

**MITEN HENKILÖKOHTAISET TYÖTAVOITTEET OVAT YHTEYDESSÄ TYÖN
INTOHIMOON?**

Anni Anonen

Eeva Hemilä

Pro gradu –tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2017

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

ANONEN, ANNI & HEMILÄ, EEVA: Miten henkilökohtaiset työtavoitteet ovat yhteydessä työn intohimoon?

Pro gradu -tutkielma, 27 s.

Ohjaaja: Taru Feldt

Psykologia

Toukokuu 2017

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme toimihenkilöiden henkilökohtaisia työtavoitteita sekä niiden yhteyttä harmoniseen ja pakonomaiseen työn intohimoon. Tutkimme suomalaisia toimihenkilöitä (n = 266, keski-ikä 39, kh = 3,3, vaihteluväli 31 – 44), jotka osallistuivat poikkileikkaustutkimukseen vuonna 2014. Tutkittavista 80,5 % oli miehiä ja esimiesasemassa työskenteli 70,7 %. Henkilökohtaisia työtavoitteita kartoitettiin avoimella kysymyksellä, ja työn intohimoa 12-osioisella kyselyllä. Henkilökohtaiset työtavoitteet luokiteltiin seitsemään luokkaan: pätevyys (24,4 %), hyvinvointi (20,9 %), organisaatio (15,8 %), työn vaihto (13,3 %), raha (10,0 %), urakehitys (9,6 %) ja työn varmuus (6,0 %). Hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi osoitti, että henkilökohtaisten työtavoitteiden luokista pätevyys oli yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon, organisaatio oli yhteydessä korkeaan harmoniseen työn intohimoon, ja työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet olivat yhteydessä matalaan harmoniseen työn intohimoon. Henkilökohtaisten työtavoitteiden tiedostaminen auttaa ymmärtämään syitä työntöön taustalla, mitä voidaan käyttää hyödyksi esimiestyössä työntekijöiden motivoinnissa ja työnohjauksen tukena työhyvinvoinnin lisäämisessä.

Avainsanat: henkilökohtaiset työtavoitteet, työtavoiteluokat, työn intohimo, harmoninen työn intohimo, pakonomainen työn intohimo, toimihenkilöt

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
1.1 Henkilökohtaiset työtavoitteet.....	1
1.2 Työn intohimo	3
1.3 Tutkimuksen tavoitteet.....	5
2 MENETELMÄT	6
2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat	6
2.2 Muuttajat	7
2.3 Aineiston analyysit.....	7
3 TULOKSET	9
3.1 Henkilökohtaiset työtavoitteet.....	9
3.2 Henkilökohtaisten työtavoitteiden yhteydet työn intohimoon	11
4 POHDINTA	17
4.1 Toimihenkilöt tavoittelevat työssään kehitystä ja tyytyväisyyttä	17
4.2 Työn vaihtoa tavoittelevat kokivat vähemmän työn intohimoa	19
4.3 Rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimustarpeet	21
4.4 Johtopäätökset ja käytännön sovellukset.....	22
LÄHTEET.....	23

1 JOHDANTO

Henkilökohtaiset työtavoitteet ohjaavat työntekijän toimintaa ja ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta. On kuitenkin vain vähän tietoa siitä, mitkä työhön liittyvät tekijät ovat yhteydessä erilaisiin henkilökohtaisiin työtavoitteisiin. Henkilökohtaisten työtavoitteiden tavoin, myös työn intohimolla on yhteys työhyvinvointiin. Työn intohimo on tärkeä energianlähde, joka vetää työntekijää kohti toimintaa, ja sillä on kaksi puolta, harmoninen ja pakonomainen (Vallerand ym., 2003). Tässä tutkimuksessa selvitämme, mitä toimihenkilöt tavoittelevat työssään, ja ovatko tietyt henkilökohtaiset työtavoitteet yhteydessä tiettyyn työn intohimon puoleen. Työkontekstissa henkilökohtaisten työtavoitteiden sisältöjen ja työn intohimon yhteyttä ei ole aiemmin tutkittu. Tämän tutkimuksen avulla saadaan uutta tietoa henkilökohtaisten työtavoitteiden sisällöstä, työn intohimosta ilmiönä, sekä näiden välisistä yhteyksistä. Tätä tietoa voidaan hyödyntää niin yksilöiden työnohjauksessa kuin esimiestyössä.

1.1 Henkilökohtaiset työtavoitteet

Little (1989, 2007) tarkastelee henkilökohtaisia tavoitteita sosiaalis-ekologisessa mallissaan (engl. social-ecological model), missä hän kuvaa tavoitteet henkilökohtaisina projekteina (engl. personal projects). Henkilökohtaisia projekteja voidaan tarkastella tavoitteen sisällön näkökulmasta (Austin & Vancouver, 1996) tai tarkastelemalla toimintaa, jota yksilö tekee tavoitteen saavuttamiseksi (Grant, Little, & Phillips, 2007; Little, 1989, 2007). Henkilökohtaiset projektit voivat mallin mukaan vaihdella ajallisesti yksittäisistä hetkistä koko elämän kattaviksi, ja ne ovat henkilön itse määrittelemiä. Henkilökohtaiset projektit voidaan toteuttaa joko yksin tai sidoksissa muihin, ja ne tapahtuvat aina jossain kontekstissa, vuorovaikutuksessa ulkoisen maailman kanssa (Little, 1989, 2007). Henkilökohtaisten projektien rinnakkaisia käsitteitä ovat muun muassa tavoitteet (Brunstein, 1993), henkilökohtaiset pyrkimykset (engl. personal strivings; Emmons, 1986) ja elämäntehtävät (engl. life-tasks; Cantor, Norem, Niedenthal, Langston, & Brower, 1987). Tässä

tutkimuksessa käytämme termiä *henkilökohtaiset työtavoitteet* (engl. personal work goals; Roberson, 1989).

Henkilökohtaiset tavoitteet vaikuttavat yksilön toiminnan taustalla niin työssä kuin yleisesti elämässä. Ne ovat asioita, joita ihminen pyrkii saavuttamaan (Emmons, 1986). Henkilökohtaiset tavoitteet selittävät näkyvää käyttäytymistä (Pomaki, Maes, & Doest, 2004) ja auttavat yksilöä käyttäytymisen säätelyssä ja suuntaamisessa (ks. katsaus Locke & Latham, 2002; Pomaki ym., 2004). Henkilökohtaiset tavoitteet myös ohjaavat yksilön kehittymistä niin lyhyellä (Brunstein, 1993) kuin pitkällä aikavälillä (Salmela-Aro, Aunola, & Nurmi, 2008).

Henkilökohtaisia työtavoitteita on tutkittu esimiehillä kuuden vuoden pitkäaikaistutkimuksessa, jossa henkilökohtaiset työtavoitteet olivat tutkittavien itse määrittelemiä (Hyvönen, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen, & Mäkikangas, 2009; Hyvönen, Feldt, Kinnunen, & Tolvanen, 2011; Hyvönen ym., 2016). Tutkimuksen lähtötilanteessa (Hyvönen ym., 2009) kaksi eniten mainittua henkilökohtaista työtavoitetta olivat pätevyys (oma ammatillinen kehitys, kouluttautuminen) ja urakehitys (korkeampi asema, ylennys). Kohtalaisesti mainittuja henkilökohtaisia työtavoitteita olivat hyvinvointi (huoli itsestä, stressi, työtyytyväisyys, motivaatio) ja työn vaihto (uran, organisaation tai työtehtävän vaihto, yrityksen perustaminen). Vähän mainittuja henkilökohtaisia työtavoitteita olivat työn varmuus (työn jatkuminen, pysyvä työsopimus), organisaatio (organisaation tai osaston suoriutuminen tai menestys) ja raha (säännöllinen palkka, palkankorotus; Hyvönen ym., 2009). Samat työtavoiteluokat toistuivat kahden vuoden seurantatutkimuksessa, mutta työtavoiteluokkien välillä havaittiin vaihtuvuutta (Hyvönen ym., 2011). Tällöin keskeisimpänä muutoksena työtavoiteluokkien koossa oli raportoitujen organisaatioon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden merkittävä lisääntyminen. Samat työtavoiteluokat löydettiin myös kuuden vuoden seurantatutkimuksessa neljällä mittauskerralla (Hyvönen ym., 2016), eikä uusia luokkia noussut seurannan aikana esille.

