

Professionaalien työmarkkinoilla liikkumisen motivaatio

Arja Haapakorpi

PROFESSIONALS AND THE LABOUR MARKET MOBILITY – THE QUESTION OF MOTIVES

The aim of the questionnaire study (n = 591) was to analyze professional career orientations. The questionnaire was sent in the year 1992 to academic degree holders, who had graduated at Helsinki University, Helsinki School of Economics or Helsinki University of Technology in the spring of the year 1985 or in the autumn of the year 1986. Professionals were studied in different labour market contexts. They were compared to two non-professional groups – generalists and managers. The career orientation was studied by researching the reasons moving to the recent position. Professionals, even when leading positions were within reach, were less career-oriented than generalists and managers. Studying professional men and women gave the same result; they were less keen to climb up traditional career ladders compared to male and female generalists and managers. The interpretations of these results are bound to the differences of organizational and professional motivation. Generalists and managers are more motivated by the action and values of the work organization. Professionals have already got the status of appreciated experts and the organizational status, advancing to higher position in the hierarchical ladders, is not so important. They are also bound to the collegial group, which motivates them as experts – not as organizational employees. However, the orientation of professionals varied with the work context and gender. Motivation was structured by profession, but overlapping contextual and gender orientations.

Keywords: career mobility, motivation by work, professionalism

JOHDANTO

Institutionaalinen uralla etenemisen malli on käsitetty perinteisesti parempiin, hierarkkisesti korkeampiin asemiin etenemisenä (ks. esimerkiksi Wilensky 1960). Hierarkkisen etenemisen mahdollisuudet eivät kuitenkaan ole itsestään selviä hyvin koulutetuillekaan työntekijöillä, varsinkin

kun työn organisoinnissa on yleistynyt hierarkiatasojen sulattava tendenssi. Keskijohtoa on karstuttu ja organisoitu työ tavalla, jossa johtaminen ja suunnittelu liittyy enemmän toteutukseen (Kasvio 1993). Oletan tällaisen mallin korostavan hyvin koulutetun työvoiman toimintaa ekspertiisinä, jossa asiantuntijatyöhön yhdistyvät työelämän uudet vaatimukset eli kyky tiimityöskentelyyn ja näkemyksen laaja-alaisuus.

Työn organisointiin liittyy olennaisena osana työntekijöiden motivaatioiden huomioonottaminen eli työntekijöiden ja organisaation tavoitteiden ja tarpeiden yhteensovittaminen (Schein 1987, 163). Tavoitteenani on tässä artikkelissa tuoda uutta tietoa ja näkökulmia uramotivaatioista työn organisoinnin edellytysten parantamiseksi.

Lähestyn kysymystä tarkastelemalla professionaalien urakehityksen motivaatioita, sillä oletan tulevaisuuden työn olevan enemmän asiantuntijatyön kaltaista työn organisoinnin muutosten myötä. Millaiset ovat asiantuntijatyötä tekevien ihmisten uramotivaatiot? Kiinnittyvätkö motivaatiot päällikön paikkojen puuttuessa muuhun kuin perinteiseen uralla etenemiseen malliin? Onko työmarkkinakontekstilla vaikutusta motivaatioon?

Tarkastelen artikkelissani erilaisissa työmarkkinakonteksteissa työskentelevien professionaalien urakehityksen motivaatioita. Vertailen professiotyötä tekevien motivaatioita muihin, korkeasti koulutettuihin ryhmiin saadakseni taustaa asiantuntijoiden orientaatioille. Tutkin myös erilaisten professioryhmien motivaatioita hahmottaakseni professionaaleille ominaista suuntautumista ja toisaalta työn tekemisen kontekstiin liittyviä eroavaisuuksia. Tutkin myös professionaalisten miesten ja naisten urallikkuvuuden motivaatioita, koska naisten ja miesten orientaatioiden on havaittu olevan osin erilaisia (Järvelä 1988). Mielenkiintoni kohdistuu eri sukupuolten motivaatioiden tutkimisessa siihen, onko professionalismia yhdenmukaistanut miesten ja naisten motivaatioita. Artikkelini liittyy lisensiaattitutkimukseeni »Professionaalien uratyypit».

Tutkimusaineisto on otos lukuvuonna 1985–6 Helsingin yliopistosta, Helsingin kaupunkorkeaa-

koulusta ja Teknillisestä korkeakoulusta valmistuneista. Tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen ja tulokset esitetään tilastollisina taulukoina. Tutkimusaineisto koottiin postikyselynä vuonna 1992. Lomakkeessa esitettiin kysymyksiä uran kulusta ajanjaksona vuodesta 1985 vuoteen 1992. Kyselyyn vastasi 591 ihmistä ja vastausprosentti oli 64.

Professionaaleja yhdistävä ilmiö työmarkkinoilla liikkumisen motivaatioissa oli laimea kiinnostus uralla etenemiseen. Muilta osin syyt työpaikan vaihtoon olivat hyvinkin vaihtelevat erilaisissa professiotyypeissä ja myös sukupuolen mukaan tarkasteltuna: työn tekemisen konteksti ja sukupuolisidonnainen suuntautuminen muokkaavat professionaalien orientaatioita ammattiryhmään sitoutumisen lisäksi.

TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Professionaalit työmarkkinoilla

Näen koulutuksen ja työmarkkina-aseman välisen suhteen professionaalistumisen prosessin ytimenä. Magali Sarfatti Larson määrittelee asian seuraavalla tavalla:

»Profession is a name we gave to historically specific forms that establish structural links between relatively high levels of formal education and relatively desirable positions and/or rewards in the social division of labor» (Larson 1990).

