

*Hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden
työhyvinvointi Helsingin yliopistossa*

Niko Juhani Kälkäjä

Helsingin yliopisto

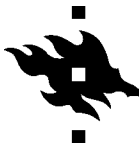
Valtiotieteellinen tiedekunta

Yleinen valtio-oppi

Hallinnon ja organisaatioiden tutkimus

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2014



TIIVISTELMÄ

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos	
Tekijä – Författare – Author Niko Juhani Kälkäjä			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi Helsingin yliopistossa			
Oppiaine – Läroämne – Subject Yleinen valtio-oppi, hallinnon ja organisaatioiden tutkimuksen linja			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu –tutkielma		Aika – Datum – Month and year Toukokuu 2014	
		Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 90 + 2 liitettä	
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Työhyvinvointi vaikuttaa yksilön kautta koko organisaation tehokkuuteen ja suorituskykyyn. Tässä tutkimuksessa selvitetään organisaatioiden sisäisten tekijöiden vaikutusta Helsingin yliopiston muun henkilöstön työhyvinvointiin. Käsitteenä työhyvinvointi pitää sisällään organisaation ulkoisia ja sisäisiä vaikuttimia, jotka vaikuttavat organisaatiossa työskenteleviin henkilöihin. Eri tekijät vaikuttavat yksilöön, joka saa henkilön kokemaan tyytyväisyyttä työssään. Mitä tyytyväisempi henkilö on ja mitä paremmin hän työssään viihtyy sitä paremmin viihtyvät myös työntekijän lähimmät työtoverit ja esimiehet.</p> <p>Yliopistoja koskevia työhyvinvointiselvityksiä on laadittu jo useiden vuosien ajan. Nämä selvitykset ja tieteelliset tutkimukset ovat painottuneet yliopistojen ydintehtäviä eli opetusta ja tutkimusta suorittavien henkilöiden ympärille. Ydintehtävien ulkopuolella olevat hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia koskevaa tutkimusta ei Suomessa ole ollut huolimatta siitä, että muun henkilöstön osuus on joissakin tapauksissa yli puolet koko yliopiston henkilöstöstä.</p> <p>Tutkimuksen tehtävänä on tuottaa tietoa Helsingin yliopiston hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden osalta. Työhyvinvointia tarkastellaan yksilön näkökulmasta. Tutkimuskysymykset käsittelevät motivaatio-, elämäntilanne- sekä ympäristö ja olosuhdetekijöiden merkitystä työhyvinvoinnin selittäjänä. Työssä pyritään löytämään vaihtoehtoinen lähestymistapa tehtäväkentän uudelleen muodostumisen kautta.</p> <p>Tutkimusaineistona käytettiin Herzbergin 2-faktoriteoriaa, siitä johdettuja uudempia teorioita yliopistotutkimuksen tarpeisiin sekä survey-kyselyä. Kysely suoritettiin osana Helsingin yliopiston Higher Education Governance and Management yksikön ”Third space” –hanketta, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa Suomen ja muiden Pohjoismaisten yliopistojen hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevistä henkilöistä. Survey-kysely laadittiin e-lomakkeelle ja se lähetettiin Helsingin yliopiston muissa tehtävissä työskentelevistä henkilöistä laaditulle otokselle. Kyselyyn vastasi 36 % otoksesta (n=212). Aineistoa käsiteltiin kvantitatiivisin ja kvalitatiivisin menetelmin. Kyselyn määrällistä aineistoa analysointiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Avovastauksia analysointiin kvalitatiivisen sisällön analyysin avulla.</p> <p>Tuloksista havaittiin, että työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia tekijöitä ovat motivaatiotekijät sekä olosuhdetekijät. Kyselyyn vastanneiden mielestä keskeisimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat työyhteisön ilmapiiri, työ itsessään sekä kommunikointi ja tiedonvaihto yksikössä. Aikaisemmasta tutkimuksesta poiketen akateemisuudella ei näyttäisi olevan vaikutusta Helsingin yliopiston hallinto- ja tukihenkilöstön työhyvinvointiin.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Työhyvinvointi, kolmas tila, motivaatio, ilmapiiri, ympäristötekijät, muu henkilöstö			

SISÄLTÖ:

1 JOHDANTO.....	1
2 TUTKIMUKSEN TEORIA	8
2.1 Teoreettinen viitekehys	8
2.2 Mitä työhyvinvointi on?	10
2.2.1 <i>Yksilö sisäisten- ja ulkoisten tekijöiden puristuksessa</i>	11
2.2.2 <i>Motivaatioteoriat osana työhyvinvointia</i>	14
2.2.3 <i>Työhyvinvoinnin mittaaminen yliopistossa</i>	18
2.3 Profession muutos raivaa uutta tilaa	21
2.3.1 <i>Yliopistojen perinteinen tehtäväjako</i>	22
2.3.2 <i>Professio kehitty</i>	24
2.3.3 <i>Tehtäväkentän muutos synnyttää kolmannen tilan</i>	24
2.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen Helsingin yliopistossa.....	29
2.4.1 <i>Tutkimuksen kohdejoukon tarkentaminen</i>	29
2.4.2 <i>Työhyvinvoinnin viitekehysten tarkentaminen</i>	30
2.4.3 <i>Tutkimusongelman tarkentaminen</i>	33
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO	36
3.1 Survey-tutkimus	37
3.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja aineisto	38
3.3 Analyysimenetelmät.....	42
3.3.1 <i>Kvantitatiivinen tutkimus täydentyy kvalitatiivisella</i>	42
3.3.2 <i>Lineaarinen regressioanalyysi</i>	44
3.3.3 <i>Avovastaukset</i>	46
3.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettiset kysymykset.....	47
4 KOHDEJOUKKO JA MUUTTUIEN MUODOSTUS.....	50
4.1 Kohdejoukon kuvaus.....	50
4.2 Selitettävän ja selittävien muuttujien muodostaminen.....	54
4.3 Regressiomallit.....	55
5 TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU:	
MUUN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI	57
5.1 Yleinen työhyvinvointi on hyvällä tasolla	57
5.2 Vastaajien työhyvinvoinnin selittäminen kolmen regressioanalyysin mallin avulla.....	62
5.2.1 <i>Kolmannella tilalla ei ole vaikutusta työhyvinvointiin</i>	65

5.2.2	<i>Taustatekijöiden vaikutus jää vähäiseksi</i>	67
5.2.3	<i>Motivaatiotekijät selittävät työhyvinvointia parhaiten</i>	68
5.3	Mielipiteet työhyvinvoinnin tekijöistä	71
6	PÄÄTELMÄT	77
	LÄHTEET:	84
	LIITTEET:	91

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, johon vaikuttavat monet organisaation sisäiset ja ulkoiset tekijät. Keskeisimpiä tekijöitä ovat ne, jotka saavat henkilön viihtymään työssään ja voimaan työpaikalla hyvin. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat hyvinvoivan yksilön suoriutuvan työtehtävistään tehokkaammin ja sitä kautta yksilöiden tekemä työ vaikuttaa koko organisaation tulokseen ja tehokkuuteen. Hyvinvointiin vaikuttaa työntekijän lähiympäristön ja lähimpien työntekijöiden ja esimiesten lisäksi myös monet organisaation ulkoiset tekijät. (Ojala & Ahonen, 2005.) Tällainen ulkoinen tekijä oli esimerkiksi yliopistolain muutos vuonna 2009, joka astui voimaan vuoden 2010 alussa (OKM, 2009). Muutoksen tavoitteena oli vastata paremmin ympäröivän yhteiskunnan tarpeisiin tarjoamalla laadukkaampaa koulutusta, vastaamalla julkisrahoitteisten organisaatioiden avoimuuden ja läpinäkyvyyden vaatimuksiin sekä modernisoida koko yliopistojärjestelmä. Organisaatiomuutos aiheuttaa lähes aina myös muutoksen yksilöiden tehtäväkenttään. Tätä kautta ulkoisilla tekijöillä on usein vaikutusta myös sisäisiin tekijöihin (ks. esim. Manka, Heikkilä-Tammi, & Vauhkonen, 2012).

Yliopistot muuttuivat valtiohallinnon yksiköistä julkisoikeudellisiksi. Niiden rahoituksesta vastasivat muutoksen jälkeen yksityisoikeudelliset säätiöt. Henkilöstön asema muuttui, kun virat lakkautettiin ja muutettiin työsuhteiksi. Samalla henkilöstö ei ollut enää suhteessa valtioon, vaan yliopistoista tuli työnantajia. Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjauksen mukaisesti henkilöstörakenne muuttui. Akateemisen henkilöstön osalta virat muuttuivat neliportaisiksi ja muiden tehtävien osalta niiden rakenteet ja nimikkeet muuttuivat. (Aarrevaara & Pekkola, 2010, 9-10.) Henkilöstörakenteen muutoksella ja töiden uudelleenorganisointi vaikutti henkilöstön päivittäisten työtehtävien järjestelyihin.

Yliopistojen työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on keskittynyt pääsääntöisesti yliopistojen ydintoiminnan ympärille. Opetuksen ja tutkimuksen parissa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta yliopiston muun henkilöstön osalta tutkimukselliseen otteeseen perustuva selvitystyö on jäänyt vähäiseksi (esim. Aarrevaara & Dobson, 2013). Tämä on mielenkiintoista, koska muun henkilöstön osuus yliopistojen ja korkeakoulujen vakinaisesta työvoimasta on jopa yli puolet koko

henkilöstöstä. Esimerkiksi Helsingin yliopistossa työskentelee 8590 henkilöä, joista tutkimus- ja opetushenkilöstöä on 4820 ja muuta henkilöstöä on 3770. Muun henkilöstön osalta vakinaisissa tehtävissä työskentelee 2903 henkilöä (luku on 34% koko henkilöstöstä), kun vastaava luku akateemisten tehtävien osalta on 1252 (luku on 14% koko henkilöstöstä)¹. Muissa kuin tutkimukseen ja opetukseen liittyvissä tehtävissä työskentelevien henkilöiden tieteelliseen otteeseen perustuva työhyvinvointitutkimus puuttuu Suomen lisäksi myös muista Pohjoismaista (pl. Norja ks. Dobson & Aarrevaara, 2012). Tämä tutkimus pyrkii ulottamaan työhyvinvointitutkimuksen myös ydintehtävien ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten kokonaistyöhyvinvointi rakentuu ja ilmenee Helsingin yliopiston muissa kuin akateemisissa, eli muissa kuin tutkimukseen ja opetukseen liittyvissä tehtävissä työskentelevien henkilöiden osalta. Yritän löytää vaihtoehdoisen lähestymistavan uuden profession eli tehtäväkentän muodostumisen kautta.

Erityistarkastelun kohteena tässä tutkimuksessa on tehtäväkentän ja professioiden rakentuminen ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Profiiloilla tarkoitetaan yliopistojen tehtäväkentän perinteistä jakoa akateemisiin ja muihin tehtäviin. Organisaatioiden muuttuessa, tekniikoiden parantuessa ja asiantuntijuuden kasvaessa myös tehtävät ovat joutuneet muutoksen kohteeksi. Perinteisten professioiden väliin on muodostunut uusia tehtäviä ja nämä tehtävät ovat synnyttäneet tarpeen uudelleenlaiselle asiantuntijajoukolle. Whitchurch (2008) kutsuu tätä sekoittuneiden tehtävien kenttää kolmanneksi tilaksi.

Akateemisten tehtävien osalta professioiden muutosta on selvitetty ensimmäisen kerran jo vuonna 1992. Taustalla on maailmanlaajuinen akateemisten professioiden muutoksen tutkimus (Changing Academic Profession, CAP), johon osallistui 25 maata. Suomi oli ensimmäistä kertaa mukana vuosina 2007-2008 (Aarrevaara & Pekkola, 2010, 15). CAP-tutkimuksen tavoitteena oli selvittää akateemisen henkilöstön uraan ja työtehtäviin sekä työhyvinvointiin liittyviä arvoja ja asenteita (EUROAC- FIN, 2012). Myös tämän kokonaisuuden osalta Suomalainen ja Pohjoismaainen tutkimus puuttuu muun kuin akateemisen henkilöstön osalta. Tämä tutkimus tehdään osana yhteispohjoismaista hanketta, jossa ovat mukana eri pohjoismaisia yliopistoja. Hankkeen koordinaattorina toimii Higher Education Governance and Management (HEGOM), jonka tehtävänä on

¹ Kaikissa hallinto- ja tukitehtävissä työskenteleviä vakinaisia työntekijöitä on 77%, kun akateemisissa

tutkia, kouluttaa ja kehittää korkeakouluhallintoa, johtamista ja organisaatioita. HEGOM toimii osana Helsingin yliopiston politiikan ja talouden tutkimuksen laitosta.

Tällä pro gradu -tutkimuksella on tarkoitus osallistua keskusteluun työhyvinvoinnin rakentumisesta ja ilmenemisestä yliopistossa sekä kartoittaa profession eli tehtävien uudelleen muodostumisen kehittymistä. Tutkimus tuottaa uutta tietoa Helsingin yliopiston henkilöstöstä ja antaa mahdollisuuden verrata tuloksia toisiin hankkeeseen osallistuviin yliopistoihin, kuten myös aikaisempiin tuloksiin CAP-tutkimuksen osalta. Vastaavia tutkimuksia on akateemisen henkilöstön osalta laadittu jo viimeiset 20 vuotta. Osaltaan tutkimus on myös tärkeä osa pohjoismaisen yhteistyön kannalta parantamalla ymmärtämystä henkilöstön työhyvinvointiin liittyvillä osa-alueilla.

Taustatyön aikana oma kiinnostukseni kohdistui erityisesti yksilöiden kokemaan työhyvinvointia kohtaan. Samoin kolmannen tilan tuoma uusi tehtäväkenttä ja uusi professio herättivät mielenkiintoni. Työhyvinvointikäsitteen laajuuden vuoksi joudun rajaamaan käsitettä koskemaan erityisesti organisaation sisäisiä tekijöitä työhyvinvoinnin rakentumisessa. Ulkoisena taustatekijänä on organisaatiouudistus, joka vaikuttaa muuttuneen tehtäväkentän kautta työhyvinvoinnin sisäisiin tekijöihin. Keskityn niihin kysymyksiin, jotka mittaavat erityisesti yksilön näkemyksiä omasta tyytyväisyydestään työtänsä kohtaan. Oma kiinnostus aihetta kohtaan sekä selkeä tieteellisen tutkimuksen puute työhyvinvoinnin ja professioiden muutoksen tutkimuksessa auttoivat jäsentämään tutkimusongelmaa.

Tutkimusongelmaan haetaan vastausta määrittämällä kokonaistyöhyvinvointimittari, jolla voidaan arvioida ja verrata eri henkilöstöryhmiä ja eri tehtävissä työskentelevien henkilöiden vastauksia. Vertaamalla tuloksia muihin yliopistoihin on mahdollista selvittää, miten Helsingin yliopiston työntekijöiden kokema työhyvinvointi eroaa muiden hankkeeseen osallistuvien yliopistojen kokemasta työhyvinvoinnista. Toinen keskeinen ongelmaan liittyvä kokonaisuus on kolmannen tilan löytäminen eri tehtävien välillä.

Yliopistojen tehtävät on perinteisesti jaettu akateemisiin ja ei-akateemisiin tehtäviin. Akateemiseksi tehtäväksi luetaan kaikki opetukseen ja tutkimukseen liittyvät tehtävät. Ei-akateemisia tehtäviä hoitavat yleensä muissa tehtävissä työskentelevät henkilöt. Näitä muita tehtäviä ovat yleensä hallinto- ja tukitehtävät, kuten esimerkiksi AV- ja

tietojenkäsittely, laboratoriottehtävät sekä keskushallinnon tehtävät (Cummings, 1998). Keskeistä tässä jaottelussa on ymmärtää se, ettei henkilöstöryhmällä tarkoiteta koulutustaustaa vaan se on sidottu hänen tehtävään. Käytän tutkimuksen aikana rinnan nimikkeitä ei-akateeminen henkilöstö, muu henkilöstö sekä hallinto- ja tukihenkilöstö. Kaikilla nimikkeillä tarkoitetaan samaa henkilöstöryhmää.

Valitsin tutkimuskohteekseni yliopiston muun henkilöstön, koska sitä koskevaa tutkimukseen perustuvaa tietoa on vähän. Kuten aikaisemmin mainitsin akateemisesta henkilöstöstä vastaavaa tutkimusta on tehty paljon niin Suomessa kuin ulkomailla. Tällä tutkimuksella tuotetaan uutta sekä täydennetään vanhaa tietoa hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevän henkilöstön työhyvinvoinnista ja tuotetaan vertailtavaa tietoa jatkotutkimushankkeiden käyttöön.

Tutkimusongelma on jaettu kolmeen pääkysymykseen, joihin vastaamalla kartoitan eri tekijöiden merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Seuraavassa luettelossa esitetään pääkysymykset ja tarkennetaan niiden sisältämiä keskeisiä käsitteitä. Tulen avaamaan käsitteet tarkemmin tutkimuksen seuraavassa luvussa.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1. Mikä on kolmannen tilan ja sitä ilmentävän työn akateemisuuden vaikutus työhyvinvointiin?*
- 2. Miten henkilöstön taustatekijät sekä elämäntilannetekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?*
- 3. Miten motivaatio-, ympäristö- ja olosuhdetekijät vaikuttavat vastaajien työhyvinvointiin?*

Ensimmäisen kysymyksen kolmas tila tarkoittaa henkilöstöä, joka työskentelee hallinto- ja tuki tehtävissä ja tämän lisäksi heidän työnsä pitää sisällään vastuita opetukseen tai tutkimukseen liittyvistä tehtävistä. Kysymykseen vastaamalla saadaan tietoa onko tehtävätyypillä ja työn monipuolisella luonteella merkitystä henkilön kokemaan työhyvinvointiin. Hallintohenkilökunnan työhyvinvointia voidaan tutkia monelta eri kannalta, mutta erityisesti yliopistossa työskentelevä hallinto- ja tukitehtävissä oleva henkilö voisi kokea suurempaa työhyvinvointia silloin kun hänen tehtävät ovat sidoksissa yliopiston ydintehtäviin.

Toinen tutkimuskysymys selvittää henkilöstön taustatekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Taustatekijöinä ovat henkilön ikä, sukupuoli ja koulutus. Elämäntilannetekijöillä tarkoitetaan henkilön aseman vaikutusta työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten henkilön esimiesasema ja senioriteetti vaikuttavat työhyvinvointiin. Aikaisemman tutkimuksen perusteella näillä tekijöillä on ollut vaikutusta siihen, miten henkilö kokee jaksamista ja yleistä tyytyväisyyttä työhönsä.

Kolmas kysymys perustuu tätä tutkimusta varten rakentamaani työhyvinvointimalliin, joka on laadittu erityisesti yliopistomaailmaa varten. Malli jakaantuu välittäjätekijöihin, joita ovat henkilön omat motivaatio-, ympäristö- ja olosuhdetekijät. Näitä tekijöitä arvioidaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi palkkaus, työn sisällön inspiroivuus. Ympäristö- ja olosuhdetekijöitä ovat työyhteisön ilmapiiri ja yksilön kokemus työskentelyn merkittävyys yliopistossa. Malli perustuu Herzbergin 2-faktoriteoriaan, jota olen muokannut sopivammaksi Hagedornin ja Bentleyyn yliopistomaailmaan luoman mallin pohjalta. Hagedornin (2000, 321–323) mallia on testattu CAP –kyselytutkimuksen yhteydessä akateemisella henkilöstöllä eri yliopistoissa (Aarrevaara & Dobson, 2013).

Tutkimustulokset perustuvat keväällä 2012 HEGOM:n kanssa yhteistyössä laadittuun ”Third Space” –hankeen survey-kyselytutkimukseen. Analysoin saatuja vastauksia lineaarisen regressioanalyysin, keskiarvojen sekä kvalitatiivisen sisällönanalyysin avulla. Loin kokonaistyöhyvinvointia mittaavan selitettävän muuttujan viidestä Likertin-asteikollisesta muuttujasta.

Tutkimuksen tuloksien kannalta suurimpana haasteena on kolmannen tilan määrittäminen ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Helsingin yliopistosta on löydettävissä joukko henkilöitä, jotka työskentelevät kolmannen tilan tehtävissä. Tämä joukko on jakaantunut laaja-alaisesti eri tehtäviin yliopistossa. Tuloksissa havaitaan, että yleisesti ottaen näiden henkilöiden työhyvinvointi-indeksi on hieman korkeampi verrattuna muiden henkilöiden keskiarvoon. Kolmannella tilalla ei kuitenkaan ole vaikutusta yksittäisen henkilön kokemaan työhyvinvointiin. Samoin tulokset tulevat osoittamaan, että henkilöiden taustatekijöillä ei ole yhtä suurta vaikutusta työhyvinvointiin, kuin aikaisempien tutkimusten perusteella olisi voinut olettaa.

Suomalaiset yliopistotyöntekijät, ja erityisesti Helsingin yliopiston, vaikuttavat taustatekijöiden puolesta olevan erilaisia, kuin aikaisempien tutkimusten kohteena olevat henkilöt. Pohdin eri tekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa näihin eroihin ja keskeisimpänä asiana lienevät eroavaisuudet tasa-arvoisemmassa palkkausjärjestelmässä sekä eroavaisuudet koulutusjärjestelmässä. Muiden keskeisten selittävien muuttujien, kuten ympäristö- ja olosuhdetekijöiden osalta tulokset vastasivat aikaisempia tutkimuksia. Näiden tulosten perusteella henkilöiden työhyvinvointia edistää parhaiten työyksikön hyvä ilmapiiri sekä työn itsensä merkitys.

Tutkimus on jaettu kuuteen lukuun. Johdannon jälkeen esittelen tutkimuksen teoriatausta. Luku käsittelee työhyvinvointia ja sen kehitystä tutkimuksen aiheen rajauksen mukaisesti. Työhyvinvoinnin lisäksi luvussa esitellään tarkemmin kolmannen tilan käsitettä ja sen tutkimuksellisia rajoitteita. Käsittelem aiheetta aikaisemman tutkimuksen ja aiheeseen liittyvän kirjallisuuden kautta. Luku rakentaa tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, jonka perusteella analysoin tutkimusta varten kerättyä empiiristä aineistoa.

Kolmannessa luvussa käsittelem käytettyä tutkimusmenetelmää sekä kerron tarkemmin tutkimuksen toteuttamisesta. Perustelen valintani regressioanalyysin käytölle ja esittelen tarkemmin tutkimusta varten muodostetun regressiomallin taustatekijät. Lopetan luvun arvioimalla tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Lisäksi perustelen tekemäni eettiset valinnat ja huomiot, joita tutkimushankkeen aikana kohtasin.

Neljäs luku käsittelee tutkimuksen aineistoa. Tulen esittämään tarkemmin tutkimuksen kohdejoukon. Tutkimuksen perusjoukko käsitti kaikki muissa kuin akateemisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt. Heitä oli yhteensä 3303, joista otokseen valittiin 592 henkilöä. Kyselyyn vastasi 212 henkilöä, joten vastausprosentiksi muodostui 36 %. Luvun jälkimmäisessä osiossa kerrotaan selitettävän ja selittävien muuttujien muodostaminen. Näitä muuttujia käytetään osana regressioanalyysia, jota varten muodostan kolme erilaista mallia A, B ja C, joiden muodostaminen esitetään luvun lopussa.

Viidennessä luvussa esitän yksityiskohtaisesti tutkimuksen tulokset. Esittelen ensimmäiseksi yleisesti työhyvinvoinnin kokemisen kaikkien vastaajien tasolla ja analysoin keskiarvojen avulla, mitkä tekijät vaikuttavat eniten työhyvinvoinnin

kokemiseen. Toisessa vaiheessa selitän regressiomallien tulokset ja vastaan tutkimuksen kolmeen pääkysymykseen. Luvun yhteenvedona totean eri tulosten perusteella, mitkä tekijät vaikuttavat kokonaistyöhyvinvointiin. Tutkimuksen lopuksi esitän omaa pohdintaani mahdollisista jatkotutkimusmahdollisuuksista.

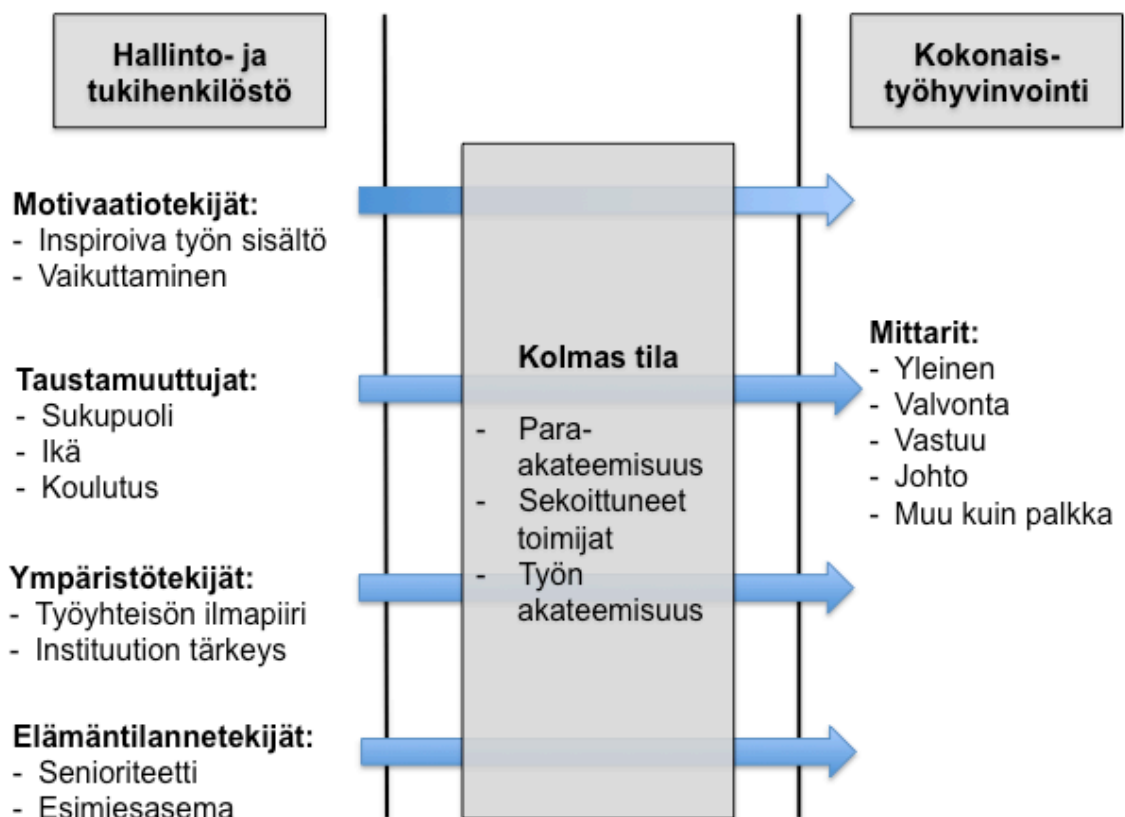
Tutkimuksen viimeinen luku on päätelmät. Arvion tutkimuksen tuloksia kolmen pääkysymyksen kautta ja havaintojen perusteella arvioin, miten tuloksia voisi hyödyntää käytännössä ja mahdollisissa jatkotutkimushankkeissa.

2 TUTKIMUKSEN TEORIA

Esittelen tässä luvussa tutkimuksen teorian. Aloitan teoreettisen viitekehksen esittelyllä, jonka tarkoituksena on toimia johdatuksena tutkimuksen taustaan vaikuttaviin osakokonaisuuksiin. Luvun lopuksi esittelen teorian pohjalta muodostamani mallin työhyvinvoinnin mittaamiseksi. Luvun tarkoituksena on selvittää näiden edellä mainittujen osakokonaisuuksien avulla, miten eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin.

2.1 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu kuvion 1 mukaisista tekijöistä. Tarkoituksena on selvittää kokonaistyöhyvinvoinnin muodostumista eri selittävien tekijöiden avulla. Kuvion vasemmassa reunassa on lueteltu eri selittävät muuttujat, joiden vaikutusta tarkastellaan kolmannen tilan kautta. Kuvion oikeassa reunassa on luettelo muuttujista, joiden avulla on luotu kokonaistyöhyvinvointia kuvaava mittari². Kuvion keskellä oleva kolmas tila toimii yhtenä erillisenä muuttujana, jonka merkitystä selvitetään henkilöiden tehtävien ja työhön liittyvän akateemisuuden avulla.



Kuvio 1: Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

² Mittarissa käytetyt kysymykset tarkemmin liitteessä 1.

Kokonaistyöhyvinvointi koostuu monesta yksilöön vaikuttavasta osatekijästä. Erilaiset ulkoiset ja sisäiset tekijät, samoin kuin organisaation rakenteelliset tekijät vaikuttavat henkilön kokemaan hyvinvointiin (esim. Bentley et. al., 2013; Manka, 2006). Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin mittarissa on huomioitu yksilön subjektiivinen näkemys omaa työhyvinvointiaan kohtaan, ja niiden perusteella on muodostettu mittari, joka koostuu yksilöllistä työhyvinvointia kuvaavista tekijöistä. Kuvion vasemman reunan eri muuttujat on valittu Hagedornin (2000) rakentamista komponenteista, jotka selittävät kokonaistyöhyvinvointia. Hagedornin mittari ei sovellu sellaisenaan tämän tutkimuksen tarpeisiin. Olen muokannut Hagedornin mittaria Benteyn ja hänen kollegoidensa (2013) tutkimuksen mukaan kehittämällä ja käyttämällä muuttujia, jotka sopivat paremmin suomalaiseen yliopistokonseptiin.

Kolmannen tilan vaikutuksen selvittämiseksi lisäsin mittariin kolmannen tilan muuttujan, jonka avulla pyrin määrittelemään, miten perinteisten akateemisen ja ei-akateemisen profession rinnalle syntyneet sekoittuneet tehtävät vaikuttavat yksilön kokemaan työhyvinvointiin. Tarkennan kolmannen tilan sekä profession käsitettä myöhemmin tässä luvussa. Lyhyesti käsitteillä tarkoitetaan yliopistojen sisälle muodostuneita tehtäviä, jotka eivät enää sovi yliopistojen perinteisen tehtäväjaon piiriin. Nämä perinteisen akateemisen ja ei-akateemisen väliin jäävät tehtävät muodostavat kolmannen tilan (Whitchurch, 2008). Macfarlane (2011) jatkaa Whitchurchin ajatusta kolmannesta tilasta ja esittää, että näitä tehtäviä hoitamaan on syntynyt uudenlainen asiantuntijajoukko ja uusi professio. Tätä hän kutsuu para-akateemiseksi professioksi, johon kuuluu elementtejä akateemisesta sekä ei-akateemisesta tehtäväkentästä.

Teoreettisen viitekehyksen tarkoitus on selventää työhyvinvoinnin laajaa kenttää, jonka monimuotoisuuden vuoksi voi ottaa useita eri näkökulmia. Tässä tutkimuksessa selvitän yksilön subjektiivisen työhyvinvointituntemuksen kokemista eri tekijöiden avulla. Vastatakseni ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni kolmannen tilan merkityksestä työhyvinvointiin olen pyrkinyt löytämään Helsingin yliopiston hallinto- ja tukihenkilötön joukosta ne henkilöt, joiden työ sopii muodostamani teorian perusteella kolmannessa tilassa työskenteleviin henkilöihin. Vastatakseni kahteen seuraavaan tutkimuskysymykseen olen muodostanut aikaisemmin yliopistojen työhyvinvointitutkimuksessa käytössä olleesta mittarista omaan tutkimukseeni sopivan mittarin.

2.2 Mitä työhyvinvointi on?

Tässä luvussa pyrin konkretisoimaan työhyvinvoinnin käsitettä. Alalukujen avulla selvitän tämän tutkimuksen kannalta keskeiset työhyvinvointiin ja sen mittaamiseen liittyvät tekijät. Aloitan esittelemällä työhyvinvoinnin varhaisimpia käsityksiä. Tärkeänä asiana on pitää mielessä, että tässä tutkimuksessa keskitytään työhyvinvointiin yksilön näkökulmasta. Eri yksilöön vaikuttavien asioiden perusteella luon kokonaistyöhyvinvointia yksilön kannalta määrittävän mittarin, jota analysoin regressiomallien avulla. Tarkennan työhyvinvoinnin käsitettä motivaatioteorioiden avulla. Esittelen, miten työhyvinvointia voidaan mitata ja luon teoreettisen perustan työhyvinvointia selittävästä tekijöistä. Näiden jälkeen keskityn työhyvinvoinnin erityispiirteisiin yliopistotutkimuksessa ja esittelen kolmannen tilan muodostumisen.

