

Ammattiylpeyden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä

Tiina Saari, Tuija Koivunen, Pasi Pyöriä & Harri Melin



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Abstrakti

Ammattiylpeys on oman työn ja ammatin herättämä tunne tai asenne, joka pohjautuu saavutuksiin työssä, esimerkiksi omaan osaamiseen, onnistumisen hetkiin työssä tai kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Tässä artikkelissa selvitämme, missä määrin ja millaisissa tilanteissa ammattiylpeyttä koetaan suorittavassa työssä. Tutkimusaineistona on internet-kyselyn (N=1 242) vastaukset, joita analysoimme sekä määrällisin että laadullisin menetelmin. Vastaajat työskentelevät kiinteistöpalvelu- ja teollisuusaloilla. Kyselyyn vastanneista suurin osa on melko tai erittäin ylpeitä työstään. Ylpeys kumpuaa työntekijöiden ammattitaidosta, hyvin tehdystä työstä sekä siitä saadusta kiitoksesta, joka tuo osaamisen esiin. Ylpeyttä koetaan myös kyvystä auttaa niin asiakkaita, omaa organisaatiota kuin koko yhteiskuntaa. Ylpeys voi olla myös selviytymistä työssä, joka koetaan raskaaksi, huonosti palkatuksi ja heikosti johdetuksi. Ammattiylpeys perustuu pääosin arvorationaaliseen ja vastuurationaaliseen työorientaatioon. Työllä siis koetaan olevan arvo sinänsä, ja lisäksi työntekijät kokevat työllään huolehtivansa yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tarpeista.

ASIASANAT: ammattiylpeys, suorittava työ, työorientaatio, toiminnan rationaalisuus

Johdanto

Työelämä on toimihenkilöistynyt, ja monissa ammateissa tiedonkäsittelyn merkitys on lisääntynyt nopeasti. Tämän seurauksena työntekijäryhmään kuuluvien palkansaajien osuus on pudonnut jyrkästi. Vielä 1984 heitä oli melkein puolet palkansaajista mutta vuonna 2018 enää alle kolmannes. Suorittavaa työtä tekevien naisten määrä on vähentynyt vielä miehiäkin nopeammin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20.) Vaikka työ tietoisuuksiin, automatisoituu ja robotisoiduu, suorittavaa fyysistä työtä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa-

sakin. Tärkeystään huolimatta suorittavan työn ammatit eivät kuulu arvostetuimpien ammattien joukkoon, eivätkä ne pärjää palkkavertailuissa. Perinteiset professiot, kuten lääkärin, opettajan ja juristin ammatit (Konttinen 1991), pysyvät sitkeästi ammattien arvostushierarkian huipulla (esim. Suomen Kuvalehti 2018).

Vaikka tiettyä työtä ei arvostettaisi yleisesti, se ei tarkoita, etteikö alan sisällä löytyisi oman työn arvostusta ja ammattiylpeyttä. Tässä tutkimuksessa selvitämme, missä määrin ammattiylpeyttä koe-

taan suorittavassa työssä ja millaiset kokemukset synnyttävät tai ylläpitävät ylpeyden tunnetta. Lisäksi tarkastelemme, millaisiin rationaliteetteihin suorittavan työn tekijöiden ammattilypeys pohjautuu. Yhdistämme ammattilypeyden osaksi työorientaatiota eli työhön liittyvää perusasennoitumista.

Sosiaalitieellinen työelämän tutkimus keskittyy usein ongelmiin. Esimerkiksi kiire, työuupumus, kiusaaminen ja johtamisen puutteet ovat olleet tyypillisiä tutkimuskohteita. Positiivisesta psykologiasta vaikutteita omaksuneet työelämän tutkijat ovat kuitenkin tuoneet tutkimuskentälleen valoisampia aiheita, kuten työn imun, onnellisuuden ja empatian tutkimusta (esim. Mäkikangas ym. 2017). Ammattilypeys on yksi positiivisessa psykologiassa tunnistetuista keskeisistä työhyvinvoinnin elementeistä, joka kumpuaa yksilön kokemuksesta oman työnsä tärkeydestä ja sen arvostuksesta (Lu & Roto 2016). Suomessa ammattilypeyttä on kuitenkin tutkittu vähän, vaikka kokemuksen oman työn arvostuksesta tiedetään olevan tärkeä voimavara niin yksilölle kuin työyhteisöllekin (Hakanen ym. 2012). Erityisesti suorittavassa työssä koettua ammattilypeyttä ei ole juurikaan tutkittu Suomessa aiemmin, ja muukin suorittavan työn tutkimus on ollut vähäistä viime vuosikymmeninä. Tämä tutkimus tuo siten uuden näkökulman suorittavan työn tutkimukseen, ja samalla se tuo esiin myös suorittavan työn myönteisiä puolia.

Ammattilypeys kiinnittyy työn sisäiseen palkitsevuuteen sekä kokemukseen oman työn merkityksellisyydestä itselle ja muille (Lea & Webley 1997; Lu & Roto 2016). Ammattilypeys voi olla yhteydessä työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, osaamisen kehittämiseen tai työuralla etenemiseen. Ammattilypeys voi juontua myös työyhteisön saavutuksista ja omasta osallisuudesta niihin (Jansen ym. 2010; Jones 2010.) Taustoitamme ammattilypeyden kokemusta työorientaatiolla eli teorioilla työhön kohdistuvista asenteista ja

odotuksista (Weber 1980; Goldthorpe ym. 1968; Parker ym. 1997).

Tämän tutkimuksen kohteena on suorittava työ. Sillä viitataan fyysiseen työhön, jossa työn kohde ja tavoitteet ovat konkreettisia: tietyn tuotteen tai sen osan valmistus taikka erilaiset palvelutehtävät. Suorittavassa työssä ei yleensä vaadita korkeaa koulutusta, ja palkka on usein pieni. Suorittavan työn määrittelyssä sen vastakohtaksi asetuu tietotyö, jolle tunnusomaista on tiedon käsittely ja tuottaminen sekä yleensä vaatimus korkeakoulutuksesta (Blom ym. 2001). Vaikka suorittava työ on vähentynyt Suomessa, se ei ole suinkaan hävinnyt kokonaan. Suomi on muuttunut nopeasti tieto- ja palveluyhteiskunnaksi, ja samalla työnsosiologinen tutkimus on kohdistunut suurelta osin asiantuntija- ja palvelutyöhön. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen perusteella vuosien 1977 ja 2008 välillä teollisen työn osuus vähentyi 29 prosentista 14 prosenttiin, kun huomioidaan sekä miesten että naisten työt (Sutela & Lehto 2014). Ammattiluokituksen muututtua vuonna 2010 vastaavia tuoreempia lukuja ei ole saatavilla, mutta vuonna 2018 prosessi- ja kuljetustyöntekijät sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät muodostivat yhteensä noin 17 prosenttia palkansaajakunnasta (Sutela ym. 2019, 16–17). Luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska tuoreempaan lukuun on sisällytetty rakennusalan työntekijät, jotka eivät ole mukana vuoden 2008 luvussa. Lisäksi palvelu- ja myyntityön sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyön ammateissa työskentelevien naisten määrä on vähentynyt vuosien 2013 ja 2018 välillä, ja myös rakennus-, korjaus- ja valmistustehtävissä työskentelevien miesten määrä on vähentynyt. Samaan aikaan on yleistynyt naisten erityisasiantuntija- ja asiantuntijatyö sekä miesten erityisasiantuntijatyö. (Sutela ym. 2019, 17–18.)

Ammattirakenteen muutoksen myötä myös ammattiasemien kokonaiskuva on muuttunut, ja

toimihenkilöiden osuus on kasvanut. Samaan aikaan suorittavan työn arvostus on vähentynyt. Esimerkiksi siivousalalla on pulaa työntekijöistä lähes koko Suomessa (Ammattibarometri 2020). Siivousala onkin erityinen monella tapaa: työvoimapulan ohella ala kärsii arvostuksen puutteesta, palkat ovat pieniä, työntekijöiden tyytyväisyys on matalalla ja vaihtuvuus korkealla (Jarenko 2015). Tutkimuksemme paikantuu työelämän murroskohtaan, jossa hallitsevana työn ”ihanteena” on korkea koulutusta vaativa tietotyö (Väänänen & Turtiainen 2014), mutta merkittävä osa työvoimasta työskentelee edelleen matalan koulutustason fyysisessä tuotanto- ja palvelutyössä.

Seuraavaksi esitämme tutkimuksemme teoreettisen taustan ja keskeiset käsitteet. Tukeudumme klassiseen työorientaatiotutkimukseen sekä viimeaikaiseen ammattityöpeyttä koskevaan teoreettiseen keskusteluun. Tämän jälkeen kuvailimme tutkimusta varten kiinteistöpalvelu- ja teollisuusaloilta keräämämme kyselyaineiston ja käyttämämme menetelmät, minkä jälkeen siirrymme aineiston analyysiin. Lopuksi esitämme havaintojemme perusteella johtopäätökset ja pohdimme tulosten merkitystä.

