

TAMPEREEN YLIOPISTO

# Ei se pomo sitä työtä vie eteenpäin vaan työntekijät

---

Luottamusmiesten motivaatioprofiilit.

Kasvatustieteiden yksikkö

Pro gradu – tutkielma

Marianne Leskinen

2013

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Luottamusmieskoulutus osana vapaata sivistystyötä.....	12
2.1	Luottamusmies.....	19
2.2	Luottamusmiehet tutkimuksen kohteena.....	26
3	Motivaatio toimintaa ohjaavana tekijänä.....	27
3.1	Attribuutioteoria.....	27
3.2	Sosiaaliskognitiivinen itsesäätelyteoria.....	32
3.3	Motivaation tutkimus.....	39
3.3.1	Tarpeet, tavoitteet, motiivit.....	41
3.3.2	Sisäinen tavoiteorientaatio.....	42
3.3.3	Ulkonen tavoiteorientaatio.....	43
3.3.4	Arvot, hyödyllisyys, kiinnostavuus, välinearvo.....	44
3.4	Itseohjautuva oppiminen.....	45
3.4.1	Arvokomponentit.....	47
3.4.2	Odotuskomponentit.....	48
3.4.3	Affektiiviset komponentit.....	50
4	Tutkimuskysymykset.....	52
5	Tutkimuksen toteuttaminen.....	53
5.1	Tutkimuskohteen ja aineiston kuvaus.....	54
5.1.1	Aineistonkeruumenetelmät/ Nykyiset luottamusmiehet.....	55
5.1.2	Aineistonkeruumenetelmät/ Entiset luottamusmiehet.....	55
5.1.3	Aineistonkeruumenetelmät/ Verrokkit.....	56

5.1.4	Yhteenvetoa aineistosta .....	57
5.2	Kyselylomake.....	58
6	Tulokset.....	62
6.1	Aineiston kuvailua.....	62
6.1.1	Ikäjakauma.....	64
6.1.2	Työkokemus, työsuhdemuoto.....	65
6.1.3	Työttömyys .....	65
6.1.4	Luottamustehtävän ajallinen kesto .....	66
6.1.5	Koulutukseen osallistuminen .....	66
6.1.6	Sukupuolijakauma.....	67
6.1.7	Palkkajakauma.....	68
6.2	Tutkimuskysymys yksi: Mikä on luottamusmiestehtävään hakeutumisen syy? .....	70
6.3	Tutkimuskysymys kaksi: Mikä on luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiili? .....	73
6.4	Tutkimuskysymys kolme: Poikkeavatko nykyisten ja entisten luottamusmiesten motivaatioprofiilit luottamusmiestoimintaan osallistumattomien motivaatioprofiileista?.....	76
6.5	Tutkimuskysymys neljä: Ovatko luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiilit sidoksissa sukupuoleen ja/tai ikään?.....	79
6.5.1	Sidonnaisuus sukupuoleen.....	79
6.5.2	Sidonnaisuus ikään.....	80
6.6	APLQ – mittarin luotettavuus tutkimusvälineenä tutkimuskysymyksissä .....	81
7	Pohdinta .....	84
8	Tutkimuksen luotettavuus .....	89
8.1	Eettisyys.....	89
8.2	Validiteetti .....	90

8.3	Reliabiliteetti .....	91
9	Lähteet.....	92
9.1	Julkaistut lähteet.....	92
9.2	Julkaisemattomat lähteet.....	114
9.3	Haastattelu .....	115
10	LIITTEET .....	115
	Liite 1. Tutkimuskysymysten lomake luottamusmiehille ja entisille luottamusmiehille.....	i
	Liite 2. Tutkimuskysymysten lomake verrokeille .....	vi
	Liite 3. Faktorianalyysin lataukset faktoreittain.....	x

Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden yksikkö

MARIANNE LESKINEN, Ei se pomo sitä työtä vie eteenpäin vaan työntekijät. Luottamusmiesten motivaatioprofiilit.

Pro gradu – tutkielma, 114 s. + x liitesivua

Ohjaaja, Petri Nokelainen

Heinäkuu 2013

---

## TIIVISTELMÄ

Suomessa ammattiliittoiin järjestäytyneitä toimituksellista henkilöstöä edustaa työpaikalla luottamusmies. Suomessa on maailman korkeimpia oleva järjestäytymisaste, joten johdon ja henkilöstön välisen jatkuvan vuoropuhelun puitteet ovat kunnossa. Luottamusmiestehtävä kehittää itsesäätelytaitoja sekä antaa sekä oppimismahdollisuuksia että vaikutusmahdollisuuksia työpaikan käytäntöihin. Luottamusmiestehtävä on arvostettu ja tuottaa onnistumisen elämyksiä.

Tällä tutkimuksella etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mikä on luottamustehtävään hakeutumisen syy?
2. Mikä on luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiili?
3. Poikkeavatko nykyisten ja entisten luottamusmiesten motivaatioprofiilit luottamusmiestoimintaan osallistumattomien motivaatioprofiileista?
4. Ovatko luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiilit sidoksissa sukupuoleen ja/tai ikään?

Tutkimuksessa käytettiin Abilities for Professional Learning – lomaketta (Nokelainen & Ruohotie 2002). Kyselyn avulla selvitettiin mediayrityksissä työskentelevien luottamusmiesten (N=278) ja yliopisto-opiskelijoiden motivaation eri ulottuvuuksia.

Tutkimus oli pääasiassa kvantitatiivinen. Tutkimuksen kohderyhmä oli Journalistiliiton luottamusmiehet vuosilta 2001 - 2005 sekä 2011 - 2012. Tutkimusaineisto (N=278) kerättiin ryhmiltä 1 ja 2 (luottamusmiehet) online-kyselynä sekä lomakekyselynä marras-joulukuussa 2012 ja ryhmältä 3 (yliopisto-opiskelijaverrokki, N=117) lomakekyselynä helmikuussa 2013.

Tutkimustulosten perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että luottamusmiestehtävään ryhtymisen yleisin syy on jonkun esittämä pyyntö ryhtyä tehtävään. Luottamusmiestehtävissä toimii miehiä ja naisia kaikista ikäryhmistä, perheellisiä ja perheettömiä, koulutustaustaa vailla tutkintoa olevista tohtoreihin. Luottamusmieskunta ei poikkea muista työssäkävivistä toimitus- ja ohjelmatyöntekijöistä taustamuuttujien suhteen. Luottamustehtävässä toimivia voidaan kuvailla sisäisesti motivoituneiksi sekä opintoihin myönteisesti suhtautuviksi. Luottamustehtävissä toimivien sisäinen tavoiteorientaatio ja tehokkuususkomukset eivät kuitenkaan eroa tilastollisesti verrokkien vastaavista ominaisuuksista. Luottamusmiesten motivaatioprofiilin em. ominaisuudet ole sidoksissa ikään tai sukupuoleen.

Avainsanat: luottamusmies, motivaatio, tehokkuususkomukset, itsesäätelytaidot.

## 1 Johdanto

Älykkääseen, kestäväan ja osallistavaan kasvuun tähtäävässä *Eurooppa 2020* -strategiassa elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen nostetaan keskeisiksi tekijöiksi väestön ikääntyessä (Euroopan neuvosto 2011a, 372/1). Euroopan neuvoston (2011, 70/02) mukaan on olennaisen tärkeää lisätä elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia kaikille ja kaikilla koulutustasoilla, erityisesti lisäämällä aikuiskoulutuksen osallistujamääriä ja relevanssia. Suomessa opetusministeriön KESU-tavoitteena on, että aikuisväestön osaaminen on vuoteen 2020 mennessä maailman kärkeä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b, 35).

EU:n lisäksi monet kansainväliset järjestöt, kuten OECD ja Unesco, ovat omaksuneet elinikäisen oppimisen keskeiseksi koulutukselliseksi ja poliittiseksi tavoitteeksi. Stroudin ja Fairbrotherin (2008, 8) mukaan myös ammattiliitot ovat alkaneet enenevässä määrin viitata elinikäisen oppimisen agendaan. ETUI:n The European Trade Union Institute on laatinut käsikirjan (*The EU Lifelong Learning Programme - A handbook for trade unions*) avuksi ammattiliittojen elinikäisen oppimisen ohjelmiin. Osaamisen kehittämisen tulisi Opetus- ja kulttuuriministeriön (2011a, 21) mukaan olla luonnollinen osa työtä ja työelämää, mutta työn ja koulutuksen yhdistävien polkujen rakentaminen on osoittautunut haasteelliseksi. Siksi ammattiliitoilla on opetus- ja kulttuuriministeriön (2011a, 21) tavoitteissa myös rooli työssä olevien osaamisen kehittämisen ja urasuunnittelun tukemisessa. Lahtinen ja Lankinen (2013, 34) katsovat, että perustuslain 16 §:n 2 momentin mukainen oikeus muuhun kuin perusopetukseen ja itsensä kehittämiseen merkitsisi jokaisen yksilön kannalta elinikäisen oppimisen periaatteen hyväksymistä perusoikeutena.

Työuralla ja työyhteisöissä saavutetut tulokset ovat Järvi Niemien (2011) selvityksen mukaan tulevaisuudessa tärkeämpiä kuin elinikäisen työuran pituus sinänsä. Tällaisen muutossuunnan edellytyksenä on kuitenkin tarvittavien työyhteisötaitojen sisällyttäminen jo ammatilliseen tai muuhun muodolliseen koulutukseen. Työelämään vaikuttamisen strategisina tavoitteina Suomessa voi pitää ensinnäkin riittäviä työvoimavaroja, mikä edellyttää väestön työurien pidentämistä eri elämänvaiheissa ja työmarkkinoiden kohtaannon parantamista. Toiseksi tavoitteena on työn tuottavuus sekä kolmanneksi hyvinvointi työssä ja yksityiselämässä. Toimintaympäristön muutoksia vastaava työelämän sääntely, työnteen ehdoista sopimisen toimivat käytännöt ja hyvät työelämän

suhteet työrauhan ylläpitäjinä sekä kaikkien työssä käyvien hyvät työolot ovat työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edellytyksiä. Globalisaatiokeskustelu yleisen työmarkkinoiden epävarmuuden lisääntymisen myötä on tukenut ajatusta työnteon mielekkyyden vähenemisen syistä. Siitä on puolestaan johdettu olettaus työelämän kehittämistoimien tarpeellisuudesta: ”Työnantaja pyrkii hyvän johtamisen ja työn organisoinnin avulla takaamaan palkansaajille entistä parempia mahdollisuuksia haasteelliseen työhön ja oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen sekä huolehtimaan tällä tavoin heidän työllistettävyydestään.” (Ylöstalo & Jukka 2011, 22–23, 50–52; Järvinen 2011, 1–10.) Tilastokeskuksen työolotutkimusten (Lehto & Sutela 2008, 52–53) mukaan itsensä kehittäminen työssä on suomalaisille palkansaajille huomattavasti tärkeämpää kuin hierarkiaportaisa eteneminen.

Jokisen ja Luoma-Keturin (2005, 44) mukaan työuran jatkuvuus ei ole kiinni pelkästään siitä, miten kyvykäs ja taitava yksilö on vastaamaan työmarkkinoiden ja työtehtävien vaatimuksiin vaan myös sillä on merkitystä, miten yksilö pystyy tyydyttämään työn kautta omia tarpeitaan. Tarpeet ovat läsnä tietoisina tai epätietoisina, ja se, vastaako vai laiminlyökö työssä toimiminen niitä, määrittää yksilön motivaatiota sekä viime kädessä hänen henkistä ja fyysistä työkykyään. (Jokinen & Luoma-Keturi 2005, 44.) Järvinen (2011, 17) mukaan pidempien työurien ja paremman työn tuottavuuden yhtenä keskeisenä edellytyksenä on pidetty sitoutumista sekä omaan työhön että työorganisaatioon. Tutkimusten mukaan tärkeää olisikin turvata henkilöstön monipuoliset vaikutusmahdollisuudet näitä molempia koskeviin muutoksiin. Vaikuttaminen puolestaan edellyttäisi riittävää koulutusta ja työssä hankittua osaamistasoa.

EVA:n arvo- ja asennetutkimuksen (Haavisto 2010, 27) mukaan yli puolet suomalaisista tekee työtä vain toimeentulon hankkimiseksi ja lähes puolet rahoittaa työn myötä työtä kiinnostavampia aktiviteetteja. Täysin muista syistä eli lähinnä kutsumuksesta vain harvat (15 %) tekisivät ansiotyötä. Lisäksi kolme kymmenestä kokee työn vähintään jossakin määrin alinomaiseksi rääkiksi ilmoittaen rasittuvansa siitä liikaa ja lähes viidennekselle työnteokoon liittyy vähintään jossain määrin epäoikeudenmukaista kohtelua tai perusteetonta vähättelyä.

Järvinen (2011, 12) mukaan tulkintana on esitetty, että työelämässä on tapahtumassa työhön sitoutumista ja työnantajaa kohtaan tunnettua lojaliteettia vähentävä kulttuurin muutos.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa (Perkiö-Mäkelä, Hirvonen, Elo, Kandolin, Kauppinen, Kauppinen, Ketola, Leino, Manninen, Miettinen, Reijula, Salminen, Toivanen, Tuomivaara, Vartiala, Venäläinen & Viluksela 2010) vuonna 2009 (N=3 363) runsas kolmannes (36 %) yli 45-vuotiaista työssä olevista ilmoitti, ettei mikään asia saisi heitä jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen, tosin vuonna 2012 (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkainen, Tuomivaara, Uuskulainen, Viluksela, Virtanen 2013, 6) näin vastanneiden osuus oli pudonnut 16 % prosenttiyksikköä. Akavan (2011b, 24) tutkimuksessa sen sijaan 60 % akavalaisista olisi valmis pidentämään omaa työuraansa yli 63 ikävuoden, mikäli he saisivat lisää vuosilomaa tai muuta vapaata. Suuren eläkealkavuuden ammatteihin kuului yli 50-vuotiailla toimittajan ammatti (Pensola, Gould & Polvinen 2010, 37, 51, 94). Kolmen väestötutkimuksen tulosten analysoinnissa kuitenkin osoitettiin, että hyvä esimiestoiminta, keskusteleva ilmapiiri, syrjinnän ja ristiriitojen puuttuminen, töiden hyvä organisointi, työajan hallinnan mahdollisuus sekä mahdollisuus kehittyä ja edetä uralla olivat yhteydessä työntekijöiden parempaan työterveyteen, työkykyyn ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin (Pensola & Järvikoski 2007, 27).

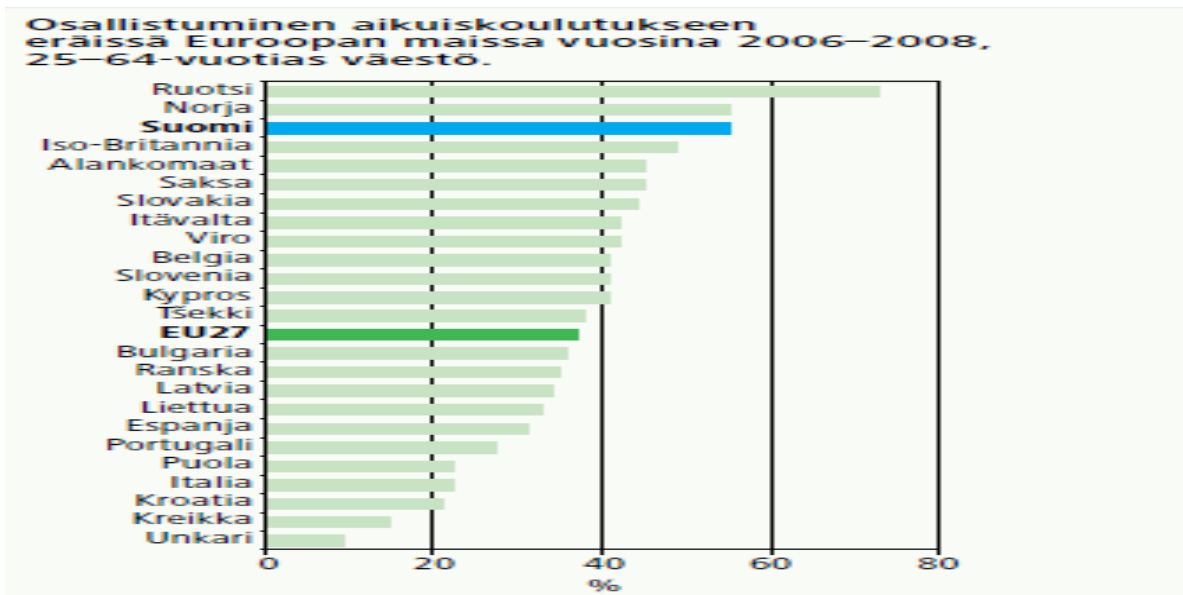
Muutosten hallinnassa tärkeää on kuunnella eri osapuolten näkemyksiä ja jäsentää uusia aloitteita. Kun Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen tuloksia tarkasteltiin henkilöstöryhmittäin, työntekijöistä vain 17 % koki voivansa osallistua työpaikan kehittämistoimintaan aina halutessaan, satunnaisesti kehittämiseen koki voivansa osallistua 31 % työntekijöistä (Kauppinen ym. 2013, 93). Työolobarometriin 2011 (Aho & Mäkiäho 2012; Kauppinen y. 2013, 94) vastanneista työntekijöistä ainoastaan 28 % tunsii, että osallistumismahdollisuudet kehittämistoimintaan ovat hyvät. Hakeutumalla luottamusmiestehtävään, jossa oppimis-, kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksia työpaikan käytäntöihin on paljon, voi osaltaan täyttää sekä yksilön että organisaation kehittämistarpeita ja auttaa työpaikan ristiriitojen selvittämisessä.

Ammattiliittojen koulutustarjonta löytyy pääosin kaikille avoimilta verkkosivuilta (esimerkiksi [www.journalistiliitto.fi](http://www.journalistiliitto.fi)), lisäksi gradutasolla (Onkalo 2011) on tutkittu aikuiskoulutusinformaation saatavuutta palkansaajakeskusjärjestöjen verkkosivuilla. Myös yleisesti ottaen ammattiliittojen näkyvyys työelämän laadusta käytävässä yhteiskunnallisessa keskustelussa on hyvällä tasolla.



Ammattiliittojen jäsenkunta koostuu ammatissa toimivista aikuisista. Journalistiliiton jäsenkunnasta yli 90 % on vähintään 30-vuotiaita (Journalistiliitto 2013). Luottamusmieskoulutus on yksi aikuiskoulutuksen muoto. Aikuisten oppimista ja opiskelua koskevissa tutkimuksissa aikuisopiskelija on yleensä määritelty 25-vuotiaaksi tai sitä vanhemmaksi opiskelijaksi, joka palaa koulutukseen ensimmäisen koulutusvaiheen ja tauon jälkeen (Valleala 2007, 57.) Aikuiskoulutus eroaa lasten koulutuksesta muun muassa siten, että aikuiset kehittyvät keskenään eri suuntiin eriaikaisesti. Lisäksi heillä on erilainen kokemustausta, joten osa voi käyttää kokemuksiaan ja aiempaa osaamistaan relevantilla tavalla hyödyksi uuden oppimisessa. Lisäksi aikuisilla on oppimisen lisäksi muita kilpailevia mielenkiinnon kohteita, jotka ovat usein jopa tärkeämpiä kuin kouluttautuminen. (Rogers & Horrocks 2010, 92; Ball 2011, 55.)

EU:n Adult Education Survey osoittaa (Kuvio 1), että pohjoismaat ovat jo nyt olleet kärkimaita aikuiskoulutukseen osallistumisaktiivisuudessa. Verrattuna 27 EU-maan keskiarvoon Suomessa osallistutaan lähes kaksi kertaa enemmän aikuiskoulutukseen, sillä erityyppiseen aikuisopiskeluun osallistuu Suomessa vuosittain lähes 1.7 miljoonaa henkilöä. Tästä yli puolet on vapaan sivistystyön koulutusta (Opetusministeriö 2009, 12.) Tilastollisten analyysien tuloksena arvioidaan, että aikuiskoulutus selittää jopa 40 % maiden välisestä eroista työllisyysasteessa. Aikuiskoulutukseen osallistuminen korreloi Jokisen ja Luoma-Keturin (2005, 49–50) mukaan merkitsevästi myös työvoimaan kuulumisasteen kanssa, mikä mukaan osaltaan selittää koulutuksen yhteyttä työllisyyteen.



**Kuvio 1** Osallistuminen aikuiskoulutukseen eräissä Euroopan maissa vuosina 2006–2008, 25–64 -vuotiaat. (Tilastokeskus 2012b & EU Adult Education Survey.)

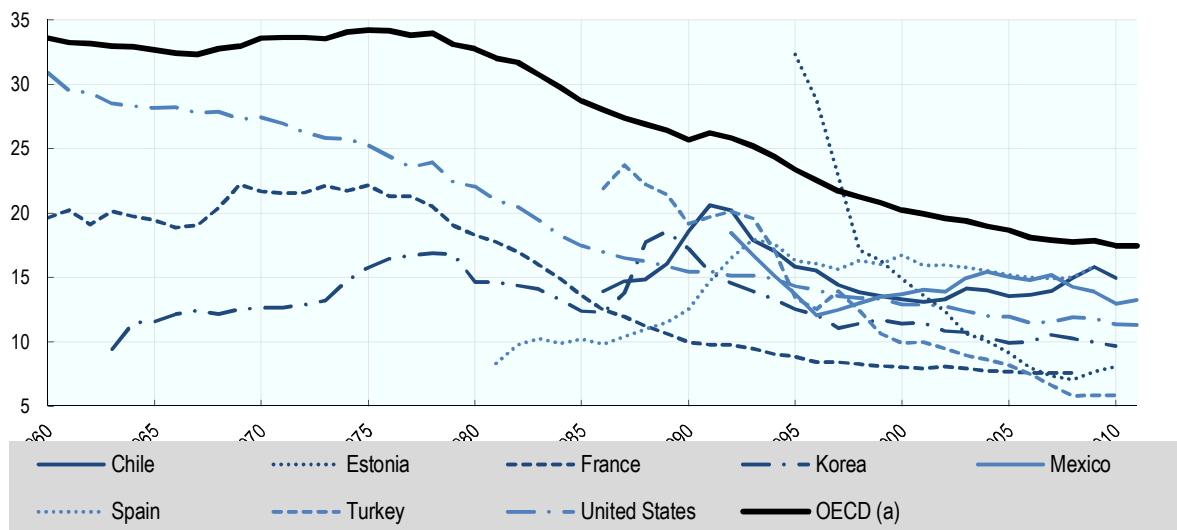
Elinikäisen oppimisen osana olevaa aikuiskasvatusta pidetään OECD:ssä (OECD 2011, 364) elintärkeänä mekanismina, jolla selvitetään taloudellisen kilpailukykyyn ja demografisen muutoksen aiheuttamista haasteista, lisäksi aikuiskasvatuksen avulla saadaan kamppailtua työttömyyttä, köyhyyttä ja syrjäytymistä vastaan. Yksi merkittävä tekijä, joka Euroopan komission elinikäisen oppimisen toimintaohjelman väliarviointiraportin (Euroopan komissio 2011, 3,5) mukaan rajoittaa elinikäisen oppimisen toimintaohjelman vaikuttavuutta Euroopassa, on vaikeus tavoittaa yksittäiset henkilöt ja organisaatiot vakiintuneen koulutusympäristön ulkopuolella. Suomessa ammattiliitot ovat vastanneet tähän haasteeseen. Koko palkansaajapuolen järjestöjen koulutustoimintaan osallistui (Tuomisto 1982, 122) jo 1980-luvulla vuosittain lähes 100 000 henkilöä

Nonformaalin ay-koulutuksen kautta aktiivisin työväestön osa on saanut mahdollisuuden osallistumiseen, itsensä kehittämiseen ja uran luomiseen. Yhteistyö ay-liikkeen ja yliopistojen välillä on muuttunut kaikissa kehittyneissä teollisuusmaissa pelkästä koulutuksesta enemmän työelämän kehittämiseen tähtäävään tutkimus- ja koulutusyhteistyöhön. (Tuomisto 1996b, 132–151, 161.) Ammattiliittojen järjestämällä koulutuksella onkin ollut alusta asti suuri merkitys elinikäisten oppimismahdollisuuksien edistämässä nimenomaan työväestön keskuudessa. Vapaan sivistystyön

tärkeyttä on ryhdytty perustelemaan myös aikuisten terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b, 38; Filander & Vanhalakka-Ruoho 2012, 16.)

Aiemmat tutkimukset (Aryee & Chay, 2001; Fullagar & Barling, 1989; Johnson & Jarley, 2004; Newton & Shore, 1992; Sverke & Kuruvilla, 1995) ovat osoittaneet, että työhön liittyvät tekijät kuten työtyytyväisyys, organisatorinen sitoutuminen, sosiodemografiset seikat (mm. ikä, sukupuoli, etninen tausta, ammattiasema) sekä asenteet ammattiyhdistysliikettä, ryhmähenkeä sekä ideologisia uskomuksia kohtaan ennustavat ammattiyhdistysliikkeeseen osallistumista.

Suomessa sekä aikuiskoulutukseen osallistuminen että ammattiliittoihin kuuluminen on yleistä. OECD:n tilaston Union members and employees (OECD 2012b) mukaan Suomessa järjestäytymisaste on n. 70 % kun se OECD-maissa on keskimäärin 17.5 % (Kuvio 2). Vuoden 2011 Yhdysvaltojen järjestäytymisaste kuviosta puuttuu, mutta Yhdysvaltojen työministeriön (United States Department of Labor 2012) mukaan se oli 11.8 %. Suunta on pitkällä aikavälillä ympäri maailmaa ollut laskeva lukuun ottamatta Espanjaa.

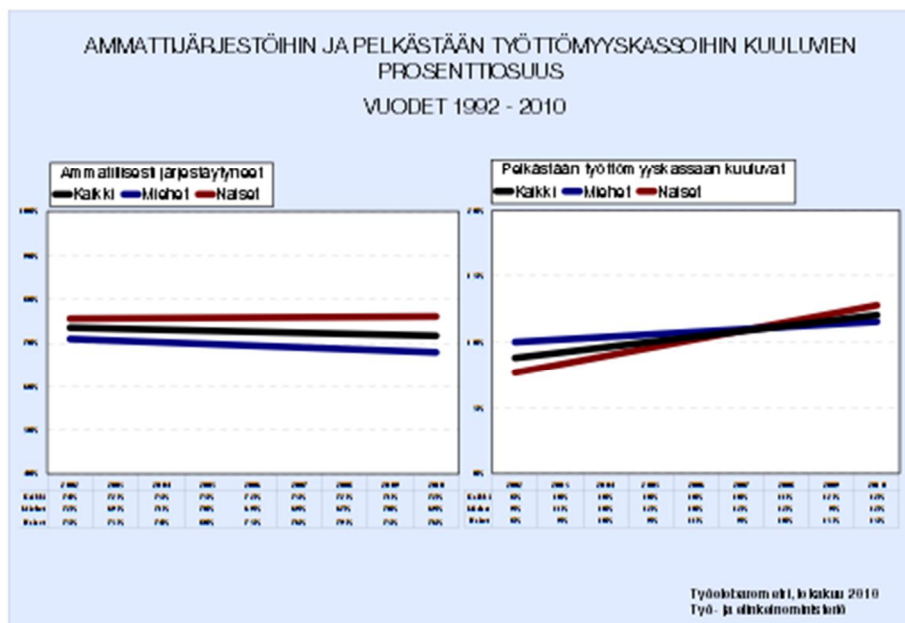


**Kuvio 2** Ammattiliittojäsenyys 1960–2011, prosenttia työntekijöistä. (OECD 2012b.)

Järjestäytymisasteeseen liittyy määrittelystä johtuvia vaihteluita. Ahtiainen tutkimuksessa (Ahtiainen 2011, 32–33) vuoden 2009 lopussa ammattiliitoissa oli kaikkiaan 2 148 000 jäsentä, jolloin

palkansaajien kokonaisjärjestäytymisasteeksi Suomessa tuli 91.7 %. Kun tarkasteltiin ammattiliittoihin järjestäytyneiden ja edunvalvonnan piirissä olevien palkansaajien järjestäytymisastetta, edunvalvonnan piirissä heistä oli vain 1 580 000 jäsentä, eli järjestäytymisaste putosi 67.4 %:iin. Journalistiliiton jäsenistö ei ollut Ahtiaisen aineistossa tutkimuskohteena.

Työmarkkinapoliittisen mielipideilmaston mukaan 92 % vastaajista piti ay-liikettä vähintäänkin melko tarpeellisenä myös tulevaisuudessa (TNS-Gallup Oy 2012, 33). Myös Jokivuoren (2002, 101) mukaan (N=1 824) sitoutuminen ammattijärjestöön on erittäin yleistä ja erittäin vahvaa. Sen sijaan EVA:n tutkimuksessa (Haavisto 2010, 72–73) kuusi kymmenestä pitää todennäköisenä, että tulevaisuudessa ay-liikkeen asema ja vaikutusvalta heikkenevät. Epätodennäköiseksi tällaisen kehityksen katsoo vain yksi kymmenestä. Käsitykset ovat samansuuntaisia kaikissa väestöryhmissä, myös palkansaajaliikkeen sisällä. Työolobarometrin (Ylöstalo & Jukka 2011, 191) ammattiliittoihin kuulumisen kehityssuunta vuosina 2002 - 2010 on pitkällä aikavälillä miesten osalta laskeva ja naisten kohdalla hieman kasvava. Sen sijaan pelkästään työttömyyskassoihin kuuluvien osuudessa on ollut lievää kasvua (Kuvio 3).



**Kuvio 3** Ammattijärjestöihin ja pelkästään työttömyyskassoihin kuuluvien prosenttiosuus, vuodet 1992 - 2010 (Ylöstalo & Jukka 2011, 192).

Ammatillinen järjestäytyminen koetaan edelleen tarpeelliseksi ansiosidonnaisen työttömyysturvan, palkka- ja työsuhdeturvan, suuren jäsenistön tuoman tehokkuuden jäsenetujen ajamisessa sekä yleensä jäsenyyden tuoman turvallisuuden takia. Nämä ovat tekijöitä, jotka vaikuttivat ammattiliittoon järjestymisen motiivina joko paljon tai melko paljon. (TNS-Gallup Oy 2012, 3.) Journalistiliitto selvitti kyselyllä vuonna 2011, mitkä ovat Journalistiliiton jäsenten mielestä ammattiliiton tärkeimmät tehtävät. Ne olivat ansiotason turvaaminen, oikeusapu sekä työajoista ja lomista sopiminen (Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy 2011, 67). Jokivuoren (1997, 17) mukaan ammattiliittojäsenyyteen liittyvä taloudellisen edun hakeminen onkin viime vuosikymmeninä korostunut ja ay-liike saatetaan mieltää enemmän turvajärjestelmänä työttömyyden sattuessa kuin samanhenkisten ihmisten sosiaalisena yhteisönä.

Juhela (1996, 406–407) on havainnut henkilöstökoulutuksen organisointia koskevassa tutkimuksessaan, että esimiehet asennoituivat usein välinpitämättömästi tai suorastaan kielteisesti työntekijöidensä kouluttamiseen. Tutkimuksissa löydetty merkittävin syy esimiesten kielteiseen asenteeseen liittyy siihen, että esimiehet kokevat oman asemansa uhatuksi. (Juhela 1996, 406–407; Stroud & Fairbrother 2008, 8.) Ruohotien (1998, 137) mukaan ei ole harvinaista, että esimiesasemassa olevat epäävät työntekijöiltä mahdollisuuden käyttää taitojaan. Ruohotie (1998, 137) kirjoittaa Fordin ja Fisherin (1996) raportoineen tutkimuksesta, jossa alaiset saivat tietokoneperusteisessä koulutuksessa tietoa, jota työnjohdolla ei ollut. Tuossa tutkimuksessa työnjohtajat tunsivat olevansa kyvyttömämpiä ohjaamaan ja antamaan palautetta ja heistä tuntui, että heidän uskottavuutensa oli kärsinyt alaisten silmissä.