Kokonaistyöhyvinvoinnin käsite on suuri kokonaisuus, johon vaikuttavat kognitiivisesti koettujen asioiden lisäksi myös muita vaikuttimia. Näitä ovat ulkoiset tunnustukset ja taloudelliset palkitsemisjärjestelmät, sekä lisäksi työolot itsessään, kuten rakennukset, työskentelytilat ja -välineet. Huolimatta erilaisista lähestymistavoista on työhyvinvointitutkimuksen tarkoituksena ollut parantaa yksittäisen henkilön tuottavuutta. Ensimmäiset empiiriset aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat peräisin Taylorin (1914) tieteellisen liikkeenjohdon tutkimuksista, joiden perusteella henkilöiden työoloja muokkaamalla saatiin tehtaat tuottamaan paremmin. Mayon ihmisläheinen koulukunta selvitti työntekijöiden oloja, motivaation sekä johtamistaitojen kehittymistä suhteessa henkilöiden työn tuottavuuteen. Mayo (1933) pyrki osoittamaan tieteellisen liikkeenjohdon rajoitteet ja löytämään työn tuottavuudelle inhimillisemmän näkökannan

Vaikka Mayon ja Taylorin tutkimukset keskittyivät ihmisten motivointiin ja työtilojen muokkaamiseen työn tehokkuuden kasvattamiseksi, voidaan ne tietyllä tavalla nähdä työhyvinvoinnin ensi askeleina. Nykyinen työhyvinvoinnin tutkimus on muuttunut näistä varhaisimmista koulukunnista ja se koostuu erilaisista yhdistelmistä, joissa otetaan monipuolisesti huomioon työn ulkoiset ja sisäiset muuttajat.

Työhyvinvointi on kiinnostava käsite, sillä vaikka sitä on tutkittu useita vuosikymmeniä, ei sille ole onnistuttu löytämään yhtä selkeää teoriaa (Mitchell, 1987). Locke (1976) on esittänyt työhyvinvoinnin määritelmän, jossa työhyvinvointi käsitetään henkilön tuntemuksesta omaa työtänsä kohtaan. Työ täyttää henkilölle tärkeät arvot ja antaa nautintoa työtänsä tekijälle. Herzbergin määritelmä työhyvinvoinnista liittyy

työntekijän asenteisiin työtä kohtaan. Näiden kahden henkilön määritelmät täydentävät tosiaan mitattaessa työhyvinvointia (Tietjen & Myers, 1998).

Hammerin ja Organin mukaan (1978) kiinnostus työhyvinvoinnin käsitteelle on kestänyt jo lähes 100-vuotta. Tälle voidaan nähdä viisi erilaista syytä. Ensiksikin: Länsimaisella kulttuurilla on hyvin samanlainen arvostus työtä kohtaan. Toinen syy on jaettu käsitys siitä, että työhyvinvoinnilla ja fyysisellä jaksamisella on yhteys. Kolmas tekijä on työhyvinvoinnin ja henkisen jaksamisen yhteys. Neljäntenä: työhyvinvointi kasvattaa tuottavuutta ja vähentää poissaoloja. Viimeiseksi voidaan todeta, että hyvinvoiva työyhteisö näyttää hyvältä ja puhuu hyvää myös organisaation ulkopuolelle, millä on selkeä vaikutus yrityksen julkisuuskuvaan. Saman suuntaisia johtopäätöksiä ovat tehneet muutkin tutkijat. Ojala ja Ahonen (2005, 21–22) lisäävät edelliseen luetteloon työhyvinvoinnin merkityksen organisaation kykyyn tehdä tulosta. Ojala ja Ahonen (ibid., 27) määrittelevät työhyvinvoinnin tärkeimmäksi osaksi yksilön henkilökohtaiset kokemukset työpäivän aikana.

Työhyvinvoinnin laajaa kenttää ei voi selittää vain yhdellä ainoalla teorialla. Pitkä historia tutkimuksen saralla on muodostanut useita eri lähestymistapoja, jotka painottavat eri asioita. Tässä tutkimusta olen rajannut tuota laajaa kenttää jättämällä oman tarkasteluni ulkopuolelle organisaation ulkoiset tekijät ja pyrkinyt lähestymään aihetta yksilökeskeisemmästä näkökulmasta.

2.2.1 Yksilö sisäisten- ja ulkoisten tekijöiden puristuksessa

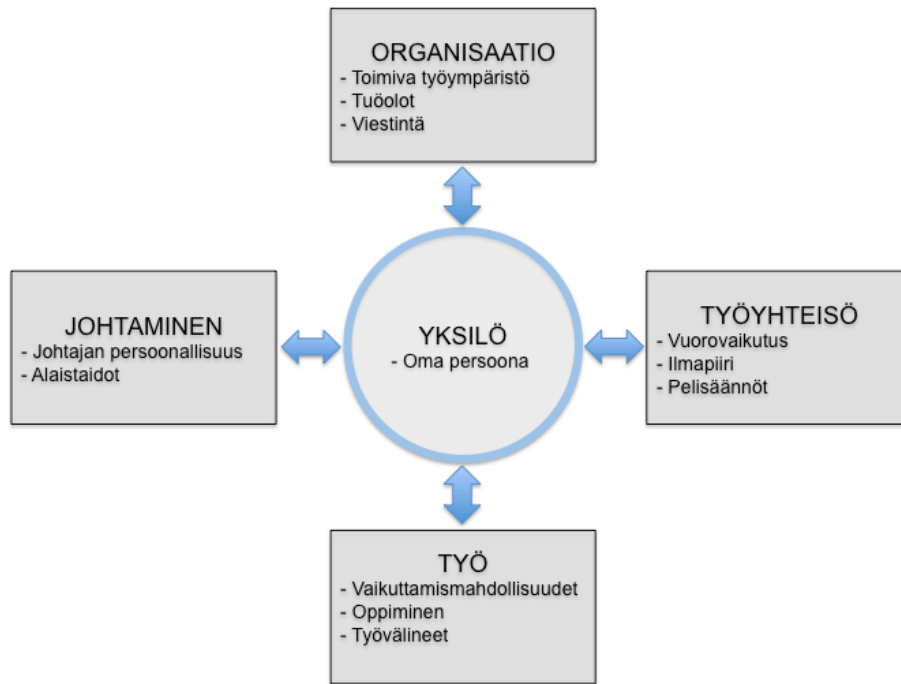
Tämän tutkimuksen kannalta on keskeistä ymmärtää, että työhyvinvointia tarkastellaan yksilökeskeisestä näkökulmasta. Yksilö toimii yleensä osana organisaatiota. Kaikki tekijät, jotka vaikuttavat yksilöön negatiivisesti tai positiivisesti vaikuttavat suoraan myös organisaation toimintaan (Ojala & Ahonen, 2005, 50).

Työhyvinvointiin vaikuttavat eri tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita ovat yksilön persoonallisuus, työympäristö ja työ itsessään. Persoonallisuuteen vaikuttavat tekijät ovat usein omat mielenkiinnon kohteet sekä erilaiset asenteet ja henkilökohtaiset tarpeet. Työympäristö luo edellytykset työssä viihtymiselle. Tällä on suora yhteys työhön itseensä, jota henkilökohtaiset mieltymykset työtä kohtaan vahventavat (ks. esim. Peltonen & Ruohotie, 1987, 23; Viitala, 2004, 151). Manka, Vauhkonen ja Heikkilä-Tammi (2012, 12) ovat pyrkineet määrittämään työhyvinvoinnin olemusta samalta yksilökeskeiseltä näkökannalta. Kolmen kokonaisuuden sijasta he jakavat

hyvinvoinnin viiteen eri osa-alueeseen, joihin kuuluvat: Organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ itsessään ja yksilö. Yksilö on tämän ajattelun keskiössä, johon muut kokonaisuudet liittyvät.

Yksilön kognitiivinen tuntemus työhyvinvoinnista parantaa hänen työhyvinvointiaan, joka nostaa hänen tuloksellisuutta omien tehtäviensä hoidossa. Yksilöiden työpanosta määrittämään on luotu erilaisia mittareita, joilla arvioidaan koko organisaation kykyä kehittyä. Näin ymmärrettynä yksilön hyvinvointi luo perustan koko organisaation toiminnalle ja edistää tuloksellisuutta. Mankan (2006, 46-50 & Manka et. al., 2012, 13-20) määritelmässä on omat rajoitteensa. Siinä ei oteta huomioon organisaation ulkoisissa tekijöissä tapahtuvia muutoksia. Samoin se keskittyy liikaa tuloksellisuuden arviointiin ja jättää ulkopuolelle sellaiset tehtävät, jotka eivät perusta työpanostaan materiaalisiin palkkioihin. Kritiikistä huolimatta on muistettava, että tämä tutkimus keskittyy vain sisäisten tekijöiden arviointiin, jolloin Mankan luoma työhyvinvointimääritelmä soveltuu erityisesti tämän tutkimuksen tarpeisiin.

Tästä yksilökeskeisestä näkökulmasta olen luonut kokonaistyöhyvinvointia kuvaavan mittarin (kuvio 2). Olen koonnut eri sisäisistä tekijöistä mahdollisimman kattavan mittarin, joka perustuu aikaisempiin aihetta koskeviin tutkimuksiin. Palaan myöhemmin mittarin tekniseen muodostamiseen ”Selitettävän muuttujan muodostaminen” –luvussa 4.2. Mittarissa on otettu huomioon yksilön subjektiivisesti kokema tyytyväisyys työtänsä kohtaan (Locke, 1976, 1326). Toisena kokonaisuutena on johtaminen, jolla selvitetään lähiesimiehen ohjausta ja tukea. Esimiehen rooli korostuu erityisesti muutostilanteissa, jolloin yksilö tarvitsee tukea ja tietoa ympärillään tapahtuvista yksilöön vaikuttavista asioista. Tästä on useita erilaisia tutkimuksia, jotka lähtevät olettamuksesta, että kuka tahansa henkilö voi motivoida toista (mm. Torrington et. al, 2008, 315). Kolmas kokonaisuus on organisaatio, jota kuvataan ylemmän johdon toiminnalla. Ylemmän johdon merkitys korostuu onnistuneen viestinnän, toimivien työolojen ja työympäristön toimivuuden kautta (ks. esim. Åberg, 2000). Työyhteisö luo neljännen haaran yksilöön vaikuttavista tekijöistä. Näitä ovat ilmapiirin ja kulttuurin vaikutus yksilöön. Ilmapiiri ja kulttuuri ovat toisiinsa sidoksissa olevia tekijöitä. Kulttuuri vaikuttaa suorasti siihen, millaiseksi työyhteisön ilmapiiri muodostuu (Herzberg, 1993).



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin kenttä – Koonnos eri teorioiden pohjalta

Kuvio 2 esittelee hyvinvoinnin rakentumista. Kuvioista selviää yksilöön vaikuttavat organisaation sisäiset tekijät. Riikonen (et. al. 2003) on selvittänyt kokonaisvaltaista jaksamista, jossa on otettu huomioon yksilöiden henkisen jaksamisen lisäksi myös fyysinen jaksaminen. Henkisellä hyvinvoinnilla on suora yhteys sairauspoissaolojen ja poissaolojen lisääntymisessä. Johtamiskirjallisuus on tutkinut johtamistaitojen ja – tapojen sekä työhyvinvoinnin yhteyttä. Tutkimuksissa on todettu johtajan motivointitaidoilla olevan merkitystä hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Psykologinen tutkimus painottaa henkilöstön omia kokemuksia sekä yhteisön vaikutusta hyvinvoinnin kannalta (ks. esim. Furnham, 2012). Talusteoreetikot näkevät hyvinvoinnin osana organisaation tuotantoa ja pyrkivät osoittamaan erilaisten kausaalisuhteiden kautta hyvinvoinnin vaikuttavan organisaation lisäksi myös ympäröivään yhteiskuntaan ja sitä kautta koko maailmaan (Ojala & Ahonen, 2005, 266–267).

Sisäisten tekijöiden lisäksi yksilöön ja organisaatioon vaikuttavat monet ulkoiset tekijät. Näitä ovat esimerkiksi muutokset lainsäädännössä, yksilön perhepiirissä tapahtuneet muutokset sekä työtovereiden lähipiirissä tapahtumat. Näillä tapahtumilla voi olla vaikutusta yksilön toimintaan työpaikallaan (Furnham, 2012, 55–56; Lämsä & Hautala, 2004, 54). Työhyvinvoinnin kannalta ulkoisten tekijöiden vaikutusta voi olla hankalampi todentaa. Ulkoisen painostuksen myötä tapahtuva organisaatiomuutos on yleensä ennakoitavissa ja muutos tapahtuu suhteellisen hitaasti. Parhaita

ennakointikeinoja on organisaation sisäiset toimet, kuten riittävä viestintä, jolla taataan yksilöille riittävästi tietoa ja tukea oman aseman muuttumisesta. Muutoksen vaikutusta työhyvinvointiin on parasta tutkia retrospektiivisellä aineistolla, jolloin muutoksen eri vaiheiden vaikutus työhyvinvointiin saadaan paremmin esille. (Aro, 2002, 54; Nummelin, 2008, 19)

Työhyvinvoinnin asema on kehittynyt saaden uusia piirteitä ja tutkimussuuntauksia monitieteellisyytensä vuoksi. Erilaiset suuntauksat ja tutkimustavat sekä niiden tavoitteet eroavat monesti toisistaan. Tieteenaloilla ei ole yhtenäistä tapaa työhyvinvoinnin tutkimiseksi, joten tulosten analyysit poikkeavatkin paljon toisistaan. Tieteenaloilla onkin erilaisia käsityksiä siitä, mitä tulisi pitää tärkeänä ja mikä on se perimmäinen asia, joka selittää hyvinvoinnin olemusta. Osa tutkijoista on keskittynyt työhyvinvoinnin merkitykseen organisaation tuloksentuottajana (Ojala & Ahonen, 2005, 13), kun esimerkiksi Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju (2011, 13) korostavat työhyvinvoinnin yksilöllisiä piirteitä ja niiden vaikutusta motivaatioon ja yksilön jaksamiseen. Tämä pro gradu -tutkimus on luonteeltaan kertaluonteinen, eikä tutkimusta varten tehdyssä kyselylomakkeessa ole pyritty selvittämään yksilöön eikä organisaatioon vaikuttavia ulkoisia tekijöitä, joten näiden tekijöiden vaikutus on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen työhyvinvointia mittaavassa mallissa on huomioitava, että näkökulma on yksilökeskeinen. Työhyvinvointia mitataan eri tekijöiden avulla, joita esitellään kahdessa seuraavassa luvussa. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia mitataan tutkittavan henkilöstön taustatekijöiden, kolmannen tilan sekä motivaatiotekijöiden ja olosuhdetekijöiden avulla. Motivaatio- ja olosuhdetekijöiden selittäminen onnistuu motivaattoreiden avulla. Motivaattorit ovat sellaisia sisäisiä tekijöitä, jotka ohjaavat henkilön toimintaa.

2.2.2 Motivaatioteoriat osana työhyvinvointia

Motivaation käsite ja yhdistetään usein työhyvinvointiin. Motivaatioteoriat muodostavat usein perustan tutkittaessa ja mitattaessa työhyvinvointia (Mullins, 2007, 249-250). Yksilön motivaattorit rakentuvat taloudellisista palkkioista, kuten palkka, eläke ja muut materiaaliset hyveet. Toiseksi yksilöä motivoivat sisäiset kiinnostuksen kohteet, kuten työ itsessään, kiinnostavat tehtävät sekä etenemismahdollisuudet työssä. Kolmanneksi henkilöä motivoivat sosiaaliset suhteet, joita ovat mm. yhteenkuuluvaisuuden tunne, status, yhteistyö ja ystävyysuhteet työpaikalla sekä esimiehiltä saatu kohtelu.

Motivaatio rakentuu näistä kolmesta kokonaisuudesta, joiden perusteella määräytyy yksilön hyvinvointi työtänsä kohtaan sekä se, miten henkilö suoriutuu työstänsä. Näiden lisäksi Mullins (ibid., 255) nostaa esille organisaation rutiinit ja taustatekijät huomioon. Näillä tarkoitetaan organisaatioympäristössä tapahtuvia asioita, kuten organisaatiomuutoksia ja organisaation ulkopuolelta tulevan paineen luomaa vaikutusta yksilön suorituskykyyn. Tätä kautta organisaation johtotehtävissä työskentelevät ovat tärkeässä asemassa.

Esimiesten asema korostuu erityisesti muutoksen aikana, jolloin organisaatioympäristö muuttuu sekä sisältä että ulkoa tulevan painostuksen vuoksi, jolloin työntekijät eivät ole täysin selvillä heidän omien tehtäviensä kehittymisestä. Muutos vaikuttaa ympäristön lisäksi myös henkilöiden sosiaalisiin suhteisiin sekä henkilökohtaiseen jaksamiseen (Furnham, 2012, 56). Tämä näkyy usein henkilöstön motivaation ja suorituskyvyn laskuna. Vaikka motivaatio on suorassa yhteydessä työhyvinvointiin ei sitä voida kuitenkaan pitää täysin samana asiana. Motivaatio voidaan esimerkiksi kuvata yksittäisen henkilön tunnetilana yhtenä tiettyä ajanhetkenä. Mullins (2007, 520) tarkasteleekin motivaatiota eräänlaisena kognitiivisena prosessina, kuten mitä ihmiset ajattelevat jostakin asiasta ja miten he kokevat jonkin asian. Nämä erilaiset kognitiiviset tulkinnat ja teoriat jaetaan yleensä kahteen lähestymistapaan: tarve- ja prosessiteorioihin.

Tarveteoreetikot pyrkivät löytämään selityksen yksilöitä motivoivien tarpeiden syntymisen ja henkilöiden vahvuuksien ja tavoitteiden kautta ja miten henkilöt yrittävät nämä tarpeensa tyydyttää. Keskeisiä teorioita ovat Maslowin tarvehierarkia, McGregorin X ja Y -teoriat, McLellandin motivaatioteoria, Alderfersin modifioitu tarvehierarkiamalli sekä Herzbergin teoria (Robbins, 1994). Tarveteoriat keskittyvät etsimään käyttäytymisen taustalla olevia motiiveja. Lähestymistapaa on kritisoitu siitä, ettei se ota motivaation taustalla olevia prosesseja riittävän hyvin huomioon. Toinen kritiikin kohde on ollut teorian ennako-olettamus käyttäytymisen ja tarpeen suhteesta. Teoreetikot olettavat, että tarve itsessään luo suoraan toimintaa, joka erityisesti prosessiteoreetikoiden näkemyksen mukaan on liian suppea olettaus. Prosessiteoreetikot keskittyvät erityisesti motivaatioprosesseihin. Teoriat yrittävät löytää käyttäytymisen ja käyttäytymisen taustalla vaikuttavien tekijöiden välistä suhdetta. Tekijöiden välisten riippuvuuksien avulla pyritään osoittamaan

käyttäytymisen syntymistä, sen suuntautumista ja käyttäytymistä ylläpitäviä tekijöitä. Keskeisimpiä teorioita ovat Adamsin tasapainoteoria, Locken päämääräteoria ja Vroomin odotusarvoteoria (Robbins & Judge, 2010, 166–173).

Näistä edellä mainituista teorioista työhyvinvoinnin mittaamiseen sopivat päämääräteoria, tasapainoteoria ja Herzbergin 2-faktoriteoria. Näistä kolmesta kaksi ensimmäistä kuuluvat prosessiteorioihin. Prosessiteorioiden kritiikki kohdistuu niiden kykenemättömyyteen ottaa kantaa yksilöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin. Tasapainoteoria kohdistuu liikaa panos-tuotos –suhteen selvittämiseen osana yksilön käyttäytymistä unohtaen eroavaisuudet ja kokemukset eri yksilöiden välillä. Päämääräteoriaa ketaan kohdistuva kritiikki kohdistuu sen kykenemättömyyteen ottaa huomioon yksilöiden tunteukset ja odotukset omaa hyvinvointiaan kohtaan. Mallin valinta riippuu tutkimuskohteesta. Korkeakouluympäristössä työhyvinvoinnin mittaamiseen on käytetty Herzbergin teoriasta johdettuja malleja (ks. esim. Aarrevaara & Dobson, 2013; Bentley et. al., 2013; Hagedorn, 2000). Sovellan Herzbergin teoriaa myös tässä tutkimuksessa.

Herzbergin (1959) teoria jakaantuu kahteen eri tekijään, jotka motivoivat työntekijöitä. Näitä ovat motivaattorit eli työ itse ja hygieniatekijät eli työn ulkoiset olosuhteet. Motivaattorit käsittävät kaikki työhön itsessään liittyvät tekijät, kuten

- Tunnustus työstä
- Saavutukset
- Mahdollisuus kehittymiseen
- Mahdollisuudet työssä etenemiseen
- Vastuuseen
- Työhön itseensä, eli työn mielekkyyteen

Työn olosuhdetekijöillä, joita Herzberg nimitti hygieniatekijöiksi, tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka eivät suoraan liity itse työhön. Näitä ovat mm.

- Suhteet esimieheen (-hiin)
- Suhteet alaisiin
- Suhteet muihin sidosryhmiin
- Tekniseen valvontaan
- Yrityksen hallinto ja yrityskuva
- Työolosuhteet
- Varmuus työstä

- Henkilökohtaiset asiat

Herzberg tutki 1950- 1960-luvuilla näiden motivaatio- ja hygienie tekijöiden yksilöiden asenteita ja tunteita työtänsä kohtaan. Tutkimuksissa oli tärkeää, että henkilö pyrki määrittelemään tarkasti ne asiat, jotka herättivät tunteita työssä. Toiseksi hän pyrki selvittämään, mitkä asiat selittivät yksilöiden asenteet ja tunteet työtänsä kohtaan. Viimeisenä ja tärkeimpänä asiana oli se, miten henkilö toimi näiden tunteidensa ja asenteidensa kautta ja mitä toiminnasta seurasi. Tätä kautta Herzberg määritteli ne olosuhde- ja motivaattoritekijät, jotka vaikuttivat käyttäytymiseen. Herzberg havaitsi tutkimustensa perusteella, että faktoreilla oli kaksisuuntainen luonne. Jokainen tekijä, joka toi lisää hyvinvointia myös vähensi sitä. Hän myös huomasi, että yksilöiden motivaatio käyttäytyi samalla tavalla. (Herzberg, 1966, 158–159.)

Hän tarkensi myöhemmin käsitettä kaksisuuntaisuudesta. Se, että jokin asia ei toteutunut ei välttämättä yksin riitä selittämään hyvinvoinnin laskua. Herzberg (1993, 65) lisäsi, että jonkin asian täydellinen huomioimatta jättäminen tai selkeä puute työoloissa vaikutti laskevasti motivaatioon ja työhyvinvointiin. Lisäksi Herzberg havaitsi, että samat asiat saattoivat olla vaikuttamatta työhyvinvointiin millään tavalla. Esimerkki olosuhdetekijästä: ilmastointilaitteen rikkoontuminen lämpimänä päivänä vaikuttaa laskevasti työhyvinvointiin. Kun laite toimii normaalisti kukaan ei edes ajattele ilmastointilaitetta ja sen lisäävää vaikutusta motivaatioon ja työhyvinvointiin.

Herzbergin teorian rajoitteena pidetään sitä, että se ei ota huomioon erilaisia tilanteisiin sidottuja tapahtumia motivaation kasvattajana. Toiseksi teoria olettaa, että hyvinvointi ja tuottavuus korreloivat keskenään. Herzbergin tekemän empiirisen tutkimuksen toteutuksen painopiste oli hyvinvoinnin selvittämisessä eikä tuottavuudessa, jolloin teorian suhde tuottavuuteen on pikemminkin olettaus kuin tutkimuksen tulos. Kolmanneksi kritiikki kohdistuu tutkimuksen kohteina olleiden ihmisten mielipiteisiin ja niistä vedettyihin johtopäätöksiin. Esimerkiksi työntekijä saattaa olla hyvinkin tyytyväinen työhönsä vaikka tosiasiallisesti osa työstä tuntuisi erittäin epämiellyttävältä. Tutkimus ei ota huomioon kyselijöiden erilaisuutta eikä erilaisia yksilöllisiä reaktioita ja mielipiteitä sekä olettamuksia huomioon riittävän tehokkaasti. Neljänneksi teoria ei ota kantaa sinikaulustyöläisten työhyvinvoinnin rakentumiseen. (Gardner, 1977, 197.)

Herzbergin teorian kritiikistä huolimatta se on edelleen paljon käytetty teoria. Teoria sopii erityisesti erilaisen tietotyön ja asiantuntijaorganisaatioiden tutkimiseen.

Viimeisen 20 vuoden aikana teoriaa on sovellettu erityisesti sosiaali- ja terveystyöhön erikoistuneeseen tutkimukseen. Samoin teoriasta on johdettu erilaisia faktoreita, joilla on tutkittu korkeakoulutuksen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen rakentumista. (esim. Bentley, Coates, Dobson, Goedegebuure, & Meek, 2013)

Tämän tutkimuksen kannalta Herzbergin teoria toimii perustana työhyvinvointia mittaaville tekijöille. Teoriaa muokkaamalla saadaan mittaristo, jonka perusteella voidaan tutkia yliopiston alaisten laitosten ja yliopiston henkilöstön kokemia työhyvinvointia (Hagedorn, 2000). Seuraavaksi esittelen, miten Herzbergin teoriaa muokkaamalla saadaan mittaristo, jolla kokonaistyöhyvinvointia voidaan mitata yliopistomaailmassa.

2.2.3 Työhyvinvoinnin mittaaminen yliopistossa

Bentley (2013) on tutkiessaan Australialaisia yliopistoja selvittänyt, mitkä tekijät ovat keskeisessä asemassa selvitettäessä työhyvinvointia yliopistoissa. Bentleyyn raportti keskittyy työhyvinvoinnin käsitteen mittaamista akateemisen henkilöstön osalta. Tässä työssä käytän samaa asettelua työhyvinvoinnin mittaamiseen, jolloin tulosten vertaaminen akateemikkojen ja hallinnon henkilöstön välillä on helpompaa. Bentleyyn tutkimusraportin teoria perustuu Hagedornin käsitteeseen eri tekijöihin perustuvasta työhyvinvoinnin kokemuksesta. Hagedorn (Hagedorn, 2000, 321) jatkaa Hertzbergin ajatusta faktoreista. Hän mukaansa työhyvinvointi yliopistoissa koostuu kahdesta osasta: välittäjistä ja triggereista. Näistä ensimmäinen pitää sisällään motivaattori- ja hygienia tekijät, henkilöstön taustatekijät sekä ympäristön vaikutukset. Triggereillä Hagedorn tarkoittaa keskeisiä tapahtumia, jotka laukaisevat henkilössä työhyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti vaikuttavia asioita.

VÄLITTÄJÄT		TRIGGERIT	
<i>Motivaattorit</i>	<i>Taustatekijät</i>	<i>Ympäristö</i>	<i>Muutos</i>
<i>ja hygieniatekijät</i>		<i>Olosuhdetekijät</i>	
Saavutukset	Sukupuoli	Henkilöstön	Elämäntilanteen
Tunnustukset	Etnisyys	väliset suhteet	muutos
Työ itsessään	Instituutiotyyppi	Opiskelijoiden	Uraan ja työhön
Vastuu		suhteet	liittyvät muutokset
		työntekijöihin	
Etenemismahdollisuudet	Henkilöstö-ryhmä	Hallinto	Institutionaalinen
Palkkaus			muutos
Institutionaaliset		Ilmapiiri	Tunne-elämän
resurssit		Kulttuuri	muutokset

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin viitekehys yliopistoissa (Bentley et al., 2013, 32; Hagedorn, 2000, 323)

Taulukosta selviää, että Hagedornin ajatus eroaa Herzbergin (1993, 200) teoriasta. Herzbergin ajatus työhyvinvoinnista ja tyytymättömyydestä perustuu käsitteeseen motivaattoreiden kyvystä nostaa kokemusta työhyvinvoinnista ja hygieniatekijöiden kyvystä laskea hyvinvointia. Motivaattorit assosioidaan työn sisältöön ja haastavuuteen, saavutuksiin ja haastavuuteen. Hygieniatekijät ovat työtä ympäröiviä tekijöitä, kuten valittu toimintalinja, valvonta ja henkilöstön väliset suhteet. Hagedorn yhdistää Herzbergin käyttämät motivaattorit ja hygieniatekijät yhdeksi kokonaisuudeksi. Hän erottaa henkilöstön väliset suhteet sekä kulttuurilliset asiat omaksi kokonaisuudekseen, joita kutsutaan ympäristö- ja olosuhdetekijöiksi. Välittäjät koostuvat lisäksi taustatekijöistä, joka sekin eroaa Herzbergin tavasta tarkastella työhyvinvoinnin tekijöitä. Triggerit ovat oma kokonaisuutensa, jotka antavat tilannesidonnaisuuden määrittäessä työhyvinvoinnin määrää tietyllä ajanhetkellä. Bentley (2013, 33) suhtautuu triggereihin eli elämäntilannetekijöihin varauksella, koska niiden todentaminen ja operationalisoiminen muuttujiksi on hankalaa ilman useana eri ajankohtana kerättyä dataa tutkittavasta kohdejoukosta.

Tässä tutkimuksessa taulukon 1 välittäjäosien muuttujia tutkitaan mielipide- ja taustakysymyksillä. Triggerinä eli elämäntilannetekijöinä käytetään vastaajien senioriteettia ja mahdollista esimiesasemaa. Yliopisto on kokonaisuudessaan ollut muutoksen kohteena jo useamman vuoden. Tämän vaikutusta on hankala todentaa vain

yhden survey-tutkimuksen avulla. Instituution muutoksen vaikutus on hyvä huomioida, mutta tässä tutkimuksessa sen vaikutus on rajattu pois, koska muutoksen tutkimiseen tarvittaisiin vähintään yksi seuranta tutkimus.

Selvittääkseni akateemisen tehtäväkentän vaikutusta työhyvinvointiin, olen lisännyt Hagedornin malliin yhden muuttujan. Tämä on on akateeminen muuttuja, jonka vaikutusta työhyvinvointiin tullaan mittaamaan. Muuttujien mittaamista varten olen muodostanut kokonaistyöhyvinvointia kuvaava mittarin, joka koostuu eri hyvinvointiin vaikuttavista osa-alueista. Näitä ovat mm. yleinen tyytyväisyys työhön, työhön sisältyvä valvonta, riittävä vastuu omasta työstä, johdon toiminta sekä muut kuin materiaaliset palkkiot tehdystä työstä.

Taustatekijöiden vaikutus työhyvinvointiin on ristiriitainen. Joissakin tutkimuksissa niiden on todettu vaikuttavain työhyvinvointiin ja toisissa tutkimuksissa niillä ei ole vaikutusta. Taustatekijöitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, etnisyys sekä henkilön koulutustausta. Volkwein ja Zhou (2003, 162–163) löysivät omassa hallinto- ja tukihenkilöstöä koskevassa tutkimuksessaan viitteitä siitä, että erityisesti naisten stressinsietokyky oli heikompi kuin miesten, jolla oli vaikutusta hyvän ilmapiirin luomiseen työyhteisössä, mikä kokonaisuutena vaikutti työhyvinvointiin. Tulos eroaa Bentley'n tutkimuksesta, jossa yhdelläkään henkilön taustaan liittyvässä tekijässä ei ollut tilastollista merkitystä työhyvinvoinnin kokemisessa. Bentley kuitenkin painottaa, että heidän tutkimuksensa eroaa aikaisemmista tutkimuksista tämän osalta. Hän toteaa, että koulutus yhdistettynä sukupuoleen saattaa selittää vaihtelun miesten ja naisten osalta. (Bentley et al., 2013, 45).

Iällä Volkwein ja Zhoun tutkimuksessa oli vaikutusta turvallisuuden tunteeseen. Tällä tarkoitetaan henkilön luottamusta siihen, että hänen työsopimustaan ei tulisi päättämään. Henkilöt, jotka kokevat vähemmän stressiä ja suhtautuvat turvallisesti työhönsä voivat työssään paremmin kokevat enemmän tyytyväisyyttä työtänsä kohtaan (Volkwein J.F. & Zhou Y., 2003, 165). Kokonaisuutena taustatekijöillä on vaikutusta työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Tutkimustulokset ovat näiden osalta ristiriitaisia ja osa tutkimuksista ehdottaakin, että ikää ja sukupuolta tulisi tarkastella yhdessä koulutuksen kanssa. Tekijöiden tarkastelu yhdessä saattaa antaa paremman vastauksen taustatekijöiden merkitykselle työhyvinvoinnin osalta, kuin niiden tarkastelu erikseen.

