

**MOTIVAATION JA FYYSISEN AKTIIVISUUDEN YHTEYDET PELASTAJIEN  
TYÖSSÄ VIIHTYMISEEN JA KOETTUUN TERVEYDENTILAAN**

Pekka Pakarainen

Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma

Liikuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2017

## TIIVISTELMÄ

Pakarainen, P. 2017. Motivaation ja fyysisen aktiivisuuden yhteydet pelastajien työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. 39 sivua.

Tutkimuksessa selvitettiin pelastajien työkykyä, työssä viihtymistä sekä terveydentilaa heidän itsensä arvioimana. Lisäksi tarkasteltiin pelastajien motivaatiota heidän työtään kohtaan tarkastelemalla motivaatiojatkumon sisäistä motivaatiota, integroitua säätelyä, tunnistettua säätelyä, pakotettua säätelyä, ulkoista motivaatiota ja amotivaatiota sekä tarkastelemalla näiden motivaatiojatkumon luokkien keskinäisiä yhteyksiä. Tutkimuksessa selvitettiin myös motivaatiojatkumon luokkien ja pelastajien fyysisen aktiivisuuden yhteyksiä pelastajien kokemaan työkykyyn, työssä viihtymiseen sekä terveydentilaan. Aineistona käytettiin pelastajille syksyllä 2015 tehtyä kyselylomaketta, johon vastasi 31 Keski-Suomen Pelastuslaitoksen miespelastajaa. Analyysit tehtiin SPSS-ohjelmalla käyttäen korrelaatioanalyysiä.

Kukaan vastaajista ei arvioinut työkykyään asteikolla 1-10 alle tason 6. Jopa 13 prosenttia arvioi työkykynsä parhaaksi mahdolliseksi, ja kolmannes oli sitä mieltä, että työkyky on toiseksi paras mahdollinen, eli tasolla 9. Lähes puolet vastaajista koki työviihtyvyytensä melko hyväksi, ja hieman yli neljännes arvioi työssä viihtymisensä erittäin hyväksi. Tarkasteltaessa pelastajien koettua terveydentilaa saatiin tulos, jonka mukaan lähes 80 prosenttia vastaajista koki terveydentilansa joko melko tai erittäin hyväksi. Motivaatiojatkumon luokkien välisistä yhteyksistä tilastollisesti erittäin merkitseväksi nousi integroidun säätelyn yhteys sisäiseen motivaatioon: mitä suurempi rooli työllä oli vastaajan elämässä, sitä enemmän hän nautti uusien asioiden oppimisesta ja haasteellisista tehtävistä. Tutkimuksessa selvisi, että mitä korkeampi oli vastaajan sisäinen motivaatio, sitä paremmin hän viihtyi työssään. Raskas fyysinen aktiivisuus oli yhteydessä koettuun terveydentilaan: vastaaja koki terveydentilansa sitä huonommaksi, mitä enemmän hän harrasti raskasta fyysistä liikuntaa. Tutkimus antaa tärkeää tietoa pelastajien työviihtyvyydestä, -kyvystä ja siitä, millaiseksi he itse kokevat oman terveydentilansa, onhan kyseessä hyvin fyysinen ammatti. Lisäksi tutkimus lisää ymmärrystä siitä, millä tavoin pelastajat ovat motivoituneita työhönsä.

Asiasanat: Pelastaja, palomiehet, motivaatiojatkumo, motivaatio, työkyky, fyysinen aktiivisuus, työssä viihtyminen

## **ABSTRACT**

Pakarainen, P. 2017. Relations of motivation and physical activity to firemen's work ability, work enjoyment, and self-experienced health. Faculty of Sport and Health Sciences. University of Jyväskylä. Master's thesis. 39 pages.

This study examined firemen's work capacity, work enjoyment, and self-experienced health. Furthermore, the research examined firemen's work motivation by reflecting intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, forced regulation, external motivation, and amotivation and exploring their inter-correlations. Also the motivation continuum and firemen's physical activity connections to work enjoyment, working capacity and health were analyzed. The data consisted of a questionnaire from 2015 which included 31 male firemen from the Central Finland Rescue Department. Statistical analyses were executed by IBM SPSS Statistics 24 program.

None of the respondents did rate their work enjoyment, health or working capacity below 6 in scale 1-10. 13% rated their working capacity to 10 and one third to 9. Almost half rated their work enjoyment pretty good and little more than a quarter rated it very good. One of the results was that almost 80% rated their health good or very good.

Connection of integrated regulation and intrinsic motivation was statistically very significant: the bigger role the work had in the person's life the bigger was the enjoyment of new challenges and learning. Also the higher the intrinsic motivation, the higher was working enjoyment. Hard physical activity was connected to self-experienced health: the respondents experienced their health lower if they did lot of intensive sport. The results of the research provide a lot of information about firemen's work enjoyment, capacity, and self-experienced health. Also the research gives information about firemen's motivation towards their job.

**Keywords:** Firemen, motivation continuum, motivation, working capacity, physical activity, work enjoyment.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

1 JOHDANTO.....	1
2 MOTIVAATIO.....	3
2.1 Motivaation määritelmä.....	3
2.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	5
2.3 Motivaatiojatkumo ja sen luokat .....	6
2.4 Itsemääräämisteoria .....	8
2.4.1 Koettu autonomia .....	9
2.4.2 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus .....	9
2.4.3 Koettu pätevyys .....	10
3 TYÖKYKY .....	11
3.1 Työkyvyn määritelmä.....	11
3.2 Työilmapiiri, työyhteisö ja työympäristö .....	12
3.3 Stressi .....	14
3.4 Työssä viihtyminen .....	15
4 TUTKIMUSONGELMAT JA –MENETELMÄT .....	16
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat .....	16
4.2 Aineistonkeruu ja tutkimuksen osallistujat .....	16
4.3 Tutkimuksen mittarit .....	17
4.4 Aineiston analyysi .....	18
4.5 Tutkimuksen luotettavuus .....	19
5 TULOKSET .....	20

5.1 Pelastajien arvio työkyvystään, työssä viihtymisestään ja terveydentilastaan .....	20
5.2 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet toisiinsa .....	23
5.3 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan.....	25
5.4 Fyysisen aktiivisuuden yhteys työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan.....	27
6 POHDINTA.....	29
6.1 Pelastajien arvio omasta työkyvystään, työssä viihtymisestään ja koetusta terveydentilastaan .....	29
6.2 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet toisiinsa .....	30
6.3 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan.....	32
6.4 Fyysisen aktiivisuuden yhteys työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan.....	33
6.5 Jatkotutkimusehdotuksia .....	34
LÄHTEET .....	36

# 1 JOHDANTO

Viime aikoina mediassa on puhuttu paljon eri alojen työhyvinvoinnista ja -viihtyvyydestä. Erityisesti nyt, kun pelastajien työaikoja ollaan alettu muuttaa 24-tuntisesta järjestelmästä 12-tunnin vuoroihin, on pelastajien työhyvinvoinnin, -kyvyn ja -viihtyvyyden tarkastelu ensiarvoisen tärkeää. Vaikka tässä tutkimuksessa ei otetakaan huomioon työvuorojen pituutta, saadaan tästä tutkimuksesta tärkeää tietoa siitä, millaiseksi fyysistä työtä tekevät pelastajat kokevat nämä edellä mainitut työhön ja terveyteen liittyvät seikat.

Tutkimuksessa tarkasteltiin motivaatiojatkumon luokkien yhteyksiä pelastajien työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Motivaatiota tarkastellaan Decin ja Ryanin (1985) 6-vaiheisen jatkumon kautta, jossa jatkumon luokat asettuvat sisäisen motivaation ja täydellisen motivaation puutteen eli amotivaation välille. Jatkumon luokkia eli sisäistä motivaatiota, ulkoista motivaatiota, tunnistettua säätelyä, integroitua säätelyä, pakotettua säätelyä ja amotivaatiota mitattiin erilaisilla kysymyksillä, joiden mukaan saatiin tietoa pelastajien motivaation tasosta työtään kohtaan.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan pelastajien työmotivaation lisäksi työkykyä, työssä viihtymistä sekä koettua terveydentilaa ottaen huomioon myös pelastajien fyysinen aktiivisuus. Tavoitteena on ymmärtää, mikä motivoi pelastajia heidän työssään, ja millaisena he itse kokevat oman työkykynsä, työviihtyvyytensä ja terveydentilansa. Lisäksi tavoitteena on saada tietoa siitä, vaikuttaako pelastajien fyysinen aktiivisuus merkittävästi heidän työkykynsä, työssä viihtymiseensä ja terveydentilaansa.

Aluksi työ käsittelee yleisesti motivaatiota käsitteenä (Ruohotie 1998). Lisäksi käsitellään motivaatioon liittyen ihmisen perustarpeita Maslowin (1979) hierarkian mukaan, sekä motivaation liittyviä alakäsitteitä kuten motivaatiojatkumoa. Työssä käydään myös läpi työkyvyn käsitteitä mm. Ilmarisen (1995b) mukaan.

Tulososassa käsitellään kyselyn vastauksia pelastajien omasta arviosta koetusta terveydentilastaan, työkyvystään ja työssä viihtymisestään. Sen jälkeen verrataan motivaatiojatkumon luokkien yhteyksiä toisiinsa sekä pelastajien arvioihin omasta työkyvystään, -hyvinvoinnistaan sekä -viihtymisestään. Koska pelastajan työssä fyysisyys näyttelee isoa roolia, verrataan myös fyysisen aktiivisuuden määrää ja yhteyttä motivaatioon ja työkykyyn. Gradun aineistona toimii osa Työsuojelurahaston tuella valmistetusta tutkimushankkeesta ”Parempaa työkykyä ja henkistä hyvinvointia miesvaltaisille aloille – pelastajat ja urheiluvalmentajat ryhmänohjauksessa yhdessä ja erikseen” (Kokkonen & Pirttimäki, 2016).

## 2 MOTIVAATIO

### 2.1 Motivaation määritelmä

Motivaatio juontaa juurensa latinankielestä ja sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. (Ruohotie 1998, 36). Nykyisin motivaatiolla tarkoitetaan ihmisen halua ryhtyä tekemään erilaisia asioita ja niiden syitä. Motivaation on todettu vaikuttavan toiminnan intensiteettiin, toimintaan sitoutumiseen, tehtävien valintaan, sekä suorittamisen laatuun. (Liukkonen & Jaakkola 2002.)

Motivaatiolla on taipumus saada ihmisessä aikaan halu toimia ja suunnata toimintaansa tiettyyn suuntaan. Se määrittää, millä vireydellä ihminen toimii ja mihin hän vireytensä suuntaa. (Roberts 2001.) Motivaatio ohjaa ihmistä esimerkiksi johonkin tiettyyn harrastustoimintaan vapaa-ajalla (Roberts 2001.)

Motivaatio on dynaaminen ja monimutkainen prosessi, joka yhdistää ihmisessä hänen persoonallisuuttaan, tunteitaan, järkeään ja hänen sosiaalista ympäristöään. Nykyään myös arvot ja normit liitetään tähän yhteyteen ja motivaatiotutkimukseen. (Liukkonen ym. 2002b, 13–14.) Motivaation tarkastellussa voidaan erotella tilannesidonnainen, sekä yksilökeskeinen näkökulma. Tilannesidonnaisessa näkökulmassa henkilöllä on taipumus motivoitua ympäristön ja tilanteen vaikutuksesta. Tähän vaikuttavat mm. koko tilanteen motivaatio-ilmasto, tehtävän mielekkyys, sekä osallistujien sosiaaliset suhteet. Yksilökeskeisessä näkökulmassa yksilö motivoituu itsensä ja omien piirteidensä, tarpeidensa sekä tavoitteidensa mukaan. (Hagger & Chatzisarantis 2007; Weinberg & Gould 2010.) Motivaation kokonaisuymmärrys on mahdollista saada, kun yhdistetään yksilökeskeinen ja tilannesidonnainen näkökulma ja saadaan aikaan vuorovaikutusnäkökulma. Näin ollen motivaatiota voidaan selittää yksilön henkilökohtaisten piirteiden, sekä tilanteen ja ympäristön avulla. (Weinberg & Gould 2010.) Laajin mahdollinen näkökulma tekemisen motivaatioon saadaan, kun yhdistetään yksilö – ja tilannesidonnaisuuteen vielä erilaiset arvot ja normit (Liukkonen ym. 2002b, 13–14.)