Työorientaatio ja toiminnan rationaalisuus

Kysymys työhön kohdistuvista asenteista ja odotuksista eli työorientaatiosta on ollut tärkeä osa työnsosiologiaa aina Karl Marxin, Max Weberin ja Émile Durkheimin ajoista lähtien (Alkula 1990; Furåker & Håkansson 2020). Keskeisin analyttinen jako on kulkenut työn sisäisen ja ulkoisen orientaation välillä: missä määrin työ itsessään on tekijälleen arvokasta ja missä määrin sen luonne on välineellinen (Inkson & Cammock 1987). Kyse on siitä, ohjaako työorientaatiota arvo- vai päämäärärationaalisuus (Weber 1980). Kutsumusammatti on esimerkki vahvasta sisäisestä työorientaatiosta. Instrumentaalaisesta työorien-

taatiosta voidaan taas puhua silloin, kun palkkatyö on vain väline työn ulkopuolisten tarpeiden tyydyttämiseksi.

Nykysosiologian klassikoista John Goldthorpen ja David Lockwoodin tutkimusryhmän teos *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour* (1968) on yksi tärkeimmistä puheenvuoroista työorientaatiota koskevassa keskustelussa. Toisen maailmasodan jälkeisen pitkän nousukauden vaurastuttamaa teollisuustyöväestöä tarkastelleet brittisosiolegit eivät havainneet, että heidän haastattelemansa työläiset olisivat merkittävässä määrin keskiluokkaistuneet – ennemminkin työväenluokkaisista arvoista ja identiteetistä pidettiin kiinni. Palkkatyö teollisuudessa ilmensi laskelmoivaa ja välineellistä suhdetta työhön eikä esimerkiksi työyhteisöön kiinnittymisellä ollut erityisen suurta merkitystä.

Vaikka myöhemmissä hyvinvoivaa työläistä käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Devine 1992) käsitystä työväenluokan instrumentaalaisesta, palkkakeskeisestä työorientaatiosta on kritisoitu mustavalkoiseksi, Goldthorpen ryhmän tutkimusteoreettinen lähestymistapa on edelleen relevantti. Instrumentaalaisesti suuntautunut työntekijä arvostaa palkkaa, byrokraattisesti suuntautunut sitoutuu urakehitykseen ja solidaarisesti suuntautunut samastuu työyhteisöönsä. Tämän lisäksi Goldthorpen ryhmä tarkasteli työn henkilökohtaista merkitystä (*personal fulfilment, intrinsic interest*) osana työn palkitsevuutta ja autonomista luonnetta. Brittisosiolegit tiedostivat, etteivät erilaiset työorientaation ideaalityypit välttämättä sulje toisiaan pois.

Weber kehitti toiminnan teoriaa, jossa synteessinä oli näkemys päämäärä- ja arvorationaalisesta toiminnasta, mikä on myöhemmin ollut pohjana lukuisille teoreettisille ja empiirisille tutkimuksille. Weberin ajattelussa päämäärärationaalinen toiminta on esineellistä, laskelmoivaa ja välineellistä. Näin toimiva ihminen punnitsee tarkkaan

tekojensa kustannuksia ja hyötyjä. Arvorationaalisesti orientoitunut ihminen puolestaan usko, että hänen toimintansa on itsessään arvokasta. (Weber 1980; ks. myös Heiskala 2000.) Toisin sanoen päämäärärationaalisessa toiminnassa laskelmoidaan keinojen ja päämäärän suhdetta, kun taas arvorationaalisessa toiminnassa keinot ja päämäärä ovat erottamattomat. Arvorationaalinen toiminta on siis tekijäänsä velvoittavaa. (Weber 1968.)

Sharon Parker tutkimusryhmineen (1997) on korostanut työorientaation moniulotteisuutta. Työntekijän asenne työtään kohtaan vaihtelee sen mukaan, onko kyse työorganisaation yhteisesti jaetuista päämääristä vai työntekijän oman työn sisällöstä. Parker, Toby D. Wall ja Paul R. Jackson (1997) esittävät valmistavaa teollisuutta käsittelevässä tutkimuksessaan analyttisen jaon strategiseen työorientaatioon ja rooliorientaatioon, joissa yhdistyvät weberiläisittäin tulkittuna päämäärä- ja arvorationaalinen toiminta. Strateginen työorientaatio viittaa siihen, että työntekijöiden on mukauduttava joustavasti työpaikkansa tuotannollisiin ja taloudellisiin muutoksiin sekä kehitettävä ammattitaitoaan päämäärärationaalisesti. Tämänkaltainen asenne ei kuitenkaan ole puhtaan välineellinen, vaan se ohjaa työntekijöitä näkemään työpanoksensa tärkeänä osana tuotantoprosessin kokonaisuutta ja työorganisaation tavoitteita. Rooliorientaatiolla Parker kollegoineen viittaa työnkuvaan ja sen muutoksiin, jotka voivat vahvistaa kokemusta hyvin tehdyn työn kollektiivisesta arvostuksesta. Tästä esimerkkejä ovat asiakaspalvelun ja tiimityön merkityksen korostuminen teollisessa työssä (Lavikka 2000; Järvensivu 2007).

Michael Rose (2005) on jaotellut työorientaation samankaltaisesti päämäärärationaaliseen ja arvorationaaliseen toimintaan, mutta hän on jakanut päämäärärationaalisen edelleen kahteen eri rationaaliteettiin. Niistä ensimmäinen turvaa jokapäiväi-

sen toimeentulon, kun taas toinen tietyn elintason ylläpitämisen. Lisäksi Rose on erotellut sosiaalisen rationaaliteetin, jolla hän tarkoittaa työntekijän yksinäisyyden välttämistä sekä sosiaalisten suhteiden luomista ja ylläpitämistä työhön vaikuttavana päämäärinä. Rose on todennut näiden rationaaliteettien muuttuvan ajan saatossa vertailtuaan vuonna 1985 ja 2001 Isossa-Britanniassa toteutettujen kyselyjen tuloksia toisiinsa. Vaikka kummassakin kyselyssä suurin osa vastaajista suhtautui työhön jokapäiväisen toimeentulon turvaajana, näin vastanneiden osuus oli suurempi jälkimmäisen kyselyn tuloksissa. Sen sijaan arvorationaalisuuden osuus oli ajan myötä laskenut.

Uudemmassa työorientaatiokirjallisuudessa painopiste on siirtynyt työväenluokkaisista ammateista asiantuntijatyön tarkasteluun (esim. Hall ym. 2018). Douglas Hall, Jeffrey Yip ja Kathryn Doiron ovat pohtineet, miten koulutustason nousu ja tietotyön yleistyminen mahdollisesti muuttavat työasenteita. He arvioivat, että nuoremmat työntekijäpolvet eivät enää olisi yhtä työpaikkaukkaisia kuin edeltäjänsä ja että he orientoituisivat työhönsä aiempaa henkilökohtaisempana uraprojektina. Lisäksi Hall kumppaneineen on esittänyt myös, että näiden muutosten seurauksena palkkatyön yhteiskunnallinen arvostus olisi heikkenemässä. (Hall ym. 2018.) Empiirisissä tutkimuksissa ei ole kuitenkaan löydetty yksiselitteistä näyttöä tämänkaltaisten oletusten tueksi, vaan palkkatyötä arvostetaan edelleen (Rose 2005; Pyöriä ym. 2017; Furåker & Håkansson 2020).

Naisenemmistöistä hoiva-alan työtä tai reproductiivista eli perheitä ja yhteisöjä uusintavaa ja ylläpitävää toimintaa on luonnehdittu käsitteellä vastuurationaalisuus (Nätkin 1986; Korvajärvi 1990; Komulainen 1994). Vastuurationaalisessa toiminnassa korostuu toisten ihmisten tarpeiden tunnistaminen ja yhteisöllisestä hyvinvoinnista huolehtiminen. Tämä rationaalisuuden muoto ei kuitenkaan sulje pois päämäärärationaalisuutta,

kuten hyvään ammatinharjoittamiseen kuuluvien eettisten ja juridisten velvoitteiden täyttämistä tai sitä, että kutsumusammattitkin ovat toimeentulon lähde. Toisaalta vastuurationaalisuutta tai työn kutsumusluonnetta on myös käytetty kyseenalaisena perusteena naisenemmistöisten alojen keskimääräistä heikommalle palkkatasolle ja työehdoille.

Vastuurationaalinen työorientaatio ei rajaudu vuorovaikutusammatteihin. Ammatista riippumatta hyvin tehtyä työtä on vaikeaa kuvitella ilman vastuurationaalisuutta. Siksi on mielekästä pohtia, onko vastuurationaalisuudella erityinen merkitys suorittavan työn ammateissa, joissa palkka, työehdot tai työn yhteiskunnallinen arvostus eivät useinkaan vastaa työnkuvan vastuullisuutta. Keskityimme tässä artikkelissa tarkastelemaan erilaisia ammattiylpeyden kokemuksia, joiden tulkitsemme kumpuavan työorientaatioon sisältyvistä erilaisista rationaalisuuden muodoista.