Pätevyyteen, hyvinvointiin ja organisaatioon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita on löydetty muissakin tutkimuksissa, jotka ovat tarkastelleet tutkittavien itse määrittelemiä henkilökohtaisia työtavoitteita niin Suomessa kuin ulkomailla (Huhtala, Feldt, Hyvönen, & Mauno, 2013; ter Doest, Maes, Gebhardt, & Koelewijn, 2006; Wiese & Salmela-Aro, 2008). Huhtala ja kollegat (2013) tutkivat suomalaisia keski- ja ylemmän tason johtajia. Tutkimuksessa käytettiin Hyvösen ja kollegoiden (2009) tavoiteluokittelua ja esiin nousivat samat työtavoiteluokat rahaa lukuun ottamatta. Näiden työtavoiteluokkien lisäksi löydettiin henkilökohtaisia työtavoitteita liittyen uran loppumiseen (eläköityminen) ja maineeseen

(sosiaalisessa suhteissa arvostuksen ja hyväksynnän saaminen). Wiesen ja Salmela-Aron (2008) suomalaisten ja saksalaisten perheellisten työntekijöiden henkilökohtaisia työtavoitteita kartoittavassa tutkimuksessa löydettiin työn vaihtoa lukuun ottamatta samat henkilökohtaiset työtavoitteet kuin Hyvösen ja kollegoiden (2009) tutkimuksessa. Näiden lisäksi esiin nousi henkilökohtaisia työtavoitteita liittyen sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla ja avoimuuteen työn muutoksille. ter Doest ja kollegat (2006) löysivät hollantilaisia terveydenhoitoalan työntekijöitä tutkiessaan neljä henkilökohtaisten työtavoitteiden luokkaa: henkilökohtainen kasvu, fyysinen hyvinvointi, sosiaaliset suhteet ja itseluottamus. Henkilökohtainen kasvu voidaan rinnastaa muissa tutkimuksissa havaitun pätevyyden tavoitteen kanssa, fyysinen hyvinvointi ja sosiaaliset suhteet sisältyvät osaksi hyvinvoinnin tavoitetta.

Henkilökohtaisten työtavoitteiden sisällöillä on yhteyksiä työhyvinvointiin. Hyvösen ja kollegoiden (2009) tutkimuksessa pätevyyteen, urakehitykseen ja organisaatioon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden todettiin olevan yhteydessä korkeaan työhyvinvointiin. Samassa tutkimuksessa työn varmuuteen ja rahan liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet yhdistettiin kohtuulliseen työhyvinvointiin. Työpaikan vaihtoon sekä hyvinvointiin liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet olivat yhteydessä matalaan työhyvinvointiin (Hyvönen ym., 2009).

1.2 Työn intohimo

Intohimo (engl. passion) on Vallerandin ja kollegoiden (2003) mukaan yksilön vahva halu panostaa aikaa ja energiaa identiteettiään määrittävään toimintaan. Heidän mukaansa intohimo syntyy, kun yksilö pitää toiminnasta, arvostaa sitä ja kokee mielenkiintoa sitä kohtaan. Intohimo lisää motivaatiota, parantaa hyvinvointia ja tarjoaa merkitystä jokapäiväiseen elämään (Vallerand ym., 2003). Intohimo voi kohdistua mihin tahansa elämän osa-alueeseen. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme *työn intohimoa*. Intohimoa on verrattu moneen eri lähikäsitteeseen, joita ovat sisäinen ja ulkoinen motivaatio (engl. intrinsic motivation, extrinsic motivation; Ryan & Deci, 2000), työn imu (engl. work engagement; Schaufeli & Bakker, 2004), työholismi (engl. workaholism; Spence & Robbins, 1992) ja virtaus (engl. flow; Csikszentmihalyi, 1990).

Intohimon kaksijakoisessa mallissa (engl. dualistic model of passion; Vallerand ym., 2003) intohimosta voidaan erottaa kaksi puolta, *harmoninen intohimo* ja *pakonomainen intohimo* (engl. harmonious passion, obsessive passion; Vallerand ym., 2003), joilla oletetaan olevan päinvastaiset seuraukset hyvinvointiin. Nämä puolet eroavat toisistaan sen suhteen, miten toiminta sisäistyy yksilön identiteettiin: harmonisessa intohimossa ihminen hallitsee toimintaansa, kun taas pakonomaisessa intohimossa toiminta ihmistä (Vallerand ym., 2003). Kaikki eivät koe intohimoa ja työkontekstissa joka neljäs ei koe intohimoa (ks. katsaus Vallerand & Houliort, 2003).

Harmoninen intohimo on myönteinen voima, joka syntyy autonomisesti sisäistetystä kiinnostuksesta toimintaan (Vallerand ym., 2003). Siinä yksilö pystyy vapaasti päättämään kiinnostuksensa pohjalta toiminnan määrän eikä mikään muu tekijä pakota siihen. Toimintaan, johon harmoninen intohimo kohdistuu, käytetään merkittävästi aikaa ja se on tasapainossa muiden elämän osa-alueiden kanssa (Vallerand ym., 2003). Työhön suuntautuva harmoninen intohimo voi näyttäytyä esimerkiksi intensiivisenä työhön paneutumisenä, mutta se ei haittaa työstä irtautumista ja ajan viettämistä perheen tai harrastusten parissa.

Pakonomainen intohimo on kielteisesti sävyttynyttä ja kontrolloidusti sisäistettyä kiinnostusta toimintaan (Vallerand ym., 2003). Siinä intohimo syntyy yksilön omasta tai muiden ihmisten luomasta paineesta, kuten sosiaalisen hyväksynnän saavuttamisesta tai itsetunnon kohottamisesta. Mallin mukaan pakonomaista intohimoa kuvaa myös joustamattomuus; yksilö voi pitää toiminnasta, mutta taustalla on kuitenkin tunne pakosta. Koska toiminta ei ole yksilön hallittavissa, se valtaa kohtuuttoman suuren osan elämästä ja johtaa ristiriitoihin eri elämän osa-alueiden kesken (Vallerand ym., 2003).

Harmoninen intohimo kytkeytyy laajasti eri hyvinvoinnin osatekijöihin niin työssä kuin yleisesti elämässä. Harmoninen intohimo on yhteydessä myönteisiin tunteisiin toiminnan aikana ja sen jälkeen (ks. meta-analyysi Curran, Hill, Appleton, Vallerand, & Standage, 2015). Työkontekstissa myönteisten tunteiden kokeminen on välittävä tekijä harmonisen työn intohimon ja ihmissuhteiden laadun välillä (Philippe, Vallerand, Houliort, Lavigne, & Donahue, 2010). Harmoninen intohimo on yhdistetty virtauksen kokemiseen, hyvään suorituskyykyyn ja vireyteen (ks. meta-analyysi Curran ym., 2015). Harmonisen työn intohimon on myös huomattu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen (Carbonneau, Vallerand, Fernet, & Guay, 2008; Houliort, Philippe, Vallerand, & Ménard, 2014).