Ruohotien (1986b, 3-6) tutkimuksessa käy ilmi, että työmotivaatiota määräävät työn kannustearvo, eli kuinka haasteelliseksi ja mielenkiintoiseksi työ koetaan, sekä missä määrin työ tuottaa onnistumisen elämyksiä ja kokemuksia edistymisestä, missä määrin henkilöstö saa palautetta suorituksistaan ja miten hyväksi palkkiojärjestelmä koetaan, sekä miten hyväksi työpaikan yhteistyö ja tiedottaminen asioista koetaan.

Ihmisen tarpeet, toiveet, odotukset, sekä ulkoiset tapahtumat ja haluamisen kohteet vaikuttavat motivaatioon. Tarvetta pidetään motivaation sisäisenä, yksilön ulkopuolisista tekijöistä riippumattomana syynä (Rainey 2001, 22-23; Atkinson, Smith, Bem & Nolen-Hoeksema 2000, 349-350, 471-473).

Maslowin tarvehierarkian mukaan tarpeet ovat järjestyksessä. Ylhäällä olevien tarpeiden tulee täytyä ainakin jossain määrin, jotta alempana olevat tarpeet tulisivat motivaation lähteiksi.

Tasot ovat:

- 1) fysiologiset tarpeet eli nälkä, jano, lämpö jne.
- 2) turvallisuuden tarpeet eli tunne turvallisuudesta, vakaudesta, sekä vaarattomuudesta.
- 3) yhteenkuuluvuuden ja rakastetuksi tulemisen tarpeet eli toisiin liittyminen, johonkin kuuluminen ja hyväksytyksi tuleminen.
- 4) arvostuksen tarpeet eli tarve saavuttaa ja tuntea pätevyyttä, sekä saada tunnustusta
- 5) kognitiiviset tarpeet eli tarve tietää, ymmärtää ja tutkia.
- 6) esteettiset tarpeet eli symmetria, järjestys ja kauneus.
- 7) itsensä toteuttamisen tarpeet eli tarve löytää tyydytystä ja toteuttaa omia mahdollisuuksiaan (Maslow 1970, 35-71).

Herzbergin mukaan ihmisellä on kaksi toisistaan riippumatonta ryhmää, jotka vaikuttavat eri tavoin käyttäytymiseen. Ihmiset jotka ovat tyytymättömiä työhönsä, kiinnittävät huomionsa työympäristöönsä, kun taas työhönsä tyytyväiset kiinnittävät huomionsa itse työhön. Ensimmäisen ryhmän tarpeita Herzberg kutsuu hygieniatekijöiksi, joilla on ensisijainen merkitys työtytymättömyyden ehkäisyssä ja ne koskevat työympäristöä. Toiselle ryhmälle hän antoi puolestaan nimeksi motivaatiotekijät, koska niillä oli taipumus motivoida työntekijöitä parempiin suorituksiin. Hygieniatekijät sisälsivät myös mm. toimintaperiaatteet, hallinnon, työnjohdon, työolosuhteet, henkilösuhteet, rahan ja turvallisuuden.

Motivaatiotekijöihin kuuluivat puolestaan tyydytystä tuottavat tekijät, esimerkiksi aikaansaamisen tunne, tunnustuksen saaminen ja työssä kehittyminen. Motivaatiotekijöillä on todettu olevan positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen ja usein myös yksilön kokonaiskapasiteetin kasvuun. Näin syntyi Herzbergin motivaatio-hygieniateoria. (ks. Hersey & Blanchard 1981, 67-72)

Herzbergin ja Maslowin teorioiden on huomattu sopivan yhteen. Kun Maslow kertoo ihmisen tarpeista ja motiiveista, täydentää Herzberg käsittelemällä tavoitteita tai kannustimia jotka tyydyttävät edellä mainittuja tarpeita. Motivaatiotekijöihin tai kannustimiin voisi yhdistää esimerkiksi arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet ja hygieniatekijöihin fysiologiset, sekä turvallisuuden tarpeet. Mikäli hygieniatekijöihin liittyviä tarpeita ei saada tyydytettyä, saattavat ne aiheuttaa työtehon alenemista, kun taas tyydytettynä ne poistavat tyytymättömyyttä ja työtehon vähentymistä (Hersey & Blanchard 1981, 67-72; Juuti 1992, 39).

## **2.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio**

Ulkoisesti motivoituneella henkilöllä tekeminen ei perustu omaan mielenkiintoon vaan johonkin ulkoiseen seikkaan kuten palkkioon, kunniaan, kiitokseen tai arvosanaan. Esimerkkinä voidaan pitää koulun arvosanoja, jotka saattavat toimia joillekin oppilaille motivaattorina. Toimintaa voidaankin siis pitää vain välineenä saavuttaa jokin tietty tavoite (Aunola 2002, 109; Silvennoinen 1987, 18.)

Ulkoinen motivaatio saattaa kuitenkin olla tärkeä tekijä motivaation ylläpitäjänä, vaikka se voidaankin kokea vähemmän arvokkaana tai tärkeänä motivaation synnyttämisessä verrattuna sisäiseen motivaatioon. Ihmisen on mahdollista sitoutua myös toimintaan, joka on lähtenyt liikkeelle pelkästä ulkoisesta palkkiosta, joka kuitenkin myöhemmin muokkaa toiminnan kiinnostavammaksi ja luo sisäistä motivaatiota (Ryan, Connell & Deci 1985, Haapakorvan & Väliuoren 2008, 13 mukaan.)

Koska ulkoisen motivaation palkkiot välittyvät ulkopuolelta, on se riippuvaista ympäristöstä. Ulkoista motivaatiota ei pidetä hyvänä kannustimena pitkällä tähtäimellä, sillä sen palkkiot ovat usein kestoltaan lyhyitä ja tarvetta niihin syntyy usein. Kun ulkoisen motivaation palkkiot on

saavutettu, loppuu sen eteenpäin työntävä vaikutus. Sisäiset palkkiot ovat siis ulkoisia palkkioita tehokkaampia, sillä niiden on todettu olevan pitkäaikaisia ja ne voivat saada aikaan pysyvää motivaatiota. Sisäisen ja ulkoisen motivaation on kuitenkin todettu täydentävän toisiaan, eikä niitä näin ollen voi täysin erottaa toisistaan, vaikka sisällöt olisivatkin erilaisia. Niiden on mahdollista esiintyä yhtäaikaaisesti, vaikkakin toiset motiivit ovat hallitsevampia. (Ruohotie 1998, 38.)

### **2.3 Motivaatiojatkumo ja sen luokat**

Motivaatiojatkumolla tarkoitetaan janaa, jonka toisessa päässä on sisäinen motivaatio ja toisessa päässä motivaation puuttuminen eli amotivaatio. Näiden ääripäiden välille asettuu neljä ulkoisen motivaation luokkaa (kuva). Autonomian eli itsemääräämisen määrä kasvaa motivaatiojatkumolla edetessään ja korkeimmillaan se on sisäisessä motivaatiossa. Motivaatiojatkumon ulkoisella säätelyllä tarkoitetaan ulkoista motivaatiota, jota erilaiset palkkiot ohjaavat. Pakotettu säätely puolestaan tarkoittaa toimintaa, joka ei ole autonomista mutta sitä ohjaa jonkinlainen henkilön kokema sisäinen pakote. Tunnistettu säätely kuvaa tilannetta, jossa toiminta on henkilölle itselleen tärkeää mutta toimintaan osallistumiselle ei ole vaihtoehtoja. Neljäs luokka jatkumolla on integroitu säätely, jossa itselle tärkeään toimintaan osallistutaan vapaaehtoisesti. Integroidussa säätelyssä toiminta kuuluu merkittävästi henkilön persoonallisuuteen ja identiteettiin, kun taas sisäisesti motivoitunut tekee asiaa vain sen itsensä vuoksi. (Vallerand 2001, 273.)



KUVIO 1. Tutkimuksessa käytettyjen motivaatiojatkumon luokkien väittämät

## 2.4 Itsemääräämisteoria

Itsemääräämisteorialla (self-determination theory) tarkoitetaan Edward Decin ja Richard Ryanin kehittämää mallia, joka käsittelee ihmisen ja ympäristön välistä vuorovaikutusta. Teorian mukaan ihmisellä on synnynnäisesti muodostunut käsitys itsestään, jota kutsutaan minäkuvaksi. Ihminen pyrkii muodostamaan kokemustensa perusteella kokonaiskuvaa itsestään ja luomaan yhteyksiä ympäristöönsä, johon vaikuttavat konteksti ja sosiaaliset tekijät. (Ryan & Deci 2017). Tämän hetken motivaatiotutkimuksissa yksi käytetyimmistä viitekehyksistä on itsemääräämisteoria (Soini 2006, 23). Sosiaaliset ja kognitiiviset tekijät muodostavat motivaatio yhteisvaikutuksessa tiettyä toimintaa kohtaan (Liukkonen, Jaakkola & Soini 2007, 159).

Ihmisen kolme psykologista perustarvetta nousevat esiin itsemääräämisteoriassa. Niitä ovat tarve tuntee autonomiaa, tarve tuntee pätevyyttä, sekä tarve tuntee yhteenkuuluvuutta. Edellä mainittujen tarpeiden uskotaan syntyvän ihmisessä synnynnäisesti, eikä niitä opita. Tästä syystä niiden voidaan uskoa olevan samanlaisia kaikilla maailman ihmisillä. Ihmisen ympäristöllä on taipumusta vaikuttaa tarpeiden toteutumiseen positiivisesti tai negatiivisesti. Näin muovautuvat persoonallisuus, käyttäytymismallit, sekä erilaiset kokemukset eri tilanteissa. (Ryan & Deci 2002).

Edellisessä kappaleessa mainitut ihmisen perustarpeet vaikuttavat motivaation syntyyn (Ryan & Deci 2002). Ihmisen on mahdollista olla sekä sisäisesti motivoitunut, että ulkoisesti motivoitunut. Sisäisesti motivoitunut henkilö ei tavoittele ulkoista palkkiota, eikä pelkää mahdollista ulkoapäin tulevaa uhkaa. (Vallerand 2001, 270). Sisäisen motivaation ansiosta ihminen on aidosti kiinnostunut toiminnasta ja hän on näin ollen myös sitoutunut siihen (Byman 2002, 27–28; Deci 1975,23). Toiminta luo henkilöön sisäisiä muutoksia, jotka hän kokee palkitsevina (Deci 1975, 23). Liukkosen, Jaakkolan ja Suvannon mukaan sisäinen motivaatio on yhteydessä positiivisiin tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymismalleihin. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 31).

### **2.4.1 Koettu autonomia**

Koetuksi autonomiaksi kutsutaan yksilön mahdollisuutta säädellä omaa toimintaansa ja vaikuttaa siihen. Se on myös perusta sisäiselle motivaatiolle. Itsemääräämisteoriassa koetun autonomian määrä ratkaisee, onko toimintaan kehittymässä sisäinen vai ulkoinen motivaatio. (Liukkonen ym. 2007.) Liiallinen ulkopäin tuleva kontrolli saattaa siis vaikuttaa sisäiseen motivaatioon negatiivisesti ja kiinnostus tekemistä kohtaan vähenee. (Haapakorva & Väli vuori 2008, 19–20).