Tuomisto (1996a, 43–46) toteaa, että ammattiliitot ovat korostaneet elinikäisessä oppimisessa työelämän demokratisointia ja työolojen kehittämistä niin, että se tarjoaisi kaikille työntekijöille kehittyemis-, oppimis- ja koulutusmahdollisuuksia. Tuoreimmasta työolo- ja työhyvinvointitutkimuksesta (Kauppinen ym. 2013, 116) käy ilmi, että työpaikkojen henkilöstöllä näyttää olevan pyrkimystä ja halua kehittää osaamistaan, mutta työpaikoilla ei aina tarjota käytännön mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Erityisesti työntekijöiden kokemat heikot mahdollisuudet osaamisen kehittämisessä työpaikalla eivät vastaa tulevaisuudessa kasvavaa tarvetta saada koko henkilöstön panos mukaan yritysten ja organisaatioiden uudistamiseen. Akavan (Akava 2012, 29) mukaan akavalaisista koulutusmahdollisuuksien parantamista piti tärkeänä 41 % vastaajista ja

koulutusmahdollisuuksien lisäämistä piti tärkeänä 38 % vastaajista. Työolobarometri 2011 mukaan (Aho & Mäkiaho 2012, 27–28) runsas kolmannes vastaajista ilmoitti, että kouluttautumiseen ei lainkaan kannusteta ja noin kolmannes vastasi että kannustetaan melko vähän. Kannustaminen sen sijaan näytti lisäävän osallistumista sivutoimiseen palkattomaan koulutukseen selvästi. Jos työpaikka kannusti kouluttautumaan, 20 % vastaajista oli osallistunut, kun muilla työpaikoilla osallistuneiden osuus oli 11 %.

Myös osallistumismahdollisuudet työpaikalla tapahtuvaan päätöksentekoon näyttävät lisäävän aikuiskoulutukseen osallistumista (Tuomisto 1996a, 46). Jos verrataan suomalaisia keskenään, korkeasteen koulutuksen saaneella, julkisella sektorilla vakituudessa työsuhteessa olevalla palkansaajalla on lähes seitsenkertainen todennäköisyys osallistua ammatilliseen aikuiskoulutukseen verrattuna keskiasteen koulutuksen saaneeseen, yksityissektorilla määräaikaissa työsuhteessa työskentelevään. (Pohjanpää 2008.) Koulutus kasaantuu, sillä koulutustason ja -kertojen lisääntyminen kasvattaa halua uuden oppimiseen ja koulutukseen osallistumiseen. Kauppisen ym. (2013, 52) mukaan tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää huolehtia siitä, että työntekijät voivat kokea työnsä merkitykselliseksi, koska uudet, nuoret sukupolvet arvostavat ennen kaikkea itselleen merkityksellistä työtä.

Onneksi parempaan suuntaan ollaan työelämän laadun kehittämisessä menossa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuodesta 1992 teettämä työolobarometri kuvaa työelämän laadun kehitystä palkansaajien näkökulmasta. Teemoiltaan työolobarometri on laaja, mukana on kysymyksiä muun muassa työssä kehittymisestä ja oppimisesta, sosiaalisista suhteista työssä, töiden organisoimisesta, palkkauksesta, työajoista, työnteon paikoista, työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta sekä työsuojelusta. Vuoden 2012 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2013, 3-34) mukaan viimeisen kymmen vuoden aikana (2003–2012) palkansaajien tekemiin muutosehdotuksiin on alettu suhtautua työpaikoilla hieman entistä suopeammin. Lähes 80 % palkansaajista arvioi, että esimies suhtautuu rakentavasti muutosehdotuksiin ja noin 70 % oli sitä mieltä, että työpaikalla työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Kymmenen vuotta sitten vastaavat luvut olivat 71 % ja 64 %. Samoin oppimisen ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet työpaikalla ovat lisääntyneet 2000-luvulla ja jo suurin osa palkansaajista mieltää työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 57 % palkansaajista vuonna 2012 ja

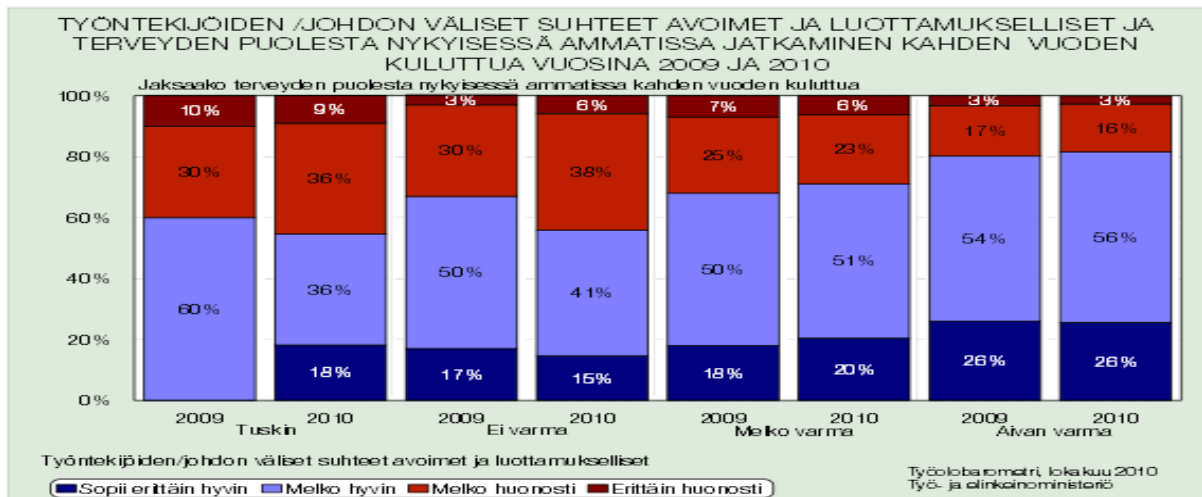
osuus on noussut 2000-luvun alusta kymmenellä prosenttiyksiköllä. Työ ja terveys 2012 - haastattelututkimuksessa (Kauppinen ym. 2013, 115) vastaajat kertoivat panostaneensa omaan ammatilliseen osaamiseensa erittäin paljon (18 %) tai ainakin melko paljon (41 %). Kuitenkin ainoastaan 37 % vastaajista koki, että työpaikan mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen ovat hyvät.

Esimiesten johtamistavalla on vuoden 2010 työolobarometrin (Ylöstalo & Jukka 2011, 153155) mukaan vaikutusta siihen, miten työssä jatkaminen koetaan. Vuonna 2010 palkansaajavastaajista 30 % koki, että terveys sallii työskentelemisen aivan varmasti nykyisessä ammatissa vielä kahden vuoden kuluttua. He myös kokivat esimiesten johtamistapojen parantuneen selvästi tai jonkin verran. Vuoden 2012 työolobarometrissä (Lyly-Yrjänäinen 2013, 37) reilusti yli 80 % palkansaajista arvioi esimiehen kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, kysyvän mielipidettä alaistiaan koskevista päätöksistä sekä antavan tarvittaessa tukea ja apua. Likimain kolme neljästä palkansaajasta oli sitä mieltä, että esimies kannustaa kehittymään omassa työssä, antaa palautetta työssä onnistumisesta ja rohkaisee osallistumaan työpaikan toiminnan kehittämiseen.

Luottamusmiehen roolia ei työolobarometrissä selvitetty mutta myös luottamusmiehellä on tärkeä rooli palkansaajien etujen valvojana sekä työelämän laadun kehittäjänä. STTK:n tutkimuksessa (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 57) työpaikkansa toimintakykyyn panostavat luottamusmiehet tulivat enimmäkseen ns. hyviltä työpaikoilta, joilla henkilöstöä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja johtaminen on laadukasta. Näillä luottamusmiehillä on vahvuusalueenaan erityisesti panostus innovointiin ja tuottavuuteen. Toisen henkilöstön edustajan, työsuojeluvaltuutetun valitseminen sen sijaan on laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 29 §:ssä määrätty työpaikkoja velvoittavaksi: Työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Luottamusmiehen valintaan ei laissa samanlaista pakkoa kuitenkaan ole.

Useilla työpaikan keskinäistä avoimuutta ja vuorovaikutussuhteita sekä johtamistapaa kuvaavilla tekijöillä on yhteyksiä siihen, miten pystytään työssä jatkamista edistämään. Työntekijöiden kannustaminen uusiin asioihin ja uusien asioiden oppiminen, työpaikan hyvät vuorovaikutussuhteet ja

keskinäinen avoimuus sekä esimiehen hyvä johtamistapa vaikuttavat selvästi myönteisesti siihen, miten työntekijät kokevat terveyden puolesta työssä jatkamisensa kahden vuoden kuluttua (Kuvio 4).



**Kuvio 4** Jaksaako terveyden puolesta. Työntekijöiden/johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset ja terveyden puolesta nykyisessä ammatissa jatkaminen kahden vuoden kuluttua vuosina 2009 ja 2010 (Ylöstalo & Jukka 2011, 192).

Työurien pidentämistavoitteen kannalta on erittäin tärkeää kehittää työelämää siten, että entistä useampi kokee työnsä mielekkääksi ja siten haluaa jatkaa työelämässä. Työn kokeminen mielekkääksi on yksi keskeinen motivaatiotekijä (Alho 2011, 7). Vaikutusmahdollisuuksilla on myös yhteys siihen, kuinka raskaana henkisesti työntekijä työtään pitää. Omaan työprosessiin liittyvät vaikutusmahdollisuudet on asia, jonka on monissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä työorganisaatioon sitoutumiseen. Vuoden 2007 työolobarometrin mukaan henkinen kuormittavuus oli pienintä niissä työyhteisöissä, joissa henkilöstöä kuunneltiin ja heidän aloitteellisuuttaan tuettiin (Ylöstalo 2007). Kauppisen ym. (2013, 92) mukaan koko henkilöstön motivaatio kehittämiseen ja innovaatiokyky ovat keskeisiä edellytyksiä yritysten ja organisaatioiden uudistumiselle.



## 2 Luottamusmieskoulutus osana vapaata sivistystyötä

Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus (Lahtinen & Lankinen 2013, 68).

Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011b, 38). Kansanvaltaisuuden ja demokratian toteutuminen edellyttävät valistuneita kansalaisia, joilla on kykyä ja halua osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun ja päätöksentekoon. Vapaan sivistystyön oppilaitokset edistävät aikuisten pysymistä vireinä sekä arjessa ja työelämässä selviytymistä. Vapaan sivistystyön opinnot motivoivat ja edistävät jatko-opintoihin hakeutumista, mikä tehtävä tulee entistä tärkeämmäksi työikäisen väestön vähentyessä. Vapaan sivistystyön opintoihin osallistujien määrä vuonna 2006 oli 1 054 401 henkilöä (Opetusministeriö 2009, 14, 72.) Vapaan sivistystyön laatu- ja kehittämisavustuksia jaettiin vuonna 2011 yhteensä 1.15 miljoonaa euroa ja vapaan sivistystyön oppilaitosten käyttökustannuksiin tuki oli viime vuonna yhteensä 14 miljoonaa euroa. (Valtiovarainministeriö 2012.)

Luottamusmieskoulutus on osa vapaan sivistystyön koulutusta. Ammattiliitot ovat kauan olleet kiinnostuneita koulutuksesta ja oppimisesta, erityisesti jäsenkoulutuksesta ja työntekijäasemassa olevien jäsenten koulutuksesta (Stroud & Fairbrother 2008, 6). Ammattiliittojen koulutus on pääasiassa nonformaalia (Tuomisto 1996c, 2326). Nonformaalin oppimisen pariin hakeudutaan usein silloin, kun arkipäivän oppiminen havaitaan riittämättömäksi (Valleala 2007, 60). Yleensä nonformaali koulutus maksaa vähemmän kuin formaali ja siksi sitä pidetään kustannustehokkaana koulutusmallina. (Bock & Bock 1989, 65; Radcliffe & Colletta 1989, 60.) Muu kuin tutkintoon johtava (nonformaali) koulutus on Pohjoismaissa 25–64-vuotiaille selvästi yleisempää kuin muualla Euroopassa, sillä Suomessa osallistuneita oli useampi kuin joka toinen. Eurooppalaisessa vertailussa yli 40 %:n aikuiskoulutuksen osallistumisasteeseen pääsivät vain Ruotsi, Suomi, Norja, Saksa ja Slovakia. (Tilastokeskus 2006, 12.) Työolobarometrissa 2011 (Aho & Mäkiäho 2012, 26) tiedusteltiin ensimmäistä kertaa sitä, oliko vastaaja viimeksi kuluneen vuoden aikana pyrkinyt kehittämään ammattitaitoaan osallistumalla sivutoimisesti koulutukseen, jonka ajalta ei saanut palkkaa. 14

prosenttia palkansaajista vastasi tähän kysymykseen myöntävästi. Samana aikana työnantajan maksamaan palkalliseen koulutukseen oli osallistunut noin puolet kaikista palkansaajista.

Kun tutkittiin ammattijärjestökoulutukseen osallistumissyitä, Ballin (2002, 123, 127-128) tutkimuksessa syiksi on todettu käytännönläheisyys, sisällön hyödyllisyys ammattiyhdistysroolissa sekä sovellettavuus työelämässä. Myös sillä on suuri merkitys, että aikuiskoulutus on nautittavaa ja saadut taidot relevantteja. Nonformaali ammattiliiton kurssi oli Ng:n (2010, 423) tutkimuksessa muutamille nimenomaan se väylä, jolla elinikäisen oppimisen polku aloitettiin.

Ammattiyhdistyskoulutuksen aseman vakiinnuttua ammattiyhdistyskoulutus on muuntunut itsenäisemmäksi ja enemmän palkansaajien intresseihin perustuvaksi laajaksi ja kattavaksi koulutustarjonnaksi. Esimerkiksi SAK:n koulutussäätiön ylläpitämän Kiljavan opiston kurssilistalla (Kiljavanranta 2013) ammattiliittokoulutuksena tarjotaan yleissivistävän pohjakoulutuksen täydentämistä, ammatillista aikuiskoulutusta, harrastusopintoja, yhteiskunnallista koulutusta koskien taitoja luottamustoimissa (esim. luottamusmiestehtävässä) sekä yhteiskunnallista koulutusta koskien taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia taustatietoja. Journalistiliiton koulutustarjonta (Suomen Journalistiliitto 2013) puolestaan keskittyy vahvasti edunvalvontakoulutukseen: luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kouluttamiseen.

Luottamusmiestehtävän oppimisessa on sekä massatuotannolle ominaisia piirteitä, kuten kaikille yhteiset luottamusmieskurssit joissa opitaan ja opetetaan virallisen oppimisjärjestelmän mukaisia sisältöjä (formaali oppiminen). Kuitenkin käytännön luottamusmiestyössä opitaan lisäksi havainnollis-käytännöllisen yleistämisen lisäksi abstraktis-empiirisesti itse tehtävän myötä, millaisia tehtäviä kullakin luottamusmiehellä sitten hoidossaan onkin (nonformaali oppiminen). Luottamusmies voi halutessaan vertailla luottamusmiesten jatkokoulutuksissa kollegoidensa kanssa erilaisia luottamusmiestyön tekemisen tapoja ja arjessa hän tekee epävirallisia ja tilannekohtaisia yleistyksiä työsuhteen ongelmatilanteista. Lisäksi hän kuulee tietoja muualta (informaali oppiminen) ja voi aktiivisesti hakea itse lisää tietoa tehtävänsä hoitamiseen esimerkiksi ammattiliitostaan. Luottamusmiestehtävässä on sisäänrakennettuna kahdensuuntainen liike sekä luottamusmiehen että hänen taustayhteisönsä välillä.

Yksi keskeinen ammattiliittokoulutuksen tavoite on Heikkilän (1996, 179–181) mukaan ollut se, että koulutuksen tulisi kehittää työntekijöiden kykyjä toimia tehokkaasti ammattiyhdistysliikkeessä ja edistää ammattiyhdistysliikkeen tavoitteita ja päämääriä. Ammattiliittokoulutukselle on ollut tunnusomaista, että se on suoraan sidoksissa ammattiyhdistysliikkeen toimintaan ja sitä kautta sopimustoimintaan sekä työmarkkinoilla ja yleisesti työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Waddoupsin tutkimuksessa (N= 12 217) ammattiliittoon kuuluvat miehet uskovat ei-jäseniä todennäköisemmin saadun koulutuksen parantavan työsuoritustaan (Waddoups 2012, 126).

Luottamusmieskoulutuksella ja luottamustehtävän hoitamisella on ehkä vaikutusta myös minäpystyvyyden ja itseohjautuvuustaitojen kehittymiseen, sillä tehtävässä voi tehdä valintoja ja harjoittaa kontrollia. Itsesäätelyn kehittyminen on sidoksissa minäkäsitysten ja minäprosessien – kuten itsetietoisuuden, itsetarkkailun ja itsearviointin kehittymiseen (Ruohotie & Honka 2003, 104).

Lave ja Wenger (1991) katsovat, että käsityömäisiä piirteitä omaavaan ammattiin opitaan asteittain käytännössä syvenevän osallistumisen kautta. Heidän teoriassaan oppimista ei tapahdu pelkästään yksittäisenä prosessina tai kurssien myötä, vaan ammattiin opitaan vain osallistumalla esimerkiksi ko. yhteisön toimintaan. Esimerkkeinä Lave ja Wenger (1991, 59–87) käyttävät mm. kättilöitä, räätäleitä ja lihanleikkaajia. Ammattiin oppiva (Lave & Wenger 1991, 122) yksilö-toimija – kuten vaikka aloitteleva luottamusmies – harjoittelee tehtävässään ja vaihtaa tietoja, taitoja ja käsityksiä diskurssissa muiden kanssa samalla kasvaen yhteisön – Journalistiliiton luottamusmiesverkoston – jäseneksi. Laven ja Wengerin mukaan osaavan toimijan ammatti-identiteetti muotoutuu ammatin sosiaalisiin käytäntöihin osallistumalla samalla, kun henkilöstä kasvaa yhteisön jäsen ja täysi toimija. Idea identiteetistä ja jäsenyydestä liittyy heillä vahvasti motivaatioon. Myös Lahtisen ja Lankisen (2013, 169) mukaan uusiin kvalifikaatioihin ja tutkintoihin, ihmisen ja työmarkkinoiden sekä ihmisen ja työn suhteisiin ei voi kouluttaa oppilaitoksissa. ne on opittava yhä enemmän työelämässä.

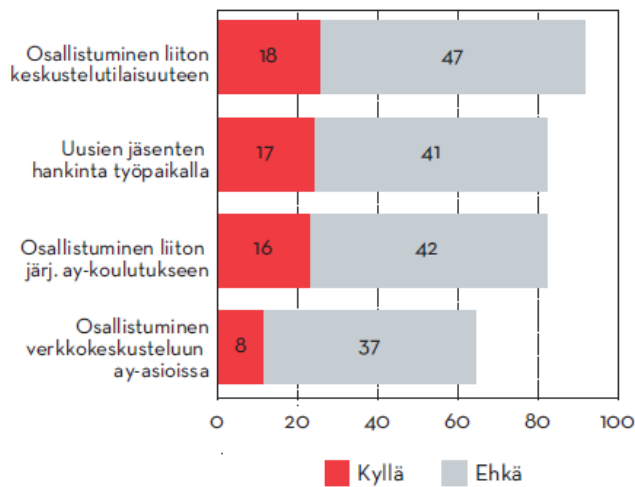
Vielä 1950-luvulla suoritustason työntekijöiden etenemismahdollisuuksia uralla oli kaksi ja ne olivat toisensa poissulkevia. Toinen oli ammatillinen eteneminen työpaikan hierarkkisessa organisaatiossa työnjohtajaksi ja toinen väylä oli ammattiyhdistysliikkeen omat organisaatiot keskusjärjestötasolle saakka (Tuomisto 1996b, 97.) Ammattiyhdistyskoulutus on aikanaan antanut koulutukseen osallistujille mahdollisuuden sosiaaliseen arvonnousuun ja työn vaativuuden lisääntymiseen.

(Tuomisto 1996a, 71; 1996b, 158.) Erityisesti ammattiyhdistysopiston vuosikurssin suorittaminen näyttää Tuomiston (1996b, 158) mukaan olleen merkityksellistä uralla etenemiselle.

Tuomisto (1982, 123) arvioi palkansaajakeskusjärjestöjen koulutustoiminnan ytimeksi luottamusmiesten ja toimihenkilöiden edunvalvontatietojen ja edunvalvontataitojen kehittämisen. Koulutustoiminta oli keskeinen väline jäsendemokratian edistämisessä ja järjestöjen yhtenäisyyden lujittamisessa. Palkansaajien yhteiset ja yleiset koulutusintressit olivat 1970- ja 1980-luvulla varsin yhteneväiset. Palkansaajaryhmät painottivat kaikille palkansaajille annettavaa yhtäläistä yleissivistävää ja riittävän laaja-alaista ammatillista peruskoulutusta sekä myöhemmin työelämässä tarvittavaa lisäkoulutusta. 1980-luvun lopulla palkansaajapuolen yhteisiin näkemyksiin tuli eroja ja myös keskusjärjestöjen sisällä intressit alkoivat eriytyä. (Tuomisto 1996a, 39–40.)

Tuomiston (1996a, 39–40) mukaan STTK ja Akava painottivat jonkin verran yksipuolisemmin oman koulutuksen järjestöpoliittista luonnetta kuin SAK ja TVK. Merkittävin ammattiliittokoulutuksen laajenemiseen vaikuttanut seikka oli SAK:n ja STTK:n vuonna 1971 solmima koulutustoimintaa koskeva sopimus, jonka perusteella työnantaja korvaa tietyin ehdoin työntekijöille ay-koulutukseen osallistumisesta aiheutuvat ansionmenetykset ja ateriakustannukset (Tuomisto 1996b, 114). Luottamusmieskoulutusta järjestävät ammattiliitot, kuten Journalistiliitto, rahoittavat vielä nykyäänkin ammattiliittokoulutukset osin työnantajamaksuilla ja osin omista jäsenmaksuvaroistaan. Journalistiliiton budjetista koulutukseen käytettiin esim. vuonna 2001 yli 175 000 euroa, josta luottamusmieskursseiden osuus oli noin 21 000 euroa neljään tilaisuuteen, joissa osallistujia oli 134 (Suomen journalistiliitto 2002).

Tuomiston (1996a, 60) mukaan ay-koulutuksen merkitys ay-liikkeen sisäisen tehokkuuden ja kiinteyden ylläpitämisessä ja toiminnan tuloksellisuuden kannalta on keskeinen. SAK:n jäsentutkimuksen (Alho 2011, 11) mukaan (Kuvio 5) yli puolet kaikista SAK:n jäsentutkimuksen vastaajista on tai saattaisi olla kiinnostunut osallistumaan ay-koulutukseen.



**Kuvio 5** Jäsenten valmius ay-toimintaan prosentteina (Alho 2011, 58.)

Käytännössä rivijäsenten kiinnostus jää kiinnostuksen asteelle eikä johda toimintaan. Tuomiston (1996b, 128). tutkimuksessa vuosina 1983 ja 1984 ay-koulutukseen osallistui SAK:n jäsentutkimukseen vastanneista 8 % tai vähintään 5.6 % jäsenistä. Tilanne ei ole vuosikymmenten saatossa muuttunut parempaan suuntaan. Vuonna 2011 vain viisi prosenttia rivijäsenistä on osallistunut SAK:n ay-koulutukseen viimeisen kahden vuoden aikana, kun vuonna 2005 (Helin 2006, 25) viimeisen kahden vuoden aikana koulutukseen oli osallistunut 35 % luottamusmiehistä. Akavan (Akava 2012, 51) mukaan vuonna 2011 muuhun kuin tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa (esim. ay-koulutus) kävi palkansaajista vain 3 %.

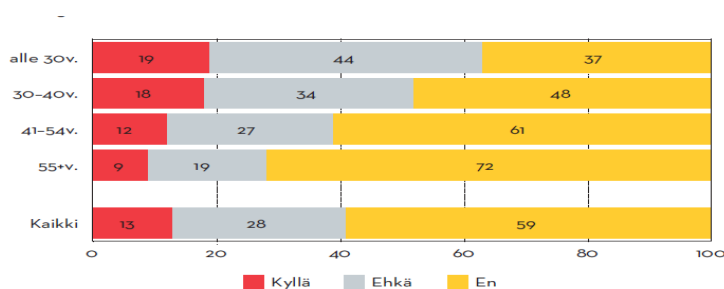
Sama ajattelun ja käytännön toteutuksen ero näkyy Journalistiliiton järjestökuvatutkimuksessa (Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy 2011), muttei yhtä vahvana. Vuonna 2011 Journalistiliiton jäseniltä kysyttiin näkemyksiä mm. järjestö- ja työehtokoulutuksesta. Järjestökoulutusta piti erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä 70 % vastaajista (N= 419) mutta vain runsaalla kahdella viidesosalla oli omakohtaista kokemusta liiton koulutuksesta (Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy 2011, 2, 20).

Mehtälön (2005, 45, 64, 96) mukaan ay-koulutusten osallistujaryhmistä useimmin osallistuvat kouluttautuneet naiset, jotka näkevät itsensä kehittämisen tärkeäksi sekä ne, joilla on ay-koulutuksesta laadukas mielikuva. Työolobarometrin 2011 (Aho & Mäkiäho 2012, 26) mukaan ylipäättään omaehtoinen kouluttautuminen oli yleisintä 25 - 34-vuotiaiden ikäryhmässä, joista joka

viides oli osallistunut tällaiseen koulutukseen. Tätä nuoremmista 12 % oli osallistunut tällaiseen koulutukseen, ja tätä vanhempien joukossa osallistuminen aleni melko tasaisesti iän myötä – vähintään 55-vuotiaista 8 % oli osallistunut. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen vaihteli samantapaisesti iän mukaan, sillä erolla että yleisintä palkallinen koulutus oli 35 - 44-vuotiaiden kohdalla.

Helinin mukaan (2006, 11) niillä työpaikoilla, joiden työntekijöiden enemmistö kuuluu SAK:n jäsenliittoihin, 71 %:lla oli luottamusmies. STTK:n toimihenkilöbarometrin mukaan (STTK 2011a, 37) STTK-taustaisten liittojen jäsenkunnasta julkisella sektorilla työskentelevillä 85 %:lla ja yksityissektorilla 71 %:lla on luottamusmies. Akavan jäsenliitoissa (Akava 2011a, 42) 61 % vastaajista raportoi, että työpaikalla on luottamusmies tai vastaava. Valtaosa palkansaajista on luottamusmiehen avun piirissä.

Vaikka valtaosa palkansaajista työskentelee työpaikalla, jolla on luottamusmies, luottamusmiestehtävään ei itse haluta ryhtyä. SAK:n jäsentutkimuksessa 2011 (N=2 156) kysyttiin, voisitko ajatella ottavasi vastaan luottamustehtävän työpaikalla. Vain kymmenesosa (13 %) oli valmis luottamustehtävään (Kuvio 6).



**Kuvio 6** Voisitko ajatella ottavasi vastaan luottamustehtävän työpaikalla. (Alho 2011, 56.)

Journalistiliitossakaan rivijäsen ei juuri ole kiinnostunut osallistumaan aktiivisesti järjestötyöhön. Vain marginaalisen osan ammattiliittojäsenyyden taustalla oli halu tukea laajempia ammattiyhdistystavoitteita samanhenkisten ihmisten kanssa (Suomen journalistiliitto ja TNS-Gallup Oy 2006, 4). Journalistiliiton järjestökuvatutkimuksessa vuonna 2011 merkittävin jäsenyysperuste ei ollut ammattikiltatyypinen toiminta vaan liiton tarjoama selkänöja pahimman varalle. 70 % arveli

saavansa liitolta apua mahdollisissa työsuhteen kriisitilanteissa. (Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy 2011, 3).

STTK:n toimihenkilöbarometrissä (STTK 2011a, 21) (N=2 494) luottamustehtävistä kieltäytyi neljä viidestä (81.8 %). SAK:n ja STTK:n luottamusmiestutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, että ko. palkansaajakeskusjärjestöjen liitoissa iän myötä jäsenten halukkuus luottamustehtävän hoitoon vähenee. STTK:n Henkilöstön edustaja-barometrin (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2011, 39) tuloksissa pidetään huolestuttavana, että vain kahdeksan prosenttia henkilöstön edustajista arvioi, että heidän tehtävänsä löytyy jatkajia. STTK:n mukaan on hälyttävää, että palkansaajat jakautuvat näin voimakkaasti niihin, jotka ovat valmiita vastuun kantamiseen esimerkiksi luottamustehtävien muodossa ja toisaalta niihin, jotka osallistuvat erittäin rajallisesti esimerkiksi yhdistystoimintaan. Samoin Niemelän mukaan (2012, 277) on hälyttävää, että kansalaisuuden useat tunnusluvut, jotka koskevat esimerkiksi luottamustehtävien hoitoa, kuvaavat yhteiskunnan voimakasta polarisoitumista. Osa kansalaisista siirtyy vapaaehtoisesti syrjään ja tyytyy muiden tekemiin ratkaisuihin ja eikä enää saavuta kokemusta täysivaltaisesta kansalaisuudesta. Sama huolen aihe on kirjattu OECD:n raporttiin (OECD 2011) ja ratkaisuna esitettiin aikuiskoulutusta.

Niille, jotka luottamusmiestehtävään ryhtyvät, ammattiliittokoulutuksen saanti on erittäin tärkeää. Helinin (2006, 40) mukaan ammattiyhdistyskoulutus on koko 2000-luvun ollut luottamusmiehillä kolmen kärjessä tärkeimpinä ammattiliittojen jäsenpalveluina. Mehtätalon (2005, 33) tutkimuksessa ammattijärjestön luottamushenkilöt voitiin jakaa osallistumisaktiivisuutensa perusteella kolmeen ryhmään, aktiiveihin, satunnaisosallistujiin sekä passiiveihin. Aktiivit olivat osallistuneet ay-koulutukseen aiemmin ja aikovat osallistua jatkossakin. Passiivit edustivat niitä, jotka eivät olleet osallistuneet koulutuksiin eivätkä aikoneetkaan osallistua. Satunnaisosallistujat olivat niitä, jotka eivät olleet osallistuneet, mutta aikoivat osallistua jatkossa ja myös toisinpäin. Kaikki luottamusmiestehtäviä hoitavat eivät automaattisesti osallistuneet koulutukseen, vaan myös luottamusmiesten osallistumisaktiivisuudessaan voidaan nähdä eroavaisuuksia.

Aineistossani tarkastelin Journalistiliiton luottamusmieskoulutukseen osallistumista vertaamalla valittujen luottamusmiesten nimilistoja Journalistiliiton luottamusmieskoulutukseen osallistuneiden nimilistoihin. Nykyisistä luottamusmiehistä (N=148) 92 (joista naisia 36) ja entisistä luottamusmiehistä

(N=130) 83 (joista naisia 42) osallistui Journalistiliiton vapaaehtoiseen luottamusmieskoulutukseen kaudella 2011–2012 tai kaudella 2001–2005. Osallistuminen oli suhteellisen kattavaa ja mielestäni osallistuminen on osoitus aktiivisuudesta koulutukseen hakeutumisen suhteen.

