of a co-operation project between 24 Finnish universities called SotePeda 24/7. The project aims to develop the education of social- and healthcare professionals as the working environment is changing rapidly due to digitalization. The project also focuses on improving leadership skills and ethical skills and the way these skills are being taught.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kyselyn vastaanotti 105 hankkeessa toimivaa korkeakouluopettajaa, ja siihen vastasi heistä 32. Aineisto analysoitiin kuvailevalla tilastonalyysillä vertaamalla arvojen tärkeyttä eri tilanteissa sekä myös suomalaisten keskimääräiseen arvojen tärkeysjärjestykseen.

The thesis was undertaken using a questionnaire, which was received by 105 teachers working in the project. Of those 32 answered. The collected material was analyzed using descriptive statistical analysis to compare the priority of values in different situations and also to the Finnish average priority.

The priority of values of social- and healthcare teachers in universities mostly correlate with the Finnish average. The priority is as follows: benevolence, self-direction, security, universalism, conformity, achievement, hedonism, tradition, stimulation and power. The teachers see the values of self-direction, benevolence, and universalism as qualities of ethical and good leaders, but a good leader is more prone to achievement. In practice though the actions of leaders seem to represent the values of achievement, self-direction and power.

The main conclusions are that teachers are more prone to universalism and benevolence, self-directed and open to change but also not as keen to tradition and conformity than the Finnish average. The teachers see an ethical leader as someone not as prone to power as a good leader. The teachers do not see their leaders values either highly ethical or good.

Keywords: values, teaching, ethics, leadership

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 ARVOT, EETTINEN JOHTAMINEN JA OPETUSTEHTÄVÄ	8
2.1 Arvot ja arvojen luonne	8
2.2 Arvojen vaikutus toiminnassa ja työssä.....	12
2.3 Salomon H. Shwartzin arvoteoria – 10 arvotyyppiä ja 4 motivaatiota.....	13
2.4 Eettinen johtajuus	18
2.5 Opetustehtävä, arvot ja instituutiot.....	23
3 ARVOT, EETTINEN JOHTAMINEN JA OPETUS AIKAISEMMASSA TUTKIMUKSESSA	25
3.1 Suomalaisten arvot aikaisemmissa tutkimuksissa	25
3.2 Opetusta, arvoja ja johtajuutta käsittelevät tutkimukset.....	27
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA MENETELMÄT	29
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	30
4.2 Tutkimusaineiston keruu.....	31
4.3 Tutkimusaineiston analyysi	33
5 KESKEISET TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	34
5.1 Sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopettajien arvot	36
5.2 Sosiaali- ja terveysalan opettajien arvot verrattuna suomalaisten arvoihin.....	37
5.3 Hyvän ja eettisen johtajan arvot.....	40
5.5 Johtopäätökset.....	43
6 POHDINTA	46
6.1 Eettinen tarkastelu.....	46
6.2 Opinnäytetyön luotettavuus	48
6.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet.....	50
LÄHTEET.....	53
LIITTEET	59
LIITE 1: Saatekirje	59
LIITE 2: Kyselylomake	60

LIITE 3: Hankkeessa mukana olevat korkeakoulut.....	65
---	----

1 JOHDANTO

Yhteiskuntamme suunta ja tulevaisuus rakentuvat arvovalinnoista, jotka syntyvät, kun tulevaisuuteen valmistava korkeakoulutus kasvattaa tulevia ammattilaisia uuteen kulttuuriin palvelupolitiikan toimijoiksi ja palvelujärjestelmien kehittäjiksi. Arvovalintojen ja eettisten kysymysten pohdinta on tärkeää erityisesti silloin, kun yhteiskunta on murroksessa ja sen palvelukulttuuri rakentuu uudelleen (Kuosmanen 2018, 50). On selvää, että sosiaali- ja terveystalouden rahoitus- ja toteuttamistavat sekä asiakasprofiilit muuttuvat ja moninaistuvat tulevaisuudessa. Tämä muutos haastaa myös koulutuksen, sillä tuottajamallin moninaistuessa myös työn reunaehdot muuttuvat. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteiden oletetaan integroituvan ja koulutuksella on tässä merkittävä rooli. (Järvi 2018, 28.)

Arvojen tutkimuksella pyritään niiden tunnettavuuden ja ymmärryksen lisäämiseen, sillä arvot vaikuttavat kaikkeen käyttäytymiseen ja ne ovat ainoa mittari, jolla ihmistyön laadukkuutta voidaan arvioida (Purjo 2014, 39). Näin ollen ne on otettava huomioon ihmisten käyttäytymistä tarkastelevissa tutkimuksissa, mutta niitä on silti tutkittu vähänlaisesti (Taskinen 2018, 1, 42). Lisäksi tiedostetut ja työnantajan kanssa yhteneväiset arvot ja johtamisosaaminen ovat tutkimustiedon mukaan yhteydessä paitsi henkilökunnan työtyytyväisyyteen ja onnellisuuden tunteeseen, myös oppimistuloksiin ja oppilaiden viihtyvyyteen (Stephenson, Rothlisberger, & Westover, 2017).

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Solomon Schwartzin arvoteoriaan tukeutuen, minkä arvojen varassa suomalainen sosiaali- ja terveysalan opettajuus tällä hetkellä toteutuu ja verrata näitä arvoja suomalaisen väestön keskimääräisiin arvoihin. Lisäksi kartoitamme opettajien käsitystä hyvän ja eettisen johtajuuden arvoista ja tutkimme, minkä arvojen varassa johtajuus nyt käytännössä toteutuu.

Opinnäytetyö toteutetaan osana Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa SotePeda 24/7 -hanketta. Hankkeessa on mukana 24 suomalaista korkeakoulua. Sen tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveysalan palvelurakennemuutoksessa tarvittavaa sosiaali- ja terveydenhuollon digitaalisen palvelurakenteen ekosysteemin käyttämis-, johtamis- ja kehittämisosaamista sekä luoda monialaisia oppimista tukevia ympäristöjä. Pyrimme

korkeakouluopettajien arvoja tutkimalla tukemaan SotePeda 24/7 -hankkeen tavoitteita etiikan opetuksen ja oppimisen uudistamisesta ja lisäämään hankkeen käytössä olevan vahvan tutkimusaineiston määrää. Tavoitteena on, että opiskelijat saavat paremmat eettiset valmiudet ja sen myötä kansalaiset eettisesti korkeatasoisempaa palvelua. (SotePeda 24/7 -hankesuunnitelma.)

2 ARVOT, EETTINEN JOHTAMINEN JA OPETUSTEHTÄVÄ

2.1 Arvot ja arvojen luonne

Arvot vaikuttavat kaikkeen toimintaamme. Niitä tutkimalla opimme ymmärtämään paremmin ja syvällisemmin yhteistä ihmisluontoamme – sitä kuinka samanlaisia ihmiset eri puolilla maailmaa tai eri organisaatiotasolla ovat. Samalla opimme, mitä erilaiset arvot merkitsevät ihmisten yhteistoiminnan edistämisen ja ehkäisemisen kannalta. (Schwartz 2011, 4.) Arvot ovat osa ihmisen minuutta ja vaikuttavat tämän hyvinvointiin. Erityisen tärkeää yksilön hyvinvoinnin kannalta on, että tämä kokee omat ja ympäristönsä arvot yhteneväisiksi, vaikka ne eivät sitä todellisuudessa olisikaan. (Helkama 2009, 12–14.) Arvot ovat siis vahvasti yhteydessä yksilön kokemukseen itsestään, tämän tyytyväisyyteen sekä työssä onnistumiseen.

Arvot ovat moniulotteinen tutkimuskohde. Syvempään tarkasteluun päästäksemme käymme lyhyesti läpi joitakin tunnetuimpia arvoteorioita sekä arvojen vaikutusta toimintaan ja työhön. Arvon käsitettä voidaan siis käyttää monessa eri merkityksessä ja arvoja tarkasteltaessa onkin huomioitava käsitteen abstraktius sekä subjektiivisuus. Esimerkiksi tasa-arvon käsite voi tarkoittaa eri ihmisille tyystin eri asioita tai olla jollekulle toissijainen arvo ja toiselle kaiken perusta. (Puolimatka 2004, 250–251.) Lisäksi arvoja voidaan tarkastella useammasta, kuten yksilön tai yhteiskunnan, näkökulmasta. Ylipäätään on kiistanalaista, onko olemassa minkäänlaisia moraalisia totuuksia ja jos on, voidaanko niitä mitata. Teoreetikot ovatkin erimielisiä arvotutkimuksen epävarmuudesta ja oikean arvonäkemyksen äärelle pääsyä pidetään hankalana. Tieteellinen tutkimus ei siis pysty ehdoitta määrittelemään, mikä on oikein ja mikä väärin, mutta se voi tarjota meille tietoa siitä, mitä ihmiset pitävät oikeana ja mitä vääränä. (Puolimatka 2004, 253–254.)

Arvon määrittämiä on tehty eri tieteenalojen (muun muassa psykologia, filosofia, moraalifilosofia, antropologia) puitteissa ajan saatossa runsaasti. Ne ovat käsitteen monipuolisuudesta ja huolimatta melko yhteneväisiä. Gordon Allportin (1961, 543) mukaan arvot ovat ihmisen toimintaa ylläpitävä sekä hallitseva voima, joka tähtää arvojen toteutumiseen. Clyde Kluckhohn (1951, 395) määrittää arvon olevan yksilölle

tai ryhmälle tunnusomainen joko eksplisiittinen tai implisiittinen käsitys mieltymyksestä, joka vaikuttaa toiminnan tapojen ja lopputulemien valikoitumiseen eri vaihtoehtojen joukosta. Brian Barsky (2010, 3) taas kutsuu arvoiksi niitä yleisiä päämääriä, joita ihmiset asettavat toiminnalleen ja joiden perusteella he arvioivat toimintaansa ja yhteiskuntaansa. Timo Purjo (2014, 28) puolestaan määrittelee arvon joksikin sellaiseksi, mikä on riippumatonta siitä, kuka sitä väittää arvoksi ja siitä, kokeeko yleensä kukaan sitä tai pitääkö kukaan sitä millään tavoin arvokkaana. Arvo on objektiivista, meistä riippumatonta sekä ajatonta eli muuttumatonta ja ikuisesti pätevää. (Purjo 2014, 38.) Niemelä (2011, 15) kiteyttää arvot sosiaalisesti ja yhteisöllisesti välttämättömiksi inhimillisen elämän ideaaleiksi hyvän elämän toteutumiseksi ja yhteisön säilymiseksi. Yleisesti arvoiksi kutsutaan niitä päämääriä, joita ihmiset asettavat toiminnalleen ja joiden perusteella he arvioivat toimintaansa. Arvot ovat persoonallisuutemme kuva. Ne heijastavat sisäisiä logiikkojamme, opittuja mallejamme, jotka ovat syntyneet sisäisiksi turvaverkoiksemme. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 29.)

Arvojen, moraalien ja etiikan käsitteiden moninaisuutta kuvastaa moraalifilosofi Alisdair McIntyren puhe ”moraalikielen kakofoniasta”. Ratkaisuna tähän hän ehdottaa aristoteelista hyve-etiikkaa. Hyveellä tarkoitetaan tässä yhteydessä valmiuksia toteuttaa ihmisen tehtävä, joka määrittää elämän mielekkyyden, tarkoituksen ja päämäärän. Ihmisen tehtäväksi nähdään järjen hallitsema yhteisöelämä, jossa toteutuvat sitä edistävät ajatteluun, aistimiseen, tuntemiseen ja haluamiseen liittyvät ominaisuudet. Tästäkään ei kuitenkaan olla yksimielisiä, sillä monien mielestä aristoteelinen etiikka ei enää nykyisessä kompleksisessä maailmassa päde, kun ajatus ihmisen tehtävästä on murentunut ja kukin pitää tärkeänä vain sitä, mitä tahtonsa perusteella tärkeäksi valitsee. Tämä vaikeuttaa moraalien ja arvojen käsittelyä, sillä moraalit edellyttäisi jaettua arvoperustaa, yhteistä vakaumusta ihmisenä olemisen tarkoituksesta ja hyvän elämän ihanteista. (McIntyre 2004, 10). Tätä kompleksisen maailman juurettomuutta kuvaa sosiologian klassikon Emilé Durkheimin kehittämä anomian käsite, joka viittaa normatiivisten sääntöjen ja sääntelyn puuttumiseen ja kollektiivisen tajunnan rapautumiseen. Anominen tila tarkoittaa yhteiskunnallisen moraalien puuttumista eli disorganisaatiota, jolloin yhteiskunnan jäsenet jäävät vaille tarvitsemaansa eettistä ohjausta. Anomian seurauksena yksilöt kokevat vieraantumista yhteiskunnasta. Durkheimin anomiateoriaa edelleen kehittänyt Robert Merton esittää yhteiskunnallisen

järjestyksen kehittyvän kulttuurisesti hyväksytyille arvoille, tavoitteille ja kiinnostuksille. Anomia on tilanne, missä yksilön arvot, tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet ovat ristiriidassa käytössä olevien keinojen ja mahdollisuuksien välillä. (Aro & Jokivuori 2010, 246–247.)

Israelilainen sosiaalipsykologi ja arvotutkija Salomon H. Schwartz, jonka kehittämään universaaliin arvoteoriaan opinnäytetyömme teoriaosa sekä kysely perustuvat, määrittelee arvojen olevan mieltymysten käsityksiä, jotka ohjaavat sosiaalisten toimijoiden tapoja valita tiettyjä toimia, tehdä arvioita ihmisistä ja tapahtumista sekä selittää valintojaan ja ajatuksiaan. Arvot ovat inhimillisen olemisen perusedellytyksiä ja elämää ohjaavia eritasoisia periaatteita. (Schwartz 1992; 1999, 24–25.) Suomessa Schwartzin teoriaa kehittänyt ja soveltanut Klaus Helkama vertaa arvoja persoonallisuuden piirteisiin toteamalla, etteivät arvot ole piirteiltään biologisia, vaan tietoisesti valittuja ja iän ja kokemuksen karttuessa muovautuvia. Ne toimivat toimintaamme ohjaavien normien perusteena, ja nämä perusteet ovat muodostuneet ja muokkautuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Arvojen avulla ihmiset ilmaisevat tavoiteltavia asioita ja sitä, miten toisia kohtaan tulisi käyttäytyä. (Helkama 2015, 8.)

Arvoja voidaan siis määritellä monin eri tavoin ja niitä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Välttääksemme arvotulkintojen hajanaisuuden ja mahdollisen tutkijoiden subjektiivisuuden vaikutukset tukeudumme tässä opinnäytetyössä juuri Schwartzin universaaliin arvoteoriaan. Schwartz määrittää arvoteoriassaan kuusi arvoille tyypillistä ominaisuutta, jotka useat arvoteoreetikot pitävät myös ehdottomina ominaisuuksina.

- 1) Arvot ovat uskomuksia, jotka linkittyvät läheisesti tunteisiin. Arvoihin liittyy aina tuntemuksia. (Schwartz 2012, 3.)
- 2) Arvot motivoivat toimimaan kohti jotain päämäärää. (Schwartz 2012, 3.) Tärkeät arvot kuvaavat toiveita, halua ja tarpeita, eivät niinkään syntyvää toimintaa (Norrena 2017, 16).
- 3) Arvot ovat kontekstista riippumattomia. Ne edustavat laajoja tavoitteita eivätkä ole hyveiden tai normien tavoin tilanne- ja aikasidonnaisia vaan niiden vaikutus on pitkäaikaisempi ja kokonaisvaltaisempi. Esimerkiksi luotettavuuden arvo ilmenee henkilölle samanlaisena niin työpaikalla, kotona kuin harrastuksissakin. Edelleen esimerkiksi valtaa arvostava henkilö pitäneen vallan arvoa tärkeänä niin kotona, työpaikalla kuin ystäviensä seurassakin. Arvomme ohjaavat valintojamme, mutta

myös toimintamme heijastaa arvoja. (Schwartz 2003, 128; Schwartz 2012, 4; Norrena 2017, 21.)

4) Arvot toimivat standardina ja kriteeristönä ohjaamassa ihmisten käytäntöjen sekä toimintojen valikointia tai arviointia. Ihmiset rakentavat omat käsityksensä hyvästä ja pahasta, sallitusta ja kielletystä sen mukaan, miten ne sattuvat omaan arvomaailmaan. Arvot vaikuttavat yleisesti tiedostamattomalla tasolla ja ihminen tulee tietoiseksi omista arvoistaan vasta silloin kun ne aiheuttavat ristiriitaa. (Schwartz 2012, 4.)

5) Arvot sijoittuvat tärkeysjärjestykseen toisiinsa nähden. Ihmisten arvot muodostavat henkilökohtaisen prioriteettilistan, joka määrittelee heitä yksilöinä lähes geenien tavoin. Schwartz (2012, 4) korostaa, että tämä hierarkkisuus erottaa arvot normeista ja asenteista. Tämä arvojen hierarkkisuus on opinnäytteemme kannalta äärimmäisen olennainen, sillä olemme selvittäneet kohdehenkilöiden arvoprioriteetteja.

6) Arvoilla on kullekin yksilölle suhteellinen painoarvo, joka ohjaa toimintaa. Tärkeää ei kuitenkaan ole yksittäisen arvon prioriteetti, vaan arvon synnyttämät tavoitteet ja konfliktit. Arkielämässä syntyvä toiminta saattaa ilmentää samanaikaisesti useaa arvoa, mutta jonkin arvon mukaan toimiminen rajoittaa muiden arvojen toteutumista. Relevanttien, toistensa kanssa kilpailevien arvojen pohjalta syntyy siis painotetun kompromissin tila, jossa jokainen toimii sopivassa kontekstissa. Ihmiset voivat valinnoillaan tavoitella välillä päinvastaisia arvoja, mutta eivät yksittäisissä arvovalinnoissa. (Lindeman & Verkasalo 2005, 177; Schwartz 2012, 8; Skimina ym. 2018, 42.) Tästä esimerkkinä voisi olla tavoite olla lojaali työntekijä ja samalla läsnä oleva vanhempi.