Konkreettisesti kyseinen prosessi on tarkoitettu työmarkkina-aseman parantamiseen suuntautuvaa toimintaa koulutuksellisen sulkeuman käyttöön pyrkimällä. Collinsin ja Larsonin mukaan muodollisilla koulutuskriteereillä on suojattu ryhmä kilpailevilta koulutusryhmiltä työmarkkina-aseman parantamiseksi (Collins 1979, 55–57; Larson 1982, 79). Professiotutkijoiden mukaan koulutus on antanut oikeutuksen profession monopoliasemalle työmarkkinoilla; asema on perustunut koulutuksen sisältöön, mutta muodollinen tutkinto sopivan sosiaalisen taustan ja arvomaailman takaajana on ollut yhtä tärkeä (Larson 1982, 79; Collins 1990, 30–35). Professionalismi on siten erityisesti korkeakoulutettujen työmarkkinoiden ilmiö.

Professioilla on institutionalisoitunut tieteellinen perusta. Collinsin ja Larsonin mukaan professiot ovat »omavaraisia» tietonsa tuottamisen suhteen; he ovat luoneet itse koulutus- ja tietoperustansa (Collins 1979, 132–134, 174). Collins ja Larson väittävät edellä mainittuun perustuen, että professiot voivat tietoperustansa autonomisuuden no-

jautuen vaikuttaa työalueeseensa ja myös koulutettavien valintakriteereihin (Collins 1979, 132–134, 174).

Professionalismia voidaan tarkastella myös kulttuurisena ja sosiaalisena ilmiönä. Collins katsoo professionaalien kulttuuriin kuuluvan luonnollisena osana yhteisen arvooperustan ja lojaalisuuden (Collins 1979, 132–134). Ryhmän lojaalisuus puolestaan avaa uria ryhmän jäsenille. Harriet Silius on tutkinut lakimiesprofession toimintaa ja urakehitystä ja todennut verkoston arvovaltaisimpien jäsenten rekrytoivan uudet jäsenet ja avaa-vaat reitit uralle (Silius 1992, 130).

Professionalismi on käsitettävä pikemminkin prosessina kuin ammattien luokittelujärjestemänä (Witz 1992, 39–43). Edellä mainittuun ilmiöön liittyy se, että profession »kiteytymisaste» vaihtelee huomattavasti: professionaalien status työmarkkinoilla vaihtelee. Larson on huomannut että ryhmän kulttuuri on yleensä sitä voimakkaampi, mitä vakiintuneemmasta ja vanhemmasta professionista on kysymys (Larson 1982, 41–46, 201–204).

Esa Konttisen mukaan Suomen professionalisoitumismalli on perinteeltään kontinentaalinen; valtio on ollut professionaalien ensisijainen legitimoija (Konttinen 1991, 17). Angloamerikkalaisessa mallissa professionalistumisprosessi on nousut enemmän kansalaisyhteiskunnan perustalta ja professiot ovat itse organisoineet koulutustaan; tälle mallille ovat ominaisia valtataistelut eri ryhmittyneiden välillä.

Nyky-Suomessa professionaalien työmarkkinoiden laajentuminen on ollut hyvinvointivaltion kehittämisen ansiota. Hyvinvointivaltion laajentumisen myötä 1950-luvulta ja erityisesti 1970-luvulta lähtien professionaalien työmarkkinat ovat laajentuneet voimakkaasti: hyvinvointipalvelut ovat työllistäneet pitkälle akateemisia professionaaleja. Keski-Euroopassa niin kutsutuissa jakovaltioissa palveluja on tuotettu yksityisinä, ja valtio on tukenut käyttäjiä tulonsiirroin, kun taas Suomi on ollut enemmän julkisvaltio (Kosonen 1989, 36–47).

Professionaalilla ammattuuralla on huomattu olevan myönteisen työmarkkina-aseman lisäksi myös varjopuolensa: ammatilliset piirteet johtavat usein pysähtyneeseen uraan. Professionaalinen erikoistuminen on rajannut osaamisen kaapalle alueelle, jolla ei voida oppia laajempia kokonaisuuksia (Larson 1982, 190–205). Työorganisaatiot ovat sinänsä usein eriytyneitä professionaalien organisaatioita (Mintzberg 1979, 349; Santalainen 1988). Hyvänä esimerkkinä on koulu, jossa ei juuri synny uravaihtoa mahdollistavia kon-

takteja muuntuyppisiin organisaatioihin. Uraa kapeuttaa itse koulutuksen sosiaalistava vaikutus, joka vaikeuttaa ammatillisen roolin vaihtamista. Profession sosaalistutaan helposti ja ammattiroolista voi jopa tulla osa ihmisen persoonallisuutta (Larson 1982, 72). Asiantuntijatyön vaatimuksien on viime aikoina tosin nähty muuttuvan siten, että kapea-alaisuus ei enää riitä vaatimukseen vastaamiseen. Palaan asiaan johtopäätöksiä käsittelevässä kappaleessa.

Professionaalien työmarkkinoilla toimimisen lähtökohdaksi on nähty kiinnittymisen kollegiaaliseen professioyryhmään ja keskittymisen omaan erityisalueeseen (Mintzberg 1979, 364; Ackroyd 1996). Työn sisältö olisi siten oleellinen asia työpaikan vaihtamisen motivaatioissa. Toisaalta menestyksellisen uran perustan on nähty myös vaihtelevan ammattiryhmittäin (Larson 1982, 192): kun tutkija arvostaa tutkimusryhmään pääsyä, juristi haluaa päällikköksi.

Motivaatio ja konteksti

Motivaatio-käsite voi kiinnittyä moniin eritasoiisiin yksilöön ja yhteisöön liittyviin ilmiöihin sekä kulttuurisella että fysiologisella tasolla. Motivaatiota ei siis voida käsitellä itsenäisenä, universaalina selittävänä tekijänä ihmisen toiminnassa. Ihmisen toimintaan liittyvät monet, eritasoiset tekijät ulottuen fysiologisista ja sosiaalisista syistä itsensä kehittämisen tarpeisiin (Maslow 1954, 35–51). Tarpeet, jotka ovat motivaatioiden pohja, ovat kulttuurisesti muotoutuneita: todellisuuden ja tarpeiden toteuttamisen mahdollisuuksien havainnointi ja arviointi muokkaavat tarpeita (Maslow 1954, 101).

