

Pia Härkönen

MOTIVAATIO TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA

Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla Locken
motivaatiosekvenssin ja työelämän tekijöiden
näkökulmasta

Pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2006
Kasvatustieteen laitos
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Härkönen, Pia. MOTIVAATIO TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA. Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla Locken motivaatiosekvenssin ja työelämän tekijöiden näkökulmasta. Kasvatustieteen ja yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos sekä yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. 2006. 162 sivua. Julkaisematon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä julkisella sektorilla. Tutkimuksessa pyrittiin ensinnäkin kuvailemaan ja vertailemaan julkisella sektorilla työskentelevien työ- ja oppimismotivaatiota sekä motivaatioon liittyviä tekijöitä, joita tässä tutkimuksessa tarkasteltiin Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen näkökulmasta. Toisena tutkimuksen tavoitteena oli selittää työ- ja oppimismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä julkisella sektorilla.

Tutkimuksen perusjoukkona olivat julkisen sektorin työntekijät. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella vuoden 2005 keväällä kuudesta julkisen sektorin organisaatiosta, joita olivat käräjäoikeus, verotoimiston kaksi eri toimipistettä, seurakunta sekä kaksi terveysasemaa. Kyselyn vastausprosentti oli 67 %, ja aineisto koostui 190 kyselylomakevastauksesta. Eri toimialojen kesken vastausten määrä jakaantui seuraavasti: verovirasto 37 %, terveysasema 29 %, seurakunta 18 % ja käräjäoikeus 16 %. Aineisto analysoitiin tilastollisesti SPSS 12.0.1 for Windows -ohjelman avulla. Aineiston analyysissä käytettiin pääasiassa ristiintaulukointia, keskiarvotestejä, pääkomponenttianalyysia ja logistista regressioanalyysia.

Tutkimustulosten mukaan selvästi suurin osa työntekijöistä oli motivoitunut työhön ja oppimiseen, ja työ oli tärkeä elämänsisältö. Erityisesti esimiehet olivat muita useammin motivoituneita sekä työhön että oppimiseen. Sisäinen motivaatio työhön oli puolestaan voimakkain miehillä, korkeasti koulutetuilla ja seurakunnan työntekijöillä. Myös suhtautuminen muutoksiin oli varsin myönteistä ja työtyytyväisyys oli korkea työyhteisöissä tapahtuneiden kielteisten muutosten suuresta määrästä huolimatta. Toimialoista varsinkin seurakunnassa ja terveysasemilla ilmeni monia työtä kuormittavia ja työolosuhteita heikentäviä tekijöitä. Hallinnollisissa organisaatioissa työolosuhteet olivat puolestaan varsin hyvät, mutta suhtautuminen työhön oli muita toimialoja instrumentaalisempaa.

Työmotivaatiota selittävät tekijät yhdistyivät työhön ja sosiaaliseen työympäristöön, jolloin korkea työmotivaatiota selittäviä tekijöitä olivat työtyytyväisyys, kehittymisen ja oppimisen mahdollisuudet sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve. Oppimismotivaatiota selittävät tekijät liittyivät puolestaan enemmänkin yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin, esimerkiksi oppimisen ja muutosten kokemiseen, autonomian tarpeeseen sekä syrjintään työyhteisössä. Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät erosivat siis jonkin verran toisistaan, yhteisiä työ- ja oppimismotivaatiolle olivat ainoastaan oppimiseen yhdistyvät selittäjät. Kaiken kaikkiaan työyhteisöissä on tärkeä pyrkiä tukemaan henkilöstön motivaatiota vahvistamalla myönteisesti motivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä vähentämään työyhteisöissä kielteisesti motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä.

Avainsanat: motivaatio, työ, oppiminen, julkinen sektori

SISÄLTÖ

1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	6
2 MOTIVAATIO TYÖELÄMÄSSÄ	8
2.1 Motivaatio käsitteenä	8
2.1.1 Työmotivaatio.....	10
2.1.2 Oppimismotivaatio	11
2.2 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio	13
3 LOCKEN MOTIVAATIOSEKVENSSIN TEKIJÄT	17
3.1 Tarpeet.....	18
3.2 Arvot.....	19
3.3 Pystyvyyssodotukset.....	21
3.4 Tavoitteet.....	23
3.5 Palkitseminen	25
3.6 Tyytyväisyys	28
3.7 Sosiaalinen konteksti.....	29
4 JULKINEN SEKTORI JA TYÖN KOKEMINEN TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA	33
4.1 Julkinen sektori ja sen tehtävät.....	34
4.2 Muutokset ja niiden kokeminen	35
4.3 Organisaatioon sitoutuminen.....	38
4.4 Oppiminen ja itsensä kehittämisen vaatimukset	39
4.5 Kiire.....	43
4.6 Työuupumus	44
4.7 Työelämän muutosta vai ei?.....	46

5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	48
5.1	Tutkimuksen tarkoitus, tutkimusongelmat ja hypoteesit.....	48
5.2	Tutkimuksen lähestymistapa	52
5.2.1	Tieteenfilosofia.....	53
5.2.2	Tutkimusote	54
5.2.3	Tutkimusmenetelmä	56
5.3	Aineiston kerääminen ja otanta	59
5.4	Aineiston kuvaus	62
5.4.1	Ikä, sukupuoli ja koulutus.....	62
5.4.2	Työ ja työsuhde	63
5.4.3	Toimiala ja organisaatio	64
5.5	Aineiston analyysi	65
6	TYÖ- JA OPPIMISMOTIVAATIO SEKÄ MOTIVAATIOON LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ.....	69
6.1	Työ- ja oppimismotivaatio	69
6.1.1	Työ- ja oppimismotivaatio suhteessa sukupuoleen ja ikään.....	72
6.1.2	Työ- ja oppimismotivaatio suhteessa koulutukseen ja toimialaan	75
6.1.3	Työ- ja oppimismotivaatio suhteessa muihin taustatekijöihin	80
6.1.4	Yhteenveto taustatekijöiden yhteydestä motivaatioon	81
6.2	Locken motivaatiosekvenssin tekijät.....	83
6.3	Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät tekijät	90
6.4	Yhteenveto työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon liittyvistä tekijöistä.....	98
7	TYÖ- JA OPPIMISMOTIVAATIOTA SELITTÄVÄT TEKIJÄT.....	100
7.1	Taustatekijät työ- ja oppimismotivaation selittäjinä	100
7.2	Locken motivaatiosekvenssin tekijät työ- ja oppimismotivaation selittäjinä.....	103
7.3	Työn kokeminen ja työelämän muutos työ- ja oppimismotivaation selittäjinä ..	106
7.4	Yhdistetty tarkastelu työ- ja oppimismotivaatiota selittävistä tekijöistä.....	109
7.5	Yhteenveto työ- ja oppimismotivaatiota selittävistä tekijöistä	113

8 POHDINTA	115
8.1 Tutkimustulosten tarkastelua.....	115
8.1.1 Johtopäätöksiä tuloksista ja hypoteesien todentumisen tarkastelu	115
8.1.2 Työ- ja oppimismotivaation erot ja yhtäläisyydet	122
8.1.3 Miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä?	124
8.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	125
8.2.1 Yleisesti survey-tutkimuksen luotettavuudesta	125
8.2.2 Sisäinen luotettavuus	128
8.2.3 Ulkoinen luotettavuus.....	134
8.3 Jatkotutkimusaiheita.....	137
LÄHTEET.....	140
LIITE: Kyselylomake.....	154

1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Viime vuosina työelämä on ollut jatkuvassa muutoksessa, ja muutokset ovat olleet nopeita ja moninaisia. Varmuus ja pysyvyys ovat katoamassa työelämästä, ja tilalle ovat tulleet arvaamattomuus ja sirpaleisuus sekä riittämättömyyden tuntemukset. Työelämän oravanpyörässä vaatimukset ovat kovat, ja monilla aloilla myös työn luonne on muuttunut paljon. Julkista sektoria on perinteisesti pidetty työelämässä turvattuna ja muutoksissaan hitaampana, sanonnan mukaanhan ”valtion leipä on pitkä, mutta kapea”. Muutokset ja uudistukset ovat kuitenkin koskeneet myös julkista sektoria, ja esimerkiksi ajankohtaisessa, yhteiskunnallisessa keskustelussa on huomioitu monen julkisen sektorin toimialan heikentyneet työolosuhteet. Työn vaatimusten lisäksi työntekijöiden tulisi nykyään jaksaa työssä entistä pidempään ja sopeutua joustavasti organisaatioiden muutoksiin. Miten nämä kaikki asiat vaikuttavat työntekijöiden – usein organisaation tärkeimmäksi voimavaraksi kutsutun resurssin – motivaatioon ja onko henkilöstö enää edes motivoitunut työhönsä? Entä miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä?

Tässä tutkimuksessa pyritään vastaamaan näihin kysymyksiin tarkastelemalla työ- ja oppimismotivaatiota sekä motivaatioon yhdistyviä ja sitä selittäviä tekijöitä julkisella sektorilla. Nykyään työ ja oppiminen ovatkin toisistaan erottamattomia (Garrick 1998, 38), ja työn vaatimusten kasvu sekä muutosten nopeus ja voimakkuus asettavat uusia haasteita sekä työ- että oppimismotivaatiolle. Oppimismotivaatiota työelämässä ei ole kuitenkaan vielä tutkittu kovin paljon, vaikka oppimismotivaation sekä jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen merkitys on korostunut viime vuosina. Myös

Suomen tasavallan presidentti Tarja Halonen nosti uudenvuoden puheessaan 1.1.2006 esille oppimisen työelämän lähitulevaisuuden suurimpana haasteena (Suomen tasavallan presidentti 2006). Työ- ja oppimismotivaatio ovat aina olleet tärkeitä teemoja työelämässä, mutta erityisen ajankohtaiseksi ja merkittäväksi motivaatio on muodostunut viime vuosina työelämän ennustamattomissa muutoksissa. Motivaatio työhön ja oppimiseen ovat keskeisiä tekijöitä työelämässä selviytymiseksi sekä työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen kannalta. Yksilön hyvinvoinnin lisäksi motivaatio on myös yhteydessä koko organisaation toimintaan ja menestykseen, joten motivaatio on monella tavalla keskeinen aihe työelämässä.

Työ- ja oppimismotivaatiota lähestytään tässä tutkimuksessa kahdesta erilaisesta näkökulmasta. Motivaatiota tarkastellaan tutkimuksessa sekä eri motivaatio-teorioista integroitujen Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden että ajankohtaisen työn kokemisen ja työelämän muutoksen näkökulmasta. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä useimmat yhdistyvät yksilöön, kun taas työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät asiat ovat enemmänkin työelämään yhdistyviä rakenteellisia tekijöitä. Työ- ja oppimismotivaatiota lähestytään siis varsin monipuolisella ja uudenaikaisella tutkimusasetelmalla, jonka avulla pyritään kuvailemaan ja vertailemaan työ- ja oppimismotivaatiota sekä Locken motivaatiosekvenssin ja työelämän tekijöitä. Näiden lisäksi tutkimuksessa pyritään selittämään työ- ja oppimismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen survey-tutkimus, jonka aineisto kerätään kyselylomakkeella kuudesta julkisen sektorin organisaatiosta. Tutkimuksen avulla voidaan lisätä ymmärrystä työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon liittyvistä tekijöistä työelämässä julkisella sektorilla. Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan myös hyödyntää henkilöstöjohtamisessa ja työyhteisöjen kehittämisessä, mikä mahdollistaa edelleen työelämän laadun parantamisen käytännön toiminnassa.

2 MOTIVAATIO TYÖELÄMÄSSÄ

Tässä luvussa käsittelen motivaatiota, erityisesti työelämän näkökulmasta. Motivaatioon liittyvää kirjallisuutta on olemassa varsin paljon, ja motivaatio määritellään usein hyvin laajasti. Motivaation määrittely tarkasti ja operatiivisesti onkin melko haastavaa, sillä motivaatiosta on muodostunut yhä enemmän ”sateenvarjokäsite”, johon liitetään useita aiheita ja käsitteitä (Rainey 2001, 19). Luvun aluksi tarkastelen motivaatiota käsitteenä, jonka jälkeen tarkennan ja syvennän motivaation käsitettä työ- ja oppimismotivaation tarkastelun avulla. Lopuksi käsittelen ulkoista ja sisäistä motivaatiota.

2.1 Motivaatio käsitteenä

Käsitteet motiivi ja motivaatio ovat alun perin johdettuja latinankielisestä sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikettä johonkin (Lepola & Vauras 2002, 15). Motiivi ja motivaatio ovatkin käsitteellisesti hyvin lähellä toisiaan. Metsämuurosen (1995, 64) mukaan motiivit ovat inhimillisen intentionaalisen toiminnan alkuunpanijoita eli toiminnan taustalla olevia syitä. Motiiveja voidaan kuvata myös toiminnan perusteiksi, jotka ovat yksilön tavoitteiden asettamisen taustalla arvoina, normeina, asenteina ja odotuksina (Ruoppila 1996, 203). Vartiaisen ja Nurmelan (2002) mukaan motivaatiossa onkin kysymys suuresta motiivien verkostosta, jonka yhtenä osana ovat ulkoiset, helposti määrällistettävät ja verbalisoitavat motiivit. Vastaavasti osa motiiveista on

sisäisiä, tunteisiin läheisesti liittyviä ja jopa osittain tiedostamattomia. (Vartiainen & Nurmela 2002, 189.)

Motivaatio on puolestaan biologisen, sosiaalisen ja kognitiivisen säätelyn ydin, joka yhdistyy kiinteästi yksilön aikomuksiin ja toimintoihin sekä toiminnan energiaan, suuntaamiseen ja jatkuvuuteen (Ryan & Deci 2000b, 69). Motivaatiolla tarkoitetaan yksilön intentionaalista eli tavoitteellista toimintaa, jota voidaan tarkastella joko käyttäytymisen laadun eli toiminnan suuntautumisen tai käyttäytymisen voimakkuuden eli intensiteetin näkökulmasta (Lepola & Vauras 2002, 15). Motivaatio merkitsee siis toimintaa, jonka taustalla on tietty intentio ja päämäärä. Intentionaaliseen toimintaan sisältyy myös toive tietyn päämäärän saavuttamisesta ja keinot saavuttaa kyseinen päämäärä. (Byman 2002, 26.) Rainey (2001, 20) puolestaan korostaa motivaation määrittelyssä erityisesti motivaation ja toiminnan astetta tai voimakkuutta, jonka avulla yksilö pyrkii tietyn tarkoituksen tai päämäärän saavuttamiseen.

Motivaation tutkimisessa huomio kohdistetaan yksilön ajatteluun ja käyttäytymiseen sekä niiden taustalla vaikuttaviin syihin. Keskeistä motivaatiossa on tietyn toiminnan valinta, toiminnan aloittaminen tai sen piilevyys, toiminnan intensiteetti ja pysyvyys sekä toimintaan liittyvät kognitiiviset ja emotionaaliset reaktiot. (Graham & Weiner 1996, 63.) Erityisen merkittävä motivaatio on yksilön käyttäytymisen kannalta, sillä se osoittaa sekä käyttäytymisen syyn, voimakkuuden, suunnan että keston (Thierry 1998, 253). Motivaatioon liittykin Steersin, Porterin ja Bigleyn (1996, 8) mukaan kolme ydinkysymystä, jotka yhdistyvät kiinteästi myös tähän tutkimukseen:

1. Mikä energisoi ihmisiä eli mitkä sisäiset voimat saavat ihmiset toimimaan tietyllä tavalla?
2. Mikä suuntaa tai kanavoi toiminnan eli mikä saa ihmiset toimimaan tiettyjen tavoitteiden mukaisesti?
3. Miten oikeansuuntaista toimintaa pidetään yllä eli mitkä tekijät yksilössä ja ympäristössä joko vahvistavat nykyistä toimintaa tai suuntaavat sen uudelleen?

Motivaation tutkimisen työelämässä on alun perin ajateltu palvelevan organisaation johtoa, jotta saataisiin tietoa työntekijöitä motivoivista tekijöistä ja parannettua siten työntekijöiden motivaation avulla organisaation kannattavuutta. Nykyään motivaation tutkimisen taustalla on kuitenkin useimmiten työntekijöiden hyvinvointi sekä tarkoitus edistää työntekijöiden henkilökohtaisen tyydytyksen, täyttymyksen ja saavuttamisen

tunteita. (Foster 2000, 303–304.) Motivaatio onkin tärkeä työelämän käsite, jonka avulla voidaan ymmärtää, miten yksilöt tulkitsevat ympäristöään ja ohjaavat toimintaansa (Vartiainen & Nurmela 2002, 188). Yksilöiden välillä on myös eroavaisuuksia motivaation tasossa, määrässä ja suunnassa sekä toiminnan taustalla olevissa syissä, joten motivaatio ei ole ilmiönä yhtenäinen (Ryan & Deci 2000a, 54). Motivaatio saattaa toisinaan olla myös tiedostamatonta (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 10). Thierry (1998, 256) korostaa motivaatiossa erityisesti yksilön haluja ja kiinnostusta sekä kiinnostavana pidetyn asian saavuttamiseksi vaadittavia toimintatapoja. Ruohotien (2002, 80) mukaan motivaatioon liittyy puolestaan tahto, sillä motivationaalinen tila johtaa ensin tahtoon ja sitä kautta itse toimintaan.

2.1.1 Työmotivaatio

Työmotivaatio tarkoittaa yksilön kokonaistilaa, joka energisoi, tuottaa, kohdentaa ja ylläpitää työntekijän työtoimintaa. Motivoitunutta työntekijää kuvaakin toimintahalu ja tavoitteisiin suuntautuminen. (Vartiainen & Nurmela 2002, 188.) Työmotivaatiossa keskeistä on toiminnan syntyminen, suuntaaminen ja sen jatkuvuus työympäristössä. Työmotivaatio yhdistyy myös työskentelyn voimakkuuteen ja moitteettomuuteen sekä haluun ja taipumukseen saavuttaa menestyksekkäitä työsuorituksia. (Rainey 2001, 20.) Lisäksi myönteiset kokemukset työelämästä kannustavat yksilöä yleensä kiinnostumaan ja innostumaan työstään ja vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon, kun taas työelämään yhdistyvät kielteiset asiat voivat aiheuttaa vetäytymistä työelämästä ja orientoitumista muille elämänalueille (Jokisaari 2002, 71–72).

Erikssonin (1998, 160, 166) eri aloja ja työntekijäryhmiä koskevan tutkimuksen mukaan työ tuotti henkilökohtaista tyydytystä 78 prosentille vastaajista, ja julkisella sektorilla omistautunut ja kiinnostunut suhde työhön näytti olevan yksityistä sektoria yleisempää. Työn kokeminen merkitykselliseksi ja hyödylliseksi on myös kirkkosektorilla voimakasta, sillä kirkon työolobarometrin mukaan 73 prosenttia työntekijöistä piti työtään merkityksellisenä, ja ainoastaan murto-osa vastaajista kyseenalaisti työnsä tarpeellisuuden (Pärnanen 2004, 8). Myös Salmen (2001) tutkimuksen mukaan seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio oli varsin hyvä. Tutkimuksessa kasvumotivaatio eli työn monipuolisuus ja mielenkiintoisuus sekä mahdollisuudet omien kykyjen käyttöön ja luovaan toimintaan oli erittäin korkea, samoin kuin yleisen motivaatio taso, joka viittaa tuntemukseen olla omalla alallaan ja

halukkuuteen työskennellä nykyisessä ammatissaan. Lisäksi arvostusmotivaatio eli työn arvostus sekä sisäinen ja ulkoinen palkitseminen oli tutkimuksessa kohtalaisen hyvä. (Salmi 2001, 193.)

Työmotivaatioon liittyy läheisesti työkeskeisyys ja työn merkitys elämässä, jota tarkastellaan myös tässä tutkimuksessa. Työkeskeisyyttä on Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa selvitetty kysymällä, mitä vastaaja tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä. Tutkimuksen mukaan suomalaisista 59 prosenttia tekisi työtä vain silloin tällöin tai lyhentäisi työaikaansa. Halukkuus työnteon lopettamiseen ja työnteon jatkamiseen nykyisellä tavalla oli puolestaan yhtä yleistä, molempiin vaihtoehtoihin sijoittui viidennes vastaajista. Työnteon lopettamiseen halukkaimpia olisivat perusasteen koulutuksen saaneet työntekijät ja 55–64-vuotiaat työntekijät. (Lehto & Sutela 2004, 15.) Ikääntyvät ihmiset ovatkin usein kiinnostuneita elämän laadusta ja vapaa-ajasta, koska työelämässä mahdollisuudet uralla etenemiseen ja palkkioihin eivät ole enää niin suuria (Cross 1988, 97). Toisaalta Salmen (2001, 86) tutkimuksen mukaan ikääntyvien työntekijöiden yleinen motivaatiotaso oli nuoria, alle 40-vuotiaita työntekijöitä korkeampi. Piha (2004, 33) toteaaakin, että nuoria ei motivoi työhön enää vain protestanttinen työetiikka ja velvollisuudentunto, vaan työn täytyy olla mielekästä ja merkityksellistä. Erikssonin (1998) tutkimuksen mukaan työ ei kuulunut tärkeimpiin asioihin nuorten elämässä, mutta toisaalta nuoret työskentelivät ikääntyviä useammin palkan takia. Naisille oli puolestaan miehiä useammin ominaista kiinnostus työhön ja tunne henkilökohtaisesta tyydytyksestä. (Eriksson 1998, 165–166.)

2.1.2 Oppimismotivaatio

Oppimismotivaatiota työelämässä on tieteellisessä kirjallisuudessa käsitelty selvästi työmotivaatiota vähemmän. Oppiminen ja motivaatio on perinteisesti yhdistetty lapsiin ja nuoriin, eikä oppimismotivaatiota työelämässä ole tutkittu kovinkaan paljon. Muutoinkin oppimismotivaatio-käsitteen käyttö on ollut harvinaista, ja yleensä on puhuttu opiskelumotivaatiosta. Osaltaan taustalla tässä on vallalla ollut koulutusoptimismi, ja vasta viime vuosina on alettu kiinnittää huomiota jokapäiväisessä elämässä tapahtuvaan oppimiseen (Tuomisto 1998, 30). Suomalaisista motivaatio-tutkijoista ainoastaan muutama, kuten Ruohotie (2002) käyttää käsitettä oppimismotivaatio, jolla tarkoitetaan yksilön halua ponnistella tavoitteiden suuntaisesti.

Perustana oppimismotivaatiossa on motiivit, jotka virittävät, suuntaavat ja ylläpitävät oppimista. (Ruohotie 2002, 87.) Ilmarinen (2000, 182) puolestaan toteaa oppimismotivaation olevan usein parhaimmillaan silloin, kun opittavat tiedot ja taidot ovat yhteydessä suoritettaviin työtehtäviin. Lisäksi oppimiseen ja motivaatioon yhdistetään usein itsesääätely, jolla tarkoitetaan oppimisen tahdonalaista kontrollia eli toiminnan tietoista ja kriittistä arviointia (Ruohotie 2002, 75).

Oppiminen ja motivaatio ovat keskeisellä tavalla yhteydessä toisiinsa, ja niitä voidaan lähestyä monista, toisistaan poikkeavista näkökulmista. Oppimismotivaatioon läheisesti liittyen Metsämuuronen (1997) käyttää käsitettä omaehtoinen oppiminen, joka pohjautuu oppijan tarkoitukseen sekä haluun oppia, tietää, taitaa ja omaksua uusia asioita. Omaehtoisessa oppimisessa oppijalla on voimakas oma halu saada tietoja ja taitoja, ja vastakohtana omaehtoiselle oppimiselle on puolestaan tila, jossa oppija ei itse halua oppia tiettyjä asioita. Toisaalta omaehtoinen oppiminen tai opiskeleminen ei kuitenkaan aina johda oppimiseen tai tietojen ja taitojen lisääntymiseen. Työelämässä oppiminen on omaehtoista, jos oppimiseen liittyy tietty vapaus ja oma mielenkiinto, jolloin oppiminen on myös yleensä hyvin tehokasta. Omaehtoisen oppimisen lähtökohtia ovat myös sisäisen innostuksen ja mielenkiinnon syntyminen, oma-aloitteisuus, oma pyrkimys sekä toiminnan havaitseminen, ohjaaminen ja ylläpitäminen. Näin ollen määritelmä omaehtoisesta oppimisesta on myös melko lähellä sisäistä motivaatiota. (Metsämuuronen 1997, 19–26, 32–33.)

Oppimismotivaation taustalla on monia erilaisia motiiveja ja syitä, jotka eroavat toisistaan eri elämänvaiheiden ja -tilanteiden mukaan, ja usein yksilöllä voi olla myös useita oppimismotiiveja. Yhteistä lähes kaikille oppimismotiiveille on kuitenkin pyrkimys parantaa uuden oppimisen avulla jollakin tavalla elämää, esimerkiksi työstä suoriutumista. Oppimisen motiiveja ovat esimerkiksi kiinnostus ja tarve oppia ja saada tietää uusia asioita tai oppimisesta saatava palkkio. Toisaalta oppiminen voi yhdistyä oppimiseen toimintona, jolloin oppimisen motivoijana saattaa olla esimerkiksi toisten ihmisten tapaaminen ja yhdessäolo. (Cross 1988, 96–97.) Kautto-Koivulan (2000) tutkimuksen mukaan oppimisen ja opiskelun taustalla oli neljä motiivia, jotka olivat itsensä kehittäminen, uralla eteneminen, tyytymättömyys nykyiseen koulutustasoon sekä ulkoinen kannustus. Motiiveihin kuului myös ammatillisten taitojen lisäksi halu itsensä kehittämiseen sekä kokemus hyödyllisyydestä, opiskelun nautittavuudesta ja vaihtelusta. (Kautto-Koivula 2000, 55.) Usein aikuisten syyt oppimiselle ovat myös hyvin käytännöllisiä, kuten siirtymät, muutokset ja ongelman ratkaisu, jolloin uusien

työtaitojen omaksumisen merkitys korostuu (Cross 1988, 96). Esimerkiksi Varilan ja Rekolan (2003, 184–185) tutkimuksessa oppimisen lähtökohtana ei ollut yksilön sisäinen halu oppimiseen, vaan oppiminen oli uuden tai ongelmallisen tilanteen eli pakottavan ympäristön seurausta. Tämän tuloksen perusteella oppimismotivaatio, varsinkaan voimakas sisäinen kiinnostus uuden oppimiseen, ei näyttäisi olevan työelämässä kovin suurta, vaikka toisaalta oppimisen motiiveihin näyttäisi kuuluvan myös monia myönteisiä asioita.

2.2 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio

Ulkoinen motivaatio tarkoittaa toiminnan suorittamista tietyn tuloksen saavuttamisen vuoksi (Ryan & Deci 2000b, 71). Ulkoisessa motivaatiossa toiminnan taustalla on välinearvo, sillä toiminta itsessään ei saa aikaan kiinnostusta tai mielihyvää ja merkitystä tekijälleen, ainoastaan lopputulos on olennainen. Ulkoiset palkkiot vaikuttavat toiminnan suuntaamiseen ja ylläpitoon, mutteivät juurikaan innostukseen, energisoitumiseen tai perinpohjaisen kiinnostuksen muodostumiseen. Toiminta on tällöin ulkoahjautuvaa suorittamista, jossa työntekijän itsesäätelyn tunne ja työnteon halu heikkenevät. (Vartiainen & Nurmela 2002, 190, 196–197.) Keskeisiä ulkoisessa motivaatiossa ovat palkkiot, suosio, hyväksyntä ja negatiivisen seuraamuksen kuten rangaistuksen välttäminen, joten toiminnan taustalla on yksilön ulkopuolelta asetetut tavoitteet ja toiveet. Konkreettisten palkintojen lisäksi myös uhkailut, määräajat, käskyt, ja arvioinnit ovat ulkoisesti määriteltyjä ja liittyvät siten ulkoiseen motivaatioon. (Ryan & Deci 2000b, 70, 72–73.) Muita ulkoisia palkkioita voivat olla esimerkiksi palkka, ylennys tai organisaatiosta ja työryhmältä saadut palkkiot (Rainey 2001, 21). Ulkoinen motivaatio voi pohjautua myös vertailuun, jolloin yksilön tavoitteena on yltää muita parempiin suorituksiin (Ruohotie 2002, 87).

Vastakohtana ulkoiselle motivaatiolle on sisäinen motivaatio, jolla tarkoitetaan yksilön sisäistä taipumusta tutkia ja oppia, laajentaa ja harjoittaa omia kykyjään sekä etsiä uusia haasteita (Ryan & Deci 2000b, 70). Sisäisessä motivaatiossa toiminnan taustalla voi olla monia, yksilöön liittyviä tekijöitä. Byman (2002, 28) yhdistää sisäisen motivaation esimerkiksi uteliaisuuteen. Toisaalta sisäinen motivaatio voi pohjautua myös kiinnostukseen ja toiminnan sisältöön (Vartiainen & Nurmela 2002, 190). Sisäiseen motivaatioon yhdistyy myös toiminnan aiheuttama sisäinen mielenkiinto, nautinto ja tyydytys, esimerkiksi sen tuoman haasteen tai hauskuuden vuoksi. Sisäinen

motivaatio onkin mahdollista vain sellaisissa toiminnoissa, joita kohtaan yksilöllä on sisäistä mielenkiintoa, esimerkiksi uutuuden, haasteen tai esteettisen arvon vuoksi. (Ryan & Deci 2000a, 55–56, 59–60.) Yhteistä sisäisille motiiveille on niiden välittyminen psyykkisinä palkkioina suoraan itse toiminnasta. Lisäksi sisäiset palkkiot yhdistyvät hyvin tehdyn työn seurauksena suoriutumisen sekä itsetunnon ja kasvun tunteisiin. (Rainey 2001, 21.)

Sisäinen motivaatio johtaa korkeatasoiseen oppimiseen ja luovuuteen, joten on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota sisäistä motivaatiota synnyttäviin ja heikentäviin tekijöihin (Ryan & Deci 2000a, 55). Työorganisaatioissa sisäiseen motivaatioon vaikutetaan pääosin vuorovaikutusrakenteiden, esimerkiksi palautteen avulla (Vartiainen & Nurmela 2002, 196–197). Myös työhön liittyvät piirteet, esimerkiksi työtehtävien monipuolisuus sekä työidentiteetti ja työn merkittävyys, vaikuttavat sisäiseen motivaatioon. Työtehtävien uudelleenmuotoilulla onkin merkittäviä vaikutuksia sisäiseen motivaation sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. (Houkes, Janssen, De Jonge & Bakker 2003, 432, 445–446.) Toisaalta valtaosa ihmisistä on työssään kuitenkin usein yhtäaikaaisesti sekä sisäisesti että ulkoisesti motivoituneita, joten selkeä jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on melko toimimaton ja keinotekoinen (Vartiainen & Nurmela 2002, 190). Sisäisen ja ulkoisen motivaation jaottelun on myös sanottu olevan käsitteellisesti kestävä ja pohjautuvan harhakuvitelmaan sekä sen vuoksi ehdotettu hylättäväksi (Thierry 1990, 67, 79–80). Koska jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on kuitenkin yleisesti hyväksytty motivaatiotutkimuksessa ja hyvä keino hahmottaa motivaatioon liittyviä eroja, hyödynnetään sitä tässä tutkimuksessa.

Ryan ja Deci (2000b, 68) ovat tarkentaneet ulkoisen ja sisäisen motivaation määrittelyä muodostamalla erilaisia motivaatiotyyppjä. Ensimmäinen motivaatiotyyppi on *amotivaatio eli motivaation puute*. Ilman motivaatiota yksilöt eivät joko työskentele ollenkaan tai toimivat ilman tarkoitusta. (Ryan & Deci 2000b, 72.) Amotivaatio on kuitenkin herkkä muutoksille ja saattaa helposti muotoutua sisäiseksi tai ulkoiseksi motivaatioksi (Metsämuuronen 1997, 34). Ulkoinen motivaatio voidaan jakaa neljään luokkaan, joista ensimmäinen on *ulkoisesti säädelty käyttäytyminen*. Tällainen motivaatio on vähiten autonomista ja pohjautuu mahdollisuuteen saada palkintoja tai tyydyttää ulkoisia vaatimuksia. Toinen ulkoiseen motivaatioon liittyvä mekanismi on *sisäistetty säätely*, joka tarkoittaa melko kontrolloitua säätelyn muotoa, jossa yksilön tavoitteeseen pyrkimisen taustalla on itsensä korostaminen tai syyllisyyden ja mielipahan välttäminen. *Identifikaatioon tai samaistumiseen liittyvä*

säätely puolestaan on sisäistettyä säätelyä autonomisempi ja itsemääräämiseen pohjautuva mekanismi, jossa tietoisesti arvostetaan tavoitetta. Neljäs ulkoiseen motivaatioon liittyvä mekanismi on *integroituu säätely*, jossa yksilö on omaksunut tavoitteen täysin itselleen ja tavoite liittyy läheisesti yksilön tarpeisiin ja arvoihin. Integroitu säätely muistuttaa sisäistä motivaatiota, vaikkakin siinä on pyrkimyksenä saavuttaa tiettyjä tuloksia eikä toimia sisäisen mielihyvän pohjalta. Jatkumon viimeisenä onkin sitten *sisäinen motivaatio* eli itsenäinen toiminta sisäisen tyydytyksen vuoksi. (Ryan & Deci 2000b, 72–73; ks. myös Byman 2002, 32–34.)

Parhaiten sisäistä motivaatiota ilmentää Csikszentmihályin (1998) sanalla *flow* (virta, tulva, virtaustila) kuvaamat työhön ja itsensä kehittämiseen liittyvät mielihyvän ja asiaan uppoutumisen kokemukset, joissa palkitseva palaute saadaan itse toiminnasta. Flow-tilassa selviytymisen, osaamisen ja hallinnan tunne on suuri, toiminta yksilölle sopivan haastavaa sekä omistautuminen tietylle toiminnalle voimakasta, jolloin jopa ajankulu menettää merkityksensä. (Csikszentmihályi 1998.) Salmela-Aron ja Nurmen (2005, 140) mukaan erityisen tyypillistä tällainen virtaustila onkin usein työelämässä. Käsitteellisesti lähellä sisäistä motivaatiota on myös työn imun käsite, joka tarkoittaa Maunon, Pyykön ja Hakasen (2005, 16) mukaan myönteistä voimavaraa, joka käsittää työstä nauttimisen, työinnon ja omasta työstä koetun ylpeyden sekä vahvistaa hyviä työsuorituksia ja työssä jaksamista. Työn imu on myönteinen, tunneperäis-motivatioon täyttymyksen tila, jota kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyden tunnetta, vireyttä, halua panostaa työhön sekä ponnisteluja ja sinnikkyyttä. Omistautumiseen yhdistyy merkityksellisuuden kokemukset, innokkuus, inspiraatio, ylpeys ja haasteellisuus. Uppoutumista luonnehtii puolestaan syvä keskittyneisyys, työhön paneutuminen ja näistä syntyvä nautinnon kokemus. (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 417.) Työn imun ulottuvuuksista lähimpänä työmotivaatiokäsitteistöä on tarmokkuus ja siihen kuuluva työvireys ja ponnistelunhalu (Mauno ym. 2005, 27). Uppoutumisen käsite vaikuttaisi puolestaan olevan lähinnä Csikszentmihályin (1998) flow-kokemusta. Lisäksi sisäiseen motivaatioon liittyy läheisesti työn ja oppimisen ilo, joita on korostettu esimerkiksi Varilan ja Lehtosaaren (2001) tutkimuksessa sekä Elinikäisen oppimisen komitean raportissa (1997).

Sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon voidaan myös yhdistää Kahnin ja Wienerin (1967; ks. myös Salmi 2001) työn kokemista ja siihen asennoitumista koskeva kuuden kohdan luokitus, jonka mukaan työ voi olla keikka, homma, ammatti, ura, kutsumus ja

elämäntehtävä. Keikka ja homma ovat tässä luonteeltaan melko samanlaisia, sillä molemmissa korostuu tulojen merkitys työnteon motiivina. Ammatti yhdistyy tyytyväisyyttä tai mielihyvää tuottavien taitojen harjoittamiseen ja hallintaan, kun taas ura kytkeytyy luokituksessa työ- ja saavutusorientaatiomaiseen suhtautumiseen työhön. Kutsumus liittyy puolestaan läheisesti itsensä toteuttamiseen. Luokituksen viimeinen tekijä eli työn kokeminen elämäntehtäväksi merkitsee lähes yli-innokasta ja määrätietoista suhtautumista saavuttamiseen ja edistymiseen. Tällöin työ on yksilön elämän tärkein sisältö. (Kahn & Wiener 1967, 209; ks. myös Salmi 2001, 217.) Luokituksessa työn kokeminen keikaksi, hommaksi ja uraksi liittyy läheisesti ulkoiseen motivaatioon, kun taas vastaavasti ammatti, kutsumus ja elämäntehtävä viittaavat työstä saataviin sisäisiin palkkioihin ja sisäiseen motivaatioon. Tätä luokitusta tullaan hyödyntämään myös tässä tutkimuksessa. Siltala (2004) jakaa puolestaan työnteon motiivit neljään päätyyppiin, joita ovat duunarin välttämättömän elannon hankkiminen, urakoitsijan vapauden voittaminen, diakonissan kutsumus sekä itsensä toteuttajan arvostama toiminta sen itsensä vuoksi. Käytännössä työmotivaatiot esiintyvät kuitenkin harvoin näin puhtaina ja erillisinä. (Siltala 2004, 26–36.)

Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksen mukaan työ oli suurimmalle osalle (58 %) vastaajista ammatti, johon liittyi ammattiylpeyttä, itsekunnioitusta ja kehitysuuntautuneisuutta. Seuraavaksi yleisintä oli työn kokeminen uraksi (23 %) ja samalla merkittäväksi elämäntyydytyksen lähteeksi ja henkilökohtaisen tulevaisuudensuunnittelun perustaksi. Välttämättömyydeksi työn tunsivat 12 prosenttia ja kutsumukseksi 7 prosenttia vastaajista. (Pulkkinen ym. 2003, 38.) Salmen (2001) tutkimuksessa oma työ nähtiin pääasiassa kutsumuksena (88 %) ja ammattina (83 %). Kutsumukseen liittyi mahdollisuus itsensä toteuttamiseen, työ ammattina liittyi puolestaan omien tietojen käyttämiseen ja kartuttamiseen. Elämäntehtävänään työtä piti myös yli puolet (56 %) työntekijöistä. Selvästi harvinaisempaa oli työn mieltäminen uraksi (31 %), hommaksi (9 %) tai keikaksi (5 %). (Salmi 2001, 100–101.) Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksen mukaan naiset kuvasivat työn usein ammatiksi, kun taas miehet pitivät työtä useammin joko kutsumuksena ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutena tai välttämättömyytenä toimeentulon turvaamiseksi (Kinnunen 1996, 48). Salmen (2001, 101) tutkimuksessa puolestaan miehille työ oli naisia useammin elämäntehtävä, samoin ikääntyvät työntekijät tunsivat työn muita ikäryhmiä useammin kutsumukseksi ja elämäntehtäväksi. Aikuiset korostavat puolestaan yleensä itse työtä tai paremman työn saamista, kun taas nuorille työssä tärkeätä on usein uralla eteneminen (Cross 1988, 96–97).

3 LOCKEN MOTIVAATIOSEKVENSSIN TEKIJÄT

Motivaatioteorioiden ja -tutkimuksen alkuperä ajoittuu 1930-luvun paikkeille. Eri aikoina motivaatioteoriat ovat painottaneet hieman erilaisia näkökohtia kehittyen laajoista ja kaikenkattavista sekä mekanistisista teorioista kohti tarkemmin rajattuja sekä kognitiivisia prosesseja ja yksilön aktiivisuutta korostavia teorioita. (Graham & Weiner 1996, 64–65.) Motivaatioteorioita onkin olemassa lukemattomia, mutta yhtä ainutta yleisesti hyväksyttyä motivaatioteoriaa tai -mallia ei ole olemassa (Vartiainen & Nurmela 2002, 189–190; Thierry 1998, 254). Eri motivaatioteorioiden integroiminen keskenään on myös usein hankalaa, koska eri teoriat keskittyvät eri osa-alueisiin motivaatiossa. Tässä tutkimuksessa teoreettisena lähtökohtana on Locken motivaatiosekvenssi, jossa on pyritty luomaan eri teoriat integroiva viitekehys ja joka kattaa siten keskeisimmät motivaatioon liittyvät käsitteet. (ks. Locke 1991, 288.) Metsämuuronen (1995, 69) mukaan Locken motivaatiosekvenssin etuna onkin yritys ”saada järjestystä motivaatiotutkimuksen kentän sekavuuteen ja käsitteelliseen epäselvyyteen”. Vahvuutena Locken motivaatiosekvenssissä on myös sen hyvä soveltuvuus työelämän tutkimiseen (Metsämuuronen 1995, 68), minkä johdosta se sopii myös erittäin hyvin tässä tutkimuksessa käytettäväksi.

Seuraavaksi tarkastelen Locken motivaatiosekvenssin tekijöitä eli tarpeita, arvoja, pystyvyysodotuksia, tavoitteita, palkitsemista sekä tyytyväisyyttä. Motivaatiosekvenssi on nimensä mukaisesti sekvenssinomainen jatkumo, joka alkaa tarpeista ja etenee arvojen, pystyvyysodotusten, tavoitteiden sekä palkitsemisen kautta

tyytyväisyyteen. Kaikkiin mallin vaiheisiin liittyy myös aina yksilön valintoja, jotka vaikuttavat osaltaan lopulliseen toimintaan. (Locke 1991, 297–299.) Näin ollen motivaatiosekvenssi-mallin taustalla näyttää olevan Locken käsitys yksilöiden korkeatasoisesta itsereflektiosta (Metsämuuronen 1995, 68). Locken (1991, 295) mukaan motivaatiosekvenssin eri tekijöiden vaikutusta voisi kuitenkin olla hyödyllistä tutkia myös yksitellen, kuten tulen tässä tutkimuksessa tekemään. Motivaatiosekvenssin tekijöiden lisäksi tarkastelen myös sosiaalista kontekstia, joka on erityisen keskeinen työyhteisöjä tutkittaessa, mutta jää Locken motivaatiosekvenssissä (1991) oikeastaan lähes huomiotta. Kaikki tässä luvussa käsiteltävät teemat ovat käsitteinä varsin laajoja ja liittyvät moniin eri elämänalueisiin, mutta pyrin yhdistämään niitä pääsääntöisesti motivaatioon ja suomalaiseen työelämään.

3.1 Tarpeet

Tarpeita voidaan määrittellä hyvin monella eri tavalla, ja määrittely on usein ollut hyvin epätarkkaa ja monimerkityksellistä. Tarpeet on liitetty esimerkiksi vietteihin, mutta toisaalta myös tavoitteisiin. (Doyal & Gough 1991, 35.) Tarpeet on määritelty myös motivoiviksi voimiksi, jolloin ne voisivat olla haluja, arvoja, toiveita ja tavoitteita (McClelland, Koestner & Weinberger 1992, 49–50). Locken (1991) mukaan tarpeet ovat välttämättömiä yksilön hyvinvoinnin ja selviytymisen kannalta, ja ne voivat olla joko fysiologisia tai psykologisia. Yksilö ei ole kuitenkaan aina tietoinen omista tarpeistaan, ja tarpeet eroavat toisistaan esimerkiksi voimakkuuden mukaan. Ominaista tarpeille on myös jaksottaisuus, sillä ne eivät ole koskaan pysyvästi tai kokonaan tyydytettyjä. Tarpeet voivat johtaa monenlaiseen toimintaan, ja usein tietyn toiminnan taustalla on useampi tarve. Tarpeet ovatkin perusta yksilön toiminnalle, ja sen vuoksi keskeisiä motivaation ymmärtämisen kannalta. (Locke 1991, 288–290.)

Tarpeita voi tarkastella hyvin monesta eri näkökulmasta, Maslowin (1954, 80–91) tarvehierarkia on näistä yksi tunnetuimmista. Maslowin teoriaa on kuitenkin kritisoitu esimerkiksi vaikeasti testattavaksi (Foster 2000, 305) sekä naiiviksi ja abstraktiksi (Metsämuuronen 1995, 73). Tässä tutkimuksessa tarpeita tarkastellaan uudemman, Ryanin ja Decin (2000b) tarveluokituksen pohjalta, jossa synnynnäisiä ja psykologisia perustarpeita ovat pätevyys, autonomia ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Nämä tarpeet ovat myös universaaleja ja yksilöille välttämättömiä. Tarpeet ovat tyydyttyessään energisoivia sekä lisäävät motivaatiota ja hyvinvointia, mutta

tyytyttymättä jäädessään vaikuttavat päinvastaisesti. Erityisen vahva yhteys on pätevyiden ja autonomian tarpeen sekä sisäisen motivaation välillä, sillä pätevyyttä ja autonomiaa tukeva ympäristö edesauttaa sisäiseen motivaatioon liittyvää luonnollista aktiivisuutta ja uteliaisuutta. Myös yhteenkuuluvuuden tarpeen on havaittu kuitenkin olevan tärkeä sisäisen motivaation kannalta. (Ryan & Deci 2002b, 68, 71, 74–76.) Yhteenkuuluvuuden tarpeen merkitys on todettu jo Hawthorne-tutkimuksissa, joissa työsuoritukset paranivat työolosuhteiden heikentymisestä huolimatta. Tutkimuksessa todettiin sosiaalisten liittymisen tarpeiden olevan työssä keskeisiä sekä vaikuttavan työmotivaatioon ja koko työkäyttäytymiseen. (Juuti 1983, 30–31.) Myös Doyal ja Gough (1991, 184) korostavat autonomian ja sosiaalisen osallistuvuuden merkitystä, mutta liittävät osallistumisen osaksi autonomian tarvetta.

Pätevyiden eli kompetenssin tarve on yksilöillä voimakas. Oma toiminta halutaan tuntea myönteisenä ja osoittaa oma pätevyys muille, mikä samalla motivoi yksilöitä. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 144.) Myös Honka ja Ruohotie (2000, 17) korostavat yksilön tarvetta suoriutua hyvin. Autonomian ja sen tarpeen merkitys on esitetty puolestaan Hackmanin ja Oldhamin (1980, 90) työn piirre -mallissa, jonka mukaan autonomia johtaa vastuun tunteeseen ja lisää sitä kautta erityisesti sisäistä työmotivaatiota. Autonomian on myös havaittu monissa muissa julkaisuissa olevan yhteydessä motivaatioon (Eby, Freeman, Rush & Lance 1999, 468; Vartiainen, Rantamäki, Hakonen & Simola 1999, 45). Suomessa Salmela-Aro ja Nurmi (2005, 143) ovat korostaneet autonomian olevan keskeinen motivaatioon vaikuttava tekijä ja autonomiaa tukevan ympäristön edistävän sisäisen motivaation lisäksi oppimista työyhteisöissä. Myös Siltala (2004, 13–14, 167) painottaa autonomian ja siihen liittyvän itsesäätelyn merkitystä työssä sekä autonomian ja riippumattomuuden yhteyttä työmotivaatioon. Autonomia ja sen tarve onkin ollut suomalaisessa kirjallisuudessa näistä tarpeista vahvimmin esillä, mikä voi selittyä työn itsenäisyyden vahvalla merkityksellä suomalaisille (ks. Lehto & Sutela 2004, 36). Viime aikoina kuitenkin oman työn suunnitteluun liittyvä autonomia on vähentynyt ainakin osassa julkista sektoria (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 71).

3.2 Arvot

Arvoja voidaan määritellä monella eri tavalla, ja esimerkiksi Rescherin (1969, 13–19) arvoteoriassa arvo voi olla motiivi, tapa, toimintataipumus, fyysinen tila, valmius ja

kyky, mielentila ja asenne, luonteenpiirre tai asioiden tila. Locken (1976, 1304) mukaan arvot ovat tarpeista poiketen subjektiivisia, tietoisia ja useimmiten opittuja asioita, joita yksilö haluaa tai pyrkii saavuttamaan ja säilyttämään. Arvot ovat kuitenkin yhteydessä sekä tarpeisiin että toimintaan, sillä yksilöt voivat ainakin jossain määrin arvottaa tarpeidensa tärkeyttä. Arvot ovat myös asioita, joita yksilöt pitävät hyödyllisinä oman hyvinvointinsa kannalta, ja ne ohjaavat voimakkaasti yksilön valintoja ja toimintaa. (Locke 1991, 291.) Tämän lisäksi arvot ovat varsin pysyviä, intensiivisiä ja dynaamisia, ohjaavat yksilön havaintoja sekä vaikuttavat ajatuksiin, tulkintoihin ja pyrkimykseen (Lahti-Kotilainen & Mankkinen 1995, 4-5). Locken (1991, 297) mukaan juuri arvot tekevätkin jokaisesta ihmisestä yksilön.

Arvoja voidaan kuvata myös yksilön käsityksiksi ihanteellisesta asiantilasta, jonka perusteella on mahdollista arvioida, mikä olemassa olevassa, havaitussa tai kuvitellussa asiantilassa on hyvää, pahaa, oikeaa tai väärää (Scott & Scott 1965, 7). Junnolan ja Juutin (1993) mukaan arvot määritelläänkin yleensä käsityksiksi tavoiteltavista tiloista ja oikeanlaisesta käyttäytymisestä, jolloin niihin liittyy vahva arvioiva elementti. Arvojen avulla voidaan mitata konkreettisen todellisuuden ja toiminnan hyvyttä. Arvot heijastuvat arvostuksina, valintoina, preferensseinä sekä energian, ponnistuksen, ajan ja aineellisten resurssien panostuksina tärkeiksi koettujen asioiden toteuttamiseen. (Junnola & Juuti 1993, 25.) Airaksinen (1994) tarkentaa vielä arvojen määrittelyä erottamalla arvot ja arvostukset toisistaan. Arvot ovat oikeita, tosia ja hyväksytyjä arvostuksia, kun taas arvostukset ovat jokaisen yksilön omia käsityksiä asioiden merkityksestä, ja ne liittyvät hyvin läheisesti haluihin. (Airaksinen 1994, 24.) Arvot, arvostukset ja intressit kiinnittyvät tiiviisti myös motivaation käsitteeseen (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 10; Lahti-Kotilainen & Mankkinen 1995, 5). Arvot motivoivat toimintaa yksilön arvohierarkian mukaisesti, ja parhaiten arvot näkyvätkin itse toiminnassa (Locke 1991, 291). Lisäksi motivaation arvoperusta on ollut viime vuosina eräs tuoreimmista kiinnostuksen kohteista motivaatiotutkimuksessa (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 25).

Tässä tutkimuksessa keskitytään työhön liittyviin arvoihin ja arvostuksiin, koska tutkimus tarkastelee motivaatiota työelämässä. Arvoilla tarkoitetaan työn piirteiden ja työhön liittyvien asioiden merkityksellisyttä vastaajille ja työntekijöiden yleisesti ottaen työssä arvossa pitämiä asioita. Esimerkiksi Salmi (2001) on tutkinut arvoja melko samankaltaisella tavalla, ja hänen tutkimuksensa mukaan keskeisimpiin työarvoihin kuuluivat työn mielenkiintoisuus, työpaikan henkinen ilmapiiri ja työn-

tekijöiden välinen yhteistyökyky. Muita tärkeinä pidettyjä asioita olivat työn ihmisläheisyys, työn haasteellisuus, työpaikan pysyvyys, miellyttävät työtoverit sekä työn tavoitteellisuus ja vaihtelevuus. Työn ulkoiset tekijät, kuten työn helppous, etenemismahdollisuudet, pitkät lomat ja vapaa-aika, työpaikan sijainti, arvostettu ammatti ja hyvä palkka olivat työssä vähiten tärkeitä. (Salmi 2001, 102–103.) KuntaSuomi 2004-tutkimuksessa tärkeimmät työn piirteet olivat puolestaan työsuhteen pysyvyys, mahdollisuus oppia uusia asioita, mahdollisuus itsenäiseen ajatteluun, kykyjä ja taitoja kehittävä työ sekä työtovereiden ystävällisyys. Selvästi vähiten merkityksellisiä työn piirteistä olivat ylenemismahdollisuudet tai paremman työn saaminen. (Nakari 1996, 67.) Työolotutkimuksen mukaan itsensä kehittäminen (48 %) onkin huomattavasti uralla etenemistä (9 %) tärkeämpää. Myös palkka on menettänyt merkitystään ja työn sisältö on muotoutunut entistä tärkeämmäksi. (Lehto & Sutela 2004, 16, 32–34.)

Toisaalta Erikssonin (1998) tutkimuksessa hyvän työn tunnusmerkkejä olivat sekä työn mielekkyys, mukavat työtoverit että korkea palkka. Miehillä tärkeintä oli hyvä palkka, naiset korostivat puolestaan työn mielekkyyttä. (Eriksson 1998, 161.) Työolotutkimuksessa on puolestaan tarkasteltu työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä, joiden voidaan ajatella olevan ainakin osaksi asioita, joita työntekijät pitävät työssään merkityksellisinä. Tärkeimmät työssä viihtymistä lisäävät tekijät olivat työn itsenäisyys, suhteet työtovereihin, työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus, hyödyllisyyden tunne, työn haasteellisuus sekä työpaikan henki. (Lehto & Sutela 2004, 81.) Työarvot selittävät myös motivaatiota, sillä Salmen (2001) tutkimuksessa hyvän työilmapiirin ja johdon sekä työn sisällön eli työn haasteellisuuden, tavoitteellisuuden, vastuullisuuden ja mielenkiintoisuuden arvostaminen lisäsivät kokonaistyömotivaatiota. Työn sisällön arvostaminen selitti myös kasvumotivaatiota eli näkemyksiä työn mielenkiintoisuudesta ja mahdollisuuksia omien kykyjen ja luovuuden hyödyntämiseen. Hyvän työilmapiirin ja johdon arvostaminen oli puolestaan yhteydessä arvostusmotivaatioon eli työn arvostukseen ja palkitsemiseen sekä itsetunnon vahvistamiseen. (Salmi 2001, 59–61, 164–169.) Tärkeimmät motivoivat tekijät Vartiaisen ym. (1999, 45) tutkimuksessa olivat puolestaan uusien asioiden oppimisen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus.