Schwartzin arvoteorian tarkastelu osoittaa, että arvot ovat toimintaamme ohjaavia tekijöitä, joiden hyvyys tai pahuus on jossakin määrin kulttuurista riippuvaa. Jossakin kulttuurissa valtaa arvostetaan korkealle, kun taas hyväntahtoisuutta pidetään naiivina, toisissa kulttuureissa valta on arvoringin häntäpäässä ja hyväntahtoisuus kärjessä. (Schwartz, 1992, 45.) Esimerkkinä kulttuurisesta erosta voidaan mainita suomalaisen kansanluonteeseen usein liitettävät työn tekemisen, rehellisyyden tai sisukkuuden arvot, joita on vaikea verrata muiden maiden arvoihin. Nämä kulttuuriset erot on kuitenkin otettu tutkimusta kehitettäessä ja kussakin kulttuurissa sovellettaessa huomioon siten,

että eri kulttuurien tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia. (Helkama 2015, 51, 89–91).

2.2 Arvojen vaikutus toiminnassa ja työssä

Sen, mikä loppujen lopuksi on ihmiselle tärkeää, kertovat hänen tekonsa. Arvot ovat perimmäisiä ja loppujen lopuksi ainoita todellisia ja yleispäteviä mittareita, joilla ihmistyön laadukkuutta voidaan arvioida (Helkama 2008, 14; Purjo 2014, 39). Tämän vuoksi tarkastelemme arvoja suhteessa työhön ja toimintaan.

Arvovalinnat ovat yksilötasolla tapahtuvia priorisointeja, jotka tulevat konkreettisesti näkyviin tehtyjen valintojen kautta (Pohjanheimo 2005, 239). Arvovalinnat siis kertovat, millaiseen järjestykseen erilaiset hyvänä koetut asiat laitetaan. (Pirttilä-Backman, Ahokas, Myyry & Lähteenoja 2005, 7.) Arvot itsessään kertovat meille tärkeinä pitämistämme asioista, joita jokaisella on useita. Mitä tärkeämpänä yksilö siis pitää jotakin arvoa itselleen, sitä enemmän se määrittää hänen toimintaansa. (Schwartz 2012, 3.)

Arvoja käsitelleet ja tutkineet eri tieteenalojen edustajat eivät ole arvojen ja toiminnan suhteesta yksimielisiä, mutta selvää on, että yksilön toiminta heijastaa tämän arvoja, eli toiminnan kautta arvoilla on aina ihmisestä ulospäin kohdistuva vaikutus. (Skimina ym. 2018, 42.) Filosofit G. E Mooren mukaan arvo itsessään on määrittelemätön ja se pikemminkin määrittelee meitä. Filosofit Aristoteles ja Thomas Hobbes toteavat, että toiminta määrittää arvon ja tavoiteltava arvo asettaa toiminnalle tarkoituksen. Immanuel Kant tiivistä arvon määrittämisen siten, että jokaisella päämäärällä on hinta tai arvokkuus. Kun jollakin on hinta, se voidaan korvata samanarvoisella, mutta arvokkuutta ei voi korvata esimerkiksi rahallisesti. (Norrena 2017, 17.) Helkama (2015, 14, 102) erottelee arvot toiminnasta todeten, että ihmiset saattavat kertoa kannattavansa arvoja, joita eivät kuitenkaan käytännössä toteuta. Esimerkiksi tutkimuksissa terveitä elämäntapoja kannattava voi noudattaa kuitenkin arjessaan epäterveitä tapoja. Tämä ajattelun ja toiminnan välinen eroavaisuus ei kuitenkaan yksiselitteisesti tarkoita, etteivät ihmiset aidosti olisi jonkin arvon kannalla, sillä niiden toteuttamista voivat estää lukuisat tekijät.

Heiskanen & Salo (2008, 111) sekä Puolimatka (2004, 252) toteavat arvojen määrittelevän sitä, mitä pidämme normaalina ja mitä poikkeavana, mitä eettisesti hyväksyttävänä ja mitä paheksuttavana. Nämä käsitykset eivät kuitenkaan ole pysyviä, vaan arvot ovat luonteeltaan muokkautuvia. Jotkin arvot ovat pysyvämpiä ja toiset syklisempiä ja ne elävät trendien mukaan. Lisäksi yksittäisen ihmisen on mahdollista suhteuttaa objektiivisiin arvoihin sekä omia että toisten arvokäsityksiä, jolloin syntyy aito mahdollisuus arvioida arvojen laatua. (Heiskanen & Salo 2008, 112; Purjo 2014, 29.) Arvokäsitysten muokkautuvuuden vuoksi voitaneen siis sanoa, että olemme alttiina eräänlaiselle arvo vaikuttamiselle. Tämä on hyvä huomioida, sillä arvot ohjaavat tunteitamme, ajatteluamme ja käyttäytymistämme. Arvoista tulee keskustella, sillä erimielisyydet arvoista tuntuvat usein perustavanlaatuisilta ja toisten ihmisten arvomaailma vieraalta (Helkama 2015, 10), mikä vaikeuttanee organisaation yhteistoimintaa. Omien arvojen tunteminen ja niille uskollisena pysyminen ovat siis sekä yksilö- että organisaatiotasolla pitkäjänteisen menestyksen perusta. (Heiskanen & Salo 2008, 111.)

Tutkimusten mukaan on siis selvää, että yksilön arvot heijastavat hänen käyttäytymistään ja ohjaavat toimintaa. Pystyäkseen toimimaan itselleen mielekkäällä tavalla, menestymään sekä välttämään erimielisyyksiä, tulisi yksilön tuntea omat arvonsa sekä saada toimia ympäristössä, jonka tuntee olevan omien arvojensa kanssa yhdenmukainen. Samalla yksilö tulee Aristoteleen (1989, 41–43) mukaan oppineeksi hyveellisemmäksi, sillä eettiset taidot tulevat osaksi meitä, kun niitä toteutetaan käytännössä – esimerkiksi oikeudenmukaiseksi opitaan tekemällä oikeudenmukaisia tekoja. Tiivistetysti tämän kiteyttää antropologi Simon Sinek todetessaan: ”Values are verbs”. (Sinek, 2019).

2.3 Salomon H. Shwartzin arvoteoria – 10 arvotyyppiä ja 4 motivaatiota

Salomon Schwartz on ensimmäinen arvotutkija, joka kehitti empiirisesti testattavissa olevan universaalien eri kulttuureissa pätevän arvoteorian. Schwartzin arvotypologia juontaa kaukaisemmat juurensa ensimmäisen arvotypologin Eduard Sprangerin vuonna 1913 julkaisemista kuudesta eri arvosuuntauksesta, jotka ovat: esteettinen ihminen, teoreettinen ihminen, taloudellinen ihminen, valtaihminen, uskonnollinen ihminen ja sosiaalinen ihminen. Sprangerin arvosuuntaukset kuvaavat vahvasti yksilön ja yhteisön

suhdetta toiminnan taustalla. Varsinaisesti Schwartzin arvoteorian taustalta löytyy Milton Rokeachin (1973) arvomittaristo. Rokeach määritteli käsityksen toivottavista asioista, joita yksilö kykenee asettamaan tärkeysjärjestykseen. Rokeach päätyi tutkimuksessa 36 arvoon, joista puolet ovat asiainiloja ja puolet toimintatapoja. (Helkama 2009, 33).

Schwartz jatkoi omaa arvotutkimustaan neljästä oletuksesta käsin:

- 1) Arvotyyppiä on huomattavasti vähemmän kuin Rokeachin oletamat 36, mutta enemmän kuin Sprangerin mallin kuusi arvotyyppiä.
- 2) Arvotyypit voivat olla keskenään ristiriitaisia tai yhteensopivia.
- 3) Nämä arvotyyppien ristiriidat ja yhteensopivuudet ovat yleismaailmallisesti samoja.
- 4) Arvotyypit ovat yleismaailmallisesti sisällöltään samoja.

Tutkimuksen lähtökohtana Schwartz ja hänen tutkimusparinsa, psykologian tohtori Wolfgang Bilsky käyttivät Rokeachin menetelmällä kerättyjä aineistoja, joita hän keräsi eri puolilta maailmaa. Schwartz julkaisi teoriasa vuonna 1992 artikkelissa “Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries”. Teoria perustuu opettajilla ja opiskelijoilla tehtyihin tutkimuksiin, joita oli tuolloin kerätty kahdessakymmenessä maassa. Tämän tutkimuksen perusteella Schwartz osoitti 10 arvotyyppiä ja neljäkymmentä arvoa universaaleiksi arvoiksi. (Helkama 2009, 33–35.) Tutkimuksissa paljastui, että arvot ovat inhimillisen olemisen perusedellytyksiä ja elämää ohjaavia eritasoisia periaatteita. Teorian julkaisun jälkeen sen käyttö yleistyi nopeasti, tutkimuksia jatkettiin eri kulttuureissa ja samalla teoria kehittyi. (Schwartz 2011, 7–11).

Schwartzin ensimmäinen arvojen tutkimukseen soveltuva työkalu oli Schwartz Value Survey (SVS). Kyselylomake on kaksiosainen. Toisessa on lueteltu 30 mahdollisesta arvosta syntyvää lopputulosta substantiivina. Toinen lomake muodostuu 26 tai 27 toimintatavasta adjektiivien muodossa. Kyselyyn vastaajat määrittävät jokaisen arvon tärkeyden 9-portaisella arvoasteikolla välillä -1 (=vastoin arvoja) ja 7 (=hyvin tärkeä). (Schwartz 2012, 10–11).

Tässä opinnäytetyössä käyttämämme aineistonkeruumenetodi perustuu Schwartzin arvoteoriasta johdettuun ja alkuperäisestä kyselylomakkeesta kehitettyyn Short

Schwartz's Value Survey -kyselyyn (käytetään lyhennettä SSVS-kysely), jossa on esillä Schwartzin 10 arvotyyppeä tavoitteineen (Kuvio 1). Kyselyn ovat kehittäneet psykologian dosentit Marjaana Lindeman ja Markku Verkasalo. Saadaksemme ajantasaista ja suomenkielistä materiaalia olimme yhteydessä Verkasaloon, joka antoi käyttöömmme Miisa Taskisen (2018) tuoreessa pro gradu -tutkimuksessa esitellyn, uudelleen validoidun SSVS-kyselylomakkeen. Verkasalon kehotuksesta käytämme kyseistä mittaristoa (Taulukko 1).

Taulukko 1: Arvotyypit ja niiden tavoitteet (Taskinen, 2018)

ARVOTYYPPI	TAVOITE
VALTA	mm. muiden hallitseminen, arvovalta, yhteiskunnallinen valta, varakkuus
SUORIUTUMINEN	mm. menestys, kyvykkyys, kunnianhimo, työteliäisyys, tavoitteiden saavuttaminen, vaikutusvalta ihmisiin ja tapahtumiin
MIELIHYVÄ	mm. mielihalujen tyydyttäminen, itsensä hemmottelu, elämästä nauttiminen
VIRIKKEISYYS	mm. seikkailut, riskien otto, monipuolinen ja jännittävä elämä
ITSEOHJAUTUVUUS	mm. luovuus, vapaus, uteliaisuus, riippumattomuus, omien tavoitteiden valitseminen
HYVÄNTAHTOISUUS	mm. läheisten ihmisten auttaminen, uskollisuus, luotettavuus, ystävyys
UNIVERSALISMI	mm. erilaisuuden hyväksyminen, luonnon ja taiteiden kauneus, yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus, vähäosaisten auttaminen, tasa-arvo, luonnon suojeleminen
YHDENMUKAISUUS	mm. tottelevaisuus, vanhempien ihmisten kunnioittaminen, itsekuri, kohteliaisuus
PERINTEET	mm. perinnäistapojen kunnioitus, nöyryys, oman elämänosansa hyväksyminen, uskon pitäytyminen, kohtuullisuus, maltillisuus
TURVALLISUUS	mm. kansallinen turvallisuus, perheen turvallisuus, yhteiskunnallinen järjestys, siisteys, palvelusten vastavuoroisuus

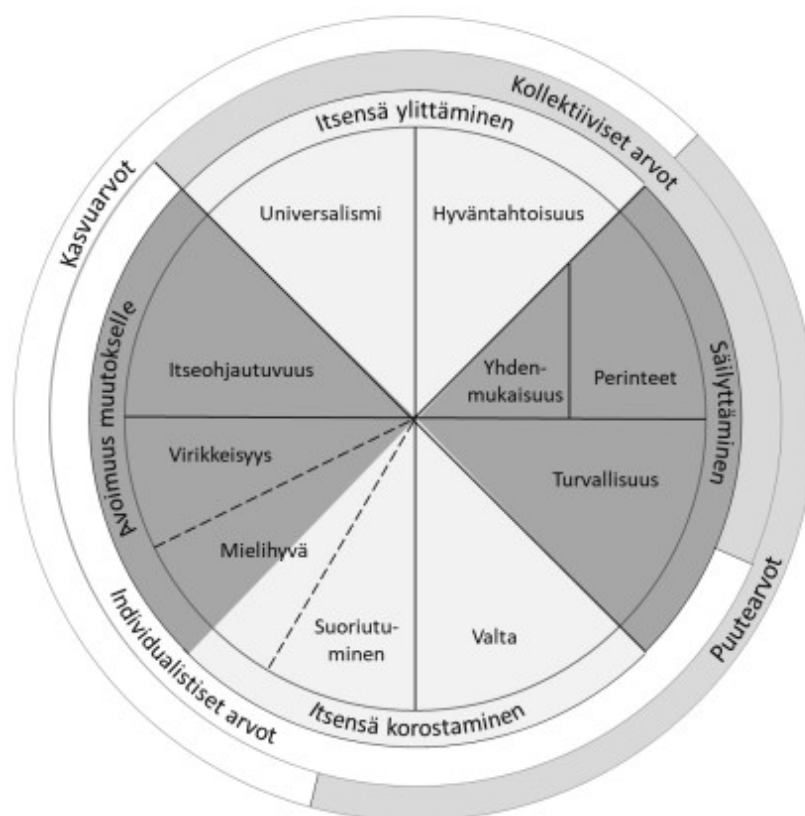
Käyttämällä tätä normistoa mahdollistamme opettajien arvojen vertaamisen Taskisen pro gradu -tutkimuksessaan selvittämiin suomalaisten keskimääräisiin arvoihin.

Schwartzin jaottelua on kritisoitu siitä, että se vaatii vastaajilta kykyä abstraktien käsitteiden ymmärtämiseen (Taskinen 2018, 41). Myös teorian karkeus on toisinaan ollut kritiikin kohteena, mutta yleisesti ottaen voidaan todeta, että teoria osoittautunut hyödylliseksi analyysin työkaluksi. Arvojen järjestelmäluonne on saanut vahvaa tukea monista laajoista tutkimuksista. (Helkama 2015, 110.)

Schwartzin arvoteorian mukaan kuviossa 1 luetellut arvot luokitellaan niiden motivaatioperustan kautta neljään pääkategoriaan, jotka voidaan nähdä toisilleen vastakkaisina:

- 1) itsensä ylittäminen (toisista huolehtiminen)
- 2) itsensä korostaminen (omien etujen ajaminen)
- 3) säilyttäminen (muutosvastarinta, itsesääätely, järjestys)
- 4) avoimuus muutokselle (uudet kokemukset, itsenäisen ajattelun ja toiminnan korostaminen)

Nämä neljä kategoriaa ja niiden sisältämät 10 arvotyyppiä ovat nähtävissä arvojen kehämallissa (Kuvio 2). (Schwartz ym. 2012, 663-688).



Kuvio 2: Teoreettinen malli arvojen rakenteesta (Schwartz 1992; Schwartz ym., 2012, 8)

Arvotyypit, jotka ovat kehällä lähimpänä toisiaan, ovat keskenään yhteensopivimpia ja kehän vastakkaisille ulkolaidoille sijoittuvat arvotyypit vastaavasti ristiriitaisimpia. Esimerkiksi hyväntahtoisuus ja perinteiset arvot ovat vierekkäiset eli yhteensopivat arvotyypit, kun taas valta ja hyväntahtoisuus ovat ristiriitaisia arvoja ja sijoittuvat näin arvokehän eri puolille. Arvotyypit, jotka ovat kehällä noin 90 asteen kulmassa toisistaan, ovat toisistaan riippumattomia. Näin kehällä näkyvät ristiriitaiset tavoitteet, jotka ohjaavat ihmisen käyttäytymistä, toimintaa ja uskomuksia. Schwartz (1992, 5–12, 37) perustelee vierekkäisten arvotyyppien läheisyyttä sekä teoreettisten että empiiristen tulosten perusteella. Sijoittuminen arvokehällä perustuu arvojen takana oleviin motivaatioihin.

Lähekkäin sijoittuvien arvojen motivaatiot ovat siis samansuuntaisia ja vastaavasti kaukaisten arvojen erisuuntaisia. Lähekkäisten arvojen välillä korrelaatio on suurin ja korrelaatio pienenee mentäessä kohti kaukaisempia arvoja. (Helkama 2015, 92.) Tiivistetysti arvokehä kiteyttää kaksi inhimillisen elämän jännitettä: jos haluaa koko ajan

uutta, ei voi säilyttää vanhaa tai jos omat tarpeet ovat aina tärkeimmät, ei ole tilaa muiden tarpeille. (Puohiniemi, 2002, 28).

Kehän ensimmäisellä ulkoreunalla keskiöön nähden näkyvät arvojen kaksi pääulottuvuutta: itsensä ylittäminen–itsensä korostaminen ja säilyttäminen–muutosvalmius. Itsensä ylittäminen viittaa suvaitsevaiseen ja altruistiseen arvomaailmaan. Itsensä korostamisen puolestaan on kunnianhimoa ja menestystä painottava asenne. Säilyttäminen viittaa perinteitä kunnioittavaan ja turvallisuushakuiseen arvomaailmaan. Sitä vastoin muutosvalmius tarkoittaa haasteiden ja omaehtoisen toiminnan arvostamista. (Helkama 2015, 91–92).

Seuraavalla kehällä arvot jaotellaan individualistisiin (valta, suoriutuminen, mielihyvä, virikkeisyys, itseohjautuvuus) sekä kollektiivisiin (hyväntahtoisuus, perinne, yhdenmukaisuus). Nämä ovat toisilleen vastakkaisia, mutta turvallisuus luokitellaan sekä individualistiseksi että kollektiiviseksi arvoksi. (Helkama 2015, 91–92).

Ulommaisella kehällä ovat vielä puutearvot, joiden tärkeys kasvaa silloin, kun ne ovat uhattuina sekä kasvuarvot, joiden merkitys kasvaa niitä saavutettaessa. (Schwartz 1992; Schwartz ym., 2012).