Pakonomainen intohimo kytkeytyy työhyvinvoinnin riskitekijöihin. Pakonomaiselle intohimolle on tyypillistä kielteisten tunteiden kokeminen (ks. meta-analyysi Curran ym., 2015), minkä on työssä todettu liittyvän heikompaan ihmissuhteiden laatuun (Philippe ym.,

2010). Pakonomainen työn intohimo aiheuttaa ristiriitoja työn ja elämän muiden osa-alueiden välille (Vallerand, Paquet, Philippe, & Charest, 2010). Mikäli yksilö ei pääse sitoutumaan toimintaan, jota kohtaan kokee pakonomaista intohimoa, se synnyttää turhautumisen tunteita sekä lisää vatvomista (Donahue ym., 2012; Vallerand ym., 2003). Pakonomainen työn intohimo on yhteydessä masennukseen ja työpaikan vaihtoikeisiin (Houfort ym., 2014). Pakonomainen työn intohimo myös lisää riskiä sairastua työuupumukseen (Fernet, Lavigne, Vallerand, & Austin, 2014; Lavigne, Forest, & Crevier-Braud, 2012; Vallerand ym., 2010).

Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä yhdistämme kaksi mallia – Littlen (1989, 2007) sosiaalis-ekologisen mallin ja Vallerandin ja kollegoiden (2003) intohimon kaksijakoisen mallin – selkiyttääksemme henkilökohtaisten työtavoitteiden suhdetta työn intohimon. Sosiaalis-ekologisessa mallissa henkilökohtaisten projektien oletetaan vaikuttavan erilaisiin hyvinvointiseurauksiin (Little, 2007), joina tässä tarkastelemme työn intohimon kahta eri puolta (Vallerand ym., 2003). Teoreettisessa viitekehyksessämme työn intohimon oletetaan olevan henkilökohtaisten työtavoitteiden seuraus: tietyt henkilökohtaiset työtavoitteet luovat harmonista työn intohimoa, kun taas toiset henkilökohtaiset työtavoitteet luovat pakonomaista työn intohimoa.

1.3 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä henkilökohtaisia työtavoitteita suomalaisilla toimihenkilöillä on, ja miten ne ovat yhteydessä heidän kokemaansa työn intohimon. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat seuraavat:

1. Millaisia henkilökohtaisia työtavoitteita tutkituilla toimihenkilöillä on?

H1: Oletamme, että tutkittujen toimihenkilöiden henkilökohtaiset työtavoitteet liittyvät pätevyyteen, urakehitykseen, hyvinvointiin, työn vaihtoon, työn varmuuteen organisaatioon ja rahaan.

2. Miten henkilökohtaiset työtavoitteet ovat yhteydessä työn intohimon (harmoninen ja pakonomainen)?

H2: Oletamme, että organisaatioon, pätevyyteen ja urakehitykseen liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet ovat yhteydessä korkeaan harmoniseen työn intohimon.

H3: Oletamme, että hyvinvointiin ja työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet liittyvät korkeaan pakonomaiseen työn intohimon.

2 MENETELMÄT

2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat

Tämä tutkimus on osa laajempaa vuonna 2006 aloitettua tutkimusprojektia, jossa kartoitetaan teknisillä aloilla työskentelevien esimiesten työoloja ja hyvinvointia (Hyvönen ym., 2009). Tutkimusprojekti jatkui seurantatutkimuksena vuosina 2008, 2010, 2012 ja 2014. Tutkimuksen lähtötilanteessa tutkimukseen osallistui 747 alle 36-vuotiaasta nuorta esimiestä, jotka valikoituivat Toimihenkilöunionin (nykyinen ammattiliitto Pro) ja Insinööriliiton jäsenrekistereistä. Tutkittavien keski-ikä oli 31 vuotta (kh = 3,2, vaihteluväli 24 – 36) ja otoksesta miehiä oli 85 % (n = 637). Toisella mittauskerralla tutkimukseen osallistui 433 henkilöä, kolmannella 380 henkilöä, neljännellä 333 henkilöä ja viidennellä mittauskerralla 289 henkilöä (ks. Feldt, Hyvönen, Mäkikangas, Rantanen, & Huhtala 2016; Hyvönen ym., 2016). Katoanalyysit osoittivat, että aineisto oli edustava, ja vastanneiden ja niiden, jotka eivät olleet vastanneet, välillä ei ollut eroja iän ja sukupuolen osalta (Feldt ym. 2016).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme niitä seurantatutkimukseen osallistuneita, jotka vastasivat kyselyyn viidennellä tutkimuskerralla (2014), vastasivat henkilökohtaisia työtavoitteita kartoittavaan kysymykseen ja olivat työsuhteessa kyselyyn vastatessaan (n = 266). Tutkittavien keski-ikä oli 39 vuotta (kh = 3,3, vaihteluväli 31 – 44) ja otoksesta miehiä oli 80,5 %. Tässä tutkimuksessa käytämme tutkittavista termiä toimihenkilöt esimiesten sijaan, koska tutkituista enää 70,7 % työskenteli esimiestehtävissä. Näistä ylimmässä johdossa työskenteli 20,9 %, keskijohdossa 54,0 %, työnjohtotasolla 23,0 % ja muissa esimiestehtävissä 2,1 %. Koulutukseltaan tutkittavat olivat pääasiassa insinöörejä (63,9 %). Loput tutkittavat olivat koulutukseltaan teknikkoja (6,1 %), heillä oli muu ammatillinen koulutus (28,1 %) tai heillä ei ollut ammatillista koulutusta (1,9 %). Yksityisellä sektorilla tutkittavista työskenteli 79,9 %, julkisella sektorilla 11,9 % ja yrittäjinä 8,1 %. Tutkittavat työskentelivät seuraavilla toimialoilla: teknologiateollisuus (metalli, elektroniikka; 22,9 %), rakennusala (11,5 %), tietoliikenne ja tietotekniikan palveluala (8,3 %), metsäteollisuus (7,0 %), kemianteollisuus (6,4 %), suunnittelu ja konsultointi (3,8 %) ja elintarviketeollisuus (2,5 %). Muilla kuin listatuilla aloilla työskenteli 37,6 % ja näitä olivat esimerkiksi logistiikka, energia- ja palvelualat. Vakinaisessa työsuhteessa tutkittavista oli valtaosa (97,3 %) ja loput olivat määräaikaisessa työsuhteessa.

2.2 Muuttujat

Henkilökohtaisia työtavoitteita tutkittiin avoimella kysymyksellä, johon vastaajia pyydettiin kirjoittamaan kolme työhön tai uraan liittyvää henkilökohtaista työtavoitetta: ”Kirjoita seuraavaksi henkilökohtaiset tavoitteesi, jotka liittyvät työhösi tai työuraasi tärkeysjärjestyksessä”. Menetelmä perustuu Littlen (1989) henkilökohtaisten projektien analyysiin (Personal Project Analysis, PPA). Tutkimuksessa huomioitiin kaikki mainitut henkilökohtaiset työtavoitteet, jotka luokiteltiin niiden sisältöjen mukaan.

Työn intohimoa mitattiin 12-osioisella kyselyllä (Passion Scale; Vallerand ym., 2003), jossa kuusi väitettä käsittelee harmonista työn intohimoa (”Työni on tasapainossa elämäni muiden aktiviteettien kanssa”) ja kuusi väitettä pakonomaista työn intohimoa (”Minun on vaikea hallita työhalujani”). Tutkittavat arvioivat väittämiä seitsenportaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä – 7 = täysin samaa mieltä). Tutkittavista 259 vastasi harmonista työn intohimoa kartoittavaan kyselyyn ja summamuuttuja sai arvoja välillä 1 – 7 (ka = 5,01, kh = 0,97, Cronbachin α = 0,82). Pakonomaisen työn intohimon kysymyksiin vastasi 258 tutkittavaa. Pakonomaisen työn intohimon summamuuttuja sai arvoja välillä 1 – 5,33 (ka = 2,34, kh = 1,00, Cronbachin α = 0,83).