3.3 Pystyvyysodotukset

Pystyvyysodotuksilla viitataan tässä Banduran (1999; 1997) käyttämään käsitteeseen self-efficacy, jolle ei ole olemassa vakiintunutta suomenkielistä käännöstä, vaan sitä

on kutsuttu sekä pystyvyysodotuksiksi, pystyvyysuskoksi, minäpystyvyydeksi että tehokkuususkomuksiksi. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä pystyvyysodotukset, mikä kuvaa hyvin käsitteen sisältöä ja on ollut käytössä myös muissa tutkimuksissa (ks. esim. Kallio 2003; Nupponen 1994, 139). Pystyvyysodotukset viittaavat yksilön omiin kykyihin liittyviin uskomuksiin ja odotuksiin selviytyä erilaisista tilanteista ja vaikuttavat merkittäväällä tavalla niin ajatuksiin, tunteisiin, motivaatioon kuin toimintaan (Bandura 1999, 2). Ominaista pystyvyysodotuksille on, etteivät ne liity ainoastaan taitoihin ja kykyihin sekä niiden määrään, vaan yksilön uskomuksiin omista kyvyistään ja omasta pystyvyydestään eri tilanteissa ja olosuhteissa (Bandura 1997, 37). Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti työntekijän uskomuksiin omista kyvyistä suhteessa työhön ja työtehtäviin sekä niistä selviytymiseen. Pystyvyysodotusten muodostumisen ja kehittymisen taustalla ovat aiemmat kokemukset ja onnistumiset, sosiaalisten mallien kautta saadut välilliset kokemukset, palautteen saaminen sekä erilaiset fysiologiset ja emotionaaliset tilat, kuten stressi ja mieliala. Nämä tekijät sekä niihin liittyvät kognitiiviset prosessit ja tulkinnat, esimerkiksi yksilöön kohdistuvista odotuksista, tehtävän vaikeudesta, ulkopuolisesta avusta ja tilannetekijöistä, vaikuttavat oman pystyvyyden arviointiin. (Bandura 1999, 3-5.)

Pystyvyysodotukset säätelevät yksilön toimintaa kognitiivisten, affektiivisten, motivaatioon liittyvien ja valikoivien prosessien kautta. Kognitiivisilla prosesseilla tarkoitetaan yksilön ajatteluun, oppimiseen ja ongelmanratkaisuun liittyviä toimintoja, jotka vaikuttavat esimerkiksi tavoitteiden asettamiseen. Affektiivisilla prosesseilla viitataan puolestaan yksilön pystyvyysodotusten joko myönteisiin tai kielteisiin vaikutuksiin suhteessa motivaatioon sekä stressin ja masennuksen kokemiseen. Käsitys omasta pystyvyydestä vaikuttaa motivaatioon liittyviin prosesseihin, jotka voidaan jakaa kausaalisiin attribuutioihin eli toimintaa selittäviin syihin (vrt. Weiner 1986), odotuksiin toiminnan tuloksista ja tavoitteiden asettamiseen. Uskomukset omasta pystyvyydestä muokkaavat myös yksilöiden elämää vaikuttamalla yksilön valintoihin. (Bandura 1999, 5-11.) Lisäksi pystyvyysodotukset vaihtelevat tehtävävaatimusten tason sekä pystyvyysodotusten yleisyyden ja voimakkuuden mukaan. Pystyvyysodotusten yleisyys voi vaihdella kapeammista toiminta-alueista laajempiin kokonaisuuksiin, pystyvyysodotusten voimakkuudella tarkoitetaan puolestaan yksilön luottamuksen määrää omiin kykyihinsä ja tehtävän suorittamiseen. (Bandura 1997, 42-43.)

Ihmisen motivaatio, tunteet ja toiminta ovat pitkälti seurausta yksilön uskomuksista, eivätkä välttämättä aina vastaa todellista tilannetta (Bandura 1997, 2).

Pystyvyysodotukset yhdistyvät monella eri tavalla motivaatioon, sillä ne vaikuttavat tavoitteiden asettamiseen, yrityksiin ja ponnistuksiin, vaikeuksista selviytymiseen sekä epäonnistumisten sietokykyyn (Bandura 1999, 8). Yksilön uskomuksilla on myös vaikutusta siihen, nähdäänkö omien kykyjen ja saavutettavien tavoitteiden välinen ero motivoivana vai lannistavana. Jos yksilön pystyvyysodotukset ovat vahvoja, hän ei tunne vaikeiden tehtävien olevan uhkia, vaan haasteita. Nämä yksilöt asettavat myös henkilökohtaisia, itseään motivoivia tavoitteita, jotka lisäävät samalla mielenkiintoa, osallistumista ja syventymistä tehtävään. (Bandura 1997, 39, 129–130.) Tutkimusten mukaan voimakkaat pystyvyysodotukset ovatkin myönteisesti yhteydessä käyttäytymistäipumuksiin, sinnikkyteen tehtävän suorittamisessa, aikaansaannoksiin ja korkeaan motivaatiotasoon (Zhang & Lu 2002, 284). Lisäksi optimistinen käsitys omasta pystyvyydestä on edellytyksenä onnistuneille suorituksille ja yksilön hyvinvoinnille (Bandura 1999, 13).

Heikot pystyvyysodotukset ovat puolestaan yhteydessä matalaan motivaatioon, vaikeiden tehtävien välttelyyn ja luovuttamiseen vastoinkäymisiä kohdatessa. Nämä yksilöt suuntaavat huomion myös usein omaan puutteellisuuteensa, joka vähentää edelleen yritystä suoriutua tehtävästä. Heikot pystyvyysodotukset liittyvät myös haasteiden ja tavoitteiden madaltamiseen, mikä vähentää osaltaan motivaatiota. (Bandura 1997, 39, 130.) Haasteiden ollessa liian suuret yksilön tietoihin ja taitoihin verrattuna yksilö usein ahdistuu, eikä suoriudu tehtävistään. Toisaalta liian helpot tehtävät saattavat johtaa turhautumiseen ja tylsistymiseen. Haasteiden tulisikin vastata juuri sopivasti yksilön kykyjä ja taitoja. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 140; Kivistö & Kalimo 2000, 142–143.) Esimerkiksi työolotutkimuksen mukaan yli puolella (53 %) työntekijöistä tiedot ja taidot vastasivat työn vaatimuksia, kolmannes (35 %) oli valmiuksiinsa nähden liian helpoissa ja runsas kymmenesosa (12 %) liian vaikeissa tehtävissä. Naiset kaipasivat miehiä enemmän lisäkoulutusta, miehet puolestaan tunsivat selviytyvänsä nykyistä haastavammista tehtävistä. Iällä ei ollut yhteyttä tehtävistä selviytymiseksi tarvittavaan lisäkoulutukseen. (Kivistö & Kalimo 2000, 138.)

3.4 Tavoitteet

Tavoitteet ja päämäärät ovat tietoisia ja johonkin tiettyyn asiaan suuntautuvia motiivirakenteita (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 10). Mitchell, Thompson ja George-Falvy (2000) määrittelevät tavoitteet sisäisiksi, psykologisiksi representaatioiksi toivotuista

asioista tai tiloista. Lähikäsitteitä tavoitteille ovat aikomukset, tarkoitukset ja päämäärät. Tavoitteet ovat myös tulevaisuuteen suuntautuvia, ja ne ovat tärkeitä motivaatio-prosessin ja käyttäytymisen ymmärtämisen kannalta. Lisäksi tavoitteet ovat keskeinen osa ihmistä, sillä lähes kaikki vapaaehtoinen toiminta on ainakin osittain seurausta tavoitteista. (Mitchell ym. 2000, 217.) Tavoitteet vaikuttavat toimintaan kolmella eri tavalla, sillä ne suuntaavat huomiota, lisäävät yritysten ja työskentelyn voimakkuutta sekä vaikuttavat sinnikkyyteen esimerkiksi vastoinkäymisiä kohdatessa (Locke 2001, 45). Tämä tavoitteiden aktivoiva ja huomiota suuntaava vaikutus tekeekin niistä yksilön toimintaa motivoivia (Jokisaari 2002, 71). Tavoitteet ilmaisevat myös hyväksyttäviä pyrkimyksiä ja osoittavat samalla, millaisiin asioihin ei tule pyrkiä tai mitkä asiat eivät ole hyväksyttäviä (Mitchell ym. 2000, 221). Lisäksi tavoitteet saattavat vaikuttaa käyttäytymiseen epäsuorasti, esimerkiksi motivoimalla yksilöitä kehittämään uusia mahdollisuuksia ja tapoja tehtävän suorittamiseen (Locke 2001, 45).

Tärkeitä vaiheita tavoitteellisessa toiminnassa ovat tavoitteen asettaminen, toiminnan suunnitteleminen, varsinainen toiminta ja toiminnan arviointi, joka vaikuttaa myöhempään toimintaan ja tavoitteiden asettamiseen. Myös yksilön ominaisuudet ja kiinnostuksen kohteet sekä ympäröivä konteksti ja siihen liittyvät odotukset, resurssit ja mahdollisuudet vaikuttavat tavoitteiden asettamiseen ja toteuttamiseen. (Jokisaari 2002, 71–76.) Tavoitteet voivatkin vaihdella paljon luonteeltaan, sillä ne saattavat olla laadullisia tai määrällisiä sekä prosessi- tai tulostavoitteita. Tavoitteet on myös voitu asettaa eri tavoin, ne voivat olla eritasoisia sekä erota lukumäärältään ja vaikeus-tasoltaan. (Mitchell ym. 2000, 230–235.) Työelämässä pitkäaikaisten tavoitteiden suunnittelu ja toteutus on kuitenkin viime aikoina vaikeutunut työmarkkinoiden epävarmuuden ja työpaikkojen tilapäisyyden seurauksena (Jokisaari 2002, 69). Tavoitteiden muodostamisessa on myös tärkeitä, etteivät ne ole kielteisiä tai passivoivia, keskenään ristiriitaisia tai liian suuria ja abstrakteja. Myönteisesti motivaatioon voidaan vaikuttaa selkeillä ja realistisilla työtavoitteilla. (Moilanen & Varis 2001, 8-10, 16.) Salmela-Aron ja Nurmen (2002, 169) mukaan konkreettiset tavoitteet ovat yhteydessä myös hyvinvointiin, ja abstraktit tavoitteet hyvinvoinnin ongelmiin. Locken (2001, 44–45) mukaan kaikista myönteisimmin tavoitteiden saavuttamista edesauttavat kuitenkin haastavat, mutta täsmälliset tavoitteet.

Tavoitteiden toteuttamiseksi on tärkeitä, että tavoitteet ovat yksilölle merkityksellisiä, ja hänellä on sekä uskoa tavoitteen saavutettavuuteen että tietoa keinoista tavoitteen toteuttamiseen (Locke 2001, 44–46). Tavoitteen intensiteetti

-käsitteellä tarkoitetaan sitä, kuinka tärkeä tavoite on yksilölle ja kuinka voimakkaasti hän on siihen sitoutunut. Erityisen voimakasta tavoitteeseen sitoutuminen onkin yleensä henkilökohtaisesti asetetuissa tavoitteissa. (Vartiainen & Nurmela 2002, 193.) Tavoitteiden arvioiminen saavutettaviksi sekä tavoitteiden merkittävyys ja niihin sitoutuminen lisäävät myös hyvinvointia. Myös yksilön ympäristöön liittyvien tavoitteiden on todettu olevan myönteisesti yhteydessä hyvinvointiin. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 160, 168–169.) Lisäksi motivaation ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että organisaatiossa on tulostavoitteiden rinnalla henkilöstön omia, työhön liittyviä tavoitteita, joiden avulla on mahdollista osaltaan vaikuttaa työn mielekkyyteen ja sitä kautta motivaatioon sekä tukea työssä jaksamista (Moilanen & Varis 2001, 5-6). Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovatkin juuri yksilöiden henkilökohtaiset, työhön liittyvät tavoitteet. Vaikka kirjallisuuden pohjalta tavoitteilla näyttäisi olevan erittäin tärkeä merkitys yksilön motivaation ja hyvinvoinnin kannalta, on yksilöiden henkilökohtaisia tavoitteita tutkittu kuitenkin suomalaisessa työelämässä varsin vähän. Nykyään tavoitteiden merkitys työelämässä on edelleen kasvanut, sillä sekä työssä että oppimisessa korostetaan yhä useammin henkilökohtaisia pyrkimyksiä, tavoitteita ja suunnitelmia. Näin ollen näihin asioihin olisi myös hyvä kiinnittää enemmän huomiota, mikä lisäisi varmasti samalla ymmärrystä tavoitteiden suhteesta työ- ja oppimis- motivaatioon.

3.5 Palkitseminen

Työorganisaatiot ovat tavoitteisiin suuntautuneita järjestelmiä, minkä vuoksi erilaiset ohjaus- ja palkitsemismekanismit ovat tärkeitä organisaation toiminnan kannalta. Työelämän kannustinjärjestelmiä tarkastellaan usein vahvistamisteorian avulla, jossa korostetaan suorituksesta aiheutuvia seurauksia sekä suorituksen tehokkuutta ja mittaamistekniikoita. Teorian mukaan työtehtävästä saatavan myönteisen palautteen, kuten kiitoksen, tunnustuksen tai palkkion, saaminen parantaa myös yleensä työsuoritusta. (Vartiainen & Nurmela 2002, 191.) Myös oppimisteoreettisen näkökulman mukaan ihmistä motivoi ne asiat, joista häntä myös palkitaan (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 132). Palkitseminen tukeekin henkilöstön motivaatiota ja poistaa motivoitumisen esteitä (Hakonen, Salimäki & Hulkko 2005, 106; Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 34). Viime kädessä palkitsemisen toimivuuteen vaikuttavat kuitenkin monet eri asiat, kuten palkitsemisjärjestelmän välittämä viesti, organisaation muiden osa-

järjestelmien toimivuus sekä yksilön kokemus ja tulkinta palkitsemisesta (Hakonen ym. 2005, 12; Vartiainen & Nurmela 2002, 209).

Kokonaispalkitseminen tarkoittaa kaikkia työn ohjaamiseksi ja motivaation tukemiseksi tarkoitettuja organisaation palkitsemisen muotoja (Luoma ym. 2004, 36). Palkitseminen koostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista, jotka yhdessä vaikuttavat motivaatioon ja sitä kautta toiminnan energisoitumiseen, kohdentumiseen ja ylläpitoon. Aineelliselle palkitsemiselle on tyypillistä näkyvyys ja materialistisuus, aineeton palkitseminen on usein puolestaan näkymätöntä ja liittyy organisaation toimintakulttuuriin. (Vartiainen & Nurmela 2002, 197.) Aineellisia palkitsemistapoja ovat peruspalkka sekä erilaiset sitä täydentävät palkitsemistavat ja henkilöstöedut (Hakonen ym. 2005, 2). Aineettomia palkitsemistapoja ovat puolestaan kiitos ja palaute, luottamuksen osoitukset, onnistumisen tunne sekä mahdollisuudet oman osaamisen käyttämiseen. Näiden palkitsemistapojen lisäksi palkitseminen voi olla välillisesti aineellista, jolle on ominaista tulevaisuuteen suuntautuvat palkkiot tai organisaation resurssien sijoittaminen henkilöstöön. Tällaisia palkkioita voivat olla esimerkiksi työsuhteeseen, palautteeseen sekä työssä ja työuralla kehittymiseen ja kouluttautumiseen liittyvät prosessit ja käytännöt. (Luoma ym. 2004, 39–43.)

Viimeisen kolmen vuoden aikana kuntaorganisaatioista 90 prosenttia ja valtion organisaatioista lähes puolet on kehittänyt jo olemassa olevia tai ottanut käyttöön niin sanottuja uusia palkitsemisjärjestelmiä eli työn vaativuuteen ja henkilön pätevyYTEEN tai suorituksen arviointiin sekä tulospalkkaukseen perustuvia järjestelmiä (Hakonen ym. 2005, 51–52). Myös kirkkosektorilla pyritään palkitsemisessa lisäämään tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia (Lahti, Tarumo & Vartiainen 2004, 135). Tällä hetkellä tehtävän vaativuuden arviointiin pohjautuva palkkaus on jo yleisin palkitsemistapa kunnissa, mutta valtiosektorilla puolestaan vain 28 prosentissa organisaatioista palkka pohjautuu työtehtävän vaativuuteen. Suorituksen ja pätevyyden arviointiin, taitoihin tai työkokemukseen pohjautuva henkilökohtainen palkanosa on myös yleisimmin käytössä kuntaorganisaatioissa (74 %), valtion organisaatioista vain 40 prosenttia käyttää henkilön pätevyyttä tai työsuoritusta henkilökohtaisen palkanosan määrittäjänä. Täydentävät palkitsemisjärjestelmät, kuten tulos- tai voittopalkkiot tai muut merkittävät rahalliset kertapalkkiot, joissa palkkion määrä vaihtelee yksikön, ryhmän tai yksilön menestyksen tai suorituksen mukaan, on käytössä ainoastaan hieman yli 10 prosentissa kuntaorganisaatioista, valtiolla ne ovat vielä sitäkin harvinaisempia. (Hakonen ym. 2005, 30–31, 35, 40.)

Palkitsemisessa kannattaa hyödyntää monenlaisia palkitsemistapoja, sillä aineelliset ja ulkoiset palkkiot vähentävät usein sisäistä motivaatiota ja innostusta työhön (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 143; Luoma ym. 2004, 37). Esimerkiksi Decin, Koestnerin ja Ryanin (1999, 659) meta-analyysiin pohjautuvan artikkelin mukaan kaikki suoritukseen liittyvät, konkreettiset ja ennalta odotettavissa olevat palkkiot vähensivät sisäistä motivaatiota, koska niitä pidettiin usein kontrolloivina. Uusiin palkkausjärjestelmiin liittyvän suorituksen arvioinnin heikkoutena saattaakin Sinervon ja Karjalaisen (2003, 548) mukaan olla välineellisyyden eli palkan ja muiden etujen korostuminen ja motivaation heikkeneminen. Ulkoiset palkkiot ennemminkin suuntaavat ja ylläpitävät toimintaa, mutta eivät onnistu vaikuttamaan innostukseen, energisoitumiseen tai syvällisen kiinnostuksen luomiseen (Vartiainen & Nurmela 2002, 197). Tietysti ulkoisella palkitsemisella voi olla kuitenkin symboliarvoa, jolloin työntekijä tuntee palkitsemisen johdosta itsensä arvokkaaksi työyhteisössään (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 143). Palkka on kuitenkin kannustimena usein heikko ja lyhytkestoinen (Sinervo & Karjalainen 2003, 548).

Eisenberger ja Cameron (1996, 1154) toteavat puolestaan tarkastelemansa meta-analyysin pohjalta palkitsemisen kielteisten vaikutusten olevan kuitenkin vain myytti, jota korostetaan useimmissa näkemyksissä motivaatiosta. Palkitsemisella ei ole pelkästään kielteisiä vaikutuksia sisäiseen motivaatioon, sillä on olemassa monia erilaisia tutkimustuloksia, joiden mukaan palkkioilla voi olla joko lisäävä, vähentävä tai ei minkäänlaista vaikutusta sisäiseen kiinnostukseen ja motivaatioon (Eisenberger & Cameron 1996, 1157–1159). Johnsonin (2003, 180–181) mukaan työntekijöitä ei kuitenkaan motivoi sen paremmin keppi kuin porkkana, vaan oman kutsumuksen harjoittaminen, täyttymyksen ja tarkoituksellisuuden kokeminen sekä mahdollisuus olla mielekkäällä tavalla yhteydessä toisiin ihmisiin. Myönteinen palaute sekä esimiehen tai työtoverien tuki ja kannustus ovat myös erittäin tärkeitä palkitsemistapoja (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 144). Esimerkiksi kiitoksen saanti työyhteisöissä on lisääntynyt, vaikkakin kiitosta saadaan useimmiten asiakkailta, ei oman työyhteisön jäseniltä (Lehto & Sutela 2004, 45). Tässä tutkimuksessa palkitsemista työelämässä tarkastellaan useasta eri näkökulmasta ja pyritään siten saamaan tietoa palkkioiden vaikutuksesta työ- ja oppimismotivaatioon. Tutkimuksessa huomio kohdistetaan sekä aineettomaan, aineelliseen että välillisesti aineelliseen palkitsemiseen. Näiden lisäksi tarkastellaan niin sanottuja uusia palkitsemisjärjestelmiä eli työn laatuun, työn vaativuuteen sekä työn määrään, tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen pohjautuvia palkkioita.

3.6 Tyytyväisyys

Työtyytyväisyys tarkoittaa yksilön tyytyväisyysastetta työhön ja työtilanteeseen (Thierry 1998, 276). Locke (1976, 1300) määrittelee työtyytyväisyyden miellyttäväksi ja positiiviseksi tunnetilaksi, joka perustuu työn tai työkokemusten arviointiin. Työtyytyväisyys on asennemuuttuja ja tarkoittaa yksilön näkemyksiä ja tuntemuksia omasta työstään ja sen piirteistä. Työtyytyväisyys ilmentää myös sekä työntekijän hyvinvointia että vaikuttaa organisaation toimintaan. (Spector 1997, 2.) Lisäksi työtyytyväisyys heijastaa yksilön työltä haluamien ja työltä saatujen asioiden välistä suhdetta (Locke 1976, 1304). Blaunerin (1960, 353) mukaan työtyytyväisyys yhdistyy läheisesti myös itsekunnioitukseen, sillä voimakas työtyytyväisyys liittyy työn ja itsekunnioituksen väliseen yhteyteen, jolloin työn hyväksyminen merkitsee yksilölle myös oman itsensä hyväksymistä ja arvostamista.

Työtyytyväisyys Suomessa on varsin korkea, sillä eurooppalaisessa vertailussa Suomi sijoittui työtyytyväisyydessä toiseksi heti Tanskan jälkeen (Benach, Gimeno & Benavides 2002, 22). Työolotutkimuksen mukaan 94 prosenttia palkansaajista onkin työhönsä vähintään melko tyytyväisiä (Saloniemi 2000, 96). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä oli 82 prosenttia, tyytymättömiä oli 4 prosenttia. Työnantajasektoreista tyytyväisimpiä olivat kunnan ja valtion työntekijät. (Lindström 2004, 123.) Toisaalta Johanssonin (2004, 10) mukaan työtyytyväisyydessä ei ollut Suomessa eroja julkisen ja yksityisen sektorin työntekijöiden välillä. Terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä julkishallinnossa työntekijät ovat yleensä tyytyväisiä työhönsä, mutta julkisissa liikelaitoksissa tyytyväisyys on viime vuosina vähentynyt (Lindström 2004, 123). Kirkon työolobarometrin mukaan puolestaan 26 prosenttia vastaajista oli erittäin tyytyväisiä ja 66 prosenttia melko tyytyväisiä työhönsä. Tyytymättömiä työhön oli yhteensä 8 prosenttia vastaajista. (Pärnanen 2004, 8.)

Tutkimusten mukaan iän yhteydestä työtyytyväisyyteen on ristiriitaisia tuloksia, sillä tutkimuksista osa korostaa iän ja työtyytyväisyyden käyräviivaista yhteyttä, osan mukaan työtyytyväisyys lisääntyy puolestaan lineaarisesti iän myötä (Spector 1997, 25). Molemmat näkemykset ovat saaneet tukea myös suomalaisista tutkimuksista, sillä joissakin tutkimuksissa nuoret ja ikääntyvät työntekijät ovat olleet keski-ikäisiä tyytyväisempiä työhönsä (ks. esim. Johansson 2004, 9). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan puolestaan työtyytyväisyys lisääntyi iän myötä, jolloin

työtyytyväisyys oli korkein ikääntyvillä työntekijöillä (Lindström 2004, 123). Myös tulokset sukupuolen ja työtyytyväisyyden välisestä yhteydestä ovat olleet hieman erilaisia, johon on osaltaan vaikuttanut miesten ja naisten erilaiset työtehtävät (Spector 1997, 28). Suomessa naisten on kuitenkin todettu olevan miehiä tyytyväisempiä työhönsä. Lisäksi matalan koulutuksen omaavat työntekijät ovat tyytyväisimpiä työhönsä, pienintä työtyytyväisyys on korkeakoulutetuilla. (Johansson 2004, 10.)

Työhönsä tyytyväinen työntekijä on useimmiten motivoitunut, sitoutunut ja taloudellisesti tuottava (Piha 2004, 48). Salmen (2001) tutkimuksessa tyytyväisyys itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin, saatuun arvostukseen sekä työhön kokonaisuudessaan olivatkin tärkeimmät yleistä työmotivaatiota lisäävät tekijät. Tyytyväisyys työhön sekä mahdollisuuksiin kehittää ja toteuttaa itseään selittivät myös kasvumotivaatiota eli näkemyksiä työn mielenkiintoisuudesta ja mahdollisuuksista omien kykyjen ja luovuuden hyödyntämiseen. Lisäksi itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin sekä saatuun arvostukseen liittyvä tyytyväisyys vaikutti myönteisesti arvostusmotivaatioon eli työn arvostamiseen, palkitsemiseen ja itsetunnon vahvistamiseen. (Salmi 2001, 59–60, 163–165.) Vaikka työtyytyväisyys on siis käsitteellisesti hyvin lähellä työmotivaatiota ja käsitteiden välisen yhteyden suuntaa on vaikea päätellä, näyttäisi työtyytyväisyydellä olevan ainakin Salmen (2001) tutkimuksen mukaan selvästi vaikutusta motivaatioon.

3.7 Sosiaalinen konteksti

Sosiaalista kontekstia voidaan työelämässä tarkastella monesta eri näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa keskitytään sosiaaliseen kontekstiin suhteessa oppimiseen, osaamiseen ja koulutusmahdollisuuksiin sekä yksilöiden ja organisaation toiminnan kehittämiseen, koska nämä ovat keskeisiä tekijöitä työ- ja oppimismotivaation kannalta. Sosiaalisella kontekstilla onkin merkittäviä vaikutuksia yksilöiden motivaatioon, mikä osaltaan aiheuttaa eroja motivaatiossa eri tilanteissa (Ryan & Deci 2000b, 68). Kannustava ja epäonnistumisiakin salliva työympäristö tukee myönteistä suhtautumista työhön ja lisää työmotivaatiota (Moilanen & Varis 2001, 17). Työympäristön tarjoamat mahdollisuudet ja tuki itsensä kehittämiseen lisäävät myös tyytyväisyyttä työhön ja vähentävät halua työpaikan vaihtamiseen sekä kannustavat yksilöitä kehittymään, mikä vahvistaa yksilön sisäistä motivaatiota ja ammatillista osaamista (Kivistö & Kalimo 2000, 126, 140–141). Työntekijöiden mahdollisuudet kehittää itseään ovatkin välttämättömiä ja keskeisiä

lähtökohtia työn mielekkyyden, elinikäisen oppimisen ja oppivan organisaation kannalta. Toisaalta parantamalla työntekijöiden mahdollisuuksia työn ja työyhteisön kehittämiseen voidaan vaikuttaa myös työntekijöiden omaan opiskeluun ja itsensä kehittämiseen. (Tuomisto 1997b, 29–30, 39.)

Sosiaalista kontekstia lähestytään siis tässä tutkimuksessa tavallaan oppivan organisaation näkökulmasta. Oppivassa organisaatiossa oppimisen merkitys korostuu kaikissa yhteyksissä ja keskeistä organisaatiossa on oppimisen edistäminen sekä hyvät oppimis- ja koulutusmahdollisuudet (Sarala & Sarala 2001, 51–52, 127). Myös Moilasan (2001) mukaan oppivalle organisaatiolle on ominaista oppimisedellytysten rakentaminen ja oppimisesteiden poistaminen, jolloin organisaatiossa mahdollistuu yksilöiden oppiminen ja sitä kautta myös koko organisaation oppiminen. Oppivat organisaatiot ovat kuitenkin hyvin moninaisia ja voivat koostua monista erilaisista rakenteista. Tästä huolimatta oppiva organisaatio koskee kuitenkin aina kaikkia työntekijöitä, ei ainoastaan esimerkiksi johtoa tai yksittäisiä asiantuntijoita. (Moilanen 2001, 42–43, 45.) Tärkeätä on henkilöstön osallistumismahdollisuuksien lisääminen ja koko henkilöstön mukaan ottaminen kehittäviin hankkeisiin eli koko organisaation ja sen oppimisen kehittämiseen (Sarala & Sarala 2001, 91–92, 127). Monissa organisaatioissa nämä mainitut oppivan organisaation piirteet näkyvätkin jollakin tavalla, mutta suuria eroja saattaa kuitenkin olla siinä, kuinka voimakkaasti ja tietoisesti organisaatiot haluavat kehittyä kohti oppivaa organisaatiota.

Työministeriön työolobarometrin mukaan kaksi kolmasosaa työpaikoista pyrkii kehittämään toimintaansa erilaisten projektien avulla, ja eniten kehittämisohjelmia on ollut valtiosektorilla (Ylöstalo 2003, 107). Vuodesta 1977 vuoteen 2003 työntekijöiden käsitykset hyvistä kehittymismahdollisuuksista työssä ovatkin lisääntyneet melko voimakkaasti 28 prosentista 40 prosenttiin (Lehto & Sutela 2004, 33–34). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa palkansaajista 49 prosentin mukaan työssä voi oppia uutta melko tai erittäin paljon, vähäiseksi oppimismahdollisuudet tunsivat 13 prosenttia työntekijöistä. Henkilöstökoulutus oli melko tai erittäin hyvin järjestetty 45 prosentissa työpaikoista ja heikosti 21 prosentissa, ja korkea koulutustaso lisäsi näkemyksiä koulutusjärjestelyjen toimivuudesta. (Elo & Mattila 2004, 109–110.) Myös käsitykset hyvistä kehittymismahdollisuuksista liittyivät korkeaan koulutukseen, mutta eivät olleet yhteydessä ikään (Lehto & Sutela 2004, 34).

Eri toimialojen välillä ja sisällä on puolestaan jonkin verran eroja kehittymismahdollisuuksissa (Tuomisto 1997b, 43). Julkisella sektorilla ja erityisesti valtion

työntekijöillä on työolotutkimuksen mukaan työssään parhaimmat kehittymismahdollisuudet (Lehto & Sutela 2004, 34–35). Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan myös henkilöstökoulutus oli toimivinta valtion ja kuntien liikelaitoksissa sekä valtion työpaikoissa. Lisäksi mahdollisuudet uuden oppimiseen olivat erityisen hyvät valtiosektorilla. (Elo & Mattila 2004, 109–110.) Myös kirkon työolobarometrin mukaan suurin osa työntekijöistä (76 %) oli tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin koulutusmahdollisuuksiin, ja työntekijöistä 59 prosentilla oli myös hyvät kehittymismahdollisuudet työssään. Työntekijöistä 15 prosenttia oli kuitenkin tilanteesta täysin eri mieltä. Työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on myös kirkon työpaikoilla lisääntynyt selvästi, ja vastaajista 28 prosentin mukaan kehittämistoimintaa on työpaikoilla paljon, mutta 17 prosentin mukaan vain vähän tai ei lainkaan. (Pärnanen 2004, 18–20.)

Itsensä kehittämis- ja kouluttamismahdollisuuksiin liittyy työelämässä kuitenkin myös kilpailua ja eriarvoisuutta (Rantanen 2004, 17; Kivistö & Kalimo 2000, 142). Esimerkiksi vakinaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on usein erilainen asema työyhteisöissä, mikä heijastuu koulutukseen pääsyyn ja itsensä kehittämismahdollisuuksiin (Siltala 2004, 190; Kauhanen 2002, 98). Julkisella sektorilla määräaikaisten työntekijöiden syrjintä on myös hyvin yleistä ja monta kertaa tyypillisempää kuin yksityisellä sektorilla (Ylöstalo 2003, 3). Työyhteisöissä esiintyy myös ikään perustuvaa syrjintää, mikä ilmenee koulutus- ja ylenemismahdollisuuksissa, tiedonsaannissa sekä organisatorisissa uudistuksissa. Ikäsyrjintä määritellään yleensä ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvaksi iän perusteella tapahtuvaksi syrjinnäksi, mutta syrjintä voi koskea myös muita ikäryhmiä. Ikäsyrjintä voi olla suoraa, jolloin ikä syrjinnän syynä tulee selvästi ilmi. Epäsuorassa ikäsyrjinnässä ikä ei tule tilanteessa esille, mutta työntekijä kokee ja tulkitsee eriarvoisen kohtelun iästä johtuvaksi. (Kouvonen 1999, 4–5, 75–76.) Tässä tutkimuksessa sosiaalista kontekstia tarkastellaan myös syrjinnän näkökulmasta ja keskitytään juuri iän ja työsuhteen perusteella esiintyvään syrjintään. Ikään ja työsuhteeseen liittyvä syrjintä on myös ollut viime vuosina paljon esillä ajankohtaisessa keskustelussa ja kirjallisuudessa.

Työelämään, esimerkiksi henkilöstökoulutuksiin, liittyvä syrjintä on mainittu yhdenvertaisuuslaissa, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuuden turvaaminen ja edistäminen (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004). Laki on varsin uusi, mikä osoittaa syrjinnän olevan ajankohtainen ja viime vuosina erityisen tiedostettu asia työelämässä. Yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan syrjintää voi olla välitön syrjintä, välillinen

syrjintä, häirintä tai ohje ja käsky syrjimisestä. Tässä tutkimuksessa keskitytään näistä kahteen ensimmäiseen eli välittömään ja välilliseen syrjintään. Välitön syrjintä tarkoittaa yksilön kohtelua epäsuotuisasti suhteessa muiden työntekijöiden kohteluun samankaltaisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä tarkoittaa puolestaan yksilön joutumista epäedulliseen asemaan muihin verrattuna näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön seurauksena. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.) Myös ikään perustuva syrjintä kielletään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004), määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden tasapuolinen kohtelu mainitaan puolestaan työsopimuslaissa (55/2001). Lisäksi Euroopan Unionilla ja kansainvälisellä työjärjestö ILO:lla on tietysti monia sopimuksia ja linjauksia syrjinnän kieltämisestä ja vähentämisestä.

Suomalaisessa työelämässä on viime vuosina ollut eniten esillä ikääntyviin työntekijöihin kohdistuva syrjintä. Työ ja terveys Suomessa 2003 -tutkimuksen mukaan suunnilleen neljännes vastaajista piti eri-ikäisten kohtelua epätasapuolisena, ja syrjintä kohdistui useimmin ikääntyviin kuin nuoriin työntekijöihin (Kauppinen & Toivanen 2004, 133). Forssin (2001, 29) tutkimuksessa 12 prosenttia vastaajista oli havainnut ikääntyvien työntekijöiden syrjintää. Keskitasoa enemmän syrjintää esiintyi julkishallinnossa (15 %), mutta terveydenhuollossa ikääntyneiden syrjintää oli todennut vain 5 prosenttia työntekijöistä (Forss 2001, 36). Kirkon työolobarometrin mukaan ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää ilmeni puolestaan vastaajista 16 prosentin mukaan, ja suunnilleen saman verran (15 %) oli nuoriin suuntautuvaa syrjintää (Pärnanen 2004, 40). Myös työolotutkimuksessa ikääntyneisiin ja nuoriin kohdistuvaa syrjintää oli havaittu yhtä paljon (8 %), hieman harvinaisempaa (5 %) oli perheellisiin suuntautuvaa syrjintää (Lehto & Sutela 2004, 60). Työolobarometrin mukaan ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää ilmeni puolestaan vastaajista 11 prosentin ja nuoriin kohdistuvaa syrjintää 8 prosentin mukaan. Työolobarometrin vastaajista puolestaan 15 prosentin mukaan syrjintä kohdistui tilapäisiin työntekijöihin, mikä oli myös keskimääräistä yleisempää julkisella sektorilla. (Ylöstalo 2003, 164–165.) Syrjinnän kokeminen on kuitenkin aina hyvin subjektiivista, mutta toistuvana ja pitkään jatkuvana yksilölle ja usein myös koko työyhteisölle henkisesti hyvin raskasta sekä vaikuttaa sitä kautta varmasti kielteisesti myös motivaatioon.

4 JULKINEN SEKTORI JA TYÖN KOKEMINEN TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA

Työelämä on ollut viime vuosina nopeassa muutoksessa (ks. esim. Siltala 2004; Riikonen, Makkonen & Vilkkumaa 2002; Sennett 2002). Muutokset ovat näkyneet myös julkisella sektorilla, jossa muutosten taustalla ovat olleet resurssien väheneminen ja ympäristön luomat muospaineet. Rakenteelliset muutokset ovat johtaneet muun muassa organisaatioiden madaltamiseen ja hajauttamiseen, tulosityksiköittäamiseen, organisaatiokoon supistuksiin sekä verkostoitumiseen. Samalla tutut ja perinteiset julkishallinnon toimintatavat ovat murentuneet ja tilalle ovat tulleet uusien tietojen, taitojen ja asenteiden vaatimukset sekä laadun ja johtamisen haasteet. (Sundholm 2000, 11.) Julkista sektoria onkin uudelleenmääritelty yksityisen sektorin sanaston ja merkitysjärjestelmien avulla (Sahlin-Andersson 1996, 76). Esimerkiksi markkinointi eli markkinoiden toimintalogiikan omaksuminen ei koske enää vain yksityistä, vaan myös julkista sektoria (Kovalainen 2001, 51). Myös yksityistäminen ja töiden ulkoistaminen ovat olleet tyypillisiä muutoksia julkisella sektorilla (Ylöstalo 2003, 61; Kovalainen 2001, 51).

Nämä työelämässä ja julkisella sektorilla tapahtuneet ulkoiset muutokset ja monet organisaatioiden sisällä tapahtuneet uudistukset ovat johtaneet merkittäviin muutoksiin suomalaisessa työelämässä ja työn kokemisessa, joita tarkastelen tässä luvussa. Monien näiden muutosten taustalla ovat yhteiskunnan ja koko maailman kehityskulut, mutta tarkastelun rajaamiseksi keskityn ajankohtaisiin 2000-luvun alun

muutoksiin suomalaisessa työelämässä. Aluksi tarkastelen julkista sektoria ja sen tehtäviä, jonka jälkeen käsittelen muutoksia ja niiden kokemista, organisaatioon sitoutumista, oppimisen ja kehittymisen vaatimuksia, kiirettä sekä työuupumusta. Luvun lopuksi pohdin vielä yhteenvedonomaaisesti työelämän muutosta. Muutoksen käsittely tässä luvussa tapahtuu pääosin makrotasolla (ks. esim. Blom 2000, 19), jolloin tarkastelussa ei huomioida esimerkiksi toimiala- tai organisaatiokohtaisia muutosprosesseja. Muutokset työelämässä vaikuttavat kuitenkin aina myös yksittäisiin työntekijöihin ja heidän motivaatioonsa, joten tässä mielessä mukana on myös mikrotasoista tarkastelua.

4.1 Julkinen sektori ja sen tehtävät

Julkisella sektorilla on keskeinen asema Suomen kansantaloudessa, ja se korostui entisestään 1990-luvun aikana (Hjerpe & Mäkelä 1998, 1). Ominaista julkisen sektorin toiminnalle Suomessa on laaja yhteiskunnallinen vastuu ja pyrkimys turvata yhtäläiset mahdollisuudet peruspalveluihin (Salminen ym. 2002, 6). Suomen julkinen sektori kuuluukin pohjoismaisiin hyvinvointijärjestelmiin, joissa palvelujen osuus on hyvin laaja ja rahoitus hoidetaan pääosin verovaroin. Julkisen sektorin koko on myös kasvanut pitkään, mikä on muodostanut siitä merkittävän työllistäjän. (Economic council 1999, 13–16.) Työtehtävät julkisella sektorilla voidaan jakaa yleiseen julkishallintoon, puolustukseen, yleiseen järjestykseen ja turvallisuuteen, elinkeinoelämään liittyviin asioihin, asumiseen ja yhdyskuntapalveluihin, terveydenhuoltoon, koulutukseen ja sosiaaliturvaan, ympäristönsuojeluun, uskonnolliseen toimintaan sekä virkistys- ja kulttuuritoimintaan (Puoskari & Taimio 2002, 59). Vuoden 2005 lopussa julkisella sektorilla työskenteli yhteensä 659 000 palkansaajaa (Tilastokeskus 2005, 5).

Toinen tapa määritellä julkista sektoria ja sen tehtäviä on jakaa se kolmeen kategoriaan, joita ovat yleisen hallinnon ja turvallisuuden ylläpito eli niin sanotut yövärtijatehtävät, hyvinvointivaltioon liittyvät toimet sekä elinkeinojen toimintaedellytysten turvaaminen. Yleisen hallinnon ja turvallisuuden ylläpito käsittää hallinnolliset asiat sekä maan sisäisestä ja ulkoisesta turvallisuudesta huolehtimisen. Hyvinvointivaltion kategoriaan luetaan puolestaan riskejä ja tuloja uudelleenjakavat tulonsiirrot ja julkisten palvelujen tuotanto, kuten koulutus-, terveys- ja sosiaalipalvelut. Kolmanteen kategoriaan eli elinkeinojen toimintaedellytysten turvaamiseen sisältyvät elinkeinotuki ja perusrakennemenot, esimerkiksi teiden rakennus ja hoito, tietoliikenne

ja energiahuolto. (Hjerppe & Mäkelä 1998, 5.) Kokonaisuudessaan julkisen sektorin tehtävät ja näin ollen myös julkisella sektorilla työskentelevien työnkuvat ovat siis hyvin moninaisia ja keskeisiä yhteiskunnan toiminnan kannalta.

Nykyään julkinen sektori joutuu kuitenkin jatkuvasti kamppailemaan yhä vähenevien voimavarojen kanssa ympäristössä, jossa palvelujen laatuvaatimukset lisääntyvät ja aiheuttavat palvelutuotannolle uusia haasteita (Vahtera ym. 1999, 5). Siltalan (2004, 352) mukaan julkisen sektorin työntekijöiden vaaditaankin hallitsevan tulevaisuutta yhteiskunnan puolesta, kun samalla tulokselliseen toimintaan tarvittavat voimavarat jatkuvasti vähenevät. Julkisen sektorin tiukat budjettiraamit ja resurssien vähäisyys heijastuvat väistämättä myös henkilöstön työhön (Järnefelt & Lehto 2002, 28). Julkisen sektorin muutokset ja uusien toimintamallien hallitsemattomuus ovat esimerkiksi vaikeuttaneet työntekijöiden oman paikan hahmottamista sekä lisänneet huonouden ja epäonnistumisen kokemuksia (Suonsivu 2003, 100–101). Työn epämiellyttävien puolien, kuten tulosvastuun, kokousten, raportointien ja säästöjen hyväksymistä ja sietämistä julkisella sektorilla edesauttaa kuitenkin usein tunne työn tarpeellisuudesta ja kutsumuksellisuudesta (Siltala 2004, 31–32).

4.2 Muutokset ja niiden kokeminen

Muutosta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Useimmiten näkökulmana on *muutoksen luonne*, jolloin korostetaan taloudellisen ja teknologisen kehityksen aiheuttamia työelämän muutoksia ja elinikäisen oppimisen tärkeyttä muutoksiin vastaamisessa. Samalla muutoksen *nopeus* aiheuttaa joustavuuden ja osaamisen kehittämisen vaatimuksia. Jatkuva oppiminen on keskeistä myös muutoksen *suunnan* epävarmuuden ja sen *hallinnan* rajallisuuden vuoksi. Jokainen yksilö on tavalla tai toisella osa ympärillä tapahtuvaa muutosprosessia, jolloin muutoksella on vaikutusta myös yksilöön itseensä ja hänen identiteettiinsä. (Edwards 1997, 24–29.) Näiden lisäksi muutosta voidaan tarkastella muutoksen aloitteen, muutosvoimien, muutoksen tarpeen, laajuuden, tavoitteen, hyödyn, muutokseen liittyvän suhtautumisen, muutoksen kokemisen ja muutoksen vaatimien resurssien näkökulmasta. Ominaista nyky-yhteiskunnan muutokselle on erityisesti muutoksen nopeus, kokonaisvaltaisuus ja ennustamattomuus. (Tuomisto 1997b, 15–16.)

Viime vuosina organisaatioissa on ollut paljon muutoksia ja muutoshankkeita, ja muutoksesta on tullut itsestään selvä ja tyyppillinen, jopa luonnollinen osa työelämää

(Juuti 2005, 119). Muutoksen ajankohtaisuus näkyy myös hyvin sitä koskevan kirjallisuuden ja tutkimuksen voimakkaana kasvuna (ks. esim. Siltala 2004; Riikonen ym. 2002). Muutokset työelämässä voidaan luokitella tapahtuvaksi kolmella eri tasolla, jotka ovat rakennemuutos ja talouden muutokset, työorganisaatioiden strategian muutokset ja työvoiman käyttö sekä muutokset työolojen kokemisessa. Rakennemuutoksen taustalla on muun muassa uudenlainen epävarmuus, koulutustason nousu, väestön ikääntyminen sekä hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistuminen ja siitä seuranneet julkisen sektorin säästövaatimukset. Organisaatiostrategioille ja työvoiman käytölle on puolestaan tyypillistä pyrkimys tehokkuuteen, tuottavuuteen ja joustavuuteen. Kaikki nämä tekijät heijastuvat edelleen työolojen kokemiseen, jolloin psyykkiset ja sosiaaliset tekijät syrjäyttävät yhä useammin fyysiset ongelmat. (Lehto & Järnefelt 2000, 7-9.)

Työntekijät havaitsevat hyvin herkästi työpaikallaan tapahtuvia muutoksia (Ylöstalo 2003, 179). Työyhteisön eri ryhmät kokevat ja jäsentävät muutoksen usein myös hyvin eri tavalla ja käsitykset siitä, mitä pidetään muutoksena vaihtelevat (Juuti 2005, 120). Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeitä, kuinka erilaiset muutokset toteutetaan (Lehto & Sutela 2004, 27). Whettenin (1981) mukaan yksilöiden toimintamalli muutostilanteessa muodostuu asenteesta muutosta kohtaan ja yleisestä toimintastrategiasta muutostilanteesta, joka voi olla joko proaktiivinen tai reaktiivinen. Asenteen ja toimintastrategian perusteella voidaan muutosta vastustaa jo etukäteen, ennakoita muutosta aktiivisesti, sopeutua muutokseen passiivisesti tai puolustautua muutostilanteesta. (Whetten 1981, 362–366.) Jarvis (1997) puolestaan erottaa muutokseen suhtautumisessa kolme erilaista tyyppiä: perinteistä kiinnipitäjät, sopeutujat ja tiedostavat oppijat. Perinteistä kiinnipitäjät torjuvat muutoksen, sopeutujat yrittävät mukautua ja palauttaa menetetyt tasapainon, mutta tiedostavat oppijat vastaavat uuteen tilanteeseen uusilla ja luovilla tavoilla. Eri tilanteisiin reagoiminen voi vaihdella hieman, mutta jokaisella yksilöllä on kuitenkin taipumus reagoida tietyllä tavalla. (Jarvis 1997, 154–155.) Muutos voi siis ahdistaa, mutta myös innostaa työntekijöitä ja työyhteisöjä (Launis, Kantola, Niemelä & Engeström 1998, 9). Muutosten kokemista tarkastellaan tässä tutkimuksessa ulottuvuudella myönteisestä kielteiseen, minkä avulla saadaan selville muutoksiin liittyvät tuntemukset ja voidaan analysoida niiden yhteyttä myös motivaatioon.

Tutkimuksessa ollaan myös kiinnostuneita työyhteisöissä tapahtuneista muutoksista ja niiden luonteesta. Työolotutkimuksen mukaan viime aikoina eniten

stressiä ja epävarmuutta työyhteisöissä ovat aiheuttaneet työntekijöiden määrän muutokset eli irtisanomiset, lomautukset ja muut työntekijöiden määrällisen jouston järjestelyt. Henkilöstön riittämättömyys erityisesti julkisella sektorilla tuo mukanaan epävarmuutta, uhkia ja kovenevia vaatimuksia, mitkä vaikuttavat kokonaisvaltaisesti sekä työstä suoriutumiseen että yksilön hyvinvointiin. (Lehto & Sutela 2004, 27–28, 97.) Työn henkinen rasittavuus onkin lisääntynyt, ja kasvu on ollut huomattavasti voimakkaampaa julkisella kuin yksityisellä sektorilla (Ylöstalo 2003, 149). Työn organisoinnin muutoksissa on myös merkittävää työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvan arvioinnin lisääntyminen, joka koski 60 prosenttia työntekijöistä. Korostunut tuottavuustarkkailu on liittynyt erityisesti valtiosektoriin, sillä sen palkansaajista jopa 72 prosenttia raportoi tällaisesta tehostumisesta, kun vastaavat osuudet olivat kunnissa 57 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 59 prosenttia. Myönteisiä muutoksia työelämässä ovat puolestaan viime vuosina olleet kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksien sekä vaikutusmahdollisuuksien paraneminen. (Lehto & Sutela 2004, 30–31, 97.)

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan työntekijöistä 32 prosenttia oli kohdannut työssään muutoksia tai niitä oli odotettavissa. Työntekijöistä 45 prosenttia piti muutoksia erittäin tai melko myönteisinä ja 22 prosenttia erittäin tai melko kielteisinä. (Lindström 2004, 115–116.) Työolobarometrin mukaan 1990-luvulle ja sen jälkeiselle ajalle on kuitenkin ollut tyypillistä pääasiassa kielteisten muutosten ja epävarmuuden nopea lisääntyminen, ja myönteiset muutokset ovat olleet huomattavasti hitaampia, vasta useiden vuosien aikana tapahtuvia (Ylöstalo 2003, 2). Useimmiten muutokset on yhdistetty myös työssä jaksamisen ja työkyvyn ongelmiin (Launis ym. 1998, 9). Näin ollen on perusteltua olettaa, että muutos ja erityisesti siihen yhdistyvät kielteiset tuntemukset vähentävät sekä työ- että oppimismotivaatiota. Nuorena muutoksiin saatetaan olla vielä halukkaita ja sopeutuvia, mutta varsinkin iän mukana riskinottohalu ja -kyky vähenevät (Tuomisto 1997b, 50), millä on varmaan osaltaan vaikutusta muutosten kokemiseen ja sitä kautta myös motivaatioon.

Muutosten ennakoitavuus on myös heikentynyt työpaikoilla. Vuonna 2003 ainoastaan 34 prosenttia palkansaajista sai tietoa työtään koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, kun vielä vuonna 1997 vastaava luku oli 41 prosenttia. Neljännes palkansaajista kohtaa muutokset ilman mitään etukäteistietoa, ja 39 prosenttia palkansaajista saa tietää muutoksista vasta vähän ennen niiden toteuttamista. Vuodesta 1997 vuoteen 2003 valtiosektori on kuitenkin lisännyt muutoksista tiedottamista 41 prosentista 49 prosenttiin. Epävarmuus ennakoimattomista muutoksista on kuitenkin

kasvanut kolmanneksesta 40 prosenttiin vuosien 1997–2003 välillä. (Lehto & Sutela 2004, 29–30, 66.) Myös kirkon työolobarometrin mukaan lähes puolet (44 %) vastaajista tuntee, ettei tietoja välitetä työpaikalla avoimesti (Pärnanen 2004, 22). Toisaalta kuitenkin Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan tiedonkulkua piti riittävänä 74 prosenttia ja riittämättömänä vain neljännes työntekijöistä (Lindström 2004, 118). Kokonaisuudessaan tiedonkulku on myös hyvin tärkeä asia, sillä Hakasen (2004, 242) tutkimuksen mukaan hyvä tiedonkulku organisaatiossa oli myönteisesti yhteydessä esimerkiksi työn imuun. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan puolestaan työtä koskevien muutosten tiedottamisen vaikutusta työ- ja oppimismotivaatioon.

4.3 Organisaatioon sitoutuminen

Käsitteeseen sitoutuminen yhdistetään monenlaisia määritelmiä ja lähestymistapoja tieteenalasta riippuen. Useimmiten sitoutuminen nähdään sosiaalipsykologisena ilmiönä, jossa olennaista on yksilön ja organisaation välinen suhde tai side. Keskeistä on yksilön asennoituminen ja kiinnittyminen organisaatioon. (Jokivuori 2002, 19.) Sitoutuminen voidaankin määritellä psykologiseksi tilaksi, joka voi kehittyä sekä retrospektiivisesti eli suhteessa aiempiin kokemuksiin että prospektiivisesti, jolloin sitoutumisessa korostuvat nykyiset tai odotettavissa olevat asiat. Sitoutunut työntekijä on myös lojaali ja valmis ahertamaan organisaatiossa, pysyy organisaatiossa sekä hyvinä että huonoina aikoina, puolustaa organisaation etua sekä jakaa ja pyrkii toteuttamaan organisaation tavoitteet. (Meyer & Allen 1997, 3–4, 10.) Tällöin myös halukkuus työpaikan vaihtoon on pientä (Allen & Meyer 1996, 252). Lisäksi käsitteet identifioituminen eli organisaatioon samaistuminen sekä solidaarisuus eli yhteenkuuluvuus liitetään usein organisaatioon sitoutumiseen (Kiiänmaa 1996, 148–151).

Organisaatiositoutuminen koostuu Allenin ja Meyerin (1996) mukaan kolmesta erilaisesta aspektista, jotka ovat jatkuva, normatiivinen ja affektiivinen sitoutuminen. Jatkuvan sitoutumisen taustalla on työntekijän valinta ja työpaikan vaihtamisen aiheuttamat lähtemiskustannukset. Normatiivinen sitoutuminen pohjautuu organisaation ohjeistojen ja normien omaksumiseen sekä velvollisuudentuntoon organisaatiota kohtaan. Kolmas eli affektiivinen sitoutuminen merkitsee puolestaan organisaation tavoitteisiin ja arvoihin samaistumista ja kiinnittymistä. (Allen & Meyer 1996, 253.) Tässä tutkimuksessa Allenin ja Meyerin (1996) esittämää kolmea eri sitoutumisen ulottuvuutta ei tarkastella erillisinä tekijöinä, mutta kaikki yllä esitetyt organisaatioon

sitoutumiseen liittyvät määritelmät yhdistyvät kuitenkin tähän tutkimukseen. Lisäksi organisaatioon sitoutuminen on tärkeä lähtökohta työhön motivoitumiselle (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 145; Jokivuori 2004, 287). Sitoutumisen käsite liittyy läheisesti työ- ja oppimismotivaatioon, mutta toisaalta motivaatio on mahdollista ilman sitoutumista, samoin myös sitoutuminen ilman motivaatiota (Honka & Ruohotie 2000, 17–18).

Jokivuoren (2002, 101) eri aloja koskevan tutkimuksen mukaan työorganisaatioon sitoutuminen on Suomessa erittäin yleistä ja vahvaa verrattuna moniin samantyyppisiin kansainvälisiin tutkimuksiin. Myös työolotutkimuksen mukaan oma työ koetaan tärkeäksi ja suomalaisille on tärkeitä pysyä pitkään saman työnantajan palveluksessa. Työpaikka- ja ammattiuskollisuus on hyvin voimakasta, sillä työolotutkimuksen vastaajista 56 prosenttia ei haluaisi vaihtaa työpaikkaansa. Tällä hetkellä työpaikan vaihtohalukkuus onkin matalampi kuin minään muuna vuonna työolotutkimuksen 30-vuotisen historian aikana. Työnantajasektoreittain työpaikan vaihtohalukkuudessa ei ole merkittäviä eroja, mutta pienintä vaihtohalukkuus on julkisella sektorilla. (Lehto & Sutela 2004, 92–94.)