Ylpeys työssä, ammatissa ja organisaatiossa

Ammattiylpeys määritellään myönteiseksi tunteeksi, asenteeksi tai motivaatioksi (Lea & Webley 1997, 325). Ylpeys liittyy usein saavutuksiin, jotka ovat joko työntekijän itsensä, työyhteisön tai organisaation aikaansaamia. Ammattiylpeyttä on kuvattu myös prosessiksi, jossa itsetietoisesti tuodaan esiin omat kyvyt tai saavutukset, joiden uskotaan olevan laajemman tunnustuksen arvoisia (Jansen ym. 2010). Ylpeys voi kohdistua organisaatioon ja omaan asemaan sen työntekijänä, ammattiin tai tiettyyn työtehtävään (Jones 2010, 859; Tyler & Blader 2003). Ammatistaan ylpeän henkilön kuvataan myös työskentelevän kunniallisesti, tunnollisesti ja omistautuneesti (Vermeeren & van Geest 2012; ks. Borst & Lako 2017).

Ylpeys on jaoteltu aiheelliseen eli autenttiseen ylpeyteen ja aiheettomaan eli hybriseen ylpeyteen (ks. Tracy ym. 2010). Myönteisenä ylpeys ilmenee

omanarvontuntona ja tyytyväisyytenä omiin saavutuksiin, jotka ovat seurausta omista kyvyistä tai ponnistelusta. Hybrinen ylpeys koetaan katteettomana rehvasteluna tai pöyhkeilynä ja siten kielteisenä asiana (Tracy ym. 2010; Williams & DeSteno 2008; Varila & Ikonen-Varila 2002, 16). Ylpeyteen sisältyy myös tietoisuus teon sosiaalisesta arvostuksesta (Mascolo & Fischer 1995, 66), ja ylpeyttä koetaan usein tilanteissa, joissa henkilö saa teoistaan tai saavutuksistaan tunnustusta julkisesti (Webster ym. 2003).

Ammattiylpeydellä on monia lähikäsitteitä, kuten kutsumus. Kutsumustyötä tehdään muiden auttamiseksi ja yleisen hyvän nimissä, sisäisen motivaation vuoksi (Weber 1980; Duffy ym. 2018, 426). Kutsumuksen käsite puolestaan tulee jo melko lähelle merkityksellisyyden käsitettä. Työn merkitys viittaa ymmärrykseen siitä, miksi työtä ylipäätään tehdään, palkan vai jonkin muun päämäärän vuoksi (Pratt & Ashforth 2003). Sama työ voidaan kokea täysin merkityksettömänä tai erittäin merkityksellisenä (Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010), ja työn merkityksellisyydellä viitataan yksilön kokemukseen työn tärkeydestä hänelle itselleen (Pratt & Ashforth 2003). Myöskään ammattiylpeys ei liity työn ominaisuuksiin, vaan se on työntekijän henkilökohtainen kokemus, ja samasta työstä voidaan olla ylpeitä tai kokea jopa häpeää. On myös esitetty (Borst & Lako 2017), että ylpeys on osa työn imua, joka kuvaa myönteistä aktivaatiotilaa työssä eli innostuneisuutta (Hakanen 2009, 8). Työn imun teoriassa painotetaan työssä koettua innostusta, uppoutumista ja omistautumista, ja yksi omistautumisen osatekijä onkin työstä koettu ylpeys (emt., 10.) Omistautuminen on siis työn imun teoriassa laajempi käsite kuin työstä koettu ylpeys.

Myös kunnian käsite tulee lähelle ylpeyden käsitettä. Esimerkiksi Richard Sennett ja Jonathan Cobb (1972) tutkivat työväenluokan kokemuksia 1970-luvun alun Yhdysvalloissa sekä kuvasivat

kunnian rakentumista ja asenteeksi ottamista tilanteessa, jossa työnantaja kohtelee työntekijöitä välinpitämättömästi. Työntekijät vastaavat siihen rakentamalla omanarvontuntoaan ja pitämällä työtä kunniaakkaana. Matti Kortteinen (1992) puolestaan kuvaa suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden yrittävän selvitä (työ)elämän kovuudesta kunnian vuoksi. Kortteisen tutkimuksessa työntekijöiden kuvauksissa toistuu sama kaava: työntekijä kuvaa, miten (työ)elämä on kovaa, mutta silti hän yrittää selvitä ja kokee ylpeyttä selviytyessään haasteista. On huomattava, että Kortteisen tutkimuksessa selviäminen ja ylpeys johtavat edelleen kunniaan, joka on toisten osoittamaa. Tässä tutkimuksessa analyysin kohteena on nimenomaan yksittäisen työntekijän kokemus ammattilypeys.

Aiempien teoretisointien pohjalta käsitteellistämme ammattilypeuden oman työn ja ammatin herättämäksi tunteeksi tai asenteeksi, joka pohjautuu saavutuksiin työssä, esimerkiksi omaan osaamiseen ja onnistumisiin. Ammattilypeys kumpuaa siitä, että työntekijä kokee työnsä arvokkaaksi ja haluaa siksi tehdä työnsä hyvin. Työntekijä kokee ammattilypeyttä suoriutuessaan työstään hyvin ja selvityksensä sen haasteista sekä kokiessaan työn merkitykselliseksi itselleen ja muille.

Ammattilypeuden lähteet ja kohteet

Aiemman tutkimuksen perusteella ammattilypeys pohjautuu hyvin erilaisiin asioihin työtehtävistä riippuen. Ylpeyttä voidaan tuntea sekä työprosessin hallinnasta että työn lopputuloksista. Esimerkiksi laivanrakentajat tunsivat ylpeyttä käsitäytöidostaan ja osallisuudestaan valmiin tuotteen, eli laivan, valmistumiseen. Laivanrakentajat olivat ylpeitä paitsi osallistuessaan laivan valmistamiseen myös selviytyessään vaikeista työoloista. (Aho 2019, 172.) Postin työntekijät puolestaan kokivat ylpeyttä suorittaessaan työn hyvin myös haastavissa olosuhteissa, kun posti oli kannettu laatikoihin tuulessa ja tuiskussa (Luomanen ym.

2018). Sairaanhoidajat taas tunsivat ylpeyttä voidessaan tehdä työssään sitä, mikä on hyvää ja oikein, sekä saadessaan tunnustusta työyhteisössään. Myös hyvä suhde potilaisiin oli sairaanhoitajille tärkeä ammattilypeuden lähde (Sneltvedt & Bondas 2016).

Siivousalan ammattilaisiin kohdistuneessa tutkimuksessa ammattilypeyttä kuvataan asenteeksi, joka opetetaan siivoojille jo alan koulutuksessa ja myöhemmin työssä. Siivousalalla ammattilypeys sisältyy työväenluokkaiseen työmoralaan, jonka yksi osa on kuuliaisuus. (Käyhkö 2006, 145.) Siivoojien työkuultuuria luonnehtii myös käsityöläisyys, mikä näkyy esimerkiksi laadun eli hyvän työn jäljen tavoitteluna (Niemelä & Kalliola 2008). Tutkimuksessa havaittiin siivoojien turhautuneen tilanteessa, jossa työn vaatimustasoa on laskettu ja määrää nostettu, eli työtä ei ole voinutkaan enää toteuttaa niin hyvin kuin mihin siivoojat olivat tottuneet. (Niemelä & Kalliola 2008.) Siivoojat perustivat omanarvontuntonsa työn tekemiseen mahdollisimman hyvin, mikä on tyyppillistä käsityöläisyydelle (Sennett 2004).

Vaikka tutkimuksemme kohdistuu myönteisenä koettuun ylpeyteen, tarkoituksenamme ei ole väittää, että suorittavassa työssä ei olisi lainkaan ongelmia tai kehittämisen kohteita. Ammattilypeys voi toimia voimavarana vaikeissa olosuhteissa, jolloin työntekijä koettaa löytää ylpeyden aiheita selviytyäkseen työstään ja löytääkseen siihen mieltä.

Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen empiirisenä aineistona käytämme tammikuussa 2020 *Duunarit*-projektissa kerätyn internet-kyselyn vastauksia. Vastaajat tavoitettiin ammattiliittojen (PAM ja Teollisuusliitto) kautta, eli kaikki vastaajat ovat ammattiliittojen jäseniä

TAULUKKO 1. Tutkimusaineisto prosenttiosuuksina

	TEOLLISUUS	KIINTEISTÖPALVELUT	YHTEENSÄ
N	662	580	1242
SUKUPUOLI			
nainen	30	64	52
mies	67	35	46
en halua määritellä tai muu sukupuoli	2	1	2
IKÄ, KA. VUOSINA	45	46	54
ÄIDINKIELI			
suomi	90	87	89
ruotsi	5	1	3
venäjä	1	1	1
viro	1	3	2
muu	4	8	6
KOTITALOUDESSA ON ALAIKÄISIÄ HUOLLETTAVIA	36	33	34
TYÖSUHDE			
Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (kokoaikainen tai osa-aikainen)	85	86	85
Määräaikainen työsuhde	3	6	5
Muu tilanne	12	8	10
VUOKRATYÖSSÄ	5	8	6

ja siten taustoiltaan valikoitunut ryhmä. Vaikka ammattiliittoihin kuuluvien työntekijöiden määrä on laskenut Suomessa viime vuosikymmenien aikana, noin 60 prosenttia kaikista palkansaajista ja työttömistä kuuluu edelleen ammattiliittoon (Ahtiainen 2020).

