

Pia Härkönen

Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla

Johdanto

Viime vuosina motivaatiosta työelämässä on muodostunut yhä ajankohtaisempi ja tärkeämpi tutkimusaihe työelämän jatkuvien muutosten ja uudistusten vuoksi. Muutokset ovat koskeneet myös julkista sektoria, jota on perinteisesti pidetty turvattuna ja muutoksissaan yksityistä alaa hitaampana. Keskustelussa on huomioitu monen julkisen sektorin toimialan heikentyneet työolosuhteet ja työn luonteen muuttuminen. Työn vaatimusten lisäksi työntekijöiden tulisi nykyään jaksaa työssään entistä pidempään ja sopeutua joustavasti organisaatioiden muutoksiin. Miten tämä vaikuttaa työntekijöiden – organisaation tärkeimmäksi voimavaraksi kutsutun resurssin – motivaatioon ja onko henkilöstö enää edes motivoitunut työhönsä? Entä miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä?

Seuraavassa katsauksessa pyritään vastaamaan näihin kysymyksiin tarkastelemalla työ- ja oppimismotivaatiota sekä motivaatiota selittäviä tekijöitä julkisella sektorilla. Työ ja oppiminen yhdistyvät nykyisessä työelämässä niin tiiviisti toisiinsa (Garrick 1998; Vaherva 1998), että molempiin liittyvän motivaation tutkiminen on tärkeää. Työn vaatimusten kasvu sekä muutosten nopeus ja voimakkuus asettavat myös uusia haasteita työ- ja oppimismotivaatiolle. Työ- ja oppimismotivaatio ovat keskeisiä tekijöitä sekä työn mielekkyyden että työssä jaksamisen, mutta myös organisaation toiminnan ja menestyksen kannalta. Varsinkin oppimismotivaation sekä jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen merkitys on korostunut viime vuosina.

Oppimisen ja kehittymisen merkityksestä huolimatta oppimismotivaatiota työelämässä ei ole tutkittu kovin paljon. Monet aiemmista tutkimuksista ovat keskittyneet pelkästään työmotivaatioon (esim. Salmi 2001). Oppiminen ja motivaatio on perinteisesti yhdistetty lapsiin ja nuoriin sekä kouluoppimiseen, jolloin käsite oppimismotivaatio on yleensä korvautunut opiskelumotivaatiolla. Osaltaan tämän taustalla on formaalin oppimisen korostaminen ja koulutusoptimismi, joiden rinnalle on vasta myöhemmin noussut jokapäiväisessä elämässä tapahtuva, informaalinen oppiminen (Tuomisto 1998).

Tulevina vuosina motivaation merkitys korostuu erityisesti julkisella sektorilla ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden suuren määrän vuoksi. Toisaalta työikäisen väestön vähentyessä ja työvoimapulan uhatessa juuri julkisen sektorin organisaatiot voivat

joutua kilpailemaan työvoimasta, jolloin motivoiva työympäristö saattaa vaikuttaa entistä enemmän työpaikan valintaan. Vuoren (1993) mukaan yksi motivaatiotutkimuksen ongelmista

on kuitenkin ollut, että julkinen sektori on pitkään jäänyt suomalaisen motivaatiotutkimuksen ulkopuolelle, sillä huomion kohteena ovat 1980-luvulle asti olleet pääasiassa yksityiset tuotanto-organisaatiot. Kansainvälisissä tutkimuksissa tutkimuskohteena ovat useimmiten olleet tehdasorganisaatiot, yliopiston laitokset tai armeijan yksiköt. Lisäksi tutkimuksissa ei ole tarkasteltu taustatekijöiden ja organisaatiokulttuuriin yhdistyvien tekijöiden vaikutusta motivaatioon. (Vuori 1993.) Seuraavassa pyrin vastaamaan näihin haasteisiin sekä täydentämään ja laajentamaan tietämystä juuri julkisella sektorilla työskentelevien työ- ja oppimismotivaatiosta.

Motivaatio käsitteenä

Motivaation määrittely käsitteenä on varsin haastavaa, sillä motivaatioteorioita ja -kirjallisuutta on paljon ja määritelmät ovat olleet laajoja ja epätarkkoja. Raineyn (2001) mukaan motivaatiosta onkin muodostunut yhä enemmän "sateenvarjokäsite", johon liitetään useita aiheita ja käsitteitä. Motivaatio on kuitenkin tärkeä työelämän käsite, jonka avulla voidaan ymmärtää, miten yksilöt tulkitsevat ympäristöään sekä ohjaavat ja suuntaavat toimintaansa ja tavoitteitaan (Vartiainen & Nurmela 2002). Alun perin motivaation tutkimisen työelämässä on ajateltu palvelevan organisaation johtoa ja tuottavan tietoa työntekijöistä motivoivista tekijöistä ja parantavan siten organisaation kannattavuutta. Nykyään motivaation tutkimisen taustalla on puolestaan yhä useammin työntekijöiden hyvinvointi sekä tarkoitus edistää työntekijöiden henkilökohtaisen tyydytyksen, täyttymyksen ja saavuttamisen tunteita. (Foster 2000.)