Ikäryhmittäisessä tarkastelussa eniten työpaikan vaihtohalukkuutta ilmenee 15–24-vuotiaiden ryhmässä, ja vähiten 55–64-vuotiaiden ryhmässä (Lehto & Sutela 2004, 93). Myös Jokivuoren (2002, 52–55) tutkimuksen mukaan iäkkäämmät työntekijät olivat nuoria sitoutuneempia organisaatioon ja myös työsuhteen kesto oli selvästi yhteydessä organisaatiositoutumisen voimakkuuteen. Toisaalta myös organisaatioon juuri tulleet nuoret työntekijät voivat olla vahvasti sitoutuneita, ja sitoutuminen voi heikentyä vasta myöhemmin työsuhteen edetessä (Kiiänmaa 1996, 158). Eniten nykyiseen työhön sitoutuminen onkin lisääntynyt nuorten joukossa, mutta nuoret ovat silti muita ikäryhmiä innokkaampia alan vaihtamiseen (Lehto & Sutela 2004, 93–94). Jokivuoren (2002, 54) tutkimuksen mukaan perus- ja ammattikoulutustason nousu puolestaan vähensi sitoutumista, mutta sukupuolella ei ollut lainkaan yhteyttä organisaatiositoutumiseen. Samoin työolotutkimuksen mukaan ei työn vaihtohalukkuudessa ollut eroja miesten ja naisten välillä (Lehto & Sutela 2004, 93).

4.4 Oppiminen ja itsensä kehittämisen vaatimukset

Oppiminen on käsitteenä hyvin laaja, joten tässä on pyritty tarkastelemaan sellaisia oppimiseen yhdistyviä asioita, jotka ovat tämän tutkimuksen kannalta merkityksellisiä. Tässä tutkimuksessa oppimista tarkastellaan kolmella eri tavalla, joista ensimmäinen

liittyy oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimuksiin ja niiden yleisyyteen työelämässä. Oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimukset sekä elinikäisen oppimisen merkitys ovatkin olleet viime vuosina paljon keskusteltuja ja ajankohtaisia aiheita, joista on laadittu monia strategioita ja linjauksia (ks. Elinikäisen oppimisen komitea 1997; European Commission 1996). Euroopan komission valkoisessa kirjassa korostetaan ajatusta oppimisyhteiskunnasta, jossa tiedon määrä ja sen saatavuuden kasvu sekä talouden ja työelämän kehityspiirteet ovat asettaneet uusia, jatkuvan oppimisen vaatimuksia (European Commission 1996, 5-11). Yksilöt kohtaavatkin nykyään yhä useammin tilanteita tai vaatimuksia, jotka edellyttävät uuden oppimista (Kivistö & Kalimo 2000, 123; Elinikäisen oppimisen komitea 1997, 24). Myös tiedon tuottamisen tavat ovat muuttuneet, mikä on lisännyt tiedon määrän kasvua ja sen leviämistä (European Commission 1996, 23-25). Uusien ajattelumuotojen sekä tietojen ja taitojen joustava omaksuminen onkin tullut entistä tärkeämmäksi (Julkunen ym. 2004, 81). Nykyään tarvitaan myös aktiivisen sopeutumisen kykyä ja toiminnan kehittämistä nopeasti muuttuvissa ympäristöissä (Niemelä 1998, 19).

Viime vuosina työn vaativuus ja monimutkaisuus ovat lisääntyneet, osaamisvaatimusten ja lisäkoulutuksen tarpeet kasvaneet, työnkuvat laajentuneet sekä uusiin asioihin perehtymisestä ja taitojen hankkimisesta on muodostunut keskeinen edellytys työstä selviytymiseksi (Järnefelt & Lehto 2002, 35-37). Työolobarometrin mukaan 60 prosenttia palkansaajista tuntee työtehtävien suoritusvaatimusten kasvaneen, ja suoritusvaatimusten kasvu on lisääntynyt selvästi voimakkaammin kuin työntekijöiden henkilökohtaiset mahdollisuudet käyttää osaamistaan. Erityisen jyrkkää työtehtävien vaatimustason kasvu on ollut julkisella sektorilla. (Ylöstalo 2003, 105.) Työelämän oppimistarpeet korostuvat entisestään ikääntyvien työntekijöiden alhaisen peruskoulutuksen vuoksi, ja aikuisväestön ja ikääntyvien työntekijöiden oppimiseen tulisikin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Yhteiskunnan ja työelämän muutoksessa myös tutkintojen sisällöt ja opitut asiat vanhenevat aiempaa nopeammin, joten keskeisiksi työntekijän ominaisuuksiksi on muodostunut työssä oppiminen sekä halu ja kyky oman työnsä kehittämiseen. (Niemelä 1998, 24.)

Toinen tässä tutkimuksessa tarkasteltava oppimiseen liittyvä asia on oppimisen eri muodot työelämässä. Oppimisen muodot voidaan jakaa formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen. Formaalia oppimista ovat ammatilliset tutkinto-opinnot ja pätevyystutkinnot sekä non-formaalin oppimisen muotoja organisoidut opinnot, esimerkiksi täydennys- ja henkilöstökoulutus sekä yleissivistävät opinnot. Informaalin

oppimisen ryhmään kuuluvat puolestaan työssä tapahtuva opiskelu ja oppiminen. (Tuomisto 1997a, 25.) Informaalinen oppimisen muodot voidaan jakaa tavoitteellisiin oppimisprojekteihin, kokemukselliseen oppimiseen ja tiedostamattomaan piilooppimiseen. Tällaisia oppimisen muotoja työssä ovat esimerkiksi itsesuuntautunut oppiminen, mentorin avulla tapahtuva oppiminen sekä tiimissä ja kehittämissyhmässä työskentely. (Tuomisto 1998, 32–33, 46.) Muita informaalinen ja non-formaalinen oppimisen muotoja ovat esimerkiksi erilaiset keskustelut, tapaamiset, seminaarit ja konferenssit (Vaherva 1999, 99). Myös työssä eteen tulevien ongelmien ratkaisu on informaalia oppimista (Vaherva 1998, 160). Lisäksi informaaliin oppimiseen liittyy läheisesti satunnais- ja arkipäiväoppiminen, jotka eroavat informaalisesta oppimisestä siinä, ettei kokemuksia tietoisesti hyödynnetä oppimisen edistämiseksi (Tuomisto 1997a, 38).

Työ ja työssä oppiminen liittyvät erottamattomasti toisiinsa, sillä työ on merkittävä oppimisen ympäristö ja oppiminen työssä keskeinen tavoite (Garrick 1998, 38). Itse työ nähdäänkin nykyisin oppimisen ytimeksi, ja työssä oppimista pyritään täydentämään sopivilla kursseilla ja muilla yhteisillä tilaisuuksilla (Vaherva 1998, 171). Kiristyneen työtahdin vuoksi formaaliin koulutukseen ja erilaisiin kursseihin ei tahdo kuitenkaan löytyä aikaa, jolloin informaali oppiminen nähdään usein parempana vaihtoehtona oppimiselle (Vaherva 1999, 99). Formaalisissa koulutuksissa heikkoutena on myös transferin eli siirtovaikutuksen koulutuksesta työhön jääminen usein melko vähäiseksi (Vaherva 1998, 172). Toisaalta tietysti kaikenlainen työssä tapahtuva oppiminen voi olla ammattitaitoa syventävää ja laajentavaa tai yksilöä passivoivaa (Tuomisto 1998, 46). Tärkeintä olisikin nähdä formaali ja informaali oppiminen toisiaan täydentävinä ja pyrkiä mahdollisimman hyvin yhdistämään molemmat oppimisen muodot (Vaherva 1999, 99–100). Monipuolisilla oppimismahdollisuuksilla voidaan myös varmasti vaikuttaa myönteisesti työ- ja oppimismotivaatioon.

Tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen mukaan 41 prosenttia 18–64-vuotiaasta väestöstä eli suunnilleen puolet työvoimasta osallistui vuonna 2000 työhön tai ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen. Ikäryhmistä osallistuminen oli yleisintä 24–55-vuotiaiden keskuudessa. Muuhun kuin työhön liittyvään aikuiskoulutukseen osallistuneita oli 18 prosenttia 18–64-vuotiaasta väestöstä. Naiset osallistuivat näihin molempiin aikuiskoulutuksen muotoihin miehiä useammin, ja korkea-asteen pohjakoulutus lisäsi koulutukseen osallistumista. (Blomqvist, Ruuskanen, Niemi & Nyysönen 2002, 32, 45–47.) Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan

45 prosentissa työpaikoista henkilöstön koulutus oli järjestetty melko tai erittäin hyvin, mutta joka viidennen palkansaajan työpaikalla heikosti. Koulutuksesta saatavan hyödyn näki selväksi 22 prosenttia työntekijöistä, ja tärkeimmäksi sen tunsivat naiset ja korkeasti koulutetut. (Elo & Mattila 2004, 109–110.)

Työolotutkimuksen mukaan osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen on lisääntynyt 27 prosentista (1977) 53 prosenttiin (2003), ja voimakkainta työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen on julkisella sektorilla (Lehto & Sutela 2004, 34–35). Myös työolobarometrin mukaan työnantajan kustantamaan henkilöstökoulutukseen osallistui vuonna 2002 lähes puolet kaikista palkansaajista, ja koulutuspäiviä oli vuodessa keskimäärin kuusi työntekijää kohden. Työntekijöiden oman arvion mukaan henkilöstökoulutus on lisääntynyt jatkuvasti viimeisen kymmenen vuoden aikana, vaikkakin ainakin kunnissa koulutusta myös vähennettiin 1990-luvun puolivälissä. Koulutukseen osallistujia on edelleen paljon, erityisesti julkisella sektorilla, mutta koulutusajat ovat lyhentyneet. Naisten ja miesten osallistumisessa koulutukseen ei ole suuria eroja, mutta korkeasti koulutetut osallistuvat muita useammin ja pitkäkestoisempaan koulutukseen. (Ylöstalo 2003, 101–103.)

Kolmas tutkimuksessa tarkasteltava asia on oppimisen kokeminen. Oppiminen voidaan kokea joko myönteisenä, kielteisenä tai neutraalina sekä tarpeena, pakkona tai haluna. Opittavan asian mielekkyys ja mielenkiintoisuus helpottaa kuitenkin aina oppimista. (Pirkkalainen 2003, 119–121, 128.) Jotta oppiminen ei tuntuisi raskaalta, on yksilöitä tärkeä pyrkiä – varsinkin kasvavien oppimisvaatimusten vuoksi – auttamaan oppimisessa. Oppimisen pitäisikin olla myönteinen ja iloinen asia, eikä pakonomaista puurtamista. (Elinikäisen oppimisen komitea 1997, 27–28, 88.) Julkisen ym. (2004, 72) tutkimuksessa vajaan kolmasosan työntekijöistä kuitenkin rasitti jatkuvasti tai usein uuden tiedon tasalla pysyminen ja ponnistelut tiedon seulomisessa ja käsittelyssä. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta työtehtävien sisällöllisten vaatimusten kasvu, ammatillinen kehittyminen ja uusien, laajempien työelämävalmiuksien omaksuminen saatetaankin kokea uhkana ja paineena sekä voimavaroja vaativana prosessina (Kalimo & Toppinen 1997, 7-8). Oppiminen ja ajan tasalla pysyminen jäävät myös usein työpäivän jälkeen vapaa-ajalla tehtäviksi (Julkunen ym. 2004, 31). Kokonaisuudessaan näyttäisi siltä, että työelämän oppimismahdollisuuksista huolimatta kasvavat oppimisvaatimukset saattavat helposti saada oppimisen tuntumaan raskaalta. Vaikka työntekijä olisikin motivoitunut työhön ja oppimiseen, monet edellä mainitut tekijät saattavat näin ollen merkittävästi vähentää tai heikentää työ- ja oppimismotivaatiota.

4.5 Kiire

Kiire ja kireät aikataulut ovat merkittävimmin lisääntyneitä työyhteisön haittatekijöitä (Lehto & Sutela 2004, 41; Ylöstalo 2003, 151). Samalla kiireen, suorituspainoiden ja työn vaatimusten kasvu on muodostunut keskeiseksi yhteiseksi kokemukseksi työelämässä (Julkunen ym. 2004, 178). Järnefelt ja Lehto (2002) ovat tutkimuksessaan jaotelleet kiirekokemukset organisaation, työyksikön, työtehtävän ja yksilön tason mukaan. Kiirettä aiheuttavia tekijöitä organisaation tasolla ovat henkilökunnan riittämättömyys ja töiden lisääntyminen, organisaation vaatima tehokkuus sekä organisaatiomuutokset ja kehittäminen. Työyksikön tasoon kytkeytyvät kiireen syyt liittyvät esimiehen toimintaan, työnjaon ja työn organisoimien ongelmiin sekä liian tiukoihin aikatauluihin. Vastaavasti työtehtävän tasolla kiire johtuu työn vaativuudesta, monipuolistuneista työtehtävistä, työn keskeytymisistä ja sirpaloitumisesta, asiakastyöstä, atk:sta tai työn suunnittelun vaikeudesta. Joskus kiire nähtiin myös itse aiheutettuna. (Järnefelt ja Lehto 2002, 23.)

Kiire voi ilmetä työyhteisössä kahdella eri tavalla: työtahdin kiristymisenä ja työpäivän pitenemisenä. Näistä erityisen tyypillistä julkiselle sektorille on ollut työn intensivoituminen henkilöstömenojen leikkausten seurauksena. (Järnefelt & Lehto 2002, 121.) Työ ja terveys Suomessa 2003 -tutkimuksen mukaan kiireisimpiä työnantajasektoreita olivatkin kunnat sekä valtion ja kuntien liikelaitokset, ja tutkimuksen vastaajista melkein puolet (43 %) joutui kiirehtimään melko tai erittäin usein suoriutuakseen työstään (Elo & Mattila 2004, 106). Tämä koskee erityisesti naisten tekemiä töitä, joissa 30 prosentilla työntekijöistä on erityisen kireä työtahti (Järnefelt & Lehto 2002, 23). Työolotutkimuksen mukaan puolet työntekijöistä tunsivat myös työpaikallaan olevan liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden (Lehto & Sutela 2004, 43). Työolobarometrin mukaan vielä suurempi osa eli yli puolet kaikista palkansaajista piti työntekijöiden määrää liian pienenä, ja erityisen yleistä tämä oli kunnissa ja valtiolla (Ylöstalo 2003, 97). Kirkon työolobarometrin mukaan 54 prosenttia vastaajista tunsivat työntekijöiden määrän liian pieneksi suhteessa työtehtäviin (Pärnanen 2004, 21).

Henkilöstön vähäinen määrä työtehtäviin verrattuna on usein syynä ylitöihin, joita vuonna 2002 teki lähes puolet palkansaajista (Kandolin 2004, 40–41; Ylöstalo 2003, 93, 97). Rahana tai vapaana korvattujen ylitöiden teko on kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, ja 14 prosenttia palkansaajista tekee enemmän ylitöitä kuin haluaisi (Lehto & Sutela 2004, 71). Varsinaisen työajan riittämättömyys ja

pyrkimys työtehtävistä selviytymiseen saa myös monet palkansaajat työskentelemään varsinaisen työpaikkansa ohella kotona, jossa töitä tekee yli neljännes palkansaajista (Ylöstalo 2003, 85). Julkunen ym. (2004, 12–13) puhuvatkin uudesta jälkiteollisesta aikajärjestyksestä, jolle on tyypillistä mukautuminen työn aikavaatimuksiin, työaikojen erilaistuminen sekä työn irtoaminen normalisoidusta ajasta ja paikasta, jolloin työ valtaa aikaa ja tilaa muulta elämältä.

Julkisella sektorilla pelko yli sietokyvyn kasvavasta työmäärästä on selvästi suurempi verrattuna yksityissektorin palkansaajiin (Lehto & Sutela 2004, 67). Tätä voi osaltaan selittää se, etteivät työt julkisella sektorilla vähene edes laskusuhdanteen aikana (ks. Ylöstalo 2003, 3). Myös suurimmat työpaineet ovat kuntasektorilla, jonka työntekijöistä 38 prosenttia tuntee kiireestä olevan erittäin tai melko paljon haittaa, kun vastaavat luvut valtiosektorilla ovat 21 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 27 prosenttia (Lehto & Sutela 2004, 42). Monilta kiireeseen liittyviltä tekijöiltä, kuten työtulvalta, kaoottisuudelta ja aikapaineelta on myös vaikea suojautua (Julkunen ym. 2004, 179). Lisäksi kiire ja tiukat aikataulut heikentävät varsinkin yksilöiden sisäistä motivaatiota (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 143). Hakasen (2004, 242) tutkimuksen mukaan työn määrällinen kuormittavuus olikin yhteydessä työn imun vähenemiseen. Toisaalta työn kiinnostavuus ja siten myös motivaatio työtä kohtaan voivat kuitenkin osittain suojata työn suoritusvaatimuksilta (Julkunen ym. 2004, 243). Kiire voi myös parantaa vireyttä ja toimintakykyä sekä lisätä aikaansaamisen tunnetta (Järnefelt & Lehto 2002, 57). Lisäksi Maunon ym. (2005, 25–26) tutkimuksessa työn aikapaineet lisäsivät työn imua ja varsinkin työhön uppoutumista.

4.6 Työuupumus

Työuupumus voidaan määritellä usealla eri tavalla. Ensimmäisen määritelmän mukaan työuupumus koostuu pitkäkestoisesta väsymyksestä, masennuksesta ja turhautumisesta, joiden taustalla on sitoutuminen ja omistautuminen tehtäviin, jotka eivät tyydytä yksilön kunnianhimoisia pyrkimyksiä (Freudenberger & Richelson 1980, 11–13, 43). Toinen määritelmä esittää työuupumuksen tunneperäisenä reaktiona työn stressitekijöihin (Cherniss 1980, 17–21). Kolmannen määritelmän mukaan työuupumus on fyysisen, tunneperäisen ja henkisen uupumuksen tila, joka johtuu pitkäaikaisesta sitoutumisesta vaativiin tilanteisiin (Pines 1993, 51). Useimmiten työuupumus määritellään kuitenkin vakavaksi, työssä kehittyväksi stressioireyhtymäksi, johon liittyy kokonaisvaltainen ja

uupumusasteinen fyysinen ja henkinen väsymys, ammatillisen itsetunnon lasku sekä kyynistynyt asennoituminen työhön, jolloin työn mielekkyys ja merkitys kyseenalaistuvat (Maslach ym. 2001, 402–403; Kalimo & Toppinen 1997, 8–9).

Työuupumusta voi tarkastella myös yhteiskuntadiagnostisesti, konstruktivistisesti sosiaalisesti rakentuneena ilmiönä, ruumiillisena kokemuksena tai poliittis-hallinnollisesta tuottavuutta ja kilpailukykyä korostavasta näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa työuupumusta käsitellään yksilökeskeisen ja realistisen työuupumuksen kehyksen avulla, joissa korostuvat yksilön kokemukset, mutta toisaalta myös yhteiskuntapoliittinen työn tutkimuksen konteksti. Työuupumus ilmentääkin osaltaan työelämän tilaa, tavoitteita ja tulospaineita. (ks. Kaskisaari 2004, 25–31.) Suurin työuupumuksen riski on työssä, jossa asetettuja tavoitteita ei saavuteta ponnisteluista huolimatta (Kalimo & Toppinen 1997, 12). Salmela-Aron ja Nurmen (2002, 163) tekemän tutkimuksen mukaan voimakkaasti työuupuneiden henkilöiden tavoitteille olikin tyypillistä työhön liittyvien henkilökohtaisten tavoitteiden stressaavuus, saavuttamattomuus ja niiden suuri määrä sekä edistymisen ja tuen puute.

Työuupumuksessa yksilön voimavarat ovat ylittyneet, minkä taustalla voivat olla työhön, ammatillisuuteen, työyhteisön sisäisiin tekijöihin tai laajemmin työelämään liittyvät syyt (Maslach ym. 2001, 407–409; Kalimo & Toppinen 1997, 10). Yleensä työuupumuksen taustalla onkin hyvin monia erilaisia tekijöitä, joista osa voi työn lisäksi liittyä muihin elämänalueisiin (Hakanen 2004, 24). Esimerkiksi Piha (2004, 7) puhuu nuorten ”arki-uupumuksesta”, jonka taustalla on ahneus elämyksiin, saavutuksiin ja ihmissuhteisiin kaikilla elämän eri alueilla. Toisaalta työuupumuksen taustalla saattaa olla myös todelliset, yksilöä kuormittavat vaikeudet elämän eri osa-alueilla, jotka lopulta johtavat uupumiseen. Ilmiönä työuupumus on myös varsin kokonaisvaltainen, sillä se on yhteydessä tunteisiin, ajatuksiin, käyttäytymiseen, fyysisiin toimintoihin sekä motivaatioon ja esimerkiksi motivaatioperäisiä oireita ovat pettymys, tylsistyminen ja ihanteiden menettäminen (Näätänen, Aro, Matthiesen & Salmela-Aro 2003, 14). Työuupumus ilmeni myös Hämäläisen (2004, 42) tekemässä tutkimuksessa työmotivaation laskuna sekä uusien asioiden oppimisen ja työtehtävien haasteellisuuden vähenemisenä. Lisäksi työuupumus heikentää yleistä hyvinvointia ja henkistä työkykyä (Kalimo & Toppinen 1997, 33).

Työuupumusta tarkastellaan tässä tutkimuksessa työuupumuksen yleisyyden ja määrän näkökulmasta, mikä on ollut myös muissa tutkimuksissa hyödynnetty tarkastelutapa. Kalimo ja Toppinen (1997) tutkivat suomalaisten 24–65-vuotiaiden työ-

uupumusta, ja tutkimuksen mukaan yli puolet (55 %) Suomen työssäkäyvistä väestöstä kärsi jonkinasteisesta työuupumuksesta. Vakavaa työuupumusta oli 7 prosentilla työikäisestä väestöstä. (Kalimo & Toppinen 1997, 16.) Terveys 2000 -tutkimuksessa puolestaan joka neljännellä työntekijällä oli lieviä työuupumuksen oireita, ja vakavasti uupuneita oli 2,5 prosenttia työntekijöistä (Pirkola, Lönnqvist & mielenterveyden työryhmä 2002, 52). Eri-ikäisten työntekijöiden riskistä sairastua työuupumukseen on olemassa ristiriitaisia tutkimustuloksia, mutta sekä nuorilla että ikääntyvillä on työuupumuksen havaittu olevan muita yleisempää (Kalimo & Toppinen 1997, 12). Nuoret kokevat muita ikäryhmiä enemmän työuupumusta vähäisen kokemuksensa ja siihen yhdistyvän haavoittuvuutensa vuoksi (Näätänen ym. 2003, 28; Maslach ym. 2001, 409). Myös epärealistisia odotuksia ja epäonnistunutta ammatinvalintaa on pidetty nuorten uupumisen syinä (Kalimo & Toppinen 1997, 41). Toisaalta Kalimon ja Toppisen tekemän (1997) tutkimuksen mukaan työuupumus lisääntyi iän ja työkokemuksen myötä, ja eniten sitä oli 55–65-vuotiaiden ryhmässä. Naisten uupumus oli miesten uupumusta voimakkaampaa, ja ammattikoulutuksen puuttuminen tai ammatillisen kurssin suorittaminen olivat yhteydessä työuupumukseen. (Kalimo & Toppinen 1997, 19–20.)

4.7 Työelämän muutosta vai ei?

Työelämää ja siinä tapahtuneita muutoksia voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Useat kirjoittajat ovat korostaneet kärjistetysti työelämän muutosten kielteisiä vaikutuksia (ks. esim. Piha 2004; Siltala 2004). Toisaalta verrattaessa suomalaista työelämää esimerkiksi työajan pituuteen ja muihin käytäntöihin amerikkalaisessa työelämässä (Julkunen ym. 2004, 36–37), näyttäytyy työ Suomessa jo paljon myönteisemmässä valossa. Muutoksia työssä on myös aina tapahtunut, muutos on vain aiemmin ollut erilaista kuin nykyään. Ainakin osittain työelämän nykyiset muutokset voivat liittyä myös näiden asioiden uudenlaiseen tiedostamiseen ja ymmärrykseen, sillä esimerkiksi työssä jaksamiseen ja työn kuormittavuuteen kiinnitetään nykyään huomiota ihan eri tavalla kuin ennen ja kenties myös työltä vaaditaan nykyään paljon enemmän kuin aiemmin. Työelämän muutosten kasvu ja voimakkuus on kuitenkin varmasti pitkälti totta Suomessa ja muullakin maailmassa, koska samat asiat ovat tulleet esille monissa eri tutkimuksissa ja lähteissä (ks. Lehto & Sutela 2004; Ylöstalo 2003;

Sennett 2002). Tässä tutkimuksessa olettamuksena onkin työelämän muutosten moninaisuus viime vuosina ja muutosten vaikutus työ- ja oppimismotivaatioon.

Työelämän kielteisten muutosten lisäksi nykyään on myös yhä enenevässä määrin keskitytty työhön liittyviin myönteisiin tekijöihin. Tätä ilmentää esimerkiksi työn imun huomiointi työuupumuksen vastakohtana (ks. esim. Hakanen 2004). Monet asiat ovat myös jatkuvasti parantuneet työelämässä, ja osa muutoksista työyhteisöissä on ollut myönteisiä (ks. esim. Lehto & Sutela 2004, 97). Osaltaan keskustelu työelämän raskaudesta voikin liittyä nykyajan puhetapaan ja keskustelukulttuuriin, sillä työssä uupuminenkin on nykyään trendikäs muoti-ilmiö (ks. esim. Hakanen 2004, 221; Piha 2004, 12–13). Myös puheet siitä, että aika ei riitä tai sitä ei ole tarpeeksi on Pihan (2004, 45) mukaan myytti, sillä vapaa-aikahan on jatkuvasti lisääntynyt. Usein vapaa-ajan lisääntyminen on kuitenkin koskenut vain pientä osaa väestöstä, esimerkiksi työttömäksi joutuneita (Siltala 2004, 239). Muutosten kokeminen onkin hyvin pitkälti subjektiivista, ja siihen vaikuttavat muutosten ymmärrettävyys, mielekkyys, oma-kohtaisuus sekä oman tilanteen ja tulevaisuuden arviointi (Huuhtanen 2001, 155). Kaiken kaikkiaan työelämällä on kuitenkin tärkeä, voimakas ja ristiriitainenkin asema yksilöiden elämässä. Toisaalta aito elämä ja minuus tuntuvat olevan jossain toisaalla kuin töissä (Julkunen ym. 2004, 16), toisaalta työ on merkityksellinen osa elämää, jolloin sille halutaan antaa myös hyvin paljon.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen toteutusta. Aluksi tarkastelen tutkimuksen tarkoitusta, tutkimusongelmia ja hypoteeseja, minkä jälkeen esittelen tutkimuksen lähestymistapaa, kuten tutkimuksen taustalla vaikuttavia tieteenfilosofioita, tutkimusotteita ja tutkimusmenetelmää. Tämän jälkeen kerron aineiston hankinnasta ja kuvailen aineistoa erilaisten taustamuuttujien avulla. Luvun loppuun käsittelen aineiston analyysia ja siinä käytettäviä analyysimenetelmiä.

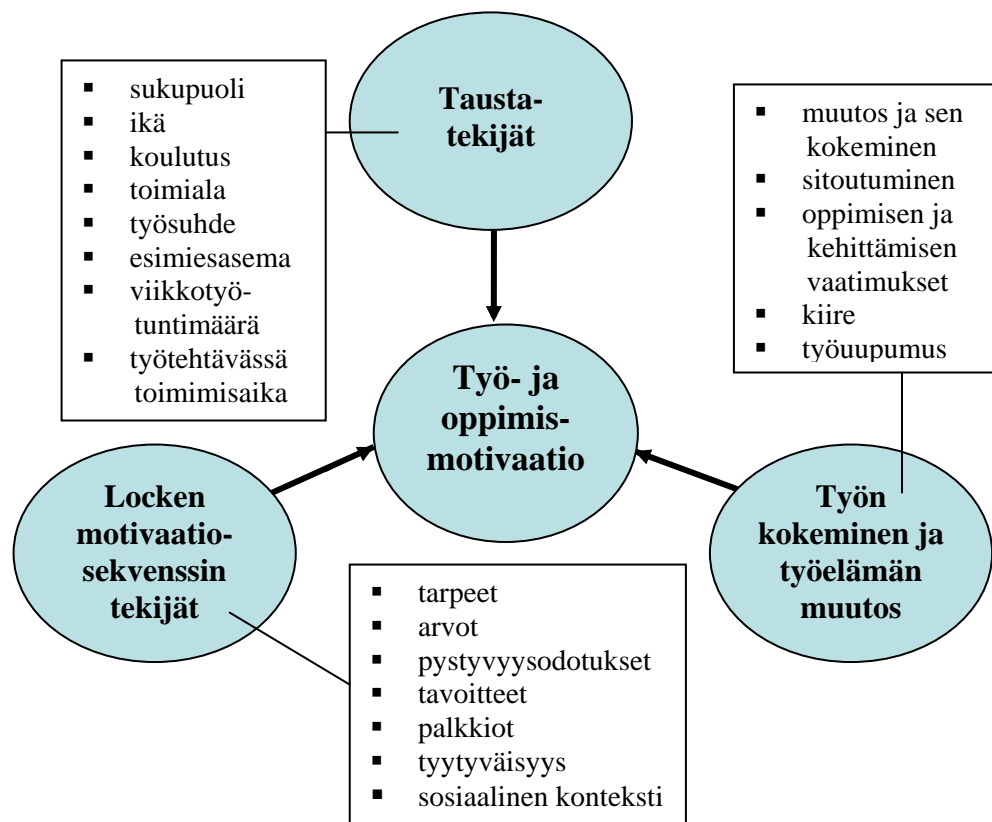
5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tutkimusongelmat ja hypoteesit

Tutkimuksen tarkoitus ohjaa tutkimukseen liittyviä valintoja ja koko tutkimusprosessia (Räsänen 2005, 92; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 128). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä julkisella sektorilla. Tutkimuksessa pyritään kuvailemaan ja vertailemaan julkisella sektorilla työskentelevien motivaatiota ja motivaatioon liittyviä tekijöitä, joita tässä tutkimuksessa tarkastellaan Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa pyritään selittämään kausaalisten syy-seuraus -suhteiden tarkastelun avulla (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 129; Uusitalo 2001, 63–64) työ- ja oppimismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Kokonaisuudessaan tutkimuksen tarkoitus on siis sekä kuvaileva, vertaileva

että selittävä, mitkä ovatkin kvantitatiivisen survey-tutkimuksen keskeisimmät tehtävät (ks. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 36; Robson 2002, 232–235).

Motivaation tutkiminen työelämässä sekä tutkimuksen kuvaileva, vertaileva ja selittävä tarkoitus jäsentyvät tässä tutkimuksessa kahteen pääongelmaan. Tutkimusongelmista ensimmäinen on motivaatiota ja siihen liittyviä tekijöitä kuvaileva ja vertaileva, toinen tutkimusongelma yhdistyy puolestaan tutkimuksen selittävään tarkoitukseen.

1. Miten yleisiä työ- ja oppimismotivaatio sekä Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijät ovat julkisella sektorilla ja miten ne eroavat suhteessa keskeisimpiin taustatekijöihin?
2. Miten taustatekijät, Locken motivaatiosekvenssin tekijät sekä työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät tekijät selittävät työ- ja oppimismotivaatiota julkisella sektorilla?



KUVIO 1. Tutkimusasetelma

Kuviossa 1 on tiivistettynä tutkimusasetelma sekä keskeisimmät tutkimusongelmiin liittyvät tekijät. Ensimmäisen tutkimusongelman avulla pyritään kuvailemaan työ- ja oppimismotivaatiota, sisäistä ja ulkoista motivaatiota sekä työkeskeisyyttä julkisella

sektorilla ja vertailemaan motivaatiota suhteessa taustatekijöihin. Tämän jälkeen tarkoituksena on kuvailla Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijöitä ja vertailla, miten nämä asiat eroavat suhteessa sukupuoleen, ikään, ammatilliseen koulutukseen ja toimialaan. Kuvailun ja vertailun avulla pyritään tässä saamaan kattava yleiskuva näistä motivaatioon liittyvistä tekijöistä. Toinen tutkimusongelma keskittyy työ- ja oppimismotivaatioon vaikuttavien tekijöiden selittämiseen, jolloin selitettävänä ilmiönä ovat työ- ja oppimismotivaatio sekä selittävinä tekijöinä taustatiedot ja Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijät. Toisessa tutkimusongelmassa tarkoituksena on siis testata tutkimuksen taustalla olevia malleja ja saada monipuolinen kuva motivaatiota selittävistä tekijöistä.

Tutkimusaineiston avulla olisi mahdollista tarkastella myös monia muita työhön yhdistyviä asioita ja niiden keskinäisiä yhteyksiä, mutta tässä tutkimuksessa keskitytään motivaatioon ja siihen liittyviin tekijöihin. Tutkimusalueena motivaatio-psykologia on hyvin haastava (Metsämuuronen 2005, 100), ja useat erilaiset tekijät voivat vaikuttaa motivaatioon yhtäaikaaisesti (Nakari 2003, 48). Motivaatio on myös erittäin tärkeä tutkimusaihe, sillä se vaikuttaa sekä yksilön ajatteluun että toimintaan (Graham & Weiner 1996, 63), ja viime vuosina motivaatio ja työssä jaksaminen ovat olleet ajankohtaisia, paljon keskusteltuja teemoja. Työelämän monien muutosten ja uudistusten (ks. esim. Työeläkeuudistus 2005) vuoksi motivaatiolla tulee olemaan keskeinen merkitys työelämässä myös jatkossa.

Motivaatiosta on olemassa lukuisia erilaisia teorioita (ks. esim. Graham & Weiner 1996), ja sitä on tutkittu paljon, muttei kuitenkaan juuri tällaisella tutkimusasetelmalla. Monet aiemmista tutkimuksista ovat keskittyneet pelkästään työmotivaatioon (ks. Joutsenlahti 2001; Salmi 2001), kun taas tässä tutkimuksessa tarkastellaan sekä työ- että oppimismotivaatiota. Työ ja oppiminen yhdistyvät nykyään työelämässä niin kiinteästi toisiinsa (Garrick 1998, 38; Vaherva 1998, 160), että molempien motivaatioiden tutkiminen on tärkeää sekä mahdollistaa työ- ja oppimismotivaation välisen vertailun. Ajankohtaisten työelämän piirteiden ja muutosten tarkastelu Locken motivaatiosekvenssin ja taustatekijöiden lisäksi tuo myös uudenlaisen ja monipuolisemman näkökulman motivaatioon. Vuoren (1993) mukaan yksi motivaatiotutkimuksen ongelmista onkin ollut, ettei tutkimuksissa ole tarpeeksi tarkasteltu taustatekijöiden ja organisaatiokulttuuriin yhdistyvien tekijöiden vaikutusta motivaatioon. Tutkimuskohteena kansainvälisissä tutkimuksissa ovat myös useimmiten

olleet tehdasorganisaatiot, yliopiston laitokset tai armeijan yksiköt. Suomalainen motivaatiotutkimus on puolestaan keskittynyt 1980-luvulle asti pääasiassa yksityisiin tuotanto-organisaatioihin. (Vuori 1993, 13–15, 64.) Tämä tutkimus pyrkii siis osaltaan vastaamaan näihin haasteisiin ja lisäämään tietoa juuri julkisella sektorilla työskentelevien työ- ja oppimismotivaatiosta.

Motivaatio on tässä tutkimuksessa hypoteettinen konstruktio, jonka avulla pyritään ihmisen toiminnan ymmärtämiseen (ks. Metsämuuronen 2005, 43). Koska tarkastelun kohteena tutkimuksessa ovat kausaaliset syy-seuraus -suhteet, voidaan tutkimusta kutsua hypoteettis-deduktiiviseksi (ks. Uusitalo 2001, 49; ks. myös Hirsjärvi ym. 2004, 134–135). Yleisintä hypoteesien käyttäminen onkin selittävässä ja vertailevissa tutkimuksissa (Hirsjärvi ym. 2004, 149), jollainen tämäkin tutkimus pääpiirteiltään on. Tässä tutkimuksessa pyritään hypoteesien avulla antamaan teorialle selkeä ja testattava muoto, mahdollistamaan objektiivisuus, suuntaamaan tutkimusta sekä edesauttamaan käytetyn teorian hyväksymistä tai hylkäämistä (ks. Metsämuuronen 2005, 49). Näin ollen tämän tutkimuksen hypoteesit koskevat ainoastaan tutkimuksen selittävää osiota, jolloin niiden avulla pyritään testaamaan sekä Locken motivaatio-sekvenssin että työn kokemisen ja työelämän muutoksen malleja.

Tutkimuksessa testataan kahden eri hypoteesin oikeellisuutta. Molempia hypoteeseja voidaan kutsua vastahypoteeseiksi, jolloin ne ovat nollahypoteesin vastakohtia (ks. Metsämuuronen 2005, 411). Nämä hypoteesit ovat myös luonteeltaan suuntaa osoittavia eli ne ilmentävät tutkittavien asioiden välillä vallitsevan riippuvuussuhteen (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 150). Tutkimuksen hypoteeseina ovat:

1. Kaikki Locken motivaatiosekvenssin tekijät eli tarpeet, arvot, pystyvyys-odotukset, tavoitteet, palkitseminen ja tyytyväisyys sekä sosiaaliseen kontekstiin yhdistyvät myönteiset asiat lisäävät työ- ja oppimismotivaatiota.
2. Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen yhdistyvistä tekijöistä muutoksiin liittyvät kielteiset kokemukset, oppimisen ja kehittymisen vaatimukset, kiire ja työuupumus vähentävät työ- ja oppimismotivaatiota. Organisaatioon sitoutuminen sekä muutoksiin ja oppimiseen liittyvät myönteiset tuntemukset puolestaan lisäävät työ- ja oppimismotivaatiota.

Hypoteesien tulee olla perusteltuja (Hirsjärvi ym. 2004, 149), ja ne voivat pohjautua joko aiempiin tutkimuksiin tai yleisiin totuuksiin (Metsämuuronen 2005, 388).

Ensimmäisen hypoteesin taustalla on Locken motivaatiosekvenssi (Locke 1991) ja sitä hyödyntäneet tutkimukset (ks. esim. Salmi 2001). Toisen hypoteesin voidaan puolestaan katsoa pohjautuvan tutkijan esioletukseen, yleisiin totuuksiin sekä työelämää koskeviin tutkimuksiin (Lehto & Sutela 2004; Ylöstalo 2003), joissa on ainakin implisiittisesti tullut esiin erilaisten työelämän tekijöiden vaikutus motivaatioon. Näiden molempien tutkimukselle asetettujen hypoteesien oikeellisuutta ja paikkansapitävyyttä tullaan testaamaan tämän tutkimuksen selittävän osion tuloksia analysoitaessa. Myöhemmin tutkimustuloksia tarkasteltaessa tullaan myös arvioimaan hypoteesien toteutumista ja suhteuttamaan niitä sekä tutkimuksen tuloksiin että aiempaan tutkimustietoon.

5.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimus on lähestymistavaltaan kvantitatiivinen survey-tutkimus. Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan metodologisesti määrällistä sosiaalitutkimusta (Räsänen 2005, 85). Tämän tutkimuksen lähtökohtana ovat aiemmat tutkimukset ja teoriat sekä tutkimuksen tarkoituksena niiden deduktiivinen testaaminen ja kausaalisten riippuvuussuhteiden tutkiminen, mikä onkin tyypillistä kvantitatiiviselle tutkimukselle (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 131; Uusitalo 2001, 81–82; Raunio 1999, 347). Ominaista kvantitatiiviselle tutkimukselle on myös hypoteesien esittäminen ja käsitteiden tarkka määrittely (Hirsjärvi ym. 2004, 131). Tutkimusmenetelminä ovat kokeet, kyselyt ja haastattelut, tilastot tai sisällönanalyysi, ja aineiston kerääminen, käsittely ja analyysi ovat toisistaan erillisiä vaiheita (Uusitalo 2001, 80–82). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineistona on perusjoukkoa edustava ja rajattu otos, jonka kerääminen ja analysointi pohjautuu systemaattiseen standardisoitujen tilastollisten menetelmien käyttöön (Räsänen 2005, 87; Hirsjärvi ym. 2004, 131; Uusitalo 2001, 80–82). Vahvuutena kvantitatiivisissa menetelmissä onkin niiden systemaattisuus ja yleistettävyyden (Räsänen 2005, 87–88).

Survey on yksi kvantitatiivisen tutkimuksen yleisimmistä muodoista (Alkula ym. 2002, 13; Toivonen 1999, 170). Survey-tutkimus määrittellään empiirisen tutkimuksen strategiaksi, jonka tarkoituksena on löytää yhteyksiä sekä kartoittaa ja selittää yhteiskunnallisia ilmiöitä ja niiden välisiä riippuvuussuhteita (Raunio 1999, 195), mikä on keskeinen osa tätäkin tutkimusta. Käytännössä survey-tutkimus toteutetaan standardoituna aineistonkeruuna laajalta joukolta, joka muodostaa edustavan otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta (Hirsjärvi ym. 2004, 182; Robson 2004,

230). Aineistonkeruun menetelminä survey-tutkimuksessa ovat kysely, haastattelu tai havainnointi (Hirsjärvi ym. 2004, 182). Parhaiten survey-tutkimus sopii täsmällisten ja arvionvaraisten tosiasiatietojen eli käyttäytymisen määrää ja laatua koskevien tietojen hankkimiseen sekä mielipiteiden, asenteiden, arvojen ja ideologioiden selvittämiseen (Hirsjärvi ym. 2004, 186; Uusitalo 2001, 92). Myös tässä tutkimuksessa ovat nämä kaikki survey-tutkimukseen yhdistyvät tiedon osa-alueet läsnä.

5.2.1 Tieteenfilosofia

Tieteenfilosofialla tarkoitetaan filosofisen metodin soveltamista tieteeseen ja tutkimustoimintaan (Niiniluoto 2002, 21). Tutkimuksen tekemisen taustalla on aina jokin tieteellinen näkemys eli sellaisia perusolettamuksia ja sitoumuksia, jotka ohjaavat tutkimustyön metodisia ratkaisuja. Tutkijan tulisikin olla tietoinen omasta tieteellisestä näkemyksestään ja kyetä metodologiseen reflektioon sekä tieteenfilosofian ja oman tieteellisen näkemyksensä tarkasteluun. (Raunio 1999, 13–15; ks. myös Bentz & Shapiro 1998, 31.) Seuraavaksi tarkastellaan kahta tieteenfilosofiaa – positivismia ja tieteellistä realismia – jotka ovat lähinnä tätä tutkimusta.

Kvantitatiivinen tutkimus yhdistetään usein tieteenfilosofisista traditioista positivismiin, jolle on ominaista luonnonilmiöiden tutkimiseen perustuva metodologia (Raunio 1999, 18–20; Bentz & Shapiro 1998, 27–29). Positivismi korostaa välittömään aistikokemukseen perustuvaa tietoa, tieteessä käytettävien käsitteiden johtamista havainnoista sekä tieteellisten teorioiden rakentamista (Raunio 1999, 112–115; Bentz & Shapiro 1998, 177; ks. myös Metsämuuronen 2005, 200). Perusongelmina positivismissa ovatkin havaittavuuden käsitteeseen, tieteellisen tiedon kehitykseen sekä mielekkyyden todennettavuuteen liittyvät kysymykset (Raatikainen 2004, 30–36). Lisäksi positivismille on ominaista kausaalisuus ja tilastollinen selittäminen (Seldén 2005, 199–200; Raunio 1999, 159–164).

Vuosien myötä positivismi on kehittynyt loogisesta positivismista jälkipositivismiin, joka korostaa tieteellistä objektiivisuutta, mutta eroaa kuitenkin jossain määrin positivismin perusnäkemyksistä (Raunio 1999, 17, 115–118). Ominaista jälkipositivistiselle tieteenfilosofialle on näkemykset falsifikationismista, havaitsemisen teoriapitoisuudesta, tieteen yhteisöllisyydestä ja todellisuuden monikerroksisuudesta (Raunio 1999, 21). Positivismin metodologiaan liittyy monia survey-tutkimuksen piirteitä, tosin osa niistä on hieman kiisteltyjä (Raunio 1999, 198–204; Bentz & Shapiro

1998, 30), ja tämä tutkimus yhdistyy positivistiseen traditioon erityisesti kausaalisuuden, teorian ja hypoteesien testaamisen, objektiivisuuden sekä tilastollisen selittämisen kautta.

Positivistisen lähestymistavan lisäksi voidaan tämän tutkimuksen ajatella liittyvän myös tieteelliseen realismiin. Yhteistä tieteelliselle realismille ja positivismille on luonnonilmiöiden ja inhimillisten käytäntöjen tutkimisen pohjautuminen samankaltaiseen tiedenäkömyykseen (Raunio 1999, 22). Realismi sallii kuitenkin positivismia monipuolisempia metodiratkaisuja sekä korostaa tutkimuskohteen ja -ongelman tärkeyttä metodivalinnoissa (Sayer 2004, 19; Raunio 1999, 22). Realismissa on myös olemassa monia erilaisia suuntauksia, jotka painottavat hieman eri asioita (Raatikainen 2004, 71; Niiniluoto 1999, 11). Ensiarvoisen tärkeää realismissa on kuitenkin totuus ja siihen pyrkiminen (Seldén 2005, 135; Niiniluoto 1999, 160), mikä on tietysti tavoitteena myös tässä tutkimuksessa.

Realismissa merkityksellisiä ovat myös havaintomaailman tuolla puolen olevat rakenteet ja kausaaliset mekanismit (Töttö 2005, 236). Realismin mukaan todellisuus ei kuitenkaan rajoitu vain havaittavissa oleviin asioihin, vaan havaintojen taustalla on voimia, joita pyritään ymmärtämään ja selittämään (Raatikainen 2004, 71; Raunio 1999, 22). Tässä suhteessa realismi yhdistyykin selvästi tähän tutkimukseen, sillä monet tutkimukseen liittyvistä käsitteistä ovat aistihavaintojen ulkopuolella. Myös realismille ominainen selittäminen ja kausaalisuus (Töttö 2005, 276; Sayer 2004, 13) liittyy kiinteästi tähän tutkimukseen. Kaiken kaikkiaan tutkimus yhdistyy tieteenfilosofialtaan siis sekä positivismiin että realismiin, jotka kytkeytyvät hyvin myös tämän tutkimuksen tutkimusotteisiin, joita tarkastellaan seuraavaksi.

5.2.2 Tutkimusote

Tämä tutkimus on luonteeltaan teoreettis-käsitteellinen, teoriaa testaava ja mahdollisesti uutta teoriaa luova (ks. Järvinen & Järvinen 2004). Teoreettis-käsitteellisessä tutkimuksessa käytettävä teoria tai malli voidaan johtaa deduktiivisesti tai induktiivisesti joko reaali maailmaa koskevista olettamuksista tai aiemmista tutkimuksista (Järvinen & Järvinen 2004, 17). Tässä tutkimuksessa käytetään viitekehyksenä Locken motivaatiosekvenssiä ja siihen kuuluvia tekijöitä, joita täydennettiin sosiaalisen kontekstin käsitteellä, sillä sosiaalisella kontekstilla on motivaation kannalta keskeinen merkitys työyhteisöjä tutkittaessa. Teoreettis-käsitteelliselle tutkimukselle onkin

tyypillistä aiemman mallin tai teorian modifointi ja korjaaminen erilaisia tekijöitä lisäämällä tai poistamalla (Järvinen & Järvinen 2004, 35; Uusitalo 2001, 61). Tutkijan omat reaali maailmaa koskevat oletukset ovat puolestaan taustalla tarkasteltaessa työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä, jotka muodostavat mallin motivaatioon vaikuttavista työelämän piirteistä.

Teoriaa testaavalle tutkimukselle on ominaista selittäminen ja kausaalisuhteiden todentaminen (Järvinen & Järvinen 2004, 39). Kausaalisuus on osa relationaalista eli muuttujien välisiä riippuvuuksia todentavaa tutkimusta, jossa selittävän ja selitettävän muuttujan välillä on vaikutus, ei pelkästään yhteys eli assosiaatio (Nummenmaa, Konttinen, Kuusinen & Leskinen 1997, 16–17). Tässä tutkimuksessa kausaalisuus ja selittäminen ilmenevät tarkasteltaessa erilaisten tekijöiden vaikutusta työ- ja oppimismotivaatioon. Motivaatioon yhdistyviä ja sitä selittäviä tekijöitä tarkastellaan taustatekijöiden lisäksi kahdesta eri näkökulmasta eli Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutosten kautta. Useimmat Locken motivaatiosekvenssin tekijät liittyvät yksilöön, kun taas työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät asiat ovat enemmänkin rakenteellisia tekijöitä. Tässä mielessä tutkimusasetelma muistuttaa teoreettista triangulaatiota, jossa tutkittavaa ilmiötä lähestytään eri teorioiden tai mallien näkökulmasta (ks. Denzin 1978, 297–301).

Tutkimuksessa testataan Locken motivaatiosekvenssiin yhdistyvien tekijöiden vaikutusta työ- ja oppimismotivaatioon sekä samalla myös Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden vastaavuutta suomalaiseen työelämään, erityisesti julkiseen sektoriin. Teorian testaaminen on myös läsnä pyrittäessä testaamaan ja selittämään ajankohtaisten työelämän piirteiden vaikutusta motivaatioon. Nämä tekijät ovat tutkijan esiteoreettisia näkemyksiä selittäjistä, jotka voivat vaikuttaa tutkittavaan tekijään (Järvinen & Järvinen 2004, 45), ja niihin liittyvä malli on muotoutunut edellä esitetyn teoreettis-käsitteellisen tarkastelun avulla. Testattava teoria voikin olla joko instrumentaalinen, jolloin jo olemassa olevaa teoriaa testataan käytännössä, tai realistinen eli oletettu totuus asiasta (Metsämuuronen 2005, 100). Koska tutkimuksessa tarkastellaan monien tekijöiden vaikutusta motivaatioon, voi tutkimuksen tuloksena syntyä myös uudenlainen malli, jossa on tekijöitä sekä taustamuuttujista, Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä että työn ja työelämän muutoksen piirteistä. Näin ollen tutkimuksen voidaan ajatella olevan myös mahdollisesti uutta teoriaa luova (ks. Järvinen & Järvinen 2004, 67).

5.2.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa on kysely. Menetelmävalinnan taustalla on tutkimusongelma sekä tutkimuksen kuvaileva, vertaileva ja selittävä tarkoitus, joihin pystytään parhaiten vastaamaan lomaketutkimuksen avulla. Tutkimusongelma määrittelee useimmiten koko tutkimusasetelman, esimerkiksi juuri tutkimuksen menetelmä- ja aineistovalinnat (Uusitalo 2001, 50). Tässä tutkimuksessa kysely mahdollistaa melko laajan tutkimusaineiston keräämisen sekä monien työ- ja oppimismotivaatioon liittyvien asioiden kysymisen. Kyselyn avulla voidaan myös tutkia hyvin motiiveja, asenteita, arvoja ja uskomuksia (Robson 2004, 233), joita pyritäänkin tämän kyselyn avulla selvittämään. Kyselylomakkeiden kysymysten samanlainen muoto jokaiselle vastaajalle lisää myös tutkimuksen luotettavuutta, tutkija ei juurikaan vaikuta olemuksellaan tai läsnäolollaan kyselyn vastauksiin ja useimmiten vastaaja voi valita itselleen sopivimman vastausajan sekä pohtia ja tarkistaa vastauksia (Valli 2001a, 101). Lisäksi kyselyssä vastaajien anonyymiteetin säilyminen mahdollistaa rehelliset vastaukset myös arkaluontoisia aiheita koskeviin kysymyksiin (Robson 2004, 234), joita tässä tutkimuksessa ovat esimerkiksi kysymykset organisaatioon sitoutumisesta, työpumuksesta ja työyhteisössä esiintyvistä syrjinnästä.

Kyselylomake pohjautuu tutkimuksessa käytettävään teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin, joita hyödyntämällä on pyritty luomaan mittari, joka vastaa mahdollisimman hyvin tutkimusongelmiin. Mittarin rakentamisen taustalla onkin useimmiten teoria ja tutkimuskysymys sekä niiden pohjalta muodostuneet keskeiset, operationalisoitavat käsitteet (Metsämuuronen 2005, 41, 99–100). Suurin osa tutkimuksessa käytettävistä käsitteistä on hypoteettisia, joilla ei ole konkreettisia vastineita ja jotka tulee siten operationalisoida eli luoda niille mitattavissa olevat määritelmät (ks. Metsämuuronen 2005, 102; ks. myös Hirsjärvi ym. 2004, 145–146). Operationalisoinnissa pyritään myös abstraktin ja konkreettisen sekä teoreettisen ja empiirisen käsitteen hyvään vastaavuuteen. Lisäksi kyselylomakkeen kysymykset yritettiin tällä tavoin liittää läheisesti vastaajien arkeen ja kokemusmaailmaan. (ks. Alkula ym. 2002, 75, 128.)

Tutkimuksen käsitteitä operationalisoitaessa ja lomakkeen kysymysten laadinnassa tärkeimpiä lähteitä olivat työolotutkimus (Lehto & Sutela 2004), työolobarometri (Ylöstalo 2003), työterveyslaitoksen työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä koskeva yleiskysely (Elo ym. 2001), Suomen kuntaliiton tutkimus (Nakari

2000) sekä muutamat väitöskirjat (Suonsivu 2003; Jokivuori 2002; Salmi 2001). Muina lähteinä operationalisoinnissa ja lomakkeen laadinnassa käytettiin Kahnin ja Wienerin (1967) työmotivaatioluokitusta, Liukkosen ja Jaakkolan (1999) työpaikan motivaatioilmastomittaria sekä Jyväskylän yliopiston psykologian ja yhteiskuntatieteiden laitoksen ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi” -tutkimusprojektissa käytettyjä kysymyksiä (ks. esim. Mauno & Virolainen 1996). Näitä aiempia tutkimuksia hyödynnettiin joko sellaisenaan tai niistä saatiin joitakin osia tai ideoita lomakkeen kysymysten muodostamiseen. Osa tutkimuksen kysymyksistä on myös täysin tutkijan itse muodostamia.

Kysymysten muoto ja rakenne sekä kyselylomakkeen toimivuus ovat ratkaisevia tekijöitä tutkimuksen onnistumisen kannalta (Valli 2001a, 100), minkä vuoksi kyselylomaketta muokattiin tässä tutkimuksessa useamman kerran. Lomakkeesta pyrittiin tekemään hyvin selkeää, ja helpoimmat, aiheeseen johdattavat kysymykset laitettiin lomakkeen alkuun. Kaikki lomakkeen kysymykset yritettiin tehdä mahdollisimman yksiselitteisiksi ja ymmärrettäviksi, mikä onkin tärkeää kyselytutkimuksessa. (ks. Robson 2004, 243, 249; Valli 2001a, 100.) Lomakkeessa käytettiin myös sinuttelua, minkä avulla saatiin muodostettua läheisempi ja henkilökohtaisempi lähestymistapa. Lisäksi lomakkeen laatimisessa huomioitiin lomakkeen ulkoasu, kysymysten looginen eteneminen ja vastausohjeiden laatiminen (ks. Alkula ym. 2002, 137; Valli 2001a, 100).