Työnantajaliitot ovat solmineet palkansaajajärjestöjen kanssa koulutussopimuksia, joiden perusteella osa tai koko koulutukseen osallistuminen on korvattu rahallisesti (Tuomisto 1982, 125) ja sama käytäntö jatkuu yhä vuosikymmeniä myöhemmin.

## 2.1 Luottamusmies

Ammattiliittoa ja ammattiliittoihin kuuluvia työntekijöitä edustaa työpaikalla luottamusmies, joka on mies tai nainen. Työntekijät valitsevat luottamusmiehen keskuudestaan, useimmiten vaalilla. Luottamusmies valitaan aina määräajaksi. Luottamusmiehen asema perustuu yhteistoimintalakiin, työsuojelulakiin, työsopimuslakiin ja kulloinkin sovellettavan työehtosopimuksen luottamusmiessopimukseen.

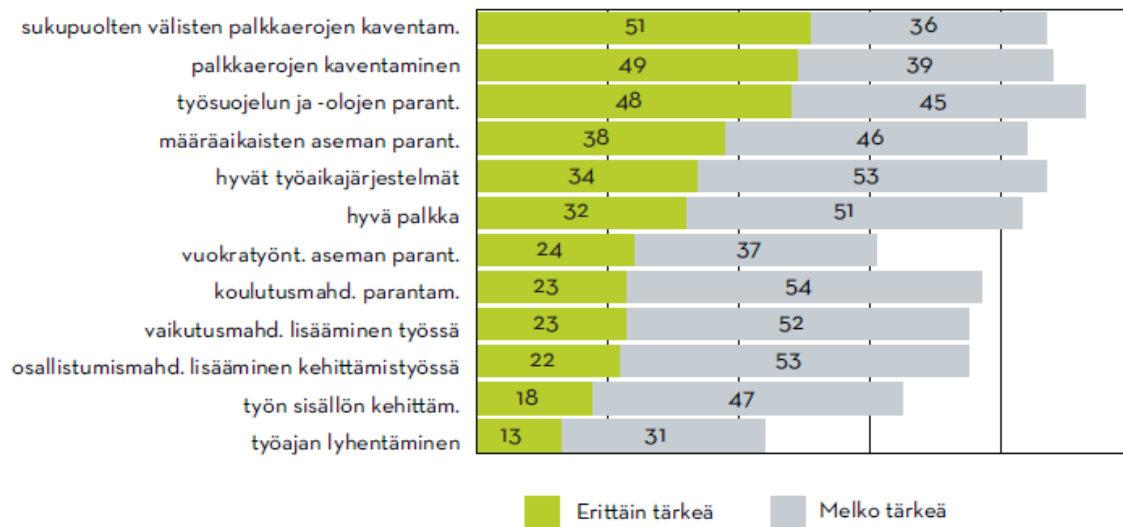
Työehtosopimuksia on Suomessa satoja. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätökset ja yleissitovien työehtosopimusten tekstit ovat oikeusministeriön ylläpitämällä verkkosivulla (Oikeusministeriö 2013). Työehtosopimuksen tulkitsijoina työpaikoilla ovat ensisijassa esimies ja luottamusmies. Luottamustehtäviin, kuten työntekijän esittämän kysymyksen selvittelyyn, käytettävä aika on luottamusmiehelle Journalistiliiton työehtosopimuksissa työaikaan rinnastettavaa aikaa, jolta työnantaja maksaa luottamusmiehelle palkkaa. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla (Suomen journalistiliitto 2013) ja tästä palvelusta yritykset maksavat luottamusmiehille luottamusmieskorvausta. Journalistiliiton luottamusmiehistä vain Yleisradiossa pääluottamusmiehen työ on päätoiminen. Muille Journalistiliiton luottamusmiehille maksetaan tehtävästä luottamusmieskorvaus, jonka suuruus on 3 - 25 % luottamusmiestehtävää hoitavan henkilön peruskuukausipalkasta. Yleensä työehtosopimusten luottamusmiesmääräyksissä luottamusmieskorvauksen rahallinen määrä kasvaa sitä mukaa, kun edustettavien henkilöiden lukumäärä kasvaa, mutta yhteys ei ole lineaarinen. Mikäli luottamusmies



edustaa lehdistössä 101–200 henkilöä, korvaus on 15 % palkasta. Yleisradiossa vastaavaa joukkoa edustavan luottamusmiehen luottamusmieskorvaus on vain 12 %. Korkeimpaan 25 %:n korvaukseen ovat lehdistössä oikeutettuja ne luottamusmiehet, jotka edustavat yli 400 henkilöä, Yleisradiossa korkein luottamusmieskorvausprosentti on kuitenkin vain 22 %. (Suomen journalistiliitto 2013.)

Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Journalistiliitolla ei ollut tietoa siitä, mikä on luottamusmiesten keskimääräinen euromääräinen luottamusmieskorvaus, sillä luottamusmieskorvauksen maksajana ovat yksittäiset työnantajayritykset ja saajina yksittäiset luottamusmiehet.

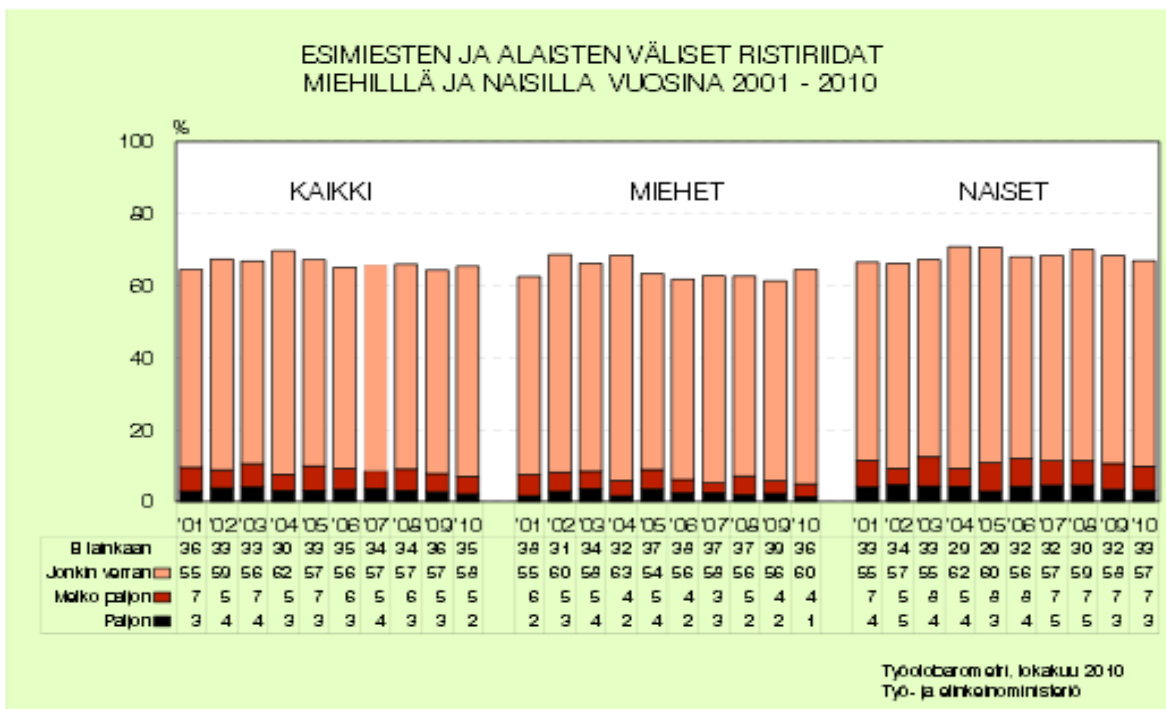
Luottamusmiehen tärkein tehtävä on valvoa työehtosopimuksen ja lakien noudattamista työpaikalla, ja tarvittaessa puuttua ongelmatilanteisiin. Luottamusmies neuvottelee liittoon kuuluvien osalta työnantajan kanssa henkilöstöä koskevista asioista, ja on osaltaan mukana kehittämässä työyhteisöä edustamiensa työntekijöiden sekä työnantajan kanssa. Luottamusmies huolehtii myös siitä, että liittoon kuuluvia työntekijöitä kohdellaan työpaikalla oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Luottamusmies myös neuvoo ja tukee liiton jäseniä työelämässä ja työpaikan erilaisissa muutostilanteissa. Luottamusmies myös auttaa liittoon kuuluvia mahdollisten työsuhteeseen liittyvien ongelmatilanteiden selvittämisessä. Kuviossa 7 on esitelty tärkeimmät työnantajan kanssa neuvoteltavat asiat (Alho 2011, 43).



**Kuvio 7** Tärkeimmät työnantajan kanssa neuvoteltavat asiat (Alho 2011, 43.)

Tärkeimmiksi neuvotteluasioiksi SAK:n liitoissa luottamusmiehet ovat nostaneet solidaarisen palkkapolitiikan ja työsuojelukysymykset. Molemmat ovat asioita, jotka koskettavat kaikkia työntekijöitä, myös liittoon kuulumattomia. Esimerkiksi paikallisesti sovittavan palkanerän jakoneuvottelut ovat olleet myös Journalistiliiton luottamusmiesten arkea koko 2000-luvun.

Hyvä ilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet koetaan usein keskeiseksi työn voimavaraksi. Ristiriidat ja konfliktit puolestaan näkyvät tyytymättömyytenä ja huonovointisuutena, ja pahimmillaan ne haittaavat olennaisesti työyhteisön toimivuutta, kuten tiedonkulkua (Kauppinen ym. 2013, 79). Neuvoteltavaa luottamusmiehillä työpaikolla työolobarometrin 2010 mukaan riittää edunvalvontatehtävien lisäksi (Kuvio 8) mm. ristiriitojen selvittämisessä.



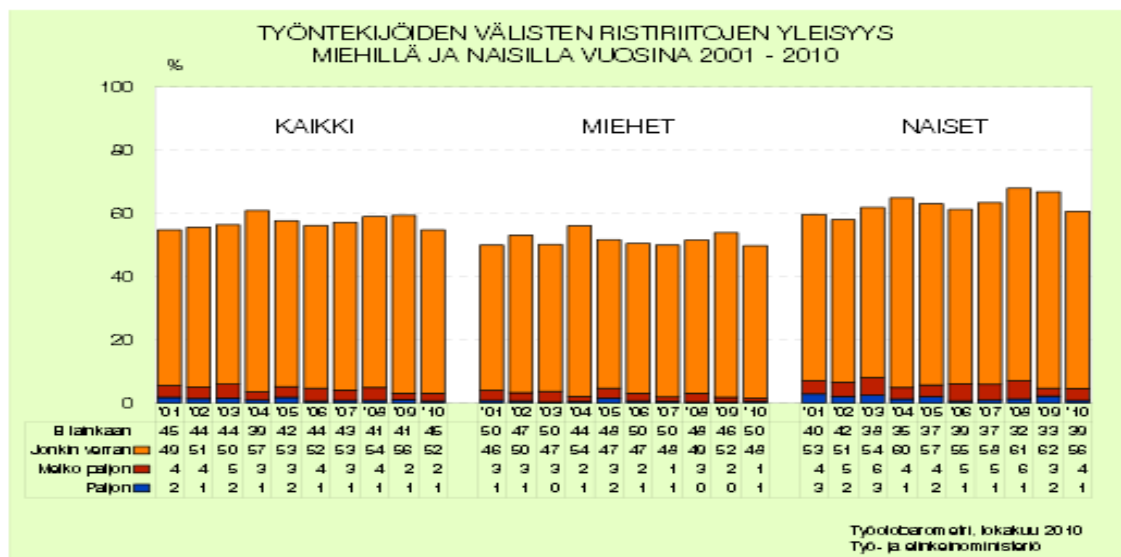
**Kuvio 8** Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat miehillä ja naisilla vuosina 2001 - 2010 (Ylöstalo & Jukka 2011, 174)

STTK:n Henkilöstön edustaja -barometrin mukaan (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2011b, 27) selvästi eniten STTK:n luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja oli työllistänyt työyhteisön sisäisten ristiriitojen selvittäminen. Suurinta STTK:n luottamusmiesten panostus (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 24–25) oli palkkaukseen ja muihin korvauksiin sekä toimenkuviin liittyvissä asioissa. Palkkaukseen liittyviin neuvotteluihin oli viime vuosina panostanut lähes kaksi kolmannesta luottamusmiehistä vähintään melko paljon. Myös työehtojen valvonta, TES- ja VES -soveltamisalan valvonta, työajoista sopiminen ja paikallinen sopiminen työllistävät luottamusmiehiä paljon. Näihin, säännöllisesti toistuviin neuvotteluprosesseihin, panostuksessa ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia vuosien 2009 ja 2013 välillä. Sen sijaan satunnaisten, ajoittain ehkä suurtakin panostusta vaativien neuvottelujen kohdalla oli jonkin verran vaihtelua eri vuosina.

SAK:n kentässä luottamusmiehiä työllistää erityisesti paikallinen sopiminen (Helin 2006, 60). Paikallinen sopiminen voi käynnistyä sekä työnantajien että työntekijöiden aloitteesta. Työnantajapuoli on edelleen aloitteellisempi osapuoli paikallisessa sopimisessa silloin, kun aiheena on

työehtosopimuksen muuttaminen, yhteistoimintalain edellyttämä sopiminen, tai neuvottelemine työpaikkakohtaisesta työehtosopimuksesta. Sen sijaan työntekijäpuoli on säilyttänyt aloitteellisuutensa neuvoteltaessa työpaikkakohtaisista palkkasopimuksista. Työehtosopimuksien mahdollistamaa paikallista sopimista on harjoitettu yhtä paljon kummankin osapuolen aloitteesta (Helin 2006, 60.) Akavan (Akava 2012, 17) mukaan ylemmillä toimihenkilöillä suurimmat työntekijöitä kuormittavat asiat liittyivät työn henkiseen raskauteen (43 % vastaajista) ja ylityökysymyksiin.

Työpaikalla olevien ristiriitojen yleisyys ei juuri riipu sukupuolesta ja määrällisesti ristiriidat pysyvät kutakuinkin samalla tasolla (Kuvio 9) yli ajan.



**Kuvio 9** Työntekijöiden väliset ristiriidat miehillä ja naisilla vuosina 2001 - 2010 (Ylöstalo & Jukka 2011, 176)

Aihealueittain tarkasteluna näyttää siltä, että irtisanomiset, lomautukset, osa-aikaistamiset, vuokratyövoima ja ulkoistamiset ovat työllistäneet ainakin STTK:n luottamusmiehiä vuonna 2011 enemmän kuin vuosina 2009 ja 2013 (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 24–25). Vuoden 2010 työolobarometrissa (Ylöstalo & Jukka 2011, 67) lomautusuhkaa kokevien määrä kaksinkertaistui (26 %) vuonna 2009 ja 11 % vastaajista uskoi, että irtisanominen on mahdollista. Vuonna 2012 (Lyly-

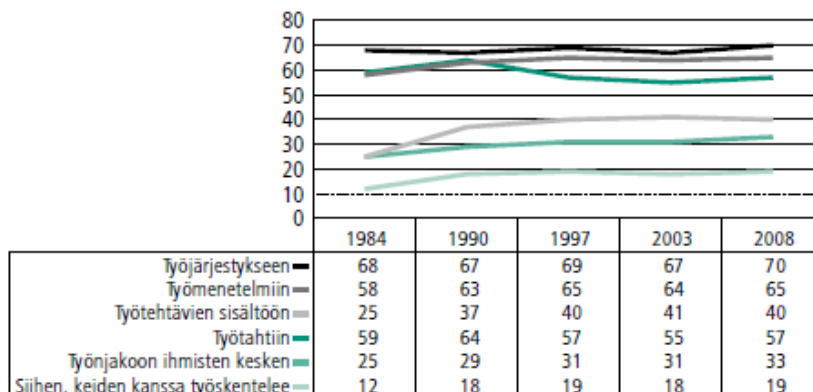
Yrjänäinen 2013) irtisanomista piti mahdollisena 9 % palkansaajista ja 16 % arveli, että heidät saatetaan lomauttaa seuraavan vuoden aikana.

Luottamustehtävänsä hoitamiseksi ja vaikeiden työsuhdeasioiden kuten työsuhteen päättämisten käsittelyyn nostamisen turvaamiseksi luottamusmies tarvitsee parannettua irtisanomissuojaa. Työsopimuslain 6:10 §:n perusteella työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen työsopimuksen 6:2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun 6:3 §:n tai 6:7 §:n taikka 6:8,1 §:n perusteella vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 6:4§:ssä tarkoitetulla tavalla.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia. Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei luottamustehtävää hoitaessaan tai luottamustehtävän tähden saa myöskään siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan tai siirtää vähempiarvoiseen työhön. Tämä luottamusmiestä suojaava työoikeudellinen periaate on vahvistettu mm. työtuomioistuimen ratkaisussa 1991:1 Dno 1990/133.

Työ ja terveys – haastattelututkimuksen (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 15) mukaan työntekijän henkistä hyvinvointia voidaan edistää työtä kehittämällä. Työyhteisön toimivuus, esimiestyö sekä työilmapiiri ja työpaikan vuorovaikutussuhteet ovat keskeisiä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työssä. Toimivassa työyhteisössä yhteisistä asioista keskustellaan, työntekijät ovat selvillä työnsä tavoitteista, työnjako on selkeä, vastuut määriteltä ja toimintatavat selkeät. Toisaalta Kinnusen (2010, 170) mukaan vaikutusmahdollisuudet työhön liittyviin päätöksiin ja työn itsenäiseen suunnitteluun voivat heikentää työhyvinvointia, jos ne kasvavat liian suuriksi. Työterveyslaitoksen hiljattain tekemässä teollisuustyöntekijöiden 15 vuoden seurantalutkimuksessa havaittiin, että hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä lisäsivät mielenterveyshäiriöistä johtuvien hoitajaksojen todennäköisyyttä. Vaikutusmahdollisuuksien kielteisiä vaikutuksia selitettiin sillä, että hyviin vaikutusmahdollisuuksiin liittyy kääntöpuolena vastuun lisääntyminen. (Kinnunen 2010, 170).

Luottamusmiesten vaikutusmahdollisuudet työpaikalla ovat yleensä hyvät. STTK:n (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2011b, 39) tutkimuksessa lähes puolet STTK:n henkilöstön edustajista katsoi, että heillä on todellisia vaikutusmahdollisuuksia vähintään melko paljon. Vaikutusmahdollisuudet jakautuvat kuitenkin voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan. Työntekijäasemassa olevilla on (Alho 2011, 21) SAK:n mukaan selkeästi toimihenkilöitä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia ja toimihenkilöissäkin (STTK 2011a, 29) nykyistä työtään henkisesti erittäin raskaana pitävistä kolmella neljästä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat melko vähäiset tai erittäin vähäiset (STTK 2011a, 29). Mahdollisuudet työtahtiin ja työtehtäviin vaikuttamiseen ovat tuoreimman työolobarometrin mukaan hieman heikentyneet viimeisten kymmenen vuoden aikana (Lyly-Yrjänäinen 2013, 5). Sen sijaan Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan pitkällä aikavälillä ja keskiarvoilla tarkasteltuna kaikkien palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat pitkällä aikavälillä kasvaneet (Kuvio 10).



**Kuvio 10** Vaikutusmahdollisuudet työssä. Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon. Työolotutkimukset 1984 – 2008. (Tilastokeskus 2008, 58.)

Vaikuttamista työpaikalla tapahtuu sekä suoraan esimiehen ja työntekijän keskinäisessä neuvottelussa että YT-neuvotteluissa, joissa luottamusmies toimii henkilöstön edustajana. Esimerkiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6:32,1 §:n mukaan ennen kuin työnantaja päättää 6-luvussa tarkoitetun asian, on suunnitellun, 6:33 §:ssä tarkoitetun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa. Neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat 6:33 §:n työnantajan

työnjohtovallan piiriin kuuluvat, työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin, jollei työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta johdu muuta.

YT-lain tarkoituksena on esitöiden HE 254/2006 ja HE 99/1996 (Eduskunta 2006; Eduskunta 1996) mukaan ollut paitsi turvata yrityksen toiminnan ja työolojen kehittäminen myös työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen tehostaminen, joilla lisätään työntekijöiden ja toimihenkilöiden mahdollisuutta vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn.

## 2.2 Luottamusmiehet tutkimuksen kohteena

Luottamusmiehiä on Suomessa tutkittu vasta reilu vuosikymmen. Merja Ikonen-Varila on vuonna 1997 tehnyt kasvatustieteen tutkimuksen SAK:n viiden jäsenliiton luottamusmiesten (N=97) roolikäsitysten, moraaliarviointien ja kontrolliuskomusten välisistä yhteyksistä aineistonaan vuonna 1986 kerätyt lomake- ja haastattelututkimukset.

Jokivuori (1997) tutki millaisia ihmisiä ammattiyhdistysaktiivit ovat. Tutkimusaineistonaan hän käytti SAK:n, STTK:n ja Akavan vuosina 1994 ja 1995 tehtyjä jäsenkyselyitä.

Mehtätalon (2005) kysely- ja haastattelumenetelmin tekemä sosiologian pro gradu käsitteli SAK:n luottamushenkilöiden osallistumista ja osallistumattomuutta ammattiyhdistyskoulutukseen.

Hyttisen (2007) kasvatustieteen pro gradussa (N=151) on kvantitatiivisin menetelmin selvitetty muutamien STTK:n ja Akavan jäsenjärjestöjen luottamusmiesten arvojen ja ammattijärjestösitoutumisen yhteyttä luottamusmieskurssille osallistumissyihin.

Kainulainen (2010) on tehnyt kasvatustieteeseen etnografisen pro gradun Palvelualojen ammattiliiton luottamusmies- ja työsuojelukoulutuksista.

Peränen (2010) on tehnyt valtio-oppiin kysely- ja haastattelumenetelmin pro gradun Julkisten ja hyvinvointialojen liiton kuntasektorilla toimivista luottamusmiehistä (N=172) ja erityisesti siitä, mitä ominaisuuksia luottamusmiehiltä edellytetään paikallisen sopimisen kontekstissa.

Pirhonen (2012) on aikuiskasvatuksen laadullisin menetelmin toteutetussa pro gradussaan tutkinut Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutusta.

Journalistiliiton jäsenet ovat jääneet kaikkien edellä olevien tutkimusten ulkopuolelle, koska Journalistiliito ei kuulu palkansaajakeskusjärjestöön.

Tutkimuksessani pyrin selvittämään, mikä on Journalistiliiton luottamusmiestehtävään hakeutuneilla syy hakeutumiseen. Lisäksi selvitän, onko luottamusmieheksi hakeutuneilla Journalistiliiton jäsenillä yliopisto-opiskelijaverrokkeja korkeampi sisäinen motivaatio ja/tai korkeammat tehokkuususkomukset. Verrokkeina käytän Tampereen yliopisto viestinnän pää- ja sivuaineopiskelijoita. Valitsin verrokeiksi ko. opiskelijat siksi, että valtaosa heistä hakeutuu toimitus- ja ohjelmatyön ammatteihin tai on jo nyt Journalistiliiton opiskelijajäsenenä. Journalistiliiton luottamusmiehehdokkaaksi voi asettua kuka tahansa työsuhteinen Journalistiliiton jäsen, myös opiskelijajäsen.

Opinnäytetyöni keskeiset teoriat ovat sosiaaliskognitiivinen itsesäätelyteoria sekä attribuutioteoria. Tutkimukseni keskeiset käsitteet ovat motivaatio ja itsesäätelytaidot. Tutkimukseni mittarina käytän Pekka Ruohotien ja Petri Nokelaisen laatimaa APLQ-mittaria.

### **3 Motivaatio toimintaa ohjaavana tekijänä**

#### **3.1 Attribuutioteoria**

Bernard Weinerin kehittämä attribuutioteoria korostaa onnistumisen ja epäonnistumisen syitä koskevia tulkintoja tietyistä tapahtumista ja toiminnoista. Motivaatio liittyy läheisesti sekä yksilön toimintaan että hänen tapansa selittää tapahtumia ja siksi attribuutioteoria on jo yli 30 vuoden ajan ollut motivaatiotutkimuksen pääteorioita. (Metallidou & Efklides 2001, 326.)

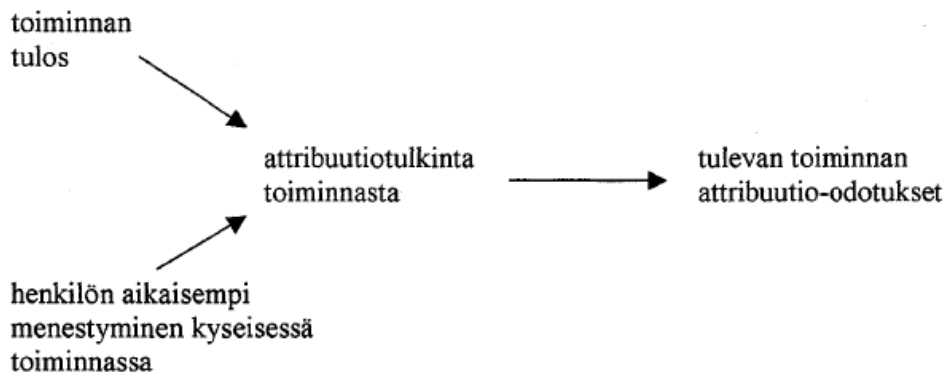
Attribuutioteorian pyrkimyksenä on selvittää, miten ihmisten erilaiset käsitykset tapahtumien syistä ovat yhteydessä käyttäytymiseen eli minkä tyyppisiä seikkoja ihminen itse pitää syytekijöinä toimintansa menestymiseen tai epäonnistumiseen. Tulkinnat vaikuttavat tulkitsijan motivaatioon, emotionaalisiin reaktioihin ja suorituksiin. (Weiner 1979, 3-4.) Ruohotien (2000, 26) mukaan



attribuutiotulkinnat vaikuttavat muun muassa oletuksiin omista kyvyistä ja taidoista, oletuksiin tehtävän vaikeudesta, olosuhdetekijöihin sekä menestys- ja tulosodotuksiin. Ruohotien (2005, 14) mukaan attribuutiotulkinnat voivat johtaa positiivisiin itsereaktioihin.

Tunteet ja emootiot sekä suuntaavat käyttäytymistä että samaan aikaan herättävät valmiuksia uuteen toimintaan (Scherer 2001, 193). Tunteet ohjaavat käyttäytymistä ja ovat välitön toiminnan liikkeelle paneva voima. Esimerkiksi Perryn, Hladkyjn, Pekrunin ja Pelletierin tutkimuksessa (N=524) opiskelijoilla havaittu kontrollin tunne korreloi positiivisesti mm. motivaation ja akateemisen menestyksen kanssa. (Perry, Hladkyj, Pekrun & Pelletier 2001, 776). Voimakas usko omiin kykyihin ylläpitää motivaatiota ja tukee yksilön oppimista. (Bandura 1986, 128; Schunk 1995, 284.) Ihmisellä on periaatteellisesti aina se määrä vapaata tahtoa, että hän voi tilanteesta riippumatta valita, miten hän haluaa kussakin tilanteessa reagoida. Tapahtumat – menneet tai nykyiset – eivät sinällään määrää mitä tunteita ne yksilössä herättävät, vaan tunteet määräytyvät pitkälti sen mukaan miten yksilö näihin tapahtumiin asennoituu. (Neenan & Dryden 2002.)

Kuviossa 11 on esitelty Weinerin attribuutiomalli kaaviona.



**Kuvio 11** Weinerin attribuutiomalli (Weiner 1986, 68.)

Attribuutiot voivat sijaita joko yksilön sisällä tai yksilön ulkopuolella. Sisäinen menestysattribuutio antaa voimakkaamman ylpeyden tunteen kuin ulkoinen menestysattribuutio (Schunk 1990, 83) ja positiiviset arviot ja odotukset tehtävästä suoriutumisesta saavat oppijassa aikaan positiivisia tunteita.

Pekrun, Goetz, Titz ja Perryn tutkimuksessa (2002, 98–99) selvitettiin oppijan tunnetilojen yhteyttä motivaatioon, itseohjautuvuuteen ja oppimisstrategioihin. Mikäli opiskelija koki kykyjensä riittävän tehtävästä suoriutumiseen, hän koki opiskeluun liittyvää iloa. Jos tehtävää pidettiin arvokkaana mutta tehtävästä ei uskottu selviytyvän, tunnettiin ilon sijasta ahdistusta. Omaan suoriutumiseen epäilevästi suhtautumisen on todettu ahdistuksen lisäksi myös häpeää ja toivottomuutta. (Pekrun, Elliot & Maier 2006, 583.) Mieliäloilla on vaikutusta yksilön tavoitteen saavuttamiseen ja tavoitetta kohti pyrkimisen intensiteettiin. Mieliäla syntyy Schererin (2001, 157) mukaan laajemmista kokemuksista, ei vain yhdestä yksittäisestä tapahtumasta. On esimerkiksi havaittu, että oppimiseen liittyvä positiivinen mieliäla tuottaa merkittävää kognitiivista prosessointia ja organisointia: tyytyväiset opiskelijat koodaavat uuden informaation todennäköisemmin siten, että se yhdistyy luovemmin ja joustavammin jo olemassa oleviin tietorakenteisiin. (Snow, Corno & Jackson 1996, 256–257.)

Opiskeluun liittyy olennaisesti myös oppijan itsesäätelytaidot. Zimmermanin (2000, 16–26) mukaan itsesäätelytaidot omaava oppija kykenee käyttämään useita erilaisia oppimisstrategioita tehokkaasti, uskoo kykyihinsä suoriutua tehtävästä tehokkaasti ja voi asettaa monia vaihtelevia tavoitteita itselleen. Toisin sanoen ihmiset, jotka eivät osaa käyttää sosiaalisia ja oppimisympäristön tarjoamia resursseja hyväkseen tai näkevät vapaat resurssit esteenä omalle kehitykselleen, eivät kykene tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen itsesäätelyyn. Zimmermanin (2000, 24) mukaan puhtaasti sisäiseen itsesäätelynäkökulmaan pohjautuvat näkemykset, kuten tahdonvoimauskomukset, perustuvat usein riittämättömään informaatioon ja ymmärrykseen tarkoituksenmukaisen ja taitavan toiminnan sosiaalisesta ulottuvuudesta ja ympäristöolosuhteiden vaikutuksesta.

