



Turun yliopisto
University of Turku

MIKÄ MOTIVOI JATKAMAAN TYÖELÄ- MÄSSÄ ELÄKEIÄN JÄLKEEN?

**Työuran jatkamiseen ohjaava sisäinen ja ulkoinen motivaatio
itsesäätelyn kautta tarkasteltuna**

Johtamisen ja organisoinnin pro gradu
-tutkielma

Laatija:

Sanni Hämäläinen 14508

Ohjaajat:

KTT Essi Saru

29.9.2013

Turku



Turun kauppakorkeakoulu • Turku School of Economics

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Aiheenvalinnan taustaa	5
1.2	Tutkimusaukon hahmottaminen aiempien tutkimusten avulla	7
1.3	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	10
2	TUTKIMUKSESSA KÄYTETTYJÄ MOTIVAATIOTEORIOITA	13
2.1	Yleiskuvaus motivaatiosta ja motivaatioprosessista	13
2.2	Palkitseminen sekä sisäiset ja ulkoiset motiivit ja kannusteet	16
2.3	Sisäisen motivaation muodostuminen ja siihen vaikuttavia tekijöitä	21
2.4	Ulkoisen motivaation muodostuminen ja siihen vaikuttavia tekijöitä	25
2.5	Itsesäätelyteorian mukainen käsitys motivaatiosta ja motivaatioprosessista	27
2.6	Eläkeiän saavuttaminen ja itsesäätelyteoria	30
3	IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT JA ELÄKEIÄN TÄYTTYMINEN	33
3.1	Iäkkäiden työntekijöiden määritelmä	33
3.2	Työvoiman ikärakenne ja eläkejärjestelmät Suomessa.....	34
3.3	Iän vaikutus motivaatioon	36
3.4	Teoreettisen viitekehyksen rakentuminen.....	41
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	43
4.1	Kvalitatiivisen tutkimusotteen soveltaminen tutkimuksessa	43
4.2	Tutkimusaineisto ja sen kerääminen	45
4.2.1	Tutkimusaineiston yleiskuvaus.....	45
4.2.2	Kuvaus videomateriaalista tutkimusaineistona.....	46
4.2.3	Kuvaus haastatteluista tutkimusaineistona	47
4.3	Tutkimuksen eteneminen aineistoja tulkitsemalla ja analysoimalla	50
5	TULOKSET.....	58
5.1	Työuran jatkamiseen ohjaavat sisäiset ja yksilölliset motivaatiotekijät	58
5.1.1	Työ itsessään.....	59
5.1.2	Oma asenne ja muut henkilökohtaiset mieltymykset	65
5.1.3	Kelpoisuuden ja tarpeellisuuden tunne	71
5.1.4	Sosiaalisten suhteiden merkitys	75
5.2	Työuran jatkamiseen ohjaavat ulkoiset ja tilannesidonnaiset motivaatiotekijät.....	79
5.2.1	Perusteluja tehdyille valinnoille ja tulkinnoille	79
5.2.2	Terveysteen ja hyvinvointiin liittyvät tekijät.....	81

5.2.3	Elämäntilanne ja perhe.....	85
5.2.4	Työnantajan suhtautuminen ja yleinen yhteiskunnallinen mielipide88	
5.2.5	Taloudelliset tekijät.....	93
5.2.6	Tulokset yhdistettynä teoreettiseen viitekehykseen.....	98
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	101
6.1	Tutkimuksen tarkoituksen ja sisällön kertaus	101
6.2	Yhteenveto tutkimustuloksista	102
6.3	Tutkimuksen suhde aiempiin ja tuleviin tutkimuksiin	105
6.4	Tutkimuksen luotettavuus	107
6.5	Johtopäätökset ja loppusanat	109
	LÄHTEET	111
	LIITE 1 TEEMAHAASTATTELUIJEN KYSYMYSRUNKO	120

Kuviot

Kuvio 1 Motivaatioprosessin kuvaus Niermeyer & Seyffertin mukaan (2002, 13) ..	15
Kuvio 2 Työuralla vastaantuleva muutos itsesääntelyteoriaan liitettynä (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 435)	28
Kuvio 3 Motivaation liittäminen elämänsuunnitelmaan. (Nurmi & Salmela-Aroa 2005,59).....	39
Kuvio 4 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	41
Kuvio 5 Tulokset liitettynä teoreettiseen viitekehukseen	99

1 JOHDANTO

1.1 Aiheenvalinnan taustaa

Työvoiman ikääntyminen, työurien pidentäminen, eläkepommei tai suurten ikäluokkien eläköityminen ovat aiheita, joihin törmää jatkuvasti. Ikääntyvä työvoima, kasvavat eläkekustannukset ja sen mukana kasvava huoltosuhde sekä uhkaava työvoimapula kehittyneissä talouksissa ovat lisänneet kiinnostusta niin poliittisella kuin organisaatioidenkin tasolla lisäämään toimia ja tutkimusta, jotta löydettäisiin välineitä työurien pidentämiseksi. Työurien pidentäminen nähdään avaintekijänä edellä mainittujen ongelmien voittamisessa. Siksi aloitteita on pyritty tekemään eläkkeiden lykkäämiseksi sekä iäkkäiden työntekijöiden tukemiseksi, jotta he pysyisivät mukana työelämässä pidempään. Jotta tämä toteutuisi, täytyy työntekijöillä olla halua eli motivaatiota jatkaa työelämässä. (Kautonen, Hytti, Bögenhold & Heinonen 2012, 424; Schlosser, Zinni & Armstrong-Stassen 2012, 149; van Dalen, Henkens, Henderikse & Schippers 2010, 360; Työeläkevakuuttajien nettisivut.)

Myös Suomessa keskustelu tämän aiheen ympärillä käy kiivaana ja erilaisiin toimiin on ryhdytty, jotta löydettäisiin keinoja, joilla suomalaiset saataisiin pysymään mukana työelämässä pidempään. Suomessa on keskusteltu erityisesti tavoitteesta myöhentää keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää niin, että se olisi vuoteen 2025 mennessä 62,4 vuotta, kun se vuonna 2012 oli 60,5 vuotta. Tämän toteuttamiseksi on perustettu erilaisia työryhmiä pohtimaan keinoja, joilla tavoite saataisiin toteutumaan. Tulokset ovat kuitenkin olleet melko laihoja ja yhteisymmärrystä työurien pidentämisen keinoista ei ole saavutettu. Paljon keskustelua ja ristiriitaa herättänyt aihe on ollut se, pitäisikö tavoitteeseen pyrkiä korottamalla lakisääteistä eläkeikää vai pitäisikö niin sanottujen pakokeinojen sijaan yrittää löytää ratkaisuja, joissa työelämässä pidempään mukana pysyminen olisi ikääntyvien työntekijöiden vapaaehtoinen valinta ja ennemminkin vain kannustaa heidän haluaan pysyä mukana pidempään. (Eläketurvakeskus, MTV3 nettiuutiset, Kansanuutiset, Helsingin Sanomien nettiuutiset.) Tällä tutkimuksella haluan ottaa kantaa tähän ajankohtaiseen ja mielenkiintoiseen keskusteluun ja selvittää iäkkäiden työntekijöiden oman motivaation merkitystä työurien pidentämisessä.

Iän, vanhuuden ja vanhenemisen käsitykset ovat kulttuurisidonnaisia. Työn liittyminen ikään ja vanhenemiseen on monikerroksinen ilmiö, jolla on sosiaalisia ja kulttuurisia piirteitä. Sitä voidaan lähestyä monista eri tarkastelunäkökulmista. Aihetta voidaan esimerkiksi tarkastella fysiologis-psykologisina ilmiöinä, jossa iän ja työn tekemisen suhde ei perustu vain työkykyisyyteen. Nimittäin monet ovat nykyisin terveitä ja työky-

kyisiä siirtyessään eläkkeelle. Iän määrittelyssä voidaan käyttää esimerkiksi tarkkaa kalenteri-ikää (kronologinen ikä), fyysiseen toimintakykyisyyteen perustuvaa ikää (biologinen ikä), yhteisölliseen määrittelyyn perustuvaa ikää (sosiaalinen ikä) tai yksilön omaan määritelmään perustuvaa ikää (persoonallinen ikä). (Julkunen 2003, 15; 18; Ikäinstituutti.) Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto koostuu 62–79-vuotiaista henkilöistä. He ovat valikoituneet aineistoon kronologisen ikänsä perusteella, koska ovat eläkeiän ylittäneitä. Heidän motivaationsa tarkastelussa otan huomioon myös iän muut määrittelytavat.

Se, miten ihmiset löytävät motivaation ja halun toimia tietyllä tavalla on yksilöllistä ja saattaa vaihdella tilanteen mukaan (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe 1994, 951). Lähtökohdat ja näkökulmat motivaation tutkimiselle ovat muuttuneet ja kehittyneet ajan myötä. Alun perin motivaatio on johdettu latinankielisestä sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Motivaatio termin tarkoitusta on myöhemmin laajennettu tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motiivi on termin motivaatio kantasana. Motiiveista puhuttaessa viitataan usein tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit virittävät ja ylläpitävät yksilön käyttäytymisen yleistä suuntaa. Motiivit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatiolla tarkoitetaan näiden motiivien aikaansaamaa tilaa. (Steers & Porter 1991, 5–6; Ruohotie 1998, 36–37.) Motivoitunut käyttäytyminen on tyypillisesti tarkoituksenmukaista, päämäärähakuista, kontrolloitua, vapaaehtoista ja yksilön tahdonalaista (Juuti 2006, 37).

Motivaatio voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin tai sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Jaottelu on keskeinen motiivien kannalta. Tämä jako liittyy myös motivaation kestoon ja pysyvyyteen. Kun ihminen tekee jotain toimintaa palkan tai muiden aineellisten palkkioiden vuoksi, toiminta voidaan nähdä ulkoisesti motivoituneeksi. Jos taas henkilö kokee toiminnan itsessään arvokkaaksi ja saa toiminnastaan mielihyvää, on hän tällöin sisäisesti motivoitunut. Näiden, toiminnasta odotettavissa olevien, palkkioiden avulla voidaan erotella toisistaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Ilmiöt voidaan erottaa toisistaan, mutta niitä ei voi aina pitää kuitenkaan täysin erillisinä tai toisiaan poissulkevinä, koska ne saattavat esiintyä yhtäaikaaisesti ja olla toisiaan täydentäviä. (Peltonen & Ruohotie 1989, 25–26.)

Vaikka on olemassa erilaisia teorioita ulkoisen ja sisäisen motivaation rakentumisesta ja niiden vaikutuksesta ihmisen toimintaan, kaikissa teorioissa ollaan kuitenkin yhtä mieltä siitä, että näiden kahden motivaation käsitteen välillä on eroa. Ulkoisen ja sisäisen motivaation suhde nähdään kuitenkin hieman erilaisena riippuen millaista teoriaa ja lähestymistapaa käytetään. Perinteisesti ja useimmissa teorioissa sisäinen ja ulkoinen motivaatio asetetaan toistensa vastakohtiksi. (Amabile ym. 1994, 952.) Esimerkiksi Lepper ja Greene (1973, 134–135) väittävät, että yksilön sisäisen motivaation määrä

vähenee silloin, kun heidän ulkoisen motivaation määrä kasvaa. Myös muut tutkijat yhtyvät tähän näkemykseen. (kts. esim. Deci 1971, 105). Toisaalta kuitenkin osa tutkijoista on sitä mieltä, etteivät sisäisen ja ulkoisen motivaation olemassaolo ole toisiaan poissulkevia, vaan niitä voi esiintyä myös samaan aikaan. Usein yksilön motivaatio syntyykin juuri näiden kahden motivaation ulottuvuuden yhdistelmästä. Tämän näkemyksen mukaan tarvitaan sekä sisäisen että ulkoisen motivaation tarkastelua, jotta pystytään ymmärtämään yksilöiden motivaatiota ja käyttäytymistä. (esim. Cinar, Beaktas & Aslan 2011, 690, 694). Jälkimmäinen näkemys toimii perustana tässä tutkimuksessa käytetylle lähestymistavalle.

Itsesäätelyteoria (self-regulation theory) on lähestymistapa, jossa yksilölliset sekä tilannesidonnaiset ja organisatoriset tekijät yhdessä otetaan mukaan tarkasteluun motivaatiosta ja sen kehittymisestä puhuttaessa. Itsesäätelyteoria voidaan yhdistää motivaation tutkimiseen, kun halutaan tietää, miten yksilöt muovaavat käyttäytymistään ja tavoitteitaan eteen tulevan, joko omasta tahdosta lähtevän tai ulkoisesti asetetun muutostilanteen voittamiseksi. (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 434.) Itsesäätelyteorian mukaan ottamisen tarkoitus tähän tutkimukseen on se, että sen avulla pyrin selittämään motivaatioprosessia, josta motiivit ja syyt työuran jatkamiselle kumpuavat. Itsesäätelyteoria on käyttökelpoinen, koska siinä otetaan huomioon laaja-alaisesti tekijöitä käyttäytymisen ja motivaation muodostumisen taustalla ja sen avulla pystytään selittämään monia työhön ja motivaatioon liittyviä ilmiöitä (Baumeister, Vohs & Ciarocco 2005, 632). Tämä onkin toinen syy, miksi se soveltuu erityisen hyvin tämän tutkimuksen tarkoituksiin.

Edellä esitetty määrittely ja kuvaus motivaatiosta ja tässä tutkimuksessa käytetyistä motivaatioteorioista ovat hyvin yleisluontoisia ja antavat vain alustavan pohjan aiheen ymmärtämiselle. Tulen käyttämään tässä tutkimuksessa tarkastelunäkökulmana viitekehystä, jossa sovellan sisäisen ja ulkoisen motivaation teoriaa sekä itsesäätelyteoriaa. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi haluan tässä kohtaa nostaa esiin muutamia kehitysvaiheita motivaatiotutkimuksen historiasta ja kehittymisestä kohti nykypäivää, sekä niitä teorioita ja ajattelutapoja, joita tässä tutkimuksessa tullaan käyttämään.

1.2 Tutkimusaukon hahmottaminen aiempien tutkimusten avulla

Motivaatio ylipäätään on kiinnostanut tutkijoita jo pitkään ja motivaatiotutkimuksen juuret ovat peräisin jo 1900-luvun hedonismista (Vroom 1964, 10). Hedonismi, jonka mukaan ihmiset etsivät mielihyvää ja pyrkivät välttämään mielihäpä ja kipua, toimi 1700- ja 1800-luvuilla käyttäytymisen selitysmallina. Hedonismin periaatteet toimivat

pohjana 1900-luvun alussa kasvavan mielenkiinnon kohteena oleville empiirisille käyttäytymistutkimuksille. 1900-luvun alussa ilmeni monia motivaatioteorioita, joista useimmat kritisoivat hedonismia liian suoraviivaiseksi tavaksi selittää ihmisen käyttäytymistä. Hedonismia ei kuitenkaan hylätty kokonaan, vaan se toimi pohjana näiden teorioiden laatimisessa. (Juuti 2006, 39–40.) Varhaiset teoriat ovat keskittyneet tarkastelemaan ärsykkeen ja vastauksen assosiativisia sidoksia, joista käyttäytymisen on katsottu johtuvan. Psykoanalyttisessä motivaatioteoriassa on korostettu tiedostamattomien viettien ja halujen merkitystä päämäärien saavuttamisessa ja tahdonalainen ja tietoinen ego on asetettu toissijaiseen rooliin käyttäytymisen selittäjänä. Behavioristisessa motivaatioteoriassa taas on painotettu ärsykkeen ja sen aikaansaaman reaktion suhdetta käyttämisessä. Ärsyke johtaa reaktioon tai käyttäytymiseen, jolla henkilö pyrkii tarpeiden tyydyttämiseen. Molemmat teoriat perustuvat mekanistiseen näkemykseen, koska niissä annetaan vain toissijainen tai mitätön rooli henkilön omille valinnoille ja aikomuksille käyttäytymisen määräytymisessä. Psykodynaaminen psykologia nosti vähitellen esille tahdonvaltaisuuden ja itseohjailtavuuden merkityksen käyttäytymisen tarkastelussa. Ihmisellä ajateltiin olevan tiedostettuja tarpeita ja henkilö pystyy valitsemaan itselleen sellaisen toimintamallin, jolla uskoo saavuttavansa päämääränsä tehokkaasti. Empiirinen psykologia edelleen lisäsi kiinnostusta kognitiivisiin prosesseihin käyttäytymisen määräytymisessä. Ärsyke-reaktio suhteen merkitys käyttäytymisen selittämiseksi korvattiin valinnoilla ja päätöksenteolla. Kognitiivisilla teorioilla, jotka eivät suoranaisesti ole motivaatioteorioita, on ollut merkittävä vaikutus motivaatioteorioiden rakentumiselle ja ne ovat suunnanneet kiinnostuksen motivaatiotutkimuksessa kohti valinnan käsitettä. (Deci & Ryan 1985, 6.) Varhaiset sisäisen motivaation teoriat keskittyvät vietti-teorioihin, erityisesti pyrkien selittämään viettien esiintymistä ja niiden tiedostamatonta vaikutusta ihmisen käyttäytymiselle (Deci & Ryan 1985, 39). Psykologiset teoriat ovat perinteisesti keskittyneet enemmän sisäiseen kuin ulkoiseen motivaatioon. Ne pyrkivät selittämään käyttäytymisen tarkkailuna ja haasteiden etsimisenä, jolla ei ole selviä ulkoisia kannusteita. Perinteiset teoriat kuitenkin korostavat tiedostamattomien ja luontaisten viettien sekä halujen merkitystä tämän sisäisen motivaation lähteenä. (White 1959, 297; Amabile ym. 1994, 950.)

Teoriat ovat kehittyneet vähitellen ja tarkasteluun on otettu mukaan tietoiset tarpeet ja tietoiset valinnat käyttäytymisen ohjailemisessa. Uudemmat sisäisen motivaation teoriat ottavat huomioon sekä kognitiiviset että affektiiviset elementit sisäisen motivaation rakentumisessa. (Amabile ym. 1994, 950; Deci & Ryan 1985, 12–18.) Psykologit ovat perinteisesti taipuvaisia määrittämään ei-vietteihiin pohjautuvan motivaation sisäiseksi motivaatioksi, olettaen toimintaa energisoivan voiman olevan sisäistä tai luontaista ihmisluonteelle. On esitetty monia erilaisia näkemyksiä tämän motivaation lähteen määrittelylle. Monissa näkemyksissä ja teorioissa on kuitenkin saanut tukea sellainen ajatus,

jonka mukaan sisäinen motivaatio pohjautuu ihmisen tarpeelle olla tehokas ja toimivaltainen sekä pystyä tekemään päätöksiä itsenäisesti ja määrätietoisesti ilman ulkoista kontrollia tai ulkoisia kannusteita. (Deci & Ryan 1985, 5, 11.)

Uusia kiinnostavia lähestymistapoja ja teorioita kehittyy jatkuvasti ja vanhat muokautuvat tiedon ja ymmärryksen lisääntyessä. Jatkuvasti muuttuva maailma ja sen mukana yritysten kiihtyvällä tahdilla muuttuva toimintaympäristö muovaa myös ajatuksiamme ja näkemyksiämme yritysten tärkeimmästä voimavarasta: henkilöstöstä. Usein kuulee sanottavan, että henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara ja edelleen motivaatiota voidaan pitää henkilöstön yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista. Ajan henki ja tietulle ajalle tyypilliset yhteiskunnalliset ilmiöt ovat vaikuttaneet motivaatioteorioiden kehitykseen. Nykyisin monissa maissa, Suomi mukaan lukien, käsillä oleva suurten ikäluokkien eläköityminen ja sen myötä lisääntyvä työvoimapula sekä muut yhteiskunnallisesti epäsuotuisat vaikutukset, ovat tuoneet oman mausteensa motivaatiotutkimukseen. Vastauksena näihin tämän ajan haasteisiin yritykset ja yhteiskunnalliset päättäjät ovat kehittäneet erilaisia tapoja lieventää ongelmaa ja sen vaikutusta. (Schlosser ym. 2012, 149.) Tehokkaiden tapojen löytämiseksi niin yhteiskunnallisella kuin organisaatioidenkin tasolla tarvitaan tietoa siitä, mitkä tekijät lisäävät henkilöiden halukkuutta pysyä mukana työelämässä pidempään (Kautonen ym. 2012, 425). Verrattain vähän on kuitenkin olemassa tietoa siitä, miksi ihmiset haluavat pysyä mukana työelämässä virallisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Melko vähän on tehty tutkimusta myös siitä, mikä motivoi iäkkäämpiä ihmisiä hankkimaan itselleen töitä. Monet aiheesta kirjoittaneet tutkijat ovat sitä mieltä, että syytä työuran jatkamiselle eläkeiän täyttymisen jälkeen tulisi tutkia lisää. (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer 2000, 223 Loi & Shultz 2007, 275; Bal, De Jong, Jansen & Bakker 2011, 3; Schlosser ym. 2012, 151.)

Motivaatiotutkimus 1990-luvulla voidaan nähdä keskittyneen tiettyihin kapealaaisiin teorioihin ja niiden avulla on pystytty luomaan ikään kuin pohja ja kehykset motivaation ja ihmisten käyttäytymisen ymmärtämiselle. Tämä ei kuitenkaan riitä, vaan tutkijoita kehoitetaan hakemaan laajempaa näkemystä ja ottamaan käyttöönsä uudenlaisia menetelmiä ja hakemaan tukea rohkeasti yhdistelemällä vanhoja teorioita. (Ambrose & Kulik 1999, 278–280.) Motivaation laajempaan ymmärrykseen ja tutkimiseen tarvitaan nykyään tutkimusta, jossa otetaan mukaan näkemyksiä eri tieteenaloilta, otetaan huomioon niin yksilölliset kuin organisatorisetkin tekijät sekä kiinnitetään huomiota henkilöiden motivaation muodostumiseen kokonaisuutena, johon vaikuttavat kaikki hänen elämässään olevat asiat (Kanfer, Chen & Pritchard 2008, 602–603, 625–626). Shultz ja Henkens (2010, 266) kehottavatkin tutkijoita ottamaan laaja-alaisen perspektiivin tutkimukseen pyrittäessä selvittämään eläkkeeseen liittyvää prosessia ja myöhäisempää työuraa nykyisessä muuttuvassa maailmassa. Laajat ja uudenlaiset lähestymis-

tavat saattavat lisätä ymmärrystämme siitä, miten eläköityminen ei ole yhteydessä pelkästään taloudellisiin resursseihin ja terveyteen, vaan myös työn sisältöön ja ympäristöön, sosiaalisiin tekijöihin niin työelämässä kuin kotona ja psykologisiin tekijöihin, joilla on vaikutusta iäkkäämpien henkilöiden päätöksiin työskentelystä ja eläkkeestä. Siksi tässä tutkimuksessa lähestyn aihetta tarkastelunäkökulmasta, jossa otetaan huomioon laajasti tekijät, joilla voi olla vaikutusta henkilön motivaation muodostumiseen hänen tehdessään päätöstä työuransa jatkamisesta tai vaihtoehtoisesti eläköitymisestä.

Väestön ikääntyminen sekä työurien pidentämiseen ja eläkkeisiin liittyvät asiat ovat hyvin ajankohtainen ja paljon puhuttava aihe, jonka haasteisiin pyritään jatkuvasti löytämään ratkaisuja ja vastauksia, mutta tietoa tarvitaan vielä runsaasti lisää. Oikeanlaisen ja tarvittavan tiedon saamiseksi täytyy ottaa käyttöön uudenlaisia tutkimusotteita ja lähestymistapoja aiheeseen. Tässä tutkimuksessa haluankin lähestyä aihetta motivaation näkökulmasta ja löytää sen kautta osallistua tähän ajankohtaisen keskusteluun. Ikääntymisen ja motivaation vaikutusten yhdistäminen tutkittaessa työurien jatkamiseen liittyvää päätöksentekoa tuntui hyvältä ratkaisulta, koska voidaan olettaa jonkinlaisen motivaation olevan aina mukana henkilön tehdessä päätöksiä oman toimintansa suhteen.

1.3 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Motivaatioprosessin täydellinen ymmärtäminen ja hahmottaminen on siis hyvin vaikeaa. Siihen liittyy niin paljon tekijöitä, joiden kaikkien mukaan ottaminen tutkimukseen olisi miltei mahdotonta. Lisäksi motivaatio on jokaiselle ihmiselle henkilökohtainen, osin tiedostamatonkin rakennelma tai prosessi, jolloin sen täydellinen ymmärtäminen ja yleistysten tekeminen on hyvin hankalaa. Minä olen, kuten monet muutkin tutkijat ovat, kuitenkin sitä mieltä, että sopivan teoreettisen viitekehyksen avulla pystytään lisäämään ymmärrystä aiheeseen ja näin saada hieman lisää tietoa ajankohtaisesta ja mielenkiintoisesta aiheesta eli työuran jatkamiseen ohjaavasta motivaatiosta. Saadakseni mahdollisimman laajan ja kattavan kuvan työuran jatkamiseen liittyvästä motivaatiosta valitsin tutkimukseen sisäisen ja ulkoisen motivaation teorioita yhdistettynä itsesäätelyteoriaan. Tässä tutkimuksessa haluan siis lähteä selvittämään sitä, muodostuuko eläkeiän ylittäneiden työntekijöiden kokonaismotivaatio työskentelyn jatkamiselle sisäisistä vai ulkoisista tekijöistä vai jonkinlaisesta näiden tekijöiden yhdistelmästä. Itsesäätelyteorian haluan ottaa mukaan tarkasteluun, koska sen avulla uskon pystyväni sopivasti laajentamaan näkökulmaani ja samalla kietomaan tiiviimmin yhteen tämän tutkimuksen kannalta kriittisiä elementtejä, eli ikääntymistä ja sisäisiä ja ulkoisia motivaatiotekijöitä. Itsesäätelyteoriaa käytetään tässä tutkimuksessa eräänlaisena motivaatioprosessin yleisenä mallina. Sen avulla pyrin ymmärtämään monimutkaista prosessia, jonka seurauksena

motivaatio lopulta muodostuu. Näiden teorioiden avulla selvitän laaja-alaisesti motivaatiota, joka liittyy ikääntyneiden henkilöiden päätöksentekoon työuraan jatkamisen suhteen. Pidän teoreettisen viitekehyksen kuitenkin melko yksinkertaisena, jotta se palvelisi tutkimuksen tarkoitusta parhaiten. Uskon yksinkertaisen ja vain muutamaa teoriaa soveltavan viitekehyksen tuovan selkeimmin esiin ne tulokset, joita tutkimuksen avulla lähden etsimään eli selkeät syyt työuran jatkamiselle. Jos mukana olisi useampia teorioita, olisivat tulokset varmasti moniulotteisempia, mutta samalla yhteen tutkimukseen liian vaikeasti hallittavia ja moniselitteisiä. Tässä tutkimuksessa sovellettavien teorioiden lisäksi on olemassa laaja joukko muita yleisiä motivaatioteorioita, kuten esimerkiksi itsemäärämisteoria (Self-Determination Theory), teollisuus/organisaationaalinen psykologia (Industrial/organizational psychology), tavoitteiden asettamisteoria, 2-faktori teoria, päämääräteoria ja resurssien kohdentamisen teoria (kts. esim. Kanfer ym. 2008, 6–7). Kanfer ym (2008, 7) toteavat, että teoriat ja aiempien tutkimusten tulokset auttavat uusia tutkijoita laajentamaan näkökulmaansa ja ymmärrystä aihetta kohtaan. Valitsemalla sopivan yhdistelmän aiempien teorioiden joukosta, tutkijat pystyvät osaltaan edistämään kokonais kuvan hahmottamista. Tämä nähdään hyödyllisempänä keinona kuin pyrkimystä luoda aiheesta täydellistä kuvaa kerralla.

Motivaatio on hyvin laaja ja monipuolinen aihe ja siksi aihetta oli syytä rajata hie man tarkemmin vain tiettyihin motivaatioteorioihin ja lähteä niiden avulla etsimään vastauksia. Tarkoituksena on saada esiin mahdollisimman laaja joukko syitä työuran jatkamiselle ja siihen liittyviä motivaatiotekijöitä, joita ei aiemmissa tutkimuksissa ole tästä näkökulmasta esitetty. Varhaisemmissa motivaatiotutkimuksissa rahan motivoivaa vaikutusta on korostettu. (kts. esim. Vroom 1964; Beehr 1986, 38.) Myös uudemmissa tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan taloudellisia tekijöitä ja rahalla on väitetty olevan hyvin merkittävä vaikutus nimenomaan eläkeiän ylittäneiden henkilöiden haluun jatkaa työelämässä. (esim. Loi & Shultz 2007; Yang & Devaney 2011, 420.) Lisäksi iäkkäämpien työntekijöiden motivaatiota on tarkasteltu monissa tutkimuksessa lähinnä vain työhön liittyvien motivaatiotekijöiden kautta (kts. esim. Austin ja Vancouver 1996; Zhan, Wang, Liu & Shultz 2009). Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään rahan motivoivaa vaikutusta ikääntyneiden henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa. Jotta pystyn selvittämään muiden motivaatiotekijöiden mahdollisia vaikutuksista ikääntyneiden henkilöiden haluun jatkaa työskentelyä, otan tässä tutkimuksessa huomioon myös työn ulkopuolisia tekijöitä. Tämä toteutuu tässä tutkimuksessa itsesäätelyteorian tarkastelunäkökulmaa apuna käyttäen. Toisaalta on olemassa tutkimuksia, joissa on huomioitu myös työn ulkopuolisia motivaatiotekijöitä työuran jatkamiseen liittyvässä motivaatiossa, mutta nämä tutkimukset on usein tehty kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä (kts. esim. Pengcharoen & Shultz 2010; Davies & Cartwright 2011). Tutkijoita onkin keho-

tettu tekemään tutkimusta aiheesta kvalitatiivista tutkimusotetta käyttäen (Shultz & Henkens 2010, 266) .

Tässä tutkimuksessa haluan siis selvittää ikääntyvien työntekijöiden motivaatiotekijöitä ja syitä sille, miksi jotkut päättävät jatkaa työuraansa vielä varsinaisen eläkeiän jälkeen. Tutkimuskysymykseni on:

- Mikä motivoi työntekijöitä jatkamaan työelämässä varsinaisen eläkeiän jälkeen?

Pyrin syventämään ymmärrystä aiheesta osaongelmien avulla, jotka ovat:

- Mitkä tekijät motivoivat ikääntyviä työntekijöitä ja millaisia erityispiirteitä motivaatiossa voidaan havaita ikääntyneillä työntekijöillä?
- Millaiset sisäiset ja yksilölliset tekijät tai ulkoiset ja tilannesidonnaiset tekijät vaikuttavat eläkeiän ylittäneiden henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa?

Tutkimuskysymykseni viittaa kaikkiin niihin syihin ja motivaatiotekijöihin, joita mahdollisesti esiintyy iäkkäämpien työntekijöiden keskuudessa työuran jatkamiseen liittyen. Kaikki syyt ja motivaatiotekijät eivät kuitenkaan esiinny kaikilla henkilöillä ja osaongelmien tarkoituksena on löytää yksittäisiä syitä ja motivaatiotekijöitä työuran jatkamiselle. Pyrin myös saamaan ymmärrystä siitä, miten ikä osaltaan vaikuttaa motivaatioon ja sen osatekijöihin. Näiden tutkimuskysymysten avulla lähestyn aihetta ja otan kantaa keskusteluun ikääntyvien työntekijöiden motivaatiosta ja työurien pidentämisistä. Aiempien tutkimusten valtavirrasta poiketen toteutan tutkimuksen kvalitatiivisella menetelmällä. Aineistoni koostuu visuaalisesta videomateriaalista sekä teemahaastatteluista. Aineiston analyysin toteutan teema-analyysin avulla.

Tässä tutkimuksessa en pyri selvittämään, miten ja miksi jotkin tekijät ja asiat vaikuttavat henkilöiden motivaatioon, vaan olen kiinnostunut siitä, mitä syitä työuran jatkamiseen on eli millaisista tekijöistä työuraansa jatkaneiden henkilöiden motivaatio ja lopulta päätöksenteko koostuu. Tutkimus tulee osoittamaan monipuolisen joukon syitä työuran jatkamiselle, jossa sisäiset ja yksilölliset tekijät ovat ulkoisia tekijöitä korostuneemmin esillä. Jos haluttaisiin ottaa mukaan tarkasteluun nämä miten ja miksi kysymykset, olisi tarpeen tehdä tätä tutkimusta laajempi tutkimustyö. On kuitenkin hyvä olla jonkinlainen ymmärrys motivaation muodostumisesta, vaikka sen selittäminen ei olekaan tämän tutkimuksen tarkoituksena. Siksi tässä tutkimuksessa on valittu itsesäätelyteoria eräänlaiseksi oletukseksi motivaatioprosessille ja yleiseksi selitykseksi sille, miten erilaiset tekijät vaikuttavat työuranjatkamiseen liittyvään motivaatioon.

2 TUTKIMUKSESSA KÄYTETTYJÄ MOTIVAATIOTEORIOITA

2.1 Yleiskuvaus motivaatiosta ja motivaatioprosessista

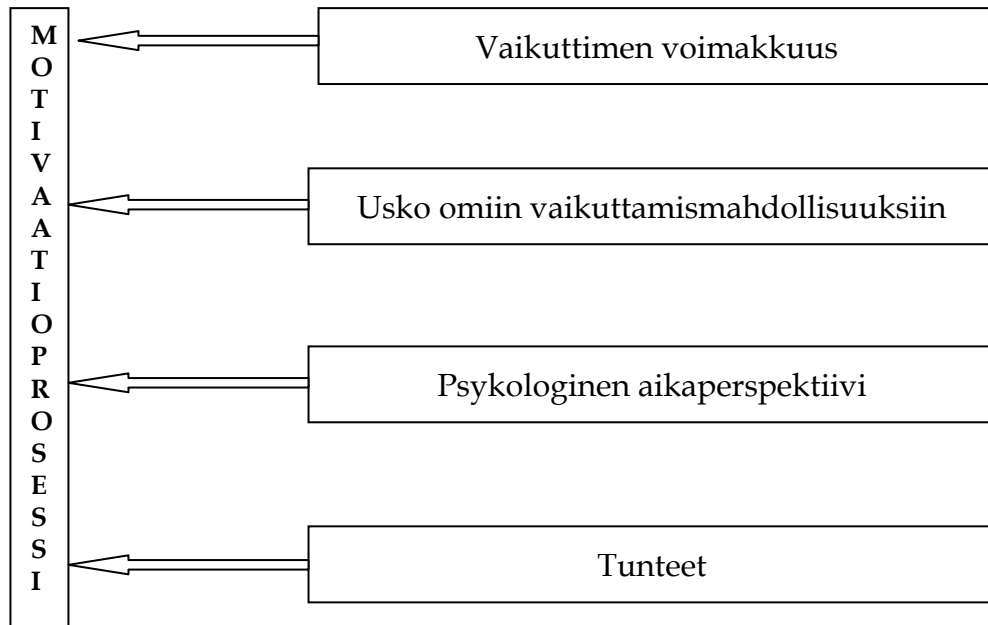
Motivaation määrittely täysin yksiselitteisesti on hankalaa, koska kirjallisuudessa on esitetty monia erilaisia, toisistaan hieman poikkeavia ja toinen toistaan täydentäviä, määritelmiä motivaatiolle. Olemassa olevista määritelmistä yksikään ei ole täysin yleisesti hyväksytty. Motivaatio voidaan yleisluontoisesti kuitenkin määritellä tavoitteiden suunnaksi, ihmisen vapaaksi tahdoksi tai havaituiksi tarpeiksi ja toiveiksi, jotka ylläpitävät yksilöiden toimintaa. (Moody & Pesult 2006, 15–16.) Erilaisilla määritelmillä on kolme yhteistä tekijää, joiden voidaan sanoa olevan tyypillisiä motivaatiolle ilmiönä. Puhuttaessa motivaatiosta ollaan kiinnostuneita seuraavista asioista: mikä saa aikaan ihmisen käyttäytymisen, mitä ovat tällaisen käytöksen kanavat tai suunnat sekä siitä, kuinka tällainen käyttäytyminen pidetään yllä ja säilytetään. (Björklund 2001, 4.) Motivaatiolla tarkoitetaan erilaisten tekijöiden järjestelmää, joka virittää ja ohjaa käyttäytymistä. Motivoitunut käyttäytyminen on päämäärähakuista ja tarkoituksenmukaista, kontrolloitua ja vapaaehtoista toimintaa. Näin ollen refleksinomaisen käyttäytymisen ei ole motivoitunutta. Motivaatio voidaan nähdä kokonaisprosessina, johon osaltaan vaikuttavat kaikki yksilön mielessä olevat ja häneen vaikuttavat motiivit. (Juuti 2006, 37.) Motivaatioteoriat koostuvat joukosta käsityksiä ihmisluonteesta ja niistä tekijöistä, jotka saavat aikaan toiminnan ihmisessä (Deci & Ryan 1985, 3–4).

Motivaatiosta puhuttaessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten jokin tietty käyttäytyminen saa alkunsa, miten se pysyy yllä ja lopulta lakkaa. Motivaatio on kuitenkin hyvin monimutkainen ilmiö ja näiden käyttäytymistä ohjailevien syiden ja motiivien tunnistaminen ja ymmärtäminen on hyvin vaikeaa. Tämä johtuu siitä, että ihmisen käyttäytymisen taustalla vaikuttaa samanaikaisesti useita ristikkäisiä motiiveja, tarpeita, odotuksia ja pyrkimyksiä. Motivaatio syntyy tietynlaisten prosessien seurauksena. Näitä prosesseja on käynnissä ihmisen mielessä jatkuvasti ja niihin vaikuttavat muun muassa henkilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutussuhteet. (Juuti 2006, 38; Cinar, Beaktas & Aslan 2011, 690.)

Jotkut teoriat pitävät motivaatiota yhtenäisenä ja jakamattomana käsitteenä olettaen, että motivaatio on ominaisuus tai luonteenpiirre, joka ensisijaisesti määrältään vaihtelee eri ihmisillä (esim. Niermeyer & Seyffert 2002, 12; Baumeister ym. 2005, 633). Tällainen näkemys olettaa, että suurempi määrä motivaatiota, motivaation lähteestä tai laadusta huolimatta, tuottaa parempia saavutuksia ja menestyksellisempää toimintaa (Bau-

meister ym. 2005, 634). Motivaatio ei kuitenkaan ole yksiselitteinen ominaisuus, vaan tietyn monimutkaisen prosessin tulos. Jos motivaatio olisi ominaisuus, motivaatiotiloja olisi vain yksi, joka pysyisi muuttumattomana läpi elämämme. Motivaatio voi kuitenkin vaihdella voimakkaastikin ja tämä johtuu monista erilaisista ja toisiinsa verkottuneista tekijöistä, jotka vaikuttavat motivaatioomme. (Niermeyer & Seyffert 2002, 12.) Kirjallisuudessa on esimerkiksi eroteltu toisistaan käsitteet tilanne- ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio nimensä mukaisesti liittyy tiettyyn tilanteeseen, on hyvin lyhykestoista, luonteeltaan dynaamista ja se voi vaihdella tilanteiden mukana. Tietty tilanne virittää joukon motiiveja, jotka edelleen aikaansaavat tavoitesuuntautunutta toimintaa. Ihmisen psyykkinen tila vaihtelee ja tämä, yhdessä ulkoisten ja sisäisten ärsykkeiden kanssa, vaikuttaa yksilön senhetkiseen vireyteen. Tätä kutsutaan tilannemotivaatioksi, koska se määrää, millä aktiivisuudella ja mihin suuntaan ihminen tiettyssä tilanteessa toimii. Ympäristötekijät vaikuttavat tilannemotivaatioon hyvin voimakkaasti. (Ruohotie 1998, 41–42, Peltonen & Ruohotie 1991, 10.) Yleismotivaatio korostaa käyttäytymisen pysyvyyttä. Yleismotivaatio tarkoittaa käyttäytymisen yleistä suuntaa ja vireyttä tai motivaation keskimääräistä tasoa. Yleismotivaatio on hyvin pysyväluonteista ja se on lähellä asennetta, mutta asenteen ja motivaation välillä nähdään kuitenkin ero niiden pysyvyydessä, vaikutuksessa ja luonteessa. Yleismotivaatio kuvaa käyttäytymisen, vireyden ja motivaation keskimääräistä tasoa pitkällä aikavälillä. Tilannemotivaatio on usein hyvin riippuvainen yleismotivaatiosta. (Ruohotie 1998, 41–42.)

Ihmiset pyrkivät saavuttamaan tavoitteensa tyydyttääkseen tunteensa ja halunsa. (Locke 1975, 459) Motivaatio siis syntyy mutkikkaan motivaatioprosessin tuloksena, joka puolestaan määräytyy erilaisten vaikutustekijöiden perusteella. Kuviossa 1 on esitetty Niermeyerin ja Seyffertin (2002) näkemys motivaatioprosessista ja prosessiin vaikuttavista tekijöistä.



Kuvio 1 Motivaatioprosessin kuvaus Niermeyer & Seyffertin mukaan (2002, 13)

Kuviossa 1 vaikuttimen voimakkuudella tarkoitetaan sisäisiä ja ulkoisia vaikuttimia, jotka tilanteesta riippuen voivat olla voimakkaampia tai heikompia. Uskolla omaan vaikuttamismahdollisuuksiin tarkoitetaan henkilön kokemaa, voimakkuudeltaan vaihtelevaa, vakuuttuneisuutta siitä, että hän voi omalla toiminnallaan saada aikaan jotain itselleen merkityksellistä ja vaikuttaa ympäristöönsä siten, että hänen toivomiaan tuloksia esiintyy. Psykologinen aikaperspektiivi kuvastaa ihmisen elämänvaiheen, iän ja kokemuksen merkitystä henkilölle mielekkäiden tavoitteiden asettamisessa. Tunteet taas vaikuttavat päätöksentekoomme ja sitä kautta motivaatioprosessiin joko tiedostettuina tai tiedostamattomina. Tunteilla on keskeinen merkitys motivaatiolle. Vastoin tunteita toimiminen koetaan usein epämotivoivana ja tunteiden mukainen toiminta taas nähdään innostavana. Tunteiden ja järjen vuorovaikutuksella voidaan saada aikaan motivoitunutta ja onnistunutta toimintaa. Nämä tekijät yhdessä muodostavat yksilön vapaan tahdon, pätevyyden ja olemassa olevien reunaehtojen kanssa muodostavat motivaation kokonaisprosessin. (Niermeyer & Seyffert 2002, 13–23.) Tämä kuvaus motivaatioprosessista auttaa ymmärtämään myöhemmin tutkimuksessa esitettyjen tekijöiden vaikutusta motivaation muodostumisessa. Motivaatioprosessissa on mukana erilaisia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa etsin niitä tekijöitä, jotka ovat mukana juuri eläkeiän jälkeiseen työntekoon ohjaavassa motivaatioprosessissa. Siinä prosessissa on mukana monet itse työhön ja sen tekemiseen liittyvät tekijät.

Yksi motivaation osa-alue on työhön liittyvä motivaatio. Tämä on sinänsä lähellä tässä tutkimuksessa käsiteltävää aihealuetta, jossa tarkoituksena on selvittää eläkeiänylittäneiden henkilöiden motivaatiota jatkaa työuraansa. Työmotivaatio on erotettu omaksi alueekseen motivaatiotutkimuksessa ja siihen liittyy erilaisia teorioita. (Kanfer ym. 2008, 2). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan olla kiinnostuneita tarkastelemaan vain henkilöiden kokemaa työmotivaatiota, vaan jonkinlaista kokonaisuusmotivaatiota, jonka pohjalta päätökset työuraankin liittyen oletetaan muodostuvat. Siksi en käy läpi sen enempiä varsinaisia työmotivaatioteorioita tai käytä niitä teoreettisessa viitekehyses-säni, vaan sivuan vain tässä kohtaa motivaatiota työn näkökulmasta yleisellä tasolla. Lähestyn tutkimuksessani työn tekemiseen liittyvää motivaatiota siis hieman perinteisestä työmotivaatiotutkimuksesta poikkeavalla tavalla.

Kysyttäessä ihmisiltä, miksi he tekevät töitä, he antavat yksinkertaisia vastauksia. He tekevät töitä, koska on töitä, jotka pitää tehdä, he pitävät työstään tai he ansaitsevat elantonsa tekemällä töitä. Vaikka nämä vastaukset sisältävät hitusen totuutta, näennäiset yksinkertaistukset hämärtävät ongelmaa, joka on erittäin monimutkainen. On kahdenlaisia olosuhteita, jotka vaikuttavat ihmisten halukkuuteen työskennellä. Ensimmäinen on taloudellinen ympäristö. Jotta ihminen voi tehdä töitä, on hänellä oltava mahdollisuus siihen. On oltava kysyntää tuotteille ja palveluille ja kysyntää näiden tuotteiden ja palveluiden tuottajille. Toinen on motivaatio. Ihmisen tulee pitää työn tekemistä parempana vaihtoehtona, kuin olla tekemättä töitä. Ihminen valitsee työn tekemisen silloin, kun uskoo sen tuottaman lopputuloksen olevan parempi, kuin lopputuloksen, joka seuraisi töiden tekemättömyydestä. (Vroom 1964, 29.) Monet klassiset motivaatiotutkijat ja humanistiset psykologit ovat vahvasti sitä mieltä, että ihmisellä on sisäinen tarve työn tekemiselle, jonka he uskovat olevan merkityksellistä (Chalofsky & Krishna 2009, 189). Jokaisen ihmisen päätökseen työskennellä tai olla työskentelemättä vaikuttavat hänen henkilökohtaiset mahdollisuutensa tehdä töitä (Vroom 1964, 44). Työhön ja sen tekemiseen aina liittyvät myös jonkinlaiset palkkiot, motiivit ja kannusteet. Tässä tutkimuksessa nämä nähdään motivaatiotekijöinä ja syinä työuran jatkumiselle ja näin ollen ovat hyvin keskeisessä asemassa tutkimustuloksia ajatellen.

2.2 Palkitseminen sekä sisäiset ja ulkoiset motiivit ja kannusteet

Organisaatiot palkitsevat työntekijöitään lisätäkseen työntekijöiden motivaatiota sekä parantaakseen heidän suorituksiaan ja tehokkuuttaan. Kaikki tavat, keinot ja asiat, joilla työntekijää palkitaan ja hyvitetään hänen antamaansa panosta organisaation hyväksi, voidaan nimittää palkkioiksi. Palkkiot voidaan kuitenkin karkeasti jakaa kahteen ryhmään, taloudellisiin ja ei-taloudellisiin palkkioihin. Ensin mainitut ovat sellaisia palkki-

oita, jotka annetaan rahallisessa muodossa ja joilla on jotain rahallista arvoa. Tällaisia ovat esimerkiksi palkka, bonukset sekä muut rahalliset palkkiot ja kannusteet. Jälkimmäiset taas ovat sellaisia palkkioita, jotka ikään kuin nousevat työstä itsestään tai työympäristöstä ja niillä ei ole mitään rahallista arvoa. Tällaisia ovat esimerkiksi tunnustus, vastuu sekä autonomia, merkityksellinen työ, mahdollisuus kehittää ja hyödyntää taitoja ja tasapaino työelämän ja muun elämän välillä. Ei-taloudellisia palkkioita voidaan kutsua myös sisäisiksi palkkioiksi, koska ne täyttävät henkilöiden sisäisiä tarpeita, kuten omanarvontuntoa ja täyttymystä ja näin ollen vaikuttavat motivaatioon. (Hijazi, Anwar & Mehboob 2007, 272–273.) Pitää kuitenkin muistaa, että motiivit ovat aina yksilöllisiä. Kaikille ihmisille merkityksellisten motiivien listaaminen on vaikeaa, mutta Vroom (1964, 30; 44) esittelee oman näkemyksensä seuraavien viiden kohdan avulla:

- rahan ansaitseminen
- tarve kuluttaa mentaalista tai fyysistä energiaa
- tuotteiden ja palveluiden tuottamisen mahdollistaminen
- sosiaalisten kontaktien tarve
- sosiaalinen status

Tämä lista antaa käsityksen siitä, millaiset tekijät esimerkiksi saattavat toimia motiiveina yleisesti ihmisillä. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin tietynlaiseen joukkoon ihmisiä, eli eläkeiän ylittäneisiin henkilöihin ja heidän motivaatioonsa erityisesti työuran jatkamisen suhteen. Siksi edellä esitetyn listan kohdat vaativat tarkennusta.

Ihmiset ovat kyvyiltään erilaisia, mutta he eroavat toisistaan myös haluiltaan, asenteiltaan ja motiiveiltaan. Yksilöiden motiivien voimakkuudesta riippuu millainen heidän motivaatiotasonsa on. Motiivit, jotka nähdään liittyvän ihmisen tarpeisiin, haluihin, vieteihin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin, herättävät sekä ylläpitävät henkilön vireyttä ja ovat päämääräsuuntautuneita. Motiivit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Ne siis ohjaavat tiedostettuna tai tiedostamattomana yksilön toimintaa tiettyyn suuntaan ja sitovat tietyn määrän yksilön energiasta tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi. (Ruohotie 1998, 36.) Koska monet motiivit ovat lähtöisin alitajunnasta eivätkä ihmiset ole niistä tietoisia, tekee tämä niiden löytämisestä, tutkimisesta ja kehittämisestä erittäin vaikeaa. Motiivit ovat syitä meidän käyttäytymisellemme, miksi toimimme niin kuin toimimme ja haluamme tiettyjä asioita. Sigmund Freud oli ensimmäinen, joka huomasi alitajuisen motivaation olevan merkityksellinen ihmisen käyttäytymisen rakentumisessa. Hänen mukaansa ihminen ei useinkaan tiedosta sitä, mitä haluaa ja miksi. Keskeisin syy ihmisen käyttäytymiselle ovat kuitenkin motiivit ja tarpeet, vaikka yksilö ei niitä itse tiedostaisikaan. Yksinkertaisesti tiivistettynä motiivit virittävät ja ohjaavat ihmisen käyttäytymistä tiettyyn suuntaan ja motivaatio on näiden motiivien aikaansaama psyykkinen tila ja halu, joka saa ihmisen kohdistamaan energiaansa tiet-

tyyn toimintaan tavoitteiden saavuttamiseksi. (Peltonen & Ruohotie 1989, 22; Juuti 2006, 41–42; Steers & Porter 1991, 9–10.)