Lomakkeen laatimisen jälkeen sitä ja sen täyttämiseen menevää aikaa testattiin useilla eri henkilöillä, jotka erosivat toisistaan esimerkiksi sukupuolen, iän, koulutustaustan ja työpaikan suhteen. Lomakkeen esitestaus vähentää väärinymmärtämisen vaaraa (Valli 2001a, 102), ja sen avulla voidaan vielä muokata kysymysten muotoilua ennen varsinaista aineistonkeruuta (Hirsjärvi ym. 2004, 193). Useimmiten toimivan mittarin muodostaminen onkin melko pitkä prosessi, jossa tärkeitä vaiheita ovat raakaversion laatiminen, korjausehdotukset, korjaaminen ja tarkentaminen sekä testaaminen (Metsämuuronen 2005, 59). Nämä kyselylomakkeen rakentamisen vaiheet olivat myös läsnä tässä tutkimuksessa, ja lopullisen muotonsa lomakkeen kysymykset saivat vasta muokkausten sekä esitestauksen ja siitä saadun palautteen pohjalta.

Tutkimuksen kyselylomake (Liite) on yhdeksän sivun pituinen ja koostuu neljästä eri osiosta, joista ensimmäisen osan kysymykset (1–10) käsittelevät vastaajien henkilötietoja ja ovat siten tutkimuksen taustamuuttujia. Toisen osan kysymykset

(11–15) mittaavat vastaajien työ- ja oppimismotivaatiota, ja kolmannen osan kysymykset (16–24) koskevat Locken motivaatiosekvenssiin yhdistyviä tekijöitä. Neljännessä osassa (kysymykset 25–34) vastaajille esitetään puolestaan työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyviä kysymyksiä. Kaikkiaan kyselylomakkeessa on 150 muuttujaa ja 34 kysymystä, joista suurin osa on kokonaisia kysymyssarjoja eli monesta eri väittämästä koostuvia. Tutkimuksen mittarit rakentuvatkin usein eri osioista eli useasta yksittäisestä kysymyksestä (Metsämuuronen 2005, 103), joista suurimmasta osasta muodostetaan tässä tutkimuksessa summa-
muuttujia. Kokonaisuudessaan kyselylomake on siis useita aihealueita käsittelevä ja melko pitkä, mutta usein pitkä mittari on kuitenkin lyhyttä mittaria luotettavampi (Metsämuuronen 2005, 59).

Kyselylomakkeessa on valmiisiin vastausvaihtoehtoihin pohjautuvia monivalintakysymyksiä, asteikkoihin eli skaaloihin pohjautuvia kysymyksiä ja väittämiä sekä strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja, joissa on valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen lyhyt avoin kysymys (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 187–189). Näitä valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen esitettäviä täydentäviä ja avoimia seuranta-kysymyksiä on lomakkeessa ainoastaan neljässä kohdassa, ja näiden kysymysten tarkoituksena on saada selville sellaisia vastaajien ideoita ja mielipiteitä, joita ei ole valmiissa vastausvaihtoehdoissa (ks. Valli 2001a, 111). Muut kyselylomakkeen kysymykset eli monivalintoihin ja asteikkoihin pohjautuvat kysymykset olivat mitta-asteikoltaan luokittelu- eli nominaaliasteikollisia, järjestys- eli ordinaaliasteikollisia ja välimatka- eli intervalliasteikollisia (ks. Metsämuuronen 2005, 59–63; Alkula ym. 2002, 85–87; Nummenmaa ym. 1997, 177–178).

Suurin osa kyselylomakkeen kysymyksistä on skaaloihin pohjautuvia neliportaisia Likert-asteikollisia kysymyksiä, jonka avulla vastaaja arvioi omaa käsitystään suhteessa kysymykseen tai väitteeseen (ks. Metsämuuronen 2005, 61). Likert-asteikoissa mittarin skaala voi olla kolmesta seitsemään (Robson 2004, 294), ja usein mittarin skaalaksi suositellaan neliportaista tai suurempaa asteikkoa (Metsämuuronen 2005, 96). Muutamia Likert-asteikollisten kysymysten väittämiä käännettiin kielteiseen sanamuotoon, jotta kysymysten samanlainen rakenne ei ohjaisi vastauksia (ks. Valli 2001a, 108). Vastaamisen dynamiikka ja vaikutukset analyysiin ovat käännettyissä osioissa kuitenkin erilaiset kuin muissa osioissa, joten käännettyjä osiota tulee olla tutkimuksessa mukana vain muutamia (Metsämuuronen 2005, 97). Likert-asteikollisista kysymyksistä jätettiin myös pois ”en osaa sanoa” -kohta, koska varsinkin pitkässä

kyselylomakkeessa suuri osa vastauksista voisi kasaantua tähän kohtaan ja vastaaja ei ehkä vaivautuisi edes miettimään kunnolla kysymyksiä. Aineiston analyysissä ja tulkinnassa ”en osaa sanoa” -vastaukseen liittyy myös usein samankaltaisia vaikeuksia kuin puuttuvan tiedon analyysiin, mikä osaltaan vaikutti ”en osaa sanoa” -kohdan poisjättämiseen. (ks. Alkula ym. 2002, 88.)

5.3 Aineiston kerääminen ja otanta

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella vuoden 2005 huhti- ja toukokuun aikana kuudesta julkisen sektorin organisaatiosta. Aineistossa on organisaatioita sekä valtionettä kunnallishallinnon puolelta: mukana aineistossa ovat käräjäoikeus, veroimiston kaksi eri toimipistettä, seurakunta sekä kaksi terveysasemaa. Tutkimusaineistossa on siis tutkittavan ilmiön suhteen riittävän erilaisia organisaatioita, joista kuitenkin puolet on keskenään samantyyppisiä, vakaita ja hallinnollisia valtion organisaatioita ja aineiston toinen osa puolestaan palveluorganisaatioita, joiden muutokset ja työolosuhteet ovat olleet myös julkisessa keskustelussa esillä. Näin ollen tutkimusaineisto on melko monipuolinen ja edustanee suhteellisen hyvin julkisen sektorin työntekijöitä.

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoa kerätessä otanta on tärkeä vaihe tulosten yleistämisen takia, ja tässä tutkimuksessa aineistonkeruu oli lähinnä monivaiheista ryväotantaa. Monivaiheisessa ryväotannassa on ositetun otannan mukainen pohjatyö, jonka avulla aineistoon saadaan mukaan perusjoukossa olevia erilaisia ryhmiä (Valli 2001b, 16–17). Ositetussa otannassa heterogeeninen joukko jaetaan siis homogeenisiin osajoukkoihin (Alkula ym. 2002, 111), jotka ovat tässä tutkimuksessa eri julkisen sektorin aloja. Tämän jälkeen otannassa huomioitiin edelleen yksittäiset organisaatiot ja niissä työskentelevät erilaiset työntekijäryhmät. Ositetun otannan jälkeen varsinaisessa otannassa ja aineiston keruussa hyödynnetään ryväotannan rakenteita, ja aineisto hankitaan koko rypään ja sen havaintoyksiköiden osalta samanaikaisesti (Alkula ym. 2002, 112; Levy & Lemeshow 1999, 226) eli julkisen sektorin organisaatioita ja työyhteisöjä hyödyntäen. Tässä tutkimuksessa ryväotanta ja useiden henkilöiden yhtäaikainen tavoittaminen nopeuttikin aineiston keräämistä. Erityisen hyödyllinen ryväotanta on tutkittaessa instituutioita tai muita sellaisia yhteisöjä, joiden mukaan saamiseksi tutkija on nähnyt paljon vaivaa (Levy & Lemeshow 1999, 229). Tässä

tutkimuksessa tällaisia työyhteisöjä olivat terveysasemat, joita varten jouduttiin anomaan virallista tutkimuslupaa.

Ennen aineiston keräämistä kaikkiin organisaatioihin oltiin yhteydessä ainakin kerran joko puhelimitse, sähköpostitse tai vierailemalla organisaatiossa, jolloin sovittiin organisaation yhteyshenkilön kanssa aineiston hankintaan liittyvistä asioista. Yhteydenotot sekä aineistonkeruu työpaikoittain eli olemassa olevia rakenteita hyödyntäen nostikin varmasti tutkimuksen vastausprosenttia (ks. Valli 2001a, 101–102). Aineiston kerääminen ja lopullinen otanta määräytyi kuitenkin melko pitkälti organisaatioiden toiveiden ja vaatimusten mukaan. Myös tutkimukseen osallistuvat ryhmät ja niiden koot muodostuivat pääosin organisaatioiden yksiköiden ja tiimien pohjalta, jolloin eri organisaatioihin toimitettiin myös eri määrä kyselylomakkeita. Näin ollen aineisto on kenties jonkin verran valikoitunutta (ks. Nummenmaa ym. 1997, 18), joka on huomioitava aineiston luotettavuutta ja yleistettävyyttä arvioitaessa.

Aineistonkeruu tapahtui siis eri organisaatioissa hieman eri tavalla. Yhteen organisaatioon kyselylomake lähetettiin sähköpostilla yhteyshenkilölle, joka tulosti ja kopioi sen organisaation työntekijöille ja lähetti vastaukset sitten postitse tutkijalle. Koska kyselylomake toimitettiin organisaation välityksellä vastaajille, oli aineistonkeruu tässä organisaatiossa lähellä perinteistä postikyselyä (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 185). Viidessä muussa organisaatiossa tutkija oli henkilökohtaisesti kertomassa joko esimiehille tai koko henkilöstölle tutkimuksesta ja vastasi esitettyihin kysymyksiin, ja näistä organisaatioista neljässä kyselylomakkeet jätettiin täytettäväksi ja haettiin vastausajan kuluttua takaisin. Tällaista kyselyn toteutustapaa, jossa tutkija informoi vastaajia henkilökohtaisesti ennen kyselyn toteuttamista, kutsutaan informoiduksi kyselyksi (Uusitalo 2001, 91). Tätä menettelytapaa voidaan nimittää myös kontrolloiduksi kyselyksi, sillä tutkija on joko ennen kyselyn toteuttamista tai sen jälkeen henkilökohtaisesti läsnä organisaatiossa (Hirsjärvi ym. 2004, 185–186; Alkula ym. 2002, 69–70). Yhdessä organisaatiossa tutkija oli myös koko aineistonkeruun ajan läsnä ja antoi tarkentavaa informaatiota vastaajille, sillä kyselylomake täytettiin saman tien sitä varten järjestetyn tilaisuuden aikana. Tutkijan henkilökohtainen läsnäolo vähensikin varmasti aineiston katoa ja nosti tutkimuksen vastausprosenttia (ks. Alkula ym. 2002, 67).

Yhteensä neljässä organisaatiossa kyselylomake oli täytetty henkilöstökokouksen yhteydessä, jolloin suurin osa henkilöstöstä oli paikalla. Kahdessa organisaatiossa kyselylomakkeet olivat puolestaan olleet henkilöstön yhteisissä tiloissa,

jolloin lomakkeiden täyttö riippui henkilöstön omasta aktiivisuudesta. Ainakaan näissä organisaatioissa vähiten motivoituneimmat työntekijät tuskin vastasivat kyselyyn, jolloin motivoituneiden työntekijöiden osuus voi olla aineistossa todellisuutta suurempi ja heikentää siten tutkimuksen luotettavuutta. Itse vastausten luotettavuutta varten organisaatioissa oli kirjekuoja ja / tai palautuslaatikoita, jotta vastaukset pysyisivät työyhteisössä salaisina ja tunnistamattomina. Kolmea organisaatiosta muistutettiin myös vielä kyselylomakkeesta vastausten pienen määrän vuoksi, mikä lisäsin vastausten lukumäärää muutamalla lomakkeella.

Lopullinen tutkimusaineiston koko on 190 kyselylomakevastausta. Tätä voidaan pitää varsin hyvänä itse kerättynä graduaineistona, sillä Vallin (2001b, 14) mukaan jo 100 on otoskokona melko hyvä gradulle. Tässä tutkimuksessa tarpeeksi suuri otoskoko on kuitenkin vertailujen ja aineiston analyysimenetelmien vuoksi erityisen tärkeä. Otoksen tulee olla sitä suurempi, mitä useampia tekijöitä tutkimuksessa tarkastellaan yhtäaikaaisesti (Uusitalo 2001, 73). Yleensä otannan koko on selvästi alle 20 prosenttia perusjoukosta, mittavissa perusjoukoissa joskus jopa alle yhden prosentin (Valli 2001b, 14). Myös tässä tutkimuksessa otannan osuus perusjoukosta eli näytteen peittävyys (ks. Nummenmaa ym. 1997, 377) jäi melko pieneksi. Uusitalon (2001, 73) mukaan perusjoukon koolla ei ole kuitenkaan vaikutusta otoksen kokoon, ellei kiinnostuksen kohteena ole perusjoukossa olevat vähemmistöryhmät.

Kyselylomakkeita toimitettiin organisaatioihin yhteensä 285 kappaletta, joten vastausprosentiksi muodostui 67 prosenttia, joka on kohtalaisen hyvä tulos. Vastausprosenttia pidetäänkin tarpeeksi suurena, jos se ylittää 60 prosenttia, joskus myös tätä pienempi osuus on riittävä (Valli 2001b, 32). Vastausprosenttia voidaan pitää varsin hyvänä myös siksi, että monissa organisaatioissa oli ollut myös muita tutkimuksia, minkä olisi voinut ajatella vähentävän vastausinnokkuutta. Tutkimusten ja selvityspyyntöjen suuri määrä nyky-yhteiskunnassa vaikeuttaa vastaajien saamista mukaan tutkimuksiin (Hirsjärvi ym. 2004, 187; Alkula ym. 2002, 67; Toivonen 1999, 112). Vastausprosenttiin myönteisesti vaikutti varmasti, että tutkija oli useimmissa organisaatioissa itse kertomassa tutkimuksesta. Toisaalta tässä tutkimuksessa vastaajille ei ollut vastaamisen kannusteena esimerkiksi arvottavia palkintoja, joita usein tutkimuksissa hyödynnetään. Jokaiselle organisaatiolle luvattiin kuitenkin mahdollisuus tutustua tutkimuksen tuloksiin sekä saada käyttöönsä organisaation omat tulokset. Näin ollen tutkimusorganisaatiot voivat hyödyntää tutkimuksen tuottamaa tietoa esimerkiksi työyhteisöjä kehitettäessä.

Organisaatioiden ja niiden työntekijöiden suhtautuminen tutkimukseen oli hyvin avointa ja myönteistä. Muutama organisaatioiden yhteyshenkilö kiitti erityisesti organisaation mahdollisuudesta olla mukana tutkimuksessa, ja tutkimukseen vastaajat välittivät kyselylomakkeita työtovereille, jotka eivät olleet yhteisissä tilaisuuksissa paikalla. Useat organisaatioiden yhteyshenkilöt pitivät myös tutkimusaihetta tärkeänä ja ajankohtaisena, ja myös kyselyyn vastaajien lukuisat lomakkeeseen kirjoitetut kommentit viestittävät aiheen merkityksellisyydestä. Mielekkäänä ja tärkeänä pidetty tutkimuksen aihe nostaa myös vastausprosenttia (Alkula ym. 2002, 67). Lisäksi organisaatioiden yhteyshenkilöt kertoivat melko avoimesti organisaatioissa tapahtuneista tai tulevista muutoksista, ja tutkimusta esitellessään tutkija sai olla mukana muutamassa henkilöstökokouksessa, joissa käsiteltiin esimerkiksi muutos-paineita aiheuttavia tekijöitä, muutoksen riskejä ja mahdollisuuksia sekä organisaatioiden ongelmia ja niiden käsittelyä. Näin ollen ainakin aineiston hankintaan liittyvien kokemusten pohjalta muutokset näyttäisivät olevan julkisen sektorin organisaatioissa melko yleisiä, mikä vahvisti tutkimuksen hypoteesia muutosten vaikutuksesta motivaatioon.

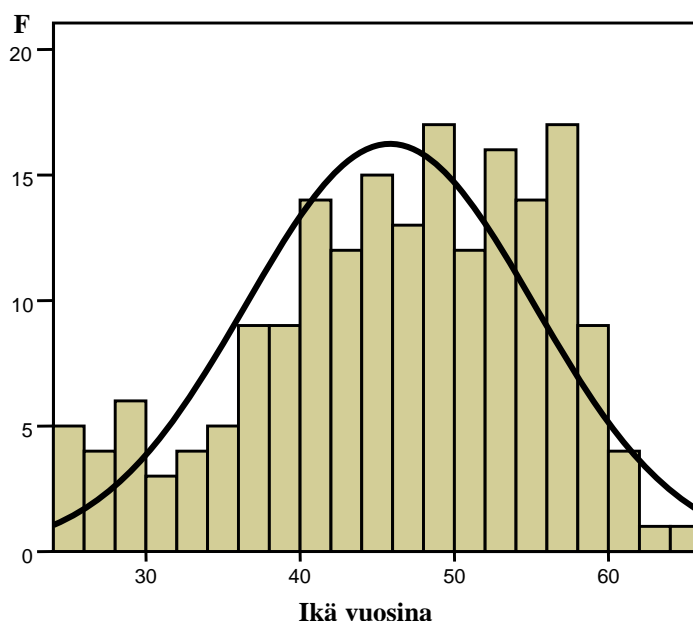
5.4 Aineiston kuvaus

Tutkimusaineisto koostuu siis yhteensä 190 kyselylomakevastauksesta, ja aineistoa kuvaillaan seuraavaksi kyselylomakkeen taustatekijöiden avulla. Kuvailussa käytetään frekvenssejä, prosentteja sekä keski- ja hajontalukuja sekä verrataan aineistoa tutkimuksen perusjoukkoon eli julkisen sektorin työntekijöihin. Tutkimuksen otoksen onkin tärkeä edustaa perusjoukkoa, jolloin sen rakenteen tulisi olla suunnilleen yhdenmukainen perusjoukon kanssa (Uusitalo 2001, 72).

5.4.1 Ikä, sukupuoli ja koulutus

Tutkimukseen vastaajien ikäjakauma oli 24–65 vuotta, joten keskihajontaa oli melko paljon eli 9 vuotta. Keski-ikä vastaajilla oli 46 vuotta, mediaani oli 47 vuotta, mutta eniten aineistossa oli kuitenkin 53-vuotiaita. Vastaajien ikärakenne on siis painottunut keski-ikäisiin ja ikääntyviin, mikä on nähtävissä myös oheisesta histogrammista (Kuvio 2). Tällainen ikäjakauma onkin hyvin tyypillinen julkisissa palveluissa, joissa suurin osa

palkansaajista on 40–54-vuotiaita (Tilastokeskus 2004b, 99). Aineiston ikäjakauma ilmentää siis hyvin todellista tilannetta työelämässä.



KUVIO 2. Histogrammi vastaajien ikäjakaumasta suhteutettuna normaalijakaumaan

Sektorien ja toimialojen segregoituminen työmarkkinoilla sukupuolen mukaan (Teollisuus ja työnantaja 2003, 11) näkyi hyvin tutkimusaineistossa, sillä tutkimukseen vastaajista naisia oli selkeästi suurin osa (86 %) eli 164 vastaajaa ja miehiä vähemmän (14 %) eli vastaajista ainoastaan 26 henkilöä. Aineisto edustaa tässä suhteessa melko hyvin perusjoukkoa, sillä julkisissa palveluissa naisia on 73 prosenttia, kuntapuolella jopa 77 prosenttia (Tilastokeskus 2004b, 98; Teollisuus ja työnantaja 2003, 7). Koulutus suurimmalla osalla vastaajista oli opistotasoinen (57 %), tämän jälkeen yleisimpiä koulutuksia olivat korkeakoulu (29 %) ja ammattikoulu (10 %). Näin ollen vastaajien koulutus on suhteellisen samankaltainen kuin koko työvoiman koulutusaste, jossa 44 prosentilla on keskiasteen koulutus ja 33 prosentilla korkeakoulutus (Tilastokeskus 2004a, 375).

5.4.2 Työ ja työsuhde

Tutkimukseen vastaajat olivat työskennelleet keskimäärin 13 vuotta nykyisessä työtehtävässään, vastaukset jakaantuivat yhdestä kuukaudesta 40 vuoteen. Mediaani oli 10 vuotta ja moodeja olivat viisi, seitsemän ja kahdeksan vuotta. Keskihajonnan määrä oli kuitenkin 10 vuotta, mikä osoitti vastauksissa olevan melko paljon hajontaa.

Viikkotyöaika ylityöt mukaan lukien vaihteli vastaajilla 7 tunnista 55 tuntiin, keskimääräinen viikkotuntien määrä oli vähän alle 38 tuntia. Moodi oli 37 tuntia, mediaani 37,5 tuntia ja keskihajonta 6 tuntia. Vertailtaessa aineistoa perusjoukkoon voidaan huomata, että julkisissa palveluissa normaali työaika on 30–40 tuntia viikossa, palkansaajilla keskimäärin 36 tuntia viikossa (Tilastokeskus 2004b, 108–109), joten aineisto on viikkotyöajan osalta melko samankaltainen kuin yleensä työelämässä.

Enemmistöllä vastaajista oli toistaiseksi voimassa oleva eli vakituinen työsuhde (87 %), ja määräaikaisia työsuhteita oli huomattavasti vähemmän (13 %). Tässä aineisto edustaa erittäin hyvin perusjoukkoa, sillä julkisella sektorilla vakituinen työ on 84 prosentilla ja määräaikainen työ 16 prosentilla henkilöstöstä (Tilastokeskus 2004b, 116). Tutkimusaineistossa työsuhteiden määrä viimeisen kymmenen vuoden aikana vaihteli yhdestä jopa seitsemäänkymmeneen. Varsinkin lyhyiden sijaisuuksien määrät olivat useita kymmeniä. Viimeisen kymmenen vuoden aikana olleiden työsuhteiden määrän keskiarvo oli 2,5. Moodi ja mediaani olivat yksi, mutta keskihajontaa oli melko paljon eli 5,5. Suurin osa työsuhteista viimeisen kymmenen vuoden aikana oli ollut pelkästään vakituisia (69 %), enimmäkseen vakituisia työsuhteita oli ollut vastaajista 9 prosentilla. Määräaikaisia työsuhteita oli ollut puolestaan 20 prosentilla vastaajista. Esimiesasemassa kaikista vastaajista oli 8 prosenttia.

5.4.3 Toimiala ja organisaatio

Aineisto jakaantui toimialoittain siten, että eniten vastauksia oli veroviraston työntekijöiltä (Taulukko 1). Tämän ryhmän vastauksia oli yhteensä 70 kappaletta muodostaen täten 37 prosenttia aineistosta. Terveysasemilla työskenteleviä oli aineistossa 55 kappaletta eli 29 prosenttia. Seurakunnasta ja käräjäoikeudesta vastauksia oli suunnilleen yhtä paljon: seurakunnasta 34 vastausta eli 18 prosenttia aineistosta ja käräjäoikeudesta 31 vastausta eli 16 prosenttia aineistosta. Aineiston toimialoittaiseen jakautumiseen vaikuttivat organisaatioiden koko ja aineistonkeruun toteuttaminen hieman eri tavalla eri organisaatioissa. Suhteessa jaettujen lomakkeiden määrään eniten vastauksia palautui käräjäoikeudesta ja verovirastoista, kun taas selvästi vähemmän vastauksia oli seurakunnasta. Terveysasemista toiselta tuli vastauksia paljon, toiselta taas huomattavasti vähemmän suhteessa henkilökunnan kokonaismäärään ja organisaatioon toimitettuihin lomakkeisiin. Onkin kiintoisaa tarkastella, näkyykö vastausinnostus myös eri organisaatioiden työntekijöiden motivaatiossa.

TAULUKKO 1. Vastausten jakautuminen toimialoittain

Toimiala	Vastausten lukumäärä	Vastaukset prosentteina
Verovirasto	70	37 %
Terveysasema	55	29 %
Seurakunta	34	18 %
Käräjäoikeus	31	16 %
Yhteensä	190	100 %

Tarkasteltaessa tutkimusaineistoa toimialoittain suhteessa perusjoukkoon suurimman ryhmän aineistossa muodostaa verohallinnon työntekijät, joita on Suomessa yhteensä 6000 (Verohallinto 2004). Terveystenhoitoalalla työskentelevää henkilöstöä on noin 150 000, joista tietysti vain osa työskentelee terveyskeskuksissa tai terveysasemilla (Työministeriö, terveydenhuoltoalan työ 2003). Seurakuntien työntekijöitä oli vuonna 2001 noin 20 000 (Työministeriö, kirkollinen työ 2003), ja tuomioistuinlaitoksissa on puolestaan 3500 työntekijää, jossa on mukaan luettuna käräjäoikeuksien noin 2 200 suuruinen henkilöstö (Oikeusministeriö 2003).

Tutkimusaineiston jakautuminen toimialoittain ei siis täysin vastaa tilannetta perusjoukossa eli julkisella sektorilla, ja varsinkin veroviraston työntekijät ovat aineistossa hieman yliedustettuna, koska mukana on kaksi veroviraston yksikköä. Tämä toive tuli kuitenkin veroviraston puolelta, ja sen voidaan sanoa olevan jopa ehto heidän tutkimukseen osallistumiselleen, koska organisaatio halusi tietoa molemmista yksiköistä. Aineistoa vinouttaa myös hieman seurakunnan työntekijöiltä saatujen vastausten pieni määrä, sillä vähiten vastauksia suhteessa organisaatioihin toimitettujen kyselylomakkeiden määrään tuli juuri seurakunnasta. Seurakunnan kyselylomakkeista muistutettiin myös useamman kerran, mutta silti toimitetuista 75 lomakkeesta palautui vain 34 eli ainoastaan 45 prosenttia. Nämä tekijät vaikuttavat osaltaan tutkimuksen luotettavuuteen ja sen yleistettävyyteen, mutta muilta osin aineiston voidaan sanoa edustavan kohtalaisen hyvin perusjoukkoa. Otoksen täydellinen edustavuus suhteessa perusjoukkoon onkin hyvin harvinaista (Uusitalo 2001, 72).

5.5 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä ja järjestämisessä ensimmäinen vaihe on tietojen tarkistus eli puuttuvien tietojen ja virheellisyyksien tarkastelu (Hirsjärvi ym. 2004, 209), joka toteutettiin tarkistamalla kaikki lomakkeet heti aineistonkeruun jälkeen. Kysely-

lomakkeet olivat asiallisesti täytettyjä, ja ilahduttavan moni vastaajista oli myös kirjoittanut ohjeistuksen mukaisesti omia ajatuksiaan ja kommenttejaan kyselylomakkeeseen. Suurin osa lomakkeista oli myös hyvin huolellisesti täytettyjä. Osasta lomakkeista puuttui joitakin vastauksia, mutta puuttuvat vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti eri kysymysten kohdalle eivätkä siis kasaantuneet mihinkään tiettyihin kysymyksiin. Näin ollen puuttuvien havaintojen korvaaminen tai kyselylomakkeiden hylkääminen ei ollut aiheellista.

Aineiston järjestämisen toinen vaihe eli tietojen täydentäminen (Hirsjärvi ym. 2004, 210) toteutettiin aineiston tarkistamisen yhteydessä, jolloin muistutettiin vielä kolmea organisaatiota lomakkeesta ja karhuttiin vastauksia. Vastausten karhuaminen lisäsin vastausten määrää vielä muutamalla lomakkeella. Tämän jälkeen kolmantena vaiheena oli aineiston järjestäminen tiedon tallennusta ja analyysia varten (Hirsjärvi ym. 2004, 210). Aluksi kaikki lomakkeet numeroitiin, jonka jälkeen ne koodattiin tarkasti havaintomatriisiksi SPSS 12.0.1 for Windows -ohjelmaan, jonka avulla tutkimuksen tulokset myös analysoidaan. Muutamissa lomakkeissa oli useampi vastaus samaan kysymykseen tai väittämään, jolloin nämä vastaukset hylättiin. Kaikissa analyysin vaiheissa käytetään myös valideja prosentteja, jolloin puuttuvat vastaukset eivät ole mukana analyysissa.

Ennen varsinaisen analyysin aloittamista aineiston taustamuuttujia luokiteltiin, ja muuttujista pyrittiin muodostamaan suunnilleen samankokoisia luokkia säilyttäen kuitenkin luokkien mielekkyys. Ikämuuttuja jaoteltiin kolmeen luokkaan: nuoret 24–39-vuotiaat (24 %), aikuiset 40–50-vuotiaat (41 %) ja ikääntyvät 51–65-vuotiaat (36 %). Myös koulutus jaoteltiin kolmeen luokkaan, jotka olivat ei koulutusta / matala koulutus (15 %), keskitason koulutus (57 %) ja korkeakoulutus (29 %). Nykyisessä työtehtävässä toimimisaikaa tarkastellaan jatkossa puolestaan kolmena eri luokkana: alle 5 vuotta työtehtävässä toimineet (24 %), 5–15 vuotta työtehtävässä toimineet (40 %) ja yli 15 vuotta työtehtävässä toimineet (36 %). Lisäksi viikkotyöajat luokiteltiin uudelleen kolmiluokkaiseksi eli lyhyttä, alle 37 viikkotuntista työaika tekeviin (27 %), normaalityöaika eli 37–38-tuntista työviikkoa tekeviin (36 %) sekä pitkää, yli 38-tuntista työviikkoa tekeviin (37 %).

Näiden lisäksi viimeisen kymmenen vuoden aikaiset työsuhteet luokiteltiin uudelleen jatkoanalyysia varten. Työsuhteiden määrää tarkastellaan jatkossa yhden työsuhteen (66 %) ja useiden työsuhteiden (34 %) osalta erikseen. Viimeisen kymmenen vuoden aikana olleiden työsuhteiden laadun osalta vastaukset jaoteltiin

puolestaan siten, että pelkästään vakituisten ja enimmäkseen vakituisten työsuhteiden luokat yhdistettiin yhteen, jolloin 77 prosenttia vastaajista kuului tähän ryhmään. Vastaavasti joko pelkästään tai enimmäkseen määräaikaista työsuhteita oli viimeisen kymmenen vuoden aikana ollut 20 prosentilla vastaajista. Lopuilla vastaajista oli ollut yhtä paljon sekä vakituisia että määräaikaista työsuhteita, mutta niiden pienen määrän vuoksi se jätetään analyysien ulkopuolelle.

Kyselylomakkeessa oli myös neljä strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoa, joissa esitettiin valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen lyhyt avoin kysymys (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 188). Näistä kysymyksistä ammatillisen koulutuksen kohtaan tullut muutama vastaus oli yhdistettävissä ammatillisen koulutuksen luokkiin, mutta työkeskeisyyttä ja tavoitteita (kysymykset 15–16) koskevat vastaukset luokiteltiin SPSS-ohjelman avulla uusiin ryhmiin. Aluksi luokkia oli useita, mutta myöhemmin luokkia yhdisteltiin ja muokattiin selkeämmiksi (ks. Valli 2001a, 110). Työkeskeisyyttä koskevasta avoimesta kysymyksestä muodostui luokka ”yrityksen perustaminen”, joka lisättiin kysymyksen 15 vaihtoehtoihin. Tavoitteiden kahdesta avoimesta kohdasta rakennettiin puolestaan kolme luokkaa, jotka olivat työn hyvä laatu (26 %), itsensä kehittäminen (37 %) sekä ura ja muutoksessa selviäminen (37 %). Laadullista analyysia tutkimuksessa hyödynnettiin puolestaan tarkasteltaessa vastaajien kyselylomakkeisiin kirjoittamia mielipiteitä ja kommentteja. Näiden vapaiden kommenttien avulla oli mahdollista kuvailla, millaisia asioita vastaajat olivat omin sanoin halunneet kertoa motivaatiosta ja työelämästä tai millaisia asioita heille oli lomakkeen kysymyksistä tullut mieleen. Tässä laadullisen analyysin menetelmänä käytettiin teemoittelua, jonka avulla lomakkeiden kirjoituksista saatiin esiin keskeiset ja erityisesti tutkimusongelman kannalta merkitykselliset teemat (ks. Eskola & Suoranta 1999, 176).

Analyysien suorittamista varten voidaan aineistosta muodostaa myös summamuuttujia, jolloin saman ominaisuuden eri osa-alueet yhdistetään yhdeksi mittariksi (Alkula ym. 2002, 100; Valli 2001a, 108). Summamuuttujien muodostaminen parantaa sekä tutkimuksen validiteettia että reliabiliteettia (Alkula ym. 2002, 101). Muodostettaessa summamuuttujia työhön liittyvistä arvoista (kysymys 19) käytettiin apuna pääkomponenttianalyysia, jonka avulla voidaan ryhmitellä muuttujia samansisältöisten ominaisuuksien mukaan (Metsämuuronen 2005, 601; Valli 2001a, 109). Pääkomponenttianalyysin pohjalta rakentuneiden summamuuttujien lisäksi tehtiin seuraavanlaisia summamuuttujia: työmotivaatio, oppimismotivaatio, pätevyyden tarve, autonomian tarve, yhteenkuuluvuuden tarve, pystyvyysodotukset, palkitseminen,

sosiaalinen konteksti, syrjintä, työssä tapahtuneet muutokset, organisaatioon sitoutuminen ja kiire. Ennen summamuuttajien muodostamista lomakkeen kielteiset väittämät käännettiin myönteisiksi, jolloin kaikkien osioiden asteikot olivat yhden-suuntaisia. Summamuuttajien reliabiliteetin mittaamisessa hyödynnettiin Cronbachin alfa -kerrointa, joka mittaa eri osioiden sisäistä konsistenssia (ks. Metsämuuronen 2005, 455; Valli 2001a, 109). Alfa-kertoimen perusteella muutamia muuttujia myös poistettiin summamuuttujista.

Aineiston varsinaisessa analyysissä hyödynnetään erilaisia tilastollisia testejä, jotka ovatkin tyypillisiä standardisoiduille, kvantitatiivisille analyysimenetelmille (Räsänen 2005, 93). Aluksi tutkimuksen aineistoa kuvaillaan ja vertaillaan, jolloin tarkastellaan työ- ja oppimismotivaation esiintymistä, sisäistä ja ulkoista motivaatiota sekä työkeskeisyyttä prosenttijakaumien ja ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukointia käytetäänkin tässä osajoukkojen vertailuun sekä motivaation ja taustamuuttajien eli sukupuolen, iän, ammatillisen koulutuksen ja toimialan välisen yhteyden havaitsemiseen (ks. Metsämuuronen 2005, 332). Muiden taustatekijöiden, Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijöiden suhdetta työ- ja oppimismotivaatioon tarkastellaan muuttujista ja niiden mitta-asteikosta riippuen keskiarvotestien avulla. Näistä t-testi soveltuu kahden keskiarvon vertailuun ja yksisuuntainen varianssianalyysi kolmen tai useamman keskiarvon keskinäiseen vertaamiseen (Metsämuuronen 2005, 725; Alkula ym. 2002, 216).

Analyysissä hyödynnetään myös elaboraatiota eli kolmansien muuttajien vakiointia, jonka avulla saadaan selville, onko kahden muuttujan välillä havaittu yhteys todellinen (ks. Alkula ym. 2002, 200; ks. myös Räsänen 2005, 94; Toivonen 1999, 194). Elaboratio toteutetaan muuttajien mitta-asteikosta riippuen ristiintaulukoinnin tai kovarianssianalyysin avulla. Aineiston selittävässä analyysiosiossa analyysimenetelmänä on puolestaan lineaarisista selitysmalleista regressioanalyysi, jonka avulla tarkastellaan erilaisten muuttajien vaikutusta selitettävään asiaan eli työ- ja oppimismotivaatioon (ks. Alkula ym. 2002, 245). Regressioanalyysi mahdollistaa myös tietyn teorian kannalta keskeisten muuttajien testaamisen, uusien ja hyvien selittävien tekijöiden etsimisen sekä erilaisten selittävien tekijöiden keskinäisen vertailun (Metsämuuronen 2005, 687–688; ks. myös Nummenmaa ym. 1997, 308). Analyysi toteutetaan logistisen regressioanalyysin avulla, jossa selitettävä muuttuja on luokittelu-muuttuja ja siinä tapahtuvaa vaihtelua pyritään selittämään useiden eri selittäjien avulla (Metsämuuronen 2005, 687).

6 TYÖ- JA OPPIMISMOTIVAATIO SEKÄ MOTIVAATIOON LIITTYVIÄ TEKIJÖITÄ

Tässä luvussa tarkastelen työ- ja oppimismotivaatiota sekä motivaatioon läheisesti liittyviä tekijöitä. Aluksi kuvailen työ- ja oppimismotivaatiota, sisäistä ja ulkoista motivaatiota sekä työkeskeisyyttä pääasiassa prosenttilukujen avulla. Tämän jälkeen tarkastelen ristiintaulukoinnin avulla työ- ja oppimismotivaatiota suhteessa tärkeimpiin, demografisiin taustamuuttujiin. Motivaation suhdetta muihin taustamuuttujiin käsittelem t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Tässä luvussa kuvaan ja vertailen myös Locken motivaatiosekvenssin tekijöitä sekä työn kokemiseen ja työelämän muutokseen yhdistyviä tekijöitä pääasiassa prosenttilukuja sekä t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysia hyödyntämällä. Luvun lopussa on lisäksi yhteenveto tuloksista.

6.1 Työ- ja oppimismotivaatio

Työmotivaatiota mitattiin kyselylomakkeen kysymyksellä 13. Kysymyksen kielteiset väittämät käännettiin ensin myönteisiksi, jonka jälkeen kaikista väittämistä muodostettiin yhteinen summamuuttuja. Cronbachin alfan avulla laskettiin summamuuttujan reliabiliteetti, joka oli 0.74 eli melko hyvä. Alkulan ym. (2002, 99) mukaan Cronbachin alfan olisi hyvä olla korkeampi kuin 0.7, mutta usein tutkimuksessa tyydytään myös alhaisempiin kertoimiin. Usein esimerkiksi 0.6 on vielä alfa-kertoimelle hyväksyttävä arvo (Metsämuuronen 2005, 464). Summamuuttujan arvot olivat 1-4 ja

arvoja tarkasteltaessa voidaan havaita, että vastaajat olivat hyvin motivoituneita työhönsä, sillä täysin samaa mieltä (arvot 1.00–1.49) työmotivaatiota koskevien väitteiden kanssa oli 18 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä (arvot 1.50–2.49) 71 prosenttia vastaajista. Eri mieltä (arvot 2.50–4.00) työmotivaatiota koskevien väittämien kanssa olevia eli ei-motivoituneita työntekijöitä oli vain 11 prosenttia.

Oppimismotivaatiota mittaavan kysymyksen 11 kielteiset väittämät käännettiin myös ensin myönteisiksi, minkä jälkeen kaikista kysymyksen väittämistä muodostettiin yhteinen summamuuttuja. Summamuuttujan reliabiliteetti Cronbachin alfan mukaan oli 0.73. Myös oppimismotivaatio oli vastaajilla korkea ja jopa työmotivaatiota parempi, sillä vastaajat olivat useammin samaa mieltä oppimismotivaatiota (94 %) kuin työmotivaatiota koskevien väittämien (89 %) kanssa. Täysin samaa mieltä (1.00–1.49) oppimismotivaatiota koskevien väittämien kanssa oli 27 prosenttia vastaajista. Jonkin verran samaa mieltä (1.50–2.49) väittämien kanssa oli 68 prosenttia ja eri mieltä (2.50–4.00) puolestaan 6 prosenttia vastaajista.

Motivaatiota tarkasteltiin myös toisesta, sisäisen ja ulkoisen motivaation näkökulmasta. Sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota mitattiin kysymyksen 14 avulla, joka pohjautuu Kahnin ja Wienerin (1967, 209; ks. myös Salmi 2001, 217) työn kokemista ja siihen asennoitumista koskevaan luokitukseen, jossa työn merkitys voi olla joko keikka, homma, ammatti, ura, kutsumus tai elämäntehtävä. Näistä keikka, homma ja ura ilmentävät ulkoista motivaatiota sekä ammatti, kutsumus ja elämäntehtävä sisäistä motivaatiota. Sisäisen ja ulkoisen motivaation tarkastelua varten työn kokemista koskeva asteikko jaettiin kahteen luokkaan eli samaa mieltä ja eri mieltä olevat. Tutkimukseen vastaajista 91 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä työn ammattia koskevan väittämän kanssa, jolloin taitojen harjoittamista pidettiin tyydytystä tuottavana. Tämän jälkeen työ koettiin uraksi, johon yhdistyy vastuu ja eteneminen (60 %) sekä palkan vuoksi tehtäväksi hommaksi (49 %) ja keikaksi (47 %). Harvinaisinta oli työn kokeminen itsensä toteuttamisen mahdollistavaksi kutsumukseksi (46 %) sekä elämäntehtäväksi, jolle ollaan kokonaan omistautuneita (15 %).

Sisäisen ja ulkoisen oppimismotivaation mittaamisessa (kysymys 12) hyödynnettiin myös Kahnin ja Wienerin (1967, 209) luokitusta, joka oli muunnettu oppimisen kokemista ja siihen asennoitumista koskevaksi luokitukseksi. Myös tämän kysymyksen asteikko jaettiin kahteen luokkaan: samaa mieltä ja eri mieltä olevat. Frekvenssi- ja prosenttilukuja vertailemalla voidaan todeta, että 98 prosenttia tunsu uusien tietojen ja taitojen oppimisen tuottavan tyydytystä. Seuraavaksi eniten oppimista

pidettiin keikkana (96 %) eli välttämättömänä työelämässä selviytymisen kannalta. Tämän jälkeen oppiminen oli sisäisen tyydytyksen tunteen ja itsensä toteuttamisen mahdollistava kutsumus (94 %) sekä elämäntehtävä (86 %), jolloin oppiminen koettiin merkittäväksi, läpi elämän jatkuvaksi henkisen kasvun prosessiksi. Lisäksi oppiminen yhdistettiin uralla etenemiseen (79 %) ja hommaan (79 %), jossa oppiminen on jossain määrin kiinnostavaa työelämän vaatimusten ollessa kuitenkin tärkein syy oppimiseen.

Työmotivaatioon läheisesti liittyen tarkasteltiin myös työkeskeisyyttä työolotutkimuksessa käytetyn ”lottokysymyksen” (kysymys 15) avulla. Jos vastaajat saisivat rahaa ja voisivat elää mukavasti tekemättä työtä, puolet vastaajista tekisi silloin tällöin työtä tai lyhentäisi työaikaansa (Taulukko 2). Tämän jälkeen lähes yhtä yleisiä vaihtoehtoja olivat työntöön jatkaminen samassa organisaatiossa nykyisellä tavalla (18,4 %) ja työntöön lopettaminen kokonaan (17,8 %). Uuteen ammattiin hakeutuminen, yrityksen perustaminen tai työpaikan vaihtaminen saman ammattialan sisällä olivat selvästi harvinaisempia ratkaisuja.

TAULUKKO 2. Työkeskeisyys

Jos saisit rahaa, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä...		
	Frekvenssit	Validit prosentit
lopettaisın työntöön kokonaan	33	17,8 %
tekisın silloin tällöin työtä tai lyhentäisın työaika	92	49,7 %
hakeutuisın uuteen ammattiin, esim. koulutuksen kautta	13	7,0 %
vaihtaisın työpaikkani toiseen nykyisellä ammattialalla	5	2,7 %
jatkaisın työntöko	34	18,4 %
perustaisın yrityksen	6	3,2 %
muu	2	1,1 %
Yhteensä	185	100 %

Kyselylomakkeisiin kirjoitetut vastaajien mielipiteet ja kommentit antoivat myös viitteitä motivaatiosta ja ajankohtaisista työelämään liittyvistä asioista. Vastaajien lomakkeisiin kirjoitettuja ajatuksia analysoitaessa hyödynnettiin teemoittelua, jonka avulla lomakkeiden kirjoituksista saatiin esiin keskeiset ja usein toistuvat teemat (ks. Eskola & Suoranta 1999, 176). Aluksi kaikki kommentit kerättiin yhteen, jonka jälkeen niitä yhdisteltiin yhteisten tekijöiden mukaan. Vastaukset olivat melko samantyyppisiä toimialoittain ja organisaatioittain, mutta myös koko aineistosta oli löydettävissä yhteisiä piirteitä. Useimmat kommentit olivat sävyiltään melko kielteisiä, ja niistä

muotoutui kuusi teemaa: epäoikeudenmukaisuus ja epätasa-arvo, johtamisen ongelmat, uralla etenemisen vaikeudet, muutosten raskaus, työhön turhautuminen sekä kiire ja uupumus. Myönteisiä kommentteja oli hyvin vähän, mutta niistä muodostettiin kaksi teemaa, jotka olivat halu kouluttautua ja oppia uutta sekä oman työn merkityksellisyys.

6.1.1 Työ- ja oppimismotivaatio suhteessa sukupuoleen ja ikään

Työ- ja oppimismotivaation tarkastelu kohdistettiin motivoituneisiin työntekijöihin eli tarkoituksena oli selvittää, mitkä taustatekijät ovat yhteydessä korkeaan motivaatioon. Työmotivaation summamuuttuja jaettiin kahteen luokkaan, joista motivoituneita työntekijöitä oli 89 prosenttia. Vertailtaessa sukupuolia suhteessa korkeaan motivaatioon voidaan havaita, että miehet (92 %) olivat naisia (88 %) motivoituneempia työhön (Taulukko 3). Myös oppimismotivaatio jaettiin kahteen luokkaan, ja oppimiseen motivoituneita työntekijöitä oli yhteensä 94 prosenttia. Oppimismotivaatiossa naiset (95 %) olivat puolestaan hieman miehiä (92 %) motivoituneempia. Sukupuolten väliset erot eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä eli tilastollinen yhteys ei ole niin suuri, että sen voidaan uskoa vallitsevan myös perusjoukossa.

TAULUKKO 3. Sukupuolen ja motivaation ristiintaulukointi

		Sukupuoli		Yhteensä	
		nainen	mies		
Motivaatio	työhön	N	139	24	163
	motivoituneet	%	88 %	92 %	89 %
	oppimiseen	N	145	23	168
	motivoituneet	%	95 %	92 %	94 %

Sisäisen ja ulkoisen motivaation tarkastelua varten jokainen työn ja oppimisen kokemisen luokka ristiintaulukoitiin erikseen sukupuolen kanssa. Miehet (73 %) pitivät työtä naisia (43 %) useammin kutsumuksena, ja tässä muuttujien välinen yhteys oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(1) = 8.0, p = 0.005$). Miehet kuvasivat työtä myös naisia useammin elämäntehtäväksi, uraksi, ammatiksi sekä keikaksi eli ainoastaan välttämättömäksi tulojen lähteeksi. Naiset puolestaan pitivät työtä miehiä useammin hommana eli jossain määrin kiinnostavana palkan ollessa kuitenkin pääasiallinen peruste työn tekemiseen.

Oppimisen naiset liittivät myös miehiä useammin hommaan, jolloin he kokivat sen ainoastaan jossain määrin kiinnostavaksi. Tämän lisäksi naiset pitivät oppimista tyydytystä tuottavana, tärkeänä uran ja etenemisen kannalta sekä läpi elämän jatkuvana henkisen kasvun prosessina. Oppimisen kokeminen välttämättömänä työelämässä selviytymisen kannalta oli yhtä yleistä sekä naisille että miehille. Miehet taas pitivät oppimista naisia useammin kutsumuksena eli sisäisen tyytyväisyyden tunteen antajana ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutena. Muuttujien väliset riippuvuudet eivät olleet tässä kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 4. Sukupuolen ja työkeskeisyyden ristiintaulukointi

			Sukupuoli		Yhteensä
			nainen	mies	
Jos saisit rahaa, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä	lopettaisın työnteon kokonaan	N	31	2	33
		%	23 %	9 %	21 %
	tekisın silloin tällöin työtä tai lyhentäisın työaika	N	82	10	92
		%	60 %	46 %	58 %
	jatkaisın työnteoa tässä organisaatiossa nykyisellä tavalla	N	24	10	34
		%	18 %	46 %	21 %
Yhteensä		N	137	22	159
		%	100 %	100 %	100 %

Taulukossa 4 on sukupuoli ristiintaulukoituna työkeskeisyyttä mittaavan kysymyksen kolmen yleisimmän ratkaisun kanssa. Nämä yleisimmät valinnat olivat työnteon lopettaminen kokonaan, satunnainen työnteo tai työajan lyhentäminen sekä työnteon jatkaminen nykyisessä organisaatiossa. Naisten ja miesten ratkaisuja verratessa voidaan todeta, että naiset lopettaisivat työnteon kokonaan ja tekisivät työtä silloin tällöin tai lyhentäisivät työaikaansa. Miehet puolestaan tekisivät joko satunnaisesti töitä tai jatkaisivat työnteoa samassa organisaatiossa nykyisellä tavalla. Tämä tulos oli myös tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(2) = 9.3, p = 0.01$).

Ikäryhmien välisten erojen tarkastelemiseksi työ- ja oppimismotivaatio ristiintaulukoitiin myös iän kanssa (Taulukko 5). Ristiintaulukosta voidaan havaita, että selvästi suurin osa jokaisesta ikäryhmästä oli motivoituneita työhön ja oppimiseen.

Työhön motivoituneita oli eniten ikääntyvien ryhmässä, ja vähiten keski-ikäisten ryhmässä. Myös oppimiseen motivoituneita oli vähiten keski-ikäisten ryhmässä, nuorista puolestaan kaikki olivat motivoituneita oppimiseen. Iän yhteys sekä työ- että oppimismotivaatioon on siis käyräviivainen eli iän myötä motivaatio laskee kääntyen myöhemmin uudelleen nousuun. Erot olivat kuitenkin hyvin pieniä, eivätkä ristiintaulukoinnin tulokset olleet tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 5. Iän ja motivaation ristiintaulukointi

			Ikäluokat			Yhteensä
			24–39v.	40–50v.	51–65v.	
Motivaatio	työhön motivoituneet	N	39	64	60	163
		%	89 %	87 %	91 %	89 %
	oppimiseen motivoituneet	N	43	66	59	168
		%	100 %	92 %	94 %	94 %

Työn ja oppimisen kokemista vertailtiin myös eri-ikäisten työntekijöiden välillä. Ristiintaulukoinnin mukaan nuorista 44 prosenttia ja ikääntyvistä 51 prosenttia piti työtä jossain määrin kiinnostavana, pääasiassa palkan takia tehtävänä hommana. Työn kokeminen hommaksi lisääntyikin lineaarisesti iän myötä. Iän ja työn uranäkemyksen yhteys oli puolestaan toisinpäin lineaarinen eli nuorista 67 prosenttia piti työtä urana, johon yhdistyy vastuu ja eteneminen, mutta ikääntyvistä näin tunsivat 55 prosenttia. Työn kokeminen ammatiksi oli myös tyypillistä nuorille, jonka jälkeen se väheni keski-ikäisten kohdalla nouden jälleen korkeammaksi ikääntyvien ryhmässä. Ikääntyvien kohdalla taas yleistä oli työn kokeminen kutsumukseksi, joka oli vastaavasti alhaisinta keski-ikäisten ryhmässä. Ikäryhmistä keski-ikäiset pitivät työtä useimmin elämäntehtävänä, mutta toisaalta myös keikkana eli välttämättömänä tulojen saamiseksi. Näissä edellä mainituissa työn kokemuksen luokissa yhteys oli siis käyräviivainen. Ristiintaulukoiden yhteys ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä.

Myös jokainen oppimisen kokemuksen luokka ristiintaulukoitiin ikäluokkien kanssa. Ristiintaulukoinnin mukaan kaikki nuoret tunsivat uusien tietojen ja taitojen tuottavan tyydytystä, ja tässä muuttujien yhteys oli suoraviivainen eli oppimisen tuottama tyydytys väheni iän myötä. Nuoret pitivät myös muita ikäryhmiä useammin oppimista urana ja elämäntehtävänä, kun taas keski-ikäiset olivat ikäryhmistä

harvimmin samaa mieltä näiden väittämien kohdalla. Ikääntyvät pitivät useimmiten oppimista keikkana ja hommana eli oppimismotivaation taustalla oli oppimisen välttämättömyys työelämän vaatimuksissa selviytymiseksi. Toisaalta ikääntyvät kokivat oppimisen myös kutsumukseksi eli sisäisen tyytyväisyyden tunteen antajaksi ja itsensä toteuttamisen mahdollistajaksi. Näissä oppimisen kokemisen luokissa yhteys oli siis käyräviivainen. Tässä edellä mainittujen ristiintaulukointien yhteys ei ollut missään tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 6. Iän ja työkeskeisyyden ristiintaulukointi

			Ikäluokat			Yhteensä
			24–39v.	40–50v.	51–65v.	
Jos saisit rahaa, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä	lopettaisın työnteon kokonaan	N	5	12	16	33
		%	13 %	20 %	27 %	21 %
	tekisın silloin tällöin työtä tai lyhentäisın työaika	N	24	36	31	91
		%	63 %	60 %	52 %	58 %
	jatkaisın työntekoa tässä organisaatiossa nykyisellä tavalla	N	9	12	13	34
		%	24 %	20 %	22 %	22 %
Yhteensä		N	38	60	60	158
		%	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukosta 6 voidaan havaita, että jos vastaajat saisivat rahaa ja voisivat elää mukavasti tekemättä työtä, yleisin ratkaisu kaikenikäisille työntekijöille olisi satunnainen työnteko tai työajan lyhentäminen. Työnteon lopettamiseen halukkaimpia olivat ikääntyneet, joista 27 prosenttia oli siihen valmiita. Työnteon lopettamishalukkuus näyttäisikin lisääntyvän iän myötä. Nuorista yli puolet (63 %) oli halukkaita satunnaiseen työntekoon tai työajan lyhentämiseen ja neljännes (24 %) työnteon jatkamiseen nykyisessä organisaatiossa. Nämä tulokset eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

6.1.2 Työ- ja oppimismotivaatio suhteessa koulutukseen ja toimialaan

Tarkasteltaessa ammatillisen koulutuksen suhdetta motivaatioon huomio kiinnitettiin myös tässä motivoituneisiin työntekijöihin, minkä avulla oli mahdollista nähdä

koulutuksen yhteys korkeaan motivaatioon. Ristiintaulukoinnin mukaan työhön ja oppimiseen motivoituneimpia olivat keskitason koulutuksen omaavat työntekijät, kun taas kouluttamattomat ja matalan koulutuksen omaavat olivat vähiten motivoituneita työhön ja oppimiseen (Taulukko 7). Koulutuksen ja motivaation yhteys oli siis käyräviivainen, muttei kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 7. Koulutuksen ja motivaation ristiintaulukointi

		Ammatillisen koulutuksen luokat			Yhteensä	
			ei koulutusta / matala koulutus	keskitason koulutus	korkea- koulutus	
Motivaatio	työhön	N	23	94	47	164
	motivoituneet	%	85 %	90 %	89 %	89 %
	oppimiseen	N	23	95	50	168
	motivoituneet	%	92 %	95 %	94 %	94 %

Työn kokeminen uraksi, kutsumukseksi ja elämäntehtäväksi lisääntyi lineaarisesti koulutuksen myötä, ja näistä koulutuksen ja kutsumuksen yhteys ($\chi^2(2) = 10.4$, $p = 0.005$) oli tilastollisesti merkitsevä ja koulutuksen ja elämäntehtävän yhteys ($\chi^2(2) = 6.5$, $p = 0.038$) tilastollisesti melkein merkitsevä. Työn kokeminen keikaksi oli suurinta kouluttamattomien tai matalan koulutuksen omaavien ryhmässä (61 %), ja koulutuksen nousu laski sitä suoraviivaisesti. Yhteys oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($\chi^2(2) = 6.9$, $p = 0.032$). Työn mieltäminen ammatiksi oli vahvinta kouluttamattomien tai matalan koulutuksen omaavien ryhmässä ja heikointa keskitason koulutuksen ryhmässä. Keskitason koulutus oli yhteydessä työn kokemiseen hommaksi, harvinaisinta työn liittäminen hommaan oli puolestaan korkeakoulutetuille. Tässä yhteys oli myös tilastollisesti melkein merkitsevä ($\chi^2(2) = 6.4$, $p = 0.041$).