Autonominen toiminta on sisältä syntyvää toimintaa, jossa ihmisellä itsellä on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan ja sen luonteeseen (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 16). Autonomian kokemusten määrää saattaa näin ollen vaikuttaa muodostuuko motivaatio sisäiseksi vai ulkoiseksi motivaatioksi (Deci & Ryan 2000, 234). On myös mahdollista, että sisäinen motivaatio saattaa vähentyä ulkopuolisen kontrolloinnin tai säätelyn takia. Sisäinen motivaatio saattaa esimerkiksi muuttua ulkoiseksi ulkoisten palkkioiden johdosta jolloin toiminta muuttuu ohjatuksi suorittamiseksi. (Deci & Ryan 2000, 240.) Ulkoiset palkkiot kuitenkin suuntaavat toimintaa ja ylläpitävät sitä ja ovat näin ollen myös merkittäviä motivaatiota tutkittaessa.

### **2.4.2 Sosiaalinen yhteenkuuluvuus**

Ihmisellä on pyrkimys saavuttaa toisten ihmisten kanssa yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden, läheisyyden ja kiintymyksen tunne, sekä tarve kuulua ryhmään ja tulla siinä hyväksytyksi. (Liukkonen ym. 2007). Edellä mainituista syntyy sosiaalinen ympäristö, joka joko edistää tai heikentää motivaatiota. Sosiaaliset taidot tarkoittavat ihmisen kykyjä ja halua olla fyysisessä ja henkisessä vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (Telama 2000, 61). Mikäli ihminen nauttii sosiaalisesta yhteenkuuluvuudesta, saattaa sisäinen motivaatio lisääntyä epämieluisia asioita kohtaan (Frederick-Recascino 2004, 279). Esimerkiksi hyvän työporukan kesken pelattu jalkapallo-ottelu saatetaan pelata päivästä toiseen täydellä innolla loppuun saakka kaikkien siitä nauttien vapaaehtoisesti. Mikäli samaa peliä ja siihen käytettyä energiaa pyrittäisiin suorittamaan jossain muussa, toisen valitsemassa ryhmässä olisi motivaation taso todennäköisesti huomattavasti pienempi (Soini 2006, 25.)

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnusmerkkejä voi työpaikalla löytää seuraavista määritelmistä: ryhmän kesken keskustellaan myös henkilökohtaisista asioista, erinäisiin jaettuihin tehtäviin otetaan osaa, ryhmän henkilöt viettävät keskenään aikaa myös työajan ulkopuolella, ryhmässä jäsenet tuntevat itsensä ymmärretyiksi ja arvostetuiksi, ryhmässä vältellään toimintaa, jonka tiedetään aiheuttavan itsekkäitä tai epävarmoja ryhmää hajottavia tunteita tai ryhmän etääntymistä sen jäsenten välillä (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan 2000).

### **2.4.3 Koettu pätevyys**

Siitä, miten henkilö kokee omat kykynsä verrattuna sosiaaliseen ympäristöön, kutsutaan koetuksi pätevyudeksi. On olemassa fyysistä, tiedollista ja sosiaalista pätevyyttä. Henkilö siis saattaa kokea itsensä fyysisesti kyvykkääksi, mutta ei välttämättä muilla kahdella alueella. Pätevyysalueiden tärkeysjärjestys on jokaisella yksilöllinen ja omalle itsearvostukselle tärkein alue on merkityksellisin. (Liukkonen ym. 2007.)

Ihmiselle luontainen pätevyyden kokemisen tarve ohjaa meitä erilaisiin haasteisiin ja selviytymään niistä niillä taidoilla ja tiedoilla joita sillä hetkellä on käytettävissä. Ihminen voi saada pätevyyden kokemuksia vaikkapa erilaisista vuorovaikutussuhteista, jotka hän kokee haasteellisiksi tai vastaavasti esimerkiksi liikunnallisia taitoja vaativista harjoitteista. On tavallista, että ihmiset valitsevat yleensä haasteita joiden voittaminen on mahdollista. Haasteiden saavuttaminen lisää pätevyyden tuntemuksia ja vahvistaa ihmisen omaa omasta pätevydestään. (Deci & Ryan 1985, 28.)

## 3 TYÖKYKY

### 3.1 Työkyvyn määritelmä

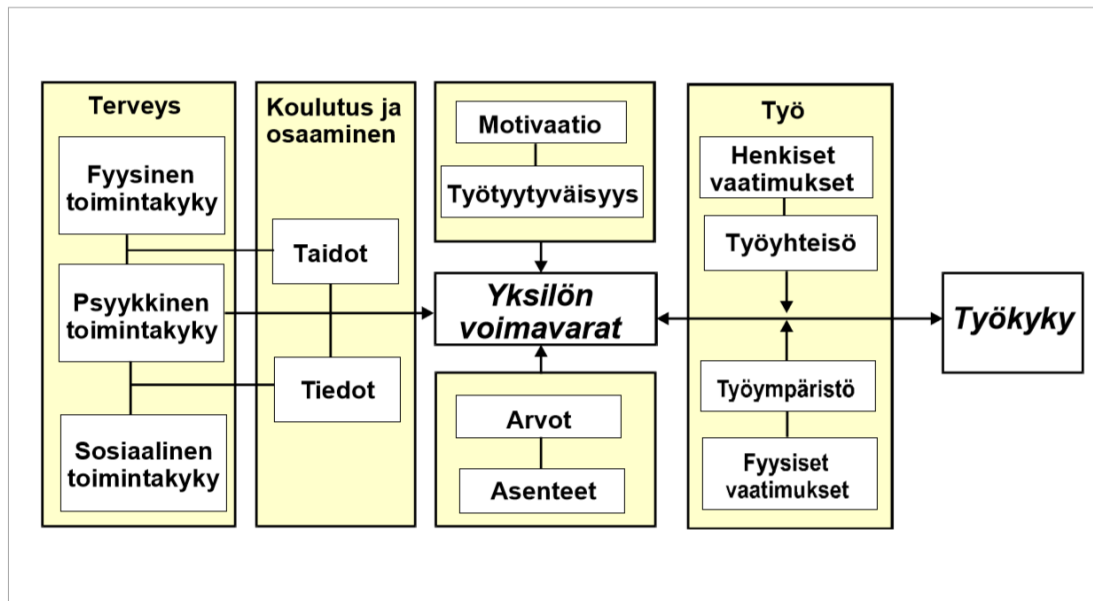
Työkykyyn, eli ihmisen kykyyn pärjätä työssä vaikuttavat työntekijän fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ominaisuudet, joita on elämän varrella mahdollista parantaa esimerkiksi koulutuksella ja kasvatuksella. Myös kokemus elämässä ja työssä vaikuttaa työkykyyn ja on näin ollen yksi työkyvyn perusta. (Ilmarinen 1995b). Työkykyä voidaan määritellä useista näkökulmista. Kun esimerkiksi määritellään ihmisen eläkettä työkyvyttömyystilanteessa, perustuu työkyky työn vaatimusten ja toimintakyvyn suhteeseen ja siihen vaikuttaako jokin sairaus tai vamma ratkaisevasti tähän. (Husman & Husman 2004).

Kun tarkastellaan työkykyä lääketieteellisesti, painottuu terveys työkyvyn määrittäjänä. Terve yksilö on työkykyinen ja sairaus heikentää työkykyä. Työkykyä voidaan arvioida eri sairauksia diagnosoimalla ja työkyvyn edistämistä erilaisten sairauksien hoidolla. Pelkästään terveydentilan perusteella ei voida kuitenkaan määritellä työkykyä, koska ihminen voi olla työkykyinen sairaanakin tai vastaavasti työkyvytön terveenä (Rantanen 1996).

Yhteisöllisiä toimintatapoja, työpaikkakulttuuria ja käytettävän välineistön muodostamaa kokonaisuutta työkyvyn osatekijänä tarkastellaan laajemmin integroidussa ja toiminnallisessa näkökulmassa. Siinä käsitellään työyhteisön kykyä vastata työn haasteisiin. Työkyvyn arvioinnissa keskitytään työn häiriöiden tutkimiseen ja työkyvyn edistämisessä erilaisiin kokeiluihin, jotka vievät kehitystä eteenpäin (Mäkitalo 2003).

Tällä hetkellä vallitsevana näkökulmana pidetään työkyvyn tasapainomallia, jossa tarkastellaan ihmisen ja ympäristön vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä. Ilmarisen (1997, kuvio 2) työkykymallin mukaan työkyky koostuu työntekijän terveydestä, toimintakyvystä, osaamisesta, motivaatiosta ja asenteesta. Näiden voimavarojen tulee olla tasapainossa työn vaatimusten kanssa, jotta saadaan aikaiseksi mahdollisimman hyvä työkyky.





Kuvio 2 Työkykymalli (Ilmarinen 1997).

### 3.2 Työilmapiiri, työyhteisö ja työympäristö

Sanalla ilmapiiri tarkoitetaan nykysuomen sanakirjan mukaan (1980, 635, 636) ilmakehää, avaruutta tai kuvausta tunnelmasta, hengestä tai ajatuksesta. Sanaa käytetään myös yhdessä sanan ilmasto kanssa, jolla on kuvaannollinen merkitys. Ilmasto on määritelty englanninkielisen sanakirjassa myös seuraavasti: ”the mental, moral, etc., environment or attitude of a body of people in respect of some aspect of life, policy, etc., esp. in climate of opinion, of thought” (Oxford English Dictionary 2002). Ilmaston on todettu muodostuvan useamman eri ominaisuuden yhteisvaikutuksesta, eikä sitä näin ollen määrittele vain yksi ominaisuus. Lisäksi ilmastolla on myös oma vaikutuspiirinsä ja ilmasto määritetään ajallisen ulottuvuuden havaintojen perusteella. Nämä ovat huomionarvoisia asioita, kun selvitetään sosiaalisen ilmapiirin olemusta.

Ensimmäistä kertaa sosiaalisesta ilmapiiristä puhuivat vuonna 1939 Lewin, Lippit ja White ja käsite mainittiin lainausmerkkien sisällä (Reichers & Scheider 1990, 14). Puolestaan Juuti

(1991, 119) oli sitä mieltä, että käsitettä työilmapiiri käytettiin ensimmäisen kerran vuonna 1958 Argyrisen teoksessa. Vasta vuonna 1968 tutkijat Litwin ja Stringer määrittelivät käsitteen ja esittivät sen tutkimiseen mittaustapoja. He esittelivät, miten ilmapiiritutkimusta on mahdollista soveltaa myös työelämään ja toivat näytille myös erilaisia ilmapiirimittareita ja tutkimustuloksia (Reichers & Scheider 1990, 10-13). Reichers ja Scheider kartoittivat vuosien 60 ja 90 välillä ilmapiirin yhteyksiä erilaisiin ilmiöihin (1990, 10-13). Ilmiöitä olivat mm. motivaatio, kulttuuri, johtaminen, työtyytyväisyys ja itse työsuoritus. Lisäksi selvitettiin ilmapiirin yleistä luonnetta ja mittaamista, sekä ilmapiirin vaihtelua työntekijöiden ja työalan ominaisuuksien mukaan (Reichers & Scheider 1990, 10-13).