Motiivit voidaan jaotella siis sisäisiin ja ulkoihin palkkioihin tai kannusteisiin. Niiden erottaminen toisistaan ei kuitenkaan aina ole yksiselitteistä, koska ihminen saattaa kokea samat asiat samanaikaisesti sekä sisäisesti että ulkoisesti palkitsevina. (Ruohotie 1998, 37–39; Chalofsky & Krishna 2009, 191.) Ihminen ei aina välttämättä tiedosta omia motiivejaan, mutta ne vaikuttavat siihen, mitä hän haluaa, mitä hän tekee tai yrittää tehdä. Motiivit antavat suunnan ihmisen toiminnalle valittavissa olevien vaihtoehtojen joukosta. Organisaation voidaan ajatella olevan eräänlainen kannustinten talous, jossa työntekijät kauppaavat aikaansa ja panostaan erilaisia kannusteita vastaan. Raha ei ole ainoa kannustin, vaan myös esimerkiksi valta ja asema tai erilaiset altruistiset virikkeet. (Barnard 1962, 18.) Monet ihmiset pitävät työstään ja haluavat työskennellä huolimatta siitä, minkälaisia vastavaikutuksia ja kannusteita he organisaation johdolta saavat. He työskentelevät, koska ovat innostuneita ja sisäisesti motivoituneita. (Boardman & Sundquist 2009, 520.)

Ulkoisille palkkioille on tunnusomaista, että ne ovat riippuvaisia ympäristöstä, kuten esimerkiksi rahalliset palkkiot, ulkopuolinen tuki ja kannustus ja mahdollisuudet osallistua. Ne ovat ulkopuolisen tahon välittämiä, eli joku muu välittää ne, kuin henkilö itse. Ne tyydyttävät alemman asteen tarpeita, kuten yhteenkuuluvuuden ja turvallisuuden tarpeita ja ne ovat objektiivisia eli esiintyvät esineiden tai tapahtumien muodossa. (Deci 1971 105–107; Ruohotie 1998, 37–39; Peltonen & Ruohotie 1991, 30–34.) Taloudellisten palkkioiden voidaan ajatella olevan transaktionaalisia palkkioita, koska ne annetaan ikään kuin seurauksena työntekijän ja työnantajan välisestä transaktiosta, eli ne ovat tuottoa työntekijän tarjoamille palveluille (Hijazi ym. 2007, 272).

Jotkin motivaatioteoriat eivät pidä palkkakannustinta kovin merkittävänä. Esimerkiksi Maslowin tarvehierarkiamallin mukaan palkka on pääasiassa perustarpeiden tyydyttämisen väline. Palkan kannustearvo katoaa sen jälkeen, kun elämiselle välttämättömät (fysiologiset) tarpeet ja turvallisuuden tarve on tyydytetty. Kun perustarpeet on tyydytetty, tarvehierarkian mukaan ne eivät enää ohjaa ihmisen käyttäytymistä. (Maslow 1948) Herzbergin 2-faktoriteoriassa palkka nähdään mielenkiintoisena lähinnä vain sen takia, että sen avulla voidaan poistaa tyytymättömyyttä. Hänen tutkimuksissaan on todettu, että työtyytyväisyyttä useimmiten saavat aikaan saavutukset, tunnustus, työ siinänsä, vastuu ja kasvu. Hänen mukaansa huonosti hoidettuna yrityspolitiikka ja hallinto, työnjohto, suhteet työnjohtoon, palkka, suhteet työtovereihin, henkilökohtainen elämäntilanne, suhteet alaisiin, status ja turvallisuus yleensä lisäävät tyytymättömyyttä, mutta hyvin hoidettuina ovat lähes merkityksettömiä. Herzbergin mukaan työtyytyväisyyttä lisääviä toimenpiteitä tulisi käyttää henkilöiden motivoinnissa ja tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät pitäisi pyrkiä poistamaan. (Wilson 2004, 148–149.)

Palkalla tarkoitetaan tehdystä työstä maksettua korvausta. Se voidaan maksaa rahana tai muuna vastikkeena, jolla on taloudellista arvoa. Palkan kannustinarvo perustuu siihen, että sen avulla voidaan tyydyttää monia erilaisia tarpeita. Rahalla ei tyydytetä vain perustarpeita tai varmisteta taloudellista turvallisuutta, vaan sen avulla pyritään täyttämään myös arvostuksen, vallan ja suorituksen tarvetta. Työsuoritukseen sidottu palkka muodostuu suorituksen mittariksi, jolloin se saattaa lisätä myös sisäistä motivaatiota. Vähiten rahan on huomattu tyydyttävän itsensä toteuttamisen tarvetta eikä sillä myöskään ole merkittävää vaikutusta yhteenkuuluvuuden tarpeiden tyydyttämisessä. (Peltonen & Ruhotie 1989, 44.) Palkan merkitys ihmiselle vaihtelee, koska myös se vaihtelee, mitä tarpeita ja kuinka hyvin palkka tyydyttää. Se on riippuvainen muun muassa yksilön sisäisistä arvoista, varallisuudesta ja taloudellisista tarpeista, jotka ovat usein edelleen riippuvaisia esimerkiksi henkilön elämänvaiheesta. (Lawler & Porter 1963, 41;44.) Raha ei useinkaan ole työntekijöiden ensisijainen motiivi (Niermeyer & Seyffert 2001, 10; 12). Taloudellisella palkitsemisella pyritään useisiin erilaisiin tarkoituksiin. Sen avulla voidaan esimerkiksi pitää hyvät työntekijät organisaatiossa, lisätä tuottavuutta ja tukea organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamista. Nämä erilaiset tarkoitukset tukevat toisiaan. Motivoituneet työntekijät helpottavat organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamista. Työn arvoon ja työn vaativuuteen perustuva palkkaus helpottaa henkilöstön motivoinnissa ja heidän pitämisessään tyytyväisinä. (Martos & Kopp 2012, 561, 564.)

On myös todettu, että rahan ja muiden aineellisten palkkioiden käyttäminen ulkoisena palkkiona saattaa vähentää henkilöiden sisäistä motivaatiota (Deci 1971, 105–107; Bénabou & Tirole 2003, 489–490). Kuitenkin vain harvat tutkijat ovat sitä mieltä, että kaikissa tilanteissa sisäinen ja ulkoinen motivaatio ja palkitseminen toimivat toistensa vastakohtina (Amabile ym. 1994, 952; 957–960; Deci & Ryan 1985; Ruhotie 1998, 38). On todettu myös, että rahallisilla kannusteilla ja sisäisillä palkkioilla ei ole merkittävää yhteyttä toisiinsa. Ne eivät siis heikennä tai voimista toinen toistensa vaikutuksia henkilön motivaatioon, vaikka niitä esiintyisikin yhtäaikaan. (Yang & Devaney 2011, 436.) Covington ja Mueller (2001, 162) toteavat, että ihmiset odottavat aina suorituksistaan jotakin tuottoa, oli toiminta sitten sisäisen tai ulkoisen motivaation aikaansaamaa. Covington ja Mueller (2001, 163–164) jatkavat, että monista arkipäiväisistä esimerkeistä huolimatta sisäisen ja ulkoisen motivaatioprosessin välinen, toisiaan täydentävä suhde, jätetään usein huomioimatta. He uskovatkin, että kaikkein hedelmällisin tapa saada tietoa sisäisestä motivaatiosta on tutkia sitä ympäristössä, jossa myös ulkoinen motivaatio ja kannusteet ovat mukana. Myös Lawler (1970) esittää tuloksia, joiden mukaan henkilön työsuorituksestaan saamat sekä sisäiset että ulkoiset palkkiot yhdessä tuottavat tyytyväisyyttä. Henkilö saakin työstään usein samanaikaisesti ulkoisia ja sisäisiä palk-

kiota ja tässä tutkimuksessa mielenkiinto kohdistuu juuri siihen millaisia tekijöitä ja motiiveja näiden kaikkien palkkioiden joukosta löytyy.

Sisäisille palkkioille tunnusomaista on, että ne liittyvät työn sisältöön. Sisäisiä palkkioita ovat esimerkiksi työn vaihtelevuus, monipuolisuus, mielekkyys sekä onnistumisen ja ylpeyden kokemukset. Ne ovat yksilön itsensä välittämiä eli syyt käyttäytymiseen ovat sisäisiä. Ne tyydyttävät ylimmän asteen tarpeita, kuten itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarvetta ja ne ovat subjektiivisia, eli esiintyvät tunteiden muodossa esimerkiksi tyytyväisyytenä ja työn ilona. (Ruohotie 1998, 37–39; Peltonen & Ruohotie 1991, 30–34.) Sisäisiä palkkioita saattavat olla esimerkiksi tunne kelpoisuudesta ja kunnioituksesta, työn tekemisestä saatu ylpeyden tunne ja nauttiminen jonkin uuden oppimisesta (Covingto & Mueller 2001, 164). Hyvin merkittäviä sisäisiä palkkioita ovat myös tunne merkityksellisyydestä ja tarkoituksenmukaisuudesta, tunne valinnanvapaudesta, tunne kyvykkyydestä ja tunne edistymisestä (Chalofsky & Krishna 2009, 196).

Aineettomalla palkitsemisella tarkoitetaan lähinnä työuraan ja sosiaaliin palkkioihin liittyviä palkitsemiskeinoja. Työuraan liittyvät palkitsemistekijät voidaan jakaa useampiin alatekijöihin, joita ovat esimerkiksi työ sinänsä ja itsensä kehittäminen. Sosiaaliset palkitsemiskeinot puolestaan tarkoittavat lähinnä statussymboleja, kiitosta ja muuta tunnustusta, tyytyväisyyttä työtehtäviin ja sosiaalisia suhteita. Aineettomien palkkioiden merkitys kasvaa samalla, kun palkka kasvaa. Tulojen kasvaessa siis palkan merkitys motivaatioon vähenee ja muiden tekijöiden vaikutus kasvaa. (Ryan & Deci 2000, 56–60; Kreps 1997, 361–362.) Ei-taloudelliset eli sisäiset palkkiot voidaan nähdä rationaalisina palkkioina, koska ne liittyvät työntekijöiden oppimiseen, kehittymiseen ja kokemuksiin. Usein ajatellaan, että ei-taloudellisia palkkioita annetaan lisäämään taloudellisten palkkioiden vaikutusta, mutta niillä on kuitenkin sinänsä merkitystä työntekijöiden motivaation ja tehokkuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. (Hijazi ym. 2007, 272.)

Hagemann kertoo kirjassaan (1991, 38) tehneensä motivaatiotekijöistä tutkimuksen, jossa hän oli esittänyt erään yrityksen henkilöstölle kysymyksen ”Mikä sinua motivoi?”. Vastauksista yli puolet liittyi sosio-psykologisten tarpeiden tyydyttämiseen, kuten johonkin kuulumisen tunteeseen, avoimuuteen, luottamukseen, vastuuseen ja osallistumiseen. Noin 20 % hänen saamistaan vastauksista liittyivät älyllisten tarpeiden tyydyttämiseen, kuten itsensä toteuttamiseen, kiinnostaviin ja vaihteleviin tehtäviin sekä haasteisiin. Vain noin kymmenessä prosentissa vastauksista oli mainittu aineelliset kannustimet. (Hagemann 1991, 38.) Tämä tulos antaa evidenssin siitä, että aineelliset palkkiot ovat vain pieni osa ihmisten motivaatiosta. Juutikin toteaa kirjassaan (2006, 61), että suuri osa ihmisen käyttäytymisestä on sisäisesti motivoitua. Ulkoiset palkkiot ovat usein kestoiltaan lyhytaikaisia ja henkilö saattaa kokea tarvetta niiden saamiseksi hyvin usein. Sisäiset palkkiot taas ovat pitkäaikaisia kestoiltaan ja ne saattavat muotoutua pysyvän

motivaation lähteeksi. (Ruohotie 1998, 37–39; Bénabou & Tirole 2003, 492.) Yleisen käyttäytymisteorian mukaan motiivit, onnistumisen mahdollisuudet tai henkilön kyvyt sekä kannustinten arvo ovat kolme itsenäistä tekijää. Ne aktivoivat henkilökohtaista potentiaalia ja antavat impulssin toiminnalle, joka yhdistää tilannesidonnaiset mahdollisuudet, sekä henkilön vastauksen voimakkuuden ja todennäköisyyden. (McClelland 1985, 812.) Edellä mainitut sosio-psykologiset tarpeet voidaan nähdä osana työn sisäistä palkitsevuutta ja näin ollen ne ovat osaltaan vaikuttamassa henkilön sisäisen motivaation muodostumiseen.

2.3 Sisäisen motivaation muodostuminen ja siihen vaikuttavia tekijöitä

Monet tutkijat ovat määritelleet sisäisesti motivoituneen käyttäytymisen olevan sellaista, jota ilmenee silloin, kun ulkoisia palkkioita ei ole (Deci 1971, 105; Lepper & Greene 1973, 130). Sisäiselle motivaatiolle on kuitenkin olemassa monia hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä ja näkemyksiä. Sisäisen motivaation täsmällinen määrittely on riippuvainen tilannesidonnaisista tekijöistä ja valitusta lähestymistavasta. Yleisesti on kuitenkin hyväksytty sisäisen motivaation määrittely yleisluontoisesti sellaiseksi toiminnaksi, joka ei tavoittele ulkoisia palkkioita, vaan toiminta on itsessään palkitsevaa. Ihmiset lähtevät mukaan toimintaan niiden itsensä vuoksi, eivät tavoitellakseen ulkoisia palkkioita. Sisäisesti motivoitunut henkilö ei siis tavoittele ulkoisia palkkioita, vaan saa nautintoa itse toiminnasta. (Deci, 1975, 23–24.) Henkilö on siis sisäisesti motivoitunut, jos hän tekee jotain toimintaa tuon toiminnan itsensä vuoksi huolimatta siitä, saako henkilö toiminnastaan mitään ulkoista palkkiota. Tavallisesti sisäisesti motivoitunut toiminta on harrasteluontoista, itseisarvoista ja henkilö saavuttaa toiminnallaan mielihyvän tunteen. (Juuti 2006, 61.)

Huomattava määrä ihmisten toiminnasta on sellaista, jonka motiivina ei ole ulkoisten palkkioiden tavoittelu ja näin ollen se voidaan nähdä olevan sisäisesti motivoitunutta käyttäytymistä (Deci & Ryan 1985, 32; Juuti 2006, 61). Ihmiset ovat sisäisesti motivoituneita tekemään ja käyttämään aikaansa lukuisiin erilaisiin asioihin, joista he eivät saa selvää tai havaittavaa ulkoista palkkiota. He kokevat, että toiminta itsessään on palkitsevaa ja toiminnan tyydytys tulee itse tekemisestä, ei niinkään tekemisen seurauksista. (Deci & Ryan 1985, 11.) Sisäisesti motivoituneet henkilöt ovat usein valmiita käyttämään aikaansa tehtävän tai ongelman ratkaisemiseksi ja pyrkivät löytämään erilaisia vaihtoehtoja ja käyttämään uusia lähestymistapoja ongelman ratkaisemiseksi tai tehtävän suorittamiseksi (Björklund 2011, 43).

Käsitys sisäisestä motivaatiosta sisältää haasteellisuuteen, nautintoon, mielenkiintoon ja itsenäisyyteen liittyviä tekijöitä (Amabile ym. 1994, 951). Sisäiset tarpeet kelpoisuudelle ja itsenäisyydelle motivoivat ihmisiä etsimään ja tavoittelemaan optimaalisia haasteita. Kun ihmiset ovat vapautuneet viettien ja tunteiden häirinnästä, he hakeutuvat tilanteisiin, jotka kiinnostavat heitä ja vaativat heitä käyttämään luovuuttaan ja kekseliäisyyttään. He etsivät haasteita, jotka ovat sopivia heidän kyvyilleen, eivät ole liian helpoja tai liian vaikeita heille. Löytäessään optimaalisen haasteen he pyrkivät sinnikkäästi voittamaan sen. Tiivistettynä sisäiset tarpeet pitävät ihmiset mukana optimaalisten haasteiden etsimisen ja saavuttamisen kierteessä. Haaste voidaan määritellä ristiriidaksi yksilön sisäisen rakenteen ja ympäröivien ilmiöiden välillä. Ihmiset pyrkivät löytämään ja saavuttamaan haasteita tämän ristiriidan vähentämiseksi. Myös tunteet liitetään vahvasti sisäiseen motivaatioon. Tunne kiinnostuksesta on tärkeässä roolissa sisäisesti motivoituneen käyttäytymisen suuntaamisessa, koska ihmiset luonnostaan hakeutuvat toimintoihin, jotka kiinnostavat heitä. Nautinnon ja innostuneisuuden tunteet saattavat ihmisen kokemaan kelpoisuutta ja itsenäisyyttä, jotka edustavat palkkiota sisäisesti motivoituneessa käyttäytymisessä. (Deci & Ryan 1985, 32–34.)

Merkityksellisyys, tarkoituksenmukaisuus ja sitoutuneisuus ovat merkittäviä sisäisiä motivaatiotekijöitä organisaatioissa. Klassiset teoriat olettavat yksilön motivaation tiettyyn toimintaan perustuvan sisäisen täyttymyksen tarpeeseen, jonka uskotaan olevan jokaisella ihmisellä luonnostaan. Tämän tarpeen muuttuessa ihmisen perustarpeista ylemmän tason tarpeiksi ne muuttuvat luonnostaan yhä enemmän sisäisiksi. Ylemmän tason tarpeet heijastavat elämän arvoja, kuten työn tekemistä korkeampien tarkoituksien, merkityksellisuuden ja elämän tarkoituksenmukaisuuden saavuttamista. (Chalofsky & Krishna 2009, 190; 192.) Sisäiset tarpeet eroavat perustarpeista siten, että ne eivät perustu fyysisiin vajeisiin ja ne eivät ole jaksottaisia. Tämä tarkoittaa, että ne eivät vain tule mieleen, vaadi täyttymystä ja täytyttyään unohdu. Kuitenkin ne ovat samanlaisia kuin vietit, eli luontaisia ihmiselle ja niiden tehtävänä on käyttäytymiselle tärkeä innostaminen. (Deci & Ryan 1985, 32–34.)

Sisäinen motivaatio saa henkilön työskentelemään ensisijaisesti työn itsensä vuoksi, koska työ itsessään koetaan mielenkiintoisena, miellyttävänä tai jollainlailla tyydytystä tuovana. Sisäisesti motivoitunut henkilö saattaa tehdä uhrauksia työnsä eteen, koska hän ei välttämättä edes pidä toimintaa työn tekemisenä. (Amabile ym. 1994, 950.) Arvot voidaan nähdä sisäisen motivaation lähteenä. Ne saavat henkilön suorittamaan jotakin tiettyä toimintaa tai tehtävää ja johtavat lopulta työn tai tehtävän suorittamisesta saavaan tyytyväisyyteen. Uskomusten, tavoitteiden ja odotettavissa olevien palkkioiden yhdenmukaisuus suoritettavan työn tai tehtävän kanssa vaikuttavat osaltaan motivaation muodostumiseen. Yleinen oletus on, että ihmisten motivaatio perustuu toiminnan tuottaman lopputuloksen tai seurauksen arvoon. Merkityksellisyys voidaan nähdä kui-

tenkin muita arvoja syvällisempänä sisäisen motivaation ja tyytyväisyyden lähteenä. Työn itsensä merkityksellisyys yksilölle voidaan siis ajatella olevan hyvin syvällistä sisäistä motivaatiota. (Chalofsky & Krishna 2009, 194.)

Sisäinen motivaatio kumpuaa omista tarpeista ja omasta halusta tehdä jotain tiettyä toimintaa (Deci, 1975, 24). Sisäinen motivaatio on sellaista, jossa ihmisellä ajatellaan olevan kelpoisuuden ja itsenäisyyden tarpeita. Näiden tarpeiden kokeminen yhdistetään mielenkiinnon ja innostuneisuuden tunteisiin ja kaikki nämä yhdessä motivoivat ihmistä pysymään vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa etsimällä ja pyrkimällä voittamaan heidän kapasiteetilleen optimaalisia haasteita. (Deci & Ryan 1985, 39.) Perinteisiä työhön liittyviä sisäisen motivaation lähteitä ovat saavuttamisen tunne, ylpeys, tyytyväisyys ja hyvät sosiaaliset suhteet työpaikalla. Näiden tekijöiden lisäksi on nykyisin alettu puhumaan myös työstä itsessään, itsensä tuntemisesta ja toteuttamisesta sekä oman elämän tasapainosta tekijöinä, jotka synnyttävät sisäistä motivaatiota. Viimeksi mainitut tekijät ovat yhdistetty myös erityisen syvän sisäisen motivaation kokemiseen. (Chalofsky & Krishna 2009, 195.) Kun henkilö on tyytyväinen omaan toimintaansa ja kokee tekemiseniloa tätä tehdessään, motivaatio on sisäistä. Sisäiset palkkiot ovat tarvehierarkian yläpäästä ja liittyvät toiminnan sisältöön, monipuolisuuteen, haastavuuteen, mielekkyyteen sekä ihmisen itsensä toteuttamisen, kehittämisen ja pätemisen tarpeisiin tuottaen esimerkiksi onnistumisen, edistymisen ja vastuun kokemuksia. Sisäiset tekijät ovat pitkävaikutteisempia kuin ulkoiset tekijät. Sisäisesti motivoituneella henkilöllä on halu oppia uutta, kehittyä tehtävässään ja tehdä jotain merkittävää. Näistä syistä sisäiset palkkiot voidaan nähdä tehokkaampina ja niillä on suurempi merkitys ihmisen tehokkuuteen kuin ulkoisilla palkkioilla. (Peltonen & Ruohotie 1989, 25–26; Ruohotie 1998, 37–41; Viitala 2004, 153–154.)

Yksilöt pyrkivät maksimoimaan oman kelpoisuutensa ja tehokkuuden käsitystään. Yksilöiden uskotaan saavuttavan sisäistä tyytyväisyyttä tavoitellessaan itselleen kohtuullisen vaikeita tehtäviä, joiden kautta henkilöt pystyvät tasapainottelemaan riittävän onnistumisen mahdollisuuden ja kykyjen riittämättömyyden välillä. (Fuller & Dornbusch 1988, 4.) Amabile, Hill, Hennessey ja Tighe (1994, 950) ehdottavat työssäkäyvän aikuisen sisäisen motivaation tärkeimmiksi tekijöiksi itsenäisyyden, kelpoisuuden, tehtäväsuuntuneisuuden, mielenkiinnon ja nauttimisen. Työn itsessään on huomattu ohjaavan sisäisesti motivoituneita henkilöitä enemmän kuin esimerkiksi saavutukset, joita he saavat suorittamistaan tehtävistä. Tällaiset sisäisesti motivoituneet henkilöt kokevat ammatista tai tehtävästään huolimatta työn tekemisen vaivattomaksi. He saattavat tuntea haluavansa ja kykenevänsä jatkamaan tehtävässään ikuisesti ja haluavansa oppia uusia taitoja pystyäkseen selviytymään yhä uusista haasteista työssään. Tällaisille henkilöille ominaisia motivaation lähteitä ovat muun muassa työn mielekkyys, tehtävien hal-

linnan tunne, mahdollisuus itsensä kehittämiseen sekä itsensä toteuttamisen kokeminen. Ajatus työstään luopumisesta tai tehtävien loppumisesta, saattaa aiheuttaa negatiivisiakin tunteita (Chalofsky & Krishna 2009, 195.)

Työtyytyväisyys ja motivaatio saatetaan usein liittää toisiinsa (kts. esim. Rainey 2003, 277; Boardman & Sundquist 2009, 525). On huomattu, että samat tekijät saattavat vaikuttaa sekä motivaation että tyytyväisyyden rakentumiseen. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi mahdollisuudet käyttää taitojaan ja kykyjään, suhteet esimiehiin, työ itsessään, työn merkityksellisyys ja tasapaino työn ja muun elämän välillä. Tämä osoittaa, että henkilöt ovat halukkaita työskentelemään kehittääkseen omia tietojaan ja taitojaan, sekä pystyäkseen hyödyntämään omia kykyjään ja taitojaan merkityksellisellä tavalla. Myös työn tarjoamat mahdollisuudet huolehtia perheestään sekä mahdollisuus tasapainoon työn ja muun elämän välillä voidaan nähdä motivoivina ja samalla tyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä. (Chalofsky & Krishna 2009, 194.) On olemassa teorioita, joissa korostetaan mielenkiinnon ja innostuneisuuden affektiivisia vaikutuksia, tehtäväsuuntautuneisuutta ja sen tuomaa iloa ja flow-tilaa tai onnellisuutta, yllätyksellisyyttä ja hauskuutta sisäisen motivaation tunnusmerkkeinä (Amabile ym. 1994, 950).

Jotkut ihmiset siis näyttävät tekevän työtään intohimoisen mielenkiinnon vuoksi, he kokevat syvää nautintoa ja kiintymystä työtään kohtaan. Tällainen ihmisen liikkeellepaneva voima voidaan määritellä rakkaudeksi. Jo muutaman vuosikymmenen ajan psykologit ovat kutsuneet työnsä rakastamisen näkökulmaa ihmisen käyttäytymisen liikkeellepanijaksi, eli sisäiseksi motivaatioksi. Kontrastina tälle, toiset ihmiset näyttävät motivoituvan työstään enemmän ulkoisten kannustinten vuoksi. (Amabile ym. 1994, 950.) Sisäistä motivaatiota tutkittaessa on aina otettava huomioon, paitsi sen oma ainutlaatuisen läsnäolo, eli ei ainoastaan aineellisten kannustimien puuttuminen, myös väistämätön ja samanaikainen muiden motiivien läsnäolo. Muilla motiiveilla saattaa olla vain hieman tai ei mitään tekemistä rakkauden kanssa tiettyä toimintaa kohtaan. Esimerkiksi ulkoisten palkkioiden vaikutukset sisäisesti motivoituneeseen käyttäytymiseen eivät välttämättä ole riippuvaisia niiden aineellisista ominaisuuksista. Ne ovat pikemminkin riippuvaisia siitä tarkoituksesta, jota ne palvelevat, kuten tarjoavat mahdollisuuden jatkaa sisäisesti motivoitunutta käyttäytymistä. (Covington & Mueller 2001, 162; 164.) Ambrose ja Kulik (1999, 268, 278–280) toteavat tekemänsä kirjallisuuskatsauksen pohjalta, että sisäinen motivaatio nähdään usein ulkoista motivaatiota hallitsevampana. Sisäisen motivaation on nähty johtavan korkeampaan motivaatiotasoon kuin ulkoisen motivaation. Samalla on huomattu, että sisäiset tekijät ovat voimakkaammin vaikuttamassa yksilöiden motivaatioon kuin ulkoiset tekijät. (Cinar ym. 2011, 693–694.) Tässä tutkimuksessa haluan ottaa huomioon sisäisen motivaation lisäksi myös ulkoisen motivaation ja erityisesti kaikki näiden erityyppisten motivaatioiden muodostumiseen vaikuttavat tekijät.

2.4 Ulkoisen motivaation muodostuminen ja siihen vaikuttavia tekijöitä

Toisenlainen motivaatio, joka on lähtöisin enemmänkin ulkoisista kannusteista, voidaan määritellä ulkoiseksi motivaatioksi. Ulkoinen motivaatio saa ihmisen työskentelemään ensisijaisesti sellaisista syistä, jotka ovat erillään itse työstä. Tällaisia kannustimia saattavat olla esimerkiksi palkkiot, kunnianosoitukset tai muiden ihmisten kehotukset tehdä tiettyä työtä. Tutkimuskirjallisuudessa näkemyksiä ulkoisesta motivaatiosta ei ole käsitelty yhtä yksityiskohtaisesti kuin sisäistä motivaatiota. Käsitys ulkoisesta motivaatiosta sisältävää kognitiivisen käsityksen työstä keinona, jonkin ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi. (Amabile ym.1994, 950; Cinar ym. 2011, 691.) Ulkoisesti motivoituneet henkilöt ryhtyvät johonkin tiettyyn toimintaan, koska toiminta johtaa johonkin tiettyyn, usein erilliseen, seuraukseen. Selkein esimerkki ulkoisesti motivoituneesta toiminnasta on työn tai tehtävän tekeminen saadakseen aineellisia palkkiota tai välttyäkseen rangaistukselta. (Deci & Ryan 2008, 15.) Käsitys ulkoisesta motivaatiosta sisältää henkilön suhtautumisen rahaan, kunnianosoitukseen, kilpailuun ja muiden ihmisten kehotuksiin ja kommentteihin (Amabile ym. 1994, 951). Ulkoinen motivaatio on rakennelma, joka tulee mukaan kaikessa sellaisessa toiminnassa, joka tehdään jonkin erotettavissa olevan lopputuloksen saavuttamiseksi. Ulkoisen ja sisäisen motivaation välinen ristiriita ilmenee jonkin asian tekemisessä ainoastaan toiminnan itsensä tuottaman nautinnon vuoksi, mutta ei sen välineellisen arvon vuoksi. (Ryan & Deci 2000, 60.)

Ulkoisen motivaation ajatellaan liittyvän läheisesti ympäristöön ja se olevan välineellistä. Ulkoinen motivaatio on nimensä mukaisesti ulkoa tulevaa. Joku muu ihminen tai asia toimii motivaation pohjana ja palkkiot välittää joku muu, kuin henkilö itse. Pelkkä ulkoinen motivaatio saattaa ajaa ihmisen toiminnan pelkästään aineellisten palkkioiden keräilyksi ja leipääntyneeksi suorittamiseksi, jossa vain pyritään välttämään epäonnistumisia. Ulkoiset palkkiot ja niiden aikaansaama motivaatio ovat kestoltaan lyhytaikaisia. Kun päämäärä tai ulkoinen palkkio on saavutettu, motivaatio yleensä sammuu joksikin aikaa. Joskus kuitenkin esiintyy tilanteita, joissa nälkä kasvaa syödessä ja yhden päämäärän saavuttaminen vain vahvistaa motivaatiota. Esimerkiksi, jos sijoittaja saa yhdestä sijoituksestaan suuret voitot, saattaa hän tämän jälkeen ryhtyä tavoittelemaan entistä suurempia voittoja. Vaikka raha usein luokitellaan ulkoisiin palkkioihin, sidottuna suoritukseen, se kuitenkin muodostuu suorituksen mittariksi ja palkitsee näin myös sisäisesti. (Viitala 2004, 153–154; Ruohotie 1998, 38–39, 41.) Tämä on hyvä esimerkki sisäisen ja ulkoisen motivaation kietoutumisesta toisiinsa. Tämä ajatus näiden kahden erilaisen motivaation kietoutumisesta toisiinsa ja niiden mahdollisuus olla olemassa samanaikaisesti on lähtökohtana tässä tutkimuksessa.

Sisäinen motivaatio on tärkeä motivaation muoto ja sen rooli työskentelyssä sekä muussakin toiminnassa on tärkeä tekijä, joka ohjailee ja monesti määrittää toiminnan laadun. Kuitenkin monet toiminnot, joihin ihmiset ryhtyvät eivät varsinaisesti ole sisäisesti motivoivia. Erityisesti varhaislapsuuden jälkeen, kun vapaus tehdä vain haluamiinsa asioita vähenee. Sosiaalisten vaatimusten ja roolien lisääntyessä henkilöä vaaditaan ottamaan vastuuta tehtävistä, jotka eivät motivoi sisäisesti. Siksi on yhtä tärkeää ottaa mukaan tarkasteluun myös toisenlainen motivaation muoto eli ulkoinen motivaatio. Vanhemmissa määritelmässä ulkoista motivaatiota on luonnehdittu vaisuna ja köyhtyneenä, mutta voimakkaana motivaation muotona, joka eroaa sisäisestä motivaatiosta. Uudemmissa näkemyksissä kuitenkin ehdotetaan, että on olemassa erilaisia ulkoisen motivaation muotoja. Toiset niistä edustavat köyhtyneen motivaation muotoja, kun taas jotkut edustavat aktiivisempaa ja vaikuttavampaa tasoa. Henkilöt saattavat suorittaa ulkoisesti motivoituja toimintoja närkästyneinä, vastustellen ja välinpitämättömästi tai vaihtoehtoisesti halukkaammalla asenteella, joka heijastaa toiminnan sisäisemmän arvon ja hyödyllisyyden hyväksyntää. Aiemmassa tapauksessa on kyse klassisesta ulkoisen motivaation tilanteesta, jossa henkilö kokee ulkoisten tekijöiden ajavan häntä toimintaan. Jälkimmäisessä tapauksessa taas ulkoinen tavoite on itsessään kannustava ja sitä ryhdytään tavoittelemaan tuntien halua toiminnan suorittamiseen. (Ryan & Deci 2000, 55–56.)

Ulkoisesti motivoitunut käyttäytyminen voidaan nähdä muuttumattomasti epäautonomisena. On kuitenkin olemassa teorioita, joiden mukaan ulkoinen motivaatio voi vaihdella autonomisuuden tasoltaan. Yksi tällaisista teorioista on itsesäätelyteoria, jota esittelen laajemmin seuraavassa kappaleessa. Esimerkiksi opiskelija, joka tekee kotitehtävänsä vain välttääkseen niiden tekemättä jättämisestä aiheutuvia seuraamuksia, on ulkoisesti motivoitunut. Hän tekee tehtävänsä vain erotettavissa olevan lopputuloksen, eli seuraamusten välttämisen vuoksi. Samoin oppilas, joka tekee tehtävänsä, koska uskoo niiden auttavan häntä urallaan, on myös ulkoisesti motivoitunut. Myös hän tekee tehtävänsä välineellisen arvon vuoksi, eikä siksi, että kokisi tehtävät mielenkiintoisina. Molemmat tilanteet liittyvät välineellisyyteen, mutta jälkimmäinen tapaus pitää sisällään merkityksen henkilökohtaisesta hyväksynnästä ja valinnan tunteesta, kun taas ensimmäinen tapaus liittyy pelkästään ulkoisen kontrollin noudattamiseen. Molemmat edustavat tarkoituksenmukaista toimintaa, mutta nämä kaksi ulkoisen motivaation tapausta eroavat autonomisuutensa suhteen. (Ryan & Deci 2000, 60.)

Yhtäkaikki, jokin kannustin motivoi yksilöitä toimimaan tietyllä tavalla, työskentelemään, asettamaan tavoitteita ja toimimaan niiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Austin ja Vancouver (1996, 338; 361) toteavat, että juuri tavoitteiden kautta pystytään ymmärtämään ihmisten käyttäytymistä. Tavoitteet ja niiden asettaminen on hyvin monimuotoinen kenttä ja jokainen yksilö toimii siellä yksilöllisesti omista lähtökohdistaan käsin.

Heidän mukaansa on kuitenkin niin, että tavoitteet edustavat henkilöiden sisäisen täytymyksen tasoa, jota kukin pyrkii tavoitteidensa avulla saavuttamaan. Tämä näkemys on peräisin itsesäätelyteoriasta (self-regulation theory), jota tarkastelen ymmärryksen lisäämiseksi motivaatioprosessista, motivaation luonteesta ja sen kehittymisestä.

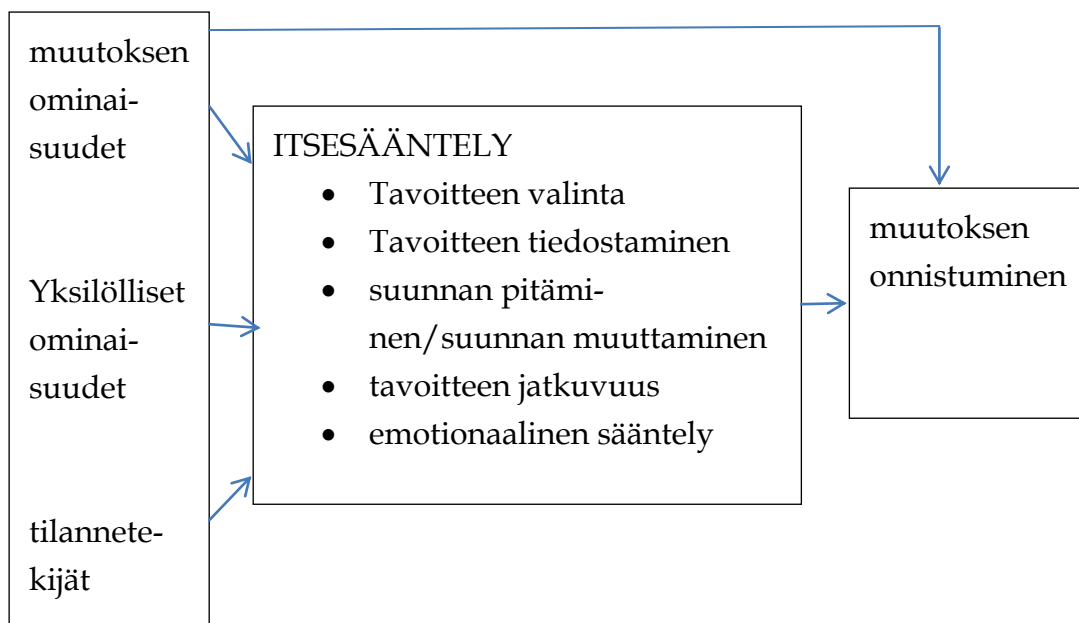
2.5 Itsesäätelyteorian mukainen käsitys motivaatiosta ja motivaatioprosessista

Yksi mahdollinen selitys sille, miksi emme ymmärrä täydellisesti motivaatioprosessia voi olla se, että usein sisäiset tekijät erotetaan organisatorisista ja tilannesidonnaisista tekijöistä, jotka ovat mukana vaikuttamassa motivaatioprosessiin ja motivaation kehittymiseen. Niiden huomioon ottaminen on kuitenkin tärkeää, sillä vaikka motivaatio on yksilöllinen ja henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat myös merkittävästi tilannesidonnaiset ja organisatoriset tekijät. Näin ollen, kun halutaan saada tietoa motivoivista tekijöistä, on otettava huomioon sekä yksilölliset että kontekstiin liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat motivaation kehitykseen. (Chalofsky & Krishna 2009, 190–191.) Näiden edellä mainittujen tekijöiden huomioon ottamisessa voidaan käyttää itsesäätelyteoriaa, jota sovellan tässä tutkimuksessa.

Itsesäätelyteorian (Self-regulation theory) mukaan yksilö laatii itselleen ajatuksia, asenteita, arvoja, tunteita ja toimia, joita suunnitellaan ja mukautetaan reagoivien ja ennakoivien mekanismien avulla henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Zimmerman 2000, 14). Itsesäätelyteorian avulla voidaan ymmärtää, kuinka yksilöt ryhtyvät johonkin toimintaan aikomustensa, arvojensa ja halujensa pohjalta sekä kuinka yksilöt pysyvät siinä, mitä he ovat päättäneet tehdä (Higgins 1996, 1062). Itsesäätelyteoriaa voidaan käyttää apuna, kun halutaan saada tietoa siitä, miten yksilöt selviytyvät ja miten he asettavat tavoitteitaan erilaisissa uraansa liittyvissä muutostilanteissa, kuten eläkettä koskevassa päätöksenteossa (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 449).

Muutokset alkavat muutostilanteen vaatimien tavoitteiden tunnistamisella ja sitoutumisella niihin. Nämä tavoitteen stimuloivat toimintaan, jonka avulla tavoitteet voidaan saavuttaa. Tavoitteiden asettaminen tapahtuu pitkälti yksilön itsesäätelyn ja itsehallinnan pohjalta. Ajan myötä asetetut tavoitteet saattavat kuitenkin muuttua omien reaktioiden tai ympäristöltä saadun palautteen pohjalta, jotka vaikuttavat itsesäätelyn kautta henkilön tavoitteiden sisältöön ja toimintatapoihin. (Kanfer 2009, 79.) Itsesäätelyteoriaa on käytetty muun muassa uralla esiintyvien vapaaehtoisten tai pakollisten muutostilanteiden ja niissä onnistumisen tutkimisessa. Uralla vastaantulevia muutostilanteita ovat esimerkiksi ensimmäisen uravalinnan tekeminen, organisaatioon sisääntulo, työn menet-

täminen, uran uudelleenarviointi ja eläkeiän saavuttaminen. Nämä kaikki muutostilanteet muistuttavat toisiaan siinä, miten ne saattavat vaikuttaa henkilön työkuvaan, sosiaalisiin suhteisiin, henkilökohtaiseen talouteen sekä hyvinvointiin. Jotta henkilö pystyisi selviytymään muutoksen aiheuttamista menetyksistä ja saavuttamaan tyytyväisyyden muutoksen jälkeisessä tilassa, hänen täytyy muovata käyttäytymistään ja asettaa itselleen uusia tavoitteita, joita kohti hän ryhtyy pyrkimään. Tavoitteiden asettamiseksi ja niiden saavuttamiseksi tarvitaan motivaatio, jonka määrittelyssä voidaan käyttää itsesäätelyteorian viitekehystä. (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 434, 447.) Seuraava kuvio 2 havainnollistaa, miten uralla vastaan tulevat muutostilanteet, yksilön henkilökohtaiset mieltymykset, arvot ja motiivit sekä tilannesidonnaiset ja organisatoriset tekijät yhdessä vaikuttavat henkilön itsesäätelyyn ja sen kautta edelleen motivaatioon ja päätöksentekoon. Kuviossa 2 esitetään, kuinka henkilö pyrkii itsesäätelyn avulla sopeutumaan edessä olevaan tilanteeseen muodostamalla omista lähtökohdistaan itselleen tavoitteen, jonka uskoo tuottavan hänelle sisäisen täyttymyksen ja alkaa näin ollen motivoituneena toimia tavoitteen saavuttamiseksi. Tavoitteen saavuttaminen, eli muutoksen onnistuminen riippuu kaikkien osa-alueiden yhteisvaikutuksesta ja onnistumisen kannalta tärkeää on, että henkilö tiedostaa omat asenteensa, arvonsa, tunteensa ja motiivinsa sekä samalla ymmärtää tilannesidonnaisten ja organisatoristen tekijöiden väistämättömän myötävaikutuksen tavoitteisiinsa ja niiden onnistumiseen. (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 435)



Kuvio 2 Työuralla vastaan tuleva muutos itsesäätelyteoriaan liitettyinä (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 435)

Tässä kuviossa 2 esitetty ajatusmalli, yhdessä sisäisen ja ulkoisen motivaatioteorian kanssa, luo pohjan tulkinnalle tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa keskitytään työuralla kohdattavaan muutokseen eli eläkeiän täyttymiseen sekä tällaisessa muutostilanteessa tehtyihin ratkaisuihin ja käyttäytymiseen. Erityisesti kiinnostus kohdistuu syihin käyttäytymisen ja ratkaisuiden taustalla eli motivaatioon. Syiden ja motivaation tutkimiseen otetaan laajennettu näkökulma, jossa ollaan kiinnostuneita sekä sisäisistä ja yksilöllisistä tekijöistä että ulkoisista ja tilannesidonnoista tekijöistä, sen sijaan, että keskityttäisiin tarkastelemaan vain esimerkiksi työhön ja sen tekemiseen liittyviä tekijöitä.

Erään lähestymistavan mukaan henkilöllä on aktiivisesti osallistuva rooli elämänmuutoksen ja sen lopputuloksen välisessä suhteessa, koska hän antaa kognitiivisia merkityksiä ja arvoja tapahtumalle. Taustalla on oletus, että elämänmuutoksen aiheuttama stressi yksilölle määräytyy, ei ainoastaan tapahtuman objektiivisen luonteen, vaan myös sen subjektiivisen tulkinnan pohjalta. Henkilöiden reaktiot ja toimintatavat tilanteessa syntyvät tilanteen objektiivisten ominaisuuksien sekä henkilökohtaisen merkitysrakenteen ja tilanteen yksilöllisen tulkinnan pohjalta. Näin ollen tilanteen stressaavuus ja esimerkiksi muutoksen, kuten eläkkeen, aiheuttamat vaikutukset henkilöön johtuvat ulkoisista tekijöistä ja yksilöllisestä arviosta tapahtumasta. (van Solinge 2007, 227–228.) Tilannesidonnaisten ja ihmistenvälisen tekijöiden vaikutukset saattavat vaihdella tilanteesta riippuen. Muutokset ympäristössä ja tilannesidonnoissa tekijöissä saattavat ratkaisevasti vaikuttaa siihen, millaista motivaatiota henkilö kokee tietyssä tilanteessa. Sellaiset yksilöt, jotka pyrkivät pysyvyyteen ja jatkuvuuteen toiminnassaan, voivat kokea sisäistä motivaatiota silloin, kun ympäristö tarjoaa heille riittävän mahdollisuuden valinnan vapautteen ja itsemääräämiseen. Jatkuvuuden tavoittelu voidaan nähdä henkilökohtaisena tekijänä, jonka kautta tilannesidonnoisten tekijöiden vaikutukset muovautuvat sisäistä motivaatiota tukeviksi tai estäviksi. (Hagger & Chatzisarantis 2011, 486.)

Sosiaalisten arvojen ja vaatimusten sisäistäminen on tärkeä ja jatkuva kehitysprosessi, joka kestää koko eliniän. Se ei kuitenkaan ole sinänsä mikään tarkkaan määritelty tai kuvattu kehityskulku, jossa motivaatio kehittyisi juuri tietyn kaavan mukaan. Jokainen ryhtyy sisäistämään käyttäytymisen sosiaalisia vaatimuksia omassa tahdissaan ja omalla tyyllillään riippuen aiemmista kokemuksistaan ja tilannesidonnoisten tekijöiden vaikutuksesta. Henkilö voi aluksi ryhtyä toimintaan ulkoisen vaatimuksen tai palkkion vuoksi, mutta henkilö saattaa kuitenkin alkaa kokea toiminnassa sisäisesti kiinnostavia ominaisuuksia, jotka saattavat johtaa suuntautumisen muutokseen. Tai toisaalta henkilö, joka on ryhtynyt toimintaan toiminnan oman arvon vuoksi, saattaa menettää sen arvontunteen ja liikkua ”taaksepäin” ulkoisen ohjauksen tilaan. On siis olemassa jonkinlaisia suuntaviivoja ihmisten motivaation kehityksestä, mutta jokainen henkilö käy kuitenkin läpi omanlaisensa kehityksen. Eräät piirteet on kuitenkin huomattu toistuvan useissa

tapauksissa. Henkilöt ryhtyvät usein toimintaan, joka voidaan rinnastaa itsensä kehittämiseen. Yleinen suhtautuminen muuttuu usein ajan mittaan sisäisemmäksi. (Ryan & Deci 2000, 62–63.) Työn merkityksellisyyden ja motivaation löytämisessä on tärkeää, että henkilö pystyy ymmärtämään omat tarpeensa, halunsa, tavoitteensa ja rajoituksensa kokonaisvaltaisesti. Merkityksellisyyden muodostumiseen vaikuttavat henkilön asenne, fyysiset ominaisuudet, tunteet sekä ymmärrys ja uskomukset. Henkilöt, jotka ovat tuuli ajolla henkisesti, eivät pysty löytämään työlleen syvempää merkitystä, tyytyväisyyttä eikä yhteyttä työn ja muun elämän välillä. Merkityksen ja työn tekemisen tarkoituksen löytäminen voidaan nähdä eräänlaisena kehityksenä kohti ihannetta, jossa pelkkä olemassaolo muuttuu merkitykselliseksi toiminnaksi mielekkäiden valintojen tekemisen kautta. (Chalofsky & Krishna 2009, 195.)

Iäkkäämpien työntekijöiden eläköitymisprosessi syntyy työnantajan asettamien mahdollisuuksien ja rajoitusten muovaamassa ympäristössä tehdyn yksilöllisen päätöksentekoprosessin tuloksena (van Dalen ym. 2010, 366). Melko vähän kuitenkin tiedetään siitä, miten ikäsidonaiset muutokset henkilön kokemassa itsesäätelyssä vaikuttavat tavoitteiden suuntaamiseen. Esimerkiksi on huomattu, että iäkkäämmät työntekijät käyttävät erilaisia tunteiden sääntely strategioita kuin nuoremmat. Näin he saattavat pyrkiä luomaan suotuisampia olosuhteita tehokkaammalle itsesäätelylle. (Kanfer & Ackerman 2004, 441.) Ihmiset kohtaavat väistämättä urallaan edellä esitetyn kaltaisia erilaisia muutostilanteita. Eläkeiän saavuttaminen on yksi esimerkki väistämättä eteen tulevasta muutostilanteesta. Työuran jatkaminen eläkeiän saavuttamisen jälkeen, on sisäisen motivaation synnyttämä ja vapaaehtoinen päätös, joka voidaan kuitenkin nähdä uralla väistämättä vastaan tulevan muutostilanteen yhtenä mahdollisena ratkaisuna. (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2008, 434.) Itsesäätelyteoria soveltuu hyvin tässä tutkimuksessa keskiössä olevan eläkeiän täyttymisen ja toisaalta sen jälkeisen toiminnan motivaation tarkasteluun.