Åhman (2003, 217–218) on väitöskirjassaan todennut itsensä johtamisen ja itsesäätelyyn olevan tärkeä menestystekijä organisaatioissa. Tuijulan (2011) väitöskirjan aineistossa (N=245) puolestaan tutkittiin mm. lukiolaisten itsesäätelytaitoja ja kehittyneemmällä itsesäätelytaidoilla oli selvä yhteys lukio-opintojen sujuvuuteen ja opintomenestykseen. Hyvät itsesäätelytaidot omaavia ja hyvin pärjääviä oli aineistosta n. 10 %, sen sijaan avuntarvitsijoiksi luokitelluista (1/6:lla vastaajista) itsesäätelytaidot olivat puutteelliset ja opintomenestys matalaa. Mikkosen (2005) väitöskirjan aineistona taas olivat sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjaamat merkitykselliset tapahtumat (N=225). Ne opiskelijat, joilla oli hyvät reflektio- ja itsesäätelytaidot, kehittyminen kohti ammatillista asiantuntijuutta eteni nopeammin kuin opiskelijoiden, joiden reflektio- ja itsesäätelytaidot olivat

heikommat. Käyttäytymistieteissä oikeustieteen opiskelijoiden opintomenestykseen vaikuttavista tekijöistä väitöskirjan tehneen Haarala-Muhosen (2011) aineistossa nopeasti edenneillä oikeustieteen opiskelijoilla oli hyvät itsesäätelytaidot kaikilla neljällä itsesäätelyn (motivaatio, kognitio, käyttäytyminen sekä opetus- ja opiskeluympäristö) alueella, mutta hitaasti edenneiden oikeustieteen opiskelijoiden ryhmässä oli puutteita yhdellä tai useammalla itsesäätelyalueella. Kanfer (2005, 188) on osoittanut itsesäätelytaitojen kehittämisen edistävän sitoutumista tavoitteisiin, jotka ovat linjassa työorganisaation tavoitteiden kanssa. Tunnepitoinen organisaatioon sitoutuminen korreloi Meyerin, Stanleyin, Herscovitchin ja Topolnytskyn tutkimuksessa (2005, 39) negatiivisesti työstressin sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovitusongelmien kanssa. Sen sijaan jatkuva sitoutuminen korreloi em. seikkoihin positiivisesti. Itsesäätelyä koskevia väitöstutkimuksia Suomessa tehty myös business coachingista (Parppei 2008) itsesäätelyn kehitys-interventiona.

Suoriutumistilanteessa ihmiset pitävät lopputulokseen vaikuttavina tekijöinä kykyjä, ponnisteluja, tehtävän vaikeustasoja tai sattumaa (Weiner 1986, 37). Syytulkinnat ovat toimintaprosessi, jonka kuluessa ihminen päättää, mikä selitys parhaiten sopii tapahtumaan. Usein on monia mahdollisia selittäjiä ja tällöin ihminen päättää, mikä on kaikkein todennäköisin selitys. Tehdyt syytulkinnat vaikuttavat tuleviin odotuksiin ja ovat osaltaan vaikuttamassa myöhemmän käyttäytymisen suuntaan ja voimakkuuteen. (Ruohotie 1998, 61–64; Pintrich 2003, 673; Schunk 2012, 247). Usein menestymisen tullessa viitataan sisäisiin syihin, mutta epäonnistuttaessa usein syytetään muita, tehtävän vaikeutta tai sattumaa. (Weiner 1979,4; Ruohotie 1998, 62–63.)

Attribuutioihin kuuluvat 1) oppijan kyvykkyys, 2) yritys/ponnistelu, 3) tehtävän vaikeustaso ja 4) onni/sattuma. Nämä attribuutiot luokitellaan kolmeen kausaaliseen ulottuvuuteen:

- 1) sijainti (*locus of control*), sisäinen tai ulkoinen
- 2) pysyvyys (*constancy*), tilannesidonnainen tai yleinen
- 3) vastuullisuus/kontrolloitavuus (*responsibility/ controllability*).

Esimerkiksi kyvykkyys on pysyvä, sisäinen syy ja ponnistelu epävakaa, sisäinen syy. Kontrolloitavuus taas jakaantuu syihin joita voi kontrolloida, kuten taidot (*skill/efficacy*) ja sellaisiin, joita ei voi kontrolloida kuten kyvykkyys, muiden toimet, onni ja mieliala (*mood*). (Weiner 1984, 22–23; Weiner 1986, 50,164; Eccles ja Wigfield 2002, 117–118; Dresel, Schober & Ziegler 2005, 31–44).

Tehokkuususkomuksilla on välillinen vaikutus myös siihen, miten vahvasti attribuutiotulkinnat selittävät suoritusta ja hahmottaako yksilö itsensä toimijaksi, subjektiksi, vai muiden ohjaamaksi objektiksi. Vahvasti itsesäätelevät oppijat suuntautuvat henkilökohtaisiin standardeihin ja vertaavat suoritustaan omiin aiempiin suorituksiinsa. Sosiaaliset standardit puolestaan ohjaavat voimakkaasti vähemmän itseensä luottavia opiskelijoita, jotka mielellään vertaavat omaa suoriutumistaan toisiin (Tuijula 2011, 40.)

Motivaatio koostuu useista elementeistä, joita voidaan jaotella erimerkiksi motivaation eri mekanismien mukaan seuraavasti: 1) saavutusmotivaatio kuten tavoiteorientaatio (*goal orientation*), joka on syy, miksi joku tekee tehtävän, 2) itsesäätelytaidot (*self-efficacy*) eli oletukset kyvystä suorittaa tehtävä sekä tehtävän arvostukset (*task value beliefs*) mm. tehtävän mielekkyydestä ja relevanssista sekä 3) henkilökohtainen kiinnostus (*personal interest*) tehtävään. (Pintrich 2000b, 99.) Tässä jaottelussa motivaatio koostuu kolmesta yhdessä vaikuttavasta tekijästä: tavoitteista, jotka vaikuttavat yksilön toiminnan suuntautumiseen sekä tunteista ja henkilökohtaisista uskomuksista, jotka edistävät tai estävät tarkoituksenmukaista toimintaa.

Aiemmin uskomuksia on käsitelty yksinomaan kognitiivisina rakenteina (Pintrich, Marx & Boyle 1993) mutta itsesäätelyn kannalta myös uskomusten affektiiviset ja konatiiviset ulottuvuudet ovat merkityksellisiä. Esimerkiksi tiettyjen omien uskomusten sitkeys kertoo uskomusten tunnepitoisesta luonteesta. Ihmisillä onkin taipumus muodostaa ja ylläpitää sellaisia uskomuksia, jotka palvelevat heidän omia tarpeitaan, halujaan ja tavoitteitaan; tällaiset muun muassa egoa suojelevat uskomukset aiheuttavat vääristymisiä sosiaalisten tilanteiden havainnoinnissa ja arvioinnissa (Snow ym. 1996, 291–292). Motivaatioon liittyvät uskomukset voidaan jakaa kahteen pääryhmään: tavoitteen valintaan liittyviin uskomuksiin sekä omaan suoriutumiseen liittyviin uskomuksiin (Pintrich ym. 1993, 176). Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat tavoiteorientaatiot ja niihin liittyvät uskomusrakenteet ja toiseen uskomukset omista kyvyistä ja mahdollisuuksista suorittaa valittu oppimistehtävä. Itsesäätelyn kehittymisen näkökulmasta on tärkeää, että oppija ymmärtää uskomustensa vaikutukset omaan toimintaansa sekä käsittää uskomustensa pysyvyyteen vaikuttavat mekanismit ja muutosten mahdollisuuden.

Tehokkuususkomusten ja itsesäätelyn on osoitettu korreloivan positiivisesti keskenään (Schunk & Zimmerman 1997, 195; Pintrich 2000a, 62) mutta vääristyneet tehokkuususkomukset saattavat ilmetä itseluottamuksen puutteena sekä epäonnistumisen pelkona (Frayne & Latham 1987; Schunk & Zimmerman 1997). Aiemmissä tutkimuksissa (Neck & Manz 1996; 445; Schunk & Zimmerman 1998; Frayne & Geringer 2000, 361; Manz & Sims 2001, Ruohotie 2002c, 14) on osoitettu, että itsesääteilykyky on tietoisesti opittavissa. Tutkimukset ovat myös osoittaneet itsesääteilykyvyn kehittymisen olevan yhteydessä koettuun tehokkuuteen (Frayne & Latham 1987; Schunk & Zimmerman 1997). Erilaisilla puuttumisilla on vaikutettu itsesääteilytaitojen kehittymiseen työelämän kontekstissa: läsnäolon määrään työpaikalla (Frayne & Latham 1987), työhön liittyvään ongelmanratkaisuun (Godat & Bringham 1999), neuvottelutaitojen kehittymiseen (Stevens, Bavetta & Gist 1993), työsuorituksen parantamiseen (Frayne & Geringer 2000) sekä oman ajattelun johtamiseen (Godwin, Neck & Houghton 1999). Nämä kaikki edellä mainitut ovat taitoja, jotka luottamusmiestehtävässä joutuvat toistuvasti koetukselle ja kehittämisen kohteeksi luottamusmiehen asiantuntijana ratkoessa työelämän erilaisia pelisääntökysymyksiä omalla työpaikallaan.

Opiskelijoiden motivaatioprofiilien keskeisiä jaottelutapoja on Linnenbrinkin ja Pintrichin (2003, 351) mukaan mm. *self-determination theory*, *expectancy-value theory*, *self-efficacy theory* ja *achievement goal theory*. Tutkimukseeni valitsema taustateoria tukeutuu Weinerin ja Pintrichin teorioihin. Koska APLQ perustuu Ruohotien ja Nokelaisen sovellukseen Weinerin attribuutioteoriasta ja Banduran sosiaalis-kognitiivisesta itsesääteilyteoriasta, attribuutioteoriaa oli syytä käsitellä lyhyesti.

### 3.2 Sosiaalkognitiivinen itsesääteilyteoria

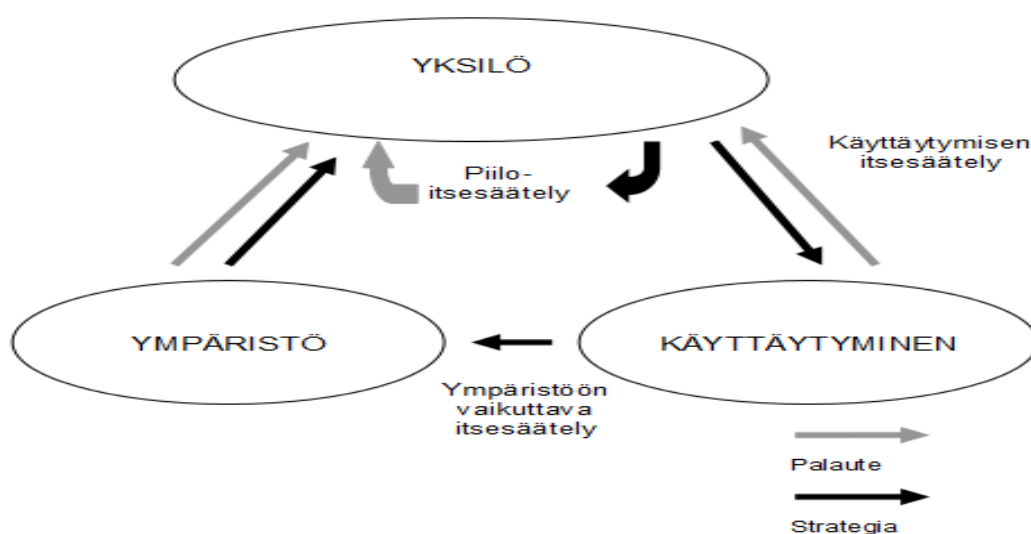
Sosiokognitiivisen teorian mukaan itsesääteilyssä korostuvat prosessit toiminnan motivaationa ovat tehokkuususkomukset, tulosodotukset sekä tavoitteet (Ruohotie 2005, 10).

itsesääteily on tilannesidonnainen ja itsesääteilyteoriat olettavat, että oppijat ovat tietoisia itsesääteilyprosessien vaikutuksista oppimistuloksiin. Eri itsesääteilyteoriat vastaavat eri tavoin kysymykseen, miksi oppijat onnistuvat tai epäonnistuvat oppimisen itsesääteilyssä. Sosiokognitiivinen teoria kiinnittää erityistä huomiota tehokkuususkomusten, tulosodotusten ja tavoitteiden rooliin oppimisessa. (Ruohotie 2005, 910)

Banduran kehittämän sosiaalkognitiivisen itsesäätelyteorian mukaan käyttäytymistä määräävät tehokkuususkomukset, jotka omalta osaltaan selittävät motivaatiota. Bandura (1990, 102–103) ei väitä, että sosiaalis-kognitiivinen itsesäätelyteoria olisi ainut selittäjä motivaatiolle, mutta teoria Banduran mukaan selittää korkeita stressi- ja hermostuneisuustasoja tilanteissa, jossa henkilö voi joko luoda uhkakuvia itselleen osaamisestaan ja ponnisteluidensa hyödyllisyydestä tai vaihtoehtoisesti luottaa itseensä ja omaan osaamiseensa.

Itsesäätelyä kuvataan kirjallisuudessa (esim. Nokelainen 2008, 256; Zimmerman 2000, 16; Ruohotie 2002b, 38) kehänä, jossa oppija, ympäristö ja käyttäytyminen käyvät jatkuvaa vuoropuhelua keskenään. Tutkimustulokset ovat osoittaneet sosiaalis-kognitiivisen ja tavoitteenasettamisteoriaan perustuvien interventioiden olevan tehokkaita työelämässä vaadittavien taitojen ja suoritusten kehittämisessä (Frayne & Geringer 2000, 362; Kanfer 2005, 188). Sosiaalis-kognitiiviselle lähestymistavalle on ominaista nähdä itsesäätely persoonallisten sekä käyttäytymiseen ja ympäristöön liittyvien prosessien vuorovaikutuksena (Bandura 1986).

Zimmerman jakaa itsesäätelyn kolmeen vaiheeseen: motivaatioon ja toimintaan sitoutumiseen (*forethought*), toiminnan kontroleihin (*performance or volitional control*) sekä itsereflektioon (self-reflection) (Kuvio 12). Itsereflektiovaihe jäsenyy Ruohotien (2005, 14) mukaan itsearviointiin ja itsereaktioihin.



**Kuvio 12** Itsesäätelyn kolme muotoa (Zimmerman 2000, 15; suomentanut Parpei 2008,60).

Lisäksi Zimmerman (2000, 13–39) täydensi sosiaaliskognitiivista itsesäätelyteoriaa lisäämällä itsesäätelyyn kolme ajallista vaihetta, ennakkosuunnittelu, toiminnan aikainen kontrolli sekä itsereflektio. Itsesäätely on tilannesidonnainen ja sosiaalis-kognitiivisessa teoriassa attribuutiot nähdään tärkeinä vaikuttajina sekä minäpystyvyyteen (self-efficacy) että itsesäätelyprosessiin (Taulukko 1).

**Taulukko 1** Itseohjautuvan oppimisen eri vaiheissa esiintyvät attribuutiot (esitti ensimmäisen kerran Schunk 2012, 251).

	<b>Ennakkosuunnittelu</b>	<b>Toiminnan aikainen kontrolli</b>	<b>Itsereflektio</b>
<b>Avainprosessit</b>	Minäpystyvyys		Attribuutiot
	Attribuutiot	Oppimisstrategiat	Tavoitteet ja niiden prosessointi
	Tavoitteet	Sosiaalinen vertailu	
	Strategian valinta	Palaute	Strategian muuttaminen

Yksilön luottamus omiin kykyihinsä on osoittautunut yhdeksi tärkeimmistä oppimisen menestyksellisyyttä ennustavista tekijöistä. Tämä ominaisuus kytkeytyy ennen kaikkea itseohjautuvuuteen eli siihen, miten ja minkälaisia tavoitteita yksilöt asettavat itselleen ja siihen, miten he uskovat ne saavuttavansa (Nevgi & Niemi 2007, 68.)

Itsesäätelyteoriassa on kaksi erilaista odotustilaa 1) käsitykset omasta suorituskyvystä (tehokkuusodotukset) eli miten hyvin yksilö arvioi suoriutuvansa tehtävästä ja 2) odotukset saavutettavista tuloksista (tulosodotukset) eli mitä mahdollisia seurauksia ja tuloksia tehtävästä suoriutuminen tuottaa. (Bandura 1986, 393–453; Ruohotie 1998, 58–59)

Tehokkaat itsesäätelytaidot omaava oppija voi luottaa tekemiinsä attribuutioihin, jotka vahvistavat edelleen minäpystyvyyden tunnetta. Mitä vahvempi ihmisen usko omaan pystyvyyteensä on, sitä enemmän uramahdollisuuksia hän pitää mahdollisena, sitä enemmän hän osoittaa kiinnostusta uramahdollisuuksiaan kohtaan, sitä paremmin hän valmistautuu erilaisiin ammatteihin ja sitä parempi

pysyvyys ja menestys hänellä erilaisissa ammatillisissa tavoitteissa on. (Bandura 1993, 135; Abele & Wiese 2008, 733.) Itsesäätelytaidot ovat Ruohotien (2005, 5) mukaan välttämättömiä ammatillisen kompetenssin jatkuvan ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta.

Oppijan itsesäätelykyky perustuu kuuteen (a-f) itsesäätelyelementtiin (Zimmerman 2000, 13–14; Zimmerman 2002, 66):

- a) kyky käyttää erilaisia oppimisstrategioita tavoitteidensa saavuttamiseksi (adopting powerful *strategies* for attaining the goals)
- b) kyky tarkkailla omaa oppimistaan ja edistymistään suhteessa asetettuun tavoitteeseen (monitoring one's performance selectively for signs of progress)
- c) kyky muokata fyysistä ja sosiaalista opiskeluympäristöään (restructuring one's physical and social context to make it compatible with one's goals)
- d) kyky hallita ajankäyttöään (managing one's time use efficiently)
- e) kyky arvioida omaa oppimistaan ja suoriutumistaan (self-evaluating one's methods)
- f) kyky reflektoida onnistumisensa ja epäonnistumisensa syitä (attributing causation to results and adapting future methods)

Ruohotien (2002a, 118) mukaan Banduran kehittämällä itsesäätelyteorialla on merkitystä nimenomaan aikuisoppimiselle, koska itsesäätelyteoria ottaa huomioon oppijan lisäksi toimintaympäristön. Itsesäätelyteoria olettaa, että oppija on tietoinen itsesäätelyn vaikutuksista oppimistuloksiinsa ja että oppija säätelee omaa ajatteluaan, tunteitaan ja toimintojaan kulloisenkin tavoitteensa saavuttamiseksi.

Ruohotie kirjoittaa, että Banduran mukaan (Ruohotie 2002a, 168) käyttäytymistä määräävät tehokkuususkomukset – se, kuinka vakuuttunut ihminen on siitä, että hän pystyy suoriutumaan tehtävästä ja ylittämään tavoitteeseen. Käsitykset omasta suorituskyvystä määräävät sen, mitä ihmiset tekevät, paljonko he panostavat eri tehtäviin ja kuinka kauan he jatkavat sellaista tehtävää, joka näyttää epäonnistuvan. Ihmisillä on myös tulosodotuksia, uskomuksia siitä, mitä seurauksia tai tuloksia tehtävästä suoriutuminen todennäköisesti tuottaa. Oppija voi olla vakuuttunut siitä, että tietynlainen toiminta johtaa tavoiteltuun tulokseen, mutta hän saattaa silti epäröidä omaa kykyään suoriutua tehtävästä. Seurauksena voikin olla tehtävästä luopuminen.



Ihmisten uskomukset kyvyistään ja tehokkuudestaan vaikuttavat valintoihin, pyrkimyksiin, miten paljon ponnistellaan jonkin päämäärän saavuttamiseksi ja miten toimitaan vastoinkäymisissä. Havaittu minäpystyvyys on Banduran (2000, 35) mukaan erittäin keskeinen tekijä sosiaalis-kognitiivisessa itsesäätelyteoriassa, koska minäpystyvyys vaikuttaa aktiviteettien valintaan, motivaatiotasoon, muokkaa pyrkimyksiä ja ponnisteluja. Vahva tehokkuususkomus myötävaikuttaa tavoitteeseen pääsemisessä ja menestymisessä (Bandura 1986, 391, 417).

Minäkäsitys on suhteellisen pysyvä, kun taas itseluottamus saattaa vaihdella huomattavasti ympäristöolosuhteiden tai muiden ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta (Ruohotie 2005, 7). Jos yksilöllä on vähäinen usko kykyihinsä, hän luopuu herkästi tehtävästä vastoinkäymisten edessä. Loppuminen vahvistaa ja ruokkii hänen negatiivista minäkäsitystään. Ennen pitkää hän antaa periksi myös pienissä vastoinkäymisissä ja rajaa itse itseltään pois mahdollisuuksia onnistua ja saada positiivista palautetta. Mitä vahvemmat tehokkuususkomukset ovat, sitä enemmän ihmiset yrittävät ja sitä pitempään ja sitkeämmin he jatkavat vaikean tehtävän suorittamista. Ja mitä kyvykkäämpänä oppija itseään pitää, sitä korkeampia tavoitteita hän itselleen asettaa. Positiivinen itsearvostus vaikuttaa siten, ettei oppija esimerkiksi valitse vain helpoimpia kursseja joilla pärjää varmasti. Omien kykyjen itsereflektointi on yksi keskeinen elämäntehtävä (Bandura 1988; Bandura 1989; 1177, Bandura 1990, 101; Bandura 2000, 19–35, Ruohotie ja Nokelainen 2000a, 150; Bandura 2001, 1; Pintrich & McKeachie 2000, 39; Kanfer & Ackermann 2005, 342–343; Korpelainen 2005, 57; Lord, Diefendorff, Schmidt & Hall 2010.)

Banduran teorian mukaan on erityisen tärkeää saada tehokkuususkomukset sille tasolle, että ihmiset luottavat itseensä tehtäviä tehdessään (Bandura 1989, 1177). Mitä korkeampi minäpystyvyyden taso on aikaansaatu, sitä korkeampi on sinnikkyys- ja saavutustaso ja toisaalta matalampi stressitaso (Bandura 1982, 122). Teoria auttaa ymmärtämään, miksi samanlaisessa tilanteessa olevat eri ihmiset käyttäytyvät keskenään eri tavoin.

Oppijat voivat luopua yrittämästä, joko siksi, että he kuvittelevat, etteivät he selviydy tehtävästä (tehokkuusodotukset ovat alhaiset) tai siksi, että vaikka he osaavatkin, he eivät luota ponnisteluidensa tuottavan tuloksia (tulosodotukset ovat alhaiset). Kahdella tilanteella on eri syyt, ja niihin voidaan vaikuttaa eri tavoin. Tehokkuuden puutteesta johtuvien turhautumien parantaminen edellyttää kompetenssien kehittämistä ja vahvojen tehokkuususkomusten luomista. Vastaavasti tulokseen

liittyvien epäilyjen vähentäminen vaatii sosiaalisen ympäristön muuttamista niin, että ihmiset voivat hyötyä niistä taidoista, joita heillä jo on. (Bandura 1986, 445–446; Korpelainen 2005, 58.)

Linnenbrinkin ja Pintrichin (2003, 363) mukaan monet tutkimukset osoittavat, että tavoiteorientaatiot (*achievement goals*) liittyvät kiinteästi minäpystyvyyteen (*self-efficacy*). Fraynen ja Geringerin (2000, 363) mukaan useilla tutkimuksilla on osoitettu positiivinen korrelaatio minäpystyvyyden ja käyttäytymisen välillä.

Banduran (2000, 423) mukaan yksilölliset minäpystyvyykokemukset ovat keskeisessä roolissa urasuunnittelussa ja – tavoitteissa. Mitä korkeampi on saavutettu minäpystyvyyden tunne, sitä avarakatseisemmin ja innokkaammin ihmiset pohtivat erilaisia uravaihtoehtoja. Sukupuolten välillä on Banduran (2000, 423) mukaan eroa. Naiset yleensä mieltävät itsensä vähemmän tehokkaiksi tieteellisellä tai matemaattisia taitoja edellyttävällä uralla kuin miehet.

Betzin ja Hackettin (1981, 399, 408–409) tutkimuksessa (N=234) tutkittiin opiskelijoiden näkemyksiä kymmenestä tyypillisesti miesvaltaisesta ammatista ja kymmenestä tyypillisesti naisvaltaisesta ammatista. Tutkimusasetelma oli rakennettu siten, että selvitettiin opiskelijoiden näkemyksiä ammattiin opiskelun vaativuudesta ja näkemyksiä ko. ammatissa pärjäämisestä. Tuloksena oli naisten matalammat minäpystyvyyssuskomukset miesvaltaisilla aloilla ja korkeat minäpystyvyyssuskomukset naisvaltaisilla aloilla. Miesten minäpystyvyyssuskomukset eivät ammattiryhmien välillä eronneet. Betzin ja Hackettin mukaan vahvimpina selittäjinä erilaisille urasuuntautumisille olivat kiinnostus alaa kohtaan ja minäpystyvyytaso.

Lentin, Brownin ja Larkinin (1987, 293, 296–297) tutkimuksessa (N=105) selvitettiin kolmen vaihtoehdoisen teorian (minäpystyvyys, mielenkiinto, seurauksien ajattelemisen) kykyä ennustaa opiskelijoiden opintomenestystä ja sinnikkyyttä. Regressioanalyysin tuloksena oli, että minäpystyvyys oli hyödyllisin indikaattori opintomenestykselle ja opintojen jatkumiselle yli vuoden ajan. Minäpystyvyys oli erityisen hyödyllinen ennustamaan akateemisia saavutuksia ja sinnikkyyttä.

Minäpystyvyystaitoja (*self-efficacy*) ja itseohjautuvuutta (*self-management*) voi kehittää nopeastikin. Itsesäätely viittaa ajatuksiin, tunteisiin ja toimintoihin, jotka ovat suunnitelmallisia ja syklisesti sidoksissa henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen (Zimmerman 2000). Itsesäätelytaitoja

kehittämällä voidaan opettaa arvioimaan ongelmaa, asettamaan vaativia tavoitteita, monitoroimaan erilaisia lähestymistapoja ja refleктоimaan omaa toimintaa ja pitää sinnikkyyttä tavoitteen suhteen yllä. Banduran (1977, 191–215) mukaan neljä eri tekijää vaikuttaa minäpystyvyyssuhteen: aiemman käyttäytymisen aikaansaannokset (*past performance accomplishments*), muiden käyttäytymisen tarkkailu (*watching the behavior of others*), sanalliset omien uskomusten ilmaisut (*exposure to verbal persuasion efforts*) sekä ko. tehtävään liittyvä emotionaalinen kiinnostus (*emotional arousal related to task performance*). Kanfer ja Gaelick (1986, 289) raportoivat itsesäätelytaitojen kehittämisellä autetun tupakoinnin lopettamisessa, liikalihavuudessa, masennuksessa ja opiskelutaitojen kehittämisessä. Ihmiset, joilla on vahva tunne minäpystyvyydestä keskittävät huomionsa ja panostuksensa tilanteen vaatimalla tavalla tehokkaasti ja siten kannustavat itseään tavoitettaan kohti (Bandura 1982, 128).

Fraynen ja Lathamien (1987, 387) tutkimuksessa (N=40) valmennettiin itseohjautuvuustaitoja henkilöille, joilla oli paljon sairauspoissaoloja työpaikalta. Ryhmän minäpystyvyyttään verrattiin sekä aikaan ennen valmennusta että verrokkiryhmän ei-valmennettavien minäpystyvyyssuhteen. Lähtötilanteessa ryhmien välillä ei ollut eroja. kahdeksan viikon valmennuksen jälkeen valmennusta saaneen ryhmän minäpystyvyyssuhteet olivat selvästi sekä lähtötilannetta että verrokkiryhmää paremmat. Mitä korkeampi minäpystyvyyssuhte oli, sitä vähemmän oli myös sairauspoissaoloja. Fraynen ja Geringerin (2000, 361) tutkimuksessa (N=60) valmennettiin myyjiä itseohjautuvuustaidoissa ja tuloksia verrattiin verrokkiryhmän tuloksiin. Valmennus lisäsi merkittävästi työssä menestymistä sekä subjektiivisilla että objektiivisilla mittareilla mitattuna. Tuloksen paraneminen jatkui yli vuoden ajan.

Neckin ja Manzin (1996, 445) tutkimuksessa (N=48) tutkittiin mm. työtyytyväisyyttä ja minäpystyvyyssuhteiden kehittymistä valmennuksen aikana. Tulos oli, että valmennukseen osallistuneiden minäpystyvyyssuhte oli parantunut selvästi ja ohitti valmennuksen jälkeen alkutilanteessa paremmat arvot omanneen verrokkiryhmän tulokset.

Godat ja Bringham (1999) tutkivat itsensä johtamisen koulutusta (N=35), jossa oppijat asettivat omat oppimistavoitteensa ja joka sisälsi työhön liittyvien ongelmien ratkaisun opetusta. Tavoitteina oli samanaikaisesti useampia asioita, kuten sosiaalisten taitojen kehittyminen ja työhön liittyvät

organisointi- ja ongelmanratkaisutaidot. Tutkimustuloksissa itsesäätelykyvyn todettiin kehittyneen yli 80 %:ssa tapauksista. Tässä tutkimusasetelmassa on paljon yhteneväisyyttä Journalistiliiton luottamusmiesten kouluttamiseen ja luottamusmiesten ammatilliseen kehittymiseen luottamustehtävässään.

Kun oppijan havaintokyky omasta oppimisestaan lisääntyy, se voimistaa sisäistä tavoiteorientaatiota, parantaa oppimistuloksia, kehittää vastuullisuutta ja minäpystyvyyden tunnetta. Se myös lisää todennäköisyyttä, jolla opitut taidot ja strategiat aktivoidaan käyttöön uusissa oppimistilanteissa. Itsesäätelytaitojen oppiminen ei ole aina tarkoituksellista, monimutkaista tai metakognitiivista. Kuten muutkin taidot, itsesäätelytaidot voivat kehittyä tasolle, jossa ne ovat automaattisesti käytössä ja vaikuttavat luonnolliselta osalta toimintaa. Itsesäätelytaitojen kehittyminen tälle tasolle pohjautuu kuitenkin niihin tietoihin, taitoihin ja uskomuksiin, jotka ihminen on oppimiskokemustensa myötä integroinut vuosien saatossa osaksi omaa toimintaansa. (Ruohotie 2000, 24.)

Myös tehokkuususkomukset edistävät itsesäätelytaitojen kehittymistä, itsearviointitaitoja ja tavoitteiden asettamisen selkeyttä. Vertaan aineistollani luottamusmiesten ja ei-luottamusmiesten motivaatioprofiilien tehokkuususkomusten välisiä eroja.

### 3.3 Motivaation tutkimus

*“The clearer the awareness of purpose and of the relevance of the task to meet this purpose, the greater the motivation to learn”* (Rogers & Horrocks 2010, 87).

Motivaatiota on tutkittu viime aikoina paljon oppimisen yhteydessä mm. tavoiteorientaatioiden kautta (mm. Pintrich 2000a-c; Lens 2001; Niemivirta 2002; Niemivirta 2004) mutta yhä tunnetaan vain osa mekanismista, jolla motivaatio vaikuttaa oppimiseen. Motivaation ja oppimistulosten välisten indikaattorien korrelaatio vaihtelee ja on parhaimmillaankin vain keskinkertainen (Rheinberg, Vollmeyer ja Rollett 2000, 519).

Motivaatio ei ole ominaisuus, joka ainoana tekijänä selittää opiskelumenestystä. Vaikka oppija olisi motivoitunut opiskelemaan, opiskelumenestykseen tarvitaan lisäksi soveltuvuutta. Opiskelijat voivat olla motivoituneita monella tavoin ja tärkeintä onkin ymmärtää miten ja miksi opiskelijat tavoittelevat opiskelusaavutuksia. (Linnenbrink & Pintrich 2002, 313.) Nurmi ja Salmela-Aro (2005, 61; 2006, 463)

ovat osoittaneet tutkimuksissaan, että motivaatio ennustaa ihmisen myöhempää elämäntilannetta. Huono yliopistoaikainen itsetunto ja matalat tehokkuususkomukset (*task-avoidance*) ennustivat (N=297) korkeaa työttömyysriskiä (Salmela-Aro & Nurmi 2007, 463).