Schwartzin arvoteorian vahvuutena on, että se on ensimmäinen arvoteoriamalli, jossa arvojen tärkeyttä vastaajalle arvioidaan. Lisäksi malli huomioi sen, että ihmiset voivat tavoitella ristiriitaisia arvoja, vaikkakaan eivät täysin samanaikaisesti. (Schwartz, 2012.) Suomalaisessa arvotutkimuksessa Schwartzin arvoteoriamallia on sovellettu vuodesta 1993 lähtien eri tutkimuksissa, joista opinnäytetyömme kannalta keskeisimmät esittelemme luvussa 3.

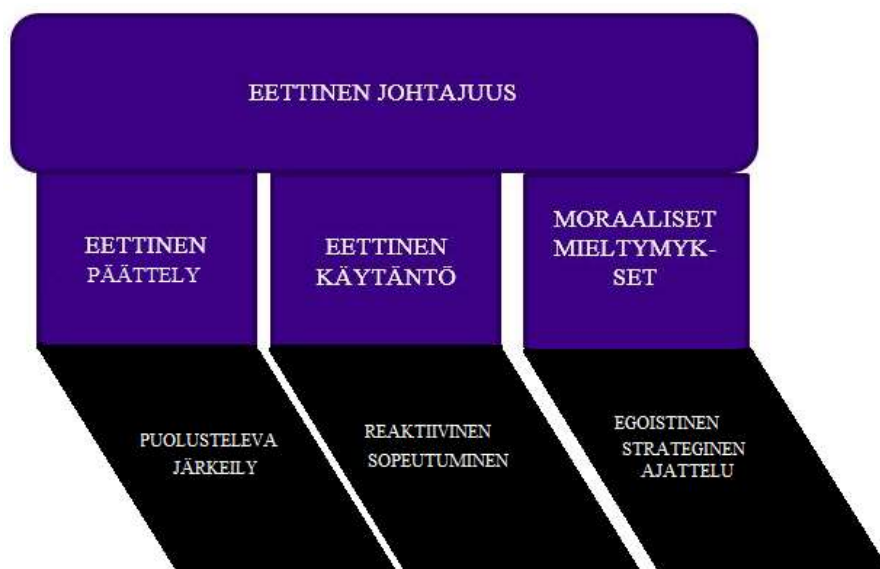
2.4 Eettinen johtajuus

Tässä luvussa tarkastelemme eettisen johtajuuden käsitettä ensin teorian tasolla ja lopuksi sitä, mitä eettinen johtajuus käytännössä on ja miksi sitä olisi suositeltavaa toteuttaa erityisesti opetustilanteissa sekä opettajia johdettaessa.

Eettisen johtajuuden käsitteen juuret yltävät länsimaisessa viitekehyksessä Platonin ja Aristoteleen määritelmiin saakka. Etymologisesti ”etiikka” juontuu kreikan kielen sanasta “ethos” jolla tarkoitetaan tapoja, käyttäytymistä ja luonnetta. Antiikin ajoista asti on luotu erilaisia eettisiä teorioita, joiden tavoitteena on luoda sääntöjen ja periaatteiden järjestelmä, jolla ohjataan päätöksentekoa siitä, mikä on oikein ja mikä väärin. Etiikka siis tutkii hyvän ja pahan moraalista toimintaa. (Sydänmaanlakka 2004, 57.) Eettisyys on hyvän elämän etsimistä; arvot ovat käsityksiä toivottavasta, eettisyys puolestaan pyrkimys hyvän löytämiseen. (Aristoteles 1989, 32.)

Sydänmaanlakan (2004, 57) mukaan moraalinen käyttäytyminen voidaan jakaa kolmeen eri tyyppiin: eettinen egoismi, utilitarismi ja altruismi. Eettinen johtajuus voidaan jakaa samalla tavoin kolmeen eri kategoriaan johtajan pyrkimysten mukaan. Utilitaristinen johtaja pyrkii takaamaan omalle organisaatiolleen suurimman mahdollisen hyvän ja hyödyn, velvollisuuseettinen noudattaa lakeja ja säädöksiä ja hyve-eettinen pyrkii tekemään niin kuin on hänen mielestään oikein. (Heiskanen & Salo 2008, 71–76). Eettinen johtajuus sisältää ajatuksen oikeudenmukaisesta johtajuudesta, jolla viitataan luottamuksen kasvattamiseen, puolueettomuuteen, suorasekäisyyteen, vastuun kantamiseen sekä integriteettiin eli lahjomattomuuteen. Eettinen johtajuus on hyvää johtamista. (Heiskanen & Salo 2008, 15–16, 65). Käytännössä eettisen johtajan tulisi olla oikeudenmukainen, reilu, tasa-arvoinen ja toisia kunnioittava, luotettava ja julkilausuttuja arvoja toteuttava. (Hujala, Laulainen, Sinkkonen & Taskinen 2009, 32.)

Heiskanen & Salo (2008) esittävät eettisen johtajuuden kivijalan (Kuvio 3), joka toimii eettisen johtajuuden perusteena.



Kuvio 3: Eettisen johtajuuden kivijalka (mukaillen Heiskanen & Salo, 2008).

Kivijalka rakentuu varjoineen kolmen peruspilarin varaan. Pilareista ensimmäinen on eettinen päättely, jonka varjona näyttäytyy puolusteleva järkeily. Käytännössä tämä puolustava järkeily näyttäytyy ”objektiivisen” oikeuden tavoitteluna, jolloin ratkaisuja perustellaan tiukasti lain, säädösten, asetusten ja määräyksien kautta. Eettisyyden toteuttaminen koetaan ainoastaan näiden määräysten kirjaimellisena noudattamisena. Puolustava järkeily saattaa näissä tilanteissa konkretisoitua joustamattomuutena ja moraalisesti ohuena johtajuutena. (Heiskanen & Salo 2008, 43–46.)

Toinen pilari on eettinen käytännön työ, jota toteuttaakseen johtajan on kyettävä toimimaan kokonaisvaltaisesti ja vastuullisesti. Eettiset käytännöt näkyvät kaikilla toiminnan tasoilla ja ovat vastuulliseen toimintaan liittyviä valintoja kaikessa jokapäiväisessä johtamistyössä. Varjona eettiselle käytännölle on reaktiivinen sopeutuminen. Johtamisteoissa tällainen toiminta näkyy vääränlaisena joustona ja mukautumisena, jossa johtaja tinkii omista periaatteistaan ajattelematta sitä tai perustelematta toimintaansa itselleen. Näin ollen reaktiivinen sopeutuminen näyttäytyy tilanteissa, jotka ovat jo johtamisen näkökulmasta epäonnistuneet. Johtaja voi kuitenkin nähdä tapahtuneen virheen ja oppia siitä. Vaikuttavassa eettisessä toiminnassa korostuvat siis ennakointi, proaktiivinen ja uutta luova ote. (Heiskanen & Salo 2008, 43–46.)

Kolmas pilari on moraaliset mieltymykset, jotka muodostuvat omista tinkimättömistä eettisistä periaatteista ja niiden mukaisesta jämäkästä toiminnasta. Pilari on johtajan

tunteiden lahjomattomuutta ja selkeiden omien näkemysten puolustamista. Toimiakseen eettisesti kestävästi on johtajan oltava johtajuusteoissaan systemaattisen rehellinen. Tämän pilarin varjona nähdään egoistinen strateginen ajattelu, joka muuttaa johtajan ajattelun irralliseksi organisaation muusta johtamisesta ja strategisesta ajattelusta. Tämän tyyppinen eettinen johtajuus näyttäytyy lähinnä sanoissa, mutta ei käytännön johtamisteoissa. (Heiskanen & Salo 2008, 43–46.)

Eettisen johtamisen kivijalan on oltava tukeva etenkin silloin, kun eettisten johtajuuden tekojen oletetaan syntyvän nopeasti ja automaattisesti, tiedostamattakin. Eettinen johtaminen onkin jatkuva prosessi ja yllätyksellisten tilanteiden kohtaamista (Juuti, 2011). Jos kivijalka kestää, ovat nopeatkin päätökset todennäköisesti eettisesti kestäviä, mutta tämä edellyttää omien arvojen hyvää tuntemusta. (Heiskanen & Salo 2008, 43–46.)

Eettistä johtajuutta tarvitaan, jotta ihmiset voivat työskennellä rakentavalla tavalla yhdessä suorittaessaan organisaation perustehtävää. Eettisen johtajuuden tavoite on tuottaa hyötyä mahdollisimman monelle. Käytännössä se on parhaimmillaan etsimistä, jossa organisaatiossa toimivat ihmiset käyvät vuoropuhelua kulloinkin parhaimmasta mahdollisesta menettelystä ja hakevat yhdessä rakentavia toimintakäytäntöjä (Molander 2014, 43). Eettisen johtajuuden ja arvojohtajuuden ei näin ollen pitäisi olla kaksi eri projektia, vaan jokaiseen päivään integroitu osa johtamista (Juuti, 2011).

Stephenson, Rotherberg & Colt (2017) ovat havainneet, että johtajan omien arvojen hyvä korrelaatio yrityksen (kyseisessä tutkimuksessa korkeakoulun) arvojen kanssa edistää sekä johtajien että oppilaiden menestystä. Sama on totta myös työntekijöiden kohdalla – arvonsa tunteva työntekijä pystyy paremmin toimimaan jatkuvasti muuttuvassa ja työympäristössä, missä Hyry-Hongan mukaan (2018, 6) tarvitaan muutos- ja kaaoskestävyyttä.

Johtamisen etiikan tärkeys korostuu nykyisessä palvelurakennemuutoksessa, missä yksityisen sektorin toiminta vaikuttaa välillisesti myös julkisen sektorin etiikkaan. Etiikan sisältö on muutoksessa ja voidaan olettaa, että yksityisen sektorin johtamisopit vaikuttavat julkiseen painottamalla esimerkiksi tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Tutkimuksessa onkin löydetty eroavaisuuksia yksityisen ja julkisen sektorin johtajien

välillä: yksityisen sektorin johtajien arvomaailma on materialistisempi ja heidän sitoutumisensa organisaatioon vahvempaa kuin julkisen sektorin johtajien. (Ikola-Norrbacka 2010, 16, 24). Universalismiin perustuvan markkinatalousmallin ongelma on siinä, tavoitellaanko palveluita tuottaessa enimmäkseen laadullista vai määrällistä hyötyä. Pelkkä määrään keskittyminen ei ole suositeltavaa, sillä voiton maksimointi sopii usein huonosti yhteen etiikan kanssa (Airaksinen 1993, 3). David Humeen teorian mukaan mietittäessä parhainta mahdollista tulosta pitäisikin ensisijaisesti keskittyä onnellisuuteen ja yksilön sekä yhteisön onnellisuuden nähdään korreloivan. Humeen teoriaa edelleen kehittäneen John Millin mukaan onnellisuus on tavoiteltavaa ja samalla ainoa päämäärä kaiken muun tavoittelemamme ollessa vain keinoja onnellisuuden saavuttamiseksi. (Rachels 2003, 103).

Eettisen johtamisen tärkeys korostuu myös siksi, että johtajuus on muutoksessa ja muutos aiheuttaa paradigmoja. Yksi suurimmista muutoksista on siirtymä suoritteita ja mekaniikkaa painottavasta johtamisesta (rationaalinen johtamisretoriikka) ihmissuhdekoulukunnan johtamiseen, missä painotetaan työntekijöiden henkisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia (normatiivinen johtamisretoriikka). (Kuokkanen 2015.) Samalla ollaan siirtymässä yhden, vahvan johtajan seuraamisesta jaettuun, dialogiseen johtajuuteen, jonka keskeisiä periaatteita ovat arvostava vuorovaikutus, kuuntelu sekä osapuolten tasapuolinen osallistuminen toiminnan kehittämiseen. (Bushe & Marshak 2016). Tämä siirtymä on suomalaista johtajuutta tutkineen Kuokkasen (2015) mukaan ollut käynnissä jo pitkään, mutta se on selvästikin edelleen ajankohtainen ja vasta vakiintumassa kaikkiin työelämän aloihin.

Yhteenvedon voidaan siis todeta eettisen johtajuuden olevan avainasemassa silloin, kun organisaatio on muutoksessa ja toisaalta merkittävää myös organisaation toimintakyvyn ja tuloksellisuuden kannalta. Eettiseen johtajuuteen pääsemiseksi on tehtävä tietoisia valintoja, sillä Heiskasen & Salon (2008) mukaan ei voida ajatella, että eettinen johtajuus syntyisi itsestään tai olisi valmis. Sen sijaan sitä tulee systemaattisesti kehittää, harjoittaa sekä vahvistaa, sillä omien periaatteidensa mukaisia tietoisia valintoja voi tehdä vasta tultuaan tietoiseksi tilanteiden eettisistä ulottuvuuksista. Eettisen johtajuuden toteutumiseksi tarvitaan siis avointa keskustelua.

2.5 Opetustehtävä, arvot ja instituutiot

Schwartzin mukaan sosiaalisten instituutioiden kuten oikeuslaitoksen sekä koulutuksen organisointi, toimintaperiaatteet ja käytännöt viestittävät joko suoraan tai epäsuorasti taustalla olevia kulttuurisia arvopainotuksia (Schwartz 2011, 4). Nämä arvot muotoutuvat yhteiskuntapolitiikan kautta. (Ikola-Norrbacka 2010, 22.) Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista 80 prosenttia koulutetaan ammattikorkeakouluissa (SotePeda 24/7 -hankesuunnitelma). Tämän vuoksi tarkastelemme lyhyesti, miten arvot ovat näkyvissä sosiaali- ja terveysalaa sekä koulutusta ohjaavissa laeissa sekä sitä, mikä on kyseisten instituutioiden ja opettajien merkitys arvojen välittäjänä.

Suomen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuloksesta 75 prosenttia syntyy julkisesta toiminnasta. (hyvinvointiala.fi). Näiden julkisten palveluntuottajien johtamista ohjaa hallintolaki (Hallintolaki 434/ 2003), jonka tehtävänä on edistää hyvän hallinnon toteutumista ja oikeusturvaa hallintoasioissa sekä edistää hallinnon palveluiden laatua ja tuloksellisuutta. Lakia sovelletaan valtion viranomaisiin, kunnallisiin viranomaisiin, itsenäisissä julkisoikeudellisissa laitoksissa, eduskunnan virastoissa ja tasavallan presidentin kansliassa. Näin ollen lakia sovelletaan sekä opinnäytteemme kohderyhmän (opettajat) että heidän oppilaidensa tulevilla työpaikoilla (sosiaali- ja terveyspalveluissa). Kysymyksessä on julkisen vallan käyttäminen, jolloin hyvän hallinnon katsotaan perustuvan arvoihin, joiden mukaan toiminta on eettistä. Näitä hyvän hallinnon arvoja ovat tasa-arvo, rehellisyys, laillisuus, puolueettomuus, asiantuntijuus, palveluperiaate ja tuloksellisuus. (Finlex, Hallintolaki 434/ 2003).

Suomalainen koulujärjestelmä rakentuu varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen vahvasti opetussuunnitelmien määrittelemänä. Opetussuunnitelmat kuvaavat opettajan ihmiskäsityksen arvoperustaa; sitä, millainen opettajan ihmiskäsityksen tulee olla ja millaisia arvoja kohden opettajan tulisi oppilasta ohjata. Kaiken opetustyön itseisarvona pidetään sitä, että opettaja kohtaa oppilaan arvokkaana. Perusopetuksen opetussuunnitelmasta ovat löydettävissä kantavina arvoina ihmisyyys, sivistys, tasa-arvo, demokratia, kulttuurinen moninaisuus ja kestävä elämäntapa. (Opetushallitus, 2019). Opintojen jatkumisen toisen asteen jälkeen korkeakouluissa voidaan nähdä rakentuvan perusopetuksessa tiivistyneelle arvoperustalle.

Opettajien ammatillista toimintaa ohjaa myös opettajan vala, jonka tavoitteena on vahvistaa opettajan ammattietiikkaa ja identiteettiä sekä ohjata opettajia toimimaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti joka tilanteessa. Lisäksi valassa painotetaan luottamusta, opiskelijan yksityisyyden kunnioittamista sekä oikeutta henkiseen ja fyysiseen koskemattomuuteen. Opinnäytteemme kannalta mielenkiintoinen ja ajankohtainen on valan maininta siitä, miten opettajien tulee valan mukaan puolustaa oppilaiden ja opiskelijoiden kasvurauhaa poliittisia ja taloudellisia hyötymispyrkimyksiä vastaan. (OAJ, 2019).

Ammattiin kehittymisen rinnalla yhteiskunnallisen koulujärjestelmän tehtävänä ja tavoitteena on ohjata opiskelijat yhteiskunnan jäseniksi ja aktiiviseen kansalaisuuteen. Tässä tehtävässä merkityksellistä on oppilaitoksen ja koulutuksen eettinen sekä moraalinen luonne. Koululaitos on moraalinen instituutio, joka osana yhteiskunnan kehittymistä on vastuussa ihmisten eettisestä ja moraalisesta kasvusta (Hänninen 2009, 54.) Oppilaitoksen sisällä jokainen ammattilainen viestittää toimintojensa välityksellä omasta eettisyydestään kaikilla organisaatiotasoilla, minkä vuoksi ei ole yhdentekevää, millaisen eettisen perustan koulutuksen järjestäjä on valinnut. (Hänninen 2009, 54).

Puolimatka (2004, 251–252) liittyy arvojen yhteyteen eettisen tiedon käsitteen – tiedon siitä, mikä on oikein ja mikä väärin. Tämän tiedon kehittyminen on riippuvaista paitsi yksilön älyllisestä ahkeruudesta, myös kulttuurissa vallitsevasta eettisen tiedon tasosta ja erilaisten kasvatus- ja koulujärjestelmien kyvystä välittää tätä tietoa uusille sukupolville. Arvojen rakentuminen ei siis tapahdu itsestään, vaan on pitkällisen kasvatus- ja sivistysprosessin tulos (Puolimatka 2004, 321). Toisaalta eettinen osaaminen kehittyy läpi elämän myös työelämässä. Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia mainitsee eettisissä ohjeissaan, että vaikka sosiaalialan työtä säätelee lainsäädäntö, ei lainmukaisuus aina takaa oikeudenmukaisuutta, vaan arjen valintoja ohjaamaan tarvitaan vahvaa ammattietiikkaa. Eettisissä ohjeistuksessaan Talentia tuo esille eettisen osaamisen käsitteen, minkä katsotaan kehittyvän ajan myötä vaihtelevissa työtilanteissa sekä ammattien välisessä yhteistyössä. Eettisesti osaava työntekijä kunnioittaa asiakkaan oikeutta tehdä omia valintojaan loukkaamatta muiden oikeuksia ja etuja ja puolustaa asiakkaansa ihmisoikeuksia ja ihmisarvoa – olivat tämän työntekijän omat arvot millaisia tahansa. (Talentia 2019).