Motivaatio määritellään biologisen, sosiaalisen ja kognitiivisen säätelyn ytimeksi, joka yhdistyy yksilön aikomuksiin ja toimintoihin sekä toiminnan energiaan, suuntaamiseen ja jatkuvuuteen. Motivaation tutkimisessa huomio kohdistetaan siis yksilön ajatteluun ja käyttäytymiseen sekä sen syihin, voimakkuuteen, suuntaan ja keston. (Ruohotie 2002; Vartiainen & Nurmela 2002; Rainey 2001; Ryan & Deci 2000; Thierry 1998; Graham & Weiner 1996, 63.) Motivaatioon liittyykin Steersin, Porterin ja Bigleyn (1996) mukaan kolme ydinkysymystä:

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

Motivaatiota selittävät tekijät

Motivaatiota selittäviä tekijöitä lähestytään tässä tutkimuksessa taustatekijöiden, kuten iän, keskeisimpien Locken (1991) motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen näkökulmista. Aiemmissä tutkimuksissa iän yhteydestä motivaatioon on saatu ristiriitaisia tuloksia: työolotutkimuksen mukaan ikääntyvät työntekijät ovat halukkaimpia työnteon lopettamiseen (Lehto & Sutela 2004), kun taas osassa tutkimuksia ikääntyvät ovat olleet nuoria motivoituneempia työhön (Salmi 2001; Eriksson 1998). Myös perusasteen koulutuksen saaneiden työntekijöiden on todettu olevan muita halukkaampia työnteon lopettamiseen (Lehto & Sutela 2004), ja naisten miehiä motivoituneempia työhön (Eriksson 1998).

Locken motivaatiosekvenssillä tarkoitetaan eri motivaatioteorioita integroivaa viitekehystä, joka kattaa keskeisimmät motivaatioon liittyvät käsitteet (Locke 1991). Metsämuurosen (1995, 69) mukaan Locken motivaatiosekvenssin etuna on yritys ”saada järjestystä motivaatiotutkimuksen kentän sekavuuteen ja käsitteelliseen epäselvyyteen”. Vahvuutena Locken motivaatiosekvenssissä on myös sen hyvä soveltuvuus työelämän tutkimiseen (Metsämuuronen 1995). Motivaatiosekvenssin tekijöitä eli tarpeita, arvoja, pystyvyyssodotuksia, tavoitteita, palkitsemista ja tyytyväisyyttä ei tässä tutkimuksessa tarkastella sekvenssinomaisena jatkumona, vaan yksittäisinä tekijöinä. Lisäksi Locken motivaatiosekvenssiä täydennetään sosiaalisen kontekstin käsitteellä, joka on erityisen keskeinen työyhteisöjä tutkittaessa, mutta joka jää Locken motivaatiosekvenssissä lähes huomiotta.

Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tarpeet ovat perusta yksilön toiminnalle ja siksi keskeisiä motivaation ymmärtämisen kannalta. Aiemmissä tutkimuksissa seuraavien motivaatiosekvenssin tekijöiden on todettu lisäävän työmotivaatiota: pystyvyyssodotukset eli yksilön omiin kykyihin liittyvät uskomukset ja odotukset (Zhang & Lu 2002; Bandura 1999; 1997), tyytyväisyys itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin, tyytyväisyys saatuun arvostukseen sekä tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan (Salmi 2001). Työn arvoista työmotivaatiota voimistavat hyvän työilmapiirin ja johdon sekä työn sisällön arvostaminen (Salmi 2001) sekä uusien asioiden oppimisen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus (Vartiainen ym. 1999). Palkitsemisella on

puolestaan todettu olevan sekä myönteisiä (Eisenberger & Cameron 1996) että kielteisiä (Deci ym. 1999) vaikutuksia motivaatioon.

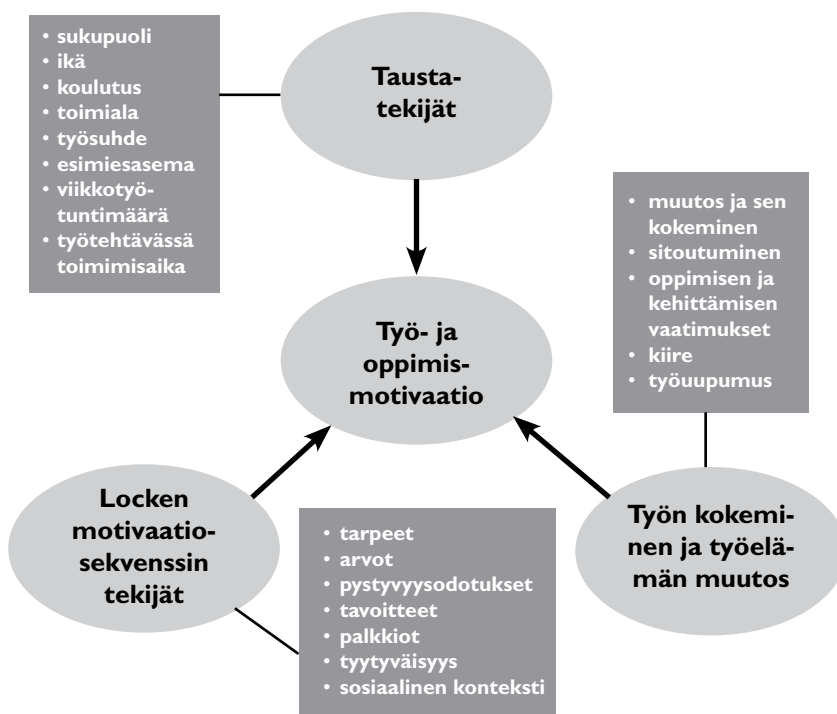
Työn kokemuksen ja työelämän muutoksen tekijöitä tarkastellaan tässä tutkimuksessa muutosten ja niiden kokemuksen, organisaatioon sitoutumisen, oppimisen ja kehittymisen vaatimusten, kiireen ja työuupumuksen näkökulmista. Työuupumus vähentää motivaatiota ja halukkuutta uuden oppimiseen (Hämäläinen 2004), joskin kiireellä on kahdenlaisia vaikutuksia motivaatioon. Kiire ja määrällinen ylikuormitus vähentävät sisäistä motivaatiota (Salmela-Aro & Nurmi 2005) ja työn imua eli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia (Hakanen 2004), mutta toisaalta kiireellä ja aikapaineilla on todettu olevan vireyttä ja aikaansaamisen tunnetta (Järnefelt & Lehto 2002) sekä työn imua ja työhön uppoutumista (Mauno ym. 2005) lisäävä vaikutus.