Organisaation jäsenten kokemukset ja havainnot organisaation laadusta ja luonteesta näkyvät ilmapiirissä. Organisaation historiaan, rakenteeseen ja sen jäsenten tarpeisiin arvoihin ja odotuksiin liittyvät tekijät vaikuttavat ilmapiirin kehittymiseen. Yksi tärkeimmistä tekijöistä on johtamistyyli (Litwin & Stranger 1968). Litwin ja Stranger myös määrittelivät ilmapiirin organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi. Saman organisaation sisältä voi löytyä erilaisia ilmapiirejä, mutta niistä kaikista voidaan erottaa seuraavat ulottuvuudet:

- 1: Rakenne – työntekijän tunne työn säännöistä, ohjeista ja toimintatavoista
- 2: Vastuu – tunne mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä ja toimia itsenäisesti
- 3: Riski – työn kokeminen haasteelliseksi ja riskinoton mahdollistavaksi
- 4: Palkitseminen – tunne, että tulee palkituksi hyvin tehdystä työstä; palkitsemisen korostaminen kritiikin ja rankaisemisen sijasta
- 5: Lämpö ja tuki – tunne organisaatiossa vallitsevasta toveruudesta ja avuliaisuudesta
- 6: Ristiriidat – tunne, että johto ei pelkää erilaisten mielipiteiden kuuntelemista; painotus ristiriitojen ratkaisemisessa heti niiden ilmaannuttua.

Organisaatiossa työskentelevien työntekoon vaikuttaa sen ilmapiiri. Ilmapiiri luo uskomuksia ja odotuksia erilaisten toimintojen seurauksista, sekä siitä mikä työntekijässä saa aikaan tyydytystä ja aiheuttaa pettymiseen. Litwinin ja Stringerin mukaan on olemassa kolme erilaista ilmapiirityyppiä, joista kukin vaikuttaa eri tavoin. Suoritusmotivaatiota herättävässä ilmapiirissä korostetaan riskinottoa, innovatiivisuutta, palkitsemista, sekä tietoisuutta menestyneen ryhmän jäsenyydestä. Tällainen ilmapiiri on ominainen nopeaa kasvua

tavoitteleville aloille, joille ympäristön muutos on tavallista. Ilmapiiri, jossa ihmissuhteet ovat lämpimiä ja yksilön on helppo saada tukea ja rohkaisua saavat aikaan liittymismotivaation. Tällainen ilmapiiri on sopiva aloille, joilla vaaditaan ryhmähenkeä ja hyviä työoverisuhteita. Valtamotivaatiossa edistävässä ilmapiirissä konflikteja ratkaistaan muodollisen auktoriteetin avulla, jolle on annettu paljon erilaisia sääntöjä ja mahdollisuuksia (Litwin & Stringer 1968, 40-65, 188-190).

### 3.3 Stressi

Stressin määritelmässä voidaan erotella stressi, stressireaktio ja stressitekijät eli stressorit. Stressissä jotkin tekijät vaarantavat ihmisen fyysistä tai psyykkistä hyvinvointia. Stressireaktioihin lukeutuvat esimerkiksi ahdistus, viha, aggressio, apatia, masennus sekä kognitiivisten toimintojen heikentyminen. Stressitekijä puolestaan on tapahtuma, jonka henkilö kokee vaarantavan hänen hyvinvointiaan fyysisesti tai psykologisesti. (Atkinson, Atkinson, Smith, Bem & Nolen-Hoeksema 2000, 486-487.)

Stressi voidaan myös määritellä tilanteeksi, jossa ihmisen olotila on ahdistunut, hermostunut, jännittynyt tai levoton. Hänellä voi myös olla nukkumisvaikeuksia. Tähän määrittelyyn perustuen on olemassa myös valideja mittareita, jotka kertovat henkisestä hyvinvoinnista. (Elo 2000, 83).

Termejä kuormitus, kuormittavuus, tai kuormittuneisuus käytetään myös usein stressin rinnalla työelämää tutkittaessa. Sanoilla tarkoitetaan stressi-ilmiön mallintamista siten, että työelämässä oletetaan esiintyvän tietynlaista työntekijää kuormittavaa kuormitusta, joka aiheuttaa kuormittuneisuutta. Kuormitus voidaan jakaa vielä edelleen yli- ja alikuormitukseen, joita on mahdollista tarkastella määrällisesti ja laadullisesti. Mikäli työ on liian helppoa työntekijän taitoihin ja tietoihin nähden, saattaa esiintyä laadullista alikuormitusta. Liian vaativa työ puolestaan aiheuttaa laadullista ylikuormitusta. Määrällinen alikuormitus tarkoittaa tilannetta, jossa työtehtävät vaativat jatkuvaa läsnäoloa mutta konkreettista toimintaa on vähän. Usein stressistä puhuttaessa törmätään myös termiin rasittuminen. Tässä tilanteessa stressiä tarkastellaan prosessina ja ketjun yläkäsitteenä, joka sisältää työn rasittavuuden, sitä seuraavan

työntekijän rasittuneisuuden, sekä mahdollisen puolustautumisen. Mikäli stressi etenee tarpeeksi pitkälle, saattaa se johtaa niin sanottuun burn out –tilaan. (Rajala 1997, 31-32).

### **3.4 Työssä viihtyminen**

Ihmisen viihtyminen työssään riippuu monesta asiasta. Edellytyksenä työssä viihtymiselle on työntekijän henkilökohtainen hyvinvointi. Merkittävää roolia työviihtyvyydessä näyttelee ongelmien ennaltaehkäisy. (Toropainen 1990, 119.) Työn itsenäisyys, suhteet työtovereihin, työn vaihtelevuus, työn mielenkiintoisuus, työpaikan henki, hyödyllisyyden ja aikaansaamisen tunne, työn haasteellisuus, työajat, vaikutusmahdollisuudet, uusien asioiden oppiminen ja omaksuminen, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen, asiakkaat, työskentelyolosuhteet ja järjestelyt, suhteet esimiehiin, etenemismahdollisuudet, työsuhtetekijät, kiireen kokeminen työssä, palkka ja tiedonkulku vaikuttavat merkittävästi työssä viihtymiseen ja osaltaan joko laskevat tai nostavat sitä. (Lehto & Sutela 2008, 191–197). Työtehtävät ja työpaikka määrittävät siis merkittävästi työviihtyvyyttä. Työntekijöiden työurien pituuteen, sekä organisaation tuottavuuteen ja sitoutumiseen voidaan vaikuttaa merkittävästi työviihtyvyydellä. (Virolainen 2012, 49–51.)

Työviihtyvyydellä tarkoitetaan työntekijän mielikuvaa ja kokemusta omasta työorganisaatiostaan. Työviihtyvyys lisääntyy, kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja tapaansa suorittaa työnsä. Tätä pidetään työsuojelun ja työolojen kehittämisen tavoitetilana. Yksi työnohjauksen tavoitteista voi olla työviihtyvyyden parantaminen. (Rauramo 2004, 33, 136, 143.)

## **4 TUTKIMUSONGELMAT JA –MENETELMÄT**

### **4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi pelastajat itse arvioivat työkykynsä, terveydentilansa sekä työssä viihtymisensä. Lisäksi haluttiin selvittää motivaatiojatkumon luokkien yhteyksiä toisiinsa sekä niiden ja fyysisen aktiivisuuden vaikutuksia pelastajien työkykyyn, työssä viihtymiseen sekä terveydentilaan. Tutkimusongelmat olivat seuraavat:

1. Millaiseksi pelastajat arvioivat työkykynsä, työssä viihtymisensä ja terveydentilansa?
2. Millaiset ovat motivaatiojatkumon luokkien yhteydet toisiinsa?
3. Millaiset ovat motivaatiojatkumon luokkien yhteydet työkykyyn, koettuun terveydentilaan ja työssä viihtymiseen?
4. Millainen on fyysisen aktiivisuuden yhteys työkykyyn, koettuun terveydentilaan ja työssä viihtymiseen?

### **4.2 Aineistonkeruu ja tutkimuksen osallistujat**

Tämän tutkimuksen aineistona käytettiin Keski-Suomen Pelastuslaitoksen henkilökunnalle lähetettyä sähköistä kyselylomaketta, joka oli ”Parempaa työkykyä ja henkistä hyvinvointia miesvaltaisille aloille – Pelastajat ja urheiluvalmentajat ryhmätyönohjauksessa yhdessä ja erikseen” –tutkimus- ja kehittämishankkeen alkukysely. Kyselyyn vastasi syksyllä 2015 31 miespelastajaa sekä 72 ammattivalmentajaa. Tässä tutkimuksessa on käytetty vain pelastajien kyselylomakkeita. Tutkimukseen otettiin mukaan vain pelastajien motivaatiojatkumoa, työkykyä, työssä viihtymistä, terveydentilaa sekä fyysistä aktiivisuutta mittaavat osiot.

### 4.3 Tutkimuksen mittarit

Työkykyä kysyttiin kysymyksen “Oletetaan, että työkykysi on 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (0 tarkoittaa sitä, ettei nykyisin pysty lainkaan työhön ja 10 = työkyky parhaimmillaan)” kautta. Pelastajien koettua terveydentilaa tiedusteltiin kysymyksellä “Millainen terveydentilasi on ollut viime vuoden aikana?”, johon vastattiin 5-portaisella asteikolla: 1 = erittäin huono, 2 = melko huono, 3 = kohtalainen, 4 = melko hyvä, 5 = erittäin hyvä. Vastaajien työssä viihtymistä tarkasteltiin kysymyksen “Miten viihdyt työssäsi?” kautta, johon pelastajat vastasivat 5-portaisella asteikolla: 1 = erittäin huonosti, 2 = melko huonosti, 3 = kohtalaisesti, 4 = melko hyvin, 5 = erittäin hyvin.

Motivaatiojatkumoon kuuluvat sisäinen motivaatio, integroitu säätely, tunnistettu säätely, pakotettu säätely, ulkoinen motivaatio ja amotivaatio. Motivaatiojatkumon eri osioita tarkasteltiin osiossa, jossa oli 18 väittämää sekalaisessa järjestyksessä. Jokaiseen motivaatiojatkumon luokkaan kuului kolme väittämää, jotka sijoittuivat eri puolille osiota siten, etteivät ne olleet peräkkäin kyselyssä. Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla: 1 = ei pidä paikkansa, 2 = pitää harvoin paikkansa, 3 = pitää joskus paikkansa, 4 = pitää usein paikkansa, 5 = pitää lähes aina paikkansa. Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujia.

Sisäistä motivaatiota tarkasteltiin väittämillä: 4 = Nautin uusien asioiden oppimisesta, 8 = Haasteelliset tehtävät tuottavat minulle tyydytystä ja 15 = Koen tyydytystä, kun onnistun vaikeissa tehtävissä. Sisäistä motivaatiota mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.86. Integroitua säätelyä mitattiin väittämillä 5 = Työstä on tullut osa minua, 10 = Työni on osa valitsemaani elämäntapaa ja 18 = Tämä työ on osa elämäni. Integroitua säätelyä mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.72. Tunnistettua säätelyä tarkasteltiin väittämillä 1 = Valitsin tämän työn saavuttaakseni tietynlaisen elämäntyylin, 7 = Valitsin tämän työn saavuttaakseni uralle asettamani tavoitteet ja 14 = Valitsin työni saavuttaakseni tiettyjä tärkeitä tavoitteita. Tunnistettua säätelyä mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.64.

Pakotettua säätelyä mitattiin väittämillä 6 = Haluan menestyä tässä työssä; jollen menestyisi, minua hävettäisi, 11 = Haluan olla tosi hyvä tässä työssä – muuten olisin pettynyt itseeni ja 13 = Haluan olla menestyjä. Pakotettua säätelyä mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.74. Ulkoista motivaatio tarkasteltiin väittämillä 2 = Työstä hankkimieni tulojen takia, 9 = Työllä hankin rahaa ja 16 = Tämä työ tuo turvallisuutta elämään. Ulkoista motivaatiota mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.68. Amotivaatiota mitattiin väittämillä 3 = Sitä itekin kysyn itseltäni; en tunne osaavani työhöni olennaisesti kuuluvia tehtäviä, 12 = En tiedä miksi; työolomme ovat puutteelliset ja 17 = En tiedä; meiltä odotetaan liikaa. Amotivaatiota mittaavan summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.48, joten tämän osion reliabiliteetti ei ole hyvä.