Erilaiset kulttuurit vaikuttavat ihmisen motivaation rakentumiseen: ihminen kuuluu monen kokoihin ja tasoihin kulttuureihin, ja ryhmien jäsenyys vaikuttaa myös muissa ryhmissä toimimiseen (Schein 1987, 21). Scheinin (Schein 1987, 32) mukaan organisaatioissa voidaan erottaa kolme kulttuurin tasoa, joiden välinen vuorovaikutus luo organisaation toiminnan suuntautumisen ja tavat. Organisaatioiden toiminnan pohjana ovat perusoletukset, jotka sisältävät peruskäsitteitä eli todellisuutta koskevia tiedostamattomia käsityksiä. Perusoletuksille rakentuvat arvot, jotka ovat enemmän toimintaan suuntautuvia ja enemmän tiedostettuja. Artefaktit ovat näkyviä tuloksia organisaation toiminnassa; toiminta puolestaan perustuu arvoille. Jos työorganisaation perusoletuksiin kuuluu käsitys ihmisestä materiaalisia palkkioita ensisijaisena pitävänä

toimijana, se siis vaikuttaa myös yksittäisten organisaation jäsenten motivaation rakentumiseen.

Organisaation kulttuurin vaikutus on kuitenkin monimutkainen, työntekijöissä odottamatontakin käytöstä aikaansaava prosessi. Organisaation ja työntekijän suhde on vuorovaikutuksellinen prosessi, mikä tuo motivaation rakentumiseen kulttuuri-, persoonallisuus- ja tilannesidonnaisuuden. Vuorovaikutuskentässä toimivat Deciä mukailleen (Deci 1980, 33, 41, 211–218) organisaation kulttuuri ja työntekijän motivaatiot; työntekijä tulkitsee organisaation kulttuuria omista lähtökohdistaan ja soveltaa omia motivaatioitaan tilanteeseen. Lisäksi organisaation sisällä voi elää rinnakkain monia kulttuureita; vaikka organisaation toiminta-ajatus voi olla yhteisesti hyväksytty, eri ryhmät voivat soveltaa siitä omia päämääriään (Schein 1987, 72).

Organisaation kulttuurien voidaan olettaa monimutkaistuneen työn organisoinnin muutosten myötä. Kun organisaatioiden toimintaa on enenevässä määrin ohjattu perustuvaksi itseohjautuviin tiimeihin ja verkostoitumiseen, kulttuurin rakentuminen edellyttää yhä useampien työntekijöiden kuulemista ja huomioonottoa sekä näkemysten yhteensovittamista (Sarala – Sarala 1996, 85–93). Lisäksi organisaatioiden rajojen epämääräistyminen asettaa organisaatioiden kulttuurin rakentumiselle uudenlaisia ehtoja, koska organisaatioon vaikuttavat ihmiset ja instituutiot eivät rajoitu vain organisaation sisälle (Reed 1996).

Myös kollegiaalisten ryhmien toimintaan vaikuttavat yhteisesti omaksutut arvot ja perusoletukset. Professionissa työn eettinen koodi on omaksuttu jo koulutuksessa ja ammattiryhmään sosaalistutaan varhain, mikä antaa pohjaa työn sisältöä korostavaan asenteeseen. Työhön kiinnittymistä uhkaavana tekijänä on puhuttu profession ammattien »byrokraatisoitumisesta», joka söisi työhön kiinnittymisen pohjaa vieraannuttamalla professionaalit työstään ja hallinnoimalla työn itsenäisyys suppeaksi (Larson 1990). Murphy (Murphy 1990) on vastannut Larsonin ajatukseen pohtimalla professioita erilaisissa konteksteissa, joista yksi ympäristö on luonteesta byrokraattinen. Profession ammattinharjoittamisen ympäristö vaihtelee kulttuureittain: anglo-amerikkalaisessa se nojautuu kansalaisyhteiskunnan myötä enemmän ammattinharjoittamiseen, kun esimerkiksi pohjoismaissa kontinentaalinen malli on vallitseva. Kontinentaalissa mallissa profession harjoittamisen muoto on yleensä byrokraattisissa organisaatioissa työskentely: julkisen sektorin asiantuntijapalvelut tuotetaan ja tarjotaan suurissa organisaatioissa. Murphyn mukaan byro-

kraattiset ympäristöt eivät tarjoa huonompia mahdollisuuksia ammatinharjoittamiseen: ympäristö on kollegiaalinen, mikä tarjoaa mahdollisuuden keskinäiseen professionaaliseen konsultaatioon. Toisaalta voidaan ajatella byrokraatioiden tarjoavan – yleensä perinteisesti pohjoismaissa – mahdollisuuden välittömistä taloudellisista pakotteista vapaana harjoittaa eettisyyden pohjalta omaa ammattia.