On perusteltua olettaa, että myös muutosten ja oppimisen vaikutukset motivaatioon ovat hyvin moninaisia, sillä motivaation kannalta ratkaisevia ovat niihin liittyvät kokemukset ja vaatimukset. Esimerkiksi Kautto-Koivulan (2000) tutkimuksen mukaan oppimisen motiiveina oli itsensä kehittäminen, uralla eteneminen, tyytymättömyys nykyiseen koulutustasoon sekä ulkoinen kannustus. Toisaalta Varilan ja Rekolan (2003) tutkimuksessa oppimisen lähtökohdaksi ei ollut yksilön sisäinen halu oppimiseen, vaan oppiminen oli uuden tai ongelmallisen tilanteen eli pakottavan ympäristön seurausta.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksessa tarkastellaan työ- ja oppimismotivaatiota julkisella sektorilla kuvailevan, vertailevan ja selittävän lähestymistavan avulla. Tarkoituksena on kuvata työ- ja oppimismotivaatiota sekä selvittää työ- ja oppimismotivaatioon liittyviä eroja suhteessa erilaisiin taustatekijöihin. Lisäksi tavoitteena on tutkia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä ja testata tutkimuksen taustalla olevia malleja. Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Miten yleistä työ- ja oppimismotivaatio on?
 2. Miten työ- ja oppimismotivaatio eroavat suhteessa taustatekijöihin?
 3. Mitkä tekijät selittävät työ- ja oppimismotivaatiota?
- Tutkimuksessa työ- ja oppimismotivaatiota selittävinä tekijöinä tarkastellaan taustatekijöitä ja Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen tekijöitä (Kuvio 1). Näistä selittäjistä Locken motivaatiosekvenssin tekijät liittyvät pääasiassa yksilöön, kun taas useimmat työn kokemiseen ja työelämän muutokseen yhdistyvät asiat ovat rakenteellisia, työoloihin ja työelämään liittyviä tekijöitä. Työ- ja oppimismotivaatiota lähestytään siis teoreettisen triangulaation tavoin eri teorioiden tai mallien näkökulmasta (ks. Denzin 1978).



Kuvio 1. Tutkimusasetelma.

Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto kerättiin kevään 2005 aikana yhdeksänsivuisella kyselylomakkeella (150 muuttujaa) kuudesta julkisen sektorin organisaatiosta. Organisaatioina olivat käräjäoikeus, seurakunta sekä kaksi verotoimiston ja terveysaseman toimipistettä, joten aineistossa on organisaatioita sekä valtion- että kunnallishallinnon puolelta. Tutkimusorganisaatioista puolet on keskenään samantyyppisiä, vakaita ja hallinnollisia valtion organisaatioita, kun taas aineiston toinen osa on palveluorganisaatioita, joiden työolosuhteet ovat olleet viime aikoina julkisessa keskustelussa esillä.

Enemmistö kyselylomakkeista täytettiin henkilöstökokousten yhteydessä. Osa täytettiin työn ohessa tai tauoilla henkilöstön yhteisissä tiloissa, jolloin ne palautettiin suljettuun vastauslaatikkoon. Tutkimusaineiston koko on 190 kyselylomakevastausta ja tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 67. Toimialoittain eniten vastauksia on veroviraston työntekijöiltä (37 %), terveysasemilla työskenteleviä on aineistossa 29 prosenttia. Seurakunnasta ja käräjäoikeudesta vastauksia on suunnilleen yhtä paljon: seurakunnasta 18 prosenttia ja käräjäoikeudesta 16 prosenttia aineistosta.

Tutkimukseen vastaajista suurin osa (86 %) oli naisia, miehiä oli 14 prosenttia. Ikäjakama oli 24–65-vuotta, ja vastaajien keski-ikä oli 46 vuotta (kh = 9.9). Aineiston ikärakenne oli painottunut keski-ikäisiin ja ikääntyviin, mikä onkin tyypillistä julkisella sektorilla. Vastaajista run-

nas puolet oli suorittanut opistotasoisesta koulutuksen (57 %), korkeakoulun suorittaneita oli 29 prosenttia ja ammattikoulutuksen saaneita 10 prosenttia. Nykyisessä työtehtävässään tutkimukseen vastaajat olivat työskennelleet keskimäärin 13 vuotta (kh = 10.1), vastaukset jakaantuivat yhdestä kuukaudesta 40 vuoteen. Enemmistöllä vastaajista oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (87 %), määräaikaista työsuhteita oli 13 prosenttia. Työsuhteiden määrä viimeisen kymmenen vuoden aikana vaihteli yhdestä jopa seitsemäänkymmeneen, keskiarvo oli kolme (kh = 5,5). Viikoittainen työaika ylityöt mukaan lukien vaihteli 7 tunnista 55 tuntiin, keskimääräinen viikkotuntien määrä oli vähän alle 38 tuntia (kh = 8.2). Esimiesasemassa vastaajista oli kahdeksan prosenttia.