Fyysistä aktiivisuutta kartoitettiin tarkastelemalla pelastajien fyysistä aktiivisuutta viimeisen kuukauden ajalta. Fyysistä aktiivisuutta tarkasteltiin neljällä eri tasolla: kevyt aerobinen liikunta (esim. ostoksilla käyminen, kotityöt, vapaa-ajan askareet), keskiraskas aerobinen liikunta (esim. Reipas kävely, pyöräily, tennis), raskas aerobinen liikunta (esim. lenkkeily/juoksu, kuntouinti, naruhyppeily) ja lihaksia vahvistava liikunta (esim. painonnosto, pilates, yoga). Fyysisen aktiivisuuden tasot muutettiin MET-arvoiksi, joiden yhteyksiä tarkasteltiin suhteessa motivaatiojatkumon luokkiin sekä työkykyyn, työssä viihtymiseen että koettuun terveydentilaan.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Aineiston analysointiin käytettiin SPSS-ohjelmaa. Korrelaatioanalyysiä käytettiin Pearsonin korrelaatiokerrointa. Vallin (2001) mukaan korrelaatiokerroin voi saada arvoja väliltä -1 ja 1. Kertoimen lähestyessä arvoa 1 on muuttujien välinen yhteys positiivisesti voimakas. Tämä tarkoittaa sitä, että muuttujan arvojen kasvaessa myös toisen muuttujan arvot kasvavat. Vastaavasti kertoimen lähestyessä arvoa -1 on muuttujien välinen yhteys negatiivisesti voimakas, eli silloin toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisen muuttujan arvot puolestaan pienenevät. Muuttujien välillä ei ole yhteyttä silloin, kun korrelaatiokerroin on nolla (Metsämuuronen 2005).

#### 4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen aineisto oli osa Keski-Suomen Pelastuslaitoksen henkilökunnalle teetettyä ”Parempaa työkykyä ja henkistä hyvinvointia miesvaltaisille aloille – Pelastajat ja urheiluvalmentajat ryhmätyönohjauksessa yhdessä ja erikseen” –tutkimus- ja kehittämishanketta. Tässä tutkimuksessa käytettiin hankkeen alkukyselyä. Tutkimus- ja kehittämishanke on saanut 2.9.2015 Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan myöntämän puollon. Tutkimuksessa on kiinnitetty erityisen paljon huomiota siihen, ettei ketään yksittäistä tutkittavaa pysty missään vaiheessa tutkimusta tunnistamaan. Kyselyyn sai vastata vapaaehtoisesti ne, jotka niin halusivat, joten kaikki vastaajat tiesivät lomakkeen täyttämällä osallistuvansa tutkimukseen. (Kokkonen & Pirttimäki 2016.)

Tutkimuksessa kerättiin tietoa kyselylomakkeen kautta, mikä on hyvä tapa kerätä aineistoa, sillä silloin kaikki kysymykset ovat jokaiselle vastaajalle samat, eikä haastattelijan läsnäolo tai kysymysten asettelu vaikuta vastauksiin, tämä parantaa tutkimuksen luotettavuutta (Valli 2001). Toisaalta avoimiin kysymyksiin vastatessa vastaajat tulkitsevat kysymystä jokainen omalla tavallaan, ja esimerkiksi kysymyksen ”Oletetaan, että työkykysi on 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (0 tarkoittaa sitä, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön ja 10 = työkyky parhaimmillaan)” kohdalla jokainen tulkitsee omalla tavallaan vastausasteikkoa ja sitä, mitä ajattelee työkykyyn kuuluvan.

Vallin (2001) mukaan otoksen edustavuus on yksi seikka, jonka perusteella tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella. Kyselyyn osallistuneiden pelastajien määrä on verrattain melko pieni, sillä vastaajia oli vain 31, jolloin yleistettävyys ei ole niin hyvä kuin se voisi olla suuremmalla otoskoolla. Lisäksi tutkimusaineisto on kerätty maantieteellisesti samalta alueelta, joten tämän tutkimuksen aineistoa ei välttämättä voi yleistää koskemaan koko Suomen laajuutta. Valli (2001) nostaa tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa esiin myös tutkimuksessa käytetyt mittarit. Tutkimuksen mittareiden luotettavuutta tarkasteltiin laskemalla Cronbachin alfat. Muiden mittareiden Cronbachin alfa-kertoimet kertoivat mittareiden olevan luotettavia, mutta amotivaation Cronbachin alfa-kerroin oli vain .48, joten mittari ei välttämättä mittaa sitä, mitä sen pitäisi.



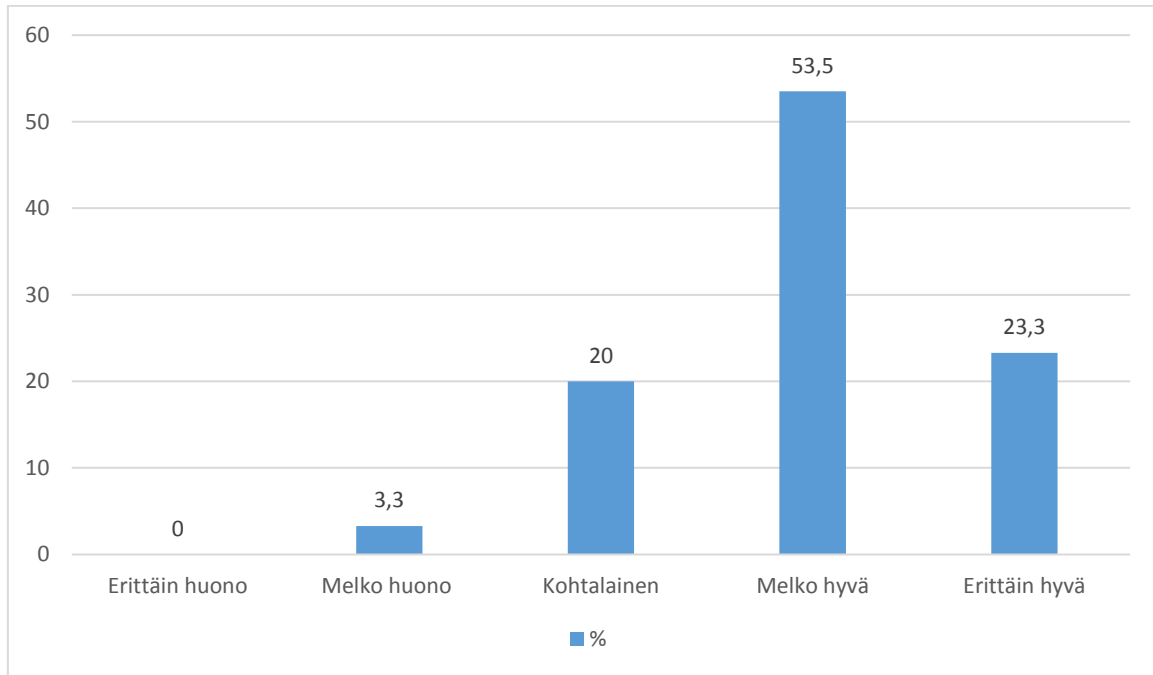
## 5 TULOKSET

### 5.1 Pelastajien arvio työkyvystään, työssä viihtymisestään ja terveydentilastaan

Tutkimuksessa pelastajat arvioivat omaa terveydentilaansa, työssä viihtymistään sekä työkykyään. Kuviossa 3 tarkastellaan pelastajien arvioimaa työkykyä. Vastaajat arvioivat työkykyään asteikolla 0-10 siten, että 0 tarkoittaa, ettei nykyisin pysty laisinkaan työhön, ja 10 tarkoittaa työkykyä parhaimmillaan. Kysely osoitti vastaajien työkyvyn olevan asteikolla 0-10 vähintään tasolla 6. Suuri osa eli noin kolmannes vastaajista antoi työkyvylleen pistemäärän 9, kun taas noin 23 % arvioi työkykynsä pistemäärällä 8. Viidennes vastaajista antoi työkyvylleen pistemäärän 7. Työkykynsä parhaaksi mahdolliseksi arvioi noin 13 % vastaajista. 10 % vastaajista arvioi työkykynsä olevan pistemäärän 6 luokkaa.

TAULUKKO 1. Työkyvyn frekvenssi- ja prosentuaaliset jakaumat (n=30)

	n	%
0	0	0
1	0	0
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
6	3	10,0
7	6	20,0
8	7	23,3
9	10	33,3
10	4	13,3

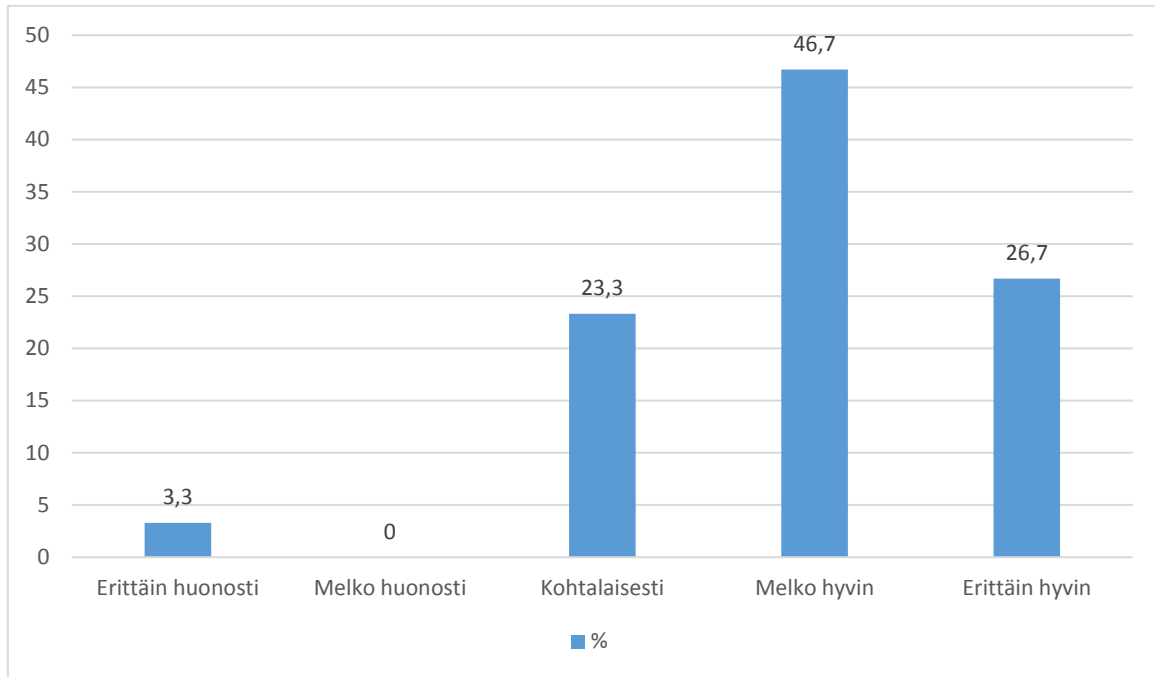


KUVIO 3 Koetun työkyvyn prosentuaalinen jakauma (0=työkyvytön, 10=työkyky parhaimmillaan)

Kuviossa 4 esitetään työviihtyvyyttä koskevien vastausten prosentuaalinen jakautuma. Lähes puolet vastaajista, 46,7 %, kertoi viihtyvänsä työssään melko hyvin, kun taas erittäin hyväksi työviihtyvyytensä kokevia vastaajia oli 26,7 %. 23,3 % vastaajista koki työviihtyvyytensä kohtalaiseksi, kun taas 3,3 % eli yksi vastaajista viihtyi työssään erittäin huonosti. Kukaan vastaajista ei arvioinut viihtyvänsä työssään melko huonosti.