Kysely kohdistettiin kiinteistöpalvelualan ja teollisuuden työntekijöille. Kiinteistöpalvelualan kuuluvat esimerkiksi puhdistus- ja siivoustehtävät, kiinteistönhoitotehtävät sekä tekniset palvelutehtävät. Teollisuusosalalla kysely kohdistettiin ajoneuvoteollisuuden sekä kumi- ja muoviteollisuuden työntekijöille. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi. Vastauksia saatiin yhteensä 1 242 kappaletta. Vastausprosentit jäivät molemmilla toimialoilla hie- man alle kymmeneen, mikä on melko matala

lukema mutta hyvin tavallinen ammattiliittojen kautta lähetetyille tutkimuskyselyille. Taulukko 1 kuvaa aineistoa tarkemmin.

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on huomioitava sen kohdistuminen ainoastaan kahteen toimialaan ja aineiston rajautuminen ammattiliiton jäsenistöön. Lisäksi matalahko vastausprosentti voi kertoa siitä, että kyselyyn ovat vastanneet vain ne, joita kyselyn aihepiiri puhutteli tai jotka ovat aktiivisia ammattijärjestötoimijoita. Kaikki vastaajat työskentelevät yksityisellä sektorilla, eikä vastauksia voi siten yleistää koskemaan julkisen sektorin tehtäviä vastaavilla aloilla.

Ammattilypeyttä selvitimme kyselyssä seuraavilla väittämillä: 1) olen ylpeä työstäni, 2) olen ylpeä kertoessani muille omasta ammatistani, 3) koen

ylpeyttä, kun näen työni tulokset. Kaikissa kysymyksissä käytimme viisiportaista Likert-asteikkoa, jossa toinen ääripää oli ”täysin samaa mieltä” ja toinen ”täysin eri mieltä”. Edellä mainituista muuttujista yhdistimme summamuuttujan ($\alpha .764$). Kyselyssä kysyimme ammattiyhpeydestä myös avokysymyksellä: ”Millaisissa tilanteissa olet ollut ylpeä ammatistasi tai työstäsi?” Tähän kysymykseen saimme vastauksia teollisuudesta 361 kappaletta ja kiinteistöpalveluista 375 kappaletta.

Analyysimenetelmänä käytämme kvantitatiivisten muuttujien osalta kuvailevia menetelmiä eli ristiintaulukointia ja tilastollisen merkitsevyyden testaamiseen Khiin neliö -testiä. Määrälliseen tarkasteluun valitsimme taustamuuttujista sukupuolen, iän, organisaation koon, työsuhteen tyyppin sekä vuokratyön. Valitsimme työn merkityksellisyuden ja johtamisen laadun mukaan laadullisen analyysin havaintojen perusteella. Päätimme ottaa työn vaihtelevuuden mukaan tarkasteluun, koska suorittavaa työtä voidaan oletusarvoisesti pitää toisteisena, ja sen mahdollinen vaikutus ammattiyhpeyteen on siksi kiinnostava.

Avokysymysten vastausten analyysissa keskityimme ylpeyden kokemuksiin ja ylpeyden syihin sekä jätämme huomiotta vastaukset, joissa ilmaistaan, ettei ylpeyttä koeta. Analyysi eteni niin, että jaotelimme vastaukset ryhmiin sen mukaan, miten niissä kuvattiin ylpeyttä. Kokosimme ryhmät kolmeen yläkategoriaan, jotka nimesimme onnistumiseksi, auttamiseksi ja selviytymiseksi. Analysoimme näistä kolmesta vastaustyyppistä erilaisia toistuvia teemoja, jotka kuvaamme yksityiskohtaisesti seuraavassa luvussa. Aineiston analyysissa jäljitämme ammattiyhpeyden kuvauksista viitteitä päämäärä- tai arvorationaalisuudesta (Weber 1980) ja kysymme, löytyykö niistä myös vastuurationaalisuudeksi (Komulainen 1994; Korvajärvi 1990; Nätkin 1986) tai strategia- ja rooliorientaatioksi (Parker ym. 1997) tulkittavissa olevia mainintoja.

Aineistossa on ylpeyttä aiheuttaneiden kokemusten lisäksi lukuisia mainintoja siitä, että vastaaja ei koe ammattiyhpeyttä, ja aineistossa tulee esiin myös syitä tähän. Tutkimuksemme tavoitteena ei ole häivyttää sitä tosiasiaa, että kaikki eivät koe ammattiyhpeyttä, mutta keskitymme analysoimaan ammatistaan ylpeiden työntekijöiden kokemuksia.

Tulokset

Ammattiyhpeys ja sen taustatekijät

Valtaosa kyselyyn vastanneista työntekijöistä sekä teollisuudessa että kiinteistöpalveluissa on ammatistaan ylpeitä. Kiinteistöpalveluissa melko tai erittäin ylpeitä ammatistaan on 68 prosenttia vastaajista ja teollisuudessa 62 prosenttia. Ero on tilastollisesti merkitsevää ($p=0,039$). Taustamuuttujista sukupuolen, työsuhteen tyyppin (toistaiseksi voimassa oleva työsuhte, määräaikaisuus tai muu tilanne) ja organisaation koon suhteen tulokset eivät kummallakaan toimialalla ole tilastollisesti merkitsevää tasoa. (Taulukko 2.)

Kiinteistöpalveluissa vanhemmat työntekijät kokevat nuoria useammin ammattiyhpeyttä, ja tulos on tilastollisesti merkitsevää tasoa. Myös teollisuudessa iän merkitys on samansuuntainen, mutta tulos ei ole tilastollisesti merkitsevää. Kiinteistöpalveluissa myös vuokratyö on yhteydessä ammattiyhpeyteen siten, että vuokratyöntekijöistä pienempi osa kokee ammattiyhpeyttä kuin niistä, jotka eivät työskentele vuokratyöntekijöinä. Teollisuudessa yhteys on toisenlainen eli vuokratyöntekijöistä suurempi osuus (68 %) kokee ammattiyhpeyttä, kun heitä verrataan niihin, jotka ovat suorassa työsuhteessa työnantajaorganisaation kanssa (62 %). Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevää. Molemmissa organisaatioissa ne, jotka kokivat työnsä merkitykselliseksi ja vaihtelevaksi ja olivat tyytyväisiä johtamiseen, olivat useammin ammatistaan ylpeitä kuin työhönsä ja johtamiseen vähemmän tyytyväiset. Tulos on tilastollisesti merkitsevää tasoa.

TAULUKKO 2. Koettu ammattiympäisyys ja taustatekijät

		Melko tai erittäin ylpeä työstään, %	
MUUTTUJA		TEOLLISUUS	KIINTEISTÖPALVELUT
Kaikki yhteensä		62	68
p=0,039*			
SUKUPUOLI	naiset	65	67
	miehet	61	70
	p=	0,322	0,505
IKÄ	30 tai vähemmän	52	50
	31-50	63	67
	yli 50	64	73
	p=	0,207	0,008**
ORGANISAATION KOKO	50 tai vähemmän	63	72
	51-250	62	71
	yli 250	62	67
	p=	0,963	0,478
TYÖSUHTEEN TYYPPI	toistaiseksi voimassa oleva	63	69
	määräaikainen	75	65
	muu tilanne, esim. perhevapaalla	52	59
	p=	0,097	0,403
VUOKRATYÖSSÄ	kyllä	68	43
	ei	62	70
	p=	0,297	0,001**
TYÖN MERKITYKSELLISYYS	erittäin tai melko merkityksellistä	79	77
	jotain siltä väliltä, ei juurikaan tai ei lainkaan merkityksellistä	26	34
	p=	0,000***	0,000***
TYÖN VAIHTELEVUUS	työ on vaihtelevaa	79	79
	työ on yksitoikkoista	45	45
	p=	0,000***	0,000***
JOHTAMISEN LAATU	tyytyväinen	76	81
	ei tyytyväinen	47	55
	p=	0,000***	0,000***

***p<0,001 **p<0,01 *p<0,05

TAULUKKO 3. Ammattiylpeyden aiheet suorittavassa työssä

ONNISTUMINEN		
Aikaansaamisen tunne.	Osaaminen ja ammattitaito.	Positiivisen palautteen ja kiitosten saaminen.
AUTTAMINEN		
Tilojen ja tuotteiden käyttäjien auttaminen.	Muiden työntekijöiden ja oman organisaation auttaminen.	Yhteiskunnan käynnissä pitäminen.
SELVIYTYMINEN		
Raskaasta ja likaisesta työstä selviytyminen ja kyky tehdä työtä, jota muut eivät halua tehdä.	Ammattiylpeyden kokeminen työn vähäisestä arvostuksesta ja myönteisen palautteen vähyydestä huolimatta.	Työstä saatu palkka ja työpaikka arvona sinänsä.

Ylpeyttä onnistumisesta, auttamisesta ja selviytymisestä

Kyselyn avovastauksissa työntekijät kertovat, millaisissa tilanteissa he kokevat ammattiylpeyttä. Luimme vastauksia etsien niistä teemoja ja toistuvuuksia. Vastaukset jakaantuivat selvästi kolmeen teemaan, jotka nimesimme onnistumisen, auttamisen ja selviytymisen kokemuksiksi. Tulokset on tiivistetty taulukossa 3.