Tutkimuksen muuttujat ja aineiston analysointi

Selitettävänä muuttujina tutkimuksessa olivat työmotivaatio ja oppimismotivaatio, joita kumpaakin mitattiin seitsemän väittämän avulla. Mittarien osioista muodostettiin summamuuttujat: työmotivaatio ($\alpha = 0.74$) ja oppimismotivaatio ($\alpha = 0.73$). Summamuuttujien saamat arvot palautettiin alkuperäiselle kysymysten arviointiasteikolle jakamalla summapistemäärät osioiden määrällä. Selitettävänä muuttujina tutkimuksessa olivat taustatekijät ja Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen tekijät.

Taustatekijöitä olivat sukupuoli, ikä, ammatillinen koulutus, toimiala, työsuhte, esimiesasema, viikko-työtuntimäärä ja työtehtävässä toimimisaika. Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijät on esitelty taulukossa 1, josta ilmenee muuttujat, muuttujien osioiden alkuperäinen lukumäärä, vaihteluväli ja summamuuttujien reliabi-

liteetti Cronbachin alfa-kertoimen mukaan. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tarpeita tarkasteltiin Ryanin ja Decin (2000) määrittämien synnynnäisten, psykologisten perustarpeiden eli pätevyyden, autonomian ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Työn arvojen summamuuttujat on muodostettu pääkomponenttianalyysin pohjalta.

Taulukko 1. Analyseissa käytetyt muuttujat sekä niiden osioiden alkuperäinen lukumäärä, vaihteluväli ja Cronbachin alfa-kertoimet.

Muuttujat	Osioiden lukumäärä	Vaihteluväli	α
Locken motivaatiosekvenssin tekijät			
Pätevyyden tarve	3	1-4	0.57
Autonomian tarve	2	1-4	0.64
Yhteenkuuluvuuden tarve	3	1-4	0.67
Kehityksen ja oppimisen arvo	9	1-4	0.87
Vallan ja vastuun arvo	4	1-4	0.79
Työn leppoisuuden arvo	3	1-4	0.63
Työpaikan sijainnin arvo	1	1-4	-
Pystyvyysodotukset	7	1-4	0.74
Tavoitteiden määrä	1	1-3	-
Tavoitteiden laatu	1	-	-
Palkitseminen	8	1-4	0.87
Työn määrään perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työn laatuun perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työyksikön tulokseen perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työn vaativuuteen perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työtyytyväisyys	1	1-4	-
Sosiaalinen konteksti	7	1-4	0.84
Syrjintä	5	1-4	0.87
Työn kokeminen ja työelämän muutos			
Muutoksista tiedottaminen	1	1-3	-
Muutosten kokeminen	1	1-5	-
Organisaatioon sitoutuminen	7	1-4	0.71
Oppimis- ja kehittämisvaatimusten yleisyys	1	1-6	-
Oppiminen työn teon ohessa	1	1-4	-
Oppiminen lyhyillä kursseilla	1	1-4	-
Oppiminen pidempiaikaisessa koulutuksessa	1	1-4	-
Oppimisen kokeminen	1	1-5	-
Kiire	6	1-4	0.81
Työuupumuksen määrä	1	0-10	-

Työ- ja oppimismotivaation yleisyys ja erot suhteessa taustatekijöihin

Työ- ja oppimismotivaatiota mitattiin neliportaisella asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 4 = täysin eri mieltä). Työmotivaatiota koskevien väitteiden kanssa täysin samaa mieltä (1.00–1.49) oli 18 prosenttia vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä (1.50–2.49) oli 71 prosenttia vastaajista. Eri mieltä (arvot 2.50–

4.00) työmotivaatiota koskevien väittämien kanssa olevia eli ei-motivoituneita työntekijöitä oli ainoastaan 11 prosenttia.

Tutkimukseen vastaajat olivat myös hyvin motivoituneita oppimiseen, sillä summamuuttujan asteikolla täysin samaa mieltä (1.00–1.49) oppimismotivaatiota

koskevien väittämien kanssa oli 27 prosenttia ja jonkin verran samaa mieltä (1.50–2.49) oli 68 prosenttia vastaajista. Eri mieltä (2.50–4.00) oli vain kuusi prosenttia vastaajista. Oppimismotivaatio oli hieman työmotivaatiota korkeampi, sillä vastaajat olivat useammin samaa mieltä oppimismotivaatiota (94 %) kuin työmotivaatiota koskevien väittämien (89 %) kanssa.