2.6 Eläkeiän saavuttaminen ja itsesäätelyteoria

Eläkkeelle jääminen on prosessi, joka tapahtuu ajan kuluessa ja se sisältää päätöksiä, näiden päätösten mukaista toimintaa ja kokemuksia niiden seurauksista. Sekä yksilölliset ominaisuudet että ulkoiset tekijät yksilön ympäristössä vaikuttavat päätökseen eläkkeelle jäämisestä. Lisäksi sekä yksilön että työnantajaorganisaation kokemukset ja suhtautuminen asioihin osaltaan vaikuttavat eläkkeelle jäämiseen. (Beehr 1986, 50.) Motivaatiotutkimus on kehittynyt niin teoreettisesti kuin empiirisestikin ja ymmärrys eläköitymiseen liittyvästä motivaatioprosessista on lisääntynyt viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Erilaisia motivaatioita eläkkeelle siirtymisestä ja sen eri vaihtoehtoista

on tarkasteltu kuitenkin lähinnä lopputuloksen kannalta. Tätä hyödyllisempää saattaa olla kiinnittää huomiota siihen, millaiset tekijät ja millainen motivaatioprosessi taustalla vaikuttavat silloin, kun yksilöt tekevät päätöksiä eläkkeensä suhteen. Itsesäätelyteoria onkin yksi motivaatioteorioista, joka saattaa auttaa ymmärtämään motivaation muodostumista siitä, siirtyykö henkilö eläkkeelle vai jatkaako työelämässä. (Wang & Shultz 2010, 191.) Koska tässä tutkimuksessa ei ole mahdollisuutta perehtyä motivaatioprosessiin sen syvällisemmin, käytän motivaatioprosessin ymmärtämisen yleismallina edellä esitettyä itsesäätelymallia.

Yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutus yhdistettynä motivaatioon määrittelee jonkin toiminnan suuntaa, intensiteettiä ja pysyvyyttä. Toisin sanoen, niin yksilölliset kuin ympäristössäkkin tapahtuvat muutokset sekä koetut tilanteet saattavat vaikuttaa toinen toisiinsa ja näin ne yhdessä luovat erilaisia toiminta- ja kehittymismahdollisuuksia. Aiemmat kokemukset työelämässä tai muussa elämässä saattavat siis osaltaan vaikuttaa motivaatioon työskentelyä kohtaan kaikissa elämän vaiheissa. Aiemmat kokemukset vaikuttavat yksilön taitojen kehittymiseen, työhön liittyvien uskomusten muodostumiseen ja työtä koskevien valintojen tekemiseen. Samoin myös yksilöiden väliset erot motiiveissa vaikuttavat uravalintoihin ja erilaisten urapolkujen kehittymiseen. (Kanfer & Ackerman 2004, 441–442.) Mahdollisia syitä eläköitymiseen liittyvässä päätöksenteossa on kuitenkin hankala jakaa yksiselitteisesti henkilökohtaisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Yksilöiden päätökset pohjautuvat usein erottamattomissa olevaan yhdistelmään henkilökohtaisia mieltymyksiä ja ympäristön mahdollisuuksia, joiden avulla pyritään sovittamaan yhteen nämä tarjolla olevat mahdollisuudet ja mieltymykset. Organisaatio on osa ympäristöä, joka määrittelee tilannesidonnaisten tekijöiden vaikutuksia. (Beehr 1986, 44.)

Työn tekeminen on siis luonnollinen ja merkittävä osa aikuisen ihmisen elämää. Muutokset tällä elämän osa-alueella ja tässä roolissa, kuten eläkkeelle siirtyminen, saattavat johtaa jopa negatiivisiin tuntemuksiin, ahdistukseen, masennukseen ja tyytymättömyyteen. Negatiivisten kokemusten riski on suurempi niillä henkilöillä, jotka kokevat työroolin olevan keskeisin rooli heidän elämässään. Näin ollen työuran jatkaminen, edes jossain muodossa, eläkeiän täyttymisen jälkeen auttaa henkilöä säilyttämään työroolinsa ja antaa aikaa sopeutua roolin muuttumiseen. Henkilöt, jotka jatkavat työskentelyä ja välttävät näin eläkkeelle jäämisen ja roolin muuttumisen aiheuttamat negatiiviset tunteukset, ovat usein terveempiä sekä fyysisesti että henkisesti. Terveydellä ja työuran jatkamisella on osoitettu olevan siis myönteinen yhteys toisiinsa. Tämä yhteys osoittaa, että työelämässä jatkaminen saattaa olla tietyille henkilöille tehokas tapa sopeutua lopulliseen eläkkeelle siirtymiseen. (Zhan ym. 2009, 376.)

On huomattu, että henkilöt ovat usein halukkaita jatkamaan työuraansa niin kauan, kuin he kokevat työpanoksensa olevan arvokasta ja tarpeellisia sekä tuntevat olevansa kykeneviä selviytymään tehtävistään ja muuttuvista olosuhteista. Eräs tähän seikkaan vaikuttava ulottuvuus on tilannesidonnaisten tekijöiden vaikutus, eli organisaation ja työyhteisön suhtautuminen sekä ikääntyvään henkilöön itseensä että työuran jatkamiseen yleisesti. Organisaation antama tuki on yhdistetty positiivisesti motivaatioon jatkaa työuraa. (Bal & Visser 2011, 598.) Monien tekijöiden voidaan katsoa vaikuttavan itsesääätelyyn ja yhtenä tällaisena tekijänä voidaan pitää ikääntymisen näkökulmasta myös henkilön kokemusta itsestään ja omasta iäkkyydestään.

3 IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT JA ELÄKEIÄN TÄYTTÄMINEN

3.1 Iäkkäiden työntekijöiden määritelmä

Termille ”iäkkäät työntekijät” voidaan löytää monia hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä. Iäkkäillä työntekijöillä saatetaan käsittää henkilöitä 40 ikävuodesta aina yli 75-vuotiaisiin työntekijöihin riippuen tarkoituksesta ja kontekstista, jossa asiaa käsitellään. Useimmiten kuitenkin iäkkäillä työntekijöillä tarkoitetaan iältään yli 50 tai 55-vuotiaita henkilöitä, koska monissa maissa tämän ikäryhmän kohdalla osallistuminen työelämään alkaa laskea. (Kooij, Lange, Jansen, Kanfer & Dikkers 2007, 365.) Monet tutkijat ovat kuitenkin sitä mieltä, että pelkkä työntekijöiden kronologinen ikä on riittämätön määritelmä työntekijöiden ikään liittyville tekijöille työelämässä (esim. Kooij ym. 2007, 365; Settersten & Mayer 1997, 239). On puhuttu myös esimerkiksi työntekijän subjektiivisesta ja organisatorisesta iästä. Subjektiivisellä iällä tarkoitetaan sitä, miten vanhaksi tai nuoreksi työntekijä itse itsensä kokee huolimatta hänen kronologisesta iästään. Organisatorisella iällä tarkoitetaan työntekijän virkauran pituutta ja siihen liittyviä tekijöitä. Usein tästä käytetään myös nimitystä senioriteetti. On huomattu, että kronologisen iän lisäksi myös esimerkiksi subjektiivisella ja organisatorisella iällä on vaikutusta henkilön motivaatioon. (Kooij ym. 2007, 366.) Tässä tutkimuksessa iän määrittelyssä on korostunut erityisesti kronologinen ikä, koska tutkimus keskittyy lakisääteisen eläkeiän jälkeisen motivaation tarkasteluun, joka määrittyy nimenomaan kronologisen iän perusteella. Toki myös henkilön kokema subjektiivinen ikä ja organisatorinen ikä ovat osaltaan vaikuttamassa henkilön motivaatioon ja päätöksiin työurastaan. Näin ollen ne vaikuttavat myös tämän tutkimuksen tuloksiin, mutta eivät kuitenkaan ole lähtökohtana iän määrittelylle. Ikään kuin tutkimuksen motivaatioon painottuneesta näkökulmasta johtuen samoista asioista puhutaan, mutta hieman eri näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa iästä puhuttaessa tarkoitetaan henkilön kronologista ikää, ellei muuta mainita.

On kuitenkin selvää, että ikääntyminen tuo tullessaan muutoksia niin psykologisissa, biologisissa kuin sosiaalisissa toiminnoissakin. Nämä muutokset vaikuttavat yksilöihin monella tasolla. (Settersten & Mayer 1997, 234.) Samankin ikäiset ihmiset saattavat erota toisistaan esimerkiksi terveytensä, uransa ja perhestatuksensa kohdalla. Tällaiset ikääntymiseen liittyvät muutokset ja samalla henkilökohtaiset erot niiden vaikutuksissa sekä erot henkilökohtaisissa tekijöissä muodostavat monimutkaisen kokonaisuuden, jolla uskotaan olevan vaikutusta henkilön työskentelyyn ja motivaatioon. (Kanfer & Ackerman 2004, 450.) Talous ja terveydelliset tekijät ovatkin perinteisesti nähty merkit-

tävimpänä eläköitymispäätökseen vaikuttavina tekijöinä (Taylor & Shore 1995, 81; Beehr ym. 2000, 207–208). Työstään nauttivien iäkkäiden henkilöiden on huomattu olevan yleisesti positiivisempia. Asenne työtä kohtaan osaltaan siis vaikuttaa henkilön omaan käsitykseen ja tuntemukseen iäkkyydestään ja vallitsevista elämänoloistaan. Nämä henkilön kokemukset iästään ja elämästään on todettu vaikuttavan motivaatioon ja sitä kautta päätöksiin, jotka koskevat henkilön työuraa. (Warren & Kelloway 2010, 289.) Tämän tutkimuksen kannalta on siis merkittävää se, milloin henkilö olisi ikänsä puolesta voinut jäädä pois työelämästä. Tämä määräytyy Suomessa lain mukaan.

3.2 Työvoiman ikärakenne ja eläkejärjestelmät Suomessa

Tämän vuosikymmenen aikana alkanut 1940-luvulla syntyneiden suuriin ikäluokkiin kuuluvien henkilöiden työvoimasta eläkkeelle siirtyminen jatkuu ja sillä tulee olemaan vaikutuksia sekä kansataloudelle että julkiselle taloudelle. Suomessa, muiden OECD-maiden tapaan, yksi merkittävimmistä pitkänaikavälin yhteiskuntapoliittisista haasteista on väestön ikääntyminen. Suomessa väestön ikääntyminen on sekä muihin EU-maihin että OECD-maihin verrattuna nopeaa. Vuoteen 2030 mennessä vanhusten osuus väestöstä kasvaa EU-maiden toiseksi suurimmaksi. Suomen keskimääräisesti alhainen eläkkeellesiirtymisikä aiheuttaa lisää ikääntyvän väestön osuuden kasvun aiheuttamia ongelmia. Väestön ikääntymisellä on moninaisia vaikutuksia niin työmarkkinoihin, hyödykemarkkinoihin kuin julkiseen talouteenkin. Taloudellinen kasvu hidastuu ja palkkataso nousee työvoiman tarjonnan vähenemisen seurauksena. Tämän työvoiman tarjonnan supistumisen hidastamiseksi tarvittaisiin toimia, jotka nostaisivat keskimääräistä elinaikaista työaikaa ja eri ikäryhmien työllisyysasteita. (Luoma, Rätty, Moisio, Parkkinen, Vaarama & Mäkinen 2003, 5–6.) Nimenomaan eläkeikäisen väestön määrä kasvaa nopeimmin lähivuosikymmeninä ja vuoteen 2030 mennessä 65–79-vuotiaiden lukumäärä yli puolitoistakertaistuu miljoonaan henkeen. Muutokset väestön ikärakenteessa aiheutuvat valtaosin suurimpien ikäluokkien eläkeiän saavuttamisesta sekä kuolleisuuden alenemisesta. (Luoma ym. 2003, 8–9.) Monissa maissa on ryhdytty toimiin niin poliittisella kuin organisaatioidenkin tasolla, jotta työuria saataisiin pidennettyä ja tuleva työvoimapula ja kasvavat eläkekustannukset saataisiin kuriin (van Dalen ym. 2010, 360).

Työeläkkeelle siirtyi Suomessa vuonna 2011 lähes 72 000 henkilöä, keskimäärin 60,5-vuotiaana. Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle jäämisen ikä suomessa vuonna 2011 oli 63,5, kun taas työkyvyttömyyden vuoksi eläköiduttiin keskimäärin jo 52,1-vuotiaana. Eläkkeensaajia on Suomessa yhteensä lähes 1,5 miljoonaa. (Työeläke 2011, 9.) Suomessa lakisääteinen eläketurva koostuu ansiotyöstä ja yrittäjätoiminnasta kertyvästä työeläkkeestä, vähimmäisturvan takaavasta kansaneläkkeestä sekä takuueläkkees-

tä. Nämä lakisääteiset eläkkeet turvaavat toimeentulon vanhuuden, työkyvyttömyyden ja perheen huoltajan kuoleman varalta. Lakisääteistä järjestelmää täydentää lisäeläketurva, mutta sen merkitys Suomessa on vähäinen. (Eläketurvakeskuksen nettisivut.)

Kansaneläkelain mukainen vanhuuseläkkeen ikäraja on 65 vuotta. Lisäksi vaaditaan, että henkilö asuu tai on asunut Suomessa vähintään kolmen vuoden ajan sekä henkilön saamat muut eläkkeet ja korvaukset jäävät säädetyn tulorajan alle. Vanhuuseläke myönnetään Kansaneläkelaitoksen (Kela) toimesta henkilön hakemuksesta 65 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuukauden alusta. (Kansaneläkelaitoksen nettisivut.) Lakisääteiselle vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 62–68 vuoden ikäisenä (Työeläke 2011, 9). Jousto tarkoittaa, että halutessaan työntekijä pääsee vanhuuseläkkeelle jo 62-vuotiaana, mutta toisaalta voi halutessaan jatkaa työssä 68 ikävuoteen asti. Useimmiten jousto toimii jos ja kun työkykyä on jäljellä. 68 vuotta ei ole ehdoton yläikä, jonka saavuttaneen pitäisi kaikissa tilanteissa lopettaa työskentely. Vanhuuseläkettään voi lykätä yli tuon rajan tai työntekoa voi jatkaa eläkkeellä ollessaan. Esimerkiksi osa-aikatyön mahdollisuudet ja yrittäjien tilanne ovat tyypillisesti sellaisia, että työssä jatketaan vielä joustavan vanhuuseläkeiän jälkeen. (Työeläke 2011, 21.)

Vanhuuseläkkeellä ollessa voi siis vapaasti tehdä työtä ilman, että eläke pienenee. Uudesta työstä kertyy työeläkettä. Henkilön, joka haluaa päästä varhennetulle vanhuuseläkkeelle, eli aikaisintaan 62 vuoden iän täytyttyä, vanhuuseläke on pysyvästi pienempi kuin normaali vanhuuseläke. Jos henkilö taas haluaa lykätä vanhuuseläkettään 65 vuoden täyttymisen jälkeen, tällöin eläkettä korotetaan 0,6 prosentilla. Korotus laskeaan jokaiselta kuukaudelta, jolta eläkkeen alkaminen lykkääntyy. Korotuksella ei ole ylärajaa. (Kansaneläkelaitoksen nettisivut.)

Pääasiassa työnantajat ovat eläketurvan rahoittajina Suomessa ja lisäksi oman osuutensa eläkemaksuista maksavat työntekijät. Tärkeä rahoituslähde ovat myös työeläkevarat ja niille saadut sijoitustuotot. Suomessa on siis käytössä hajautettu eläkejärjestelmä. Työeläkelaitokset hoitavat eläkevakuutuksia ja maksavat työeläkkeet, kun taas kansaneläkkeet rahoitetaan Suomessa verovaroin. Alan lakisääteisenä yhteiselimenä toimii Eläketurvakeskus ja eduskunnan valvonnan alainen Kansaneläkelaitos, jotka hallinnoivat kansaneläkejärjestelmää. Lainsäädännön kehittäminen tapahtuu kolmikantaisesti yhdessä valtion, työnantajien sekä työntekijöiden ja yrittäjien kesken. (Eläketurvakeskuksen nettisivut.)

Tässä tutkimuksessa eläke ymmärretään vanhuuseläkkeenä ja eläköityvistä työntekijöistä puhuttaessa tarkoitetaan omaa lakisääteistä varsinaista eläkeikää lähestyviä henkilöitä. Tutkimuksen kannalta merkittävää ei ole se, mikä kullakin aineiston henkilöllä olisi ollut se ikä, jolloin he olisivat voineet jäädä eläkkeelle. Merkittävää on se, että he ovat päättäneet jatkaa työntekoa tuon iän täytyttyä, oli se sitten mikä tahansa.

Suomessa vuonna 2011 eläkkeellesiirtymisiänodote oli 25-vuotiaille 60,5 vuotta ja 50-vuotiaille 62,4 vuotta. Eläkkeellesiirtymisikä on noussut vuonna 2005 tehdyn työeläkeuudistuksen jälkeen suunnilleen odotetutussa tahdissa. Myönteistä kehitystä on havaittavissa myös vanhempien työntekijöiden työllisyysasteen nousuna. (Työeläke 2011, 9). Tämän tutkimuksen avulla pyritään löytämään niitä mahdollisia tekijöitä, jotka ovat saaneet iäkkäät työntekijät pysymään mukana työvoimassa ja ovat osaltaan vaikuttaneet tähän edellä mainittuun iäkkäämpien työntekijöiden työllisyysasteen nousujohtaisuuteen.

3.3 Iän vaikutus motivaatioon

Iällä on huomattu olevan vaikutusta tarpeisiin ja mieltymyksiin. Täsmällisemmin turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet tyypillisesti voimistuvat iän myötä ja itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet vähenevät. On huomattu myös, että työstä itsestään nauttimisella, sisäisellä työmotivaatiolla ja sitoutumisella työhön ja organisaatioon olevan positiivinen yhteys ikään. (Rhodes 1983, 355.) Amabile ym. (1994, 959) toteavat tutkimuksessaan, että mitä pidemmän aikaa ihminen on ollut töissä, sitä vähemmän häntä motivoi halu saada ulkoisia palkkioita, kuten palkkaa tai kunnianosoituksia. Heidän mukaansa tämä saattaa johtua siitä, että nämä henkilöt ovat jo ehtineet saavuttaa riittävän tason näiden palkkioiden osalta. Uudemmat teoriat työmotivaatiosta usein korostavat sisäisten palkkioiden liittyvän oppimiseen ja ulkoisten palkkioiden liittyvän rahaan, etenemiseen ja tunnustukseen. Iäkkäämpien työntekijöiden keskuudessa kuitenkin rajoitteet oppimisessa, palkkioissa ja etenemisessä usein vähentävät näiden palkkioiden arvoa. Iäkkäämpien työntekijöiden keskuudessa motivoivina koetaan erityisesti sellaiset palkkiot, kuten tietämyksen hyödyntäminen, mahdollisuus auttaa, mahdollisuus yhteistyöhön ja positiivisten tunnekokemusten saanti. (Kanfer & Ackerman 2004, 456.) Wang ja Shultz (2010, 175) toteavat artikkelissaan, että päätös eläkkeelle jäämisestä tai työuran jatkamisesta syntyy taloudellisten resurssien kertymän ja niiden tarpeen välisestä vertailusta. Rationaalisesti toimiva henkilö jää eläkkeelle vasta silloin, kun hän kokee kertyneiden taloudellisten resurssien ja tulevaisuudessa odotettavissa olevan taloudellisen tilanteensa olevan riittävä suhteutettuna hänen kulutukseensa ja tarpeisiinsa eläkkeellä ollessaan. Taloudellisten kannusteiden merkitys työuran jatkamiselle on kuitenkin huomattu olevan melko vähäinen, kun taas ei-taloudellisten palkkioiden merkitys on huomattu olevan suurempi ja jopa keino saada henkilöt motivoitumaan työuran jatkamisesta. Monissa organisaatioissa ei-taloudellisten kannusteiden merkitystä on kuitenkin aliarvioitu, vaikka tutkimuksissa on huomattu sisäisten palkkioiden positiivinen vaikutus motivaatioon erityisesti iäkkäämmillä työntekijöillä. (Bal & Visser 2011, 598; Hijazi

ym. 2007, 273.) Syyt työelämässä mukana olemiselle eroavat toisistaan nuorten ja ikäkäämpien työntekijöiden välillä. Nuoremmat työntekijät usein työskentelevät ansaitakseen tuloja ja saadakseen tunnustusta työstään. (Lord & Farrington 2006, 25.)

Ikääntymisen vaikutus työntekijöiden motivaatioon on yksi suurimmista haasteista, joita organisaatiot tulevat kohtaamaan tällä vuosikymmenellä niin Suomessa kuin muissakin kehittyneissä maissa (Kooij ym. 2011, 198). Kooij ym. (2011, 197–198) kertovat saaneensa tutkimuksestaan tuloksia, joiden mukaan iällä ja sisäisellä motivaatiolla on merkittävä positiivinen yhteys sekä iällä ja ulkoisilla motiiveilla olevan merkittävä negatiivinen yhteys. Vaikka työstä saatu korvaus ja terveys ovat heidän mukaansa kaksi merkittävintä tekijää, jotka vaikuttavat ihmisten päätökseen pysyä työelämässä myös muilla tekijöillä, kuten motiiveilla, on merkittävä vaikutus eläkkeisiin liittyvään henkilöstön vaihtuvuuteen. Keskimääräisen motivaation tunteminen organisaatiossa ei riitä, vaan pitäisi tuntea myös eri ihmisten erilaiset motivaatiot.

Keskustelua on herättänyt myös työhön liitettyjen merkitysten eroavaisuudet nimenomaan eri ikäryhmien ja eri vaiheissa urallaan olevien työntekijöiden välillä. Työnantajien pitäisi huomata, että eri ryhmiin kuuluvat henkilöt suhtautuvat hyvin samankaltaisesti sellaisiin työn tekemiseen liittyviin seikkoihin, jotka lisäävät sitoutumista ja positiivista asennetta työtä kohtaan. Kuitenkin ikä ja henkilökohtaisten mieltymysten eroavaisuudet ovat toisinaan merkityksellisiä tekijöitä. Työnantajien tulisi siis ymmärtää ja ottaa huomioon työntekijöiden ikä ja yksilölliset ominaisuudet ikään kuin uudenlaisena monimuotoisuuden ilmentymänä työpaikoilla. Tämä johtaa siis huomioon, jonka mukaan yksittäiselle työntekijälle asetetut henkilökohtaiset vaatimukset ovat yhtä merkittäviä sitoutuneisuuden ja työn puoleensavetävyyden aikaansaamiseksi, riippumatta siitä ryhmästä, mihin työntekijä kuuluu. (James, Mckechnie & Swanberg, 2011, 190.) Wong, Gardiner, Lang ja Coulon (2008, 883–888) tutkivat artikkelissaan motivaatiotekijöiden eroja työelämässä eri sukupolvien välillä. Heidän tuloksensa osoittavat, että eri ikäryhmiin kuuluvien henkilöiden välillä eniten eroja motivaatiota tuottavien tekijöiden välillä on sitoutuneisuuden, yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen kanssakäymisen merkityksessä, vallan käytön ja vastuun saamisen mahdollisuuksissa sekä etenemismahdollisuuksien ja edistymisen kohdalla. Sellaisissa motivaatiotekijöissä ei löytynyt merkittäviä eroja sukupolvien välillä, kuten uppoutuminen työhön, työympäristön miellyttävyys ja työn turvallisuus sekä henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus. Heidän mukaansa motivaatiotekijöissä löytyy kuitenkin enemmän eroja saman sukupolven yksilöiden välillä kuin eri ikäryhmien välillä. Heidän tutkimuksessaan eri sukupolviin yhdistetyt stereotypiat eivät siis saaneet tukea. Havaitut erot motivaatiotekijöissä sukupolvien välillä selittyvät paremmin iän kuin sukupolvien välisten erojen kautta. Esimerkiksi elämänvaihe, työuran pituus ja siihen liittyen vaihe työuralla olivat tekijöitä, jotka selittävät persoonalli-

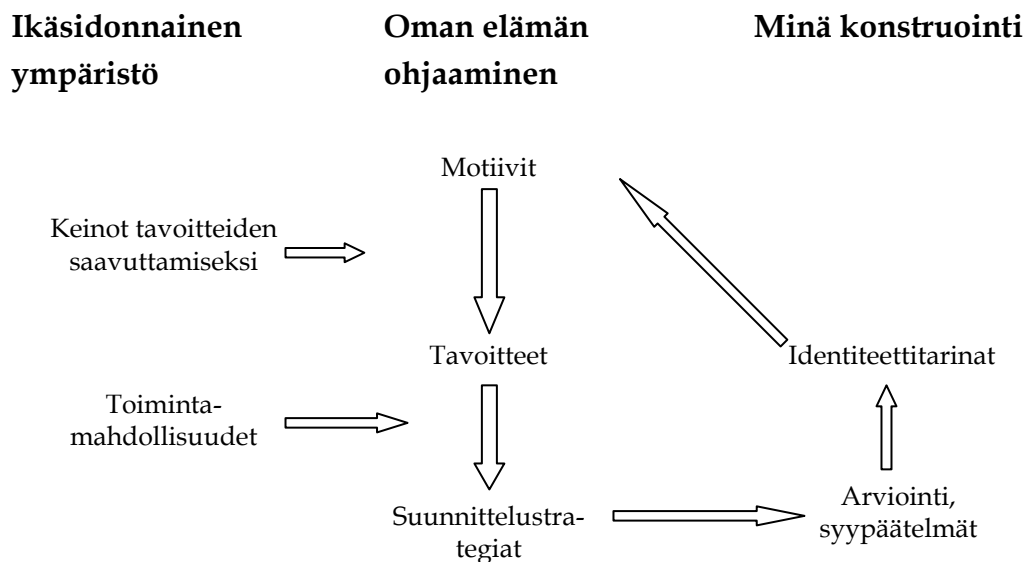
sia eroja motivaatiotekijöissä. He kuitenkin toteavat, että tietty sukupolvi jakaa samat historialliset ja yhteiskunnalliset kokemukset, jotka osaltaan vaikuttavat yleisellä tasolla samaan sukupolveen kuuluvien henkilöiden persoonallisuuteen, työmoraaliin, arvoihin ja uskomuksiin, siihen miksi ja miten töitä tehdään sekä heidän tavoitteisiinsa ja toiveisiinsa työuransa suhteen. Myös D'Amato ja Herzfeldt (2008, 932) toteavat artikkelissaan, että eri sukupolvet eroavat toisistaan ominaisuuksiltaan ja työhön liittyvien arvojensa suhteen.

Ikäkkäillä työntekijöillä on siis monia erilaisia motiiveja työskennellä (Loi & Shultz 2007, 285). Ikääntyvät työntekijät haluavat jatkaa työelämässä, koska he haluavat ansaita rahaa. Muita syitä työelämässä jatkamiselle on saada sairausvakuutusetuja ja muita etuja, kehittää uusia taitoja, kehittää itseään, käyttää aikaansa tuottavasti ja tuntea itsensä hyödylliseksi ja tuntea, että heitä tarvitaan. Ikääntyvien työntekijöiden motivaatioon jatkaa työelämässä vaikuttavat myös halu saada uusia ystäviä ja pysyä mukana maailman menossa. Työssä jatkaminen tarjoaa sisältöä heidän jokapäiväiseen elämäänsä ja syyn nousta ylös aamulla. Viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä syynä, he haluavat usein myös kokea henkilökohtaista saavutuksen ja kasvun tunnetta. (Loi & Shultz 2007, 277–278.) Beehr (1986) nosti ensimmäisenä esiin kattavamman mallin eläköitymiseen liittyvästä käyttäytymisestä ja päätöksenteosta, jossa oli mukana aiemmasta teollisuus- ja organisatorisesta psykologiasta poiketen myös henkilökohtaisten ja ympäristön tekijöiden vaikutukset. Aiemmin oli kiinnitetty huomiota lähinnä vain henkilön taloudelliseen ja terveydelliseen hyvinvointiin kriteerinä eläköitymispäätöksissä. Beehrin mukaan eläköitymiseen vaikuttavat henkilökohtaiset tekijät ovat terveys sekä taloudellinen hyvinvointi ja ympäristötekijät ovat joko työhön liittyviä tai ei-työhön liittyviä tekijöitä. Mikä tahansa näistä tekijöistä saattaa ikään kuin työntää henkilöä pois työelämästä tai vetää häntä pysymään mukana siinä. Beehrin näkemyksen mukaan eläkkeelle jääminen ei ole pelkästään vapaaehtoinen valinta, vaan siihen vaikuttavat myös käytännön asiat, jotka saattavat olla työhön liittyviä tai sen ulkopuolisia asioita.

Nurmi ja Salmela-Aro (2005) ovat kehittäneet teorian oman elämän ohjaamisesta ja itseä koskevien käsitysten muokkaamisesta. Malli perustuu ajatukseen, että yksilön motivaatio ja sen kognitiivinen työstäminen luovat pohjan oman elämän ohjaamiselle. Mallissa motivaatio on liitetty elämänsä kehitykseen. Oletuksena on, että yksilöt tulevat kuhunkin elämäntilanteeseen ja elämänsä vaiheeseen yksilöllisesti motivoituneina. Motivaation oletetaan voivan perustua aiempiin kokemuksiin ja niiden luomille mielenkiinnon kohteille tai fysiologisiin eroihin yksilöiden kiinnostuksen välillä. Tietyissä elämänvaiheissa ihminen muodostaa omat tavoitteensa vertaamalla näitä henkilökohtaisia motivationaalaisia mieltymyksiään ympäristönsä tarjoamiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Kun henkilö on muodostanut tavoitteet itselleen, hänen tulee vielä löytää keinot näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Usein tämä vaatii aktiivista suunnittelua, ongel-

manratkaisua ja päätöksen tekoa. (Kuviossa Oman elämän ohjaaminen) Oman elämän ohjaaminen luo pohjan mallissa esitetylle minä konstruoinnille, eli yksilön identiteetin ja minäkäsityksen muodostumiselle. Oman elämän ohjaaminen nähdään mallissa tavoitteellisenä toimintana ja tällainen tavoitteen eteen ponnistelu ja tavoitteeseen pyrkiminen johtaa useimmiten johonkin lopputulokseen. Lopputuloksen perusteella ihminen arvioi omaa onnistumistaan tai epäonnistumistaan tavoitteessaan ja tämä arvio vaikuttaa edelleen siihen, miten ihminen itsestään ajattelee. Lopputulokseen päätyminen syiden pohdinta saattaa joko vähentää tai lisätä sen vaikutusta ihmisen minäkäsityksen muokautumiseen. Jos henkilö esimerkiksi arvioi epäonnistuneensa oman kyvyttömyytensä vuoksi, tämä on omiaan lisäämään negatiivisia vaikutuksia minäkuvaan. Jos taas epäonnistuminen pannaan tilanteen syyksi, tällainen ajattelu vähentää vaikutusta yksilön minäkuvaan. (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 58–60.)

Eläköitymispäätökseen ja lopulta eläkkeelle jäämiseen vaikuttaa monet tekijät ja useimmissa tapauksissa päätös syntyy työhön liittyvien sekä työn ulkopuolisten tekijöiden ja demografisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta (Pengcharoen & Shultz 2010, 332). Kuviossa 3 havainnollistetaan Nurmi ja Salmela-Aron edellä esiteltyä mallia.



Kuvio 3 Motivaation liittäminen elämänkaaren kehitykseen. (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 59)

Kuvion voidaan nähdä muistuttavan itsesääteilyteorian mallia, mutta tilannesidonnaisten tekijöiden joukosta ikäsidonnaisten tekijöiden vaikutukset on nostettu keskiöön.

Tässä mallissa siis ajatellaan ikäsidonnaisten tekijöiden tuottamien muutosten vaikuttavan henkilön tavoitteisiin sekä niiden asettamiseen, motivaatioon ja sitä kautta toimintaan ja päätöksiin.

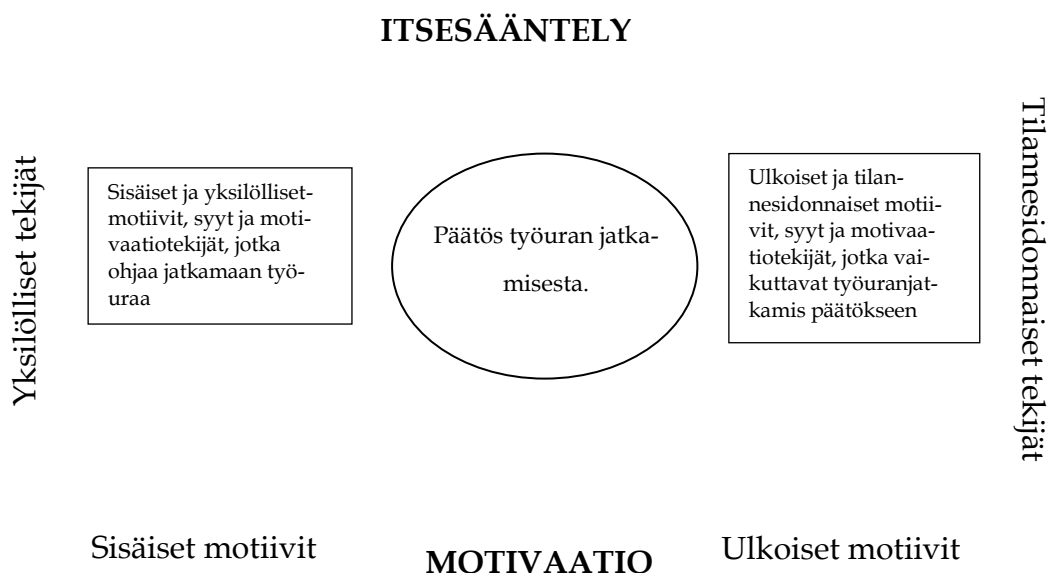
On huomattu, että sillä miten seniori-ikäinen työntekijä määrittelee itsensä, on vaikutusta siihen, miten aikaisin tai myöhään hän eläköityy. Henkilö, jolla on negatiivinen kuva itsestään, joka esimerkiksi kokee olevansa epämotivoitunut, kokee hankalaksi sisäistää muutoksia tai jolla ei ole mielenkiintoa päivittää tai lisätä ammatillisia taitojaan, jää hyvin todennäköisesti eläkkeelle heti, kun se on mahdollista. (Zaniboni, Sarchielli & Fraccaroli 2010, 280.) Työuran jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen on väitetty vaikuttavan positiivisesti henkilön terveyteen. Vaikutukset ovat kuitenkin riippuvaisia motiiveista ja syistä, joiden vuoksi työuraa on jatkettu. Esimerkiksi vapaaehtoinen, mielenkiintoon ja sosiaalisten kontaktien ylläpitämiseen sekä tietojen ja taitojen hyödyntämiseen ja kehittämiseen perustuva päätös jatkaa työuraa on huomattu parantavan henkilöiden terveydellistä tilaa. Mutta paktoon, kuten taloudelliseen paineeseen perustuva työuran jatkaminen ei välttämättä vaikuta positiivisella tavalla henkilöiden terveyteen, erityisesti mielenterveyteen. (Zhan ym. 2009, 387.) Eläköitymiseen liittyvään päätöksentekoon ja motivaatioon ja näin ollen myös toteutuneeseen eläköitymisikään vaikuttavat osaltaan myös henkilön odotukset ja asenne eläkettä kohtaan. Nämä saattavat perustua suhtautumiseen, odotuksiin tai näkemyksiin ylipäättään eläkkeeseen ja vapaa-aikaan sekä niissä eläköitymisen myötä tapahtuviin muutoksiin. Myös tyytyväisyys tai tyytymättömyys vallitseviin sosiaalisiin suhteisiin ja kanssakäymiseen perheen ja ystävien kanssa sekä odotettavissa olevat muutokset näissä sosiaalisissa kontakteissa on yksi mahdollinen vaikuttava tekijä. (Taylor & Shore 1995, 77.) Asenne eläkettä kohtaan on huomattu olevan yksi eläköitymispäätöksiin vaikuttava tekijä. Myös muiden työyhteisön ihmisten asenteet seniori-ikäistä henkilöä kohtaan sekä henkilön asenne työtä itseään kohtaan, kuten esimerkiksi intohimo työtä kohtaan, affektiivinen sitoutuneisuus ja tyytyväisyys työhön ovat tekijöitä, joilla saattaa olla vaikutusta henkilön suhtautumiseen eläkettä ja itseään kohtaan ja edelleen hänen tekemiinsä päätöksiin. (Warren & Kelloway 2010, 288–289.)

Motivaatio siis muodostuu monimutkaisen ja henkilökohtaisen prosessin seurauksena, johon vaikuttavat yhtäaikaisesti hyvin monet sisäiset ja ulkoiset, henkilökohtaiset ja tilannesidonnaisten tekijät. Uraa koskevien muutostilanteiden, kuten eläkeiän täyttymisen tullessa eteen henkilö pyrkii sopuetumaan tilanteeseen itselleen parhaaksi kokemallaan tavalla. Näin ollen hän muodostaa itsesäätelynsä avulla motivaationsa lähteä toimimaan muutoksen yli tietyllä tavalla. Tähän prosessiin saattavat vaikuttaa kaikki tilannesidonnaiset ja yksilölliset tekijät. Prosessin kautta henkilölle muodostuu motivaatio ja halu toimia tietyllä tavalla, joka tässä tutkimuksessa on motivaatio jatkaa työuraa. Edellisissä luvuissa käsittelemäni teorioiden pohjalta olen rakentanut tähän tutkimukseen

sopivan viitekehysten yhdistämällä sisäisen ja ulkoisen motivaation teorian itsesäätelyteoriaan. Viitekehysten avulla lähdin tarkastelemaan motivaatiota iäkkäiden ja eläkeiän ylittäneiden työntekijöiden joukossa. Lopullisena tarkoitukseni saada käsitys syistä ja motivaatiotekijöistä, jotka saavat eläkeiän ylittäneet henkilöt motivoitumaan työnteosta.

3.4 Teoreettisen viitekehysten rakentuminen

Tutkimuksen viitekehys pohjautuu aiemmin teoriassa esitettyyn näkemykseen siitä, miten henkilö käyttää itsesäätelyään sopeutuakseen muutokseen, jonka hän kohtaa eläkeiän täyttymisen seurauksena. Tilanteessa on laaja joukko tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön tekemiin ratkaisuihin. Nämä tekijät jakautuvat itsesäätelyteorian mukaisesti yksilöllisiin ja tilanne sidonnaisiin tekijöihin. Tässä tutkimuksessa näiden tekijöiden ajatellaan koostuvan joukosta pienempiä, yksittäisiä syitä ja motiiveja. Näitä syitä ja motiiveja tarkastelen sisäisen ja ulkoisen motivaation teoriaan perustuen. Seuraavassa kuviossa 4 olen esitellyt tämän tutkimuksen viitekehysten. Käytän viitekehysten näkökulmaa pohjana tutkimusaineiston analysoinnissa ja myöhemmin käsitellessäni saamiani tuloksia.



Kuvio 4 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Kuviosta 4 voidaan nähdä, kuinka tässä tutkimuksessa olen yhdistänyt sisäisen ja ulkoisen motivaation teoriasta sisäiset motiivit ja itsesäätelyteoriasta yksilölliset tekijät sekä ulkoiset motiivit ja tilannesidonnaiset tekijät ja lähtenyt niiden avulla etsimään

syitä työuran jatkamiselle. Viitekehyksessä itsesäätely on ylhäällä, koska sen avulla henkilön ajatellaan muodostavan motivaationsa. Muutokseen liittyvän itsesäätelyteorian mallin mukaan, motivaatioon, tilanteeseen ja henkilön muodostamaan käsitykseen tilanteesta, vaikuttavat sekä yksilölliset että tilannesidonnaiset tekijät. Nämä tekijät huomiioon ottamalla pystytään ymmärtämään, miten henkilö muodostaa motivaationsa ja sen pohjalta päätöksen eläkeiän täyttymisen mukanaan tuomien toimintavaihtoehtojen joukosta. Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut vaihtoehdosta päättää jatkaa työuraa ja siihen ohjaavasta motivaatiosta. Tarkemmin vielä niistä tekijöistä, joista tämä motivaatio muodostuu. Nämä motivaatiotekijät koostuvat yksittäisistä ja yksilöittäin vaihtelevista syistä ja motiiveista, jotka olen jakanut sisäisiin ja ulkoisiin motiiveihin. Sisäiset motiivit ja syyt ajatellaan olevan niitä yksilöllisiä tekijöitä ja ulkoiset motiivit taas niitä tilannesidonnaisia tekijöitä, jotka lopulta vaikuttavat itsesäätelyn kautta henkilön motivaatioon ja päätökseen jatkaa työuraansa. Jako perustuu aiemmin esittelemääni oletukseen, jonka mukaan sisäiset motiivit ovat henkilön itsensä välittämiä ja siksi yksilöllisiä ja ulkoiset motiivit taas ulkoapäin tulevia, joihin henkilöllä ei välttämättä ole mahdollisuutta vaikuttaa ja näin ollen tilannesidonnaisia. Tämän tarkastelukehikon avulla pyrin muodostamaan kokonaiskuvan motivaatioprosessista, motiiveista ja syistä, jotka vaikuttavat henkilön päätökseen jatkaa työuraansa. Tämä edellä esitetty viitekehys toimii siis tässä tutkimuksessa esittelemieni tulosten ja tulkintojen perustana, johon kaikki näkökulmat ja lähestymistavat pohjautuvat.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Kvalitatiivisen tutkimusotteen soveltaminen tutkimuksessa

Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii erityisesti tämän tutkimuksen yhden keskeisimmän tekijän eli motivaation tarkasteluun. Työuran jatkamiseen johtaneen motivaation ja syiden monimutkaisen ja jokaiselle hyvin henkilökohtaisen luonteen ymmärtämiseksi on tarkasteltava ja päästävä käsiksi henkilöiden yksilöllisiin kokemuksiin, merkitys- ja arvomaailmoihin sekä ajatuksiin pintaa syvemmillä. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä luo mahdollisuuden tällaiselle asioiden tarkastelulle. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä tai sen avulla tehty tutkimus on eräs tapa tarkastella ja luoda ymmärrystä ihmistenväliseen ja sosiaaliseen merkitysmaailmaan. Merkitykset muodostavat eräänlaisia merkityskokonaisuuksia suhteista, joihin merkitykset ilmenevät. Merkityskokonaisuuksien avulla voidaan tarkastella esimerkiksi toimintaa, ajatuksia ja päämäärien asettamista eli tapahtumia, jotka ovat lähtöisin ja päättyvät ihmiseen ja joita merkityskokonaisuudet ilmentävät. Tavoitteena on saada ihmisten omia kuvauksia ja kokemuksia todellisuudesta ja tehdä tulkintoja niistä. Näiden kuvausten ja kokemusten perusteella voidaan saada selville ihmiselle itselleen merkityksellisinä ja tärkeinä pitämiä asioita elämästään. (Varto 1992, 23–24, 58–59.) Siksi laadullinen tutkimusote sopii erityisen hyvin tähän tutkimukseen, jonka tavoitteena on pystyä löytämään syitä yksilöiden päätöksille ja niihin pohjautuvalle toiminnalle, eli työuran jatkamiselle eläkeiän täyttymisen jälkeen, jossa yksilöllisten merkitysrakenteiden ja kokemusten rooli ovat avain asemassa. Yksilöiden toimintaa ja sen syitä tutkittaessa ei useinkaan voida käyttää rationaalista tai selkeää syy-seuraussuhteeseen perustuvaa selittämistä, vaan tarvitaan havaintoja ja ymmärrystä yksilöiden asioille antamista merkityksistä ja merkitysmaailmojen uudelleenrakentamista. (Alasuutari 1999, 46–47.) Tähän ajatukseen nojaten pyrin tässä tutkimuksessa löytämään selityksiä yksilöiden toiminnalle.

Laadullisessa tutkimuksessa aiheet, asiat, ilmiöt ja merkitykset eivät ole yksiselitteisiä tai vain yhdellä tavalla tulkittavissa. Tutkittavan kokemukset eivät tule välttämättä täydellisesti ja tyhjentävästi ymmärretyiksi. (Vilkkä 2005, 98.) Se voidaankin nähdä yhtenä laadullisen tutkimusmenetelmän erityispiirteistä, että sen avulla ei ole tavoittekaan löytää täydellistä totuutta tutkittavasta asiasta. Tavoitteena pikemminkin on tutkimusprosessin aikana muodostettujen tulkintojen avulla tuoda esiin jotain, esimerkiksi ihmisten toiminnasta, joka ei ole suoraan tai välittömästi havaittavissa tutkimusaineistosta. Ne voidaan nähdä eräänlaisina arvoituksina, joihin pyritään tutkimuksen avulla löytämään ratkaisua. Ihmisten kuvaukset, kokemukset ja käsitykset ovat työkaluja, joi-

den avulla arvoituksia pystytään ratkomaan eli toisin sanoen niiden avulla voidaan tehdä tulkintoja tutkittavasta aiheesta. (Alasuutari 1995, 34; Alasuutari 1999, 39;41;44–50.) Tämä on toinen syy sille, miksi juuri laadullinen tutkimusmenetelmä on tämän tutkimuksen aihealueeseen parhaiten soveltuva. Koska motivaatio ja syyt työuran jatkamiselle ovat hyvin moniselitteisiä ja usein henkilöiden itsensäkin tiedostamattomissa, niiden esiin saaminen vaatii tutkimusaineiston syvällistä tulkintaa ja monenlaista havainnointia. Henkilöt eivät välttämättä osaa sanoa suoraan syitä tai kuvata tarkasti motivaatiotaan, vaan tutkijan on pystyttävä tulkinnan avulla löytämään ne. Laadullinen tutkimusaineisto ja tutkimusprosessin vaiheet antaa siihen mahdollisuuden, koska aineisto on esimerkiksi määrällistä aineistoa rikkaampi ja tutkimusprosessi perustuu ja mahdollistaa havainnoinnin, tulkinnan ja syvällisen analyysin.

Laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu ihmisille merkityksellisten tapahtumien, kuten oman elämän kulkuun tai omaan elämään pidemmällä aikavälillä vaikuttavien asioiden tarkasteluun ja ymmärryksen lisäämiseen (Vilka 2005, 97). Näin ollen laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu myös tähän tutkimukseen, jossa tarkastellaan juuri yhtä omaan elämään ja sen kulkuun vaikuttavaa tapahtumaa, siihen liittyvää käyttäytymistä ja toimintaa sekä niiden pohjalla vaikuttavia syitä ja motivaatiota. Aineiston analysointi on laadullisessa tutkimuksessa aineistolähtöistä, jolloin analysoinnissa pyritään jäsentämään aineistosta käsin tutkittavan ilmiön kannalta merkityksellisiksi tulkittavat teemat (Alasuutari 1999, 28). Kiviniemen (2001, 78) mukaan aineiston analysoinnissa on keskeistä löytää koko aineistoa kannatteleva temaattinen kokonaisrakenne. Analysoinnin eräänä tavoitteena voidaan pitää siis keskeisten ydinkategorioiden löytymistä, jotka kuvaavat tutkittavaa kohdetta ja joiden varaan analysointi voidaan rakentaa. Tässä tutkimuksessa näiden ydinasioiden löytymiseksi, tutkimuskohteen kuvaamiseksi ja analyysin perustaksi sopivimmaksi osoittautui teema-analyysin tekeminen. Koska tutkittava aihe osoittautui hyvin monimuotoiseksi ja vaikeasti yleistettäväksi, siksi oli tärkeä saada esiin sellaisia asioita, jotka toistuivat aineistossa usein ja osoittautuivat näin ollen aineistosta pääteemoiksi. Siksi teema-analyysi oli luonnollinen valinta analyysimenetelmäksi ja siksi analysoin aineiston ja tein jatkoanalyysin aineistokokonaisuudesta teema-analyysin avulla. Näin sain tehtyä mahdollisimman kattavan analyysin monipuolisesta aineistosta.

4.2 Tutkimusaineisto ja sen kerääminen

4.2.1 Tutkimusaineiston yleiskuvaus

Tutkimusaineiston keräämiseen on laadullisessa tutkimusmenetelmässä monia vaihtoehtoja. Kaikki ihmisen tuottama materiaali kertoo jotain heidän kokemuksistaan. Laadullinen tutkimusaineisto koostuu usein ihmisten kertomuksista ja kokemuksista puheen muodossa, kuten haastatteluista. Laadullisen tutkimusaineiston keräämisessä tärkeää ja tavoiteltavaa on saada sisällöllisesti mahdollisimman laaja, pikemminkin kuin määrällisesti suuri, aineisto. (Vilka 2005, 100, 109.) Haastattelut ovat hyvin paljon käytetty tapa kerätä aineistoa liiketaloustieteellisessä tutkimuksessa ja syynä tälle usein on niiden soveltuvuus juuri tämän tyyliin tutkimuksiin. Kun taas visuaalisen materiaalin, kuten videoiden käyttö tutkimusaineistona on kaupallisella alalla suhteellisen harvinaista, mutta soveltuessaan tutkimuksen luonteeseen niiden käyttö aineistona tarjoaa tutkijan käyttöön monipuolisen ja vivahteikkaan materiaalin. (Eriksson & Kovalainen 2008, 77, 91.) Tutkimusaineisto tässä tutkimuksessa koostuu 12-osaisen, televisiossa esitetyn, sarjan jaksoista sekä tämän lisäksi neljästä puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Käytän televisiosarjan jaksoista koostuvasta materiaalista nimitystä videomateriaali. Videomateriaalin jokaisessa jaksossa yksi eläkeiän ylittänyt ja työuraansa jatkanut henkilö kertoo oman tarinansa. Henkilöt kertovat itsestään ja esittelevät omia ajatuksiaan niin työelämään liittyvien aiheiden kuin yksityiselämänsäkin kautta. Sarjan tarkoituksena on tuoda esiin erilaisia tapoja työuran jatkamiselle, ihmisten omakohtaisia kokemuksia työuran jatkamisesta ja siihen liittyvistä asioista kuten motivaatiosta ja kannustimisesta, taloudellisista tekijöistä sekä terveydestä ja työkykyisyydestä.