Taustamuuttujina tutkimuksessa kontrolloimme sukupuolen, iän ja esimiesaseman. Sukupuolen on todettu olevan yhteydessä henkilökohtaisiin työtavoitteisiin (Huhtala ym., 2013). Iällä ja sen tuomilla odotuksilla oletetaan olevan yhteys henkilökohtaisiin tavoitteisiin (Freund, 2007), joten oletamme iän olevan yhtä lailla yhteydessä henkilökohtaisiin työtavoitteisiin. Myös esimiestasolla on aiemmissa tutkimuksissa huomattu olevan yhteys henkilökohtaisiin työtavoitteisiin (Huhtala ym., 2013; Hyvönen ym., 2009). Koska aineistomme kaikki tutkittavat eivät olleet esimiehiä, tarkastelimme taustamuuttujana esimiestason sijaan asemaa esimiehenä (on tai ei ole esimies).

2.3 Aineiston analyysit

Henkilökohtaisten työtavoitteiden luokittelun pohjana käytimme Hyvösen ja kollegoiden (2009) seitsemän luokan tavoiteluokitusta, jossa luokkina ovat pätevyys, urakehitys, hyvinvointi, työn vaihto, työn varmuus, organisaatio ja raha. Luokittelun ensimmäisessä

vaiheessa luokittelimme tutkittavien vastaukset itsenäisesti. Kaikki henkilökohtaiset työtavoitteet eivät vastanneet alkuperäisten luokkien kuvauksia, joten laajensimme muutaman luokan sisältöä. Tämän jälkeen tarkistimme luokituksemme itsenäisesti ja vertasimme luokituksia keskenään. Luokittelut vastasivat toisiaan ensimmäisen työtavoitteen kohdalla 93 %, toisen työtavoitteen kohdalla 96 % ja kolmannen työtavoitteen kohdalla 91 %. Krippendorfin α :n vastaavat arvot olivat 0,91, 0,95 ja 0,89, jotka kertovat, että luokittelijoiden luokitukset vastasivat hyvin toisiaan (Hayes & Krippendorff, 2007). Lopuksi keskustelimme epäselvistä tapauksista ja luokittelimme ne uudestaan. Kuusi henkilökohtaista työtavoitetta jätimme luokittelun ulkopuolelle, koska ne eivät sopineet mihinkään luokkaan. Henkilökohtaisten työtavoitteiden muuttujat muodostimme laskemalla summapistemäärät jokaiselle toimihenkilölle sen mukaan, montako henkilökohtaista työtavoitetta kukin oli maininnut tiettyyn työtavoiteluokkaan liittyen. Teoreettinen vaihteluväli jokaiselle summapistemäärälle vaihteli nolasta (ei yhtään mainittua tavoitetta kyseisestä työtavoiteluokasta) kolmeen (kaikki mainitut tavoitteet liittyivät kyseiseen työtavoiteluokkaan).

Aineiston tilastollisissa analyyseissä käytimme IBM SPSS Statistics 24 – ohjelmaa. Henkilökohtaisten työtavoitteiden kohdalla tarkastelimme ensin luokkien frekvenssejä ja prosenttiosuuksia. Työn intohimosta muodostimme erilliset summamuuttujat harmoniselle ja pakonomaiselle työn intohimolle. Tarkastelimme näiden summamuuttujien tunnuslukuja ja reliabiliteetteja (Cronbach α). Tämän jälkeen tarkastelimme taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, esimiesasema), henkilökohtaisten työtavoitteiden sekä työn intohimon välisiä korrelaatioita. Lopuksi tarkastelimme henkilökohtaisten työtavoitteiden eri luokkien sekä harmonisen ja pakonomaisen työn intohimon välisiä yhteyksiä erillisillä hierarkkisilla lineaarisilla regressioanalyyseillä, joissa ensimmäisellä askeleella huomioitiin taustamuuttujat ja toisella askeleella vuorotellen henkilökohtaisten työtavoitteiden summapistemäärät.

3 TULOKSET

3.1 Henkilökohtaiset työtavoitteet

Suurin osa tutkittavista raportoi kolme henkilökohtaista työtavoitetta, mutta huomioimme analyyseissä myös ne tutkittavat, jotka raportoivat yhden tai kaksi henkilökohtaista työtavoitetta. Kuuden henkilökohtaisen työtavoitteen sisältö ei vastannut minkään luokan kuvausta. Näistä kaksi koski muuttamista toiseen maahan, kahdesta ei voitu päätellä, tarkoittivatko tutkittavat omaa vai muiden toimintaa (esim. ”palaute”), yksi ei koskenut tutkittavan omaa työtä (”miehen yrityksen tukena”), ja yksi tutkittavista raportoi, ettei hänellä ole henkilökohtaisia työtavoitteita. Jätimme nämä henkilökohtaiset työtavoitteet pois tarkastelusta, jolloin tutkittavien henkilökohtaisten työtavoitteiden määräksi tarkentui 698. Luokittelimme henkilökohtaiset työtavoitteet seitsemään luokkaan: 1. pätevyys; 2. hyvinvointi; 3. organisaatio; 4. työn vaihto; 5. raha; 6. urakehitys; ja 7. työn varmuus (ks. tarkempi luokittelun kuvaus menetelmät-osiosta). Luokat ja niiden sisältöjen kuvaukset on esitetty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Henkilökohtaisten työtavoitteiden luokat, sisältöjen kuvaukset ja työtavoitteen mainintojen osuus kaikista työtavoitteista

Henkilökohtaisten työtavoitteiden luokat	Työtavoitteen mainintojen osuus kaikista työtavoitteista % (n)	Luokan sisällön kuvaus	Esimerkkejä henkilökohtaisista työtavoitteista
1. Pätevyys	24.4 (170)	Ammatillinen kehitys, kouluttautuminen tai työssä suoriutuminen	”Tehdä työ hyvin”, ”Oppia paremmaksi johtajaksi”, ”Delegoida töitä eteenpäin”
2. Hyvinvointi	20.9 (146)	Työtyytyväisyys, työkuormituksen vähentäminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, sosiaaliset suhteet työpaikalla tai terveys	”Ylityötuntien vähentäminen”, ”Hyvä ilmapiiri”, ”Työn merkityksen pienentäminen osana muuta elämää”, ”Ettei sairastuisi työn takia”
3. Organisaatio	15.8 (110)	Organisaation tai tiimin menestys, suoriutuminen tai toiminnan edistäminen	”Saada firman tulos reippaaseen nousuun”, ”Työympäristön kehittäminen”
4. Työn vaihto	13.3 (93)	Organisaation, työtehtävän tai uran vaihto, yrityksen perustaminen tai työstä pois jääminen	”Löytää jotain uutta työtä”, ”Mahdollisesti oma yritys”, ”Jäädä pois työelämästä ennen eläkeikää”
5. Raha	10.0 (70)	Palkan korotus tai säännöllinen tulo	”Lisää liksaa”, ”Varmistaa taloudellinen tilanne”
6. Urakehitys	9.6 (67)	Eteneminen korkeampaan asemaan tai ylennys	”Esimiesroolia suurempi vastuu”, ”Saada johtajan paikka viimeistään 40-vuotiaana”
7. Työn varmuus	6.0 (42)	Työsuhteen saaminen tai työsuhteen jatkuminen	”Saisin pitää työpaikkani työurani ajan”, ”Töitä riittäisi”, ”Saada vakituinen kokoaikatyo”
Yhteensä	100 (698)		

Taulukossa 2 esitetyistä henkilökohtaisten työtavoitteiden summapistemääristä ilmenee, että puolet tutkittavista oli maininnut ainakin yhden pätevyyteen liittyvän henkilökohtaisen työtavoitteen. Toiseksi eniten tutkittavat olivat maininneet hyvinvointiin liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita. Organisaatioon, työn vaihtoon, rahaan, urakehitykseen ja työn varmuuteen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita oli mainittu vähemmän. Tutkittavat olivat

raportoineet henkilökohtaisia työtavoitteita monipuolisesti eri luokista. Tutkittavat olivat vain harvoin maininneet kolmea samaan luokkaan liittyvää henkilökohtaista työtavoitetta. Kukaan tutkittavista ei maininnut kolmea henkilökohtaista työtavoitetta liittyen rahaa, urakehitykseen tai työn varmuuteen, ja vain yksi tutkittava oli maininnut kolme työn vaihtoon liittyvää henkilökohtaista työtavoitetta. Organisaatioon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita oli mainittu useammin kaksi tai kolme kuin muissa luokissa, kun huomioidaan luokan koko.