Työ- ja oppimismotivaation eroja suhteessa erilaisiin taustatekijöihin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin, t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Taustatekijöistä sukupuoli, ikä, ammatillinen koulutus, toimiala ja työsuhte eivät olleet yhteydessä työ- ja oppimismotivaatioon. Esimiesasema tuotti eroja molempiin motivaatioihin, sillä esimiehet olivat muita työntekijöitä motivoituneempia työhön ($t(26) = -2.767$; $p = .01$) ja oppimiseen ($t(176) = -3.57$; $p = .000$). Samalla esimiesasema oli ainut työmotivaatiota erotteleva taustatekijä.

Oppimismotivaatio vaihteli nykyisessä työtehtävässä toimimisaikojen mukaan, sillä alle viisi vuotta ja 5–15 vuotta työtehtävässään toimineet erosivat Tukeyn ja Scheffén testin mukaan toisistaan ($F(2, 175) = 3.679$; $p = .027$). Motivoituneimpia oppimiseen olivat työntekijät, jotka olivat työskennelleet tehtävässään alle viisi vuotta. Alhaisin oppimismotivaatio oli 5–15 vuotta työssä toimineilla, mutta yli 15 vuotta nykyisessä työtehtävässä työskentelyn jälkeen motivaatio uuden oppimiseen lisääntyi jonkin verran. Lisäksi oppimismotivaatiossa oli eroja lyhyttä, alle 37-tuntista ja pitkä, yli 38-tuntista

työviikkoa tekevien välillä ($F(2, 172) = 3.105$; $p = .047$). Voimakkain motivaatio oppimiseen oli yli 38-tuntia viikossa työskentelevillä ja motivaatio oppimiseen kasvoi lineaarisesti viikkotyötuntien lisääntyessä.

Työmotivaatiota selittävät tekijät

Tutkimuksen kolmantena tavoitteena oli tutkia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä, mikä toteutettiin logistisen regressioanalyysin avulla. Ennen logistisen regressioanalyysin toteuttamista selvitetiin logistiseen regressioanalyysiin liittyvien oletusten toteutumista eli tarkasteltiin outlieriä, multikollineaarisuutta, residuaalien jakautumista ja mittausvirheitä (ks. Metsämuuronen 2005). Varsinaisessa logistisessa regressioanalyysissä selittäviä tekijöitä tutkitaan ristitulo-suhteiden (odds ratio) eli todennäköisyyksien ennustamisen sekä jokaisesta selittävästä tekijästä valitun vertailuryhmän avulla.

Logistinen regressioanalyysi toteutettiin askelta-valla mallilla, jossa 76 prosenttia havainnoista luokit-tui oikein. Malli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = .000$) ja selitti 56 prosenttia työmotivaation vaihtelusta. Tilastollisesti merkitseviä työmotivaation selittäjiä oli yhteensä kuusi, ja logistisen regressioanalyysin asettamassa järjestyksessä ne olivat työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, esimiesasema, sosiaalinen konteksti ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työmotivaatiota selittävät tekijät.

Työmotivaatiota selittävät tekijät	Työmotivaatio Exp (B) + Sig.	
Työtyytyväisyys		
tyytymätön / hieman tyytyväinen	1	
erittäin tyytyväinen	13.762	***
Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys		
ei tärkeä	1	
melko tärkeä	4.494	**
erittäin tärkeä	4.576	**
Oppiminen työhön liittyvillä kursseilla		
ei tärkeä	1	
melko tärkeä	4.283	**
erittäin tärkeä	10.715	***
Esimiesasema		
ei esimiesasemassa	1	
esimiesasemassa	14.305	*
Sosiaalisen kontekstin kokeminen		
kielteisenä	1	
melko myönteisenä	0.280	*
erittäin myönteisenä	0.730	
Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve		
heikko	1	
melko voimakas	1.355	
voimakas	3.685	*

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

Työmotivaation todennäköisyys oli suurin tyytyväisyyden ollessa korkea, ja ero tyytymättömiin tai hieman tyytyväisiin työntekijöihin verrattuna oli jopa yli 13-kertainen. Toinen työmotivaatiota selittävä tekijä oli kehityksen ja oppimisen arvo, joka oli lineaarisessa yhteydessä työmotivaation todennäköisyyteen. Kehityksen ja oppimisen erittäin tai melko tärkeiksi tuntevien ero muihin työntekijöihin oli yli nelinkertainen.

Kolmanneksi työmotivaatiota selitti oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, mikä lisäsi lineaarisesti työmotivaation todennäköisyyttä. Työntekijöillä, joille työhön liittyvät kurssit olivat erittäin tärkeitä oppimisen paikkoja, oli yli 10-kertainen todennäköisyys motivaatioon verrattuna työntekijöihin, joille työhön liittyvät kurssit eivät olleet oppimisen kannalta tärkeitä. Neljäntenä tekijänä mallissa oli esimiesasema, jossa selittävän muuttujan vaikutus oli erityisen voimakas, sillä esimiesten todennäköisyys työmotivaatioon oli yli 14-kertainen muihin työntekijöihin verrattuna.

Viides selittäjä oli sosiaalinen konteksti eli työympäristö, jota tässä tutkimuksessa tarkasteltiin suhteessa oppimiseen sekä työntekijöiden ja työyhteis-

sön kehittämiseen. Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat työyhteisön suhtautumisen osaamiseen ja kehittymiseen kielteiseksi. Ero työntekijöihin, jotka tunsivat työympäristön suhtautumisen osaamisen ja työyhteisön kehittämiseen erittäin myönteiseksi, oli kuitenkin melko pieni. Lisäksi suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, joiden sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve oli voimakas, ja ero oli lähes nelinkertainen verrattuna heikon sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarpeen omaaviin työntekijöihin. Muuttujien välinen yhteys oli tässä lineaarinen.