Tässä tutkimuksessa täydensin tutkimusaineistoani videomateriaalin lisäksi muutamalla haastattelulla. Ajattelin pystyväni haastatteluissa saamaan syvällisempiä ja täsmällisempiä vastauksia juuri tämän tutkimuksen kannalta merkittäviin kysymyksiin. Haastattelut antavat mahdollisuuden reagoida haastattelutilanteessa haastateltavan antamiin vastauksiin lisäkysymyksillä ymmärryksen syventämiseksi ja asioiden tarkentamiseksi, mikä ei tietenkään videomateriaalin kohdalla ollut mahdollista. Halusin siis päästä esittämään kysymyksiä henkilökohtaisesti työuraansa jatkaneille henkilöille ja näin ollen saada varmistusta ja syvyyttä videomateriaalissa esillä olleisiin asioihin. Halusin samalla myös varmistua siitä, että videomateriaalissa esiintyvissä vastauksissa, ei niiden julkisuus ollut päässyt vaikuttamaan siihen, mitä henkilöt kertovat tai jättävät kertomatta. Lisäksi halusin saada varmistusta sille, että tutkimusaineistoni kattaa monenlaisia ihmisiä, koska tämän tutkimuksen aiheeseen liittyvät asiat ovat hyvin henkilö-

kohtaisia ja tulokset olisivat saattaneet vääristyä, jos tutkimusaineistoni olisi koostunut vain tietyn tyyppisistä henkilöistä. Tässä siis lähinnä epäilin sitä mahdollisuutta, että sarjaan on saatettu valita juuri tietyt kriteerit täyttäviä ihmisiä. Epäilin myös, että tällaiseen ohjelmaan hakeutuvat henkilöt saattavat olla hyvin samantyyppisiä ja heidän ajatusmaailmansa hyvin homogeeninen. Halusin siis varmistaa, että tutkimusaineistoni on monipuolinen. Vilkka (2005, 54–55) puhuukin metoditriangulaatiosta tai monimetodisesta lähestymistavasta, jonka eräs toteuttamistapa laadullisessa tutkimuksessa on aineistotriangulaatio, jossa yhdistetään useampia erilaisia tutkimusaineistoja keskenään. Tällä tavoin pyritään lisäämään tutkimuksen kattavuutta ja vähentämään tutkimuksen luotettavuusvirheitä. Tässä tutkimuksessa aineistotriangulaatiota on käytetty juuri näistä syistä.

4.2.2 Kuvaus videomateriaalista tutkimusaineistona

Tämä osa aineistosta koostui Seniori työssä-nimisen televisio-ohjelman kahdestatoista ensimmäisestä jaksosta. Jokainen jakso oli pituudeltaan noin 15 minuuttia. Sarjan on tuottanut CultFiction Oy yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön koordinoiman työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman kanssa. Sain aineiston käyttöni tätä tutkimusta varten ohjelman toimittaja-ohjaaja Risto Majaniemeltä DVD-muodossa.

Jokaisessa jaksossa esitellään yhden työuraansa eläkeiän jälkeen jatkaneen henkilön tarina. Henkilöt ovat itse vapaaehtoisesti ilmoittautuneet ja hakeneet mukaan ohjelman tekoon. Heille oli esitetty kysymyksiä tiettyjen teemojen alta. Kuitenkin niin, että kaikille henkilöille ei ollut esitetty aivan samoja kysymyksiä ja he olivat saaneet kertoa myös vapaasti työuransa jatkamiseen liittyvistä asioista. Henkilöille esitettyjä kysymyksiä ei ole nauhoilla, joten en tiedä tarkalleen, mitä on kysytty ja missä muodossa. Henkilöt kertovat myös muun muassa omista harrastuksistaan, perheistään, terveydestään, vapaa-ajan vietostaan sekä taloudellisista asioista. Jaksot on kuvattu kunkin henkilön työpaikalla, kotona ja vapaa-ajanviettopaikoissa. Kohtaukset ovat osittain sellaisia, joissa kuvaaja on vain ollut mukana töissä tai vapaa-ajalla kuvaamassa henkilön normaalia toimintaa ilman, että päähenkilö kiinnittää kuvaajaan mitään huomiota ja toisaalta sellaisia, joissa henkilö kertoo omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan sekä antaa vastauksia hänelle esitettyihin kysymyksiin. Videomateriaalin osat ovat ikään kuin tarinoita, joissa kertojana toimii kerrallaan aina yksi työuraansa jatkanut henkilö. Paikallaan kuvatuista kohtauksista, joissa henkilöt vain puhuvat työuransa jatkamisesta ja kaikesta siihen liittyvästä sain eniten konkreettista informaatiota ja vastauksia tämän tutkimuksen kannalta merkittävimpiin kysymyksiin. Sellaiset kohtaukset taas, joissa henkilöt toimivat työpaikoillaan, ystäviensä tai perheidensä parissa auttoivat muodostamaan paremman kokonais-

kuvan kustakin henkilöstä ja ne antoivat taustatukea omille päätelmilleni sekä lisäsivät syvyyttä tulkintaan.

Videomateriaalin henkilöt ovat iältään 62–79-vuotiaita miehiä ja naisia. He työskentelevät kaikki eri ammateissa ja lisäksi mukana on sekä yrittäjiä että palkkatyöläisiä. Osa henkilöistä oli jatkanut työuraansa samassa työpaikassa kuin ennen eläkeikänsä ja osa taas oli vaihtanut työpaikkaa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Näillä tekijöillä ei ole tässä tutkimuksessa muuta merkitystä, kuin se, että aineisto on mahdollisimman monipuolinen. Näihin tekijöihin ei ole kiinnitetty huomiota tulkinnassa. En litteroinut videomateriaalia kokonaan sanasta sanaan, mutta katsoin nauhat läpi useamman kerran ja tein samalla muistiinpanoja ja merkintöjä. DVD-muodossa olevaa aineistoa pystyin käsittelemään hyvin samankaltaisesti, kuin kirjallista aineistoa siinä mielessä, että sen keskeyttäminen ja tiettyihin kohtiin palaaminen on helppoa. Litterointi sanasta sanaan ei olisi hyödyttänyt aineiston käsittelyssä. Päinvastoin, videomateriaalissa sanottujen asioiden lisäksi myös materiaalin visuaalinen anti on oivallista, jota ei olisi voinut litteroinnissa kuitenkaan huomioida.

Halusin ottaa aineistokseni tällaisen visuaalisen materiaalin, koska uskoin sen tuovan lisää mahdollisuuksia ja ulottuvuuksia tulkintaani. Lukemieni aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta minulla oli jo aineistonkeruuvaiheessa muodostunut käsitys siitä, että motivaatio on haastava tutkimuskohde ja hyvin henkilökohtainen asia, johon vaikuttavat hyvin monet seikat, joita henkilö ei välttämättä itsekään osaa suoraan kertoa. Näin ollen uskoin kuvan ja videon tuovan minulle mahdollisuuksia tehdä tulkintoja, havaintoja ja analysoida myös muuta kuin pelkkää puhetta. Videot olivat, ikään kuin pieniä läpileikkauksia ihmisten elämästä. Niissä sivuttiin myös muutakin kuin tämän tutkimuksen aihetta. Sainkin mielestäni aineistosta irti jotain sellaista, jota en olisi välttämättä saanut pelkästään tekemällä haastatteluja tai ainoastaan kuuntelemalla ihmisten kertomuksia.

4.2.3 *Kuvaus haastatteluista tutkimusaineistona*

Videoaineiston lisäksi tein 4 haastattelua, koska uskoin saavani haastatteluista vielä syvällisempiä ja tarkennetumpia vastauksia omiin tutkimusongelmiini. Keskustelunomaiset haastattelut ovat hyvä tapa saada monipuolisia kuvauksia tiettyyn asiaan liittyvistä henkilöiden kokemuksista (Eskola & Suoranta 1998, 86). Haastattelut toteutin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Valitsin käytettäväksi juuri tällaiset haastattelut, koska halusin saada haastateltavat puhumaan tietyistä teemoista, jotka käyvät ilmi liitteenä olevasta haastattelurungosta. En halunnut kuitenkaan sulkea heiltä mahdolli-

suutta nostaa esiin joitain aiheita näiden teemojen ympäriltä, mikä olisi tapahtunut, jos olisin ottanut käyttööni strukturoidumman haastattelutyylin. Puolistrukturoidut haastattelut sopivat motivaation tutkimiseen, koska tätä haastattelutyyliä voidaan käyttää, kun halutaan saada tietoa kokemuspohjaisista asioista. (Eriksson & Kovalainen 2008, 82.) Teemahaastattelujen tavoitteena on Vilkan (2005,102) mukaan saada vastaajalta hänen oma kuvauksensa tutkimukseen liittyvistä teemoista ja koska tämä sama tavoite oli itselläni päällimmäisenä, olivat teemahaastattelut luonnollinen ja sopivin valinta haastattelumuodosta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin jälkikäteen.

Haastattelujen kysymysrunko pohjautui niihin aiheisiin ja teemoihin, joita olin hahmotellut ja pohtinut mielessäni ja jotka olivat teoriaosuutta työstäessäni ja tutkimusaiheeseen liittyvää kirjallisuutta lukiessani nousseet esiin. Ja tietysti näiden kysymysten avulla uskoin saavani kasaan tutkimuksen kannalta käyttökelpoista aineistoa. Haastattelukysymysten teemat olivat melko laajoja ja rajaamattomia, koskien lähinnä sisäistä ja ulkoista motivaatiota, henkilöiden itsesäätelyä, taloudellisia tekijöitä ja työyhteisön suhtautumista ja sen vaikutusta työurien jatkamisiin. Kuitenkin vasta katsottuani läpi videomateriaalin ja tehtyäni siitä alustavia havaintoja tein lopullisen rungon haastattelukysymyksistä. Teemat ja aihealueet, jotka olin poiminut aiemmasta teoriasta sekä ne teemat, jotka nousivat alustavassa tarkastelussa esiin videomateriaalista, olivat pitkälti samoja. Videomateriaalin alustavan läpikäymisen jälkeen kuitenkin edellä kuvaamani laajahkot teemat hahmottuivat jo hieman tarkemmin ja esiin oli noussut myös muutama uusi teema, kuten itse työn merkitys ja tärkeys eläkeiän ylittäneille henkilöille, elämäntilanteen ja oman asenteen vaikutus, sosiaalisten suhteiden merkitys sekä terveyteen ja työkykyisyyteen liittyvät seikat. Rakensin kysymysrungon (liite 1) pohjautuen näihin edellä esitettyihin teemoihin ja niihin asioihin, joihin kaipasin tarkennusta, syvennystä tai varmistusta videomateriaalin ja teorian jäljiltä. Tarkennusta halusin saada esimerkiksi taloudellisiin motiiveihin liittyvistä asioista.

Haastateltavien määrää en lyönyt lukkoon heti, vaan aloitin sellaisella joukolla, jonka kuvittelin olevan riittävä saadakseni haastatteluista irti sen, mitä niistä halusin. Valitsin haastateltavien joukkoon aluksi vain kolme miestä, joista minulla oli hieman taustatietoja jo entuudestaan. Yksi haastateltavien valintaan vaikuttanut kriteeri oli se, että sain sovittua tapaamisen ja haastattelun näiden henkilöiden kanssa, eli minulla toisin sanoen oli pääsy tähän aineistoon. Minulla olisi kuitenkin ollut mahdollisuus päästä haastattelemaan muitakin henkilöitä. Valitsin kuitenkin juuri nämä kolme ihmistä tutkimusaineistooni, koska taustatietojeni valossa heidän ammattinsa, työuransa, ikänsä ja elämäntilanteensa olivat keskenään hyvin erilaisia. Tällaista valintamenettelyä voidaan kutsua harkinnanvaraiseksi näytteeksi, joka on tyypillinen kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Siinä aineistoon valitaan henkilöitä sillä perusteella, että heidän uskotaan tietävän tutkittavasta aiheesta paljon ja heiltä uskotaan parhaiten saatavan tietoa tutkittavasta aiheesta ja

vastauksia tutkimuksen kysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88–89.) Nämä kolme haastattelua tehtyäni päätin vielä lisäksi haastatella yhtä naishenkilöä, jota en tuntenut entuudestaan, enkä mitään hänen taustoistaan tai ajatusmaailmastaan. Minulla oli siis ennakkokäsitys siitä, minkä suuntaisia vastauksia kuvittelin saavani entuudestaan tietämiltäni henkilöiltä ja juuri he valikoituivat haastateltavikseni sen pohjalta, millaisen arvo- ja ajatusmaailman sekä elämäntilanteen ja taustan kuvittelin heidän omaavan. Halusin ottaa juuri heidät, koska uskoin heistä muodostuvan sopivan heterogeeninen ja monipuolinen joukko henkilöitä, joilta voin saada hyvin erilaisiakin ja riittävän monipuolisia sekä syvällisiä vastauksia. Lisäksi halusin ottaa mukaan yhden ennalta tuntemattoman haastateltavan, jotta voisin huomata jos ennakkokäsityksilläni olisi vaikutusta tulkintaani tai vastauksiin.

Tarvittaessa minulla olisi ollut mahdollisuus ottaa mukaan lisää haastatteluja, mutta totesin neljä haastattelua tehtyäni aineiston olevan tähän tutkimukseen riittävä. Kuten jo aiemmin totesin, haastatteluissa toistui videomateriaalin teemat ja aiheet ja myös haastattelut sinänsä olivat kaikki keskenään melko samansuuntaisia. Sain riittävästi syvyyttä ja tarkennusta tästä aineistosta tutkimukseeni ja totesin lisähaastattelujen olevan tämän tutkimuksen kannalta tarpeettomia. Uskoin aineiston olevan riittävä, koska samat teemat ja aihealueet alkoivat yhä enemmän ja enemmän toistumaan ja uusia asioita tai tietoa ei enää tuntunut tulevan. Tätä voidaanakin pitää merkinä aineiston riittävydestä ja sitä kutsutaan aineiston kylläntymiseksi eli saturaatioksi. (Eskola & Suoranta 1998, 62–63.)

Ennakkokäsitykseni haastateltavista osoittautuivat osittain oikeiksi. Tällä tarkoitan erityisesti sitä, että heidän elämäntilanteensa, ajatusmaailmansa ja asenteensa olivat toisistaan poikkeavia, kuten olin ajatellutkin. Huomasin kuitenkin, että ennakkokäsitykseni ei vaikuttanut tulkintaani, koska olin hyvin avoin ja pystyin huomaamaan myös sellaisia asioita, joita en ennakkokäsitykseni perusteella olisi välttämättä odottanut saavani tietyiltä henkilöiltä. Enkä kuitenkaan tehnyt mitään tulkintoja tai oletuksia ennakkokäsityksiini nojaten, vaan ainoastaan saamien vastausten pohjalta. Eikä ennakkokäsitykseni ja tuntemukseni edes olisi antanut mahdollisuutta vaikuttaa tulkintaan, koska tuntemukseni ja tietämykseni henkilöistä oli hyvin ylimalkainen ja vähintäänkin riittämätön, mutta ne ehkä helpottivat minua esittämään tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä tietyissä kohdissa haastattelutilanteessa. Välttyäkseni siltä mahdollisuudelta, että tuntemukseni olisi vaikuttanut tulkintaani, en halunnut ottaa haastateltavien joukkoon muutamia paremmin tuntemiani henkilöitä, jotka muuten olisivat olleet oivallisia henkilöitä haastatteluaineistooni.

Haastattelut tein syys-talvella 2011. Kolme neljästä haastattelusta suoritettiin haastateltavien työpaikoilla ja yksi haastateltavan henkilön kotona. Haastattelupaikat olivat

kaikki rauhallisia ja soveltuivat hyvin haastattelun luonteeseen. Haastattelut olivat kestoltaan noin 40–60 minuuttia. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja luottamuksellisia. Halusin saada haastattelutilanteissa luotua rennon, mutta luottavaisen ilmapiirin. Uskoin sellaisessa ilmapiirissä saavani haastateltavat puhumaan avoimesti ja monipuolisesti omista kokemuksistaan ja heidän päätöksiinsä vaikuttaneista, heille henkilökohtaisista, asioista. Haastateltavien avoimuuteen osaltaan saattoi vaikuttaa myös se, että lupasin anonymiteetin säilyvän lopullisessa raportissa. Haastattelut antoivat minulle juuri sen, mitä halusin, eli syvällisempiä keskusteluita ja luotettavia vastauksia kysymyksiini. Uskoin saamieni vastausten olevan todenmukaisia ja luotettavia, koska ilmapiiri ja tunnelma kaikissa haastatteluissa oli vilpitön ja avoin. Henkilöt toivat asioita esiin myös omasta aloitteestaan, eikä puhuminen arkaluontoisista tai henkilökohtaisistakaan aiheista tuntunut vaikealta. Vaikka haastateltavat kertoivat avoimesti ja paljon itsestään ja omista kokemuksistaan ja motivaatiostaan, huomasin silti läpikäydessäni haastatteluja, että oli paljon asioita, joihin haastateltavat eivät itsekään osanneet suoraan antaa, ainakaan yksiselitteistä, vastausta. Tämä johtunee siitä seikasta, että osa motivaatioon liittyvistä asioista saattaa olla henkilöiden itsensä tiedostamattomissa tai niin moniulotteisia, etteivät henkilöt osanneet haastattelutilanteessa suoraan vastata joihinkin asettamiini kysymyksiin. Haastatteluaineistoa tulkitsemalla ja analysoimalla kuitenkin pystyin poimimaan henkilöiden kertomuksista vastauksia tämän tutkimuksen kannalta merkittäviin kysymyksiin.

4.3 Tutkimuksen eteneminen aineistoja tulkitsemalla ja analysoimalla

Tämä tutkimus koostuu siis kahdesta erimuotoisesta aineistosta, jota analysoin kuitenkin pääosin yhdessä ja samoja menetelmiä käyttäen. Aineistoa kerätessäni ja sen läpikäymistä aloittaessani en ollut vielä päättänyt, pidänpö nämä kaksi aineistoa erillään lopullisessa tulkinnessa vai en. Lopulta vain alustavat analyysit ja tulkinnot tein aineistoista erikseen ja sen jälkeen yhdistin aineistot yhdeksi kokonaisuudeksi jatkoanalyysiä varten. Tutkimusprosessini eteni niin, että ensin katsoin videomateriaalin läpi ja tein siitä alustavan analyysin, jonka perusteella sain alustavia teemoja eli vihjeitä syistä, jotka ovat vaikuttaneet henkilöiden työuran jatkamispäätöksiin. Alustavassa tulkinnessa videomateriaalia lähestyin narratiivista lähestymistapaa apuna käyttäen ja edelleen poimimalla materiaalissa toistuvia asioita teema-analyysin avulla. Teemoittelu oli käytössä myös haastatteluaineiston tutustumisvaiheessa ja alustavassa analyysissä. Tutustumisvaiheessa katsoin videomateriaalia, kuuntelin haastatteluja ja litteroin ne, luin litteraatioita, tein luokittelua sekä muistiinpanoja ja kävin näin läpi aineistoa monta kertaa. Täs-

sä vaiheessa tapahtui jo tulkintaa, mutta pyrin kuitenkin vielä tiivistämään aineistosta esiin nostamiani huomioita ja asioita ennen varsinaisen analyysin aloittamista. (vrt. Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 10.)

Ennen videomateriaaliin tutustumista minulle oli muodostunut jo teoriaosuutta tehdessäni ja tutkimuskysymyksiä pohtiessani jonkinlainen käsitys siitä, mitä odotin videomateriaalista löytyvän. Samalla minulle oli jo hahmottunut, minkälaisiin asioihin haluaisin kiinnittää huomiota ja millaiset asiat olisivat merkityksellisiä tämän tutkimuksen ja sen kysymysten kannalta. Olin erityisesti kiinnostunut siitä, miten sisäinen ja ulkoinen motivaatio tulee esiin, miten henkilöt ovat itsesäätelyn näkökulmasta kohdanneet eläkeiän myötä eteen tulleen muutostilanteen sekä miten tilannesidonnaiset ja yksilölliset tekijät ovat vaikuttaneet heidän ratkaisuihinsa, millaisena henkilöt ovat kokeneet työyhteisön suhtautumisen heihin ja heidän ratkaisuunsa jatkaa työuraansa ja miten henkilöt kertovat taloudellisten tekijöiden vaikuttaneen heidän päätöksiinsä. Pyrkimykseni oli kuitenkin tässä kohtaa olla avarakatseinen ja suhtautua mahdollisimman neutraalisti aineistoon. Halusin päästä sisään kertomuksiin ja henkilöiden ajatusmaailmaan näiden kertomusten taustalla. Uskoin narratiivisen lähestymistavan olevan paras tapa saada mahdollisimman paljon ja monipuolista informaatiota tämän tutkimuksen tarpeisiin.

Narratiivisuutta voidaan pitää yhtenä kvalitatiivista tutkimusta kuvavana yleisenä ominaisuutena. Tästä näkökulmasta laadullinen tutkimus on osana todellisuuden selittämistä kertomusten ja kertomuksellisuuden moniulotteisuuden ymmärtämisen avulla. Voidaan jopa ajatella, että loogisen ajattelun ohella narratiivisuus on toinen tapa jäsentää kokemuksia. (Eskola & Suoranta 1998, 24.) Narratiivinen lähestymistapa sopii hyvin tähän tutkimukseen, koska tutkimuksen aiheessa tiedon sosiaaliset merkitykset ovat korostuneet ja asiat nähdään monivivahteisina (Korhonen 2011, 196). Aineiston analysointi alkoi videomateriaalin alustavalla tulkinnalla, jossa lähestyin materiaalia narratiivisen lähestymistavan avulla. En tehnyt varsinaisesti narratiivista analyysiä, vaan analysoin narratiiveja. Narratiivien analysointi tarkoittaa sitä, että tutkijalla on ihmisten kertomia tarinoita ja hän käyttää jotain tekniikkaa (tässä siis teema-analyysi), jolla hän analysoi juonta ja tarinan rakenteita tai merkityksiä. (Eriksson & Kovalainen 2008, 217.) Kuten tämän tutkimusaineiston kohdallakin oli, narratiivisessa tutkimuksessa käytetty tutkimusaineisto voi olla millaisessa muodossa tahansa ja sen ei tarvitse alun perin olla tarinamuotoinen (Eriksson & Kovalainen 2008, 215). Videot olivat luonteeltaan henkilöiden kertomia tarinoita itsestään, mutta kertomuksista kuitenkin käy ilmi, että henkilöt eivät ole täysin vapaasti saaneet kertoa haluamaansa vaan heille on esitetty kysymyksiä ja ohjailtu heidän kertomuksiaan tätä kautta. Videot voitiin tässä tapauksessa kuitenkin ajatella narratiiveina, koska ne olivat ihmisten kertomuksia omista koke-

muksistaan ja heidän elämästään. Katsottuani videot useampaan otteeseen, tehtyäni muistiinpanoja sekä tulkintaa tein alustavan analyysin ja teemoittelin videomateriaalin pohjalta saamiani tuloksia.

Visuaalista aineistoa voidaan käyttää kvalitatiivisessa tutkimuksessa ainakin kahdella eri tavalla. Toinen vaihtoehto käyttää visuaalista materiaalia, kuten videoita, on analysoida sitä samaan tapaan kuin muutakin empiiristä dataa, kuten esimerkiksi haastatteluja. (Eriksson & Kovalainen 2008, 91.) Tällainen käytötapa sopi tämän työn tarkoitukseen ja tutkimuksessa pohdittavien kysymysten luonteeseen hyvin. Soveltamani käytötapa mahdollisti myös kahden, muodoltaan erilaisen, aineiston yhdistämisen ja käsittelemisen myöhemmin yhtenä kokonaisuutena. Tuloksinassa ja tulosten muodostumisessa ei laadullisessa tutkimuksessa käytetä pelkästään suoraan aineistossa havaittavissa olevia lauseita ja asioita, vaan empiirisestä aineistosta pyritään löytämään myös vaikeammin havaittavia vihjeitä, jotka kaikki ovat ikään kuin johtolankoja merkitystulkintoja ja lopullisia johtopäätöksiä varten. (Alasuutari 1999,46.) Visuaalista materiaalia, kuten videonauhoitteita, usein käsitellään, tulkitaan ja analysoidaan samalla tavalla kuin esimerkiksi kirjallista materiaalia eli ikään kuin suorana, objektiivisena kuvauksena todellisuudesta. Visuaalinen materiaali kuitenkin antaa kirjallista dataa tai pelkkiä ääninauhoitteita paremman mahdollisuuden tulkita objektiivisen totuuden ja suoraan havaittavissa olevien tosiasioiden lisäksi myös niiden ympärillä olevia vihjeitä ja johtolankoja, joita tulkitsemalla ja analysoidamalla on mahdollista saada syvempi ulottuvuus esitettyihin asioihin. (Eriksson & Kovalainen 2008, 93.)

Narratiivisessa lähestymistavassa tietoa ei nähdä yleispätevänä ja ajattomana. Sen sijaan tämä lähestymistapa korostaa tiedon subjektiivista luonnetta ja kontekstuaalisuutta, jotka ovat ominaisia myös tämän tutkimuksen kohteena olevalle motivaatiolle. Narratiivisen lähestymistavan mukaan ei ole olemassa yhtä objektiivista totuutta, vaan todellisuus rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja on olemassa monia erilaisia todellisuuksia riippuen henkilön omasta merkityksenantoprosessista. Toivoinkin tämän lähestymistavan mahdollistavan minulle tutkimushenkilöiden erilaisten todellisuuksien ymmärtämistä, jotta voisin sitä kautta löytää viitteitä heidän motivaatiostaan ja sysitä työuran jatkamiselle. Narratiivien avulla tutkija pyrkii yhdistämään toimijat, toiminnan, ihmisten aikomukset ja tavoitteet, tapahtumat sekä niille annetut tulkinnat (Korhonen 2011, 196–197). Narratiivinen lähestymistapa olikin oivallinen tapa lähteä hahmottamaan videomateriaalissa esiintyneiden henkilöiden monivivahteisia kertomuksia, joissa todella korostuvat henkilöiden itsensä asioille antamat merkitykset ja tulkinnat siitä, mistä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita eli työuran jatkamiseen johtaneista syistä ja motiiveista. Tämä lähestymistapa auttoi hahmottamaan kertomukset kokonaisuuksina ja antamaan yleiskuvaa henkilöistä ja heidän ajatusmaailmastaan laajemminkin, joka edelleen auttoi jatkotulkinnassa ja tulosten löytymisessä tutkimuksen edetessä. Koska videot

olivat tarinamuotoisia, uskoin juuri narratiivisen lähestymistavan antavan alustavassa tulkinnassa parhaan mahdollisuuden hahmottaa asioita ja tehdä tulkintoja ihmisten puheista. Narratiivisuuden merkitys tässä tutkimuksessa oli auttaa tutkimusaineiston jäsentämisessä ja hahmottamisessa.

Katsoin videot ensin vain läpi ja vasta toisella katselukierroksella tein muistiinpanoja. Katselukertoja tuli useampia ja joihinkin kohtiin tuli palattua toisia useammin. Aiemmin kuvaamani ennako-odotukset täyttyivät yllättävänkin hyvin ja sain materiaalia pohdittavakseni niihin kysymyksiin, joita mielessäni oli ollut. Tästä jatkoin aineiston parissa tulkitsemalla, analysoimalla ja pohtimalla saamaani informaatiota teemoittelun avulla. Narratiiveja voidaan käyttää monella tavalla, mutta eräs, ja parhaiten tähän tutkimukseen soveltuva, tapa on saada tarina ikään kuin ulos siitä kontekstista jossa se on. Eli tarinoita käytetään jonkin tietyn ilmiön mittaamiseen ja määrittelyyn, joka tässä on motivaatio jatkaa työelämässä vaikka videomateriaali ei suoraan siitä kerrokaan. (Eriksson & Kovalainen 2008, 214.) Alasuutarin (1995, 71–72) mukaan narratiivisessa lähestymistavassa voidaan tehdä tulkintoja ja analysoida sen pohjalta, mitä ”tarinassa” kerrotaan ja mitä jätetään kertomatta. Tässä tutkimuksessa tämä toteutui niin, että käsittelin videoissa kerrottuja asioita aivan samalla tapaa, kuin esimerkiksi haastatteluja tai muuta kirjallista aineistoa. Poimin aineistosta avainsanoja, asioita ja suoria lainauksia, jotka sopivat kertomiini ennakkokäsitysteni teemoihin tai nousivat uusia havaintoina esiin aineistosta. Videoiden visuaalisen annin perusteella pystyin kuitenkin tekemään lisäpäätelmiä ja havaintoja esimerkiksi juuri sellaisista asioista, joita henkilöt eivät suoraan sanoneet, mutta jotka olivat silti havaittavissa visuaalisesti materiaalista. Havaintojen ja poimintojen jälkeen minulla oli edessäni ajatuskartta, jota lähdin selkeyttämään teema-analyysin avulla. Yksi ja usein käytettykin tyyli toteuttaa analyysiä narratiivien avulla on käyttää analysointivaiheessa apuna teema-analyysiä, joka sopi myös tähän tutkimukseen. Tällöin siis keskitytään erityisesti narratiivien sisältöön ja sen merkityksiin ja pyritään löytämään niistä tiettyjä teemoja. (Eriksson & Kovalainen 2008, 219.) Kuten tässä tutkimuksessa on tehty, eli käytetään narratiivisessa muodossa olevaa tutkimusaineistoa teema-analyysin pohjana ja apuvälineenä yritettäessä löytää aineistossa toistuvia teemoja. Tämän määritelmän perusteella voidaan edelleen todeta, että teema-analyysin yhdistäminen narratiiviseen lähestymistapaan, sopii paitsi tämän tutkimuksen tarkoituksiin, on yleisemminkin ajatellen luonnollinen valinta.

Videomateriaaliin tutustumisen ja sen alustavan tulkinnan tuloksena minulla oli joukko tulkintoja, avainsanoista ja lainauksista koostuvia teema-alueita sekä lista asioista, jotka olivat jääneet minua askarruttamaan, joihin kaipasin lisäinformaatiota haastattelusta tai jotka kaipasivat lisää tulkintaa. Tässä vaiheessa teemat, joita olin päättänyt käyttää myös haastattelun runkona, olivat sisäinen ja ulkoinen motivaatio ja motiivit,

itsesäätely ja itsensä kokeminen, taloudelliset tekijät, työnantajan suhtautuminen, työ itsessään, sosiaaliset suhteet, terveys ja elämäntilanne sekä oma asenne. Tiesin tässä vaiheessa asioiden vielä hakevan paikkaansa ja ikään kuin rönsyilevien teemojen alla. Halusin kuitenkin tehdä haastattelut ja niiden alustavan analyysin ennen kun työstäisin näitä teemoja ja asioita lisää

Haastatteluaineiston läpikäyminen alkoi litteroinnilla ja litteraatioiden lukemisella. Luettuani ensin litteraatiot kertaalleen läpi, lähdin värikyniä, saksia ja liimaa apuna käyttäen hahmottamaan, millaisia asioita aineistosta löytyy ja onko sen sisältö linjassa videomateriaalista saamieni alustavien tulosten kanssa. Edellä kertamani teemat, jotka löytyivät alustavassa videomateriaalin tulkinnassa, osoittautuivat toistuvan haastatteluita saaduissa vastauksissa. Tämä oli luonnollista, koska teemahaastattelujeni runko pohjautui pitkälti videomateriaalista nousseisiin teemoihin. Haastatteluiden alustavassa analyysissä nousi esiin myös uusia teema-alueita. Haastatteluaineiston teemoittelu toteutui samalla periaatteella kuin videomateriaalinkin kohdalla, eli keräsin ja tiivistin asioita, avainsanoja ja lainauksia yhteen. Tässä kohtaa päätin ottaa käyttöön videomateriaalista tekemäni teemarungon, koska haastatteluaineiston asiat sopivat suurelta osin näiden samojen teemojen alle. Jotkut asiat eivät kuitenkaan sopineet mihinkään olemassa olevista teemoista ja näin ollen muodostui uusia teemoja. Samalla huomasin, että jotkut teema-alueet olivat niin laajoja, että niitä oli syytä pilkkoa pienempiin osiin ja edelleen muodostui uusia teemoja. Haastatteluaineiston alustavan läpikäymisen myötä syntyneet uudet teemat olivat, vastuuntunto, kelpoisuuden tunne ja karttuneet tiedot ja taidot

Haastattelut ja niiden alustavan tulkinnan tehtyäni huomasin, että samat asiat korostuvat ja toistuvat myös haastatteluissa. Näiden alustavien analyysien tarkoituksena oli vain hahmottaa ja jäsentää aineistot ja niiden sisältö ennen varsinaista tulkintaa sekä varmistua siitä, että aineistojen yhdistäminen lopullisessa tulkinnassa on mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Analyysivaiheessa teemoittelun tarkoituksena onkin pyrkiä löytämään ja tarkastelemaan aineistosta sellaisia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle tutkimusaineiston henkilölle. Usein ne saattavat pohjautua teemahaastattelun teemoihin tai ainakin nämä lähtökohtateemat usein nousevat esiin. Analysoinnin edetessä kuitenkin syntyy useita muitakin teemoja, jotka useimmiten ovat mielenkiintoisempia kuin lähtökohtaiset teemat. Esiin saattaa nousta myös alkuperäisten teemojen välisiä yhteyksiä. Kaikki analyysin myötä syntyneet teemat pohjautuvat tutkijan omiin tulkintoihin siitä, mitä tutkimusaineiston henkilöt ovat sanoneet. Tutkimusaineistossa tuskin kukaan ilmaisee samaa asiaa täysin samoin sanoin, saattaa tutkija silti tehdä tulkinnan, että he tarkoittavat samaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 173.)

Minua askarruttaneet epäilykset ja kysymykset selkiytyivät. Kaiken tämän pohjalta päätin, että käsittelen aineistoja tästä eteenpäin yhtenä kokonaisuutena erottelematta niitä lopullisessa tulkinnassa ja vastauksien antamisessa. Haastattelujen kanssa käytin

alustavassa tulkinnassa ja analysoinnissa teema-analyysiä, joka oli analyysimenetelmänä myös varsinaisessa analyysissä ja aineiston kokonaistulkinnassa. Aineistojen yhdistäminen ja käsitteleminen yhtenä kokonaisuutena oli luonnollista ja helppoa, koska samat aiheet ja asiat toistuivat molemmissa materiaaleissa. Näin uskoin aineiston palvelevan tutkimustani parhaiten ja saavani sen pohjalta aikaan parhaan lopputuloksen sekä tulosten, yleistettävyyden kuin luotettavuudenkin kannalta. Kuten Alasuutarikin (1999, 47–48) toteaa, että niin tutkijan kuin lukijankin on helpompi luottaa löytyneiden tulosten mielekkyyteen silloin, kun käytettävissä on ollut mahdollisimman suuri ja laaja kirjo vihjeitä tutkimusongelmien ratkaisemiseksi. Vaikka täydellistä varmuutta tulkintojen ja tulosten oikeellisuudesta ei voidakaan tieteellisessä tutkimuksessa saavuttaa, niin mitä suurempi määrä tiettyyn tulokseen tai ratkaisumalliin sopivia havaintoja pystytään löytämään, sitä suuremmalla todennäköisyydellä ratkaisu on oikea.

Tutkimuksen, tulosten tai lukijan kannalta ei ole tässä merkitystä kummasta aineistosta tekemäni havainnot ja tulkinnat ovat peräisin. Lukija ei siis tulosluvussa pysty erottamaan, mitkä poiminnat ovat videomateriaalista ja mitkä haastatteluista. Lähes jokaisen tulosluvun alaotsikon alta löytyy havaintoja molemmista aineistoista. Tutkimusaineiston henkilöiden tunnistettavuuden poistamiseksi olen käyttänyt lainauksissa vain heidän tämän hetkistä ammattiaan ja ikäänsä. Osa tutkimusaineiston henkilöistä on saattanut aiemmin toimia jossain muussa ammatissa, mutta se ei ole tämän työn kannalta merkittävää ovatko he vaihtaneet alaa tai työpaikkaa eläkeiän täyttymisen jälkeen. En ole myöskään erotellut sitä, toimivatko henkilöt yksityisinä yrittäjinä vai palkallisina työntekijöinä organisaatiossa. Edellä mainituilla asioilla en katso olevan merkitystä niihin asioihin, joista tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut. Keskeistä tämän tutkimuksen kannalta on vain se, mikä saa ja motivoi ylipäätään henkilöitä jatkamaan työskentelyä, vaikka voisivat lain mukaan jäädä eläkkeelle ikänsä puolesta. Sellaisten seikkojen selvittäminen, kuten millaiset tekijät vaikuttavat siihen jatkaako henkilö eläkeiän jälkeen saman organisaation palveluksessa vai vaihtaako hän työpaikkaa tai, millaisia eroja yrittäjien ja tavallisen palkansaajan tai toisaalta eri ammateissa työskentelevin välillä löytyy motivaatiossa työuran jatkumisen suhteen, vaatisi kokonaan oman tutkimuksensa.

Alustavien tulkintojen, jäsentelyn ja aineistoon tutustumisen jälkeen minulla oli alustava teemarunko, jossa oli mukana jo koko tutkimusaineisto. Tässä vaiheessa kuitenkin teemat olivat edelleen laajoja ja asiat kaipasivat tulkintaa ja analysointia. Tarkoituksenani olikin päästä tekemään varsinainen analyysi ja vastausten etsiminen sekä syy-yhteyksien ja muiden linkkien pohtiminen jo hieman tutuksi tulleesta ja jäsennetystä, mutta mahdollisimman kattavasta teemarungosta, jossa olisi mukana koko käytössäni ollut aineisto. Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010, 10) mukaan tällainen aineistoon tutustuminen, luokittelu ja järjestäminen luovat perustan varsinaiselle analyysi-

sille. Varsinainen analyysi tarkoittaa keskustelua aineiston kanssa, jossa muodostetaan analyysiin perustuvia kokonaisuuksia, vertaillaan analyyttisiä teemoja keskenään ja tulkitaan näiden pohjalta tehtyjä löydöksiä. Tämä edelleen mahdollistaa tulosten saamisen sekä niiden suhtauttamisen aiempiin tutkimustuloksiin ja keskusteluihin.

Laadullinen tutkimus on prosessiluonteista ja siksi näkökulmien ja tulkintojen voidaan katsoa kehittyvän tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä (Kiviniemi 2001,68). Tämä osoittautui todeksi tutkimusta ja analyysia tehdessäni. Ensimmäisistä teema-analyyseistä nousseet teemat muokkautuivat ja kehittyivät analyysin edetessä moneen kertaan ennen kuin analyysi saavutti lopullisen muotonsa ja tuloksena saadut teemat olivat selkeät ja valmiit raportoitaviksi. Tämä on tyypillistä laadullisen aineiston analyysissä, jossa alustavaa aineiston jäsentelyä ja teemoittelua jatkoanalysoidaan tuomalla asioita yhteen ja vertailemalla keskenään. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 23.) Tässä varsinaisessa analyysivaiheessa kiinnitin enemmän huomiota niihin asioihin ja lainauksiin, jotka olin tähän mennessä kerännyt eri teemojen alle. Pohdin, mitkä asiat todella ovat mielenkiintoisia ja tarpeellisia tämän tutkimuksen kannalta, mitä eri teemat sekä niiden alta löytyvät asiat todella palvelevat ja mihin tämän tutkimuksen kysymyksistä ne tuovat vastauksen. Aineiston jatkuva läpikäyminen ja tulkintojen tekeminen osoitti, että jotkin asiat saivat tulkinnan myötä hieman erilaisen vivahteen, kuin miltä ne alustavassa tulkinnassa olivat vaikuttaneet. Tämän kaiken seurauksena teemat alkoivat muokkautua uudelleen.

Ensimmäisenä havaitsin, että sisäisen ja ulkoisen motivaation ja motiivien sekä itesesäätelyn teemojen alle keräämäni asiat jakautuivat karsittuina ja tarkemmin harkittuina, muiden teemojen alle. Nämä kaksi edellä mainittua teemaa, kumpusivat teoriaosuudesta ja sopivat yläkäsitteinä kuvaamaan kaikkia muita teemoja ja samalla mahdollistamaan omien tulosteni yhdistämisen aiempaan teoriaan ainakin sisäisten ja ulkoisten sekä yksilöllisten ja tilannesidonnaisten tekijöiden jaottelun osalta. Työ itsessään, sosiaaliset suhteet ja taloudelliset tekijät olivat teemoja, jotka säilyivät lähestulkoon muuttumattomina. Toki näidenkin teemojen kohdalla kävin läpi jokaisen yksittäisen asian ja kommentin sekä mietin niiden tarpeellisuutta ja tehtävää tässä tutkimuksessa. Samalla yhdistin usein toistettuja asioita näiden teemojen alla ja pohdin millaiseen laajempaan kokonaisuuteen ne liittyvät. Havaitsin, että sosiaalisten suhteiden ja taloudellisten tekijöiden teemojen alta löytyi joitain ristiriitaisuuksia. Tällaisessa tilanteessa tutkijan tulee pohtia kumoavatko ristiriitaisuudet toisensa ja tuleeko jostain kiinnostavasta teemasta tämän takia luopua. Tämä kuitenkin riippuu analyysissä tehtävistä jatkotoimenpiteistä ja siitä millaisiin seikkoihin tutkija haluaa nämä havaintonsa kytkeä. Voidaan myös pohtia eroaako ristiriitaisen kommentin lausunut henkilö jonkin muun tekijän osalta ratkaisevasti muista. Tällaiset eroavaisuudet ja ristiriitaisuudet ovat yleisiä, koska kyse on aina yksilöistä, jotka ovat ainutkertaisia. Eroavaisuuksien ja ristiriitojen havaitseminen onkin

tärkeää laadullisessa analyysissä, koska ne antavat usein johtolankoja asioiden ymmärtämiselle ja viitteitä siitä, mistä jokin asia johtuu. (Alasuutari 2011, 42–43.) Pohdinkin tarkkaan mistä nämä eroavaisuudet johtuvat ja voidaanko ne selittää jonkin muun tekijän avulla tai tulkita eri näkökulmista. Ristiriitaisuudet selittyivät muiden tekijöiden kautta ja olivat tulkittavissa, juuri edellä kuvaamani kaltaisiksi, johtolangoiksi syy-yhteyksien ja asioiden laajemmaksi ymmärtämiseksi. Alustavat teemat oma asenne, vastuuntunto, kelpoisuuden tunne ja karttuneet tiedot ja taidot. Asioiden ja syy-yhteyksien tulkinnan ja yhdistelemisen myötä, supistuivat kahteen ja muokkautuivat lopulliseen muotoonsa, joka on näkyvillä tulosluvussa. Näidenkin teemojen ja niiden alle kerääntyneiden tulosten pohdinnassa ratkaisevinta oli se, mitkä tekijät tai asiat selittävät ja vastaavat tämän tutkimuksen kysymyksiin. Samaa kaavaa noudattaen, muokkautuivat myös alustavat teemat työnantajan suhtautuminen sekä terveys ja elämäntilanne ja asettuivat paikkaansa tilannesidonnaisten ja ulkoisten tekijöiden otsikon alle.

Näin minulle muodostui lopullinen teemarunko, jonka avulla lähdin jatkamaan analyysiä ja tulosten etsimistä. Analyysi eteni tulkinnalla ja merkitysten etsimisellä. Samalla pyrin yhdistelemään tekemiäni havaintoja ja tulkintoja laajempiin kokonaisuuksiin ja liittämään aiemmin lukemaani ja kirjoittamaani teoriaan. Aineiston analyysin jotkut vaiheet toistuivat useamman kerran ennen kuin koin saaneeni aineistosta esiin ne teemat, jotka olivat merkittäviä ja jotka esittelen seuraavassa tulosluvussa.

5 TULOKSET

5.1 Työuran jatkamiseen ohjaavat sisäiset ja yksilölliset motivaatiotekijät

Tässä luvussa käsitelen tutkimuksen avulla löytämiäni tuloksia teoriaosuudessa esittelemäni viitekehysten pohjalta, jossa yhdistyvät sisäisen ja ulkoisen motivaation sekä itsesäätelyn teorit. Sisäinen motivaatio ja työn antamat sisäiset palkkiot näyttävät liittyvän vuorovaikutukseen, jossa osapuolina ovat yksilö ja hänen henkilökohtaiset ja sisäiset tekijänsä sekä työnteko sinällään. Ulkoinen motivaatio ja työstä saadut ulkoiset palkkiot taas voidaan yhdistää vuorovaikutukseen, joka tapahtuu henkilön ja organisaation välillä ja on luonteeltaan ihmisten välistä ja ulkoapäin tulevaa eli tilannesidonnaista. (Yang & Devaney 2011, 422.) Tässä luvussa kerron tämän tutkimuksen ja sen aineiston antamista havainnoista ja tulkinnoista edellä viitattujen vuorovaikutussuhteiden sisällöstä. Käsitelen saamiani tuloksia ensin sisäisten ja yksilöllisten tekijöiden osalta ja sen jälkeen ulkoisten ja tilannesidonnaisten tekijöiden osalta.

Henkilön ryhtyessä tiettyyn toimintaan, hän pyrkii löytämään perusteluja toimintansa tarpeellisuudelle. Jos henkilö ryhtyy johonkin toimintaan ilman ulkoisten palkkioiden kannustinvaikutusta, hän perustelee ponnistelujaan toiminnan tuoman mielihyvän kautta. Niin kauan, kun hän nauttii siitä, hän on valmis työskentelemään tehtävän parissa. (Kreps 1997, 362.) Tässä luvussa esittelen niitä perusteluja, eli syitä työuran jatkamiselle, joita tutkimusaineistostani nousi esiin. Yksilöllä saattaa olla samanaikaisesti useita toisistaan riippumattomia motiiveja, jotka vaikuttavat samanaikaisesti hänen toimintaansa ja päätöksiinsä (McClelland 1985, 812). Henkilön kokeman motivaation muodostuminen on riippuvainen monista tekijöistä, lähtien tilannesidonnaisista tekijöistä aina yksilöllisiin luonteenpiirteisiin asti (Staw, Calder, Hess, Sandelands 1980, 2). Tässä tutkimuksessa ja sen tuloksissa olen lähestynyt motivaation aiheita pyrkien löytämään mahdollisimman monia niistä eri motiiveista ja tekijöistä, joista motivaatio muodostuu. Kuten aiemmin mainitsin, sisäinen ja ulkoinen motivaatio joskus erotellaan täysin toisistaan ja pidetään toisensa poissulkevinä tekijöinä. Joidenkin tutkijoiden mielestä jopa ulkoisen motivaation läsnäolo vähentää sisäistä motivaatiota. Toiset tutkijat ovat kuitenkin sitä mieltä, että ulkoista ja sisäistä motivaatiota voi esiintyä samaan aikaan ja ne tukevat toisiaan. (Deci 1971, 105; Peltonen & Ruohotie 1989, 25–26; Amabile ym. 1994, 952; Cinar ym. 2011, 690, 694)

Läheskään kaikki haastateltavat eivät osanneet suoraan antaa yhtä ja täsmällistä vastausta kysymykseen, mikä on motivoinut heitä jatkamaan työntekoa eläkeiän täyttymisestä huolimatta. Samoin videomateriaalista kävi ilmi, etteivät henkilöt pystyneet ni-

meämään yhtä ainoaa tekijää tai motiivivia, joka olisi saanut heidät jatkamaan työntekoaan. Ulkopuolisena kuitenkin analysoidessani heidän puheitaan ja kertomuksiaan, pysyin melko helposti poimimaan tekijöitä, joilla on selvästi ollut vaikutusta heidän päätöksensä ja joiden yhteisvaikutuksesta motivaatio on koostunut.