Koulutuksen ja oppimisen kokemisen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Samalla tavalla kuin työn kokemisessa korkeakoulutus yhdistyi myös oppimisen kokemisessa uraan, kutsumukseen ja elämäntehtävään. Oppimisen kokeminen ainoastaan jossain määrin kiinnostavaksi työelämän vaatimusten ollessa tärkein syy oppimiseen väheni myös koulutuksen myötä. Kaikkien kouluttamattomien tai matalan koulutuksen omaavien mielestä uusien asioiden oppiminen tuotti tyydytystä,

mutta melko suuri osa myös korkeamman koulutuksen omaavista oli samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Oppimisen kokeminen välttämättömäksi työelämässä selviytymisen kannalta oli yhtä yleistä kaikissa koulutusryhmissä.

TAULUKKO 8. Koulutuksen ja työkeskeisyyden ristiintaulukointi

		Ammatillisen koulutuksen luokat			Yhteensä	
		ei koulutusta / matala koulutus	keskitason koulutus	korkea- koulutus		
Jos saisit rahaa, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä	lopettaisın työnteon kokonaan	N	3	23	6	32
		%	13 %	25 %	15 %	20 %
	tekisin silloin tällöin työtä tai lyhentäisın työaika	N	18	51	23	92
		%	75 %	54 %	58 %	58 %
	jatkaisın työntekoa tässä organisaatiossa nykyisellä tavalla	N	3	20	11	34
		%	13 %	21 %	28 %	22 %
Yhteensä		N	24	94	40	158
		%	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukon 8 avulla voidaan nähdä, että koulutus lisäsi myös työkeskeisyyttä. Korkeasti koulutetut jatkaisivat muita useammin työntekoa, vaikka heillä olisi mahdollisuus elää mukavasti tekemättä työtä. Yli puolet kaikkien koulutusryhmien vastaajista tekisi kuitenkin silloin tällöin työtä tai lyhentäisi työaika. Erityisen yleistä tämä oli kouluttamattomille ja matalasti koulutetuille, joista kolme neljäsosaa tekisi joko satunnaisesti työtä tai lyhentäisi työaikaansa. Keskitason koulutuksen omaavat valitsivat muita koulutusryhmiä useammin työnteon lopettamisen, neljännes heistä lopettaisi työnteon kokonaan. Ristiintaulukoinnin tulokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Koska tähän mennessä siis koulutus ja mies-sukupuoli ovat olleet yhteydessä motivaatioon, tarkasteltiin näitä muuttujia vielä elaboraation avulla. Elaboratio tarkoittaa kolmannen muuttujan vakiointia, jotta voidaan havaita säilyykö, häviääkö vai muuttaako kahden muuttujan välinen yhteys muotoaan (Alkula ym. 2002, 200; ks. myös Räsänen 2005, 94; Toivonen 1999, 194). Tarkastelun avulla haluttiin selvittää, onko

mies-sukupuolella todellista yhteyttä sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon sekä työkeskeisyyteen vai johtuuko havaittu yhteys miesten korkeammasta koulutuksesta. Elaboratio toteutettiin ristiintaulukoimalla, jolloin koulutus valittiin toiseksi selittäväksi muuttujaksi, niin sanotuksi kontrollimuuttujaksi. Analyysin mukaan ristiintaulukoinnin tulos koulutuksen vakioinnin jälkeen oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($\chi^2(1) = 6.2, p = 0.013$) ainoastaan kouluttamattomien ja matalan koulutuksen omaavien luokassa. Työkeskeisyyden, sukupuolen ja koulutuksen yhteyttä tarkasteltaessa puolestaan havaittiin, että tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä eli koulutuksen vakiointi poisti sukupuolen yhteyden työkeskeisyyteen.

Toimialoittaisia tarkasteluja varten työmotivaatio ristiintaulukoitiin tutkimuksessa mukana olleiden neljän toimialan kanssa (Taulukko 9), ja kaikilla toimialoilla vähintään 85 prosenttia vastaajista oli motivoitunut työhönsä. Motivoituneimpia työhön oltiin seurakunnassa ja vähiten motivoituneita terveysasemalla. Myös oppimismotivaatio oli hyvin korkea kaikilla toimialoilla, sillä jokaisella toimialalla yli 90 prosenttia vastaajista oli motivoitunut oppimiseen. Eniten motivoituneita oppimiseen olivat käräjäoikeuden työntekijät, muilla toimialoilla motivoituminen oppimiseen oli ainoastaan hivenen matalampaa. Erot olivatkin tässä hyvin pieniä, eivätkä tulokset olleet tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 9. Toimialan ja motivaation ristiintaulukointi

			Toimiala				Yhteensä
			terveys- asema	seura- kunta	vero- virasto	käräjä- oikeus	
Motivaatio	työhön motivoituneet	N	46	29	61	28	164
		%	85 %	91 %	90 %	90 %	89 %
	oppimiseen motivoituneet	N	50	30	62	27	169
		%	94 %	94 %	94 %	96 %	94 %

Sisäistä ja ulkoista motivaatiota eri toimialoilla tarkasteltiin ristiintaulukoimalla toimialat Kahnin ja Wienerin (1967, 209) luokituksen pohjautuvien muuttujien kanssa. Seurakunnassa ja terveysasemalla työ oli useimmiten ammatti, jossa taitojen harjoittaminen tuotti tyydytystä. Seurakunnassa työ yhdistettiin myös kutsumukseen ja elämäntehtävään, joista työn kokeminen kutsumukseksi oli tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(3) = 13.8, p = 0.003$) ja elämäntehtäväksi tilastollisesti erittäin merkitsevä ($\chi^2(3) =$

18.7, $p = 0.000$). Työn liittäminen kutsumukseen oli harvinaisinta verovirastossa, mutta veroviraston työntekijät pitivät työtä toimialoista useimmiten keikkana tai hommana eli pääasiassa palkan takia tehtävänä asiana. Puolestaan käräjäoikeudessa työtä pidettiin näistä toimialoista harvoin keikkana, hommana, ammattina tai elämäntehtävänä, mutta siellä työ miellettiin useimmiten uraksi. Nämä tulokset eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä.

Oppimista pidettiin terveysasemalla elämäntehtävänä, mutta näistä toimialoista harvimmin kutsumuksena. Oppimisen yhdistäminen kutsumukseen, uraan ja työelämässä etenemiseen sekä jossain määrin kiinnostavaan hommaan oli yleisintä verovirastossa, mutta veroviraston työntekijät pitivät oppimista harvoin elämäntehtävänä. Kaikki seurakunnan työntekijät kokivat puolestaan oppimisen välttämättömäksi työelämässä selviytymisen kannalta sekä tyydytystä tuottavaksi tietojen ja taitojen lisääntymiseksi, mutta harvemmin hommaksi. Käräjäoikeuden työntekijöille uusien asioiden oppiminen tuotti tyydytystä sekä antoi sisäisen tyytyväisyyden tunteen ja mahdollisuuden itsensä kehittämiseen, mutta he eivät olleet kuitenkaan yhtä voimakkaasti samaa mieltä näiden väittämien kanssa kuin muilla toimialoilla työskentelevät. Toimialojen väliset erot näissä sisäisen ja ulkoisen motivaation luokissa olivat melko pieniä, eikä tulos ollut näin ollen tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 10. Toimialan ja työkeskeisyyden ristiintaulukointi

			Toimiala				Yhteensä
			terveys- asema	seura- kunta	vero- virasto	käräjä- oikeus	
Jos saisit rahaa, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä	lopettaisın työnteon kokonaan	N	7	6	15	5	33
		%	14 %	21 %	27 %	19 %	21 %
	tekisın silloin tällöin työtä tai lyhentäisın työaikaa	N	37	14	28	13	92
		%	76 %	48 %	51 %	50 %	58 %
	jatkaisın työnteoa tässä organisaatiossa nykyisellä tavalla	N	5	9	12	8	34
		%	10 %	31 %	22 %	31 %	21 %
Yhteensä		N	49	29	55	26	159
		%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukossa 10 on toimiala ristiintaulukoituna työkeskeisyyttä mittaavan kysymyksen kolmen yleisimmän ratkaisun kanssa, joita olivat työnteon lopettaminen, satunnainen työnteko tai työajan lyhentäminen sekä työnteon jatkaminen nykyisessä organisaatiossa. Jos työntekijöillä olisi taloudellisesti mahdollisuus elää mukavasti tekemättä työtä, yleisin ratkaisu kaikilla toimialoilla olisi satunnainen työnteko tai työajan lyhentäminen. Muita yleisempää tämä oli terveysasemalla, ja hieman muita toimialoja vähäisempää seurakunnassa. Työnteon lopettaminen kokonaan oli toimialoista yleisintä verovirastossa, kun taas terveysasemalla vain 14 prosenttia vastaajista lopettaisi työnteon täysin. Myös työnteon jatkaminen nykyisellä tavalla oli vähäisintä terveysasemalla ja yleisintä seurakunnassa ja käräjäoikeudessa. Yhteydet eivät olleet kuitenkaan tässä tilastollisesti merkitseviä.

6.1.3 Työ- ja oppimismotivaatio suhteessa muihin taustatekijöihin

Sukupuolen, iän, koulutuksen ja toimialan lisäksi muina taustamuuttujina tässä tutkimuksessa olivat työsuhde, työsuhteiden määrä ja laatu viimeisen kymmenen vuoden aikana, esimiesasema, nykyisessä työtehtävässä toimimisaika sekä viikkotyötunnit. Näitä muuttujia tarkasteltiin suhteessa työ- ja oppimismotivaation summuuttujiin keskiarvotestien eli t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Vakituksissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien eroja työ- ja oppimismotivaatiossa käsiteltiin t-testin avulla, mutta ryhmien välisissä keskiarvoissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Myös työsuhteiden määrä tai laatu viimeisen kymmenen vuoden aikana ei muodostanut eroja motivaatioon. T-testillä tarkasteltiin myös esimiesten ja muiden työntekijöiden välisiä eroja työ- ja oppimismotivaatiossa. Nämä ryhmät erosivat toisistaan motivaatiossa siten, että esimiehet olivat motivoituneempia sekä työhön että oppimiseen. Työmotivaatiossa tulos oli tilastollisesti merkitsevä $t(26) = -2.767$; $p = 0.01$ ja oppimismotivaatiossa erittäin merkitsevä $t(176) = -3.57$; $p = 0.000$.

Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä nykyisessä työtehtävässä toimimisaajan luokat eli alle 5 vuotta työtehtävässä toimineet, 5–15 vuotta työtehtävässä toimineet ja yli 15 vuotta työtehtävässä toimineet eivät eronneet toisistaan työmotivaatiossa tilastollisesti merkitsevästi. Oppimismotivaatiossa työtehtävässä toimimisaajan luokkien keskiarvojen välillä oli kuitenkin tilastollisesti melkein merkitseviä eroja $F(2, 175) = 3.679$; $p = 0.027$. Ryhmien välinen ero oli siis yli kolminkertainen sisäiseen hajontaan verrattuna. Post hoc -testin avulla selvitettiin, minkä ryhmien välillä tilastollisesti

merkitsevät erot sijaitsivat (ks. Metsämuuronen 2005, 735), ja Tukeyn ja Scheffén testin mukaan alle 5 vuotta ja 5–15 vuotta nykyisessä työtehtävässä toimineet erosivat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi. Alle 5 vuotta nykyisessä tehtävässä toimineet olivat motivoituneimpia oppimiseen, kun taas heikoin oppimismotivaatio oli 5–15 vuotta työtehtävässä toimineilla.

Viikkotyöaika ei tuottanut yksisuuntaisessa varianssianalyysissa eroja työmotivaatiossa, mutta eripituista työviikkoa tekevät erosivat toisistaan oppimismotivaatiossa tilastollisesti melkein merkitsevästi $F(2, 172) = 3.105$; $p = 0.047$. Ryhmien välisten parittaisten erojen selvittämiseksi käytettiin Tukeyn ja Scheffén testejä, joiden mukaan suurimmat erot olivat lyhyttä eli alle 37-tuntista ja pitkää eli yli 38-tuntista työviikkoa tekevien välillä. Lyhyttä työviikkoa tekevien oppimismotivaatio oli heikointa, jonka jälkeen motivaatio nousi lineaarisesti ollen voimakkainta yli 38-tuntia viikossa työskentelevillä. Tukeyn ja Scheffén parittaisvertailutestien mukaan ryhmien välisissä eroissa ei ollut kuitenkaan enää edes tilastollisesti melkein merkitseviä tuloksia.

Oppimismotivaatioon tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä olevaa kolmea taustamuuttujaa eli esimiesasemaa, nykyisessä työssä toimimisaikaa ja viikkotyötuntimäärää tarkasteltiin vielä kovarianssianalyysin avulla. Kovarianssianalyysissa tavoitteena on selvittää, onko ryhmien keskiarvoissa eroja korjattaessa selittävien muuttujan arvoja kovariaatin tuomalla lisäinformaatiolla (Metsämuuronen 2005, 747; Nummenmaa ym. 1997, 96). Tarkoituksena oli selvittää, säilyykö esimiesaseman tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys oppimismotivaatioon, kun nykyisessä työssä toimimisaika ja viikkotyöaika vakioidaan. Kovarianssianalyysin aluksi huomioitiin analyysiin sisältyvät oletukset, joita olivat muun muassa havaintojen riippumattomuus, populaation ja residuaalien normaalius, kovariaatin ja selitettävän muuttujan välinen yhteys sekä multikollineaarisuuden ja singulaarisuuden puuttuminen. Kovarianssianalyysin mukaan esimiesasemalla oli selvä omavaikutus ($p = 0.001$) eli tilastollisesti merkitsevä yhteys oppimismotivaatioon myös silloin, kun nykyisessä työtehtävässä toimimisaika ja viikkotyötunnit oli otettu huomioon.

6.1.4 Yhteenveto taustatekijöiden yhteydestä motivaatioon

Taulukkoon 11 on koottu yhteen, miten erilaiset taustatekijät tuottivat eroja motivaatioon. Mikään tutkimuksessa mukana olleista taustatekijöistä ei ollut yhteydessä

sisäiseen ja ulkoiseen oppimismotivaatioon sekä työkeskeisyyteen, ja eniten eroja taustatekijät tuottivat oppimismotivaatioon sekä sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon. Erilaisiin motivaatioihin yhteydessä olevat tekijät erosivat myös melko paljon toisistaan, sillä esimerkiksi kaikki työmotivaatioon sekä sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon yhteydessä olevista tekijöistä olivat erilaisia. Taustatekijöistä sukupuoli oli yhteydessä sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon siten, että kouluttamattomille tai matalasti koulutetuille miehille työ oli naisia useammin kutsumus. Myös koulutuksella oli yhteyttä sisäiseen ja ulkoiseen työmotivaatioon, sillä koulutus lisäsi selvästi sisäistä motivaatiota työhön. Kouluttamattomille sekä matalan tai keskitason koulutuksen saaneille työ oli joko keikka tai homma, jolloin työtä tehtiin pääasiassa palkan takia ja motivaatio oli ulkoista. Vastaavasti korkeasti koulutetuille motivaatio työhön oli sisäistä, sillä työ oli heille kutsumus ja elämäntehtävä. Itsensä toteuttaminen ja työlle omistautuminen olivat siis keskeisiä korkeasti koulutettujen työhön liittämiä tekijöitä.

TAULUKKO 11. Yhteenveto taustatekijöiden yhteydestä motivaatioon

	Työ- motivaatio	Oppimis- motivaatio	Sis. ja ulk. työmotivaatio	Sis. ja ulk. oppimismotivaatio	Työ- keskeisyys
Sukupuoli			*		
Koulutus			**		
Toimiala			***		
Esimiesasema	**	***			
Työtehtävässä		*			
Viikkotyöaika		*			

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Toimiala muodosti eroja sisäisessä ja ulkoisessa työmotivaatiossa, sillä seurakunnan työntekijöille työ oli kutsumus ja elämäntehtävä, tutkimuksessa mukana olleista toimialoista harvimminkin näin tunnettiin verovirastossa ja käräjäoikeudessa. Esimiesasema tuotti puolestaan tilastollisesti merkitseviä eroja työ- ja oppimismotivaatioon, sillä esimiehet olivat muita työntekijöitä motivoituneempia sekä työhön että oppimiseen. Nykyisessä työtehtävässä toimimisaika oli myös yhteydessä oppimismotivaatioon siten, että alle 5 vuotta työtehtävässä toimineet olivat eniten motivoituneita oppimiseen. Alhaisin motivaatio uuden oppimiseen oli 5-15 vuotta työssä toimineilla, mutta yli 15 vuotta nykyisessä työtehtävässä työskentelyn jälkeen motivaatio uuden oppimiseen lisääntyi jonkin verran. Lisäksi viikkotyöaika tuotti eroja oppimismotivaatiossa, sillä

viikkotyötuntien suuri määrä lisäsi motivaatiota uuden oppimiseen. Alhaisin oppimismotivaatio oli siis lyhyttä, alle 37-tuntista työviikkoa tekevillä, ja voimakkain motivaatio oppimiseen pitkää eli yli 38-tuntia viikossa työskentelevillä.

6.2 Locken motivaatiosekvenssin tekijät

Locken motivaatiosekvenssi -mallissa on pyritty luomaan integroiva viitekehys eri motivaatioteorioille (Locke 1991, 288). Seuraavaksi käsittelen malliin yhdistyviä tekijöitä eli tarpeita, arvoja, tavoitteita, pystyvyysodotuksia, palkkioita, tyytyväisyyttä ja sosiaalista kontekstia, jotka ovatkin kaikki tärkeitä motivaation kannalta. Yleiskuvan saamiseksi kuvailen ensin jokaista motivaatiosekvenssin tekijää prosenttilukujen avulla. Summamuuttujista muodostetut prosenttiluvut pohjautuvat asteikkoon 1-4, joista täysin samaa mieltä -vastaukset ovat asteikolla 1.00–1.49, jokseenkin samaa mieltä 1.50–2.49 ja eri mieltä 2.50–4.00. Tämän jälkeen tarkastelen motivaatiosekvenssin tekijöitä suhteessa keskeisimpiin taustatekijöihin eli sukupuoleen, ikään, ammatilliseen koulutukseen ja toimialaan. Eri ryhmien välisiä eroja analysoin muuttujien mitta-asteikosta riippuen joko ristiintaulukoinnin, t-testin tai yksisuuntaisen varianssi-analyysin avulla.

Tarpeet

Tarpeita tarkasteltiin Ryanin ja Decin (2000b) määrittämien synnynäisten, psykologisten perustarpeiden eli pätevyyden, autonomian ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Pätevyyden tarpeen (kysymys 17a-d) summamuuttujan reliabiliteetti oli Cronbachin alfan mukaan 0.54. Jätettäessä yksi pätevyyttä koskeva väittäjä (17d) pois summamuuttujasta reliabiliteetin lopullinen arvo oli 0.57. Muodostettua summamuuttujaa tarkastelemalla voidaan todeta, että 24 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä pätevyyden tarvetta koskevien väittämien kanssa, ja tunsii siis kokemuksen pätevyydestä työssään erittäin tärkeäksi. Jonkin verran tärkeä pätevyyden tunne oli 69 prosentille ja ei-tärkeä 7 prosentille vastaajista. Eri ikäryhmät erosivat kuitenkin tässä tilastollisesti melkein merkitsevästi toisistaan $F(2,181) = 3.768$; $p = 0.025$. Suurimmat erot olivat nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden välillä, jolloin pätevyyden tarve oli tärkeintä nuorille laskien iän myötä lineaarisesti. Muut taustatekijät eivät tuottaneet eroja pätevyyden tarpeeseen.

Autonomiaa koskevista väittämistä (kysymys 17e-h) käännettiin ensin kielteinen väittämä myönteiseksi, ja laskettiin summamuuttujan alfa-kerroin, joka oli 0.42. Summamuuttujasta jätettiin pois kaksi väittämää (17g-h), jolloin lopullinen Cronbachin alfa oli 0.64. Vastaajista 21 prosenttia piti autonomiaa työssään erittäin tärkeänä, jonkin verran tärkeäksi autonomian tunsii 63 prosenttia vastaajista. Eri mieltä autonomian tarvetta koskevien väittämien kanssa oli 16 prosenttia vastaajista. Autonomian tärkeydessä ei ollut eroja sukupuolen, iän ja koulutuksen suhteen, mutta eri toimialat erosivat autonomian tarpeessa tilastollisesti erittäin merkitsevästi $F(3,183) = 5.586$; $p = 0.001$. Tukeyn ja Scheffén parittaisvertailuja tarkastelemalla tilastollisesti merkitsevät erot esiintyvät seurakunnan ja veroviraston sekä terveysaseman ja veroviraston välillä. Autonomian tarve koettiin tärkeimmäksi seurakunnassa, jonka jälkeen seuraavaksi tulivat terveysasema, käräjäoikeus ja verovirasto.

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden (17i-l) summamuuttuja muodostui kolmesta eri väittämästä, sillä käännetty väittämä (17k) jätettiin reliabiliteettitarkastelun jälkeen summamuuttujan ulkopuolelle. Näin ollen summamuuttujan alkuperäinen reliabiliteetti 0.55 nousi alfan arvoon 0.67. Sosiaalista yhteenkuuluvuutta pidettiin merkityksellisenä, sillä vastaajista 32 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 63 prosenttia jokseenkin samaa mieltä sosiaalista yhteenkuuluvuutta koskevien väittämien kanssa. Eri mieltä väittämien kanssa oli ainoastaan 5 prosenttia vastaajista, joille yhteenkuuluvuus työssä ei siis ollut merkityksellistä. Lisäksi taustatekijöiden eli sukupuolen, iän, koulutuksen tai toimialan suhteen ei sosiaalisessa yhteenkuuluvuudessa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Arvot

Työhön liittyvien arvojen (kysymys 19) analysoimisessa käytettiin pääkomponenttianalyysia, jonka avulla voidaan ryhmitellä muuttujia samansisältöisten ominaisuuksien mukaan (Metsämuuronen 2005, 601; Valli 2001a, 109). Erityisen hyödyllinen pääkomponenttianalyysi on tiivistettäessä informaatiota ilman selkeää taustateoriaa (Metsämuuronen 2005, 601), kuten tässä tapauksessa. Aluksi todettiin korrelaatiomatriisiin soveltuvuus pääkomponenttianalyysiin Kaiserin (Kaiser-Meyer-Olkin) testin ja Bartlettin sväärisyystestin avulla. Muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat välillä 0,383–0,739, ja olivat näin ollen melko korkeita ja luotettavia. (ks. Metsämuuronen 2005, 609.) Tulkittavaksi otettiin viisi pääkomponenttia, joiden ominaisarvo oli suurempi kuin yksi (ks. Alkula ym. 2002, 276–277), ja nämä viisi pääkomponenttia

selittivät yhteensä 58 prosenttia muuttujien varianssista. Ensimmäinen pääkomponentti selitti muuttujien varianssista 30 prosenttia, toinen 11 prosenttia ja loput kolme komponenttia kukin ainoastaan 5-7 prosenttia. Rotatoidun komponenttimatriisin avulla jokaisesta pääkomponentista valittiin faktorilataukset, joiden arvo oli yli 0.5.

Ensimmäiseen pääkomponenttiin latautui yhdeksän eri työn arvoa, jotka olivat faktorilatausten suuruusjärjestyksessä: henkinen kasvu, osallistuminen ja vaikuttaminen, omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä, oman osaamisen kehittäminen, sisäisen tyytyväisyyden tunne, uusien asioiden oppiminen, omien tavoitteiden toteuttaminen, hyvät koulutusmahdollisuudet ja yhteiskunnallisesti hyödyllinen työ. Toiseen pääkomponenttiin kuului neljä eri tekijää, joita olivat hyvät etenemismahdollisuudet, valta ja johtajuus, työn vastuullisuus sekä työn haasteellisuus. Kolmannen pääkomponentin muodostivat puolestaan työn kiireettömyys, työn helppous sekä pitkät lomamat ja vapaa-aika. Neljännelle pääkomponentille latautuvia muuttujia oli vain kaksi: varma ja pysyvä työ sekä hyvä palkka. Viidennen pääkomponentin muodosti työpaikan sijainti. Muodostuneet pääkomponentit nimettiin niitä kuvaavilla käsitteillä, jotka olivat: 1. Kehitys ja oppiminen, 2. Valta ja vastuu, 3. Työn leppoisuus, 4. Varmuus ja jatkuvuus, 5. Työpaikan sijainti.

Pääkomponenteista muodostettiin summamuuttujia, mikä on faktoripistemäärien laskemista suositeltavampaa (ks. Alkula ym. 2002, 278). Ennen summamuuttujien muodostamista niiden luotettavuus testattiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Kehitys ja oppiminen -komponentissa alfa-kerroin oli 0,87 sekä valta ja vastuu -komponentissa 0,79. Kolmannessa työn leppoisuus -komponentissa alfa-kerroin oli 0,63. Neljännen eli varmuus ja jatkuvuus -pääkomponentin negatiivisia alfa-kertoimia ei voitu tarkastella negatiivisen kovarianssin takia, joten tästä pääkomponentista ei laskettu ollenkaan summamuuttujaa. Muodostettuja summamuuttujia tarkastelemalla oli mahdollista havaita, millaiset asiat olivat vastaajille työssä merkityksellisiä. Tärkeintä vastaajille näytti työssä olevan kehitys ja oppiminen, sillä neljännes piti sitä erittäin tärkeänä ja 70 prosenttia vastaajista melko tärkeänä. Vastaajista 5 prosenttia ei pitänyt kehitystä ja oppimista keskeisenä asiana työssään. Toiseksi tärkeimmäksi asiaksi koettiin työpaikan sijainti, jota piti erittäin tärkeänä 31 prosenttia vastaajista. Melko tärkeä työpaikan sijainti oli 46 prosentille ja ei-tärkeä 22 prosentille vastaajista. Työn leppoisuus oli erittäin tärkeää 5 prosentille ja melko tärkeää 52 prosentille vastaajista, mutta 44 prosenttia vastaajista ei pitänyt sitä työssään tärkeänä. Vähiten tärkeintä vastaajille oli valta ja vastuu, joka oli erittäin tärkeä vain

5 prosentille vastaajista. Melko tärkeäksi sen tunsivat 48 prosenttia vastaajista, mutta valta ja vastuu eivät olleet merkityksellisiä vastaajista 46 prosentille.

Naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja minkään neljän arvon kohdalla. Iän, koulutuksen ja toimialan tuottamia eroja työhön liittyvissä arvoissa tutkittiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Ikä ei muodostanut eroja minkään arvon yhteydessä, mutta valta ja vastuu -muuttujassa erilaisen koulutuksen omaavat erosivat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi $F(2, 180) = 3.670$; $p = 0.027$. Tukeyn ja Scheffén parittaisvertailutestien avulla tarkasteltuna suurimmat erot olivat kouluttamattomien tai matalasti koulutettujen sekä keskitason koulutuksen saaneiden välillä. Tukeyn testin mukaan kouluttamattomien tai matalasti koulutettujen sekä korkeasti koulutettujen välillä oli myös vielä melkein merkitsevä ero. Analyysin mukaan vallan ja vastuun merkitys työssä lisääntyi selvästi koulutustason noustessa. Työpaikan sijainnin tärkeydessä puolestaan toimialat erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi $F(3, 186) = 5.434$; $p = 0.001$. Erot olivat seurakunnan ja veroviraston sekä terveysaseman ja veroviraston välillä siten, että tärkeimmäksi työpaikan sijainti tunnettiin verovirastossa, jonka jälkeen tulivat käräjäoikeus ja terveysasema. Toimialoista seurakunnassa työpaikan sijainnilla oli pienin merkitys.

Pystyvyysodotukset

Pystyvyysodotuksia eli työntekijän omiin kykyihin liittyviä uskomuksia selviytyä erilaisista tilanteista, tässä nimenomaan työtehtävistä (ks. Bandura 1999; 1997), mitattiin kysymyksen 18 avulla. Kysymyksen kielteiset väittämät käännettiin ensin myönteisiksi ja muodostettiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti Cronbachin alfan mukaan oli 0,74. Voimakkaat pystyvyysodotukset olivat 17 prosentilla vastaajista, jotka olivat täysin samaa mieltä pystyvyysodotuksia koskevien väittämien kanssa. Jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa oli 70 prosenttia vastaajista. Eri mieltä pystyvyysodotusten väittämien kanssa oli vastaajista 13 prosenttia, joiden pystyvyysodotukset olivat siis melko heikot. Taustatekijät eivät tuottaneet eroja pystyvyysodotuksiin.

Tavoitteet

Henkilökohtaisia, työhön liittyviä tavoitteita tutkittiin kysymyksen 16 avulla, ja suurimmalla osalla vastaajista (57 %) oli jonkin verran työhön liittyviä tavoitteita.

Viidenneksellä vastaajista oli useita työhön liittyviä tavoitteita, mutta 23 prosenttia vastaajista ei omannut lainkaan työhön liittyviä tavoitteita. Jonkin verran ja useita tavoitteita omaavien lomakkeeseen kirjoittamat tavoitteet olivat hyvin samantyyppisiä, joten kaikkia näitä tavoitteita tarkasteltiin yhdessä. Lomakkeeseen kirjoitetuista tavoitteista muodostettiin kolme luokkaa, jotka olivat itsensä kehittäminen (37 %), ura ja muutoksessa selviäminen (37 %) sekä työn hyvä laatu (26 %).

Tavoitteiden määrä ja niiden kolme sisältöluokkaa ristiintaulukoitiin keskeisimpien taustamuuttujien eli sukupuolen, iän, koulutuksen ja toimialan kanssa. Taustamuuttujista ainoastaan ammatillinen koulutus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä tavoitteiden määrään ($\chi^2(4) = 16.3, p = 0.003$), ja koulutus lisäsi tavoitteiden määrää lineaarisesti. Toimiala oli puolestaan tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä tavoitteiden sisältöön ($\chi^2(6) = 15.4, p = 0.017$). Tavoitteista itsensä kehittäminen ja työn hyvä laatu olivat tärkeimpiä seurakunnassa, mutta vähiten tärkeitä käräjäoikeudessa. Käräjäoikeuden henkilöstön tavoitteista 62 prosenttia koski uraa ja muutoksessa selviämistä, kun taas seurakunnan työntekijöistä ainoastaan 5 prosenttia oli maininnut nämä asiat tavoitteekseen.

Palkitseminen

Palkitsemista tutkittiin kyselylomakkeessa kysymyksen 20 avulla, jonka mukaan lähes kaikki vastaajat (99 %) tunsivat tyytyväisyyttä itseensä erityisen hyvin tehdyn työn jälkeen. Vastaajista 78 prosenttia tunsivat myös saavansa arvostusta työtovereilta ja 69 prosenttia vastaajista sai mahdollisuuden kehittää ammatitaitoaan ja osaamistaan. Seuraavaksi yleisimmät palkkioiden muodot olivat suullinen kiitos hyvin tehdystä työstä (61 %) ja vastuun lisääntyminen (56 %). Harvinaisempia palkitsemisen muotoja vastaajien mukaan olivat puolestaan työsuhteen pysyvyyden paraneminen (48 %), palkankorotus tai muu taloudellinen palkkio (37 %) sekä ylennys tai siirto parempiin tehtäviin (27 %).

Tarkasteltaessa palkitsemista suhteessa taustatekijöihin voidaan huomata, että eri koulutusryhmät erosivat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi $F(2, 186) = 3.502; p = 0.032$ palkankorotuksen tai taloudellisen palkkion saamisessa. Ero oli Tukeyn ja Scheffén testin mukaan kouluttamattomien tai matalan koulutuksen sekä keskitason koulutuksen saaneiden välillä siten, että keskitason koulutuksen omaavat

tunsivat saavansa harvemmin palkankorotuksia tai taloudellisia palkkioita. Toimiala oli puolestaan palkitsemisen muodoista tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ylennyksen saamiseen $F(3, 186) = 4.082$; $p = 0.008$ sekä tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä mahdollisuuksiin kehittää ammattitaitoa ja osaamista $F(3, 184) = 3.103$; $p = 0.028$. Nämä erot olivat terveysaseman ja veroviraston välillä siten, että molemmat palkitsemisen muodot olivat yleisempiä verovirastossa kuin terveysasemalla. Sukupuoli ja ikä eivät t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan tuottaneet eroja palkitsemiseen.

Palkitsemista mitattiin myös kysymyksen 21 avulla, jonka mukaan työn tulokseen, laatuun tai vaativuuteen pohjautuvien palkkioiden saaminen on vielä harvinaista julkisella sektorilla. Työn vaativuuteen perustuvia palkkioita sai 16 prosenttia, mutta työn määrään eli tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen liittyviä palkkioita sai vain 6 prosenttia vastaajista. Työn laadulle tai työryhmän tulokselle rakentuvat palkkiot olivat tätäkin harvinaisempia, sillä niitä kumpiakkin sai ainoastaan 3 prosenttia vastaajista. Koska tällaiset palkkiot ovat vielä melko harvinaisia, ei niiden tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä suhteessa taustamuuttujiin ole mahdollista täysin luotettavasti tarkastella erilaisten testien avulla. Ristiintaulukoinnin avulla saadaan kuitenkin viitteitä palkitsemiseen liittyvistä eroista. Kaikki palkkioiden muodot erosivat toimialan suhteen, sillä sekä työn tulokseen, laatuun että vaativuuteen pohjautuvien palkkioiden saaminen oli selvästi yleisintä terveysasemalla. Myös koulutuksen suhteen oli selviä eroja, koska työn vaativuuteen ja työn määrään perustuvat palkkiot olivat yleisimpiä korkeasti koulutetuilla ja harvinaisimpia kouluttamattomilla tai matalan koulutuksen saaneilla työntekijöillä. Näiden lisäksi työn määrään eli tuloksellisuuteen yhdistyvät palkkiot olivat miehillä naisia tyypillisempiä.

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä mitattiin kysymyksen 24 avulla, ja vastaajista 22 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä työhönsä. Melko tyytyväisiä oli 70 prosenttia ja tyytymättömiä 8 prosenttia. Ainoastaan yksi vastaaja eli 0,5 prosenttia aineistosta oli erittäin tyytymätön työhönsä. Taustamuuttujien eli sukupuolen, iän, ammatillisen koulutuksen ja toimialan tuottamia eroja työtyytyväisyyteen tarkasteltiin myös tässä keskiarvotestien eli t-testin ja varianssianalyysin avulla, mutta ryhmien välisissä keskiarvoissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Sosiaalinen konteksti

Sosiaalisen kontekstin eli työympäristön tarkastelussa (kysymys 22) keskityttiin siihen, miten työyhteisössä suhtaudutaan osaamiseen sekä työntekijöiden ja työyhteisön kehittämiseen. Ensin muodostettiin sosiaalisen kontekstin summamuuttuja, jonka Cronbachin alfa oli 0.84 eli korkea. Täysin samaa mieltä kysymyksen väitteiden kanssa oli 9 prosenttia vastaajista, jotka siis tunsivat työympäristön erittäin myönteiseksi suhteessa osaamiseen sekä työntekijöiden ja työyhteisön kehittämiseen. Jokseenkin samaa mieltä oli 64 prosenttia. Eri mieltä väitteiden kanssa oli 28 prosenttia vastaajista, jotka kokivat työyhteisön suhtautumisen osaamiseen ja kehittämiseen kielteiseksi. Sosiaalisen kontekstin summamuuttujaa tarkasteltiin myös suhteessa keskeisimpiin taustamuuttujiin t-testin ja varianssianalyysin avulla, mutta näiden keskiarvotestien mukaan ryhmien välisissä keskiarvoissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Sosiaalista kontekstia mitattiin myös kysymyksellä 23, jossa selvitettiin työyhteisössä esiintyvää syrjintää. Vastaajista 14 prosenttia ilmoitti syrjinnän kohdistuvan määräaikaisiin ja 13 prosenttia ikääntyviin työntekijöihin. Tämän jälkeen nuoret olivat seuraavaksi useimmin syrjinnän kohteena (8 %). Lisäksi ilmeni hieman sekä perheellisiin (6 %) että vakituisiin (4 %) työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää. Sukupuoli, ikä eikä koulutus muodostanut eroja syrjinnän esiintymiseen, mutta toimiala oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä nuoriin työntekijöihin kohdistuvaan syrjintään $F(3, 184) = 3.876; p = 0.01$. Tilastollisesti merkitsevä ero ei ollut Scheffén parittaisvertailutestissä havaittavissa, mutta Tukeyn testin mukaan ero oli veroviraston ja käräjäoikeuden välillä. Käräjäoikeudessa nuoriin kohdistuvaa syrjintää esiintyi eniten, verovirastossa puolestaan toimialoista vähiten.

Yhteenveto taustatekijöiden yhteydestä Locken motivaatiosekvenssin tekijöihin

Taulukossa 12 on tiivistettynä erilaisten taustatekijöiden yhteys Locken motivaatiosekvenssin tekijöihin. Ammatillinen koulutus ja toimiala tuottivat eroja useisiin Locken motivaatiosekvenssin tekijöihin, mutta sukupuolella ei ollut yhteyttä mihinkään Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä. Ikä oli yhteydessä ainoastaan pätevyuden tarpeeseen, sillä pätevyuden tarve laski lineaarisesti iän myötä ollen merkityksellisintä nuorille työntekijöille. Ammatillinen koulutus oli puolestaan yhteydessä yhteensä kolmeen Locken motivaatiosekvenssin tekijään eli palkitsemiseen, tavoitteisiin ja arvoihin.

Palkitsemisessa keskitason koulutus liittyi harvoin saataviin palkankorotuksiin tai taloudellisiin palkkioihin. Tavoitteiden määrä sekä arvoista vallan ja vastuun merkitys puolestaan lisääntyivät koulutustason noustessa.

TAULUKKO 12. Yhteenvedo taustatekijöiden yhteydestä Locken motivaatiosekvenssiin

	Sukupuoli	Ikä	Ammatillinen koulutus	Toimiala
Pätevyyden tarve		*		
Autonomian tarve				***
Arvot			*	***
Tavoitteet			**	*
Palkitseminen			*	**
Sosiaalinen konteksti				**

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Toimiala näytti olevan varsin keskeinen taustamuuttuja, sillä se oli yhteydessä viiteen eri tekijään eli autonomian tarpeeseen, arvoihin, tavoitteisiin, palkitsemiseen ja sosiaaliseen kontekstiin. Näihin muuttujiin liittyviä eroja tarkasteltaessa voidaan havaita, että veroviraston työssä korostuivat pieni autonomian tarve, työpaikan sijainnin merkitys, nuoriin kohdistuvan syrjinnän pieni määrä sekä muita toimialoja suuremmat mahdollisuudet ylennyksen saamiseen sekä ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Seurakunnan ja terveysaseman työssä autonomiaa pidettiin tärkeänä, mutta työpaikan sijainti ei ollut yhtä merkityksellinen kuin muilla toimialoilla. Seurakunnassa myös itsensä kehittämiseen ja työn hyvään laatuun yhdistyvät tavoitteet olivat muita tyypillisempiä. Terveysasemalla puolestaan ylennyksen saaminen tai mahdollisuudet ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen oli muita toimialoja harvinaisempaa. Käräjäoikeuden työtä suhteessa muihin toimialoihin sävytti puolestaan nuoriin kohdistuva syrjintä sekä uraa ja muutoksessa selviämistä koskevat tavoitteet.

6.3 Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät tekijät

Tässä luvussa tarkastelen työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä eli muutosta ja sen kokemista, organisaatioon sitoutumista, oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimuksia, kiirettä ja työuupumusta. Aluksi esittelen työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät tekijät prosenttilukujen avulla, ja summamuuttujien

tarkastelussa käytän luokittelua: täysin samaa mieltä -vastaukset 1.00–1.49, jokseenkin samaa mieltä 1.50–2.49 ja eri mieltä 2.50–4.00. Tämän jälkeen tarkastelen työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä suhteessa keskeisimpiin taustatekijöihin eli sukupuoleen, ikään, ammatilliseen koulutukseen ja toimialaan. Tarkastelu on siis hyvin samankaltaista kuin edellä esiteltyjen Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden yhteydessä. Analyysit suoritan muuttujista ja niiden mitta-asteikosta riippuen ristiintaulukoinnin, t-testin tai yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla.

Muutos ja sen kokeminen

Muutosta ja sen kokemista mitattiin kolmella eri kysymyksellä. Kysymyksen 25 avulla selvitettiin, missä vaiheessa työntekijät saavat tietoja työtään koskevista muutoksista. Jo suunnitteluvaiheessa työtä koskevista asioista informoitiin 41 prosenttia vastaajista, ja 48 prosenttia sai tiedon muutoksista vähän ennen muutosta. Vasta muutoksen tapahtuessa tai sen jälkeen siitä sai tietää 11 prosenttia vastaajista. Muutoksesta tiedottamiseen liittyviä eroja tarkasteltiin ristiintaulukoimalla kysymyksen 25 vastausvaihtoehdot sukupuolen, iän, ammatillisen koulutuksen ja toimialan kanssa. Näistä ryhmistä mistään ei kuitenkaan löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja suhteessa muutoksista tiedottamiseen.

Työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana muuttuneita työn piirteitä ja niiden luonnetta tutkittiin kysymyksen 26 avulla. Vastaajista 83 prosenttia ilmoitti työssä tarvittavan uuden tiedon määrän ja 74 prosenttia työmäärän ja -tehtävien lisääntymisestä. Muita työpaikalla lisääntyneitä muutoksia olivat uusien toimintatapojen omaksumisvaatimukset (72 %) sekä työtehtävien laajuus ja vaikeus (69 %). Näiden jälkeen seuraavaksi eniten olivat kasvaneet itsensä kehittämisen vaatimukset (67 %), tulos- ja säästötavoitteet (66 %), työn kiireisyys (66 %), tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuva valvonta tai arviointi (59 %), työn henkinen rasittavuus (56 %) sekä työuupumus (54 %). Työelämään liittyviä tekijöitä, jotka olivat vähentyneet viimeisen viiden vuoden aikana, oli huomattavasti vähemmän. Vastaajista 27 prosenttia tunsi työsuhteen varmuuden vähentyneen, mutta toisaalta 22 prosenttia määräaikaisten työsuhteiden vähentyneen. Tämän jälkeen järjestyksessään seuraavaksi tuli työnteon mielekkyyden (17 %) väheneminen. Hieman pienempi osa vastaajista arvioi myös työhön sitoutumisen (12 %), työpaikan vaihtoalukkuuden (10 %) ja itsensä kehittämisen mahdollisuuksien (10 %) vähentyneen viimeisen viiden vuoden aikana.

Työelämässä tapahtuneilla muutoksilla ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolen suhteen, mutta ikäryhmien välillä oli eroja itsensä kehittämisen vaatimuksissa $F(2, 173) = 10.977$; $p = 0.000$, uusien toimintatapojen omaksumisvaatimuksissa $F(2, 175) = 6.364$; $p = 0.002$, työssä tarvittavassa uuden tiedon määrässä $F(2, 175) = 5.215$; $p = 0.006$, työn kiireisyydessä $F(2, 175) = 3.707$; $p = 0.027$ ja työn henkisessä rasittavuudessa $F(2, 174) = 3.056$; $p = 0.050$. Näistä itsensä kehittämisen vaatimuksissa erot olivat nuorten ja keski-ikäisten välillä, ja keski-ikäiset tunsivat itsensä kehittämisen vaatimusten lisääntyneen muita ikäryhmiä enemmän. Uusien toimintatapojen omaksumisvaatimukset ja työssä tarvittava uuden tiedon määrä olivat myös lisääntyneet eniten keski-ikäisten ja ikääntyvien ryhmässä nuorten ikäryhmään verrattuna. Työn kiireisyydessä ja henkisessä rasittavuudessa suurimmat erot olivat nuorten ja ikääntyvien välillä, ja näiden muutosten kokeminen näytti lisääntyvän lineaarisesti iän myötä.

Ammatillisen koulutuksen eri luokissa tilastollisesti merkitsevä ero oli ainoastaan työhön sitoutumisen muutoksessa. Tämä ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä $F(2, 173) = 4.397$; $p = 0.014$, ja Tukeyn parittaisvertailun mukaan kouluttamattomat tai matalan koulutuksen saaneet erosivat työhön sitoutumisen muuttumisessa muista koulutusryhmistä. Scheffén testi osoitti vain kouluttamattomien tai matalan koulutuksen ja keskitason koulutuksen välisen eron olevan tilastollisesti merkitsevä. Analyysin mukaan kouluttamattomat ja matalasti koulutetut työntekijät tunsivat sitoutumisen työhön lisääntyneen viimeisen viiden vuoden aikana, kun taas muut koulutusryhmät eli korkeammin koulutetut työntekijät tunsivat työhön sitoutumisen pysyneen viime vuosina suunnilleen ennallaan.

Työssä tapahtuneet muutokset viimeisen viiden vuoden aikana olivat toimialoittain hyvin erilaisia. Tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja oli työn kiireisyydessä, työmäärässä ja -tehtävissä, tulos- ja säästötavoitteissa, itsensä kehittämisen mahdollisuuksissa, työn henkisessä rasittavuudessa, määräaikaisissa työsuhteissa ja työuupumuksessa. Tilastollisesti merkitsevä ero oli tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuvassa valvonnassa tai arvioinnissa. Työsuhteen varmuudessa, työtehtävien laajuudessa ja vaikeudessa, itsensä kehittämisen vaatimuksissa ja uusien toimintatapojen omaksumisvaatimuksissa toimialojen välinen ero oli puolestaan tilastollisesti melkein merkitsevä. Toimialojen välillä olevien tilastollisten erojen suuren määrän vuoksi niitä tarkasteltiin ainoastaan Scheffén parivertailutestillä, joka on testinä melko kriittinen (ks. Metsämuuronen 2005, 735).

Toimialojen välisistä eroista useimmat olivat terveysaseman ja / tai seurakunnan sekä veroviraston välillä. Työuupumus, työn henkinen rasittavuus sekä työmäärä ja -tehtävät olivat lisääntyneet sekä terveysasemalla että seurakunnassa, mutta pysyneet keskimäärin ennallaan verovirastossa. Työsuhteen varmuus oli lisääntynyt eniten seurakunnassa, työn kiireisyys puolestaan terveysasemalla, kun taas verovirastossa nämä asiat olivat lisääntyneet vähiten. Kaikista muista toimialoista verovirasto erosi myös siten, että määräaikaiset työsuhteet olivat lisääntyneet muita toimialoja vähemmän ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet kasvaneet viimeisen viiden vuoden aikana. Tulos- ja säästötavoitteiden sekä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuvan valvonnan lisääntyminen oli puolestaan yleisintä terveysasemalla. Itsensä kehittämisen vaatimuksissa, uusien toimintatapojen omaksumisvaatimuksissa sekä työtehtävien laajuudessa ja vaikeudessa ei enää Scheffén parittaisvertailussa ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien välillä.

Muutokseen ja sen kokemiseen liittyi myös vielä kysymys 27, jonka avulla selvitettiin, miten työntekijät ovat kokeneet työssä tapahtuneet muutokset. Suurin osa vastaajista oli pitänyt muutoksia enimmäkseen myönteisinä (55 %) tai neutraaleina eli ei myönteisinä, muttei kielteisinäkään (32 %). Vastaajista 10 prosenttia oli kokenut muutokset enimmäkseen kielteisinä. Ainoastaan pieni osa vastaajista oli tuntenut kaikki muutokset joko myönteisiksi (3 %) tai kielteisiksi (1 %). Muutosten kokemisessa oli eroja eri koulutusryhmien välillä siten, että koulutusryhmistä keskitason koulutuksen saaneet olivat kokeneet muutokset myönteisimmin, kun taas korkeasti koulutetut eivät olleet kokeneet muutoksia myönteisinä, mutteivät kielteisinäkään. Ryhmien välinen ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä $F(2, 172) = 8.174$; $p = 0.000$. Sukupuoli, ikä ja toimiala eivät kuitenkaan tuottaneet eroja muutosten kokemiseen.

Organisaatioon sitoutuminen

Organisaatioon sitoutumista mittaavista väitteistä (kysymys 28) muodostettiin summamuuttuja, jonka reliabiliteetti oli Cronbachin alfalla testattuna 0.71. Tutkimusaineistossa täysin samaa mieltä sitoutumista koskevien väittämien kanssa eli erittäin sitoutuneita työntekijöitä oli ainoastaan 6 prosenttia. Vastaajista 78 prosenttia oli kuitenkin jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa ja jonkin verran sitoutuneita organisaatioon. Organisaatioon sitoutumattomia työntekijöitä oli 22 prosenttia. Ikäryhmien välillä oli sitoutumisessa tilastollisesti melkein merkitsevä ero $F(2, 169) = 3.965$; $p = 0.021$. Tämä

ero oli post hoc -testeistä Scheffén mukaan nuorten ja keski-ikäisten välillä, Tukeyn testissä puolestaan sekä nuorten ja keski-ikäisten että nuorten ja ikääntyvien välillä. Nuoret olivatkin vähiten sitoutuneita organisaatioon, kun taas keski-ikäiset ja ikääntyvät olivat keskenään lähes yhtä sitoutuneita. Muita tilastollisesti merkitseviä ryhmien välisiä eroja ei organisaatioon sitoutumisessa ollut.

Oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimukset

Oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimuksia mitattiin kolmen eri kysymyksen avulla. Näistä ensimmäisessä (kysymys 29) selvitettiin, kuinka usein työntekijät joutuvat oppimaan uutta tai kehittämään itseään. Yleisimmät vastaukset tähän kysymykseen olivat päivittäin tai lähes päivittäin sekä muutaman kerran viikossa, joihin molempiin vaihtoehtoihin sijoittui neljäsosa vastauksista eli yhteensä tarkalleen puolet vastaajista. Noin kerran viikossa uusia asioita joutui oppimaan 17 prosenttia ja muutaman kerran kuukaudessa 21 prosenttia. Uuden oppiminen melko harvoin tai satunnaisesti oli tyypillistä 10 prosentille sekä erittäin harvoin tai ei koskaan 1 prosentille vastaajista. Oppimisen ja itsensä kehittämisen yleisyyden ristiintaulukointi taustatekijöiden kanssa ei muodostanut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Kyselylomakkeessa selvitettiin myös, missä uusien asioiden oppiminen pääasiallisesti tapahtuu (kysymys 30). Lähes kaikki vastaajat (98 %) olivat sitä mieltä, että uusia asioita opitaan työnteon ohessa eli informaali oppiminen työssä oli erittäin tärkeitä. Myös lyhyet työhön liittyvät kurssit olivat oppimisen kannalta merkityksellisiä (73 %). Pidempiaikainen työhön liittyvä koulutus (36 %) ja muun alan koulutus, joka ei selvästi liity nykyiseen työhön (15 %), olivat harvinaisempia oppimisen paikkoja. Naisten ja miesten välillä oli eroa tässä asiassa, sillä naiset korostivat lyhyiden, työhön liittyvien kurssien merkitystä oppimisessa, ja tämä ero oli myös tilastollisesti melkein merkitsevä $t(174) = -2.025$; $p = 0.044$. Ikäryhmät puolestaan erosivat toisistaan siten, että oppiminen työnteon ohessa oli yleisintä nuorille vähentyen lineaarisesti iän myötä. Tämä tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä $F(2, 176) = 3.501$; $p = 0.032$, mutta Tukeyn ja Scheffén parittaisvertailut eivät kuitenkaan olleet enää tilastollisesti merkitseviä. Eri koulutusryhmissä ei ollut eroja, mutta toimialoista verovirasto ja käräjäoikeus erosivat toisistaan tilastollisesti melkein merkitsevästi $F(3, 170) = 2.897$; $p = 0.037$ pidempiaikaisessa työhön liittyvässä täydennyskoulutuksessa. Yleisintä tällainen koulutus oli verovirastossa ja harvinaisinta käräjäoikeudessa.

Oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimuksiin liittyen kysyttiin vielä, miten vastaajat ovat kokeneet uusien asioiden oppimisen (kysymys 31). Yli puolet vastaajista (53 %) ei kokenut uusien asioiden oppimista raskaana, muttei helpponakaan. Melko helppoa uusien asioiden oppiminen oli 36 prosentille vastaajista ja erittäin helppoa 3 prosentille vastaajista. Melko raskaana oppimista piti puolestaan 7 prosenttia vastaajista, ainoastaan hyvin pieni osa vastaajista (1 %) tunsu oppimisen erittäin raskaaksi. Ristiintaulukoinnin avulla tarkasteltuna mikään taustatekijöistä eli sukupuoli, ikä, ammatillinen koulutus tai toimiala ei muodostanut tilastollisesti merkitseviä eroja suhteessa oppimisen kokemiseen.

Kiire

Kiirettä mitattiin kysymyksellä 32, ja siihen sisältyvistä väittämistä muodostettiin yhteinen summamuuttuja. Muuttujan vääristymisen estämiseksi sen ulkopuolelle jätettiin ylitöitä koskeva väittämä (32b), koska monet vastaajat olivat kirjoittaneet lomakkeeseen, ettei heillä ole työaikaakaan tai ylitöiden tekeminen on organisaatiossa kiellettyä. Muista väittämistä muodostetun summamuuttujan reliabiliteetti oli Cronbachin alfalla 0.81. Työssä erittäin kiireisiä eli täysin samaa mieltä kiirettä koskevien väittämien kanssa oli 12 prosenttia vastaajista. Jonkin verran kiirettä tunsu 49 prosenttia vastaajista ja kiireettömiä eli eri mieltä kiirettä koskevien väittämien kanssa oli 39 prosenttia vastaajista. Sukupuoli ja ikä eivät tuottaneet eroja kiireen kokemiseen, mutta koulutus- ja toimialaryhmissä eroja oli havaittavissa. Keskitason koulutuksen ja korkeakoulutuksen saaneet erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi $F(2, 170) = 5.732$; $p = 0.004$, sillä korkeasti koulutetut tunsivat eniten ja keskitason koulutuksen omaavat puolestaan vähiten kiirettä. Toimialojen erot kiireessä olivat puolestaan tilastollisesti erittäin merkitseviä $F(3, 173) = 9.253$; $p = 0.000$, ja ne sijaitsivat terveysaseman ja veroviraston sekä seurakunnan ja veroviraston välillä. Eniten kiirettä oli terveysasemalla, jonka jälkeen seuraavaksi eniten kiirettä koettiin seurakunnassa ja käräjäoikeudessa. Toimialoista vähiten kiirettä oli verovirastossa.