Bentleyn, Hagedornin sekä Volkwein ja Zhoun tutkimusten mukaan eniten työhyvinvointiin vaikuttavat olosuhde- ja ympäristötekijät, sekä hygienia- ja motivaattoritekijät. Bentelyn ja hänen kollegoidensa mukaan suurin vaikutus työhyvinvointiin on ympäristö- ja olosuhdetekijöillä. Toiseksi vahvin hyvinvointia selittävät tekijät ovat hygientehtävillä ja motivaattoreilla (Bentley et al., 2013, 41–43). Volkwein ja Zhou (2003, 167) tulevat lähes samaan tulokseen omassa tutkimuksessaan. Heidän mukaansa organisaation tehokkuuden ja moraalien parantamiseksi organisaation kannattaa panostaa erityisesti ilmapiirin parantamiseen ja työyhteisön yksilöiden välisten suhteiden parantamiseen. Näiden asioiden parantaminen johtaa parempaan työhyvinvointiin ja samalla laskee henkilöstön halua etsiä itselleen uutta työpaikkaa toisesta organisaatiosta.

2.3 Profession muutos raivaa uutta tilaa

Korkeakoulujen henkilöstöä koskeva tutkimus on pääsääntöisesti keskittynyt akateemisen henkilöstön tutkimukseen. Australiasta, Yhdysvalloista, Iso-Britanniasta lähtenyt tutkimus on nostanut tutkimuksen kohteeksi myös muun henkilöstön. Tämä hallinnollisen henkilöstön asemaa koskeva tutkimus jakaantuu viiteen eri suuntaukseen, jotka ovat saman suuntaisia akateemisen tutkimuksen kanssa. Viisi tutkimussuuntausta ovat:

1. Työyhteisö ja –kulttuuri (esim. Bassnett, 2005; Szekeres, 2006)
2. Akateemisten sekä hallinto- ja tukihenkilöstön keskinäiset suhteet (esim. Rosser, 2004; Conway, 2008)
3. Korkeamman ja keksijohdon rooli yliopistoissa (esim. Boer et. al., 2007)
4. Keskustelu eri roolien merkityksestä yliopistoissa (esim. Shelley, 2010; Allen-Collison 2004; 2009)
5. Hallinto- ja tukityön ja tehtävien professionalisoituminen (esim. Blümel, 2008; Szekeres, 2011; Whitchurch, 2006; 2010; Gordon & Whitchurch, 2007)

Tämä tutkimus sijoittuu viimeisen kohdan aihepiiriin, jossa selvitetään uudenlaisen profession syntymistä sekä selvitetään uudenlaisen tehtäväkentän vaikutusta työhyvinvointiin.

Aikaisempi tutkimus on keskittynyt professioiden muutoksen syiden tutkimukseen. Keskeisimpiä syitä profession kehittymiseksi on etsitty kasvavilla vaatimuksilla työntekijöitä kohtaan, kuten koulutustaustan vaatimusten kasvu. Toiseksi on selvitetty

työmäärän kasvua ja henkilöstömäärän lisääntymistä. Lisäksi hallintohenkilöstön on useissa eri tutkimuksissa huomattu lisäävän tietoisuutta omasta asemastaan ja käyttävän valtaa hallinnossa ja päätöksenteossa aikaisempaa enemmän. (Gordon & Whitchurch 2007, Blümel 2008, Szekeres 2004, 2011).

Aloitan tämän luvun esittelemällä yliopiston tehtävien jakautumisen perinteisen kolmijaon mukaan. Profioiden tarkastelun jälkeen selitän, miten kolmas tila muodostuu ja millainen vaikutus sillä on uuden profession syntyyn. Kolmas tila linkittyy suoraan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, jolla selvitetään, miten uudenaikaisessa tehtäväympäristössä työskentelevät henkilöt kokevat työhyvinvoinnin. Perinteisten profession rinnalle on syntynyt para-akateeminen professio, jossa akateemiset ja ei-akateemiset tehtävät ovat sekoittuneet toisiinsa.

2.3.1 Yliopistojen perinteinen tehtäväjako

Cummings (1998, 70). jakaa yliopistojen tehtäväkentän kolmeen osaan. Nämä ovat opetus, tutkimus sekä hallinto- ja tukitehtävät Opetus ja tutkimustehtävät muodostavat akateemisen profession. Muut tehtävät, joilla ei ole tutkimukseen ja opetukseen liittyviä funktioita, kuten hallintoon ja muihin tukielementteihin liittyvät tehtävät muodostavat ei-akateemisen profession.

Jako ei-akateemisiin ja akateemisiin voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Aiheeseen liittyvässä kirjallisuudessa käsitteet sekoitetaan usein henkilön koulutustaustaan ja erityisesti siihen onko henkilöllä akateemista koulutusta vai ei. Jakoa pyritään selkeyttämään erilaisilla termeillä, kuten ”general staff”, ”support staff”, ”auxillary staff” ja ”professional staff” (ks. esim. Szekeres, 2004, Whitchurch, 2008). Gornitzkan ja Larsenin (2004, 456) mukaan edellä mainitut termit ovat liian suppeita kuvataksena koko hallinnon ja tukitehtävien muodostamaan tehtäväkenttää. Jako akateemisiin ja ei-akateemisiin voidaan nähdä keinotekoisena ja liian yksinkertaistettuna kuvattaessa yliopistojen tehtäväkenttiä. (vrt. Blümel et. al. 2010, Gornitzka et. al. 1998.)

Suomenkielessä jakoa selvennetään käyttämällä henkilöstöstä nimeä hallinto- ja tukihenkilöstö. Jälkimmäinen termi ei täysin vastaa koko ei-akateemisiin tehtäviin kuuluvaa joukkoa, joten siitä käytetään myös nimitystä muu henkilöstö. Helsingin yliopisto jakaa eri tehtävät seuraavasti: Akateemiset tehtävät neljään portaaseen sekä muuhun opetus ja tutkimushenkilöstöön ja kaikki loput tehtävät ovat nimikkeellä muu

henkilöstö. Tähän muuhun henkilöstöön kuuluvat mm. kirjasto, tekninen, opetuksen tuki ja it-henkilöstö (Helsingin yliopisto tilinpäätös ja toimintakertomus, 2011).

Tässä tutkimuksessa akateemisella henkilöstöllä tarkoitetaan opetus- ja tutkimustehtävissä työskenteleviä henkilöitä. Ei-akateemisella henkilöstöllä tarkoitetaan muuta henkilöstöä, eli hallinto- ja tukitehtävissä työskenteleviä henkilöstöä.

Cummings (1998, 71–72) tarkastelee kolmijakoa akateemisten tehtävien näkökulmasta. Opetus on hänen mukaansa tulemassa vahvempaan asemaan tutkimukseen nähden. Samoin palvelusektori³ tuottaa akateemiselle henkilöstölle enemmän työtä, kuin aiemmin. Akateemisista tehtävistä ainelaitosten johtajat ja dekaanit ovat hyviä esimerkkejä hallintotehtävien kasaantumisesta. Näitä tehtävänhoitajia Cummings kutsuu ”All-roundereiksi”, koska heidän päätoiminen työnsä opetuksen ja tutkimuksen parissa jää taka-alalle hallinnollisten velvoitteiden vuoksi. Akateemisten tehtävien hoitajia työllistävät eri tehtävät kolmijaon jokaiselta alueelta.

Monet akateemista tehtäväkenttää muokkaavat muutokset ovat saaneet tehtävät sekoittumaan uudenlaisten opetus- ja tutkimusmenetelmien vuoksi, mutta myös hallintotehtävien kehittymisen vuoksi. Syynä tähän on esimerkiksi mahdollisuus suorittaa suuri osa kursseista verkon kautta ja jotkut yliopistot tarjoavat jopa koko tutkinnon suoritusmahdollisuutta internetin kautta (ks. esim. Finkelstein & Schuster, 2001, 6–7; Kinsler, 2002, 13–14). Aikaisemmin akateemiset funktiot ovat jakaantuneet moneen pienempään kokonaisuuteen, eikä niiden tehtävänhoitajilta vaadita enää puhtaasti akateemista taustaa.

Funktioiden jakaantumisen vuoksi viimeaikaisissa korkeakouluhenkilöstöä koskevissa tutkimuksissa on huomattu, ettei jako kahteen ole enää mielekäs (mm. Macfarlane, 2011, 59–60). Professionia muokkaa organisaatioiden ympäristössä tapahtuvat muutokset sekä uudet menetelmät ja tietotekniikan kehittyminen. Jako perinteisiin akateemisiin ja ei-akateemisiin tehtäviin ei ole riittävä näiden tehtävien hoitamiseksi. Tutkijat ovatkin löytäneet tehtävänhoitajia, joiden päivittäisistä työtehtävistä löytyy elementtejä molemmista perinteisistä professionista. Yliopistoissa siirrytään kahden profession mallista kohti kolmen profession mallia.

³ Tällä tarkoitetaan kolmijaon hallinto- ja tukitehtäviä (Cummings, 1998, 71)

2.3.2 Professio kehitty

Ymmärtääkseen professioiden kehitystä hallinto- ja tukitehtävien osalta on ymmärrettävä, mitä professiolla tarkoitetaan. Suomessa käsitettä käytetään lähinnä sivistyssanana ammatin ja elinkeinon synonyymina, lähinnä laajana tulkintana englanninkielisestä sanasta (Aikio, 1992, 499). Suomenkielinen ilmaus ei kerro profession koko taustaa, johon liittyy muitakin osa-alueita, kuin ammatti ja elinkeino.

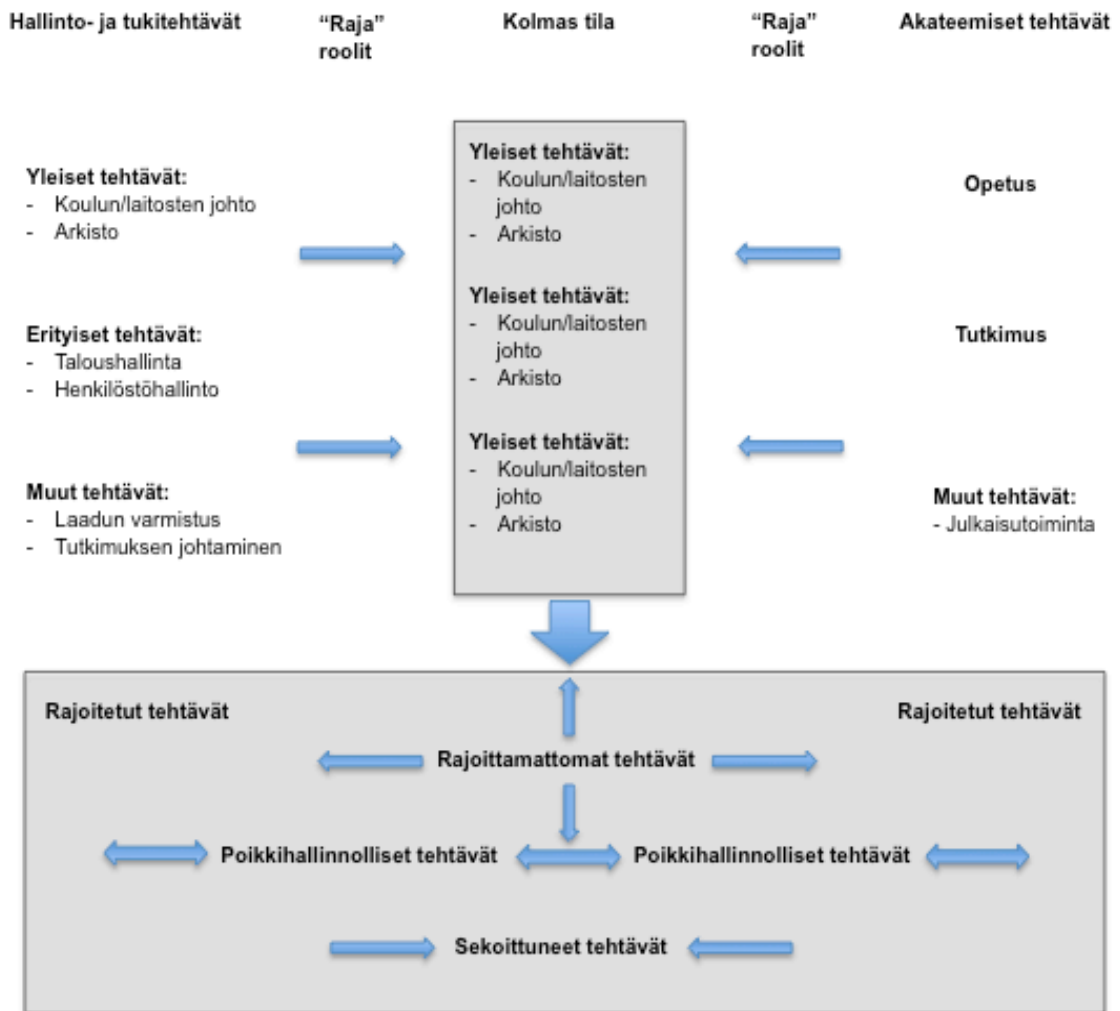
Profession käsite voidaan jakaa kahteen erilliseen tutkimussuuntaukseen. Ensimmäinen tutkimussuuntaus esittää määrittelee professiot enemmänkin pysyviksi tehtäviksi, jotka eivät muutu. Muutos nähdään pikemminkin yksisuuntaisena, eli professio itsessään kehitty eteenpäin, mutta se ei saa vaikutteita muualta, eivätkä siihen vaikuta toiset professiot. Professioihin liittyy vahvasti sosiaaliset rakenteet ja kulttuuri. Ne nähdään tärkeämpänä kuin itse tehtävät, joita professiot hoitavat. Kulttuuriin ja professioihin liittyy vahvasti oikeutus olla jäsenenä, joka saavutetaan akateemisen koulutuksen avulla. Profession synty seuraa polkua, johon vaikuttavat kulttuurin ja rakenteiden lisäksi myös ne funktiot, joita profession oletetaan tekevän. (Abbott, 1988, 10-17).

Abbottin määritelmän mukaan perinteisten professioiden rinnalle nousee uusia professioita, jotka ovat jatkuvat kehityksen alla ja mukautuvat ympäröivän ympäristön tarpeiden mukaan. Nämä professiot kehittyvät itsessään ja synnyttävät samalla uusia ammatillisia tehtäväkenttiä siirtyessään uusille alueille (ibid., 204–207). Tämä kehityskulku näkyy myös korkeakoulutukseen liittyvien tehtävien muodostumisessa. Whitchurchin (2008, 377-378) mukaan jako kahteen eri professioon ei ole riittävä, vaan näiden professioiden väliin on kehittynyt uusi professio, jossa akateemisten ja ei-akateemisten hallinto- ja tukitehtävien väliset erot eivät enää ole täysin selkeitä. Näiden tehtäväkenttien välistä tilaa Whitchurch kutsuu kolmanneksi tilaksi.

2.3.3 Tehtäväkentän muutos synnyttää kolmannen tilan

Kolmas tila sekä tehtäväkenttien muutos on selitettävissä yksinkertaisimmin kuvion 3 avulla. Tila muodostuu kahden perinteisen tehtäväjaon välille, jossa oikealla on esitelty perinteisiä yliopiston ja korkeakoulujen akateemisia opetukseen ja tutkimukseen liittyviä tehtäviä. Vasemmalla olevat tehtävät ovat hallinnon tehtäviä. Näiden kahden välille on muodostunut kolmannen tilan tehtäviä, jotka eivät selkeästi kuulu kumpaankaan aikaisempaan kategoriaan, vaan pitävät sisällään elementtejä molemmista tehtävistä.

Kuviota 3 tulee tulkita kahdessa osassa. Ylemmän osan tarkoituksena on antaa esimerkki siitä, miten tehtävät jakautuvat korkeakouluissa. Alemman osan tarkoituksena on selventää eri toimijoiden rooleja korkeakoulun eri tehtävien välillä.



Kuvio 3: Tehtäväkentän jakautuminen (Whitchurch, 2008, 385)

Kuvion alalaidan tehtävät jakaantuvat neljään eri tyyppiin. Ensimmäisenä ovat rajoitetut tehtävät, jotka käsittävät perinteiset akateemiset sekä hallinnon tehtävät. Työ tapahtuu selkeän jaon mukaisesti raja-aitoja ylittämättä. Toisessa tehtävätyypissä toimijoiden tehtäväkenttää ei rajoiteta, jolloin yksittäinen henkilö tai tiimi suorittaa sille käskettyjä tehtäviä raja-aidoista ja tehtävätyypeistä välittämättä. Työ on projektiluontoista ja laaja-alaista. Kolmantena tehtävätyyppinä ovat poikkihallinnolliset tehtävät. Tässä tehtävätyypissä tehtäviä hoidetaan kolmannen tilan ja akateemisen tai hallinnollisen tehtävätyypin välillä. (Whitchurch, 2008, 382.)

Erityispiirteinä ovat rajojen liityntäpintojen käyttäminen mahdollisimman tehokkaasti tavoitteiden saavuttamiseksi. Akateemisen ja hallinnon kentän lisäksi poikkihallinnollisissa tehtävissä käytetään hyödyksi myös organisaation ulkopuolisia toimijoita. Sekoittuneet tehtävät käsittävät ne henkilöt, jotka selkeimmin toimivat kolmannessa tilassa. Näitä tehtävätyyppejä ovat esim. erilaiset opetuksen tukitehtävät tai rahoituksen keräämisen tehtävissä. (Whitchurch, 2008, 382–385.)

Kolme viimeiseksi mainittua toimijaa ovat kaikki lähellä kolmannen tilan tehtäviä. Toimijoita erottaa tekemiensä tehtävien lisäksi se, kuinka ne käyttävät hyväkseen eri tehtävien välille syntyneitä raja-aitoja. Rajapinnassa olevien tehtävien hoitaminen edellyttää erilaisia valmiuksia (Whitchurch, 2008, 386). Näitä on tutkittu mm. selvittämällä eri henkilöstöryhmien suhteita toisiinsa. Toimijat, joilla on kyky hoitaa tehtäviä molemman ääripään välillä sekä rajapinnoissa saavat hoidettua tehtävät tehokkaasti. Kolmannen tilan kannalta keskeisimpinä ovat sekoittuneet toimijat. Näillä henkilöillä tulee olla sopiva asenne sekä koulutus hoitaakseen sekoittuneita kolmannen tilan tehtäviä.

Whitchurch (2009, 409) selvitti tutkimuksessaan, että sekoittuneilta toimijoilta edellytetään monipuolisimpia valmiuksia tehtävien hoidossa. Toimijoilla tulee olla riittävät tiedot molemmista ääripäistä, suhteiden tulee olla kunnossa sekä heidän tulee hahmottaa kenen vastuualueella työtä tehdään ja kenellä on päätäntävalta. Näitä kaikkia ominaisuuksia ei odoteta yksittäiseltä henkilöltä. Tehokkaimman tuloksen saavuttamiseksi kootaan tiimi, jossa on edustajia molemmista ääripäistä sekä niiden väliltä.

Macfarlanen (2011, 62–63) mukaan kolmannen tilan sekoittuneet tehtävät liittyvät uuden profession syntyyn. Macfarlane kutsuu sitä para-akateemiseksi professioksi. Se käsittää uudenlaisia elementtejä, jossa yhdistyvät akateemisen ja ei-akateemisen profession erityispiirteitä. Hän havaitsi tehdessä tutkimusta Yhdysvalloissa, että para-akateemisen profession hoitaminen edellyttää erilaisia valmiuksia ja koulutusta. Macfarlanen mukaan akateemiset ”all-rounderit” ovat häviämässä ja tilalle tulevat para-akateemisten tehtävien hoitajat.

Kolmannen tilan tehtävien hoitamiseksi ei riitä, että henkilö on akateeminen tai hallinnon henkilö. Tehtävät vaativat kokemusta ja koulutusta molemmilta sektoreilta.

Tehtävästä riippuen se voi painottua enemmän akateemiselle tai hallinnon- ja tukitehtävien puolelle. Koulutuksessa on huomioitava, että tietyissä tehtävissä henkilöä on koulutettava lisää, jotta hän pystyy täyttämään tehtävänsä hyvin. Esimerkkinä opiskelijan ohjauksessa voidaan käyttää apuna kirjastotyöntekijöitä, mutta ensin heille on opetettava perusteet pedagogiikasta. Samoin moni henkilö on liian pätevä suorittamaan joitakin kolmannen tilan tehtäviä, jolloin heidän taitotasoaan tulee karsia tehtävään sopivaksi, esimerkiksi palkkaamalla ylipätevien henkilöiden tilalle tehtävään paremmin sopivan henkilön. (Macfarlane, 2011, 65.)

Tutkimuksen yksi keskeisimmistä tavoitteista on löytää yksilöitä, jotka toimivat kolmannen tilan sekoittuneissa tehtävissä. Szekeres (2011) näkee kolmannen tilan uutena mahdollisuutena. Henkilöstön tehtäväkentän laajentuessa ja sen muuttuessa yhä monipuolisemmaksi eri henkilöstöryhmien arvostus toisiaan kohtaan parantuu. Jako meihin ja muihin vähentyy (Dobson, 2000), millä viitataan yhteisen identiteetin muodostumiseen yhteenkuuluvaisuuden avulla (vrt. Gornitzka et. al., 1998, 24). Ihmissuhteilla ja työn monipuolisuudella on suora linkki työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyvinvoinnin kasvaessa tulokset paranevat ja organisaatio toimii tehokkaammin ja tuloksellisemmin (Ojala & Ahonen, 2005, 13).

Kolmannen tilan löytämiseksi on määritettävä, miten hallinto- ja tukihenkilöstön tehtävä voidaan luokitella para-akateemiseksi tehtäväksi. Hallinto- ja tukihenkilöstön tehtävän on oltava sidoksissa työn akateemiseen luonteeseen, eli työn tulee sisältää opetukseen, tutkimukseen tai molempiin liittyviä vastuita tai tehtäviä. Oletukseni on, että akateemista työtä tekevät henkilöt kuuluvat kolmannen tilan työntekijöihin.

Akateemisuuden vaikutusta työhyvinvointiin voidaan perustella usealla eri tavalla. Ensimmäisenä perusteena on työn monipuolisuus. Whitchurch (2009) määrittää, että kolmannessa tilan tehtäväkenttä on monipuolisempi, kuin perinteisessä hallinnon tai akateemisen työn kentässä (vrt. Dobson & Conway, 2003). Työhyvinvoinnin kannalta työn monipuolisuus on hyvä asia. Vaihtelevuuden katsotaan nostavan henkilön motivaatiota.

Toinen työhyvinvointia edistävä asia on yhteistyön ja keskinäisten suhteiden paraneminen akateemisten ja hallinnon työntekijöiden välillä (Whitchurch, 2009; 2006). Hyvä ilmapiiri, luottamus henkilöstöryhmien välillä sekä ymmärrys toisen henkilön

työstä parantavat yhteisön toimivuutta. Tämä parantaa yksikön työhyvinvointia ja lisää työn tuottavuutta (Manka et al., 2012, 24). Kolmas kokonaisuus liittyy henkilöiden koulutukseen. Monet para-akateemisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt ovat saaneet akateemisen koulutuksen, joten tätä kautta muodollinen pätevyys tehtävän hoitamiselle löytyy. Macfarlanen (2011, 64–65) mukaan akateemisen koulutuksen saanut henkilö suorittaa para-akateemisen tehtävän tehokkaammin. Akateemisen peruskoulutuksen saanutta henkilöä ei tarvitse erikseen kouluttaa tehtävään. Tämä menettely säästää resursseja.

Berman ja Pitman (2010, 166–167) toteavat kolmannen tilan tukevan koko yliopiston toimintaa. Heidän tutkimuksensa koskee australialaisia yliopistoja ja heidän havaintonsa mukaan uudet professiot tehostavat yliopistojen sisäisiä toimintoja. Näitä ovat parantunut yhteistoiminta henkilöstöryhmien välillä ja mielekkäiden ja muuttuvien työtehtävien kautta lisääntynyt työmotivaatio.

Akateemista työtä kohtaan voidaan esittää myös kritiikkiä. Kaikki henkilöt eivät välttämättä halua työskennellä kolmannen tilan sekoittuneessa työympäristössä. Tällöin henkilöiden lisääntynyt työn akateemisuus voi näkyä motivaation laskuna ja tyytymättömyytenä omaan tehtävään. Samoin kaikkien henkilöiden koulutustaso ei riitä suoriutumaan akateemisia valmiuksia edellyttävistä tehtävistä. Uuden kouluttaminen vie turhia resursseja organisaatiolta. Kolmantena kriittisen tarkastelun kohteena on yliopistojen rakenne ja ympäristö, jossa se toimii.

Perinteet ja asenteet voivat luoda ympäristön, jossa eri henkilöstöryhmien sekoittuminen ei toimi. Tämä ei kehitä työhyvinvointia mihinkään suuntaan. Organisaatiokulttuuri ja perinteiset suhteet eroavat maittain. Ne asiat, jotka ovat itsestäänselvyyksiä Suomessa eivät välttämättä esiinny samoin Australiassa. Esimerkkinä tästä on yliopistojen henkilöstörakenne ja kolmannen asteen koulutettujen määrä. Suomessa akateemisen työn lisääminen maisterivoittoisessa organisaatiossa ei välttämättä vaikuta samoin kuin australialaisessa yliopistossa, jossa kolmannen asteen koulutuksen saaneiden henkilöiden määrä on prosentuaalisesti huomattavasti vähäisempi (esim. Szekeres, 2011, 680). Suomalaisessa ympäristössä koulutus ja työ vastaavat läheisesti toisiaan, eikä akateemisen työnkuvan lisäämisellä ole mitään vaikutusta työhyvinvointiin.

Seuraava luku on yhteenveto käytettävästä teoriasta. Luvun tarkoituksena on selventää tutkimuksen kohteena olevaa joukkoa. Lisäksi esittelen tutkimuskysymysten ja teorian kautta, miten työhyvinvointia mitataan Helsingin yliopistossa.

2.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen Helsingin yliopistossa

Yhteenvetona edellisten lukujen käsitteistöä esittelen tarkemmin tätä tutkimusta varten tehdyt teoreettiset valinnat. Kuten mainitsin aiemmin, tutkimuksen kannalta keskeisintä on ymmärtää ero eri tehtäväkenttien välillä. Akateemisella ja ei-akateemisilla käsitteillä ei viitata henkilön koulutustaustaan. Käsitteet ovat puhtaasti kuvaus siitä, mihin henkilöstöryhmään yksittäinen henkilö kuuluu.

Aiemmissa luvuissa on esitetty miten työhyvinvointi rakentuu ja miten sitä on mahdollista mitata. Tarkennan työhyvinvoinnin käsitettä ja esittelen Helsingin yliopistoa varten luodun mallin työhyvinvoinnin tarkastelemiseen. Malli perustuu Hagerondin (Hagedorn, 2000) ja Bentleyyn (Bentley et al., 2013) malleihin työhyvinvoinnin mittaamiseksi, kun kohdeorganisaationa on yliopisto.

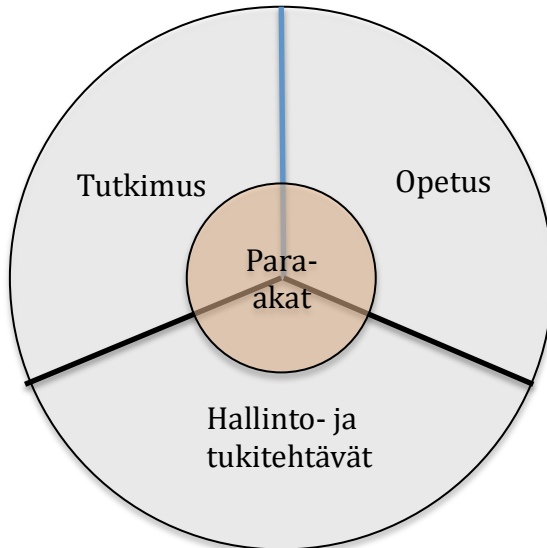
Tarkennan luvun lopuksi tutkimuksen ongelmaa ja esittelen, miten käyttämäni teoria soveltuu vastaamaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin.

2.4.1 Tutkimuksen kohdejoukon tarkentaminen

Akateeminen professio viittaa henkilöön, jonka työtehtävät pitävät sisällään tutkimus- ja opetustehtäviin liittyviä vastuita. Henkilö on yliopiston akateemisen henkilöstön palkkalistoilla ja sijoittuu jollekin sen neliportaisesta palkkajärjestelmästä. Ei-akateeminen professio kuvastaa henkilöitä, jotka kuuluvat yliopiston ”Muu henkilöstö”-henkilöstöryhmään. Para-akateeminen professio on näiden kahden edellisen tehtäväjaon väliin syntynyt uudenlainen tehtäväkenttä, jossa yhdistyy elementtejä molemmista niin akateemisista kuin ei-akateemisista tehtävistä. Kuvio 4 selventää käsitettä

Kuvion 4 keskellä oleva tehtäväkenttä pitää sisällään henkilöitä kaikista kolmesta osaluokasta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden työhyvinvoinnin rakentumista sekä erityisenä piirteenä selvittää, onko para-akateemisuuudella merkitystä työhyvinvoinnin kokemiseen. Huolimatta siitä, että hallinto- ja tukitehtäviä kutsutaan ei-akateemiseksi professioksi on muistettava, että henkilöllä, joka työskentelee ympyrän keskiössä on akateemisia

vastuita. Tästä johtuen olen pyrkinyt löytämään tutkimuksen kohteena olevasta joukosta niitä henkilöitä, jotka kyselyssä ilmoittivat, että heidän työnsä pitää sisällään akateemisia tehtäviä. Näiden henkilöiden voidaan katsoa kuuluvan ympyrän keskiön, eli para-akateemisten tehtävien hoitajiin.



Kuvion musta viiva jakaa henkilöstön akateemiseen ja ei-akateemiseen profession. Kuvion keskellä oleva ympyrä kuvaa kolmannen tilan para-akateemisia tehtäviä, jossa eri tehtävätyypit ovat sekoittuneet. Tämän tutkimuksen kohdejoukko asettuu mustan viivan alapuolelle käsittäen kaikki hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevät henkilöt.

Kuvio 4: Tutkimuksen kohdejoukko

2.4.2 Työhyvinvoinnin viitekehyksen tarkentaminen

Työhyvinvointia voidaan mitata monella tavalla, kuten aikaisemmissa luvuissa on esitetty. Yliopistoja koskevaa työhyvinvointia on mitattu aikaisemmissa tutkimuksissa Herzbergin teorian pohjalta rakennettuun malliin (Bentley et al., 2013; Hagedorn, 2000). Bentley et al. malli on jaettu kahteen kategoriaan, välittäjiin ja elämäntilannetekijöihin, kuten taulukossa 1 on esitetty.

Välittäjät muodostuvat motivaattoreista ja hygientehtävistä. Tässä tutkimuksessa käsittelen näitä tekijöitä niitä yhdistävällä termillä: motivaatiotekijät. Nämä tekijät pyrkivät selittämään asioita, jotka motivoivat henkilöitä jaksamaan työssään paremmin. Ne myös selittävät henkilön työhön itseensä kokeman arvostuksen. Näiden tekijöiden tarkoituksena on nostaa esille yksilön kokemukset työnteosta (Bentley et al., 2013, 32–33). Tässä tutkimuksessa motivaatiotekijöitä selitetään yksilön mahdollisuudella päätöksiin vaikuttamisella, palkkauksella sekä työn sisällön inspiroivuudella. Jaottelu esitetty taulukossa 2.

Olen lisännyt Hagedornin ja Bentleyyn malliin yhden muuttujan lisää. Tämä on työn akateeminen luonne, jonka tarkoituksena on selvittää, miten kolmas tila vaikuttaa työhyvinvointiin. Akateemisuus kuvastaa vastaajien työtehtävien luonnetta, joka periaatteessa voitaisiin sisällyttää motivaattoritekijöihin. Loin akateemisuudesta oman mittarinsa, koska haluan selvittää onko tehtäväkentän muutoksella mahdollisesti vaikutusta työhyvinvoinnin kuvaajana ja työtehon lisääjänä, kuten Szekeres, Ojala ja Ahonen esittävät.

Henkilöiden taustatekijöiden vaikutusta selvitetään sukupuolen, iän ja koulutuksen avulla. Perustellakseni valinnan olen käyttänyt aikaisempia tutkimuksia pohjatietona. Volkwein ja Zhou (Volkwein J.F. & Zhou Y., 2003, 162) löysivät omasta tutkimuksestaan viitteitä, että erityisesti naisten stressinsietokyky saattaa vaikuttaa työilmapiiriin ja sitä kautta koko organisaation työhyvinvointiin. Samaa aihetta on tutkittu myös muissa tutkimuksissa, mutta tulokset eroavat Volkwein ja Zhoun tuloksista (esim. Bentley et. al. 2013). Selvittääkseni löytyykö omasta kohdejoukostani jompaakumpaa tulosta tukevia johtopäätöksiä, olen ottanut sukupuolen yhdeksi tarkastelun kohteeksi.