Teoreettinen viitekehys toimii pohdinnan perustana. Sen mukaan motivaatioon vaikuttaa monet yksittäiset tekijät ja syyt, jotka itsesäätelyn kautta vaikuttavat joko yksilöllisesti tai tilanteeseen sidoksissa olevalla tavalla henkilöön motivaatioprosessiin. Tässä tutkimuksessa löydetty teemat ajatellaan siis itsesäätelyn mukaisesti joko yksilöllisesti tai tilannesidonnaisesti motivaatioprosessiin vaikuttaviksi tekijöiksi, sellaisiksi laajemmiksi kokonaisuuksiksi, jotka rakentuvat erilaisista yksittäisistä motiiveista ja syistä. Nämä yksittäiset tekijät ovat syitä työuran jatkamiselle, joista motivaatio muodostuu ja ne ovat tässä tutkimuksessa jaettu sisäisiin ja ulkoisiin. Ja edelleen niin, että sisäiset syyt ja motiivit muodostavat yksilölliset tekijät ja ulkoiset syyt muodostavat tilannesidonnaiset tekijät. Tässä tutkimuksessa esiin nousi neljä teemaa, joissa motivaatio kumpuaa yksilöllisistä ja sisäisistä tekijöistä, arvoista, mieltymyksistä sekä tunteista ja joiden voidaan todeta vaikuttavan itsesäätelyn kautta henkilöiden sisäiseen motivaation muodostumiseen työuran jatkamisessa. Nämä neljä teemaa ovat työ itsessään, kelpoisuuden ja tarpeellisuuden tunne, oma asenne ja muut henkilökohtaiset tekijät sekä sosiaalisten suhteiden merkitys. Teemat on otettu kunkin alaluvun otsikoksi ja kussakin alaluvussa käsitellään teemaan liittyvien tulosten yksilöllisiä ja monimuotoisia piirteitä tarkemmin.

5.1.1 Työ itsessään

Tutkimusaineistosta nousi hyvin vahvasti esiin työuraansa jatkaneiden henkilöiden sisäinen innostus ja mielenkiinto tekemäänsä työtä kohtaan. Poikkeuksetta jokainen tutkimusaineiston henkilöistä totesi nauttivansa työstään. Itse työhön liittyvät yksilölliset tekijät, sisäiset motiivit ja syyt, näkyivät olleen merkityksellisessä asemassa henkilöiden työuran jatkumisen kannalta. Työtä itsessään ja sen tuottamaa sisäistä motivaatiota voidaan pitää tämän tutkimuksen valossa tärkeimpänä motivaatiotekijänä työuran jatkamiselle. Tämä tulos saa tukea myös aiemmasta tutkimuksesta. On huomattu, että usein henkilöt, jotka eivät ole tyytyväisiä omaan työhönsä tai työskentelyolosuhteisiinsa ovat halukkaampia jäämään eläkkeelle kuin sellaiset henkilöt, jotka kokevat työnsä sisäisesti innostavana ja motivoivana (Beehr ym. 2000, 208). Samoin yksilölliset erot asenteissa työtä itseään kohtaan ja työn merkityksessä yksilöiden elämässä on todettu vaikuttavan valintoihin, joita henkilöt tekevät eläkkeensä suhteen. Asenne ja sitoutuneisuus työhön siis vaikuttavat osaltaan yksilön haluun joko jäädä eläkkeelle varhain, jäädä eläkkeelle

"ajallaan" tai jäädä eläkkeelle vasta myöhemmin. (Davies & Cartwright 2011, 252.) Merkittävimmäksi työhön itseensä liittyväksi yksittäiseksi motivaatiotekijäksi tutkimuksessa nousi rakkaus tekemäänsä työtä kohtaan. Henkilöt olivat halunneet jatkaa työuraansa, koska kokivat työnsä antavan heille jonkinlaisen sisäisen täyttymyksen ja nautintoa sekä kokivat työnsä kautta sisäisesti palkitsevia tunnetiloja. Osoitukseksi tästä olen poiminut aineistosta muutaman lainauksen, jotka kuvastavat hyvin henkilöiden ”sisäistä paloa” tehdä työtään eläkeiän täyttymisestä huolimatta sekä korostavat joitain henkilöiden kokemia hyvin voimakkaitakin tunnetiloja, jotka voidaan nähdä sisäisen motivaation lähteinä.

En mä ois halunnu eläkkeelle. Mä tykkään mun työstä, se ei oo sellasta mistä...mitä mä oisin tost noin vaan voinu heittää pois. Tä antaa niin paljon. -- Määhän rakastan tätä työtä. Täähän...Timotei (päiväkoti) on tiedäks mulle tämmönen niin sanotusti melkeen mulle jo koti.(Lastentarhaopettaja 66v.)

Mä ihan oikeesti tunsin, että kyllä mun pitää saaha vielä olla, kyllä mun pitää saada ottaa röntgenkuvia, ku nimittäin se röntgenkuvan ottaminen on aika upeeta. -- Ja sitte se on se kummallinen viehäytys siihen röntgenkuvan syntymiseen semmonen, että se aina ku jos mä otan hyvän kuvan, ni se ilahduttaa mua ihan hirveesti. Se, että jos se on semmonen hyvä kaunis kuva, ni hirmu hyvä mieli tulee ittelle ja sitä sitä hyvää mieltä varmaan hakee tässäkin vielä.(Röntgenhoitaja 63v.)

Ja nimenomaan tämmönen niinku tämäkin on tähän on palveluala ja se on niinku mun juttuni ja mä saan tästä niinku elämänvoimaa, että mä saan palvella ihmisiä. (Vartija 64v.)

Ei mua ihan heti kyllä kotio saa jäämään, et mä tykkään ihmisten kanssa pelata se on jotain semmosta mitä tota sen täytyy tulla sisältä tai jostain...(herkistyy kyyneliin)... (Lähikauppias 67v.)

Kuten lainauksista näkyy, työuran jatkamisen haluun liittyy voimakkaitakin tunteita. Tässä nämä tunteet näkyvät omasta työstä pitämisestä. Tällaiset työstä nauttimisen ja pitämisen kokemukset ovat aiemmissa tutkimuksissa huomattu olevan sidoksissa henkilön ikään (Rhodes 1983, 355; Amabile ym. 1994, 950; Warren & Kelloway 2010, 289). Myös iäkkäiden ja nuorempien työntekijöiden tunteidensäätelystrategioiden on huomattu eroavan toisistaan ja itsesäätelyn kehittyvän henkilön elämän ja työuran edetessä. (Kanfer & Ackerman 2004, 441; Kanfer 2009,79) Lisäksi on huomattu myös, kuinka nuoremmilla henkilöillä työssä käyminen on usein lähinnä elannonhankkimista ja uran

luomista. Vanhemmiten tällaiset tekijät ovat vaihtuneet sisäisempiin motiiveihin, josta esimerkkinä käy tämä omasta työstään nauttiminen. (Lord & Farrington 2006, 25; Hija-zi ym. 2007, 273; Bal & Visser 2011, 598) Nämä itsesääätelyssä ja motivaatiossa iän myötä tapahtuvat muutokset olivat havaittavissa myös omasta aineistostani. Palaan tähän muutokseen vielä ainakin taloudellisten tekijöiden kohdalla, mutta tässä kohtaa perustan seuraavan tulkintani jo tämän huomion ja aiemman teorian varaan. Oman tulkintani mukaan siis henkilöt alkavat muuttamaan itsesääätelyään ja tunteidensäätelyään jollainlailla, kun huomaavat olevansa tilanteessa, jossa joutuisivat luopumaan työstään eli jäämään eläkkeelle. Silloin heidän rakkautensa työtään kohtaan ja siitä nauttiminen tuntuvat ehkä voimistuvan ja tämä tunne saa osaltaan heidät haluamaan jatkaa työnte-koa. Harvoin kuitenkaan kukaan koko työuraansa kokee näin voimakkaita nautinnon ja työstään tykkäämisen tunteita (Rhodes 1983, 355). Tällaiset tuntemukset näyttävät ko-rostuvan eläkeiän ylittäneiden ja työuraansa jatkaneiden henkilöiden keskuudessa ja ovat tämän tutkimuksen perusteella yksi merkittävä työuran jatkamiseen ohjaava syy. Tyytyväisyys oman asemaansa työelämässä ja nauttiminen työstään oli havaittavissa sanallisten kommenttien lisäksi myös henkilöiden ulkoisesta olemuksesta ja tavasta, miten he puhuivat aiheesta.

Omasta työstään nauttimisen lisäksi toinen merkittävä itse työhön liittyvä tekijä, joka osoittautui työuran jatkamispäätöksen kannalta merkitykselliseksi, oli työn muut sisäiset ominaisuudet, kuten työn haasteellisuus, mielenkiintoisuus ja monipuolisuus. Aiemman kirjallisuuden perusteella edellä mainitut ominaisuudet voidaan liittää työn sisäiseen palkitsevuuteen ja motivointiin. (Deci & Ryan 1985, 32–34; Ruohotie 1998, 37–39) Lisäksi on huomattu, että sisäisesti motivoitunut yksilö usein suosii ja pyrkii etsimään kokemuksia, joille tyypillisiä ominaisuuksia ovat uutuus, monipuolisuus ja haasteelli-suus. Sisäisesti motivoituneet henkilöt suosivat tehtäviä ja toimia, jotka ovat vaikeita ja haastavia, mutta ei kuitenkaan heille mahdottomia. He pyrkivät hankkimaan osaamista koko ajan ja olemaan mukana toiminnassa, joka on ennalta arvaamatonta ja hauskaa. Kun taas ulkoisesti motivoituneet henkilöt usein suosivat suhteellisen yksinkertaisia ja ennustettavia tehtäviä. (Pittman, Emery & Boggiano 1982, 790–791.) Mielenkiinnon olemassaolo tai puuttuminen työtä ja yleisesti elämää kohtaan muovaa ihmisen koke-muksia olemassa olevasta ja siitä, mikä on ihmisen huomion arvoista ja näin ollen vai-kuttaa yksilön tekemiin päätöksiin (Winer & Gati 1986, 48–50; Björklund 2001, 39). Seuraavista lainauksista edellä esitetty tulos käy ilmi. Lainauksista voi selvästi havaita, kuinka työn sisäiset ominaisuudet ovat vaikuttaneet henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa.

No kun mä pidän työstäni. On tä välillä aika raskasta, niinku vaimonikin sanos, että helpommalla olis leipänsä ansainnu, ku tässä lääkärintyössä, mutta hengen voi pelastaa niin... (Yksityislääkäri 70v)

Tässä työssä pitää kiinni se, että on paljon haasteita. Siis on yhteiskunnallisia haasteita ja sitten on ihan sellasia henkilökohtaisia haasteita. (Yliopettaja 62v.)

Yks asia josta tykkään on, että tääl on erilaisia päiviä. Eri mittasia päiviä, erilaista työtä. Siinä mun mielestä tä mielenkiinto ja elämänriikkaus on myöskin tai työn rikkaus. (Vartija 64v.)

Kyl se aina hauska on kisata ja yrittää löytää sellasii ratkasui millä saa kaupat tehtyy ja saada jotain uutta aikaseks. Ja uuden tekeminen aina kiehtoo tietenkkin. – Kyl se on sellanen yksi iso motiivi. Ei se rutiinitekeminen enää sillälaililla kiinnosta. Vaan niinku joku uudenlainen projekti, uudellalaililla tehtynä ja sillon se on mielenkiintosta. (Yrittäjä 64v.)

Työn haasteellisuus, monipuolisuus ja mielenkiintoisuus ovat siis sisäisesti palkitsevia tekijöitä, jotka osoittautuivat tässä tutkimuksessa olevan yksi syy työuran jatkamiselle. Nämä työn ominaisuudet voidaan liittää tietysti myös työstä nauttimiseen ja pitämiseen. Oman tulkintani mukaan ne toisaalta saattavat liittyä myös henkilön haluun näyttää itselleen ja muille, että iästään huolimatta he pystyvät tekemään erilaisia asioita ja suoriutumaan haastavistakin tehtävistä. Tämä liittyy myös henkilön itsesääteilyyn ja itsensä kokemiseen. Henkilöt, jotka sanovat työn haasteellisuuden ja monipuolisuuden olevan yksi työuran jatkamiseen motivoinut tekijä, varmasti myös uskovat olevansa kyvykkäitä suoriutumaan niistä haastavista ja vaihtelevista tehtävistä, joita he työssään kohtaavat. Aiemmin puhuinkin jo henkilön kokemasta subjektiivisesta iästä ja siitä kuinka henkilön oma käsitys hänen iästään, kronologisesta iästä huolimatta, vaikuttaa hänen asenteisiinsa työtään kohtaan ja halukkuuteensa jatkaa työelämässä. Tämä tutkimus osoitti sen, että kronologista ikää merkittävämmässä asemassa työuran jatkumisen suhteen todellakin on henkilön kokema subjektiivinen ikä. Tutkimusaineiston henkilöiden keskuudessa ikää ei siis nähty minkäänlaisena esteenä tai hidasteena työuran jatkamiselle ja haasteiden etsimiselle. Voidaan jopa todeta, että henkilöt tuskin edes ajattelivat ikäänsä tässä mielessä. He selvästi vain ovat halukkaita työskentelemään niiden mielenkiintoisten, monipuolisten ja haastavien tehtävien parissa, joita työ heille tarjoaa eikä eläkeiän täytyminen ole muuttanut sitä.

Rakkaus työtään kohtaan, nauttiminen omasta työstään ja työn muut sisäisesti palkitsevat ominaisuudet tulivat esille lähestulkoon kaikissa tutkimusaineiston tapauksissa.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa niiden olevan hyvin merkittävässä roolissa iäkkäiden työntekijöiden motivaation muodostumisessa ja työuran jatkamiseen liittyvässä päätöksenteossa. Seuraava työhön itseensä liittyvä tulos, joka nousi esiin, oli henkilöiden työtään kohtaan kokeman velvollisuudentunnon motivoiva vaikutus. Velvollisuudentunto työtään kohtaan voidaan ajatella syntyvän monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Se voi ilmetä velvollisuudentuntona organisaatiota, asiakkaita tai yhteisö kohtaan. Sen voidaan nähdä tukevan ja motivoivan henkilöä työssään. (Chalofsky & Krishna 2011, 199.) Ammatillisen velvollisuudentunteen on huomattu olevan myös yhteydessä työuran jatkamiseen eläkeiän jälkeen (Jones & McIntosh 2010, 299–300). Velvollisuudentunto työtä sekä asiakkaita ja muita sidosryhmiä kohtaan, osoittautui myös tässä tutkimuksessa yhdeksi työuran jatkamiseen vaikuttaneista motiiveista. Esimerkiksi työuraansa jo pidemmän aikaa eläkeiän jälkeen jatkanut 70-vuotias yksityislääkäri, kertoi hoitaneensa joitain potilaita jo melkein 40 vuotta ja kokevansa velvollisuutta tällaisia asiakkaitaan kohtaan. Hän kertoo kokevansa olevan vastuussa erityisesti tällaisten potilaiden hoidosta ja se on osaltaan vaikuttanut hänen motivaatioonsa jatkaa työskentelyä. Olen nostanut esiin muutaman lainauksen, jotka kertovat edelleen henkilöiden kokeman velvollisuudentunteen vaikutuksesta heidän motivaatioonsa työuransa jatkamiselle.

...osittain niinku jotain velvollisuudentuntoa asiakkaita kohtaan ja muita kohtaan, et homma pyörii.— Se nyt tällä hetkellä on sitä, mut se mikä se on ollu tossa matkan varrella nii... (Yrittäjä 64v.)

Mä en vaan tuntenu olevani valmis lähtemään, et musta tuntu tietysti, et mua tarvitaan vielä... (Virastopalvelupääällikkö 66v.)

Velvollisuudentunne ja sitoutuneisuus voidaan ajatella kulkevan käsi kädessä ja ne voidaan hyvin pitkälti rinnastaa toisiinsa (Jones & McIntosh 2010, 299–300). Aiemmin tässä tutkimuksessa sitoutumisen vaikutus henkilön tekemiin valintoihin on jo yhdistetty työn itsensä ominaisuuksiin ja työn sisäiseen palkitsevuuteen. Yksilöt ja heidän mieltymyksensä säilyvät suurelta osin samanlaisina eläkeiän täyttymisen jälkeenkin. Siksi onkin väitetty, että henkilöt, jotka ovat olleet voimakkaasti kiinnittyneitä työhönsä ja tehneet paljon töitä, ovat hyvin motivoituneita myös jatkamaan työntekoa huolimatta varsinaisen eläkeiän täyttymisestä. (Bal ym. 2011, 6.) On huomattu, että työhönsä voimakkaammin sitoutuneet henkilöt usein eläköityvät myöhemmin, kuin heidän vähemmän sitoutuneet kollegansa (Adams 1999, 230; Davies & Cartwright 2011, 262). Voimakas sitoutuminen työhön nähdään usein johtuvan voimakkaasta sisäisestä motivaatiosta ja halusta tehdä tiettyä työtä ja täyttää työn asettamat vaatimukset (Zaccaro, Ely & Nelson 2008, 340). Tutkimusaineisto antoi tukea edellä esitetyille näkemyksille. Sitoutuneisuus ja kiintymys tekemäänsä työhön nousivat esiin yksilöllisinä motivaatioteki-

jöinä, jotka olivat itsesäätelyn kautta vaikuttaneet henkilöiden sisäiseen motivaatioon jatkaa työuraansa. Myös näkemys, jonka mukaan mieltymykset pysyvät tältä osin suhteellisen muuttumattomina eläkeiän täyttymisestä huolimatta, sai tukea tutkimusaineistossa. Sitoutuneisuus ja kiintymys voidaan nähdä johtuvan juuri iän myötä karttuneesta pitkästä työurasta, jonka aikana ne ovat voimistuneet ehkä vähitellen. Seuraavat lainaukset ilmentävät sitoutuneisuuden ja kiintymyksen ja näiden ominaisuuksien muuttumattomuuden vaikutusta eläkeiän ylittäneiden henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa.

Se oli hirveen vaikeeta tehdä sitä päätöstä niinku lähteä. Kun tä on niinku tavallaan niinku toinen koti. – Et siit on niinku raskasta...vaikee luopuu. (Virastopäällikkö 66v.)

No see on kato ihmisten kanssa kattoo niin tämmönen vuosikymmenten aikana kato niin, kyllä siinä tulee sellanen määrätynlainen niinku perhelämä. Se on niinku mää oon monelle sanonukkin, että me mennään taas ruokkii, meil on iso perhe, niin täytyy puoli seittemän lähtee aamulla ruokkiin niitä. (Lähikauppias 67v.)

Kun mä oon tosiaan röntgenyksikköjen vinkkelistä koko tätä elämäni eläny, että aina on ollu joku kontakti röntgeniin, ni se tuntu aika vaikeelta, että nyt mä oisin täällä uudella paikkakunnalla ja mä en tietäs, että minkälainen röntgeni täällä on, ni siks mä hakeuduin sit tänne töihin. (Röntgenhoitaja 63v.)

Nämä lainaukset osoittavat sitoutuneisuuden ja kiintymyksen olevan eräs yksilöllinen motivaatiotekijä liittyen työuran jatkamiseen. Erityisesti viimeinen edellisistä lainauksista osoittaa myös sen, että itsesäätelyssä ja sen kautta tapahtuvassa asioiden kokemisessa ei välttämättä tapahdu muutosta iän myötä. Tässä luvussa on siis esitetty työn itsensä tuottamia sisäiseen motivaatioon liittyviä tuloksia. Tällaisiksi tekijöiksi osoittautuivat rakkaus itse työtä kohtaan ja työn tekemisestä saatu nautinnon tunne, työn muut sisäisesti palkitsevat ominaisuudet, kuten työn haasteellisuus, mielenkiintoisuus ja monipuolisuus sekä velvollisuudentunne, sitoutuneisuus ja kiintymys työtään kohtaan. Nämä ovat motivaatiotekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti henkilön työuran jatkamiseen eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Työhön liittyvistä vaikutuksista pystytään helposti jatkamaan kohti henkilön yksilöllisiä tekijöitä, mieltymyksiä ja asenteita sekä niiden vaikutusta eläkeiän ylittäneiden henkilöiden itsesäätelyyn ja edelleen motivaatioon työskennellä. Työntekijän tulee olla tietoinen omista arvoistaan, uskomuksistaan ja oman elämänsä tarkoituksenmukaisuudesta, ennen kuin hän pystyy motivoitumaan ja olemaan mukana työssään kokonaisval-

taisesti. Itsensä tunteminen ja tietoisuus omista arvoista ja päämääristä pitää sisällään myös jatkuvan pyrkimyksen omien mahdollisuuksien sekä tavoitteiden saavuttamisesta ja uskon omien kykyjen riittävydestä päämäärien saavuttamiseksi. Kokonaisvaltainen itsensä tunteminen ja omien mahdollisuuksien, kykyjen ja tavoitteiden tunteminen auttavat henkilöä yhdistämään työn tekemisen ja sen tarkoituksellisuuden myös muuhun elämäänsä. (Chalofsky & Krishna 2009, 191.) Työhön liittyvien ominaisuuksien kokeminen tietynlaisina voidaan nähdä muodostuvan henkilön itsesäätelyn avulla. Itsesäätelyssä henkilö tekee valintoja vallitsevien olosuhteiden puitteissa omasta toiminnastaan. Päätöksiin ja toimintaan vaikuttavat voimakkaasti se, miten henkilö kokee erilaiset tekijät. Tähän taas osaltaan vaikuttaa henkilön suhtautuminen, asenne ja hänen henkilökohtaiset mieltymyksensä.

5.1.2 Oma asenne ja muut henkilökohtaiset mieltymykset

Oma suhtautuminen työhön on siis osoittautunut motivaatiota lisääväksi tekijäksi työuran jatkamisen suhteen, kuten edellisessä luvussa osoitettiin. Työhön suhtautumisen lisäksi myös henkilön suhtautuminen ja asenne eläkettä kohtaan osoittautui tekijäksi, joka vaikuttaa osaltaan eläkeiän ylittäneiden henkilöiden itsesäätelyyn, motivaatioon ja päätöksiin. Suhtautuminen ja asenne työtä kohtaan ja toisaalta eläkettä kohtaan, voidaan yhdistää toisiinsa ja ajatella niiden olevan ikään kuin toinen toistensa vaihtoehtoja, kun henkilö on tekemässä päätöstä joko jatkaa työntekoa tai jäädä eläkkeelle. On huomattu, että työntekijät, joilla on positiivisia odotuksia eläkkeestään ja joiden sitoutuminen työhön on vähäistä pitävät parempana ja houkuttelevampana vaihtoehtona jäädä eläkkeelle heti, kun se on mahdollista ja he ovat vähiten motivoituneita jatkamaan työuraansa. Taas sellaiset henkilöt, joiden sitoutuminen työhön on korkea ja joilla on negatiivisia odotuksia eläkkeestä pitävät mielekkäämpänä vaihtoehtona työuran jatkamista. (Davies & Catwright 2011, 262.) Tämä osoittautui todeksi myös tässä tutkimuksessa. Olen poiminut tähän muutaman lainauksen, jotka kuvastavat kuinka henkilöt kokivat suhtautumisensa työhön ja toisaalta eläkkeeseen osaltaan vaikuttaneen heidän motivaatioonsa jatkaa työelämässä.

Se (työ) on niinku kaiken A ja O mun elämässäni, että etten mä vois kuvitella, että mä jäisin tuota noin niin pelkästään siivoamaan (Yksityislääkäri 70v)

Ei tossa oo niinku ollu mitään muutakaan tekemistä ja sitte kato ku on koko ikänsä tehny, lähteny joka aamu töihin, niin ei sitä osaa niinkun ol-

la. Sitä aattelee kokoajan, et jos jätät kiikutteleen kato sinne pirtin nurkkaan ja vartoon kato, et koska se polkasee tyhjää, ni kato nii. (Lähikauppias 67v.)

No elämää tä vaan on. Ei tä oo työntekoo, tä on elämää. Kyl kai se viimenen ajatusmalli on, et kai se saappaat jalas kuollaan, et ei ajatella sen tarkemmin.” (Yrittäjä 64v.)

Nämä lainaukset ovat esimerkkejä siitä, kuinka itsesäätelyn kautta muodostetut asenteet erilaisia toimintavaihtoehtoja kohtaan vaikuttavat siihen, millaisia päätöksiä henkilöt tekevät. Lainauksissa näkyvä melko negatiivinen suhtautuminen eläkkeelle jäämiseen on luonnollinen jatkumo aiemmin esitetylle tulokselle, joka osoitti, että työuraansa jatkaneiden henkilöiden asenne ja suhteutuminen työn tekemiseen on hyvin positiivinen. Nämä kaksi tulkintaa tukevat ja vahvistavat toinen toisiaan.

Eläkkeeseen suhtautumiseen ja asenteeseen sitä kohtaan kuitenkin vaikuttavat muutkin seikat, kuin pelkästään edellä käsitelty asenne ja suhtautuminen työhön. Aiemmin tässä tutkimuksessa jo kerroin, kuinka itsesäätelyteorian mukaan henkilön kohdatessa muutostilanteen elämässään hän alkaa muodostaa yksilöllisten ja tilannesidonnaisten tekijöiden pohjalta käsityksiä tilanteesta. Onkin huomattu, että yksilöiden odotukset eläkkeelle jäämisestä sekä heidän reaktionsa ja toimintatapansa tässä tilanteessa saattavat vaihdella huomattavasti riippuen heidän arvoistaan ja uskomuksistaan. Psykkiset voimavarat, kuten kontrollin tunne ja kyky sopeutua ovat merkittävässä roolissa henkilön muodostaessa käsitystään eläkkeelle siirtymisestä. Yksilön ajatukset ja odotukset eläkkeelle jäämisestä sekä eläkkeestä itsestään ovat siis merkittävässä asemassa henkilön tehdessä päätöksiä omasta eläköitymisestään. Joillekin henkilöille eläke tarkoittaa mahdollisuutta vapautua palkkatyön velvoitteista ja ryhtymistä uusiin toimiin tai lisää aikaa nykyisiin harrastuksiin. Toisille kuitenkin eläke voi aiheuttaa todellista ahdistusta, esimerkiksi pelkoa siitä, miten he saavat päivänsä kulumaan, sosiaalisten kontaktien menetyksestä, elämän rakenteen muuttumisesta ja taloudellisen turvallisuuden vähentymisestä. (Davies & Cartwright 2011, 250–251.) Usein henkilöt, jotka ovat epävarmoja siitä, miten he viettävät aikaansa eläkkeellä ollessaan eikä heillä ole erityisiä toiveita tai suunnitelmia eläkevuosille ovat epävarmoja myös eläkkeelle jäämisen suhteen. Tällaiset henkilöt todennäköisesti lykkäävätkin eläkkeelle siirtymistään ainakin siihen asti, kunnes suunnitelmat selkiytyvät. (Feldman 1994, 298.) Monet tämän tutkimusaineiston henkilöistä totesivatkin, että heillä ei ole erityisemmin suunnitelmia tai parempaakaan tekemistä tiedossa, jos jäisivät eläkkeelle. Esimerkiksi Yrittäjä 64v. totesi, ettei hän tiedä, mitä tekisi eläkkeellä ollessaan ja työ on hänen tapansa kuluttaa aikaa ja nämä seikat ovat osaltaan vaikuttaneet hänen päätökseensä jatkaa työuraansa. Iäkkäät ihmiset toisiinsa löytävätkin tyytyväisyyden ja mielihyvän työstä ja eläkkeelle jääminen saatetaan

näin ollen kokea epähoukuttelevampana vaihtoehtona (Loi & Shultz 2007, 275). Asenne tiettyä asiaa, kuten eläköitymistä kohtaan ennustaa henkilön aikomuksia ja niiden kautta hänen motivaatiotaan sekä käyttäytymistään (Warren & Kelloway 2010, 288). Aiemman kirjallisuuden ja tämän tutkimuksen perusteella voidaan siis todeta, että eläkeiän ylittäneiden työntekijöiden arvot ja asenteet eläkettä kohtaan vaikuttavat heidän motivaatioonsa ja päätöksiinsä jatkaa työuraa tai toisin sanoen lykätä eläkkeelle jäämistä. Merkittävin tämän tutkimuksen esiin nostama tulos tässä kohtaa oli kuitenkin se, että henkilön kokemat negatiiviset tai hyvin vähäiset odotukset ja suunnitelmat eläkkeeseen liittyen lisäävät osaltaan henkilön sisäistä motivaatiota jatkaa työuraansa. Nämä negatiiviset käsitykset tai vähäiset odotukset voidaan nähdä syntyneen itsesäätelyn tuloksena. Tällöin eläkkeelle jääminen koetaan niin epähoukuttelevana vaihtoehtona, että työhön ja sen tekemiseen liittyvät seikat nähdään entisestään houkuttelevampina ja motivoivampina. Tähän poimitut lainaukset ilmentävät henkilöiden vähäisiä odotuksia ja suunnitelmia eläkkeeseen liittyen sekä epävarmaa asennetta eläkettä kohtaan.

Sen verran mä tunnen itseäni, et tota mul ei sovi istuu keinutuolis Reino-tossut jalas ja miettii kaikkii maailman asioi tekemättä mitään. Ei. Siin menis terveys ja mielenterveys. (Linja-autonkuljettaja 64v.)

Minä arvelen, että jos mä en olis töissä, niin mä tekisin varmaan paljon käsitöitä kotona ja kävisin lenkillä, mutta musta tuntuu, että mulla puuttus siitä jotakin, joku semmonen sisänen joku semmonen tarve ei tulis ihan vielä tyydytetyksi, jos minä en olis töissä. (Röntgenhoitaja 63v.)

Mä en oikeen tienny, mitä mä olisin eläkkeellä ollessa tehny, se on jotenkin tuntematon käsite mulle olla eläkkeellä. – Mä kyllä nään sen, että jos ei olisi mitään tekemistä, niin mitä varten sitä täällä sit niinkun yleensä-kään askaroi. (Yrittäjä 69v.)

No kyllä mää muistan sen päivän kun jäin jäin pois töistä eläkkeelle, niin niin varsin selkeästi. Iso muutos ihmisen elämässä ja ja niinkun semmonen pyöritys päässä, että ei oikeen tienny, että mitä tehdä ja mihinkä mennä. (Vartija 64v.)

Tämä itsesäätelyn kautta tapahtuva asenteiden ja arvojen vaikutus henkilön toimintaan, motivaatioon ja päätöksiin on tuttu jo aiemmin esittelemästani teoriasta. Itsesäätelyteorian mukaan henkilö siis omien asenteidensa, arvojensa ja mahdollisuuksiensa pohjalta asettaa itselleen tavoitteita ja ylläpitää toimintaa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Eteen tulevista muutoksista ja tilannesidonnaisten tekijöiden vaikutuksesta johtuen

henkilö saattaa kuitenkin joutua muuttamaan tavoitteitaan ja toimintaansa. Asenteet ja ajattelutavat usein muuttuvatkin elämän ja uran eri vaiheissa. Ihmisen psyyke on varustettu kyvyllä ratkaista eteen tulevia muutoksia ja haasteita erilaisten henkisten tilojen ja ajattelutapojen avulla. Kukin ajattelutapa johtaa erilaiseen arvioon ja päätöksentekoon, johon kuhunkin liittyvät niiden omat näkökohtansa, tulevaisuuden näkymänsä, ennakkokäsityksensä ja asenteensa. Näiden näkökohtien ja asenteiden muuttamiseksi henkilö kykenee muuttamaan ja usein muuttaakin ajattelutapaansa. (Hamilton, Vohs, Sellier & Meyvis 2011, 13.) Adams (1999, 230) esimerkiksi havaitsi, että sellaiset tekijät kuten vuosittaiset tulot, perhetilanne, terveys ja asenne eläkettä kohtaan eivät ole merkittäviä tekijöitä siinä vaiheessa, kun työuransa alkuvaiheilla oleva henkilö suunnittelee tulevaa eläkkeellesiirtymisikäänsä. Näillä samoilla tekijöillä on kuitenkin huomattu olevan merkitystä siinä vaiheessa, kun eläkeiässä oleva tai sitä juuri lähestyvä henkilö tekee päätöstä omasta eläköitymisestään tai vaihtoehtoisesti sen lykkäämisestä. Myös tässä tutkimuksessa arvojen ja asenteiden muutokset taloudellisiin seikkoihin, terveyteen ja perhetilanteeseen, joihin palaan myöhemmin, sekä eläkkeeseen nousivat esiin monessa kohtaa. Niissä tapahtuvat muutokset eläkeikää lähestyttäessä ovat yksi työuran jatkamiseen liittyvä motivaatiotekijä. Tähän poimituilla lainauksilla haluan selventää sitä, millä tavalla ajattelutapojen muutokset esimerkiksi näkyivät tutkimusaineistossa.

Ei tää simmosta pakkopullaa enää oo. Kato täytyy muistaa, et sit ku on jonkun aikaa ollu työelämäs, ni ei se raha oo kaikkein keskeisin. Ei oo lainoi maksettavana, eikä muutakaan. Toista se oli sillon nuorempana... (Tarkastaja 63v.)

En määhän kyllä viiskytvuotiaana esimerkiks ois pystynyt ajatteleen sitä, et mä jatkan yli eläkeiän. Se oli niin kaukainen ajatus, ettei sitä sillon ajateltu ja eikä se ollu valtakunnallisestikaan mikään tämmönen in – kysymys. (Kättilö 60v.)

Kyllä se aina sellanen saavuttamisen tavoite ollu tai eteenpäin menemisen tavote ja menestymisen tavote, totta kai se täytyy olla. – Mut ei se enää, ei se enää välttämättä oo se perimmäinen motiivi... Kyl se semmosen ryminällä eteenpäin meneminen, ni ei se enää täl hetkel oo päälimmäinen asia. (Yrittäjä 64v.)

Jotenki se siinä vaiheessa ku nelkyt vuotta on tehny töitä, niin sitä rupee tuntemaan sillälaila, et noniin nyt mä pääsen elä...nyt mä saavutan sen eläkeiän, ni se sokasee sillälaila, ettei enää haluakkaan sitten jatkaa.

Mutta sitten ni oli tosi kiva lähteä niinku uudessa paikassa ja ihan niinku puhtaalta pöydältä liikkeelle taas. (Röntgenhoitaja 63v.)

Asenteet ja ajattelutavat tiettyjä asioita kohtaan saavat siis muuttua etenkin tilanteissa, joissa henkilö on kohtaamassa jonkinlaiseen muutoksen elämässään. Viimeinen lainaus yhdistääkin osuvasti sen, miten ajattelutavat toisaalta muuttuvat ja toisaalta kuitenkin pysyvät muuttumattomina. Tutkimuksessa siis nousi esiin myös työuran jatkamiseen vaikuttanut motivaatiotekijä, jossa motivaation pohjalla on halu säilyttää aktiivisuus ja totuttu rytmi päivittäisessä elämässä. Sekä tähän liittyvä toinen tekijä, jossa ikääntynyt ja jo pitkän työuran tehnyt henkilö koki tottuneensa työntekoon ja työnteon olevan merkittävä osa hänen elämäänsä ja itseään. He kokivatkin tämän tottumuksen kautta muodostuneen minäkuvansa ja elämänrytmensä säilyttämisen niin tärkeäksi, että se on motivoinut osaltaan jatkamaan työntekoa. Itsesäätelyteorian viitekehykseen yhdistettynä tämä voidaan tulkita niin, että henkilö pyrkii selviytymään muutoksesta ja asettamaan muutoksen vaatimat tavoitteensa ja suuntaamaan toimintansa niin, että pystyvät säilyttämään ennen muutosta, eli eläkeiän täyttymistä vallinneet olosuhteet mahdollisimman samankaltaisina. Tämän voidaan nähdä johtuvan yksilöllisten tekijöiden aikaansaamasta sisäisestä motivaatiosta, kuten itesesäätelyteoriasta kirjoittaessani kerroin siitä, miten toimintansa pysyvyyteen ja jatkuvuuteen pyrkivät henkilöt saattavat muutoksen kohdatessaan kokea sisäistä motivaatiota tuon pysyvyyden säilyttämiseksi, jos tilannesidonaiset ja ympäristöön liittyvät tekijät vain tarjoavat heille siihen mahdollisuuden.

Henkilökohtaiset tekijät, kuten työuran pituus on yhdistetty johdonmukaisesti eläkkeeseen liittyviin valintoihin ja todettu näiden olevan voimakas vaikuttaja eläkkeelle jäämisen lykkäämisessä. On todettu, että mitä korkeampi ikä ja näin ollen myös työura henkilöllä on sitä todennäköisemmin he haluavat lykätä eläkkeelle siirtymistä myöhemmäksi. (Davies & Catwright 2011, 261.) Henkilöt saattavat olla muutoksen kohdatessaan taipuvaisia pyrkimään säilyttämään itselleen tuttuja toimintoja, ajattelumalleja ja ihmissuhteita niin paljon kuin mahdollista selviytyäkseen muutoksen tuomasta stressistä. Etenkin silloin, kun henkilöt ovat tyytyväisiä ennen muutosta, kuten eläkeikänsä täyttymistä vallinneisiin olosuhteisiin. (Wang 2007, 469.) Yhtenä keskeisenä motivaatiotekijänä työuran jatkamiselle on havaittu olevan henkilöiden halu ylläpitää aktiivisuutta ja päivittäistä rytmiä myös eläkevuosina (Feldman & Kim 2000, 17). Työnteon jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen on huomattu auttavan henkilöitä pysymään terveinä ja pitämään yllä aktiivisuutta sekä päivittäistä rytmiä. Halu ylläpitää fyysistä ja psyykkistä aktiivisuutta on huomattu olevan eräs motivaatiotekijä eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden keskuudessa. (Zhan ym. 2009, 385.) Työuran jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen on positiivisesti yhdistetty henkilöiden tyytyväisyyden kokemuksiin elämäänsä ja myöhemmin myös eläkettään kohtaan. Työuraansa jatkaneilla henkilöillä

on siis havaittu olevan myönteisempi asenne omaan hyvinvointiinsa. (Feldman & Kim 2000, 16.) Eräs mahdollinen linkki henkilökohtaisten tekijöiden ja eläkettä koskevien päätösten välillä saattaa selittyä henkilön kokeman tarpeen kautta minäkuvansa säilyttämiseksi. Pystyäkseen säilyttämään minäkuvansa vakaana henkilön tulee selviytyä eläkkeen aiheuttamasta konfliktista selvittämällä oma suhtautumisensa eläkkeeseen. Päätös eläkkeelle siirtymisestä tai sen siirtämisestä saattaa pohjautua muodostettuun minäkuvaan ja sen avulla muodostettuun asenteeseen työuraa ja sen jatkamista tai toisaalta eläkettä kohtaan. (Adams 1999, 232.)

Seuraavat lainaukset korostavat ja selventävät edellä esitettyjä väitteitä siitä, miten aktiivisuuden ja päivittäisten rutiinien säilyttämisen halu sekä tottumus ja halu työnteoko kohtaan ovat todella olleet vaikuttamassa henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa.

Ku viisket vuotta on työelämäs ollu, ni ei siit voi jäädä niinku sohval makkaamaan. Ei mitenkään. (Linja-autonkuljettaja 64v.)

Mä oon ehkä sillätaval kuitenkin tehny paljon töitä, et se on hyvin tärkeä osa mun hyvinvointiani. Ja aattelin, et se ei oo varmaan viisasta niinku lopettaa sitä niinku kertahetimitä. (Teemajohtaja 65v.)

Minua ei vaan tyydyttänyt se se olotila ja halusin tehdä töitä ja haluan tehdä edelleen töitä, niin kauan ku mulla on vaan terveyttä, koska mä tykkään tästä ja tä on niinku niin tärkeä osa mun elämää. (Vartija 64v.)

Mä tykkään, et mul täytyy olla jottain. Täytyy jottain säännöllist menoo olla ja elämäs jonkunnäkönen aikataulu...Et, kyl mä elämäni olen ihan tyytyväinen, et jos mää funteeraan, et mitä mä nyt teen ja kui mää elän. (Tarkastaja 63v.)

Must on hirveen hyvä, et tää pitää mut virkeenä. Tää tuo aina koko aika siihen semmossa uutta. (Lastentarhaopettaja 66v.)

Työ tuo elämään rytmiä ja sisältöä (Röntgenhoitaja 63v.)

Näiden lainausten ja edellä läpikäymieni viittausten pohjalta päädyin tulkintaan, jonka mukaan henkilön menneisyys vaikuttaa hänen itsesäätelyynsä ja itsensä kokemiseen siinä kohtaa, kun hänen täytyy tehdä päätöksiä eläkeiän täyttymisen seurauksena tulleista toimintavaihtoehdoista. Selvää on siis se, että iäkkään ja jo pitkän työuran tehneen henkilön halu säilyttää tuttu rytmi ja rutiini sekä niiden kautta muodostunut minäkuva vaikuttavat osaltaan heidän motivaatioonsa jatkaa työelämässä eläkeiän täyttymisen

jälkeenkin. Mielenkiintoinen huomio on kuitenkin, että tällaiset seikat eivät todennäköisesti ole ollut aiemmin heitä motivoivia tekijöitä. Tämä taas osaltaan kertoo motivaation ja motiivien sekä itsesäätelyn muokkautumisesta iän ja kokemuksen lisääntyessä. Työuran jatkamisen kannalta kuitenkin näyttäisi siltä, että ratkaisevassa asemassa ovat juuri ne yksilölliset motivaatiotekijät sekä itsesäätelyn pohjalta muodostetut asenteet ja käsitteet, jotka päätöksentekohetkellä ovat vallitsevia.

5.1.3 Kelpoisuuden ja tarpeellisuuden tunne

Omien tottumusten ja aktiivisuuden säilyttämiseen sekä toisaalta myös elämänvaiheiden muutosten mukana tapahtuvien ajattelutapojen muutoksiin liittyvää tulosta tarkastellaan seuraavaksi hieman lisää työn tuottaman kelpoisuuden ja tarpeellisuuden näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että henkilöiden kokema tarve tuntee itsensä tarpeellisiksi sekä koettu tunne kelpoisuudesta työelämään ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöiden motivaatioon ja jotka koetaan sisäisesti motivoivina tekijöinä jatkaa työuraa. Henkilöt siis haluavat kokea olevansa tarpeellisia ja tehdä jotain merkityksellistä edelleen, vaikka ovatkin täyttäneet eläkeiän ja näin ollen kokevat työuran jatkamisen motivoivan heitä enemmän kuin eläkkeelle jäämisen. Kuten aiemmin kerroin, usein kuitenkin nuoremmilla työntekijöillä ei työn tarpeellisuudella ole niin suurta merkitystä heidän motivaatiolleen. Samoin myös tunne kelpoisuudesta työelämään on tekijä, joka alkaa vasta myöhemmällä iällä vaikuttaa motivaatioon.

Klassiset motivaatioteoreetikot ja humanistiset psykologit selvästi tukevat ajatusta, että ihmisillä on luontainen tarve olla mukana työelämässä, jonka he kokevat merkityksellisenä ja tärkeänä (esim. Maslow 1948, 403, 407). Palkkatyö nähdään usein yhtenä tärkeimpänä roolina aikuisten elämässä. Se nähdään usein kelpoisuuden ja saavutusten indikaattorina sekä panoksen antamisena yhteiskunnalle. Iäkkäiden työntekijöiden on huomattu kokevan nuoria useammin, että suuri osa heidän oman arvontunnonaan ja ylpeydestään rakentuu heidän työnsä ja uransa kautta. (Smyer & Pitt-Catsouphes 2007, 26.) On huomattu, että työskentely varsinaisen eläkeiän jälkeen saattaa täyttää työntekijän tärkeitä yksilöllisiä tarpeita (Wang & Shultz, 2010, 182, 196). Erilaisiin roolien ja merkityksellisten asioiden muutoksien kohtaamiseen liittyvän itsesäätelyteorian mukaan henkilö saattaa kokea negatiivisia tuntemuksia silloin, kun muutos tapahtuu henkilön itselleen tärkeänä pitämällä elämän osa-alueella. Tällöin työuran jatkaminen voidaan nähdä yhtenä keinona antaa itselleen aikaa sopeutua tilanteeseen ja välttää näin ollen negatiiviset kokemukset. (Zhan ym. 2009, 376) Henkilöt, jotka kokevat työnteon merkityksellisiksi heidän omalle arvolleen ovat usein myös sitoutuneita työn tekemiseen ja

ovat tyytyväisiä työssään ja heidän on huomattu haluavan pysyä mukana työelämässä pidempään. (Smyer & Pitt-Catsoupes 2007, 26). Merkityksen ja jonkinlaisen aseman antamisen lisäksi työnteon on huomattu tuovan iäkkäämmille henkilöille myös tietynlaisista dynamiikka, sosiaalista vuorovaikutusta, rakennetta päivittäiselle elämälle sekä tuottavuuden ja tarpeellisuuden tunnetta (Dendinger, Adams & Jacobson 2005, 22). Ensisijaiset syyt ikääntyneiden työntekijöiden pysymiselle työelämässä ovat usein sisäisiä. He nauttivat työstään ja ovat ylpeitä siitä, mitä tekevät. (Lord & Farrington 2006, 25.) Monien tutkimusaineistossa mukana olleiden henkilöiden kohdalla kävi ilmi, että hyvinkin erilaisissa tehtävissä olevat henkilöt ovat osittain siksi jatkaneet työuraansa, että he ovat kokeneet olevansa tarpeellisia ja heitä tarvittavan vielä työyhteisössä. Samoin aineisto antoi tukea myös näkemykselle, jonka mukaan yksi syy pysyä mukana työelämässä on työn tuoma yhteiskunnallinen asema sekä työn antama merkitys itselle ja omalle toiminnalle, joiden voidaan ajatella olevan osa kelpoisuuden tunteen kokemista. Tutkimusaineistosta poimitut lainaukset kuvastavat näiden edellä esitettyjen sisäisten motiivien merkitystä henkilöiden työurien jatkamiselle.

Ja kyllä mun mielestä tä työ antaa sitä voimaa, että on niin mukava olla töissä, tuntee olevansa joku. (Röntgenhoitaja 63v.)

Sit jos kaikki hoidetaan niin, ettei mua tarvita, ni kyl mä sit oon valmis jäämään sivuunki kokonaan. (Yrittäjä 64)

Tä on ollu mielenkiintosta ja olen tuntenu itteni niinku tarpeelliseks. (Virastopalvelupäällikkö 66v.)

Kyl tää antaa sitä et totanoiniin ensinnäkin tä oli kiva päivä, lapset oli hyväl tuulel, sit itte tuli hyväl tuulel. Ja se, et on tehny niinku ainakin tarpeelist työtä, et lapset on saatu kaikki kotiin, kaikki on haettu aamul ajois oikiast paikas oikiaan kouluun. -- On itsellä semmonen tunne, et tota päivä on onnistunu ja tehty isol porukal palveluksen. (Linja-autonkuljettaja 64v.)

Tarpeellisuuden ja kelpoisuuden tunteen voidaan siis sanoa motivoivan henkilöitä jatkamaan työskentelyään. Kääntäen voisi ajatella, että jos henkilö kokee, ettei hänellä ole enää mitään velvoitteita, häntä ei tarvita ja hän on osuutensa tehnyt, niin todennäköisesti sellainen henkilö ei ole halukas jatkamaan. Tämän voidaan ajatella liittyvän myös tämän tutkimuksen esittämään tulokseen, jonka mukaan henkilön kokemus uraltaan olevista vielä saavuttamattomista tavoitteista tai halusta hoitaa vielä jotakin tiettyjä tehtäviä vaikuttaa henkilön itsesäätelyn kautta sisäisen motivaation muodostumiseen työuransa jatkamisen suhteen. Aineistosta siis nousi esiin näkemys, jonka mukaan hen-

kilöt eivät olleet halukkaita jäämään eläkkeelle ennen kuin olivat saaneet kaikki itselleen hoidettavaksi haluamansa tehtävät hoidettua sekä itselleen asettamansa tavoitteet täytettyä.

Esimerkiksi 70-vuotias yksityislääkäri totesi, että hän haluaa edelleen kehittää itseään, tulla paremmaksi ja oppia uutta. Hän kertoi muun muassa, miten hän käy erilaisilla luennoilla ympäri maailmaa sekä yhdessä nuoremman lääkäri vaimonsa kanssa opiskelee ja keskustelee näistä asioista kotona. Hän koki tämän tiedon- ja kehittymisenhalun osasyynä sille, miksi hän on halunnut pysyä mukana työelämässä. Myös aiemmassa kirjallisuudessa on huomattu saavuttamattomien tavoitteiden olevan syy työuran jatkamiselle. Ammatillisten tavoitteiden toteutumisella on huomattu olevan kielteinen suhde suunniteltuun eläkeikään. Tämä tukee ajatusta, että henkilöt, jotka uskovat jo saavuttaneensa ammatillisen tavoitteensa todennäköisemmin haluavat jäädä eläkkeelle aikaisin, koska he kokevat saaneensa aikaan kaiken sen, mitä ovat lähteneet urallaan tavoittelemaan. (Adams 1999, 231.) Työuraansa jatkaneita henkilöitä tutkittaessa on huomattu monien heistä kokevan, etteivät ole vielä saavuttaneet ammatillisia tavoitteitaan (Smyer & Pitt-Catsoupes 2007, 26). Seuraavien esimerkkilainausten avulla haluan selventää, miten henkilöt kertoivat tavoitteiden saavuttamisen ja tehtävien hoitamisen halun vaikuttaneen heidän motivaatioonsa.

Nää viimeset vuodet mua on kyllä motivoinu se, et ollu mahdollisuuksia nyt vaikuttaa tän tehtävälueen kehittämiseen. Ihan valtakunnallisella tasollakin. Ja sillon kun ensimmäisen kerran oisin voinu pois jäädä, ni sillon halusin ainakin yhden järjestelmän vaihdon täällä viedä loppuun vielä ennen ku jään eläkkeelle. (Virastopalvelupäällikkö 66v.)

Kolmekytkäviis nelkytä vuotta, ku on tehny töitä niin kyl sitä pitää olla jotain päämääriä aina, että mitä kohti niinku menee ja antaa niinku selkärakaa tavallaan niinku elämään että... (Insinööri 66v.)