On siis nähtävissä, että pystyäkseen toimimaan ammattimaisesti on opettajan oltava tietoinen omista sekä edustamansa oppilaitoksen arvoista ja työtään ohjaavista laeista, sekä kyettävä toimimaan eettisesti. Organisaation tehtävänä on tukea ja mahdollistaa opettajalleen eettinen ja arvotietoinen toiminta. Opettajilla on kenties ymmärrettyä suurempi rooli arvojen opettajana ja välittäjänä. Siksi toivommekin opinnäytteemme nostattavan tutkittavissa korkeakouluopettajissa ajatuksia arvoista ja niiden toteutumisesta sekä siirtymisestä opiskelijoille. Ammattiin kouluttavien opettajien arvoilla ja eettisellä toiminnalla on merkitystä, sillä eettinen toiminta mahdollistaa oppilaiden eettisen tietouden kehittymisen, jolloin ammattilaisten palveluita tarvitseva saa lopulta eettisesti korkeatasoisempaa apua.

3 ARVOT, EETTINEN JOHTAMINEN JA OPETUS AIKAISEMMASSA TUTKIMUKSESSA

Arvoja on siis monenlaisia ja ne vaihtelevat yksiöiden välillä suuresti. Siltikin tutkimuksessa löydetty ihmisryhmien väliset erot arvoissa ovat paitsi ymmärrettäviä, myös pienempiä kuin usein oletetaan. (Helkama 2015, 12). Tässä luvussa käymme pääpiirteittäin läpi, mitä suomalaisten arvoista tähän mennessä tehdyn tutkimuksen perusteella tiedetään, sekä mitä tiedetään opetuksen ja johtajuuden arvoista.

3.1 Suomalaisten arvot aikaisemmissa tutkimuksissa

Suomalaisten arvoja ovat Schwartzin arvoteoriaan pohjatuen tutkineet muun muassa Klaus Helkama, Martti Puohiniemi, Markku Verkasalo ja Marjaana Lindeman sekä tuoreimpina Miisa Taskinen ja Juho Poutanen. Helkama on ollut Schwartzin teorian alkuvaiheista asti mukana tutkimuksessa sekä samalla kehittänyt teoriaa edelleen seuraten suomalaisten arvojen muutosta vuodesta 1975 alkaen. (Schwartz 2011, Helkama 2015, 81.) Verkasalo & Lindeman (2005) ovat luoneet Schwartzin teoriaan pohjautuvan opinnäytetyömme kyselymenetelmänä käytetyn SSVS:n. Taskinen (2018) on uudelleenvalidoinut tämän kyselyn pro gradu -työssään, mikä toi mukanaan pieniä

muutoksia arvojen kuvauksiin. Vastaavasti Poutasen (2019) pro gradu -työssä on tutkittu yrittäjien arvoja verrattuna muihin ryhmiin.

Koska Taskisen (2018) tutkimus on paitsi tuore, myös juuri validoitu, käytämme sitä vertailuaineistona vertaillessamme korkeakouluopettajien arvoja suomalaisten arvoihin. Kyselylomake on ajan saatossa muokkautunut joiltakin osin, mutta rungon 10 arvotyyppiä (Kuvio 1) ovat alusta asti olleet samat. Vain arvojen kuvaukset ovat vaihdelleet hieman. Vaihtelun vaikutusta kyselyn tuloksiin ei näytetä tutkitun, eli ilmeisesti selitysoosuuden muutosten merkitys ei ole tulosten kannalta merkittävä. Schwartzin 10 arvotyyppiä voivat vaikuttaa tutkittavasta varsin suppeilta, sillä kehällä ei ole näkyvissä esimerkiksi sellaisia arvoja kuin ”ahkeruus” tai ”isänmaallisuus”. Onkin huomattava, että arvotyypit ovat ikään kuin yläkäsitteitä. Näin ollen esimerkiksi isänmaallisuus voisi heijastaa yhdenmukaisuutta, perinteitä tai turvallisuutta. (Helkama 2015, 97.) Näitä arvojen ja arvotyyppien korrelaatioita on tarkasteltu Schwartzin teoriaa koskevissa tutkimuksissa, eikä niihin ole tässä kohdin syytä perehtyä tarkemmin, sillä arvotutkimus on aina väistämättä yksinkertaistamista (Helkama 2015, 100). Kymmenen arvotyyppin kyselyn käyttöä perustelemme tarkemmin luvussa 4.3.

Martti Puohiniemi on tutkinut suomalaisten arvoja laajasti vuosien 1991-2002 aikana toteutetussa Arvot, asenteet ja ajankuva -tutkimuksessaan (A3-tutkimus). Tutkimukseen aineisto koostui 15–75 -vuotiaiden suomalaisten keskuudessa edustaville väestönäynteille tehtyihin kyselyihin. Kyselyyn vastasi noin 8500 henkilöä. A3-tutkimuksessa Puohiniemi jakoi suomalaiset hallitsevien arvojen mukaan yhdeksänluokkaiseksi typologiaksi. Typologia huomioi myös keskenään ristiriitaiset arvot, ja Puohiniemi kutsuukin sitä arvokonfliktitypologiaksi. Typologia perustuu Schwartzin teoreettiseen arvomalliin ja arvotyypit on täten sijoiteltu kuvion 2 kehämallin mukaan. (Puohiniemi, 2002).

Arvokonfliktitypologian ryhmät on kuvattu tutkimuksessa vuoden 2001 tietojen perusteella ja ne rakentuvat 1402 vastaajan aineistosta. Tutkimuksen mukaan 74 prosenttia suomalaisista voidaan sijoittaa ristiriidattomasti tietyn arvon tai arvoalueen ryhmiin. 13 prosenttia suomalaisista sijoittuu ryhmiin, joissa arvoissa ilmenee ristiriitoja pääakselin suhteen ja 13 prosenttia suomalaisista on tilannesidonnaisia, opportunisteja. Puohineimen arvokonfliktitypologiaryhmiin suomalaiset sijoittuvat tutkimuksessa

seuraavasti: hyväntahtoinen kollektiivinen 19 %, individualistinen hedonisti 16 %, turvallisuusmielinen 16 %, itseohjautuva universalisti 14 %, opportunisti 13 %, turvallisuutta arvostava universalisti 7 %, itsenäinen 6 %, kollektiivinen hedonisti 6 %, ja egoisti 3%. (Puohiniemi 2002, 43–51). Tutkimuksemme kannalta olennaisten ryhmien piirteitä käymme läpi tarkemmin tarkastellessamme johtopäätöksiä luvussa 5.5.

Kaikki yllämainitut tutkimukset kertovat, että kansallisella tasolla suomalaiset arvostavat eniten hyväntahtoisuutta, universalismia ja turvallisuutta ja pitävät vähiten tärkeinä valtaa sekä virikkeisyyttä. Kansainvälisesti verrattuna suomalaiset kannattavat muuta Eurooppaa selkeämmin universalismi- sekä yhdenmukaisuusarvoja. (Helkama 2015, 103–104). Kuten luvussa 2.1 totesimme, voivat arvot muuttua ajan kuluessa. Tämä on nähtävissä suomalaistenkin arvojen kohdalla, sillä Puohiniemen vuonna 2002 ja Helkaman vuonna 2006 tekemissä tutkimuksissa perinteet olivat sijalla 9, mutta Taskisen (2018) tutkimuksessa sijalla 6. Kyse saattaa olla väestön ikääntymisen aiheuttamasta muutoksesta, sillä säilyttämisarvojen tärkeys korreloi yksilön iän kanssa. (Puohiniemi, 2002; Helkama, 2015).

Arvoja voidaan siis tutkia kansallisella ja yksilötasolla. Näin ollen on huomattava, että yksilökohtaiset erot arvomaailmoissa voivat olla suuriakin eivätkä ne usein näy otannaltaan suurissa kansallisen tason tutkimuksissa. Erot eivät kuitenkaan ole niin suuria kuin ihmisillä on taipumus kuvitella. Esimerkiksi kauppatieteiden opiskelijat arvostavat suoriutumis- ja valta-arvoja muita enemmän, mutta heidänkin tärkein arvonsa – muiden suomalaisten tavoin – on hyväntahtoisuus. (Helkama 2015, 11–12).

3.2 Opetusta, arvoja ja johtajuutta käsittelevät tutkimukset

Tarkastellaksemme aikaisempia opetusta, johtajuutta ja arvoja käsitteleviä tutkimuksia teimme niistä kirjallisuuskatsauksen käyttäen apuna suurimpia kansainvälisiä sekä kotimaisia tietokantoja. Pyrimme löytämään vertaisarvioituja tutkimuksia, missä opetusta, arvoja ja johtajuutta on tutkittu samassa yhteydessä.

Löytämistämme 11 tutkimuksesta käy ilmi, että samaan aikaan kun johtajuus on muuttumassa rationaaliseksi normatiiviseksi, on opetus jo muuttunut ja edelleen muuttumassa perinteisestä, behavioristisesta opetuksesta osallistavampaan ja uusia menetelmiä on otettu käyttöön. Sen sijaan ristiriitaista on, onko tämä muutos hyväksi. Siinä, missä Chory & Offstein (2016) pitävät osallistavien opetusmenetelmien hyötyä kyseenalaisena, pitää Hillard (2012) puolestaan ammatillisia oppimisympäristöjä käsittelevässä tutkimuksessaan niitä perinteistä opetustapaa toimivampina ja kokee osallistavan opetuksen vievän tieteenalaa eteenpäin. Myös Jämsän (2014) tutkimus osoittaa opettajuuden muutoksen tarpeen behavioristisesta kohti dialogista verkostojen ja työelämätarpeiden asiantuntijuutta. Tärkein yhteinen arvo työlle on asiakaslähtöisyys (Jämsä 2014).

Johtajuuskoulutusta opettajille hyödyllisinä pitävät Dinham (2013), Hilliard (2012), McDowell & co. ja Wenner & Cambell (2017). Sen sijaan Burkhauser (2017) kyseenalaistaa opettajien työssä viihtyvyyttä käsittelevässä tutkimuksessaan, miten johtajuus tässä yhteydessä määritellään ja onko johtajuuden opettaminen mielekästä. Ei ole yksiselitteistä, että oppilaat toivoisivat opettajaltaan johtajan ominaisuuksia, eikä läheisempi suhde opettajaan takaa parempia oppimistuloksia. (Burkhauser 2017).

Törmsen (2009) tutki rehtoreiden arvoja ja niiden vaikutusta johtamiseen sekä vertasi näitä arvoja ruotsalaisen yhteiskunnan perusarvoihin, joiksi hän mainitsee vaikuttavuuden, tasa-arvon ja vastuullisuuden. Lisäksi rehtoreiden on huomioitava laista tulevat velvoitteet sekä henkilöstön välinen luottamus. Törmsenin tutkimuksen kohteena ovat arvot hyvän johtajan ominaisuutena. Johtajan on oltava tietoinen arvoista sekä pystyttävä ratkaisemaan arvoristiriitoja sekä eettisiä dilemmoja. Johtajan tietoisuus omista arvoistaan parantaa tämän mahdollisuuksia menestyä.

Hännisen (2009) rehtorien johtajuutta ja hyvän elementtien vaikutusta käsittelevä tutkimus osoittaa, että ihmisyyys korostuu johtajuudessa vallan, vastuun ja välittämisen

tekojen kautta. Se kiteytyy parhaimmillaan autenttiseen johtajuuteen, jossa korostuvat läsnäolo, ihmisen itsetuntemus ja yhteys toisiin. Hännisen mukaan vastuu koostuu episteemisestä, eksistentiaalisesta sekä eettisestä vastuusta. Valta puolestaan koostuu auktoriteettisuudesta, dialogisuudesta sekä moraalisuudesta ja välittäminen kunnioituksen, ihmisyyden sekä yhteisöllisyyden elementeistä. Hännisen tutkimus osoittaa, että näiden elementtien rajapinnoilla muodostuu tekemisen seurauksena hyvinkin erisisältöisiä yhdistelmiä, jolloin ihmisen toiminnassa heijastuvat arvoihin sidotut ja tilannekohtaiset valinnat, jotka osoitetaan toisille juuri tekojen kautta.

Opettajien johtamista tutkittaessa on havaittu, että opetuksen muuttuessa yhä keskusteleammaksi autoritaarisen ulkoa opettelun sijaan saattaisivat opettajat hyötyä johtamiskoulutuksesta, joskin oppilaat eivät välttämättä toivo vuorovaikutuksellisia oppimismetodeja (Burkhauser, 2017). Johtamisen tuntemus saattaisi olla myös avuksi opettajan ammattiroolin säilyttämisessä, sillä vuorovaikutuksellinen oppiminen voi johtaa tilanteisiin, joissa opettajan toimiminen oppilaan mentorina myös opiskeluun suoranaisesti kuulumattomissa asioissa vie opettajan voimavaroja varsinaiselta opetustyöltä opettajan opastaessa oppilasta myös ammatilliseen kontekstiin kuulumattomissa asioissa. (Chory & Offstein 2016.)

Tiivistetysti aikaisempi tutkimus osoittaa siis seuraavaa: 1) Opettajien tuntemus omista arvoistaan parantaa opettajien menestystä työssään ja sitä kautta oppilaiden menestystä. 2) Vastaavasti ristiriidat omien ja organisaatiossa vallitsevien arvojen välillä heikentävät näitä. 3) Johtajuusoppia tarvitaan, mutta on erimielisyyttä siitä, kenen sitä tulisi järjestää ja minkälaista sen tulisi olla. 4) Uudet opetusmenetelmät eivät välttämättä johda parempiin oppimistuloksiin.

On siis nähtävissä, että pystyäkseen toimimaan ammattimaisesti on opettajan oltava tietoinen omista sekä edustamansa oppilaitoksen arvoista sekä kyettävä toimimaan eettisesti. Organisaation tehtävänä on tukea ja mahdollistaa opettajalleen eettinen ja arvotietoinen toiminta ja opettajan olisi hyvä tiedostaa, että hänen voidaan käsittää toimivan johtajana. Opinnäytetyötämme ohjanneiden opettajien kanssa käytyjen keskustelujen aikana on käynyt ilmi, ettei näin kuitenkaan aina ole.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA MENETELMÄT

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Solomon Schwartzin arvoteoriaan tukeutuen, minkä arvojen varassa suomalainen sosiaali- ja terveysalan opettajuus opettajien kokemuksen mukaan tällä hetkellä toteutuu ja verrata näitä arvoja suomalaisen väestön keskimääräisiin arvoihin. Koska opettaja voidaan tutkimuskontekstissa nähdä eräänlaisena oppilaiden johtajana, kuten ovat tehneet esimerkiksi McDowell & co. 2017 ja Wenner & Cambell 2017 ja johtajan merkitys arvojen välittäjänä on tunnettu (esimerkiksi Dinham, 2013), kartoitamme lisäksi opettajien käsitystä hyvän sekä eettisen johtajuuden arvoista ja selvitämme, minkä arvojen varassa johtajuus nyt käytännössä toteutuu.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä ovat sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopettajien arvot?
- 2) Miten nämä arvot korreloivat suomalaisten keskimääräisten arvojen kanssa?
- 3) Mitkä ovat hyvän ja eettisen johtajuuden arvot sosiaali- ja terveysalan opettajien mukaan?
- 4) Minkä arvojen varassa sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten johtajuus tällä hetkellä toteutuu?

Pyrimme korkeakouluopettajien arvoja tutkimalla tukemaan SotePeda 24/7 -hankkeen tavoitteita etiikan opetuksen ja oppimisen uudistamisesta ja lisäämään hankkeen käytössä olevan vahvan tutkimusaineiston määrää. Tutkimusaineistoa tarvitaan, jotta sosiaali- ja terveysalan opetus olisi ja pystyisi säilymään meneillään olevasta rakennemuutoksesta huolimatta eettisenä. Sosiaali- ja terveysalalla on vahva eettinen perusta, mutta tulevat muutokset (esimerkiksi palvelurakennemuutos, digitalisaatio, robotiikka) luovat tarpeen tarkastella tätä perustaa uudelleen. Korkeakoulutuksen on pystyttävä vastaamaan uusiin eettisiin haasteisiin, jotta valmistuvilla ammattilaisilla olisi tarvittavat osaamisvalmiudet. Keinona tähän SotePeda 24/7 -hankkeessa mainitaan eri opintojaksoihin integroituvien eettisen toiminnan oppimissisältöjen kehittäminen. Kehitystyössä huomioidaan digitalisoituvan toimintaympäristön vaatima uudenlainen opettajuus ja ennakoitiosaaminen. Tätä vahvistetaan luomalla opettajien eettisen

osaamisen valmennustuote sekä hyödyntämällä etiikan monialaista opettajayhteisöä. Opettajia kouluttamalla pyritään takaamaan korkeakoulujen opettajille yhtenäinen eettinen osaaminen, joka edesauttaa eettisten asioiden tasalaatuista oppimista kansallisella tasolla. Näin ollen opiskelijat saavat paremmat eettiset valmiudet ja kansalaiset tämän myötä eettisesti korkeatasoista palvelua. (SotePeda 24/7 -hankesuunnitelma).

Opinnäytteemme kohdentuu erityisesti SotePeda 24/7 -hankkeen kuudenteen työpakettiin, jonka otsikkona on ”Tulevaisuuden työ ja eettinen osaaminen”. Hankkeen tutkimussuunnitelmassa kyseisen työpaketin tutkimuskysymyksiksi mainitaan seuraavat:

- 1) Mitä eettistä osaamista digitalisaatio edellyttää?
- 2) Millainen eettinen toimintamalli ja pedagogiikka tukevat etiikan oppimista?
- 3) Millaista on sote-alan tulevaisuuden asiakaslähtöinen ja eettinen työ?