Oppimismotivaatiota selittävät tekijät

Oppimismotivaation selittäjiä tarkasteltiin logistisen regressioanalyysin askeltavalla mallilla, jossa 76 prosenttia havainnoista luokitui oikein. Malli selitti oppimismotivaation vaihtelusta 45 prosenttia ja oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = .000$). Oppimismotivaatio vaihteli työyhteisössä esiintyvän syrjinnän, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyyden, muutosten kokemisen, autonomian tarpeen, oppimisen kokeamisen sekä sukupuolen mukaan (Taulukko 3).

Taulukko 3. Oppimismotivaatiota selittävät tekijät.

Oppimismotivaatiota selittävät tekijät	Oppimismotivaatio Exp (B) + Sig.	
Työyhteisössä esiintyvä syrjintä		
ei lainkaan	1	
vähän	3.330	*
melko paljon	0.359	*
Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys		
ei tärkeä	1	
melko tärkeä	1.053	
erittäin tärkeä	4.321	**
Muutosten kokeminen		
kielteisesti	1	
ei myönteisesti, muttei kielteisestikään	0.456	**
myönteisesti	1.894	
Autonomian tarve		
heikko	1	
melko voimakas	3.073	
voimakas	6.797	**
Oppimisen kokeminen		
raskaana	1	
ei helppona, muttei raskaana	7.724	*
helppona	11.701	**
Sukupuoli		
mies	1	
nainen	3.119	

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

Oppimismotivaatio oli suurinta työyhteisöissä, joissa ilmeni vain vähän syrjintää. Tällöin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli yli yhdeksän kertaa suurempi verrattuna työyhteisöihin, joissa esiintyi melko paljon syrjintää. Toisena tekijänä mallissa oli kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, joka lisäsi lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä.

Muutosten kokeminen oli kolmantena tekijänä yhteydessä oppimismotivaatioon. Suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työntekijöillä, jotka olivat tunteneet työssä tapahtuneet muutokset myönteisesti. Pienin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka olivat kokeneet muutokset neutraalisti eli eivät myönteisesti, mutteivät kielteisestikään. Neljäs selittäjä oli autonomian tarve, joka lisäsi lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä. Työntekijöillä, joiden autonomian tarve oli voimakas, oli melkein seitsemän kertaa suurempi todennäköisyys oppimismotivaatioon verrattuna heikon autonomian tarpeen omaaviin työntekijöihin.

Viidenneksi oppimismotivaatiota selitti oppimisen kokeminen. Todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat oppimisen olevan helppoa. Tällöin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli erityisen suuri, lähes 12-kertainen verrattuna työntekijöihin, jotka pitivät oppimista raskaana. Oppimismotivaation todennäköisyys lisääntyi lineaarisesti oppimisen helpouden tuntemusten kanssa. Viimeisenä tekijänä malliin tuli vielä mukaan sukupuoli. Naiset olivat kolme kertaa miehiä todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen. Sukupuolen vaikutus ei ollut kuitenkaan mallissa tilastollisesti merkitsevä.

Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja vertailla työ- ja oppimismotivaatiota julkisella sektorilla sekä tutkia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä, joita lähestyttiin taustatekijöiden, Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen näkökulmasta. Tulokset osoittavat, että selvä enemmistö työntekijöistä oli motivoituneita sekä työhön että oppimiseen ja työ- ja oppimismotivaatio vaikuttaisivat olevan ilmiönä melko samankaltaisia ja yhteneviä.

Työmotivaation yleisyys voi liittyä työn mielekkyyteen, suomalaisille tyypilliseen protestanttiseen työetiikkaan tai työelämän lisääntyneeseen epävarmuuteen, joka edesauttaa oman työn arvostamista. Oppimiseen motivoituneiden suuri määrä tutkimuksessa voi puolestaan yhdistyä oppimisen ja varsinkin koulutuksen tuomaan vaihteluun, mikä mahdollistaa ”hengähdystauon” työn arjesta ja rutiineista sekä uusien, työtä helpottavien tai rikastavien tietojen ja taitojen oppimisen. Toisaalta oppimismotivaation taustalla voi olla esimerkiksi elinikäisen oppimisen merkityk-

sen omaksuminen, jolloin oppiminen ei välttämättä pohjautu varsinaiseen kiinnostukseen, vaan opittuun asenteeseen ja tietoisuuteen oppimisen tärkeydestä.

Tutkimuksen tulosten mukaan työmotivaatiota selittivät korkea tyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen sekä työhön liittyvien kurssien merkityksellisyys, esimiesasema, sosiaaliseen kontekstiin yhdistyvät kielteiset tuntemukset ja voimakas sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve. Tulokset ovat samankaltaisia Salmen (2001) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan kokonaisuutyytyväisyys työhön sekä tyytyväisyys itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin olivat tärkeimmät työmotivaation selittäjät. Uusien asioiden oppiminen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus olivat myös keskeisimmät motivoivat tekijät Vartiainen ym. (1999) tutkimuksessa. Esimiesaseman on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työn imuun eli uppoutumisen, tarmokkuuden ja omistautumisen kokemuksiin (Mauno ym. 2005).