Osa tutkimusaineiston henkilöistä totesi, että ovat halunneet jatkaa työskentelyä osittain myös siksi, että haluavat saada itselleen karttuneet tiedot ja taidot siirtymään organisaatiossa eteenpäin nuoremmille sukupolville. He kokivat sen eräänlaisena haasteena tai tavoitteena ja pitivät tietotaidon siirtämistä tärkeänä asiana, joka on osaltaan vaikuttanut heidän motivaatioonsa pysyä mukana työelämässä. Monet kertoivat nauttivansa siitä, kun saavat opastaa ja neuvoa nuorempia työntekijöitä ja näin ollen samalla auttaa niin nuorempia työkavereitaan kuin koko työyhteisöään. Aiemmin tässä tutkimuksessa kerroin jo Suomen ikärakenteesta ja sen uhkaavista vaikutuksista Suomen työvoimatilanteeseen. Tämä tietojen ja taitojen säilyttäminen on myös siihen liittyvä yhteiskunnallinen kysymys. Kasvava työvoimapula aiheuttaa siis ongelmia myös tarvittavan tietä-

myksen ja taitotason omaavien työntekijöiden löytymisessä. Tämä korostuu erityisesti tehtävissä, joissa tarvitaan pitkää koulutusta tai kokemusta alalta. (Lord & Farrington 2006, 20.) Monet organisaatiot nykyään ovat joutuneet tekemisiin kyvykkäiden ja tarvittavien taitojen omaavien työntekijöiden niukkuuden kanssa. Organisaatiot tarvitsevat kyvykkäitä työntekijöitä kaikista ikäluokista ja niiden on ollut pakko ryhtyä miettimään, kuinka he pystyvät säilyttämään ja kehittämään organisaatiossaan tarvittavaa tietämystä ja taitoa. (D'Amato & Herzfeldt 2008, 930.) Eräs mielihyvän lähde ja syy pysyä mukana työelämässä on havaittu olevan sosiaalisten yhteyksien luominen tai ylläpitäminen seuraaviin sukupolviin ja tunne siitä, että henkilöllä on hallussaan jotain sellaista tietämystä tai taitoa, joka on syytä siirtää hänen seuraajilleen (Feldman & Kim 2000, 17). Nämä seikat olivat myös omaan tutkimusaineistooni kuuluvien henkilöiden tiedossa ja olivatkin osaltaan olleet vaikuttamassa heidän motivaatioonsa jatkaa työuriaan. Tähän työvoimapulaan ja tietotaidon siirtämiseen vastaaminen osoittautuikin siis tutkimuksessani yhdeksi motiiviksi henkilöiden kokeman tarpeellisuuden ja kelpoisuuden tunteen näkökulmasta. Toisaalta taas korostui myös näkökulma, joka painottuu enemmän omien karttuneiden tietojen ja taitojen tehokkaaseen hyödyntämiseen, joka voidaan tässä tutkimuksessa aiemmin esitetyn teorian perusteella myös liittää sisäiseen motivaatioon ja palkitsevuuteen.

No tota on täs tietysti nyt ollu niinku se tiedon siirtäminen.—mä oon onnistunu rekrytoimaan niin hyviä ihmisiä, ja täs on ollu aikaa siirtää sitä (tieotoja ja taitoja), et on sil silleen merkityst ollu. (Virastopalvelupäällikkö 66v.)

Se oli helppo päätös. Siltaval helppo päätös, et totaa, ensinnäkin ni kun tarvitaan kuljettajii, iäkkäämpiikin ihmisii, kenel on kuitenkin ammattitaito. (Linja-autonkuljettaja 64v.)

Meillä on elämäkokemusta ja tietotaitoa ja sitten yhdistettynä nuoriin, niin tästä syntyy kyllä niinkun tosi kova ammattitaitosia ryhmiä täällä meidän talossakin. (Vartija 64v.)

No mä olen pitäny sitä luonnollisena (työuran jatkamista). En mä ole edes ajatellu jäädä eläkkeelle sillälaillla. Lääkärin ammattiin valmistuminen vei jonkun aikaa. – Ja katson, et jos yhteiskunta on satsannu minuun, ni mä teen sitte. (Yksityislääkäri 70v.)

Kaikenikäsisissä on vahvuuksia ja senioreilla on semmosia mitä muilla ikäryhmillä ei ole. Kaikkia tarvitaan. (Teemajohtaja 65v.)

Mä nautin siitä kun mä mä saan nuoret toimimaan ja ja miettimään asioita... (Yliopettaja 62v.)

Kuten edellisistä lainauksista käy ilmi, työuran jatkamisen tarjoama mahdollisuus sekä tietotaidon siirtämiseen että yhteyksien luomiseen seuraaviin sukupolviin koettiin tyytyväisyyttä ja motivaatiota lisäävänä tekijänä. Esiin nousi muun muassa nuorten työntekijöiden opastamisen ja tuutoroinnin kokeminen tärkeänä ja mukavana osana työtä, jossa oppi, tiedot ja taidot sekä kokemukset siirtyvät vastavuoroisesti molempiin suuntiin. Tällainen yhteistyö koettiin siis monella tapaa hyödyllisenä ja samalla motivoivana. Maailman menossa mukana pysyminen ja sosiaalisten suhteiden merkitys on jo aiemmin huomattu olevan eräs työuran jatkamiseen motivoiva tekijä (Loi & Shultz 2007, 277–278). Sosiaalisilla suhteilla ja yleisellä sosiaalisuudella voidaan katsoa olevan monenlaisia vaikutuksia henkilön motivaatioon ja sen kautta tehtyihin päätöksiin omasta toiminnastaan.

5.1.4 Sosiaalisten suhteiden merkitys

Aiemmassa tutkimuksessa on huomattu, että joillekin ihmisille sosiaaliset suhteen ja verkostot työpaikalla ovat tekijöitä, joiden takia he eivät halua jäädä eläkkeelle. Sen on huomattu olevan joillekin henkilöille merkittävä motivaatiotekijä jatkaa työtä eläkeiän täyttymisen jälkeen. (Smyer & Pitt-Catsoupes 2007, 26.) Ikääntyneemmät työntekijät pitävät tunnesidonnaisia tekijöitä tärkeinä. Sosiaalisten suhteiden merkitys on iäkkäillä työntekijöillä korostunut, kuten hyvät suhteet työkavereihin ja esimiehiin. (Stamov-Roßnagel & Hertel 2010, 901.) Vanhemmat työntekijät arvostavat työympäristöä, jossa ollaan kiinnostuneita kanssatyöntekijöistä ja luodaan ihmissuhteita sekä ylläpidetään yhteenkuuluvuudentunnetta kanssatyöntekijöiden välillä (Lord & Farrington 2006, 23). Työuransa keskivaiheilla olevat henkilöt ovat usein hyvin sidottuja aikarajoituksiin sekä taloudellisiin rajoitteisiin. Työuransa lopussa olevat henkilöt ovat taas vapaampia näistä rajoituksista ja painopisteet uralla ovat siirtyneet varojen keruusta kohti työn sosiaalista merkitsevyyttä ja haluun luoda läheisiä ihmissuhteita. (Stamov-Roßnagel & Hertel 2010, 896.) Sosiaalisten kontaktien ja sosiaalisen kanssakäymisen merkitys motiivina työuran jatkamiselle nousi esiin myös tässä tutkimuksessa. Tämän tuloksen tueksi olen nostanut tutkimusaineistosta esiin muutaman lainauksen.

Saa olla ihmisten kans tekemisis.— Ja on työkaverit. Se sosiaalinen yhteisö se on se mitä ihminen tarvii. -- Ja sit se, et niinku työ on kivaa, työ-

paikka on kiva ja työyhteisö on kiva. Ei sitä voi jättää noin vaan. (Linja-auton kuljettaja 64v.)

Mulle on tärkeätä se, että mä saan tavata päivittäin ihmisiä ja mä tunnen nämä ihmiset täällä hyvin ketä täällä on ja mutta potilaskontaktit kyllä ne on edelleen... (Röntgenhoitaja 63v.)

Mä oon sellanen sosiaalinen ihminen. Viihdyn ihmisten parissa ja on aina on ollu ihmisiä ympärillä. On ollu lapsia, on ollu aikuisia, vanhuksia, et oon hirveen monenlaisissa yhteisöissä ollu, niin must on hirveen ihana, et on joku mihin mä lähden. On joku kiintokohta. Must ei oo semmoseks, et mä oisin kotona vaan. (Lastentarhaopettaja 66v.)

Tässä työssä yleensäkin must on ihan parast, et tää on yhteistyötä. Plus, et täs on toi elävä yleisö, sitä ei mikään niinkun korvaa. Sitä yhteyttä näyttämön ja katsomon välillä, et sitähan sitä kaipaa, kun haluaa niinkun viel näytellä. (Näyttelijä 79v.)

Sosiaalisuuden ja sosiaalisten kontaktien ylläpitäminen osoittautui siis yhdeksi tekijäksi, joka on motivoinut henkilöitä jatkamaan työuraansa. Yleisen sosiaalisuuden säilyttämisen ohella toinen sosiaaliin suhteisiin liittyvä hieman erilainen tulos, joka tutkimuksessa osoittautui syyksi pysyä mukana työelämässä, oli henkilökohtaisten tärkeiden sosiaalisen suhteiden merkitys työkavereihin. Monet tutkimusaineiston henkilöt totesivat työkavereiden olevan heille hyvin tärkeitä ja heidän ystäviään sekä näiden heille tärkeiden ystävyys-suhteiden säilyttäminen osaltaan vaikuttaneen myös heidän motivaatioonsa pysyä mukana työelämässä, koska pelkäsivät niiden hiipuvan, jos jäisivät eläkkeelle. Yleensä ihmiset pyrkivät säilyttämään johdonmukaisuuden elämänsä eri vaiheissa ja siksi pyrkivät mukauttamaan elämänmuutokset sellaiseksi, etteivät ne aiheuta häiriötä yhdenmukaisuudessa. Henkilöt pyrkivät mahdollisuuksiensa mukaan säilyttämään ja jatkamaan heidän sosiaalisia suhteitaan ja elämäntapojaan myös eläkevuosinaan. Näin ollen voidaan olettaa, että tutun elämäntyylin ja sosiaalisten suhteiden säilyttäminen antaa henkilölle mahdollisuuden saavuttaa toivomansa tilan eläkeiän täyttymisen jälkeen. (Wang & Shultz 2010, 178.) Sosiaalisen kanssakäymisen merkityksen lisäksi vanhojen sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen on siis aiemminkin havaittu olevan tekijä, joka vaikuttaa iäkkäämpien ihmisten työuran jatkamispäätökseen. Tämä tutkimus tuki olettamusta sekä yleisen sosiaalisuuden merkityksestä että halusta säilyttää tärkeitä työpaikalla syntyneitä sosiaalisia suhteita. Seuraavat lainaukset ilmentävät näitä asioita ja samalla esiin nousee myös eräänlainen pelko tärkeiden ystävyys-suhteiden menettämisestä eläkkeelle jätäessä.

...se tahtoo jäädä niinku tämmöseks, et teatterin väki keskenään seurustelee ja niistä muodostuu sun ystäväs. Ni sillätavalla, et ku sä jäät eläkkeelle, jos sä todella jäät, ni sulta loppuu aika totaalisesti niinkun, sulta häviää niinku kaikki. (Näyttelijä 79v.)

Varmasti tänne tulee myöskin ikävä, koska täältä on ne parhaan ystävyysuhteet mitä on kertyny (Yliopettaja 62v.)

Täsä käy vissiin vähän samalaille ku jääkiekon joskus lopetin, ni ei peliä jääny niin ikävä ku sitä pukukoppitunnelmaa, ni tässä käy vähän samalaille. Sitä työtä ei jää ikävä, vaan näitä ilkeitä työkavereita, että niitä niinku täsä on ystävyysuhteita. Tarmon kans kolkkyt vuotta oltu tossa noin ja niin pois päin ni. (Logistiikkaesimies 65v.)

Näissä lainauksissa näkyy henkilöiden halu merkityksellisten ihmissuhteiden säilyttämiseksi. Tämä oli havaittavissa myös erityisesti videomateriaalista sen visuaalisen annin perusteella. Ne henkilöt, jotka korostivat työn kautta olemassa olevien ihmissuhteiden merkitystä ja niiden säilymisen tärkeyttä viettivät aikaansa myös työajan ulkopuolella aikaansa samojen henkilöiden kanssa, jotka näkyivät heidän työpaikoillaan. Näin voidaan olettaa, että nämä henkilöt todella kokevat niiden olevan heille merkityksellisiä ihmissuhteita. Ja on ymmärrettävää, että pelko niiden kontaktien loppumisesta eläköitymisen myötä on todella tekijä, joka vaikuttaa osaltaan heidän päätökseensä.

Kaikki eivät kuitenkaan olleen sitä mieltä, että työkaverit tai muut sosiaaliset suhteet työpaikalla, olisivat millään tavalla vaikuttaneet heidän päätökseensä jatkaa työuraa. Tämän voidaan nähdä johtuvan juuri eroista niissä yksilöllisissä tekijöissä ja motiiveissa, joiden pohjalta itsesäätelyteoriassa henkilö rakentaa omat tavoitteensa ja suuntaa toimintansa tavoitteiden saavuttamiseksi. Toisaalta on myös huomattu, että mitä enemmän eläkeikää lähestyvän henkilön nykyinen työ pitää sisällään sosiaalista kanssakäymistä, sitä useammin juuri he ovat halukkaita jatkamaan työntekoa (Davies & Cartwright 2011, 259). Tutkimusaineisto tuki myös tätä olettamusta. Kuten edellä esitetyistä kommentteista ja lainauksista voidaan todeta, kaikki henkilöt, jotka pitivät sosiaalisia suhteita merkityksellisenä motiivina, työskentelivät alalla, joka pitää sisällään paljon sosiaalista kanssakäymistä. Tähän huomioon perustuen ja itsesäätelyteorian ajatukseen nojaten voidaan olettaa, että yksilöllisten tekijöiden ohella myös tilannesidonnaiset tekijät, kuten tässä tapauksessa työn laatu, vaikuttavat henkilön motiiveihin ja sitä kautta tavoitteisiin sekä käyttäytymiseen.

Muutamien henkilöiden kohdalla korostui taas sellainen näkemys, jonka mukaan työyhteisöllä ja työkavereilla on sinänsä ollut positiivinen vaikutus jaksamiseen ja mo-

tivaatioon, mutta kuitenkin ne eivät ole olleet se tärkein tai ainut sosiaalinen verkosto taikka syy, minkä takia työelämässä on jatkettu. Esimerkiksi 63-vuotias tarkastaja totesi, ettei työkavereilla ole ollut ainakaan poistyyntävää vaikutusta, mutta työkaverit ovat hänelle vain työkavereita ja vapaa-ajalla taas vietetään aikaa muiden ystävien kanssa. Monet myös totesivat, että työyhteisössä työkaverit suhtautuvat eläkeiän ylittäneisiin työntekijöihin positiivisesti eikä ikärasismia esiinny työpaikoilla. Monet sanoivat työkavereiden suhtautumisen vaikuttaneen heidän jaksamiseensa ja kelpoisuuden tuntee-seensa. Muun muassa 66-vuotias lastentarhan opettaja toteaa, että työkavereiden hänelle antama arvostus ja se, että hän kokee olevansa yhä tervetullut ja kelpaavansa työyhteisön jäseneksi ovat vaikuttaneet hänen suhtautumiseensa työuran jatkamiseen. Kolmessa neljästä haastattelusta tuotiin velvollisuudentunto esiin ja mielenkiintoista oli huomata, että juuri ne samat kolme haastateltavaa mainitsivat myös työkavereiden ja muiden työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden olevan heille merkityksetön motiivi työuran jatkamiselle. Toisaalta monet muut tutkimusaineiston henkilöistä mainitsivat sosiaalisilla suhteilla olleen melko suurikin merkitys heidän päätökseensä jatkaa työuraa. Mielestäni tämä korostaa yksilöllisiä eroja luonteenpiirteissä, kuten sosiaalisuudessa, jotka taas itsesäätyteorian mukaan vaikuttaa henkilön tavoitteiden asetantaan ja motiivien muodostumiseen. Toisilla henkilöillä on siis korostunut tavoitteellisuus itse työtehtävien suorittamisen ja velvollisuuden täyttämisen puolella, kun taas toisilla korostuu enemmän sosiaalisten verkostojen ja suhteiden ylläpitäminen, kuten edellä esitetyt tulokset kertovat. Tämä saattaa selittyä yksilöllisillä eroilla motivaatiossa ja sen muodostumisessa. Niitä on tässä tutkimuksessa käsitelty aiemman tutkimuskirjallisuuden tuloksina jo monessa kohtaa, mutta nyt voin todeta niitä löytyneen tässäkin tutkimuksessa. Ne syyt ja tekijät, joista motivaatio työuran jatkamiseksi lopulta muodostuu, osoittautui jokaisella tutkimusaineiston henkilöllä koostuvan hieman erilaisista osatekijöistä. Tässä luvussa on kuitenkin esitetty tuloksia, sisäisiä ja yksilöllisiä syitä ja motivaatiotekijöitä, jotka tämän tutkimuksen valossa osoittautuivat olevan osatekijöitä, jotka vaikuttavat päätökseen eläköitymisen lykkäämisestä ja lopulta motivaatioon jatkaa työuraa eläkeiän täyttymisen jälkeen.

5.2 Työuran jatkamiseen ohjaavat ulkoiset ja tilannesidonnaiset motivaatiotekijät

5.2.1 *Perusteluja tehdyille valinnoille ja tulkinnoille*

Henkilöiden motivaatiot ja mahdollisuudet, kuten terveys ja tarjolla olevat työpaikat, saattavat vaihdella yksilöittäin ja vaikuttavat osaltaan siihen, jatketaanko työuraa ja millä tavalla ja missä (Zhan ym. 2009, 385). Monet ympäristöön liittyvät seikat ja tapahtumat on huomattu vaikuttavan myös henkilön sisäiseen motivaatioon (Hagger & Chatzisarantis 2011, 485). On siis hyvin vaikea yksiselitteisesti erotella, mitkä tekijät ovat sisäisiä tai ulkoisia motivaatiotekijöitä sekä samoin myös tilannesidonnaisia tai henkilökohtaisia tekijöitä, kuten jo teoriaosuudessaakin useampaan otteeseen on todettu. Se osoittautui myös tätä tutkimusta tehtäessä hankalaksi, joidenkin seikkojen kohdalla tehdä erottelua sisäisiin ja yksilöllisiin tekijöihin tai ulkoisiin ja tilanne sidonnaisiin tekijöihin. Joissain tapauksissa se, mihin kategoriaan jonkin asian laittaa riippuu lähestymistavasta ja tarkastelunäkökulmasta. Myös aiempia tutkimuksia lukiessani huomasin, että eri tutkijat olivat laittaneet samoja tekijöitä eri kategorioihin riippuen tutkimusotteesta, lähestymistavasta ja perspektiivistä. Erityisesti tulkinnanvaraa antavat teemat olivat sosiaaliset suhteet, perheeseen liittyvät seikat sekä terveys. Tässä tutkimuksessa kuitenkin teemat on jaoteltu ulkoisiin ja tilannesidonnaisiin sekä yksilöllisiin ja sisäisiin tekijöihin sitä näkökulmaa ja lähestymistapaa perusteena käyttäen, miten tutkimusaineiston henkilöt olivat asioiden kokeneet selkeimmin tai useimmin vaikuttaneen. Edellisessä kappaleessa käsitellyt tekijät olivat siis sellaisia, jotka tutkimusaineiston henkilöt olivat kokeneet joko tiiviisti itse työhön liittyvinä tai henkilökohtaisina ja sisäisinä tekijöinä. Tässä kappaleessa taas käsitellään tekijöitä, jotka tutkimusaineiston henkilöt olivat kokeneet ulkoisina, työhön itseensä liittymättöminä, tilannesidonnaisina tai heidän oman vaikutusvaltansa ulottumattomissa olevina. Näin ollen voidaan olettaa, että edellisen kappaleen tekijät ovat pääsääntöisesti sisäisen motivaation lähteitä tai sisäisiä motiiveja ja tässä kappaleessa esiin tulevat syyt taas suurimmaksi osaksi ulkoisia motiiveja tai ulkoista motivaatiota aikaan saavia. Vaikka tekijät on jaoteltu sisäisiin ja yksilöllisiin ja toisaalta ulkoisiin ja tilanne sidonnaisiin niin on hyvä kuitenkin pitää mielessä, että tekijöiden vaikutukset ovat aina yksilöllisiä ja riippuvat monista osatekijöistä.

Iäkkäämmät ihmiset pyrkivät säilyttämään ja ylläpitämään olemassa olevia sisäisiä ja ulkoisia rakenteita elämässään ja välttävät tilanteita ja kokemuksia, jotka saattaisivat aiheuttaa häiriötä näihin rakenteisiin. Yleensä tällaiset henkilöt luottavat aiemmista kokemuksistaan ja toiminnastaan opittuihin strategioihin tilanteen säilyttämiseksi ennal-

laan. Tämän mukaan eläkkeelle siirtyminen ei aiheuta laskua henkilöiden terveydessä tai hyvinvoinnissa niin kauan kuin he pystyvät jatkamaan toimintaansa tuttujen strategioiden avulla ja ylläpitämään vanhoja sosiaalisia kontaktejaan sekä säilyttämään elämäntyyliä muuttumattomana. (Wang, 2007, 469–470.) Iäkkäämmät työntekijät, joilla on vähän työn ulkopuolisia intressejä, halua käyttää taitojaan hyödyllisesti tai joilla on halu ansaita rahaa, ovat taipuvaisia mieluummin jatkamaan työuraansa kuin jäämään eläkkeelle (Pengcharoen & Shultz 2010, 323). Tehtäessä päätöstä eläkkeelle siirtymisestä henkilöt usein miettivät talouteensa liittyviä tekijöitä, mutta ne eivät lopulta ole ratkaisevassa asemassa. Enemmän kuin taloudelliset seikat päätöksentekoon vaikuttavat sosiaaliset ja poliittiset tekijät, kuten se milloin ihminen kokee, että hänen pitäisi eläköityä, eläkkeeseen liittyvät normit ja lakisääteiset asiat sekä esimerkiksi se, että henkilö kokee puolisonsa haluavan hänen jäävän eläkkeelle. (Warren & Kelloway 2010, 287–288.) Erään näkemyksen mukaan taloudelliset paineet ja hyvä terveydentila ovat kaksi tärkeintä motivaatiotekijää työuran jatkamiselle (Zhan ym. 2009, 375). Taloudellisia tekijöitä ja terveydentilaa on aiemmin pidetty merkittävinä tekijöinä liittyen työntekijöiden päätöksiin eläkkeellejäämisestä ja ennustettaessa iäkkäämpien henkilöiden elämäntilaa (Beehr 1986, 38). Kuten aiemmin teoriaosiossa tuli ilmi, nykyään tutkijat ovat huomanneet, etteivät raha ja terveys todellakaan ole tärkein tai ainoita tekijöitä, jotka vaikuttavat iäkkäämpien henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraa. Edelleen kuitenkin ihmiset saattavat sortua ajattelumallin, jonka mukaan töitä tehdään rahan takia. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tätä asiaa, että ovatko ulkoiset kannusteet ratkaisevia vai vaikuttavatko jotkut muut seikat enemmän tai yhdessä niiden kanssa työuran jatkamispäätöksiin. Pitää kuitenkin muistaa, että aina päätös eläkkeelle jäämisestä tai työuran jatkamisesta ei ole täysin henkilön itsensä vapaasti valittavissa. Siihen vaikuttavat myös käytännön asiat ja tilannesidonnaiset tekijät, joihin henkilö ei itse voi vaikuttaa. (Taylor & Shore 1995, 76.) Esimerkiksi taloudelliset paineet saattavat saada henkilön kokemaan jonkinlaista pakkoa työuran jatkamiselle eläkeiän täyttymisestä huolimatta. Hyvä terveydentila joko antaa valmiuden henkilölle halutessaan jatkaa työelämässä tai estää hänen osallistumisensa työntekoon henkilökohtaisesta halusta riippumatta. (Zhan ym. 2009, 375.)

Tässä tutkimuksessa käytetyn teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusaineiston ja sen analyysin pohjalta ulkoisiksi ja tilannesidonnaisiksi tekijöiksi tai syiksi tässä tutkimuksessa nousivat teemat, jotka esitellään tässä luvussa kukin oman alaotsikkonsa alla. Nämä neljä teemaa ovat terveys ja siihen liittyvät tekijät, henkilön elämäntilanne ja perhesidonnaiset tekijät, työnantajan suhtautuminen sekä yleensä iäkkäämpiin työntekijöihin että henkilökohtaisesti tiettyihin henkilöihin ja tähän liittyen myös yleinen yhteiskunnallinen mielipide ja viimeisenä esitellään rahalliseen palkitsemiseen liittyvät ja muuta taloudelliset tekijät.

5.2.2 *Terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät tekijät*

Terveydelliset seikat eivät useinkaan liity eläköitymispäätöksiin, ellei henkilön terveydentila aseta joitain rajoitteita työkyvyille (Adams 1999, 231). Huono terveydentila saattaa tehdä työuran jatkumisesta fyysisesti vähemmän mahdollista ja tällöin siirtyminen eläkkeelle on enemmän välttämätön kuin vapaaehtoinen valinta, jonka on huomattu merkittävästi alentavan myös henkilön elämänlaatua eläkkeelle siirtymisen jälkeen. (Feldman 1994, 296.) On siis ymmärrettävää, että terveydellinen tilanne ei vaikuta ainoastaan työelämään osallistumiseen eläkeiän täyttymisen jälkeen, vaan tietysti myös siihen liittyvään päätöksentekoon (Zhan ym. 2009, 386). Työntekijän terveydentilalla on huomattu kuitenkin toisinaan olevan vaikutusta henkilön suhtautumiseen työuran jatkamista kohtaan. Henkilöt, jotka eivät ole halukkaita jatkamaan työntekoa eläkeiän jälkeen usein vetoavat terveydellisiin ongelmiin ja toteavat terveysongelmien rajoittavan heidän vaihtoehtojaan työskentelyn jatkamisen suhteen (Feldman & Kim 2000, 21.) Huono terveydentila saattaa olla siis olla syy valita siirtyminen eläkkeelle varhain. Terveydelliset seikat ovat omiaan ikään kuin työntämään henkilön pois työelämästä, mutta terveydellisillä seikoilla ei kuitenkaan uskota varsinaisesti olevan suurta vaikutusta henkilöiden asenteisiin työuranjatkamisesta. (Davies & Catwright 2011, 261.) Tämän näkemyksen mukaan terveydelliset seikat joskus vaikuttavat joko negatiivisesti tai melko neutraalisti henkilön motivaatioon jatkaa työuraa. Voidaan siis ajatella hyvän terveydellisen tilan olevan ikään kuin perusedellytys mahdollisuudelle jatkaa tai toisaalta huono terveyden olevan pakottava syy jäädä eläkkeelle. Terveyttä voidaan tässä mielessä pitää ulkoisena ja tilannesidonnaisena tekijänä, joka määrittelee henkilön voimavaroja työssä käymiselle ja tekijänä, joka vaikuttaa eläkkeeseen liittyvään päätöksentekoon. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan terveyteen liittyviä negatiivisia vaikutuksia ollut näkyvissä, johtuen ehkä tutkimusaineiston laadusta, jossa kaikki henkilöt olivat työuraansa jatkaneita henkilöitä. Myös tämä tutkimus kuitenkin osoitti terveyden olevan joillekin henkilöille edellä esitetyn kaltainen melko neutraali tekijä. Seuraavista lainauksista käy ilmi, miten tutkimusaineiston henkilöt kokivat terveyden olevan ulkoinen tekijä, joka osaltaan vaikuttaa heidän mahdollisuuksiinsa jatkaa työuraa.

Kun mä olen näin hyvä kuntonen ja mun palveluni viel kelpaa ihmisille niin... Eikä se sitä tarkota, et saatan jossain vaiheessa lyödä hanskat pöytään, jos mä huomaan, että mä en enää vastaa sitä mitä multa odotetaan” (Yksityislääkäri 70v)

Täällä tarvitsee olla myöskin hyvä kunto ja ja uskon, että se puoli on minulla kunnossa... (Vartija 64v.)

Tässä nyt kattellaan kuukausi kerrallaan, että miten tää menee ja miten toi terveys kestää, se on sellane mikä sanelee tosi paljon. (Lähikauppias 67v.)

Edelliset lainaukset osoittavat juuri, kuinka tutkimusaineiston henkilöt kokevat suotuisan terveyden tilansa antavan heille mahdollisuuden jatkaa työskentelyä. Henkilöiden hyvinvointi ja terveys oli toki havaittavissa heidän kertomansa lisäksi myös visuaalisesti. Tutkimusaineistosta kuitenkin nousi esiin, että suotuisa terveydentila on monissa tapauksissa vaikuttanut myös positiivisesti henkilöiden suhtautumiseen eläkeiän jälkeistä työskentelyä kohtaan. Tässä tutkimuksessa hyvä terveydellinen tila mainittiin yhtenä motivaation lähteenä lähes jokaisen henkilön kohdalla. Voidaan siis näin ollen olettaa, että terveys on tilannesidonnainen tekijä, joka osaltaan vaikuttaa henkilöiden motivaatioon. Samalla sen voidaan kuitenkin todeta olevan perusedellytys mahdollisuudelle jatkaa. Terveys siis vaikuttaa henkilön itsesäätelyn kautta siihen, millaiseksi hänen käsityksensä omista mahdollisuuksistaan muodostuu. Tämän käsityksen taas voidaan ajatella olevan hieman yksilöllisempi tekijä, joka vaikuttaa itsesäätelyn kautta henkilön motivaatioon.

Samalla kuitenkin terveydelliset seikat näyttäisivät pääsääntöisesti kulkevan käsi kädessä yleisen suhtautumisen kanssa eläkkeelle jäämistä kohtaan. Nämä päätelmäni saavat tukea Warrenin ja Kellowayn (2010, 289) artikkelista, jossa he toteavat, että terveydellä saattaa olla vaikutusta siihen, miten henkilö kokee oman ikänsä ja elämäntilanteensa. Jos henkilö kokee olevansa vanha huonon terveydellisen tilan vuoksi, tämä vaikuttaa osaltaan esimerkiksi siihen, ettei hän näe itsellään olevan vaihtoehtoja eläköitymisensä suhteen. Kuten aiemmin totesin, on huomattu, että terveydellisiin seikkoihin saatetaan vedota esteenä työuran jatkamiselle, mutta tällöin voidaan olettaa, että henkilön motivaatio ja asenne työuran jatkamista kohtaan on muutenkin epäedullinen ja terveys ei sinänsä ole perimmäinen tekijä, joka motivaation ja asenteen saa aikaan. Samoin on myös toisinpäin, eli silloin kun henkilö on motivoitunut ja halukas jatkamaan työuraansa, hän saattaa kokea hyvän terveydellisen tilan olevan motivaatiota entisestään kasvattava tekijä, mutta se ei välttämättä ole se perimmäinen tai ainoa syy jatkaa työskentelyä. Kuten olettaa saattaa, kuitenkin ne, jotka ovat terveempiä jäävät usein myöhemmin eläkkeelle kuin huonommassa terveydellisessä tilassa olevat henkilöt. (Taylor & Shore 1995, 76.) Seuraavat lainaukset on poimittu tutkimusaineistosta edellisen päätelmäni tueksi siitä, miten terveydelliset seikat ymmärretään tilannesidonnaisiksi tekijöiksi ja samalla, kuinka suotuisa terveydellinen tila osoittautui tässä tutkimuksessa entisestään lisäävän motivaatiota ja kasvattavan halukkuutta jatkaa työskentelyä eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Kotiin en missään nimessä jää, jos terveys on tällanen. (Yliopettaja 62v.)

Oli aivan selvää, että mä jatkan tätä työtä vieläki, ku mä huomasin, että mulhan onki ihan hyvä kunto, et mähän jaksan tehdä ja sitte ennen kaikkea, et mä kaipasin sitä. (Röntgenhoitaja 63v.)

Et mä oon aina ollu sellanen työkeskeinen ja työmyönteinen ihminen, että ja kun oon ite hyvässä kunnossa ja toivottavasti vielä jatkuukin tämä hyvä terveys, niin ei mul oo niinku mitään ajatusta siitä, et mä jäisin niinku nyt tässä vuonna 12 eläkkeelle. Jos ei mikään mullistava tapahtuma tai sairaus pakota mua jäämään. (Kättilö 60v.)

Edellisissä poiminnoissa näkyy siis, kuinka oma asenne ja terveydellinen tila kulkevat käsi kädessä ja vahvistavat toinen toistaan. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan siis sanoa, että terveydellinen tila vaikuttaa joko melko neutraalisti tai positiivisesti henkilön motivaatioon ja päätöksiin liittyen työuran jatkamiseen. Tämän huomion lisäksi tutkimusaineistosta kävi ilmi, että suurin osa työuraansa jatkaneista henkilöistä hoitivat fyysistä kuntoaan ja terveyttään esimerkiksi urheilemalla ja kiinnittämällä huomiota elämäntapoihinsa. Tämä kävi ilmi osittain heidän puheistaan, mutta toisaalta myös videomateriaalin osalta tämän oli havaittavissa myös visuaalisesti heidän vapaa-ajanvietto tavoistaan. Henkilöt olivat motivoituneita omalta osaltaan ylläpitämään työkykyisyyttään, joka taas kertoo heidän halustaan pysyä mukana työelämässä. Näin ollen voidaan edelleen olettaa, että sellaiset henkilöt, jotka ovat halukkaita jatkamaan työskentelyä ja niin ikään heidän asenteensa on tietynlainen, ovat motivoituneita ja halukkaita myös hoitamaan terveyttään ja kuntoaan ja näin pitää itsensä työkykyisinä. Esimerkiksi 62-vuotias yliopettaja ja 79-vuotias näyttelijä molemmat kertovat, että pyrkivät ylläpitämään kuntoaan, koska uskovansa liikunnan auttavan heitä jaksamaan jatkaa työskentelyä. Näiden kahden lisäksi myös lähes kaikki muutkin kertoivat itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan huolehtimisen merkityksestä osana elämäntapojaan ja harrastuksiaan. Tämä voidaan nähdä liittyvän yleiseen asenteeseen ja motivaatioon pysyä työkykyisenä ja hyvässä fyysisessä kunnossa iästä huolimatta. Voidaan myös ajatella, että hyvässä yleiskunnossa olevat iäkkäämmätkin henkilöt ovat terveempiä ja saattavat kokea olonsa elinvoimaisemmiksi ja terveemmiksi kuin huonommassa kunnossa olevat ja epäterveellisiä elintapoja noudattavat nuoremmat henkilöt. Tämä taas liittyy itsensä ja oman ikänsä kokemiseen, josta puhuttiin aiemmin. Vaikka kronologisen iän perusteella henkilöt ovat eläkeikäisiä ja senioreita, he saattavat hyvän kunnon ja sen myötä terveyden kautta kokea olevansa nuorempia kuin ovat ja näin ollen eivät koe olevansa valmiita asettumaan vain kronologisen ikänsä perusteella eläkkeelle. Myös aiemmassa tutkimuksessa on huomattu, että mitä nuoremmaksi henkilö itsensä tuntee, sitä paremmin hän kokee

voivansa itse kontrolloida elämäänsä ja kokee voivansa tehdä vapaasti päätöksiä. Tällä on positiivisia vaikutuksia siihen, miten tyytyväinen hän on elämäänsä ylipäätään ja sillä taas on huomattu olevan vaikutusta eläkkeelle jäämisen lykkäämiseen. (Warren & Kelloway 2010, 299.) Seuraava lainaus on osuva esimerkki siitä, miten monet tutkimusaineiston henkilöt suhtautuivat omaan ikäänsä.

Kun me puhutaan niinku vanhuuseläkkeestä, et mä oisin siirtyny kuuskymkolme vuotiaana vanhuuseläkkeelle, ni enhän mä nyt koe itteni olevan niinku vanha. (Teemajohtaja 65v.)

Tämä itseensä, omaan ikäänsä ja omiin mahdollisuuksiinsa suhtautuminen osoittautui osittain olevan riippuvainen terveydellisistä seikoista, mutta siihen vaikuttavat toki monet muutkin tekijät kuten aiemmin jo teoriaosuudessa kerroin. Toisinaan eläke saatetaan nähdä elämänmuutoksena, joka aiheuttaa stressiä ja jolla on haitallisia vaikutuksia henkilön terveydelle. Toisaalta taas eläkkeelle jäämisellä ajatellaan olevan myönteisiä terveysvaikutuksia, kuten stressin vähentyminen ja mahdollisuus viettää enemmän aikaa terveellisten harrastusten parissa. On myös väitetty, että eläkkeelle jäämisen vaikutukset terveydelle ovat niin henkilökohtaisia ja tilannesidonnaisia, ettei niistä voida tehdä minikäänlaista yleistystä. Näin ollen merkittävää onkin se, miten jokainen kokee oman terveytensä ja esimerkiksi eläkkeen mukanaan tuomat muutokset omassa terveydentilassaan. Toisinaan fyysisesti terveempi ihminen saattaa kokea itsensä vähemmän terveeksi kuin sellainen henkilö, jolla on ongelmia terveytensä kanssa. (van Solinge 2007, 225–226.) Työuraansa jatkaneiden henkilöiden ajatellaan voivan paremmin ja olevan terveempiä kuin samanikäiset henkilöt, jotka jäävät eläkkeelle. Tämän nähdään johtuvan työuran jatkamisen tuottamasta mahdollisuudesta säilyttää tuttu rytmi elämässä ja tutut sosiaaliset kontaktit. (Zhan ym. 2009, 376.) Jotkut ovat siis alttiimpia muutosten vaikutuksille ja stressille ja siksi todennäköisesti ovat alttiimpia myös fyysisiin tai psyykkisiin terveysongelmiin kuin toiset. Tämä alttius saattaa osittain olla yhteydessä henkilön muihin resursseihin, kuten sosiaalisiin ja taloudellisiin resursseihin. Henkilö saattaa ikään kuin organisoida ja järjestää resurssinsa lieventääkseen tai neutraloidakseen muutoksen kielteisiä seurauksia. Avioliittoa pidetään yhtenä tällaisena resurssina. Voidaan siis olettaa, että siteet puolisoon voi puskuroida mahdollisia stressaavia tai kielteisiä vaikutuksia eläkeiän täyttymisestä. (van Solinge 2007, 229–230.) Puolisolla ja muilla perhesidonnaisilla tekijöillä tässä tutkimuksessa osoittautuikin olevan vaikutusta myös eläkeiän ylittäneen henkilön motivaatioon jatkaa työelämässä.

5.2.3 *Elämäntilanne ja perhe*

lääkkäämpien työntekijöiden elämäntilanteeseen, perhesuhteisiin ja siviilisäättyyn liittyvät seikat rakentavat merkityksiä ja vaikuttavat osaltaan päätöksiin, joita he tekevät työuraansa ja eläkettään koskien (Smyer & Pitt-Catsoupes 2007, 26). On huomattu, että kotioloilla eli elämäntilanteella, siviilisäädyltä ja perhetilanteella on vaikutusta työntekijän motivaatioon ja päätökseen joko jäädä eläkkeelle tai jatkaa työuraansa (Beehr 1986, 49). Eläkeikää lähestyvän henkilön perheenjäsenten tilanteet ovat muuttujia, joiden on havaittu vaikuttavan työuran jatkamispäätökseen. Kaksi tällaista tekijää, jotka vaikuttavat päätökseen vahvimmin, on huomattu olevan puolison työskentelytilanne ja huollettavien lapsien olemassaolo. Sellaiset henkilöt, joiden puoliset ovat mukana työelämässä todennäköisemmin haluavat jatkaa myös omaa työuraansa mieluummin kuin jäädä eläkkeelle. Yksi syy tälle on se, että henkilöt joiden puoliso on mukana työelämässä kokevat, että eläkkeelle jääminen saattaisi aiheuttaa heille yksinäisyyden tunnetta. Työntekijät, joiden puoliset olivat edelleen työelämässä saattavat usein ajatella, että he voisivat yhtä hyvin jatkaa itsekin. (Feldman 1994, 294; Feldman & Kim 2000, 21–22.) Siviilisäätty ei kuitenkaan sinänsä vaikuta henkilöiden tekemiin päätöksiin, vaan kyse on enemmänkin siviilisäättyyn liittyvien ominaisuuksien vaikutuksesta. Esimerkiksi kumppanuus on tekijä, jonka on huomattu vaikuttavan eläköitymispäätökseen. Puolisostaan seuraava saavan henkilön on todettu jäävän ennemmin eläkkeelle kuin yksin elävän henkilön. (Adams 1999, 231; Feldman 1994, 294–295.) Myös tässä tutkimuksessa saadut tulokset voidaan liittää edellä esitettyjen aiemmista tutkimuksista saatujen tulosten jatkeeksi. Tässä tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan voidaan sanoa, että siviilisäättyyn ja perhesuhteisiin liittyvät tekijät vaikuttavat osaltaan henkilöiden kokemaan motivaatioon jatkaa työuraansa. Kaksi merkittävintä tähän liittyvää esiin nousutta tekijää olivat puolison työssä käyminen ja puolison puuttuminen, joista jommankumman sanottiin lähes jokaisessa tapauksessa vaikuttaneen työuran jatkamiseen liittyvään motivaatioon. Seuraavat lainaukset kertovat siitä, miten puolison työssä käyminen tai puolison puuttuminen ovat vaikuttaneet tämän tutkimusaineiston henkilöihin lisäämällä työuran jatkamiseen ohjaavaa motivaatiota.

No mulla on vähän nuorempi vaimo ja hän lähtee joka aamu työhön, niin se on yks kannustin kanssa. (Yksityislääkäri 70v)

Sanotaan nyt, et jos mulla olis aviomies elossa ja oltas molemmat terveinä niin luultavasti mä en näin paljon olis mukana. Että totta kai mä tässä selvästi täytän elämäni myöskin tällä teatterilla, että en mä olis niin yksinäinen. (Näyttelijä 79v.)

Elämäntilanne niinku jotenkin sellanen, et ei mulla ollu kettään koton odottamas, et jäispä toi jo eläkkeelle.... (Virastopalvelupäällikkö 66v.)

Nämä lainaukset, erityisesti viimeinen, osittavat sen kuinka tilannesidonnaiset tekijät vaikuttavat itsesäätelyn kautta henkilön suhtautumiseen ja tavoitteisiin. Tulkintani mukaan puolison työssä käyminen tai sen puuttuminen ovat tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat eläkeiän ylittäneen henkilön muodostamaan kuvaan itsestään ja omista toimintavaihtoehtoistaan. Ne taas saavat henkilön motivoitumaan ja ryhtymään toteuttamaan itselleen mieluisimmaksi koettua vaihtoehtoa, joka näissä tapauksissa on ollut työuran jatkaminen. Itsesääteleyteorian mukaan uralla eteen tulevat muutostilanteet vaikuttavat niihin arvoihin, asenteisiin ja tavoitteisiin, joita henkilö ryhtyy tavoittelemaan. Myös elämäntilanteessa, erityisesti yllättäen, eteen tulevat muutokset ovat omiaan laukaisemaan samanlaisen prosessin tavoitteiden ja toiminnan uudelleen suuntaamisesta. Eräs tutkimusaineiston henkilöistä, joka oli hiljattain ja melko yllättäen menettänyt puolisonsa totesi, että suunnitelmat ja ajatukset tulevaisuudesta sekä samalla työuran jatkon pituudesta tyhjenivät. On todettu, että siviilisäädyllä ja perhetilanteella ja niissä tapahtuvilla muutoksilla saattaa olla monenlaisia yksilöllisiä vaikutuksia henkilöiden tekemiin päätöksiin koskien eläköitymistä ja työuraa. Toiset saattavat kokea esimerkiksi puolison kuoleman jälkeen tarvetta vetäytyä sosiaalisesta elämästä ja näin ollen ovat halukkaita jättämään myös työpaikkansa, kun taas toiset saattavat kokea, että nyt heillä on aikaa ja vapaus tehdä töitä enemmän. (Beehr 1986, 49–50.) Kun nämä edellä esitetyt tulokset yhdistetään aiemmissa tutkimuksissa esiteltyihin väitteisiin kotiolojen merkityksestä henkilön motivaatioon ja päätöksentekoon eläkettään koskien, voidaan todeta, että puolison liittyvät seikat ovat yksi tekijä, joka osaltaan vaikuttaa seniorin päätöksiin ja motivaatioon. Toki puolison, sen puuttumisen tai perhesuhteissa tapahtuvien muutosten vaikutukset ovat yksilöllisiä sekä se, miten puolison liittyvät seikat vaikuttavat työuraa koskeviin päätöksiin ja motivaatioon on tapauskohtaista. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että henkilöt, joiden puoliso edelleen käy töissä tai joilla ei ole puolisoa, ovat motivoituneempia jatkamaan työuraansa kuin jäämään eläkkeelle.

Puolison liittyvien seikkojen lisäksi huollettavien tai taloudellisesti vanhemmistaan riippuvaisten lasten olemassaolon on havaittu liittyvän työuranjatkamis päätökseen. Tällöin tilanne on samankaltainen kuin usein nuoremmilla aikuisilla, jolloin taloudelliset kannusteet ovat merkittävä motiivi pysyä mukana työelämässä ja näin ollen tekee eläkkeelle jäämisestä vähemmän houkuttelevan vaihtoehdon. Tällöin perhetilanteen vaikutukset eläköitymispäätökseen kytkeytyvät samalla myös työuran jatkamista koskeviin taloudellisiin seikkoihin ja motiiveihin. (Feldman & Kim 2000, 22, Beehr 1986, 49.) Tällaisia tapauksia ei omassa aineistossani kuitenkaan esiintynyt. Perhesidonnaisten tekijöiden vaikutus saattaa olla joko työelämästä pois työntäviä tai päinvastoin työelä-

mään vetäviä (Taylor & Shore 1995, 76; Smyer & Pitt-Catsoupes 2007, 27). Tässä tutkimuksessa poistyyöntäviä vaikutuksia ei tuloksista löytenyt, koska aineisto koostui ainoastaan työuraansa jatkaneista henkilöistä, joilla luonnollisesti työelämään vetävät tekijät ovat korostuneet. Myöskään aineistostani ei löytenyt yhtään sellaista henkilöä, jolla huollettavien lasten olemassaolo olisi vaikuttanut työuran jatkamiseen.

Lapsenlapset nousivat monen tutkimusaineiston henkilön puheissa esille. Ei voida kuitenkaan ajatella, että lastenlasten olemassaolo aiheuttaisi jonkinlaisia taloudellisia paineita pysyä mukana työelämässä, mutta monet henkilöt totesivat, että haluaisivat viettää enemmän aikaa lastenlastensa kanssa ja aikovat tehdä niin, sitten kun joskus jäävät eläkkeelle. Voidaan siis todeta, että lapsenlapset ja mahdollisuus kasvattaa niiden kanssa vietetyn ajan määrää on yhdenlainen työelämästä poistyyöntävä tekijä tai paremminkin eläkkeen houkuttelevuutta lisäävä tekijä. Onkin huomattu, että erityisesti silloin, kun perhe-elämä nähdään vaihtoehtona työelämälle ja henkilö odottaa pystyvänsä viettämään enemmän aikaa kotona eläkkeellä ollessaan kuin työuransa aikana, työntekijän perhetilanteen houkuttelevuus saattaa vaikuttaa hänen halukkuutensa jäädä eläkkeelle ja viettää enemmän aikaa kotona (Beehr 1986,49). Kuitenkin tässä tutkimuksessa mukana olleilla henkilöillä osoittautui olevan enemmän työntekoon vetäviä tekijöitä ja näin ollen motivaatio jatkaa työelämässä oli suurempi kuin motivaatio eläköityä, vaikka edellä esitetyn kaltaisia poistyyöntäviä vaikutuksia saattoi kuitenkin olla. Tämä kuitenkin kertoo heidän itsesäätelystään ja siitä, että työuran jatkamiseen vetävät tekijät ovat muodostuneet heille tärkeämmiksi motiiveiksi kuin työuralta pois työntävät tekijät. Edelleen perhesidonnaisiin tekijöihin ja jälkikasvuun liittyen aineistosta nousi esiin myös eräs mielenkiintoinen työuran jatkamiseen kannustanut motiivi, joka käy ilmi seuraavasta lainauksesta:

*Pojat ja tytär, jotka saattavat olla kiinnostuneita myöskin, ni mä raken-
nan sen firman valmiiks niinku heitä varten. (Teemajohtaja 65v.)*

Samansuuntainen ajattelutapa nousi esiin myös muillakin aineiston henkilöillä. Esimerkiksi 64-vuotias yrittäjä totesi, että hänellä on poikia, jotka mahdollisesti jatkavat yrityksen pyörittämistä hänen jälkeensä, mutta eivät ole vielä valmiita siihen ja hän haluaa olla vastaamassa yrityksen toiminnoista siihen asti, kunnes pojat ovat siihen valmiita. Aineiston pohjalta voidaankin todeta, että joskus yhtenä syynä työuran jatkamiselle saattaa olla jälkikasvun huomioonottaminen.