Motivaatiotutkijat kuten Ruohotie, Pintrich ja Zimmerman pitävät keskeisinä menestymisen osatekijöinä yksilön motivationaalisia ja tahdonalaisia tekijöitä, kuten tehokkuususkomuksia, tulosodotuksia, metakognitiivisia taitoja, sinnikkyyttä ja määrätietoista ponnistelua. Opiskelu perustuu heidän mukaansa motivaation pohjalta tietoisesti asetettuun tavoitteeseen, jota yksilö tavoittelee käytössään olevien oppimisstrategioiden pohjalta. Salmela-Aron ja Nurmen (2005, 164, 170) tutkimuksessa (N=292) yliopisto-opintojen aikaiset ajattelu- ja toimintastrategiat (*achievement strategies*) ennustivat työhön sitoutumisen ja työttömyyden todennäköisyyttä vielä 10, 14 ja 17 vuotta myöhemmin. Aktiiviset ongelmanratkaisutaidot liittyivät tutkimuksessa matalaan työttömyysriskiin ja korkeaan ammatilliseen kyvykkyyteen (*high professional efficacy*).

Koululaisia koskevissa psykologisissa tutkimuksissa on havaittu, että korkea motivaatio ennustaa hyvää koulusuoriutumista (Gottfried, Fleming & Gottfried 2001, 11; Ainley, Hidi & Berndorff, 2002, 549–555) ja matala motivaatio voi aiheuttaa alisuoriutumista (Carr, Borkowski & Maxwell 1991, 111, 115). Lisäksi koululaisten pitkäaikaistutkimuksissa (N=107) on osoitettu, että sisäinen motivaatio pysyy melko samanlaisena lapsuudesta nuoruuteen ikävuosina 9-17 (Gottfried, Fleming & Gottfried 1994, 111; Gottfried, Fleming & Gottfried 2001, 3). Motivaatio oli ainakin Ecclesin, Adlerin ja Meecen (N=200) tutkimuksessa (1984, 42) yhteydessä lasten koulutyössä tapahtuviin valintoihin.

Oppimismotivaatiota voidaan Rheinbergin, Vollmeyerin ja Rollettin (2000, 519) mukaan pitää itsessään kasvatuksellisena päämääränä. Motivaation vaikutus oppimiseen on aikuisillekin tärkeä. Ammatillinen mielenkiinto ja useat persoonallisuuden piirteet pysyvät Ruohotien mukaan (2005,15) vakaina läpi henkilön työuran. Sama koskee itsearvostusta ja itseluottamusta. Motivaatio voidaan Smithin & Spurlingin (2001, 2, 5) mukaan päätellä yksilön käyttäytymisestä.

Motivaatioon vaikuttavat motivaation perusta, jossa ovat tarpeet, arvot ja motiivit sekä tahto oppia, itse motivaatioprosessi ja seuraukset (Ruohotie 1998, 50–53). Kanfer & Ackerman (2004, 440–458) ovat osoittaneet, että iän myötä työntekijöiden suoritusorientaatio ja työmotivaatio saattavat heiketä. Työolobarometrissä 2010 (Ylöstalo & Jukka 2011, 71) vastaajien usko ammattitaitoa

vastaavan työn löytymiseen heikkenee iän karttuessa. Nuorilla se on korkeimmillaan ja heikkeneminen on pientä alle 45-vuotiaisiin saakka. Sen jälkeen pudotus on varsin nopea. Vuonna 2010 ikäryhmässä 45 - 54-vuotiaat vain 70 % luotti työn löytymiseen. Vanhimmassa ikäryhmässä osuus jää alle puoleen (48 %). (Ylöstalo & Jukka 2011, 71.)

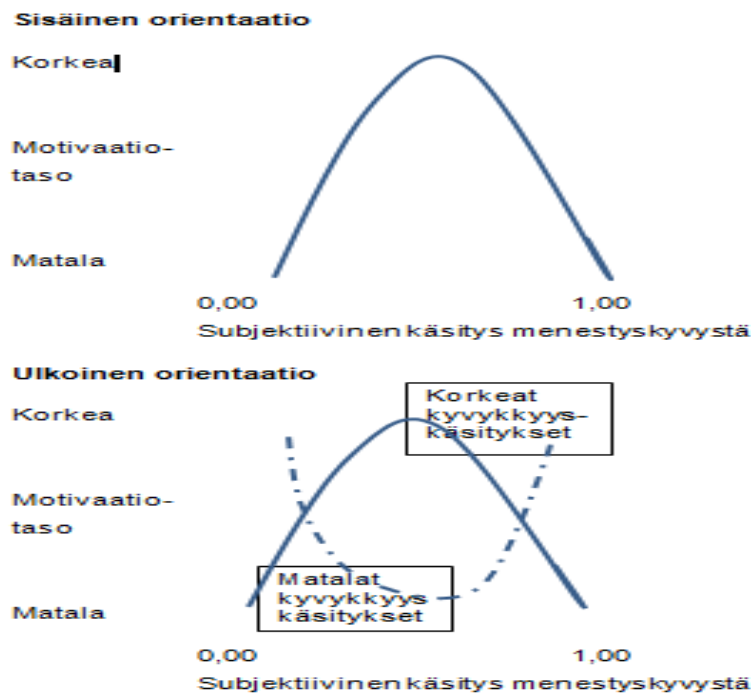
Järvi­niemen (2011, 8) mukaan työolobarometrin eräänlaisena johdannaisena on virinnyt keskustelu työnteon mielekkyyden kokemisesta. Se on työolobarometrin osoittaman ns. balanssiluvun mukaan laskenut 1990-luvun lopulta lähtien ja sen jälkeen vasta viime vuonna osoittanut lievää kohoamista. Työurien pidentämistavoite on Järvi­niemen (2011, 22) mukaan Suomessa kytkeytynyt huoleen tulevaisuuden työvoiman riittävydestä Suomessa ja sen kaltaisissa, ikääntyvän väestön ja niukan maahanmuuton maissa. Keskustelu ja toimenpiteet ovat keskittyneet yleisen eläkeiän nostamiseen ja vapaaehtoisuuteen perustuvaan työuran jatkamiseen virallisen eläkeiän jälkeen. Työmotivaatioon vaikuttaminen onnistumisen kokemuksilla on myös ikääntyvillä keskeinen työhyvinvointitekijä ja luottamusmiestehtävä on yksi keino laajentaa omaa osaamistaan sekä tehdä merkityksellistä työtä.

### 3.3.1 Tarpeet, tavoitteet, motiivit

Tavoitteet ovat yksi motivaation kulmakivistä. Sen vuoksi on tärkeää, että oppijoiden tavoitteita ei arvalla eikä jätetä epäselväksi (Rogers & Horrocks 2010, 162).

Tavoitteita on motivaatiotutkimuksessa jaoteltu monilla eri tavoilla tutkijoiden (mm. Bandura 1986, 1989) mallien mukaan. Banduran minäpystyvyysteoriassa (*self-efficacy*), tulosodusteoriassa (*expectancy-value theory*) ja attribuutioteoriassa keskitytään kaikissa itsesäätelyyn. Oppija voi uskoa, että tietty käyttäytyminen (*outcome expectations*) johtaa tiettyyn lopputulokseen: esimerkiksi harjoittelemalla voin parantaa omaa suoritustani. Tulosodotukset voivat liittyä myös pystyvyyssodotuksiin (*efficacy expectations*). Esimerkiksi pystyn harjoittelemaan tarpeeksi tehokkaasti, jotta olen seuraavassa testissä paras. Nämä kaksi tulosodotusmallia eroavat toisistaan siinä, että oppija voi uskoa tietyn käyttäytymisen johtavan tiettyyn (*outcome expectation*) lopputulokseen, mutta oppija ei usko pystyvänsä käyttäytymään vaaditun mallin mukaisesti (*efficacy expectation*). Ecclesin ja Wigfieldin (2002, 111) mukaan Banduran teoriassa tulosodotukset ovat ratkaisevin tekijä tavoitteen asetannassa, tehtävään paneutumisessa (*activity choice*), halukkuudessa sitoutua tehtävään (*willingness to expend effort*) ja sinnikkydessä (*persistence*).

Valtaosassa tulosodotusmalleista on kaksi pääsuuntausta sille, miksi joku hakeutuu uusien tavoitteiden äärelle ja sitoutuu niihin ja joku toinen ei (Kuvio 13).



**Kuvio 13** Motivaation ja tavoiteorientaation väliset yhteydet (Maehr 1984, 132.)

Kirjallisuudessa jaotellaan usein motivaatio sisäiseen motivaatioon ja ulkoiseen motivaatioon. Käytännössä motivaatiossa voi olla useita elementtejä samanaikaisesti, joten motivaatio ei välttämättä ole jaoteltavissa dikotomisesti kahteen luokkaan.

### 3.3.2 Sisäinen tavoiteorientaatio

Sisäisessä tavoiteorientaatiossa oppimisen vaikuttimena on opittavan asian hallitseminen, opittavan kokeminen haasteelliseksi, uteliaisuus opittavaa asiaa kohtaan, oppimisen ilo tai oppijan pyrkimys itsearvostuksen kasvattamiseen. Sisäinen motivaatio perustuu henkilön sisäisiin tarpeisiin olla pätevä, kyvykäs ja itsemääräytyvä (*self-determinant*) suhteessa toimintaympäristöönsä. Sosiaalisella vertailulla muihin ei ole merkitystä, sillä oppija ei toimi pakosta tai velvollisuudesta. (Deci & Ryan 1985, 5, 38; Pintrich 2000b 114; Eccles & Wigfield 2002, 120; Linnenbrink & Pintrich 2002, 321).

Ruohotie (2002a, 94) toteaa yleiseen oppimisen teorian käsityksen perusteella, että vahvan sisäisen tavoiteorientaation omaavien opiskelijoiden uskotaan ponnistelevan muita kovemmin ja sitkeämmin, he soveltavat opiskelussaan tehokkaampia oppimisstrategioita kuin ulkoisen tavoiteorientaation omaavat.

Ballin tutkimuksessa ammattiliiton kurssille osallistuneet halusivat tulla tehokkaiksi henkilöstön edustajiksi työpaikalla ja he olivat sisäisesti motivoituneita osallistujia. Lisäksi ay-kurssille osallistuminen itsessään oli heille meriitti (Ball 2002, 123; Ball 2011, 51). Mehtätalon (2005, 52) tutkimuksessa (N=193) ne luottamushenkilöt, jotka halusivat pitää tiedot ajan tasalla ja joita kiinnosti kaikki työyhteisön asiat, olivat paljon aktiivisempia ay-koulutuksessa kävijöitä kuin luottamustehtävästään vähemmän innostuneet. Luottamusmieskoulutukseen osallistumista tulee mielestäni tarkastella ainakin osittain sisäiseen motivaatioon perustuvana tapahtumana, koska luottamusmiestehtävään ja luottamusmieskoulutukseen osallistuminen ovat vapaaehtoisuuteen perustuvia tapahtumia ja luottamusmiehet osallistuvat ammattiliiton rivijäsentä selvästi aktiivisemmin koulutukseen. Ulkoisen motivaation elementtejä ei voi kokonaan jättää huomiotta (rahallinen luottamusmieskorvaus).

### 3.3.3 Ulkonen tavoiteorientaatio

Pintrichin (2000b, 115) mallissa ulkoinen tavoiteorientaatio (*performance orientation*) saa oppijan tavoittelemaan hyviä arvosanoja tai olemaan luokan paras oppija ja välttämään sitä, että näyttää typerältä tai epäpätevältä muiden silmissä. Ulkoisen tavoiteorientaation omaavat henkilöt, jotka mieltävät itsensä kyvykkäiksi, saattavat olla viehättyneitä haasteista ja siksi hakeutuvat niiden pariin. Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä ja on usein yhteydessä alemman asteiden tarpeiden kuten turvallisuuden tai yhteenkuuluvuuden tarpeiden tyydyttämiseen (Ruohotie 1998, 38).

Luottamusmiestehtävään hakeutumisen kontekstissa ulkoinen motivaatio tarkoittaa mielestäni sitä, että, luottamustehtävään hakeutuminen on tehty luottamusmieskorvauksen eli paremman palkan takia ilman kiinnostusta itse tehtävän hoitamiseen.

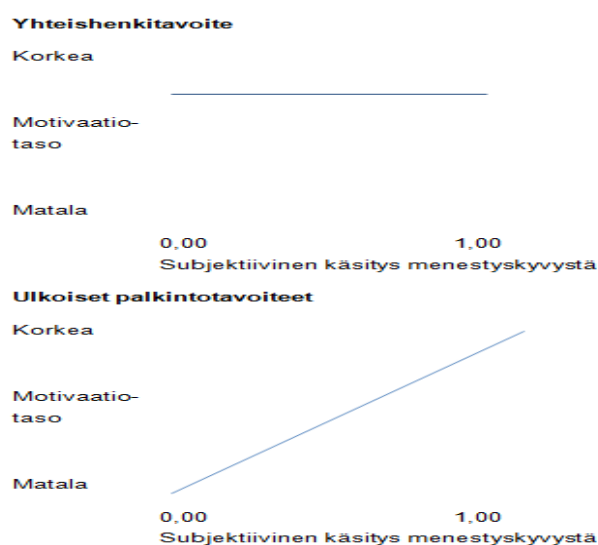


### 3.3.4 Arvot, hyödyllisyys, kiinnostavuus, välinearvo

Arvot ovat ihmisen käyttäytymistä ja toimintaa ohjaavia motivaatiotekijöitä ja kaiken toiminnan taustalla vaikuttavia tekijöitä (Puohiniemi 2002, 19–20). Burchiellin tutkimuksessa (2006, 140) osoitettiin ammattiliittojen arvojen taustalla olevan halu motivoida jäsenistö toimimaan aktiivisesti.

Arvot selittävät, miksi joku harjoittelee tai ylipäätään opiskelee jotain. Luottamusmiesten merkittäväksi kokemat arvot vaikuttavat niiden syiden taustalla, joiden vuoksi he hakeutuvat luottamusmiestehtävään. Mäen (2000, 48) mukaan varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa, joita toimitukset mielestäni ovat, on tärkeää, että henkilöstö voi vaikuttaa arvokeskusteluun ja valittujen arvojen painotuksiin. Oppijat sitoutuvat oppimiseen todennäköisemmin, jos opiskelijoilla on mielenkiintoa tehtävään, tehtävä koetaan tärkeäksi tai jos opittava asia on käyttökelpoinen. Jos taas opittava asia on oppijan arvojen mukainen, mutta oppija ei usko selviytyvänsä tehtävän suorittamisesta, oppija ei sitoudu oppimistehtävän suorittamiseen. (Pintrich & Schunk 2002, 53; Limón Luque 2003, 149.)

Tavoitteena saattaa olla myös jokin ulkoinen seikka, kuten hyötyarvo tai päämäärän välineellinen merkitys (Kuvio 14). Yhteishengen ylläpitoa tavoittelevilla on huomionarvoista se, että motivaation taso ei Maehrin (1984, 132) mukaan vaihtelee, vaan tavoitteen vaikeustaso on motivaation kannalta irrelevantti.



**Kuvio 14** Motivaation ja tavoiteorientaation väliset yhteydet (Maehr 1984, 132).

Ecclesin ja Wigfieldin (2002, 120) tutkimuksissa hinta muodostui kriittiseksi arvokomponentiksi. Epävarman suuren rahapalkkion ja varmemman pienemmän rahapalkkion kohdalla yksilöt valitsivat mieluummin varman palkkion. Luottamusmiestehtävässä rahapalkkio on 3 - 25 %:n luottamusmieskorvaus. Korvaus on kiinteä rahasumma, joka ei korreloi tehtävässä pärjäämisen kanssa.

### 3.4 Itseohjautuva oppiminen

Pintrich yhdisti motivaatioon ja itsesäätelytaitoihin kognitiiviset taidot. Kognitiiviset taidot puolestaan voidaan jaotella kognitiivisiin, metakognitiivisiin ja resurssienhallintataitoihin. Kognitio on yleistermi prosesseille, jotka auttavat tiedostamaan, jäsentämään ja saamaan tietoa. (Pintrich 2000d, 101; Pintrich & McKeachie 2000, 40).

Pintrich (2000b, 91) määrittelee oppimisen itsesäätelyn seuraavasti, *“itseohjautuva oppiminen on aktiivinen, konstruktivinen prosessi, jossa oppija asettaa tavoitteet oppimiselleen ja tavoitteen asettamisen jälkeen monitoroi, säätelee ja kontrolloi kognitiotaan, motivaatiotaan ja käyttäytymistään sekä säätelee tavoitteitaan ja oppimisympäristöään”*.

Schunkin mukaan Zimmerman on osoittanut, että motivaation itsesäätelyä tapahtuu sekä ennen oppimista, oppimisen aikana että oppimisen jälkeen (Schunk 2012, 246). Oman toiminnan monitoroinnilla Pintrichin mallissa tarkoitetaan oppijan kykyä tarkkailla omaa oppimistaan ja ymmärtämistään kaikissa oppimisprosessin vaiheissa. Oppija säätelee oppimistaan ja mm. pohtii, miten kovaa panostusta tehtävä vaatii suhteessa tavoitteeseen, paljonko aikaa tehtävään on viisasta käyttää.

Pintrichin (2000a, 54, 93) mallissa itsesäätelyvaiheet ovat Zimmermanin mallia hienojakoisemmin jaoteltu kolmen sijasta neljään vaiheeseen: 1) suunnittelu ja aktivointi (*forethought, planning and activation*) 2) monitorointi (*monitoring*) 3) kontrolli (*control*) sekä 4) reaktio ja reflektio (*reaction and reflection*). Eri vaiheet eivät ole ajallisesti tai lineaarisesti järjestyksessä, vaan vaiheet voivat olla päällekkäisiä. Prosessi on kuitenkin dynaaminen siten, että oppija tarvittaessa vaihtaa oppimiselleen asettamiaan tavoitteita ja oppimisstrategioita kesken oppimisprosessin sen perusteella, millaisia kokemuksia ja palautetta hän prosesseistaan saa.

Pintrichin itseohjautuvassa oppimisessa on kolme keskeistä motivaation osatekijää: arvokomponentit, odotuskomponentit sekä affektiiviset komponentit. Lisäksi metakognitiiviset taidot ohjaavat tilanteeseen sopivan oppimisstrategian valintaa. Metakognitiiviset taidot eivät vielä varmista, että oppija myös käyttää ajattelukykyään, vaan motivaatio on ratkaisevaa metakognition soveltamisessa ja kehittämisessä. Metakognition soveltaminen tarkoittaa oman ajattelun ymmärtämistä, kognitiivisten prosessien aktiivista tarkkailua ja säätelyä sekä strategioiden soveltamista ongelmanratkaisussa (Ruohotie 2008, 108).

Itsesäätelyn ulottuvuuksia Pintrich & Schunk (2002, 177) havainnollistavat oheisella kuuden ydinkysymyksen mukaisella jaottelulla.

<b>Opittavat asiat</b>	<b>Itsesäätelyn aliprosessit</b>
Miksi?	Minäpystyvyys ( <i>self-efficacy</i> ) ja tavoiteasetanta ( <i>self-goals</i> )
Miten?	Strategian käyttö ( <i>strategy use</i> ) tai rutiinisuoritus ( <i>routinized performance</i> )
Milloin?	Ajanhallinta ( <i>Time management</i> )
Mitä?	Itsetarkkailu ja itsereflektio ( <i>self-observation, self-judgement, self-reaction</i> )
Missä?	Oppimisympäristön uudelleen muotoilu ( <i>Enviromental structuring</i> )
Kenen kanssa?	Valikoiva avun pyytäminen ( <i>Selective help seeking</i> )

Strategisen toiminnan kehittymisen edellytyksenä on, että yksilö tulee tietoiseksi omasta kognitiivisesta toiminnastaan. Itsetarkkailun kautta yksilö saa tietoa etenemisestään (Ruohotie 2005, 13). Itsesäätely ei aina ole tarkoituksellista, eikä esimerkiksi asiasisällöstä kiinnostunut ja opiskeluun syventynyt oppija välttämättä tarkkaile tietoisesti oppimisprosessiaan. Muiden taitojen tavoin myös itsesäätely voi automatisoitua. Tällöin se perustuu pitkällä aikavälillä yhdistyneisiin tietoihin, taitoihin ja uskomuksiin. Itsesäätelyn kehittyminen on sidoksissa yksilön kykyyn määritellä omat tavoitteensa sekä kykyyn nähdä tavoitteiden merkitys hänelle itselleen. Lisäksi se perustuu yksilön oman vastuunsa ymmärtämiseen itsensä kehittämisessä ja siinä aktiivisen roolin ottamiseen. Yksilön tulee myös ymmärtää omat mahdollisuutensa säädellä omaa ajatteluaan, omia tunteitaan sekä omaa toimintaansa. (Ruohotie 2002c, 8-14.)

### 3.4.1 Arvokomponentit

Arvokomponentti vastaa kysymykseen Haluanko suorittaa tämän tehtävän ja miksi. Vaikka olisi monia mahdollisia arvon elementtejä, Pintrich nostaa tärkeiksi arvokomponenteiksi oppijan tavoiteorientaation ja opiskelun mielekkyyden. Ne vaikuttavat aktiviteettien valintaan ja siihen, miten sitkeästi oppija jaksaa ponnistella. Arvokomponentit osoittavat syyn, miksi joku tekee tehtävän tai osallistuu kurssiin. (Pintrich & McKeachie 2002, 33; Pintrich & Schunk 2002, 53; Ruohotie 2002a, 93.)

#### 3.4.1.1 Oppijan tavoiteorientaatio

Oppijan tavoiteorientaatio voi olla sisäinen tai ulkoinen. Yleisen käsityksen mukaan vahvan sisäisen tavoiteorientaation omaavat opiskelijat ponnistelevat muita kovemmin ja sitkeämmin ja he soveltavat opiskelussaan tehokkaampia oppimisstrategioita kuin ulkoisen tavoiteorientaation omaavat (Ruohotie 2002a, 93).

Itsesäätelyprosessin suunnittelu- ja aktivointivaiheessa oppija kontrolloi motivationaalisia uskomuksia kuten minäpystyvyyttään ja tavoiteorientaatiota. Oppija sovittaa tavoitteensa kurssin vaatimuksiin ja kontrolloi tunteitaan kuten hermostuneisuutta. Tavoiteorientaatiossa oletuksena on, että oppijalla voi olla sekä sisäisiä että ulkoisia syitä sitoutua tehtävään (Pintrich & McKeachie 2000, 34). Esimerkiksi professori voi sitoutua tutkimustehtävään, koska pitää sitä haastavana teoreettisena ongelmana. Samaan aikaan hän saattaa olla huolissaan julkaisuittensa määrästä ja uralla etenemisestä ja sitoutuminen uuteen tutkimustehtävään palvelee sekä sisäistä että ulkoista tavoitetta. Luottamusmies saattaa hakeutua tehtävään, koska haluaa auttaa ja neuvoa kollegoitaan tai haluaa saada itselleen irtisanomissuojan.

#### 3.4.1.2 Opiskelun mielekkyys

Mielekkyys ei ole käyttäytymisestä erillinen asia vaan mielekkyys vaikuttaa niihin valintoihin, joita ihminen käyttäytyessään tekee. Mielekkyyskäsityksiin kuuluvat oppijan uskomukset oppimistehtävän tai kurssin tärkeydestä, hyödystä tai kiinnostavuudesta. Mielekkyyskäsitykset ovat yhteydessä oppijan tavoiteorientaatioon ja käyttäytymisen intensiteettiin. (Eccles, Adler & Meece 1984, 29; Pintrich & McKeachie 2002, 34; Ruohotie 2002a 94)

Eccles, Adler ja Meece (1984, 29) jakavat opintojen mielekkyyden neljään komponenttiin:

1) Saavutusarvo (*attainment value*), joka kuvaa tärkeyttä tehdä tehtävä hyvin. Saavutusarvo liittyy opiskelijan yleiseen tavoiteorientaatioon, mutta vaihtelee yksittäisen tavoitteen mukaan.

2) Sisäinen arvo (*intrinsic value or interest*) tai mielenkiinto, joka kuvaa saavutettavaa nautintoa tehtävään sitoutumisesta. Mielenkiinnon oletetaan liittyvän opiskelijan yleiseen asenteeseen tai yksittäisestä oppimistehtävästä pitämiseen.

3) Hyötyarvo (*utility value*) joka saavutetaan pitkän tai lyhyen tähtäimen hyötynä. Hyöty voidaan nähdä jonkun kurssin hyödyllisyytenä yleisesti, hyötynä tulevan uran kannalta tai vain yleisesti elämän kannalta hyödyllisenä.

4) Hinta

Pintrich ei kuitenkaan omassa teoriassaan huomioi hinnan olemassaoloa. (Eccles, Adler & Meece 1984, 29; Pintrich & McKeachie 2002, 34; Ruohotie 2002a, 94) Luottamistehtävään saatetaan liittää toive uralla etenemisestä luottamustehtävän myötä.

### 3.4.2 Odotuskomponentit

Odotuskomponentit ovat yhteydessä oppijan itsesäätelyyn ja metakognitiiviseen kontrolliin eli suunnittelutaitoon, keskittymiskykyyn ja säätelyprosesseihin (Ruohotie 2002a, 94). Odotuskomponentteja ovat oppijan uskomukset omista kyvyistään suoriutua oppimistehtävästä, kontrollia koskevat uskomukset ja menestymisen odotukset. Ne vastaavat kysymykseen, pystyykö oppija suoriutumaan kurssista tai tehtävistä. (Pintrich & McKeachie 2000, 35.) Oppija monitoroi ajankäyttöään, ponnisteluitaan, oppimistehtävää ja oppimisympäristöä.

Oman ajattelun, tunteiden ja oppijan käyttäytymisen monitorointi suhteessa asetettuun oppimistavoitteeseen on tärkeä osa oppimisen itsesäätelyä. Odotuskomponentit jakautuvat Pintrichin teoriassa kontrolliuskomuksiin ja tehokkuususkomuksiin. (Pintrich 2000b, 107–109.)

#### 3.4.2.1 Kontrolliuskomukset (*Control beliefs*)

Kontrolliuskomukset vastaavat mielipidettä ”Voin pärjätä koulussa hyvin, jos vain tahdon” (Pintrich & Schunk 2002, 259). Useat tutkimukset (Lefcourt 1976; Rotter 1966; Deci 1975; de Charms 1968) ovat

vuosikymmenten kuluessa osoittaneet, että oppija, joka uskoo omiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa ja kontrolloida omaa toimintaansa ja oppimisympäristöään, saavuttaa yleensä parempia oppimistuloksia kuin ne opiskelijat, jotka eivät usko vaikutusmahdollisuuksiinsa.

Oppija voi vaikuttaa oppimiseensa monella tavoin. Hän voi lisätä tai vähentää ponnisteluja käyttämällä enemmän aikaa tehtävään, hän voi antaa periksi ja luopua tehtävästä, hän voi pyytää apua muilta tai vaihtaa käyttämäänsä oppimisstrategiaa. Periksi antaminen/sinnikkyys (*general persistence*) on tärkeä siksi, että sekä sinnikkyyttä että ponnisteluja on perinteisesti pidetty kahtena yleisimpänä indikaattorina oppijan motivaatiolle (Pintrich 2000b, 105). Pintrichin ja McKeachien (2000, 35–36) mukaan Connellilla on samansuuntainen teoria, jossa oppijalla on kolmenlaisia kontrolliuskomuksia: sisäisiä, ulkoisia ja tuntemattomia. Connellin (1985) teoriassa niiden oletetaan pärjäävän parhaiten, jotka uskovat voivansa itse vaikuttaa suoritukseensa. Teoriassa toiseksi parhaiten pärjäävät ne, jotka oletetaan muiden (esim. opettajat, vanhemmat) vaikuttavan heidän suoritukseensa. Teorian mukaan huonoiten pärjäävät ne, jotka eivät tiedä kuka tai mikä vaikuttaa suoritukseen.

Oppija voi käyttää myös erilaisten resurssien (esim. aika, oppimisympäristö, ystävien ja opettajien tuki) aktiivista kontrollointitaitoa hyödykseen. Oppija voi monitoroida esim. oppimistehtävää, oppimisympäristöään (esim. luokkahuonetta), kouluttajan käyttäytymistä tai arviointiasteikkoja samaan tapaan kuin hän edellä monitoroi omaa motivaatiotaan ja käyttäytymistään. (Pintrich 2000b, 107–109.)

Luottamusmiestehtävässä kontrolliuskomukset liittyvät siihen, että lakien ja työehtosopimuksen noudattamista valvomalla luottamusmies varmistaa, että työnantajan suunnittelemat päätökset eivät ole lainvastaisia. Jos väärää lain tulkintaa ollaan yrityksessä tekemässä, luottamusmiehen asiaan puuttumisella virheellinen päätös ehditään peruuttaa tai päätös kumotaan jälkepäin.

#### 3.4.2.2 Tehokkuususkomukset (*Self-efficacy beliefs*)

Tehokkuususkomuksilla kartoitetaan, missä määrin oppija luottaa omiin kognitiivisiin kykyihinsä. Oletuksena on, että tehokkuususkomukset ovat verrattain tilannesidonnaisia. Tehokkuususkomukset vaikuttavat Pajaresin (2012, 113) mukaan sekä niiden suunnitelmien ja strategioiden valintaan, joilla tavoitteisiin pyritään että siihen tehokkuuteen, sitoutumiseen ja itse toiminnan tyyneyteen, joilla

oppimisiongelma ratkaistaan. Odotuskomponentit korreloivat teorian mukaan positiivisesti oppijan kognition, itsesäätelyn ja metakognitiivisen kontrollin kanssa (Pintrich & McKeachie 2000, 37).

Omaan suorituskyykyyn liittyvät *tehokkuususkomukset* määräävät, mitä ihmiset tekevät, kuinka panostavat eri tehtäviin ja kuinka kauan he panostavat sellaiseen tehtävään, joka näyttää epäonnistuvan. *Tulosodotukset* taas viittaavat uskomukseen siitä, että oppija voi vaikuttaa toiminnallaan ympäristöönsä ja ympäristö vastaa teidän tekoihinsa. Tällainen käsitys saattaa johtaa korkeampiin tulosodotuksiin ja sinnikkyyteen. Jos taas vaikutusmahdollisuuksia ei ole, tulosodotukset saattavat johtaa passiivisuuteen, vähäisiin ponnisteluihin ja heikkoihin suorituksiin. (Ruohotie 1998, 58–59; Pintrich & McKeachie 2000, 36–37; Ruohotie 2002a, 94.) Tulosodotukset motivoivat itsesäätelyyn, jos ne ovat positiivisia; negatiiviset tai epävarmat tulosodotukset sen sijaan ehkäisevät itsesäätelyä (Ruohotie 2005, 13).

Aivan kuten oppija voi tehdä oletuksia tai reflektoida kognitiivisia prosessejaan tai motivaatiotaan, oppija voi tehdä oletuksia käyttäytymisestäänkin. He voivat valita tulevaisuudessaan toimintatavakseen jonkun muun strategian ja käyttää strategian toteuttamiseen eri tavalla aikaa ja panostusta. Lähestymistapa on valinta. (Pintrich 2000b, 106.)

Luottamusmiestehtävässä tehokkuususkomuksilla luottamusmies arvioi omia kykyjään vaikuttaa työpaikan käytäntöihin sekä miten hän uskoo selviytyvänsä luottamustehtävässä. Tulosodotukset vaikuttavat luottamusmiehen käsityksiin siitä, voiko hän toimillaan vaikuttaa vai ei. Jos luottamusmies kokee, ettei vaikutusmahdollisuuksia ole, se saattaa johtaa heikkoon edunvalvontaan työpaikalla tai passiivisuuteen toimissa. Jos taas omilla toimilla on vaikutusta ympäristöön, se saattaa johtaa tulokselliseen toimintaan myös jatkossa.