Työntekijöiden käyttäytymisen prosessissa vaikuttavat motivaation alalajit eli sekä ulkoiset että sisäiset motivaatiot (Deci 1980, 209). Toiminta voi myös olla motivoimatonta (Deci 1980, 209). Sisäiseen motivaatioon liittyvät itseohjautuvuus ja pystyvyys: ensinnäkin ihminen kykenee itse etsimään ärsyksen motivaatioonsa ja toiseksi hän pystyy itsenäiseen, realistiseen haasteiden asettamiseen (Deci 1980, 211–30–42, 211–218). Ulkoinen motivaatio ilman sisäisen motivaation yhteisvaikutusta perustuu itse toiminnan sisällöstä riippumattomaan palkkioon tai rangaistuksen välttämiseen (Deci 1980, 211–218). Yleensä motivaation alalajit esiintyvät yhdessä; ne prosessoituvat vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa motivaatorakenteeksi (Deci 1980, 30–42, 211–218). Ulkoinen motivaatio voi luoda itseohjautuvaa ja vaihtoehtoja analysoivaa käyttäytymistä, kun sisäinen motivaatio ja näkemys oman toiminnan vaikutusmahdollisuuksista ohjaa sitä (Deci 1980, 210). Yksilö, joka kokee voivansa vaikuttaa ympäristöönsä, käyttää sisäistä motivaatioaan ulkoisen motivaation prosessoinnissa, jolloin toiminnan suunnittelu sisältää erilaisia vaihtoehtoja (Deci 1980, 210–211).

Yksilön käytöksessä ulkoiset ja sisäiset motivaatiot rakentuvat yhdessä ympäristön vaikutuksen kanssa, minkä vuoksi niiden käsitteleminen erillisinä ja vastakkaisina kategorioina ei ole mielekästä. Jari Vuori on tutkimuksessaan julkisen ja yksityisen organisaatiokulttuurien motivaatioista todennut myös jaon olevan epämääräinen (Vuori 1993, 48).

TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tutkimuskohteen määrittely

Professioiden tutkimisessa on hedelmällistä tutkia erilaisia professionaalaisia ryhmiä, sillä professiot ovat kuitenkin heterogeenisiä ryhmän aseman ja työn luonteen kriteereillä tarkasteltuna. Thomas Brante (Brante 1988, 1990) on kehittänyt luokituksen, joka pohjautuu työmarkkinoiden objektiivisiin olosuhteisiin eli professioiden kytke-

miseen yhteiskunnan sosiaalisiin ja taloudellisiin suhteisiin. Hän perustaa luokituksensa professiotyyppiin – ei professioammattiin. Luokituksia ovat tehneet monet tutkijat erilaisista lähtökohdista, yleensä asiantuntijatedon luonteen tai tekemisen kohteen mukaisesti (ks. Bertilsson 1990, Collins 1990; Torstendahl 1990). Branten luokituksen olen ottanut käyttöön siksi, että se tuo esille työn tekemisen kontekstin eli työmarkkinatilanteen luomat ehdot toiminnalle (ks. tarkemmin Haapakorpi 1997). Työn tekemisen kontekstin erilaisuus luo tässä mielenkiintoisen vertailunäkökulman motivaatioiden tarkasteluun. Onko professionaalinen motivaatio samantyyppinen työmarkkinatilanteesta huolimatta vai vaikuttaako konteksti asiantuntijatyötä tekevien uratavoitteisiin? Asiantuntijatyötä tekevien motivaatioissa korostuvat Maslowin teorioita mukaellen kehittyneemmät tarpeet, koska itsensä toteuttaminen kuuluu professionaalien työn tekemisen tapaan (Larson 1982, 62). Kehittyneemmät tarpeet ovat taas kulttuurisesti määrittynyempiä (Maslow 1954, 101), mikä tässä tarkoittaa sitä, että työmarkkinakontekstilla voidaan olettaa olevan urasuuntautumista muokkaava vaikutus.

Branten mukaan työmarkkinoiden objektiiviset olosuhteet määrittyvät professionaalisen palvelun, sen tuottajan ja itse tuotteen välisellä kentällä. Tuottajalla (professionaalilla) on lisenssi tuotteeseen, mikä on laadun tae ostajan ja tuottajan välisessä suhteessa. Branten työmarkkinoiden olosuhteiden hahmottamisessa ei kuitenkaan erotella palveluiden ostajaa ja kuluttajaa, mikä on heikkous varsinkin pohjoismaista professionkenttää tarkasteltaessa.

Branten luokituksesta nousevat seuraavat professiotyypit, joita käytän professiotyyppien luokina aineistoa tarkastellessani.

Vapaat professiot (free professions) ovat klasinen, anglo-amerikkalainen professiotyyppi; tyyppi on markkinaorientoitunut ammatinharjoittaja. Vapaissa professioissa on lääkäreitä ja lakimiehiä. Tähän tyyppiin kuuluvia oli niin vähän, että päteviä johtopäätöksiä ei voitu tehdä. Jätin ryhmän siis pois tarkastelusta.

Akateemiset professiot (academic professions) ovat akateemisen yhteisön professioita; ryhmän toimintaa leimaa sisäänpäinkäänntyisyys. Opetus on profession »materiaalinen» perusta, mutta ura muotoutuu tutkimustoiminnan ja -tuloksien pohjalta. Akateeminen vapaus antaa mahdollisuuden toimia »vapaana intellektuellina» julkisuudessa, ja siten professionaaleilla on kulttuurinen funktio ja asema yliopiston ulkopuolella. Luonnontieteilijät, yhteiskuntatieteilijät sekä hu-

manististen tieteiden tutkijat voivat kuulua tähän ryhmään.

Yritysprofessiot (professions of capital) toimivat kapitalististen yritysten hengissäpitämiseksi. Tavoitteena on yrityksen voittojen kartuttaminen. Juristit, diplomi-insinöörit kuuluvat enimmäkseen tähän tyyppiin, mutta myös lääkäreitä kuuluu yritysprofessioihin.

Hyvinvointivaltion professiot (professions of the state) toimivat julkisen vallan organisaatioissa hyvinvoinnin uusintajina, jakajana ja organisoijina. Tehtävät ovat lakisääteisiä. Hyvinvointivaltion professioita ovat lääkärit, opettajat, lakimiehet, papit, sosiaalityöntekijät, psykologit lakimiehet.