Tutkimuksessa ilmennyt sosiaalisen kontekstin ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden yhteys työmotivaatioon on havaittu jo Hawthorne-tutkimuksissa, joissa sosiaalinen työympäristö mahdollisti työsuoritusten paranemisen työolosuhteiden heikentymisestä huolimatta (ks. Juuti 1983). Myös Ryan ja Deci (2000) korostavat yhteenkuuluvuuden tarpeen merkitystä motivaation kannalta. Merkillä pantavaa tuloksissa on kuitenkin, että suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka tunsivat työyhteisön suhtautuvan osaamiseen ja kehittymiseen kielteisesti. Kehittymismahdollisuuksien puute saattaa siis turhauttaa, mutta samalla motivoida työntekijöitä. Yksilö saattaa tällöin jopa paneutua voimakkaammin omaan työhönsä ja pyrkiä itse aktiivisemmin kehittämään sitä. Vastaavasti myönteisesti kehittymiseen suhtautuvissa työyhteisöissä kehittymismahdollisuuksiin on jo totuttu, jolloin niiden vaikutus motivaatioon ei ole enää niin voimakas.

Oppimismotivaation selittäjät eli työyhteisössä esiintyvän syrjinnän vähäisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, myönteiset kokemukset työyhteisössä tapahtuneista muutoksista, voimakas autonomian tarve sekä oppimisen tunteminen helppoksi olivat keskenään melko erityyppisiä. Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys sekä oppimisen kokeminen liittyvät selvästi oppimiseen, muutokset puolestaan johtavat usein oppimiseen. Autonomian ja siihen liittyvien tekijöiden on aiemminkin todettu olevan yhteydessä motivaatioon (esim. Salmela-Aro & Nurmi 2005; Siltala 2004; Vartiainen ym. 1999; Hackman & Oldham 1980). Muutoinkin autonomia ja oppiminen yhdistetään usein kiinteästi toisiinsa (esim. Front 2003). Lisäksi työyhteisössä esiintyvän syrjinnän vaikutus oppimismotivaatioon liittyy aiemmissa tutkimuksissa todettuun työntekijöiden

eriarvoiseen asemaan esimerkiksi kehittyemis- ja koulutusmahdollisuuksissa (ks. Siltala 2004; Kauhanen 2002; Kouvonen 1999).

Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät erosivat siis melko selvästi toisistaan ja ainoastaan kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys oli yhteinen, molempia motivaation lajeja selittävä tekijä. Useimmat työmotivaatiota selittävät tekijät kytkeytyivät työhön ja sosiaaliseen työympäristöön, kun taas oppimismotivaation selittäjät liittyivät työyhteisössä esiintyvää syrjintää lukuun ottamatta enemmän yksilöön itseensä ja hänen kokemuksiinsa. Tietysti myös työmotivaation taustalla olevat asiat yhdistyvät yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin, mutta oppimismotivaatio näyttäisi silti rakentuvan vielä vahvemmin yksilöön liittyvien tekijöiden pohjalta.

Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät antavat viitteitä siitä, miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä, erityisesti julkisella sektorilla. Yksinkertaistetusti motivaation parantamisessa on tärkeää pyrkiä vahvistamaan myönteisesti motivaatioon vaikuttavia asioita sekä vähentämään työyhteisöissä kielteisesti motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä. Työmotivaation parantamisessa keskeisiä asioita ovat työtyytyväisyys, hyvät kehittymisen ja oppimisen mahdollisuudet sekä toimiva sosiaalinen ympäristö. Oppimismahdollisuudet ja myönteiset oppimiskokemukset sekä yksilön kokemusten ja tulkintojen ymmärtäminen ovat avainasemassa oppimismotivaation tukemisessa. Tutkimuksesta saatu tieto auttaa osaltaan henkilöstöjohtamisessa ja esimiestyöskentelyssä sekä työyhteisöjä kehitettäessä.

Tuloksia arvioitaessa on syytä ottaa huomioon tutkimukseen liittyvät metodologiset rajoitukset. Ensinnäkin tutkimusaineiston koko on varsin pieni, minkä vuoksi tulosten yleistämisessä on oltava varovainen. Toiseksi luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen oivakkailuasetelma, joka rajoittaa muuttujien keskinäisen aikajärjestyksen, väliintulevien tekijöiden ja syyseuraussuhteiden pitävää todentamista. Kolmantena rajoituksena ovat tyypilliset kyselylomakkeen luotettavuuteen liittyvät asiat, kuten kysymysten ymmärtämiseen ja vastaamiseen liittyvät satunnaiset virheet sekä sosiaalisesti suotavalla tavalla vastaaminen.

Edellä mainituista rajoituksista huolimatta tutkimuksen avulla saatiin monipuolisesti tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tulokset vahvistivat jo olemassa olevaa tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta, mutta uudenlaisen tutkimusasetelman vuoksi tutkimus tuotti myös uutta tietoa lisäten siten ymmärrystä motivaatiosta. Jatko-tutkimuksissa olisi tärkeä pyrkiä analysoimaan vielä tarkemmin työ- ja oppimismotivaation välistä suhdetta sekä siihen liittyviä yhtäläisyyksiä ja eroja. Motivaatiotutkimuksessa voitaisinkin jatkossa hyödyntää vielä enemmän monimetodista tutkimusta ja metodista triangulaatiota sekä kehittää työyhteisöjä tapaustutkimusten sekä erilaisten arviointi- ja toimintatutkimusten avulla.