### 3.4.3 Affektiiviset komponentit

Affektiivisia komponentteja ovat oppijan emotionaaliset reaktiot oppimistehtävään (esim. koehermostuneisuus ja kognitiivinen ristiriita) sekä oppijan evaluaatiot itsestään (esim. itsearvostus, *self-worth* ja itseluottamus, *self-esteem*) (Pintrich & McKeachie 2000, 37; Ruohotie 2002a, 95).

### 3.4.3.1 Koehermostuneisuus

Koehermostuneisuuden vaikutukset ovat riippuvaisia siitä, millaisia attribuutiotulkintoja oppija tekee kokeessa onnistumisen tai epäonnistumisen syistä ja miten ko. attribuutiot liittyvät oppijan tulkintoihin omista kyvyistään.

Korkean koehermostuneisuuden tason saavuttavat opiskelijat eivät teorian mukaan käytä sopivia opiskelustrategioita, vaikka he opiskelisivat ja yrittäisivät yhtä paljon kuin muut. Koehermostuneisuus on välittävä tekijä motivaation ja kognition välillä. (Pintrich & McKeachie 2000, 3839; Ruohotie 2002a, 95.)

Koska luottamusmiestehtävään ei liity pakollisia opintoja saati kokeita, katson, että koehermostuneisuutta ei ole järkevää tutkimuksessani selvittää.

### 3.4.3.2 Itsearvostus

Itsearvostus on keskeinen oppimistulosten selittäjä (Ruohotie 2002a, 95).

Oppimisprosessin jälkeen oppija itsearvioi omaa suoriutumistaan oppimistehtävästään ja kehittää erilaisia strategioita ylläpitääkseen itsearvostusta. Pintrichin (2000b, 98–106) mukaan oppija myös pohtii onnistumisensa tai epäonnistumisensa syitä. Jos epäonnistuminen kurssilla koetaan johtuvan omasta kyvyttömyydestä ja omasta tyhmyydestä, tunnereaktio on oletettavasti kielteinen ja oppimismotivaatio vähenee. Jos taas oppija kokee epäonnistumisensa johtuvan yrittämisen puutteesta tai liian vähäisestä ajankäytöstä, hän voi parantaa asiaa omalla toiminnallaan ja motivaatio uuden oppimiseen säilyy.

Hyvät itsesäätelijät tekevät todennäköisemmin joustavia syytulkintoja eivätkä pidä epäonnistumisen syynä tyhmyyttään. Joustavat syytulkinnat liittyvät syvempiin kognitiivisiin prosesseihin, parempaan oppimiseen ja parempaan suoriutumiseen sekä parempaan motivaatioon (Pintrich 2000b, 98). Pintrichin MSLQ:lla tehdyissä tutkimuksissa (Pintrich & Garcia 1991; Pintrich & Schrauben 1992; Pintrich, Smith, Garcia & McKeachie 1993, 801) motivaation eri komponentit kuten tehokkuususkomukset, sisäinen tavoiteorientaatio sekä koehermostuneisuus korreloivat selvästi kognitiivisten ja metakognitiivisten strategioiden käytön kanssa.



Koska ihmiset pyrkivät yleisesti luomaan, säilyttämään ja vahvistamaan positiivista minäarvostusta, he kehittävät erilaisia selviytymisstrategioita ylläpitääkseen itsearvostusta. He voivat valita vain helppoja kurseja tai voivat viivytellä tehtävien kirjoittamisessa. Jos viivytystä huolimatta onnistutaan, onnistuminen attribuoidaan sisäiseksi, omiin kykyihin liittyväksi, mutta jos epäonnistutaan, se johtuu ulkoisesta tekijästä kuten heikosta paneutumisesta tehtävän suorittamiseen. (Pintrich & McKeachie 2000, 39; Ruohotie 2002a, 95.)

Luottamustehtävässä itsearvostus voi näkyä siinä, että erimielisyysmuistioita työnantajapuolen kanssa laaditaan vain, jos luottamusmiehelle on jo ennakkoon selvillä, että hänen kantansa on oikeudellisesti arvioiden vahva. Mikäli ratkaistava asia on tulkinnanvarainen, oman kannan esittämistä saatetaan viivyttää.

#### 4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksillä selvitän luottamusmieheksi hakeutumisen syitä, luottamusmiesten motivaatioprofiileja sekä vastaajaryhmien motivaatioprofiilien eroja.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Mikä on luottamustehtäviin hakeutumisen syy?
2. Millainen on luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiili?
3. Poikkeavatko nykyisten ja entisten luottamusmiesten motivaatioprofiilit luottamusmiestoimintaan osallistumattomien motivaatioprofiileista?
4. Ovatko luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiilit sidoksissa sukupuoleen ja/tai ikään?

Luottamusmiestehtävään hakeutumisen syitä selvitän avoimella kysymyksellä ja vertaan annettuja vastauksia tuoreimpiin SAK:n ja STTK:n luottamusmiesselvityksiin luottamusmieheksi hakeutumisen syistä. On kuitenkin huomioitava, että STTK:n Henkilöstön edustaja -barometrissä luottamushenkilöiksi luokiteltiin luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut sekä työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen yhdistettyä tehtävää hoitavat ja vastanneista kolme neljäsosaa oli

pääluottamusmiehen, luottamusmiehen tai vastaavassa tehtävissä. Omassa aineistossani luottamusmies oli vain luottamusmiestehtävää hoitava henkilö, ei työsuojeluvaltuutettu.

Avovastaukset ryhmittelen annettujen vastausten mukaisiin pääluokkiin.

Asenneasteikolla numeerisesti saatua vastausaineistoa tutkin tutkimuskysymyksessä kaksi kuvailevien tunnuslukujen avulla, tutkimuskysymystä kolme tutkin lisäksi riippumattomien otosten t-testillä, erotteluanalyysillä ja ryhmittelyanalyysillä. Tutkimuskysymykseen neljä haen vastausta kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. APLQ -mittarin reliabiliteetin tutkimisessa käytän mm. Cronbachin alfaa ja faktorianalyysiä.

Koska aineistoni on pääasiassa numeerista, on järkevää käsitellä sitä määrällisin menetelmin. Haen tutkimuksellani yleistettävyyttä Suomessa vuonna 2012 toimineisiin yli 65 600:een luottamusmieheen. Hypoteesinani on, että luottamusmiestehtävään hakeutumisen syyt ovat samansuuntaisia kuin SAK:n ja STTK:n tutkimuksissa ja että luottamusmiehillä on korkeampi sisäinen tavoiteorientaatio ja korkeammat tehokkuususkomukset kuin verrokeilla.

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen esimerkiksi tilastojen tai numeroiden avulla. Määrällinen tutkimus edellyttää, että tutkittavan kohteen piirteet ovat mitattavissa tai ilmiöstä voidaan erottaa mitattavia osia, sillä tutkimuksessa käytetään täsmällisiä, laskennallisia ja tilastollisia menetelmiä. Mielestäni tutkimuskohteestani on määrällisin menetelmin saatavissa tieto, joka on yleistettävissä muidenkin ammattiliittojen luottamusmiehiin. Vaikka laadulliset menetelmät saattaisivat myös tuottaa uutta tietoa, määrällinen tutkimus auttaa mielestäni tässä tutkimuskohteessa paremmin ymmärtämään tätä ilmiötä. Luottamusmiesten myöhemmän työuran työttömyysjaksot ja palkkakehitys ovat lisäksi numeerista tietoa, jota kannattaa mielestäni käsitellä yksinomaan tilastomenetelmin.

Määrällisen tutkimuksen vastaparina pidetään laadullista tutkimusta, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullisen ja määrällisen

menetelmäsuuntauksen välistä usein korostetaan kirjallisuudessa ja kursseilla, mutta molempia suuntauksia voidaan käyttää myös samassa tutkimuksessa.

Kvalitatiivisella tutkimusotteella taas annetaan tilaa tutkimuskohteena olevien henkilöiden (luottamusmiesten) omille tulkinnoille. Tutkijana laadin ennakkoon avoimet laadulliset kysymykset, mutta toisin kuin APLQ -mittarissa, vastausvaihtoehtoja ei avovastauskysymyksissä ollut. Tutkittavat saivat vapaamuotoisesti kirjoittaa aihealueeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään. Tämä antoi mahdollisuuden kartoittaa tutkimuskohdetta kaikessa rikkaudessaan.

### 5.1 Tutkimuskohteen ja aineiston kuvaus

Tutkimuksessani tarkastelen Journalistiliiton kausina 2001 - 2005 sekä 2011 - 2012 toimineita luottamusmiehiä riippumatta siitä, olivatko he osallistuneet kausillaan Journalistiliiton luottamusmieskoulutukseen vai eivät. Verrokeiksi valittiin viestinnän pää- ja sivuaineopiskelijat (N = 92) jotka osallistuivat Viestinnän etiikka ja oikeus -luentosarjan tekijänoikeuksia koskevalle luennolleni Tampereen yliopistossa 5.2.2013. Verrokkit eivät ole toimineet luottamusmiehenä ainakaan vuosina 2001 - 2012 eivätkä osallistuneet Journalistiliiton luottamusmieskoulutukseen tuona aikana.

Tarkistin Journalistiliiton jäsenrekisteristä, ketkä kausien 2001 - 2005 ja kausien 2011 - 2012 luottamusmiehistä olivat osallistuneet Journalistiliiton luottamusmieskoulutuksiin ja vertaisin lukumäärää ko. kauden luottamusmiesten määrään.

Nykyisistä luottamusmiehistä yhteen tai useampaan luottamusmieskoulutukseen kaudellaan osallistui 62 %. Vanhoista luottamusmiehistä luottamusmieskoulutuksiin osallistui 64 %.

Luottamusmiesten koulutusosallistumisista on kulunut vaihtelevan pituisia aikoja siihen mennessä, kun tutkimus toteutettiin. Kyselytutkimus luottamusmiehille tehtiin marras-joulukuussa 2012, jolloin nykyisten luottamusmiesten vuoden 2012 koulutussarja oli jo päättynyt ja kaksivuotiskausi oli päättymässä.

Palkkavertailun suorittamiseksi hankin verrokkiaineistoa muualta. Jotta palkkakehitystä luottamusmiesten ja verrokkien välillä voisi tutkia tilastollisesti, otin tarkasteluun mukaan Journalistiliiton (Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy 2012) työmarkkinatutkimuksen (N=965) palkkatilastot. Journalistiliiton työmarkkinatutkimus tutki jäsenten palkkoja ja tutkimus on tehty

huhtikuun 2012 kokonaispalkoista. Palkkatutkimuksen vastaajista pääosa (43.2 %) on lehdistössä työskenteleviä, samoin kuin luottamusmiehistäkin. Toukokuun alussa 1.5.2012 on lehdistön työntekijöille tullut lisäksi 2.2 % yleiskorotus. Mikäli huhtikuun 2012 palkkatutkimuksen palkkoja korottaa 2.2 %, niin saataneen marraskuun 2012 palkkaa vastaava palkkatieto hypoteettisille verrokeille.

#### **5.1.1 Aineistonkeruumenetelmät/ Nykyiset luottamusmiehet**

Tutkimus toteutettiin siten, että aineisto nykyisiltä luottamusmiehiltä kerättiin pääosin paperisella kyselylomakkeella, koska katsoin että siten vastauskato jää pienemmäksi kuin pitkähkössä verkkopohjaisessa kyselyssä. Mukaan valittiin vuosina 2011 - 2012 toimineet luottamusmiehet, joiden viimeinen koulutuspäivä oli Riihimäellä 8.11.2012. Aineistonkeruu tapahtui välittömästi koulutusjakson päättymisen jälkeen informoituna kyselynä, jolloin olin tutkijana paikan päällä jakamassa lomakkeet ja antamassa vastausohjeita. Tämä oli järkevää vastaajien tavoitettavuuden vuoksi. Korostin Riihimäellä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta suullisesti ja kirjallisesti lomakkeen alussa. Koin tämän tarpeelliseksi siksi, että olin tilaisuudessa paikalla paitsi tutkijana myös Journalistiliiton toimiston asiamiehenä. Lomakkeen ensivaiheen aineistonkeruussa vastauksia saatiin 47. Lomaketta minulle jätettäessä annettujen kommenttien perusteella paransin lomaketta vielä lisäämällä taustakysymysten Koulutus-osioon vaihtoehdoksi opistotason. Selvennetty kysely laadittiin webropol-verkkokyselyksi.

Kaikki nykyiset luottamusmiehet eivät olleet viimeisessä koulutuksessa mukana. Poissaolleille lähetin sähköpostilla linkin vastaavaan sähköiseen kyselyyn sekä työpaikan sähköpostiin että kotisähköpostiin. Vastausaikaa annettiin marraskuu 2012. Verkkokyselyssä kyselyn alussa on maininta tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Osa luottamusmiehistä oli samoja 2011 - 2012 kuin 2001-2005. Heidät on luokiteltu aineistossa ainoastaan nykyisiksi luottamusmiehiksi.

Kaikki luottamusmiehet ovat työssä, kukaan ei ole eläkeläinen. Nykyisiä luottamusmiehiä oli 148 ja heistä kyselyyn vastasi 77, joten vastausprosentti oli 52 %.

#### **5.1.2 Aineistonkeruumenetelmät/ Entiset luottamusmiehet**

Toinen ryhmä oli kausien 2001 – 2005 -luottamusmiehet eli yli 7 - 11 vuotta sitten Journalistiliiton luottamusmiehenä toimineet. Jäsenrekisteristä heitä löytyi 209 henkilöä. Tarkempi tarkastelu osoitti,

että sähköpostiosoite, jonne sähköisen kyselylomakelinkin olisi voinut toimittaa, puuttui 39 entiseltä luottamusmieheltä. Tästä syystä rajasin heidät kyselyn ulkopuolelle. Virheellisenä sähköposteja palautui 12 kappaletta, joko osoite ei enää ollut voimassa tai se oli muuttunut. Virheellisistä sähköpostiosoitteista oikeaksi pystyin korjaamaan kaksi.

Vanhuuseläkeikärajan alarajan (63 v) saavuttaneita joukosta oli 28 henkilöä, mutta heitä ei rajattu lomakkeen lähetysvaiheessa pois, koska työsopimuslain mukaan työsuhde jatkuu 68 vuoteen saakka, jos työsuhdetta ei aiemmin irtisanota tai pureta. Lomake siis lähetettiin 158 entiselle luottamusmiehelle.

Entisille (2001 - 2005) luottamusmiehille lähetin saman verkkopohjaisen kyselylomakkeen sähköpostilla sekä työpaikan osoitteeseen että kotisähköpostiin. Vastausaikaa heillekin annettiin 30.11.2012 saakka. Kaksitoista otti yhteyttä sähköpostilla ja kertoi olevansa eläkkeellä ja sen vuoksi jättävänsä vastaamatta kyselyyn. Ruotsinkielisiä 158:n joukossa oli kahdeksan. Lomakkeen saate ja kysymykset oli laadittu suomen kielellä. Yksi annettu vastaus oli ruotsiksi.

Kymmenessä yhteydenotossa viestin ydin oli se, että luottamusmieskausi oli luottamusmiehen mielestä niin lyhyt, ettei vastaaja uskonut voivansa antaa aineistoa tutkimukseen. Yksi vastaajista kysyi, onko hän ollut luottamusmies. Tarkistin asian jäsenrekisteristä ja hänellä oli luottamusmieskausi takana. Viisi entistä luottamusmiestä ilmoitti siirtyneensä freelanceriksi, ja koska heillä ei ole työyhteisöä jonka ilmapiiriä voisivat arvioida, he eivät vastanneet kysymyksiin ollenkaan.

Henkilöt, jotka ottivat yhteyttä ja kertoivat miksi eivät vastaa, eivät todennäköisesti myöskään vastanneet kyselyyn. Mikäli näin on, kyselyn ryhmä kaksi supistuisi 122 henkilöön. Vastauksia vanhoilta luottamusmiehiltä sain 85. Jos oletukseni on oikea, vastausprosentiksi tulee 69 %. Koko joukkoon suhteutettuna vastausprosentti taas on 53 %.

### 5.1.3 Aineistonkeruumenetelmät/ Verrokkit

Kolmas ryhmä ovat verrokkit eli Tampereen yliopiston viestinnän pää- ja sivuaineopiskelijat. Tutkimus toteutettiin siten, että aineisto kerättiin verrokeilta paperisella kyselylomakkeella, koska katsoin että siten vastauskato jää pienimmäksi. Aineistonkeruu tapahtui tekijänoikeuksia koskevan kolmetuntisen

luennon puolivälissä informoituna kyselynä, jolloin olin tutkijana paikan päällä jakamassa lomakkeet ja antamassa vastausohjeita. Tämä oli järkevää vastaajien tavoitettavuuden vuoksi.

Korostin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta suullisesti ja kirjallisesti lomakkeen alussa. Koin tämän tarpeelliseksi siksi, että olin tilaisuudessa paikalla paitsi tutkijana myös kurssin yhtenä asiantuntijaopettajana. Verrokeiden lomakkeesta oli yliviivattu pelkästään luottamusmiehillä suunnatut kysymykset ja kysymykset, joissa kysyttiin työsuhdetietoja. Katson, että lomakkeen muuttaminen oli perusteltavissa, koska kyseessä olivat opiskelijat.

Kaksi lomaketta palautettiin täysin tyhjänä, joten poistin ne vastausten joukosta.

#### 5.1.4 Yhteenveto aineistosta

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 280 henkilöä, joista nykyisiä luottamusmiehiä oli 77, entisiä luottamusmiehiä 86 ja verrokkeja 117. Yksi entinen luottamusmies ei ollut vastannut ollenkaan APLQ:n kysymyksiin mutta oli täyttänyt taustatiedot. Hänen vastauksensa jätin analyysistä pois. Yksi verrokki oli vastannut APLQ:n kysymyksiin, muttei taustatietoihin. Myös hänen vastauksensa jätin pois analyysistä. Omassa aineistossani hylkäysprosentti oli 0.7 % (2 vastaajaa), joten aineiston lopulliseksi kooksi jäi 278 vastausta.

Miehiä vastaajajoukossa oli 110 (40.1 %) ja naisia 164 (59.9 %), yhden entisen luottamusmiehen ja kolmen verrokin sukupuolitieto puuttui. Nykyisissä luottamusmiehissä vastaajista enemmistö oli miehiä, mutta entisissä luottamusmiehissä naisia. Verrokinäytteessä naiset olivat selvästi yliedustettuina (naisia 78.4 %). Suomalaisista korkeakouluopiskelijoista on naisia yli puolet (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010; 2011a; 2011c) joten naisten yliedustus oli odotettavissa. Vastaajien ikäjakauma oli huipukas, mutta noudatti lähes normaalijakaumaa (ka. 38.0). Iän keskihajonta oli 14.4 vuotta.

Alueellinen jakauma pääkaupunkiseudulla työskentelevien ja muualla työskentelevien suhteen oli tasainen. Pääkaupunkiseudulla vastaajista työskenteli yli puolet 50.3 %. Tulos oli odotettu, sillä Journalistiliiton koko työsuhteiseen jäsenkuntaan suunnattu palkkatutkimus (N=956) kertoi, että pääkaupunkiseudulla työskentelee 64 % (N=4 483) palkkatutkimuksen vastaajista (Suomen journalistiliitto & TNS Gallup Oy 2011, 4).

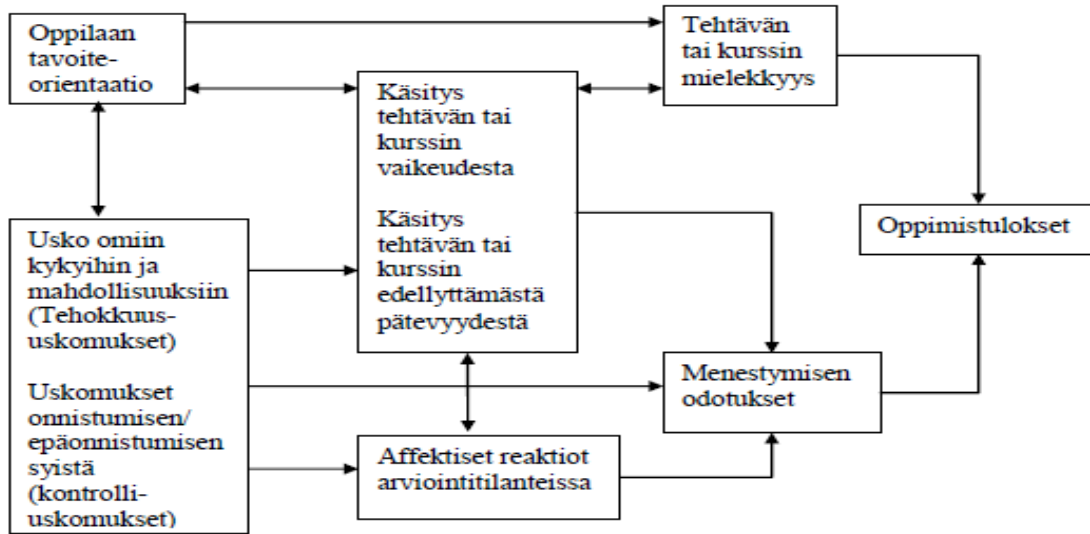
Metsämuurosen (2009, 45) mukaan otoskoon tulisi olla 200 - 300, joka aineistollani täyttyy perusjoukon ollessa 278. Jos perusjoukossa on ryhmiä, joiden välisiin vertailuihin tutkimus keskittyy, jokaisessa ryhmässä tulisi olla ainakin 30 tilastoyksikköä. Analyysiin kelpuutettujen ryhmien koot ovat nykyiset luottamusmiehet N=77, entiset luottamusmiehet N= 85 ja verrokkit N=116. Ryhmät ovat lähes yhtä suurina soveltuvat myös ryhmittelyanalyysiin.

## 5.2 Kyselylomake

Itseohjautuvuuden ja motivaation arviointiin tarkoitettut verkkotestit pohjautuvat Pintrichin ja Zimmermanin (2000, 13–39), Pintrichin ja McKeachien (2000, 31–50) sekä Ruohotien (2000, 130; Ruohotie ja Nokelainen 2000, 141193) sovelluksiin näistä teorioista.

APLQ-mittarin pohjana oleva Motivated Strategies for Learning MSLQ-mittari on muotoutunut laajan ja pitkän motivaatiota ja oppimisstrategioita koskevan tutkimustyön tuloksena. MSLQ -mittaria on käytetty useissa yliopisto-opiskelijoiden motivaatioon, itsesäätelytaitoihin ja oppimisstrategioihin liittyvissä tutkimuksissa, ja siten sitä voidaan pitää validina motivaation mittavälineenä itsesäätelyn ja motivaation tutkimuksessa (esim. Garcia, Duncan & McKeachie 2005, 121–123; Schunk 2005, 92; Cook, Thompson & Thomas 2011, 1230). MSLQ:n puutteina Pintrich (2004, 401) pitää sitä, ettei itsearviointimittari voi vangita itsesäätelyprosessin dynaamisuutta riittävästi.

APLQ -mittari on luotu ammattiaineiden opiskelijoiden motivaation testaamista varten, suomalaisiin olosuhteisiin ja ammatillisen kasvun tutkimukseen. Siksi pidän mittaria soveltuvampana mittavälineenä ammattikasvatuksen ilmiöiden tarkasteluun kuin amerikkalaisten yliopisto-opiskelijoiden vastausten avulla kehitettyä MSLQ-mittaria. Mittarin rakenne on esitelty alla (Kuvio 15).



**Kuvio 15** Motivaation osatekijät Ruohotien (2002a, 93) mukaan.

Nokelaisen ja Ruohotien (2002, 181) mukaan perusrakenne on MSLQ- ja APLQ -mittareissa sama. APLQ-mittarissa on kaksi osaa, motivaatiotekijöitä mittaava A-osa sekä opiskelustrategioita mittaava B-osa. Alkuperäinen mittari sisältää 28 kysymystä ja lyhennetty versio 24 kysymystä. Nokelainen ja Ruohotie (2002, 177–205) tutkivat APLQ-mittarilla vuosina 1998 tai 1999 Hämeen ammattikorkeakoulussa aloittaneiden opiskelijoiden (N=459) motivaatiota. Tuossa tutkimuksessa yhtenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, onko APLQ yhtä validi kuuden faktorin ja 21 kysymyksen avulla kuin alkuperäisenä 28 kysymyksen versiolla. Tähän tutkimuskysymykseen vastaus oli heidän aineistollaan myönteinen. Käytössäni on APLQ:n lyhennetty 24 kysymyksen versio, joten ennakkoon oli odotettavissa faktorianalysissä tietyn tyyppiset latausaspektit.

Abilities for Professional Learning-mittarissani (APLQ) oli 24 väittämää, joihin osallistujien tuli vastata asteikolla 1 - 5 (1=täysin eri mieltä kuin väite, 5= täysin samaa mieltä). Väittämät mittasivat osallistujien motivaatiota ja oppimisstrategiaa. Vaihtoehdot 1 ja 2 puhuvat erimielisyydestä, kolme puhuu epätietoisuudesta ja vaihtoehdot 4 ja 5 samanmielisyydestä. Negatiivinen – positiivinen – ankkuroitu Likert-asteikko mittaa kahta eri asiaa, yhtäältä onko mielipidettä ja toisaalta samanmielisyyttä väitteen kanssa.



Suomalaiset ammattikasvatuksen tutkijat (esim. Ruohotie 1994; 1996a-b; 2000) ovat laajasti omissa motivaatiotutkimuksissaan käyttäneet APLQ-mittaria erilaisiin kohderyhmiin ja erilaisiin aiheisiin. Seuraavaksi esittelen näistä tutkimuksista muutamia. Kaartisen (2005) väitöskirjaan johtaneessa tutkimuksessa tutkittiin APLQ-mittarin avulla (N=350) musiikin ammatillisessa koulutuksessa olevan opiskelijan motivaatioperustaa ja oppimisstrategioita. Kaartisen tuloksissa motivaatio ja metataidot olivat keskeisiä opintomenestyksen selittäjiä. Erinomaisesti menestyneet opiskelijat olivat kaikkein määrätietoisimpia (3.95); tyydyttävästi menestyneet vähiten määrätietoisia (3.62). Näiden kahden ryhmän välinen ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Opiskelijoiden tehtävänä oli lisäksi kuvata, millaisen merkityksen he antoivat sinnikkyydelleen omassa opiskelussaan. Suuri osa opiskelijoista koki ponnistelevansa määrätietoisesti opinnoissaan. Sitkeyden avulla opiskelijat uskoivat voivansa kompensoida puutteitaan motivaation ja lahjakkuuden alueella.

Nokelaisen (2008) väitöskirjaan johtaneessa tutkimuksessa tutkittiin Bayes-mallinnoksella ammatillisen kasvun ja oppimisen tutkimusongelmien mallintamista bayesilaisten analyysimenetelmien pohjalta. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä etsittiin optimaalista ulottuvuuksien ja väitteiden lukumäärää GOA:n eli ammatillisen kasvun orientaatiomittarille. Kolmannessa tutkimuskysymyksessä etsittiin optimaalista ulottuvuuksien ja väittämien lukumäärää ammatillisen oppimisen valmiuksiin keskittyvälle APLQ-mittarille liittyen oppimiskokemuksiin ja motivaatioon.

Kyselylomakkeen kehittämistä edelsi aiempaan kirjallisuuteen perehtyminen. Sain luvan APLQ-mittarin käyttöön vuonna 2012 mittarin kehittäjältä Pekka Ruohotieltä. En kehittänyt omaa mittaria, koska halusin tutkia yleistettävyyttä ja valideilla mittareilla se on mahdollista. Muuttujista pyrin muodostamaan tutkimuksen taustalla olevan teorian pohjalta summamuuttujia, joita käytetään asenneväittämiin saatujen vastausten yhdistämisessä.

Asenneväittämillä tutkin vastaajien mielipiteitä motivaation eri ulottuvuuksista ja ammatillisen kasvun ulottuvuuksista. Väittämistä saadaan tilastolliset muuttujat, joilla laskutoimitukset ovat SPSS 20.0 – ohjelmalla mahdollisia. Kysely oli pääasiassa kvantitatiivinen mutta siinä oli lisäksi mukana pieni laadullinen osuus luottamusmieheksi hakeutumisen syistä. Avovastauskysymykset mukailivat muita tutkimuksia luottamusmiehistä (Helin, 2001, 2006; Rynänen, Auvinen & Palmu 2011; Ikonen-Varila

1997; Hyttinen 2007), jotta voin verrata oman tutkimuksen tuloksia palkansaajakeskusjärjestöön kuuluvien ammattiliittojen luottamusmiestutkimusten tuloksiin.

Lomaketutkimus on Alastalon (2005, 85–103, 170) mukaan saanut kritiikkiä positivistisesta, luonnontieteitä jäljittelevästä tavasta saattaa erilaiset ilmiöt tutkijoiden kehittämällä, sinänsä valideilla mittareilla mitattavaan muotoon, vaikka ilmiöt eivät mittauksiin luonteeltaan istu. Toisekseen kritiikki koskee monimuuttujamenetelmien liian mekaanista käyttöä lomaketutkimuksessa. Halusin kuitenkin välttää haastattelijan vaikutuksen vastauksiin ja toisaalta ajankäyttösyistä ei ollut mahdollista haastatella jokaista nykyistä ja entistä luottamusmiestä. Tutkimuksessani osallistujat itsearvioivat oppimismotivaatiotaan, koska katson, että he ovat parhaita asiantuntijoita arviomaan omia asenteitaan ja ajatuksiaan.

Luottamusmieskursseilla ei opiskella oppilaitoksessa tutkintotavoitteisesti. Tästä syystä APLQ-mittarin B-osan käyttö ei ollut tarkoituksenmukaista. APLQ-mittari sisältää kolme osa-aluetta ja kuusi ulottuvuutta, Arvokomponentit, *Value components*, Odotuskomponentit, *Expectancy components* ja Affektiiviset komponentit, *Affective components*. APLQ:n väittämät ovat kokonaisuudessaan liitteessä 3.

### *Arvokomponentit*

Arvokomponentit vastaavat kysymykseen miksi joku sitoutuu tehtävään tai kurssiin. Arvokomponentti sisältää tavoiteorientaation ja opiskelun mielekkyyden.

**Sisäinen tavoiteorientaatio** MF1 (a1, a15, a19, a21)

**Ulkoinen tavoiteorientaatio** MF2 (a7, a23)

**Opintojen mielekkyys** MF3 a3(rev), a4, a10, a16, a20, a24).

### *Odotuskomponentit*

Odotuskomponentit sisältävät oppijan uskomukset itsestään ja kyvystään suorittaa oppimistehtävä ja kontrolloida menestymisen odotuksiaan. Odotuskomponentit sisältävät APLQ-mittarissa kaksi ulottuvuutta, Kontrolliuskomukset ja Tehokkuususkomukset.

Banduran minäpystyvyys, *Self-efficacy* on Ruohotien mallissa Tehokkuususkomukset, *Efficacy beliefs*. Kontrolliuskomuksilla, *Control beliefs* tarkoitetaan APLQ-mittarissa oppijan uskomuksia onnistumisen tai epäonnistumisen syistä (Ruohotie 2002b, 56).