Onnistuminen ammattiylpeyden aiheena

Suurella osalla vastauksista kerrottiin, kuinka ylpeyttä tunnettiin niinä hetkinä, jolloin työssä koettiin aikaansaamisen, osaamisen ja onnistumisen iloa. Suorittavassa työssä työn vaikutukset ovat usein hyvin konkreettisia, joten ylpeyttä voi tuntea heti nähdessään kättensä jäljet.

Aineistossa kiinteistöalan työntekijät kokivat ylpeyttä heti, esimerkiksi nähtyään siivotun alueen, mutta teollisuustyössä ylpeyttä koetaan usein vasta silloin, kun valmistettu tuote on käytössä. Teollisuustyöntekijät kertovat olevansa ylpeitä kun:

”--- näen tuotteitamme ostettavan ihan tavallisissa marketeissa.”

”--- tuote on laadukas ja asia huomioitu julkisuudessa.”

”--- saan tehdä hyvin tunnetun brändin tuotetta parhaalla mahdollisella tavalla.”

Teollisuudessa vastaajat ovat ylpeitä osallisuudesta suuremmissa kokonaisuuksissa, eli koko tuotteen valmistamiseen vaadittavassa pitkässä prosessissa (vrt. Aho 2019), mitä Parker kollegoineen (1997) kuvaa käsitteellä strateginen työorientaatio. Kiinteistöpalveluissa työ on vain työntekijän itsensä käsissä useammin kuin teollisuudessa, joten vastaajien ylpeys kohdistuu usein omaan työn jälkeen, mitä kuvaa Parkerin tutkimusryhmän käsittein rooliorientaatio.

Vastaajat kokevat ylpeyttä paitsi valmistuneesta työstä myös omasta osaamisestaan, kuten tarkkuudesta, tehokkuudesta ja vuosien myötä hankitusta hiljaisesta tiedosta:

Tuotannossa työskennellessäni, jos onnistuu tekemään virheettömän suorituksen tai suoriutumaan haastavasta korjaustyöstä (Teollisuus).

Tilanteissa, jossa pitkästä työurasta ja sen aikana kertyneestä kokemuksesta on oikeasti ollut hyötyä (Teollisuus).

Ammattitaitoon kuuluu lisäksi virheiden estäminen ja selvittäminen. Vastaajat kokevat ylpeyttä myös omasta kehittämisestä työssä ja uuden oppimisesta, esimerkiksi uusien työtapojen haltuun ottamisesta tai erilaisten laitteiden, kuten robottien, käyttöön ottamisesta. Aikaansaaminen ja osaaminen ylpeyden aiheena kuvaavat arvorationaalista suhdetta työhön: onnistumisen arvoa tai hyötyä ei laskelmoida, vaan työn tekeminen itsessään ja hyvä työn jälki ovat riittäviä aiheita ylpeyteen (vrt. Niemelä & Kalliola 2008).

Suorittavassa työssä korostuu aikaansaamisen konkreettisuus, kun työn tekeminen todella näkyy muuttuneena maisemana tai toimivana tuotteena. Työn onnistuminen konkretisoituu erityisesti silloin, kun siitä saa myönteistä palautetta. Ylpeyttä aiheuttava palaute voi tulla esimerkiksi asiakkaalta, työn tilaajalta tai esihenkilöltä. Palautteen saaminen mainittiin vastauksissa huomattavan usein. Vastaajat ovat kokeneet ylpeyttä, kun asiakas on huomannut työn tulokset ja kommentoinut esimerkiksi, että ”onpa siistiä”, tai palautetta on saatu muuta kautta:

Kun on nähnyt kiitoskortteja sekä kuvia siitä, mihin tuote, jota olen ollut tekemässä, on mennyt käyttöön (Teollisuus).

Palaute herättää ammattilypeyttä, koska joku muu huomioi tehdyn työn tai kertoo työn onnistuneen, eikä onnistuminen perustu ainoastaan omaan arvioon työn jäljestä. Palautteen voidaan kokea kertovan paitsi työn onnistumisesta myös omasta arvosta työntekijänä:

When I am appreciated and respected for being important part of the working team and not a replaceable tool (Teollisuus).

Myönteinen palaute tai arvostus herättää ammattilypeyttä, koska se tuo näkyviin työntekijän osaamisen ja arvon työyhteisön jäsenenä (ks. myös Webster ym. 2003). Myönteisen palautteen vastaanottaminen on konkreettinen tilanne, jossa työntekijälle tulee näkyväksi se, että hänen tekemällään työllä on merkitystä myös muille. Myönteinen palaute ylpeyden aiheena viittaa arvo- ja vastuurationaalisuuteen. Suoritettu työ ei ole merkityksellistä vain siksi, että se on määrätty tehtäväksi, vaan koska sillä on arvoa myös muille. Pelkästään päämäärärationaalisuuteen perustuvassa työorientaatiossa työn laadulla tai sen arvolla muille ei olisi työntekijälle merkitystä.

Auttaminen ammattilypeyden aiheena

Vastauksissa kerrottiin myös auttamiseen liittyvästä ylpeydestä. Avun kohteena ovat sekä ”kansalaiset” eli esimerkiksi kiinteistöpalvelutyössä tilojen käyttäjät, oman organisaation muut työntekijät, koko organisaatio tai jopa koko yhteiskunta.

Asiakkaiden auttamisen mainitsivat erityisesti kiinteistöpalveluissa työskentelevät, koska he ovat päivittäisessä työssään monesti tekemisissä erilaisten tilojen käyttäjien ja työn tilaajien kanssa. Kiinteistöpalvelutyössä auttaminen voi olla esimerkiksi asiakkaiden arjen sujuvoittamista ja turvaamista:

Kun aidosti pystyy auttamaan akuuttiin pulaan joutunutta henkilöä, esim. oven avaus, kun asukas on unohtanut omansa sisälle. Tai kun on hiekottanut todella liukkaan pihan ja kokee näin ehkäiseensä liukastumisia. (Kiinteistöpalvelut.)

Auttamisen kohteena voi olla myös se organisaatio, jolle työtä tehdään ja jonka työntekijöiden työskentely mahdollistetaan omalla toiminnalla. Ylpeyttä koetaan tilanteissa, joissa oma toiminta on auttanut toisia työntekijöitä:

Silloin, kun on ollut paha tilanne päällä ja olen saanut asian hoidettua ammattimaisesti. Esimerkinä oksennusta portailla, täysi hotelli ja lounasai-ka. (Kiinteistöpalvelut.)

Työni on muiden onnistumisen perustana. Vaikapa sairaalassa siistijän panos on ratkaiseva, kun pyritään ylläpitämään laatua hoitotyössä. (Kiinteistöpalvelut.)

Esimerkeissä siivoamisen päämäärä ei ole pelkääntään puhdistaa tietty tila, vaan siivous mahdollistaa toiminnan ja muiden työskentelyn jatkumisen siivotussa tilassa. Siten esimerkiksi sairaalan siivous ei ole vain liian poistamista vaan osa potilasturvallisuuden ylläpitoa.

Ylpeyttä vastaajat kokevat myös silloin, kun he ovat voineet auttaa kollegoitaan. Kollegoiden auttamisesta koettu ylpeys mainittiin usein teollisuustyöntekijöiden vastauksissa. Ylpeys ei rajoitu omaan toimintaan, vaan työntekijät kertovat olevansa ylpeitä myös ollessaan jäseniä työyhteisössä, jossa kaikki tekevät yhdessä hyvää työtä ja tuloksia:

Kun mietin omaa ja osaston osaamista, voimme olla ylpeitä. Me tuotamme valmisteita, jotka tuovat ison osan työnantajamme liikevaihdosta. Meitä on vain muutama kymmenen, ja meillä on erikoisosaamista. Olen ylpeä siitä, että osaltani pelastan ihmisiä. (Teollisuus.)

Edellä olevassa esimerkissä ylpeyttä tuottaa kuumuminen erityisosaamista omaavaan työryhmään, joka tekee organisaatiolle tulosta ja osallistuu samalla tuotteiden käytön myötä ”ihmisten pelastamiseen” valmistettujen tuotteiden avulla.

Sekä kiinteistöpalveluissa että teollisuudessa osa työntekijöistä on ylpeitä, koska he kokevat tekevänsä työtä, joka on yhteiskunnallisesti merkittävää. Omalla työllään he siis auttavat myös yhteiskuntaa:

”--- saan olla [yrityksessä x] töissä ja auttaa yhteiskuntaa, koska vientiteollisuus on tärkeä ala (Teollisuus).”

”--- kannan oman korteni yhteiskunnan pyöritykseen (Teollisuus).”

”--- teen tärkeää työtä, jota ilman Suomi ei toimi (Kiinteistöpalvelut).”

Työntekijät tiedostavat työnsä olevan osa suurempaa kokonaisuutta, ja ovat ylpeitä omasta osallisuudestaan yhteiskunnan toiminnassa ja sen jatkuvuudessa. Ylpeys liittyy siten osaltaan työn sosiaaliseen arvostukseen ja merkitykseen (Mascolo & Fischer 1995).