Vertailuryhmiä ovat yleisammateissa toimivat ja managerit; yleisammattit koostuvat atk-, tiedotus-, liike-elämän- ja hallinnon ammasteista ja managerit keskijohdosta ja pienten yritysten toimitusjohtajista.

Motivaatio-käsitteen operationalisointi

Motivaatio-kysymys oli kyselyssä muotoiltu seuraavasti: »miksi tulit nykyiseen työpaikkaasi? Mainitse kolme syytä tärkeysjärjestyksessä.» Kysymyksellä tarkoitetaan työpaikkaa, jossa vastaaja oli vuonna 1992; osa vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa useamman kerran valmistumisen ja kyselyajankohdan välisenä ajanjaksona ja osa oli vielä uran aloituspaikassa. Kyselyssä oli valmiina erilaisia vaihtoehtoja (esimerkiksi »olin työtön») ja lisäksi avovastausvaihtoehto. Yhdistelin avovastaukset ja valmiit vastaukset kategorioksi; luokituksen pohjana oli motivaatioiden erot itse työhön, uraan ja toisaalta työhön muulla tasolla suhtautumisessa. Tein vastauksista yhden työmotivaatiota kuvaava muuttujan. Ensimmäiseksi tärkeintä syytä painotin kertoimella kolme ja toiseksi tärkeintä syytä kertoimella kaksi ja kolmanneksi tärkeintä syytä ykkösellä. Eri painotuksien käytöllä operationalisoin ensimmäiseksi tärkeimmän, toiseksi tärkeimmän ja kolmanneksi tärkeimmän syyn merkityksellisyyden eroa.

Käytän luokkia »työn kiinnostavuus», »uralla eteneminen» ja »halusi yrittäjäksi» kuvaamaan itse työhön kiinnittyneisyyttä ja muita luokkia kuvaamaan enemmänkin työn tekemisen ulkoisia ehtoja. En kuitenkaan erottele motivaatioita sinänsä ulkoisiin ja sisäisiin, koska jako on epämääräinen enkä voi tämäntyyppisessä tutkimuksessa edes analysoida sisäisiä ja ulkoisia motivaatioita. Esimerkiksi halu »edetä uralla» voi olla ulkoisten palkkioiden, esimerkiksi suuremman

palkan, herättelemää suuntautumista, mutta myös haasteellisen, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia antavan työn etsimistä.

Koska kyseessä on survey-tyyppinen tutkimus, en analysoi tässä itse motivaatioprosessia, tapahtumaa, jossa yksilö prosessoii omista lähtökohdistaan ympäristönsä kanssa motivaatiotaan. Yksilöiden motivaatiot ovat hyvin monisyisiä ja osin tiedostamattomiakin, joten asian esittämis-tapa on siten yksinkertaistava. Yksinkertaistamisen syy on se, että en pyri tässä esittelemään yksilöiden motivaatioita, vaan malleja, jotka nousevat yksilöiden ja instituutioiden tavoitteista ja toiminnasta. Tarkastelen motivaatiota ensinnäkin »faktanäkökulmasta» eli otan annettuna vastauksen todenmukaisuuden ja toiseksi semanttisesta näkökulmasta eli kielen ja kulttuurin suhteen näkökulmasta.

TULOKSET

Professionaalien työpaikan vaihdon motivaatio ei ollut yhtenäinen (taulukko 1): eroja oli professiotyyppien välillä yhtä paljon kuin eroja vertailuryhmiin. Ainoa selkeä ero oli heikompi uralla etenemisen motivaatio: professionaalit esittivät viimeiseen työpaikkaan tulon perusteluksi harvemmin syyn »uralla eteneminen» kuin vertailuryhmissä yleisammateissa ja manageriammateissa toimivat.

Vuoden 1992 tilanteessa professionaaleista urasuuntautuneimmat ovat mahdollisesti siirtyneet managereiksi, vaikka ura on aloitettu professiossa, joten esille tulevat vain professioihin jääneiden käsitykset työpaikkaan tulon syistä. Tarkastelen orientaatiota siis uran alkuvaiheen tilanteessa vuosina 1985–6, jotta saisin kaikki uransa professionaalina aloittaneet suurennuslasin alle. Vuoden 1985–6 tilanteessa professionaalina uransa aloittaneiden motivaatiopainotus oli samanlainen kuin vuonna 1992 professionaalina toimivien (taulukko 2): professionaalien uralla etenemisen heikompi motivaatio on tässäkin tarkastelussa havaittavissa.

Miksi professionaalit esittävät perusteluksi harvemmin uralla etenemisen? Yksi selitys on professioon liittyvä suhteellisen korkea asema. Professio on jo sinänsä statusta riittävästi antava ammatti ja manageriasemiin eteneminen ei siten ole relevantti aseman nostajana. Vertailuryhmän jäsenet saavuttavat – mukaillen tätä selitystä – statuksensa perinteisen urakehityksen kautta hierarkkisesti korkeampaan asemaan siirtymisenä. Urakehitys on sidoksissa tässä tapauksessa or-

Taulukko 1. Työmarkkinoilla liikkumisen motivaatio professiotyypeittäin ja vertailuryhmissä vuonna 1992 (%)

	Kaikki profess.	Akateemiset profess.	Hyvinvointivaltion profess.	Yleisammatti	Manageri
Työttömyys	1	0	1	2	0
Neutraalit syyt*	23	18	26	16	9
Paremmat edut*	20	6	25	12	7
Työn kiinnostavuus*	32	39	30	25	25
Uralla eteneminen*	22	34	16	42	58
Yrityksen perustaminen	2	3	2	3	1
Yht. %	100	100	100	100	100
N	280	60	204	95	94

Ryhmä »kaikki professiot» kattaa myös yritysprofessionaalit ja vapaat professionaalit.