Eniten henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat ympäristö- ja olosuhdetekijät (esim. Bentley et. al. 2013, Volkwein & Zhou, 2003). Ympäristö ja olosuhdetekijöiksi on valittu työyhteisön ilmapiirin vaikutuksen sekä työskentelyn merkittävyyden yliopistossa. Ilmapiiri on monessa tutkimuksessa ollut keskeisin asia työhyvinvoinnin kokemisessa (esim. Bentley, Coates, Dobson, Goedegebuure, & Meek, 2013; Herzberg, 1993; Manka, 2006). Ilmapiirin mittaamisessa on huomioitava, että siihen vaikuttavat toiset muuttujat. Esimerkiksi edellisessä kappaleessa esitetty stressinsietokyky vaikutti ilmapiiriin, ja erityisesti silloin kun asiaa tarkasteltiin sukupuolinäkökulmasta. Tässä tutkimuksessa on pyritty poistamaan tämä vaikutus tarkastelemalla muuttujien välisiä vaikutuksia etukäteen.

Hagedorn ja Bentley nostavat tutkimuksessaan esille triggertekijät. Ne koostuvat lähinnä muutostekijöistä. ”Trigger” termi ei ole hyvää suomea ja sitä on vaikea ymmärtää. Tässä tutkimuksessa triggertekijöillä tarkoitetaan elämäntilanteeseen ja erityisesti työelämään liittyviä tekijöitä, joilla pyritään selventämään eri tilannetekijöiden merkitystä työhyvinvointiin. Elämäntilannetekijöinä käytän senioriteettiä ja esimiesasemaa. Senioriteetti kuvaa henkilön uraan ja työhön liittyvää

muutosta. Eri elämänvaiheissa olevat ihmiset kokevat asiat hieman eri tavalla, jolla voi olla vaikutusta työhyvinvointiin. Senioriteetti on hyvin lähellä taustatekijöiden ikämuuttujaa ja tämän vuoksi niitä tarkastellaan yhdessä tutkimuksen analyysivaiheessa.

Surveyn kysymyksenasettelusta puuttuivat institutionaaliseen ja tunne-elämään liittyvät muutokset sekä perheeseen ja henkilökohtaisiin olosuhteisiin liittyvät asiat. Nämä ulkoiset tekijät on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

VÄLITTÄJÄT		ELÄMÄNTILANNE	
<i>Motivaatiotekijät</i>	<i>Taustatekijät</i>	<i>Ympäristö</i>	<i>Muutos</i>
		<i>Olosuhdetekijät</i>	
Päätöksiin vaikuttaminen	Sukupuoli Ikä	Työyhteisön ilmapiirin vaikutus	Senioriteetin vaikutus
Palkkaus			
Työn sisällön inspiroivuus	Koulutus	Työskentelyn merkittävyys yliopistossa	Esimiesaseman vaikutus
<i>Akateemisuuden vaikutus</i>			

Taulukko 2: Työhyvinvoinnin viitekehys Helsingin yliopistossa (vrt. taulukko 1)

Taulukko 2 täydentää tutkimuksen viitekehystä ja selventää käytettävien muuttujien suhdetta työhyvinvoinnin selittämisessä. Mallin perustana on Hertzbergin teoria, jota Hagedorn ja Bentley ovat muokanneet sopivaksi yliopistoihin liittyvään tutkimukseen. Muokkasin taulukossa 1 esitettyä mallia edelleen sopivammaksi tämän tutkimuksen tarpeita varten. Eroavaisuutena Bentleyyn ja Hagedornin malliin, lisäsin koulutuksen taustatekijöihin ja lisäsin senioriteetin elämäntilannetekijöihin. Taustatekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin on ollut vaikea määrittää yksiselitteisesti. Eri tutkimusten perusteella taustatekijöillä on ollut työhyvinvointia selittävä vaikutus, kun niitä on arvioitu yhdessä koulutuksen kanssa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että olen tarkentanut työhyvinvoinnin käsitettä ja pyrkinyt tuomaan mittareihin muuttujia, jotka kuvaavat työhyvinvointia parhaiten, kun tutkimuskohteena on yliopisto. Käytettävien mittareiden muodostaminen on esitetty tarkemmin luvussa 4. Seuraavaksi tarkennan tutkimusongelmaa ja esittelen, miten kuhunkin kolmesta tutkimuksen tutkimuskysymyksestä tullaan vastaamaan.

2.4.3 Tutkimusongelman tarkentaminen

Tutkimusongelmana on selvittää Helsingin yliopiston muun henkilöstön kokonaistyöhyvinvoinnin rakentumista ja ilmenemistä. Pyrin löytämään ongelmaan vaihtoehtoisen lähestymistavan uuden profession muodostumisen kautta, joka ilmenee kolmantena tilana akateemisen ja muun henkilöstön välillä.

Tarkastelen työhyvinvointia kokonaisuutena ja selvitän profession muuttumisen lisäksi työhyvinvointia eri mittareiden avulla. Olen luonut mallin perustuen aikaisempiin tutkimuksiin, joissa kohdeorganisaationa on ollut yliopisto. Malli ottaa kantaa työhyvinvoinnin rakentumiseen monesta eri näkökulmasta, josta kolmas tila on vain yksi monesta muuttujasta. Tällä tavoin tutkimuksesta on mahdollista saada aineistoa, jota voidaan verrata vastaavanlaisiin tutkimuksiin sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Malli on esitetty taulukossa 2, jonka avulla analysoin tutkimusongelmasta johdettuja kolmea tutkimuskysymystä.

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys on:

1. *Mikä on kolmannen tilan ja sitä ilmentävän työn akateemisuuden vaikutus työhyvinvointiin?*

Työn monimuotoisuudella ja monipuolisuudella on vaikutusta henkilöin kokemaan työtyytyväisyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen haasteena on löytää ne henkilöt, jotka kuuluvat kolmanteen tilaan ja määrittää se lisäävätkö kolmannen tilan monipuoliset tehtävät työhyvinvointia. Tällä kysymyksenasettelulla pyrin löytämään tukea Whitchurchin (2009, 417) loppuyhteenvedossa esittämälle väittämälle siitä, että kolmas tila tuo lisäarvoa koko organisaatiolle.

Szekeres näkee kolmannen tilan uutena mahdollisuutena henkilöstön kehittymiselle. Tehtäväkentän laajentuessa ja yhteistyön lisääntyessä eri henkilöstöryhmien välinen arvostus lisääntyy toisiaan kohtaan (Dobson, 2000). Samaan johtopäätökseen tulevat myös Berman ja Pitman (2010, 167), jotka esittävät kolmannen tilan mielekkäiden tehtävien lisäävän työmotivaatiota.

Toinen tutkimuskysymys on:

2. Miten henkilöstön taustatekijät sekä elämäntilannetekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?

Toinen kysymys liittyy kokonaistyöhyvinvointiin huomattavasti laajemmin, kuin ensimmäinen kysymys. Toisen kysymyksen tarkoitus on selvittää, miten taustatekijät, kuten ikä ja sukupuoli sekä elämäntilannetekijä, kuten senioriteetti vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemiseen.

Taustatekijöiden ja elämäntilanteeseen liittyvät muuttajat ovat tuoneet aikaisemmissa tutkimuksissa ristiriitaisia tuloksia. Tämä johtuu monesti siitä, että taustatekijöitä ja elämäntilannetta kuvaavat muuttajat liittyvät vahvasti toisiinsa, jolloin niiden tarkasteleminen erikseen saattaa vääristää tuloksia. Analysoin näiden tekijöiden vaikutusta yhdessä välttääkseni tämän ongelman.

Näiden tekijöiden selittävä voima saattaa jäädä vähäiseksi, kuten aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet.

Tutkimuksen kolmas kysymys on:

3. Miten motivaatiotekijät sekä ympäristö ja olosuhdetekijät vaikuttavat vastaajien työhyvinvointiin?

Motivaatiotekijöillä, ympäristötekijöillä sekä olosuhdetekijöillä pyritään mittaamaan asioita, jotka lisäävät työssä viihtymistä.

Tutkimushypoteesina on se, että kolmannen kysymyksen muuttajat selittävät kokonaistyöhyvinvoinnin rakentumista parhaiten. Erityisesti työn sisältöön ja työn ilmapiiriin liittyvät väittämät oletettavasti selittävät työhyvinvointia parhaiten. Palkkaus on taustamuuttujien tapaan moniselitteinen muuttuja. Joissakin tapauksissa sen on katsottu vaikuttavan hyvinvointiin, mutta monesti yksilöt nostavat työn sisällön palkkausta tärkeämmäksi tekijäksi.

Kokonaisuutena teorialuvun tarkoitus oli selventää työhyvinvoinnin monimuotoista kenttää. Aloitin työhyvinvoinnin tarkastelun esittelemällä tutkimuksen viitekehyksen, jossa kerroin, miten eri osakokonaisuudet liittyvät tutkimukseen. Esittelin työhyvinvoinnin kehityskaaren ja kerroin, miten työhyvinvointia voidaan mitata, kun kohdeorganisaationa on yliopisto. Selvitin lisäksi, miten yliopiston tehtäväkenttä

jakaantuu ja miten se on jatkuvan muutoksen alla synnyttäen uuden tehtäväkentän perinteisten tehtävien välille.

Seuraava luku käsittelee tekemiäni valintoja tutkimusmenetelmästä ja esittelee tutkimuksen aineistoa.

3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

Tässä luvussa esittelen käyttämäni tutkimusmenetelmät ja aineiston yleiskuvauksen. Survey-kysely ei ole itsessään menetelmä, vaan tiedonkeräystapa, jolla voidaan hankkia määrällistä ja laadullista aineistoa. Menetelmien ja kyselynasetteluun kautta määräytyy se, onko kerättyä aineistoa mielekästä tutkia kvantitatiivisella, kvalitatiivisella vai näiden edellisen sekoittuneella⁴ tutkimusotteella (Salonen, 2010). Olen tässä tutkimuksessa hyödyntänyt molempia tutkimusotteita.

Tätä tutkimusta varten kerätyssä aineistossa oli avovastauksia sekä monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymyksiä analysoidaan kvantitatiivisesti ja avovastauksia analysoidaan kvalitatiivisesti. Avovastauksiin vastasi noin 25 % vastaajista, joten niiden perusteella ei ole mahdollista tehdä yleistyksiä koko tutkittavan joukon osalta. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa analyysin pääpaino on kvantitatiivisessa regressioanalyysissä, jonka tuottamaa informaatiota tarkennetaan avokysymyksiin annettujen vastausten perusteella.

Luvun ensimmäisessä kappaleessa esittelen yleisesti survey-tutkimusta ja perusteluja siitä, miksi se soveltuu tähän tutkimukseen parhaiten. Toinen luku käsittelee aineistoa ja tutkimuksen toteuttamista. Kerron tarkemmin tekijöistä, jotka johtivat tähän tutkimukseen. Aineiston yleiskuvauksessa kerron mikä muodostaa tutkimuksen tavoiteperusjoukon ja miten tässä tutkimuksessa on onnistuttu kuvaamaan perusjoukko otannan avulla.

Kolmannessa alaluvussa esittelen tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät. Ensimmäisenä kerron regressioanalyysistä ja sen soveltuvuudesta tähän tutkimukseen. Toiseksi kerron avovastauksista ja niiden analyysitavasta. Olen käyttänyt avovastauksien analysoinnissa apuna teemotittelua, jonka tarkoituksena on ollut löytää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Neljännessä alaluvussa pyrin arvioimaan tutkimuksen luetettavuutta sekä arvioin tutkimuksen eettisyyttä sekä tekemiäni valintojen eettisyyttä tutkimusprosessin aikana.

⁴ Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistämistä kutsutaan englannin kielisellä termillä mixed methods research (esim. Teddlie & Tashakkori, 2009)

3.1 Survey-tutkimus

Tutkimuksen empiirinen aineisto perustuu kyselyaineistoon, joka kerättiin 10.2.-10.3.2013 välisenä aikana. Kohteena olivat Helsingin yliopiston eri hallintotehtävissä työskentelevät henkilöt. Aineiston keräys toteutettiin lomakekyselyn avulla, joka toteutettiin sähköiselle e-lomakkeelle.

Tutkimus on tyypiltään survey-tutkimus, jolla tarkoitetaan tiedustelua tai kyselyä, jossa on ennalta määritelty etukäteisasema ja aineisto kerätään ennalta strukturoitujen haastattelujen tai kyselyiden avulla. Näissä kyselyissä on usein vakioidut kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Kyselyiden suorittamiseksi on monia erilaisia tapoja. Yleisin aineiston keräystapa on manuaalisesti paperina lähetetty postikysely tai puhelinhaastattelu. (Salonen, 2010, 8-14). Menetelmän valinta riippuu paljon kohdejoukosta, jolle kysely lähetetään. Tähän tutkimukseen valittiin internet-pohjainen lomake. Etuna perinteisempään postikyselyyn tai puhelinhaastatteluun on tutkimuksen kansainvälisyys ja muut tutkimushankkeessa olevat skandinaaviset yliopistot. Nettikyselyllä oletettiin saavutettavan useampia henkilöitä, koska pääsääntöisesti yliopistolla työskentelevillä henkilöillä on mahdollisuus päästä internetiin. Kyselyn ajoittaminen on tärkeää. Aineiston keräyksen aikana huomattiin, että vastauksia kertyi aluksi varsin vähän. Huomasimme, että alkuperäinen vastausaika ajoittui Etelä-Suomen hiihtoloma-aikaan, joten alkuperäistä vastausaikaa pidennettiin kahteen otteeseen.

Survey-tutkimuksiin kohdistuu myös kritiikkiä. Tutkimuksia on sanottu pinnallisiksi, sillä vastaajat joutuvat vastaamaan valmiiksi muotoiltuihin kysymyksiin, joissa on vain muutamia vaihtoehtoja. Tässä on vaarana se, että vastausten virheprosentti kasvaa, kun vastaaja on pakotettu valitsemaan yhden vaihtoehdoista. (Alkula ym., 1994, 118-121) Tämä korostuu internet – kyselyissä, joissa vastaajaa vaaditaan täyttämään kaikki kyseisellä sivulla olevat kysymykset päästäkseen kyselyssä eteenpäin. Myös internet – kyselyissä erilaiset tekniset ongelmat ja liian pitkät kyselyt aiheuttavat turhaa rasitetta vastaajalle, jolloin vastaaja saattaa lopettaa vastaamisen kesken (Salonen, 2010, 18).

Tutkimusta varten tehdyssä lomakkeessa pyrittiin huomioimaan edellä mainitut asia huolellisesti. Lomakkeessa ei ollut etenemistä estäviä kysymyksiä kuin maa-kysymys, joka haluttiin säilyttää tutkimushankkeen kokonaisuuden vuoksi. Vastaajille annettiin useissa kysymyksissä mahdollisuus vastata ”En tiedä” tai ”En halua sanoa” – vastausvaihtoehto, joiden lisäksi kysymykset pyrittiin muodostamaan selkeiksi ja

yksinkertaisiksi. Suvey-tutkimuksen kritiikki on kohdistunut liialliseen tasa-arvoistamiseen, sillä jokaisen vastaajan painoarvo on yhtä tärkeä. Tätä puutetta pyritään minimoimaan painottamalla saatuja tuloksia vastaamaan perusjoukkoa.

Salonen (2010, 22) korostaa huolellisuutta erityisesti yleistyvissä monikansallisissa tutkimuksissa. Eri kulttuurit ja kielet luovat omat haasteensa lomakesuunnitteluun. Tutkimusta varten tehty lomake oli kolmella kielellä: ruotsi, suomi ja englantia. Sanojen kääntämisessä oli haasteita, koska suorat käännökset saattavat saada eri merkityksen eri kontekstissa. Tätä virhettä pyrittiin minimoimaan e-lomakkeen ensimmäisestä versiosta alkaen ja lomaketta luetutettiin äidinkielenään ruotsia ja englantia puhuvilla henkilöillä. Haastateltaville lähetetty saatekirje on liitteenä 2.

Survey-tutkimus on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä empiiris-kvantitatiivista tietoa suurten ihmismäärien mielipiteistä, toiminnasta ja asenteista (Lehtonen & Pahkinen, 2004, 10). Salosen (2010, 25) mukaan survey-tutkimus soveltuu erityisesti esitutkimuksia ja uusia piirteitä sisältävää tutkimusta varten. Survey soveltuu myös erinomaisesti tutkimukseen, jossa sama tutkimus halutaan toistaa eri maissa tai jonkin asian kehittymistä halutaan seurata tiettyinä ajanjaksona. Survey-tutkimus tuottaa helposti vertailtavaa tietoa. Ei-akateemista henkilöstöä sekä para-akateemisten professioiden tutkimuksen tarkoitus on tuottaa uutta tietoa ja ymmärtää eri henkilöstöryhmien välistä yhteyttä. (Third Space – HEGOM, 2013). Survey-menetelmä soveltuu erityisen hyvin työhyvinvoinnin mittaamiseksi suurelta joukolta (Spector, 1997, 5–7).

3.2 Tutkimuksen toteuttaminen ja aineisto

Helsingin yliopiston muuta henkilöstöä on oli vuonna 2011 3770 henkilöä, jotka muodostivat tavoiteperusjoukon. Alkuperäinen tarkoitukseni oli selvittää para-akateemisuuden käsitettä haastatteleamalla n. 20 henkilöä yliopiston hallintohenkilöstöstä. Kolmannen tilan käsitteen ja tavoiteperusjoukon koon vuoksi päätin osallistua HEGOM-tutkimushankkeeseen ja pitäytyä survey-lomakkeen tuomassa informaatiossa. Paras tapa tavoittaa Helsingin yliopiston henkilöstö oli suorittaa survey internet-kyselynä e-lomakkeella. Perusjoukosta tutkimuksen kehikoksi valittiin 3303 henkilöä. Näillä kaikilla henkilöillä varmistettiin olevan yhteys e-lomakkeeseen samalla varmistettiin, että kaikki kyselyn saaneet olivat Helsingin yliopiston rekisterissä kyselyn lähettämishetkellä.

Kehikon koostumus: hallintohenkilöstöä 1686, IT ja AV-henkilöstöä 371, kirjastohenkilöstöä 360, opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöitä 816 ja 70 viestintähenkilöstöä Kehikko ja varsinainen otanta luotiin yhteistyössä IT-osaston avulla. Lupa Tutkimuksen toteuttamiseen saatiin hallintopäälliköltä. Kehikon ja e-lomakkeen avulla luotiin otos, joka käsitti 592⁵ henkilöä. Otokseen valittiin edustus keskushallinnosta, tiedekunnista sekä laitoksista, erillislaitoksilta, kirjastosta ja IT-henkilöstöstä. Kaikki yksiköt olivat edustettuina suhteellisissa kokoluokissaan.

Vastausten varmistamiseksi jokaiselta osastolta valittiin yksi ja sen lisäksi joka viides henkilö vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn vastasi (N) 212 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui 36%, joka on suhteellisen hyvä internetkyselyissä. Vastaukset jakautuivat lähes tasaisesti eri osastojen ja laitosten välillä. Tämän vuoksi en nähnyt tarpeelliseksi määrittää painoja eri osastojen välille. Samoin painojen vaikutus tämän tyyppisessä tutkimuksessa on pieni, koska tässä tutkimuksessa ei vertailla eri osastoja keskenään, vaan vastanneita käsitellään yhtenä kokonaisuutena. Painot voisivat olla tarpeellisia jos haluttaisiin selvittää eri osastojen välisiä eroavaisuuksia. Toiseksi: HEGOM – tutkimusryhmän johtaja päätti, ettei painoja käytettäisi yhdenkään aineistoa käyttävän tutkijan toimesta.

Kyselylomake (ks. liite 1) koostui viidestä osiosta, joiden avulla selvitettiin Helsingin yliopiston muun henkilöstön työhön liittyviä asenteita sekä toimista ja viihtymistä osana työyhteisöä. Lomakkeen ensimmäinen osa käsitteli vastaajien perustietoja. Siinä selvitettiin mm. vastaajien ikä, sukupuoli ja korkein koulutustaso. Toisessa osiossa selvitettiin henkilöiden urapolkua ja työllisyyttä kysymällä mm. kauanko henkilö on työskennellyt eri tehtävissä, mihin hänet on sijoitettu, ja onko henkilö harkinnut vaihtavansa työpaikkaa.

Kaikille vastaajille luvattiin, että heidän vastauksiaan ei pysty yksilöimään yhteen henkilöön raportoitaessa tuloksia. Kolmannessa osiossa vastaajaa pyydettiin selvittämään työtä oman toimipaikkansa ulkopuolella ja oman työnsä akateemisuutta. Henkilöltä kysyttiin suoraan pitääkö hänen työnsä sisällään akateemista työtä, jonka lisäksi selvitettiin työn sisältöä oman toimiston ulkopuolella. Neljäs osio keskittyi työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon. Tässä osiossa henkilöltä kysyttiin mitkä asiat

⁵ Tavoite perusjoukon osalta kysely lähetettiin 16% henkilöstöstä. Kehikon osalta kysely lähetettiin 18% henkilöstöstä.

antavat työniloa, mihin henkilö identifioituu työssään sekä suoria kysymyksiä työtyytyväisyyteen liittyen. Viimeinen osio selvitti työn sisältöä, kommunikointia ja tiedonvaihtoa työpaikalla.

Kysymyslomake laadittiin tutkimusryhmässä yhteistyönä kaikkien hankkeessa olleiden henkilöiden avustuksella. Pohjana lomakkeelle oli CAP⁶-hankkeen lomake. Vastausten maksimoimiseksi vastausajan tavoitteeksi asetettiin noin 15 minuuttia. CAP-lomakkeeseen vastaaminen kesti melkein tunnin, jonka oli huomattu pienentävän vastauksia etenkin lomakkeen loppupäästä. Tämän vuoksi lomaketta karsittiin hyvin paljon. Hankkeen laajuus oli myös pienempi kuin CAP, joka osaltaan virtaviivaisti lomaketta. Oma kontribuutioni lomakkeeseen näkyy erityisesti työtyytyväisyys ja motivaatiota selvittävissä kohdissa. Osallistuin myös muiden osioiden laadintaan ja sopivuuden arviointiin.

Kysymysten laadinnassa painotettiin, että kysymykset ovat yksiselitteisiä ja selkeitä. Lohr (2010, 2) listaa tyypillisimpiä virheitä, joita lomakkeen laadinnassa usein tehdään. Tyypillisimpiä virheitä kysymysten laadinnassa ovat mm. kysymysten moniselitteisyys, pyydetään vastausta useaan eri asiaan samassa kysymyksessä, kysymykset johdattelevat henkilöä vastaamaan tietyllä tavalla. Näitä virheitä vältettiin muotoilemalla kysymyksiä moneen kertaan tehden niistä yksinkertaisia ja selkeitä sekä määrittelemällä selkeästi se mitä kysymyksellä halutaan selvittää. Hankkeen aikataulun vuoksi ei järjestetty pilottitutkimusta, jossa olisi selvitetty lomakkeen toimivuutta. Lomaketta testasivat muutamat hanketta lähellä olevat henkilöt. Esitutkimuksen puuttuminen voidaan nähdä puutteena, joka on voinut vaikuttaa tuloksiin.

Kysymykset oli jaettu eri tyypeihin. Asenteita ja mielipiteitä mittaavissa suljetuissa kysymyksissä käytettiin viisi portaista Likertin asteikkoa. (Heikkilä, 2001, 52–53.) Tämän tutkimuksen asteikko oli jaoteltu kysymyksittäin siten, että työtyytyväisyyttä, työn sisältöä ja kommunikaatiota mitattiin *1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä*. Työiloa, identifioitumista työhön sekä vaikutusvaltaisuutta mitattiin samalla viisiportaisella periaatteella. Kaikkiin kysymyksiin lisättiin: *6 = kysymys ei koske minua*. Tämä tehtiin siitä syystä, että henkilöiden työtehtävät vaihtelivat ja vastaajia ei pakotettu ottamaan kantaa kysymyksiin, joihin hän ei halunnut vastata. Ilman ”kysymys

⁶ Changing Academic Profession – Akateemisten professioiden muutoksen tutkimus

ei koske minua” – vastausvaihtoehtoa tulokset olisivat saattaneet vääristyä, koska neutraali vaihtoehto olisi saattanut saada liikaa vastauksia (Heikkilä, 2001, 53).

Avokysymyksillä tarkennettiin henkilöiden vastauksia niissä tapauksissa, jolloin he olivat vastanneet kohtaan: muu. Esimerkiksi kysymyksessä ”*Mihin identifioidut työssäsäsi?*” – kysymyksessä vastaaja sai tarkentaa muuta asiaa, jos hän ei löytänyt sopivaa vastausta luettelosta. Samoin lomakkeessa oli neljä täysin avointa kysymystä, joilla toivottiin saavan vastaajia kertomaan enemmän omista mieltymyksistään ja kommentoimaan vapaasti, mitä tahansa asiaa, jonka katsoivat tarpeelliseksi.

Vastauksia kertyi yhteensä 216, joista kaksi vastausta jouduttiin hylkäämään puutteellisuuksien vuoksi ja kaksi vastauksista ei ollut rekisteröitynyt järjestelmään oikein. Karsin nämä vastaukset aineistosta eikä niitä otettu huomioon analyysivaiheessa. Suoritin kaikki aineistoon liittyvät analyysit, karsimiset ja taulukoinnit käyttäen SPSS21.0 –tilasto-ohjelmaa.

Suljettuihin kysymyksiin vastattiin hyvin. Avoimiin kysymyksiin vastauksia kertyi heikommin. Avovastauksiin vastasi joka neljäs vastaaja. Kysymykset, jotka esitettiin olivat: 1. ”*Jos jokin muu kuin yllämainitut asiat antavat sinulle työniloa, niin tarkenna*”, 2. ”*Mikä antaisi sinulle vielä enemmän työniloa?*” ja 3. ”*Muut kommentit (jotka eivät nousseet esille aikaisemmissa kysymyksissä)*”.

Syy vastausten puuttumiseen on saattanut olla se, että suljetut kysymykset ovat jo vastanneet henkilön mielipiteeseen. Toisaalta kysymysten asettelu on saattanut olla huono, eikä vastaaja ole halunnut käyttää siihen aikaa. Vastaamatta jättämiseen on voinut vaikuttaa myös moni muu asia, kuten vastaajan aikataulu tai haluttomuus vastata ko. kysymyksiin.

Internet kyselyiden helppouden käänköpuolena on niiden runsaus. Etenkin yliopistossa lähetetään erilaisia mielipidemittauksia, kyselyitä ja tutkimuksia lähes päivittäin, jolloin niihin vastaaminen halutaan suorittaa mahdollisimman nopeasti, jolloin selkeästi rakennetut monivalintakysymykset antavat parhaan mahdollisen vastausprosentin. Tämä näytti pitävän paikkansa myös tässä tutkimuksessa.

Kokonaisvastaajien määrään saattoi vaikuttaa kyselyn ajankohta. Alkuperäinen tarkoitus oli lähettää sähköposti ja linkki e-lomakkeeseen ennen vuoden vaihdetta. Tämä vaihtoehto hylättiin lomakauden vuoksi. Vuoden vaihteen jälkeen etsittiin sopivaa ajankohtaa ja kysely ajoitettiin helmi-maaliskuuhun.

3.3 Analyysimenetelmät

Survey ei ole itsessään ole menetelmä, vaan viittaa pikemminkin toimintatapaan, jolla kerätään tilastollista tietoa tutkittavasta joukosta (Salonen, 2010). Saatua tilastollista havaintoja tutkitaan yleensä kvantitatiivisilla menetelmillä, joiden avulla pyritään mallintamaan ilmiötä tai tapahtumia selittäviä tekijöitä. Survey-lomakkeen avovastausten tulkinnassa olen käyttänyt kvalitatiivista lähestymistapaa, jonka avulla pyrin tarkentamaan ja selittämään regressioanalyysin tuloksia.

Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt analysoimaan aineistoa kvantitatiivisen regressioanalyysin lisäksi myös monimuuttujamenetelmiä käyttäen. Kyselyn avoimissa vastauksissa pyrin löytämään erilaisia teemoja, jotka täydentäisivät ja auttaisivat analysoimaan regressioanalyysin tuottamaa aineistoa paremmin. Halusin korostaa menetelmävalinnallani molempien, kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen analyysitavan mahdollisuuksia selittää samaa ilmiötä. Kvantitatiivisen analyysitavan avulla pystyin keräämään määrällisesti laajan aineiston. Tästä aineistosta pystyn tekemään yleistyksiä sekä tutkia muuttujien välisiä yhteyksiä. Kvalitatiivisen tavan avulla pystyin tarkentamaan ja selittämään paremmin tutkittavaa asiaa. Tutkimusta, jossa yhdistyvät kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä, kutsutaan myös nimellä mixed methods – analyysiksi. (esim. Teddlie & Tashakkori, 2009.)

3.3.1 Kvantitatiivinen tutkimus täydentyy kvalitatiivisella

Olen pyrkinyt hyödyntämään kvantitatiivista tutkimusotettani täydentämällä sen tuottamia tuloksia avokysymyksiin annetuilla vastauksilla. Tarkoitukseni on ollut vahvistaa lineaarisen regressioanalyysin tuottamaa tietoa ja saada syvemmälle menevää tietoa tutkimuskysymyksiini liittyvistä taustoista. Käyttämällä hyödykseni sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta olen pystynyt tuottamaan parempaa ja tarkempaa tietoa tutkittavasta kohteesta. (Johnson & Onwuegbuzie, 2004, 14–19.)

Filosofisesti jako kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen suuntaukseen on selitettävissä analyysin keruutavassa sekä aineiston analyysitavassa. Molemmilla menetelmillä on omat puolustajansa ja toisen tutkimussuuntauksen vastustajansa (ibid., 16).

Määriteltäessä näiden perinteisten tutkimussuuntausten käyttöä ei ole mielekästä selvittää näiden tutkimussuuntausten filosofisia eroja kovin tarkasti. Tärkeintä on selvittää, miten näiden kahden tutkimussuuntauksen heikkouksia voidaan vahventaa ja miten niiden vahvuuksia voidaan hyödyntää.

Kvantitatiivisen tutkimuksen heikkouksiksi voidaan nähdä sen tuottama tieto, jota kriitikot sanovat liian yleiseksi, pinnalliseksi ja abstraktiseksi, jolla ei voi selittää yksilöiden käyttäytymistä ja valintoja. Samoin kvantitatiivista tutkimusotetta käyttävä henkilö saattaa sivuuttaa ilmiön taustalla vaikuttavat tekijät, koska hän on liikaa sidoksissa teoriaansa ja siihen liittyviin valintoihinsa. Kvantitatiivisen tutkimuksen vahvuuksia ovat jo olemassa olevien teorioiden testaaminen ja validioiminen sekä selkeästi rakennettujen hypoteesien testaaminen. Samoin datan kerääminen ja sen käsittely on helpompaa ja joissakin tapauksissa nopeampaa verrattuna kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Johnson & Onwuegbuzie, 2004, 19.) Olen pyrkinyt ottamaan huomioon nämä heikkoudet ja täydentämään niitä kvalitatiivisen tutkimuksen vahvuuksilla.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tietoon kohdistuva kritiikki liittyy tiedon yleistettävyyteen. Yleisesti ajateltuna tutkimuksen tuottama tieto on voimassa vain siinä kyseisessä joukossa, jossa tutkimus on tehty. Tuotettujen tulosten perusteella laajempia yleistyksiä ei voida tehdä. Kvalitatiivisella tutkimuksella on vaikeampaa testata teorioita sekä hypoteeseja. Samoin datan kerääminen ja analysointi voi viedä huomattavasti enemmän aikaa verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen vahvuuksia on sen tuottama syvälinen tieto tutkittavasta kohteesta ja se mahdollistaa hyvän vertauksen eri tutkimusten välillä, ottaen huomioon, että menetelmä on ollut sama. Tutkimussuuntauksen avulla voidaan arvioida yksittäisten henkilöiden ajatuksia tutkittavasta ilmiöstä. (ibid., 20–21.) Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusten yhdistelmä parantaa tiedon tarkkuutta ja yleisen tiedon rinnalle saadaan myös tarkemmin yksilöiden ajatuksia. Syvemmän analyysin kautta voidaan selittää tarkemmin ilmiön taustalla olevia syitä.