Toisaalta yksilö on aina itse vastuussa omasta motivaatiostaan ja voi itse pyrkiä muokkaamaan työstä ja oppimisesta mielekkäämpää. Myös tällöin työ- ja oppimismotivaation kokonaisvaltainen tarkastelu osana elämäntilanteita ja työuraa antaisi arvokasta tietoa motivaatiosta.

Kirjallisuus

- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- BANDURA, A. (1999). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. In A. Bandura (ed.) *Self-efficacy in changing societies*. Reprinted. Cambridge: Cambridge University Press, 1–45.
- DECI, E. L., KOESTNER, R. & RYAN, R. M. (1999). *A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation*. *Psychological Bulletin* 125, 627–668.
- DENZIN, N. K. (1978). *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. 2. edition. New York: McGraw-Hill.
- EISENBERGER, R. & CAMERON, J. (1996). *Detrimental effects of reward: reality or myth?* *American Psychologist* 51, 1153–1166.
- ERIKSSON, B. (1998). *Arbetet i människors liv*. Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. Dissertation.
- FOSTER, J. J. (2000). *Motivation in the workplace*. In N. Chmiel (ed.) *Introduction to work and organizational psychology: a European perspective*. Oxford: Blackwell, 302–326.
- FRONT, T. (2003). *Itseohjautuvuus ja oppijan autonomia elämänlaajuisen oppimisen haasteena*. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Elämänlaajuisen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: Kansanvalistusseura, 125–151.
- GARRICK, J. (1998). *Informal learning in the workplace: unmasking human resource development*. London: Routledge.
- GRAHAM, S. & WEINER, B. (1996). *Theories and principles of motivation*. In D. C. Berliner & R. C. Calfee (ed.) *Handbook of educational psychology*. New York: Simon & Schuster Macmillan, 63–84.
- HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- HAKANEN, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HÄMÄLÄINEN, P. (2004). *Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Lisensiaatintyö.
- JUUTI, P. (1983). *Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta*. Helsinki: LTK:n erityispalvelut.
- JARNEFELT, N. & LEHTO, A.-M. (2002). *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Helsinki: Tilastokeskus.

- KAUHANEN, M. (2002). Määraaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 69. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- KAUTTO-KOIVULA, K. (2000). Degree-oriented professional adult education in the work environment. Teoksessa J. Honka, P. Ruohotie, A. Suvanto & L. Mustonen (toim.) *Ammattikasvatuksen haasteet 2000*. Hämeenlinna: Hämeen ammatti-korkeakoulu, 52–66.
- KOUVONEN, A. (1999). Ikäsiyrjäntäkokemukset työssä ja työhönötossa. *Työpoliittinen tutkimus* nro 203. Helsinki: Työministeriö.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- LOCKE, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 288–299.
- MAUNO, S., PYYKKÖ, M. & HAKANEN, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua?: työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40, 16–30.
- METSÄMUURONEN, J. (1995). Harrastukset ja omaehtoinen oppiminen: sitoutuminen, motivaatio ja coping: teoreettinen tausta, rakenneanalyysi ja sitoutuminen. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.
- METSÄMUURONEN, J. (2005). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3. laitos. Helsinki: International Methelp.
- RAINEY, H. C. (2001). Work motivation. In R. T. Golembiewski (ed.) *Handbook of organizational behavior*. 2. edition, revised and expanded. New York: Dekker, 19–42.
- RUOHOTIE, P. (2002). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. 2. painos. Helsinki: WSOY.
- RYAN, R. M. & DECI, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55, 68–78.
- SALMELA-ARO, K. & NURMI, J.-E. (2005). Mikä meitä motivoi? Teoksessa M. Vartiainen & J. Kauhanen (toim.) *Palkitseminen globaalissa Suomessa*. Helsinki: WSOY, 132–148.
- SALMI, P. (2001). Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Helsingin yliopisto. JTO-tutkimuksia sarja 14. Johtamistaidon opisto. Käytännöllisen teologian laitos. Väitöskirja.
- SILTALA, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- STEERS, R. M., PORTER, L. W. & BIGLEY, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work*. 6. edition. New York: McGraw-Hill.
- THIERRY, H. (1998). Motivation and satisfaction. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (ed.) *Handbook of work and organizational psychology*. Volume 4: Organizational psychology. 2. edition. Hove: Psychology Press, 253–289.
- TUOMISTO, J. (1998). Arkipäiväoppiminen aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kontekstissa. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 30–58.
- VAHERVA, T. (1998). Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 156–177.
- VARILA, J. & REKOLA, H. (2003). Mitä on työssä oppiminen: teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia* nro 83. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- VARTIAINEN, M. & NURMELA, K. (2002). Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa J.-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–212.
- VARTIAINEN, M., RANTAMÄKI, T., HAKONEN, M. & SIMOLA, A. (1999). Tuotekehityksen palkitseminen. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus.
- VUORI, J. (1993). Motivaatio julkisessa ja yksityisessä organisaatiokulttuurissa: vertaileva tutkimus yksityisen ja julkisen sairaalan henkilöstöstä. *Tutkimuksia* no. 175. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- ZHANG, A. & LU, Q. (2002). The regulation of self-efficacy and attributional feedback on motivation. *Social Behavior and Personality* 30, 281–288.