Auttaminen ylpeyden aiheena kuvaa paitsi arvorationaalista myös vastuurationaalista asennetta työhön. Arvorationaalisuudesta se kertoo sikäli, että kuten työn jälkien näkemisessäkin, avuksi olemisessa työ itsessään on arvokasta ja riittää tuottamaan ylpeyttä. Vastuurationaalisuudesta se kertoo siten, että työntekijät tunnistavat yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tarpeet sekä kokevat huolehtivansa niistä. Tässä merkittävintä on kiinteistöihin ja tuotantoon liittyvän teknisen työsuorituksen muuttuminen huolehtimiseksi. Hiekoittaminen ei ole vain hiekan levittämistä jäiseen maahan vaan liukastumisen estämistä ja siten huolehtimista, auttamista ja tapaturmien ennalta ehkäisyä. Sairaalan siivoaminen ei ole pelkkää liian poistamista pinnoilta vaan hoitotyön laadun tukemista ja vastuunkantoa potilasturvallisuudesta. Vastaavasti auton rakentaminen auttaa välillisesti koko Suomea pitämällä vientiteollisuuden käynnissä. Ylpeyden aiheista auttaminen tuo selvimmän esiin suorittavan työn tekijöiden vahvan työlle omistautumisen, joka on osa vastuurationaalisuutta. Pelkän työsuorituksen tekemisen sijaan työlle annetaan laajempia yhteiskunnallisia merkityksiä, jolloin myös am-

mattiiylpeyttä voidaan kokea tästä laajemmasta merkityksellisyydestä pelkän työn mekaanisen suorittamisen lisäksi. Yhteiskunnallinen merkitys nostaa myös työntekijän omanarvontuntoa ja sitä kautta ammattiiylpeyttä.

Selviytyminen ammattiiylpeyden aiheena

Kaikki ylpeys ei kumpua onnistumisen ilosta ja muista myönteisistä asioista. Kyselyvastauksissa kuvattiin myös tilanteita, joissa koettiin ammattiiylpeyttä, vaikka työssä kohdattiin ongelmia. Ylpeys rakentuu siis selviytymisen varaan:

Kun onnistuu vaativasta työstä ainoastaan oman kokemuksen ja ammattitaidon ansiosta. Työnantajan ammattitietous on heikentynyt toimihenkilöiden eläköitymisen ja irtisanomisen vuoksi. (Teollisuus.)

[Olen ylpeä] omasta työmoraalista, oma-aloitteisuudesta, laajasta osaamisestani ja halusta kehittyä ja jaksaa, vaikka työnantaja ei omalla työpaikalla arvosta tai juurikaan tue työntekijöitään (Teollisuus).

Erotuksena saavuttamista korostavista omaan ammattitaitoon liittyvistä vastauksista, tämän kategorian vastauksissa korostetaan ammattitaitoa selviytymiskeinona. Yllä olevissa vastauksissa kuvataan miten vastaajat ovat työstään ylpeitä, vaikka työpaikalta ei heru tukea eikä arvostusta, koska he kokevat olevansa osaavia ammattilaisia. Kun tukea ei tule muualta, omaa ammattitaitoa tarvitaan työn onnistumiseen, ja tästä onnistumisesta vastaajat kokevat olevansa ylpeitä. Ylpeys kohdistuu siis kykyyn selviytyä ammattitaidon avulla. Ammattiiylpeyteen on liitetty kunniallisesti, tunnollisesti ja omistautuneesti työskenteleminen (Vermeeren & van Geest 2012; Borst & Lako 2017), ja korkea työmoraali on asemoitu osaksi esimerkiksi siivoojien työtä (Käyhkö 2006).

Ylpeyttä voidaan kokea myös silloin, kun työ itsesään koetaan hyvin raskaaksi. Eräs siivooja kuvaa olevansa työstään ylpeä, koska jaksaa ”tehdä likaista ja raskasta työtä. Varsinkin jonkun tosi likaisen kohteen siivoaminen on antoisaa.” Toinen raskaasta työstään ylpeä siivooja kuvaa ylpeytensä syitä seuraavasti:

Pystyn aloittamaan ja peruspuhdistamaan kohteen kuin kohteen. Pystyn muutamassa päivässä pyrittämään arkea eri kohteissa. Kestän kaiken paskan, mitä alaan kuuluu, stressaamatta enää. (Kiinteistöpalvelut.)

Ylpeys voi syntyä selviytymisestä työssä, joka on fyysisesti raskasta, ja ylpeys jopa lisääntyy erityisen likaisessa työssä, koska tekijät kokevat olevansa erityisiä kyetessään tähän työhön. Ammattiiylpeys voi siten perustua omanarvontuntoon.

Vaikka ylpeys voi liittyä työn sosiaaliseen arvostukseen (Mascolo & Fischer 1995, 6), suorittavan työn vähäinen yhteiskunnallinen arvostus ei estä ammattiiylpeyttä, jos työntekijä kokee itse työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi:

Työni on todella ali-arvostettu yleisesti, mutta ajattelen, että jos minun työtäni ei olisi, niin joka paikka olisi törkyinen (Kiinteistöpalvelut).

Kielteiset kokemukset osana ylpeyttä heijastavat päämäärärationaalisuutta siinä, että työstä on selvittävä, vastuksista huolimatta. Niissä voi kuitenkin nähdä myös arvorationaalisuutta, kun hankaluuksista huolimatta työntekijät pyrkivät suoriutumaan työstä hyvin ja luottavat omaan osaamiseensa ja ammattitaitoonsa, vaikka ulkoiset kannustimet, kuten arvostus ja tuki, ovat heikkoja. Vastaajat eivät laskelmoi ponnistelujensa suhdetta heikkoon arvostukseen omaksi häviökseen vaan kääntävät ne edukseen kiinnittämällä huomion siihen, että he tietävät ja osaat jotain, jota työtä arvostamattomat tahot eivät

tiedä tai osaa, ja kohottavat siten omanarvontuntoaan. Kokemukset kuvaavat myös strategista työorientaatiota, koska työntekijöiden on toimittava joustavasti ja mukauduttava työn muuttuviin ehtoihin, kuten siihen, että hyvistä suorituksista ei enää palkita. Ammattiylpeyden kokeminen ei siten vaadi aina ulkoista vahvistusta, vaan työntekijän omanarvontunto ja oma kokemus hyvin tehdystä työstä riittää.

Etenkin teollisuudessa useat vastaajat totesivat, että ammattiylpeyttä koettiin vain palkkapäivänä tai ainut ylpeydenaihe on palkka. Ylpeyttä siis koetaan silloin, ”kun tilille herahtaa palkka, pieni mutta kuitenkin”. Palkan suuruus ei välttämättä miellytä, mutta vastaus kuvastaa päämäärarationaalisuutta, eli työtä tehdään siitä saadun korvauksen vuoksi. Päämäärarationaalisuutta kuvaa myös seuraava vastaus: ”Olen osa tiimiä, joka tuottaa tulosta työnantajalle ja tienaa oman palkkansa.” Siinä viitataan koko yritystoiminnan rationaaliseen luonteeseen, jossa työntekijät tekevät työtä ja tulosta sekä saavat siitä osansa. Vieläkin syvemmälle ammattiylpeyden päämäärarationaaliseen lähtökohtaan menee seuraava toteamus: ”Saa sanoa, että on työpaikka.” Jo pelkkä työpaikka ja työntekijän asema voi olla ylpeyden aihe epävarmoiksi koetuilla työmarkkinoilla.

Johtopäätökset ja keskustelu

Tässä artikkelissa olemme tutkineet suorittavaa työtä tekevien palkansaajien suhdetta työhön. Olemme selvittäneet, missä määrin suorittavassa työssä koetaan ammattiylpeyttä, ketkä sitä kokevat ja millaiset kokemukset synnyttävät tai ylläpitävät ylpeyden tunnetta. Lisäksi olemme pohtineet, millaisiin rationaaliteetteihin suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden ammattiylpeys perustuu.

Tuloksemme osoittavat, että suurin osa suorittavaa työtä tekevästä vastaajista kokee omassa

työssään ammattiylpeyttä ja että heidän ammattiylpeytensä rakentuu monien tekijöiden tuloksena. Kiinteistöpalvelualan vastaajista ylpeitä ammatistaan on noin kuusi prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin teollisuudessa työskentelevistä vastaajista. Pienen eron taustalla on monia tekijöitä. Avovastausten analyysin perusteella päättellemme, että yksi tekijä on työn tulosten välitön näkyminen kiinteistöpalvelualan tehtävissä. Hyvän työsuorituksen jäljet, kuten puhtaaksi saatu työkohte, voivat siten auttaa kokemaan ammattiylpeyttä.