TAULUKKO 2. Henkilökohtaisten työtavoitteiden jakaumat työtavoiteluokissa (%)

Henkilökohtaisten työtavoitteiden lukumäärä	1. Pätevyys	2. Hyvinvointi	3. Organisaatio	4. Työn vaihto	5. Raha	6. Ura-kehitys	7. Työn varmuus
0	49.6	59.0	73.3	70.3	74.4	75.9	85.0
1	39.1	30.1	15.0	24.8	24.8	22.9	14.3
2	9.0	7.9	8.6	4.5	0.8	1.1	0.8
3	2.3	3.0	3.0	0.4	0	0	0

3.2 Henkilökohtaisten työtavoitteiden yhteydet työn intohimoon

Taulukosta 3 ilmenee, että henkilökohtaisilla työtavoitteilla oli monia keskinäisiä korrelaatioita. Esimerkiksi pätevyyteen ja hyvinvointiin liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden välillä oli negatiivinen korrelaatio: mitä enemmän tutkittava raportoi hyvinvointiin liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä vähemmän hän raportoi pätevyyteen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita. Myös työn intohimon eri puolet, harmoninen ja pakonomainen työn intohimo, korreloivat keskenään: mitä enemmän tutkittava raportoi harmonista työn intohimoa, sitä vähemmän hän raportoi pakonomaista työn intohimoa. Henkilökohtaisten työtavoitteiden luokista organisaatio, urakehitys ja työn vaihto korreloivat harmonisen työn intohimon kanssa: mitä enemmän tutkittavalla oli organisaatioon ja urakehitykseen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä enemmän hän raportoi harmonista työn intohimoa. Työn vaihtoon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden kohdalla korrelaatio oli negatiivinen: mitä enemmän tutkittavalla oli työn vaihtoon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä vähemmän hän raportoi harmonista työn intohimoa.

Lisäksi korrelaatiot osoittivat, että mitä enemmän tutkittavalla oli pätevyyteen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä enemmän hän raportoi pakonomaista työn intohimoa. Vastaavasti mitä enemmän tutkittavalla oli työn vaihtoon ja urakehitykseen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä vähemmän hän raportoi pakonomaista työn intohimoa. Taustamuuttujista sukupuoli oli yhteydessä rahaan liittyviin henkilökohtaisiin työtavoitteisiin: naisilla oli vähemmän rahaan liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita. Ikä ja esimiesasema olivat yhteydessä organisaatioon liittyviin henkilökohtaisiin työtavoitteisiin: mitä vanhempi tutkittava oli tai jos hän työskenteli esimiesasemassa, sitä enemmän hänellä oli organisaatioon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita.

TAULUKKO 3. Muuttujien väliset korrelaatiot (n = 258 – 266)

Muuttujat	1 ¹	2 ²	3 ¹	4 ²	5 ²	6 ²	7 ²	8 ²	9 ²	10 ²	11 ²
<i>Taustamuuttujat</i>											
1. Sukupuoli (1 = mies, 2 = nainen)											
2. Ikä (vuosina)	.01										
3. Esimiesasema (1 = ei ole esimies, 2 = esimies)	-.17**	-.04									
<i>Henkilökohtaiset työtavoitteet</i>											
4. Pätevyys	.07	.02	-.01								
5. Hyvinvointi	.05	.06	-.10	-.29***							
6. Organisaatio	-.02	.13*	.25***	-.19**	-.20***						
7. Työnvaihto	.08	-.07	.01	-.20***	-.14*	-.20***					
8. Raha	-.20***	-.06	-.12	-.11	-.04	-.19**	-.13*				
9. Urakehitys	-.08	-.02	-.05	-.01	-.20***	-.22***	-.08	.04			
10. Työn varmuus	.03	-.05	-.01	-.10	-.07	-.17**	-.13*	-.00	-.03		
<i>Työn intohimo</i>											
11. Harmoninen intohimo	-.04	.12	-.07	.11	-.05	.14*	-.24***	.07	.13*	-.04	
12. Pakonomainen intohimo	.04	.08	.06	.14*	.04	.09	-.17**	-.05	-.12*	-.03	-.16*

* p < 0.05, ** p < 0.01, ***p < 0.001; ¹ Spearman, ² Pearson

Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että henkilökohtaisista työtavoitteista vain pätevyydellä, organisaatiolla ja työn vaihdolla oli tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä työn intohimon eri puoliin. Henkilökohtaisten työtavoitteiden merkitsevät yhteydet työn intohimon eri puoliin on esitetty taulukossa 4. Ensimmäisellä askeleella regressioanalyysissä tarkastelimme taustamuuttujia, jotka eivät selittäneet merkittävästi työn intohimoa.

TAULUKKO 4. Taustamuuttujat sekä pätevyys, organisaatioon ja työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet harmonisen ja pakonomaisen työn intohimon selittäjinä (hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi)

Selittävät muuttujat	Harmoninen työn intohimo				Pakonomainen työn intohimo				
	β	ΔR^2	R^2	F	β	ΔR^2	R^2	F	df
Askel 1: taustamuuttujat									
1. Sukupuoli (1 = mies, 2 = nainen)	-.05				.04				
2. Ikä (vuosina)	.11				.09				
3. Esimiesasema (1 = ei ole esimies, 2 = esimies)	-.06				.04				
Askel 2: taustamuuttujat ja henkilökohtaiset työtavoitteet									
1. Sukupuoli	-.06				.03				
2. Ikä	.10				.01				
3. Esimiesasema	-.06				.04				
4. Pätevyys	.12				.13*				
Askel 2: taustamuuttujat ja henkilökohtaiset työtavoitteet									
1. Sukupuoli	-.05	.01	.03	1.97	.03	.02*	.03	1.72*	4, 253
2. Ikä	.09				.08				
3. Esimiesasema	-.10				.02				
4. Organisaatio	.15*				.07				
Askel 2: taustamuuttujat ja henkilökohtaiset työtavoitteet									
1. Sukupuoli	-.03	.02*	.04*	2.46*	.05	.01	.01	.91	4, 253
2. Ikä	.09				.07				
3. Esimiesasema	-.06				.04				
4. Työn vaihto	-.23***	.05***	.07***	4.73***	-.17**	.03	.04	2.37	4, 253

β = standardoitu beta-kerroin, ΔR^2 = selityksasteen muutos, R^2 = mallin kokonais selityksaste, F = F-testiluku, df = vapausasteet

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Pätevyyteen liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet lisäsivät regressioanalyysin toisella askeleella pakonomaisen työn intohimon selitysastetta 2 %: mitä enemmän tutkittava raportoi pätevyyteen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä enemmän hän koki pakonomaista työn intohimoa. Yhteensä taustamuuttajat ja pätevyyteen liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet selittivät 3 % pakonomaisesta työn intohimosta, mikä ei ollut tilastollisesti merkitsevä tulos.

Organisaatioon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet lisäsivät regressioanalyysin toisella askeleella harmonisen työn intohimon selitysastetta 2 %: mitä enemmän tutkittavalla oli organisaatioon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä enemmän hän koki harmonista työn intohimoa. Mallin kokonaisselitysaste yhdessä taustamuuttujien kanssa oli 4 %.

Työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet lisäsivät harmonisen työn intohimon selitysastetta 5 %: mitä enemmän tutkittava mainitsi työn vaihtoon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita, sitä vähemmän hän raportoi harmonista työn intohimoa. Malli selitti yhdessä taustamuuttujien kanssa harmonisesta työn intohimosta 7 %. Työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet olivat yhteydessä myös matalaan pakonomaiseen työn intohimoon. Työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet lisäsivät pakonomaisen työn intohimon selitysastetta taustamuuttujien kontrolloinnin jälkeen 3 %. Mallin kokonaisselitysaste yhdessä taustamuuttujien kanssa oli 4 %. Työn vaihtoon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden ja pakonomaisen työn intohimon selitysaste ja selitysasteen muutos eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia asioita suomalaiset toimihenkilöt (n = 266) tavoittelivat työssään. Selvitimme myös, olivatko nämä henkilökohtaiset työtavoitteet yhteydessä heidän kokemaansa harmoniseen tai pakonomaiseen työn intohimon. Tämä tutkimus vahvisti aiempaa tietämystä henkilökohtaisten työtavoitteiden sisällöistä ja valaisi niiden kytköksiä työn intohimon. Toimihenkilöt tavoittelivat työssään pätevyyttä, hyvinvointia, organisaatioon liittyviä asioita, työn vaihtoa, rahaa, urakehitystä ja työn varmuutta. Näistä pätevyyteen liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet olivat yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimon, organisaatio liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet korkeaan harmoniseen työn intohimon ja työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet matalaan harmoniseen työn intohimon. Muilla henkilökohtaisilla työtavoitteilla ei ollut merkitystä työn intohimon kannalta.

4.1 Toimihenkilöt tavoittelevat työssään kehitystä ja tyytyväisyyttä

Tutkitut toimihenkilöt raportoivat erilaisia henkilökohtaisia työtavoitteita, jotka vastasivat hyvin olemassa olevaa tutkimustietoa henkilökohtaisten työtavoitteiden sisällöistä, ja olivat yhdenmukaisia ensimmäisen hypoteesimme kanssa. Henkilökohtaisten työtavoitteiden luokat olivat suuruusjärjestyksessä pätevyys, hyvinvointi, organisaatio, työn vaihto, raha, urakehitys ja työn varmuus. Käytimme luokittelun pohjana Hyvösen ja kollegoiden (2009) tavoiteluokitusta, jota laajensimme aineistoamme paremmin vastaavaksi.

Tutkimuksessamme suurin henkilökohtaisten työtavoitteiden luokka oli pätevyys, mikä osoittaa, että työssä suoriutuminen ja jatkuva kehittyminen ovat tärkeitä asioita uransa keskivaiheessa oleville toimihenkilöille. Ne ovat keskeisiä teemoja myös yleisesti tämän hetken työelämässä. Tulos on samansuuntainen aiempien tutkimuksien kanssa, joissa kouluttautuminen ja hyvä työnteko olivat nousseet keskeisiksi henkilökohtaisiksi työtavoitteiksi (Hyvönen ym., 2016; Wiese & Salmela-Aro, 2008). Tutkittavista suurin osa oli esimiehiä. Voidaankin olettaa, että korkeammassa asemassa työskentelevät pitävät usein tärkeänä omien taitojen ylläpitämistä ja työssä hyvin suoriutumista. Esimiesasemaan liitetään

myös suurempi vastuu työn tuloksista, mikä voi heijastua vastauksissa haluna suoriutua työssä hyvin.

Hyvinvointiin liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden sijoittuminen toiseksi suurimmaksi työtavoiteluokaksi voi kertoa siitä, että toimihenkilöt tiedostavat psyykkisen hyvinvoinnin tärkeyden ja työelämän kuormittavuuden. Työn kuormittavuudesta kertoo myös Työolobarometri, jonka mukaan vuonna 2015 lähes kolmannes työntekijöistä koki hyvin usein työssään kiirettä (Lyly-Yrjänäinen, 2016). Hyvinvoinnin luokan suuruus voi heijastella myös toimihenkilöiden ikää: tässä elämänvaiheessa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät haasteet ovat ajankohtaisia, ja vastaavasti oman terveyden merkitystä ja omaa jaksamista aletaan pohtia.

Organisaatioon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet ovat tässä tutkimuksessa kolmanneksi suurin työtavoiteluokka, minkä voidaan ajatella olevan seurausta toimihenkilöiden iästä sekä henkilökohtaisten työtavoitteiden suuntautumisesta oman itsen ulkopuolelle. Ikääntymisen vaikutus organisaatioon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden lisääntymisessä on nähty pitkittäistutkimuksessa (Hyvönen ym., 2016). Myös esimiesten suuri osuus tutkittavista voi vaikuttaa organisaatio-luokan kokoon, sillä esimiehiä usein kiinnostaa organisaation toiminta ja tuloksellisuus, ja heillä on konkreettisia mahdollisuuksia vaikuttaa niihin. Toisaalta organisaatioon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita voidaan tarkastella sosiaalis-ekologisesta viitekehyksestä käsin: henkilö on sisäistänyt ympäristön tavoitteen omakseen (Little, 2007). Tässä toimihenkilö on sisäistänyt työnantajan tavoitteet omikseen. Poiketen muista luokista, organisaatio-luokan kohdalla tutkittavat olivat raportoineet luokan kokoon suhteutettuna useammin kaksi tai kolme henkilökohtaista työtavoitetta. Organisaatioon liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita pidetään tärkeinä ja niihin sitoudutaan vahvasti (Hyvönen ym., 2009), mikä voi heijastua mainintojen toistumisena niillä toimihenkilöillä, joilla tämä henkilökohtainen työtavoite on. Organisaatio on myös sisällöltään laaja luokka, joten tähän luokkaan kuuluu hyvinkin erilaisia henkilökohtaisia työtavoitteita.

Työn vaihtamisen henkilökohtaisena työtavoitteena mainitsi kolmasosa toimihenkilöistä. Tähän ryhmää kuuluivat sekä nykyiseen työhönsä tyytymättömät, että ne, jotka kaipasivat erilaisia haasteita. Työn vaihtoa tavoittelevien toimihenkilöiden suuri osuus voi heijastaa aktiivista vaihetta heidän urallaan, jolloin he voivat tehdä suuria ratkaisuja kerryttääkseen kokemustaan tai vaihtaakseen uransa suuntaa. Työn vaihtoon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden vastauksissa työn lopettajat nousivat esiin kokonaan uutena ryhmänä. He

eivät kuitenkaan ikänsä puolesta olleet vielä jäämässä eläkkeelle. Tämä voi viestiä näiden toimihenkilöiden kohdalla elämän painopisteen siirtymisestä työstä pois.

Raha henkilökohtaisena työtavoitteena on ollut aiemmissa tutkimuksissa suhteellisen vähän mainittu työtavoite, mutta tässä tutkimuksessa sen mainitsi neljäsosa toimihenkilöistä. Osaltaan raha-luokan pienuuteen tai sen puuttumiseen on muissa tutkimuksissa (Huhtala ym., 2013; Hyvönen ym., 2009) voinut vaikuttaa se, että niissä on tarkasteltu vain tärkeintä henkilökohtaista työtavoitetta, jolloin rahaa ei välttämättä ole mainittu. Saamamme tulos on yhdenmukainen niiden tutkimusten kanssa, joissa on huomioitu useampia henkilökohtaisia työtavoitteita (Hyvönen ym., 2016).

Urakehitykseen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita mainittiin tässä aineistossa toiseksi vähiten, mistä voidaan päätellä, että toimihenkilöt olivat suhteellisen tyytyväisiä asemaansa työssä. Kun näitä toimihenkilöitä tutkittiin heidän uransa alkuvaiheessa, urakehitys oli merkittävä työtavoite (Hyvönen ym., 2009). Tässä tutkimuksessa nämä toimihenkilöt ovat olleet työelämässä kahdeksan vuotta pidempään, eikä urakehitys ole enää välttämättä merkittävimpien henkilökohtaisten työtavoitteiden joukossa. Peilattaessa urakehitykseen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita toimihenkilöiden haluun vähentää työkuormitusta, voidaan myös olettaa, että toimihenkilöt eivät ehkä halua enää edetä urallaan.