Seuraavaksi esittelen analyysitapojen valinnat. Kvantitatiivinen analyysi suoritetaan lineaarisen regressioanalyysin avulla.

3.3.2 Lineaarinen regressioanalyysi

Linearisella regressioanalyysillä tulkitaan useiden tai vain yhden selittävän muuttujan lineaarista vaikutusta selitettävään muuttujaan (KvantiMOTV, 2008). Regressioanalyysille on tärkeitä kahden muuttujan välinen korrelaatio, joka kuvaa muuttujien välisen riippuvuuden voimakkuutta. Korrelaatio ilmoittaa muuttujien välisen suhteen voimakkuuden, mutta se ei kerro varsinaisia mittaustuloksia. Jotta päästään varsinaiseen tulokseen, on mittausta varten luotava matemaattinen malli, joka kuvaa valittujen muuttujien välistä yhteyttä. Näitä malleja varten on käytettävä regressiomenetelmiä (Nummenmaa, 2004, 297–298). Linearisessa regressioanalyysissä on huomioitavaa, että selittävät tekijät korreloivat selitettävien kanssa, mutta eivät välttämättä toistensa kanssa (Metsämuuronen, 2001, 59). Survey-tutkimuksen analysoinnissa regressioanalyysia voidaan käyttää kun halutaan selvittää lineaarinen vaikutus eri muuttujien välillä. Toiseksi regressioanalyysi sopii tutkimukseen, jonka tarkoituksena on ennustaa tulevia havaintoja muuttujien avulla. Tämä tutkimus kuuluu luonteeltaan ensimmäiseen kategoriaan, koska tarkoituksena on selvittää eri ilmiöiden vaikutusta henkilöiden kokemaan työhyvinvointiin. (Lohr, 2010, 447).

Regressiomalleissa selitettävien muuttujien määrää ei ole periaatteessa rajoitettu⁷. Useammalla muuttujalla on etunsa verrattuna vain yhden muuttujan käyttöön. Useampi selittävä muuttuja parantaa mallin selitystasetta ja antaa näin ollen tarkemman tuloksen. (Nummenmaa, 2004, 302). Heikkilän (2001, 203) mukaan monimuuttujamenetelmät myös pelkistävät tutkittavan aineiston informaatiota. Tutkimuksen kyselyaineistossa oli käytössä useita eri muuttujia, jonka vuoksi valitsin analyysimenetelmäksi regressioanalyysin. Analyysin perustana on selitettävän muuttujan jatkuvuus. Muuttujan on oltava vähintään välimatka-asteikollinen. Myös selitettävät muuttujat ovat yleensä välimatka-asteikollisia, mutta myös järjestys ja luokitteluasteikollisia muuttujia on mahdollista sisällyttää analyysiin. Tällöin muuttujista koodataan dikotomisias (dummy) muuttujia, jotka voivat saada vain kaksi arvoa. Tässä tutkimuksessa olen koodannut mm. sukupuolta koskevan muuttujan dikotomisiksi muuttujaksi. (Metsämuuronen, 2001, 59–61). Dummy-muuttujien koodaamisessa tulee huomioida, että yksi muuttujista tulee aina jättää pois. Dummy-muuttuja koodataan tämän poisjätetyn muuttujan suhteen. Esimerkkinä tässä tutkimuksessa on ikää kuvaavat muuttujat, jotka on koodattu suhteessa ikään alle 35-vuotta. Näin ollen ikää kuvaavia

⁷ Muuttujia voi olla kuinka monta tahansa, mutta käytännön rajoitusten vuoksi yli kymmenen muuttujan mallia ei suositella (Nummenmaa, 2004, p. 303)

muuttujia on kaksi: 1. 35-50-vuotiaat ja 2. Yli 50-vuotiaat. Jos henkilö ei siis kuulu kumpaankaan näistä muuttujista hän on tällöin alle 35-vuotias. Likert-asteikollinen muuttuja luokitellaan välimatka-asteikolliseksi, joten regressioanalyysia voidaan käyttää tulosten analysointiin. Tässä tutkimuksessa suurin osa muista kuin dikotomisista muuttujista on Likert-asteikollisia. (Metsämuuronen, 2004, 14).

Regressioanalyysi soveltuu erilaisten aineistojen analyysiin. Menetelmään liittyy joukko ennako-oletuksia ja rajoituksia, jotka on otettava huomioon jo muuttujia valitessa. Tärkein oletus on muuttujien välinen lineaarinen yhteys. Tarkastelin muuttujien välisiä yhteyksiä ja totesin, että motivaatiotekijöillä sekä olosuhdemuuttujilla oli selkein lineaarinen suhde toisiinsa. Akateemisuuden ja taustamuuttujien osalta selkeää lineaarisuutta ei löytynyt. Mallin selitysvoimaa parannettiin tekemällä näistä muuttujista dikotomisista. Toinen rajoite on muuttujien välinen kolineaarisuus. Jos kaksi mallin selittävää muuttujaa ovat kolineaarisia, malli selittää yhden muuttujan vaihtelun kahteen kertaan. Varmistin muuttujien väliset kolineaariset suhteet tilasto-ohjelmalla. Viimeisenä rajoittavana tekijänä on otoskoko, jonka tulisi olla vähintään 50-100 havaintoa. Tämä osio täyttyi helposti, havaintojen määrän ollessa 212. (Nummenmaa, 2004, 303–304.)

Lineaarista regressiomallia tulkitaan mallin sopivuudella ja selitysasteella. Mallin sopivuus F-testi kertoo pystytäänkö analyysissa olevilla muuttujilla kuvamaan ylipäätään selitettävien muuttujien vaihtelua. Selitysaste eli R^2 -testi kertoo, kuinka suurta osaa selitettävän muuttujan vaihtelusta valitut selittävät muuttujat pystyvät selittämään. Käytän tässä tutkimuksessa useita muuttujia, joten selitysasteena käytetään korjattua R^2 -lukua (adjusted R square). R^2 saa arvoja 0 ja 1 välillä, joten jos R^2 -luku on 0,56 se selittää 56% mallin vaihtelusta. (KvantiMOTV, 2008).

Muodostin tämän tutkimuksen regressiomallin yhdestä selitettävästä yhdistelmämuuttujasta sekä useasta selittävästä muuttujasta. Testasin selitettävän muuttujan muodostamisen yhteydessä niiden keskinäisen korrelaation ja tein suppean faktorianalyysin selvittääkseni muuttujan soveltuvuutta. Loin regressiomallin taustateorian perusteella lisäämällä malliin selitettäviä muuttujia yksi kerrallaan. Tätä kutsutaan enter-menetelmäksi. Nummenmaan (2004, 306) mukaan tällä tavalla voidaan tarkastella mallin toimivuutta ja selitysastetta ja löytää mallin kannalta parhaiten sopivat muuttujat. Analyysissa keskityin huomion R^2 -lukuun ja F-testiin. Tämän lisäksi

analysoin selittäjien regressiokertoimia, jotka kertovat yksittäisen selittäjän vaikutuksen mallin selityksasteeseen. Arvioin vaikutusta t-testin avulla. Multikolinearisuutta ei esiintynyt käyttämieni muuttujien välillä.

Käyttämäni regressioanalyysin näkökulma on tekemieni valintojen osalta osin selittävä ja osin eksploraatiivinen. Metsämuurosen (2001, 59–60) mukaan selittävä näkökulma on tyylikkäämpi tapa regressioanalyysin suorittamiseksi. Siinä tutkija määrittelee selkeästi ongelman ja testaa mallinsa toimivuutta teorian pohjalta. Eksploraatiivisessa tavassa selittäviksi tekijöiksi valitaan erityyppisiä muuttujia, joiden vaikutusta tiettyyn ilmiöön halutaan testata. Käytin selittävää menetelmää tutkiessani motivaatio- ja olosuhdetekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin. Akateemisen työn vaikutus sekä taustatekijät perustuvat lähinnä eksploraatiiviseen tapaan tehdä regressioanalyysia ja selittää mallin toimivuutta.

Regressionanalyysin tuloksia täydennetään avovastauksilla saatavien vastausten avulla, joiden analyysin esittelen seuraavaksi.

3.3.3 Avovastaukset

Aineiston avovastaukset sijoitettiin samaan survey-lomakkeeseen. Vastausten tarkoituksena oli tarkentaa valmiiksi laadittuja kysymyksiä, jos vastaaja ei löytänyt itselleen sopivaa vastausvaihtoehtoa. Vastaajalla oli mahdollisuus tarkentaa muun muassa urapolkuun ja työllisyyteen liittyviä vastauksiaan, työtä toimipaikan ulkopuolella ja työn akateemisuutta käsittelevien väittämien osalta sekä työtyytyväisyyteen ja motivaatioon liittyviä väittämiä. Vastausten kvantifointi ei mielestäni tarjonnut lisäarvoa tutkimukselle, joten päätin analysoida vastauksia laadullisin keinoin.

Avovastausten laadullisissa analyysissä olen käyttänyt Kvalitatiivista sisällönanalyysia. Se mahdollistaa poimimaan tekstistä oleellimmat asiat. Analyysilla pyritään löytämään erilaisia teemoja aineistosta. Teemoittelu tehdään yleensä teoria tai aineistolähtöisesti. Teemojen löytämiseksi aineisto on luettava huolellisesti läpi ja pyrittävä löytämään tekstiä yhdistäviä tekijöitä. Tekstistä voi yrittää löytää toistuvia teemoja, jotka nousevat aineistosta esiin useasti. Toiseksi aineistoa voi jakaa tiettyihin kategorioihin termistön perusteella. Kolmantena kokonaisuutena ovat erilaiset metaforat ja analogiat, jotka toistuvat tekstissä. Neljäntenä kokonaisuutena aineistosta yritetään

löytää yhteneväisyyksiä tai mahdollisia eroavaisuuksia, joiden avulla voi tehdä systemaattista vertailua aineistossa. Muita mahdollisia teemoittelun apuja voi yrittää löytää kielenkäytöstä ja mahdollisten haastateltavien äänen painosta. (Ryan & Bernard, 2003, 88–91.)

Tätä tutkimusta varten teemoittelin vastaukset aineistolähtöisesti etsimällä eri yhdistäviä sekä erottavia tekijöitä. Samalla vertasin vastauksia määrällisen aineiston tuloksiin ja pyrin löytämään ristiriitoja näiden aineistojen välillä. Muodostin kustakin teemasta ryhmän ja pyrin löytämään ryhmää parhaiten kuvaavia sitaatteja. En ole nimennyt teemoja erikseen vaan olen esitellyt teemoihin liittyvät sitaatit osana analyysia, sellaisena kuin ne nousivat tekstistä esiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Tutkimuksen tarkoituksena on yhdistää kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen hyviä ominaisuuksia ja vahventaa heikkouksia. Molempien tutkimussuuntauksen käyttö on perusteltua tutkimuksessa, jossa yleisen mielipiteen lisäksi halutaan tietoa yksilöiden kokemuksista tutkittavaa asiaa kohtaan. Tässä työssä on tarkoitus selvittää tekijöitä, joista yliopiston yleinen työhyvinvointi rakentuu. Laadittu survey –lomake antaa sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tietoa, joten tämän tutkimuksen kannalta molempien menetelmien käyttö on perusteltua. Kvantitatiivista tietoa syvennetään avovastausten avulla.

3.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettiset kysymykset

Kvantitatiivisen tutkimuksen laatua arvioidaan realibiliteetin ja validiteetin avulla. Jälkimmäisellä tarkoitetaan mittarin pätevyyttä. Mittarin tulee mitata niitä asioita, joita on tarkoituskin mitata. Validiteettia arvioidaan käsitteiden operationalisoinnin kautta, mittarin sisäisten korrelaatioiden avulla sekä vastaajien antamien vastausten avulla.

Operationalisoinnin ja validien survey – kysymysten laadinnassa keskityttiin erityisesti kysymysten yksiselitteisyyteen ja ymmärrettävyyteen. Erityisenä haasteena oli tutkimuksen monikielisyys. Vastaajat eivät ilmoittaneet ongelmia vastauksissaan, eikä kysymyksiä voinut ymmärtää usealla eri tavalla, joten tältä osin mittarin validiteetti täyttyy. Kokonaistyöhyvinvointia mittaavan summamuuttujan sisäisiä korrelaatioita

mittaavien testien perusteella, lisäksi cronbachin alfan ja pearsonin vaihteluvälien perusteella mittari on luetettava mittaamaan työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

Realibiliateetilla tarkoitetaan tulosten luotettavuutta. Otoksoon, joka oli 212 vastaa, perusteella tuloksia voidaan pitää luotettavina. Vastaajien henkilöstörakenne oli kattava. Ikärakenteessa oli jonkin verran heittoa verrattuna yliopiston tosiasialliseen ikäjakaumaan. Pysin tasoittamaan heittoa luomalla viimeisen ikäjoukon hieman suuremmaksi. Tehtäväkentät olivat kaikki hyvin edustettuina. Otoksoon sekä vastaajien jakautumisen perusteella voidaan sanoa, että mittarin tuottamia tuloksia voidaan pitää luotettavina ja tuloksista voidaan luoda luotettava kuva tutkimuksen kohteena olevasta joukosta. Näiltä osin tulokset ovat yleistettävissä Helsingin yliopiston muissa tehtävissä työskenteleviin henkilöihin. Näitä tutkimuksesta saatavia tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi verrattaessa HEGOM – tutkimushankkeen muiden Pohjoismaiden yliopistojen vastaajien tulosten kanssa.

Tutkimuksen aikana olen pitänyt huolta, että tutkimuksen etiikka täyttää hyvälle tieteelliselle käytännölle asetetut vaatimukset tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen (2013, 6–7) mukaisesti. Tutkimus on luonteeltaan avoin, joka tarkoittaa, että tulokset ovat kaikille avoimia. Samoin vastaajille on selvitetty kysymyslomakkeen kanssa lähetetyn saatekirjeen (liite 2) muodossa, mihin he ovat osallistumassa. Kiinnitin tietosuojaan erityistä huomiota.

Saatu data säilytettiin muiden saavuttamattomissa ja raportoinnissa olen kiinnittänyt huomiota siihen, ettei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan tuloksista. Erityisesti keskityin siihen, että yksittäistä henkilöä ei voi tunnistaa vastausten perusteella. Olen muokannut osaa esittämistäni sitaateista siten, ettei yksittäisen vastaajan työpiste tai sukupuoli tule ilmi. Samoin olen ryhmitellyt henkilöstön siten, että heidän palkkatietoja ei voi yhdistää yksittäisen henkilön osalta eikä muitakaan taustaan liittyviä tekijöitä.

Työhyvinvointi ja sen kokeminen saattaa olla arka asia organisaatiossa. Tämän vuoksi olen pyrkinyt säilyttämään objektiivisuuden mahdollisimman tarkasti. Omalta kohdaltani huomasin, että analyysivaiheessa datasta ”nousi” esille joitakin epäkohtia, joihin olisi ollut mielekästä tarttua, mutta tällöin omat mielipiteet ja ambitiot olisivat saattaneet muokata tuloksia subjektiiviseen suuntaan. Keskityin erityisesti säilyttämään objektiivisuuden ja tulokseni perustuvat ainoastaan tutkimusaineistoon.

Luvun tarkoituksena oli esitellä, miten tutkimus on toteutettu ja mihin tutkimussuuntaukseen tutkimus perustuu. Luvun lopussa pyrin selventämään tekemiäni eettisiä valintoja ja arvioimaan tutkimustulosten luotettavuutta. Esittelin aineiston rakentumisen yleiskuvan ja tutkimuksen perusjoukon. Tarkennan aineiston yleiskuvaa seuraavassa luvussa sekä esittelen regressioanalyysia varten muodostamani muuttujat.

4 KOHDEJOUKKO JA MUUTTUIEN MUODOSTUS

Tässä luvussa esittelen tarkemmin 212 vastaajan jakautumisen taustatekijöiden perusteella eri henkilöstöryhmiin ja tehtäviin. Luvun toisessa osassa kerron, miten kvantitatiivista analyysia varten laaditut muuttujat on muodostettu.

4.1 Kohdejoukon kuvaus

Taulukossa 2 esitetään yhteenveto kyselyyn vastanneiden tiedoista ja vastaajien jakautumisesta. Vastaajista kaksi kolmannesta on naisia, joka vastaa Helsingin yliopiston muissa kuin akateemisissa tehtävissä olevien henkilöiden jakaumaa. Yliopiston jakauma on 69,1%. Neljä vastaajaa jätti ilmoittamatta oman sukupuolensa. Sukupuolijakauman perusteella miesten työt pitivät sisällään enemmän akateemisia tehtäviä. Noin kolmannes miehistä ilmoitti työnsä pitävän sisällään akateemisia tehtäviä. Koko joukon osalta akateemisia tehtäviä hoiti viidennes vastaajista. Jakauma on esitetty taulukossa 3.

Yliopistotehtävien palkka jakautuu eri tehtävätasoihin (YPJ). Noin puolet vastaajista kuului tehtävätasoltaan luokkiin 8-10. Kolmannes henkilöstöstä kuului luokkaan alle 7 ja noin viidennes vastaajista työskenteli tehtäväluokissa, jotka olivat yli 10. Tehtävätasossa on huomioitava vastaajien painopisteen jakautuminen niin sanottujen keskivaiheiden tehtäviin. Erityisen vähän vastauksia saatiin tehtäväluokkien 2-4 vastaajilta (n. 3%). Analyysin kannalta jako kolmeen tehtäväluokkaan on hyvä. Tällä saadaan selvitettyä vastausten jakautuminen lähtötason tehtävissä, kuten senioriteetiltään vanhemmissakin tehtävissä. Akateemisia tehtäviä suorittavat erityisesti henkilöt, jotka ovat tehtäväluokassa 8 tai siitä ylöspäin.

Henkilöiltä kysyttiin lomakkeessa, kuinka monta henkilöä heillä oli johdettavanaan. Noin neljänneksellä vastaajista oli vähintään yksi alainen. Näistä noin joka neljäs henkilö teki töitä, johon kuului akateemisia tehtäviä. Vastaajista, joilla ei esimiesvastuuta ollut 15 % oli työssään akateemisia tehtäviä.

Kaksi viidestä vastaajasta on työskennellyt samassa tehtävässä alle kolme vuotta. Heistä 16 % on työssään akateemisia tehtäviä. Joka viidennellä 3-10 ja 10 vuotta samassa tehtävässä olleella vastaajalla työ pitää sisällään akateemisia tehtäviä. Huomioitavaa on se, että puolet henkilöstöstä on työskennellyt samassa tehtävässä alle viisi vuotta.

Tunnusluvut	N	%	Työn akateemisuus (n=206)	
			Kyllä	Ei
Vastaajia yhteensä	212	100	39 (19%)	167 (81%)
Sukupuoli	206			
Mies	63	31%	17 (27%)	46 (73%)
Nainen	143	69%	20 (15%)	118 (85%)
Tehtävätaso (YPJ)	206			
Alle 7	73	35%	7 (10%)	63 (90%)
8-10	98	48%	23 (24%)	73 (76%)
Yli 10	35	17%	8 (23%)	27 (77%)
Esimiesasemassa	203			
Kyllä	52	26%	13 (26%)	37 (74%)
Ei	151	74%	23 (15%)	125 (85%)
Vuosia nykyisessä tehtävässä	202			
Alle 3 vuotta	79	39%	12 (16%)	65 (84%)
3 - 10 vuotta	71	35%	15 (21%)	55 (79%)
Yli 10 vuotta	52	26%	10 (20%)	40 (80%)
Ikä	196			
Alle 35 vuotta	40	20%	10 (26%)	29 (74%)
35 - 50 vuotta	88	45%	16 (19%)	70 (81%)
Yli 50 vuotta	68	35%	7 (11%)	59 (89%)
Työskentelypaikka	208			
Keskushallinto	45	22%	1 (2%)	43 (98%)
Tiedekunta	26	13%	2 (8%)	24 (92%)
Laitos	67	32%	17 (26%)	48 (74%)
Muu*	70	34%	18 (27%)	50 (73%)
Koulutustalusta	209			
Lis ja ylempi	13	6%	8 (62%)	5 (38%)
Maisteri	113	54%	27 (24%)	84 (76%)
Toisenasteen koul	67	32%	2 (3%)	62 (97%)
Ei tois asteen koul	16	8%	0 (0%)	16 (100%)

*IT, erillislaitokset, kirjastot, tutkimusryhmä

Taulukko 3: Kyselyyn vastanneiden jakauma, N=212

Alle vuoden samassa tehtävässä olleiden osuus on noin viidennes kaikista vastaajista. Uudessa tehtävässä työskennelleiden osuuden ollessa näin suuri, sillä voi olla vaikutusta kysyttäessä, miten henkilö kokee jaksavansa työssään. Toinen mielenkiintoinen kohde vastaajien jakautumisessa on henkilöt, jotka ovat työskennelleet samassa tehtävässä yli 16 vuotta. Heitäkin löytyi lähes 7 %.

Ikäjakauma on jaettu kolmeen osaan. Alle 35-vuotiaat edustavat varhaista uran vaihetta. 35-50 edustavat uransa keskivaiheessa olevia ja yli 50-vuotiaat uran jälkivaiheessa työskenteleviä henkilöitä. 35-50-vuotiaiden osuus on suurin. Heitä on lähes puolet kaikista vastaajista. Akateemisia tehtäviä heistä hoitaa joka viides. Iän perusteella eniten akateemisia tehtäviä hoidettavanaan on alle 35 -vuotiailla, joista joka neljäs ilmoittaa työnsä pitävän sisällään akateemisia tehtäviä. Alle 50-vuotiaiden vastaajien jakauma edusti hyvin koko yliopiston muissa kuin akateemisissa tehtävissä työskenteleviä henkilöitä. Eri ikäryhmien tarkkuus oli 2-3 %. Yli 50-vuotiaiden ryhmässä suurin heitto edustavuudessa oli 50-59 ja yli 60-vuotiaissa. 50-59-vuotiaat olivat noin 15 % aliedustettuja ja yli 60-vuotiaat olivat noin 7 % yliedustettuja.

Työskentelypaikkajakauman tarkoituksena oli tarkentaa henkilöstön roolia ja sitä missä akateemista työtä tehdään eniten. Suurin osa akateemisia tehtäviä hoitavista vastaajista työskenteli eri laitoksilla sekä erillislaitoksilla. Keskushallinnossa vain yksi vastaaja ilmoitti työnsä pitävän sisällään akateemisia vastuita.

Viimeisenä kohtana vastaajien koulutustaustaa kartoitettiin. Yli puolet vastaajista ilmoitti korkeimmaksi koulutustaustakseen maisterin tutkinnon. Toisen asteen tutkinnon suorittajia oli kolmannes vastaajista. Lisensiaatin ja tohtorintutkinnon suorittajia oli 6 % vastaajista. 8 % ilmoitti, ettei heillä ollut toisen asteen tutkintoa. Akateemiset tehtävät jakautuivat oletetusti maisterin (24 %) ja tohtorin sekä lisensiaatin (62 %) tehtäviin.

Taulukossa 4 selvennetään vastaajien tehtäväkentän jakautumista ja vastaajien roolia osana omaa työskentelypaikkaansa. Rooli on tärkeässä asemassa, sillä henkilön suorittamien tehtävät voivat vaikuttaa kaikkiin muihin samassa yksikössä työskentelevään henkilöön. Esimerkiksi tiedekunnan henkilöstöhallinnossa työskentelevän roolina voi olla kokonaisvaltaisten henkilöstöalan palvelujen tarjoaminen kaikille muille laitoksella työskenteleville. Taulukosta 4 nähdään, miten vastaajat jakaantuvat eri laitoksiin ja mitä he tekevät. Suurin vastaajaryhmä kuului

tutkimuksen tukipalveluihin. Näistä 37 vastaajasta 15 työskenteli eri laitoksilla, kuusi keskushallinnossa ja tiedekunnissa ja tutkimusinstituuteissa ja muualla viisi kummassakin. Seuraavaksi suurin ryhmä oli akateeminen tuki, johon kuului 30 vastaajaa. Kolmanneksi suurin ryhmä, 24 vastaajaa, työskenteli taloushallinnon tehtävissä. Seuraavat viisi ryhmää olivat hyvin lähekkäin toisiaan. Yleishallinnossa ja henkilöstöhallinnossa työskenteli 19 kummasakin. Kirjastopalveluissa 17 ja tietohallintopalveluissa 16 vastaajaa. Viestinnän, kansainvälisten suhteiden ja suunnittelun sekä laadun tehtäviä hoiti päätoimisesti alle kymmenen vastaajaa. Muut tehtävät pitävät sisällään kahdeksan vastaajaa, jotka eivät sopineet yllämainittuun luokitteluun. Muut tehtävät pitävät sisällään pääosin turvallisuus, kiinteistö- ja tilahallintaan sekä asiantuntijatehtäviin liittyviä tehtäviä.

Hoidettavat tehtävät	Keskus hallinto	Tiede-kunta	Laitos	Tutk. Inst.	Muu	Ei ilm	YHT	Akat. teht.
Akateeminen tuki	5	6	11	3	5		30	26,7%
Viestintä / PR	3	1		3	1		8	12,5%
Taloushallinto	10	3	6	5	1		25	4,0%
Yleishallinto	4	2	6	5	2		19	15,8%
Henkilöstöhallinto	6	3	8	2			19	5,3%
ICT	6	1	7	1	1		16	31,3%
KV suhteet	2	1	1	1	1		6	50%
Kirjastopalvelut			2	2	13		17	13,5%
Suunnittelu, laatu	2		3	1	2		8	50%
Tutkimuksen tuki	5	5	15	6	6		37	13,5%
Opiskelijapalvelut	2	4	6		2		14	0%
Muu			3	1	3		7	42,8%
Ei ilmoitettu						6	6	33,3%
YHT:	45	26	68	30	39	6	212	

Taulukko 4: Vastaajien tehtäväjako työskentelypaikan mukaan, N=212

Viimeinen sarake ilmoittaa prosentteina, kuinka monta vastaajaa kyseisen tehtävärivin osalta on ilmoittanut työnsä pitävän sisällään akateemisia tehtäviä omien päätoimisten tehtävien lisäksi. Kaksi suurinta ryhmää ovat suunnittelu ja laadunvalvonta sekä kansainväliset tehtävät. Kummasakin ryhmässä puolet vastaajista ilmoitti työnsä pitävän sisällään akateemisia tehtäviä. Seuraavaksi suurin ryhmä on muut. Kolme vastaajaa seitsemästä ilmoitti työskentelevänsä akateemisissa tehtävissä. Tämä selittyy pääosin sillä, että ryhmässä oli kolme asiantuntijatehtävissä olevaa henkilöä, joiden pääsiällinen

tehtäväkenttä muodostui opetukseen tai tutkimukseen liittyvistä tehtävistä. Akateemisen tuen ja tietohallinnon osalta tilanne oli lähes tasan. Joka kolmas näihin ryhmiin kuuluvista teki akateemisia tehtäviä. Viestintä, kirjastopalvelut, tutkimuksen tuki sekä yleishallinto olivat lähes tasoissa n. 15 % osuudella. Taloushallinnossa vain 4 % vastaajista ilmoitti olevansa sidoksissa akateemisiin tehtäviin. 14 opiskelijoiden tukipalveluihin kuuluvista henkilöstä yksikään ei ilmoittanut tekevänsä opetukseen tai tutkimukseen liittyviä tehtäviä.

Yhteenvetona vastaajien jakautumisesta taustatekijöiden perusteella sekä eri roolien perusteella voidaan sanoa, että kyselytutkimuksen aineisto kuvaa hyvin tutkittavaa tavoiteperusjoukkoa.

4.2 Selitettävän ja selittävien muuttujien muodostaminen

Työhyvinvoinnin kokonaisuutta selvittääkseni muodostin yhdistelmämuuttujan, joka muodostuu viidestä eri kysymyksestä. Selitettävä muuttuja muodostettiin viidestä eri painottomasta Likertin 1-5 – skaalaisesta kysymyksestä, jotka mittasivat vastaajien työhyvinvointia ja tunnetiloja tietyssä ajanhetkenä. Vastausvaihtoehdot olivat 1: ”Täysin samaa mieltä” 5: ”Täysin eri mieltä”. Kysymyksiin oli mahdollista jättää vastaamatta tai vastata ”Ei koske minua” tai ”En osaa sanoa”. Nämä vaihtoehdot poistettiin ja yhdistelmämuuttujassa huomioitiin vain vastausvaihtoehdot 1-5. Muuttujan luomisen ja sen sisältämien kysymysten perustana on käytetty taulukon 2 sekä Herzbergin teorian kautta johdettuja mittareita erityisesti korkeakoulututkimuksen tarpeisiin.

Kokonaistyöhyvinvointia mittaavassa muuttujassa käytettiin seuraavia kysymyksiä:

1. Olen yleisesti tyytyväinen nykyiseen työhöni
2. Olen tyytyväinen saamaani vastuun määrään
3. Olen tyytyväinen ylemmän johdon toimintaan
4. Olen tyytyväinen esimieheni ohjaukseen ja valvontaan
5. Olen motivoituneempi työni sisällöstä kuin materiaalisista palkkioista

Summamuuttujan käytön etuna on se, että mittarin tarkkuus, luotettavuus ja yleistettävyyys paranee (Alkula et al., 1994, 214). Olen käyttänyt summamuuttujan luomisessa vain niitä kysymyksiä, jotka liittyvä suoraan työhyvinvoinnin mittaamiseen. Tällä olen pyrkinyt parantamaan mittarin tarkkuutta.

Muuttujan Cronbachin alphan arvo oli 0,74. Tein tämän lisäksi muuttujalle myös muita realibilibiteetti arvon mittauksia. Kasier-Meyer-Olkin indeksi oli 0,77, joka indikoi muuttujien välisten korrelaatioiden olleen riittävä. Pearsonin vaihteluväli korrelaatioiden suhteen oli 0,20 – 0,58, $p < 0.000-0.002$. Suppean faktorianalyysin tuloksena Bartlettin χ^2 oli 227,7, df arvo 10 ja sig 0.001. Lineaarinen ominaisarvo (eigenvalues) ylitti yhden muuttujan osalta yli yhden selittäen 50% vaihtelusta. Korrelaatioita mittaavat komponentit (component matrix) olivat välillä 0,48-0,83. Näiden tunnuslukujen perusteella voidaan sanoa, että valitut muuttujat ja niiden summamuuttuja on luotettava mittaamaan vastaajien kokonaistyöhyvinvointia valitussa aineistossa.

Selittävät muuttujat jakaantuvat taulukon 2 mukaisesti välittäjiin ja elämäntilannetekijöihin. Välittäjämuuttujina on käytetty henkilöstön mahdollisuutta vaikuttaa omien tehtäviensä hoitamiseen, tyytyväisyyttä palkkaukseen ja työn inspiroitavuuteen. Edellä mainitut muuttujat ovat Likertin asteikollisia muuttujia, jotka saavat arvon 1-5. Sama jakauma on myös työyhteisön ilmapiiriin ja työskentelyn merkittävyydelle yliopistossa. Taustamuuttujat on jaettu henkilön iän, sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (ks. taulukko 3). Ikä on jaoteltu kolmeen osaan. Sen tarkoituksena on kuvastaa henkilöstön rakennetta ja jakaa henkilöstö niihin, jotka ovat uransa alkuvaiheessa, urallaan pidemmälle ehtineet sekä ne jotka ovat jo uransa loppu puolella. Senioriteetti kuvastaa henkilön aikaa kyseisessä tehtävässä. Alle 3 vuotta kuvastaa henkilöitä, jotka ovat vaihtaneet tehtävää lähiaikoina. Yli 10 vuotta samassa tehtävässä olleet kuvastavat oman alansa ja oman tehtävänsä vanhinta polvea, joilla on asiantuntijuuden lisäksi myös tietynlaista kunnioitusta myöhemmin tulleiden työntekijöiden silmissä. Esimiesasema ilmoittaa työskenteleekö henkilö esimiesasemassa.

4.3 Regressiomallit

Olen luonut regressioanalyysia varten kolme mallia, jotka selittävät työhyvinvointia. Analyysi toteutettiin *Enter* – menetelmällä. Analyysin tarkoituksena on selvittää, miten eri välittäjät, elämäntilannetekijät ja akateemiset tehtävät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. Toisin sanoen, lisäsin analyysiin erilaisia muuttujia, kuten esimerkiksi vastaajien ikä, jolloin on mahdollista selvittää onko iällä suurta vaikutusta työhyvinvointiin ja voidaanko työhyvinvointia selittää eri taustatekijöiden avulla.