* Motivaatiokategoriat kattavat seuraavanlaiset vastaukset:

- neutraalit syyt: sai koulutusta vastaavan työpaikan; edellinen työsuhte määräaikainen tai epävarma; edellisen työpaikan negatiiviset piirteet, pyydettiin, uusi työ koulutuspaikkana (lääkärit)
- paremmat edut: työpaikan sijainti parempi, parempi palkka, työn järjestelyyn liittyvät edut (työaika tms.)
- työn kiinnostavuus: kiinnostavampi työ, vaihtelevampi työ
- uralla eteneminen: uralla eteneminen, työsuhteessa paremmat uralla etenemisen mahdollisuudet.

Taulukko 2. Työmarkkinoilla liikkumisen motivaatio professiotyypeittäin ja vertailuryhmissä vuonna 1985–1986 (%)

	Professiot			Yleisammattit
	Akateemiset profess.	Yritys profess.	Hyvinvointivaltion profess.	
Työttömyys	0	0	2	1
Neutr. syyt	23	13	25	9
Paremmat edut	10	19	22	5
Työn kiinnostavuus	32	24	29	28
Uralla etenem.	34	42	20	54
Yrityksen perust.	2	2	2	3
Yht.%	100	100	100	100
N	57	44	200	105

ganisaatioon, ja organisaation – ei ammattiryhmän – kulttuuri määrittelee motivaatiota. Professionaaleilla motivaatio liittyy enemmän ammattiryhmän eettiseen koodiin, joka antaa pohjaa motivaation määrittelyyn (Mintzberg 1979, 349).

Mitä sitten on »uralla eteneminen»? Kysymyksen tarkastelu tuo väistämättä semantiikan pohdinnan alaiseksi. Kysymyksen muoto on »uralla eteneminen», mikä perinteisesti viittaa parempaan asemaan siirtymiseen. Ilmaisui ei ehkä vetoa kovin voimakkaasti professionaaleihin, kun sen sijaan vertailuryhmissä se koetaan sopivana eteenpäin pyrkivän toiminnan ilmaisuna. Monet professionaaleista ilmaisivat vierastavansa uralla etenemisen termiä.

Institutionaalisen määrittelyn (Wilensky 1960) mukaan uralla on selkeästi statuksen muuttumiseen liittyvä asia, mutta asialle voidaan antaa useitakin määritelmiä. Uralla etenemisellä voidaan tarkoittaa myös muuta kuin hierarkisesti korkeampiin asemiin siirtymistä. Tähän viittaa se, että akateemisessa professiossa toimivista peräti kolmasosa katsoi syyksi nykyiseen työtehtävään tulon urallaetenemisen, vaikka heistä vain yksi oli yltänyt korkeampaan akateemiseen asemaan eli apulaisprofessorin viransijaiseksi.

Professionaalien nykyiseen työpaikkaan tulon motivaatio oli kolmasosassa työn sisältöä korostava; professionaalien työssä autonomisuus ja itsenäinen ongelman ratkaisu ovat usein koros-

Taulukko 3. Uraliikkuvuuden rakenne ja työmarkkinoilla liikkumisen motivaatio professiotyypeissä ja vertailuryhmissä vuonna 1992 (%)

Motiivit	Liikkuvuuden rakenne			
	Ei ammatin/ työnant. vaihtoa	Ammatin- vaihto	Työnant. vaihto	Ammatin ja työnant. vaihto
Yleisammatit & managerit				
Työttömyys	0	0	5	0
Neuraalit syyt	29	16	4	7
Paremmat edut	6	7	12	12
Työn kiinnostavuus	21	27	19	27
Uralla eteneminen	44	47	51	54
Yrityksen perust.	0	3	9	1
Yht.%	100	100	100	100
N	32	29	26	99
Professionaalit				
Työttömyys	1	1	0	
Neuraalit syyt	37	19	8	
Paremmat edut	23	23	14	
Työn kiinnostavuus	21	31	50	
Uralla eteneminen	17	25	26	
Yrityksen perust.	1	1	3	
Yht.%	100	100	100	
N	96	115	83	

tuneita (Mintzberg 1979, 348–350). Työn sisällön korostaminen ei kuitenkaan ollut merkitsevästi painottuneempi kuin vertailuryhmissä. Kun otetaan tarkastelun kohteeksi vain ne, jotka olivat siirtyneet uran aloituspaikastaan muuhun työpaikkaan, motivaatiot saivat erilaisen painotuksen. Aloituspaikasta muuhun työpaikkaan siirtyneet professionaalit korostivat työn sisältöä, kun vertailuryhmissä uralla eteneminen oli korostuneesti esillä. Erityisesti ammattia ja työnantajaa vaihtaneet professionaalit perustelivat valintaansa työn kiinnostavuudella.

Akateemiset professionaalit painottivat voimakkaammin kuin muut professionaalit ja vertailuryhmien jäsenet työn kiinnostavuutta motivaationa, mikä ei ole yllätys. Tutkijan ammatti luo jo odotukset nimenomaan työn sisällön korostamiselle: yhteiskunnan kulttuuriset odotukset ja ammatillinen identiteetti tukevat työn sisältöön motivoitumista. Tutkijaa, joka ei innostuisi työnsä sisällöstä, pidettäisiin jo eettisestikin epäilyttävänä. Tutkijan työhän sinänsä on jatkuvaa uuden opiskelua, ja instrumentaalisten palkkioiden ollessa vaatimattomia sisällölliset tekijät korostuvat.

Hyvinvointivaltion professioissa toimivien motivaatioita leimasi intohimottomuus verrattuna sekä muihin professioihin että vertailuryhmiin: neutraalit syyt (sai työpaikan, sai vakituisen työ-

paikan) ja edut (palkka, työn järjestelyihin liittyvät asiat, työpaikan läheisyys) olivat olleet syynä työpaikan vaihtoon. Hyvinvointivaltion professiossa työ on suurinpiirtein samanlaista työpaikasta riippumatta, joten työn kiinnostavuus tai uraputki eivät mitenkään merkittävästi voikaan muuttua työpaikan vaihdon myötä.