Opinnäytetyömme liittyy ennen kaikkea hankkeen kysymyksiin 2 ja 3. Pyrimme lisäämään opettajien arvotuntemusta, sillä on selvää, että opettajina toimivat välittävät sekä tiedostamatta että toivottavasti myös tietoisesti omia arvojaan oppilailleen, joista tulee tulevaisuuden ammattilaisia. Samalla opettajien omat kokemukset johtajuudesta heijastuvat opetustilanteisiin (Törmsen 2009; Hillard, 2012.) Tutkimustiedon mukaan pedagogin omien arvojen tuntemus vaikuttaa sekä pedagogin itsensä että oppilaiden menestykseen (Stephenson, Rothlisberger & Westover, 2017). On mielenkiintoista verrata opettajien arvoja väestön keskimääräisiin arvoihin. Vertailu paljastaa mahdolliset moraalikäsitusten eroavaisuudet ja auttaa täten tulevaisuuden etiikan opetuksen suunnittelussa.

4.2 Tutkimusaineiston keruu

Toteutimme opinnäytteemme määrällisenä kyselytutkimuksena käyttäen hyväksi valmista kyselylomaketta, Short Schwartz’s Value Surveyta (SSVS). Miisa Taskinen (2018) on pro gradu -työssään uudelleen validoinut Markku Verkasalon ja Marjaana Lindemanin luoman SSVS-kyselyn sekä luonut sille edustavalla otannalla suomalaiset

normit. Verkasalon ehdotuksen perusteella käytämme opinnäytetyössämme Taskisen versiota kyselystä (taulukko 1).

Kysely on tiivistetty versio Schwartzin alkuperäisestä kyselystä (SSV, eli Schwartz's Value Survey), jossa mitattavia arvoja oli kymmenen sijaan 57 (Lindeman & Verkasalo 2005). Kyselyllä on tutkittu mitä erilaisimpia asioita lukuisissa eri kulttuureissa, mutta se ei ole vielä täysin vakiinnuttanut paikkaansa suomalaisessa tutkimuksessa.

SSVS:n pohjalta rakensimme kyselylomakkeen saatekirjeineen (liite 1). Lomake testattiin paitsi opinnäytetyömme ohjaavilla opettajilla myös tuttavapiiristämme löytyviltä sosiaalialan korkeakouluopettajilla sekä opinnäytetyöryhmämme opiskelijoilla.

Kyselyssä kysyimme vastaajan taustatiedot (sukupuoli, ikä, opetusalan työkokemus, opettajakokemus, pääasiallinen opetusala sekä toimiiko vastaaja esimiestehtävissä), minkä jälkeen heidän tuli asettaa SSVS:n arvot tärkeysjärjestykseen neljältä eri näkökannalta 1) opettajan omat arvot, 2) hyvän johtajan arvot, 3) eettisen johtajan arvot sekä 4) arvot, joiden varassa johtajan johtajuusteot käytännössä toteutuvat. Kyselyyn vastanneiden tuli määritellä arvon tärkeys itselleen elämäänsä ohjaavana periaatteena yhdeksänportaisella asteikolla.

Kysely saatekirjeineen lähetettiin huhti-toukokuussa 2019 SotePeda 24/7 -hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen (Liite2) hankkeessa toimiville opettajille Kysely lähetettiin SotePeda 24/7 -hankkeen yhdyshenkilöille, jotka toimittivat sen edelleen hankkeessa toimiville opettajille. Kyselyn sai 105 opettajaa, joista 32 vastasi siihen.

Kyselylomakkeellemme annettiin aluksi puolentoista viikon vastausaika. Koska vastauksia oli määräaikaan mennessä kertynyt vain 11, jatkettiin vastausaikaa viikolla. Lisäksi linkki kyselyyn liitettiin SotePeda24/7 -hankkeen Facebook-alustalle. Kohdehenkilöitä muistutettiin vastaamismahdollisuudesta sähköpostitse sekä ylläpitämällä Facebook-linkin yhteydessä käytyä keskustelua. Näillä toimenpiteillä vastanneiden määrä saatiin nostettua 32:een.

Vastaajista 70 % oli terveysalan opettajia, 20 % sosiaalialan opettajia ja 10 % muiden alojen opettajia. Vastaajien keski-ikä oli 49 vuotta, nuorin oli 30- ja vanhin 63-vuotias. Vastaajista 10 % työskenteli esimiestehtävissä. Vastaajat olivat työskennelleet opetuslallaan keskimäärin 14 vuotta ja opetuskokemusta (kaikki alat laskettuina) heillä oli keskimäärin 18 vuotta.

4.3 Tutkimusaineiston analyysi

Vaikka tutkimusmenetelmällä saataisiinkin hyvä aineisto, ei siitä ole hyötyä, jollei tutkimuksen tekijä osaa hyödyntää aineiston kätkemää informaatiota (Hakala 2018, 14). Näin ollen pyrimme hyödyntämään aineiston mahdollisimman tarkkaan, etenkin kun vastanneiden määrä jäi pienehköksi.

Ihmistieteissä mittaaminen on varsin epäsuoraa, kun tutkittava käsite (tutkimuksessamme arvo) ei sellaisenaan ole konkreettisesti mitattavissa. Tulokset ovat siis harvoin absoluuttista, mutta ne ovat kuitenkin vertailtavissa (Erätuli 1996, 37). Tämän vuoksi tutkimme vastaajan omia arvoja, hyvän johtajuuden arvoja, eettisen johtajuuden arvoja sekä johtajuustekojen käytännön toteutumista rinnakkaisilla SSVS-kyselyillä. Näin ollen opettajat arvioivat eri asioita samalla mittarilla. Tämä mahdollisti eri arvomaailmojen vertailun. Rinnakkaisten SSVS-kyselyiden vertaamista aineistonkeruumetodina ovat käyttäneet myös Stephenson, Rothlisberger & Westover (2017) tutkiessaan oppilaiden ja korkeakoulujen arvomaailmojen korrelaatiota.

Kyselyn avulla saimme siis näkyviin opettajien arvot neljästä eri näkökulmasta (opettajan omat arvot, hyvän johtajan arvot, eettisen johtajan arvot ja arvot, joiden varassa johtajuus käytännössä toteutuu). SSVS-kyselyille vakiintuneeseen tapaan vähensimme yksittäisen vastaustottumuksista aiheutuvien eroavaisuuksien eliminoimiseksi kunkin ryhmän universaalille arvolle antamista pisteistä kaikkien arvojen muodostaman keskiarvon. Näin vastaukset ovat Schwartzin (2012, 12) kehämallin mukaan tarkasteltavissa arvon suhteellisen tärkeyden mukaisesti. Positiiviset pisteet kertovat keskimääräistä tärkeämmästä arvosta ja negatiiviset vähemmän tärkeistä arvosta. Mitä suurempi luku on, sitä enemmän se tulee priorisoiduksi muihin arvoihin nähden. Saatujen pistemäärien lisäksi esitämme arvohierarkkiset erot sädekaavioina

luvussa 5. Sädekaaviot toteutettiin sijoittamalla vastaajien kullekin arvolle antama pistemäärä kyseisen arvon kohdalle sädekaavioon.

Opettajien arvoja ja suomalaisten arvoja analysoimme vertailemalla omaa tutkimusaineistoamme vertailuaineiston Miisa Taskisen pro gradu- työstä saamaamme vertailuaineistoon. Esitämme luvussa 5 kyseiset eroavaisuudet arvojen tärkeysjärjestyksen mukaan sekä asemoimalla arvot Schwartzin arvokehälle sädekaavioita apuna käyttäen.

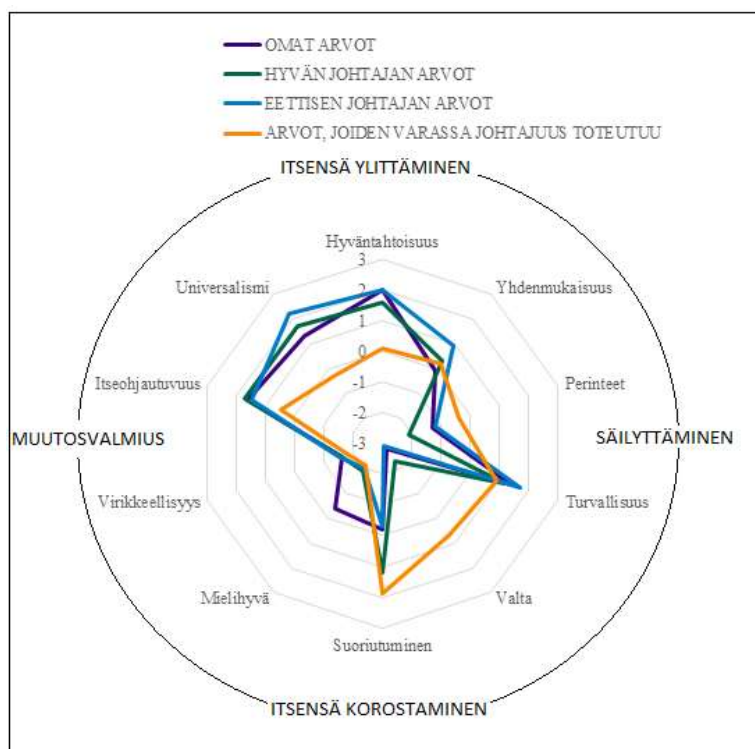
Vertaamalla opettajien kokemuksia omista arvoistaan sekä johtajuuden arvoista tulemme samalla tutkineeksi osittain heidän hyvinvointiaan, sillä kuten Niemelä (2015, 17) kirjoittaa, on tärkeää tunnistaa ihmisen kykyjen toteuttamisen tärkeys eli mielekkään ja palkitsevan toiminnan merkitys.

5 KESKEISET TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulosten tulkitsemisen ja vertailun sekä edelleen soveltamisen helpottamiseksi olemme asemoineet tulokset Schwartzin arvokehälle (Kuvio 2). Tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomioida, etteivät arvotyyppien etäisyydet toisistaan kehällä ole arvokehän luonteen vuoksi vakioita ja osa arvoista on lähempänä keskipistettä. Näin ollen ne eivät ole yhtä suuressa ristiriidassa vastakkaisen arvonsa kanssa kuin ulkokehällä oleva arvo. Kuvioista ei siis voi päätellä arvon absoluuttista tärkeyttä suhteessa muihin arvoihin. (Taskinen 2018, 5).

Käymme kussakin alaluvussa ensin läpi, miten arvot sijoittuvat kahden pääulottuvuuden –itsensä ylittäminen–itsensä korostaminen ja säilyttäminen–muutosvalmius – suhteen. Seuraavaksi tarkastelemme niitä arvoja, jotka muodostavat selkeimmät poikkeukset ja hahmottelemme, mitä nämä poikkeukset tarkoittavat yksilö- ja organisaatiotasolla.

Luomme aluksi yleiskatsauksen tuloksiin esittämällä kaikkien neljän kysymyksen tulokset samassa kuviossa (Kuvio 3).



Kuvio 4: Opettajien kokemat arvot arvokehällä

Tuloksista on nähtävissä, että opettajien omat arvot, hyvän johtajan arvot sekä eettisen johtajan arvot ovat pääosin varsin yhteneväisiä. Maltillisia poikkeuksia ovat vallan ja suoriutumisen arvon painottuminen hyvän johtajuuden kohdalla sekä eettisen johtajan suurempi hyväntahtoisuus. Selkeimmän poikkeuksen kaikista muista muodostavat kuitenkin ne arvot, joiden varassa johtajuus käytännössä toteutuu. Selkeyden ja täsmällisemmän vertailun helpottamiseksi olemme esittäneet arvot myös numeerisesti taulukossa 1. Taulukosta on nähtävissä samat poikkeavuudet kuin kuviosta 4.

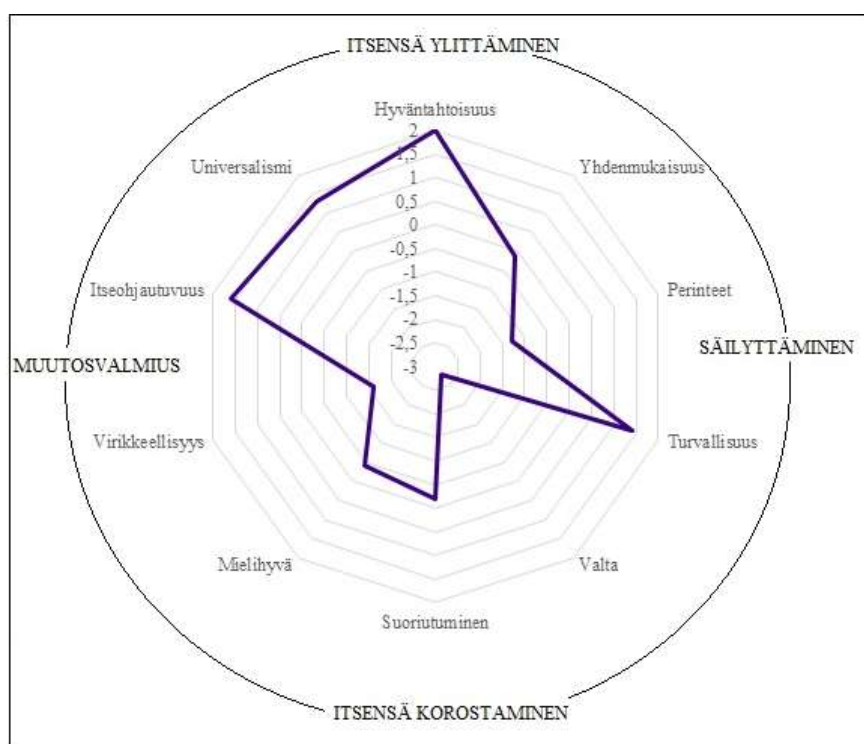
Taulukko 1: Opettajien kokemat SSVS:n mukaiset arvot numeerisina eri tilanteissa

	OMAT ARVOT	HYVÄN JOHTAJAN ARVOT	EETTISEN JOHTAJAN ARVOT	ARVOT, JOIDEN VARASSA JOHTAJUUS TOTEUTUU
Hyväntahtoisuus	2	1.6	2	0.1
Yhdenmukaisuus	-0.1	0.3	0.9	0.2
Perinteet	-1.3	-2.1	-1.2	-0.4
Turvallisuus	1.4	1.2	1.7	0.9
Valta	-2.8	-2.3	-2.9	0.7
Suoriutuminen	-0.2	1.2	-0.3	1.9
Mielihyvä	-0.4	-1.9	-2	-2.1
Virikkeellisyys	-1.6	-1.6	-1.5	-1.8
Itseohjautuvuus	1.6	1.7	1.5	0.5
Universalismi	1.3	1.7	2.2	-0.3

Tuloksissa havaitsemiamme poikkeavuuksia tarkastelemme lähemmin seuraavissa luvuissa.

5.1 Sosiaali- ja terveystieteen korkeakouluopettajien arvot

Opettajien arvoista on nähtävissä, että ne painottuvat kasvuarvoihin ja kollektiivisiin arvoihin. Pääulottuvuuksia tarkasteltaessa huomataan opettajien painottavan sekä säilyttämiseen että toisaalta muutosvalmiuteen liittyviä arvoja. Itsensä ylittäminen on selvästi tärkeämpää kuin itsensä korostaminen eli individualistiset, omaa itseä korostavat arvot eivät ole opettajille tärkeitä.



Kuvio 5: Sosiaali- ja terveystieteen opettajien omat arvot arvokehällä

Opettajien omat arvot tärkeysjärjestyksessä ovat hyväntahtoisuus, itseohjautuvuus, turvallisuus, universalismi, yhdenmukaisuus, suoriutuminen, mielihyvä, perinteet, virikkeellisyys ja valta. Martti Puohiniemen (2002) arvokonfliktitypologian mukaan nämä opettajien arvot sijoittuvat itseohjautuvan universalistin ryhmään, joita suomalaisten arvoissa edustaa 14 prosenttia. Puohiniemen tutkimuksen mukaan itseohjautuva universalisti haluaa valita päämääränsä itse, tekemättä valintoja kuitenkaan

itsekkäin perustein. Nämä ihmiset arvostavat itsenäistä ajattelua, etsivät uusia ratkaisuja ja ovat valmiita ottamaan riskejä päästäkseen itselleen tärkeisiin päämääriin. Tässä ryhmässä ihmiset ovat kouluttautuneet keskimääräistä väestöä enemmän. Itseohjautuvat universalistit ovat kriittisesti ajattelevia ihmisiä, jotka suhtautuvat suvaitsevasti muiden ihmisten yksilöllisyyteen ja ovat kulttuurisesti avarakatseisia. Itseohjautuvat universalistit näkevät ajassamme paljon sekä myönteistä että kielteistä, mutta enemmän kuitenkin kielteistä. Ryhmään kuuluvat ovat kiinnostuneita taiteesta, tieteestä, kirja-arvosteluista, luonnonsuojelusta ja kriisialuetyöstä. Keskimääräistä vähemmän he ovat kiinnostuneita urheilusta ja autoista. (Puohiniemi 2002, 52.)

Opettajien arvojen tärkeysjärjestys on varsin yhteneväinen suomalaisen väestöön nähden, mutta opettajat poikkeavat väestön keskimäärästä joiltakin osin. Näitä löydöksiä tarkastelemme tarkemmin seuraavassa luvussa.