Vastaajien jakauma ja käytetyt muuttujat sekä muuttujien erityispiirteet on esitetty seuraavan luvun taulukossa 6. Regressioanalyysin avulla voin tarkastella onko vastausten ja teorian välillä yhteys ja ovatko vastaajat nähneet kokonaistyöhyvinvoinnin samoin kuin tutkimuksen teorialuvussa on esitetty.

Ensimmäisessä mallissa (malli A) työhyvinvointia pyritään selittämään akateemisuudella. Halusin selvittää, onko akateemisuudella vaikutusta työhyvinvointiin. Olen selvittänyt teorialuvussa, että perinteisten akateemisten- ja muiden tehtävien rinnalle on syntynyt kolmas tila ja sen mukanaan tuomat uudet tehtävät. Yliopiston muissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden joukosta 19 % on ilmoittanut tekevänsä akateemisia tehtäviä.

Toisessa mallissa (malli B) työhyvinvointia selitetään akateemisuuden lisäksi vastaajien taustamuuttujien, kuten vastaajan iän, sukupuolen ja koulutuksen avulla. Kolmantena selittävänä tekijänä on käytetty elämäntilannemuuttujia, jotka mittaavat henkilön esimiesaseman ja senioriteetin vaikutusta työhyvinvointiin. Taustamuuttujien käyttäminen regressioanalyysissä on hyvin yleistä, jonka vuoksi olen itsekin valinnut ne osaksi analyysiä. En oleta, että henkilöstön sukupuolella tai iällä on kovin suurta vaikutusta kokonaistyöhyvinvointiin. Sen sijaan elämäntilannetekijöillä voidaan olettaa olevan merkitystä hyvinvointiin. Aikaisemman tutkimuksen perusteella henkilö, jonka tehtävät ovat olleet muutoksen kohteena saattaa tuntea väsymystä ja riittämättömyyttä, joka vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvoinnin kokemiseen.

Kolmannessa mallissa (malli C) selittävinä tekijöinä ovat motivaatio-, ympäristö- ja olosuhdemuuttujat sekä tehtävien akateemisuus. Teorian mukaan näillä muuttujilla on suurin vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, jonka vuoksi olen sisällyttänyt kaikki muuttujat samaan malliin. Erityispiirteenä tässä, kuten edellisessäkin mallissa, on työn akateemisuus. Olen sisällyttänyt sen tarkoituksella molempiin malleihin. Haluan testata saako akateemisuus erilaisia merkityksiä erilaisissa regressioanalyysimalleissa ja tuoko se jotain lisäarvoa mallin toimivuuteen. Samalla akateemisten tehtävien merkitys kokonaistyöhyvinvoinnin kuvaajana on luotettavampi, kuin ainoastaan yhdessä testattavassa analyysimallissa.

5 TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU: MUUN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa analysoin tutkimuksen tuloksia. Aloitan esittelemällä, miten työhyvinvointi koetaan yleisellä tasolla. Toisessa alaluvussa analysoin työhyvinvointia kolmen eri regressiomallin avulla. Mallit on johdettu tutkimuskysymyksistä ja jokaiseen tutkimuskysymykseen vastataan omassa alaluvussaan. Regressioanalyysin jälkeen syvennän regressioanalyysin tuottamaa tietoa analysoimalla avokysymyksiä.

5.1 Yleinen työhyvinvointi on hyvällä tasolla

Ensimmäiseksi analysoin eri muuttujien keskiarvoja, joiden tilastollista pätevyyttä testattiin t-testein. Toisessa vaiheessa selviyän eri muuttujien välistä selitysvoimaa sekä niiden välisiä yhteyksiä.

Alla olevassa taulukossa esitetään yhteenvetona eri vastausten keskiarvoja. Taulukko koostuu kysymyksestä eli muuttujasta, keskiarvosta ja hajonnasta. Neljäntenä sarakkeena on prosenttiosuus niistä vastaajista, jotka asettuvat Likertin asteikolla 1-5, alle kolmeen. Olen jakanut vastaajat kahteen ryhmään. Ne, jotka ovat vastanneet kysymyksiin alle 3. Heidän voidaan katsoa olevan ”tyytyväisiä” esitettyyn väittämään. Vastaajat, jotka ovat vastanneet yli 3 ovat vastaavasti ”tyytymättömiä” kysyttyyn kysymykseen. Esimerkiksi 57 % kaikista vastaajista valitsivat vaihtoehdon 1 tai 2 kysyttäessä heidän tyytyväisyyttään *valvontaa* kohtaan.

MUUTTUJA	KA	HAJ	% (alle 3)	N=212
Kokonaistyöhyvinvointi	2,42	0,77	57	203
<i>Osat:</i>				
Yleinen tyytyväisyys työhön	2,12	0,94	79	208
Tyytyväisyys valvontaan	2,63	1,16	57	207
Tyytyväisyys vastuuseen	2,11	0,91	78	208
Tyytyväisyys johtoon	2,85	1,02	41	205
Motivoi muu kuin palkka	2,45	1,02	58	208

Taulukko 5: Selitettävän muuttujan keskiarvot, N=212

Skaalalla yhdestä viiteen kokonaistyöhyvinvointi-indeksi oli 2,42. Yli puolet (57 %) vastaajista ilmoitti tyytyväisyytensä olevan alle 3, joten kokonaisuutena vastaajat

ovat ”tyytyväisiä” työhönsä. Yksikään viidestä väittämästä ei saanut yli 3 arvoja. Paras indeksi 2,11 tuli tyytyväisyydestä vastuuseen. 78 % kaikista vastaajista koki ”tyytyväisyyttä” vastuun määrään. Toisena vastuun jälkeen oli työhön liittyvän yleisen tyytyväisyyden indeksi. Vastaajista 79 % ilmoitti olevansa yleisesti ”tyytyväinen” omaan työhönsä. Heikoimman tuloksen toivat vastaukset: *tyytyväisyys johtoon - kysymykseen*, jonka keskiarvoindeksiksi tuli 2,85. Vain 41 prosenttia vastaajista oli yleisesti ”tyytyväinen” *johdon* toimintaan. Loput vastaajista sijoittuivat pääosin neutraalille kannalle yliopiston johdon toiminnasta.

Keskiarvojen perusteella voidaan katsoa, että pääosin vastaajat ovat tyytyväisiä työhönsä. Erityisesti vastuu ja yleinen tyytyväisyys omaan työhön nousevat selkeästi esille. Eniten kehitettävää jää johdon toiminnalle sekä lähiesimiesten valvontaan.

Taulukosta 6 selviää kokonaistyöhyvinvoinnin suhde eri selittäviin muuttujiin. Taulukon ensimmäinen sarake ilmoittaa, mikä muuttuja on kyseessä. Toinen ja kolmas sarake kertovat kokonaistyöhyvinvoinnin keskiarvon kyseessä olevan muuttujan osalta sekä hajonnan. Neljäs sarake kertoo kuinka monta prosenttia vastaajista on vastannut alle 3 (vrt. taulukko 5). Viides sarake kertoo vastaajien lukumäärän ja viimeisestä sarakkeesta selviää, miten kyseisen rivin muuttuja on muodostettu regressioanalyysia varten.

Akateemisuudesta on muodostettu dikotominen muuttuja, jolla selvitetään hyvinvoinnin suhdetta akateemisiin tehtäviin. Akateemisuuden perusteella voidaan sanoa, että ne joiden työ pitää sisällään akateemisia tehtäviä ovat tyytyväisempiä. Ero keskiarvossa on pieni, mutta huomattavaa on se, että n. 68 % vastanneista on ilmoittanut olevansa tyytyväinen työhönsä. Sama luku vastaajien osalta, joiden työtehtävät eivät pidä sisällään akateemisia tehtäviä, on n. 56 %.

Motivaatiotekijät muodostuvat kolmesta kysymyksestä: 1. Työni sisältö on inspiroivaa, 2. Pystyn vaikuttamaan päätöksentekoon yksikössäni sekä 3. Olen tyytyväinen palkkaani. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin Likertin viisiportaisella asteikolla. Näistä 1: ”Täysin samaa mieltä” ja 5: ”Täysin eri mieltä”. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus vastata ”Ei koske minua”. Huomattavaa on se, että taulukossa esitetty keskiarvo on kaikkien vastausten keskiarvo ja antaa vain osittaisen kuvan vastaajien

tyytyväisyydestä. Mitä inspiroivampaa vastaaja koki työnsä olevan sitä tyytyväisempi hän työhönsä oli.

MUUTTUJA	KA	HAJ	% (alle 3)	N	KUVAUS
Akateemisuus					Dikotominen muuttuja
- Kyllä	2,31	0,77	68,4	39	1. Kyllä
- Ei	2,43	0,76	55,7	167	
<i>Motivaatiotekijät</i>					
Työn sisällön inspirointi***	2,41	0,76	57,8	201	Asteikko 1 – 5
Päätöksiin vaikuttaminen**	2,42	0,77	57,4	202	
Palkkaus	2,42	0,77	57,9	203	
<i>Taustamuuttajat</i>					
Sukupuoli					Dikotominen muuttuja
- Nainen	2,45	0,75	55,8	138	1. Nainen
- Mies	2,35	0,77	61,7	60	
Ikä					Dikotomiset muuttajat
- Alle 35	2,44	0,55	52,6	38	suhteessa ikä alle 35
- 35-50	2,40	0,81	58,8	85	1. 35-50
- Yli 50	2,33	0,71	59,1	66	2. Yli 50
Koulutus					Dikotomiset muuttajat
- Lis. / ylempi	2,46	0,96	61,5	13	suhteessa ei toisen
- Maisteri	2,33	0,76	66,1	109	asteen koulutusta
- II asteen koul.	2,48	0,75	48,5	64	1. Lis. / ylempi
- Ei II asteen koul.	2,73	0,70	26,7	15	2. Maisteri 3. II asteen koulutus
<i>Ympäristö- ja olosuhdetekijät</i>					
Työyhteisön ilmapiiri**	2,42	0,77	57,2	203	Asteikko 1 – 5
Työskentely yliopistossa**	2,41	0,76	58,0	200	
<i>Elämäntilanne</i>					
Senioriteetti					Dikotomiset muuttajat
- Alle 3	2,40	0,72	57,7	75	suhteessa nykyisessä
- 3-10	2,33	0,85	63,7	69	tehtävässä yli 10 a
- Yli 10	2,44	0,61	54,0	50	1. 3-10 a 2. yli 10 a
Esimiesasema***					Dikotominen muuttuja
- Kyllä	2,11	0,76	76,4	51	1. Kyllä
- Ei	2,50	0,73	55,7	144	

t-testi: **p<.01, ***p<.001

Taulukko 6: Selitettävien muuttujien suhde kokonaistyöhyvinvointiin

Vastaajien, jotka ilmoittivat olevansa täysin samaa mieltä väittämän 1. kanssa, kokonaistyöhyvinvoinnin keskiarvo oli 1,85. Niiden keskiarvo, jotka ilmoittivat olevan täysin eri mieltä oli 3,44. Sama havainto oli myös niiden osalta, jotka ilmoittivat olevansa täysin samaa mieltä väittämän 2. kanssa, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon omassa yksikössään. Heidän osalta keskiarvo oli 1,86. Vastaavasti täysin eri mieltä olevien keskiarvo oli 3,00. Palkkauksen osalta tilanne oli hieman toinen. Palkkaansa tyytyväisimpien keskiarvo oli 2,50, neutraalisti suhtautuvien keskiarvo oli 2,38 ja palkkaansa kaikkein tyytymättömien työhyvinvointi-indeksin keskiarvo oli 3,25.

Taustamuuttujat jakaantuvat sukupuoleen, ikään ja koulutukseen. Nämä ovat kaikki dikotomisia muuttujia. Sukupuolien väliset erot ovat pienet. Keskiarvoilla mitattuna miehet ovat hieman tyytyväisempiä työhönsä kuin naiset. Vastaajien iän perusteella voidaan todeta, että mitä vanhempi henkilö on sitä tyytyväisempi hän työhönsä on. Uran alkuvaiheessa olevista alle 35-vuotiaista vain noin puolet on ilmoittanut olevansa tyytyväinen työhönsä. Työtyytyväisyysindeksin keskiarvo on 2,44. Urallaan pidemmälle ehtineet ovat tyytyväisempiä työhönsä. Yli 50-vuotiaiden osalta jo lähes 60 % vastaajista on tyytyväinen työhönsä. Heidän osaltaan myös keskiarvo on pienin (2,33).

Myös koulutuksella vaikuttaa olevan merkitystä tyytyväisyyteen. Tyytyväisimpiä työhönsä ovat maisterit, joiden tyytyväisyysindeksin keskiarvo on 2,33 ja noin 66 % ilmoittaa kokevansa tyytyväisyyttä. Ne joilla ei ole II-asteen koulutusta ovat joukon tyytymättömimmät. Heidän osaltaan keskiarvo on 2,73 ja vain alle kolmasosa ilmoittaa olevansa tyytyväinen. II-asteen koulutettujen osalta luvut ovat keskiarvo 2,48 ja alle puolet (48,5 %) ilmoittaa olevansa kokevansa tyytyväisyyttä. Ne henkilöt, joilla on lisensiaatin tai siitä ylempi tutkinto ovat keskiarvolla mitattuna lähes samalla tasolla kuin II-asteen koulutetut. Selkeä ero on kuitenkin siinä, että 61,5 % prosenttia vastaajista kokee tyytyväisyyttä työhön. Prosentuaalisen eron II-asteen koulutuksen ja lisensiaatin sekä sitä ylempään koulutuksen saaneiden välillä se, että jälkimmäisten joukossa on enemmän kysymysvaihtoehtojen ääripäihin vastanneita. Eli työhönsä hyvin tyytyväisiä tai hyvin tyytymättömiä. Toiseksi ylimmän ja alimman koulutustason henkilöitä on määrällisesti vähemmän, jolloin ääri vastaukset korostuvat tuloksissa.

Ympäristö- ja olosuhdetekijöitä arvioidaan kahdella kysymyksellä, joihin on voinut vastata samalla viisi portaisella asteikolla, kuin motivaatiotekijöihin. Lisäksi kysymyksiin on voinut vastata ”Ei koske minua” vaihtoehdolla. Ensimmäinen kysymys liittyy asioihin, jotka antavat työniloa, eli hyvä ilmapiiri työntekijöiden keskuudessa. Toinen kysymys liittyy työn sisältöön ja siihen, että työskentely yliopistossa on merkittävä asia. Näiden kahden kysymyksen osalta havainnot noudattelevat pitkälle samaa kuin motivaatiotekijöiden osalta. Taulukon kokonaistyöhyvinvointi-indeksin keskiarvo ilmoittaa kaikkien kysymyksiin vastanneiden henkilöiden keskiarvon. Ilmapiirin osalta huomioitavaa on se, että henkilöt, jotka eivät olleenaan koe hyvää ilmapiiriä työyhteisössään ovat tyytymättömmimpiä (keskiarvo 4,00). Huomioitavaa väittämässä on se, että yli puolet vastaajista ilmoitti kokevansa ”erittäin paljon” hyvän ilmapiirin tärkeyden työssään. Toisen kysymyksen osalta ne henkilöt, jotka kokivat yliopistossa työskentelyn erittäin tärkeäksi olivat myös keskiarvolla (2,07) mitattuna tyytyväisiä. Ne jotka eivät pitäneet yliopistolla työskentelyä lainkaan tärkeänä olivat pääsääntöisesti tyytymättömiä hyvinvointiinsa. Heidän keskiarvonsa oli 3,20.

Elämäntilannemuuttajat muodostuvat kahdesta dikotomisesta muuttujasta, jotka ovat senioriteetti sekä esimiesasemassa toimiminen. Työtehtävässään 3-10 vuotta työskennelleet ovat työhönsä tyytyväisimpiä. Heidän kokonaistyöhyvinvointinsa keskiarvo on 2,33 ja lähes 64 % kaikista vastaajista ilmoittaa olevansa tyytyväisiä. Seuraavaksi tyytyväisimpiä ovat alle kolme vuotta samassa tehtävässä työskennelleet. Heidän keskiarvo on 2,40 ja lähes 58 % ilmoittaa olevansa tyytyväinen. Tästä joukosta tyytymättömmimpiä ovat yli 10 vuotta samassa tehtävässä työskennelleet vastaajat. Vastaajien keskiarvo on 2,44 ja 54 % ilmoittaa olevansa tyytyväinen. Vastausten jakauma noudattelee aikaisempia tutkimuksia työhyvinvoinnista. Juuri työnsä uudessa tehtävässä aloittanut saattaa olla stressaantunut ja tuntee olevansa riittämätön työtänsä kohtaan. Pidemmälle työnsä aloittanut ja rutiineista kiinni päässyt henkilö ei stressaannu työstään yhtä paljon, jolloin tyytyväisyys ja hyvinvointi työssä kasvaa. Pitkään samassa tehtävässä ollut henkilö ei välttämättä voi hyvin, koska kokee työnsä puuduttavaksi eikä työ tarjoa riittävästi virikkeitä tai haasteita.

Toinen elämäntilannetekijä liittyy esimiesasemaan. Ne henkilöt, joilla on johdettavia vaikuttavat vastausten perusteella tyytyväisemmiltä kuin ne, joilla johdettavia ei ole. Esimiestehtävissä olevien keskiarvo on 2,11 ja 76,4 % ilmoittaa olevansa tyytyväinen. Niiden osalta, joilla johdettavia ei ole tyytyväisiä on 55,7 % ja

kokonaistyöhyvinvoinnin keskiarvo on 2,50. Näiden kahden ryhmän eroon vaikuttavat monet asiat. Esimiestehtävissä olevat ovat usein koulutetumpia kuin alaisensa, johtaminen tuo lisää haasteita ja monipuolisuutta työhön, jonka on katsottu tietyssä määrin nostavan motivaatiota työtä kohtaan.

Muuttujien keskiarvojen perusteella voidaan tarkastella työhyvinvoinnin yleistä jakautuneisuutta. Testasin eri selittävien muuttujien keskiarvojen tilastollista merkitsevyyttä t-testin avulla. Tilastollisesti merkittävimpiä tekijöitä keskiarvoja verrattaessa olivat elämäntilannetekijät sekä motivaatiotekijät ja olosuhdetekijöiden muuttujat. Näissä keskiarvojen tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä ($p < ,01$). Taustamuuttujien ja akateemisuuden osalta selitettävät muuttujat eivät ole tilastollisesti merkitseviä, eikä niillä voida täysin selittää työhyvinvoinnin jakautumista ryhmän sisällä.

5.2 Vastaajien työhyvinvoinnin selittäminen kolmen regressioanalyysin mallin avulla

Analyysin toisessa vaiheessa keskityin selittämään työhyvinvointia lineaarisen regressiomallin avulla. Taulukkoon 7 (s. 63) on koottu kaikkien kolmen eri analyysimallin tulokset. Kaikissa kolmessa mallissa selitettävänä tekijänä on summamuuttuja, joka kuvaa kokonaistyöhyvinvointia.

Jokainen regressiomalli on laadittu tutkimuskysymysten perusteella. Analyysimallissa A työhyvinvointia selitetään työn akateemisuudella. Akateemisuuden merkitys on tärkeä osa selvitettäessä löytyykö yliopiston muissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden joukosta vastaajia, jotka kuuluvat kolmannen tilan työntekijöihin. Taulukosta 7 voidaan havaita, että mallin A selitysaste jää vain alle 0,2 % (korjattu $R^2 = ,002$). Muuttujalla ei ole merkitystä ($\beta = -,115$, $p = ,406$) työhyvinvointia parantavana tekijänä eikä se ole tilastollisesti merkitsevä, joten sillä ei pysty selittämään työhyvinvointia.

Toisessa analyysimallissa, mallissa B, työhyvinvointia selitetään akateemisen muuttujan lisäksi taustamuuttujien ja elämäntilannetekijöiden avulla. Selittävinä muuttujina ovat Ikään, sukupuoleen, koulutukseen, samassa työtehtävässä toimimiseen sekä esimiestehtäviin liittyvät muuttujat. Mallin B selitysaste (korjattu $R^2 = ,044$). jää sekin

vain alle 5 % eikä sillä kokonaisuutena ole merkitystä työhyvinvointiin. Taustatekijöillä ei vaikuttaisi olevan vaikutusta selitettävään muuttujaan. Yksi muuttuja nousee tämän mallin osalta esille. Elämäntilannemuuttuja, joka mittaa esimiesaseman vaikutusta oli tilastollisesti merkitsevä ($\beta=-,342$, $p=,09^{**}$) ja se selittää kokonaistyöhyvinvoinnin muuttujaa hyvin. Esimiesasemassa olevat vastaajat olivat tyytyväisempiä kuin ne, joilla esimiesvastuuta ei ollut. Akateemisuuella ($\beta=-,099$, $p=,507$) ei tässäkään mallissa ole vaikutusta työhyvinvointiin.

Analyysimallissa C Selittävät muuttujat olivat motivaatio- ja olosuhdetekijöistä muodostettuja muuttujia. Mallin selitysaste ($R^2=,344$), joka tarkoittaa, että mallin selitysvoima on varsin hyvä, eli 34,4 % työhyvinvoinnin vaihtelusta voidaan selittää tämän mallin avulla. Verrattuna aikaisempiin malleihin mallin C muuttujat näyttivät selittävän työhyvinvointia parhaiten. Väittämä ”Hyvä ilmapiiri työyhteisössä” ($\beta=,271$, $p=,000^{***}$) selitti hyvinvointia vahvimmin.

Toiseksi vahviten mallia selittivät motivaattorimuuttujat ”Pystyn vaikuttamaan päätöksentekoon yksikössäni” ($\beta=,148$, $p=,001^{***}$) sekä väittämä ”Työni sisältö on inspiroivaa” ($\beta=,271$, $p=,004^{**}$). Seuraavaksi eniten mallia selitti väittämä ”Minulle työskentely yliopistossa on merkittävä asia” ($\beta=,138$, $p=,004^{**}$). Motivaattorikysymyksellä ”Minulle tuo työniloa: palkkaus” ($\beta=,006$, $p=,92$) ei vaikuttaisi olevan tilastollista merkityksellisyyttä työhyvinvoinnin suhteen. Akateemisilla tehtävillä ei tässäkään mallissa selittänyt tilastollisesti merkitsevästi vastaajien mielipiteitä kokonaistyöhyvinvoinnista.

Selittävät muuttujat	Työhyvinvointi		
	Malli A	Malli B	Malli C
Työn akateemisuus	-0,115	-0,099	0,078
<i>Taustamuuttujat</i>			
Sukupuoli (nainen)		0,078	
Koulutus (Ei toisen asteen koulutusta)			
- Licensiaatti tai ylempi		-0,134	
- Maisteri		-0,269	
- Toinen aste		-0,208	
Ikä (alle 35 vuotta)			
- 35 - 50 vuotta		-0,229	
- Yli 50 vuotta		-0,289	
<i>Elämäntilannemuuttujat</i>			
Nykyisessä työtehtävässä (yli 10 vuotta)			
- Alle 3 vuotta		-0,129	
- 3 - 10 vuotta		-0,171	
Esimiesasema (kyllä)		-0,342**	
<i>Motivaatiotekijät ja olosuhdemuuttujat</i>			
Mikä tuo työniloa: "Hyvä ilmapiiri työyhteisössä"			0,271***
Työn sisältö: "Työni sisältö on inspiroivaa"			0,148**
Mikä tuo työniloa: "Palkkaus"			0,006
Kommunikointi ja tiedonvaihto: "Pystyn vaikuttamaan päätöksentekoon yksikössäni"			0,148***
Työn sisältö: "Minulle työskentely yliopistossa on merkittävä asia"			0,138**
R ²	0,004	0,101	0,361
Korjattu R ²	-0,002	0,044	0,344
F-testi	0,695	1,759	21,77***
Estimaatin keskivirhe	0,767	0,662	0,620
*p<.05; **p<.01; ***p<.001			

Taulukko 7: Regressiomalli kokonaistyöhyvinvoinnista, N=212

5.2.1 Kolmannella tilalla ei ole vaikutusta työhyvinvointiin

Aikaisempaa hallintohenkilöstöä koskevaa työhyvinvoinnin ja para-akateemisen kentän tutkimusta ei ole Suomessa tehty. Szekeres (2011) on löytänyt kolmannen tilan sekä tyytyväisyyden väliltä yhteneväisyyksiä. Tätä tukevat myös perinteiset teorit työhyvinvoinnista, jotka määrittävät monipuolisten tehtävien vaikutuksen yksittäisen henkilön kokemaan työhyvinvointiin. Etsin vastaajajoukosta ryhmän, joka täytti kolmannen tilan vaatimukset. He työskentelivät hallinnon tehtävissä, mutta heidän työnsä piti sisällään akateemisia tehtäviä, kuten osallistumista opetukseen ja tutkimukseen. Näitä henkilöitä oli noin viidennes kaikista vastaajista. Perusolettamukseni oli, että henkilö, joka kuuluu tähän ryhmään voisi olla tyytyväisempi työhönsä. Olettamukseni perustui työn monimuotoisuuteen ja sen mukanaan tuomiin lisähaasteisiin, joiden on katsottu parantavan työhyvinvointia.

Kaikista tutkimukseen osallistuvista vastaajasta 39 henkilöä ilmoitti työnsä pitävän sisällään akateemisia tehtäviä. Luku on 19 % kaikista vastaajista. Tämä on suhteellisen pieni joukko, jotta voidaan tehdä koko joukkoa koskevia yleistyksiä, mutta riittävän suuri, jotta saadaan suuntaa antavia tuloksia. Keskiarvojen perusteella vastaajien työhyvinvointi on hieman parempi niillä henkilöillä, joiden työtehtävät pitävät sisällään opetukseen ja tutkimukseen liittyviä tehtäviä.

Akateemisuus oli mukana jokaisessa laaditussa mallissa. Regressioanalyysin perusteella akateemisuudella ei ole vaikutusta työhyvinvointiin. Yhdessäkään mallissa akateemisuus ei ollut tilastollisesti merkitsevä muuttuja, eikä se näin ollen selittänyt kokonaistyöhyvinvointia. Näiltä osin mallit tukevat toisiaan, koska akateemisuus ei noussut merkitseväksi yhdenkään mallin osalta.

Regressioanalyysi ja keskiarvot tukevat toisiaan. Molemmissa tapauksissa akateemisuus ei ollut merkitsevässä asemassa. Keskiarvojen perusteella akateemisuus toi hieman korkeamman tuloksen kokonaistyöhyvinvoinnissa ja lähes 70 % vastaajista ilmoitti olevansa tyytyväinen työhönsä. Huomioitavaa tässä tuloksessa on kuitenkin se, että merkitsevyydestin perusteella voidaan todeta tuloksen olevan linjassa regressioanalyysin kanssa.

Tulosten perusteella sidonnaisuutta akateemisuuden ja työhyvinvoinnin väliltä ei löydy. Tutkittuani henkilöstön jakaantumista eri tehtäviin (Taulukko 3) huomasin akateemisten

tehtävien painottuvan hieman enemmän miespuolisiin vastaajiin sekä niihin henkilöihin, jotka työskentelevät kansainvälisten suhteiden sekä suunnittelun ja laadun tehtävissä. Analysoituani jakautumista tarkemmin tulin siihen johtopäätökseen, että näissä tehtävissä akateemisten tehtävien osuus on sama kuin henkilöstön pääasialliset tehtävät. Eli kyseisissä ryhmissä työskentelevä henkilö kuuluu selvästi kolmanteen tilaan ja täyttää para-akateemisuuden vaatimukset. Näiden tehtävien monipuolisuus ja mielekkyys ei todennäköisesti selity akateemisudella. Pääasiallisten tehtävien hoitaminen vaikuttaa työhyvinvointiin samalla tavalla riippumatta siitä mitä ne tehtävät ovat. Tässä palataan työhyvinvoinnin perusasiaan, joka Locken mukaan määrittää työhyvinvoinnin subjektiiviseksi kokemukseksi, joka täyttää yksilön tärkeäksi kokemansa arvot.

Toinen akateemisuuden ja työhyvinvoinnin välisen suhteen puuttumista saattaa selittää suomalainen koulutusjärjestelmä. Meillä on suhteellisesti paljon korkeasti koulutettuja, joten akateemiset tehtävät kuuluvat päivittäisiin rutiineihin ja suurella osalla henkilöstöstä on ainakin teoreettiset valmiudet suoritua niistä. Yli puolet vastaajista oli maistereita tai sitä ylemmän koulutuksen saaneita henkilöitä. Luonnollisesti akateemiset tehtävät painottuivat juuri näihin ryhmiin.

Mietin kriittisesti käyttämäni muuttujaa ja sen soveltumista kolmannen tilan mittaamiseen. Olen osoittanut, että kolmas tila löytyy ja sen, että akateemisudella ei ole vaikutusta työhyvinvointiin. Sen sijaan en pystynyt tarkasti osoittamaan, minkälaisista kolmannen tilan tehtävän suorittajista on kyse. Kuvion 3 mukaan kolmannen tilan tehtäviä parhaiten kuvaavat rajoittamattomat tehtävät, poikkihallinnolliset tehtävät sekä sekoittuneet tehtävät. Surveyn avulla saatoin löytää henkilöitä, jotka kuuluvat näihin joukkoihin, mutta tarkempi yksilöinti eri tehtävänhoitajiin olisi vaatinut laajemman kysymyslomakkeen laatimisen. Vaihtoehtoisesti olisin voinut täydentää kyselylomaketta mahdollisilla lisäkysymyksillä, haastatteluilla tai selvittämällä henkilöiden tarkat tehtävät heidän tehtävänkuvauksistaan. Katsoin kuitenkin tämän olevan liian työläs prosessi ja sen lisäarvo tutkimuskysymykselle akateemisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin olisi jäänyt pieneksi. Eri tehtäväjakoja tärkeämpänä pidin kuitenkin kolmannen tilan löytymistä ja päätin jättää tehtävätyyppien tarkemman analyysin seuraavalle tutkijalle.

5.2.2 Taustatekijöiden vaikutus jää vähäiseksi

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, ettei taustatekijöillä ole kovinkaan suurta merkitystä työhyvinvointiin. Koulutustausta ja henkilön ikä antoivat joitakin viitteitä, että niillä saattaisi olla vähäistä merkitystä yksilön hyvinvointiin, mutta näidenkin muuttujien osalta tilastollinen merkitsevyys jäi puuttumaan.

Aikaisempi tutkimus (Bentley et al., 2013; Volkwein & Zhou, 2003) on osoittanut, että sukupuoli on saanut ristiriitaisia tuloksia. Joissakin tapauksissa sukupuolella on pystynyt selittämään työhyvinvointia ja joissakin tapauksissa ei. Tavanomaisesti miehet ovat olleet hieman tyytyväisempiä työhönsä kuin naiset. Keskiarvojen ja regressioanalyysin perusteella tutkimuksen vastaajajoukossa ei esiinny samanlaista jakaumaa miesten ja naisten välillä eikä koko sukupuolikysymys ole tilastollisesti merkitsevä vastaajien osalta.

Toinen taustamuuttuja oli vastaajan ikä. Keskiarvojen perusteella vaikutti siltä, että mitä vanhempi henkilö on sitä tyytyväisempi hän on. Erona keskiarvoihin, regressioanalyysin perusteella taustatekijöillä ei näytä olevan suurtakaan vaikutusta vastaajien kokemaan tyytyväisyyteen. Mallissa B yksikään muuttuja ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Iän tarkoituksena oli selvittää miten eri elämäntilanteissa olevat henkilöt kokivat tyytyväisyyttä työhönsä. Alle 35-vuotiaiden uransa alkutaipaleella olevat henkilöt ovat usein kiireisimpiä. Ruuhkavuosien aikana henkilö valmistuu, hankkii työn ja perustaa perheen tai ainakin harkitsee sen perustamista. Henkilön varttuessa perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen on jo rutinoituneempaa, jolloin sillä voi olla vaikutusta työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Keskiarvojen perusteella ikä vaikuttaisi käyttäytyvän juuri näin. Alle 35-vuotiaat eivät olleet yhtä tyytyväisiä kuin vanhemmat vastaajat. Regressiomallin perusteella tilastollista yhteyttä työhyvinvointiin ja ikään ei löytynyt. Tuloksena iän vaikutus yllätti. Odotin, että ikä olisi tuonut tilastollisesti merkittävän tuloksen.