Työuupumus

Työuupumusta tutkittiin kyselylomakkeessa kahdella eri kysymyksellä, joista toinen mittasi työuupumuksen yleisyyttä (kysymys 33) ja toinen sen määrää (kysymys 34).

Tutkimusaineistossa työuupumuksesta kärsi päivittäin tai lähes päivittäin 6 prosenttia, muutaman kerran viikossa 17 prosenttia ja noin kerran viikossa 18 prosenttia vastaajista. Muutaman kerran kuukaudessa työuupumusta tunsi viidennes vastaajista. Melko harvoin tai satunnaisesti työuupumusta tuntevia työntekijöitä oli eniten eli 28 prosenttia, erittäin harvoin tai ei lainkaan työuupumusta tunsi puolestaan 13 prosenttia vastaajista. Työuupumuksen yleisyydessä ei ollut eroja sukupuolen tai ikä- ja koulutusryhmien kesken, mutta toimialoista yleisintä työuupumuksen tunteminen oli terveysasemalla, harvinaisinta puolestaan käräjäoikeudessa ja verovirastossa. Tulos oli myös tilastollisesti melkein merkitsevä ($\chi^2(15) = 29.5, p = 0.014$).

Työuupumuksen määrää mittaavan kysymyksen 34 vastaukset jaettiin kolmeen, suunnilleen yhtä suureen luokkaan, jotka olivat: ei uupumusta (0-3), jonkin verran uupuneet (4-6) ja paljon uupuneet (7-10). Vastaajista 45 prosenttia ei ollut tuntenut työstä aiheutuvaa uupumusta viimeisen kuukauden aikana. Jonkin verran uupumusta itsessään oli havainnut 27 prosenttia vastaajista, erittäin uupuneita oli puolestaan 28 prosenttia vastaajista. Vastaajista siis yli puolet oli tuntenut jonkin verran tai erittäin paljon uupumusta viimeisen kuukauden aikana. Toimialojen välillä oli uupumuksen tuntemuksissa tilastollisesti merkitsevä ero $F(3, 177) = 5.255; p = 0.002$, joka oli jälleen terveysaseman ja veroviraston sekä seurakunnan ja veroviraston välillä. Vähiten uupumusta viimeisen kuukauden aikana oli tunnettu verovirastossa, jonka jälkeen järjestyksessä seuraavaksi vähiten uupumusta tunnettiin käräjäoikeudessa, seurakunnassa ja terveysasemalla. Muut taustatekijät eli sukupuoli, ikä ja ammatillinen koulutus eivät tuottaneet eroja uupumuksen määrään eikä niiden ryhmien välisissä keskiarvoissa ollut siten tilastollisesti merkitseviä eroja.

Yhteenveto taustatekijöiden yhteydestä työn kokemiseen ja työelämän muutokseen

Taulukkoon 13 on koottu yhteen, miten erilaiset taustatekijät olivat yhteydessä työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyviin tekijöihin. Ikä, ammatillinen koulutus ja toimiala tuottivat eroja useisiin eri tekijöihin, mutta sukupuoli oli yhteydessä ainoastaan oppimismuotoon. Sukupuolen muodostama ero ilmeni siinä, että naisille työhön liittyvät kurssit olivat tärkeämpiä kuin miehille. Ikä oli puolestaan voimakkaasti yhteydessä työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, sillä työn kiireisyys, työssä tarvittava uuden tiedon määrä ja työn henkinen rasittavuus lisääntyivät lineaarisesti iän myötä. Vaatimukset itsensä kehittämiseen ja uusien tietojen ja toimintatapojen omaksumiseen

olivat puolestaan kasvaneet eniten keski-ikäisten ja vähiten nuorten keskuudessa. Ikä oli myös yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen, sillä heikointa sitoutuminen oli nuorilla ja voimakkainta keski-ikäisillä ja ikääntyvillä työntekijöillä. Lisäksi oppiminen työn ohessa oli yleisintä nuorille vähentyen lineaarisesti iän myötä.

TAULUKKO 13. Yhteenveto taustatekijöiden yhteydestä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijöihin

	Sukupuoli	Ikä	Ammatillinen koulutus	Toimiala
Työssä tapahtuneet muutokset		***	*	***
Muutosten kokeminen			***	
Organisaatioon sitoutuminen		*		
Oppimisen muoto	*	*		*
Kiire			**	***
Työuupumuksen yleisyys				*
Työuupumuksen määrä				**

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Ammatillinen koulutus oli työssä tapahtuneista muutoksista yhteydessä työhön sitoutumiseen, sillä kouluttamattomien tai matalasti koulutettujen työntekijöiden mukaan sitoutuminen työhön oli lisääntynyt viimeisen viiden vuoden aikana. Muiden koulutusryhmien mukaan sitoutuminen oli pysynyt suunnilleen ennallaan. Myös muutosten kokemisessa oli eroja koulutuksen mukaan, mikä ilmeni keskitason koulutuksen saaneiden myönteisessä suhtautumisessa muutoksiin. Korkeakoulutus oli puolestaan yhteydessä muutosten neutraalisuuteen, jolloin niitä ei tunnettu myönteisinä, muttei toisaalta kielteisinäkään. Korkeasti koulutetut työntekijät tunsivat lisäksi työssään eniten kiirettä, vähiten kiirettä tunnettiin puolestaan keskitason koulutuksen saaneiden ryhmässä.

Kuten Locken motivaatiosekvenssin tekijöitä tarkasteltaessa, toimiala oli tässäkin yhteydessä hyvin moneen eri tekijään. Työelämän muutokseen liittyvistä tekijöistä työuupumus, työn henkinen rasittavuus sekä työmäärä ja -tehtävät olivat lisääntyneet sekä terveysasemalla että seurakunnassa. Myös työsuhteen varmuus oli lisääntynyt seurakunnassa toimialoista eniten, terveysasemalla lisääntyneitä muutoksia olivat työn kiireisyys, tulos- ja säästötavoitteet sekä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuva valvonta. Kaikki nämä edellä mainitut tekijät olivat lisääntyneet toimialoista

vähiten verovirastossa, jossa muita tyypillisempiä muutoksia olivat olleet määräaikaisten työsuhteiden vähentyminen ja itsensä kehittymisen mahdollisuuksien lisääntyminen. Toimialojen väliset erot tulivat myös hyvin esille muiden työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvien muuttujien yhteydessä, sillä kiire sekä työuupumuksen yleisyys ja määrä olivat toimialoista suurimpia terveysasemalla ja seurakunnassa, vähiten niitä tunnettiin verovirastossa. Lisäksi oppimismuodoista pidempiaikainen työhön liittyvä koulutus oli yleisintä verovirastossa, harvinaisinta puolestaan käräjäoikeudessa.

6.4 Yhteenveto työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon liittyvistä tekijöistä

Tutkimukseen vastanneet olivat hyvin motivoituneita sekä työhön että oppimiseen, ja näitä molempia pidettiin tyydytystä tuottavina asioina elämässä. Työkeskeisyys oli myös melko korkea, sillä yli puolet vastaajista haluaisi jatkaa ainakin osittaista työntekoa, vaikka se ei olisi taloudellisesti välttämätöntä. Sisäinen työmotivaatio lisääntyi varsinkin koulutuksen myötä, mutta kouluttamattomat tai matalasti koulutetut miehet olivat naisia useammin sisäisesti motivoituneita työhön. Seurakunnan työntekijät tunsivat myös muita toimialoja useammin työmotivaationsa sisäiseksi sekä työn kutsumukseksi ja elämäntehtäväksi. Toimialoista vähäisintä sisäinen motivaatio oli puolestaan käräjäoikeudessa ja verovirastossa. Erityisen voimakas motivaatio työhön ja oppimiseen oli esimiehillä. Lisäksi viikkotyötuntien suuri määrä sekä melko uusi työtehtävä olivat yhteydessä korkeaan oppimismotivaatioon.

Tutkimuksessa mukana olleista taustatekijöistä varsinkaan sukupuolella ei ollut juurikaan yhteyttä Locken motivaatiosekvenssin tai työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijöihin, ainoastaan pieni ero löytyi tarkasteltaessa työhön liittyviä kursseja, jotka olivat naisille tärkeämpiä kuin miehille. Ikä oli puolestaan yhteydessä näihin motivaatioon yhdistyviin tekijöihin siten, että nuorille oli tyypillistä korkea pätevyyden tarve ja oppiminen työnteon ohessa, mutta heikko sitoutuminen organisaatioon. Erityisesti keski-ikäisiä koskettavia muutoksia työpaikalla olivat olleet vaatimukset itsensä kehittämiseen ja uusien toimintatapojen omaksumiseen. Ikääntyneet tunsivat puolestaan viime vuosina työn kiireisyyden, työssä tarvittavan uuden tiedon määrän ja työn henkisen rasittavuuden kasvaneen, ja näiden muutosten kasvu näytti myös lisääntyvän lineaarisesti iän myötä.

Tutkimuksessa mukana olleista taustatekijöistä koulutuksella ja toimialalla näytti olevan selvä yhteys motivaatioon liittyviin tekijöihin. Koulutus lisäsi vallan ja vastuun merkitystä työssä ja tavoitteiden määrää, mutta toisaalta matalasti koulutetut näyttivät saavan muita useammin palkankorotuksia tai taloudellisia palkkioita. Korkeasti koulutetut työntekijät eivät kuitenkaan suhtautuneet työssä tapahtuneisiin muutoksiin yhtä myönteisesti kuin alemmin koulutetut, ja he tunsivat myös työssään eniten kiirettä. Lisäksi kouluttamattomat tai matalasti koulutetut työntekijät tunsivat sitoutumisen työhön lisääntyneen viimeisen viiden vuoden aikana, kun taas vastaavasti korkeammin koulutautuneet tunsivat sitoutumisen pysyneen suunnilleen ennallaan.

Toimialoja tarkasteltaessa useimmat erot näyttivät keskittyvän seurakunnan ja veroviraston sekä terveysaseman ja veroviraston välille. Seurakunnan ja terveysaseman työtä sävytti autonomian tarve, työpaikan sijainnin vähäinen merkitys, kiire sekä työuupumus. Näillä toimialoilla myös määräaikaiset työsuhteet, työmäärä ja -tehtävät, työn henkinen rasittavuus sekä työuupumus olivat lisääntyneet viimeisen viiden vuoden aikana. Seurakunnan työhön liittyivät myös itsensä kehittämiseen ja työn hyvään laatuun yhdistyvät tavoitteet sekä työsuhteen varmuuden lisääntyminen. Terveysasemalle tyypillisiä asioita olivat puolestaan työn kiireisyyden, tulos- ja säästö- tavoitteiden sekä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuvan valvonnan lisääntyminen sekä muita toimialoja pienemmät mahdollisuudet ylennyksiin tai ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen.

Työ verovirastossa näytti eroavan selvästi muista toimialoista, sillä työssä korostui pieni autonomian tarve, työpaikan sijainnin tärkeys, nuoriin kohdistuvan syrjinnän vähäisyys, pidempiaikaiset työhön liittyvät koulutukset, kiireen ja työuupumuksen pieni määrä sekä muita toimialoja suuremmat mahdollisuudet ylennyksen saamiseen sekä ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Verovirastossa myös tulos- ja säästötavoitteet, tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuva valvonta, työmäärä ja -tehtävät, työn kiireisyys, työn henkinen rasittavuus sekä työuupumus olivat lisääntyneet toimialoista vähiten. Muita toimialoja tyypillisempiä muutoksia verovirastossa olivat olleet itsensä kehittämisen mahdollisuuksien kasvaminen ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen muita toimialoja vähemmän, jolloin myös työsuhteen varmuus oli lisääntynyt. Käräjäoikeus erosi puolestaan muista toimialoista ainoastaan neljässä asiassa, joita olivat muita toimialoja suurempi nuoriin kohdistuvan syrjinnän määrä, uraa ja muutoksessa selviämistä koskevien tavoitteiden paljous sekä pidempiaikaisen työhön liittyvän koulutuksen ja työuupumuksen vähäisyys.

7 TYÖ- JA OPPIMISMOTIVAATIOTA SELITTÄVÄT TEKIJÄT

Tässä luvussa testaan hypoteesien oikeellisuutta ja paikkansapitävyyttä sekä raportoin tutkimuksen selittävän osion tulokset. Aluksi testaan tutkimuksen taustalla olevia malleja ja tarkastelen erikseen taustatekijöiden, Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvien tekijöiden vaikutusta työ- ja oppimismotivaatioon. Tällä tavoin pyrin myös saamaan monipuolisen kuvan motivaatiota selittävistä tekijöistä. Tämän jälkeen analysoin ja testaan tutkimuksen yhdistetyssä ja siten myös keskeisimmässä tarkastelussa, miten kaikki edellä mainitut tekijät yhdessä selittävät työ- ja oppimismotivaatiota. Luvun lopuksi on myös vielä yhteenveto tuloksista. Kaikki analyysit tässä luvussa toteutan logistisen regressioanalyysin avulla, jossa selitettävä muuttuja on luokittelumuuttuja ja siinä tapahtuvaa vaihtelua pyritään selittämään useiden eri selittäjien avulla (ks. Metsämuuronen 2005, 687). Tällöin selittämisessä voidaan testata tietyn teorian kannalta keskeisiä muuttujia, etsiä uusia ja hyviä selittäviä tekijöitä tai vertailla erilaisia selittäviä tekijöitä keskenään (Metsämuuronen 2005, 687–688; ks. myös Nummenmaa ym. 1997, 308).

7.1 Taustatekijät työ- ja oppimismotivaation selittäjinä

Logistista regressioanalyysia varten työ- ja oppimismotivaation summamuuttujat jaettiin molemmat kahteen, suunnilleen yhtä suureen luokkaan eli motivaatio = 1 ja

ei-motivaatio = 0. Tämän jälkeen selvitettiin logistiseen regressioanalyysiin liittyvien oletusten toteutumista eli tarkasteltiin outliereita, multikollinearisuutta, residuaalien jakautumista ja mittausvirheitä (ks. Metsämuuronen 2005, 689–690). Näistä oletuksista mittausvirheet olivat tässä tutkimuksessa toisistaan riippumattomia, koska tutkimukseen sisältyi vain yksi mittaus (ks. Metsämuuronen 2005, 690). Residuaalien normaalisuutta selvitettiin normal probability plot -kuvalla (ks. Metsämuuronen 2005, 697), ja kaikkien taustamuuttujien kohdalla residuaalien linja oli suhteellisen suora ja siten normaalisti jakautunut. Outliereita eli poikkeavia havaintoja tutkittiin puolestaan boxplot -kuvion avulla (ks. Metsämuuronen 2005, 592). Taustatekijöistä löydetty outlierit olivat kaikki harvinaisen poikkeavia havaintoja, ja niitä oli muuttujissa sukupuoli, työsuhde ja esimiesasema kussakin yksi. Lisäksi työsuhdeiden laatu -muuttujan yhteydessä oli kaksi harvinaisen poikkeavaa havaintoa. Kaikki nämä havainnot tarkistettiin ja varmistettiin, ettei kyse ollut lyöntivirheestä, minkä jälkeen poikkeavat havainnot jätettiin varsinaisen analyysin ulkopuolelle (ks. Metsämuuronen 2005, 591).

Multikollinearisuutta ja selittävien muuttujien välisiä lineaarisia yhteyksiä tarkasteltiin Spearmanin järjestyskorrelaation avulla, ja erityistä huomiota korrelaatiomatriisissa kiinnitettiin 0.50 tai sitä korkeampiin korrelaatiokertoimen arvoihin. Työsuhde korreloi viimeisen kymmenen vuoden aikana olleiden työsuhdeiden laadun ($r = 0.519$) kanssa. Nykyisessä työtehtävässä toimimisaika korreloi puolestaan sekä työsuhdeiden määrän ($r = -0.603$) että laadun ($r = -0.558$) kanssa. Lisäksi työsuhdeiden määrä ja laatu korreloivat keskenään ($r = 0.649$). Korrelaatiomatriisin pohjalta regressioanalyysistä jätettiin pois työsuhdeiden määrää ja laatua koskevat muuttujat, joiden yhteydessä 0.50 korkeammat korrelaatiokertoimen arvot useimmiten esiintyivät. Nämä analyysin ulkopuolelle jätetyt muuttujat mittaavat myös melko samantyyppisiä asioita kuin esimerkiksi analyysissä mukana oleva työsuhdetta koskeva muuttuja.

Logistinen regressioanalyysi suoritettiin pakotetulla mallilla, ja malli luokitteli oikein 61 prosenttia havainnoista. Analyysiin mukaan otetuista taustamuuttujista ainoastaan viikkotyöaika oli tilastollisesti merkitsevä työmotivaation selittäjä (Taulukko 14). Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin pitkää eli yli 38-tuntista viikkotyöaikaa tekevillä. Pitkää työviikkoa tekevien todennäköisyys työmotivaatioon oli myös lähes kolme kertaa suurempi verrattuna lyhyeen, alle 37-tuntiseen viikkotyöaikaan. Yli 38-tuntia viikossa työskentelevät olivat myös melkein kaksi kertaa todennäköisemmin normaalityöaikaa eli 37–38-tuntista työviikkoa tekeviä useammin motivoituneita

työhönsä. Viikkotyöajan kasvaessa todennäköisyys työmotivaatioon lisääntyi eli viikkotyöajan ja työmotivaation välinen yhteys oli suoraviivainen. Logistinen regressioanalyysi ei ollut kuitenkaan itsessään tilastollisesti merkitsevä, ja malli selitti ainoastaan 10 prosenttia työmotivaatio-muuttujan vaihtelusta (Nagelkerke R Square 0,099).

TAULUKKO 14. Motivaatiota selittävät taustatekijät

Motivaatiota selittävät taustatekijät	Työmotivaatio Exp (B) + Sig.	Oppimismotivaatio Exp (B) + Sig.
Sukupuoli		
- mies		1
- nainen		4.410 *
Esimiesasema		
- ei esimiesasemassa		1
- esimiesasemassa		15.909 **
Viikkotyöaika		
- lyhyt alle 37 h / viikko	1	1
- normaalityöaika 37–38 h / viikko	1.670	1.274
- pitkä, yli 38 h / viikko	2.975 *	3.218 *

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Myös oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä tarkasteltiin logistisen regressioanalyysin pakotetulla mallilla, ja oikein luokitelluiksi mallilla tuli 68 prosenttia havainnoista. Taustatekijöistä tilastollisesti merkitseviä oppimismotivaation selittäjiä oli yhteensä kolme, ja ne olivat sukupuoli, esimiesasema ja viikkotyöaika (Taulukko 14). Naiset olivat miehiä motivoituneempia oppimiseen, ja tämä ero oli yli nelinkertainen. Myös esimiehet olivat muita työntekijöitä todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen. Tässä selittävän muuttujan vaikutus oli erityisen voimakas, sillä esimiehet olivat lähes 16-kertaisesti muita työntekijöitä useammin motivoituneita oppimiseen. Viikkotyöaika selitti oppimismotivaatiota samankaltaisella tavalla kuin työmotivaatiotakin eli todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin pitkää, yli 38-tuntista työviikkoa tekeillä. Ero lyhyttä, alle 37-tuntista työviikkoa tekeviin oli yli kolminkertainen, ja myös ero 37–38-tuntista normaalityöaikaa tekeviin oli lähes kolminkertainen. Viikkotyöajan kasvu lisäsi siis myös lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä. Nämä taustamuuttujat muodostivat yhdessä tilastollisesti melkein merkitsevän mallin ($p = 0.017$) ja selittivät 19 prosenttia oppimismotivaation vaihtelusta.

7.2 Locken motivaatiosekvenssin tekijät työ- ja oppimismotivaation selittäjinä

Locken motivaatiosekvenssin sekä työ- ja oppimismotivaation välisen kausaalisuhteen analysoimista varten muodostettiin kahdesta Locken motivaatiosekvenssiin kuuluvasta tekijästä eli palkitsemista (kysymys 20) ja syrjintää koskevista väittämistä (kysymys 23) omat summamuuttujat. Näiden molempien reliabiliteetit olivat Cronbachin alfa-kertoimen mukaan 0.87. Logistista regressioanalyysia varten kaikki Locken motivaatiosekvenssin summamuuttujat jaettiin myös kolmeen, suunnilleen yhtä suureen luokkaan. Työtyytyväisyys-muuttujan vastausten epätasaisen jakaantumisen vuoksi se jaettiin kuitenkin ainoastaan kahteen luokkaan. Lisäksi vielä ennen varsinaista analyysia tarkistettiin logistiseen regressioanalyysiin liittyvät oletukset analyysin luotettavuuden parantamiseksi.

Residuaalien normaalisuuden selvittämisessä hyödynnettiin jälleen normal probability plot -kuviota, ja kaikkien Locken motivaatiosekvenssiin kuuluvien tekijöiden residuaalit olivat suhteellisen normaalisti jakautuneita. Boxplot-kuviota käytettiin puolestaan tarkasteltaessa outliereita eli puuttuvia havaintoja, jotka olivat kaikki harvinaisen poikkeavia havaintoja. Outliereita oli yhteensä viisi, ja niistä neljä oli palkitsemista koskevissa muuttujissa ja yksi työtyytyväisyyttä mittaavassa muuttujassa. Nämä havainnot tarkistettiin, jotta saatiin selville, ettei kyseessä ollut lyöntivirhe, minkä jälkeen havainnot päätettiin jättää pois analyysista. Multikollineaarisuuden ja selittävien muuttujien välisten korrelaatioiden löytämiseksi muuttujia tarkasteltiin myös Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla. Muuttujista voimakkaimmin korreloivat pääkomponenttianalyysin pohjalta muodostetut muuttujat kehitys ja oppiminen sekä valta ja vastuu ($r = 0.490$). Koska korrelaatiokerroin oli kuitenkin alle 0.50, voitiin kaikki Locken motivaatiosekvenssin tekijät ottaa mukaan logistiseen regressioanalyysiin.

Logistinen regressioanalyysi toteutettiin pakotetulla mallilla, jossa oikein luokitelluiksi tuli 79 prosenttia havainnoista. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tilastollisesti merkitsevästi työmotivaatioon vaikuttivat sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, pystyvyysodotukset, työtyytyväisyys sekä työyhteisössä esiintyvä syrjintä (Taulukko 15). Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve lisäsi työmotivaatiota lineaarisesti, ja todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin

työntekijöillä, joilla sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve oli voimakas. Nämä työntekijät olivat myös yli kaksi kertaa todennäköisemmin motivoituneita työhön verrattuna työntekijöihin, joiden tarve sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen oli heikompi. Toinen työmotivaatioon vaikuttava tekijä oli kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys työssä, ja suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka tunsivat kehityksen ja oppimisen työssään melko tärkeäksi. Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyyden sekä työmotivaation välinen suhde ei siis ollut lineaarinen. Kehityksen ja oppimisen melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi tuntevien välinen ero oli kuitenkin hyvin pieni, ja nämä molemmat ryhmät olivat myös yli nelinkertaisesti muita työntekijöitä todennäköisemmin motivoituneita työhönsä.

Työmotivaatiota selittivät myös pystyvyysodotukset, sillä voimakkaat pystyvyysodotukset olivat yhteydessä korkeaan työmotivaatioon. Pystyvyysodotusten ja työmotivaation välinen yhteys ei ollut kuitenkaan lineaarinen, sillä pienin todennäköisyys työmotivaatioon oli pystyvyysodotusten keskimmaisella ryhmällä. Erittäin tärkeä työmotivaation selittäjä näytti olevan työtyytyväisyys, sillä työhönsä erittäin tyytyväiset työntekijät olivat yli 15-kertaisesti muita työntekijöitä motivoituneempia. Tässä tulos oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä. Viidentenä tekijänä työmotivaatiota selitti työyhteisössä esiintyvä syrjintä, ja todennäköisyys työmotivaatioon väheni lineaarisesti syrjinnän määrän lisääntyessä. Vastaavasti työyhteisöissä, joissa ei ilmennyt syrjintää, todennäköisyys työmotivaatioon oli yli viisinkertainen syrjinnästä kärsiviin työyhteisöihin verrattuna. Kaiken kaikkiaan näiden selittävien tekijöiden muodostama malli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = 0.000$) ja selitti 54 prosenttia työmotivaation vaihtelusta.

TAULUKKO 15. Motivaatiota selittävät Locken motivaatiosekvenssin tekijät

Motivaatiota selittävät Locken motivaatiosekvenssin tekijät	Työmotivaatio Exp (B) + Sig.	Oppimismotivaatio Exp (B) + Sig.
Autonomian tarve		
- heikko		1
- melko voimakas		1.106
- voimakas		3.731 *
Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve		
- heikko	1	
- melko voimakas	1.354	
- voimakas	2.406 *	

(jatkuu)

TAULUKKO 15. (jatkuu)

Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys		
- ei tärkeä	1	
- melko tärkeä	4.590	*
- erittäin tärkeä	4.310	*
Pystyvyyssodotukset		
- heikot	1	
- melko voimakkaat	0.214	*
- voimakkaat	1.930	
Työtyytyväisyys		
- tyytymätön / hieman tyytyväinen	1	
- erittäin tyytyväinen	15.092	***
Työyhteisössä esiintyvä syrjintä		
- ei lainkaan	1	1
- vähän	0.703	2.008
- melko paljon	0.189	0.303 *

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Oppimismotivaatiota selittäviä Locken motivaatiosekvenssin tekijöitä tarkasteltiin myös logistisen regressioanalyysin pakottavalla mallilla, jossa havainnoista oikein luokitui 76 prosenttia. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tilastollisesti merkitseviä oppimismotivaatiota selittäjiä oli kaksi, jotka olivat autonomian tarve ja työyhteisössä esiintyvä syrjintä (Taulukko 15). Autonomian tarve oli yhteydessä oppimismotivaatioon siten, että todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin työntekijöillä, joilla oli voimakas autonomian tarve. Ero työntekijöihin, joiden autonomian tarve oli vähäisempi, oli lähes nelinkertainen. Autonomian tarpeen lisääntyessä myös todennäköisyys oppimismotivaatioon kasvoi eli autonomian tarpeen ja oppimismotivaation välinen yhteys oli lineaarinen.

Työyhteisössä esiintyvä syrjintä oli puolestaan yhteydessä oppimismotivaatioon siten, että pienin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työyhteisöissä, joissa esiintyi melko paljon syrjintää. Työyhteisössä esiintyvän syrjinnän ja oppimismotivaation välinen yhteys ei ollut kuitenkaan lineaarinen, sillä tulosten perusteella suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työyhteisöissä, joissa ilmeni vähän syrjintää. Syrjinnän määrä tässä ryhmässä oli kuitenkin hyvin pieni, kuten koko aineistossakin. Nämä työntekijät olivat kuitenkin yli kuusi kertaa todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen kuin työntekijät, joiden työyhteisössä esiintyi melko paljon syrjintää. Syrjinnän hienoinen määrä työyhteisöissä lisäsi myös oppimismotivaation todennäköisyyttä kaksinkertaisesti verrattuna työyhteisöihin, joissa syrjintää ei

esiintynyt lainkaan. Kokonaisuudessaan malli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = 0.000$) ja selitti 49 prosenttia oppimismotivaation vaihtelusta.

7.3 Työn kokeminen ja työelämän muutos työ- ja oppimismotivaation selittäjinä

Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvien tekijöiden selityskykyä suhteessa työ- ja oppimismotivaatioon tarkasteltiin logistisen regressioanalyysin avulla. Aluksi muodostettiin työssä tapahtuneista muutoksista (kysymys 26) summamuuttuja, jonka reliabiliteetti Cronbachin alfan avulla laskettuna oli 0.75. Tämän jälkeen kaikki työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät muuttujat jaettiin logistista regressioanalyysia varten kolmeen, suunnilleen samankokoiseen luokkaan. Lopuksi käytiin vielä läpi tulosten luotettavuuden vuoksi logistiseen regressioanalyysiin liittyvät oletukset. Residuaalien normaalisuuden selvittäminen toteutettiin normal probability plot -kuvion avulla, ja kaikkien työn kokemiseen ja työelämän muutokseen yhdistyvien tekijöiden residuaalit olivat normaalisti jakautuneita. Outliereiden tarkastelussa hyödynnettiin puolestaan boxplot-kuviota, mutta työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvissä tekijöissä ei ollut yhtään poikkeavaa havaintoa.

Selittävien muuttujien välisiä lineaarisia yhteyksiä tarkasteltiin Spearmanin järjestyskorrelaation avulla. Ennen korrelaatioiden laskemista neljä lomakkeen mittaria (kysymykset 29, 31–33) käännettiin toisinpäin, jotta ne olisivat korrelaatiomatriisissa samansuuntaisia muiden muuttujien kanssa. Muuttujista kiire korreloi työssä tapahtuneiden muutosten ($r = -0.545$) kanssa. E erityisen voimakas korrelaatio oli työuupumuksen määrän ja yleisyyden välillä ($r = 0.725$). Näiden lisäksi pidempiaikaisen työhön liittyvän täydennyskoulutuksen ja muun alan, työhön liittymättömän koulutuksen välillä oli kohtuullinen korrelaatio ($r = 0.514$). Multikollineaarisuuden estämiseksi korrelaatioiden tarkastelun jälkeen analyysistä jätettiin pois seuraavat muuttujat: työssä tapahtuneet muutokset, työuupumuksen yleisyys ja muun alan, työhön liittymättömän koulutus. Analyysissa mukana olevat muuttujat mittaavat myös osittain samantyyppisiä asioita kuin nämä analyysin ulkopuolelle jätetyt muuttujat.

Logistinen regressioanalyysi suoritettiin pakotetulla mallilla, jossa havainnoista 77 prosenttia luokitui oikein. Työn kokemiseen ja työelämään muutokseen liittyvistä tekijöistä tilastollisesti merkitseviä työmotivaation selittäjiä olivat muutosten kokeminen, organisaatioon sitoutuminen, oppimisvaatimusten yleisyys, oppiminen

lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, kiire ja työuupumuksen määrä (Taulukko 16). Näistä ensimmäinen eli muutosten kokeminen oli yhteydessä työmotivaatioon siten, että todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka olivat kokeneet työssä tapahtuneet muutokset myönteisesti. Yhteys ei ollut kuitenkaan lineaarinen, sillä pienin ja kaksi kertaa vähäisempi todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka olivat kokeneet muutokset neutraalisti eli eivät myönteisesti, mutteivät kielteisestikään. Työmotivaatiota selitti myös organisaatioon sitoutuminen, ja yhteys työmotivaatioon oli lineaarinen. Erittäin sitoutuneiden työntekijöiden todennäköisyys motivaatioon oli yli nelinkertainen verrattuna työntekijöihin, jotka eivät olleet sitoutuneita organisaatioon.

Oppimisvaatimusten yleisyys vaikutti työmotivaatioon siten, että todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka joutuivat usein oppimaan uutta tai kehittämään itseään. Ero työntekijöihin, jotka kohtaavat harvoin uusia oppimisvaatimuksia oli yli kolminkertainen, ja työmotivaation todennäköisyys kasvoi lineaarisesti oppimisvaatimusten lisääntyessä. Myös toinen oppimiseen liittyvä tekijä eli oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla selitti työmotivaatiota, ja tässäkin työmotivaation ja oppimisen yhteys oli lineaarinen. Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka oppivat uusia asioita pääasiallisesti työhön liittyvillä kursseilla, ja ero muihin työntekijöihin oli suurimmillaan jopa yli viisinkertainen. Kiireen kokemisella oli myönteinen vaikutus työmotivaation todennäköisyyteen, sillä paljon kiirettä työssään tuntevat työntekijät olivat noin kolme kertaa muita työntekijöitä motivoituneempia työhönsä. Kiireen ja työmotivaation yhteys ei ollut kuitenkaan lineaarinen, toisin kuin työuupumuksen ja työmotivaation välinen yhteys. Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat vähiten uupumusta, ja ero eniten uupuneisiin työntekijöihin oli melkein viisinkertainen. Malli selitti työmotivaation vaihtelusta 44 prosenttia ja oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = 0.000$).

TAULUKKO 16. Motivaatiota selittävät työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät tekijät

Motivaatiota selittävät työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvät tekijät	Työmotivaatio Exp (B) + Sig.	Oppimismotivaatio Exp (B) + Sig.
Muutosten kokeminen		
- kielteisesti	1	
- ei myönteisesti, muttei kielteisestikään	0.715 *	
- myönteisesti	1.756	

(jatkuu)

TAULUKKO 16. (jatkuu)

Organisaatioon sitoutuminen		
- ei-sitoutunut	1	
- jonkin verran sitoutunut	1.367	
- erittäin sitoutunut	4.491	**
Oppimisvaatimusten yleisyys		
- harvoin	1	
- silloin tällöin	3.024	*
- usein	3.326	*
Oppimisen kokeminen		
- raskaana		1
- ei helppona, muttei raskaanakaan		4.905
- helppona		10.385
		**
Oppiminen työhön liittyvillä kursseilla		
- ei tärkeä	1	
- melko tärkeä	2.500	*
- erittäin tärkeä	5.480	**
Kiireen kokeminen		
- vähän	1	1
- jonkin verran	0.921	1.067
- paljon	2.963	3.294
	*	**
Työuupumus		
- ei uupumusta	1	
- jonkin verran uupuneet	0.362	*
- paljon uupuneet	0.202	**

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Logistisen regressioanalyysin pakottavalla mallilla tarkasteltiin myös vielä oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä, ja mallissa kaksi kolmasosaa (67 %) havainnoista luokittui oikein. Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvistä tekijöistä oppimismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä oli kaksi, jotka olivat oppimisen kokeminen ja kiire (Taulukko 16). Todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat oppimisen olevan helppoa. Tässä selittävän muuttujan vaikutus oli varsin voimakas, sillä näiden työntekijöiden todennäköisyys oppimismotivaatioon oli jopa yli kymmenen kertaa suurempi verrattuna työntekijöihin, jotka pitivät oppimista raskaana. Oppimiseen yhdistyvät myönteiset kokemukset kasvattivat tässä myös lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä.

Toinen oppimismotivaatiota selittävä tekijä oli kiireen kokeminen, joka oli yhteydessä oppimismotivaatioon siten, että suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli kiireisillä työntekijöillä. Kiire selitti siis työ- ja oppimismotivaatiota tässä suhteessa

samankaltaisella tavalla, ja kiireellä näytti olevan myönteinen vaikutus molempiin motivaatioihin. Toisin kuin työmotivaatiossa, kiireen määrä lisäsi kuitenkin lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä. Kiirettä tuntevat työntekijät olivat myös yli kolme kertaa muita työntekijöitä todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen. Tämä kahden tekijän muodostama malli selitti yhteensä 27 prosenttia oppimismotivaation vaihtelusta, ja malli oli myös tilastollisesti merkitsevä ($p = 0.002$).

7.4 Yhdistetty tarkastelu työ- ja oppimismotivaatiota selittävästä tekijöistä

Työ- ja oppimismotivaatiota parhaiten selittävät tekijät pyrittiin löytämään logistisella regressioanalyysillä, johon otettiin mukaan kaikki tutkimuksessa mukana olevat muuttujat. Analyysissä oli mukana siis sekä taustatekijät, Locken motivaatiosekvenssin tekijät että työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijät. Analyysiin liittyvistä oletuksista suurin osa oli tarkistettu jo aiempien regressioanalyysien yhteydessä, joten multikollineaarisuuden estämiseksi tässä tarkistettiin enää muuttuja-aineiston keskinäiset korrelaatiot. Myös tässä huomio kiinnitettiin 0.50 tai sitä korkeampiin korrelaatiokertoimen arvoihin. Taustatekijöiden, Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvien tekijöiden aiemmin esitettyjen keskinäisten korrelaatioiden lisäksi ei korrelaatiomatriisista löytynyt kuitenkaan yli 0.50 olevia korrelaatioita.

Logistinen regressioanalyysi suoritettiin muuttujien suuren määrän vuoksi askeltavalla mallilla. Mallissa 76 prosenttia havainnoista luokittui oikein, ja tilastollisesti merkitseviä työmotivaation selittäjiä oli kuusi. Logistisen regressioanalyysin asettamassa järjestyksessä ne olivat: työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, esimiesasema, sosiaalinen konteksti ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve (Taulukko 17). Ensimmäinen työmotivaatiota selittävä tekijä oli siis työtyytyväisyys. Työmotivaation todennäköisyys oli suurin työtyytyväisyyden ollessa korkea, ja ero tyytymättömiin tai hieman tyytyväisiin työntekijöihin verrattuna oli jopa yli 13-kertainen. Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys oli toinen työmotivaatiota selittävä tekijä, ja todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka pitivät kehittymistä ja oppimista työssä tärkeänä. Kehityksen ja oppimisen erittäin tai melko tärkeäksi

tuntevien ero muihin työntekijöihin oli myös yli nelinkertainen. Lisäksi kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys oli lineaarisessa yhteydessä työmotivaatioon.

Kolmantena tekijänä malliin tullut oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla oli myös tärkeä työmotivaation selittäjä. Muuttujien välinen yhteys oli lineaarinen, ja todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, joille työhön liittyvät kurssit olivat erittäin tärkeitä oppimisen paikkoja. Näillä työntekijöillä oli myös huomattavasti suurempi, jopa yli 10-kertainen todennäköisyys motivaatioon verrattuna työntekijöihin, joille työhön liittyvät kurssit eivät olleet oppimisen kannalta tärkeitä. Neljäntenä tekijänä mallissa oli esimiesasema, joka oli yhteydessä työmotivaation todennäköisyyteen. Tässä selittävän muuttujan vaikutus oli myös erityisen voimakas, sillä esimiesten todennäköisyys työmotivaatioon oli yli 14-kertainen muihin työntekijöihin verrattuna.

Viides tekijä oli sosiaalinen konteksti eli työympäristö, jota tässä tutkimuksessa tarkasteltiin suhteessa oppimiseen sekä työntekijöiden ja työyhteisön kehittämiseen. Analyysin mukaan sosiaalisen kontekstin ja työmotivaation välinen yhteys ei ollut lineaarinen, ja todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat työyhteisön suhtautumisen osaamiseen ja kehittymiseen kielteiseksi. Ero työntekijöihin, jotka tunsivat työympäristön suhtautumisen osaamisen ja työyhteisön kehittämiseen erittäin myönteiseksi oli kuitenkin melko pieni. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve oli kuudes tekijä logistisen regressioanalyysin muodostamassa mallissa, ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve lisäsi myös lineaarisesti työmotivaation todennäköisyyttä. Työntekijöillä, joiden sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve oli voimakas, oli suurin todennäköisyys työmotivaatioon. Ero oli myös lähes nelinkertainen verrattuna työntekijöihin, joiden sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve oli heikko. Kokonaisuudessaan tämä malli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = 0.000$) ja selitti 56 prosenttia työmotivaation vaihtelusta.

TAULUKKO 17. Työmotivaatiota selittävät tekijät yhdistetyssä tarkastelussa

Työmotivaatiota selittävät tekijät yhdistetyssä tarkastelussa	Työmotivaatio Exp (B) + Sig.
Työtyytyväisyys	
- tyytymätön / hieman tyytyväinen	1
- erittäin tyytyväinen	13.762 ***

(jatkuu)

TAULUKKO 17. (jatkuu)

Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys		
- ei tärkeä		1
- melko tärkeä	4.494	**
- erittäin tärkeä	4.576	**
Oppiminen työhön liittyvillä kursseilla		
- ei tärkeä		1
- melko tärkeä	4.283	**
- erittäin tärkeä	10.715	***
Esimiesasema		
- ei esimiesasemassa		1
- esimiesasemassa	14.305	*
Sosiaalisen kontekstin kokeminen		
- kielteisenä		1
- melko myönteisenä	0.280	*
- erittäin myönteisenä	0.730	
Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve		
- heikko		1
- melko voimakas	1.355	
- voimakas	3.685	*

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä tarkasteltiin myös logistisen regressioanalyysin askeltavalla mallilla, ja mallissa 76 prosenttia havainnoista luokitui oikein. Oppimismotivaatio vaihteli työyhteisössä esiintyvän syrjinnän, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyyden, muutosten kokemisen, autonomian tarpeen, oppimisen kokemisen sekä sukupuolen mukaan (Taulukko 18). Ensimmäinen oppimismotivaatiota selittävä tekijä oli työyhteisössä esiintyvä syrjintä, ja kuten aiemmassakin, Locken motivaatiosekvenssin tekijöitä koskevassa analyysissä, suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työyhteisöissä, joissa ilmeni vain vähän syrjintää. Tällöin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli yli yhdeksän kertaa suurempi verrattuna työyhteisöihin, joissa esiintyi melko paljon syrjintää. Ero työyhteisöihin, joissa syrjintää ei esiintynyt lainkaan, oli puolestaan hieman yli kolminkertainen. Toisena tekijänä mallissa oli kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, joka oli lineaarisessa yhteydessä oppimismotivaatioon. Todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin työntekijöillä, joille kehittyminen ja oppiminen olivat työssä erittäin tärkeitä. Nämä työntekijät olivat myös yli neljä kertaa muita työntekijöitä useammin motivoituneita oppimiseen.

Muutosten kokeminen oli kolmantena tekijänä yhteydessä oppimismotivaatioon, ja suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työntekijöillä, jotka

olivat tunteneet työssä tapahtuneet muutokset myönteisesti. Yhteys oppimismotivaatioon ei ollut silti lineaarinen, sillä pienin ja yli neljä kertaa vähäisempi todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka olivat kokeneet muutokset neutraalisti eli eivät myönteisesti, mutteivät kielteisestikään. Neljäntenä tekijänä logistisen regressioanalyysin muodostamaan malliin tullut autonomian tarve oli puolestaan lineaarisessa yhteydessä oppimismotivaatioon. Työntekijöillä, joiden autonomian tarve oli voimakas, oli myös suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon, ja he olivat melkein seitsemän kertaa heikon autonomian tarpeen omaavia työntekijöitä todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen.

Viidentenä tekijänä mallissa oli oppimisen kokeminen, ja todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat oppimisen olevan helppoa. Näiden työntekijöiden todennäköisyys oppimismotivaatioon oli erityisen suuri, lähes 12-kertainen verrattuna työntekijöihin, jotka pitivät oppimista raskaana. Oppimismotivaation todennäköisyys lisääntyi myös lineaarisesti oppimisen helppouden tuntemusten kanssa. Viimeisenä tekijänä malliin tuli vielä mukaan sukupuoli, ja naiset olivat kolme kertaa miehiä todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen. Sukupuolen vaikutus ei ollut kuitenkaan mallissa enää tilastollisesti merkitsevä. Kaiken kaikkiaan tämä yhdistetty tarkastelu oppimismotivaatioon vaikuttavista tekijöistä selitti oppimismotivaation vaihtelusta yhteensä 45 prosenttia, ja malli oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = 0.000$).

TAULUKKO 18. Oppimismotivaatiota selittävät tekijät yhdistetyssä tarkastelussa

Oppimismotivaatiota selittävät tekijät yhdistetyssä tarkastelussa	Oppimismotivaatio Exp (B) + Sig.
Työyhteisössä esiintyvä syrjintä	
- ei lainkaan	1
- vähän	3.330 *
- melko paljon	0.359 *
Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys	
- ei tärkeä	1
- melko tärkeä	1.053
- erittäin tärkeä	4.321 **
Muutosten kokeminen	
- kielteisesti	1
- ei myönteisesti, muttei kielteisestikään	0.456 **
- myönteisesti	1.894

(jatkuu)

TAULUKKO 18. (jatkuu)

Autonomian tarve	
- heikko	1
- melko voimakas	3.073
- voimakas	6.797 **
Oppimisen kokeminen	
- raskaana	1
- ei helppona, muttei raskaanakaan	7.724 *
- helppona	11.701 **
Sukupuoli	
- mies	1
- nainen	3.119

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

7.5 Yhteenveto työ- ja oppimismotivaatiota selittävistä tekijöistä

Työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä analysoitiin taustatekijöiden, Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden, työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvien tekijöiden sekä yhdistetyssä tarkastelussa kaikkien näiden tekijöiden näkökulmasta. Monet eri tekijät selittivät työ- ja oppimismotivaatiota, ja selittävien tekijöiden yhteys vaihteli hieman tarkasteltavasta näkökulmasta riippuen. Yhtä lukuun ottamatta kaikki analyysin mallit olivat kuitenkin tilastollisesti merkitseviä. Korkein selitysaste työmotivaatiota selitettäessä oli yhdistetyssä tarkastelussa (56 %), oppimismotivaatiota selitettäessä korkein selitysaste oli puolestaan Locken motivaatiosekvenssin tekijöillä (49 %). Havaintojen oikein luokittumisen aste oli kaikissa analyyseissa yli 60 prosenttia, kaikista korkein havaintojen oikein luokittumisen aste oli selitettäessä työmotivaatiota Locken motivaatiosekvenssin tekijöillä (79 %).

Taustatekijöistä viikkotyöajan kasvu oli lineaarisessa yhteydessä sekä työ- että oppimismotivaatioon. Tämän lisäksi suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli naisilla ja esimiehillä. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, pystyvyysodotukset, työtyytyväisyys, sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve ja työyhteisössä esiintyvä syrjintä selittivät työmotivaatiota, ja näistä kaksi viimeistä olivat myös lineaarisessa yhteydessä työmotivaatioon. Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, joita luonnehtivat voimakas sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve, kehityksen ja oppimisen arvostaminen melko tärkeäksi, voimakkaat pystyvyysodotukset ja korkea työtyytyväisyys. Myös syrjinnän puuttuminen työyhteisöstä lisäsi työmotivaation todennäköisyyttä. Oppimismotivaatio vaihteli myös

työyhteisössä esiintyvän syrjinnän mukaan, ja suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työyhteisöissä, joissa ilmeni vain vähän syrjintää. Toinen oppimismotivaatiota selittävä tekijä oli autonomian tarve, jonka kasvu lisäsi lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä.

Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen yhdistyvistä tekijöistä muutosten kokeminen, organisaatioon sitoutuminen, oppimisvaatimusten yleisyys, oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, kiireen kokeminen ja työuupumuksen määrä selittivät työmotivaatiota, ja näistä kaikki muut paitsi muutosten kokeminen ja kiire olivat lineaarisessa yhteydessä työmotivaatioon. Suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, joille oli ominaista työssä tapahtuneiden muutosten kokeminen myönteiseksi, organisaatioon sitoutuminen, uusien oppimisvaatimusten suuri määrä, työhön liittyvien kurssien merkityksellisyys sekä kiireen suuri ja työuupumuksen pieni määrä. Työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvistä tekijöistä oppimismotivaatiota selittivät kaksi tekijää eli oppimisen kokeminen ja kiire. Näistä molemmat eli oppimiseen yhdistyvät myönteiset kokemukset ja kiireen määrä lisäsivät lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä.

Työ- ja oppimismotivaation yhdistetyssä tarkastelussa olivat mukana kaikki tutkimuksessa mukana olevat muuttujat, ja niistä työmotivaatiota selittävän mallin muodostivat työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, esimiesasema, sosiaalinen konteksti ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve. Sosiaalista kontekstia sekä työtyytyväisyyttä ja esimiesasemaa lukuun ottamatta kaikilla tekijöillä oli lineaarinen yhteys työmotivaatioon. Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, joille oli tyypillistä korkea työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen sekä työhön liittyvien kurssien merkityksellisyys, esimiesasema, sosiaaliseen kontekstiin yhdistyvät kielteiset tuntemukset ja voimakas sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve. Oppimismotivaatio vaihteli puolestaan työyhteisössä esiintyvän syrjinnän, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyyden, muutosten kokemisen, autonomian tarpeen sekä oppimisen kokemisen mukaan. Todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin, kun työyhteisössä esiintyi vain vähän syrjintää sekä työntekijöille oli ominaista kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, myönteiset kokemukset työyhteisössä tapahtuneista muutoksista, voimakas autonomian tarve sekä oppimisen tunteminen helpoksi. Näistä tekijöistä kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, autonomian tarve sekä oppimisen kokeminen olivat myös lineaarisessa yhteydessä oppimismotivaatioon.

8 POHDINTA

Tämän luvun aluksi tarkastelen ja tulkiten keskeisimpiä tutkimuksen tuloksia tehden samalla niistä johtopäätöksiä. Suhteutan myös tuloksia aiempiin tutkimuksiin ja arvioin tulosten käytännön merkitystä. Tämän jälkeen käsittelen tutkimuksen luotettavuutta eli yleisiä survey-tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä sisäistä ja ulkoista luotettavuutta. Luvun lopuksi esitän ehdotuksia jatkotutkimuksia varten.

8.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkimuksen tulosten pohtiminen ja johtopäätösten tekeminen on keskeinen osa tutkimusta (Hirsjärvi ym. 2004, 213), mihin paneudun seuraavaksi. Tutkimuksen tulosten käsittelyssä ja tulkinnassa keskityn ensisijaisesti tilastollisesti merkitseviin ja erittäin merkitseviin tuloksiin. Yhdistän tuloksia myös aiempiin tutkimuksiin ja taustakirjallisuuteen sekä arvioin tutkimuksen hypoteesien toteutumista. Erityistä huomiota kiinnitän työ- ja oppimismotivaation välisiin eroihin ja yhtäläisyyksiin sekä motivaation parantamiseen työelämässä.

8.1.1 Johtopäätöksiä tuloksista ja hypoteesien todentumisen tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja vertailla työ- ja oppimismotivaatiota ja motivaatioon liittyviä tekijöitä julkisella sektorilla sekä selittää, mitkä tekijät vaikuttavat

motivaatioon. Työmotivaation ja siihen läheisesti liittyvän työkeskeisyyden perusteella työ näyttää olevan tärkeä elämänsisältö, mikä on tullut esiin myös monissa muissa tutkimuksissa (Lehto & Sutela 2004, 13–15; Pulkkinen ym. 2003, 92; Eriksson 1998, 158). Työmotivaatio ja työn merkitys voidaan ymmärtää ensinnäkin yksilön näkökulmasta, sillä työ jäsentää elämää ja tuo siihen mielekkyyttä. Toisaalta työn tärkeys voi liittyä myös suomalaisille tyypilliseen protestanttiseen työetiikkaan tai työelämän lisääntyneeseen epävarmuuteen, joka edesauttaa oman työn arvostamista. Oppimiseen motivoituneiden suuri määrä tutkimuksessa voi puolestaan liittyä oppimisen ja varsinkin koulutuksen tuomaan vaihteluun, mikä mahdollistaa ”hengähdystauon” työn arjesta ja rutiineista sekä uusien, työtä helpottavien tai rikastavien tietojen ja taitojen oppimisen. Osa työntekijöistä voi olla myös hyvin aktiivisia, toimeliaita ja kiinnostuneita uusista asioista sekä sen vuoksi motivoituneita uuden oppimiseen. Toisaalta oppimismotivaation taustalla voi olla myös esimerkiksi elinikäisen oppimisen merkityksen omaksuminen, jolloin oppiminen ei välttämättä pohjaudu varsinaiseen kiinnostukseen, vaan opittuun asenteeseen ja tietoisuuteen oppimisen tärkeydestä.

Merkitsevimmät motivaatioon liittyvät erot olivat sisäisessä työmotivaatiossa, jolloin työ oli miehille, korkeakoulutetuille ja seurakunnan työntekijöille muita ryhmiä useammin kutsumus ja elämäntehtävä. Työ määrittäneenä näiden kolmen ryhmän identiteettiä melko voimakkaasti, jolloin myös työhön yhdistyy sisäinen kiinnostus ja omistautuminen. Varsinkin seurakunnan työntekijöille työ on vahvasti osa uskonnollista elämäntapaa (Salmi 2001, 194), jolloin myös voimakas sisäinen motivaatio työhön on luonnollista. Miesten sisäinen työmotivaatio selittyy ainakin osittain naisten päävastuulla perheestä ja kotitöistä (ks. Kauppinen & Toivanen 2004, 136–141), mikä mahdollistaa miehille käytännössä paremmat mahdollisuudet omistautua työlleen. Korkeasti koulutetun henkilöstön sisäisen työmotivaation ja siihen liittyen henkilökohtaisten, työhön liittyvien tavoitteiden yleisyyden taustalla voi olla sekä koulutuksen vaikuttavuus että asema työelämässä, jolloin pääsy mielekkäisiin ja haasteellisiin työtehtäviin edesauttaa sisäistä motivaatiota ja itsensä toteuttamista. Tähän liittyy myös tuloksissa ilmennyt esimiesaseman yhteys korkeampaan työ- ja oppimismotivaatioon, mikä on tietysti myös välttämätöntä esimiehenä toimimisen kannalta. Aiemmissa tutkimuksissa esimiesasema onkin ollut yhteydessä työn imuun eli työhön uppoutumisen, tarmokkuuden ja omistautumisen kokemiseen (Mauno ym. 2005, 24).

Ikäryhmistä jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimukset olivat lisääntyneet eniten keski-ikäisillä ja ikääntyvillä työntekijöillä, mikä tukee aiempien

tutkimusten tuloksia (ks. esim. Julkunen 2003; Tikkanen 1998). Osaksi syynä voi olla työelämän muuttuminen, mutta suurimmaksi osaksi kyse on varmaan subjektiivisista kokemuksista ja tuntemuksista, jotka liittyvät sekä vastuulliseen asemaan työelämässä että oman jaksamisen heikkenemiseen. Toisaalta näillä ikäryhmillä on myös jo paljon kokemusta työelämästä, jolloin he arvioivat muutosta eri tavalla kuin juuri työelämään tulleet nuoret työntekijät. Työ on myös nuorille uutta ja mielenkiintoista, jolloin oppimisvaatimukset eivät välttämättä tunnu yhtä raskailta. Lisäksi nuorilla on aikaisempia sukupolvia korkeampi koulutus, ja he ovat kenties jo opiskeluaikana asennoituneet työelämän jatkuvaan muutokseen.

Korkeakoulutus ja siihen yhdistyvä vastuullinen asema työelämässä liitetään usein kiireen kokemiseen ja pitkään työviikkoon (ks. esim. Julkunen ym. 2004, 97–104), mikä tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Vähiten kiirettä tunsivat keskitason koulutuksen saaneet, jotka olivat kenties sen vuoksi kokeneet myös työssä tapahtuneet muutokset koulutusryhmistä myönteisimmin. Korkeasti koulutettu henkilöstö ei puolestaan tuntenut muutoksia myönteisinä eikä kielteisinä, mikä voi liittyä korkeakoulutettujen kriittiseen asennoitumiseen ja laajempaan tietämykseen muutoksista. Korkeakoulutetun henkilöstön työ on myös usein hyvin vaativaa, jolloin muutoksilla työympäristössä ei ole kenties niin suurta vaikutusta työn luonteeseen. Tietysti kyse voi olla myös toimialakohtaisista eroista, sillä koulutustaso eri toimialoilla on hieman erilainen. Lisäksi tarkempi tieto eri organisaatioissa tapahtuneista muutoksista olisi mahdollistanut muutoksiin liittyvien erojen syvällisemmän ymmärryksen.