TAULUKKO 2. Työssä viihtymisen frekvenssi- ja prosentuaaliset jakaumat (n=30)

	n	%
Erittäin huonosti	1	3,3
Melko huonosti	0	0
Kohtalaisesti	7	23,3
Melko hyvin	14	46,7
Erittäin hyvin	8	26,7

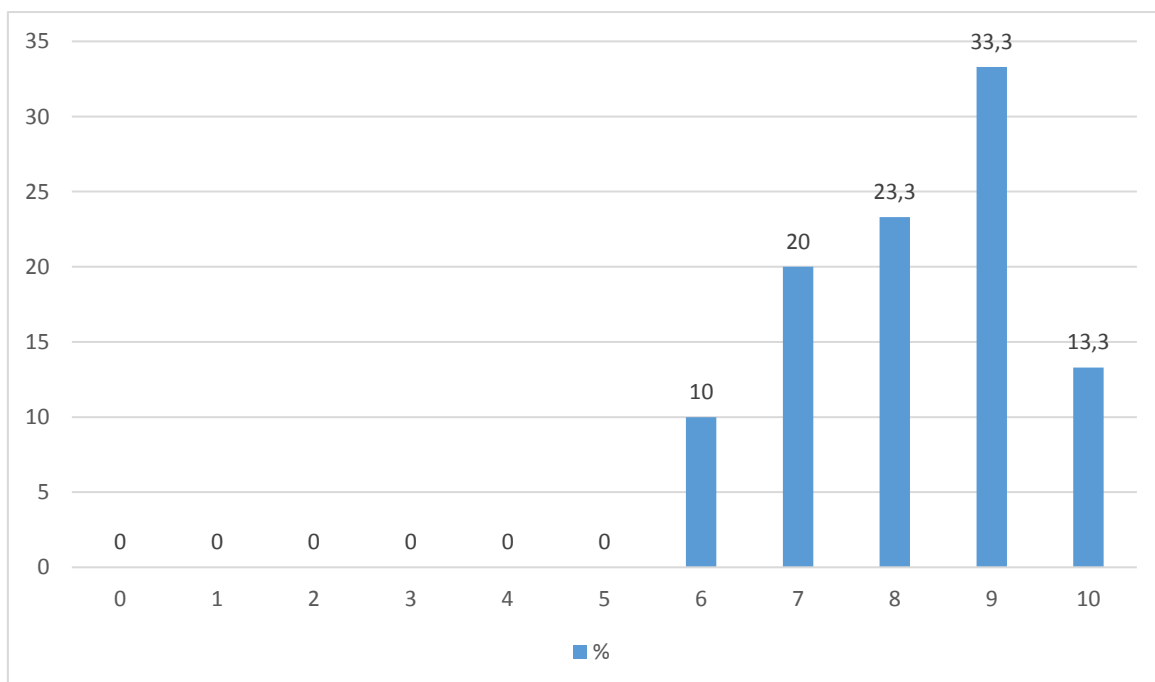


KUVIO 4. Työviihtyvyyttä koskevien vastausten prosentuaalinen jakauma

Taulukossa 3 esitetään pelastajien kokeman terveydentilan prosentuaalinen jakauma. Tutkimuksen mukaan hieman yli puolet (53,5 %) vastaajista koki terveydentilansa melko hyväksi, ja erittäin hyväksi terveydentilansa koki noin 23 % vastaajista. Yhteensä siis lähes 80 % vastaajista arvioi terveydentilansa joko melko tai erittäin hyväksi. Kohtalaiseksi terveydentilansa määritteli 20 % vastaajista, mutta vain reilu 3 % eli yksi vastaaja arvioi terveydentilansa melko huonoksi. Kukaan vastanneista ei arvioinut terveydentilaansa erittäin huonoksi.

TAULUKKO 3. Koetun terveydentilan frekvenssi- ja prosentuaaliset jakaumat (n = 30)

	n	%
Erittäin huono	0	0
Melko huono	1	3,3
Kohtalainen	6	20,0
Melko hyvä	16	53,3
Erittäin hyvä	7	23,3



KUVIO 4. Pelastajien kokeman terveydentilan prosentuaalinen jakauma

## 5.2 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet toisiinsa

Tutkimuksessa analysointiin korrelaatioanalyysillä motivaatiojatkumon luokkien keskinäisiä korrelaatioita. Taulukossa 4 on esitetty Pearsonin korrelaatiokerrointa käyttäen saadut motivaatiojatkumon luokkien yhteydet toisiinsa.

Integroidun säätelyn ja sisäisen motivaation välillä yhteys oli erittäin merkitsevä. Eli mitä enemmän henkilö oli sisäisesti motivoitunut, sitä korkeampi oli myös integroidun säätelyn taso. Mitä suuremmassa roolissa työ oli vastaajan elämässä, sitä enemmän hän koki nautintoa oppiessaan uusia asioita sekä tehdessään vaikeita tehtäviä ja onnistuessaan niissä. Integroidulla säätelyllä oli merkitsevä yhteys sekä tunnistetun että pakotetun säätelyn kanssa. Henkilö, jolle työ on olennainen osa hänen elämäänsä, on myös hakeutunut ammattiin saavuttaakseen tietynlaisen elämän ja tavoitteet sekä menestyäkseen työssään, koska muuten hän olisi pettynyt itseensä. Integroidun säätelyn ja ulkoisen motivaation välinen yhteys oli myös merkitsevä. Ulkoinen palkkio on siis tärkeä henkilölle, jolle työ on tärkeä osa elämää. Myös amotivaatio oli

merkitsevästi yhteydessä integroituun säätelyyn eli tutkimuksen mukaan henkilö, jolle työ on tärkeä osa elämää, oli puutetta motivaatiossa.

Tarkasteltaessa sisäisen motivaation yhteyksiä tunnistetun ja pakotetun säätelyn kanssa, olivat yhteydet merkitseviä. Sisäisesti motivoituneella oli siis tärkeää menestyä työssään ja saavuttaa asettamansa tavoitteet. Ulkoinen motivaatio ja amotivaatio eivät puolestaan olleet yhteydessä sisäiseen motivaatioon. Sisäisesti motivoituneella pelkkä ulkoinen palkkio ei ole tärkeä, eikä hänellä ei puutetta motivaatiosta.

Tunnistetulla säätelyllä ei ollut merkitsevää yhteyttä myöskään pakotetun säätelyn, ulkoisen motivaation tai amotivaation kanssa. Pakotettu säätely ei ollut merkitsevästi yhteydessä ulkoiseen motivaatioon eikä amotivaatioon. Henkilö siis haluaa menestyä työssään huolimatta siitä, saako hän ulkoisen palkkion tai onko hän lainkaan motivoitunut. Muuten hän olisi pettynyt itseensä. Ulkoinen motivaatio ei ollut merkitsevästi yhteydessä amotivaatioon. Henkilö siis saa motivaationsa ulkoisesta palkkiosta ja on tätä kautta motivoitunut.

TAULUKKO 4. Motivaatiojatkumon luokkien keskinäiset korrelaatiot

	Sisäinen motivaatio	Integroitu säätely	Tunnistettu säätely	Pakotettu säätely	Ulkoinen motivaatio	Amotivaatio
Sisäinen motivaatio	1					
Integroitu säätely	,671***	1				
Tunnistettu säätely	,364*	,463*	1			
Pakotettu säätely	,447*	,417*	,338	1		
Ulkoinen motivaatio	,122	,478**	,108	,210	1	
Amotivaatio	,051	,389*	,245	,219	,248	1

\*)p<.05;\*\*)p<.01;\*\*\*)p<.001

### 5.3 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan

Tutkimuksessa tarkasteltiin motivaatiojatkumon luokkien korrelaatioita pelastajien työkykyyn, koettuun terveydentilaan sekä työssä viihtymiseen. Motivaatiojatkumon luokilla ei havaittu olevan merkitsevää yhteyttä pelastajien työkykyyn (ks. taulukko 5) eikä terveydentilaan (ks. taulukko 6).

TAULUKKO 5. Motivaatiojatkumon luokkien korrelaatiot työkykyyn

	Sisäinen motivaatio	Integroitu säätely	Tunnistettu säätely	Pakotettu säätely	Ulkoinen motivaatio	Amotivaatio
Työkyky	-.059	-.076	.060	-.127	.028	-.347

TAULUKKO 6. Motivaatiojatkumon luokkien korrelaatiot koettuun terveydentilaan

	Sisäinen motivaatio	Integroitu säätely	Tunnistettu säätely	Pakotettu säätely	Ulkoinen motivaatio	Amotivaatio
Millainen terveydentilasi on ollut viime vuoden aikana?	.058	-.030	.284	-.118	-.154	-.161

Taulukossa 7 on esitetty motivaatiojatkumon luokkien yhteydet pelastajien työssä viihtymiseen. Sisäisen motivaation ja työviihtyvyyden välillä oli tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys. Mitä korkeampi vastaajan sisäinen motivaatio oli, sitä paremmin hän koki viihtyvänsä työssään. Integroitu säätely oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä koetun työviihtyvyyden kanssa. Mitä korkeampi integroitu säätely henkilöllä oli, sitä enemmän hän koki viihtyvänsä työssään. Pakotetulla säätelyllä ja työviihtyvyydellä oli tutkimuksen mukaan positiivinen tilastollinen yhteys työviihtyvyyden kanssa. Mitä korkeampi vastaajan pakotettu säätely oli, sitä enemmän hän myös viihtyi työssään. Tunnistetulla säätelyllä, ulkoisella motivaatiolla eikä amotivaatiolla ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työviihtyvyyden kanssa.

TAULUKKO 7. Motivaatiojatkumon luokkien korrelaatiot työssä viihtymiseen

	Sisäinen motivaatio	Integroitu säätely	Tunnistettu säätely	Pakotettu säätely	Ulkoinen motivaatio	Amotivaatio
Miten viihdyt työssäsi?	,706**	,438*	,244	,407*	,168	-.076

\*)p<.05;\*\*p<.01;\*\*\*p<.001

#### 5.4 Fyysisen aktiivisuuden yhteys työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan

Taulukossa 8 tarkastellaan fyysisen aktiivisuuden yhteyttä pelastajien työkykyyn. Vastausten mukaan fyysisen aktiivisuuden ja työkyvyn välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

TAULUKKO 8. Fyysisen aktiivisuuden korrelaatiot työkykyyn

	Kokonaisval- tainen fyysinen aktiivisuus	Kevyt fyysinen aktiivisuus	Keskiraskas fyysinen aktiivisuus	Raskas fyysinen aktiivisuus	Lihaksia vahvistava fyysinen aktiivisuus
Työkyky asteikolla 0-10 (10=optimi, 0=kykenemätön työhön	.243	.135	.248	.308	.140



Taulukossa 9 esitetään fyysisen aktiivisuuden yhteyksiä koettuun terveydentilaan. Kokonaisvaltaisen fyysisen aktiivisuuden, kevyen fyysisen aktiivisuuden, keskiraskaan fyysisen aktiivisuuden tai lihaksia vahvistavan fyysisen aktiivisuuden ei todettu olevan tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä pelastajien koetun terveydentilan kanssa. Raskaalla fyysisellä aktiivisuudella ja koetulla terveydentilalla sen sijaan oli merkitsevä yhteys: mitä enemmän vastaaja harrasti raskasta fyysistä aktiivisuutta, sitä huonommaksi hän koki terveydentilansa.

TAULUKKO 9. Fyysisen aktiivisuuden korrelaatiot koettuun terveydentilaan

	Kokonaisval- tainen fyysinen aktiivisuus	Kevyt fyysinen aktiivisuus	Keskiraskas fyysinen aktiivisuus	Raskas fyysinen aktiivisuus	Lihaksia vahvistava fyysinen aktiivisuus
Millainen terveydentilasi on ollut viime vuoden aikana?	-0.350	.000	-0.263	-0.362*	-0.263

\*) $p < .05$ ; \*\*)  $p < .01$ ; \*\*\*)  $p < .001$

Taulukossa 10 tarkastellaan fyysisen aktiivisuuden yhteyksiä työssä viihtymiseen. Vastausten mukaan fyysisellä aktiivisuudella ja työssä viihtymisellä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä millään fyysisen aktiivisuuden tasolla.