Edellä esitetyt tulokset ja havainnot perheen, siviilisäädyn ja elämäntilanteen vaikutuksista henkilön motivaatioon jatkaa työuraansa ovat siis hyvin tilannesidonnaisia tekijöitä, joihin vaikuttavat voimakkaasti olosuhteet ja ympäristö, mutta ovat samalla hyvin yksilöllisiä. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta näillä tekijöillä olevan vaikutusta henkilön motivaatioon ja haluun jatkaa työuraansa eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Ne ovat yksi syy ja osatekijä henkilön kokonaismotivaation muodostumisessa. Tässä kappaleessa käsitellyt asiat ovat työn ulkopuolisia tekijöitä, jotka ovat omiaan joko työntämään pois työelämästä tai vetämään henkilöitä pysymään mukana työelämässä. Myös muiden ihmisten suhtautumisella työuran jatkamista kohtaan saattaa olla samankaltaisia vaikutuksia henkilön motivaatioon, mutta ne ovat enemmän työhön itseensä ja sen tekemiseen liittyviä tekijöitä.

5.2.4 Työnantajan suhtautuminen ja yleinen yhteiskunnallinen mielipide

Työnantajien mielipiteet ja käyttäytyminen ovat ratkaisevassa asemassa iäkkäämpien työntekijöiden työmarkkinoiden ja eläköitymisten määräytymisessä. Tietysti iäkkäämpien henkilöiden täytyy itse olla halukkaita ja kyvykkäitä työskentelemään, mutta saavatko he siihen mahdollisuuden, riippuu pitkälti työnantajien päätöksistä. (van Dalen ym. 2010, 361.) Myös normit, kuten muiden suhtautuminen ja odotukset sekä esimerkiksi eläkkeeseen liittyvät lakisääteiset määräykset vaikuttavat henkilön harkintaan ja aikomuksiin. Nämä sosiaaliset ja poliittiset vaikutukset taas indikoivat asennetta eläkettä kohtaan. (Warren & Kelloway 2010, 288.) Tämän tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että työnantajan suhtautumisella ja yleisellä mielipiteellä työuran jatkamista kohtaan on vaikutusta ensisijaisesti henkilön itsesääteelyyn ja sitä kautta myös motivaatioon pysyä mukana työelämässä. On ehkä luonnollistakin, että työnantajan ja yhteiskunnan suhtautuminen vaikuttaa itsesääteelyyn ja motivaatioon siinä vaiheessa, kun ei ole enää pakko jatkaa. Positiivinen suhtautuminen ulkoapäin oli koettu kannustavana ja motivaatiota lisäävänä tutkimusaineistossa. Rivien välistä oli myös luettavissa, että jos suhtautuminen olisi koettu negatiiviseksi tai työuran jatkaminen jotenkin ei hyväksyttävänä, niin se olisi ollut omiaan vaikuttamaan negatiivisesti henkilöiden haluun työskennellä yli eläkeiän. Esimerkkinä edellisestä toimii erityisesti seuraavista lainauksista jälkimmäinen.

Tosi hienoa, että me vielä kelvataan, vaikka me ollaan tällasia mummoja. En ole kokenu minkäänlaista ikärasismia ja kaikki täällä suhtautuu tosi hyvin. (Röntgenhoitaja 63v.)

No kuuskymppisenä ei oikeestaan viel käyny mielessä mut kuuskolmosena kävi mielessä, et lopetanko vai enkö lopeta ja mut kumminkin ku tunsin itteni niin hyvä kuntoseks ja sit tämä työyhteisö ei milläänlailla työnantajan puolesta tai työntekijätäkään sen enempää ollu pois ajamassa, ni mä ajattelin et mikä tässä on jatkaessa tää pari vuotta vielä et. (Logistiikkaesimies 64v.)

Molemmat lainaukset kuitenkin ilmentävät sitä tulosta, jonka mukaan ulkoapäin tuleva positiivinen suhtautuminen osaltaan vaikuttaa henkilön tekemään päätökseen työuran jatkamisesta. Kuten lainauksista käy ilmi, ulkoapäin tuleva suhtautuminen vaikuttaa ehkä voimakkaammin henkilön itsesääteilyyn ja vasta sen kautta motivaatioon eikä ole varsinaisesti suoraan motivaatioon vaikuttava tekijä. Tällä tarkoitan sitä, että ulkoapäin tuleva palaute ja henkilöön kohdistunut suhtautuminen ovat tekijöitä, joihin eläkeiän ylittänyt henkilö ei voi itse vaikuttaa. Voitaisiin ajatella, että henkilö joko on tai ei ole motivoitunut jatkamaan työuraansa huolimatta siitä, miten muut siihen suhtautuvat. Tältä kannalta ajateltuna siis muiden suhtautumisella ei ole suoraa vaikutusta motivaatioon. Ehkä realistisempi tilanne on kuitenkin sellainen, jossa työuransa jatkoa pohtiva henkilö muodostaa itsesääteilynsä avulla kuvaa itsestään, tilanteesta ja omista mahdollisuuksistaan ja tätä kautta ottaa huomioon myös muiden suhtautumisen. Tämä ulkoapäin tuleva suhtautuminen vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti henkilön kokemukseen omasta kelpoisuudestaan ja omista mahdollisuuksistaan. Positiivinen suhtautuminen on omiaan kannustamaan työuran jatkoon ja lisäämään osaltaan motivaatiota. Negatiivinen suhtautuminen taas koettaisiin työuran jatkamisvaihtoehdon houkuttelevuutta laskevana ja näin ollen edelleen sillä olisi negatiivisia vaikutuksia myös motivaatioon.

Edellisistä lainauksista ensimmäisessä sivutaan ikäsyrrjinnän aihetta. Tässä tutkimuksessa esiintyneiden tulosten mukaan työuraansa jatkaneet henkilöt eivät olleet kokeneet ikäsyrrjintää ja he kokivat tämän vaikuttaneen heidän mahdollisuuksiinsa ja motivaatioonsa jatkaa työuraansa. Ikäsyrrjintää saattaa kuitenkin joissain yhteisöissä ja organisaatioissa esiintyä. Esimerkiksi Kite, Stockdale, Whitley ja Johnson (2005, 254–255) kertovat tutkimuksessaan ikäsyrrjinnän olemassaolosta. Heidän mukaansa ikääntyneet työntekijät kohtaavat ennakkoluuloja. Ennakkoluulot ovat usein stereotyyppisiä uskomuksia ja käsityksiä arvioitaessa iäkkäiden henkilöiden vetovoimaa. He päätyivät kuitenkin huomaamaan, että ennakkoluulot vähenevät huomattavasti silloin, jos arviota tekevä henkilö tietää jotain iäkkään henkilön taustasta, käyttäytymisestä, aikomuksia tai osaaamisesta. He toteavatkin tulostensa pohjalta, että käsitykset ja asenteet ikääntyviä työntekijöitä kohtaan ovat monimutkaisia ja moniulotteisia ja samoin niiden vaikutukset iäkkäämpiin henkilöihin. Tämä tutkimus osaltaan vahvistaa heidän saamiaan tuloksia. Jos ikääntyneet työntekijät kokevat, että heitä jollainlailla epäsuorasti syrjitään tai työnnettään ulos ovesta, he päätyvät todennäköisesti työnhakuun nykyisen alansa tai ammattinsa ulkopuolelta tai he saattavat olettaa, että negatiivinen suhtautuminen vanhempiin työntekijöihin on tyypillinen suhtautumistapa koko alalla ja organisaatioissa yleensäkin. Silloin usein menetetään halu jatkaa ja kehittää uraa ainakin sillä alalla tai jopa kokonaan. (Feldman 1994, 299.)

Lisäksi on puhuttu myös henkilöiden kokemasta sosiaalisesta paineesta siirtyä eläkkeelle, eli eräänlaisten normien vaikutuksesta yksilön motivaatioon ja päätöksentekoon jatkaa työelämässä tai siirtyä eläkkeelle (Wang 2010, 176). Tässä tutkimuksessa osoitettiin, että iäkkäät työntekijät ovat tietoisia mahdollisista negatiivisista asenteista ja ennakkoluuloista heitä kohtaan. He kuitenkin ikään kuin itsesäätelyn avulla kartoittavat oman kokemuksensa tilanteesta ja jos he eivät koe syrjintää, ennakkoluuloja tai negatiivista asennetta heitä kohtaan tai asenne koetaan pikemminkin päinvastaisena, se kannustaa ja motivoi heitä jatkamaan työskentelyä eläkeiän täyttymisestä huolimatta. Tämän tutkimuksen aineistosta kukaan ei ollut kokenut ulkopuolisten asenteista, ennakkoluuloista tai suhtautumisesta johtuvia negatiivisia vaikutuksia motivaatioonsa. Tämä johtunee juuri aineiston laadusta, eli siitä, että mukana oli vain työuraansa jatkaneita henkilöitä, jolloin on luonnollista, että he eivät ole kokeneet motivaationsa laskeneen yleisen asenteen vuoksi. Kuitenkin aineiston pohjalta voidaan todeta, että jos yhteiskunnassa vallitseva suhtautuminen olisi koettu negatiiviseksi, se olisi saattanut vaikuttaa myös negatiivisesti heidän motivaatioonsa. Seuraavien lainausten avulla pyrin selvittämään tätä ulkopuolisen suhtautumisen kokemisen ja sen vaikutusten monimutkaista kenttää ja samalla tuomaan esiin positiivisena koetun yhteiskunnallisen suhtautumisen motivaatiota lisäävää vaikutusta.

No on se hyvä, että maan johto puhuu niistä työurien pidentämisistä siinä mielessä, että ei tarvitse tuntee semmosta hienoista häpeää, et kuinka mä kehtaan vielä tänne töihin tulla, ku mä olen niin yli ikänen, mutta tota sitä ei näköjään tarvii hävetä, mä oon huomannu. (Näyttelijä 79v.)

Ja sit se niinku nyt on ollu puhet, just et seniori ikäsiä tarvitaan yhteiskunnas. Niin, se on kyl semmonen mikä on ainakin mun mielest tota rohkeavaa, et ensinnäkin kelpaa työelämään. Niin saa yhteiskunnal annettuu panoksen ja sit siel on sekin viel, et tulee pikkasen palkkaa eläkkeen lisäksi. (Linja-autonkuljettaja 64v.)

Myös varsinaisen työyhteisön ulkopuolisen yleisen suhtautumisen lisäksi työyhteisön sisäinen suhtautuminen työurien jatkamiseen ja iäkkäisiin työntekijöihin osoittautuivat tässä tutkimuksessa motivaatioon vaikuttaviksi tekijöiksi. Kuten yleisemmän yhteiskunnallisen mielipiteen kohdalla, myös tässä työyhteisön sisäisen suhtautumisen kohdalla korostuivat positiiviset vaikutukset tässä tutkimuksessa.

Monille ikääntyville ja eläkeiän ylittäneille työntekijöille esimiehen ja organisaation suhtautuminen heihin on ensisijaisen tärkeässä roolissa heidän tehdessä päätöksiä koskien heidän omaa työuraansa. Monissa organisaatioissa johto onkin rohkaistunut tekemään muutoksia ja ottamaan huomioon sellaisia asioita työoloissa, jotka ovat merkittäviä erityisesti vanhemmille työntekijöille. (James ym. 2011, 173–175.) Työnantajalta

saatu palaute ja johtaja-alainen suhde sekä työyhteisön suhtautuminen usein nähdään sosiaalisena tukena, joka saattaa vaikuttaa huomattavastikin henkilön motivaatioon ja päätöksiin, jotka liittyvät työuran jatkamiseen (Stamov-Roßnagel & Hertel 2010, 900). Kuten olen jo todennut, muiden työntekijöiden asenteet eläkkeestä ja sen vaihtoehdosta, työuran jatkamisesta, vaikuttavat ikääntyneiden työntekijöiden päätöksiinsä eläkkeelle siirtymisestä (Wang 2010, 176). Esimiehen tai organisaation suhtautuminen ei välttämättä ole itsenäinen tekijä, joka suoraan vaikuttaisi henkilön tekemiin päätöksiin eläketään koskien, pikemminkin se saattaa vaikuttaa henkilön asenteeseen työtä kohtaan. Esimiehen ja johdon suhtautuminen saattaa monesti siis välillisesti asenteen kautta vaikuttaa henkilön motivaatioon joko jäädä eläkkeelle tai jatkaa työuraansa. Useimmiten kuitenkin niin, että sillä on joko neutraali tai negatiivinen vaikutus iäkkään työntekijän asenteeseen ja sitä kautta päätöksiin ja toimintaan. (Warren & Kelloway 2010, 289.)

Omassa tutkimuksessani päädyin kuitenkin hieman toisenlaiseen tulokseen. Omassa aineistossani suhde esimieheen ja organisaation suhtautuminen mainittiin vaikuttaneen joko neutraalisti tai positiivisesti työuranjatkamispäätökseen. Edellä esitetty näkemys siitä, että suhteilla esimiehiin on joko neutraali tai negatiivinen vaikutus motivaatioon jatkaa työuraa, on noussut esiin tutkimusaineistosta, jossa on ollut jo eläköityneitä tai eläkkeelle jäämisestään päättäneitä henkilöitä. Ja jälleen kerran, tämän tutkimuksen aineisto siis koostui henkilöistä, jotka eivät ole tehneet päätöstä eläköitymisensä ajankohdasta vaan nimenomaan ovat tehneet päätöksen työuransa jatkamisesta. Voidaan näin ollen edelleen olettaa, että organisaation, esimiehen ja työkavereiden suhtautumisella saattaa olla monenlaisia vaikutuksia henkilön motivaatioon ja päätöksiin työuransa jatkamiseen liittyen. Tässä tutkimuksessa kuitenkin selviten esillä olivat positiiviset vaikutukset. Monet aineiston henkilöistä totesi, että työyhteisöllä ja työnantajan positiivisella suhtautumisella on ollut paljonkin merkitystä heidän motivaatioonsa jatkaa työelämässä. Muutamien henkilöiden kohdalla taas nousi esiin näkemys, jonka mukaan työyhteisöllä, työkavereilla ja tämänkaltaisilla muilla ulkoisilla tekijöillä ei ole ollut varsinaisesti vaikutusta työuranjatkamispäätökseen, vaan päätös on lähtöisin omasta itsestä. Näissäkin tapauksissa kuitenkin mainittiin, että työyhteisöllä tai työnantajalla ei ole ollut myöskään poistyyöntävää vaikutusta. Juuri tällaisten henkilökohtaisten eroavaisuuksien sekä eri ikäluokkien ja sukupolvien välisten eroavaisuuksien ymmärtäminen ja niiden huomioon ottaminen olisi tärkeää työpaikoilla. Näin organisaatiot pystyisivät säilyttämään kaikki työntekijänsä tehokkaina ja tyytyväisinä sekä kannustamaan ja motivoimaan työntekijöitään. (Wong ym. 2008, 881.)

Tämän tutkimuksen tulokset siis osoittavat, että työyhteisön sisäisellä suhtautumisella, kuten työnantajalla ja työkavereilla, on vaikutusta monien henkilöiden kohdalla heidän motivaatioonsa, mutta vaikutukset ovat ehkä hieman hajanaisempia ja lievempiä,

kuin yleisen ulkoapäin tulevan suhtautumisen kohdalla. Seuraavat lainaukset ovat poimintoja tutkimusaineistossa esiintyneistä työyhteisön sisäisen suhtautumisen positiivisista vaikutuksista työuran jatkamiseen ja henkilön omaan asenteeseen ja motivaatioon.

Työnantaja ja kaverit on oikeestaan vähän mielumminkin kannustanu jäämään, ku pois lähtemään, et ehkä sitäkin kautta on niinku jaksanu ja...(Logistiikkaesimies 64v.)

Työkaverit auttavat, opettavat ja mä voin helposti kysyä heiltä jos on jotakin sellasta mitä mä en tiää. Kaikki menee tosi hyvin ja työnantajan mielestä olen todella tärkeä apu (Röntgenhoitaja 63v.)

Must on hirveen ihanaa, et on tervetullu ja aina siel työyhteisön jäsenenä. Et sua ei katsota, et sä oot joku eläkeläinen, joka ei nyt enää oikeesti osaa ehkä...vähän voi olla jo työelämästä irti. Mä en ainakaan tunne, et mä oon yhtään työelämästä irti. (Lastentarhaopettaja 66v.)

Lainauksista näkyy, että työyhteisön sisäisellä suhtautumisella on selkeä vaikutus henkilön itsesäätelyn kautta muodostuvaan kuvaan hänestä itsestään ja omasta asemastaan, mahdollisuuksistaan sekä soveltuvuudestaan työyhteisöön ja nämä vaikuttavat edelleen henkilön motivaation muodostumiseen. Työyhteisön positiivinen suhtautuminen tutkimusaineiston henkilöihin oli nähtävissä videomateriaalin osalta myös visuaalisesti. Kanssatyöntekijöiden käytöksestä ja puhettavasta oli havaittavissa, että iäkkääseen henkilöön suhtauduttiin aivan samalla tavoin kuin muihinkin työyhteisön jäseniin. Minäkäänlaista syrjintää tai negatiivista asennetta ei voinut havaita tilanteissa, joissa kuvattiin henkilöitä suorittamassa työtehtäviään.

Tässä kappaleessa esitettyjen tulosten ja näkökulmien perusteella on selvää, että sekä yleinen yhteiskunnallinen mielipide ja asenne että työyhteisön sisäinen suhteutuminen ovat tekijöitä, joilla on hyvin monenlaisia vaikutuksia henkilöiden motivaatioon ja toimintaan. Tämän tutkimuksen tulokset korostavat erityisesti positiivisia vaikutuksia, mutta samalla tulee pitää mielessä myös henkilökohtaiset eroavaisuudet motivaatiotekijöiden vaikutuksissa ja motivaation muodostumisessa. James ym. (2011, 191) päätyvät artikkelissaan lopputulokseen, jonka mukaan työnantajien olisi tärkeää pystyä irrottamaan ennakkokäsityksistään iäkkäistä työntekijöistä tietynlaisena ryhmänä ja kiinnittää huomionsa enemmänkin jokaiseen työntekijään, hänen hyvinvointiinsa ja tukemiseensa yksilönä ja huomioida hänen ikänsä yhtenä henkilökohtaisena ominaisuutena muiden ominaisuuksien joukossa. Kuten aiemmin olen kertonut, esimerkiksi rahalliset kannusteet ovat tekijöitä, jotka motivoivat useimmin nuoria työntekijöitä. Kaikista ikäryhmistä kuitenkin löytyy erilaisia yksilöitä ja taloudellisten kannusteiden merkitys saattaa vaihdella yksilöittäin riippumatta iästä. On huomattu, että rahalliset kannusteet

eivät useinkaan ole avaintekijöitä henkilöiden työuran jatkumisen kannalta. Sitä vastoin, esimerkiksi työnantajan ja organisaation antaman tuen merkitys saattaa korostua työuranjatkamiseen liittyvässä motivaatiossa. Organisaation tarjoama mahdollisuus joustoon ja muutoksiin työhön liittyvissä rooleissa ja tehtävissä saattavat osaltaan lisätä merkittävästi henkilön motivaatiota jatkaa työuraansa. (Bal & Visser 2011, 597.) Taloudelliset tekijät ovat kuitenkin aina mukana työelämän toiminnoissa ja niiden vaikutuksia henkilön motivaatioon ei voida unohtaa tarkastelussa.

5.2.5 *Taloudelliset tekijät*

Raha ja muut taloudelliset kannusteet ovat ehkä selkein ulkoinen palkkio liittyen työntekoon. Kuten tiedetään, ihmiset usein työskentelevät ansaitakseen elantonsa. Kuten tässä tutkimuksessa on jo useaan kertaan kerrottu, raha ja taloudelliset kannusteet ovat kuitenkin korostuneemmassa asemassa nuorilla työntekijöillä. Aiemman kirjallisuuden ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan siis sanoa, että rahalla ja muilla taloudellisilla palkkioilla ei ole kovinkaan merkittävää vaikutusta eläkeiän ylittäneiden henkilöiden motivaatioon. Sen ei voida sanoa ainakaan sanoa olevan erityisen merkityksellinen tekijä tai syy jatkaa työuraa. Tämän tutkimuksen aineistosta kukaan ei sanonut taloudellisten asioiden olevan heidän syynsä tai perimmäinen motiivinsa jatkaa työelämässä. Kaikki muut edellä esitellyistä seitsemästä temasta tai motivaatioon vaikuttaneesta tekijästä osoittautuivat voimakkaammiksi kannusteiksi ja lisäävän työuran jatkamiseen ohjaavaa motivaatiota enemmän kuin taloudelliset seikat. Joissain tapauksissa kuitenkin rahallisten kannusteiden kerrottiin olleen osana vaikuttamassa henkilöiden motivaatioon ja päätöksiin työskennellä eläkeiän jälkeen. Smyer ja Pitt-Catsoupes (2007,27) toteavat, että syyt työuran jatkamiselle voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä koostuu henkilöistä, joiden on ”pakko” jatkaa työntekoa taloudellisista tai terveydellisistä syistä. Toinen ryhmä ovat henkilöt, jotka haluavat jatkaa työntekoa esimerkiksi sosiaalisten suhteiden tai karttuneiden tietojensa ja taitojensa hyödyntämisen vuoksi. Kolmas ryhmä heidän mukaansa ovat henkilöt, joiden työuran jatkamiseen vaikuttavat molemmat edellä mainitut syyt. Kaksi jälkimmäistä ryhmää löytyivät samantapaisina myös omasta tutkimusaineistostani. Taloudellisten kannusteiden osalta tutkimusaineistossa mukana olleet henkilöt jakautuivat sellaisiin, joilla rahallisilla kannusteilla ei ole ollut mitään merkitystä työuran jatkamisen kannalta ja toisaalta sellaisiin, jotka sanoivat rahallisten kannusteiden osittain olleet vaikuttamassa heidän päätöksensä, kuten seuraavat lainaukset esittävät.

Tä on niinku tavallaan harrastusta, et en mä voi sanoa, etteikö taloudellisilla seikoilla ole jotain merkitystä tässä asiassa, mut en voi sanoa, että raha ratkaisee. (Yksityislääkäri 70v)

Ei se nyt sitte se lopullinen kannustin kyllä se raha, että kyllä se on muussa se. Sanotaanko nyt, että siitä entisestä työstä on muodostunu harrastus. (Näyttelijä 79v.)

Et kyl nyttenki vaan, ku eilen tuli tilinauha, ni kyl se sil taval pisti aattelemaan, et tota et ei täst niinku niin kauhiast järke täs työn teos oo, et kyl se menee paremminki niinku harrastuksen puolel. (Linja-autonkuljettaja 64v.)

Talousasiathan tietenki vaikuttivat jollakinlailla tähän minun työn tekemiseen, mutta se ei ole suinkaan se kannustin, minkä takia mä tätä työtä teen, että en mä varmaan jaksais tehdä jos mä tekisin tätä rahan takia. Sillon ruppeis uuvuttamaan. (Röntgenhoitaja 63v.)

Kuten edellä esitetyistä lainauksistakin näkyy, rahallisten kannusteiden merkitys osoittautui tutkimuksessa olevan hyvin vähäinen. Kaikki tutkimusaineiston henkilöt siis korostivat, että rahalliset kannusteet eivät ole olleet perimmäinen tai painavin syy tai motiivi työuran jatkamiselle. Kukaan ei kokenut taloudellisten asioiden pakottavan heitä jatkamaan työuraansa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Taloudellisten pakotteiden puuttuminen oli havaittavissa myös visuaalisesti. Videomateriaalissa näkyi henkilöiden koteja ja esimerkiksi autoja, joiden perusteella pystyin saamaan tukea heidän sanoilleen siitä, että taloudelliset seikat eivät olleet niin huonolla tolalla, että ne olisivat pakottaneet jatkamaan työntekoa. Joten Smyerin ja Pitt-Catsouphesin jaottelussaan käyttämä ensimmäinen ryhmä ei siis saanut tukea tässä tutkimuksessa. Myös monet muut tutkijat ovat määritelleet yhdeksi työuran jatkamisen syyksi usein rahalliset kannusteet. Se, miksi rahallisten kannusteiden merkitys eläkeiän jälkeisen työuran jatkamisen kannalta ei näkynyt juuri ollenkaan tässä tutkimuksessa, saattaa johtua monestakin syystä. Mieleen nousee esimerkiksi kysymys, että ovatko vastaajat olleet rehellisiä ja täysin avoimia tämän usein arkaluontoiseksi koetun aiheen osalta. Tulen palamaan tähän kysymykseen myöhemmin, mutta tässä päädyn vain toteamaan, että aineiston luotettavuutta ei tässä kohtaa ole syytä kuitenkaan epäillä. Myös muut saamani tulokset tukevat sitä olettamusta, että taloudellisten tekijöiden rooli muiden motivaatiotekijöiden joukossa on hyvin mitätön.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan siis olettaa, etteivät rahalliset kannusteet ole useinkaan merkityksellisiä eläkeiän ylittäneiden henkilöiden keskuudessa.

Usein taloudelliset seikat ovat tärkeämpiä kannustimia nuoremmille työntekijöille, jotka tarvitsevat työnteollaan ansaitsemiaan tuloja täyttääkseen elämisen perustarpeensa ja saadakseen tuloja perheelleen. Iäkkäämmillä työntekijöillä on usein riittävästi muitakin tuloja kattamaan perustarpeet ja näin ollen iäkkäiden työntekijöiden rahalle antama kannustin arvo on paljon heikompi. (Lord & Farrington 2006, 23.) Tämän tutkimuksen aineisto tuki myös jo aiemmin esille nousutta olettamusta, että nuorempina rahalla on ollut suurempi merkitys ja työssä on käyty suurimmaksi osaksi rahan takia. Mutta eläkeiän jälkeisessä työnteossa rahallisilla kannusteilla ei ole suurtakaan merkitystä motivaatioon tai taloudellisen hyödyn saamiseen ei ole tavoitteena. Tämä tulos, joka kertoo motiiveissa, tavoitteissa ja asenteissa tapahtuneesta muutoksesta voidaan yhdistää myös itsesääätelyteorian viitekehykseen. Seuraavissa lainauksissa näkyy, miten henkilöt kertoivat motiiveissaan, tavoitteissaan ja niiden kautta myös itsesäätelystä tapahtuneista muutoksista.

Olihan se pakkopullaa, sillon (nuorempana) oli pakko saada rahaa. – Sillon oli pakko saada rahaa, kato nyt mul on kaikki turvaverkot jo ja sillee, ni ei se raha tosiaan enää oo mitenkään keskeinen... (Tarkastaja 63v.)

Ei...ei sil (rahalla) oo niinku oikeestaan tän kans oikeen mitään tekemistä. Henkilökohtanen tarve ei oo enää siinä taustalla, ei. ” (Yrittäjä 64v.)

...Ei sen nyt mun mielestä enää tarvii olla sellai palkkatyötä, et ihan omaksi iloksi ja virkistykseksi mä ajattelin, et sitten (eläkkeelle jäämisen jälkeen) vois tehdä jotain keikkaa. (Kättilö 60v.)

Taloudellisten tekijöiden vähäinen vaikutus motivaatioon jatkaa työuraa osoittautui siis ilmeiseksi, kuten edellä on kerrottu. Motivaation ja sen rakentumisen yksilöllisyys kuitenkin näkyi tässäkin teemassa. Tutkimusaineistossa oli havaittavissa, että joillekin henkilöille ja heidän kokonaismotivaationsa muodostumiselle taloudelliset kannusteet merkitsevät edellä esitettyjä tapauksia enemmän. Edellä on taloudellisten tekijöiden merkitystä pidetty hyvin vähäisenä. Aineistossa kuitenkin näkyi, että jotkut olivat pohjineet taloudellisia asioita hieman enemmän ja heille taloudelliset tekijät olivatkin olleet tärkeämpi motiivi. Tämä tulos mielestäni lisää jo aiemmin esille nostamaani luottamusta sitä kohtaan, että tutkimusaineiston henkilöt ovat pystyneet kertomaan motiiveistaan ja motivaatioon vaikuttaneista tekijöistään avoimesti, eikä taloudellisten tekijöiden kertomista ole häpeilty silloin, kun niiden vaikutus on koettu olevan merkittävämpi. Joillekin henkilöille taloudelliset kannusteet merkitsevät enemmän ja joillekin saattaa toimia kannustimena se, että he pystyvät kasvattamaan tulojaan eläketuloaan tekemällä työtä,

josta saa palkkaa (Feldman & Kim 2000, 19). Tutkimus siis osoitti myös, että rahalliset kannusteet ovat yksi tekijä monien muiden joukossa, miksi työuraa on jatkettu eläkeiän jälkeen. Mutta niiden vähäinen merkitys seniori-ikäisten työntekijöiden keskuudessa osoittautui kuitenkin ilmeiseksi. Vain harvoissa tapauksissa taloudelliset tekijät olivat mukana motivaation muodostumisessa ja kukaan ei sanonut rahan olevan suurin tai tärkein kannustin, eikä taloudellisia seikkoja nähty ainoana motivaation lähteenä. Myös aiemmissa tutkimuksissa on tehty kahdenlaisia havaintoja siitä, vaikuttavatko vuosittaiset tulot ja taloudelliset seikat eläkepäätöksiin. Erään käsityksen mukaan työstä saadulla rahallisella korvauksella ei ole olennaista merkitystä eläkepäätöstä tehtäessä. Toisen näkemyksen mukaan kuitenkin tyytyväisyys eläketuloon ja sen määrä ovat osaltaan vaikuttamassa päätökseen eläköitymisestä (Feldman, 1994, 302; Adams 1999, 231). Seuraavat lainaukset toimivat esimerkkeinä tapauksista, joiden perusteella voidaan todeta taloudellisten kannusteiden olevan toisille tärkeämpiä motiiveja.

Kyllä tietysti rahan merkitys on yks osa tätä työntekoa. Ois ehkä vähän enemmän aikoinaan maksaa yrittäjä eläkettä. Se on tietysti yks motiivi minkä takia teen töitä, mutta ei tärkein. Nyt on vaan kumminkin sellanen palo, että mä haluan tehdä töitä ja tä antaa mulle elämään sisältöä ja muutaman euronkin. (Vartija 64v.)

Kyllä rahalla tietysti aina on merkitystä, et mun tilanne oli se, että tuota mä en ois itseasias voinu siirtyä ennen kuuttakymmentäkolmea eläkkeelle, et se ei ois ollu taloudellisesti niinku milläntavalla järkevää. Ja sit tän jälkeen, niin tuota kyl mä oisin pärjänny tässä elämässä niinku ihan tällä eläkkeellä sinänsä, mutta tuota tä firman asia on se, että mä en maksa ittelleni mitään palkkaa vaan mä kerään sinne firmaan tätä pääomaa ja vähän niinku tulevia sukupolvia varten. (Teemajohtaja 65v.)

Rahan ja taloudellisten kannusteiden vaikutus motivaation muodostumiseen on siis yksilöllistä ja toisaalta tilannesidonnaista. Myös taloudellisten kannusteiden vaikutus kokonaismotivaation laatuun on puhuttanut tutkijoita ja siitä on esitetty erilaisia näkemyksiä. Tutkijat eivät ole yksimielisiä ylipäättään ulkoisten palkkioiden vaikutuksesta sisäiseen motivaatioon. Joidenkin tutkijoiden mukaan ulkoisilla palkkioilla on huomattava sisäistä motivaatiota vähentävä vaikutus, kun taas toiset ovat sitä mieltä, etteivät ulkoiset palkkiot vähennä sisäistä motivaatiota. (Deci, Koestner & Ryan 2001, 1; Workman & Williams 1980, 143,146; Deci 1975; Cameron & Pierce, 1994, 363, 372.) On esitetty näkemys jonka mukaan taloudelliset kannusteet saattavat vähentää työntekijän sisäistä motivaatiota. Ulkoiset palkkiot nostavat henkilön työpanosta ja saavat aikaan parempaa tuottavuutta ensisijaisesti vain silloin, kun henkilö kokee korkeaa sisäistä motivaatiota työtään kohtaan ja on ylpeä työstään ja kokee työn mielenkiintoisena.

(Kreps 1997, 360.) On huomattu, että rahallisen palkkion antamisella henkilön suorittamasta mielenkiintoisesta tehtävästä voi olla tehtävään liittyvää tyytyväisyyttä ja pysyvyyttä estävä vaikutus. Näin voidaan olettaa olevan silloin, kun tehtävän suorittamiseen ei oleteta liittyvän rahallista palkintoa, mutta estävää vaikutusta ei ole havaittu ilmenevän tilanteissa, joissa rahallinen palkkio normaalisti liittyy tehtävän suorittamiseen. (Staw ym. 1980, 1.) Taloudelliset kannusteet ovat lähestulkoon aina mukana työelämän tilanteissa. Useimmissa työntekeä koskevissa tilanteissa, joissa sisäisen motivaation oletetaan olevan korkea, työntekijät ovat tyytyväisiä, kokevat erilaisia asioita palkitsevina ja kokevat saavansa eräänlaista pääomaa suorittamastaan työstä. Jos taas ollaan tyytymättömiä tai turhautuneita työnteekoon silloin helposti rahallisista palkkioista saatavaa muodostua merkittävimpiä ja jopa keskeisiä syitä työssä käymiselle. (Kreps 1997, 361.)

Taloudellisten kannusteiden vaikutuksesta niin sisäiseen motivaatioon kuin motivaatioon yleensä ei siis vallitse tutkijoiden keskuudessa laajaa yksimielisyyttä. Tämä seikka on hyvä tiedostaa, mutta tässä tutkimuksessa en kuitenkaan pohdi sitä sen enempää, eikä se ole sinänsä niin tärkeä asia tässä tutkimuksessa. Tämä tutkimus osoitti kuitenkin, että taloudelliset palkkiot tai työuran jatkamiseen liittyvät taloudelliset kannustimet eivät vaikuta alentavasti eläkeiän ylittäneiden henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa. Tässä tutkimuksessa ei löytynyt minkäänlaisia viitteitä siitä, että jokin taloudellinen kannustin olisi heikentänyt tutkimuksessa mukana olleiden henkilöiden sisäistä motivaatiota, joka kuitenkin oli hyvin korostunut kaikilla henkilöillä. Seuraavissa lainauksissa näkyy selvästi niin tässä kuin aiemmassakin tutkimuksessa todettu seikka, että silloin, kun sisäinen motivaatio on olemassa ja taloudelliset kannusteet ovat luonnollinen osa tiettyä toimintaa, niin taloudellisten kannusteiden merkitys kokonaismotivaatioon ja sen laatuun on vähäinen.

Et se ei näy hirveen paljon verotuksessa tässä alussa, mut sit jos mä vielä syksyllä jatkan työn tekoa tästä eteenpäin, ni sitten mun veroprocenttini kyllä nousee, mutta mä oon kyllä siitä huolimatta aatellu jatkaa syksyllä. (Röntgenhoitaja 63v.)

No nyt näyttää siltä, että että se karttuma, mikä se sitten onkin, nyt täytyy kyllä sanoa, et mä en oikeestaan tiedäkkään mikä se karttuma on, ku se ei oo hirveen paljon tää taloudellisuus oo määritelty mun työssä jaksamisesta. Se karttuu minkä se karttuu ei se oo se kannustin. Eikä se tuu hirveesti vaikuttaa mun päätöksiin. (Yliopettaja 62 v.)

Edellä käyty pohdinta taloudellisten kannusteiden vaikutuksesta sisäiseen motivaatioon voidaan palauttaa tutkimuksen alussa käsiteltyihin suurempiin kokonaisuuksiin si-

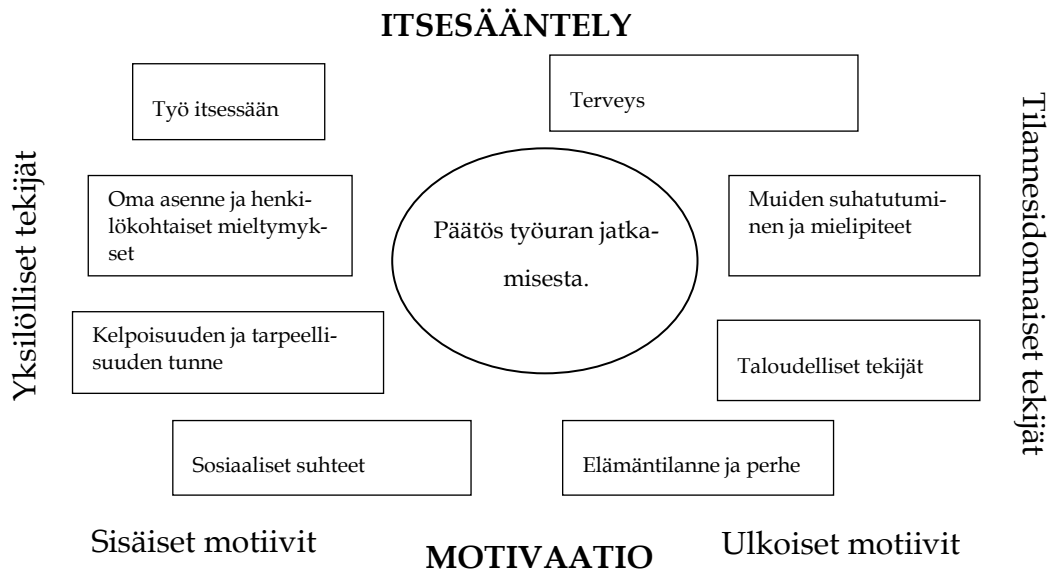
säisestä ja ulkoisesta motivaatiosta, motivaatiosta ylipäättään sekä tämän tutkimuksen perimmäisiin kysymyksiin. Sisäistä ja ulkoista motivaatiota on alkujaan pidetty toistensa vastakohtina, ikään kuin saman asian vastakkaisina ääripäinä. Nykyisin kuitenkin ajatellaan, että sisäinen ja ulkoinen motivaatio ei välttämättä ole toistensa vastakohtia. Ne saattavat toimia samanaikaisesti motivaation lähteenä ja esimerkiksi elämän eri vaiheissa sisäisen ja ulkoisen motivoituneisuuden keskinäinen suhde saattaa vaihdella. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio korreloivat kohtuullisesti keskenään, joka tarkoittaa sitä, että ne ovat pikemminkin kaksi motivaation ulottuvuutta eikä niinkään saman ulottuvuuden vaihtoehtoisia ääripäitä. Sisäisen ja ulkoisen motivaation itsenäinen tärkeys ja merkitys henkilölle vaikuttavat hänen toimintaansa ja päätöksiinsä sekä näiden kahden jonkinlaisesta yhdistelmästä löytyy motivaation optimaalinen taso. (Lepper, Corpus & Iyengar 2005, 184–185, 189–191.) Tämä näkemys saa tukea myös tässä tutkimuksessa.

Edellisissä luvuissa on esitelty sekä sisäisiä että ulkoisia motivaatiotekijöitä, jotka tämän tutkimuksen mukaan vaikuttavat yhdessä ja yksilöllisesti vaihdellen henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa. Mitkään näistä tekijöistä eivät sulje pois toinen toisiaan eivätkä esiinny aina ja samanlaisina kaikilla henkilöillä, vaan jokainen henkilö muodostaa oman itsesäätelynsä ja vallitsevien tilannesidonnaisten sekä yksilöllisten tekijöiden pohjalta omat ratkaisunsa. Motivaatiotekijöiden vaikutus henkilöön ja hänen motivaatioonsa muodostumiseen ovat yksilöllisiä ja motivaation kokeminen on aina yksilöllistä ja tilannesidonnaista. Yleistysten tekeminen on siis miltei mahdotonta. Edellisissä kappaleissa on kuitenkin esitetty tässä tutkimuksessa esiin nousseet tärkeimmät yksittäiset tekijät, joiden voidaan sanoa vaikuttavan henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Näin ollen näitä tekijöitä voidaan pitää syinä jatkaa työskentelyä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Olen koonnut seuraavassa luvussa saamani tulokset yhteen ja ikään kuin täyttännyt ne teoreettiseen viitekehykseen omille paikoilleen.

5.2.6 Tulokset yhdistettynä teoreettiseen viitekehykseen

Tämä tutkimus osoitti, että itsesäätelyn kautta henkilö luo itselleen käsityksen itsestään ja omista toimintamahdollisuuksistaan, johon vaikuttavat sekä yksilölliset ja tilannesidonnaiset tekijät. Nämä yksilölliset ja tilannesidonnaiset tekijät koostuvat pienemmistä yksittäisistä tekijöistä ja motiiveista. Näitä yksittäisiä tekijöitä on käsitelty tässä tutkimuksessa joko sisäisinä tai ulkoisina motiiveina. Tämän käsityksensä pohjalta henkilö kokee olevansa motivoinut joko jatkamaan työuraansa tai jäämään eläkkeelle ja tekee päätöksen siitä. Se, miten ja mitkä yksittäiset motiivit, yksilölliset tai tilannesidonnaiset tekijät vaikuttavat henkilön motivaatioon, on henkilökohtaista eikä siitä voi tehdä yleistyksiä. Niiden voidaan kuitenkin sanoa olevan syitä, jotka saavat henki-

lön motivoitumaan työuransa jatkamisesta ja näin ollen niitä tuloksia, joita tässä tutkimuksessa halusin löytää. Seuraavassa kuviossa 5 on koottu yhteen tutkimuksessa esiin nousseet tulokset ja lisätty ne jo aiemmin esitettyyn teoreettiseen viitekehysten kuvioon.



Kuvio 5 Tulokset liitettynä teoreettiseen viitekehykseen

Kuviossa 5, kuten koko tutkimuksessa, motivaatio sekä itsesääntely ovat pääteemat, jotka luovat pohjan tulkinnoille. Tulkinnan avulla löytyneet tulokset ovat jaoteltu näiden pääteemojen avulla. Näiden tulosten valossa haluan ottaa kantaa keskusteluun työurienpidämisen keinoista, johon viittasin johdannossa. Näyttää siis siltä, että vapaaehtoinen valinta työuran jatkamisesta on jokaisen henkilökohtainen päätös, johon tässä tutkimuksessa löydetty tulokset samanaikaisesti vaikuttavat. On kuitenkin selvää, että ne henkilöt, jotka eivät halua jatkaa työuraansa käyttävät erilaisia asioita itsesääntelyssään ja heidän motivaationsa muodostuu toisenlaiseksi, kuin tämän tutkimuksen henkilöillä. Toiset ovat jopa halukkaita jäämään eläkkeelle ennen eläkeiän täyttymistä. Nämä henkilökohtaiset mieltymykset ja käsitykset asioista tuskin muuttuisivat, jos eläkeikää nostettaisiin. Työurat pakostakin silloin pitenisivät ja henkilöt kävisivät tämän eläköitymiseen liittyvän itsesääntelyprosessin läpi vasta myöhemmin. Tämän tutkimuksen tuloksiin pohjaten näyttäisi siis siltä, että niin sanotut pakkokeinot olisivat, jos eivät ainoa niin, ainakin varmin tapa saada työurat piteneen. Uskon, että yritykset houkutellessa ja motivoimalla työntekijöitä vapaaehtoisesti jatkamaan työuraansa, valuisivat suurelta osin hukkaan koska, työuran jatkamiseen liittyvä motivaatio ja itsesääntelyn kautta asetetut henkilökohtaiset tavoitteet ja tehdyt päätökset näyttävät olevan niin sisäisiä ja yksilöllisiä, että

siihen saattaa olla vaikea pystyä ulkoapäin vaikuttamaan. Innostuneisuus ja sisäinen motivaatio kun ovat tekijöitä, jotka vaihtelevat yksilöittäin ja joihin on vaikea pystyä vaikuttamaan esimerkiksi organisaation johdon puolesta (Boardman & Sundquist 2009, 531). Työuran jatkamista voidaan pitää vapaaehtoisena ja hyvin henkilökohtaisena ratkaisuna, jonka taustalla vaikuttavat monenlaiset syyt ja tekijät. Henkilön motivaatio on siis ratkaisevassa asemassa silloin, kun tehdään päätöksiä työuran jatkamisen suhteen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

6.1 Tutkimuksen tarkoituksen ja sisällön kertaus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää syitä, jotka saavat jatkamaan työelämässä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Näitä syitä lähdin selvittämään tavalla, jossa otin huomioon itse työhön ja sen tekemiseen liittyvien seikkojen lisäksi laajasti muitakin henkilön päätöksentekoon vaikuttavia tekijöitä. Tämä laajempi näkökulma toteutui yhdistämällä tarkastelukehysten sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät sekä itsesäätely, jossa niin yksilölliset kuin tilanteesta riippuvaisetkin tekijät ovat vaikuttamassa henkilön minäkuvaan, motivaatioon ja kokonaisvaltaiseen päätöksentekoon omista valinnoista. Päällimmäisenä halusin tehdä havainnot ja saada selityksiä sille, mikä motivoi jatkamaan työuraa. Nämä havainnot jaoin sisäisiin ja yksilöllisiin sekä ulkoisiin ja tilannesidonnaisiin tekijöihin saadakseni selville, minkä tyyppinen motivaatio ja millaiset motiivit ovat korostuneet. Lisäksi halusin ottaa selvää myös iän tuomista vaikutuksista itsesäätelyyn ja motivaatioon. Erityisesti olin kiinnostunut ikääntyneiden työntekijöiden motivaation erityispiirteistä ja siitä, onko eroavaisuuksia ikäryhmien välillä havaittavissa. Ei siis ollut tarkoitus vertailla nuorempien henkilöiden motivaatiota iäkkäämpien henkilöiden motivaatioon tai tarkastella, miten eri ikäryhmien motivaatio ja itsesäätely eroavat toisistaan. Tällaisen vertailun tekemiseen tämän tutkimuksen aineisto oli liian suppea. Pystyin tekemään vertailua lähinnä vain aiempien tutkimustulosten valossa. Muutamassa kohdassa kuitenkin pystyin tekemään tulkintoja ja vertailua oman tutkimusaineistoni ja siinä mukana olleiden henkilöiden kertoman pohjalta. Jotta olisin pystynyt tekemään vertailua laajemmin, olisi mukana aineistossa pitänyt olla myös nuorempia henkilöitä. Tosin ehkä silloinkin vertailukelpoisten tulosten saaminen olisi ollut hankalaa. Koska tämä tutkimus osoitti, että henkilöiden itsesäätelyssä ja sen kautta motivaatiossa tapahtuu muutoksia iän ja työuran eri vaiheissa. Tämä tarkoittaa sitä, että jokin asia voi olla tärkeä tai motivoiva nuorempana, mutta sillä ei ole välttämättä mitään merkitystä enää vanhemmalla iällä tai päinvastoin.

Lähdin rakentamaan teoreettista viitekehystäni kirjallisuuskatsauksella, jossa käsitteelin tutkimusaiheen kahta pääelementtiä eli ensin tutkimuksen pääkomponenttia, eli motivaatiota ja sen jälkeen tutkimuksen kohderyhmää, eli ikääntyviä työntekijöitä. Motivaation esittely ensin yleisesti oli välttämätöntä, jotta lukijalla olisi mahdollisuus ymmärtää niitä motivaatioteorian osia, jotka olivat tämän tutkimuksen viitekehyksessä mukana. Tutkimuksen kohderyhmään tutustuakseni ja luodakseni kuvaa siitä ryhmästä myös lukijalle koin tärkeänä määritellä ikää sekä yleisesti että tässä tutkimuksessa käy-

tetystä näkökulmasta. Näkökulma tässä tutkimuksessa perustuu Suomessa käytössä olevaan eläkejärjestelmään, jonka esittelin seuraavana. Teoria osuuden lopussa käsittelin kahden pääelementin suhdetta toisiinsa eli iän vaikutusta motivaatioon. Tämän teorian ja sen pohjalta luomani teoreettisen viitekehyksen turvin lähdin jatkamaan tutkimusta aineiston analyysin kautta tulosten etsimiseen ja löytämieni tulosten esittelyyn.

6.2 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tässä tutkimuksessa löytyi kahdeksan pääteema, eli tekijää, jotka motivoivat eläkeiän ylittäneitä henkilöitä jatkamaan työuraansa. Neljä näistä teemoista voidaan tässä tutkimuksessa käytetyn teoreettisen viitekehyksen pohjalta nähdä olevan sisäisiä ja yksilöllisiä tekijöitä ja toiset neljä taas enemmän ulkoisia ja tilannesidonnaisia tekijöitä, jotka itsesäätelyn kautta vaikuttaa henkilön motivaation muodostumiseen. Jaottelu ei kuitenkaan ollut yksiselitteinen tai helppo, kuten aiemmin jo tuli esille. Teemat jakautuivat sattumalta tasan näihin kahteen pääryhmään. Näiden tekijöiden ja tulosten avulla otan osaa työurien jatkamiseen ja ikääntyneiden työntekijöiden motivaatioon liittyvään keskusteluun sekä annan vastauksia myös alussa esittämiini tutkimuskysymyksiin. Olen käsitellyt laajemmin tuloksia edellisissä luvuissa, mutta kokoan ne tässä yhteen vielä pääpiirteissään. Työelämässä mukana pysymiseen motivoivat tekijät ovat jokaiselle henkilölle erilaisia ja motivaatio muodostuu jokaiselle eri tekijöiden yhdistelmästä. Näin ollen yhden ja yleispätevän vastauksen antaminen on mahdotonta. Kuitenkin voidaan sanoa, että tässä tutkimuksessa esitetyt motivaatiotekijät ovat niitä tekijöitä, joista työuran jatkamiseen ohjaava kokonaismotivaatio muodostuu. Tekemäni kirjallisuuskatsauksen ja oman tutkimukseni perusteella voidaan todeta, että työuraansa jatkaneet henkilöt ovat sisäisesti motivoituneita sekä sisäiset motiivit ja syyt, joista yksilölliset motivaatiotekijät muodostuvat, ovat monessa tapauksessa olleet suurin heidän työuransa jatkamispäätöksiin vaikuttava tekijä.