Työn varmuuteen liittyviä henkilökohtaisia työtavoitteita mainittiin vähiten, mikä voi kertoa siitä, että valtaosalla ei ole suurta huolta työsuhteen jatkumisesta. Tämän luokan kokoon vaikutti myös se, että emme ottaneet tutkimuksessamme huomioon työttömiä, jotka olisivat oletettavasti useammin maininneet henkilökohtaisia työtavoitteita liittyen työn saamiseen tai työuran jatkumiseen.

4.2 Työn vaihtoa tavoittelevat kokivat vähemmän työn intohimoa

Tuloksemme tukivat toista hypoteesiamme sen suhteen, että organisaatioon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet olivat yhteydessä korkeaan harmoniseen työn intohimoon. Oletuksemme eivät kuitenkaan toteutuneet täysin, sillä emme löytäneet yhteyttä pätevyyteen ja urakehityksen liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden ja korkean harmonisen työn intohimon väliltä. Urakehitys henkilökohtaisena työtavoiteluokkana jäi tuloksissamme pieneksi, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, ettei merkittäviä yhteyksiä löytynyt.

Pätevyyden henkilökohtaisen työtavoitteen osalta löysimme toisen hypoteesimme vastaisen tuloksen: pätevyyteen liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet ovat yhteydessä korkeaan pakonomaiseen työn intohimoon. On mahdollista, että tätä yhteyttä selittävät syyt, joiden vuoksi pätevyyttä tavoitellaan. Ulkoiset palkinnot ovat yhteydessä pätevyyteen liittyviin henkilökohtaisiin työtavoitteisiin (Hyvönen ym., 2011) ja vastaavasti ulkoiset palkkiot, kuten sosiaalinen hyväksyntä, voidaan liittää myös pakonomaiseen työn intohimoon (Vallerand ym., 2010). Tällöin ulkoiset palkinnot voivat alkaa ohjata työntekoa sisäistä kiinnostusta enemmän. Pätevyys henkilökohtaisena työtavoitteena on todettu olevan yhteydessä hyvinvointiin (Hyvönen ym., 2009), mutta pätevyyden tavoittelun taustalla olevat syyt voivat ohjata toimintaa myös pakonomaiseen suuntaan.

Kolmas hypoteesimme ei saanut tukea, sillä hyvinvointiin ja työn vaihtoon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden sekä korkean pakonomaisen työn intohimon välillä ei ollut yhteyksiä. Aineisto voi osaltaan vaikuttaa tuloksiimme, sillä tutkimamme toimihenkilöt raportoivat ylipäättään hyvin vähän pakonomaista työn intohimoa. Hyvinvointiin pyrkiminen on aiemmassa tutkimuksessa yhdistetty matalaan työhyvinvointiin (Hyvönen ym., 2009), mutta yhteyden puuttuminen hyvinvointiin liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden ja korkean pakonomaisen työn intohimon väliltä viittaa siihen, että pakonomainen työn intohimo ei välttämättä kerro matalasta työhyvinvoinnista.

Hypoteesiemme ulkopuolelta löysimme yhteyden työn vaihtoon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden ja matalan harmonisen työn intohimon väliltä. Kolmannen hypoteesimme oletusten vastaisesti löysimme myös viitteitä työn vaihtoon liittyvien henkilökohtaisten työtavoitteiden ja matalan pakonomaisen työn intohimon välisestä yhteydestä. Tämä tulos on ristiriidassa aikaisemman tutkimuksen kanssa (Houliort ym., 2014). Näiden tulosten perusteella voimme olettaa, että työn vaihtoa tavoittelevat toimihenkilöt kokevat vähemmän sekä harmonista että pakonomaista työn intohimoa. Tulosta voidaan selittää sillä, että työn vaihtoon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet on yhdistetty matalaan työn imuun (Hyvönen ym., 2009), joka käsitteenä on lähellä työn intohimoa. Työn vaihtoa tavoittelevat ovat myös vähemmän sitoutuneita työhönsä ja kokevat matalampaa työhyvinvointia (Hyvönen ym., 2009), mikä tässä ilmenee matalampana työn intohimon kokemisena. Emme huomioineet luomassamme teoreettisessa viitekehyksessä työn intohimon vähäistä kokemista. Teoreettista viitekehystämme voisikin korjata siten, että myönteisenä hyvinvointiseurauksena voidaan nähdä intohimon kokeminen työssä ja kielteisenä seurauksena intohimottomuus työssä tai työn intohimon matala kokeminen.

4.3 Rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimustarpeet

Tätä tutkimusta tarkasteltaessa on otettava huomioon muutamia rajoituksia. Tutkituista toimihenkilöistä suurin osa oli korkeasti koulutettuja miehiä. Tämän takia tulokset eivät ole täysin yleistettävissä kaikkiin työssäkäyviin, eikä vertailuja eri sukupuolien tai koulutusryhmien välillä voida tehdä. Suurin osa toimihenkilöistä työskenteli esimiestehtävissä, mikä osaltaan voi vaikuttaa siihen, millaisia asioita he ylipäättään voivat työssään tavoitella. Valtaosa toimihenkilöistä oli insinöörejä, mikä voi heijastua heidän henkilökohtaisten työtavoitteidensa sisältöihin. Toimihenkilömme eivät eronneet merkittävästi työn intohimon kokemisen suhteen: suuri osa raportoi korkeaa harmonista työn intohimoa ja vastaavasti matalaa pakonomaista työn intohimoa. Tämä on luultavasti heijastunut saamiimme tuloksiin heikentäen pakonomaisen työn intohimon yhteyksiä. Lisäksi tutkimuksemme perustui poikkileikkausaineistoon, joten henkilökohtaisten työtavoitteiden ja työn intohimon kausaaliyhteyksiä ei voida päätellä. Tutkimuksen rajoituksena voidaan myös pitää sitä, että emme muodostaneet omaa luokitustamme täysin aineistolähtöisesti, vaan käytimme aikaisempaa tavoiteluokitusta (Hyvönen ym., 2009).

Tulevissa henkilökohtaisia työtavoitteita ja työn intohimoa käsittelevissä tutkimuksissa olisi tarpeen huomioida otoksen edustavuus niin sukupuolen, iän, koulutustason kuin alojenkin osalta. Tällöin saadaan yleistettävämpi kuva siitä, mitä työntekijät tavoittelevat työssään. Jatkotutkimuksissa voidaan myös selvittää, miten esimiesten ja työntekijöiden henkilökohtaiset työtavoitteet eroavat, jolloin nämä erot on mahdollista tiedostaa ja huomioida pohdittaessa keinoja työmotivaation lisäämiseen eri kohderyhmissä. Jatkotutkimuksessa on mahdollista laajentaa tarkastelua myös yksilön ulkopuolelle: miten organisaatio vaikuttaa niin henkilökohtaisten työtavoitteiden sisältöihin kuin työn intohimon kehittymiseen. Henkilökohtaiset työtavoitteet ja työn intohimo ovat työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä, joten on organisaation etu, jos löytyy jokin keino vaikuttaa niihin. Tulevissa tutkimuksissa työn intohimosta voidaan kahden ulottuvuuden lisäksi erottaa ne, jotka eivät koe työn intohimoa. Tällöin voidaan tarkastella niitä työn ominaisuuksia, jotka mahdollistavat työn intohimon kokemisen.