TAULUKKO 10. Fyysisen aktiivisuuden korrelaatiot työssä viihtymiseen

	Kokonaisval- tainen fyysinen aktiivisuus	Kevyt fyysinen aktiivisuus	Keskiraskas fyysinen aktiivisuus	Raskas fyysinen aktiivisuus	Lihaksia vahvistava fyysinen aktiivisuus
Miten viihdyt työssäsi?	-0.093	.145	.050	-0.197	-0.137

## 6 POHDINTA

### 6.1 Pelastajien arvio omasta työkyvystään, työssä viihtymisestään ja koetusta terveydentilastaan

*Työkyky.* Husman ja Husman (2004) nostivat työkyvyn määritelmää pohtiessaan esille tilanteen, jossa työkykyä tarkastellaan työn vaatimusten ja toimintakyvyn suhteen kautta, ottaen huomioon myös mahdolliset sairaudet ja vammat. Pelastajan ammattia tarkastellessa on mahdollista, että tämä näkökulma korostuu erityisesti, sillä työ on hyvin fyysistä ja vaativaa, jolloin toimintakyvyn täytyy olla hyvä, jotta se kohtaa fyysisesti hyvin raskaan työn vaatimukset, henkisen puolen vaatimuksia unohtamatta. Kukaan tutkimukseen vastanneista ei arvioinut työkykyään asteikolla 0-10 alle tason 6. Tämä on positiivista, vaikkakin kymmenesosa vastaajista arvioi työkykynsä tasolle 6, mikä ei ole kovin hyvä työkyvyn taso. Viidesosa vastaajista arvioi työkykynsä tasolle 7, ja noin neljäsosa tasolle 8. Jopa kolmannes vastaajista arvioi työkykynsä olevan toiseksi paras mahdollinen, eli tasolla 9. Parhaaksi mahdolliseksi työkykynsä arvioi noin 13 % vastaajista. Yllättävää on, että yhteensä noin 70 prosenttia vastaajista arvioi oman työkykynsä olevan tasoilla 8-10. Suurin osa pelastajista kokee siis työkykynsä hyväksi. Peilaten tätä tulosta Husmanin ja Husmanin (2004) teoriaan, kokevat suurin osa vastaajista toimintakykynsä sellaiseksi, joka kohtaa työn fyysisten ja henkisten vaatimusten kanssa.

*Työssä viihtyminen.* Työssä viihtymiseen vaikuttavat lukuisat seikat, näistä mainittakoon mahdollisesti pelastajien työhön liittyen erityisesti Lehdon ja Sutelan (2008) esille nostamat työn vaihtelevuus, työn mielenkiintoisuus, hyödyllisyyden ja aikaansaamisen tunne, työajat, uusien asioiden oppiminen ja omaksuminen, palkka, työskentelyolosuhteet ja kiireen kokeminen työssä. Pelastajan työssä työ on hyvin vaihtelevaa, ja todennäköisesti jokainen pelastaja tuntee itsensä pelastustehtävää suorittaessaan hyödylliseksi ja aikaansaavaksi, ja työhön kuuluu paljon myös uusien asioiden oppiminen työpäivien aikana silloin, kun pelastajat eivät ole suorittamassa työtehtävää. Työajat ovat puolestaan melko rankat, sillä työssä pitää olla valmiudessa lähtöön jopa vuorokauden ajan, mikä voi vaikuttaa pelastajien työssä viihtymiseen. Myös kiire on kiireellisten pelastustehtävien aikana vahvasti läsnä työssä,

työolosuhteiden ollessa hyvin vaihtelevia tehtävästä riippuen. Pelastajien työssä on siis useita ulottuvuuksia, jotka voivat osaltaan vaikuttaa työssä viihtymiseen, tässä tutkimuksessa näitä ulottuvuuksia ei kysytty erikseen. Tutkimuksen työssä viihtymistä koskevat tulokset jakautuivat mielenkiintoisesti siten, että lähes puolet vastaajista koki viihtyvän työssään melko hyvin. Erittäin hyvin työssään viihtyi reilu neljännes vastaajista, mikä on positiivisen iso prosenttilukema. Kohtalaisesti työssään viihtyy vajaa neljännes. Mielenkiintoista oli, ettei kukaan vastannut viihtyvän työssään melko huonosti, mutta yksi vastaajista eli noin kolme prosenttia vastaajista viihtyy työssään erittäin huonosti. Pääasiassa pelastajat näyttävät tutkimuksen mukaan viihtyvän työssään kohtalaisesti, melko hyvin tai erittäin hyvin.

*Terveydentila.* Vastausten perusteella voidaan todeta, että pääasiassa pelastajat kokevat terveydentilansa olevan kohtalaisen ja erittäin hyvän välillä. Lähes neljäsosa vastaajista arvioi terveydentilansa erittäin hyväksi ja hieman yli puolet melko hyväksi. Kohtalaiseksi terveydentilansa määritteli viidennes vastaajista, ja vain yksi vastaaja oli sitä mieltä, että hänen terveydentilansa on melko huono. Kenenkään pelastajan terveydentila ei hänen omasta mielestään ollut erittäin huono. Nämä tulokset ovat melko positiivisia, sillä pelastajan ammatti on hyvin fyysinen työ, jossa terveydentilan tulisi olla hyvä, jotta ammattia on mahdollista harjoittaa. Koska selkeästi suurin osa vastaajista arvioi terveydentilansa kohtalaiseksi tai sitä paremmaksi, ovat tähän kyselyyn vastanneet pelastajat pääasiassa hyvässä työkuunnossa. Yllättävää oli kuitenkin se, että yksi vastaajista arvioi terveydentilansa melko huonoksi.

## **6.2 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet toisiinsa**

Tutkimuksessa tarkasteltiin motivaatiojatkumon luokkien (ks. kuvio 1) yhteyksiä toisiinsa. Tulosten mukaan integroidun säätelyn ja sisäisen motivaation välinen yhteys oli erittäin merkitsevä: mitä enemmän henkilö oli sisäisesti motivoitunut, sitä korkeampi oli myös integroidun säätelyn taso. Tutkimuksen mittarin mukaan integroituun säätelyyn kuului työn oleminen olennainen osa pelastajaa ja hänen valitsemaa elämäntapaa ja elämää. Sisäiseen motivaatioon kuului puolestaan uusien asioiden oppimisesta ja haasteellisista tehtävistä nauttiminen, sekä tyydytys silloin, kun pelastaja onnistuu vaikeissa tehtävissä. Mitä suurempi osa työ oli vastaajan elämää ja elämäntapaa, sitä suurempi hänen sisäinen motivaationsa oli, eli

hän nautti sitä enemmän uusien asioiden oppimisesta ja haasteellisista tehtävistä sekä sai tyydytystä onnistuessaan vaikeissa tehtävissä. Integroituun säätelyyn kuuluu Vallerandin (2001) mukaan oleellisena osana vapaaehtoisuus tärkeään toimintaan osallistumisesta, ja sisäisessä motivaatiossa itsemääräämisen määrä on suurimmillaan. Tämänkin perusteella on ymmärrettävää, että integroidun säätelyn ja sisäisen motivaation taso kulkee käsi kädessä.

Tutkimustulosten mukaan integroitu säätely oli merkitsevässä yhteydessä tunnistetun säätelyn kanssa. Tutkimuksen mittarin mukaan tunnistettuun säätelyyn kuului työn valitseminen tietynlaisen elämäntyylin ja ura- ja muiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnistetussa säätelyssä toiminta on Vallerandin (2001) mukaan henkilölle tärkeää, vaikkakin hänen mukaansa toiminnalle, tässä tapauksessa pelastajan työn tekemiselle, ei tunnistetussa säätelyssä olekaan vaihtoehtoja. Tulosten mukaan voidaan päätellä, että kun henkilöllä on ollut tiettyjä elämäntyyli- ja uratavoitteita, on työ myös olennainen osa henkilöä, hänen valitsemaansa elämäntapaa ja elämää.

Integroidulla säätelyllä oli merkitsevä yhteys myös pakotettuun säätelyyn. Pakotettuun säätelyyn kuuluu mittariston mukaan menestymisen halu työssä sekä pettymyksen ja häpeän tunteet silloin, kun työssä ei menesty tai ole hyvä. Pelastaja, jolle työ on olennainen osa elämää, haluaa siis myös menestyä työssään hyvin. Vallerandin (2001) mukaan integroidussa säätelyssä työ on olennainen osa henkilön persoonallisuutta ja identiteettiä, ja pakotetussa säätelyssä puolestaan toimintaa ohjaa jokin sisäinen pakote. Tulosten mukaan voisi päätellä, että työn ollessa olennainen osa pelastajan elämää, tuntee hän myös tietynlaista pakotetta suoriutua työtehtävistään hyvin.

Integroitu säätely ei ollut yhteydessä ulkoiseen motivaatioon, jossa oleellista oli tehdä työtä työstä saatujen tulojen ja turvallisuuden vuoksi. Koska ulkoinen motivaatio on palkkioiden ohjaamaa motivaatiota (Vallerand 2001), on ymmärrettävää, ettei työ silloin ole välttämättä tärkeä osa henkilön elämäntapaa tai oleellinen osa häntä itseään, sillä suurin motivaattori työssä on tällöin vain työstä saatu raha, ei niinkään se, että se istuu hyvin henkilön elämään.

Tuloksista nousi esiin yllättävä havainto: integroitu säätely oli negatiivisesti merkitsevässä tilastollisessa yhteydessä amotivaatioon, johon kuuluu mittariston mukaan se, ettei vastaaja koe osaavansa työhön oleellisesti kuuluvia tehtäviä, kokee työolot puutteelliseksi ja odotukset pelastajia kohtaan liian suuriksi. Tuloksen mukaan henkilöllä, jolle työ oli tärkeä osa elämää ja häntä itseään, oli tuntemuksia työolojen puutteellisuudesta, liiallisista odotuksista työntekijöitä kohtaan sekä siitä, ettei henkilö koe osaavansa työhön liittyviä tehtäviä. Vaikka pelastajan työ olisi henkilölle hyvin tärkeää ja olennainen osa elämää, voi olla, että esimerkiksi työskentelyolosuhteet, kiire ja työtehtävien vaihtelevuus voivat aiheuttaa työntekijälle amotivaatiota eli motivaation puutetta ja tuntemuksia siitä, ettei ole hyvä työssään.

Sisäisellä motivaatiolla todettiin olevan yhteys tunnistetun säätelyn kanssa. Henkilölle, joka nauttii uusien asioiden oppimisesta ja haasteellisten tehtävien tekemisestä sekä saa tyydytystä onnistuessaan vaikeissa tehtävissä, oli siis tärkeää saavuttaa elämälleen ja uralleen asettamia tavoitteita. Sekä sisäiseen motivaatioon että tunnistettuun säätelyyn liittyy siis tietynlainen tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen.

Sisäisellä motivaatiolla oli merkitsevä yhteys myös pakotettuun säätelyyn, jossa työssä menestymistä motivoi se, ettei pelastaja halua hävetä tai kokea pettymyksen tunteita, mikäli hän ei ole hyvä työssään. Koska sisäiseen motivaatioon kuului tyydytyksen tunne, kun pelastaja onnistuu vaikeissa työtehtävissä, on järkeenkäyvää, että nämä kaksi motivaatiojatkumon luokkaa ovat yhteydessä toisiinsa. Vallerandin (2001) mukaan pakotetussa säätelyssä toimintaa ohjaa jokin henkilön kokema sisäinen pakote, mutta toiminta ei kuitenkaan ole täysin autonomista.