Aineistonkeruun taustalla ollut ajatus vakaiden ja hallinnollisten valtion organisaatioiden sekä paljon keskusteltujen palveluorganisaatioiden erilaisuudesta näkyi tuloksissa varsin hyvin. Palveluorganisaatioissa eli terveysasemalla ja seurakunnassa esiintyi monia työtä kuormittavia ja työolosuhteita heikentäviä tekijöitä, mikä on tullut ilmi myös lukuisissa aiemmissa tutkimuksissa (Elo & Mattila 2004, 110–111; Lehto & Sutela 2004, 41–42; Pärnanen 2004, 45–47; Järnefelt & Lehto 2002, 110). Toisaalta on olemassa myös päinvastaisia tutkimustuloksia, tosin 1990-luvun puolelta, joiden mukaan esimerkiksi terveydenhuollossa työuupumusta on keskimääräistä vähemmän (Kalimo & Toppinen 1997, 37). Tässä tutkimuksessa työhön kielteisesti vaikuttavia tekijöitä terveysasemalla ja seurakunnassa olivat erityisesti työmäärä ja -tehtävät, kiire, työn henkinen rasittavuus sekä työuupumus, ja nämä tekijät ylläpitävätkin samalla kehämäisesti toisiaan. Palveluorganisaatioiden työolosuhteet voivat osaltaan johtua työympäristöstä ja esimerkiksi epäsäännöllisistä työajoista, mutta varmaan myös suurelta

osin ihmissuhdetyön luonteesta, johon liittyy voimakas omistautuminen ja kutsumuksenomainen paneutuminen työhön.

Hallinnollisissa organisaatioissa eli verovirastossa ja käräjäoikeudessa työolosuhteet näyttivät olevan puolestaan suhteellisen hyvät, ja varsinkin verovirastossa kielteisiä työyhteisössä tapahtuneita muutoksia oli selvästi vähemmän kuin muilla toimialoilla. Henkilöstöllä oli myös hyvät mahdollisuudet itsensä sekä ammattitaitonsa ja osaamisensa kehittämiseen sekä ylennyksen saamiseen. Toisaalta veroviraston työntekijöiden pieni autonomian tarve ja työpaikan sijainnin tärkeys palveluorganisaatioihin verrattuna voivat viestittää kuitenkin muita toimialoja instrumentaalisemmasta ja kenties virkamiehille ominaisesta suhtautumisesta työhön. Työn luonne verovirastossa ja muissa hallinnollisissa organisaatioissa eroaakin selvästi palveluorganisaatioista, joten sitä kautta voidaan myös ymmärtää työn välineellisempi merkitys muihin organisaatioihin verrattuna. Esimerkiksi nuoriin kohdistuvan syrjinnän ilmeneminen käräjäoikeudessa voi kertoa työyhteisön jäykistä ja hitaasti muuttuvista rakenteista. Toisaalta varsinkin veroviraston hyvät oppimismahdollisuudet viittaavat myös uudelleen, oppivan organisaation kaltaiseen ajatteluun.

Muutosten kokemisessa on myös huomionarvoista vastaajien myönteinen suhtautuminen muutoksiin ja korkea tyytyväisyys kielteisten muutosten suuresta määrästä huolimatta. Viimeisen viiden vuoden aikana työpaikalla tapahtuneista muutoksista 81 prosenttia oli ollut kielteisiä, mutta vastaajista ainoastaan kymmenesosa oli kokenut kaikki tai suurimman osan työssä tapahtuneista muutoksista kielteisiksi ja 92 prosenttia työntekijöistä oli erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Ovatko vastaajat todella asennoituneet, tottuneet ja sopeutuneet näin hyvin työssä tapahtuneisiin muutoksiin vai mistä tulos kertoo? Ensinnäkin joustavuus ja myönteinen suhtautuminen ovat tietysti nykyään välttämättömiä sekä työyhteisössä toimimisen että oman jaksamisen kannalta. Huuhtasen (2001, 155) mukaan ihminen on hyvin joustava ja pystyy kyllä jonkin aikaa huippusuorituksiin vaikeissakin olosuhteissa. Tässä tutkimuksessa kielteisten muutosten suuri määrä näyttäisi ilmenevän kuitenkin työuupumuksena, sillä yli puolet vastaajista oli jonkin verran tai erittäin uupuneita. Työn muutoksissa jaksaminen edellyttää myös muun elämän tasapainoa. Toiseksi muutoksia ja niiden kokemista julkisella sektorilla voidaan myös suhteuttaa globalisaation seurauksena yksityisellä sektorilla tapahtuneisiin suuriin irtisanomisiin ja investointeihin ulkomaille, joihin verrattuna julkisen sektorin muutokset ovat selvästi pienempiä ja hallittavampia. Kenties tämä voisi ainakin osaltaan selittää työntekijöiden

myönteisyyttä ja tyytyväisyyttä. Kolmanneksi taustalla voi olla Blaunerin (1960, 353) mainitsema työhön suhtautumisen ja itsekunnioituksen välinen tiivis yhteys, minkä vuoksi työhön halutaan suhtautua muutoksista huolimatta myönteisesti. Lisäksi neljäs tätä asiaa selittävä tekijä saattaa olla kyselylomakkeen suorat kysymykset muutosten kokemisesta ja työtyytyväisyydestä, mikä on saattanut tuottaa todellista myönteisempiä vastauksia.

Tutkimuksen hypoteeseista ensimmäinen eli Locken motivaatiosekvenssiä koskeva hypoteesi toteutui osittain. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tarpeet, arvot, pystyvyysodotukset, työtyytyväisyys ja sosiaalinen konteksti selittivät työmotivaatiota, jolloin ainoastaan tavoitteiden ja palkkioiden osuus hypoteesista jäi toteutumatta. Oppimismotivaatiota Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä selittivät ainoastaan tarpeet, arvot ja sosiaalinen konteksti. Näin ollen Locken motivaatiosekvenssi näytti soveltuvan paremmin työ- kuin oppimismotivaation selittämiseen. Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden selitysaste oli kuitenkin melko korkea sekä työ- että oppimismotivaatiota selitettäessä, joten motivaatiosekvenssiin kuuluvat tekijät näyttivät olevan hyvin keskeisiä molempien motivaatioiden kannalta. Koska motivaatiosekvenssi on muodostettu eri motivaatioteorioita yhdistelemällä (Locke 1991, 288), voitiin näiden tekijöiden tietysti myös odottaa selittävän motivaatiota varsin hyvin. Myös sosiaalisen kontekstin muuttajat, joilla Locken motivaatiosekvenssiä täydennettiin tässä tutkimuksessa, selittivät kaikissa analyyseissa työ- ja oppimismotivaatiota. On kuitenkin hyvä huomata, että monia Locken motivaatiosekvenssin tekijöitä olisi voinut tarkastella myös hyvin erilaisista näkökulmista, mikä olisi varmasti osaltaan vaikuttanut tuloksiin. Myös motivaatiosekvenssin tarkastelu prosessina esimerkiksi polkuanalyysin avulla olisi tuonut erilaisen näkökulman. Kaiken kaikkiaan ainakin tällä tavalla tutkittuna Locken motivaatiosekvenssin tekijät näyttivät sopivan varsin hyvin suomalaisen työelämän ja julkisen sektorin tutkimiseen.

Toinen tutkimukselle asetettu hypoteesi eli malli työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyvien tekijöiden vaikutuksesta motivaatioon toteutui myös melko hyvin. Kaikki mallin tekijät eli muutos ja sen kokeminen, organisaatioon sitoutuminen, oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimukset, kiire ja työuupumus olivat yhteydessä työmotivaatioon, mutta näistä oppimismotivaatiota selittivät ainoastaan kiire sekä muutosten ja oppimisen kokeminen. Mallin tekijöistä myös oppimisen vaikutus työmotivaatioon sekä kiireen vaikutus työ- ja oppimismotivaatioon olivat myönteisempiä kuin hypoteeseissa oli oletettu. Ilmeisesti uusia asioita ja niiden

oppimista ei pidetäkään kielteisinä vaatimuksina, vaan oppiminen motivoi työhön. Oppiminen saattaa tietysti usein helpottaakin työsuorituksia, mutta toisaalta tehdä työstä myös monipuolisempaa ja mielekkäämpää. Myös kiireen suuri määrä oli tässä tutkimuksessa yhteydessä työ- ja oppimismotivaation todennäköisyyteen, vaikka kiire on pääsääntöisesti kuvattu hyvin kielteiseksi työyhteisön haittatekijäksi (ks. Lehto & Sutela 2004, 41; Ylöstalo 2003, 151). Oppimisvaatimukset ja kiire varmaan motivoivatkin niin kauan, kun ne eivät ole vielä liian voimakkaita ja ylitä työntekijän voimavaroja. Aiemmin onkin todettu kiireellä olevan myös myönteisiä vaikutuksia työelämään, esimerkiksi vireyden ja toimintakyvyn edistäjänä sekä aikaansaamisen tunteen vahvistajana (Järnefelt & Lehto 2002, 57). Sopivan kiireen johdosta työntekijät pysyvät aktiivisina ja ovat siten myös innokkaita työhön ja oppimiseen. Myös Maunon ym. (2005, 25–26) tutkimuksessa työn aikapaineiden havaittiin lisäävän työn imua ja varsinkin työhön uppoutumista. Kiireisten työntekijöiden motivaation taustalla saattaa myös olla juuri ajanpuutteen vuoksi voimakas halu ja innostus työhön ja oppimiseen. Lisäksi kiire ja sen seurauksena myös motivaatio voivat johtua näiden työntekijöiden sisäisestä aktiivisuudesta ja osallisuudesta moniin eri asioihin.

Tutkimuksen yhdistetyssä tarkastelussa kaikista tässä tutkimuksessa mukana olleista tekijöistä muodostui kaksi uutta mallia, joista toinen selitti työmotivaatiota ja toinen oppimismotivaatiota. Työmotivaatiota selittävät tekijät eli työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, esimiesasema, sosiaalinen konteksti ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve voidaan tiivistää kolmeen luokkaan, jotka ovat työtyytyväisyys, kehitys ja oppiminen, sekä sosiaalinen ympäristö. Tulokset ovat samankaltaisia Salmen (2001, 163) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan kokonaistyytyväisyys työhön sekä tyytyväisyys itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin olivat tärkeimmät työmotivaatiota selittävät tekijät. Uusien asioiden oppiminen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus olivat myös keskeisimmät motivoivat tekijät Vartiainen ym. (1999, 45) tutkimuksessa. Sosiaalisen ympäristön merkitys työmotivaatioon on havaittu puolestaan jo Hawthorne-tutkimuksissa (Juuti 1983, 30–31). Lisäksi osallistumisen ja sosiaalisen tuen on havaittu olevan yhteydessä varsinkin sisäiseen motivaatioon (Eby ym. 1999, 465).

Työmotivaation selittäjistä onkin erityisesti merkille pantavaa juuri sosiaalinen kontekstin vaikutus motivaatioon, sillä sosiaalisen kontekstin ja työmotivaation välinen yhteys oli muista selittäjistä poiketen käyräviivainen. Tulosten mukaan suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka tunsivat työyhteisön suhtautuvan

osaamiseen ja kehittymiseen kielteisesti. Tämän voi ymmärtää siten, että kehittymismahdollisuuksien puute saattaa turhauttaa, mutta samalla myös motivoida työntekijöitä. Yksilö saattaa tällöin jopa paneutua voimakkaammin omaan työhönsä ja pyrkiä itse esimerkiksi aktiivisemmin kehittämään sitä. Vastaavasti myönteisesti kehittymiseen suhtautuvissa työyhteisöissä kehittymismahdollisuuksiin on jo totuttu, jolloin niiden vaikutus motivaatioon ei ole enää niin voimakas.

Oppimismotivaatiota selittävät tekijät eli työyhteisössä esiintyvä syrjintä, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, muutosten kokeminen, autonomian tarve sekä oppimisen kokeminen olivat puolestaan keskenään melko erityyppisiä. Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys sekä oppimisen kokeminen liittyvät selvästi oppimiseen, muutokset puolestaan johtavat usein oppimiseen. Autonomian ja siihen liittyvien tekijöiden on aiemminkin todettu olevan yhteydessä motivaatioon (ks. esim. Salmela-Aro & Nurmi 2005, 143; Eby ym. 1999, 468; Vartiainen ym. 1999, 45). Muutoinkin autonomia ja oppiminen yhdistetään usein kiinteästi toisiinsa (ks. esim. Front 2003). On kuitenkin huomattava, että autonomiaa ja tässä tutkimuksessa tarkasteltua autonomian tarvetta ei voida silti täysin samaistaa toisiinsa. Lisäksi työyhteisössä esiintyvän syrjinnän vaikutus oppimismotivaatioon liittyy työntekijöiden eriarvoiseen asemaan esimerkiksi kehittämis- ja koulutusmahdollisuuksissa (ks. Siltala 2004, 190; Kauhanen 2002, 98; Kouvonen 1999, 75–76).

Erityisen huomionarvoista oppimismotivaatiota selittävässä tekijöissä onkin juuri työyhteisössä esiintyvä syrjintä, sillä syrjinnän hienoinen määrä työyhteisössä oli yhteydessä oppimismotivaation todennäköisyyteen. Syrjinnän määrä tässä ryhmässä, kuten koko aineistossakin, oli kuitenkin hyvin pieni, mutta silti työyhteisöissä, joissa esiintyi vähän syrjintää näyttivät työntekijät olevan motivoituneimpia oppimiseen. Yhtenä syynä tähän voi olla, että tietoisuus syrjinnästä ja yleensäkin työyhteisössä tapahtuvista asioista voi liittyä työntekijän aktiivisuuteen, jolloin työntekijä on usein myös motivoitunut. Tietoisuus tai havainnot syrjinnästä, joka ei ole kohdistunut itseen, voi lisätä myös työhyvinvointia ja motivaatiota sekä kannustaa selvittämään keinoja syrjinnän vähentämiseksi. Toisaalta syrjinnän hienoista määrää työyhteisössä voidaan verrata kiireen ja oppimisvaatimusten myönteisiin vaikutuksiin, jolloin myös pieni, ei vielä liian suureksi muodostunut, kitka tai kilpailu työyhteisössä vaikuttaa myönteisesti oppimismotivaatioon.

Toinen oppimismotivaatiota kiintoisalla tavalla selittävä tekijä oli muutosten kokeminen, jossa vähiten motivoituneita eivät olleetkaan työntekijät, jotka olivat

kokeneet muutokset kielteisinä, vaan neutraaleina. Kenties muutoksiin yhdistyvät kielteiset kokemukset ja tuntemukset kannustavat kuitenkin oppimaan uutta muutoksessa selviytymiseksi. Muutosten neutraali kokeminen voi puolestaan viestiä siitä, että nämä työntekijät eivät ole halunneet ilmaista omia näkemyksiään tai he ovat suhtautuneet välinpitämättömästi työhön tai tutkimuksen kyselyyn. Nämä tekijät heijastavat siten myös matalaa motivaatiota. Samalla tavalla myös syrjintää koskevassa kysymyksessä osa vastaajista, joiden mukaan työyhteisössä ei esiintynyt lainkaan syrjintää, on saattanut vastata kyselyyn välinpitämättömästi tai huolimattomasti, asiaa edes pohtimatta. Toisaalta syrjintä on myös hyvin arkaluontoinen aihe, jolloin asia voidaan myös haluta kieltää tai siitä ei uskalleta mainita.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen avulla saatiin monipuolisesti tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Monet tutkimuksen tuloksista olivat yhdenmukaisia aiempien tutkimusten kanssa ja vahvistivat jo olemassa olevaa tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta. Koska työ- ja oppimismotivaatiota ei ole kuitenkaan aiemmin tutkittu täysin samanlaisella tutkimusasetelmalla, tuotti tutkimus myös uutta tietoa ja lisäsi siten ymmärrystä motivaatiosta ja siihen yhdistyvistä tekijöistä. Monet aiemmista tutkimuksista ovat keskittyneet varsinkin työmotivaatioon (ks. Joutsenlahti 2001; Salmi 2001), joten tämän tutkimuksen avulla saatiin lisää tietoa erityisesti oppimismotivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tietysti kaikkien tutkimusten tuloksiin on hyvä suhtautua aina jossain määrin kriittisesti, ja esimerkiksi tämän tutkimuksen selittävästä tekijöistä ainoastaan kolme osoittautui erittäin merkittäviksi. Tutkimustuloksia voitaneen kuitenkin hyödyntää käytännössä julkisella sektorilla henkilöstöjohtamisessa ja työyhteisöjä kehitettäessä. Tutkimustulosten käytännön hyödynnettävyyteen liittyen seuraavaksi tarkastellaan vielä lähemmin työ- ja oppimismotivaation välisiä eroja sekä keinoja motivaation parantamiseen työelämässä.

8.1.2 Työ- ja oppimismotivaation erot ja yhtäläisyydet

Tässä tutkimuksessa selvä enemmistö työntekijöistä oli motivoituneita sekä työhön että oppimiseen, jolloin työ- ja oppimismotivaation voidaan ajatella olevan asenteena ja ilmiönä melko yhteneviä. Motivaatio saattaaakin liittyä yleiseen, myönteiseen elämänasenteeseen ja kiinnostukseen moniin eri asioihin, mikä selittäisi tässä työ- ja oppimismotivaation samankaltaisuuden. Tätä ajatusta tukee esimerkiksi esimiesten voimakas työ- ja oppimismotivaatio. Kokonaisuudessaan oppimiseen motivoituneita oli tässä

tutkimuksessa hieman työhön motivoituneita enemmän, mutta ero oli kuitenkin hyvin pieni ja se voi osaltaan selittyä jo aiemmin pohdituilla oppimismotivaation taustalla olevilla tekijöillä. Työ- ja oppimismotivaatioon liittyi kuitenkin myös muutamia eroja, kuten miesten voimakkaampi työmotivaatio. Lisäksi oppimismotivaatio erosi selvästi työmotivaatiosta siinä, ettei yksikään taustatekijöistä muodostanut eroja sisäiseen ja ulkoiseen oppimismotivaatioon, kun taas koulutus- ja toimialaryhmät erosivat keskenään sisäisessä ja ulkoisessa työmotivaatiossa. Kenties jotkin muut taustatekijät saattaisivat tuottaa eroja myös sisäiseen ja ulkoiseen oppimismotivaatioon, tällaisia tekijöitä voisivat olla esimerkiksi työsuhte tai elämäntilanne.

Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät erosivat myös melko selvästi toisistaan, ja yhteisiä selittäjiä työ- ja oppimismotivaatiolle olivat ainoastaan viikkotyöaika, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, työyhteisössä esiintyvä syrjintä sekä kiireen kokeminen. Näistäkin suurin osa oli ainoastaan tilastollisesti melkein merkitseviä selittäjiä, ja yhdistetyssä tarkastelussa ainoastaan kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys oli yhteydessä molempiin motivaatioihin. Kehitys ja oppiminen varsinkin työmotivaation selittäjänä liittyy työn ja oppimisen hyvin tiiviisti toisiinsa, mutta toisaalta kehittyminen ja oppiminen voi olla myös hyvin yleinen, monia erilaisia motivaatioita, esimerkiksi harrastusmotivaatioita selittävä tekijä. Tutkimuksen yhdistetyssä tarkastelussa useat työmotivaatiota selittävät tekijät kytkeytyivät työhön ja sosiaaliseen työympäristöön, kun taas oppimismotivaatiota selittävät tekijät liittyivät työyhteisössä esiintyvää syrjintää lukuun ottamatta enemmän yksilöön itseensä ja hänen kokemuksiinsa. Tietysti työmotivaation taustalla olevat tekijät liittyvät myös kiinteästi yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin, mutta oppimismotivaatio näyttäisi silti rakentuvan vielä vahvemmin yksilöön liittyvien tekijöiden pohjalta.

Tämän seurauksena onkin varsin ymmärrettävää, että suurempi osa tutkimuksessa mukana olleista muuttujista selitti työ- kuin oppimismotivaatiota, ja lähes kaikissa analyyseissa oppimismotivaation selitysaste oli pienempi kuin työmotivaation. Näin oli myös työ- ja oppimismotivaatiota parhaiten selittäneiden Locken motivaatio-sekvenssin tekijöiden ja yhdistetyn tarkastelun kohdalla. Voidaan siis olettaa, että oppimismotivaatiota selittävät monet sellaiset tekijät, jotka eivät olleet tässä tutkimuksessa mukana. Toisaalta myös työmotivaation selitysaste oli parhaimmillaan ainoastaan 56 prosenttia, joten monilla tutkimuksen ulkopuolella olevilla tekijöillä on myös vaikutusta työmotivaatioon. Tällaisia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä voisivat olla esimerkiksi persoonallisuus, asenteet, aiemmat työ- ja oppimis-

kokemukset, työtehtävät, johtaminen, organisaatiokulttuuri sekä elämänkatsomus ja -tilanne. Varsinkin minäkäsityksen, uteliaisuuden, ylenemismahdollisuuksien ja aiempien kokemusten voisi ajatella vaikuttavan oppimismotivaatioon. Tietysti osa motivaatiosta ja siihen yhdistyvistä tekijöistä voi olla myös yksilön tiedostamattomia, jolloin yksilö ei ainakaan itse pysty tarkasti erittelemään, mikä häntä eniten motivoi.

8.1.3 Miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä?

Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät antavat myös viitteitä siitä, miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä, erityisesti julkisella sektorilla. Yksinkertaistetusti motivaation parantamisessa on tärkeitä pyrkiä vahvistamaan myönteisesti motivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä vähentämään työyhteisöissä kielteisesti motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa tärkein työmotivaatiota lisäävä tekijä oli työtyytyväisyys, jonka tukemiseksi työyhteisöillä olisi hyvä olla tietoa työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Tämän lisäksi hyvät kehittymisen ja oppimisen mahdollisuudet sekä toimiva sosiaalinen ympäristö ovat avainasemassa työmotivaation tukemisessa. Oppimismotivaatiota selittävistä tekijöistä, varsinkaan työyhteisössä esiintyvistä syrjinnästä, ei voida tehdä näin suoraviivaisia johtopäätöksiä, sillä suurin osa oppimismotivaatiota selittävistä tekijöistä näytti liittyvän melko pitkälti yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin. Kuten työmotivaatiotakin, myös oppimismotivaatiota voidaan kuitenkin parantaa oppimismahdollisuuksilla ja myönteisillä oppimiskokemuksilla, joihin organisaatioiden olisi varmasti hyvä kiinnittää vielä nykyistä enemmän huomiota.

Tämän tutkimuksen perusteella julkisen sektorin työntekijät näyttivät olevan varsin motivoituneita sekä työhön että oppimiseen, joten motivaation parantamisessa kannattaisi jatkossa keskittyä motivaatiotason nostamisen lisäksi erityisesti sisäisen motivaation tukemiseen. Toisaalta ulkoiseen motivaatioon yhdistyviin tekijöihin on työyhteisöissä usein helpompi vaikuttaa, joten kenties ulkoista motivaatiota tukevien toimien kautta voidaan lisätä myös sisäistä motivaatiota. Ajatus on vähän samanlainen kuin Herzbergin, Mausnerin ja Snydermanin (1959, 113–116) teoriassa, jossa hygienia-tekijät eli työn ulkoiset piirteet ovat edellytys motivaatiotekijöille eli itse työhön liittyviin asioihin, esimerkiksi työn mielenkiintoisuuteen. Myös erilaisten tilanne-tekijöiden ja eri yksilöitä motivoivien tekijöiden huomiointi on tärkeää motivaation parantamisessa. Tässä korostuu esimerkiksi esimiestyöskentely ja kehityskeskustelut,

joiden avulla esimiehet voivat saada tietoa eri yksilöitä motivoivista tekijöistä. Motivaatiota voidaan pyrkiä parantamaan myös monilla uudellisilla työelämän menetelmillä, kuten työnohjauksen tai työkierron avulla. Lisäksi tärkeätä motivaation parantamisessa on tietysti työyhteisöjen kehittäminen ja valmius toimintatapojen uudistamiseen.

Toisaalta kaikkea vastuuta yksilön motivaatiosta ei voida kuitenkaan sysätä organisaatiolle, sillä yksilö on myös itse vastuussa omasta motivaatiostaan ja voi itse pyrkiä muokkaamaan työstä ja oppimisesta mielekkäämpää. Yhteiskunnan tasolla motivaatiota ja työssä jaksamista on puolestaan pyritty viime aikoina parantamaan esimerkiksi työeläkeuudistuksen (Työeläkeuudistus 2005) ja Veto-ohjelman (Veto-ohjelma 2003–2007) avulla. Tämän tutkimuksen pohjalta työeläkeuudistus ja siihen liittyvä eläkkeen määrän kasvu ei ole kenties kaikista parhain tapa motivoida työntekijöitä, sen sijaan Veto-ohjelma pyrkii kehittämään monipuolisimmilla tavoilla työyhteisöjä ja työssä jaksamista. Työkäisen väestön vähentyessä ja työvoimapulan uhattessa varsinkin julkisen sektorin organisaatiot voivat joutua kilpailemaan työvoimasta, jolloin motivaation huomioiminen työyhteisöissä tulee entistäkin tärkeämmäksi.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat monet eri tekijät, joita tarkastelen tässä seuraavaksi. Ensin käsittelen yleisiä survey-tutkimuksen luotettavuutta heikentäviä tekijöitä ja niiden ilmenemistä tässä tutkimuksessa. Tämän jälkeen tarkastelen tutkimuksen sisäistä ja ulkoista luotettavuutta, joista tutkimuksen luotettavuuden katsotaan rakentuvan (ks. Alkula ym. 2002, 44; Uusitalo 2001, 86). Sisäisen luotettavuuden yhteydessä käsittelen sekä tutkimuksen reliabiliteettia että validiteettia, kun taas ulkoisessa luotettavuudessa keskityn tutkimuksen otoksen ja yleistettävyyden arviointiin (ks. Uusitalo 2001, 86). Kaikki nämä luotettavuuteen yhdistyvät asiat ovat kuitenkin jossain määrin päällekkäisiä ja liittyvät myös siten kiinteästi toisiinsa.

8.2.1 Yleisesti survey-tutkimuksen luotettavuudesta

Survey-tutkimukseen ja sen luotettavuuteen liittyviä asioita tässä tutkimuksessa tarkastellaan seuraavaksi pääosin, vielä nykyäänkin ajankohtaisen, Galtungin (1970, 150–160) luokituksen pohjalta. Surveyn keskeisimpiä ongelmia ovat sen liiallinen

individualistisuus, demokraattisuus, staattisuus ja keskiluokkaisuus sekä toimiminen ainoastaan sosiaalisilla lähietäisyyksillä (Galtung 1970, 150–160; ks. myös Toivonen 1999, 179–184). Näistä ensimmäinen, individualistisuuden ongelma tarkoittaa sitä, että tutkimukseen vastaajien mielipiteisiin ja asenteisiin ovat usein vaikuttaneet monet ihmiset, jolloin myös sosiaalinen ympäristö tulisi ottaa tutkimuksissa huomioon (Galtung 1970, 150). Survey-tutkimuksessa sosiaalisia suhteita tarkastellaan kuitenkin vain yksilöiden kautta, mikä irrottaa yksilöt ryhmistään (Lehto 1998, 226). Tässä tutkimuksessa tämä ongelma pyrittiin ainakin osittain välttämään organisaatioittain tapahtuvalla aineistonkeruulla ja tarkastelemalla toimialoja erikseen myös analyysivaiheessa.

Liiallinen demokraattisuus liittyy tässä tutkimuksessa puolestaan siihen, että varsinkin työyhteisöissä työntekijöiden mielipiteiden arvo vaihtelee voimakkaasti aseman mukaan, joten vastausten samanarvoisuus ei vastaa todellista tilannetta työelämässä. Toisaalta demokraattisuus on myös vahvuus tutkimuksessa ja parantaa tutkimuksen luotettavuutta, sillä se ilmenee kysymysten samanlaisuutena ja systemaattisuutena sekä mahdollisuutena koko yhteisön mielipiteiden huomioimiseen (Toivonen 1999, 180–181). Kysymysten samanlaisuudesta huolimatta vastaajat ovat kuitenkin saattaneet ymmärtää ja tulkita kysymyksiä väärin tai eri tavalla kuin oli tarkoitettu. Tämän vuoksi kysymyksistä ja vastausvaihtoehdoista pyrittiinkin tekemään mahdollisimman yksiselitteisiä. Kysymysten ymmärtämisen lisäksi on myös vaikea tietää, miten vastaajat ovat kokeneet ja tulkinneet vastausvaihtoehdot.

Kolmantena survey-tutkimuksen heikkoutena on liiallinen staattisuus (Galtung 1970, 153), jolloin voidaan ajatella tämän tutkimuksen kertovan motivaatiosta ja siihen yhdistyvistä tekijöistä vain tutkimusajankohtana. Vaikka työyhteisöön liittyvät asiat muuttuvat pääpiirteiltään melko hitaasti, olisivat vastaukset voineet olla jonakin toisena ajankohtana erilaisia. Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös ennen vastaushetkeä tapahtuneet asiat, esimerkiksi kokouksessa käsitellyt myönteiset tai kielteiset työhön liittyvät tekijät. Myös oma työtilanne ja ajankohtaiset, mediassa käsitellyt työelämän kysymykset ovat voineet vaikuttaa vastaamiseen. Lisäksi mielialalla ja elämäntilanteella saattaa olla vaikutusta vastauksiin, jolloin jo tiettyjen asioiden kysyminen voi saada aikaan tai nostaa esiin tiettyjä asenteita tai ajatuksia, esimerkiksi työhön liittyvien asioiden miettiminen voi nostaa pintaan kiireen ja uupumuksen tunteita.

Neljäs ongelma survey-tutkimuksessa on liiallinen keskiluokkaisuus. Keskiluokkaisuuden ongelma vaikuttaa siihen, että alempi luokka ei kenties osaa vastata

kysymyksiin ja ylempi luokka ei halua vastata kysymysten muotoilun tai yksityisyyden menettämisen pelon vuoksi. (Galtung 1970, 154–155.) Tämän ongelman vaikutus on kuitenkin tässä tutkimuksessa pieni, sillä luokkaerot eivät Suomessa ole kovinkaan voimakkaita ja lomakkeissa ei ollut mitään toistuvia, vastaamatta jääneitä osioita. Keskiluokkaisuuteen liittyen surveyn heikkoutena on kuitenkin keskivertaistaminen (Lehto 1998, 226). Survey tuottaakin useimmin sopeutumista ja tyytyväisyyttä kuin sopeutumattomuutta ja tyytymättömyyttä (Raunio 1999, 197), mikä tuli myös esille tässä tutkimuksessa. Surveyssa vähälle huomiolla jääkin käyttäytymisen, asenteiden tai muiden ominaispiirteiden puolesta keskimääräisestä selvästi poikkeavat marginaaliset ryhmät (Raunio 1999, 197). Näin ollen motivaatioon ja muihin tutkimuksen teemoihin liittyvät yksilölliset piirteet eivät tulleet tutkimuksessa esiin.

Viidentenä haasteena Galtungin (1970, 158) luokituksessa on surveyn toimiminen sosiaalisilla lähietäisyyksillä, jolla tarkoitetaan vastaajien suhdetta tutkijaan, mikä osaltaan vaikuttaa vastauksiin. Tässä tutkimuksessa tutkija oli vastaajille vieras sekä tutkimuksessa neutraali ja objektiivinen, eikä ilmaissut tutkimukseen vastaajille tai organisaation yhteyshenkilöille omia näkemyksiään motivaatiosta tai työelämästä. Tutkijan olemuksella tai läsnäololla ei siis varmaankaan ollut vaikutusta vastauksiin, vaikka tutkija käydessään kertomassa tutkimuksesta organisaatioissa ei jäänyt näkymättömäksi, kuten yleensä perinteisissä postikyselyissä. Koska tutkija oli kuitenkin ainoastaan yhdessä organisaatiossa läsnä koko aineistonkeruun ajan, vastaajilla ei ollut enää lomaketta täyttäessään mahdollisuutta saada vastaamiseen lisäinformaatiota. Tähän oli kuitenkin varauduttu kyselylomaketta laatiessa kiinnittämällä huomiota lomakkeen ja vastausohjeen selkeyteen sekä esitestaukseen. Kokonaisuudessaan suhtautuminen sekä tutkimukseen että tutkijaan oli myös hyvin myönteistä.

Näiden Galtungin (1970, 150–160) mainitsemien survey-tutkimukseen vaikuttavien tekijöiden lisäksi survey-tutkimuksen luotettavuuteen on yhdistetty myös muita heikkouksia. Ensinnäkin surveyta kritisoidaan yleensä pinnalliseksi (Hirsjärvi ym. 2004, 184; Toivonen 1999, 184), vaikka toisaalta survey-tutkimus voi olla myös syvällistä, eikä määrällisen ja laadullisen tutkimuksen piirteitä voida enää erotella niin jyrkästi kuin aiemmin (Töttö 2005). Toinen yleinen survey-tutkimuksiin ja niiden luotettavuuteen yhdistetty tekijä on alhainen vastausprosentti ja korkea kato (Hirsjärvi ym. 2004, 184–185; Robson 2004, 233; Toivonen 1999, 185). Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli 67 prosenttia, joka on melko hyvä, vaikka tietysti korkeampi vastausprosentti olisi antanut vielä luotettavampia tuloksia. Vastausprosentin ollessa yli

60 voidaan sitä pitää kuitenkin riittävänä (Valli 2001b, 32), ja vastausprosenttia yritettiin myös nostaa tutkimuksesta muistuttamalla ja vastauksia karhuamalla.

8.2.2 Sisäinen luotettavuus

Tutkimuksen sisäinen luotettavuus koostuu tutkimuksen validiteetista ja reliabiliteetista (Uusitalo 2001, 86). Validiteetti viittaa tutkimuksen pätevyyteen eli siihen mitataanko tutkimusmenetelmän ja mittarin avulla niitä asioita, joita on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti liittyy puolestaan tutkimuksen toistettavuuteen ja samankaltaisten tulosten saamiseen tutkittaessa samaa ilmiötä samalla mittarilla. (Metsämuuronen 2005, 64–65; Hirsjärvi ym. 2004, 216.) Validiteetti ja reliabiliteetti liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä reliabiliteetti ja sen puute voi alentaa mittauksen validisuutta (Uusitalo 2001, 86). Toisaalta myös käsitteiden operationalisoinnin onnistuminen on yhteydessä mittarin luotettavuuteen ja siten edelleen koko tutkimuksen luotettavuuteen (Metsämuuronen 2005, 45). Seuraavaksi tarkastellaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla tämän tutkimuksen sisäistä luotettavuutta.

Tutkimuksen validiteetti on täydellinen, jos teoreettinen ja operationaalinen määritelmä ovat yhtäpitäviä (Uusitalo 2001, 84). Validiteetti voidaan jakaa kolmeen luokkaan, jotka ovat sisällön validius, käsitevalidius ja kriteerivalidius. Näistä sisällön validius tarkoittaa käsitteiden ja teorioiden toimivuutta ja kattavuutta sekä operationalisoinnin oikeellisuutta. Läheisesti sisällön validiuteen liittyy myös käsitevalidius, joka tarkoittaa yksittäisen käsitteen operationalisointia, jolloin käsitteen eri osioiden tulisi olla yhteydessä keskenään. (Metsämuuronen 2005, 65–66.) Tässä tutkimuksessa sisällön validiuteen ja käsitevalidiuteen pyrittiin selvittämällä aluksi, millaisia osa-alueita tutkimuksessa käytettäviin käsitteisiin kuului ja mistä ne koostuivat. Tutkimuksessa käytettävien käsitteiden operationalisoinnissa käytettiin myös teorioita ja aiempia tutkimuksia. Operationalisoinnissa haastavimpia muuttujia olivat tarpeet sekä Kahnin ja Wienerin (1967, 209) työn kokemista ja siihen asennoitumista koskevan luokituksen muuttaminen sisäistä ja ulkoista oppimismotivaatiota mittaavaksi. Kaiken kaikkiaan operationalisointi onnistui tässä tutkimuksessa suhteellisen hyvin.

Tutkimuksiin liittyy kuitenkin aina validiusongelma eli operationaalistamisen helpottamiseksi ei ole olemassa mitään yleisiä kriteereitä (Hirsjärvi ym. 2004, 146). Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen mittareita muodostettaessa jokaiseen kysymyssarjaan tai kysymykseen pyrittiin liittämään monipuolisesti ilmiön osa-alueet, jolloin

kysymykset edustaisivat mahdollisimman hyvin sitä sisältöaluetta, jota oli tarkoitus mitata. Tämän vuoksi kysely oli laaja ja kattava sekä monet kysymyksistä muodostuivat useista väittämistä, joista myöhemmin muodostettiin summamuuttujia. Lomakkeessa oli myös muutama lyhyt avoin kysymys strukturoidun kysymyksen jälkeen eli vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa itse vastaus, jos valmiit vastausvaihtoehdot eivät kattaneet täysin ilmiötä. Lisäksi tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia parannettiin esitestauksen avulla, jonka jälkeen lomakkeen kysymyksiä ja niiden sanamuotoja muokattiin vielä toimivimmiksi.

Kolmantena validiuden lajina on kriteerivalidius, joka tarkoittaa mittarilla saadun arvon vertaamista validiuden kriteerinä toimivaan arvoon (Metsämuuronen 2005, 66), minkä avulla myös tämän tutkimuksen validiutta olisi voinut vielä parantaa. Tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia olisi voinut nostaa myös käyttämällä valmiiksi testattuja ja valideiksi todettuja mittareita (ks. Hirsjärvi ym. 2004, 216). Tässä tutkimuksessa suunniteltiin esimerkiksi työuupumuksen mittaamisessa käytettävän Bergen Burnout Indicator 15 -työuupumusmittaria (ks. Näätänen ym. 2003), mutta mittarin käyttö osoittautui kuitenkin kielletyksi. Työuupumuksen tarkastelu työuupumuksen ulottuvuuksien eli uupumusasteisen väsymisen, kynnistymisen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisen kautta olisi myös parantanut työuupumuksen mittaamisen reliabiliteettia. Valmiin mittarin saatavuuden vaikeuksien vuoksi työuupumusta tarkasteltiin tässä tutkimuksessa uupumukseen liittyvien kokonaisvaltaisten tuntemusten kautta, mikä mittasi lähinnä uupumusasteista väsymystä.

Kvantitatiivisella mittarilla saadaan tietoa totuudesta, mutta selville saatava tieto riippuu aina käytettävästä mittarista (Metsämuuronen 2005, 117). Tässä tutkimuksessa mittari eli kyselylomake oli suunniteltu ja rakennettu pitkän ajan kuluessa, ja mittaus oli melko monipuolinen ja tarkka. Kysymysten sanamuodot ja kysymystapa ovat tietysti saattaneet vaikuttaa vastauksiin (Räsänen 2005, 97; Uusitalo 2001, 93), vaikka niistä yritettiin tehdä mahdollisimman toimivia. Lomakkeen väittämistä osa oli käännettyjä, jotta voitaisiin välttää kysymysten rakenteiden vaikutus ja vastausten suuntautuminen kohti positiivista ominaisuutta (ks. Valli 2001a, 108). Tutkimuksen luotettavuutta saattoi kuitenkin heikentää kyselylomakkeen pituus, sillä vastaajien mielenkiinto ja tarkkaavaisuus ei ehkä säilynyt lomakkeen loppuun asti. Toisaalta kyselylomakkeen loppupuolella ei ollut erityisen paljon vastaamatta jätettyjä kysymyksiä tai huolimattomia vastauksia, joten vastaajien mielenkiinto näytti kuitenkin

säilyneen varsin hyvin. Pitkä mittari on myös yleensä tutkimuksissa lyhyttä mittaria luotettavampi (Metsämuuronen 2005, 70).

Muutamia muuttujia kyselylomakkeessa olisi voinut mitata myös vaihtoehtoisilla tavoilla. Iän sijasta lomakkeessa olisi voitu kysyä syntymäaika, jolloin vastaukset ovat usein totuudenmukaisempia. Tällä asialla ei ollut kuitenkaan suurta merkitystä luotettavuuden kannalta. Ikään liittyen on myös vaikea erottaa, mitkä asiat tutkimuksessa ovat iän, historiallisen ajan ja kohortin vaikutusta (Alkula ym. 2002, 172–173; Toivonen 1999, 274), jolloin johtopäätösten tekemisessä täytyy olla hieman varovainen. Tutkimuksessa työhön liittyviä arvoja olisi voinut käsitellä toisella tavalla, ja kysyä esimerkiksi rehellisyyden tai oikeudenmukaisuuden tärkeyttä, mutta tässä tutkimuksessa arvojen yhteydessä haluttiin selvittää nimenomaan työhön liittyvien piirteiden merkityksellisyyttä vastaajille. Työtyytyväisyyttä olisi voinut tarkastella erikseen työn eri osa-alueilta, jolloin olisi kenties saatu luotettavampaa tietoa kuin nyt käytetyllä suoralla kysymyksellä. Lisäksi tutkimuksessa olisi voinut olla mukana monia muita työn kokemiseen ja työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä, jolloin myös tulokset saattaisivat olla erilaisia. Lomakkeen pituuden vuoksi kaikkia asioita on kuitenkin vaikea mahduttaa tutkimukseen, ja tutkimukseen yritettiin kuitenkin valita kattavasti ajankohtaisia ja aiempien tutkimusten pohjalta keskeisiä asioita sekä välttää liian samankaltaisten tekijöiden sisällyttämistä tutkimukseen.

Monet tutkimukseen vastaajiin liittyvät asiat vaikuttavat myös tutkimuksen sisäiseen luotettavuuteen. Ensinnäkin vastatessa on voinut tapahtua satunnaisia virheitä eli asioiden väärin muistamista tai vastauksen merkitsemistä väärään kohtaan. Varsinkin Likert-asteikollisissa kysymyksissä vastauksen merkitseminen vahingossa väärin on mahdollista, tosin tämän estämiseksi Likert-asteikko oli samansuuntaisesti koko lomakkeessa. Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa myös vastaaminen lomakkeen kysymyksiin eri järjestyksessä kuin oli tarkoitettu (Valli 2001a, 102). On myös mahdotonta tietää, kuka lomakkeeseen on vastannut, onko lomakkeita täytetty yhdessä tai onko joku vastannut tutkimukseen useamman kerran. Lisäksi luotettavuutta voi heikentää, etteivät vastaajat kaikissa organisaatioissa voineet itse valita sopivinta vastausaika sekä pohtia ja tarkistaa vastauksia (Valli 2001a, 101). Toisaalta kyselylomakkeen täyttäminen kuitenkin sille varatun tilaisuuden aikana, esimerkiksi kokouksen yhteydessä, antoi mahdollisuuden keskittyä rauhassa vastaamiseen.

Tutkimukseen luotettavuuteen vaikuttaa myös tietysti, onko kysymyksiin vastattu yleisellä työelämää koskevalla tasolla, suhteessa työyhteisöön vai omaan työ-

tehtävään. Myös omaa motivaatiota ja työtä ovat vastaajat voineet tarkastella joko yleisellä tasolla tai vastaushetken tuntemusten pohjalta. Nämä asiat pyrittiin kuitenkin huomioimaan kysymysten sanamuodoissa ja lähestymistavassa, jotka muotoiltiin henkilökohtaisiksi. Tutkijalla ei ole myöskään tietoa vastaajien työoloista ja ajattelutavasta sekä tietoa vastaajien ajattelemista asioista kyselylomaketta täytettäessä (Alkula ym. 2002, 121). Tämän seurauksena on myös hyvin vaikea tietää, mitä vastaajat ovat tarkoittaneet vastauksillaan. Survey-tutkimuksessa onkin vaikea tietää kysyttävien asioiden todellista merkitystä vastaajille, mikä kuitenkin vaikuttaa vastauksiin ja niiden huolellisuuteen (Toivonen 1999, 185).

Tämän tutkimuksen aihealue vaikutti olevan vastaajille mielekäs ja merkityksellinen, sillä lomakkeet näyttivät asiallisesti ja huolellisesti täytetyiltä ja monet vastaajista olivat kirjoittaneet omia kommenttejaan kyselylomakkeeseen. Muutama vastaaja myös mainitsi tutkittavan aiheen tärkeyden työelämässä. Vaikka vastaajat näyttivätkin pitävän tutkimusaihetta tärkeänä, on tutkijan kuitenkin mahdoton tietää, kuinka hyvin vastaajat olivat perehtyneitä tai tietoisia tutkittavasta asiasta. Osa lomakkeen kysymyksistä saattoi olla myös sellaisia, joista vastaajilla ei ole mielipidettä (Alkula ym. 2002, 121; Uusitalo 2001, 93). Tässä tutkimuksessa tämä saattoi aiheuttaa pakkovastaamisen ongelman (ks. Valli 2001b, 35), sillä lomakkeesta oli jätetty pois ”en osaa sanoa” -vaihtoehto vastausten kasaantumisen ja analysointiongelmien välttämiseksi. Tutkittavat teemat yhdistyivät kuitenkin niin konkreettisesti vastaajien työhön, ettei tällä asialla ole suurta vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen.

Kyselylomaketutkimuksessa ei voida kuitenkaan koskaan olla varmoja, ovatko vastaajat olleet lomaketta täyttäessään rehellisiä (Hirsjärvi ym. 2004, 184). Monet lomakkeen kysymyksistä koskivat tosiasioita sekä liittyivät vastaajien arkeen ja omiin kokemuksiin, joten vastausten voidaan katsoa olevan suhteellisen luotettavia (Alkula ym. 2002, 121). Toisaalta lomakkeessa oli myös muutamia arkaluontoisia aiheita, kuten organisaatioon sitoutumiseen, työuupumukseen ja työyhteisössä esiintyvään syrjintään liittyvät kysymykset, mutta nimetön vastaaminen sekä vastausten salaisuuden ja tunnistamattomuuden takaaminen organisaatioissa olevien kirjekuorien ja / tai palautuslaatikoiden avulla edesauttoi varmasti vastausten rehellisyyttä. Vastaajien anonymiteetin säilyminen kyselyssä mahdollistaakin usein muita menetelmiä rehellisemmät vastaukset myös arempia aiheita käsitteleviin kysymyksiin.

Tietysti vastaajien sosiaaliset roolit (Uusitalo 2001, 93) sekä asenteiden ja käytöksen ristiriitaisuus ovat saattaneet vaikuttaa vastaamiseen. Vastaajat ovat voineet

myös joko tietoisesti tai tiedostamattaan antaa itsestään todellisuutta paremman kuvan tai vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla (Robson 2004, 231), mitä vastaajat ajattelevat esimerkiksi työyhteisön heiltä odottavan. Tällöin vastaajien antama kuva esimerkiksi omasta motivaatiostaan ja työyhteisöstään on todellista tilannetta myönteisempi. Nykyään varsinkin työhön motivoitumista sekä elinikäistä oppimista korostetaan niin vahvasti, että vastaajien voi olla vaikeata vastata kyselylomakkeeseen näiden odotusten ja normien vastaisesti. Tutkimusten luotettavuutta arvioitaessa täytyy myös huomioida, että vastaukset eivät välttämättä ole täysin objektiivisia todellisuuden kuvaajia, vaan työntekijöiden omia näkökulmia sekä subjektiivisia kokemuksia ja tunteuksia (Robson 2004, 231; Lehto 1998, 222–223). Yksilöiden omat kokemukset ovat kuitenkin yhteydessä motivaatioon ja työhön, joten niiden tutkimisen voidaan ajatella olevan jopa objektiivista todellisuutta tärkeämpää.

Tutkimuksen sisäiseen luotettavuuteen vaikuttavat lisäksi kaikki tulosten analyysiin liittyvät asiat. Aineiston tallennus SPSS-ohjelmaan tehtiin huolellisesti, jotta pystyttiin välttämään siinä tapahtuvia virheitä. Samalla myös hylättiin vastaukset, joissa samasta kysymyksestä tai väittämästä oli valittu useampi vaihtoehto. Taustamuuttujia luokiteltaessa muuttujista yritettiin muodostaa suhteellisen samankokoisia, mutta silti mielekkäitä luokkia, jolloin esimerkiksi nuorten ryhmä tutkimuksessa piti sisällään työntekijöitä 39-ikävuoteen asti. Tämän voidaan ajatella toisaalta heikentävän tutkimuksen luotettavuutta, mutta toisaalta julkisen sektorin ikärakenteen huomioon ottaen voidaan näitä työntekijöitä kutsua vielä nuoriksi. Tällä tavalla haluttiin myös tehdä nuorten ikäryhmästä tarpeeksi suuri ja siten tilastollisista testeistä luotettavampia. Tulosten luotettavuutta lisättiin myös valideja prosentteja käyttämällä, jolloin analyysissä ei ollut mukana puuttuvia vastauksia.

Tutkimuksen reliabiliteetin olisi voinut laskea rinnakkaismittauksella tai toistoreli uudelleenmittauksella (Metsämuuronen 2005, 66; Alkula ym. 2002, 96), mutta tässä tutkimuksessa reliabiliteetti laskettiin summamuuttujista Cronbachin alfa -kertoimen avulla. Reliabiliteettia ja validiteettia vahvistikin tutkimuksessa se, että suurin osa tutkimuksessa käytetyistä muuttujista oli summamuuttujia, jolloin tutkittavia ilmiöitä ei mitattu yksittäisillä kysymyksillä (ks. Alkula ym. 2002, 101). Neljän summamuuttujan muodostamisessa hyödynnettiin myös pääkomponenttianalyysia. Summamuuttujien luotettavuus laskettiin Cronbachin alfa -kertoimella, joka oli lähes kaikissa summamuuttujissa yli 0.7 (Taulukko 19) ja siten melko korkea (ks. Alkula ym. 2002, 99). Ainoastaan tarpeita koskevien summamuuttujien ja pääkomponenttianalyysin

perusteella muodostetun työn leppoisuus -muuttujan alfa-kertoimet olivat matalampia. Osittain tähän vaikutti se, että nämä summamuuttujat muodostuivat vain muutamasta väittäimestä, toisaalta myös tarpeiden operationalisointi oli muita muuttujia vaikeampaa. Koska kuitenkin alfa-kertoimen arvo 0.6 on vielä hyväksyttävä (Metsämuuronen 2005, 464), voidaan myös näitä summamuuttujia pitää suhteellisen luotettavina.

TAULUKKO 19. Summamuuttujien reliabiliteetikertoimet

Summamuuttujien reliabiliteetikertoimet Cronbachin alfan mukaan	
Työmotivaatio	0.74
Oppimismotivaatio	0.73
Pätevyyden tarve	0.57
Autonomian tarve	0.64
Yhteenkuuluvuuden tarve	0.67
Kehitys ja oppiminen	0.87
Valta ja vastuu	0.79
Työn leppoisuus	0.63
Pystyvyyssodotukset	0.74
Palkitseminen	0.87
Sosiaalinen konteksti	0.84
Syrjintä	0.87
Työssä tapahtuneet muutokset	0.75
Organisaatioon sitoutuminen	0.71
Kiire	0.81

Kaikissa analyysin vaiheissa tilastolliset testit ja analyysit tehtiin huolellisesti, ja raportoitiin totuudenmukaisesti. Muutamissa analysoitavissa ryhmissä havaintoja olisi voinut olla enemmän, esimerkiksi miesten ja ei-motivoituneiden määrä oli aineistossa melko pieni. Muuttujien epätasainen jakautuminen vaikuttaakin analyysiin, mutta toisaalta harvoin muuttujat ovatkaan tasaisesti jakautuneita (Alkula ym. 2002, 215). Kaikissa analyysissä tarkistettiin myös aina, että testien ehdot täyttyivät. Käytettävä testi valittiin aina muuttujien ja niiden mitta-asteikkojen mukaan, tästä esimerkkinä on merkitsevyydestausten toteuttaminen joko ristiintaulukoinnin, t-testin tai yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla.

Työ- ja oppimismotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ei pystytty tässä tutkimuksessa aivan täydellisesti selittämään, vaikka tutkimuksessa oli mukana paljon muuttujia. Ihmistieteellisissä ja yhteiskunnallisissa tutkimuksissa voikin käydä usein

niin, että ilmiöstä jää selittymättä suuri osa, koska kaikkia ilmiöön vaikuttavia tekijöitä on vaikea huomioida muuttujina tai lineaarinen mallitus ei riitä ilmiöiden välisten monimutkaisten suhteiden selittämiseen (Metsämuuronen 2005, 692). Varsinkin organisaatioon sitoutuminen ja osa Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä ovat muuttujia, joiden kohdalla ei voida olla varmoja, minkä suuntainen yhteys motivaatioon loppujen lopuksi on. Muuttujien keskinäisen aikajärjestyksen toteaminen onkin ongelmallista ja jää poikkileikkaustutkimuksissa usein oletusten ja päättelyn varaan (Alkula ym. 2002, 168–173, 200; Uusitalo 2001, 103). Tässä tutkimuksessa käytetty tutkimusasetelma oli myös perusteltu teorioiden ja aiempien tutkimusten avulla. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta olisi voinut parantaa tarkastelemalla kuvailevan tulososion lisäksi myös selittävässä osiossa mahdollisia kahden muuttujan välissä vaikuttavia väliintulevia tekijöitä, jotta voitaisiin olla varmoja kahden muuttujan välisen yhteyden olemassaolosta (ks. Alkula ym. 2002, 167–174; Uusitalo 2001, 102–104). Toisaalta käytännössä on kuitenkin melkein mahdotonta selvittää, ettei mikään kolmas tekijä aiheuta muuttujien välistä yhteyttä (Alkula ym. 2002, 199).

8.2.3 Ulkoinen luotettavuus

Tutkimuksen ulkoinen luotettavuus tarkoittaa otoksen edustavuutta suhteessa perusjoukkoon (Uusitalo 2001, 86). Tässä tutkimuksessa otos koostui 190 kyselylomakevastauksesta, jotka oli kerätty kuudesta julkisen sektorin organisaatiosta. Otokoko eli näytteen peittävyys (Nummenmaa ym. 1997, 377) oli siis perusjoukon eli julkisen sektorin työntekijämäärään verrattuna melko pieni ja sen olisi ollut hyvä olla laajempi. Tällöin tutkimuksen tulokset olisivat olleet luotettavampia ja yleistäminen perusjoukkoon varmempaa (Alkula ym. 2002, 108; Valli 2001a, 103). Toisaalta Uusitalon (2001, 73) mukaan perusjoukon suuruuden ei pitäisi vaikuttaa otoksen kokoon muulloin kuin vähemmistöjä tutkittaessa. Tämän tutkimuksen otoskoko voidaan myös katsoa olevan itse kerätyksi graduaineistoksi melko suuri, sillä Valli (2001b, 14) pitää 100 kyselylomakevastauksen otosta gradulle suhteellisen hyvänä. Aineiston avulla saatiin myös ainakin suuntaa-antavia tuloksia julkisen sektorin työntekijöiden motivaatiosta, toimialojen välisistä eroista ja motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Toisaalta jonkin yksittäisen toimialan valitseminen perusjoukoksi olisi tehnyt yleistämisen luotettavammaksi, mutta tässä tutkimuksessa haluttiin mukaan useampi toimiala niiden välisten vertailujen mahdollistamiseksi.