Ylpeyden tunnetta kasvattavat myös oma osaiminen ja ammattitaito sekä muiden auttaminen, joka niin ikään korostuu kiinteistöpalveluissa teollisuuden työntekijöihin verrattuna. Siivoustyötä koskevissa tutkimuksissa ammattiylpeys kuvataan jo koulutuksessa opetettavaksi asenteeksi, ja hyvän työn jäljen tavoittelu on osa käsityöläismäistä työkuultuuria (Käyhkö 2006; Niemelä & Kalliola 2008). Myös kiitoksen saaminen on tärkeä ammattiylpeyttä lisäävä tekijä (vrt. Snelvedt & Bondas 2016). Laadullisen analyysin perusteella osalla vastaajista ammattiylpeyttä taas synnyttää se, että vaikka he eivät saa kiitosta mistään, tekevät he työnsä siitä huolimatta huolellisesti ja hyvin. Tällaiset kuvaukset ammattiylpeydestä korostavat selviytymistä vaikeissa olosuhteissa, työn raskautta ja likaisuutta sekä sen vähäistä arvostusta. Niissä korostuu myös työntekijöiden sisäsyntyinen ammattiylpeys, eli ylpeys kumpuaa omanarvontunnosta, muista riippumatta, ja usein kasvaa sen myötä, mitä hankalammasta työstä ja olosuhteista on kyse. Samantyyppinen selviytymisen ja ylpeyden liitto on havaittu myös aiemmissa suorittavaa työtä koskevissa tutkimuksissa (Sennett & Cobb 1972; Kortteinen 1992; Aho 2019; Luomanen ym. 2018).

Taustamuuttujista ainoastaan korkealla iällä ja sillä, että ei ole vuokratyösuhteessa, on yhteys ammattiylpeyteen mutta vain kiinteistöpalve-

luissa. Tulos viittaa siihen, että vaikka vanhemmat siivoajat ovat nuorempia ylpeämpiä työstään, ammattiyhpeyteen ei automaattisesti kasveta joka alalla. Vuokratyösuhteessa olevien siivoajien matalampi ammattiyhpeys saattaa liittyä myös vuokratyöntekijöiden työoloihin tai -ehtoihin, jotka eivät välttämättä ole samanlaiset kuin suoraan työnantajaorganisaation palveluksessa olevilla, esimerkiksi työn jatkuvuuden suhteen. Työn merkityksellisyys, työn vaihtelevuuden ja johtamisen laadun yhteys ammattiyhpeyden kokemiseen oli molemmilla aloilla tilastollisesti merkitsevää tasoa. Tulos kertoo siitä, että suorittavassa työssä työn sisällöllä ja sen tekemiseen saadulla tuella on suuri merkitys, ja organisaatioiden kannattaisikin panostaa niihin. Näistä etenkin työn merkityksellisuuden yhteyttä ammattiyhpeyteen on korostettu aiemmissa tutkimuksissa (Lu & Roto 2016).

Määrällisen tarkastelun tulokset toistuvat laadullisen analyysin tuloksissa, joissa ylpeyden kokemukset liittyivät onnistumiseen, auttamiseen ja selviytymiseen. Onnistumista korostavissa vastauksissa ammattiyhpeys rinnastui iloon tai onnellisuuteen, kun työ koettiin sisällöllisesti palkitsevaksi tai siitä saatiin kiitosta. Auttamista koskevilla vastauksilla korostui työn ja oman toiminnan hyödyllisyys muille. Selviytymistä korostavissa vastauksissa ylpeyttä väritti selviytymisen ohella suorittaminen tai jopa uhrautuminen raskaassa ja haasteellisessa työssä. Työn merkityksellisyys näkyy suorittavassa työssä auttamisen tärkeytenä, eli siinä, että omasta työstä ollaan ylpeitä, koska sillä on merkitystä myös muille. Johtamisen laatu näkyy etenkin palautteen saamisen tärkeytenä. Työyhteisöltä saadun palautteen yhteys ammattiyhpeyteen on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (Sneltvedt & Bondas 2016). Vaikka esihenkilön keuhut koetaan tärkeiksi ammattiyhpeyden kokemisen kannalta, valitettavan usein nämä keuhut jäävät antamatta. Työn vaihtelevuus ammattiyhpeyden osana liittyy osaamiseen ja mahdollisuuteen

käyttää ammattitaitoa työssä. Toisteisessa työssä ammattitaidon hyödyntämismahdollisuudet ovat vähäiset, mutta vaihtelevissa suorittavissa tehtävissä työntekijät voivat esimerkiksi ratkoa eteen tulevia ongelmia ja kokea niissä onnistuessaan ammattiyhpeyttä.

Suorittavaa työtä tekevien henkilöiden ammattiyhpeys kumpuaa erilaisista toiminnan rationaalisuuksista eli päämäärä-, arvo- ja vastuurationaalisuudesta. Aikaansaaminen, ammattitaito ja muiden auttaminen ylpeyden aiheina heijastavat sekä arvo- että vastuurationaalista asennetta työhön. Yhpeys hyvin tehdystä työstä on yhteydessä arvorationaalisuuteen, koska työllä on arvo sinänsä, mutta se saa myös vastuurationaalisia piirteitä, kun työntekijät kokevat työllään huolehtivansa yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tarpeista. Päämäärärationaalisia piirteitä ammattiyhpeys saa silloin, kun ylpeyttä koetaan työstä selviytymisestä sen hankaluuksista ja vähäisestä arvostuksesta huolimatta. Vastauksissa näkyvät myös strateginen ja rooliorientaatio (Parker ym. 1997). Rooliorientaatio pohjautuu arvorationaalisuuteen ja näkyy etenkin työntekijöiden ylpeytenä osallisuudestaan laajempaan yhteiskunnalliseen toimintaan, kuten potilasturvallisuuden ylläpitoon tai vientiteollisuuden toimintaan. Strategisen työorientaatio puolestaan näkyy selvimmin tilanteissa, joissa työn ehdot ovat huonontuneet, mutta työntekijät koettavat selvittää työstään siten, että voisivat olla siitä ylpeitä.

Analyysissä etenkin Weberin (1980) kuvaama arvorationaalisuus ja osittain siihen perustuva vastuurationaalisuus (Komulainen 1994) osoittautuivat käyttökelpoisemmiksi käsitteellistyksiksi kuin Weberin työlle perustuvat mutta moniselitteisemmät strateginen ja rooliorientaatio (Parker ym. 1997). Weberin toiminnan rationaalisuuden lajit tavoittavat selkeimmin suorittavan työn tekijöiden ammattiyhpeyden perusteet. Näin on myös niissä tilanteissa, joissa ylpeys on koetuksella, ja

sitä koetaan ainoastaan päämäärätionaalisen toiminnan kautta.

Ylpeys omasta osaamisesta ja omasta ammatista on tärkeä edellytys ja resurssi kunniaa neuvoteltaessa. Suorittavassa työssä tämä ylpeys rakentuu monesti ammattitaidon (*craft*) pohjalle. Ammattitaito tarkoittaa kykyä tehdä jokin asia hyvin, oli kyse sitten vaikka siivoajan tai teollisuustyöläisen työstä (vrt. Sennett 2004, 91). Tässä korostuu yksilöllisen elämänhallinnan merkitys ja usko henkilökohtaisen selviytymisen voimaan tukena työelämässä (Väänänen & Turtiainen 2014, 299). Suorittavassa työssä myös itsekkyyden ja ammattilylpeys sulautuvat yhteen, ja työssä voidaan tuntea ylpeyttä hyvin tehdystä työstä ja ylipäättään pärjäämisestä ja selviytymisestä, vaikka johtajat, asiakkaat ja yhteiskunta eivät työn arvoa aina tunnustaisikaan (Ehrenreich 2003).

Työ on ihmisille edelleen tärkeä henkilökohtaisen ja sosiaalisen toiminnan alue. Palkansaajia koskevien tutkimusten mukaan ansiotyön arvostus on jopa kasvanut viimeisen runsaan kolmen vuosikymmenen aikana (Sutela ym. 2019, 31; ks. myös Pyöriä ym. 2017). Ihminen osoittaa omaa arvoaan ja todistaa sen kanssaihmisille työn kautta, sillä ihmisyyttä syntyy toisten ihmisten kautta (vrt. Sennett 2004, 64). Tästä näkökulmasta työn merkitys ei ole hävinnyt mihinkään. Ihminen kaipaa osakseen toisten osoittamaa kunnioitusta. Työelämässä kunnioitus syntyy vastavuoroisuuteen perustuvissa ja usein hyvin monimutkaisissa neuvottelutilanteissa.

Työelämässä monilla näennäisesti pienillä asioilla, kuten kiitoksen saamisella, on suuri merkitys ihmisten pärjäämiselle ja tämän tutkimuksen perusteella myös ammattilylpeuden kokemiselle. Siksi ammattilylpeyttä ja sen rakentumista ei pidä jättää yksin työntekijöiden omanarvontunnon varaan, vaan siihen voi vaikuttaa jokainen – vaikkapa kiittämällä hyvin tehdystä työstä.

Kiitokset

Kiitämme tutkimuksen rahoituksesta Työsuojelu-rahastoa.