Kolmas taustatekijä oli koulutus. Koulutuksen vertaaminen eri tutkimusten välillä on hankalaa. Suomessa on suhteellisen paljon toisen asteen koulutuksen saaneita henkilöitä, joten se näkyy myös henkilöstörakenteessa. Yli puolet henkilöstöstä on maistereita, jotka hoitavat lähes tasapuolisesti kaikkia tehtäviä eri hallinnonaloilla, laitoksissa ja tiedekunnissa. Näin ollen vastaajien työhyvinvoinnin selvittäminen koulutuksen avulla sitoen sen esimerkiksi hoidettaviin tehtäviin on vaikeaa. Tulos eroaa

esimerkiksi Bentleyyn et. al. tutkimuksesta, jossa koulutuksella oli vähäistä merkitystä hyvinvoinnin kokemiseen.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että mitä alhaisempi koulutus henkilöllä on sitä tyytymättömämpi hän työhönsä on. Vain alle kolmannes niistä vastaajista, joilla ei ollut II-asteen koulutusta ilmoitti olevansa tyytyväinen työhönsä, kun vastaava luku esimerkiksi maistereiden osalta oli noin 66 %. Miesten ja naisten väliltä ei löytynyt eroa tyytyväisyyden suhteen, joten sukupuoli ei tuonut lisäarvoa tähän kysymykseen.

Tilastollisesti taustatekijät eivät selittäneet kokonaistyöhyvinvointia. Aikaisempaan tutkimukseen perustuen tulos oli odotettavissa. Yksi selittävä syy voi olla tasa-arvoisuus yliopistossa. Henkilöstölle maksetaan palkkaa taulukkojen sekä henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella. Henkilö saa periaatteessa samaa palkkaa samassa tehtävässä olipa hän sitten mies tai nainen. Samoin palkka ei vaikuta olevan merkitsevä tekijä yleensäkään selittämään työhyvinvointia, kuten seuraavassa luvussa käy ilmi. Koulutuksen osuus on vaikeaselkoinen, koska toisen asteen koulutettujen määrä on niin korkea.

5.2.3 Motivaatiotekijät selittävät työhyvinvointia parhaiten

Muiden tekijöiden vaikutus hyvinvointiin perustuu Hagedornin (2000) ja Bentleyyn et. al. (2013) käyttämään jaotteluun, jossa työhyvinvointia selvitetään välittäjien ja elämäntilannemuuttujien avulla. Heidän käyttämänsä luokittelut eri selittäjille ovat motivaatio-, ympäristö- ja olosuhdetekijät, muutostekijät sekä jo mainitut taustatekijät. Heidän käyttämänsä luokittelu on tehty yliopiston tutkimuksen tarpeita varten, mutta niitä voidaan käyttää myös yleisesti mitattaessa työhyvinvointia. Huolimatta luokittelusta niiden sisältämiä selittäviä tekijöitä sekä niiden muunnoksia on käytetty työhyvinvointitutkimuksessa jo viime vuosisadan alkupuoliskolta lähtien. Muuttujien luonne ja merkitys on saattanut ajan myötä kehittyä eteenpäin, mutta tarkoitus on pysynyt samana. Muuttujilla pyritään selittämään työhyvinvointia.

Aikaisemman tutkimuksen perusteella odotin, että ympäristö-, motivaatio- ja elämäntilannetekijät selittäisivät työhyvinvointia parhaiten. Tulosten perusteella odotukseni osoittautui oikeaksi. Valitsin käyttämäni väittämät useiden ristiintaulukointi ja keskiarvovertailun avulla. Käytin regressioanalyysia testaamaan mallin selitysvoimaa ja lisäsin malliin yhden muuttujan kerrallaan, jolloin mallin selitysvoima kasvoi.

Palkalla ei vaikuttanut olevan merkitystä työhyvinvoinnin selittämisen kannalta. Tätä saattaa selittää se, että suomalaisessa yliopistossa käytetään taulukkopalkkoja, jolloin eroja henkilöstön palkkauksessa ei tule. Samasta työstä maksetaan samaa palkkaa. Teoria tukee tätä havaintoa ja vaikuttaakin siltä, että tässä joukossa työn sisällöllä on suurempi merkitys työhyvinvointiin kuin materiaalisella palkitsemisella.

Motivaatiotekijät osoittautuivat osin hyväksi tavaksi selittää vastaajien työhyvinvointia. Erityisesti työn sisällön inspiroivuus sekä vastaajien mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin nousivat esille hyvinä selittäjinä. Palkkauksella ei koettu olevan niin suurta merkitystä työhyvinvointiin liittyen.

Keskiarvojen perusteella ne henkilöt, jotka voivat vaikuttaa päätöksiin ovat tyytyväisimpiä. Samoin on niiden henkilöiden osalta, jotka kokevat työnsä inspiroivana. Regressioanalyysi tukee näitä tuloksia. Molemmat mitatuista muuttujista olivat tilastollisesti merkitseviä. Tuloksien perusteella palkkauksesta ei voinut tehdä samoja johtopäätöksiä. Regressioanalyysissä palkkauksella ei ollut merkitystä työhyvinvointiin. Keskiarvojen perusteella vastaaja joka oli tyytyväinen palkkaan oli myös tyytymätön työhönsä.

Ympäristö- ja olosuhdetekijät kuuluivat samaan regressiomalliin yhdessä motivaatiotekijöiden kanssa. Näistä keskeisimmäksi selittäjäksi työhyvinvoinnin kannalta nousi vastaajien mukaan työyhteisön ilmapiirin merkitys.

Motivaatiotekijöistä ja olosuhdemuuttujista suurin vaikutus työhyvinvointiin on yhteisön ilmapiirillä. Se oli jopa tärkeämpi kuin päätöksentekoon vaikuttaminen. Työskentely yliopistossa ja työn sisällön inspiroivuus olivat lähes samalla tasolla. Työnantajan kannalta tarkasteltuna parasta on se, että monelle henkilölle pelkästään työskentely yliopistossa on merkittävä asia. ”Me” -hengen vahvistaminen parantaa yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, jolloin merkitys työskentelylle yliopistossa kasvaa. Se parantaa ilmapiiriä, jolloin henkilöstön työhyvinvointi kasvaa.

Keskiarvojen mukaan suurin osa niistä, jotka olivat tyytyväisiä yhteisönsä ilmapiiriin olivat myös tyytyväisimpiä. Ilmapiiri nousi keskeisimmäksi selittäjäksi myös regressioanalyysissä korkeimmalla regressiokertoimella $\beta=,271$ ollen tilastollisesti erittäin merkitsevä. Toinen ympäristö- ja olosuhdetekijä oli yliopistossa

työskentelemisen tärkeys. Keskiarvojen perusteella tämä väittäjä kuvasi työhyvinvointia tarkemmin, kuin työyhteisön ilmapiiri. Regressioanalyysin perusteella muuttuja ei ollut aivan yhtä keskeisessä asemassa, mutta oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevä.

Hyvä työhyvinvointi saa henkilöstön työsuoritukset paremmaksi, joka kasvattaa koko organisaation tehokkuutta. Hyvä ilmapiiri näkyy ja kuuluu myös organisaation ulkopuolelle, jolloin työntekijöiksi rekrytoituu enemmän henkilöitä. Suurempi valinnanvapaus ja kovempi kilpailu työpaikosta mahdollistaa kyvykkäämpien henkilöiden rekrytoimisen.

Vastaajien senioriteetti ja esimiesasema edustivat elämäntilannetekijöitä. Keskiarvojen perusteella tyytyväisimpiä tehtäviinsä olivat henkilöt, jotka olivat työskennelleet samassa tehtävässä 3-10 vuotta. Regressioanalyysissä tällä tekijällä ei ollut tuloksen kannalta merkitsevää selitysvaimaa. Sen sijaan esimiesasemalla oli tilastollisesti merkitsevä tulos. Sekä keskiarvojen että regressioanalyysin perusteella henkilö, jolla oli alaisia johdettavanaan oli tyytyväisempi kuin henkilö, jolla alaisia ei ollut. Tyytyväisyysindeksi esimiesasemassa olevien osalta oli 2,11 ja lähes neljä vastaajaa viidestä ilmoitti olevansa tyytyväinen työhönsä.

Tähän saattaa olla syynä esimiestehtävien monipuolisuus. Esimiestehtävät tuovat työhön enemmän vastuuta, haasteita sekä monimuotoisuutta. Lisäksi esimiehenä henkilö pääsee vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä samoin kuin alaisiensakin työtehtäviin. Esimiehet ovat yleensä myös koulutetumpi kuin alaisensa. Työhyvinvointiin esimiestehtävissä oleminen vaikutti erittäin positiiviseksi. Kokonaisuus on osiensa summa. Kun eri osat, kuten koulutus, kokemus, haasteet, vastuut ym. liitetään yhteen voidaan huomata, että esimiestehtävä on kuin yhteenveto lähes kaikista tyytyväisyyteen vaikuttaneista muuttujista. Esimiestehtävien vaikutus työhyvinvointiin on selkeä, mutta ongelmalliseksi tuloksessa tekee tiedon hyödyntäminen työhyvinvoinnin lisäämiseksi myös siinä henkilöstössä, jolla ei ole alaisia johdettavanaan.

Työhyvinvointia ei paranneta kuitenkaan vain organisaation johdon toimesta, ei henkilöstöosaston toimesta tai muuten työnantajan puolesta tulevilla ohjeilla. Suuri vastuu hyvinvoinnista on jokaisella organisaatioon kuuluvalla henkilöllä. Kun

henkilöstö itse pitää huolta ilmapiiristä ja esimerkiksi osoittaa vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä, että henkilö haluaa vaikuttaa omaan työhönsä enemmän ja haluaa osallistua aktiivisesti ilmapiirin parantamiseen vaikuttaa se kaikkein parhaiten myös kokonaistyöhyvinvoinnin kasvamiseen. Ne henkilöt, joille työpaikka on vain välttämättömyys saada laskut maksetuksi ovat suurin haaste. Heidän viihtymisensä ja kontribuutionsa kokonaistyöhyvinvointiin on heidän itsensä lisäksi myös lähimmillä työtovereilla ja lähiesimiehillä.

Monet aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet (vrt. Gornitzka et. al., 1998; Blümel et. al. 2010), että henkilöstö ei koe kuuluvansa yliopistoon, koska ”heillä” ei ole yhteistä nimikkeistöä. Pelkästään se, että henkilöstöä nimitetään ”muuksi henkilöstöksi” saattaa vaikuttaa siihen, ettei yksittäinen muissa kuin tutkimukseen ja opetukseen liittyvissä tehtävissä työskentelevä henkilö tunne kuuluvansa joukkoon. Helsingin yliopistossa akateemiset tehtävät jaetaan neljään eri luokkaan, mutta hallinto- ja tukitehtäviä edustaa vain yksi luokka: Muut tehtävät. Nimikkeen muuttaminen sellaiseen muotoon, jossa myös muissa tehtävissä työskentelevän on helppo identifioitua ja liittää se osaksi yliopistoa kokonaisuutena, voi olla kokonaistyöhyvinvointia parantava vaikutus.

Kaikkien tulosten yhteenvetona voidaan todeta, että keskiarvot ja regressioanalyysin tulokset tukevat toisiaan hyvin. Mallit A ja B jäivät selityksasteiltaan tilastollisesti merkityksettömiksi, mutta antoivat perustan analyysille. Kolmannen tilan merkitys, jota akateemisuus edusti edellä olevissa malleissa sekä keskiarvoissa jäi hyvin pieneksi. Yhdenkään mallin osalta akateemisuus ei noussut tilastolliseksi merkittäväksi. Motivaatio-, ympäristö- ja olosuhdetekijöiden merkitys oli suuri kokonaistyöhyvinvoinnin selittäjänä vastaajien osalta ja tulokset ovat näiltä osin saman suuntaisia aikaisemman tutkimuksen kanssa.

5.3 Mielenpitoet työhyvinvoinnin tekijöistä

Kyselylomakkeen avovastausten perusteella oli tarkoitus selvittää henkilöstön mielenpitoita työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja täydentää lomakkeen suljettujen kysymysten vastauksia. Avovastausten analyysissa keskityttiin kolmeen kysymykseen: 1. *”Jos jokin muu kuin yllämainitut asiat antavat sinulle työniloa, niin tarkenna”*, 2. *”Mikä antaisi sinulle vielä enemmän työniloa?”* ja 3. *”Muut kommentit (jotka eivät*

nousseet esille aikaisemmissa kysymyksissä)”. Avokysymysten vastauksia analysointiin pyrkimällä löytämään toistuvia teemoja, jotka liittyivät työhyvinvointiin.

Kysymysten vastauksista oli löydettävissä kolme toistuvaa teemaa, jotka olivat työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin, esimiehen ja organisaation vaikutus työhyvinvointiin sekä palkkaus.

Ilmapiiriin oli otettu kantaa monessa avovastauksessa huolimatta siitä, että sen merkitykseen työhyvinvoinnin selittäjänä oli oma kohta suljetuissa vastauksissa. Pääsääntöisesti kaikki henkilöt pitivät työhyvinvointia tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta. Avoimissa kysymyksissä monet vastaajat nostivat esille asioita, jotka vaikuttavat ilmapiiriin positiivisesti tai negatiivisesti. Työilmapiiriin positiivisesti suhtautuvien henkilöiden vastauksista oli löydettävissä kaksi erillistä teemaa. Ensinnäkin henkilöiden mielestä työtovereiden tuki erilaisissa tilanteissa sekä vaikeissa kysymyksissä tai työ- ja kotielämän yhdistämisessä olivat tärkeitä. Samoin suvaitsevaisuus ja avoimuus työtovereiden välillä katsottiin parantavan ilmapiiriä.

”Hyvät kollegat, joiden kanssa jaetaan arjen ilot ja kysymykset.”

”Luottamus siihen, että kaikenlaiset persoonat todellakin ovat tarpeen työyhteisössä.”

Ilmapiiriä heikentävinä asioina vastauksista oli löydettävissä kolme selkeää teemaa. Ensinnäkin vastaajat kritisoivat akateemisten tehtävien ja muiden tehtävien jakoa. Suurin osa perusteluista oli kritiikkiä jaon epätasaiseen jakautumiseen. Tähän otettiin kantaa esimerkiksi vertaamalla palkkaluokkien määrää tai erityyppisten tehtävätasojen määrää akateemisten ja muiden tehtävien osalta. Erityisesti otettiin kantaa siihen, että jako muihin ei ole riittävä verrattuna akateemisten neljään portaaseen.

”[...] ei ole selkeää jakoa siihen mitä työtä kukin tekee [...] eikä voida käyttää hieman aikaa ja jakaa työ useampiin ryhmiin.[...]”

” Vaativuusluokkaan 2-3 pykälää lisää kiitos, hommien mukaisesti.[...]”

Samoin kemiat akateemisen ja muun henkilöstön välillä saivat osakseen kommentteja puolesta ja vastaan. Vaikuttaa siltä, että näiden tekijöiden taustalla ovat usein yksittäiset henkilöt.

”Hyvä ilmapiiri jossa kaikki tekevät työtä innostuneesti eikä pilaisi työtiimiä omilla henkilökohtaisilla ongelmilla ja valittamisella.”

”[...] Ym. vastaukseni saattaa näyttää 'ristiriitaiselta', mutta vastauksiini vaikuttaa meneillään oleva muutos - ts. kollegat eivät perinteisesti ole arvostaneet työntekijöitä, jotka ovat heidän mielestään HY:n hierarkiassa heidän 'alapuolellaan'. Nyt he ovat kuitenkin alkaneet kuunnella myös 'alempien' kollegoiden mielipiteitä toisella tavalla kuin aiemmin. Asenteiden muuttamisessa on kuitenkin vielä paljon tehtävää. Samoin palkitsemisjärjestelmässä. Tehdystä työstä kuuluisi kai palkita sitä henkilöä, joka työn varsinaisesti on tehnyt? [...].”

”Jotkut kohtelevat minua hyvin, mutta on pieni joukko ihmisiä, jotka eivät arvista toisia”

”Akateemisen henkilöstön suhtautuminen vaihtelee laidasta laitaan: voimia ja motivaatiota antavasta arvostuksesta työpaikan vaihtoa harkitsemaan saavaan vähättelyyn ja haukkumiseen.”

Ilmapiiriä arvioitaessa voidaan todeta, että vastaajat ottivat harvoin kantaa siihen kokivatko he, että työilmapiiri oli huono tai hyvä. Vastaukset keskittyivät niihin asioihin, jotka paransivat tai heikensivät ilmapiiriä.

Toinen aineistosta selkeästi esille nouseva teema oli suhtautuminen esimiehiin sekä yleisesti työn organisointiin ja työn sisältöön liittyvät tekijät. Johtamisen haasteiksi nousevat esille käynnissä oleva muutos ja sen tuomat haasteet. Osa vastaajista koki, että esimiesten tuki puuttuu, viestintä ei toimi tai sitten muutoksen tuoma uusi järjestely on aiheuttanut tilanteen, jossa nykyinen esimies ei tiedä, mitä alaiselta odotetaan ja mitä pitäisi vaatia.

”Johtajuus on yliopistossa amatöörimäistä. Tutkijat eivät välttämättä ole parhaita mahdollisia johtajia. Myöskään johtajat hallinnossa eivät joudu vastaamaan huonoista päätöksistään. Oikeita uudistuksia ei ole tehty, vaan pidetään yllä hyödyttömiä kehittämishankkeita. Hallintotyötä on laitoksilla siirtynyt tutkijoiden harteille, siksi voi näyttää siltä, että hallintotyö ei ole lisääntynyt.”

”Yliopistolaki toi budjettivastuun laitostasolle, mikä on lähtökohtana hyvä. Toteutus on melko epäonnistunut: omassa yksikössämme monet käytännön asiat, joista päätimme aiemmin itse, on siirretty [poistettu henkilön nimi] päällikön päätettäväksi. Siis taholle, jolla ei ole mitään käsitystä toiminnasta käytännössä. Tämä haittaa toimintaamme vakavasti. [...].”

”Selkeät tavoitteet, prioriteetit ja työnjako, mahdollisuus vaikuttaa tehtäväkokonaisuuteeni, esimiestuki sitä tarvitessani, tunne siitä että projekti/tehtävä etenee [...]”

Työn organisointi tuo myös omat haasteensa esimiehille. Vastauksista nousee selvästi esille, että työmäärä ja tehtävät eivät jakaudu tasaisesti työntekijöiden välille. Jotkut vastaajat olivat sitä mieltä, että he joutuvat työskentelemään liikaa ja kovan kiireen alla, kun toiset vastaajat valittelivat työn puuttumista. Samoin omaan työhön vaikuttaminen nähtiin tärkeäksi asiaksi.

”[O]ikeudenmukaisuus työnjaossa.. Se, että kaikki tekisivät oman osuutensa eivätkä luistelisi velvollisuuksistaan.”

”[T]yötaakan pienentäminen siten että asioihin ehtisi paneutua paremmin”

Työn organisoinnin kannalta kehitettävänä kohteena vastaajat kokivat etätyömahdollisuudet ja työvälineet. Osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että etätyömahdollisuudet ovat riittävät, mutta joustavuutta voisi vielä kehittää entisestään.

”Joustavampi ja nykyaikaisempi asennoituminen työntekoon: mahdollisuus tehdä etätöitä, käyttöön modernimmat työvälineet, jotka tämän mahdollistaisivat täysimittaisesti.”

”Joustava 7-9 työnalkamisajankohta on vitsi. Kuka kutsuu tätä joustavaksi? Kun työskentelee myöhään iltaan saadakseen jonkun tietyn tehtävän tehtyä ja sitten herään myöhemmin seuraavana päivänä. Miten tämä sopii tähän? [...] yliopiston paperinen hallintajärjestelmä on kuin 1800-luvulta. Siirrytään eteenpäin ja laitetaan kaikki nettiin.”

”[...] erityisesti turhista seurantajärjestelmistä esim. SoleTm. Hallinnon tietojärjestelmät ovat hajanaisia ja yhteensopimattomia, eikä keskushallinto halua kuulla käyttäjien parannusehdotuksia. Kokonaiskustannusmallista olisi luovuttava, se on demoralisoiva koska kukaan ei näe siinä mitään yhteyttä todellisuuteen.”

Kolmantena teemana on vastaajien kanta palkkaukseen. Yksikään vastaaja ei kerro, että olisi palkkaansa tyytyväinen. Pääsääntöisesti kaikki, jotka vastasivat olevansa samaa mieltä suljettuun kysymykseen: *”Minua motivoi enemmän työn sisältö, kuin materiaallinen palkitseminen”*, eivät, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, ottaneet kantaa palkkaansa avoimissa kysymyksissä. Muutoin monet henkilöt ilmoittivat

tyytymättömyyttään palkkaa kohtaan ja toivoisivat sen olevan suurempi tai edes verrattavissa

”Kuitenkin työmäärä, esimiestyön toimimattomuus, työn kuormittavuus ja kohtuuttoman alhainen palkka työmäärään nähden eivät motivoi minua jäämään.”

Lisäpalkka!

”Palkka ei ole kovin tärkeä, mutta silti on harmi, ettei yliopistolla ole mahdollisuuksia (varaa) maksaa osaamista ja tyyöpanosta vastaavaa palkkaa.”

Yhteenvedon voidaan todeta, että avovastauksista nousi selkeästi esille tietyt teemat. Vaikka työhyvinvoinnin voidaan katsoa olevan hyvällä tasolla, niin kuitenkin kehittämiskohteita löytyy lähes jokaiselta alueelta. Joistakin vastauksista nousi esille yliopistolla ollut rekrytointikielto, joka on aiheuttanut töiden kasaantumisen tietyille henkilöille. Samoin työn pysyvyys ja erityisesti määräaikaisuus olivat monella vastaajalla mielessä. Tällä on voinut olla vaikutusta epäsuorasti kaikkiin suhteisiin, joita työpaikalla syntyy esimiesten ja kollegoiden välillä. Suhteet luonnollisesti vaikuttavat ilmapiiriin ja sitä kautta koko työyhteisön yleiseen viihtyvyyteen ja toimintaan.

Kokonaisuutena regressionanalyysin ja keskiarvojen analyysi sekä avoimien vastausten analysointi tukivat hyvin toisiaan. Regressioanalyysin perusteella työyhteisön ilmapiiri nousi tärkeimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin rakentajana. Avoimet kysymykset toivat lisää syvyyttä niihin asioihin, jotka mahdollisesti voisivat parantaa henkilöstön kokemaa työhyvinvointia. Ilmapiirin osalta näitä asioita kollegoiden tuki ja uusi jako eri tehtävätyyppeihin voisi parantaa ilmapiiriä entisestään.

Palkkauksen merkitys oli ristiriitainen. Regressioanalyysin mukaan palkalla ei ollut suurta merkitystä työhyvinvointiin, mutta avoimien kysymysten perusteella näin olisi voitu tulkita. Huomioitavaa palkan osalta kuitenkin on se, että alle 10 % kaikista vastaajista oli maininnut palkan avoimissa kysymyksissä. Tämä ei ole prosentuaalisesti niin suuri luku, että siitä voisi tehdä mittavia johtopäätöksiä.

Akateemisuuden vaikutus jäi pienemmäksi, mitä aikaisemman tutkimuksen perusteella olisi voinut olettaa. Analyysin perusteella ei ole mahdollista ottaa kantaa siihen, miten akateemisuus vaikuttaa työhyvinvointiin.

Seuraavaksi esittelen tutkimuksen päätelmät. Luku esittelee tarkemmin tutkimustulosten hyödyntämistä sekä menetelmällisiä ongelmia, joita tutkimuksen aikana kohtasin.

6 PÄÄTELMÄT

Tässä luvussa kertaan, mitä tutkimuksessa on tehty, mitä tuloksia on saatu sekä miten tuloksia voidaan hyödyntää. Kerron lisäksi tutkimusmenetelmän haasteista ja rajoitteista. Lopuksi esittelen johtopäätökset sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

Tutkimus toteutettiin osana suurempaa hanketta, jonka tarkoituksena oli selvittää eroavaisuuksia ja yhdistäviä tekijöitä eri Pohjoismaisten yliopistojen välillä. HEGOM⁸ –hanke on pilottitutkimus, jonka tuloksia on tarkoitus käyttää selvittämään kolmannen tilan muodostumista ja sen olemassaoloa. Aiheesta ei ole aikaisempaa tutkimusta Pohjoismaiden osalta.

Tutkimuksen tutkimusongelmana oli kokonaistyöhyvinvoinnin rakentuminen ja sen ilmeneminen Helsingin yliopiston muissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden osalta. Ongelmaan haettiin ratkaisua laatimalla kattava internetpohjainen survey-kysely, joka lähetettiin edustavalle otokselle. Tutkimusongelmaan yritettiin löytää vaihtoehtoja lähestymistapaa uuden profession muodostumisen kautta, joka Whitchurchin (2008) mukaan ilmenee kolmantena tilana akateemisten henkilöiden sekä muun henkilöstön välillä. Kolmannen tilan löytäminen osoittautui haasteelliseksi, sillä sen olemassaolo perustuu lähinnä vain teoriaan, joka määrittelee tilan eri henkilöstöryhmien sekoittuneina tehtävinä, joita hoitavat niin akateemikot kuin muissa tehtävissä toimivat henkilöt. Macfarlanen (2011) mukaan sekoittunut tehtäväkenttä on synnyttänyt täysin uuden profession, jota hän kutsuu para-akateemiseksi professioksi. Tutkimusongelmaan vastattiin luomalla kokonaistyöhyvinvointia kuvaava mittari. Kolmatta tilaa etsittiin sekoittuneiden tehtävien avulla.

Loin kokonaistyöhyvinvointia mittaavan mittarin, joka perustuu viiteen väittämään työtyytyväisyydestä. Perustan mittarin Mankan (2012; 2006), Herzbergin (1966; 1993) ja Locken (1976) ajatukseen siitä, että yksilö on työhyvinvoinnin keskiössä ja hänen toimintaansa ja kokemaansa tyytyväisyyteen vaikuttavat monet eri asiat, kuten jaksaminen, yleinen tyytyväisyys, johtaminen, kannustimet ja organisaatiokulttuurin vaikutus. Yleisesti näitä tekijöitä kutsutaan yksilöitä motivoiviksi asioiksi sekä ympäristö- ja olosuhdetekijöiksi. Laatimani mittari koostui organisaation sisäisistä

⁸ Higher Education Government and Management Unit

tekijöistä. Näiden väittämien avulla mittari otti kantaa työhyvinvointiin monelta eri kantilta. Tämä paransi mittarin luotettavuutta mitattaessa työhyvinvointia kokonaisuutena. Mittarin avulla vastattiin tutkimusongelmaan kolmen tutkimuskysymyksen avulla

Tutkimuksen kolme pääkysymystä olivat:

1. *Mikä on kolmannen tilan ja sitä ilmentävän työn akateemisuuden vaikutus työhyvinvointiin?*
2. *Miten henkilöstön taustatekijät sekä elämäntilannetekijät vaikuttavat työhyvinvointiin?*
3. *Miten motivaatio-, ympäristö- ja olosuhdetekijät vaikuttavat vastaajien työhyvinvointiin?*

Tutkimus onnistui vastaamaan näihin kysymyksiin. Osa tuloksista oli linjassa aikaisempien tutkimuksen sekä tutkimuksen taustateorian kanssa, mutta osa tuloksista poikkesi aikaisemmista tuloksista ja taustateoriasta. Kuten jo aikaisemmin tutkimuksen teoriaosassa ja johdannossa on todettu työhyvinvointi ilmenee monella eri tavalla ja se riippuu analysoitavasta joukosta kokonaisuutena, heidän tehtävistään ja työstään yleensä sekä menetelmistä, joita eri tutkimuksissa käytetään. Tutkimuskysymykset selittivät organisaation sisäisten tekijöiden vaikutusta yksilön kokemaan työhyvinvointiin.

Kolmannen tilan määrittelyminen osoittautui odotettua hankalammaksi. On hyvä muistaa, että tämä tutkimus ei käsitellyt akateemisten tehtävien hoitajia. Heidän joukostaan löytyy samanlaisia para-akateemisia tehtäviä suorittavia henkilöitä, joiden päivittäisten opetukseen ja tutkimukseen liittyvien tehtävien lisäksi hoidetaan puhtaasti hallintoa ja tukitehtäviä. Monet henkilöt, kuten laitosjohtajat ja dekaanit, ovat siinä rajalla mihin joukkoon kuuluvat, joten kolmannen tilan löytäminen akateemisten tehtävienhoitajien osalta voi olla haastavampaa.

Hallinto- ja tukihenkilöstön osalta kolmannen tilan määrittelyminen akateemisten tehtävien avulla onnistuu helpommin. Tutkimuksen hyötynä kolmannen tilan määrittelyn kannalta ovat ne tehtävät, joissa sekoittuneita tehtäviä löytyy. Näitä ovat esimerkiksi akateemisen tuen sekä kansainvälisten suhteiden parissa työskentelevät henkilöt. Samassa yksikössä työskentelee myös akateemisissa tehtävissä olevia henkilöitä, joten tämän rajapinnan avulla on mahdollista päästä lähemmäksi sitä henkilöstöä, jonka tehtävät ovat sekoittuneita toistensa kanssa. Samalla on mahdollista

yrittää löytää vastausta siihen, onko kolmannen tilan sisälle muodostunut ”uutta” professiota, joka kuvaisi tätä tehtäväkenttää paremmin.

Työhyvinvoinnin selittäminen kolmannen tilan avulla ei tuottanut tulosta. Työn akateemisuudella ei ollut merkitystä työhyvinvointiin. Tältä osin tulos eroaa tutkimuksen perusolettamuksesta, joka määritteli kolmannen tilan ja sitä kuvaavan akateemisuuden lisäävän henkilötön työhyvinvointia.

Taustatekijöiden vaikutus työhyvinvointiin jäi vähäiseksi ja esimerkiksi sukupuolen osalta tätä ei ollut lainkaan. Ikä ja koulutus selittivät työhyvinvointia jonkin verran, mutta tilastollisesti näiden kahden muuttujan selitysvoima jäi heikoksi. Tulos on mielenkiintoinen verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin. Niiden perusteella Helsingin yliopiston työntekijät kuuluvat taustatekijöiden perusteella samaan joukkoon, kuin aikaisemmissa tutkimuksissa akateemisissa tehtävissä työskennelleet henkilöt. Toisaalta joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa taustatekijät vaikuttivat henkilöstön hyvinvointiin joko epäsuorasti stressinsietokyvyn tai suorasti palkkauksen kautta.

Palkkauksella ei vaikuttanut olevan merkitystä Helsingin yliopiston henkilöstön työhyvinvointiin, joten tämä saattaa olla yksi syy siihen miksi taustatekijöilläkään ei ollut merkitystä. Avovastausten perusteella palkkaus nousi selkeästi esille. Erityisesti alemmissa tehtävissä työskentelevät kokivat tyytymättömyyttään omaan palkkaansa. Tyytymättömiä oli kuitenkin alle 10 % vastaajista, joten tilastollisesti palkalla ei ollut merkitystä työhyvinvointiin. Taustatietojen tulosten hyödyntäminen tulee kyseeseen niissä tapauksissa, kun halutaan verrata eri yliopistojen välisiä eroja Suomessa ja ulkomaisten yliopistojen välillä. Olisi mielenkiintoista tietää onko taustatietojen merkityksettömyys suomalainen ilmiö vai ilmiö Helsingin yliopistossa vai mahdollisesti ilmiö, joka esiintyy kaikissa Pohjoismaissa.

Tutkimuksen tulosten perusteella henkilöstön hyvinvointia parantaakseen organisaation eri tasojen: johdon, esimiesten ja vertaisten on keskityttävä ilmapiirin ja työn sisällön merkityksen parantamiseen. Nämä ovat käytännössä samoja teemoja, jotka nousevat eri selvityksissä ja tutkimuksissa esille lähes jokaisen organisaation osalta. Koska palkalla ei vaikuta olevan suurtakaan vaikutusta henkilöstön työhyvinvoinnille, kannattaa työhyvinvointia parantavat resurssit suunnata ilmapiirin ja työn sisällön ja työn tasaisen jakautumisen parantamiseen.

Yliopistojen työhyvinvointitutkimus on keskittynyt pääosin akateemisten tehtävien suorittajiin. Tämä on ymmärrettävää, kun tutkimusta perustellaan yliopistojen ydinosaamisen ja ydintehtävien kautta. Tämä on kuitenkin liian suppea näkökulma, sillä vain ydintehtävien ympärille keskittynyt tutkimus koskettaa vain puolta koko henkilöstöstä. Hallinto- ja tukihenkilöstön osalta tieteelliseen otteeseen perustuva tutkimus on puuttunut. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli täyttää tuo epäkohta ja nostaa muu henkilöstö tutkimuksen kohteeksi. Toinen tutkimuksen tuoma lisäarvo on vertailtavan tiedon tuottaminen eri henkilöstöryhmien ja eri yliopistojen välillä. Näiltä osin tutkimuksen tavoitteet onnistuttiin täyttämään ja tuloksia voidaan hyödyntää selvittäessä eroavaisuuksia ja yliopistoja yhdistäviä tekijöitä jatkotutkimushankkeissa.