Tutkimuksen otoksessa oli julkisen sektorin organisaatioita sekä valtion- että kunnallishallinnon puolelta. Aineistossa oli mukana käräjäoikeus, verotoimiston kaksi eri toimipistettä, seurakunta sekä kaksi terveysasemaa. Organisaatioista kolmea voidaan siis kuvata vakaiksi ja hallinnollisiksi valtion organisaatioiksi, kun taas toinen puoli aineistosta on palveluorganisaatioita, joiden muutokset ja työolosuhteet ovat olleet viime aikoina ajankohtaisia julkisessa keskustelussa. Tällä tavoin aineistosta pyrittiin saamaan monipuolinen ja julkisen sektorin työntekijöitä suhteellisen hyvin edustava. Koska julkisella sektorilla on myös näiden toimialojen lisäksi olemassa laaja kirjo hyvin erilaisia työntekijäryhmiä, on tutkimusten tulosten yleistämisessä oltava kuitenkin varovainen. Otoksen ulkopuolelle jäi esimerkiksi muutamia hyvin suuria julkisen sektorin työntekijäryhmiä, kuten opettajat ja kuntien hallinnollinen henkilöstö.

Tutkimusaineiston jakautuminen toimialoittain ei vastaa täysin tilannetta perusjoukossa eli julkisella sektorilla, mikä vaikuttaa myös tutkimuksen ulkoiseen luotettavuuteen. Hieman yliedustettuna aineistossa ovat veroviraston työntekijät, kun taas seurakunnan työntekijöitä olisi otoksessa voinut olla enemmän. Hyvin harvoin otos edustaakaan aivan täydellisesti perusjoukkoa (Uusitalo 2001, 72). Yhtenä vaihtoehtona olisi ollut tietysti vastausten painottaminen toimialoittain. Koska kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajien ammattia tai työtehtävää, on kuitenkin myös vaikea tietää, kuinka tasaisesti organisaatioiden henkilöstö on edustettuna tai kuinka hyvin se vastaa julkisen sektorin ammattien tai työtehtävien rakennetta. Muiden taustatekijöiden osalta otos vastasi kuitenkin melko hyvin julkisen sektorin työntekijöitä. Tällöin otoksen voidaan ajatella edustavan muidenkin asioiden osalta hyvin perusjoukkoa (Alkula ym. 2002, 113). Tietysti aineistoa olisi voinut myös kerätä lopullista otantaa suuremman määrän, jolloin taustamuuttujat olisi saatu vielä paremmin perusjoukkoa vastaavaksi (Valli 2001a, 105). Tässä tutkimuksessa tätä ei kuitenkaan nähty tarpeellisena.

Aineiston kerääminen oli lähinnä monivaiheista ryväsotantaa, jossa hyödynnettiin ryväsotannan rakenteita eli julkisen sektorin organisaatioita ja työyhteisöjä. Tällöin tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää ryvästyminen, jolloin varianssi ryhmässä on pienempi kuin satunnaisesti ja yksittäin mukaan tulleiden varianssi (Metsämuuronen 2005, 587). Tämä tarkoittaa sitä, että kerätessä aineisto työyhteisöittäin yhteiset ulkoiset puitteet vaikuttavat vastaajiin siten, että he ovat enemmän toistensa kaltaisia kuin täysin satunnaisesti julkiselta sektorilta valitut työntekijät. Näin ollen ryväsotannan heikkoutena on myös yleensä muita otantamenetelmiä korkeammat keskivirheet (Levy & Lemeshow 1999, 231). Tämän vuoksi oli hyvä, että

aineistossa oli mukana kuusi eri organisaatiota sekä kaksi veroviraston ja terveysaseman yksikköä, mutta ryvästymisellä on silti ainakin hieman vaikutusta tutkimuksen tuloksiin.

Aineiston kerääminen ja lopullinen otanta määräytyivät melko pitkälti organisaatioiden toiveiden ja vaatimusten mukaan. Tutkija suositteli kyselylomakkeen täyttämistä henkilöstökokouksen yhteydessä, jotta tutkimukseen saataisiin mahdollisimman paljon ja kattavasti vastauksia kaikilta työntekijäryhmiltä. Kahdessa organisaatiossa tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista, vaan kyselylomakkeiden täyttö riippui henkilöstön omasta aktiivisuudesta. Näissä organisaatioissa vähiten motivoituneimmat työntekijät tuskin vastasivat kyselyyn, jolloin motivoitunutta henkilöstöä voi olla aineistossa todellisuutta suurempi määrä. Toisaalta on myös mahdollista, että ei-motivoituneet ja työolosuhteensa kielteisesti kokevat työntekijät ovat olleetkin halukkaimpia vastaamaan tutkimukseen ja tuomaan siten esille omia kokemuksiaan. Ainakin lomakkeisiin kirjoitetuista kommentteista sai tällaisen vaikutelman, vaikka motivaatiota koskevien summamuuttujien mukaan selvästi yli puolet vastaajista olikin motivoituneita työhön ja oppimiseen. Eniten puuttuvia vastauksia oli toimialoista seurakunnasta. Muita tutkimukseen vastaamattomia ryhmiä ovat voineet olla esimiehet tai muut kiireiset työntekijäryhmät. Myös organisaation yhteyshenkilön toiminta ja aktiivisuus on varmasti vaikuttanut vastausten määrään. Näillä kaikilla aineiston valikoitumiseen yhdistyvillä asioilla (Robson 2004, 231; Nummenmaa ym. 1997, 18) on myös osaltaan vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen kokonaisluotettavuuden voidaan arvioida olevan melko hyvä. Tietysti tutkimus ei kata kaikkea kvantitatiivisessa tutkimuksessa, vaan tutkittavia rakenteita ja prosesseja mitataan vain osittain (Metsämuuronen 2005, 103; Alkula ym. 2002, 20). Survey-tutkimuksen heikkoutena on myös, ettei ilmiöiden prosessuaalisuus tule surveyn avulla esille, vaan tutkimus on poikkileikkaustietoa (Lehto 1998, 226). Tämä tutkimus tuotti kuitenkin kvantitatiivista ja suhteellisen objektiivista tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa kiinnitettiin huomiota reliabiliteettiin ja validiteettiin, jotta tutkimuksen avulla voitaisiin saada totuudenmukaista tietoa tutkittavista asioista. Tutkimuksen mittarit ja analyysit olivat myös melko luotettavia, ja tutkimuksen avulla voidaan tehdä ainakin suuntaa-antavia päätelmiä työ- ja oppimismotivaatiosta julkisella sektorilla. Lisäksi reliabiliteettiin ja validiteettiin vaikuttaneita tekijöitä arvioitiin huolella. Tietysti tutkimuksissa on myös aina kehittämisen ja

parantamisen varaa, ja monia asioita voisi tehdä myös toisella tavalla. Näitä tarkastellaan seuraavaksi jatkotutkimusaiheiden yhteydessä.

8.3 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa keskityttiin julkisella sektorilla työskentelevien motivaatioon sekä siihen liittyviin ja sitä selittäviin tekijöihin. Koska tutkimuksessa oli mukana ainoastaan pieni osa julkisen sektorin henkilöstöstä, suurempi otos julkiselta sektorilta mahdollistaisi laajemman ja luotettavamman yleistettävyyden. Yhtenä vaihtoehtona jatkotutkimuksissa voisi olla keskittyminen joko kunta- tai valtiosektorin työntekijöihin, joiden välillä oli tässä tutkimuksessa huomattavissa selviä eroja. Tällöin tutkimuksen perusjoukko olisi myös vielä tarkemmin rajattu. Jatkossa voisi olla myös hyödyllistä tutkia muita kuin tässä tutkimuksessa mukana olleita julkisen sektorin toimialoja ja organisaatioita tai tarkastella erikseen myös eri ammattiryhmiä. Esimerkiksi opettajat ovat suuri ja tärkeä ryhmä julkisen sektorin työntekijöitä, jotka eivät olleet tässä tutkimuksessa mukana. Myös miesvaltaisempien julkisen sektorin toimialojen, esimerkiksi puolustusvoimien tai kaupungin teknisen viraston tutkiminen lisäisi tietoa työntekijöiden motivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi vertaileva tutkimus julkisen ja yksityisen sektorin välillä antaisi mielenkiintoista lisätietoa motivaatiosta sekä tekisi näkyväksi, miten työntekijöiden motivaatioon vaikuttavat tekijät eroavat toisistaan julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Monipuolinen tutkimustieto motivaatiosta on erityisen tärkeätä, sillä motivaatio ja ihmisen toiminta yleensäkin on melko monimutkaista. Tämä tutkimus oli vain yksi näkökulma aiheeseen, ja motivaatiota voisi jatkotutkimuksissa lähestyä monella eri tavalla. Koska tässä tutkimuksessa valtaosa työntekijöistä näytti olevan motivoituneita työhönsä, voitaisiin jatkotutkimuksissa pyrkiä selvittämään tarkemmin, mihin asioihin työntekijät ovat työssä tai oppimisessa motivoituneita. Tässä tutkimuksessa työ- ja oppimismotivaatiota käsiteltiin rinnakkaisina ilmiöinä, mutta työ- ja oppimismotivaation välisen suhteen sekä niiden yhtäläisyyksien ja erojen tarkempi tutkiminen voisi antaa myös arvokasta tietoa motivaatiosta. Työmotivaatio saattaa selittää oppimismotivaatiota, mutta toisaalta yhteys voi olla myös toisinpäin. Jatkossa voisi myös tarkastella, millaiset asiat motivoivat eri työntekijöitä. Lisäksi erityisen hyödyllistä olisi jatkotutkimuksissa keskittyä siihen, miten sisäistä motivaatiota voitaisiin vahvistaa työelämässä.

Jatkotutkimuksissa olisi myös hyvä tarkastella tämän tutkimuksen ulkopuolelle jätettyjen ja mahdollisten muiden motivaatioon vaikuttavien tekijöiden, kuten aiempien kokemusten, työtehtävien sekä johtamisen ja organisaatiokulttuurin yhteyttä työ- ja oppimismotivaatioon. Tässä tutkimuksessa tarkasteltuja motivaatiota selittäviä tekijöitä ja niiden kausaalisuutta voisi myös vielä tarkentaa jatkossa esimerkiksi vakioimalla muiden tekijöiden vaikutukset, jolloin saataisiin varmempaa tietoa siitä, ettei motivaation ja sitä selittävien tekijöiden välinen yhteys johdu mistään kolmannesta tekijästä (ks. Alkula ym. 2002, 167–174; Uusitalo 2001, 102–104). Yhtenä vaihtoehtona voisi olla myös selvittää motivaatioon liittyvien tekijöiden, esimerkiksi Locken motivaatiosekvenssin kausaalisia vaikutusketjuja ja prosessinomaisuutta polkuanalyysin avulla (ks. Alkula ym. 2002, 257; Nummenmaa ym. 1997, 325). Toisaalta tässä tutkimuksessa hyödynnettyä tutkimusasetelmaa voitaisiin tarkastella myös toisinpäin ja selvittää, millaisiin asioihin motivaatiolla on vaikutusta. Selittäisikö työ- tai oppimismotivaatio esimerkiksi organisaation tehokkuutta tai henkilöstön hyvinvointia, joihin henkilöstön motivoinnilla yleensä pyritään?

Tässä tutkimuksessa, kuten kvantitatiivisissa tutkimuksissa yleensäkin, ei ilmiön monimuotoisuus ja sen erityispiirteet tulleet esille (Alkula ym. 2002, 46), joten motivaatiotutkimuksessa on myös kvalitatiiviselle tutkimukselle olemassa selvä tilaus. Jatkotutkimuksissa voitaisiin esimerkiksi laadullisten tutkimusmenetelmien avulla syventää tietämystä työ- ja oppimismotivaation ilmenemisestä, rakentumisesta ja kehittymisestä. Persoonallisuuden ja motivaation suhteen sekä motivaation tilannesidonnaisuuden tarkastelu antaisivat myös laajempaa ja syvällisempää tietoa motivaatiosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Koska tässä tutkimuksessa motivaation tarkastelussa huomio kohdistettiin pääasiassa tutkittavien työhön, voitaisiin jatkotutkimuksissa pyrkiä tutkimaan motivaatiota kokonaisvaltaisemmin, jolloin huomioon otettaisiin koko elämäntilanne. Varsinkin terveyteen ja perheeseen liittyvillä asioilla voisi kuvitella olevan selvä vaikutus työ- ja oppimismotivaatioon. Elämänhallinta kokonaisuudessaan onkin yhteydessä sekä työn kokemiseen että motivaatioon (Pahkala 2005). Lisäksi pitkittäistutkimusten avulla motivaatiota voitaisiin tarkastella osana työuraa tai elämänkulkua.

Jatkotutkimuksissa kannattaa myös pyrkiä hyödyntämään monimetodista tutkimusta ja metodista triangulaatiota (Hirsjärvi ym. 2004, 218; Raunio 1999, 337–341; Lehto 1998, 226–227), jotta työ- ja oppimismotivaatiosta voitaisiin saada määrällistä ja laadullista tutkimusta yhdistämällä mahdollisimman perusteltu ja kattava

kuva. Erilaisia tutkimusmenetelmiä hyödyntämällä voitaisiin hyvin vertailla subjektiivisia kokemuksia ja todellista tilannetta työelämässä, jolloin saataisiin tarkempaa ja monipuolisempaa tietoa motivaation esiintymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Myös työyhteisön merkitykseen voitaisiin jatkotutkimuksissa kiinnittää enemmän huomiota ja tutkia, onko eri työpaikkojen välillä eroja motivaatiossa ja millaisia eroja motivaatiossa on saman työyhteisön sisällä. Tähän liittyen tärkeitä motivaatiotutkimuksessa jatkossa on myös käytännön työn ja työyhteisöjen kehittäminen, esimerkiksi tapaustutkimusten sekä erilaisten arviointi- ja toimintatutkimusten avulla. Kaiken kaikkiaan motivaatio työelämässä on aina ajankohtainen tutkimusaihe ja tärkeä työelämän jatkuvan muutoksen ja kehittämisen kannalta, minkä vuoksi luotettava, poikkitieteellinen ja uudet haasteet huomioiva motivaatiotutkimus tulee olemaan tarpeen myös tulevana vuosikymmeninä.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet

- Airaksinen, T. 1994. Arvojen yhteiskunta: erään taistelun kuvaus. Porvoo: WSOY.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 4. painos. Juva: WSOY.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1996. Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior* 49, 252–276.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. 1999. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (ed.) *Self-efficacy in changing societies*. Reprinted. Cambridge: Cambridge University Press, 1–45.
- Bentz, V. M. & Shapiro, J. J. 1998. *Mindful inquiry in social research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Blauner, R. 1960. Work satisfaction and industrial trends in modern society. In W. Galensson & S. M. Lipset (ed.) *Labor and trade unionism: an interdisciplinary reader*. New York: John Wiley, 339–360.
- Blom, R. (toim.) 2000. *Mikä Suomessa muuttui?: sosiologinen kuva 1990-luvusta*. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Blomqvist, I., Ruuskanen, T., Niemi, H. & Nyyssönen, E. 2002. *Osallistuminen aikuiskoulutukseen: aikuiskoulutustutkimus 2000*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Byman, R. 2002. Voiko motivaatiota opettaa? Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) *Luovuutta, motivaatiota, tunteita: opetuksen tutkimuksen uusia suuntia*. Jyväskylä: PS-kustannus, 25–41.
- Cherniss, C. 1980. *Staff burnout: job stress in the human services*. 2. printing. London: Sage.
- Cross, K. P. 1988. *Adults as learners: increasing participation and facilitating learning*. 9. printing. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Csikszentmihályi, M. 1998. *Flow: den optimala upplevelsens psykologi*. 3. tryckningen. Stockholm: Natur och kultur.

- Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. 1999. A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin* 125, 627–668.
- Denzin, N. K. 1978. *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. 2. edition. New York.
- Doyal, L. & Gough, I. 1991. *A theory of human need*. Basingstoke: Macmillan.
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C. & Lance, C. E. 1999. Motivational bases of affective organizational commitment: a partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 463–483.
- Economic council. 1999. *Public finances in the twenty-first century: limitations, challenges and direction of reforms*. Working group report. Helsinki: Prime Minister's Office.
- Edwards, R. 1997. *Changing places?: flexibility, lifelong learning and a learning society*. London: Routledge.
- Eisenberger, R. & Cameron, J. 1996. Detrimental effects of reward: reality or myth? *American Psychologist* 51, 1153–1166.
- Elinikäisen oppimisen komitea. 1997. *Oppimisen ilo: kansallinen elinikäisen oppimisen strategia*. Elinikäisen oppimisen komitean mietintö. 1997: 14. Helsinki: Opetusministeriö.
- Elo, A-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., Ørhede, E. 2001. *QPS Nordic-käsikirja: pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elo, A-L. & Mattila, P. 2004. *Psyykinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä*. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos, 105–114.
- Eriksson, B. 1998. *Arbetet i människors liv*. Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. Dissertation.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- European Commission. 1996. *White paper on education and training: teaching and learning: towards the learning society*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Forss, S. 2001. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli. Työyhteisö: jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001: 26. Helsinki: Eläketurvakeskus, 13–51.
- Foster, J. J. 2000. Motivation in the workplace. In N. Chmiel (ed.) Introduction to work and organizational psychology: a European perspective. Oxford: Blackwell, 302–326.
- Freudenberger, H. & Richelson, G. 1980. Burn-out: the high cost of high achievement. Garden City, New York: Anchor Press.
- Front, T. 2003. Itseohjautuvuus ja oppijan autonomia elämänlaajuisen oppimisen haasteena. Teoksessa P. Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: Kansanvalistusseura, 125–151.
- Galtung, J. 1970. Theory and methods of social research. Revised edition, reprinted. Oslo.
- Garrick, J. 1998. Informal learning in the workplace: unmasking human resource development. London: Routledge.
- Graham, S. & Weiner, B. 1996. Theories and principles of motivation. In D. C. Berliner & R. C. Calfee (ed.) Handbook of educational psychology. New York: Simon & Schuster Macmillan, 63–84.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1980. Work redesign. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakonen, A., Salimäki, A. & Hulkko, K. 2005. Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa 2004: yhteistoiminnallinen kehittäminen, yhteensopivuus ja toimivuus. Työpoliittinen tutkimus 280. Helsinki: Työministeriö.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. 1959. The motivation to work. 2. edition. New York.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Hjerppe, R. & Mäkelä, P. 1998. Johdanto ja yhteenveto. Teoksessa R. Hjerppe & P. Mäkelä (toim.) Tehokkaampaan julkiseen talouteen. VATT-vuosikirja. Julkaisuja 25. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 1–23.

- Honka, J. & Ruohotie, P. 2000. Työkäyttäytymisen tieteellinen tieto yritysten ja oppilaitosten käyttöön. Teoksessa J. Honka, P. Ruohotie, A. Suvanto & L. Mustonen (toim.) Ammattikasvatuksen haasteet 2000. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 16–22.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J. & Bakker, A. B. 2003. Specific determinants of intrinsic motivation, emotional exhaustion and turnover intention: a multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76, 427–450.
- Huuhtanen, P. 2001. Tietojen ja tulkintojen merkityksestä työoloja kehitettäessä. *Työ ja ihminen* 15, 155–156.
- Hämäläinen, P. 2004. Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Licensiaatintyö.
- Ilmarinen, J. 2000. Työkäiset ja elämäntyyli. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) Suomalainen elämäntyyli. Helsinki: Tammi, 173–193.
- Jarvis, P. 1997. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Teoksessa A. Kajanto & J. Tuomisto (toim.) Elinikäinen oppiminen. Kansanvalistusseura ja Aikuis-
kasvatuksen tutkimusseura. 4. muuttamaton painos. Helsinki: Kirjastopalvelu, 143–158.
- Johansson, E. 2004. Job satisfaction in Finland: some results from the European Community Household panel 1996-2001. Helsinki: ETLA.
- Johnson, L. 2003. Postformal thinking in the workplace. In T. Hagström (ed.) Stockholm lectures in educology. Lecture series no. 2. Adult development in post-industrial society and working life. Stockholm university. Department of education, 153–184.
- Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen: vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–83.
- Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 206. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Väitöskirja.

- Jokivuori, P. 2004. Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 24, 284–294.
- Joutsenlahti, J. 2001. Poliisin työmotivaatio ja johtaminen: poliisihenkilöstön työmotivaation alenemiseen vaikuttavien ongelmien havaitseminen ja huomioonottaminen johtamisessa. Tampereen yliopisto. Hallintotieteen laitos. Turvallisuushallinto A 27. Pro gradu -tutkielma.
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys: keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Junnola, R. & Juuti, P. 1993. Arvot ja johtaminen. JTO-tutkimuksia sarja 7. Tampere: Tammer-paino.
- Juuti, P. 1983. Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta. Helsinki: LTK:n erityispalvelut.
- Juuti, P. 2005. Pitääkö muutospuhe lupauksensa? *Työelämän tutkimus* 3, 119–123.
- Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä?: tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Uudistettu painos. Tampere: Opinpajan kirja.
- Kahn, H. & Wiener, A. J. 1967. *The year 2000: a framework for speculation on the next thirty-three years*. New York.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kallio, T. 2003. Pystyvyysodotukset, hoito ja alkoholin käytön hallinta. *Yhteiskuntapolitiikka* 68, 271–280.
- Kandolin, I. 2004. Työajat ja työsuhteet. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos, 40–46.
- Kaskisaari, M. 2004. Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumustutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 2, 25–35.
- Kauhanen, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kauppinen, K. & Toivanen, M. 2004. Tasa-arvo ja erilaisuus työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos, 128–135.

- Kautto-Koivula, K. 2000. Degree-oriented professional adult education in the work environment. Teoksessa J. Honka, P. Ruohotie, A. Suvanto & L. Mustonen (toim.) *Ammattikasvatuksen haasteet 2000*. Hämeenlinna: Hämeen ammatti-korkeakoulu, 52–66.
- Kiianmaa, A. 1996. Moderni totemismi: tutkimus työelämästä, solidaarisuudesta ja sosiaalisista verkostoista keskiluokkaistuvassa Suomessa. Jyväskylä: Kehityksen avaimet.
- Kinnunen, U. 1996. Työn ja perheen vuorovaikutus. Teoksessa L. Pulkkinen (toim.) *Lapsesta aikuiseksi*. Jyväskylä: Atena, 46–58.
- Kivistö, M. & Kalimo, R. 2000. Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) *Jaksaen ja joustaen: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus, 123–146.
- Kouvonen, A. 1999. Ikäsyryntäkokemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus nro 203. Helsinki: Työministeriö.
- Kovalainen, A. 2001. Julkisen sektorin ja sukupuolisopimuksen muutoksia: palkansaajista yrittäjiksi. Teoksessa Hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen – entä sukupuolijärjestelmä? Raportti seminaarista 9.5.2001. *Tasa-arvojulkaissu* 2001: 6. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, 45–58.
- Lahti, C., Tarumo, S. & Vartiainen, M. 2004. Palkkausjärjestelmien kehittäminen. Helsinki: Edita.
- Lahti-Kotilainen, L. & Mankkinen, T. 1995. Työpaikan arvot ja ihmiskäsitykset tuloksen tekijöinä. Työpoliittinen tutkimus nro 116. Helsinki: Työministeriö.
- Launis, K., Kantola, T., Niemelä, A-L. & Engeström, Y. 1998. Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lehto, A-M. 1998. Laatu survey-tutkimukseen. Teoksessa S. Paananen, A. Juntto & H. Sauli (toim.) *Faktajuttu: tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 207–232.
- Lehto, A-M. & Järnefelt, N. (toim.) 2000. *Jaksaen ja joustaen: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lepola, J. & Vauras, M. 2002. Oppiminen ja motivaation kehittyminen. Teoksessa E. Lehtinen & T. Hiltunen (toim.) *Oppiminen ja opettajuus*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu B: 71, 13–38.

- Levy, P. S. & Lemeshow, S. 1999. Sampling of populations: methods and applications. 3. edition. New York: Wiley.
- Lindström, K. 2004. Työyhteisöjen toimivuus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 115–127.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 1999. Työpaikan motivaatioilmastomittarin käsikirja. Jyväskylä: Alpha Wave Oy.
- Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (ed.) Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago, 1297–1349.
- Locke, E. A. 1991. The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 288–299.
- Locke, E. A. 2001. Motivation by goal setting. In R. T. Golembiewski (ed.) Handbook of organizational behavior. 2. edition, revised and expanded. New York: Dekker, 43–56.
- Luoma, K., Troberg, E., Kaajas, S. & Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta: osaamisen kokonaispalkitseminen. Helsinki: Tammi.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.
- Maslow, A. H. 1954. Motivation and personality. New York.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatioissamme työn imua?: työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40, 16–30.
- Mauno, S. & Virolainen, M. 1996. Työntekijät organisaatiomuutoksessa: muutosten kokeminen, epävarmuus ja hyvinvointi neljässä työorganisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita no. 95. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. 1992. How do self-attributed and implicit motives differ? In C. P. Smith in association with J. W. Atkinson, D. C. McClelland & J. Veroff (ed.) Motivation and personality: handbook of thematic content analysis. Cambridge: Cambridge University Press, 49–72.
- Metsämuuronen, J. 1995. Harrastukset ja omaehtoinen oppiminen: sitoutuminen, motivaatio ja coping: teoreettinen tausta, rakenneanalyysi ja sitoutuminen. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.

- Metsämuuronen, J. 1997. Omaehtoinen oppiminen ja motiivistruktuurit. Helsinki: Opetushallitus.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3. laitos. Helsinki: International Methelp.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997. Commitment in the workplace: theory, research, and application. Thousand Oaks: Sage.
- Mitchell, T. R., Thompson, K. R. & George-Falvy, J. 2000. Goal setting: theory and practice. In C. L. Cooper & E. A. Locke (ed.) Industrial and organizational psychology: linking theory with practice. Oxford: Blackwell, 216–249.
- Moilanen, L. & Varis, L. 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Moilanen, R. 2001. A learning organization: machine or human? University of Jyväskylä. Jyväskylä studies in business and economics 14. Dissertation.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 226. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Väitöskirja.
- Nakari, R. 1996. Työelämän monet kasvot: kuntatyöyhteisö 1995. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Nakari, R. 2000. Muuttuuko työelämä - ja mihin suuntaan? Acta / Suomen kuntaliitto nro 126. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 23. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Niemelä, S. 1998. Elinikäinen oppiminen ja osaamisyhteiskunnan haasteet. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 15–29.
- Niiniluoto, I. 1999. Critical scientific realism. Oxford: Oxford University Press.
- Niiniluoto, I. 2002. Johdatus tieteenfilosofiaan: käsitteen- ja teorianmuodostus. 3. painos. Helsinki: Otava.
- Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY.
- Nupponen, R. 1994. Terveyspsykologian perusteet: tukea koulutukseen ja terveyspalveluihin. Helsinki: Stakes.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 10–27.

- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. B. & Salmela-Aro, K. 2003. Bergen Burnout Indicator 15. Norjankieliset osuudet suom. V. Kiuru. Helsinki: Edita.
- Pahkala, K. 2005. Elämänhallinnan yhteydet työuupumukseen – voiko kyynistä elämänsäennettä ehkäistä? [esitelmä] Kuntoutuksen yhteistyöpäivät 7.–8.9.2005. Vaasa.
- Piha, K. 2004. Kestääkö pää?: nuoret työelämän kynnyksellä. Kommenttipuheenvuorot T. Laitio & C. Taxell. EVA-raportti. Helsinki: Taloustieto.
- Pines, A. M. 1993. Burnout: an existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (ed.) Professional burnout: recent developments in theory and research. Washington (D.C.): Taylor & Francis, 33–51.
- Pirkkalainen, J. 2003. Työhön, työssä, työstä oppiminen: toimijuus ja työn muutos. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Pirkola, S., Lönnqvist, J. & mielenterveyden työryhmä. 2002. Psykykinen oireilu ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa A. Aromaa & S. Koskinen (toim.) Terveys ja toimintakyky Suomessa: Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Helsinki: Kansanterveyslaitos, 51–54.
- Pulkkinen, L., Fyrstén, S., Kinnunen, U., Kinnunen, M-L., Pitkänen, T. & Kokko K. 2003. 40+ erään ikäluokan selviytymistarina. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Puoskari, P. & Taimio, H. 2002. Suomen julkisen sektorin tila ja tulevaisuuden näkymät. Tutkimuksia 86. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Pärnanen, A. 2004. Kirkon alan työolobarometri 2003: raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Kirkkohallitus, Työturvallisuuskeskus, Tilastokeskus.
- Raatikainen, P. 2004. Ihmistieteet ja filosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Rainey, H. C. 2001. Work motivation. In R. T. Golembiewski (ed.) Handbook of organizational behavior. 2. edition, revised and expanded. New York: Dekker, 19–42.
- Rantanen, J. 2004. Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003. Helsinki: Työterveyslaitos, 5–27.
- Raunio, K. 1999. Positivismi ja ihmistiede: sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.
- Rescher, N. 1969. Introduction to value theory. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Riikonen, E., Makkonen, M. & Vilkkumaa, I. 2002. Hullun työn tauti: lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi. Tampere: Vastapaino.
- Robson, C. 2004. Real world research: a resource for social scientists and practitioner-researchers. 2. edition. Oxford: Blackwell.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 2. painos. Helsinki: WSOY.
- Ruoppila, I. 1996. Henkinen toimintakyky ja oppiminen. Teoksessa Ikääntyvät työelämässä: ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö: liiteosa. 1996: 14. Helsinki: Työministeriö: Edita, 193–212.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000a. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000b. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55, 68–78.
- Räsänen, P. 2005. Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa P. Räsänen, A-H. Anttila & H. Melin (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus, 85–102.
- Sahlin-Andersson, K. 1996. Imitating by editing success: the construction of organization fields. In B. Czarniawska & G. Sevón (ed.) *Translating organizational change*. Berlin: de Gruyter, 69–92.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002. Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 158–172.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2005. Mikä meitä motivoi? Teoksessa M. Vartiainen & J. Kauhanen (toim.) *Palkitseminen globaalissa Suomessa*. Helsinki: WSOY, 132–148.
- Salmi, P. 2001. Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Helsingin yliopisto. JTO-tutkimuksia sarja 14. Johtamistaidon opisto. Käytännöllisen teologian laitos. Väitöskirja.
- Salminen, M., Valtionvarainministeriö, Sundqvist, S., Suomen Kuntaliitto, Lehtipuu, P., Räihälä, H., Väänänen, H. & Laatuokeskus (toim.) 2002. Euroopan laatu-palkintomalli julkisella sektorilla: toiminnan arvioinnin ja kehittämisen työväline. Helsinki: Laatuokeskus.

- Saloniemi, A. 2000. Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) *Jaksaen ja jousaen: artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus, 87–106.
- Sarala, U. & Sarala, A. 2001. *Oppiva organisaatio: oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen*. 7. painos. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-Paino.
- Sayer, A. 2004. *Realism and social science*. Reprinted. London: Sage.
- Scott, W. A. & Scott, R. 1965. *Values and organizations: a study of fraternities and sororities*. Chicago: Rand McNally.
- Seldén, D. 2005. *Om det som är: ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. Dissertation.
- Sennett, R. 2002. *Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Suom. E. Kivinen & D. Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Sinervo, T. & Karjalainen, J. 2003. Minkälainen kulttuuri uuden palkkausjärjestelmän taustalla piilee ja mihin se kannustaa työntekijöitä? *Yhteiskuntapolitiikka* 68, 547–548.
- Spector, P. E. 1997. *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Steers, R. M., Porter, L. W. & Bigley, G. A. 1996. *Motivation and leadership at work*. 6. edition. New York: McGraw-Hill.
- Sundholm, L. 2000. *Itseohjautuvuus organisaatiomuutoksessa*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 172. Psykologian laitos. Väitöskirja.
- Suonsivu, K. 2003. *Kun mikään ei riitä: hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin*. Tampereen yliopisto. Hallintotieteen laitos. Väitöskirja.
- Thierry, H. 1990. Intrinsic motivation reconsidered. In U. Kleinbeck, H-H. Quast, H. Thierry & H. Häcker (ed.) *Work motivation*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum, 67–82.

- Thierry, H. 1998. Motivation and satisfaction. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (ed.) *Handbook of work and organizational psychology*. Volume 4: *Organizational psychology*. 2. edition. Hove: Psychology Press, 253–289.
- Tikkanen, T. 1998. *Learning and education of older workers: lifelong learning at the margin*. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 137. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja.
- Tilastokeskus. 2004a. *Suomen tilastollinen vuosikirja 2004*. 99. vuosikerta. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. 2004b. *Työvoimatilasto 2003: työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1994–2003*. *Työmarkkinat 2004*: 13. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. 2005. *Työvoimatilasto 2005, marraskuu*. *Työmarkkinat 2005*: 19.
- Toivonen, T. 1999. *Empiirinen sosiaalitutkimus: filosofia ja metodologia*. Porvoo: WSOY.
- Tuomisto, J. 1997a. Elinikäisen oppimisen muodot – teoreettiset lähtökohdat ja käytäntö. Teoksessa A. Kajanto & J. Tuomisto (toim.) *Elinikäinen oppiminen*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 4. muuttamaton painos. Helsinki: Kirjastopalvelu, 13–45.
- Tuomisto, J. 1997b. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) *Työn muutos ja oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 11–55.
- Tuomisto, J. 1998. Arkipäiväoppiminen aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kontekstissa. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 30–58.
- Työsopimuslaki. 26.1.2001/55.
- Töttö, P. 2005. *Syvällistä ja pinnallista: teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa*. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Uusitalo, H. 2001. *Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan*. 7. painos. Juva: WSOY.
- Vaherva, T. 1998. Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 156–177.

- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY, 83–101.
- Vahtera, J., Ahonen, H., Antikainen, S., Pentti, J., Ala-Mursula, L. & Kangas, L. 1999. Missä kunnossa kolmannelle vuosituhanne?: kunta-alan 1990-luvun henkilöstötilinpäätös. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Valli, R. 2001a. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–112.
- Valli, R. 2001b. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001. Työn ilo - ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation onnelan vaatimaa? Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia nro 80. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen: teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia nro 83. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2002. Tavoitteet ja tulokset – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–212.
- Vartiainen, M., Rantamäki, T., Hakonen, M. & Simola, A. 1999. Tuotekehityksen palkitseminen. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus.
- Vuori, J. 1993. Motivaatio julkisessa ja yksityisessä organisaatiokulttuurissa: vertaileva tutkimus yksityisen ja julkisen sairaalan henkilöstöstä. Tutkimuksia no. 175. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Weiner, B. 1986. An attributional theory of motivation and emotion. New York: Springer.
- Whetten, D. A. 1981. Sources, responses, and effects of organizational decline. In J. R. Kimberly, R. H. Miles & associates. The organizational life cycle: issues in the creation, transformation, and decline of organizations. 2. printing. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Yhdenvertaisuuslaki. 20.1.2004/21.
- Ylöstalo, P. 2003. Työolobarometri: lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus nro 250. Helsinki: Työministeriö.

Zhang, A. & Lu, Q. 2002. The regulation of self-efficacy and attributional feedback on motivation. *Social Behavior and Personality* 30, 281–288.

Elektroniset lähteet

Benach, J., Gimeno, D. & Benavides, F. G. 2002. Types of employment and health in the European Union. European foundation for the improvement of living and working conditions. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0221.htm>>. 23.1.2006.

Oikeusministeriö. 2003. Oikeusministeriön hallinnonalan toimintakertomus 2003. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: <http://www.om.fi/25518.htm>>. 17.10.2005.

Suomen tasavallan presidentti. 2006. Tasavallan presidentin uudenvuoden puhe 1.1.2006. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: <http://www.tpk.fi/suomi/>>. 20.2.2006.

Teollisuus ja työnantaja. 2003. Naiset ja miehet työmarkkinoilla. Helsinki: TT:n työmarkkinasektori. Saatavilla *www-muodossa*: <URL:<http://64.233.183.104/search?q=cache:5sk-D7udZJYJ:www.ek.fi>>. 19.10.2005.

Työeläkeuudistus 2005. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: <http://www.tyoelake.fi/>>. 10.1.2005.

Työministeriö. 2003. Ammattien ja ammattialojen haku, kirkollinen työ. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: http://www.mol.fi/webammatti.cgi?ammattiala_numero=04>. 17.10.2005.

Työministeriö. 2003. Ammattien ja ammattialojen haku, terveydenhuoltoalan työ. Saatavilla *www-muodossa*: <URL:http://www.mol.fi/webammatti.cgi?ammatti_alanumero=10>. 17.10.2005.

Verohallinto. 2004. Verohallinto työpaikkana. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: <http://www.vero.fi/nc/viewarticle.asp?path=5,39,48,60>>. 17.10.2005.

Veto-ohjelma 2003–2007. Saatavilla *www-muodossa*: <URL: <http://www.stm.fi/Resource.phx/hankk/hankt/veto/veto.htx>>. 27.1.2006.

KYSELYLOMAKE

Seuraavilla sivuilla on esitetty joukko työhösi liittyviä kysymyksiä ja väittämiä. Lue jokainen kysymys ensin huolellisesti, ja vastaa sen jälkeen ympyröimällä kokemustasi ja mielipidettäsi vastaava vastausvaihtoehdon numero tai kirjoittamalla vastaus sille varatulle paikalle.

Vastaathan rehellisesti, ja kaikkiin kysymyksiin, sillä siten voit osaltasi parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Vastaukset ovat ehdottoman luottamuksellisia, ja tutkimustulokset raportoidaan siten, etteivät yksittäiset vastaukset käy niistä ilmi. Halutessasi voit kirjoittaa myös omia huomautuksiasi tai lisäyksiäsi kyselylomakkeeseen.

OSA I HENKILÖTIEDOT**1. Sukupuoli**

- 1 nainen
- 2 mies

2. Ikä _____ vuotta**3. Ammatillinen koulutus**

- 1 ei ammatillista koulutusta
- 2 työllisyys- tai ammattikurssi (vähintään 3 kk)
- 3 ammattikoulu
- 4 opistotason tutkinto (esim. kauppaopisto, sairaanhoito-opisto)
- 5 korkeakoulututkinto
- 6 muu, mikä _____

4. Nykyinen työpaikkasi

- 1 terveysasema
- 2 seurakunta
- 3 verovirasto
- 4 käräjäoikeus

5. Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi?

_____ vuotta

6. Onko nykyinen työ- tai virkasuhteesi

- 1 vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva
- 2 määräaikainen

7. Oletko esimiesasemassa?

- 1 kyllä
- 2 ei

8. Kuinka monta tuntia työskentelet yleensä viikossa? (ylityöt mukaan lukien)

_____ tuntia

(jatkuu)

9. Kuinka monta työsuhdetta Sinulla on ollut viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana, kun nykyinen työsuhteesi lasketaan mukaan?

_____ työsuhdetta

10. Millaisia nämä työsuhteet viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana ovat olleet?

- 1 kaikki vakituisia työsuhteita
- 2 enimmäkseen vakituisia työsuhteita
- 3 yhtä paljon vakituisia ja määräaikaista työsuhteita
- 4 enimmäkseen määräaikaista työsuhteita
- 5 kaikki määräaikaista työsuhteita

OSA II MOTIVAATIO

11. Mitä mieltä olet seuraavista oppimiseen liittyvistä väittämistä?

	täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
a. Olen kiinnostunut uusista toimintatavoista ja niiden hyödyntämisestä työssäni.....	1	2	3	4
b. Osallistun mielelläni työnantajan kustantamaan osaamista edistävään koulutukseen.....	1	2	3	4
c. Olen osallistunut työhön liittyvään, mutta itse kustannettavaan koulutukseen.....	1	2	3	4
d. Olen haluton oppimaan jatkuvasti uutta.....	1	2	3	4
e. Kouluttautuminen ja työssä kehittyminen on mielestäni mukavaa.....	1	2	3	4
f. Arvioin omaa osaamistani ja sen kehittymistä.....	1	2	3	4
g. Jatkuva oppiminen on mielestäni turhauttavaa ja aikaa vievää.....	1	2	3	4

12. Mitä oppiminen Sinulle merkitsee?

	täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
a. Oppiminen on välttämätöntä työelämässä selviytymisen kannalta.....	1	2	3	4
b. Uuden oppiminen on jossain määrin kiinnostavaa, mutta työelämän vaatimukset ovat minulle tärkein syy oppimiseen.....	1	2	3	4
c. Uusien tietojen ja taitojen oppiminen tuottaa minulle tyydytystä.....	1	2	3	4
d. Oppiminen on tärkeätä urani ja työelämässä etenemisen kannalta.....	1	2	3	4
e. Oppiminen antaa sisäisen tyytyväisyyden tunteen ja mahdollisuuden toteuttaa itseäni.....	1	2	3	4
f. Oppiminen on minulle merkittävä, läpi elämän jatkuva henkisen kasvun prosessi.....	1	2	3	4

(jatkuu)

13. Mitä mieltä olet seuraavista työhösi liittyvistä väittämistä?

täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
---------------------------------------	---	---	-------------------------------------

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a. Olen kiinnostunut työstäni ja siihen liittyvistä tehtävistä..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b. Tunnen itseni usein haluttomaksi työhön..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c. Työni on tärkeä osa elämäni..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d. Viihdyn hyvin nykyisessä työssäni..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| e. Työni mielenkiintoisuuden vuoksi teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa-aikana..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| f. Työ vie liian suuren osan ajastani..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| g. Lähdän töihin yleensä mielelläni..... | 1 | 2 | 3 | 4 |

14. Mitä työ Sinulle merkitsee?

täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
---------------------------------------	---	---	-------------------------------------

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| a. Työ on minulle vain välttämätöntä tulojen saamiseksi..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b. Työ on itsessäänkin jossain määrin kiinnostavaa, mutta ennen muuta teen sitä palkan takia..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c. Työ on minulle ammatti, jossa taitojen harjoittaminen tuottaa tyydytystä..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d. Työ on minulle ura, jolla haluan edetä ja saada vastuuta..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| e. Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| f. Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan..... | 1 | 2 | 3 | 4 |

15. Jos saisit rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisit elää mukavasti tekemättä työtä, niin miten toimisit:

- 1 lopettaisin työntekoa kokonaan
- 2 tekisin vain silloin tällöin jotain työtä tai pyrkisin lyhentämään työaikaa olennaisesti
- 3 hakeutuisin uuteen ammattiin, esimerkiksi uuden koulutuksen kautta
- 4 vaihtaisin työpaikkani toiseen nykyisellä ammattialallani
- 5 jatkaisin työntekoa tässä organisaatiossa nykyisellä tavalla
- 6 jokin muu vaihtoehto, mikä _____

OSA III MOTIVAATIOON VAIKUTTAVAT TEKIJÄT**16. Onko Sinulla henkilökohtaisia työhösi liittyviä tavoitteita?**

- 1 ei ollenkaan
- 2 jonkin verran, mainitse tärkein _____
- 3 useita, mainitse tärkein _____

17. Mitä mieltä olet seuraavista työhösi liittyvistä väittämistä?

	täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
a. Minulle on tärkeätä kokea onnistumisia työssäni.....	1	2	3	4
b. Haluan saada tehdyistä töistäni kehuja ja kiitosta.....	1	2	3	4
c. Uskallan kokeilla työssäni uusia asioita, vaikka epäonnistuisinkin.....	1	2	3	4
d. Tärkeintä työssäni on oma tyytyväisyyteni työsuoritukseeni.....	1	2	3	4
e. Mielestäni on tärkeätä saada osallistua oman työni yksityiskohtien suunnitteluun.....	1	2	3	4
f. Haluan itse valita, mitä työhön liittyviä taitoja haluan kehittää	1	2	3	4
g. Työntekijöiden työtä koskeva suunnittelu tulisi tehdä työyhteisön tasolla.....	1	2	3	4
h. Mielestäni on johdon tehtävä päättää työntekijöiden koulutuksista ja osaamisen kehittämisestä.....	1	2	3	4
i. Haluan työpäiväni aikana työskennellä yhdessä työtovereideni kanssa.....	1	2	3	4
j. Minulle on tärkeätä, että osaamisestani riippumatta minulla on merkittävä rooli työyhteisössä.....	1	2	3	4
k. Työsuoritukset ovat minulle tärkeämpiä kuin hyvä työilmapiiri.....	1	2	3	4
l. Haluan toimia muiden työntekijöiden kanssa yhtenä tiiminä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi.....	1	2	3	4

18. Mitä mieltä olet seuraavista työssä selviytymiseen liittyvistä väittämistä?

	täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
a. Minusta tuntuu usein, etten pärjää työssäni.....	1	2	3	4
b. Joudun jatkuvasti opettelemaan uusia asioita selviytyäkseni työstäni	1	2	3	4
c. En pelkää epäonnistumisia työssäni.....	1	2	3	4
d. Tarvitsisin lisäkoulutusta selvitäkseni hyvin työtehtävistäni.....	1	2	3	4
e. Minusta tuntuu, etten pysty omaksumaan uusia asioita riittävän nopeasti.....	1	2	3	4
f. Tunnen itseni työssä päteväksi ja varmaksi.....	1	2	3	4
g. Minulla on valmiuksia selviytyä nykyistä vaativammista tehtävistä.....	1	2	3	4

(jatkuu)

19. Miten suuren merkityksen annat seuraaville asioille yleisesti ottaen työssä?

erittäin tärkeä	melko tärkeä	melko vähän tärkeä	ei lainkaan tärkeä
1	2	3	4

a. Työn mielenkiintoisuus.....	1	2	3	4
b. Hyvät työsuhte-edut.....	1	2	3	4
c. Työn haasteellisuus.....	1	2	3	4
d. Hyvä palkka.....	1	2	3	4
e. Työn vastuullisuus.....	1	2	3	4
f. Työpaikan sijainti.....	1	2	3	4
g. Oman osaamisen kehittäminen.....	1	2	3	4
h. Hyvät etenemismahdollisuudet.....	1	2	3	4
i. Varma ja pysyvä työ.....	1	2	3	4
j. Uusien asioiden oppiminen.....	1	2	3	4
k. Yhteiskunnallisesti hyödyllinen työ.....	1	2	3	4
l. Työn vaihtelevuus.....	1	2	3	4
m. Omien tavoitteiden toteuttaminen.....	1	2	3	4
n. Työn helppous.....	1	2	3	4
o. Pitkät lomat ja vapaa-aika.....	1	2	3	4
p. Työn arvostus.....	1	2	3	4
q. Työnjaon selkeys.....	1	2	3	4
r. Omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä....	1	2	3	4
s. Työn kiireettömyys.....	1	2	3	4
t. Hyvät koulutusmahdollisuudet.....	1	2	3	4
u. Valta ja johtajuus.....	1	2	3	4
v. Henkinen kasvu.....	1	2	3	4
w. Osallistuminen ja vaikuttaminen.....	1	2	3	4
x. Sisäinen tyytyväisyyden tunne.....	1	2	3	4

20. Mitä mieltä olet seuraavista palkitsemiseen liittyvistä väittämistä?

täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
1	2	3	4

Jos teen työni erityisen hyvin...

a. tunnen tyytyväisyyttä itseeni.....	1	2	3	4
b. saan palkankorotuksen tai muun taloudellisen palkkion.....	1	2	3	4
c. saan suullisesti kiitosta hyvin tehdystä työstä.....	1	2	3	4
d. työsuhteeni pysyvyys paranee.....	1	2	3	4
e. saan mahdollisuuden kehittää ammattitaitoani ja osaamistani.....	1	2	3	4
f. työtoverit arvostavat minua.....	1	2	3	4
g. minulle annetaan lisää vastuuta.....	1	2	3	4
h. saan ylennyksen tai siirron parempiin tehtäviin....	1	2	3	4

(jatkuu)

21. Millaisia palkkioita saat työstäsi?

kyllä	ei
1	2

a. Työn määrään eli tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita.....	1	2
b. Työn laatuun perustuvia lisiä tai palkkioita.....	1	2
c. Ryhmän tai koko työyksikön tulokseen perustuvia palkkioita.....	1	2
d. Työn vaatavuuteen perustuvia palkkioita.....	1	2

22. Miten työpaikallasi suhtaudutaan osaamiseen sekä työntekijöiden ja työyhteisön kehittämiseen?

täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
1	2	3	4

a. Työyhteisö tukee ja rohkaisee työntekijöitä koulutuksiin ja itsensä kehittämiseen.....	1	2	3	4
b. Työyhteisössä on yhteisiä osaamisen kehittämiseen liittyviä tavoitteita.....	1	2	3	4
c. Työntekijöiden erilaisiin valmiuksiin ja osaamistasoon suhtaudutaan myönteisesti.....	1	2	3	4
d. Eri työntekijäryhmillä on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua työhön liittyvään koulutukseen.....	1	2	3	4
e. Työyhteisössä suhtaudutaan hyväksyvästi virheisiin tai osaamisen keskeneräisyyteen.....	1	2	3	4
f. Kaikkien on mahdollista osallistua työyhteisön kehittämiseen.....	1	2	3	4
g. Jatkuva oppiminen nähdään tärkeänä osana työyhteisön toimintaa.....	1	2	3	4

23. Esiintyykö työyhteisössäsi syrjintää, joka kohdistuu...

täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
1	2	3	4

a. nuoriin työntekijöihin.....	1	2	3	4
b. perheellisiin tai perhettä perustaviin työntekijöihin.....	1	2	3	4
c. ikääntyviin työntekijöihin.....	1	2	3	4
d. määräaikaisiin työntekijöihin.....	1	2	3	4
e. vakinaisiin työntekijöihin.....	1	2	3	4

24. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet työhösi kokonaisuudessaan?

- 1 Erittäin tyytyväinen
- 2 Melko tyytyväinen
- 3 Melko tyytymätön
- 4 Erittäin tyytymätön

OSA IV TYÖN JA TYÖELÄMÄN KOKEMINEN**25. Saatko yleensä tietoja työtäsi koskevista muutoksista**

- 1 jo suunnitteluvaiheessa
- 2 vähän ennen muutosta
- 3 vasta muutoksen tapahtuessa tai sen jälkeen

26. Miten seuraavat asiat ovat muuttuneet työpaikallasi viimeisen viiden vuoden aikana? (tai työssäoloaikana, jos olet ollut tässä työpaikassa lyhyemmän ajan)

	lisääntynyt paljon	lisääntynyt jonkin verran	pysynyt ennallaan	vähentynyt jonkin verran	vähentynyt paljon
	1	2	3	4	5

a.	Työsuhteen varmuus.....	1	2	3	4	5
b.	Työn kiireisyys.....	1	2	3	4	5
c.	Työmäärä ja -tehtävät.....	1	2	3	4	5
d.	Työtehtävien laajuus ja vaikeus...	1	2	3	4	5
e.	Tulos- ja säästötavoitteet.....	1	2	3	4	5
f.	Tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen perustuva valvonta tai arviointi...	1	2	3	4	5
g.	Halukkuus vaihtaa työpaikkaa.....	1	2	3	4	5
h.	Uusien toimintatapojen omaksumisvaatimukset.....	1	2	3	4	5
i.	Työssä tarvittava uuden tiedon määrä.....	1	2	3	4	5
j.	Työnteon mielekkyys.....	1	2	3	4	5
k.	Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen.....	1	2	3	4	5
l.	Työn henkinen rasittavuus.....	1	2	3	4	5
m.	Itsensä kehittämisen vaatimukset..	1	2	3	4	5
n.	Määräaikaiset työsuhteet.....	1	2	3	4	5
o.	Työhön sitoutuminen.....	1	2	3	4	5
p.	Työuupumus.....	1	2	3	4	5

27. Miten olet kokenut työssäsi tapahtuneet muutokset?

- 1 kaikki myönteisesti
- 2 enimmäkseen myönteisesti
- 3 en myönteisesti, mutten kielteisestikään
- 4 enimmäkseen kielteisesti
- 5 kaikki kielteisesti

28. Mitä mieltä olet seuraavista sitoutumiseen liittyvistä väittämistä?

täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
--------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	------------------------------

a. Arvoni ja tavoitteeni ovat hyvin samanlaisia organisaation arvojen ja tavoitteiden kanssa.....	1	2	3	4
b. Uusien asioiden oppiminen on minulle mahdollisuus parantaa osaltani koko organisaation toimintaa.....	1	2	3	4
c. Kuuluminen tähän organisaatioon merkitsee minulle henkilökohtaisesti paljon.....	1	2	3	4
d. Kun teen työtä, haluan tuntea ponnistelevani paitsi itseni myös organisaation hyväksi.....	1	2	3	4
e. Työskentelisin mieluummin jossakin toisessa työpaikassa kuin nykyisessä.....	1	2	3	4
f. Oppiminen on minulle mahdollisuus paremman työpaikan saantiin.....	1	2	3	4
g. Vaikka minulle tarjottaisiin jonkin verran enemmän palkkaa muualla, en vakavasti harkitsisi työpaikan vaihtoa.....	1	2	3	4

29. Kuinka usein kohtaat työssäsi tilanteita tai vaatimuksia, joiden seurauksena joudut oppimaan uutta tai kehittämään itseäsi?

- 1 päivittäin tai lähes päivittäin
- 2 muutaman kerran viikossa
- 3 noin kerran viikossa
- 4 muutaman kerran kuukaudessa
- 5 melko harvoin, satunnaisesti
- 6 erittäin harvoin tai ei koskaan

30. Missä uusien asioiden oppiminen pääasiallisesti tapahtuu?

täysin samaa mieltä 1	jokseenkin samaa mieltä 2	jokseenkin eri mieltä 3	täysin eri mieltä 4
--------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	------------------------------

a. Työnteon ohessa.....	1	2	3	4
b. Lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla.....	1	2	3	4
c. Pidempiaikaisessa työhön liittyvässä täydennyskoulutuksessa.....	1	2	3	4
d. Muun alan koulutuksessa, joka ei juurikaan liity nykyiseen työhön.....	1	2	3	4

31. Millaisena koet työhösi liittyvien uusien asioiden oppimisen?

- 1 erittäin raskaana
- 2 melko raskaana
- 3 en raskaana, mutten helpponakaan
- 4 melko helppona
- 5 erittäin helppona

32. Mitä mieltä olet seuraavista kiireeseen liittyvistä väittämistä?

täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
1	2	3	4

a. Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi..	1	2	3	4
b. Ylityöt ovat harvinaisia työssäni.....	1	2	3	4
c. Kiirehtiminen on välttämätöntä työstä suoriutumisen kannalta.....	1	2	3	4
d. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.....	1	2	3	4
e. Työni sisältää määräaikoja tai muita tiukkoja aikatauluja.....	1	2	3	4
f. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.....	1	2	3	4
g. Minulla on aina jonossa tekemättömiä töitä.....	1	2	3	4

33. Kuinka usein tunnet työstä aiheutuvaa uupumusta?

- 1 päivittäin tai lähes päivittäin
- 2 muutaman kerran viikossa
- 3 noin kerran viikossa
- 4 muutaman kerran kuukaudessa
- 5 melko harvoin, satunnaisesti
- 6 erittäin harvoin tai ei koskaan

34. Arvioi alla olevalla asteikolla, missä määrin olet tuntenut työstä aiheutuvaa uupumusta viimeisen kuukauden aikana. Ympyröi asteikolta numero, joka mielestäsi kuvaa tuntemustasi. Numero 0 = ei uupumusta ja numero 10 = erittäin uupunut.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ei uupumusta

Erittäin uupunut

KIITOS VASTAUKSESTASI!