Yritysprofessionaalien määrä oli vuonna 1992 tilanteessa liian pieni tarkasteluun, mutta vuoden 1985–6 tilanteen perusteella voidaan tehdä joitain johtopäätöksiä (taulukko 2). Yritysprofessionaaleissa uralla etenemisen syy nousee enemmän esille työpaikan vaihdon syynä kuin muissa professioissa, mutta sillä oli kuitenkin selkeästi vähäisempi merkitys kuin vertailuryhmässä. Yritysprofessionaaleissa oli manageriasemiin etenijöitä ja toisaalta professioketjussa pysyviä, joten ryhmällä on toisaalta sekä uraliikkumiseltaan että motivaaltioltaan vertailuryhmän että myös professoryhmälle ominaisia piirteitä.

Professionaalien heikompi uran rakentamisen motivaatio tuli esille sekä miesten että naisten vastauksissa. Professionalismi näyttää siis yhdenmukaistavan eri sukupuolten urakehityksen orientaatiota, minkä voidaan päätellä liittyvän ammattiryhmän eettisen koodin omaksumiseen ja sosiaalistumiseen kollegiaaliseen ryhmään. Motiiveja läpäisivät kuitenkin professoryhmän

motivaatioiden lisäksi myös sukupuolen mukaiset orientaatiot: naisprofessionaalit painottivat, kuten vertailuryhmänkin naiset, hieman enemmän työn kiinnostavuutta; sen sijaan miesprofessionaalien ja vertailuryhmien miesten motivaationa oli enemmän urakehitys. Syitä motivaatioiden eroihin voidaan pohtia monesta lähtökohdasta. Naiset voivat olla vähemmän kiinnostuneita perinteisestä statusasemiin pyrkimisestä ja heidän tavoitteensa voivat olla muista velvoitteista johtuen laajempiin elämäntilanteisiin liittyvää. Motivaatioiden ilmaiseminen voi myös olla sukupuolen mukaan kulttuurisesti määrittynyttä, jolloin naiselle ei sovi olla liian kunnianhimoisen. Saattaa olla niin, että naiset kokevat etenemismahdollisuutensa heikommiksi kuin miehet, ja ilmaistu motivaatio tavallaan pyrkii sovittamaan etenemismahdollisuuksien vähäisyyttä omiin pyrkimyksiin.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Professionaaleja yhdistävä ilmiö työmarkkinoilla liikkumisen motivaatioissa oli laimea kiinnostus uralla etenemiseen, vaikka syyt työpaikan vaihtoon olivat hyvinkin vaihtelevat erilaisissa professiotyypeissä. Myös sukupuolen mukaisessa tarkastelussa professio näytti yhdenmukais-tavan miesten ja naisten orientaatiota työmarkkinoilla liikkumiseen, sillä perinteinen uralla eteneminen oli harvemmin esiintuotu motiivi työpaikan vaihtoon kuin vertailuryhmissä. Professionaali on tavallaan jo saavuttanut tietyn statuksen ryhtyessään harjoittamaan professioammattiaan. Vertailuryhmien jäsenet, managerit ja yleisammateissa toimivat saavuttavat statuksensa enemmän perinteisen urakehityksen kautta lineaarisena urana. Urakehitys on sidoksissa tässä tapauksessa organisaatioon, ja organisaation – ei ammattiryhmän kulttuuri, määrittelee motivaatiota. Professionaaleilla motivaatio liittyy enemmän ammattiryhmän kollegiaaliseen kulttuuriin, joka antaa perustan työelämässä toimimiselle. Motivaation tulkinnoissa kyse on myös semantiikasta, eli kielen ja kulttuurin välisestä suhteesta: käsite »uralla eteneminen» voidaan määritellä eri tavoin erilaisissa ammatti- ja organisaatiokulttuureissa. Se voidaan käsittää pyrkiväksi, tavoiteltavaksi eteenpäin pyrkivän ihmisen toiminnaksi tai myös keinoksi saavuttaa muita tavoitteita.

Työntekijöiden motivaatioiden erilaisuus luo organisaatioiden johtamiselle haasteita ensinnäkin eri asiantuntijaryhmien orientaatioiden sovit-tamisena organisaatioiden tavoitteisiin, mutta

Taulukko 4. Työmarkkinoilla liikkumisen motivaatio sukupuolen mukaan: professiot ja vertailuryh-mät (%)

Motiivit	Profes-sionaalit	Yleis-ammattit	Mana-gerit
Miehet			
Työttömyys	2	0	0
Neutraalit syyt	27	22	11
Paremmat edut	15	5	5
Työn kiinnostavuus	29	23	19
Uralla eteneminen	25	49	64
Yrityksen perustaminen	2	2	2
Yht. %	100	100	100
N	135	40	60
Naiset			
Työttömyys	0	3	0
Neutraalit syyt	20	12	6
Paremmat edut	24	18	10
Työn kiinnostavuus	35	26	36
Uralla eteneminen	19	37	47
Yrityksen perustamien	2	4	0
Yht. %	100	100	100
N	168	50	35