Kirjallisuus

- AHO, MIKKO. 2019. "Kun meiltä laiva lähtee ulos, ni siitä voi olla kaikki ylpeitä" – Raumalaisten laivanrakentajien ammatillinen omakuva teollisena kulttuuriperintönä. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- AHTIAINEN, LASSE. 2020. "Miten palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus ovat muuttuneet?" *Työpoliittinen aikakauskirja* 63:1, 49–61.
- ALKULA, TAPANI. 1990. *Work Orientations in Finland. A Conceptual Critique and Empirical Study of Work-related Expectations*. Commentationes scientiarum socialium 42. Helsinki: Finnish Society of Sciences and Letters.
- AMMATTIBAROMETRI 2020. 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://www.ammattibarometri.fi/> (Luettu 12.3.2020)
- BLOM, RAIMO, HARRI MELIN & PASI PYÖRIÄ. 2001. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- BORST, RICK T. & CHRISTIAAN J. LAKO. 2017. "Proud to Be a Public Servant? An Analysis of the Work-related Determinants of Professional Pride among Dutch Public Servants." *International Journal of Public Administration* 40:10, 875–887.
- DEVINE, FIONA. 1992. *Affluent Workers Revisited. Privatism and the Working Class*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- DUFFY, RYAN D., BRYAN J. DIK, RICHARD P. DOUGLASS, JESSICA W., ENGLAND & BRANDON L. VELEZ. 2018. "Work as a Calling: A Theoretical Model." *Journal of Counseling Psychology* 65:4, 423–439.
- EHRENREICH, BARBARA. 2003. *Nälkäpalkalla*. Helsinki: WSOY.
- FURÅKER, BENGT & KRISTINA HÅKANSSON (TOIM.). 2020. *Work Orientations. Theoretical Perspectives and Empirical Findings*. London: Routledge.
- GOLDTHORPE, JOHN H., DAVID LOCKWOOD, FRANK BECHHOFFER & JENNIFER PLATT. 1968. *The Affluent Worker. Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- HAKANEN, JARI. 2009. *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- HAKANEN, JARI, LOTTI HARJU, PIIA SEPPÄLÄ, ANNA LAAKSONEN, & KRISTA PAHKIN. 2012. *Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali - innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia.* Helsinki: Työterveyslaitos.
- HALL, DOUGLAS T., JEFFREY YIP & KATHRYN DOIRON. 2018. "Protean Careers at Work: Self-direction and Values Orientation in Psychological Success." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5:1, 129–156.
- HEISKALA, RISTO. 2000. *Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktivistista synteesiä yhteiskuntateoriassa.* Helsinki: Gaudeamus.
- INKSON, KERR & PETER A. CAMMOCK. 1987. "Orientations to Work: A Two-stage Approach." *The Journal of Industrial Relations* 29:3, 281–294
- JANSEN, THIJS, GABRIEL VAN DEN BRINK & JOS KOLE. 2010. *Professional Pride: A Powerful Force.* Amsterdam: Boom.
- JONES, DAVID A. 2010. "Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 857–878.
- JARENKO, KAROLIINA. 2015. *Kohti kutsumuksellista puhtausalaa.* Helsinki: Filosofian Akatemia.
- JÄRVENSIVU, ANU. 2007. *Työprosessitieto. Avain monitaitoisuuteen.* Tampere: Tampere University Press.
- KOMULAINEN, KATRI. 1994. "Retki vastuurationalisuuden käsitteeseen." *Naistutkimus* 7:1, 30–39.
- KONTTINEN, ESA. 1991. *Perinteisesti moderniin. Profioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa.* Tampere: Vastapaino.
- KORTTEINEN, MATTI. 1992. *Kunnian kenttä - suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona.* Helsinki: Hanki ja Jää.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI. 1990. *Toimistotyöntekijäin yhteisö ja muutoksen hallinta.* Työelämän tutkimuskeskus, Sarja T6. Tampere: Tampereen yliopisto.
- KÄYHKÖ, MARI. 2006. *Siivoojaksi oppimassa. Etnografinen tutkimus työlläistytyöstä puhdistuspalvelualan koulutuksessa.* Joensuu: Joensuu University Press.
- LAVIKKA, RIITTA. 2000. "Palvelukseen halutaan 'hyvä tyyppi' eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa." *Sosiologia* 37:1, 1–17.
- LEA, STEPHEN E.G. & PAUL WEBLEY. 1997. "Pride in Economic Psychology." *Journal of Economic Psychology* 18:2–3, 323–340.
- LU, YICHEN & VIRPI ROTO. 2016. "Design for Pride in the Workplace." *Psychology of Well-Being* 6:6, 1–18.
- LUOMANEN, JARI, KIRSI LUMME-SANDT, ELISA VIRKOLA & PIIRJO NIKANDER. 2018. "Kadonnut yhteisö? Postilaisuus ikääntyvien Postin työntekijöiden haastattelupuheessa." *Työelämän tutkimus* 16:3, 154–168.
- MASCOLO, MICHAEL F. & KURT W. FISCHER. 1995. "Developmental Transformations in Appraisals for Pride, Shame and Guilt." Teoksessa *Self-conscious Emotions: The Psychology of Shame, Guilt, Embarrassment and Pride*, toim. June Price Tangney & Kurt W. Fischer. New York: Guilford Press, 64–113.
- MÄKIKANGAS, ANNE, SAIJA MAUNO & TARU FELDT (TOIM.) 2017. *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* Jyväskylä: PS-Kustannus.
- NIEMELÄ, JUUKA & SATU KALLIOLA. 2008. "Ei yksin palkasta." *Työelämän tutkimus*, 6:3, 239–250.
- NÄTKIN, RITVA 1986. "Naiset, kontrolli ja hyvinvointivaltio." Teoksessa *Miesten tiede, naisten puuhut*, toim. Liisa Rantalaiho, Tampere: Vastapaino, 156–180.
- PARKER, SHARON K., TOBY D. WALL & PAUL R. JACKSON. 1997. "That's Not My Job": Developing Flexible Employee Work Orientations." *Academy of Management Journal* 40:4, 899–929.
- PRATT, MICHAEL GERARD & BLAKE E. ASHFORTH. 2003. "Fostering Meaningfulness in Working and at Work." Teoksessa *Positive Organizational Scholarship*, toim. Kim S. Cameron, Jane E. Dutton, & Robert E. Quinn. San Francisco: Berrett-Koehler, 309–327.
- PYÖRIÄ, PASI, SATU OJALA, TIINA SAARI & KATRI-MARIA JÄRVINEN. 2017. "The Millennial Generation: A New Breed of Labour?" *Sage Open* 7:1, 1–14.
- ROSE, MICHAEL. 2005. "Do Rising Levels of Qualification Alter Work Ethic, Work Orientation and Organizational Commitment for the Worse? Evidence from the UK, 1985–2001." *Journal of Education and Work* 18:2, 131–164.
- ROSSO, BRENT D., KATHRYN H. DEKAS, K. & AMY WRZESNIEWSKI. 2010. "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review." *Research in Organizational Behavior* 30:1, 91–127.
- SENNETT, RICHARD 2004. *Kunniotus eriarvoisuuden maailmassa.* Tampere: Vastapaino.
- SENNETT, RICHARD & JONATHAN COBB. 1972. *The Hidden Injuries of Class.* New York: Norton.
- SNELTVEDT, TORILD, & TERESE BONDAS. 2016. "Proud to be a Nurse? Recently Graduated Nurses' Experiences in Municipal Health Care Settings." *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 30:3, 557–564.
- SUOMEN KUVALEHTI. 2018. "Ammatit ykkösestä viimeiseen." <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/onko-ammattisuusvai-laskussa-katso-mita-ammattiteja-suomi-arvostaa-ja-mita-ei/> (Luettu 1.4.2020)
- SUTELA, HANNA & ANNA-MAIJA LEHTO. 2014. *Työolojen muutokset 1977–2013.* Helsinki: Tilastokeskus.
- SUTELA, HANNA, ANNA PÄRNÄNEN & MARIANNE KEYRILÄINEN. 2019. *Digitajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018.* Helsinki: Tilastokeskus.

- TRACY, JESSICA L., AZIM F. SHARIFF & JOEY T. CHENG. 2010. "A Naturalist's View of Pride." *Emotion Review* 2:2, 163-177.
- TYLER, TOM R. & STEVEN L. BLADER. 2003. "The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior." *Personality and Social Psychology Review* 7:4, 349-361
- VARILA, JUHA & MERJA IKONEN-VARILA. 2002. *Ylpeys ja ammattiyhteisön tutkimuksen kohteeksi. Ylpeyden tunteen teoreettinen ja empiirinen tarkastelu*. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- VERMEEREN, BRENDA & DANIËL VAN GEEST. 2012. "Researchnote: Professional pride and pressures of rules in the public sector." *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken* 28, 215-328.
- VÄÄNÄNEN, ARI & JUSSI TURTIAINEN (TOIM.). 2014. *Suomalainen työntekijä 1945-2013*. Tampere: Vastapaino.
- WEBER, MAX. 1968. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Guenther Roth & Claus Wittich (toim.). New York: Bedminster Press.
- WEBER, MAX. 1980. *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. Helsinki: WSOY.
- WEBSTER, J. MATTHEW, JAMIESON DUVALL, LESLIE M. GAINES & RICHARD H. SMITH. 2003. "The Roles of Praise and Social Comparison Information in the Experience of Pride." *Journal of Social Psychology* 143:2, 209-232.
- WILLIAMS, LISA A., & DAVID DESTENO. 2008. "Pride and perseverance: The motivational role of pride." *Journal of Personality and Social Psychology* 94:6, 1007-1017.