### **6.3 Motivaatiojatkumon luokkien yhteydet työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan**

Millään motivaatiojatkumon luokalla (ks. kuvio 1) ei tutkimuksessa todettu olevan yhteyttä pelastajien työkyvyn tai terveydentilan kanssa. Sen sijaan työssä viihtymisen ja motivaatiojatkumon luokkien välillä havaittiin useita tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä.

Tutkimuksessa todettiin merkitsevä yhteys sisäisen motivaation ja työviihtyvyyden välillä, mikä tarkoittaa sitä, että mitä korkeampi vastaajan sisäinen motivaatio oli, sitä korkeampi oli myös työviihtyvyys. Mitä enemmän vastaaja siis nautti uusien asioiden oppimisesta ja haasteellisista tehtävistä sekä niissä onnistumisesta, sitä paremmin hän myös viihtyi työssään.

Vastausten perusteella integroitu säätely oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työssä viihtymiseen siten, että pelastaja koki viihtyvänsä sitä enemmän työssään, mitä korkeampi oli integroidun säätelyn taso. Työssä viihtymiseen vaikutti siis se, kuinka tärkeä osa työ oli vastaajan elämää siten, että se kuului myös tiiviisti vastaajan elämäntapaan.

Myös pakotettu säätely oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työssä viihtymiseen. Mitä kovemmin vastaaja siis halusi menestyä ja olla hyvä työssään, sitä korkeammaksi hän koki myös työssä viihtymisensä tason. Tunnistettu säätely ei ollut yhteydessä työssä viihtymiseen. Tavoitehakuisuus elämää ja uraa koskien ei siis vaikuttanut työssä viihtymisen tasoon.

Ulkoisella motivaatiolla ei havaittu olevan yhteyttä työssä viihtymisen kanssa. Tämä tulos oli hieman yllättävä, sillä oletuksenani oli, että ulkoisen motivaation taso olisi yhteydessä työssä viihtymiseen siten, että mitä korkeampi ulkoinen motivaatio olisi, sitä matalampi olisi myös työssä viihtyminen. Koska sisäisen motivaation ja työssä viihtymisen välillä oli tilastollisesti positiivisesti merkitsevä yhteys, olisi ollut loogista, että ulkoinen motivaatio olisi ollut tilastollisesti negatiivisesti merkitsevä yhteys.

Toinen yllättävä seikka tuloksissa oli se, että amotivaatio ei ollut yhteydessä työviihtyvyyteen. Nämä tähän mittariin kuuluvat seikat ovat sellaisia, että oletuksena oli, että tuloksena olisi se, että mitä korkeampi on amotivaation taso, sitä heikompaa on työssä viihtyminen.

#### **6.4 Fyysisen aktiivisuuden yhteys työkykyyn, työssä viihtymiseen ja koettuun terveydentilaan**

Oletuksenani oli, että fyysinen aktiivisuus parantaisi työkykyä, joten oli yllättävää, etteivät ne olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä. Jos työkykyä tarkasteltaisiin pelkästään

fyysisestä näkökulmasta, yhteyksiä voisi mahdollisesti löytyä, mutta työkykyyn vaikuttavat Ilmarisen (1995b) niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin ominaisuudet. Fyysisellä aktiivisuudella ei ollut yhteyttä myöskään työssä viihtymisen kanssa, sillä työssä viihtymiseen liittyy fyysisen kunnon sijaan tai lisäksi paljon työhön liittyviä muita seikkoja, kuten vaikutusmahdollisuudet, työsuhdetekijät, palkka ja tiedonkulku sekä etenemismahdollisuudet (Lehto & Sutela 2008).

Kokonaisvaltainen, kevyt, keskiraskas tai lihaksia vahvistava fyysisen aktiivisuus ei ollut tutkimuksen mukaan yhteydessä pelastajien koetun terveydentilan kanssa. Sen sijaan raskas fyysinen aktiivisuus oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä koettuun terveydentilaan yllättävällä tavalla siten, että vastaaja koki terveydentilansa sitä huonommaksi, mitä enemmän hän harrasti raskasta fyysistä aktiivisuutta, johon laskettiin kuuluvaksi esimerkiksi juoksu ja kuntouinti, sekä näiden kaltaiset lajit. Jos vastaajat harrastivat esimerkiksi paljon juoksua tai muuta suhteellisen yksipuolisesti kuormittavaa raskasta fyysistä liikuntaa, on ymmärrettävää, että koettu terveydentilakin voi olla heikompi, sillä esimerkiksi juoksu kuormittaa paljon jalkoja, joita tarvitaan hyvin merkittävässä roolissa myös pelastajan työssä. Sen sijaan voisi olettaa, että juuri raskaan liikunnan, esimerkiksi lenkkeilyn tai uinnin vaikutukset pelastajien terveydentilaan olisi positiivisia, sillä ne kehittävät työssä oleellisessa roolissa tarvittavaa kestävyyttä. Tämän vuoksi tämä tulos oli mielestäni yllättävä.

## **6.5 Jatkotutkimusehdotuksia**

Tämä tutkimus perustui pelastajien omiin arvioihinsa työkyvystään, jonka onkin havaittu toimivan luotettavana mittarina esimerkiksi elinajanodotteen ennustamisessa. Jatkotutkimuksena olisi hyvä vertailla pelastajien konkreettista työ- ja suorituskkyä omiin arvioihin. Tutkimus voitaisiin toteuttaa toimintakykytesteillä ja kuntotesteillä. Miten omat arviot ja tutkimus- ja testitulokset eroavat mahdollisesti toisistaan.

Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten 24 tunnin vuoroista 12 tunnin vuoroihin siirtyminen konkreettisesti vaikuttaa pelastajien työmotivaatioon, työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Aihe on ollut paljon puheenaiheena ja asiaa voitaisiin vertailla esimerkiksi eri työaikajärjestelmissä olevien laitosten kesken ja tutkia löytyykö niistä eroja. Samalla voitaisiin suorittaa kyselyä mielipiteistä työaikajärjestelmien suhteen.

Yhtenä tutkimuskohteena voitaisiin tarkastella myös, miten pelastajat eroavat muista ammattiryhmistä motivaation ja työssäjaksamisen suhteen. Ovatko pelastajat motivoituneempia fyysiseen ja myös henkisesti vaativaan työhön verrattuna esimerkiksi toimistotyötä tekeviin.



## LÄHTEET

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E. Bem, D.J. & Nolen-Hoeksema, S. 2000. Hildgard's introduction to psychology. 13. painos. Fort Worth: Harcourtcollege publishers
- Aunola, K. 2002. Motivaation kehitys ja merkitys kouluikässä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa? Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: Otava, 105-126.
- Byman, R. 2002. Voiko motivaatiota opettaa? Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimisen uusia suuntia. Jyväskylä: Gummerus 25-41.
- Deci, E. 1975. Intrinsic motivation. New York: Plenum.
- Deci, E. & Ryan, R. 1985. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum.
- Deci, E. & Ryan, R. 2000. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. & Ryan, R. 2008. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49 (1), 14–23.
- Elo, A-L. 2000. Psykkinen kuormitus, haasteet ja kehitysmahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, S. Näyhä, A. Seppälä, J. Toikkanen & A. Tossavainen Työ ja terveys Suomessa 2000. Helsinki: Työterveyslaitos, 168-182.
- Haapakorva, K. & Väli vuori, J. 2008. 9-luokkalaisten oppilaiden kokema motivaatioilmasto, koululiikuntamotiivit ja viihtyminen koululiikunnassa. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Hagger, M. & Chatzisarantis, N. 2007. The trans-contextual model of motivation. Teoksessa M. Hagger & N. Chatzisarantis (toim.) Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport. Champaign, IL: Human Kinetics, 53-70.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. 1975. Organisaatiokäyttötymisen perusteet. Espoo: Weilin & Göös.

- Husman P. & Husman K. 2004. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, 168-177.
- Ilmarinen J. 1995b. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen ym. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 1995, 31–46.
- Juuti, P. 1991. Työ ja elämän laatu. JTO tutkimuksia sarja 5. Oitmäki: Aavaranta.
- Juuti, P. 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava. Aavaranta-sarja 18.
- Kalimo R., Ilmarinen J. & Torstila I (toim.) Hyvä työkyky. Työterveyslaitos & eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 31-46.
- Kokkonen, M. & Pirttimäki, M. 2016. Parempaa työkykyä ja henkistä hyvinvointia miesvaltaisille aloille: pelastajat ja urheiluvalmentajat ryhmätyönohjauksessa yhdessä ja erikseen: tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä –työolo-tutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Litwin, G.H & Srtinger, R. A. Jr. 1968. Motivation and organizational climate. 3 painos. Boston: Division of research, graduate school of business administration, Harvard University.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön – mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino, 13–16.
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Soini, M. 2007. Motivaatioilmasto liikunnanopetuksessa. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Helsinki: WSOY, 157-170.
- Liukkonen, J., Kataja, J. & Jaakkola, T. 2002a. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tukeminen. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino Oy, 183–224.
- Liukkonen, J., Kataja, J. & Jaakkola, T. 2002b. Miten motivaatiota edistetään? Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut, 127–296.
- Maslow, A. H. 1970. Motivation and personality. 2. painos. New York: Harper & Row publishers.

- Mäkitalo J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K.-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto, Duodecim, 141-147.
- Oxford English Dictionary (OED) 2002. Oxford University press.
- Rainey, H. G. 2001. Work motivation. Teoksessa R.T. Golembewski (ed.) Handbook of organizational behavior. New York: Marcel Dekker, 19-42.
- Rajala, T. 1997. Työstressin tutkiminen kunnallisissa työyhteisöissä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rantanen J. 1996. Työn kehitystrendit ja kehittämisen mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämisessä. Teoksessa J. Järvisalo, A. Laine, ME. Lamberg, E. Matikainen & E. Yrjänheikki Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Työterveyslaitos, 9-24.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Reichers, A. E. & Scheider, B. 1990. Climate and Culture: An evolution of constructs. Teoksessa B. Schneider (ed.) Organizational climate and culture. San Francisco: Jossey-Bass, 5-39.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J. & Ryan, R. M. 2000. Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. Personality and Social Psychology Bulletin 26, 419-435.
- Roberts, G., 2001. Understanding the dynamics of motivation in physical activity: The influence of achievement goals on motivational processes. Teoksessa G. Roberts (toim.), Advances in motivation in sport and exercise. Champaign, IL: Human Kinetics, 1-50.
- Ruohotie, P. 1986a. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Tampereen yliopiston Hameenlinnan opettajankoulutuslaitos, julkaisu no 9, 2. painos. Tampere: Tampereen yliopisto, jäljennepalvelu.
- Ruohotie, P. 1986b. Esimies työyhteisön kehittäjänä. Teoksessa H. Hämäläinen Ihmisten yritys. Valkeakoski: Aavaranta-sarja no 1, 3-7.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2017. Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York, NY: Guilford Press.
- Silvennoinen, M. 1987. Koululainen liikunnanharrastajana. Liikuntaharrastusten ja liikuntamotiivien sekä näiden yhteyksien muuttuminen iän mukana peruskoululaisilla

- ja lukiolaisilla. *Studies in sport, physical education and health* 22. Jyväskylä: University of Jyväskylä
- Soini, M. 2006. Motivaatioilmaston yhteys yhdeksäsluokkalaisten fyysiseen aktiivisuuteen ja viihtymiseen koulun liikuntatunneilla. *Studies in sport, physical education and health* 120. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Toropainen, M. 1990. Viihtyminen työelämässä. Teoksessa Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen (toim.) *Työn ilo tekemisen vapaus*. Jyväskylä: Gummerus, 118–123.
- Vallerand, R. J. 2001. A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. Teoksessa G. C. Roberts (toim.) *advances in motivation in sport and exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics, 263-320.
- Violainen, Harri 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki. BoD –Books on demand.
- Weingerg, R. & Gould, D. 2010 *Foundations of sport and exercise psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.