myös erilaisten asiantuntijaryhmien näkemysten yhteensovittamisena. Asiantuntijatyötä tekevien rekrytoinnissa täytyy siis ottaa huomioon sekä organisaation toiminnan ja työn organisoinnin tavoitteet että rekrytoitavien motivaatiot, joihin vaikuttavat kollegiaaliset sidokset. Työn organisointi on kokenut viime aikoina muutoksia, ja sen myötä uudenlaiset tiedonkäsitykset sekä työskentelytavat ovat tuoneet asiantuntijatyöhön uudistus-paineita. Tieto nähdään yhä useammin kontekstisidonnaisena, ei absoluuttisena totuutena (Beck – Giddens – Lash 1994), ja sen soveltaminen kollegoiden ja asiakkaiden tarpeisiin korostuu. Uudet työn tekemisen mallit, moniammatillisuus ja tiimityö tuovat myös uudenlaiset haasteet työntekoon. Perinteinen asiantuntija on yleensä tehnyt työtä yksin, mutta työn uuden organisoititavan mukaisesti asiantuntijuuden soveltamisessa ja moniammatillisessa toiminnassa asiantuntijan pitäisi kyetä toimimaan useissa rinnakkaisissa toimintakonteksteissa ja niiden välillä (Engeström – Kärkkäinen 1995). Muiden ryhmien tiedon ja toiminnan tapojen soveltaminen omaan toimintaan ei ole kitkatonta, koska erilaisista ammatillisista kulttuureista lähtöisin olevien asiantuntijoiden yhteistyö voi olla hankalaa jo erilaisen kielen vuoksi. Tulevaisuuden mielenkiintoiseksi kysymykseksi jää työn organisoinnin uusien mallien soveltamisen ja työn-

tekijöiden motivaatioiden keskinäinen muutosprosessi.

LÄHTEET

- Ackroyd, S.: Organization Contra Organizations: Professions and Organizational Change in the United Kingdom. *Organization Studies* (1996): 17:4, s. 599–621
- Beck, U, Giddens, A, Lash, S: Reflective modernization: politics, tradition and aesthetics in modern social order. Cambridge, Polity 1994
- Bertilsson, M: The Welfare State, the Professions and the citizens. Teoksessa: The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy. Toim. Ralf Torstendahl – Michael Burrage. SAGE 1990
- Brante, T: Sociological Approaches to the Professions. *Acta Sociologica* 31 (1988):2 119–142.
- Brante, T: Professional types as a strategy of analysis. In: Professions in Theory and History. Rethinking the Study of Professions. Toim. Michael Burrage – Ralf Torstendahl. Sage Publications, London 1990.
- Collins, R: The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification. Orlando, FL, Academic Press, 1979.
- Collins, R: Changing Conceptions in the Sociology of the Professions. Teoksessa: The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy. Toim. Ralf Torstendahl, M Burrage. SAGE, London 1990.
- Deci, E L: The Psychology of Self-Determination. Heath and Company Lexington, Toronto 1980.
- Engeström, Y, Kärkkäinen M: Oppiminen ja ongelmanratkaisu monimutkaisissa työtehtävissä. Monikonkstekstisuus ja rajanylityksen asiantuntijakognitiossa. *Aikuiskasvatus* (1995):1
- Haapakorpi, A: Professionaalien uratyypit. Lisensiaatityön käsikirjoitus. Helsingin yliopisto, sosiologian laitos, 1997
- Hakala, U: Suomalainen korkeakouluopettaja. Kuvaus korkeakouluopettajien ja -tutkijoiden urakehityksestä, työtehtävistä ja työhön liittyvistä odotuksista. Korkeakoulu- ja tiedepoliittisen tutkimussäätiön julkaisusarja no 37. Helsinki, 1988.
- Järvelä, M: Valtion henkilöstön työasenteet ja suhde työorganisaatioon. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja D87/1988. Tampere 1988
- Kasvio, A: Työttömyysyhteiskunta ja sen vaihtoehdot. Teoksessa: Kestävyyskoe. Toim. Kaj Ilmonen. Vastapaino. Tampere, 1993
- Kosonen, P: Hyvinvointivaltion haasteet ja pohjoismaiset mallit. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 48. Vastapaino, Tampere 1989.
- Konttinen, E: Perinteisesti moderniin. Profiessoiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Vastapaino, Tampere 1991.
- Larson, M: The Rise of Professionalism. A Sociological Analysis. University of California Press. Berkeley, Los Angeles, London 1982.
- Larson, M: In the matter of experts and professions, or how impossible it is to leave nothing unsaid. Teoksessa: The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy. Toim. R Torstendahl, M Burrage. SAGE, London 1990.
- Maslow, A: Motivation and Personality. Harper & Row, New York, 1954.
- Mintzberg, H. the Structuring of Organizations. A Synthesis of the Research. Prentice-Hall International Editions. 1979
- Murphy, R.: The Concept of Class in Closure Theory. *Sociology* 20 (1986):2.
- Murphy, R.: Proletarianization or bureaucratization: the fall of the professional? Teoksessa: The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy. Toim. R Torstendahl, M Burrage. SAGE, London 1990.
- Reed, M.: Expert power and control in Late Modernity: An Empirical Review and Theoretical Synthesis. *Organization Studies* (1996) 17:4, s. 563–572
- Santalainen, T: Resurssijohtaminen. Weiling & Göös, Espoo, 1988.
- Sarala, U. – Sarala, A.: Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere 1996
- Schein, E: Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Weilin & Göös, Espoo, 1987.
- Silius, H: Den kringgårdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland. Åbo Academis förlag, Åbo 1992.
- Torstendahl, R.: Introduction. Promotional strategies of knowledge-based groups. Teoksessa: The Formation of Professions. Knowledge, State and Strategy. Toim. Ralf Torstendahl – Michael Burrage. SAGE 1990
- Wager, M: Constructions of Femininity in Academic Women. Continuity between Private and Professional Identity. Suomalaisen Tiedeakatemia toimituksia. Sarja B, Nide 175 Helsinki, 1994.
- Wilensky, H: Work, Career and Social Integration. *International Social Science Journal* (1960):12, 543–560
- Vuori, J: Motivaatio julkisessa ja yksityisessä organisaatiokulttuurissa. Vertaileva tutkimus julkisen ja yksityisen sairaalan henkilöstöstä. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia No 175 Hallintotiede 15, Vaasa 1993.