**Kontrolliuskomukset** MF4 (a2, a9, a17, a22)

**Tehokkuususkomukset** MF5 (a5, a6, a11, a14, a18).

### *Affektiivinen komponentti*

Affektiivinen komponentti sisältää itsearvostuksen, *Self-worth* ja koehermostuneisuuden, *Test anxiety*. Koska luottamusmieskursseilla ei opiskella tutkintotavoitteisesti eikä järjestetä kokeita tai anneta arvosanoja. Koehermostuneisuutta mittaava affektiivinen komponentti ei mielestäni sovellu tutkimukseeni.

**Koehermostuneisuus** MF6 (a8).

## 6 Tulokset

Parametristen testien käyttöön liittyy Heikkilän mukaan (Heikkilä 2001, 193) mukaan tiukat vaatimukset tutkittavan aineiston perusjoukon tunnusluvuista ja muuttujien jakauman muodosta ja jos edellytykset eivät täyty, on valittava epäparametrinen testi. Yleensä suositeltavaa on käyttää parametrisiä testejä, sillä ne ovat voimakkaampia suositellen helpommin väärän nollahypoteesin hylkäämistä.

Lähes normaalina voidaan Heikkilän (2002, 103) mukaan pitää jakaumaa, jossa vinouden ja huipukkuuden lisäksi keskivirheen suhteet ovat arvojen -2 ja +2 välissä. Koska vastausjakauma oli lähes normaalisti jakautunut, käytin aineiston käsittelyssä parametrisiä testejä. Jäljempänä olevat tilastolliset erot on raportoitu merkitsevyytasolla  $p < 0.05$ , ellei toisin mainita.

### 6.1 Aineiston kuvailua

Monimuuttujamenetelmät ovat keino tarkastella useampia muuttujia yhtäaikaaisesti. Ennen faktorianalyysin suorittamista tarkistin yksittäisten väittämien soveltuvuuden monimuuttujamenetelmäänalyysiin. Vinous (skewness, g1) mittaa jakauman symmetrisyyttä.

Symmetrisen jakauman vinous on nolla, positiivisen vinouden arvo viittaa oikealle vinoon ja negatiivinen vasemmalle vinoon jakaumaan. (Heikkilä 2002, 88.) Aineistoni vastaajien ikä oli normaalijakaumaan verrattuna hieman oikealle vino ( $g_1=.191$ ,  $se=.149$ ).

Normaalijakaumaa muistuttavan jakauman huipukkuus (kurtosis,  $g_2$ ) on nolla. Mitä korkeampi jakauman huippu on, sitä suuremman positiivisen arvon se saa. Negatiivinen arvo osoittaa normaalia laakeampaa jakaumaa tai sitä, että jakaumalla on useita huippuja (Heikkilä 2002, 88). Koko vastaajajoukon iän huipukkuusarvo ylitti normaalina pidetyn yhden rajan ( $g_2=-1.415$  ja  $se=.296$ ).

Tutkin ryhmien vastausjakaumat iän suhteen, jotta saan selville onko vinous tai huipukkuus jonkin yksittäisen ryhmän ongelma. Luottamusmiehistä ryhmät ovat molemmat hieman vasemmalle vinoja mutta vinous pysyy normaaliarvojen rajoissa ollen alle kaksi kertaa keskihajontaa pienempää. Verrokeissa sen sijaan sekä vinous (skewness,  $g_3=1.853$ , keskivirhe .227) että huipukkuus (kurtosis,  $g_3=2.685$ , keskivirhe .451) ovat suurta. Suomalaisista korkeakouluopiskelijoista yli 80 % on alle 30-vuotiaita (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 16), joten huipukkuus oli verrokkiryhmässä odotettavissa.

Tarkistin aineiston ennen analyysiä syöttövirheiden, poikkeavien arvojen, puuttuvien vastausten ja virheellisten syöttötietojen osalta. Syöttövirheet poistin aineistosta määrittelemällä hyväksyttävien arvojen ulkopuoliset arvot poistettavaksi analyysistä ennen parametrisiä testejä. Mahdolliset syöttövirheet löytyivät entisen luottamusmiehen työttömyyden kestosta (99 kk = yli 8 vuotta työttömänä) mutta henkilön ikään suhteutettuna tulos olisi mahdollinen. Kuukausipalkkatasosta marraskuussa 2012 löytyi tiedot 36 000 euroa ja 26 000 euroa. Palkkatiedoista poistin ylimääräisen nollan kummastakin syöttövirheenä. Verrokeissa kuukausituloksi marraskuussa oli ilmeisesti syöttövirheen takia annettu 28 euroa. Poistin annetun vastauksen kokonaan analyysistä.

APLQ-mittarin puuttuvia vastauksia oli enimmilläänkin kysymystä kohden vain yksi eikä millään vastaajalla kahta enempää. Katsoin, että puuttuvan arvon korvaaminen saman ryhmän vastausten keskiarvolla lähimpään kokonaislukuun pyöristytettynä oli perusteltua.

Vastaajien taustatiedoissa olleita puuttuvia vastauksia oli kolmesta (sukupuolietieto puuttui) neljääntoista (bruttotulot marraskuussa 2012). Taustatietojen puuttuvia vastauksia ei korvattu, vaan ne jätettiin pois analyysistä. Tarkistin vastaajakohtaisesti, onko vastaaja käyttänyt koko vastausskaalaa

(15) vastauksissaan vai ei. Viiden yksittäisen kysymyksen (a1, a10, a15, a16, a20) käytetty skaala oli vastaajajoukossa 2-5. Työ- ja toimipaikan sijainti -kysymykseen annetuista luottamusmiestaustaisten vastauksista kävi ilmi, ettei kukaan vastaaja työskennellyt ulkomailla. Myöskään yhtään yrittäjää ei luottamusmiesvastaajien joukossa ollut.

Koulutustausta jakautui tutkintoa vailla olevista (2 henkilöä) tohtoreihin (2 henkilöä). Yleisin koulutustausta oli ylempi korkeakoulututkinto (44.2 % vastaajista). Parisuhteessa oli enemmistö vastaajista 68.1 % (111 vastaajaa).

### 6.1.1 Ikäjakauma

Nuorin vastaaja oli 19-vuotias ja vanhin 70-vuotias. Nykyisissä luottamusmiehissä ikäjakauma oli 24 - 63 vuotta, keskiarvo 47.8 vuotta ja keskihajonta 8.9 vuotta. Entisissä luottamusmiehissä ikäjakauma oli 20 - 70 vuotta, keskiarvo 49.4 vuotta ja keskihajonta 9.4 vuotta.

Ryhmittelin ikä-muuttujan uudelleen samalla tavalla kuin palkkatutkimuksessa siten, että alle 30-vuotiaat olivat oma ryhmänsä, 30–39-vuotiaat oma ryhmänsä, 40–49-vuotiaat oma ryhmänsä, 50–59-vuotiaat oma ryhmänsä ja yli 60-vuotiaat oma ryhmänsä. Verrokeissa ikäjakauma oli 1940, keski-ikä 27.6 vuotta ja keskihajonta 10.1 vuotta. Vastaajia oli alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä 40 %, 50–59 -vuotiaiden ikäryhmässä 21.9 %, 40–49 -vuotiaiden ikäryhmässä 19.3 %, 30–39-vuotiaiden ryhmässä 12.6 % ja yli 60-vuotiaiden ryhmässä 6.3 %.

STTK:n henkilöstön edustaja -barometreissä (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 5-6) kyselyyn vastanneiden naisten osuus on ollut hieman pienempi ja miesten osuus hieman suurempi vuoden 2011 barometrikyselyssä kuin vuosien 2009 ja 2013 kyselyissä. Naisia STTK:n kyselyyn vastanneista on 63 – 66 % ja miehiä 34 - 37 %. STTK:n vuoden 2013 henkilöstön edustaja -barometriin vastanneiden keski-ikä keskiarvo oli 49.7 vuotta ja mediaani 51.0 vuotta. Luvut olivat lähes samat vuonna 2009 (Ka = 49.3 v; Md = 50.5 v) ja vuonna 2011 (Ka = 50.1 v ja Md = 51 v) (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 6). SAK:n tutkimuksessa (Helin 2006, 18) vuonna 2005 luottamusmiesten suurin (34 %) ikäryhmä oli 45 - 54 - vuotiaat. Omassa aineistossani luvut ovat kutakuinkin samat kuin STTK:n aineistossa: nykyisissä luottamusmiehissä iän keskiarvo 47.8 vuotta ja mediaani 44.0 vuotta, entisissä luottamusmiehissä iän keskiarvo oli 49.4 vuotta ja mediaani 50.0 vuotta.

Journalistiliiton työsuhteisten jäsenten suurin ikäryhmä 31.12.2012 oli 30 – 39 -vuotiaat. STTK:n luottamusmiehet ovat hieman vanhempia kuin työntekijät vastaavissa töissä keskimäärin (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 6). Myös Journalistiliitossa toimitus- ja ohjelmatyöntekijöitä edustavat luottamusmiehet ovat hieman vanhempia kuin Journalistiliiton jäsenenä olevat toimitus- ja ohjelmatyöntekijät muutoin.

### 6.1.2 Työkokemus, työsuhdemuoto

Vastaajajoukon työkokemus vaihteli yhdestä vuodesta 50 vuoteen. Keskimääräinen työkokemus oli 25.6 vuotta (SD 9.8 vuotta). Selvästi yleisin työsuhdemuoto luottamusmiehillä oli vakituinen kokoaikainen työsuhde (87 %). Verrokeilta työsuhdetietoja ei kysytty.

### 6.1.3 Työttömyys

Työttömiä luottamusmiehiä oli kolme, kaikki entisten luottamusmiesten joukossa. Kahden kohdalla työttömyystieto oli virheellinen, sillä oikea syy oli eläkkeelle siirtyminen. Asia kävi ilmi kuukausipalkkakentästä, jonne vastaajat olivat kirjanneet palkan kohdalle eläkkeellä olon ja palkkatiedon olevan se, joka palkka oli eläkkeelle siirryttäessä.

Jokisen ja Luoma-Keturin (2005, 46) mukaan eläketietojärjestelmän tietojen perusteella on selvitetty, että korkeasti koulutettujen työllinen aika on uran aikana tiiviimpää eli siinä on vähemmän työttömyysjaksoja. Työttömyyden keskimääräinen kesto vuonna 2012 Suomessa oli 15 viikkoa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013).

Vuonna 2012 Journalistien ja esiintyvien taiteilijoiden työttömyyskassa (Honkanen 2013) maksoi 947 toimitus- ja ohjelmatyöntekijöille työttömyyspäivärahaa 121 199 päivältä. Keskimäärin päivärahaa maksettiin 128 päivää (25 viikkoa). Kun maksetut työttömyyspäivärahat suhteuttavat koko Journalistiliiton työsuhteiseen jäsenkuntaan (N=8 484), toimitus- ja ohjelmatyöntekijöiden työttömyysprosentti vuonna 2012 oli 11.2 %. Akavan (Akava 2012, 14) mukaan korkeasti koulutettujen keskimääräinen työttömyysaika huhtikuussa 2012 oli 42 viikkoa.

Enemmistöllä luottamusmiesvastaajista ei ollut työttömyysjaksoja tähänastisella työurallaan. 36.6 %:lla kaikista luottamusmiehistä työttömyysjaksoja oli taustalla, mutta niiden itsearvioidut kestot olivat 1 - 99 kuukautta, työttömyyden keskiarvon ollessa enintään kuukausi.

Nykyisillä luottamusmiehillä on vahvennettu irtisanomissuoja, joten heidän työttömäksi jääminen on epätodennäköistä luottamusmieskauden aikana. Entisillä luottamusmiehillä, jotka ovat asettuneet ehdolle luottamusmiesvaalissa, on ollut luottamusmiesvaalin jälkeen puolen vuoden jälkisuoja, mutta jälkisuoja oli kaikilla päättynyt tutkimusta tehtäessä. Jos työttömyyden kesto -kysymyksen mahdollisen ulkopuolisen arvon 99 kuukautta (yli 8 vuotta työttömänä) poistaa analyysistä, työuralla olleen työttömyyden keston katto puolittuu (1 - 41 kuukautta).

#### 6.1.4 Luottamustehtävän ajallinen kesto

Luottamustehtävään valitaan usein ihmiset kokemuksen perusteella.

Suurimmalla osalla aineistoni luottamusmiehistä luottamustehtävän kesto oli yli 8 vuotta (34 %). Tehtävää kokeilleita tai aloittelevia (kausi alle 2 vuotta) oli 19.8 % ja suhteellisen lyhyen aikaa toimineita (2 - 4 v) luottamusmiehiä oli 19.1 %. Entisissä luottamusmiehissä lähes joka kolmas (32.6 %) oli ollut luottamusmiehenä yli 8 vuotta ja kolmannes (33.7 %) enintään 4 vuotta eli kaksi kautta.

STTK:n (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 9) aineistossa henkilöstön edustajien kauden ajallisen jakauman mediaani oli neljä vuotta, mikä tarkoittaa sitä, että puolet kyselyyn vastanneista oli ollut tehtävässään alle neljä vuotta ja puolet yli neljä vuotta. Pisin luottamushenkilökausi STTK:n aineistossa oli 25 vuotta. STTK:n vastaajista osa on ollut luottamustehtävissään vain vähän aikaa ja melko suuri osa hyvin pitkään, jopa yli kolmekymmentä vuotta. Omassa aineistossani luottamustehtävää hoitavien vaihtuvuus ei ollut yhtä suuri kuin STTK:n luottamusmiehillä. SAK:n aineistosta ei vaihtuvuustietoa ollut saatavilla.

#### 6.1.5 Koulutukseen osallistuminen

Ammattiliittoaktiivit ovat Newmanin (1993, 18) mukaan kiinnostuneita sekä omasta palkkakehityksestä ja työoloistaan mutta sen lisäksi heitä kiinnostaa muiden työntekijöiden palkat ja työolot. Järjestökoulutuksen jälkeen he ovat halukkaita myös testaamaan miten käyttökelpoista ja relevanttia kurssilla opittu tieto on työpaikkatason edunvalvonnassa (Newman 1993, 39). Mehtätalon (2005, 52, 89) tutkimuksessa luottamustehtävään suhtautumisen innokkuus näytti vaikuttavan selkeästi siihen, osallistuivatko luottamushenkilöt ay-koulutukseen. Ne luottamushenkilöt, jotka halusivat kehittää itseään ja oppia uutta sekä pitivät haasteista, kävivät ay-koulutuksissa useammin kuin ne, jotka eivät halunneet kehittää itseään. Luottamustehtävästä motivoituneet olivat

aktiivisempia kouluttautujia verrattuna niihin, joilla ei ollut halua päivittää luottamustehtävään tarvittavia tietojaan ja joita eivät työyhteisön asiat kiinnostaneet. Koulutusta korkealaatuisena ja tehokkaana pitävät luottamushenkilöt osallistuivat sekä valtakunnalliseen että paikalliseen ay-koulutukseen aktiivisemmin kuin koulutusta heikkolaatuisena ja tehottomana pitävät luottamushenkilöt. Kainulaisen (2010) etnografiassa luottamusmiehet tulivat koulutuksiin hakemaan tietoa, minkä lisäksi niissä opittiin tiedonhankintakeinoja, saatiin lisäuskoa luottamustehtävän hoitamiseen ja verkostoiduttiin. Hyttisen (2007) kvantitatiivisessa kuvailevassa tutkimuksessa oman toimintavarmuuden kehittäminen, ajantasaisten tietojen saanti ja sosiaaliset kontaktimotiivit olivat pääasialliset luottamusmieskurssille osallistumisen syyt. Pirhosen (2012) laadullisessa tutkimuksessa luottamusmieskurssin osallistujille koulutus oli ennen muuta oppimisen ja sosiaalisen tiedonluomisen paikka.

Toisin kuin Mehtätalon tutkimuksessa, Journalistiliiton nykyisistä luottamusmiehistä miehet osallistuivat hieman innokkaammin luottamusmieskoulutukseen kuin naiset, miehistä 64 % osallistui ja naisista 59 %. SAK:n tutkimuksessa (Helin 2006, 25) 35 % pääluottamusmiehistä oli viimeisen kahden vuoden aikana osallistunut ay-liikkeen koulutuksiin ja 34 % raportoi osallistuneensa aiemmin. Työolobarometrissä 2011 (Aho & Mäkiäho 2012, 26) miesten ja naisten välillä ei keskimäärin ollut merkittävää eroa osallistumisessa omaehtoiseen tai palkalliseen koulutukseen vuonna 2011.

#### 6.1.6 Sukupuolijakauma

Journalistiliiton jäseniä oli vuoden 2012 lopussa 15 359 henkilöä (naisia N=8 742, 56.9 %). Journalistitutkimuksen (Melin & Nikula 1993, 8) mukaan suomalainen journalistikunta on selvästi naisvaltaisempi kuin muissa maissa. Suomessa naisjournalisteja oli vuonna 1925 vain 2.2 % mutta vuonna 1995 naisten osuus jäsenistöstä nousi puoleen. Tämän jälkeen naisten osuus Journalistiliiton jäsenkunnasta on vuosittain lisääntynyt (Journalistiliitto 2013).

Työsuhteisista Journalistiliiton jäsenistä 31.12.2012 naisia oli 5 228 ja miehiä 3 752. Opiskelijajäsenistä 31.12.2012 (N=781) naisia on jo suurin osa (N=559).

Helinin (2006, 14, 17) tutkimuksessa naisten osuus pääluottamusmiestehtävässä on ollut lievässä laskussa vuosina 2000 ja 2005, kun taas muu luottamusmies ja muu luottamustehtävä (työsuojelutehtävät, ammattiosastojen toimikunnat jne.) -ryhmissä tilanne on sukupuolten välillä



pysynyt suunnilleen ennallaan. Journalistiliiton kauden 2011 - 2012 luottamusmiehistä naisten osuus oli alle puolet (41 %) mutta kausien 2001 - 2005 luottamusmiehistä yli puolet (58 %).

Pirhosen (2012, 4) mukaan naisten osuus on laskenut hiljalleen ja on selvästi pienempi kuin heidän osuutensa ammattiyhdistysjäsenistä. Havainto pitää paikkansa SAK:n luottamusmiesten sukupuolijakaumaa tarkasteltaessa (Helin 2006, 15), sillä vuonna 2005 naisluottamusmiehiä oli 26 % vastaajista, vuonna 2000 naisten määrä oli 30 % ja vuonna 1995 jo 34 %. Vastaava kehitys ei kuitenkaan pidä paikkansa Journalistiliiton luottamusmiehiä tarkasteltaessa, sillä tarkastelujaksolla naisten määrä oli luottamusmiehistä 51 – 59.9 %. Läheisempi vertailukohta löytyy STTK:sta. STTK:n henkilöstön edustaja – barometrissä (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2013, 5) naisia on henkilöstön edustajista valtaosa: vuonna 2009 naisia oli 66 %, vuonna 2011 naisten määrä putosi aavistuksen ja oli 63 %. Vuonna 2013 naisten määrä palautui lähes vuoden 2009 tasolle 65 %:iin. Vanhempia barometritietoja ei ollut saatavilla.

#### 6.1.7 Palkkajakauma

Education at Glance-tutkimuksen mukaan korkeampi tutkinto takaa merkittävästi paremmat mahdollisuudet työllistyä työmarkkinoilla. Keskimäärin työllisyysaste on 18 % korkeampi toisen asteen ja 28 % korkeampi korkea-asteen koulutustason omaavilla verrattuna niihin, joilla on alempi kuin toisen asteen koulutus (OECD 2012a, 118). Myös Sandersin ja De Gripin (2004, 74, 85) mukaan yksilö voi parantaa omaa työllisyyttään tai uraliikkuvuuttaan työnantajayrityksessä joko kouluttautumalla tai suorittamalla oman työnsä ulkopuolisia tehtäviä. Tutkimusten mukaan ihmisten, jotka saavat koulutusta ja kokemusta itseohjautuvuuteen on parempi minäpystyvyyden ja itseohjautuvuuden tunne. (Neck & Manz 1996, 445–467; Frayne & Latham 1987, 387–392; Frayne & Geringer 2000, 361–372.)

Journalistiliiton palkkatutkimuksissa on säännönmukaisesti ollut trendinä, että journalistisen alan tutkinnon suorittaneiden jäsenten ansiot ovat korkeammat kuin muuta koulutusta saaneiden jäsenten. Vuoden 2012 palkkatutkimuksessa alan tutkinnon<sup>1</sup> hankkineiden keskimääräinen kokonaisansio huhtikuussa 2012 oli 3 686 euroa ja muun kuin alan korkeakoulututkinnon

---

<sup>1</sup> Tällä tarkoitetaan alan tutkintoa Tampereen tai Jyväskylän yliopistosta, Social- och kommunalhögskolanista, Sanoma Oy:n toimittajakoulusta, Taideteollisesta korkeakoulusta tai Lahden muotoiluinstituutista.

suorittaneiden keskipalkka oli 3 488 euroa (Suomen journalistiliitto & TNS Gallup Oy 2012, 4). Tässä tutkimuksessa en luottamusmiehiltä kysynyt korkeakoulututkinnossa pääainetta tai suuntautumisvaihtoehtoa tai oppilaitosta. Palkat ja työvoimakustannukset 2012 – tutkimuksen mukaan kaikkien kokoaikaisten palkansaajien keskimääräinen kuukausiansio oli vuoden 2011 viimeisellä neljänneksellä 3 111 euroa ja mediaaniansio 2 776 euroa (Tilastokeskus 2012a, 1). Uudempaa tietoa ei ollut saatavissa.

Huhtikuun 2010 palkkatutkimuksen mukaan Journalistiliiton jäsenten kokonaisansio kuukaudessa oli keskimäärin 3 351 euroa (Md 3 220 euroa), enemmän kuin kaikkien suomalaisten kokoaikaisten palkansaajien keskimääräinen kuukausiansio noin 1.5 vuotta myöhemmin (joulukuussa 2011). Journalistiliiton palkkatutkimuksen (Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy 2012, 3) mukaan liiton jäsenten ennakonpidätyksen alainen kokonaisansio huhtikuussa 2012 oli keskimäärin 3 516 euroa (Md 3 430 euroa). Miesten (N= 2 833) keskimääräinen kokonaisansio oli 3 671 euroa ja naisten (N= 4 824) 3 421 euroa.

Jokivuoren (1997, 50–51) tutkimuksessa SAK:n luottamushenkilöiden kuukausipalkka oli keskimäärin 8 770 markkaa, aktiivien 8 820 markkaa ja rivijäsenten 7 500 markkaa. Kun SAK:n luottamushenkilöiden (N= 7 929) sukupuoli, ikä ja työmarkkina-asema (kokopäiväinen, vakituinen) vakioidaan yhdessä, ay-osallistujien ja rivijäsenten keskimääräisen kuukausipalkan eroksi esimerkiksi miesten eri ikäryhmissä jäi 300 – 1 000 markkaa kuukaudessa. Palkkaeroa voidaan Jokivuoren (1997, 51) mukaan pitää indikaattorina ay-osallistujien paremmasta ammattitaidosta. Jokivuoren (1997, 57) tutkimuksessa STTK:n luottamushenkilöiden (N= 2 539) keskimääräinen päätoimesta saatu kokonaiskuukausiansio oli 9 460 markkaa, aktiivien 9 390 markkaa ja rivijäsenillä 8 800 markkaa. Työmarkkina-aseman, iän ja sukupuolen vakioimisen jälkeenkin luottamustehtävissä toimivien ja rivijäsenten välille jää selkeä palkkaero eli ay-osallistujat ovat – aivan kuin SAK:ssa – keskimäärin paremmin ansaitsevia kuin rivijäsenet. Jokivuoren (1997, 61) tutkimuksessa Akavan (N ei tiedossa) luottamushenkilöillä työsuhde oli rivijäseniä vakaammalla pohjalla, mutta Akavan luottamushenkilöiden keskikuukausipalkka oli 14 365 markkaa ja rivijäsenillä hieman enemmän eli 14 682 markkaa.

Omassa aineistossani luottamusmiesmiestehtävässä toimivien miesten (N= 92) keskimääräinen kokonaisansio oli 3 895 ja luottamusmiestehtävässä toimivien naisten (N= 86) 3 610 euroa. Ero suomalaisen palkansaajan keskimääräiseen kuukausiansioon 3 111 euroa (Tilastokeskus 2012a) oli selkeä. Nykyisissä luottamusmiehissä tulotason keskiarvo oli 3 799 (Md 3 600, F10=3 048, F90=5 350). Entisissä luottamusmiehissä vastaavat luvut olivat keskiarvo 3 767 (Md 3 700, F10= 2 800, F90= 4 900). Akavalaisten (Akava 2012, 31) kokonaiskeskiansio vuonna 2010 oli 4 050 euroa: naisilla 3 600 euroa ja miehillä 3 520 euroa (kaikkien palkansaajien kokonaiskeskiansio vuonna 2010 oli 3 090 euroa).

Tilastokeskuksen Palkat ja työvoimakustannukset – tilaston mukaan palkansaajien keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2011 oli 3 111 euroa kuukaudessa. Jos aineistoni luottamusmiehet luokittelee joulukuun 2012 tulojen perusteella matalapalkkaisiin (tulot enintään 3 111 euroa kuukaudessa), osuus vastaajista on 27 %, keskituloisia (3 112 – 3 700 euroa) vastaajista on 33.1 % ja korkeatuloisia 39.9 %. Jokivuoren tutkimustulokset SAK:n ja STTK:n ay-aktiivien osalta eivät olleet omassa aineistossaan yhdensuuntaisia. Journalistiliiton työmarkkinatutkimuksen (N=965) palkkatilastoihin verrattuna luottamusmies ansaitsee hieman enemmän kuin jäsenkunta keskimäärin, mutta eroa selittää osin luottamusmieskorvaus (3-25 % palkasta).

Tavallisin käytettävä mitta kahden muuttujan väliselle riippuvuudelle on Pearsonin korrelaatiokerroin, joka mittaa lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta välimatka- ja suhdeasteikon tasoille muuttujille (Heikkilä 2001, 90). Bruttotulot ja työsuhteen kesto eivät aineistossa korreloineet keskenään Pearsonin, Kendall's tau-b:n eikä Spearmanin korrelaatiokertoimilla mitattuna luottamustehtävän keston kanssa.

30 - 39-vuotiaiden ryhmässä bruttotulojen hajonta oli suurinta ja yli 60-vuotiaissa pienintä.

## 6.2 Tutkimuskysymys yksi: Mikä on luottamusmiestehtävään hakeutumisen syy?

Luottamusmiesten kysymyksellä selvitin luottamusmiestehtävään hakeutumisen syitä, koska halusin taustatietoa luottamusmiestehtävään ryhtymisen syistä ilmiön ymmärtämiseksi paremmin. Kysymys oli seuraava: Mikä oli syy sille, että hakeuduit luottamusmiestehtävään?

Nykyisistä luottamusmiehistä tutkimuskysymykseen vastasi 67 (miehiä 41, naisia 24). Kahta vastausta ei voinut käyttää, koska vastauksessa viitattiin edellisiin vastauksiin. Entisiä luottamusmiehiä vastasi 83 henkeä (miehiä 39, naisia 44). Kaksi vastauksista oli nettilomakkeessa tyhjiä.

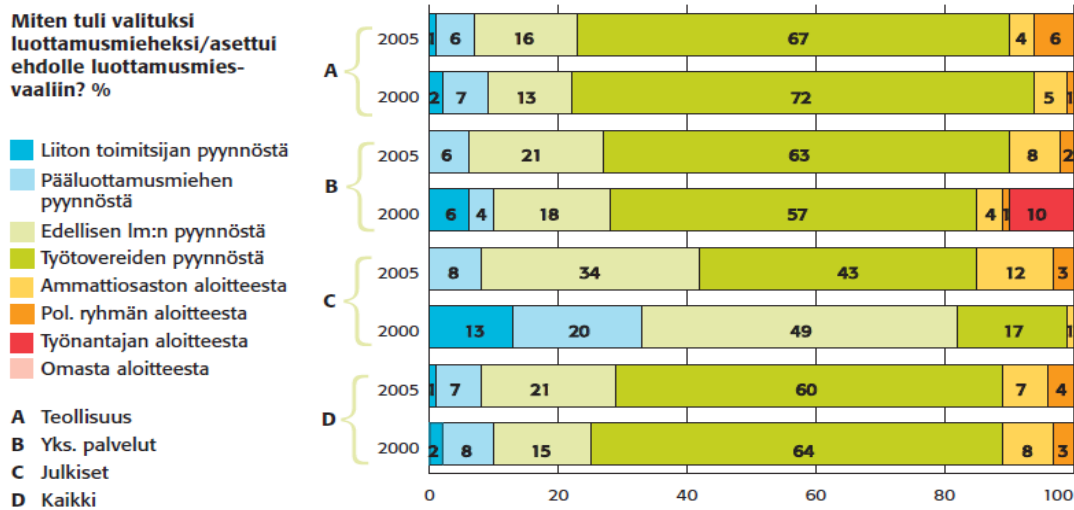
Naisten vastauksissa eniten painotettiin jonkun henkilön pyyntöä ryhtyä tehtävään tai joutumista tehtävään (18 vastausta), esimerkkinä vastaukset *En hakeutunut, vaan lupauduin, kuin ei mitakaan halukkaita* ja *En itse hakeutunut, minua pyydettiin ja suostuin*. Muita useasti mainittuja syitä naisilla olivat kiinnostus (4), halu vaikuttaa ja auttaa (4) ja halu oppia uutta (4). Persoonaan liittyviä syitä ei juuri tullut esille yhtä lukuun ottamatta: *Koen, että olen sopiva henkilö valvomaan työntekijöiden etua*). Naisryhmien välillä ei ollut vastauksissa eroja.

Miesten vastauksissa eniten painotettiin samoin jonkun henkilön pyyntöä ryhtyä tehtävään tai joutumista tehtävään (24 vastausta), esimerkkinä vastaus *Jonkun piti hoitaa se homma*. Muita useasti mainittuja syitä miehillä olivat halu vaikuttaa ja auttaa (16), kiinnostus (8) ja persoonaan liittyvät syyt, esimerkkinä vastaus *Solidaarinen ja sosiaalinen luonne ja uteliaisuus* (4). Miesryhmien välillä ei ollut eroja.

Hyttisen tutkimuksessa (N=151) tutkittiin yhtenä tekijänä luottamusmieheksi ryhtymisen syitä asteikolla 15 valmiisiin kymmeneen väittämään. Hyttisen (2007, 73) aineistossa luottamusmieheksi ryhtymisen tärkeimmät syyt olivat muilta tullut pyyntö ryhtyä tehtävään (ka 4.36), halu vaikuttaa työpaikan asioihin ja toimintatapoihin (ka 4.29) ja halu auttaa työtovereita ongelmatilanteissa (ka 4.04). Mehtälön tutkimuksessa (2005, 53) kukaan haastateltavista ei ollut asettunut itse vapaaehtoisesti ehdokkaaksi luottamustehtävään, vaan kaikkia olivat työkaverit ehdottaneet. Helinin (2001, 89, 91; 2006,77) mukaan luottamusmieheksi valikoitumisessa yleisin tapa on ollut työkaverien ehdotus.

Ikonen-Varilan tutkimuksessa (1997, 35–37) luottamusmiesten tehtävään valintaan on eroja sukupuolten välillä. Miehillä tehtävään valintaan on yhtä usein nähty vaikuttaneen oman kiinnostuksen ja aktiivisuuden kuin myös sen, että ”ketään muuta ei ollut saatavilla”. Omalla aktiivisuudella tehtävän hoitoon joutumisen selitti 13, tehtäviin ”joutumisena” 10 ja loput kuvasivat neutraalia valintaa. Naisista vain kolme esitti ”joutuneensa” ehdolle tehtävään. Suurin osa eli loput 10 naista pitivät valintansa keskeisenä perusteena personallisuuttaan. Helinin (2006, 77) tutkimuksessa

muita valikoitumisen keinoja olivat edellisen luottamusmiehen pyytäminen tehtävään, oma aloite, poliittisen ryhmän aktiivisuus, liiton toimitsijan pyyntö ja työnantajan aloite (Kuvio 16).