Vastaukset varsinaiseen tutkimuskysymyksiini siitä, mikä ja millaiset tekijät motivoivat työuran jatkamiseen eläkeiän jälkeen, löytyvät tiivistetyssä muodossa edellisen luvun lopussa esittelemästäni täydennetystä viitekehyskuviostani. Ne kahdeksan tekijää ovat niitä syitä työuran jatkamiselle eläkeiän jälkeen, joita tässä tutkimuksessa lähdettiin etsimään. Tuloksissa kuitenkin korostuivat yksilöllisten ja sisäisten tekijöiden vaikutus motivaation muodostumiselle. Yleisimmät ja monissa tapauksissa merkittävimmiksi koetut työuran jatkamiseen motivoivat tekijät ovat työhön itseensä liittyviä sisäisiä tekijöitä. Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehysessä nämä tekijät nähdään yksilöllisinä tekijöinä, jotka henkilön itsesäätelyprosessin myötä muuttuvat sisäiseksi motivaati-

oksi. Tämä edelleen vaikuttaa henkilön tekemään päätöksen työuransa jatkamisesta ja saa hänet toimimaan päätöksen edellyttämällä tavalla.

Tulosluvussa olen esitellyt jokaisen teeman tai motivaatiotekijän alta löytyneitä yksittäisiä tekijöitä tarkemmin. Ne yksittäiset tekijät ovat vastaus tutkimuksen alussa esitettyyn kysymykseen yksilöllisistä ja sisäisistä sekä ulkoisista ja tilannesidonnaisista tekijöistä, joiden avulla työuran jatkamiseen ohjaavaa motivaatiota voidaan ymmärtää. Tämän tutkimuksen mukaan ne ovat niitä yksittäisiä tekijöitä tai syitä, joiden jonkinlaisesta yhdistelmästä kunkin henkilön motivaatio työuran jatkamiselle muodostuu. Tämän henkilökohtaisen motivaation muodostumisessa on aina mukana itsesäätely, jonka kautta erilaisten tekijöiden vaikutukset näkyvät henkilön motivaatiossa ja toiminnassa. Käyn tiivistäen läpi vielä nämä kaikki yksittäiset tekijät, jotka nousivat esiin tässä tutkimuksessa.

Tekemästään työstä nauttiminen, rakkaus työtään kohtaan ja työn antama sisäinen tyydytys ja palkitsevuus osoittautuivat hyvin merkittäviksi motiiveiksi työuran jatkamisen kannalta. Samoin myös sellaiset työhön itseensä liittyvät tekijät, kuin mielenkiinto työtään kohtaan, työn monipuolisuus ja optimaalinen haasteellisuus ovat tämän tutkimuksen mukaan tekijöitä, jotka motivoivat jatkamaan työntekoa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Yhdeksi tekijäksi osoittautui henkilöiden kokema velvollisuudentunto työhönsä ja siihen liittyviä sidosryhmiä kohtaan. Tämä velvollisuudentunto voidaan yhdistää myös sitoutuneisuuteen ja kiintymykseen työtään kohtaan, jotka osaltaan näyttävät myös olevan motivaatiotekijöitä työuran jatkamisessa. Nämä kolme edellä mainittua tekijää osoittautuivat myös sellaisiksi motiiveiksi, joissa ei voida sanoa tapahtuvan merkittävää muutosta henkilön ikääntyessä tai toisin sanoen näiden tekijöiden vaikutus työntekoon liittyvässä motivaatiossa ei juuri muutu iän myötä.

Omaan asenteeseen ja muihin henkilökohtaisiin mieltymyksiin liittyviksi työuran jatkamiseen ohjaaviksi motivaatiotekijöiksi osoittautuivat sellaiset tekijät, kuin henkilön oma asenne eläkettä kohtaan sekä henkilön kokemus työn tekemisestä totuttuna tai merkittävänä osana elämäänsä. Asenteeseen liittyen nousi esiin kahdenlaisia vaikutuksia, jotka osaltaan vaikuttavan henkilön kokemaan motivaatioon. Ensinnäkin se, millainen näkemys ja odotukset henkilöllä on tulevista eläkepäivistään. Tutkimus osoitti, että vähäiset tai negatiiviset odotukset liittyen eläkkeeseen lisää työntöön jatkamisen motivaatiota. Toisaalta myös se, millainen asenne henkilöillä on työtään ja sen tekemistä kohtaan on tekijä, joka vaikuttaa motivaation muodostumisen. Tulokset osoittivat myös sen, että tämä työntekoon liittyvä asenne ja suhtautuminen ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat itsesäätelyn kautta motivaatioon, mutta ne ja niiden vaikutukset muuttuvat usein työuran edetessä ja iän karttuessa. Pitkään työuraan ja näin ollen myös korkeaan ikään liittyen nousi esiin tulos, jonka mukaan se, että henkilöt ovat tottuneet käymään töissä ja koke-

vat työn olevan heille tuttu ja merkittävä osa heidän elämäänsä lisää osaltaan työelämässä pysymiseen ohjaavaa sisäistä motivaatiota. Henkilöt kokevat työ tuovan heidän elämäänsä sisältöä ja tutun rytmin heidän päivittäiseen toimintaansa ja tämä lisää motivaatiota jatkaa eläkeiän jälkeenkkin samaan malliin.

Kolmas teema, joka tutkimuksen mukaan motivoi työnteon jatkamiseen eläkeiän jälkeen, oli henkilöiden kokemus tarpeellisuuden ja kelpoisuuden tunne. Henkilöiden kokemus tunne siitä, että heitä, heidän kokemustaan ja työpanostaan tarvitaan siinä työyhteisössä johon he kuuluvat lisäävät heidän motivaatiotaan jatkaa työelämässä. Samanlainen vaikutus osoittautui olevan myös sillä, että henkilöt kokevat työnsä kautta saavan paremman tai heille mieluisamman yhteiskunnallisen aseman. Yhtenä työuran jatkamiseen motivoivana tekijänä voidaan pitää myös henkilöiden itselleen tai omalle työuralleen asettamat tavoitteet, jotka ovat eläkeiän täytyessä vielä saavuttamatta. Tarpeellisuuden tunteeseen ja toisaalta tavoitteisiin liittyen myös henkilöiden halu hyödyntää ja siirtää omaa tietotaitoaan nuorempien sukupolvien käyttöön osoittautui tutkimuksessa yhdeksi motivaatiota lisääväksi tekijäksi. Työuraansa jatkaneet iäkkäät henkilöt näyttäsivät olevan tietoisia Suomessa vallitsevasta ikärakenteesta ja sen mukanaan tuomista ongelmista, näin ollen he ovat osittain motivoituneet jatkamaan työuraansa antaakseen oman panoksensa ongelmien lievittämiseksi.

Viimeinen sisäisiin ja yksilöllisiin tekijöihin liittyvä tulos tässä tutkimuksessa oli sosiaalisten suhteiden merkitys henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa. Motivaatiota eläkeiän jälkeiseen työskentelyyn lisääviksi tekijöiksi osoittautuivat henkilöiden työnsä kautta saamat sosiaaliset kontaktit. Niin sanottu yleinen sosiaalisuus sekä joidenkin erityisen tärkeiden suhteiden säilyttäminen työkaveriinhin tai muihin työyhteisön jäseniin, olivat yksi syy työuran jatkamiselle. Sosiaaliset kontaktit näyttäisivät motivoivan kahdella tavalla. Toisaalta henkilöt saattavat kokea työhönsä liittyvän sosiaalisuuden itselleen niin tärkeäksi, etteivät ole valmiita lopettamaan työntekoa sen takia. Toisaalta henkilö saattaa kokea jotkut työnsä kautta tulevat sosiaaliset suhteet itselleen hyvin tärkeiksi tai jopa ainoiksi sosiaalisiksi kontakteikseen ja haluavat jatkaa työntekoa, koska pelkäävät menettävänsä nämä suhteet jos jäisivät eläkkeelle.

Edellä on siis tiivistäen käyty läpi tässä tutkimuksessa esille nousseet sisäiset ja yksilölliset syyt tai motiivit jatkaa työuraansa eläkeiän täyttymisen jälkeen. Seuraavaksi käyn läpi tämän tutkimuksen tulokset, jotka voidaan nähdä olevan ulkoisia ja tilannesidonnaisia työuran jatkamiseen ohjaavia motivaatiotekijöitä. Ensimmäinen näistä teemoista on terveys. Tämä tutkimus osoitti, että työuran jatkamiseen osaltaan motivoi henkilöiden hyvä terveydellinen tila. Terveyttä voidaan pitää eräänlaisena perusedellytyksenä työuran jatkamiselle, mutta sen voidaan nähdä vaikuttavan myös henkilön motivaatioon. Tutkimus osoitti esimerkiksi sen, että työuraansa jatkaneet henkilöt ovat kiinnostuneita omasta hyvin voinnistaan ja ovat halukkaita ylläpitämään terveyttään ja

työkykyisyyttään, joka osaltaan kertoo henkilöiden motivaatiosta pystyä jatkamaan työelämässä.

Toinen ulkoinen ja tilannesidonnainen tekijä, jonka voidaan tämän tutkimuksen perusteella todeta vaikuttavan motivaatioon, on iäkkäiden työntekijöiden elämäntilanne ja perhesidonnaiset tekijät. Merkittävämmäksi tekijäksi tällä alueella osoittautui puolisoon liittyvät seikat. Tutkimus osoitti, että puolison työssä käyminen tai puolison puuttuminen ovat tekijöitä, jotka lisäävät henkilöiden motivaatiota pysyä työelämässä. Esiin nousi joidenkin henkilöiden kohdalla myös jälkikasvun huomioonottaminen eläköitymispäätöksiin liittyvässä motivaatiossa.

Lisäksi työnantajan suhtautuminen ja yleinen yhteiskunnallinen mielipide osoittautuivat tekijöiksi, jotka vaikuttavat työuran jatkamiseen liittyvään motivaatioon. Sekä työyhteisön sisäinen että sen ulkoa tuleva positiivinen suhtautuminen työurien pidentämisiin ja ikääntyviin työntekijöihin osoittautuivat erityisesti itsesääteilyyn ja sen kautta motivaatioon positiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi.

Viimeisenä ja ehkä kaikkein selkeimpänä ulkoisena ja tilannesidonnaisena motivaatioon vaikuttavana tekijänä tutkimuksessa esiin nousivat taloudellisten tekijöiden vaikutukset. Rahan ja muiden taloudellisten tekijöiden merkitys työuran jatkamisen syynä osoittautui kuitenkin tässä tutkimuksessa hyvin vähäiseksi. Taloudellisilla tekijöillä ei voida sanoa olevan juuri minkäänlaista merkitystä henkilöiden motivaatioon jatkaa työuraansa. Tutkimus osoitti kuitenkin selkeän eron nuorempien ja iäkkäämpien henkilöiden kohdalla taloudellisten tekijöiden vaikutuksesta motivaatioon. Nuoremmilla henkilöillä rahalla ja taloudellisilla kannusteilla on selkeästi voimakkaampi työntekoon motivoiva vaikutus kuin iäkkäämmillä henkilöillä. Kävi kuitenkin myös ilmi, että tämäkin tekijä ja sen vaikutukset motivaatioon ovat yksilöllisiä ja riippuvaisia itsesäätelystä. Joillekin iäkkäämmille henkilöillekin taloudellisilla tekijöillä on hieman tutkimuksen valtavirtaa suurempi vaikutus heidän motivaatioonsa työuran jatkamisessa yli eläkeiän. Tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että muut tekijät olivat paljon merkittävämmässä roolissa motivaation muodostumisessa.

6.3 Tutkimuksen suhde aiempiin ja tuleviin tutkimuksiin

Tutkimustulokset siis osoittavat, että motivaation muodostuminen on monimutkainen prosessi, johon vaikuttavat hyvin monet tekijät. Näyttäisi kuitenkin siltä, että sisäiset syyt ja motiivit, jotka yhdessä muodostavat yksilölliset motivaatiotekijät, ovat korostuneessa asemassa ja vaikuttavat työuran jatkamiseen liittyvään motivaatioon ulkoisia syitä useammin. Tälle luonnollinen selitys lienee löytyvän eläkeiän jälkeisen työnteon

vapaaehtoisuudesta. Tuskin kukaan vapaaehtoisesti jatkaisi työskentelyä, jos ei kokisi halua siihen ja sitä itselleen mieluisaksi vaihtoehdoksi. Tämä tutkimus antoi vastauksia niihin kysymyksiin, joista oltiin kiinnostuneita. Aiheesta tehdyissä aiemmissä tutkimuksissa hyvin monet tässäkin tutkimuksessa esiin nousseet tekijät ovat olleet tavalla tai toisella esillä. Kuitenkaan aiemmin ei ole tutkittu kvalitatiivisesti syitä työuran jatkamiselle käyttäen tässä tutkimuksessa sovellettua laajempaa näkökulmaa. On siis tehty melko vähän tutkimusta, jossa huomioidaan myös työn ulkopuoliset motivaatiotekijät ja toisaalta hyvin vähän tutkimusta kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on esitetty monenlaisia näkemyksiä ikääntyvien työntekijöiden motivaatiosta ja syistä työuran jatkamiselle. Näkemykset ja lähestymistavat poikkeavat toisistaan ja väitteitä on esitetty asioista niin puolesta kuin vastaanakin. Tämä tutkimus tuo keskusteluun mukaan oman näkemyksensä, mutta tutkimuksen tuloksissa ei varsinaisesti ole mitään suoraa ristiriitaa aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Tämä tutkimus kokoaa selkeästi yhteen jo aiemminkin esitettyjä tuloksia.

Eniten ristiriitaa aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esitettyjen tulosten kanssa tämän tutkimuksen tuloksissa löytyi taloudellisten ja terveydellisten seikkojen vaikutuksessa eläköitymispäätökseen. Rahan ja terveydellisen tilan on toisinaan väitetty olevan kaksi hyvin merkittävää tekijää, jotka kannustavat työuran jatkamiseen (Kts. Esim. Feldman 1994; Adams 1999; Kooij ym. 2011; Loi & Shultz 2007; Yang & Devaney 2011, 420) Toisaalta kuitenkin jotkut aiemmat tukijatkin ovat esittäneet näkemyksiä, joiden mukaan rahalliset kannusteet eivät ole niin merkittäviä motiiveja ikääntyneillä työntekijöillä. (kts. esim. Lord & Farrington 2006, 23) Tässä tutkimuksessa esitettyjen tulosten mukaan, rahalliset ja terveydelliset seikat ovat hyvin mitätön motivaatiotekijä. Tässä tutkimuksessa merkityksellisempinä korostuneet sisäiset ja yksilölliset tekijät ovat huomattu muissakin tutkimuksissa olevan erityisen tärkeitä syitä työuran jatkamiselle. (kts. esim. Wang 2007; Zhan ym. 2009; Jones & McIntosh 2010; Davies & Cartwright 2011; Bal ym. 2011) Aiemmassa kirjallisuudessa esitetyt tulokset niiden tekijöiden merkityksestä, jotka tässä tutkimuksessa nähdään sisäisinä ja yksilöllisinä, ovat hajanaisia eikä ole yhtä tutkimusta, joka tämän tutkimuksen kokoaisi tekijöitä yhteen. Lisäksi tässä tutkimuksessa otetaan samanaikaisesti huomioon myös ulkoisina ja tilannesidonnaisina pidettyjen tekijöiden vaikutukset, aiemmista tutkimuksista poiketen. Tämän tutkimuksen tulokset ovat erityisen arvokkaita suhteessa aiempien tutkimusten tuloksiin erityisesti tutkimuksen kvalitatiivisen tutkimusotteen sekä laajan tarkastelunäkökulman ansioista.

van Dalen ym (2010, 371) päätyvät tutkimuksessaan mielenkiintoiseen lopputulokseen, jonka mukaan Euroopan maissa on havaittavissa sellainen ilmiö, että työnantajat suhtautuvat työurien pidentämiseen, seniori-ikäisten työntekijöiden palkkaamiseen ja eläkeiän nostamiseen hieman nihkeästi. Monet yksittäiset organisaatiot esimerkiksi

paikkaisivat tulevan työvoimapulan mieluummin ulkomaisilla työntekijöillä tai muilla mahdollisilla tavoilla, kuin käyttämällä ikääntyvää työvoimaa. Tutkijat siis päättelevät, että työnantajat eivät ole kovinkaan merkittävä tekijä työurien pidentymisissä, vaan aloitteet eläköitymisen lykkäämisessä täytyvät tulla joko työntekijöiltä itseltään tai yhteiskunnalta. Tämä tutkimus osoitti samankaltaisen lopputuloksen. Voidaan todeta, että ihmisten motivaatiolla on huomattava vaikutus siihen, jatketaanko työuraa vai ei.

Työurien pidentäminen ja siihen kannustaminen ovat kuitenkin ajankohtaisia aiheita ja tämä tutkimus jättää vielä paljon tilaa jatkotutkimukselle. Tämän tutkimuksen tuloksia voitaisiin hyödyntää jatkotutkimuksessa esimerkiksi vertaamalla tässä tutkimuksessa esiin nousseita motivaatiotekijöitä sellaisten henkilöiden motivaatiotekijöihin, jotka ovat tehneet työuraansa koskien toisenlaisen päätöksen, eli ovat jääneet eläkkeelle lakisääteisen eläkeiän täytyttyä. Näin voitaisiin saada lisää tietoa siitä, mitkä tekijät ovat kaikkein ratkaisevimmassa asemassa työuran jatkumisen kannalta. Tässä tutkimuksessa ei myöskään otettu huomioon sitä, millaisissa ammateissa henkilöt työskentelivät. Tämän seikan ottaminen mukaan tarkasteluun saattaisi tuoda esiin, joitain mielenkiintoisia tuloksia. Kuten jo aiemmin kerroin, tämän tutkimuksen aineisto ei antanut täydellistä mahdollisuutta tehdä vertailua nuorempien ja iäkkäämpien työntekijöiden motivaatioiden välillä ja niissä tapahtuvissa muutoksissa. Olisi mielenkiintoista tietää esimerkiksi, miten samat henkilöt käyttävät itsesääätelyään ja miten heidän motivaationsa muodostuu uran eri vaiheissa. Tämä antaisi laajemman käsityksen siitä miten itsesääätely todella toimii ja muuttuu silloin kun henkilö kohtaa eläkeiän täyttymisen mukanaan tuomat muutokset.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusprosessin luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että vastaako tutkijan käsitteellistäminen ja tehdyt tulkinnat tutkittavan käsityksiä (Eskola & Suoranta 1998, 210–211, 213). Laadullisessa tutkimuksessa eräs tapa arvioida luotettavuutta on tutkimuksen toistettavuus. Toistettavuudella tarkoitetaan sitä, että käyttämällä samoja tulkintasääntöjä sekä toistamalla tutkijan valinnat ja ratkaisut toisenkin tutkijan tulisi päätyä, muiden löytämiensä tulkintojen ohella, samaan tulkintaan kuin mihin ensimmäinen tutkija on päätenyt. Pitää kuitenkin pitää mielessä se, että jokainen laadullinen tutkimus on kokonaisuutena ainutkertainen ja siksi on mahdollista, että samoja valintoja käyttämällä toinen tutkija saattaa silti päätyä toisenlaiseen tulokseen. Tässä tutkimuksessa käsittelemäni aihe on erityisen monimuotoinen ja jokaiselle henkilölle hyvin yksilöllinen. Tutkimus osoitti kuitenkin, että ne osatekijät joista motivaatio koostuu toistuvat monilla henkilöil-

lä vaikka niiden vaikutukset ja erilaisten tekijöiden yhdistelmät ovatkin jokaisella henkilöllä hieman erilaisia, siksi uskon toistettavuuden mahdollisuuden toteutuvan tässä tutkimuksessa ja sen avulla saaduissa tuloksissa. Tutkimukseen vaikuttaa muun muassa jokaisen tutkijan esiymmärrys tutkittavasta aiheesta. Tutkijan tulisi kuitenkin aina pystyä kuvamaan tutkimusprosessin aikana tehtyjä ratkaisuja, sitä joukkoa mistä ratkaisut on tehty sekä miten näihin ratkaisuihin on päätytty, jotta toistettavuus on ylipäättään mahdollista. Tutkimuksen luotettavuutta parantavat huomattavasti tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheiden tarkka kuvaus sekä uskottavat perustelut tutkimuksessa käytetyille menetelmille. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 130–131; Eskola & Suoranta 1998, 216; Hirsjärvi & Hurme 2001, 189; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 227.) Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisääviksi tekijöiksi voidaan nähdä myös tutkijan vähäiset ennakkokäsitykset aiheesta. Tutkimustyötä aloitellessani minun oli vaikea keksiä, mitä muita motivaatiotekijöitä työuran jatkumiseen saattaisi löytyä kuin rahalliset kannusteet. Tutkimuksen aikana kuitenkin ennakkokäsitykseni osoittautui olevan minulle ominainen, koska edustan täysin erilaisessa elämäntilanteessa olevaa ja erilaisen ajattelumallin omaavaa henkilöä kuin tutkimuksen kohteena olleet henkilöt. Ennakkokäsitykseni osoittautui siis hyvin hataraksi ja osittain jopa virheelliseksi ja tutkimuksen myötä aloin ymmärtää aihetta ja työuran jatkamiseen ohjaavaa motivaatiota paremmin.

Tietysti myös tutkijan omat näkökulmat sekä intressit vaikuttavat niin aineiston keruuseen kuin kerätyn aineiston luonteeseenkin. Aineistossa todellisuus välittyy siis tulkinallisten tarkasteluperspektiivien välittämänä eikä siis välttämättä kuvaa suoraan todellisuutta. (Kiviniemi 2001, 71–72.) Oman näkökulman olemassaolo voidaan todeta olevan luotettavuutta vain hyvin vähän rasittava tässä tutkimuksessa. Lisäksi tutkijan intressien vaikutusta aineistoon vähentää myös se, että tässä tutkimuksessa oli käytössä myös sellaista materiaalia, joka ei ollut tutkijan itsensä keräämää. Tutkija laatii kysymykset ja ymmärtää sekä tulkitsee tutkimuskohdetta oman ymmärryksensä ja kokemuksensa kautta, näin ollen tutkittavan kokemukset eivät koskaan voi tulla täysin ymmärretyksi. (Vilka 2005, 98.) Toki tutkijan ymmärrys lisääntyy ja merkitysmaailma muuttuu tutkimuksen aikana, mutta silti tutkijan ja tutkittavan ymmärryshorisontit pysyvät erillisinä, mikä aiheuttaa väistämättä tulkintaongelmia (Vilka 2005, 98; Varto 1992, 59–61). Kuten jo sanottu, tässä tutkimuksessa tutkijan ymmärrys lisääntyi huomattavasti tutkimuksen aikana ja tutkimuksen edetessä pääsin tutkijana sisään tutkimuskohteiden merkitysmaailmaan vasta kuunnellessani ja tulkitessani heidän puheitaan. Ymmärryksen lisääntymisessä ja merkitysmaailman avautumisessa auttoivat monipuolinen ja melko laaja aineisto sekä avoimet ja luontevat haastattelut. Kuten kerroin aiemmin, tutkimusaineiston riittävyydelle tunnusomaiset piirteet, kuten saturaatio tulivat esiin jo aineistoa kerätessä. Aineisto osoittautui riittäväksi myös tutkimustyön edetessä. Tämä aineisto odotetusti antoi vastauksen niihin pääkysymyksiin, joihin tällä tutkimuksella

halusin löytää vastauksen. Ainoastaan iäkkäämpien työntekijöiden motivaatiotekijöiden erityspiirteiden tutkiminen, johon viittasin jo edellä, ei onnistunut kovin laajasti tämän aineiston avulla. Se oli kuitenkin odotettavissa koska vertailuryhmää ei ollut. Tutkimusaineistossa mukana olleiden henkilöiden kuvaukset muutoksista omassa motivaatiossaan jäivät kuitenkin hieman odotettua yksipuolisimmiksi ja suppeiksi.

Välillä huomasin jopa oman ennakkokäsitykseni olemassaolon saavan epäilemään tutkimusaineiston henkilöiden rehellisyyttä puhuttaessa rahallisten tekijöiden vaikutuksista. Taloudelliset asiat koetaan usein henkilökohtaisena tietona, josta ei mielellään puhuta julkisesti siksi aloinkin epäillä erityisesti videomateriaalin kohdalla, että uskaltavatko henkilöt kuitenkaan kertoa rehellisesti esimerkiksi rahallisten tekijöiden vaikutuksesta motivaatioonsa. Etenkin, kun vain harvat henkilöt kertoivat taloudellisten palkkioiden kannustaneen heitä jatkamaan. Tulkinnan ja analyysin edetessä huomasin kuitenkin, että henkilöt puhuivat omista asioistaan hyvin avoimesti eivätkä arkailleet kertoa muistakaan henkilökohtaisista asioistaan ja näin ollen epäilykset rehellisyyden puuttumisesta karisivat. Lisäksi on myös hyvä muistaa, että videomateriaalin henkilöt ovat olleet ohjelmanteossa mukana vapaaehtoisesti ja omasta tahdostaan, joten jos heillä olisi ollut vaikeuksia puhua rehellisesti omista henkilökohtaisistakin asioistaan, niin tuskin olisivat päätyneetkään ohjelmaan ja sitä kautta tämän tutkimuksen aineistoon.

6.5 Johtopäätökset ja loppusanat

Kuten olen moneen kertaan todennut eri yhteyksissä, työuran jatkamisella tavalla tai toisella näyttäisi olevan eläkeikäisille henkilöille yksi keino suojautua roolin ja elämän rytmin muuttumisen aiheuttamilta häiriöiltä. Työuran jatkaminen tarjoaa mahdollisuuden sosiaalisten kontaktien säilymiselle ja sosiaalisen tuen saamiselle, jotka johtavat parempaan psyykkiseen hyvinvointiin. Erityisesti silloin, kun henkilö onnistuu valitsemaan itselleen sopivan tavan työuran jatkamiselle eläkeiän täyttymisen jälkeen, tällä todennäköisesti on myönteisiä vaikutuksia henkilön fyysiseen ja henkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Joka edelleen saattaisi vähentää terveydenhuollon kustannuksia pitkällä aikavälillä myös sen jälkeen kun pidennetyn työuran tehneet henkilöt siirtyvät eläkkeelle. Työuran jatkamiseen liitettyjen hyvien terveysvaikutusten esiin tuominen, saattaisi olla yksi keino valtion ja yritysten johtajille rohkaista eläköityviä henkilöitä jatkamaan työelämässä pidempään, joka taas osaltaan voisi helpottaa myös edessä olevaa työvoima- ja osaamispulaa ja samalla keventäisi edessä olevan huoltosuhteen kasvua. Kertomalla työuran jatkamisen suotuisista vaikutuksista terveyteen sekä päivittäisen elämän rytmin ja toiminnallisuuden säilyttämiseen, auttaisi luomaan kannustavan ja aktiivisen

yhteiskunnallisen ilmapiirin, joka helpottaisi työurien pidentämistä ja edelleen kasvat-
taisi sen suotuisia vaikutuksia. (Zhan ym. 2009, 386.) Työuran jatkaminen eläkeiän täyt-
tymisen jälkeen on tärkeä päätös henkilön elämässä, jolla on merkittäviä vaikutuksia
yksilöön itseensä, hänen perheeseensä, organisaatioihin sekä koko yhteiskuntaan (Peng-
charoen & Shultz 2010, 332). Esimiehet, jotka pystyvät luomaan sellaiset suotuisat olo-
suhteet, jossa työntekijöihin kohdistetut odotukset ja roolit ovat selkeitä, jossa tarvitta-
essa on mahdollisuus joustaa ja jossa työ koetaan mielenkiintoiseksi ja sopivaksi omille
taidoille, onnistuvat tarjoamaan työntekijälle sisäistä tyytyväisyyttä ja motivaatiota. Jo-
ka edelleen on omiaan lisäämään hyvinvointia vastavuoroisesti molemmille osapuolille.
(James ym. 2011, 191.)

Kuten jo aiemmin olen kertonut, on olemassa suuri määrä tutkimuksia, jotka keskit-
tyvät motivaation tutkimiseen eläköitymisestä ja työuranjatkamisesta lähinnä keskittyen
lopputuloksiin. Syitä ja niitä prosesseja, joita henkilö käy läpi tehdessään päätöstä
omasta eläköitymisestään tai sen vaihtoehdoista on tutkittu vähemmän. Tämän tutki-
muksen tulokset osaltaan tuovat uutta tietoa juuri niistä syistä, tekijöistä ja motivaatio-
prosessista, jotka saavat henkilön jatkamaan työuraansa. Toisaalta tämä tutkimus eroaa
monista muista eläköitymiseen liittyvistä motivaatiotutkimuksista myös siinä mielessä,
että tässä on otettu huomioon laajasti kaikki yksilölliset ja tilannesidonnaiset tekijät,
jotka saattavat vaikuttaa itsesäätelyn kautta henkilön motivaation muodostumiseen. Eikä
ole keskitytty vain työhön ja siihen liittyvien tekijöiden tarkasteluun. Jotta saataisiin
lisää mielenkiintoista ja tarpeellista tietoa eläköitymiseen ja työurien jatkamiseen liitty-
västä motivaatiosta, tulevaisuudessa tutkijoiden tulisi keskittyä saamaan laaja-alainen
näkemys aiheesta. Poikkitieteellisten ja monipuolisten tutkimusmetodien käyttö saatta-
vat olla oikea keino tietämyksen lisäämiseksi.

LÄHTEET

- Adams, Gary (1999) Career-Related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 55, 221–235.
- Alasuutari, Pertti (1995) *Researching Culture*. Sage, Lontoo
- Alasuutari, Pertti (1999) *Laadullinen tutkimus*. 3. uudistettu painos. Vastapaino: Jyväskylä.
- Alasuutari, Pertti (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. 4 uudistettu painos. Vastapaino: Tampere.
- Amabile, Teresa M.; Hill, Karl G.; Hennessey, Beth A.; Tighe, Elizabeth M. (1994) The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 66, No. 5, 950-967
- Ambrose, Maureen – Kulik, Carol (1999) Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s. *Journal of Management* Vol. 25 No. 3, 231-292
- Austin, James – Vancouver, Jeffrey (1996) Goal Constructs in Psychology: Structure, Process, and Content. *Psychological Bulletin* Vol. 120 No. 3, 338-375
- Bal, Matthijs - De Jong, Simon – Jansen, Paul – Bakker, Arnold (2011) Motivating Employees to Work beyond Retirement: A Multi-Level Study of the Role of I-deals and Unit Climate. *Journal of Management Studies* Vol 49, No 2, 306–331
- Bal, Matthijs - Visser, Michel (2011) When Are Teachers Motivated to Work Beyond Retirement Age? The Importance of Support, Change of Work Role and Money. *Educational Management Administration & Leadership* Vol. 39 no. 5, 590–602
- Barnard, Chester (1962) *Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Baumeister, Roy F. - Vohs, Kathleen D. – Ciarocco, Natalie J. (2005) Self-Regulation and Self-Presentation: Regulatory Resource Depletion Impairs Impression Management and Effortful Self-Presentation Depletes Regulatory Resources. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 88, No. 4, 632–657
- Beehr, Terry (1986) The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology* Vol. 39, No. 1, 31-55
- Beehr, Terry – Glazer, Sharon – Nielson, Norma – Farmer, Suzanne (2000) Work and Non-Work Predictors of Employees' retirement Ages. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 57 No. 2, 206-225

- Bénabou, Roland – Tirole, Jean (2003). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Review of Economic Studies* Vol. 70 No. 244, 589-520
- Björklund, Christina (2001) Work Motivation – Studies of its Determinants and Outcomes. *Stockholm school of economics; EFI The economic research institute*
- Boardman, Craig – Sundquist, Eric (2009) Toward Understanding Work Motivation : Worker Attitudes and the Perception of Effective Public Service. *The American Review of Public Administration* Vol. 39 No 5, 519-535
- Cameron, Judy – Pierce, David (1994) Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*. Vol. 64, No. 3, 363-423
- Chalofsky, Neal – Krishna, Vijay (2009) Meaningfulness, Commitment, and Engagement: The Intersection of a Deeper Level of Intrinsic Motivation. *Advances in Developing Human Resources* Vol. 11, No. 2, 189-203
- Cinar, Orhan- Bektas, Cetin – Aslan, Imran (2011) A Motivation study on the effectiveness of intrinsic and extrinsic factors. *Economics & Management*, Vol. 16, No. 5, 690-695
- Covingto, Martin - Mueller, Kimberly (2001) Intrinsic Versus Extrinsic Motivation: An Approach /Avoidance Reformulation. *Educational Psychology Review*, Vol. 13, No. 2, 157-176
- D'Amato, Alessia - Herzfeldt, Regina (2008) Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 8, 929 – 953
- Davies, Eleanor – Cartwright, Susan (2011) Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age. *Employee Relations* Vol. 33 No. 3, 249-268
- Deci, Edward (1971) Effects Of Externally Mediated Rewards On Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 18, No. 1, 105-115
- Deci, Edward L. (1975) *Intrinsic Motivation*. Plenum Press: New York
- Deci, Edward – Koestner, Richard – Ryan, Richard (2001) Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsider Once Again. *Review of Educational Research*. Vol. 71, No. 1, 1-27
- Deci, Edward – Ryan, Richard (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press: New York
- Deci, Edward – Ryan, Richard (2008) Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology* Vol. 49, No. 1, 14–23

- Dendinger, V – Adams, G - Jacobson, J (2005) Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction, and occupational self-efficacy of bridge employees. *International Journal of Aging and Human Development*. Vol. 61 No. 1 , 21-35.
- Eläketurvakeskuksen nettisivut <<http://www.etk.fi/fi/service/suomi/233/suomi>> ,haettu 28.2 2012
- Eläketurvakeskus
<http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4kej%C3%A4rjestelm%C3%A4_muutoksessa/299/lis%C3%A4%C3%A4_ty%C3%B6urista>,haettu 28.5.2013
- Eriksson, Päivi – Kovalainen, Anne (2008) *Qualitative Methods in Business Research*. Sage Publications: Lontoo.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino: Tampere
- Feldman, Daniel (1994) The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. *Academy of Management Review*, Vol. 19. No. 2, 285-311.
- Feldman, Daniel – Kim, Seongsu (2000) Bridge Employment During Retirement: A Field Study of Individual and Organizational Experiences with Post-Retirement Employment. *Human Resource Planning*. Vol. 23 No. 1, 14-25.
- Fuller, Bruce – Dornbusch, Sanford (1988) Organizational Construction of Intrinsic Motivation. *Sociological Forum*. Vol. 3, No.1, 1-24
- Hagemann, Gisela (1991) *Motivoinnin taito*. Gummerus Kirjapaino Oy: jyvaskylä
- Hagger, Martin - Chatzisarantis, Nikos (2011) Causality orientations moderate the undermining effect of rewards on intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology* Vol. 47 No. 2, 485–489
- Hamilton, Ryan – Vohs, Kathleen – Sellier, Anne-Laure – Meyvis, Tom (2011) Being of two minds: Switching mindsets exhausts self-regulatory resources. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol. 115 No.1 , 13-24
- Helsingin Sanomien nettiutiset
<http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Ty%C3%B6urien+pident%C3%A4minen++vaatii+uudenlaista+ajattelua/HS20100117SI1MA011yk?ref=adword_uutisetdynamic__cat:talous&gclid=CKzct2huLcCFYV8cAodVygAkA>,haettu 27.5.2013
- Higgins E. Tory (1996) The "Self Digest": Self-Knowledge Serving Self-Regulatory Functions. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 71. No. 6, 1062–1083.

- Hijazi, Syed – Anwar, Adeel - Mehboob, Syed (2007) Impact of Non-Financial Rewards on Employee Motivation. *The Business Review* Vol. 7 No. 2, 272–277.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena (2001) *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino: Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula (2007) *Tutki ja kirjoita*. Otavan Kirjapaino: Keuruu.
- Ikäinstituutti <<http://www.vapaaehtoiseksiseniorina.fi/ikatietoa/ikaantyyva+vaesto/>>, haettu 21.09.2013
- James, Jacquelyn - Mckechnie, Sharon – Swanberg, Jennifer (2011) Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior* Vol. 32 No. 2 , 173–196
- Jones, David – McIntosh, Barbara (2010) Organizational and occupational commitment in relation to bridge employment and retirement intentions. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 77 No. 2, 290–303
- Julkunen, Raija (2003) *Kuusikymmentä ja työssä*. Minerva Kustannus Oy: Jyväskylä
- Juuti, Pauli (2006) *Organisaatiokäyttäytyminen*. Kustannusosakeyhtiö Otava: Keuruu
- Kanfer, Ruth – Ackerman, Phillip (2004) Aging, Adult Development, and work Motivation. *Academy of Management Review* Vol. 29, No. 3, 440–458.
- Kanfer, Ruth – Chen, Gilad – Pritchard, Robert (2008) *Work Motivation: Past, Present, and Future*. Routledge, New York.
- Kanfrer, Ruth (2009) Work Motivation: Identifying Use-Inspired Research Directions. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 2 (2009), 77–93.
- Kansaneläkelaitoksen nettisivut <<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/220801145724EH>>, haettu 26.5.2013
- Kansanuutiset <<http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2734860/elakeian-nostaminen-ei-ratkaise-tyouran-pidentamista>>, haettu 25.5.2013
- Kautonen, Teemu- Hytti, Ulla – Bågenhold, Dieter – Heinonen, Jarna (2012) Job satisfaction and retirement age intentions in Finland – Self-employed versus salary earners. *International Journal of Manpower*. Vol. 33 No. 4, 424–440.
- Kite, Mary – Stockdale, Gary - Whitley, Bernard – Johnson, Jr. Blair (2005) Attitudes Toward Younger and Older Adults: An Updated Meta-Analytic Review. *Journal of Social Issues*, Vol. 61, No. 2, 241–266

- Kiviniemi, Kari (2001) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II.*, toim. Juhani Aaltola – Raine Valli, 68-84. Gummerrus: Jyväskylä.
- Korhonen, Eeva (2011) Narratiivisuus- vähän hyödynnetty lähestymistapa kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa: *Menetelmäviidakon raivaajat - perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan.* toim. Puusa, Anu – Juuti, Pauli. Hansaprint Oy: Vantaa.
- Kooij, Dorien - Lange, Annet - Jansen, Paul – Kanfer, Ruth – Dikkers, Josje (2011) Age and work-related motives: Result of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 32, No. 2 , 197-225
- Kreps, David (1997) Intrinsic motivation and extrinsic incentives. *The American Economic Review* Vol. 87, No. 2, 359-364
- Lawler, Edward (1970) Job attitudes and employee motivation: theory, research, and practice. *Personnel Psychology* Vol. 23 No. 2, 223-237
- Lawler, Edward - Porter, Lyman (1963) Perceptions Regarding Management Compensation. *Industrial Relations* Vol. 3 No.1, 41-49
- Lepper, Mark – Corpus, Jennifer – Iyengar, Sheena (2005) Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations in the Classroom: Age Differences and Academic Correlates. *Journal of Educational Psychology* Vol. 97, No. 2, 184-196
- Lepper, Mark – Greene, David (1973) Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 28, No. 1, 129-137
- Luoma, Kalevi – Rätty, Tarmo – Moisio, Antti – Parkkinen, Pekka – Vaarama, Marja – Mäkinen, Erkki (2003) *Seniори-Suomi Ikääntyvän väestön taloudelliset vaikutukset*. Sitran raportteja. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Locke, Edwin (1975) Personnel attitudes and motivation. *Annual Review of Psychology* Vol. 26 No.3, 457-480
- Loi, Jasmin Lui Ping – Shultz, Kenneth S. (2007) Why Older Adults Seek Employment: Differing Motivations Among Subgroups. *Journal of Applied Gerontology*, Vol. 26 No. 3, 274-289
- Lord, Robert – Farrington, Phillip (2006) Age-Related Differences in the Motivation of Knowledge Workers. *Engineering Management Journal* Vol. 18 No. 3, 20-26
- Martos, Tamás – Kopp, Mária (2012) Life Goals and Well-being: Does Financial Status Matter? Evidence from a Representative Hungarian Sample. *Social Indicators Research* Vol 105, No. 3 , 561-568

- Maslow, Abraham (1948) Some Theoretical Consequences of Basic Need-gratification. *Journal of Personality*, Vol. 16 No 4, 402-416
- McClelland, David (1985) How Motives, Skills, and Values Determine What People Do. *American Psychologist* Vol. 40 No. 7, 812-825
- Moody, Roseanne C. – Pesut, Daniel J. (2006) The motivation to care Application and extension of motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health Organization and Management* Vol. 20 No. 1, 15-48.
- MTV3 nettiuutiset <<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/katainen-pettyi---tyourien-pidentaminen-jumissa/2013/02/1706637>>, haettu 25.5.2013
- Niemeyer, Rainer – Seyffert, Manuel (2002) *Motivaatio*. Alkuperäinen teos: Motivation Rudolf Haufe Verlag GmbH & Co. KG. Suomennos: Sari Hellsten Oy Rastor Ab : Helsinki
- Nurmi, Jari-Erik – Salmela-Aro, Katariina (2005) *Mikä meitä liikuttaa – Modernin motivaatiopsykologian perusteet*. PS-kustannus Otavan kirjapaino Oy: Keuruu
- Ruohotie, Pekka (1998) *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Oy Edita Ab: Helsinki
- Peltonen, Matti – Ruohotie Pekka (1989) *Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi*. Kustannusosakeyhtiö Otava: Keuruu
- Peltonen, Matti – Ruohotie, Pekka (1991) *Ihmisten johtaminen*. Kustannusosakeyhtiö Otava: keuruu.
- Pengcharoen, Chanjira - Shultz, Kenneth S (2010) The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, Vol. 31 No. 3, 322 – 336
- Pittman, Thane – Emery, Jolee – Boggiano, Ann (1982) Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations: Reward-Induced Changes in Preference for Complexity. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 42, No. 5, 789-797
- Rhodes, Susan (1983) Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin* Vol. 93, No. 2, 328-367
- Ruusuvuori, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti (toim.) (2010) *Haastattelun analyysi*. Vastapaino: Tampere.
- Ryan, Richard - Deci, Edward (2000) Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* Vol. 25, No. 1, 54-67
- Schlosser, Francine – Zinni, Deborah – Armstorng-Stassen, Marjorie (2012) Intention to unretired: HR and boomerang effect. *Career Development International*, Vol. 17, No. 2, 149-167

- Setterssten, R. A – Mayer, K.U (1997) The measurement of age, age structuring, and the life course. *Annual Review of Sociology*, Vol. 23 No. 1, 233-261
- Shultz, Kenneth – Henkens, Kène (2010) Introduction to the changing nature of retirement: an international perspective. *International Journal of Manpower*, Vol. 31, No. 3, 265-270
- Smyer, Michael A - Pitt-Catsouphes, Marcie (2007) The Meanings of Work for Older Workers. *Generations*, Vol. 31 No 1, 23-30
- Stamov-Roßnagel, Christian - Hertel, Guido (2010) Older workers' motivation: against the myth of general decline. *Management Decision* Vol. 48, No. 6, 894-906
- Staw, Barry - Calder, Bobby - Hess, Randall - Sandelands, Lance (1980) Intrinsic motivation and norms about payment. *Journal of Personality*, Vol. 48 No. 1, 1-14
- Steers, Richard – Porter, Lyman (1991) *Motivation and work behavior*. 5. Painos. McGraw-Hill, Inc: New York
- Syrjälä, Leena – Ahonen, Sirkka – Syrjäläinen, Eija – Saari, Seppo (1995) *Laadullisen tutkimuksen työpajoja*. Kirjayhtymä: Helsinki.
- Taylor, Mary – Shore, Lynn (1995) Predictors of planned retirement age: An application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, Vol. 10 No. 1, 76-83.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, Helsinki
- Työeläke 2011
<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/lehdet/ty%C3%B6el%C3%A4ke/tyoelake_1_2012_7.pdf>, haettu 25.5.2013
- Työeläkevakuuttajien nettisivut
<http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyourien_pidentaminen>, haettu 28.5.2013
- van Dalen, Hendrik – Henkens, Kène – Henderikse, Wilma – Schippers, Joop (2010) Do European employers support later retirement? *International Journal of Manpower*, Vol 31 No. 3, 360-373.
- van Solinge, Hanna (2007) Health Change in Retirement A Longitudinal Study among Older Workers in the Netherlands. *Research on Aging*, Vol. 29 No. 3, 225-256.
- Varto, Juha (1992) *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. 2. painos. Kirjayhtymä, Helsinki
- Viitala, Riitta (2004) *Henkilöstöjohtaminen*. 4. Painos. Edita Prima Oy, Helsinki

- Vilkka, Hanna (2005) *Tutki ja kehitä*. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.
- Vroom, Victor H. (1964) *Work and motivation*. John Wilsey & sons, inc.: New York
- Wanberg, Connie – Kammeyer-Mueller, John (2008) A Self-Regulatory Perspective on Navigating Career Transitions. Teoksessa: *Work Motivation: Past, Present, and Future*, toim. Kanfer, Ruth – Chen, Gilad – Pritchard, Robert, 433-470. Routledge, New York.
- Wang, Mo (2007) Profiling Retirees in the Retirement Transition and Adjustment Process: Examining the Longitudinal Change Patterns of Retirees' Psychological Well-Being. *Journal of Applied Psychology* Vol. 92, No. 2, 455–474
- Wang, Mo – Shultz, Kenneth (2010) Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, Vol. 36 No. 1, 172-206
- Warren, Amy – Kelloway, Kevin (2010) Retirement decisions in the context of the abolishment of mandatory retirement. *International Journal of Manpower*, Vol. 31, No. 3, 286-305
- White, Robert (1959) Motivation Reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review* Vol. 66, No. 5, 297-333
- Wilson, Fiona (2004) *Organizational Behaviour and Work: A Critical Introduction*. Oxford University Press Inc., New York
- Winer, Dov – Gati, Itamar (1986) Cognitive Complexity and Interest Crystallization. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 28, No. 1, 48-59
- Wong, Melissa - Gardiner, Elliroma - Lang, Whitney - Coulon, Leah (2008) Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 8, 878 – 890
- Workman, Edward – Williams Robert (1980) Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation in the Classroom. *Journal of School Psychology* Vol. 18, No. 2, 141-147
- Zaccaro, Stephen – Ely, Katherine – Nelson, Johnathan (2008) Leadership Processes and Work Motivatio. Teoksessa: *Work Motivation: Past, Present, and Future*, toim. Kanfer, Ruth – Chen, Gilad – Pritchard, Robert, 319-360. Routledge, New York.
- Yang, Ting-Ying - Devaney, Sharon (2011) Intrinsic Rewards of Work, Future Time Perspective, the Economy in the Future and Retirement Planning. *The Journal of Consumer Affairs* Vol. 45, No. 3, 419-444
- Zaniboni, Sara – Sarchielli, Guido – Fraccaroli, Franco (2010) How are psychosocial factors related to retirement intentions? *International Journal of Manpower*, Vol. 31, No. 3, 271-285

Zhan, Yujie - Wang, Mo – Liu, Songqi – Shultz, Kenneth S (2009) Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 4, 374–389

Zimmerman B.J (2000) *Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. Handbook of self-regulation*. San Diego: Academic press

LIITE 1 TEEMAHAASTATTELUIJEN KYSYMYSRUNKO

1. Kerro vähän itsestäsi?

- Koulutus
- Työhistoria
- Tämänhetkinen työ
- Ikä
- Milloin olet täyttänyt oman eläkeikäsi?

2. Kerro nykyisestä tilanteestasi työelämässä.

- Mitä teet?
- Miten paljon?
- Milloin olisit voinut jäädä eläkkeelle? Kävikö eläkkeelle jääminen silloin mielessä?

3. Milloin teit päätöksen jatkaa työuraasi?

4. Miten päätös syntyi?

- Oliko joitain tekijöitä, jotka mielestäsi vaikuttivat päätökseesi?

5. Mikä sai sinut jatkamaan työntekoa?

6. Mitä työnteko sinulle tällä hetkellä merkitsee?

- Onko suhtautuminen muuttunut jotenkin ”seniorivuosina” (verrattuna suhtautumiseen nuorena) ?

7. Miksi halusit jatkaa työelämässä?

8. Miten nykyinen työnantajasi suhtautui työuranjatkamispäätökseesi?

- Onko työnantajan mielipide vaikuttanut päätökseesi?

9. Onko sinulla tuttavuuksia, jotka ovat jatkaneet työuraansa?

- Onko heidän kokemukset tai jokin heidän kertomansa vaikuttanut omaan päätökseesi? Miten?

10. Harrastatko jotain?

11. Millaisena koet työntöön nykyisin?

- Kuormittavaa henkisesti tai fyysisesti? Harrasteluontoista?

12. Mitä työyhteisö ja työkaverit sinulle merkitsevät?

- Ovat ne mahdollisesti vaikuttaneet päätökseesi jatkaa?

13. Mikä tällä hetkellä motivoi sinua työskentelemään?

- Onko motiivisi muuttuneet vuosien varrella?

14. Onko rahalliset kannusteet vaikuttaneet päätökseesi jatkaa työntekoa?

15. Tiedätkö tarkalleen mitä rahallisia hyötyjä työuran jatkaminen on sinulle tuonut?

16. Kuinka pitkään aijot jatkaa työntekoa?

17. Millaisena näet tulevaisuutesi tai mitä odotat tulevaisuudelta?

18. Voisitko kuvitella istuvasi keinutuolissa viettämässä eläkepäiviäsi?

19. Mitä tekisit jos olisit eläkkeellä?