Tutkimuksemme vahvuuksina näemme sen, että henkilökohtaisia työtavoitteita tutkittiin avoimella kysymyksellä sen sijaan, että toimihenkilöille olisi esitetty valmiita vastausvaihtoehtoja. Avoin kysymys ei ohjannut toimihenkilöiden vastauksia, vaan vastaukset olivat aidosti heidän itse tuottamiaan. Huomioimme tutkimuksessa kolme

henkilökohtaista työtavoitetta, jolloin saimme monipuolisemman kuvan siitä, millaisia asioita toimihenkilöt tavoittelivat työssään. Luokittelua voidaan pitää luotettavana, sillä toteutimme sen itsenäisesti ja toisistamme riippumatta. Käytimme luokittelun pohjana Hyvösen ja kollegoiden (2009) tavoiteluokitusta, jonka luokkajako on vahvistettu myös pitkittäistutkimuksessa (Hyvönen ym. 2016).

4.4 Johtopäätökset ja käytännön sovellukset

Tämä tutkimus vahvistaa aikaisempia tutkimustuloksia henkilökohtaisten työtavoitteiden sisällöistä. Suurin osa toimihenkilöistä tavoittelee asioita, jotka liittyvät pätevyyteen, hyvinvointiin ja organisaatioon. Henkilökohtaisten työtavoitteiden ja työn intohimon välisestä suhteesta ei ollut aikaisempaa tutkimusta. Tämä tutkimus osoittaa, että henkilökohtaisilla työtavoitteilla on merkitystä työn intohimon laadulle, vaikka henkilökohtaisten työtavoitteiden ja työn intohimon eri ulottuvuuksien välille voidaan vetää vain muutamia suoralinjaisia yhteyksiä.

Henkilökohtaiset työtavoitteet valaisevat sitä, mikä työntekijälle on tärkeää työssä ja miksi työtä tehdään. Työnantajilla on mahdollisuus hyödyntää tätä tietoa parantaakseen työntekijän motivaatiota ja tyytyväisyyttä työhön. Työnohjauksessa ja esimiestyössä työntekijän henkilökohtaiset työtavoitteet voidaan nostaa puheen tasolle ja selkiyttää syitä työntöön taustalla. Organisaatioon liittyvät henkilökohtaiset työtavoitteet kytkeytyvät harmoniseen työn intohimoon, joten tällaisiin henkilökohtaisiin työtavoitteisiin kannustamisella voi olla etuja työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta. Vaikka tässä tutkimuksessa pätevyys henkilökohtaisena työtavoitteena linkittyi pakonomaiseen työn intohimoon, eivät pätevyyteen liittyvät asiat, kuten itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen, ole itsessään huonoja tavoitteita. Näihin voidaan siis kannustaa työnohjauksessa ja esimiestyön avulla, mutta on tärkeää tiedostaa syyt, joiden vuoksi pätevyyttä tavoitellaan. Työn vaihtoa tavoittelevat toimihenkilöt kokevat vähemmän intohimoa työssään. Tällaisista henkilökohtaisista työtavoitteista ja sen taustalla vaikuttavista asioista voi olla vaikea puhua työpaikalla, mutta esimiestyössä nämä voidaan nostaa esille, ja pohtia mahdollisuuksia työn vaihdolla tavoiteltavien asioiden saavuttamiseksi nykyisessä työssä. Henkilökohtaisten työtavoitteiden huomioiminen lisää työn merkityksellisyyttä, joka luo puitteet myös työn intohimon kokemiselle.

LÄHTEET

- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, *120*(3), 338–375. doi://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.338
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*(5), 1061–1070. doi://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.65.5.1061
- Cantor, N., Norem, J. K., Niedenthal, P. M., Langston, C. A., & Brower, A. M. (1987). Life tasks, self-concept ideals, and cognitive strategies in a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*(6), 1178–1191. doi://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1178
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, *100*(4), 977–987. doi://dx.doi.org/10.1037/a0012545
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row Publishers.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, *39*(5), 631–655. doi://dx.doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. doi://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R. J., Lemyre, P., Crevier- Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *4*(3), 341–368. doi://dx.doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x

- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(5), 1058–1068.
doi://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J. & Huhtala, M. (2016). Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* *42*(4), 309–319.
doi:10.5271/sjweh.3575
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, *28*(3), 270–288. doi://dx.doi.org/10.1080/02678373.2014.935524
- Freund, A. (2007). Differentiating and Integrating Levels of Goal Representation: A Life-Span Perspective. Teoksessa: Little, B., Salmela-Aro, K. ja Phillips, S. (toim.), *Personal Project Pursuit* (s. 247–270). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Grant, A., Little, B., & Phillips, S. (2007). Personal Projects and Organizational Lives. Teoksessa: Little, B., Salmela-Aro, K. ja Phillips, S. (toim.), *Personal Project Pursuit* (s. 221–246). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hayes, A., & Krippendorff, K. (2007). Answering the call for a standard reliability measure for coding data. *Communication Methods and Measures* *1*(1), 77–89.
http://dx.doi.org/10.1080/19312450709336664
- Houliort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *29*(1), 25–45. doi://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155
- Huhtala, M., Feldt, T., Hyvönen, K., & Mauno, S. (2013). Ethical organisational culture as a context for managers' personal work goals. *Journal of Business Ethics*, *114*(2), 265–282.
doi://dx.doi.org/10.1007/s10551-012-1346-y
- Hyvönen, K., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2011). Changes in personal work goals in relation to the psychosocial work environment: A two-year follow-up study. *Work & Stress*, *25*(4), 289–308.
doi://dx.doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/02678373.2012.630587

- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 183–196.
doi:10.1016/j.jvb.2009.04.002
- Hyvönen, K., Räikkönen, E., Feldt, T., Mauno, S., Dragano, N., & Matthewman, L. (2016). Long-term reward patterns contribute to personal goals at work among Finnish managers. *Journal of Career Development 43*(3), 1–15.
doi://dx.doi.org/10.1177/0894845316659699
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(4), 518–546.
doi://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.578390
- Little, B. (1989). Personal Projects Analysis: Trivial Pursuits, Magnificent Obsession, and the Search for Coherence. Teoksessa: Buss, D. ja Cantor, N. (toim.), *Personality Psychology: Resent Trends and Emerging Directions*. (s. 15–31). New York: Springer-Verlag New York Inc.
- Little, B. (2007). Prompt and Circumstance: The Generative Contexts of Personal Projects Analysis. Teoksessa: Little, B., Salmela-Aro, K. ja Phillips, S. (toim.), *Personal Project Pursuit* (s. 30–50). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*(9), 705–717.
doi://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2016). Työolobarometri. Syksy 2015. *Työ ja yrittäjyys* (17/2016). Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(6), 917–932.
doi://dx.doi.org/10.1037/a0018017

- Pomaki, G., Maes, S., & Doest, L. t. (2004). Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*(6), 685–694. doi:10.1177/0146167204263970
- Roberson, L. (1989). Assessing personal work goals in the organizational setting: Development and evaluation of the work concerns inventory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *44*(3), 345–367. doi://dx.doi.org/10.1016/0749-5978(89)90013-7
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54–67. doi://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020
- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J. (2008). Trajectories of depressive symptoms during emerging adulthood: Antecedents and consequences. *European Journal of Developmental Psychology*, *5*(4), 439–465. doi://dx.doi.org/10.1080/17405620600867014
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. doi://dx.doi.org/10.1002/job.248
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, *58*(1), 160–178. doi://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- ter Doest, L., Maes, S., Gebhardt, W. A., & Koelewijn, H. (2006). Personal goal facilitation through work: Implications for employee satisfaction and well-being. *Applied Psychology: An International Review*, *55*(2), 192–219. doi://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00232.x
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756–767. doi://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756
- Vallerand, R.J. & Houffort, N. (2003). Passion at Work: Toward a New Conceptualization. Teoksessa: Gilliland, S., Steiner, D.D. ja Skarlicki, D. P. (toim.), *Emerging Perspectives*

on Values in Organizations. (s.175–204). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.

Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312.
[doi://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x)

Wiese, B. S., & Salmela-Aro, K. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of work-family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 490–497.
[doi://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09)