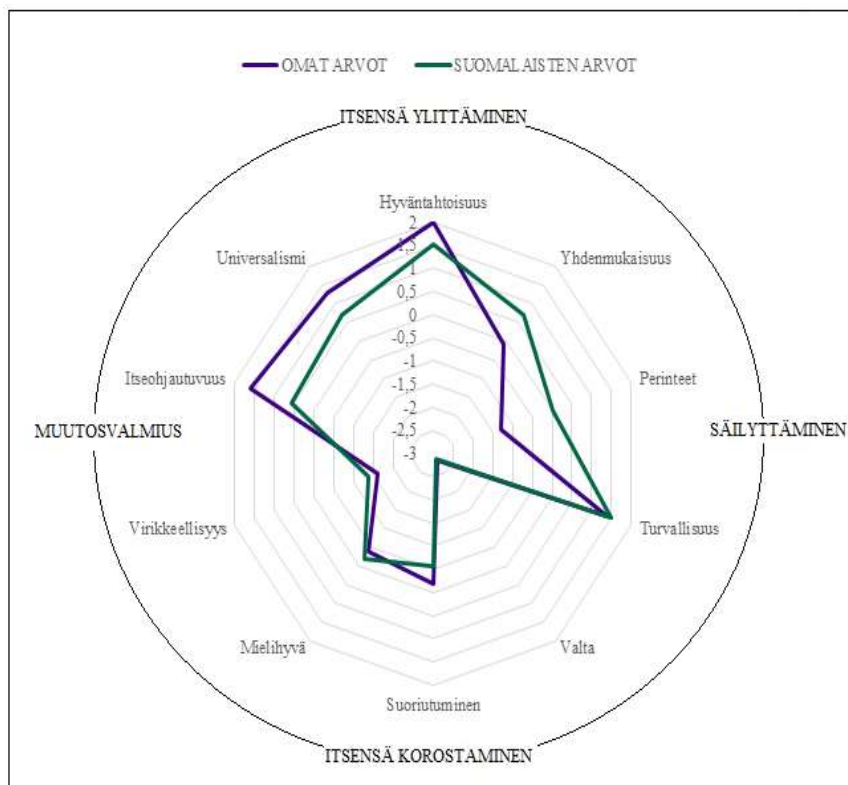
5.2 Sosiaali- ja terveystieteiden opettajien arvot verrattuna suomalaisten arvoihin

Tutkimusaineiston perusteella opettajat arvostavat itseohjautuvuutta, suoriutumista ja hyväntahtoisuutta keskimääräistä suomalaista enemmän. Sen sijaan opettajat eivät pidä yhdenmukaisuutta ja perinteitä yhtä tärkeinä kuin väestö keskimäärin.

Taulukko 3: Korkeakouluopettajien omat arvot ja suomalaisten arvot (Taskinen 2018) tärkeysjärjestyksessä

	Opettajien omat arvot	Suomalaisen arvot (Taskinen, 2018)
1. (1.)	Hyväntahtoisuus	Hyväntahtoisuus
2. (5.)	Itseohjautuvuus	Turvallisuus
3. (2.)	Turvallisuus	Yhdenmukaisuus
4. (4.)	Universalismi	Universalismi
5. (3.)	Yhdenmukaisuus	Itseohjautuvuus
6. (8.)	Suoriutuminen	Perinteet
7. (7.)	Mielihyvä	Mielihyvä
8. (6)	Perinteet	Suoriutuminen
9. (9.)	Virikkeellisyys	Virikkeellisyys
10. (10)	Valta	Valta

Opettajien omien arvojen ja suomalaisten keskimääräisten arvojen eroavuuksia päästään tarkastelemaan lähemmin sijoittamalla ne Schwartzin arvokehälle.



Kuvio 6: Opettajien omat arvot ja suomalaisten arvot arvokehällä

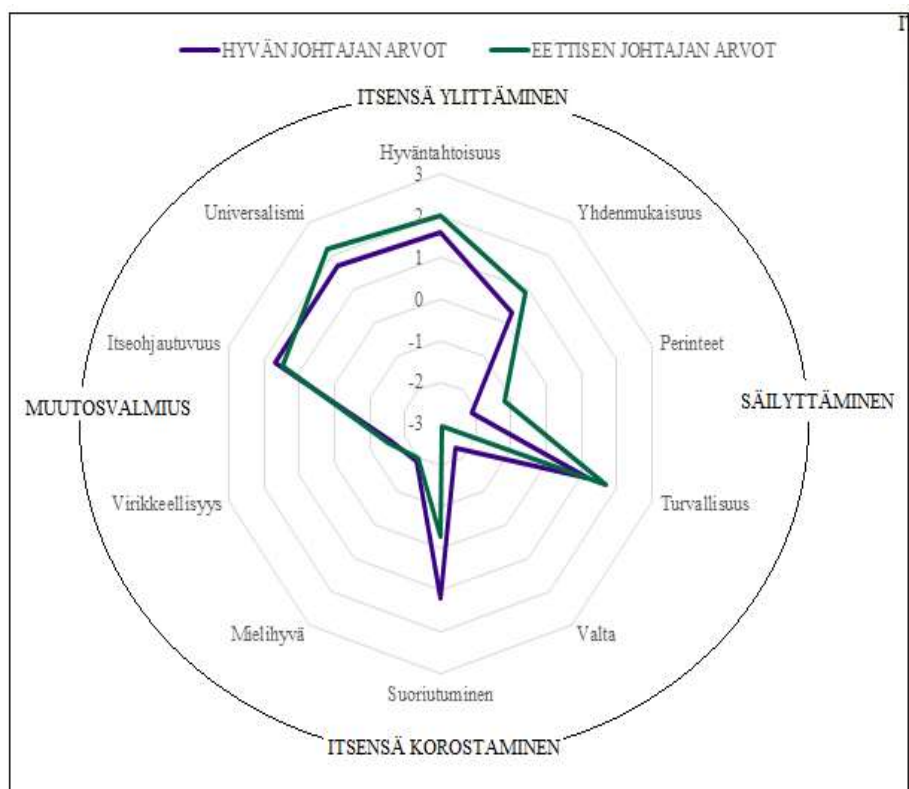
Arvojen pääulottuvuuksia tarkasteltaessa on huomattavissa, että opettajat kokevat olevansa keskimääräistä suomalaista valmiimpia muutokselle ja haluttomampia säilyttämislle. Säilyttämisen ja muutosvalmiuden ulottuvuudella opettajat ovat kuitenkin lähempänä arvokehän ulkoreunaa. Tämä on mielenkiintoista, sillä kuten luvussa 2.1.3 on todettu, on ihmisen vaikea tavoitella yhtäaikaista arvokehän vastakkaisilla puolilla olevia arvoja, sillä niiden katsotaan olevan keskenään ristiriitaiset. Voisiko siis olla niin, että korkeakouluopettajan ammatissa yhdistyvät pyrkimys hyväntahtoisuuteen, mutta samalla tarve suoriutua ja korostaa itseään?

Yksittäisten arvojen kohdalla tavallista korkeammalle sijoittuvat itseohjautuvuus ja suoriutuminen sekä hyväntahtoisuus. Perinteitä opettajat sen sijaan arvostavat suomalaista keskiarvoa vähemmän. Opinnäytteemme ei kuitenkaan anna vastausta siihen, mistä nämä erot johtuvat. Kuitenkin voitaneen ajatella, että kyseiset piirteet korostuvat opettajan ammatissa työnkuvan kautta – opettajan on kyettävä itsenäiseen työskentelyyn, suoriutumaan erilaisista tehtävistä sekä mieluusti kohdeltava oppilaitaan hyväntahtoisesti. Hyväntahtoisuutta voidaan tutkia tarkemmin empatian käsitteen kautta.

Empatiolla tarkoitetaan ihmisen paitsi ihmisen kykyä, myös halua samaistua toisen tunteisiin, päästä selville siitä, miten toinen kokee maailman. (Howe 2013, 1–9.) Jotta ammattilainen osaisi huomioida asiakkaan tai yhteistyökumppanin edun, hänen tulee kyetä asettua toisen ihmisen asemaan ja tarkastella asioita hänen näkökulmastaan (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 79.) Gast, I., Schildkamp, K., & van der Veen, J. T. (2017) ovat tutkineet korkeakouluopettajien ammatillista kehittymistä ja luonteenpiirteiden vaikutusta heidän menestymiseensä työssä opettajien tiimityöskentelyä käsittelevässä metatutkimuksessaan. Tutkimuksen tuloksena he toteavat opettajien empaattisuuden vaikuttavan positiivisesti siihen, miten opiskelijakeskeistä opetus on ja tämän taas johtavan opiskelijoiden suurempaan motivaatioon. Opettajan empatiakyvyn voidaan siis sanoa korreloivan tämän oman sekä oppilaiden menestyksen kanssa. Opettajien keskiarvoa korkeampi hyväntahtoisuuden ja universaaliuden arvostus lienee siis avuksi heidän työssään. Asiasta ei kuitenkaan olla yksimielisiä, sillä Bialystok ja Kukar (2018) näkevät empaattisuuden vaikeasti määriteltävänä käsitteenä, jota pidetään opettaja–oppilassuhteiden kannalta usein tärkeänä määrittelemättä sen tarkemmin, mitä sillä tarkoitetaan. Lisäksi he toteavat empatian saattavan lisätä sekä opettajan että oppilaan henkistä kuormittumista. Opinnäyttemme tiedon perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että arvonsa hyvin tunteva opettaja tai johtaja pystynee kääntämään empaattisuuden voimavaraksi rasiitteen sijaan.

5.3 Hyvän ja eettisen johtajan arvot

Tutkimuskirjallisuuden perusteella oli olettavissa, etteivät hyvä johtajuus ja eettinen johtajuus ole aina täysin yhteneväisiä – hyvä toiminta ei ole aina yhteneväistä eettisen toiminnan kanssa. Tämän vuoksi otimme nämä lähempään tarkasteluun.



Kuvio 7: Hyvän johtajan arvot ja eettisen johtajan arvot opettajien arvioimina arvokehällä

Arvoulottuvuuksilla tarkasteltuna hyvä johtaja on muutosvalmis eikä pyri säilyttämiseen. Itsensä ylittäminen on hyvälle johtajalle vähemmän tärkeää kuin suomalaisille keskimäärin, itsensä korostaminen taas tärkeämpää.

Hyvän johtajan tärkeimmiksi yksittäisiksi arvoiksi opettajat kokevat itseohjautuvuuden ja universalismin. Hyväntahtoisuus koetaan vasta kolmanneksi tärkeimmäksi arvoksi, vaikka se on sekä suomalaisille keskimäärin että opettajille arvoista kaikkein tärkein. Suomalaisten väestön arvioimana valta on vähiten tärkeä arvo, ja tutkimuksemme mukaan se on sitä myös hyvälle johtajuudelle. Tämä tarkoittanee, että opettajat arvostavat itseohjautuvuutta johtamisjärjestelmänä.

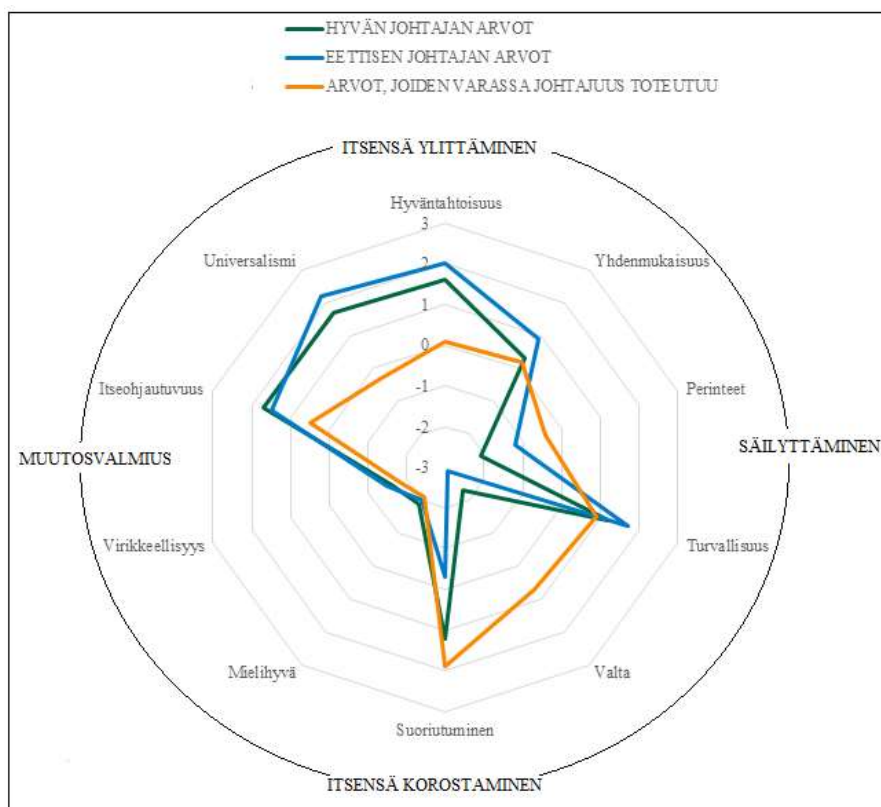
Eettinen johtaja eroaa arvoulottuvuuksilla tarkasteltuna hyvästä johtajasta siten, että on hyvää johtajaa valmiimpi ylittämään itsensä ja korostaa itseään selvästi hyvää johtajaa vähemmän.

Eettisen johtajuuden tärkeimmiksi yksittäisiksi arvoiksi koetaan universalismi ja hyväntahtoisuus. Turvallisuus ja itseohjautuvuus arvotetaan seuraavaksi tärkeimmiksi arvoiksi. Vähiten tärkeinä arvoina eettisellekin johtajalle pidetään vallan ja mielihyvän arvoja.

Eettisen johtajan katsotaan kuitenkin arvostavan valtaa ja suoriutumista hyvää johtajaa vähemmän. Ilmeisesti vallan ja suoriutumisen arvot eivät ole sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopettajien mielestä eettisesti kovin hyviä piirteitä, mutta jostakin syystä silti hyvän johtajuuden kannalta olennaisia.

5.4 Johtajan arvot käytännössä

Teoriaosassa mainitsimme, etteivät ihmiset syystä tai toisesta useinkaan toteuta käytännössä niitä arvoja, jotka kokevat itselleen tärkeiksi. Tämä tulee joltakin osin esille, kun vertailemme opettajien käsitystä hyvästä ja eettisestä johtajuudesta niihin arvoihin, joiden varassa johtajuus käytännössä toteutuu.



Kuvio 9: Hyvän johtajan ja eettisen johtajan arvot sekä arvot, joiden varassa johtajuus käytännössä toteutuu opettajien arvioimina

Arvot, joiden varassa johtajuus opettajien mielestä käytännössä toteutuu, poikkeavat lähes kaikilta kohdilta merkittävästi kaikista muista mittaamistamme asioista. Pääulottuvuuksilla tarkasteltuna johtajat korostavat itseään huomattavasti enemmän kuin olisi eettisen tai hyvän johtajuuden kannalta opettajien mielestä tärkeää. Johtajat ovat myös alttiimpia säilyttämään ja vähemmän valmiita muutoksille kuin opettajat kokevat hyvän tai eettisen johtajan olevan.

Yksittäisiä arvoja tarkastelemalla huomaamme, että opettajat kokevat sosiaali- ja terveysalan johtamisen toteutuvan suoriutumisen, turvallisuuden, vallan ja itseohjautuvuuden arvojen varassa. Mielihyvän ja virikkeisyyden arvot toteutuvat opettajien arvioimina johtajuudessa vähiten. Valta vaikuttaisi siis liittyvän johtajuuteen käytännössä hyvin olennaisesti, vaikka hyvän ja eettisen johtajuuden kohdalla sitä pidetäänkin vähiten tärkeänä. Johtajien hyväntahtoisuus on selvästi alhaisempaa kuin suomalaisilla keskimäärin suoriutumisen sitä vastoin korostuessa merkittävästi.

Koetut johtajuuden arvot asettuvat itsensä korostamisen ja säilyttämisen akselilla lähekkäin eli suoriutumisen, vallan ja turvallisuuden arvoihin. Kauimmaisat arvot eli mielihyvän ja virikkeellisuuden arvot sijoittuvat muutosvalmiuden akseleille vierekkäin. Vaikuttaa siis siltä, että johtajien koetaan edustavan hyvin selkeästi tiettyjä arvoja toisten jäädessä huomattavasti vähemmän tärkeiksi.

Puohiniemen (2002) tutkimuksessa nämä arvot määrittävät kolmea prosenttia suomalaisista, jotka Puohiniemi nimesi egoisteiksi. Tässä ryhmässä jäsenet keskittyvät oman asemansa tukemiseen ja haluavat osoittaa pätevyyttään vallitsevaan kulttuurin nähden. Tämä ryhmä on korkeasti koulutetuin. Asenteeltaan egoistit ovat konservatiivisia, arvostavat taloudellista sallivuutta ja uutta tekniikkaa. Tehokkuusajattelu on egoisteille tärkeää. Yhteiskunnallinen turvallisuus on heille tärkeää ja he ovat orientoituneet teknistaloudelliseen ajatteluun. (Puohiniemi 2002, 56).

Ihmisten arvoissa syntyy jännitteitä eri arvoparien välille, kuten koetun johtajuuden arvoissa suoriutumisen, vallan, turvallisuuden sekä itseohjautuvuuden välille. Jännitteiden syntyminen on luonnollista, koska kukaan ei voi elää yhden tai kahden arvon varassa. Puohiniemi (2002) korostaa tutkimuksessaan, että tällaisten arvojännitteiden tiedostaminen helpottaa arvokeskustelun käymistä ja lisää ymmärryksen tilannesidonnaisuuden merkityksestä arvokeskustelussa.

5.5 Johtopäätökset

Aineistostamme kävi ilmi, että korkeakouluopettajien omat arvot ovat varsin yhteneväiset vertailuaineiston (Taskinen, 2018) kanssa, mutta opettajat olivat kuitenkin keskimääräistä suomalaista universalistisempia, hyväntahtoisempia, itseohjautuvampia ja valmiimpia muutokselle sekä haluttomampia perinteiden säilyttämiseen ja hieman myös yhdenmukaisuuteen. Opettajien universalismi vaikuttaakin olevan varsin korkeaa tasoa, sillä kuten todettua, keskimääräisestikin suomalaiset arvostavat universalismia muuta Eurooppaa enemmän. Schwartzin teorian mukaan tarkasteltuna opettajat pitivät siis tärkeinä muun muassa erilaisuuden hyväksymistä, luonnon ja taiteiden kauneutta, yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta, vähäosaisten auttamista, tasa-arvoa ja luonnon suojelua. Näistä tasa-arvo on sellaisenaan kirjattu niin opettajia ohjaavaan hallintolakiin

kuin perusopetuksen opetussuunnitelmaankin. Universaalisuuden arvostaminen edesauttane osaltaan myös opetussuunnitelmassa itseisarvona pidettyä oppilaan arvokasta kohtaamista. Myös Talentian eettisissä ohjeissa mainittu asiakkaan kunnioitus sekä ihmisoikeuden ja ihmisarvon kunnioitus voitaneen katsoa universalistiseksi toiminnaksi.