Regressioanalyysi on hyvä työkalu selvittäessä useiden eri muuttujien vaikuttavuutta toisiinsa. Haasteena sen käytölle on oikeiden muuttujien löytäminen. Liian vähän toisiaan korreloivat muuttujat antavat vääriä selityssuhteita. Tähän haasteeseen vastasin käyttämällä avukseni avoimien kysymysten vastauksia. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi osoittautui hyväksi menetelmäksi löytää aineistosta kumpuavia teemoja. Näiden avulla pystyin arvioimaan regressioanalyysin tulosten taustalla olevia ilmiöitä ja syitä työhyvinvoinnin muodostumiseen.

Internetsurveyn vahvuutena on sen helppous. Kysymykset on helppo laatia ja lomake saadaan vaivattomasti jaettua tutkimuksen kohteena olevalle joukolle. Heikkoutena internet-pohjaisessa kyselyssä on kuitenkin se, että vastaajajoukko saattaa jäädä pieneksi ja kaikkiin kysymyksiin ei haluta vastata. Tässä tutkimuksessa vastausprosentiksi tuli noin 36 %, johon voi olla tyytyväinen. Vastaisuudessa on kiinnitettävä enemmän huomiota kysymysten järjestykseen, jotta myös avoimiin kysymyksiin saadaan enemmän vastauksia. Toisaalta vastauksia avoimiin kysymyksiin kertyi 25 %. Tämä tarkoittaa, että joka neljäs henkilö oli kiinnostunut omasta hyvinvoinnistaan ja halusi siihen myös vaikuttaa. Internetsurvey soveltui tähän tutkimukseen hyvin.

Kyselylomake oli pidettävä tietyn pituisena, jotta siihen saatiin riittävästi vastauksia. Tutkimuksen taustalla vaikuttanut CAP⁹-kysely oli huomattavasti laajempi. Ja siinä käytetty lomake oli pidempi, jolloin myös vastaaminen kesti pidempään. Tätä kautta

⁹ Changing Academic Profession –tutkimushanke

siitä saatavat tulokset erityisesti alkuosan kysymysten kanssa olivat tarkempia, kuin tätä pro gradu tutkielmaa varten tehdyssä lomakkeessa. CAP-kyselyn heikkoutena kuitenkin oli, etteivät kaikki henkilöt jatkaneet vastauksiaan loppuun asti, jolloin iso osa vastauksista jouduttiin hylkäämään. Tämän kokemuksen perusteella tätä tutkimusta varten tehty lomake pyrittiin pitämään sopivan pituisena resurssien ja aikataulun vuoksi ja siksi, että vastauksia tulisi riittävästi. Tutkimuksen vastausprosentti 36 % osoittaa, että tässä tavoitteessa onnistuttiin.

Valitut tutkimusmenetelmät toimivat hyvin selvitetessä eri vaikuttimia työhyvinvoinnin taustalla. Laajempien tulosten saamiseksi olisi hyvä käyttää useampia eri välittäjiä ja elämäntilannetekijöitä. Niitä, joita aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty. Tulevissa tutkimuksissa olisi hyvä hyödyntää tätä tutkimusta varten laadittua kokonaistyöhyvinvoinnin mallia ja testata sitä useamman selittävän tekijän avulla. Tätä kautta olisi paremmat mahdollisuudet tarkentaa, mitä eri välineitä ja kokonaisuuksia olisi paras hyödyntää työhyvinvoinnin parantamisessa yliopiton hallinto- ja tukihenkilöstön osalta.

Tutkimuksen johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet jakaantuvat kolmeen osaan tutkimuskysymysten perusteella. Ensimmäisenä on kolmannen tilan merkitys. Parakateemisen profession muodostuminen ei ole jakaantunut tasaisesti kaikkien tehtäväalueiden osalta, joten jatkotutkimuksen kannalta kolmannen tilan kehittyminen kannattaa suunnata erityisesti niihin henkilöihin, joiden tehtävät liittyvät kansainvälisten tehtävien hoitamiseen, akateemiseen tukeen, suunnitteluun ja laatuun sekä ICT-tehtäviin. Edellä mainitut tehtävät edustavat parhaiten kolmannen tilan kentässä sekoittuneita tehtäviä. Sen sijaan taloushallinnon ja henkilöstöosaston tehtävänhoitajat vaikuttaisivat olevan kaikkein vähiten mukana kolmannen tilan muodostumisessa. Näiden tehtävien hoitajat edustavat vahviten rajoittuneita tehtäviä (ks. kuvio 3). Eli henkilöitä, jotka työskentelevät vain oman tehtäväkenttensä tuomien rajojen sisällä.

Kolmas tila kokonaisuutena tarjoaa mielenkiintoisia kysymyksiä jatkotutkimukselle. Tässä tutkimuksessa pystyttiin selvittämään, että Helsingin yliopistoon on muodostumassa ja osittain jo muodostunut kolmas tila perinteisten tehtävien väliin. Kokonaisuudessaan suomalainen koulutusjärjestelmä tarjoaa hyvän perustan näiden uusien tehtävätyyppien synnylle. Korkea toisen asteen koulutus ja erityisesti maisterien määrä voi johtaa siihen, että tehtäväkenttä kehitty tiettyjen henkilöstöryhmien osalta

para-akateemiseen suuntaan. Tämän hetkinen yliopiston virallinen tehtäväjako neljään akateemiseen tehtäväluokkaan ja vain yhteen ”muut tehtävät” –luokkaan voi tulevaisuudessa olla riittämätön. Jatkotutkimuksen kannalta mielenkiintoinen tutkimuskysymys voisi olla, miten henkilöstö kokee tämän varsin suppean jaon erityisesti hallinnon ja tukitehtävien osalta.

Työhyvinvointiin kolmannella tilalla ei vaikuttanut olevan merkitystä. Teoriaosuudessa mainittiin, että para-akateemisia tehtäviä hoitamaan soveltuvat parhaiten taustaltaan akateemisia tehtäviä hoitavat henkilöt. Selkeää jakoa tämän teorian vahvistukseksi ei löytynyt tämän tutkimuksen aineistosta.

Toisena yhteenvetokokonaisuutena ovat taustatekijöiden vaikutukset. Jatkotutkimuksen kannalta henkilöstön taustatekijät voivat olla keskeisessä asemassa. Tässä tutkimuksessa havaittiin, ettei henkilöstön taustatekijöillä ole yhtä suurta vaikutusta työhyvinvoinnin muodostumiseen verrattaessa tuloksia esimerkiksi Australiasta saatuihin tuloksiin. HEGOM –tutkimushanke tuleekin tuottamaan mielenkiintoista informaatiota muista Pohjoismaista. Jatkotutkimuksella pystytään selvittämään ovatko suomalaiset poikkeus myös pohjoismaisessa kontekstissa vai yhdistääkö kaikkia pohjoismaisia yliopistotyöntekijöitä hallinnon ja tukitehtävien osalta samat oletukset. Näihin tuloksiin voivat vaikuttaa erityisesti jo koulutuksen aikana saadut opintososiaaliset edut ja maksuton koulutus. On myös huomioitava, että aineisto verrattuna australialaiseen tutkimukseen oli erilainen ja tutkimusmenetelmät poikkesivat toisistaan. Näihin kysymyksiin saatettaisiin saada tarkempia vastauksia painottamalla enemmän kvalitatiivisia menetelmiä.

Kolmantena kokonaisuutena ovat motivaatio-, ympäristö ja olosuhde- sekä elämäntilannetekijät. Työhyvinvointiin erityisesti vaikuttivat työympäristö ja ilmapiiri. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että yliopiston kannattaa työnantajana suunnata resurssinsa hyvän työympäristön luomiseen ja työilmapiirin parantamiseen. Itse työskentely Helsingin yliopistossa koetaan jo itsessään merkittäväksi asiaksi. Tämän vuoksi ”me” –hengen luominen ja sen vahvistaminen tekee henkilöstöstä tyytyväisempää. Työhyvinvointi parantaa työtehoa ja se vaikuttaa yksittäisen henkilön tuotokseen. Kun henkilöstö työskentelee tehokkaammin se ilmenee koko organisaation tehokkuuden kasvuna. Ilmapiirin kehittäminen ei voi kuitenkaan olla vain organisaation johdon vastuulla.

Hyvä ilmapiiri tarvitsee kehittyäkseen jokaisen panosta. Yksittäinen alainen, kuten esimieskin on osaltaan vastuussa siitä, millainen ilmapiiri työyhteisössä vallitsee ja miten se kehittyy. Jatkotutkimuksen kannalta mielenkiintoista olisikin selvittää erilaisia mahdollisuuksia ilmapiirin parantamiseksi, kuten mitä erilaisia työkaluja organisaatiolla olisi sitouttaa jäsenet aktiivisesti kehittämään ilmapiiriään ja ympäristöään. Tätä kautta henkilön työteho lisääntyy, joka nostaa koko organisaation tehokkuutta.

Esimiesasema kuului elämäntilannetekijöihin. Sen vaikutus työhyvinvointiin oli merkittävä. Tieto on sinänsä merkityksellinen, mutta sen hyödyntäminen organisaation tarpeisiin voi olla hankalaa. Kaikista henkilöistä ei voi tehdä esimiehiä, eikä kaikkien henkilöiden tehtävät mahdollista etenemistä esimiestehtäviin. Yksi vaihtoehto voisi olla esimiesten tehtäväkentän hajottaminen pienemmiksi kokonaisuuksiksi ja tarkastella jokaisen osakokonaisuuden vaikutusta työhyvinvoinnin rakentumiseen. Tätä kautta voitaisiin löytää ne tekijät, jotka vaikuttavat tyytyväisyyteen. Näitä tekijöitä voitaisiin kehittää kaikkien tehtävien osalta ja pyrkiä parantamaan tyytyväisyyttä kaikkien henkilöiden osalta.

Korkea työtyytyväisyys on tärkeä asia esimiestehtävissä työskentelevien osalta. Esimiehet vaikuttavat moneen yksittäiseen henkilöön, jolloin yksilön rooli myös muiden kokemassa tyytyväisyydessä korostuu. Esimiehen ollessa tyytymätön heijastuu se pahimmassa tapauksessa kaikkiin hänen alaisiinsa, joka vaikuttaa työhyvinvoinnin kautta henkilön suorituskyvyn laskuun ja sitä kautta koko organisaation tehokkuuteen.

Tutkimuksen yhteenvetona voidaan todeta, että muun henkilöstön työhyvinvointi Helsingin yliopistossa on hyvällä tasolla. Kokonaistyöhyvinvoinnin osalta reilusti yli puolet henkilöstöstä on tyytyväisiä omaan työhönsä. Kolmannen tilan kehittyminen tuo mielenkiintoisia mahdollisuuksia töiden järjestelyn suhteen ja avaa uusia urapolkuja henkilöstölle. Työhyvinvoinnin kannalta keskeisimpiä asioita ovat tiedonvaihto henkilöstön välillä sekä työskentely yliopistossa itsessään. Tärkeimpänä yksittäisenä työhyvinvointia parantavana tekijänä henkilöstö kokee hyvän ilmapiirin ja sen kehittämisen merkityksen.

LÄHTEET:

- Aarrevaara, T., & Dobson, I. (2013). Finland: Satisfaction guaranteed! A Tale of two systems. *Job Satisfaction Around Academic World*, 7, 103–125.
- Aarrevaara, T., & Pekkola, E. (2010). *Muuttuva akateeminen professio Suomessa - Maaraportti*. Tampereen Yliopistopaino OY.
- Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor* (1st ed.). University Of Chicago Press.
- Aikio, A. (1992). *Uusi sivistyssanakirja*. Otava.
- Alkula, T., Pöntinen, S., & Ylöstalo, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. WSOY.
- Allen-Collison, J. (2004). Occupational identity on the edge: Social science contract researchers in higher education. *Sociology*, 38, 313–329.
- Allen-Collison, J. (2009). Negative marking? University research administrators and the contestation of moral exclusion. *Studies in Higher Education*, 34, 941–954.
- Aro, A. (2002). *Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni: työelämän muutokset ja työhyvinvointi*. Edita.
- Bassnet, S. (2005). The importance of professional university administration: A perspective from a senior university manager. *Perspectives*, 9, 98-102.
- Bentley, P., Coates, H., Dobson, I., Goedegebuure, & Meek, L. (2013). Factors Associated with Job Satisfaction Amongst Australian University Academics and Future Workforce Implications. *Job Satisfaction Around Academic World*, 7, 29–53.
- Berman, J., & Pitman, T. (2010). Occupying a “third space”: research trained professional staff in Australian universities. *Higher Education*, 60(2), 157–169.

- Blümel, A. (2008). Professionalising administrative middle management in universities? Conceptual framework and preliminary findings in Germany and selected European countries.
- Blümel, A., Kloke, K., Krücken, G., & Netz, N. (2010). Restrukturierung statt Expansion. Entwicklung im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen. *Die Hochschule*, (2), 154–172.
- Cummings W.K. (1998). The service university movement in the US: Searching for momentum. *Higher Education*, 35(1), 69–90.
- Conway M. (2008). Exploring the academic administration divide: Myth or reality? *Tutkimusprojekti, julkaisematon*.
- de Boer, H., Enders, J., & Leisyte, L. (2007). Public sector reform in Dutch higher education: The organizational transformation of the University. *Public Administration*, 85, 27-46.
- Dobson, I., & Conway M. (2003). Fear and Loathing in University Staffing: The Case of Australian Academic and General Staff. *Higher Education Management and Policy*, 15(3), 123–133.
- Dobson, I., & Aarrevaara, T. (2012, December 13). Viitattu maaliskuu 17, 2013, HEGOM: *Third Space*. <http://blogs.helsinki.fi/hegompage/projektit/third-space/>.
- Dobson, I. R. (2000). “Them and Us” - General and Non-General Staff in Higher Education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 22(2), 203–210.
- EUROAC- FIN. (2012). Viitattu Maaliskuu 18, 2013, from <http://blogs.helsinki.fi/euroac-fin/>
- Finkelstein, M. J., & Schuster, J. H. (2001). Assessing the silent revolution: How changing demographics are reshaping the academic profession. *American Association of Higher Education Bulletin*, 54(2), 3–7.

- Furnham, A. (2012). *The Psychology of Behaviour at Work, Second Edition*. Psychology Press.
- Gardner, G. (1977). Is there a valid test of Herzberg's two-factor theory? *Journal of Occupational Psychology*, 50(3), 197–204.
- Gornitzka, Å., & Larsen, I. (2004). Towards Professionalisation? Restructuring of Administrative Work Force in Universities. *Higher Education*, 38(1), 5–31.
- Gornitzka, Å., Kyvik, S., Larsen, I. (1998). The Bureaucratization of Universities. *Minerva*, 36(1), 21–47.
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes. *New Directions for Institutional Research*, 2000(105), 5–20.
- Hammer, C., & Organ, D. (1978). *Organizational Behavior : An Applied Psychological Approach by Hammer, W. Clay and Dennis W. Organ*. Business Publications USA.
- Heikkilä, T. (2001). *Tilastollinen tutkimus*. Edita.
- Helsingin yliopisto tilinpäätös ja toimintakertomus. (2011). Helsingin Yliopisto.
- Helsingin yliopiston henkilöstö. (2011). Viitattu maaliskuu 19, 2013, http://www.helsinki.fi/lyhyesti/2011/henkilosto_2011.html
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Pub. Co.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26.
- Kinser, K. (2002). Faculty at private for-profit universities: the University of Phoenix as a new model? *International Higher Education*, 2002(28), 13–14.

- KvantiMOTV. (2008, December 16). Viitattu kesäkuu 18, 2013, <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/analyysi.html>.
- Lehtonen, R., & Pahkinen, E. (2004). *Practical Methods for Design and Analysis of Complex Surveys*. Wiley.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (3), 1297 – 1347.
- Lohr, S. L. (2010). *Sampling: Design and Analysis: Design And Analysis*. Cengage Learning.
- Lämsä, A.-M., & Hautala, T. T. (2004). *Organisaatiokäyttötymisen perusteet*. Edita.
- Macfarlane, B. (2011). The Morphing of Academic Practice: Unbundling and the Rise of the Para-academic. *Higher Education Quarterly*, 65(1), 59–73.
- Manka, M.-L. (2006). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Talentum.
- Manka, M.-L. (n.d.). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus*.
- Manka, M.-L., Heikkilä-Tammi, K., & Vauhkonen, A. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan Co.
- Metsämuuronen, J. (2001). *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä*. Viro: Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. (2004). *Pienten aineistojen analyysi*. Jyväskylä. Methelp Ky: Gummerus.
- Mitchell, T. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill College.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and Organisational Behaviour*. Financial Times Prentice Hall.

- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn* (Vol. 2008). Helsinki: Sanoma Pro.
<http://www.adlibris.com/fi/product.aspx?lang=fi&isbn=9510341878>
- Nummenmaa, L. (2004). *Tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- OKM, E. P. (2009). Yliopistolaki. Viitattu helmikuu 1, 2013,
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558#L1>
- Otala, L., & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. WSOY.
- Peltonen, M., & Ruohotie, P. (1987). *Motivaatio: menetelmiä työhalun parantamiseksi*. Otava.
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Organizational Behavior* (14th ed.). Prentice Hall.
- Rosser, V. (2004). A national study on midlevel leaders in higher education: The unsung professionals in the academy. *Higher Education*, 48, 317–337.
- Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2003). Techniques to Identify Themes. *Field Methods*, 15(1), 85–109.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). KVALIMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu maaliskuu 2, 2014,
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>.
- Salonen, S. (2010). *Survey metodiikka*. Ventus Publishing ApS.
- Shelley, L. (2010). Research managers uncovered: Changing roles and shifting arenas in the academy. *Higher Education Quarterly*, 64, 41–64.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE.
- Szekeres, J. (2006). General staff experiences in the corporate university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28, 133–145.

- Szekeres, J. (2011). Professional staff carve out a new space. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(6), 679–691.
- Taylor, F. W. (1914). *The Principles of Scientific Management*. Harper.
- Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). *Foundations of mixed methods research: integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences*. Los Angeles: SAGE.
- Third Space – HEGOM. (2013). Viitattu maaliskuu 15, 2013, <http://blogs.helsinki.fi/hegompage/projektit/third-space/>
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226–231. doi:10.1108/00251749810211027
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S. K., & Jäppinen, S. (2013). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Viitala, R. (2004). *Henkilöstöjohtaminen*. Edita.
- Volkwein J.F., & Zhou Y. (2003). Testing a Model of Administrative Job Satisfaction. *Research in Higher Education*, 44(2), 149–171.
- Whitchurch, C. (2006). Professional managers in UK Higher Education: Preparing for Complex Futures. *Leadership Foundation for Higher Education*.
- Whitchurch, C. (2008). Shifting Identities, Blurring Boundaries: The Changing Roles of Professional Managers in Higher Education.

Whitchurch, C. (2009). The rise of the blended professional in higher education: a comparison between the United Kingdom, Australia and the United States. *Higher Education*, 58(3), 407–418.

Åberg, L. (2000). *Viestinnän johtaminen*. Inforviestintä.

LIITTEET:

Liite 1: Suomenkielinen survey –kysymyslomake.

Liite 2: Saatekirje tutkimuksen kohteena oleville. Suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

1. Perustiedot

Yliopiston nimi (vapaa kenttä)

Maa

- Suomi
- Ruotsi
- Norja
- Tanska
- Islanti

Ikä

- <20
- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60-64
- 65-69
- >69

Sukupuoli

- Mies
- Nainen

Työni YPJ-palkkaustaso on

- 2-4
- 5-7
- 8-10
- >10
- En osaa sanoa
- En halua kertoa

Henkilöiden lukumäärä, joille toimin esimiehenä

- 0,
- 1-4
- 5-9
- >9

Korkein koulutustasoni

- Tohtorin tutkinto
- Lisensiaatin tutkinto
- Maisterin tutkinto
- Kandidaatin tutkinto
- Muu toisen asteen tutkinto
- Ei toisen asteen tutkintoa

2. Urapolku ja työllisyys

Kauanko olet työskennellyt?

- Tässä tehtävässä
- Muissa tehtävissä tässä yliopistossa
- Muissa yliopistoissa
- Ammattikorkeakouluissa
- Valtion tai kunnan palveluksessa
- Muilla työnantajilla

Nykyinen tehtäväsi on sijoitettu

- Keskushallintoon
- Tiedekuntaan
- Laitokselle
- Muuhun yksikköön
 - o Jos muuhun, niin tarkenna

Mitä seuraavista tehtävistä työsi eniten koskee?

- Akateemisen työn ja opetuksen tuki
- Viestintä, yhteiskunta- tai alumnisuhteet
- Taloushallinto
- Yleishallinto
- Henkilöstöhallinto
- Tieto- ja viestintäteknologiat
- Kansainväliset asiat
- Kirjastopalvelut
- Suunnittelu tai laadunvarmistus
- Tutkimuksen tukipalvelut
- Opiskelijoihin liittyvät palvelut
- Muu
 - o Jos muu, niin tarkenna: (vapaa kenttä)

Mitä kieltä käytät päivittäin työssäsi?

- Tanska
- Englanti
- Suomi
- Islanti
- Morja
- Ruotsi
- Muu
 - o Jos muu, niin tarkenna: (vapaa kenttä)

Oletko kolmen viimeisen vuoden aikana harkinnut työpaikan vaihtoa pois nykyisestä tehtävästäsi?

- Kyllä
- Ei

3. Työ toimipaikan ulkopuolella ja työn akateemisuus

Edellyttääkö työsi tehtäviä toimipaikkasi ulkopuolella?

(Joka viikko, Joka kuukausi, Silloin tällöin, Kerran vuodessa tai harvemmin, En koskaan, Kysymys ei koske minua)

- Kokouksiin osallistumista Suomessa
- Seminaareihin tai konferensseihin osallistumista Suomessa
- Kokouksiin osallistumista ulkomailla
- Seminaareihin tai konferensseihin osallistumista ulkomailla
- Yliopiston edustamista työhöni liittyvässä toiminnassa
- Oletko pitänyt esitelmiä seminaareissa tai konferensseissa?
- Onko esitelmiäsi julkaistu aikakausi- tai konferenssijulkaisuissa?
- Oletko toiminut puheenjohtajana tai fasilitaattorina seminaareissa tai konferensseissa?

Jos 'Yliopiston edustamista työhöni liittyvässä toiminnassa', niin tarkenna: (vapaa kenttä)

Pitääkö nykyinen työsi sisällään akateemista työtä?

- Kyllä
- En

Oletko aikaisemmin toiminut akateemisessa tehtävässä?

- Kyllä
- En

Oletko tällä hetkellä jatko-opiskelija?

- Kyllä
- En

Oletko harkinnut jatko-opintoja?

- Kyllä
- En
- Kysymys ei koske minua

4. Työtyytyväisyys ja motivaatio

Työtyytyväisyys

(Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä, Kysymys ei koske minua)

- Olen yleisesti tyytyväinen nykyiseen tehtävääni
- Olen tyytyväinen yliopiston ylimmän johdon toimintaan
- Olen tyytyväinen palkkaani
- Olen tyytyväinen saamaani esimiestukeen
- Olen tyytyväinen siihen tieto- ja taitotasoon, joka minulla on työni suorittamiseksi
- Olen tyytyväinen vastuuni määrään
- Olen tyytyväinen työni vapausasteeseen
- Minun on mahdollista priorisoida työaikani tärkeimpien tehtävien hoitamiseen
- Minua motivoi enemmän työni asiasisällöt, kuin materiaallinen palkitseminen
- Tämä on hyvä aika nuorille luoda uraa korkeakoulutuksen alueella
- Jos valitsisin uudelleen, valitsisin uran korkeakoulutuksen alueella

Mitkä asiat antavat sinulle työniloa?

(Erittäin paljon, Melko paljon, Neutraali, En oikeastaan, En ollenkaan, Kysymys ei koske minua)

- Hyvä ilmapiiri työyhteisössä
- Mielenkiintoiset tehtävät
- Palkkaus
- Toimiston sijainti
- Yliopistoni maine
- Kohtuulliset työtunnit
- Työmäärä
- Työnantajan joustavuus
- Tunnustus, jota saan tekemästani työstä
- Tunne siitä, että teen tärkeää työtä
- Mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen
- Mahdollisuudet uralla etenemiseen

Miten parantaisit henkilökohtaisen kehittymisen edellytyksiä ja/tai etenemismahdollisuuksia? (vapaa kenttä)

Jos jokin muu kuin yllämainitut asiat antavat sinulle työniloa, niin tarkenna (VapKent.)

Mikä antaisi sinulle vielä enemmän työniloa? (Vapaa kenttä)

Mihin identifioit työssäsi?

(Erittäin paljon, Melko paljon, Neutraali, En oikeastaan, En ollenkaan, Kysymys ei koske minua)

- Koko yliopistoon
- Keskushallintoon
- Tiedekuntaan, jossa työskentelen
- Akateemiseen yksikköön, jossa työskentelen
- Omaan ammattiini
- Muu asia/taho
 - o Jos 'Muu asia/taho', niin tarkenna: (Vapaa kenttä)

Kuinka vaikutusvaltainen olet yliopiston keskeisten toimintatapojen muokkaamisessa?

(Erittäin vaikutusvaltainen, Jokseenkin vaikutusvaltainen, Neutraali, Vain vähän vaikutusvaltainen, En ollenkaan vaikutusvaltainen, Kysymys ei koske minua)

- Koko yliopiston tasolla
- Tiedekuntatasolla
- Laitos, osasto tai vastaavalla tasolla
- Muilla tasoilla
 - o Jos 'Muilla tasoilla', niin tarkenna (Vapaa kenttä)

5. Työn sisältö ja tiedonkulku

Työn sisältö

(Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä, Kysymys ei koske minua)

- Minulla on tarpeeksi aikaa suorittaa minulle annetut tehtävät
- Työni edellyttää paljon osallistumista komiteoihin ja valmisteluryhmiin
- Yksikössäni on selkeä tehtävänjako
- Yksikössäni on hyvin toimiva tehtävänjako
- Työskentelen enimmäkseen yksin
- Tehtäväni ovat tarkkaan määriteltäviä
- Työni sisältää paljon rutiineja
- Tehtäväni ovat ennakoitavissa
- Tehtäväni liittyvät selkeästi yliopiston strategiaan
- Tehtäväni liittyvät selkeästi Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityspyyntöihin
- Tehtäväni edellyttävät luovaa otetta
- Tehtäväni edellyttävät korkeakoulututkintoa
- Ennalta suunnittelemattomat työtehtävät ovat lisääntyneet viimeisen kolmen vuoden aikana
- Työni on merkittävä stressin lähde
- Teen työtä, jolla edistetään yliopiston toimintaa
- Minulle työskentely yliopistossa on erityinen asia
- Työni sisältö on inspiroivaa
- Työni sisältö on muuttunut viimeisen kolmen vuoden aikana
 - o Jos 'Työni sisältö on muuttunut viimeisen kolmen vuoden aikana', niin tarkenna: (Vapaa kenttä)

Kommunikointi ja tiedonvaihto työpaikalla

(Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä, Kysymys ei koske minua)

- Akateeminen henkilökunta kohtelee minua arvostavasti
- Opiskelijat kohtelevat minua arvostavasti
- Kollegat hallintotehtävissä kohtelevat minua arvostavasti
- Koen, että minua kuunnellaan työssäni
- Pystyn vaikuttamaan päätöksentekoon yksikössäni
- Voin vaikuttaa prosesseihin, joissa olen mukana
- Pystyn edistämään asioita yliopistossa
- Kommunikointi on avointa yliopiston eri yksiköiden välillä
- Tiedonvaihto yliopiston sisällä on avointa
- Yhteistyö on hyvää yliopiston eri yksiköiden välillä
- Asiat yliopistolla ovat parantuneet kolmen vuoden takaiseen aikaan verrattuna

Muut kommentit: (Vapaa kenttä)

Kyselytutkimus hallintohenkilöstölle / Undersökning om administrativpersonal / Survey for administrators

Arvoisa vastaanottaja,

Yliopistojen henkilöstöstä noin puolet työskentelee hallinnon ja tukipalveluiden tehtävissä, mutta heidän rooliaan ja merkitystään yliopistoyhteisöissä on tarkasteltu pohjoismaisessa tutkimuksessa varsin vähän. Toteutettava tutkimus tarkastelee hallinnon ja tukipalvelujen tehtävissä työskentelevän henkilöstön työn muutosta. Oheisessa kyselytutkimuksessa kartoitetaan työn sisältöä sekä selvitetään asenteita ja mielipiteitä työstä ja työn olosuhteista.

Kyselytutkimuksen toteuttaa Helsingin yliopiston tutkimusryhmä Higher Education Governance and Management (HEGOM) yhteistyössä Pohjoismaisen yliopistohallintoyhteistyön (NUAS) kanssa. HEGOM:in tutkimuskohteita ovat korkeakoulujen hallinto, organisaatiot ja johtaminen, ja se on osa politiikan ja talouden tutkimuksen laitosta.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa.

Kyselyyn pääset tästä linkistä

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/36855/lomake.html?rinnakkaislomake=Suomi>.

Pyydämme vastauksia perjantaihin 22.2.2013 mennessä.

Kooste kyselyn tuloksista julkaistaan toukokuun 2013 loppuun mennessä.

Lisätietoja projektista osoitteessa <http://blogs.helsinki.fi/hegompag/projektit/third-space/>.

Yhteystiedot:

Professori Timo Aarrevaara timo.aarrevaara@helsinki.fi, 050-4155402

Suunnittelija Hanna Lång hanna.lang@helsinki.fi, 09-191 24863

Vastaajien sähköpostiosoitteet on saatu Helsingin yliopiston henkilöstöjärjestelmästä, ja ne on luovutettu tutkimuskäyttöön henkilöstö- ja lakiasian toimialan luvalla.

Niko Kälkäjä pro gradu-tutkielman

LIITE 2

Bästa mottagare,

Hälften av universitetens personalstyrka består av administrativ och stödpersonal, men deras roll i diskussionen om högre utbildning i Norden är liten. Den här undersökningens syfte är att ta reda på hur den administrativa- och stödpersonalens arbete har förändrats. Avsikten är att kartlägga den här personalgruppens åsikter, attityder och innehåll i sitt arbete.

Undersökningen genomförs av en forskningsgrupp HEGOM i samarbete med nätverket för Det Nordiska Universitetsadministratörssamarbetet (NUAS). HEGOMs fokuseringsområden är forskning i universitets förvaltning, högskolepolitik och utveckling av den akademiska professionen. HEGOM hör till Institutionen för politik och ekonomi vid Helsingfors Universitet.

Det tar cirka 10 minuter för Dig att svara. Svaren kommer att behandlas konfidentiellt och respondenterna kommer inte att kunna identifieras.

Du finner undersökningsformuläret under länken nedan:

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/36855/lomake.html?rinnakkaislomake=Svenska>.

Vi ber Dig att svara senast 22.2.2013.

En uppsummering av undersökningens resultat publiceras ut i slutet av Maj 2013.

För mer information om projektet, se projektets hemsida:

<http://blogs.helsinki.fi/hegompape/projektit/third-space/>.

Kontaktuppgifter:

Professor Timo Aarrevaara, timo.aarrevaara@helsinki.fi, 050 4155402

Planerare Hanna Lång, hanna.lang@helsinki.fi, 09-191 24863

Respondenternas e-postadresser har fått från Helsingfors universitets personalregister och de har utlämnats för forskningsändamål med tillstånd av enheten för personal- och juridiska ärenden.

Dear Respondent,

Although half of the staff in higher education institutions consists of administrators, they have been little considered in the discussion and analysis of Finnish or Nordic higher education. This survey examines the change of “non-academic” profession. It aims to find out how administrative and support staff considers their role in the university, what attitudes and opinions they have, and what the content of their job is.

The survey is being carried out by the research unit Higher Education Governance and Management (HEGOM) at the Department of Political and Economic Studies, University of Helsinki in collaboration with The Nordic Association of University Administrators (NUAS). HEGOM focuses on research on higher education policies, university management and changes in the academic profession.

Answering this survey will take about 10 minutes. Responses will be treated confidentially and individual respondents cannot be identified.

Please find the questionnaire at

<https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/36855/lomake.html>.

We kindly ask you to respond by 22 February 2013. A summary of the results of the questionnaire will be available by the end of May 2013. Further information about the project is available at <http://blogs.helsinki.fi/hegompage/projektit/third-space/>

Further details:

Professor Timo Aarrevaara timo.aarrevaara@helsinki.fi, 050-4155402

Planning Officer Hanna Lång hanna.lang@helsinki.fi, 09-191 24863

The e-mail addresses have been got for research purposes from the personnel database of University of Helsinki with the permission of Human Resources and Legal Affairs.