Johtajuuden piirteitä kysyttäessä syntyi kuitenkin hajontaa, mikä kertonee arvoriitidoista henkilöstön sekä johdon välillä. Pääpiirteittään vaikuttaisi siltä, etteivät korkeakoulujen opettajat pidä johtoaan hyvänä tai eettisenä. On kuitenkin pidettävä varsin epätodennäköisenä sitä, että opettajien johtajat todellisuudessa kuuluisivat sellaisiin Puohiniemen (2002) kehittämän arvotypologian egoisteihin, joihin kuuluu vain 3 % Suomen väestöstä. Helkamaan (2015) tukeutuen voimme kuitenkin väittää olennaisempaa olevan, että opettajat *kokevat* johtajiensa toimivan egoistien tavoin, vaikka he eivät todellisuudessa näin toimisikaan. Syytä tähän aineistomme ei kerro, mutta kun tiedämme arvojen vaikutuksen merkittävyyden, on ilmiselvää, että epäkohtaan olisi aiheellista puuttua jo opettajien työhyvinvoinnin ja työssään menestymisen tähden. Tulokset kertovat samalla opettajien hyvinvoinnista, sillä kuten Niemelä (2015, 17) kirjoittaa, on tärkeää tunnistaa ihmisen kykyjen toteuttamisen tärkeys eli mielekkään ja palkitsevan toiminnan merkitys.

Suomalaisten yrittäjien arvomaailmaa tutkineen Juhani Poutasen (2019) mukaan Suomen yrittäjien omien universaalien arvojen tärkeysjärjestys on hyväntahtoisuus, itseohjautuvuus, turvallisuus, virikkeisyys, universalismi, mielihyvä, suoriutuminen, yhdenmukaisuus, perinteet ja viimeisenä valta. Tämäkin poikkeaa merkittävästi opettajien kokemuksesta siitä, minkä arvojen varassa johtajuus käytännössä toteutuu. Valta on opettajien kokemuksen mukaan toiseksi tärkein ja suoriutuminen peräti tärkein arvo, jonka varassa johtajuus käytännössä toteutuu. Lieneekö siis niin, että johtajat kokevat toimivansa tiettyjen arvojen mukaisesti, mutta henkilöstö ei koe heidän näin tekevän?

Luvussa 2.2 esittelimme Heiskasen & Salon (2008) eettisen johtajuuden kivijalan varjoineen (Kuvio 3), jota voidaan pitää kaiken eettisen työn perusteena. Opinnäytteemme tulosten perusteella sosiaali- ja terveystieteiden opettajien kokemus vaikuttaa olevan, että eettisen johtajuuden kivijalka on monella tapaa hutera. Kivijalan

ensimmäisen pilari koostuu eettisestä päättelystä ja sen varjona on puolustava järkeily. Peilatesamme tätä opettajien kokemuksiin siitä, minkä arvojen varassa johtajuus käytännössä toteutuu, huomaamme johtajien arvostavan suoriutumista ja valtaa sekä olevan tavanomaista vähemmän valmiita muutoksiin, minkä voidaan tuskin katsoa tukevan eettistä päättelyä, mutta hyvinkin korostavan eettisen kivijalan varjona ilmenevää puolustavaa järkeilyä.

Toinen pilari on eettinen käytännön työ, jonka varjona eettisyyden toteutumiseksi on reaktiivinen sopeutuminen. Tässäkin kohden johtajat vaikuttavat opinnäytteemme mukaan olevan käytännössä heikoilla ja operoivan varjosta käsin reaktiivisesti sopeutuen, sillä he ovat eettistä ja hyvää johtajaa vähemmän valmiita muutokselle.

Kolmas pilari on moraaliset mieltymykset, jonka varjona nähdään egoistinen strateginen ajattelu. Tutkimuksemme mukaan johtajat korostavat itseään selvästi suomalaista keskiarvoa enemmän, joten voitaneen sanoa heidän ajattelevan tavanomaista egoistisemmin. Käytännössä egoistisen strateginen ajattelu saattaa näyttäytyä johtajan irrallisena toimintana muusta yhteisöstä ja strategiasta. Johtajan eettinen toiminta korostuu enemmän sanoissa kuin teoissa ja voi tämän vuoksi näyttäytyä työntekijöille juuri vallan käyttönä. Vaikuttaa siis siltä, että opettajien johtajuuskoulutus voisi edesauttaa SotePeda 24/7 -hankkeen yhtä ydintavoitetta, opettajien pedagogisen osaamisen päivittämistä – etenkin kun olemme koulutuksen aikana huomanneet opettajien toisinaan olevan jokseenkin tietämättömiä siitä, että heidän toimintansa voidaan ylipäätään käsittää johtamiseksi.

Hännisen (2009) tutkimuksessa esiin nousseen autenttisen johtajuuden piirteet eivät myöskään näytä nykyisellään toteutuvan. Tarkasteltaessa tuloksiamme Hännisen jaottelun mukaan, on nähtävissä, että johtajuudessa vaikuttavat korostuvan vallan piirteet (auktoriteettisuus, dialogisuus, moraalisuus) välittämisen piirteiden (kunnioitus, ihmisyyys, yhteisöllisyys) jäädessä vähemmälle. Kuokkasen (2015) esiin nostama johtamiskulttuurin muutos rationaalisesta johtamisretoriikasta normatiiviseen lienee vielä kesken, sillä tulostemme mukainen vallan arvostus tuskin edesauttaa arvostavaa vuorovaikutusta, kuuntelua sekä tasapuolista kohtelua korostavaa dialogisuutta.

Johtajuuskoulutuksen hyödyllisyydestä opettajille on tutkimuksissa erimielisyyttä, mutta kolme neljästä tutkimuksesta pitää sitä ehdottomasti tarpeellisena. Oman tutkimuksemme esiintuomat ristiriidat hyvän ja eettisen johtajan sekä johtamisen käytännön arvojen välillä puoltavat vahvasti johtamiskoulutuksen tärkeyttä. Arvojohtajuuden opettaminen voisi olla yksi toimiva keino, onhan johtajan Törmsenin (2017) mukaan oltava tietoinen arvoistaan sekä pystyttävä ratkaisemaan arvoristiriitoja sekä eettisiä dilemmoja menestyäkseen työssään. Vahvan eettisen kivijalan perustana on myös Heiskasen ja Salon (2008) mukaan omien arvojen tunteminen niin, että johtamistyö olisi tilanteessa kuin tilanteessa kivijalan mukaista. Opettajien johtajuuskoulutus voisi myös osaltaan edesauttaa SotePeda 24/7 -hankkeen yhtä ydintavoitetta, eli opettajien pedagogisen osaamisen päivittämistä.

6 POHDINTA

Pohdinnassa käsittelemme tutkimuksen tekemisen prosessia sekä eettisistä että tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä näkökulmista. Lisäksi esittelemme tutkimustuloksista nousevat kehittämissuhteet ja jatkotutkimushaasteet.

6.1 Eettinen tarkastelu

Olemme tietoisia siitä, että tutkimuksessa on pyrittävä objektiivisuuteen ja vältettävä omien mielipiteiden sekä toiveiden esittäminen (Kananen 2015, 121). Käyttämällä standardoitua tutkimusmittaria vältimme subjektiivisuuden. Edelleen pyrimme varmistamaan, että opinnäytteemme on Kananen (2015, 121) autonomisuuden kriteereiden mukaisesti poliittisista, taloudellisista ja uskonnollisista vaikutteista riippumatonta. Mikään taho ei pyrkinyt vaikuttamaan opinnäytteeseemme tai maksanut meille sen tekemisestä, vaan opinnäyte tehtiin tekijöiden henkilökohtaisten intressien johdosta. Kyselyyn vastanneet eivät päässeet vaikuttamaan tutkimuksen etenemiseen, sillä emme olleet heidän kanssaan suorassa kontaktissa. Poikkeuksen tähän muodostaa opinnäytetyötämme ohjannut opettaja, mutta katsomme hänen vaikuttaneen lähinnä

tutkimuksen muutoseikkoihin pyrkimättä millään tavoin vaikuttamaan tuloksiin. Katsomme siis opinnäytteemme objektiivisuuden toteutuneen hyvin.

Opinnäytteen eettisyyden toteutumiseksi noudatimme opinnäytetyömme aineiston keräämisessä ja säilytyksessä tarvittavaa varovaisuutta vastaajien yksityisyyden suojan sekä tietosuojan takaamiseksi. Aineistoa ei luovutettu eteenpäin kolmansille osapuolille, eikä tietoja siirretty tarpeettomasti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa säilytettiin ainoastaan Webropolin hyvin suojatussa pilvipalvelussa ja se poistettiin opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Näin toimimalla noudatimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistusta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2018).

Koska toteutimme opinnäytteemme osana SotePeda 24/7 -hanketta, pystyimme liittämään sen hankkeen tutkimuslupaan. Opinnäytteemme lähteinä käytimme monipuolisesti ainoastaan ajantasaisia, tieteellisesti laadukkaita julkaisuja. Kyselyn vastausprosenttia olisi kenties voitu kasvattaa edelleen tarjoamalla vastanneille mahdollisuutta voittaa jokin palkinto, mutta tämä olisi heikentänyt opinnäytteen eettisyyttä, sillä tutkittavien anonymiteetin säilyttäminen olisi käynyt hankalaksi.

Olennaista opinnäytteemme eettisyyden kannalta on, että olemme tulkinneet saamaamme tietoa oikein ja hallinneet analyysimenetelmämme. Tilasto-ohjelmien tulosteista ei ole apua, jos tutkija ei osaa tulkita niitä oikein (Heikkilä 2008, 30). Lisäksi on huomioitava, ettei tilasto-ohjelma ota huomioon hyvin todennäköisen vastauskadon osuutta, eikä anna tietoa siitä, miten tutkimusmenetelmä korreloi tutkimuskysymysten kanssa tai kuinka yksiselitteisiä kysymykset olivat. Nämä arviot jäävät tutkijoiden tehtäviksi (Heikkilä 2008, 188) ja niitä on käsitelty edellisessä luvussa. Analyysissa on huomioitava myös puuttuvat havainnot (Vilkkä 2007, 108). Opinnäytetyömme kohdalla kyselyyn vastanneet ovat väistämättä vastanneet jokaiseen kysymykseen, sillä Webropol-kyselymme on rakennettu siten että näin on tehtävä.

Tuloksia esitettäessä on huomioitava tutkijan eettinen vastuu paitsi tutkimuksen kohderyhmälle, myös suurelle yleisölle. On oletettavaa, että ihmiset pitävät tutkijoita asiantuntevina ja olettavat, että tutkimukseen voi luottaa. Näin ollen tutkijoiden on pystyttävä vastaamaan tähän odotukseen – toisin sanoen tehtävä hyvää, eettisesti kestävää tutki-musta. Julkisesti rahoitetut tutkimukset ovat pitkälti veronmaksajien

kustantamia, joten on ymmärrettävää (ja mielestämme toivottavaa), mikäli he kokevat olevansa oikeutettuja heitä palveleviin tutkimuksiin. (Oliver 2010, 14–16). Omalta osaltamme pyrimme toteuttamaan tutkimuksen siten, että siitä olisi veronmaksajille välillistä hyötyä, sillä tutkimuksemme on osa tulevan koulutuksen kehittämishanketta. Lisäksi pyrimme käyttämään opinnäytteessämme siinä määrin ymmärrettävää kieltä, että se olisi vaivatta niidenkin ymmärrettävissä, jotka eivät ole tottuneita tutkimuskirjallisuuden lukijoita. Tutkijalla on moninaisia rooleja ja tarkoituksia, jotka sulautuvat yhteen, mutta voidaan sanoa, että yksi perustavanlaatuisimmista on yhteiskunnan palveleminen ja pyrkimys parantaa yleis-tä elämänlaatua (Oliver 2016, 18).

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen analyysin luotettavuutta voidaan kuvata kahdella eri käsitteellä: validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kohdentumista – sitä, missä määrin on onnistuttu mittaamaan sitä mitä pitkin mitata. Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan käytetyn mittarin luotettavuutta, eli kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkilä 2008, 185–187.) Yhdessä nämä muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden (Vilkkä 2007, 152). Luotettavuutta voidaan parantaa oikean mittarin valinnalla ja varmistamalla mittarin soveltuvuus tutkimukseen (Valli 2001, 92), varmistamalla edustava otos sekä välttämällä satunnaisvirheet mittaamisessa (Vilkkä 2007, 152).

Hyvään tarkkuuteen yltävä tutkimus on toistettavissa siten, että saadaan samat tulokset. Edelleen reliabiliteettia voidaan parantaa tulosten tarkalla analysoinnilla. (Heikkilä 2014, 28–29). SSVS-kyselyn ja selkeiden demografisten muuttujien ansiosta opinnäytteemme täyttää nämä kriteerit. Sen sijaan opinnäytteen vastaajien määrä (32 vastaajaa) jäi pieneksi. Tämän johdosta on kyseenalaista, onko taustamuuttujien (vastaajan ikä, sukupuoli, opetuskokemus sekä työkokemus alalta) korrelaatiota arvoihin järkevää laskea, sillä valideja yleistyksiä ei voida tehdä. Korrelaatiokertoimien tarkastelu osoitti, ettei näin pienen aineiston väliltä löydy voimakkaasti korreloitavia arvoja. Korrelaatiokertoimen merkitsevyyteen vaikuttaa kertoimen itseisarvon lisäksi havaintoparien lukumäärä, eli mitä enemmän havaintoja on sitä luotettavimmin arvo

osoittaa riippuvuuden. Tästä syystä meidän tutkimuksen aineiston vähyys voidaan katsoa vaikuttavan siihen, ettei riippuvuus ollut merkitsevää. (Karjalainen 2010, 128) Vastaajien lukumäärän jäädessä valitettavan pieneksi, emme voi tarkastella johtopäätöksiä myöskään vastaajien alaryhmästä kuten taustamuuttujista käsin. Pieni otoskoko vaatii tutkimukselta vähintään viisi havaintoa samaan ryhmään kuten esimerkiksi sukupuoli tai työkokemus vuosina. (Karjalainen 2010, 33).

Valitsemalla SSVS:n pyrimme varmistamaan kyselyn kattavuuden ja luotettavuuden, sillä Vallin (2018) mukaan kysymysten muoto aiheuttaa eniten virheitä tutkimustuloksiin. Taskisen mukaan yksi syy siihen, miksi arvoja ei ole niiden tärkeydestä huolimatta juurikaan tutkittu, saattaa olla useiden arvokyselyiden liiallinen pituus ja hän pitääkin lyhyen mittarin olemassaoloa tärkeänä (Taskinen 2018, 1). Lisäksi on huomioitava, että verkossa tehdyn kyselytutkimuksen vastausprosentti jää Kanasen (2015, 208) mukaan yleensä noin kymmeneen. Kyselyn vastausprosenttiin pystyy myötävaikuttamaan tekemällä siitä kohderyhmälle mahdollisimman mielenkiintoisen kiinnittämällä huomiota kyselyn ulkoasuun ja pituuteen, sekä saatesanojen laatuun ja merkityksellisyteen (Kumar 2016, 180). SSVS:n avulla pystymme pitämään kyselyn mielekkään pituisena vastaajille. Vallin (2018, 95) mukaan tämä tarkoittaa aikuisten kohdalla noin viittä sivua. SSVS on tieteellisesti testattu luotettavaksi ja kaavakkeen kehittäneen Markku Verkasalon mukaan kysely on kyselyiden luotettavuutta mittaavalla GRC-arvoltaan riittävä (Lindeman & Verkasalo 2005).

Opinnäytteen kannalta ikävää on, ettei sitä pystytty liittämään koko hankkeen tutkimuslupaan, jolloin kysely olisi voitu lähettää kyseisten oppilaitosten kaikille sosiaali- ja terveysalan opettajille ja aineisto olisi ollut moninkertaisesti suurempi. Vastausprosentillisesti tarkasteltuna otantaa voidaan pitää onnistuneena, sillä noin 30 prosenttia kyselyn vastaanottaneista vastasi siihen, kyselytutkimusten vastausprosentin jäädessä yleensä noin kymmenen ja kahdenkymmenen välille (Kananen, 2015, 208; Kumar 2016, 180). Pienestä aineistosta huolimatta kyselyymme vastanneiden vastaukset ovat valideja ja tutkimuksemme voi siten toimia eräänlaisena pilottitutkimuksena laajentamisen ja syventämisen pohjaksi.

Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimus mittaa sitä, mitä sen on tarkoitettu mittaavan (Heikkilä 2014, 27). Valitsemamme mittari on paljon käytetty, vertaisarvioitu ja validiksi

todettu. Mittaamalla neljää asiaa (korkeakouluopettajien omat arvot, hyvän johtajan arvot, eettisen johtajan arvot, johtajan arvot käytännössä) ja yhdistämällä nämä demografisiin muuttujiin, saimme kattavan ja tarkan aineiston mittaamastamme kohteesta. Schwartzin arvoteoriaan pohjautuvassa työssä olisi ollut mahdollista käyttää myös alkuperäistä SVS-kyselyä, missä arvoja on kymmenen sijasta 57. Tällöin tulokset olisivat olleet tarkempia, mutta laajemman mittariston käyttö olisi oletettavasti entisestään vähentänyt vastaajien määrää, mikä olisi puolestaan edelleen heikentänyt opinnäytteemme reliabiliteettia. Uskoaksemme saimme tällä tutkimusmenetelmällä relevanttia ja uutta tietoa tutkimuskohteesta. Jo olemassa olevat tutkimukset ovat osittain eriäviä, eivätkä siten vertailukelpoisia, koska arvoja on mitattu eri tavoin. SSVS on kuitenkin varsin vakiintunut mittari vertailukelpoisen tiedon hankkimiseksi (Stephenson, Rothlisberger & Westover 2017) ja sitä aiemmin käyttäneet ovat esittäneet toiveen mittarin laajemmasta käyttöönotosta (Taskinen 2018, 46). SSVS-kyselyä on kritisoitu sen käsitteiden ymmärrettävyydestä, mutta uskomme kohderyhmän ymmärtäneen käsitteet selitteineen riittävän tarkasti.

Validiteetin edelleen parantamiseksi kyselylomakkeessa pyrittiin käyttämään riittävän arkista kieltä. On huomioitava, että käyttämämme 4 rinnakkaista SSVS-kyselyä ovat keskenään samanlaisia. Näin ollen oli tärkeää kiinnittää vastaajan huomio kysymysten asetteluun. Tämän toteuttamiseksi kävimme kyselyn saatekirjeessä läpi kyselyn rakennetta ja korostimme kysymysten erilaisuutta (esimerkiksi ”Sivulla 3 kartoitamme käsitystäsi HYVÄSTÄ johtajuudesta, sivulla 4 kartoitamme, millaista on EETTINEN johtajuus”).

Vilkan (2007, 116) mukaan tallennusvirheet ovat yleisiä ja vaikuttavat luotettavuuteen. Näin ollen noudatimme aineistoa käsitellessämme suurta henkilökohtaista huolellisuutta. Aineisto kerättiin Webropolilla, siirrettiin tarkempien analyysimahdollisuuksien vuoksi ensin Exceliin ja sieltä SPSS-tilasto-ohjelmaan. Selkeimmät poikkeamat vastauksissa tarkistettiin erityisellä huolella ja tietojen todenperäisyyttä arvioitiin jatkuvasti.

6.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet

Opetusta ja johtajuutta koskeva arvotutkimus puoltaa paikkaansa, sillä arvojen vaikutuksen tiedetään olevan suuri, vaikka tutkimusta ei opinnäytetyömme kontekstissa ole ainakaan Suomessa juurikaan tehty. Schwartzin arvoteoria nauttii tiedeyhteisön laajaa hyväksyntää ja suomalaiset ovat olleet mukana kehittämässä sitä jo 1980-luvulla, kun teoria haki vielä muotoaan. Näin ollen suomalaisista arvoista on olemassa paljon tietoa erilaisten tutkimusten aineistoksi. (Schwartz 2011, 3–5). Teoria ja siitä johdettu kysely tarjoavat selkeän mittariston, jolla selvittää yksilöiden tai ryhmien, jopa kansalaisuuksien arvomaailmoja. Kyselyn avulla saatuja tuloksia voidaan verrata jatkuvasti kasvavaan määrään samalla menetelmällä tuotettuja tutkimuksia.

Tämä opinnäytetyö on kartoituksemme mukaan ensimmäinen suomalainen tutkimus, missä opetusta, johtajuutta ja arvoja on tutkittu samassa yhteydessä. Opinnäytettämme ohjanneiden opettajien kanssa keskustellessamme olemme huomanneet, etteivät opettajat useinkaan koe toimivansa minkäänlaisena johtajana. Uskoaksemme aiheessa riittäisi tutkittavaa tulevaisuudessakin juuri arvojen moniulotteisuuden sekä arvoihin vaikuttavien tekijöiden moninaisuuden vuoksi. Esimerkiksi eettisen johtajan arvojen ja johtajan käytännön arvojen välinen eroavaisuus olisi lisätutkimuksen arvoinen. Laajemmalla ja tarkemmin kohdennetulla tutkimuksella voitaisiin selvittää esimerkiksi, miten työntekijän kokemus johtajan eettisyys korreloi työntekijän työhyvinvointiin. Lisäksi voitaisiin selvittää, kokeeko johtaja toimivansa eettisesti, vaikka alaiset pitäisivät toimintaa epäeettisenä.

Olisi myös mielenkiintoista sekä oletettavasti työn ja johtamisen tutkimuksen kannalta hyödyllistä selvittää, missä määrin johtajan arvot vaikuttavat työntekijöihin ja nämä edelleen opiskelijoiden arvoihin. Toisaalta arvojen voidaan katsoa muodostuvan lapsuuden kasvuympäristössä. Tutkittavana voisi olla vaikkapa kolme rinnakkaista arvomaailmaa: yksilön lapsuudenkodin arvot, työpaikan arvot ja yksilön tämänhetkiset arvot.

Kaiken kaikkiaan tätä opinnäytettä pitää pilottitutkimuksena, joka toivottavasti toimii inspiraationa laajemmalle taikka syvemmälle tutkimukselle. Opinnäytetyömme ei kerro opettajien kokemusten taustalla vaikuttavia syitä – esimerkiksi sitä, miksi hyvän ja eettisen johtajan arvot eroavat niin rajusti niistä arvoista, joiden varassa johtajuus samojen vastaajien mukaan käytännössä toteutuu.

LÄHTEET

- Aaltonen, T., Heiskanen, E. & Innanen, P. 2003 Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Allport, G. (1961). Pattern and growth in personality. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Airaksinen, T. (1993). Ammattien ja ansaitsemisen etiikka. Helsinki: Yliopistopaino.
- Aristoteles (1989). Nikomakhoksen etiikka. Helsinki. Gaudeamus Oy.
- Aro, J. & Jokivuori, P. (2010). Klassinen sosiologia ja moderni maailma. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Barsky, A. (2010). Ethics and values in social work and integrated approach for comprehensive curriculum, Oxford: Oxford University Press.
- Bialystok, L., & Kukar, P. (2018). Authenticity and empathy in education. *Theory and Research in Education*, 16(1), 23–39.
- Burkhauser, S. (2017). How much do school principals matter when it comes to teacher working conditions? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 126–145.
- Bushe, G.R. & Marshak, R.J. (2015) The Dialogic Organization Development Approach to Transformation and Change. In Stravros, J., Rothwell, W. & Sullivan R. (eds.) *Practicing Organization Development* 4th Ed. (407-418). San Francisco, Wiley.
- Chory, R. M., & Offstein, E. H. (2017). “Your professor will know you as a person”: Evaluating and rethinking the relational boundaries between faculty and students. *Journal of Management Education*, 41(1), 9–38.
- Dinham, S. (2013). Connecting clinical teaching practice with instructional leadership. *Australian Journal of Education*, 57(3), 225–236.
- Erätuli, M., Leino J., Yli-Luoma P. (1996). Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteessä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Finlex. Ammattikorkeakoululaki. Saatavilla 20.8.2019.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammattikorkeakoululaki>

Finlex. Hallintolaki. Saatavilla 21.8.2019.

<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=hallintolaki>

Gast, I., Schildkamp, K., & van der Veen, J. T. (2017). Team-Based Professional Development Interventions in Higher Education: A Systematic Review.

Review of Educational Research, 87(4), 736–767.

Hakala, J. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa: Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heiskanen, E. & Salo, J. (2008). Eettinen johtaminen. Tie kestävään menestykseen. Helsinki: Karisto.

Helkama, K. (2009). Moraalipsykologia- hyvän ja pahan tällä puolen. Porvoo: Edita.

Helkama, K. (2015). Suomalaisten arvot – mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Hilliard, A. T. (2012). Practices and value of a professional learning community in higher education. *Contemporary Issues in Education Research*, 5(2), 71–74.

Hujala A., Laulainen S., Sinkkonen M., Tasikinen H. (2009). Hyvä johtaminen –reilua peliä. *Premissi* 2009(4): 32–37.

Hyry-Honka, O. (2018). Teoksessa: Heikkinen M., Helavirta S., Hjulberg M., Huczowski P., Järvi S., Kantola S., Kilpiäinen S., Kuosmanen V., Kynkäänniemi T., Jääskeläinen A., Muranen P., Oinas S., Paloste A., Pekkala T., Pyyny H., Raappana M., Rissanen R., Rätty R., Saari E., Saarnio R., Seppälä L., Seppänen R., Tohmola A., Viinamäki L., Välimaa L., (2019). Soten haasteet hyvinvointialan korkeakoulutukselle: 22 artikkelia temasta. Viinamäki L., Saarnio R., Seppänen R. (Eds.). Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset, Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu.

Hyvinvointiala. Tietoa meistä. Toimintaympäristö hyvinvointialalla. Saatavilla 31.7.2019.

Hänninen, R. (2009). Hyvän elementit ammatillisen koulutuksen johtajuudessa ja rehtorin työssä. Helsinki: WSOY.

Ikola-Norrbacka, R. (2010). Johtamisen eettisyys terveydenhuollossa. Esimiestyön ja hallinnon eettiset arvot julkisen terveydenhuollon kahdessa professionissa. Vaasa: Vaasan yliopisto.

- Junnola, R. & Juuti, P. (1993). *Arvot ja johtaminen*. Kirkkonummi: Aavaranta.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. (2007). *Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa*. Helsinki: Tammi.
- Jämsä, U. (2014). *Kuntoutuksen muutosagentit. Tutkimus työelämälähtöisestä oppimisesta ylemmässä ammattikorkeakoulussa*. Oulu: Oulun yliopisto.
- Järvi, S. (2018). *Sote-ala soteutuu – miten ja millä ehdoilla*. Teoksessa: Heikkinen M., Helavirta S., Hjulberg M., Huczkowski P., Järvi S., Kantola S., Kilpiäinen S., Kuosmanen V., Kynkäänniemi T., Jääskeläinen A., Muranen P., Oinas S., Paloste A., Pekkala T., Pyyny H., Raappana M., Rissanen R., Rätty R., Saari E., Saarnio R., Seppälä L., Seppänen R., Tohmola A., Viinamäki L., Välimaa L., (2019). *Soten haasteet hyvinvointialan korkeakoulutukselle: 22 artikkelia teemasta*. Viinamäki L., Saarnio R., Seppänen R. (Eds.). Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas – näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, L. (2010). *Tilastotieteen perusteet*. Keuruu. Otavan kirjapaino.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In: *Toward a general theory of action*, eds. T. Parsons – E. Shils, 388–433. Harvard University Press, Cambridge.
- Kumar, R. (2014). *Research Methodology – a step by step guide for beginners*. Newbury Park, California: SAGE publications, Inc.
- Kuokkanen, A. (2015). *Johtamisen ihmissuhdekoulukunta Suomessa – Työntekijäkeskeiset johtamisopit työelämän muutoksessa*. Työterveyslaitos.
- Kuosmanen, V. (2018). *Eettiseksi kasvamisen haasteet 2019–2049*. Teoksessa: Heikkinen M., Helavirta S., Hjulberg M., Huczkowski P., Järvi S., Kantola S., Kilpiäinen S., Kuosmanen V., Kynkäänniemi T., Jääskeläinen A., Muranen P., Oinas S., Paloste A., Pekkala T., Pyyny H., Raappana M., Rissanen R., Rätty R., Saari E., Saarnio R., Seppälä L., Seppänen R., Tohmola A., Viinamäki L., Välimaa L., (2019). *Soten haasteet hyvinvointialan korkeakoulutukselle: 22 artikkelia teemasta*. Viinamäki

- L., Saarnio R., Seppänen R. (Eds.). Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset, Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu.
- Lindeman, M. & Verkasalo, M. (2005). Measuring values with the Short Schwartz's Value Survey. *Journal of personality assessment*, 85(2), pp. 170–178.
- McDowell, J. B., Williams, I., R., & Kautz, D. D. (2013). Teaching the core values of caring leadership. *International Journal for Human Caring*, 17(4), 43–51.
- McIntyre, A. (2004). Hyveiden jäljillä. Helsinki: Gaudeamus.
- Molander, G. (2014). Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoivatyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Niemelä, P. (2011). Sosiaalityö hyvinvointietiikan toteuttajana. Teoksessa Pehkonen, A. ja Väänänen-Fomin, M. (Toim.): *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Norrena, J. (2013). Opettaja tulevaisuuden taitojen edistäjänä: Jos haluat opettaa noita taitoja, sinun on itse ensin hallittava ne itse. Jyväskylä: Studies in Computing 169.
- OAJ. Opetustyön eettiset periaatteet. Comeniuksen vala eli opettajan vala. Saatavilla 6.2.2019. <https://www.oaj.fi/arjessa/opetustyon-eettiset-periaatteet/comeniuksen-vala/>
- Oliver, P. (2010). Students guide to research ethics. Berkshire: McGraw-Hill International (UK) Ltd.
- Opetushallitus. Perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteet. Saatavilla 11.9.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-opetussuunnitelmien-perusteet>
- Pirttilä-Backman, A.-M., Ahokas, M., Myyry, L. & Lähteenoja, S. (toim.) (2005). Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen. Helsinki: Gaudeamus.
- Pohjanheimo, E. (2005). Pysyvää ja eriytyvää: arvomuutoksia Suomessa 1970-luvulta nykypäivään. Teoksessa Anna -Maija Pirttilä- Backman, Marja Ahokas, Liisa Myyry & Susanna Lähteenoja (toim.) *Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen*. Helsinki: Gaudeamus. 237 -257.
- Poutanen, J. (2019) Suomen yrittäjien arvohierarkiat ja niiden eroavaisuudet. Turku: Turun yliopisto.

- Puohiniemi, M. (1993). Suomalaisten arvot ja tulevaisuus – analyysi väestön ja vaikuttajien näkemyksistä. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1993/5.
- Puohiniemi, M. (2002). Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Helsinki: Limor.
- Puolimatka, T. (2004). Kasvatus, arvot ja tunteet. Helsinki: Tammi.
- Purjo, T. (2014). Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: Suomen yliopistopaino.
- Rachels, J. (2003). *The Elements of Moral Philosophy*. Ken King: University of Alabama at Birmingham.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. Amsterdam: Elsevier publications.
- Schwartz, S. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 2 (1), 1–20.
- Schwartz, S. (2011). Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Kansallisten erojen luonne ja seuraukset. Espoo: Limor-kustannus.
- Schwartz, S.H. (2012). Cieciuch, J., Vecchione, M., Daviov, E., Fisher, R., Beierlein, C., Konty, M. (2012) Refining the theory of basic individual values. *Journal of personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688.
- Sinek, S. [Simon Sinek] (20.10.2019). How should a company share it's values? | Q+A. [Video]. Saatavilla https://www.youtube.com/results?search_query=simon+sinek+values+are
- Skimina, E. – Cieciuch, J. – Schwartz, S. – Davidov, E. – Algesheimer, R. (2018). Testing the circular structure and importance hierarchy of value states in real-time behaviors. *Journal of Research in Personality*, Vol. 74, 42–49.
- SotePeda24/7. Hanke. Saatavilla 9.1.2019. <http://sotepeda247.fi/hanke/>
- Stephenson, R., Rothlisberger, C., & Westover, J. (2017). Extracurricular engagement and person-organization fit through internalizing organizational mission statements and values. Utah: Journal of the Utah Academy of Sciences, Arts & Letters, 94, 167–193.
- Talentia. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Saatavilla 8.10.2019. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

- Taskinen, M. (2018). Short Schwartz's Value Survey -kyselyn uudelleenvalidointi ja suomalaiset normit. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. TENKin ohjeistot. Saatavilla 21.2.2019
<https://www.tenk.fi/fi/tenkin-ohjeistot-21.2.2019>
- Törnsén, M. (2009). Strategies, accountability and democratic values: A successful principal in a Swedish school. *Values and Ethics in Educational Administration*, 7(4).
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 92–116.
- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134-171. doi:10.3102/0034654316653478
- Sneltvedt, T., & Sørli, V. (2012). Valuing professional pride and compensating for lack of experience: Challenges for leaders and colleagues based on recently graduated nurses' narratives. *Home Health Care Management & Practice*, 24(1), 13-20. Volume 25, 1992, Pages 1- 65

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje

Arvoisa korkeakoulun sote-alan opettaja!

Teemme sosionomin ylemmän korkeakoulututkinnon opinnäytetyötä aiheesta Arvot ja eettinen johtaminen korkeakouluopettajien työssä. Keräämme opinnäytetyötämme varten aineistoa oheisella kyselyllä.

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa SotePeda 24/7 hankkeessa mukana olevien korkeakoulujen sote-alan opettajien arvokäsityksiä, sekä käsityksiä hyvästä ja eettisestä johtajuudesta ja arvojen toteutumisesta käytännössä.

Ymmärrämme, että tämä on kiireistä aikaa sinulle, mutta toivomme että käyttäisit muutaman minuutin vastataksesi kyselyyn. Arvokkaat näkemyksesi auttavat meitä ymmärtämään paremmin opettajien sekä johtajien arvoja, niiden toteutumista ja merkitystä. Uskomme, että tällaiselle tutkimukselle on tarvettaanäin mahdollisen sote-uudistuksen alla.

Haluamme korostaa, että vastauksesi ovat täysin luottamuksellisia. Tutkimuksen tuloksia raportoidaan vain numeerisesti ja yksittäisen vastaajan näkemyksiä ei voi yhdistää keneenkään vastaajista.

Toivomme, että vastaisit kyselyyn mahdollisimman pian tämän luettuasi. Tarkoitus on, että kaikki kyselyyn valitut opettajat vastaavat. Kiitos jo etukäteen aktiivisuudestasi. Jokainen vastaus on tärkeä arvo- ja johtajuustekijöiden ymmärtämiseksi paremmin.

Lisätietoja tutkimuksesta:

oskari.karlsson@student.diak.fi

taina.paananen@student.diak.fi

LIITE 2: Kyselylomake

Korkeakouluopettajien arvot ja heidän kokemuksensa hyvän sekä eettisen johtajuuden arvoista

Hei!

Kiitos, että avasit kyselyn! Vastaamisen helpottamiseksi kerromme ensin kyselyn rakenteesta.

Ensimmäisellä sivulla kysymme taustatietojasi.

Sivulla kaksi kartoitamme omia arvojasi kymmenen ennalta määritellyn arvon avulla. Sinun tulee arvioida kunkin arvon tärkeys itsellesi asteikolla 0-8.

Sivulla 3 kartoitamme käsitystäsi HYVÄSTÄ johtajuudesta käyttäen samaa mittaristoa.

Sivulla 4 kartoitamme, millaista on EETTINEN johtajuus ja sivulla 5, minkä arvojen varassa johtajuus KÄYTÄNNÖSSÄ TOTEUTUU.

Kyselyyn vastaaminen ottaa noin 10 minuuttia ajastasi, ja olemme näistä minuuteista äärimmäisen kiitollisia!

- Oskari Karlsson & Taina Paananen, Diakonia-ammattikorkeakoulu

1. Sukupuolesi? *

- Nainen
 Mies
 Muu

2. Ikäsi?

Ikäsi?

3. Työkokemuksesi?

Työkokemus (vuosina) opettamaltasi alalta?

4. Opettajakokemuksesi?

Opettajakokemus (vuosina), kaikki opettaminen lasketaan?

LIITE 3: Hankkeessa mukana olevat korkeakoulut

Laurea-ammattikorkeakoulu
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Hämeen ammattikorkeakoulu
Itä-Suomen yliopisto
Jyväskylän Ammattikorkeakoulu
Kaakois-Suomen ammattikorkeakoulu
Kajaanin ammattikorkeakoulu
Karelia ammattikorkeakoulu
Lahden ammattikorkeakoulu
Metropolia ammattikorkeakoulu
Oulun ammattikorkeakoulu
Saimaan ammattikorkeakoulu
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Suomen Humanistinen ammattikorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampereen teknillinen yliopisto
Turun ammattikorkeakoulu
Vaasan ammattikorkeakoulu
Yrkeshögskolan Arcada
Yrkeshögskolan Novia