**Kuvio 16** Miten tuli valituksi luottamusmieheksi/asettui ehdolle luottamusmiesvaaliin (Helin 2006, 77.)

Luottamustehtävään hakeutumisen eniten esiintyneet syyt aineistossani olivat Hyttisen aineiston kanssa samansuuntaiset. Omassa aineistossani ammattiosaston aloite, liiton toimitsijan pyyntö, poliittinen aktiivisuus tai työnantajan aloite ei näkynyt yhdessäkään avovastauksessa. Toisin kuin Helinillä, tutkimuksessani edellisen luottamusmiehen vaikutus oli hyvin vähäinen ja näkyi käänteisenä kahdessa vastauksessa. Sekä nykyisissä että entisissä luottamusmiehissä miesvastaaja ilmoitti hakeutumisensa syyksi edeltäjän taidottomuuden tai mokailun. Sukupuolten välistä eroa ei tullut esiin, toisin kuin Ikonen-Varilan aineistossa.

Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna (Kauppinen ym. 2013, 119) Työ- ja terveys Suomessa 2012 – tutkimuksessa havaittiin, että päivittäin työstään innostuneiden osuus oli perusasteen suorittaneilla laskenut vuodesta 2006 lähtien (38 % vuonna 2012, 44 % vuonna 2009, 43 % vuonna 2006), kun taas opisto- ja korkea-asteen suorittaneissa vastaava osuus oli noussut (43–44 % vuonna 2012, 34–36 % vuonna 2009, 38–39 % vuonna 2006). Keskiasteen suorittaneilla työstä innostuminen oli pysynyt melko samana. Luottamustehtävistä innostutaan ja niihin hakeudutaan/pyydetään koulutustaustasta riippumatta.

### 6.3 Tutkimuskysymys kaksi: Mikä on luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiili?

Kun tilastoyksiköt jaetaan ryhmiin yhden muuttujan perusteella ja verrataan näiden ryhmien keskiarvoja, on kyseessä yksisuuntainen varianssianalyysi (Heikkilä 2001, 224). Varianssianalyysillä testataan keskiarvojen välisiä eroja. Jos ryhmien välinen vaihtelu on huomattavasti suurempaa kuin ryhmien sisäinen vaihtelu, on ryhmien välillä eroa (Heikkilä 2001, 225).

Keskiarvoon perustuvan hajonnan tarkastelussa tutkimukseen osallistuneiden vastaajien lukumäärä vaikuttaa hajonnan suuruuteen. Jos tutkimuksessa on vähän vastaajia, keskiarvoon perustuva hajonta on suurta. Jos tutkimuksessa on paljon vastaajia, keskiarvoon perustuva hajonta pienenee. Keskiarvoissa ja luottamusväleissä keskiarvolle pyritään lähelle nollaa. Kaksi kertaa keskiarvoa suurempi keskiarvo ei edusta populaatiota.

APLQ:ssä eniten erimielisyyttä vastaajissa on aiheuttanut yksittäinen väittämä oli a12 (M 2.65, Md 2.0, SD 1.155). Negatiivisesti muotoiltu väite a3 käännettiin positiiviseksi. Taulukossa 2 on esitelty väittämätasolla kuvailevia tunnuslukuja.

**Taulukko 2** Motivaatioprofiilin ulottuvuudet APLQ:n väittämissä (N=278)

APLQ-väittämät	M (Sd)
1. Opiskelen kaikkein mieluummin asioita, jotka ovat vaativia ja joista voin oppia uutta.	4.1 (0.76)
2. Pystyn kyllä oppimaan vaikeimmatkin asiat, jos vain yritän parhaani.	4.2 (0.77)
3. Ammattitaidon oppimiseen tarvitaan opintoja	3.8 (1.08)
4. Uskon, että opinnoista on hyötyä myöhemmin työelämässä.	4.5 (0.66)
5. Uskon saavani opinnoissani erinomaisia arvosanoja.	3.5 (0.90)
6. Olen vakuuttunut siitä, että ymmärrän opintoihini liittyvät, kaikkein vaikeimmatkin asiat	3.5 (0.90)
7. Haluan saada mahdollisimman korkeat arvosanat.	3.5 (1.11)
8. Vastatessani kirjallisiin koe- ja/tai oppimistehtäviin minua askarruttavat samanaikaisesti ne tehtävät, joihin en osaa vastata.	3,2 (1.05)
9. On minun omaa syytäni, jos en opi teoria-asioita.	3.2 (0.97)
10. Minulle on tärkeää oppia alaani liittyvät teoria-asiat.	3.9 (0.87)
11. Opin varmasti ne asiat, joita koulutuksessani opetetaan.	3.7 (0.89)
12. Minua kiinnostaa vain työelämän todellisten työtehtävien oppiminen mahdollisimman hyvin.	2.7 (1.16)
13. Opiskelu tuntuu usein raskaalta ja/tai turhautavalta.	2.6 (1.06)

14. Uskon oppivani kaikkein vaikeimmatkin teoria-asiat ja suoriutuvani opinnoistani.	3.8 (0.81)
15. Opiskelen kaikkein mieluummin asioita, jotka askarruttavat minua, vaikka ne olisivat vaikeita.	4.0 (0.86)
16. Olen erittäin kiinnostunut kursseista ja uudesta tiedosta.	4.0 (0.84)
17. Opin kyllä kursseilla vaadittavat asiat, jos ponnistelen riittävän lujasti.	4.1 (0.70)
18. Luotan siihen, että suoriudun opinnoistani.	4.3 (0.75)
19. Minulle tuottaa suurta tyydytystä se, että voin perehtyä asioihin mahdollisimman syvällisesti.	3.9 (0.92)
20. Uskon, että opinnoistani on minulle myöhemmin hyötyä.	4.4 (0.70)
21. Jos minulla on mahdollisuus valita tehtäviä ja kirjallisuutta, valitsen sellaisia, joista voin oppia uutta, vaikka en siitä syystä saisikaan parasta mahdollista arvosanaa.	3.7 (0.95)
22. Jos epäonnistun opinnoissani, se johtuu siitä, että en yritä tarpeeksi lujasti.	3.4 (0.97)
23. Minulle on tärkeää menestyä opinnoissani ja näyttää muille (perheenjäsenilleni, ystävilleni, työtovereilleni) mihin kykenen.	3.1 (1.11)
24. Minulle on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää opiskelemani asiat.	4.3 (0.71)

24 yksittäisestä motivaatioprofiilia selvittävästä väittämästä muodostettiin teoreettisen viitekehysten mallin mukaisesti kuusi ulottuvuutta (summamuuttujaa). Summamuuttujia muodostettaessa on ensiarvoisen tärkeää, että yhdistettävät muuttujat mittaavat samaa ominaisuutta. MEAN-menetelmällä tehtyjen summamuuttujien etuna on kiinteä vaihteluväli, jolloin on helpompaa vertailla mittareita tutkimuksen sisällä. Toiseksi on mahdollista vertailla saatuja mittareita ja niiden keskiarvoja toisista tutkimuksista saatuihin tunnuslukuihin, jos mittarit koostuvat samoista väittämistä. Kolmanneksi puuttuvaa vastausta yhteen summamuuttujan osioon ei lasketa nolaksi vaan summamuuttujakeskiarvo lasketaan niistä muuttujista, joihin vastaaja on vastannut. (Jokivuori & Hietala 2007, 114–117.) Koehermostuneisuus ( $\alpha$ ) koostui mittarissa yhdestä väittämästä. Taulukkoon 3 on koottu summamuuttujien kuvailevat tunnusluvut. Tutkin lisäksi Cronbachin Alpa-kertoimella (taulukossa 3) mittarin kutakin ulottuvuutta kuvaavan summamuuttujaa. Reliabiliteettikerroin vaihtelee välillä 0 - 1 ja on Heikkilän (2001, 187) mukaan luotettavassa mittauksessa lähellä yhtä. Suuret kertoimet ilmoittavat siitä, että mittarin osiot mittaavat samaa asiaa. Heikkilän (2002, 187) mukaan alphan tavoitetaso tulisi olla yli 0.7 ja Metsämuurosen (2009, 146) mukaan Nunnally & Bernstein pitävät riittävänä 0.6:n yläpuolella olevia arvoja.

<b>Taulukko 3</b> APLQ:n ulottuvudet	<b>M (Sd)</b>	<b>Cronbachin alpha</b>
MF1 Sisäinen tavoiteorientaatio	3.9 (0.66)	0.75
MF2 Ulkoinen tavoiteorientaatio	3.3 (0.94)	0.61
MF3 Opintojen mielekkyys	4.0 (0.48)	0.62 (0.72 jos a3r pois)
MF4 Kontrolliuskomukset	3.7 (0.60)	0.65
MF5 Tehokkuususkomukset	3.8 (0.66)	0.84

APLQ-mittarissa tehokkuususkomuksien MF5:n viiden muuttujan alpha oli korkein (0.84), samoin kuin Kaartisella (0.87), Nokelaisella ja Ruohotieellä (0.79 - 0.82). (Kaartinen 2005, 106; Nokelainen 2008, 92.) Oletukseni oli, että kontrolliuskomuksien alpha jää matalimmaksi samoin kuin muissa aineistoissa (Kaartinen 0.6, Nokelainen & Ruohotie 0.58 – 0.60). Yllättäen matalin alpha oli ulkoinen tavoiteorientaatio MF2, joka jää arvoon 0.61, mutta sekin ylittää rajan 0.6.

Vastaajia voidaan kuvailla sisäisesti motivoituneiksi. Sisäinen motivaatio tässä viitekehyksessä liittyy aktiviteetteihin, joihin yksilö ryhtyy toiminnan itsensä vuoksi. Sisäinen tavoiteorientaatio on Ruohotien (2002a, 93; 2002b, 53) mukaan kyseessä silloin, kun oppimisen vaikuttimena on asian hallitseminen, opittavan kokeminen haasteelliseksi, uteliaisuus tai oppimisen ilo tai kun oppija on motivoitunut lisäämään itsearvostustaan. Ulkoinen motivaatio olisi viitannut siihen, että toimintaan hakeudutaan, jotta yllätään parempaan tulokseen kun muut, saadaan ulkoinen palkkio kuten luottamusmieskorvaus tai vältetään jokin negatiivinen seuraamus. Motivoitumista ohjaavat yksilön arvot, asenteet, mielenkiinnon kohteet, itseen kohdistuvat orientaatiot ja saavutusorientaatiot. Itseen kohdistuviksi orientaatioiksi luetaan minäkäsitys, minäarvostus ja tehokkuususkomukset. (Ruohotie 2002a, 86; 2002b, 53.)

Vastaajia voidaan lisäksi kuvailla opintoihin myönteisesti suhtautuviksi. Oppimismotivaatio ilmaisee tässä viitekehyksessä yksilön halua ponnistella oppimistavoitteen suuntaan. Oppimismotivaation perustana olevat motiivit virittävät, suuntaavat ja ylläpitävät opintojen mielekkyyttä. Mielekkyyksäilyksiin kuuluvat Ruohotien (2002a, 94; 2002b, 54) mukaan oppijan uskomukset oppimistehtävän tai kurssin tärkeydestä, hyödyistä ja kiinnostavuudesta. Mielekkyyksäilykset ovat yhteydessä oppijan tavoiteorientaatioon ja käyttäytymisen intensiteettiin.



Vähiten vastaajia kuvaavat ulkoisen tavoiteorientaation ulottuvuudet. Opintojen vaikutteina ulkoiset tavoitteet, kuten hyvät arvosanat, palkkiot tai hyväksytyksi tuleminen ovat vastaajien motivaatioprofiileissa vain vähäisessä roolissa.

Käytettäessä summamuuttujaa, joka koostuu useasta samaa asiaa mittaavasta eri väitteestä, voi korrelaatiota tutkia korrelaatiokertoimen avulla. Näin on tehty kohdassa 6.6. kun tutkin APLQ-mittarin luotettavuutta.

#### 6.4 Tutkimuskysymys kolme: Poikkeavatko nykyisten ja entisten luottamusmiesten motivaatioprofiilit luottamusmiestoimintaan osallistumattomien motivaatioprofiileista?

Tutkimuskysymykseen kolme vastattiin useammalla menetelmällä. Tutkin ensin ryhmien välisiä eroja (taulukko 4) summamuuttujia kuvaavien tunnuslukujen avulla. Keskiarvona kolmen läheinen arvo (MF2) kertoo joko kysymysten vaikeudesta tai moniselitteisyydestä.

**Taulukko 4** Ryhmien välisten motivaatiotekijöiden erot (*M*, *Sd*).

<b>Motivaatiotekijät</b>	<b>Nykyiset (N=77)</b> <b><i>M</i> (<i>Sd</i>)</b>	<b>Entiset (N=85)</b> <b><i>M</i> (<i>Sd</i>)</b>	<b>N=116 Verrokit</b> <b><i>M</i> (<i>Sd</i>)</b>
MF1 Sisäinen tavoiteorientaatio	3.9 (0.68)	4.1 (0.60)	3.8 (0.67)
MF2 Ulkoinen tavoiteorientaatio	3.1 (0.97)	3.2 (0.87)	3.4 (0.96)
MF3 Opintojen mielekkyys	4.0 (0.54)	4.1 (0.49)	4.0 (0.43)
MF4 Kontrolliuskomukset	3.6 (0.77)	3.7 (0.56)	3.7 (0.53)
MF5 Tehokkuususkomukset	3.6 (0.77)	3.9 (0.63)	3.7 (0.58)

Sisäinen tavoiteorientaatio oli hypotesini mukaisesti luottamusmiehillä korkeampi kuin verrokeilla, mutta ero oli pienempi kuin odotin, selvästi alle 0.5 yksikköä. Opintojen mielekkyys-arvot olivat korkeimmat, kaikilla ryhmillä vähintään 4.0. Opiskelijat, joilla on vahva usko omaan kykyihinsä ja jotka kokevat opiskelemaisensa alan mielekkääksi suoriutuvat opinnoistaan käyttäen tehokkaita menetelmiä. Se myös kontrolloivat omaa oppimistaan tehokkaasti. Tehokkuususkomukset korreloivat Pintrichin (2000a, 62) mukaan myös itseohjautuvan oppimisen kanssa.

Ulkoisen tavoiteorientaatio oli keskiarvojen perusteella kaikilla vastaajaryhmillä matalin ulottuvuus. Ryhmistä verrokkien arvot olivat tässä ulottuvuudessa korkeimmat.

Keskiarvojen erot ryhmillä olivat suurimmillaan 0.3 yksikköä ja pienimmillään 0.1 yksikköä. Korkea sisäinen tavoiteorientaatio (ryhmien arvot 3.8 – 4.1) korreloi taustateoriassa tehokkuususkomusten, opintojen mielekkyyden ja kontrolliuskomusten kanssa. Kuten taustateorian mukaan pitikin, näiden motivaation ulottuvuuksien arvot ovat korkeita. Tehokkuususkomukset viittaavat oppijan omiin uskomuksiin ja odotuksiin kyvystään suoriutua jostain oppimistehtävästä tai saavuttaa asettamansa tavoitteet. Tehokkuususkomuksissa on Ruohotien (2002a, 94; 2002b, 53–54) mukaan mukaan kyse siitä, missä määrin oppija luottaa omiin kognitiivisiin kykyihinsä. Itseluottamus on eri asia kuin tulosodotukset, jotka viittaavat uskomukseen, että oppija itse voi vaikuttaa toimillaan ympäristöön.

Hypoteesini oli, että tehokkuususkomukset olisivat luottamusmiestaustaisilla korkeammat kuin verrokeilla, mutta hypoteesi ei pitänyt paikkaansa. Entisillä luottamusmiehillä oli verrokkeja korkeammat tehokkuususkomusarvot, mutta nykyisillä luottamusmiehillä verrokkeja matalammat. Keskiarvojen erot olivat ryhmillä enintään 0.3 yksikköä, joten erot olivat ylipäättään vähäisiä.

Vaatus varianssien yhtäsuuruudesta voidaan normaalisti jakautuneella muuttujalla varmistaa käyttämällä t-testiä. Jos varianssit ovat kovin erisuuruiset, voi varianssianalyysin tuloksessa olla virheitä. Nollahypoteesi jää voimaan, jos ryhmien keskiarvojen ero on niin pieni, että se voi johtua sattumasta. Toisistaan riippumattoman ryhmän keskiarvoja voidaan testata t-testillä (Heikkilä 2002, 230) ja toteutin tutkimuksessani ko. analyysin. Kaksisuuntaisessa testauksessa keskiarvojen voidaan ajatella poikkeavan kumpaan suuntaan tahansa, yksisuuntaisessa taas on ennakkotieto poikkeaman suunnasta. Tässä ennakkotietoa suunnasta ei ollut, joten päädyin kaksisuuntaiseen testaukseen. T-testillä arvioin, onko ryhmien välillä eroja.

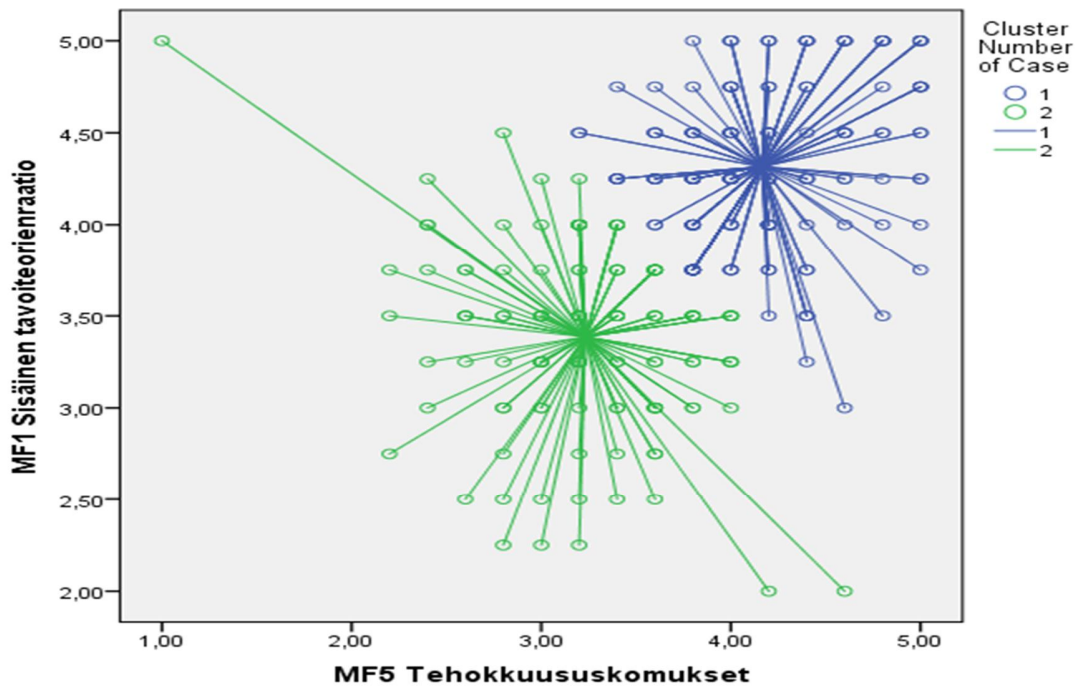
Nykyisten ja entisten luottamusmiesten käsityksissä tehokkuususkomuksista oli tilastollisesti merkitsevä ero ( $p=.008$ ). Ero tuli esiin tehokkuususkomusmuuttujan neljässä väittämässä viidestä: a5 ( $p=.032$ ), a6 ( $p=.012$ ), a11 ( $p=0.047$ ) ja a14 ( $p=.011$ ). Efektikoko oli Cohenin neliöllä arvioituna pieni,  $\eta^2=0,035$ . Nykyisten luottamusmiesten ja verrokkien välillä ainut tilastollisesti merkitsevä ero oli väittämässä a23 ( $p=.011$ ).

Entisten luottamusmiesten ja verrokkien välillä oli sisäisessä tavoiteorientaatiossa tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ( $p \leq .000$ ). Ero tuli esiin sisäisen tavoiteorientaation kolmessa väittämässä neljästä: a15 ( $p = .027$ ), a19 ( $p \leq .000$ ) ja a21 ( $p = .002$ ). Tehokkuususkomuksissa ryhmien välinen ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p = .017$ ). Efektikoot olivat tässäkin Cohenin neliöllä arvioituna pienet,  $\eta^2 = 0,029$ .

Erotteluanalyysillä luokitellaan havaintoja kahteen tai useampaan toisensa poissulkevaan luokkaan. Erotteluanalyysin avulla voidaan löytää kaikkien mitattujen ominaisuuksien joukosta ne, joiden perusteella ryhmät pystyy parhaiten tunnistamaan (Heikkilä 2001, 254.)

Erotteluanalyysissä parhaiten vastaajaryhmiä erotteli Wilks'in Lambda-arvojen perusteella APLQ:n väite a6 (Lambda = .955) ja väite a23 (Lambda = .956) mutta ryhmien erottelukyky oli erittäin heikko. Ensimmäinen erottelufunktio selittää yksin 67.9 %, koko ratkaisun varianssista. Luokittelu onnistui vain reilussa puolessa (56.1 %) tapauksista.

Ryhmittelyanalyysin avulla havainnot luokitellaan ennalta tuntemattomiin ryhmiin siten, että saman ryhmän jäsenet muistuttavat toisiaan ja ryhmien välillä on selvät erot (Heikkilä 2001, 249). Tarkastelin ryhmittelyanalyysillä vastaajien ryhmäytymistä sisäisen tavoiteorientaation ja tehokkuususkomusten suhteen. K-keskiarvon ryhmittelyanalyysi on Heikkilän (2002, 249) mukaan parametrinen menetelmä, joka soveltuu suurillekin aineistoille. Ryhmittelyanalyysin avulla vastaajat sijoitettiin kahteen ryhmään sisäisen tavoiteorientaation (väittämien a1, a15, a19, a21) ja tehokkuususkomusten (väittämien a5, a6, a11, a14, a18) perusteella. Analyysin tulos osoitti, että vastaajat poikkesivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi sekä sisäisen tavoiteorientaation  $F(276) = 264.373$ ,  $p < .001$  että tehokkuususkomusten  $F(276) = 264.182$ ,  $p = p < .001$  suhteen. Vastaajat sijoituivat ryhmiin melko tasaisesti ( $n_{ryhmä1} = 155$  ja  $n_{ryhmä2} = 123$ ) (Kuvio 17), joten klusterointi onnistui hyvin.



**Kuvio 17** Ryhmittelyanalyysin visuaalinen esitys

Ryhmittelyanalyysin ensimmäinen ryhmä koostui henkilöistä, joilla on muita korkeampi sisäinen tavoiteorientaatio ja muita korkeammat tehokkuususkomukset. Toisessa ryhmässä em. ulottuvuuksien vastaustendenssi oli molemmissa ulottuvuuksissa matalampi. Sukupuolten edustus ei vaihdellut ryhmittäin. Toiseen ryhmään sijoittuneet, sisäisesti vähemmän tavoiteorientoituneet ja alhaisemmat tehokkuususkomukset omaavat vastaajat olivat nuorempia kuin ensimmäisen ryhmän korkeammat arvot saaneet henkilöt,  $\chi^2(4)=14.216$ ,  $p=.007$ . Tuloksen vaikuttavuutta kuvaava kontingenssikerroin  $C=.224$  ei kuitenkaan ole sen maksimiarvoon  $C=.71$  verrattuna kovin suuri.

## 6.5 Tutkimuskysymys neljä: Ovatko luottamustehtäviin hakeutuneiden motivaatioprofiilit sidoksissa sukupuoleen ja/tai ikään?

### 6.5.1 Sidonnaisuus sukupuoleen

Kaksisuuntaisen 3x2 varianssianalyysin avulla tutkin kolmen ryhmän ja sukupuolen vaikutusta vastaajien käsityksiin sisäisestä tavoiteorientaatiosta.

Sisäisen tavoiteorientaation keskiarvo on 3.9 (keskiarvon keskivirhe .040, skewness -.312 keskivirhe .146, kurtosis -.222 keskivirhe .291). Tehokkuususkomusten keskiarvo on 3.8 (keskiarvon keskivirhe .04, skewness -.313 keskivirhe .146, kurtosis .427 keskivirhe .291). Aineisto on lähes normaalisti jakautunut, vaikka on huipukas, eli vastaajajoukkoni mahdollisti parametriset testit.

Levenen testin avulla selvitin ryhmien varianssien samankaltaisuutta. Sukupuolen ja sisäisen tavoiteorientaation välillä ei havaittu päävaikutusta, eikä sukupuolen ja ryhmän välillä yhdysvaikutusta. Sen sijaan ryhmän ja sisäisen tavoiteorientaation välillä oli tilastollisesti merkitsevä päävaikutus  $F(2,273) = 4.004$ ,  $p = .019$ ,  $\eta^2 = .029$ . Sukupuolen ja tehokkuususkomusten välillä ei havaittu päävaikutusta, eikä sukupuolen ja ryhmän välillä yhdysvaikutusta. Tulosten efektikoot jäivät pieneksi.

Vain alle 0.3 % sisäisestä tavoiteorientaatiosta voidaan ennustaa ryhmään kuulumisen perusteella.

### 6.5.2 Sidonnaisuus ikään

Kaksisuuntaisen 3x2 varianssianalyysin avulla tutkin kolmen ryhmän ja iän vaikutusta vastaajien käsityksiin mahdollisuudesta vaikuttaa ponnisteluidensa ja omien kykyjensä kautta menestymiseen (tehokkuususkomukset). Monisuuntaisella ANOVAlla selvitetään kahden tai useamman yhtäaikaisen ryhmittelevän tekijän vaikutusta yhteen selittävään muuttujaan (Metsämuuronen 2005, 727).

Levenen testin avulla selvitin ryhmien varianssien samankaltaisuutta. Analyysi paljasti tilastollisesti merkitsevän päävaikutuksen luokitellun iän ja tehokkuususkomusten välillä  $F(8,268) = 2.492$ ,  $p = .013$ ,  $\eta^2 = .073$  ja ryhmän ja tehokkuususkomusten välillä  $F(2,273) = 4.922$ ,  $p = .008$ ,  $\eta^2 = .035$ . Tuloksia voidaan Cohenin mukaan pitää tieteelliseltä merkitykseltään vähäisenä, koska efektikoot olivat pieniä. Jälkitestit (Bonferroni) eivät muuttaneet tieteellistä merkittävyyttä.

Tarkasteltaessa varianssianalyysiä kokonaisuudessaan voidaan todeta, että sukupuolen perusteella ei pystytä selittämään yhtään sisäisestä tavoiteorientaatiosta ja ryhmän perusteella selitysosuus on 0.3 %. Iän perusteella pystytään selittämään 0.27 – 2.5 % ( $R^2 = .027$  ja  $R^2 = .25$ ) sisäisen tavoiteorientaation vaihtelusta riippuen siitä, tiedetäänkö henkilön ikä vai ikäryhmä. Iän perusteella pystytään selittämään vain 0.1 – 1.7 % ( $R^2 = .011$  ja  $R^2 = .17$ ) tehokkuususkomuksista riippuen siitä, tiedetäänkö henkilön ikä vai ikäryhmä. Cohenin mukaan efektikoot ovat pieniä.

Vain 0.2 % tehokkuususkomuksista voidaan ennustaa ryhmään kuulumisen perusteella.

Tarkasteltaessa luottamusmiestehtävää hoitavien vastaajakohtaisten ja em. sosiodemografisten taustatekijöiden merkitystä motivaatioon, ero oli tieteellisessä mielessä vähäinen.

### 6.6 APLQ – mittarin luotettavuus tutkimusvälineenä tutkimuskysymyksissä

Taulukkoon 5 olen koontanut kriteerit, joilla tarkastelin yksittäisten väittämien hyväksyttävyyttä tai hylkäystä. mittavälineenä. Keskihajonta (Sd) sai olla enintään puolet keskiarvosta ja vinouden (skewness) piti olla vähemmän kuin +/- .999.

**Taulukko 5** Kriteerit 24 väittämän hyväksyttävyydelle ja hylkäykselle

Kriteeri:	Hyväksytty	Hylätty	Väitteen numero
<b>Sd</b>	100 (%)	0 %	a1-a24
<b>Skewness</b>			
+/- .3	8 (33.4 %)	16 (66.6 %)	a5, a6, a8, a9, a13, a21, a22, a23
+/- .5	7 (62.5 %)	9 (37.5 %)	a7, a10, a11, a12, a14, a15, a19
+/- .7	3 (75 %)	6 (25 %)	a1, a16, a17
+/- .9	4 (91.7 %)	2 (8.3 %)	a2, a18, a20, a24
			Hylätty a3r, a4

Korrelaatiotestauksissa käytin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa. Korrelaatiokerroin mittaa Heikkilän (2002, 92) mukaan havaintojen järjestystä ja se voi joissain tapauksissa havaita epälineaarisenkin jatkuvuuden. Jos korrelaatiokerroin on lähellä arvoa +1, muuttujien välillä on voimakas positiivinen korrelaatio. Jos kerroin on lähellä arvoa 0, ei muuttujien välillä ole lineaarista riippuvuutta. APLQ:n ulottuvuuksien korrelaatioita oli järkevintä tarkastella teoreettisen viitekehysten pohjalta (taulukko 6).

**Taulukko 6** APLQ:n ulottuvuusmuuttujien välisten riippuvuussuhteiden voimakkuus, Spearmans rho.

	<b>MF1</b>	<b>MF2</b>	<b>MF3</b>	<b>MF4</b>	<b>MF5</b>
<b>MF1</b>	1.000				
<b>MF2</b>	.128*	1.000			
<b>MF3</b>	.562** ,	.352**	1.000		
<b>MF4</b>	.242**	.303**	.220**	1.000	
<b>MF5</b>	.543**	.335**	.520**	.455**	1.000

\* Korrelaatio on merkityksellinen tasolla 0.05. \*\* Korrelaatio on merkityksellinen tasolla 0.01.

Jos  $r$  on alle 0.3, ei riippuvuudella yleensä ole käytännön merkitystä, vaikka  $p$ -arvo osoittaisikin, että riippuvuus on tilastollisesti merkitsevää (Heikkilä 2002, 206). Toisaalta  $r$  yli 0.9 saattaa osoittaa multikollinearisuutta. Korrelaatiotestauksen tulokset eivät lisänneet aineiston hylkääksiä ennen faktorianalyysiä.

Monimuuttujamenetelmiä käytetään Jokivuoren ja Hietalan (2007, 14) mukaan selittävään analyysiin, jolla pyritään tulkitsemaan aineistossa olevien muuttujien (esim. motivaatio) välisiä yhteyksiä esitetyn teorian (APLQ) pohjalta. Monimuuttujamenetelmät soveltuvat Jokivuoren ja Hietalan mukaan mm. aineiston muuttujajoukon tai muuttujavaihtelun tiivistämiseen. Monimuuttujamenetelmiä ovat mm. pääkomponenttianalyysi ja faktorianalyysi, joilla on mahdollista tiivistää useiden järjestysasteikolla mitattujen muuttujien informaatio muutamaankeskeiseen pääkomponenttiin tai faktoriin. Pääkomponenttianalyysi ei mielestäni tutkimusmenetelmäksi tähän tutkimukseen sovi, koska siinä analysoidaan kaikki muuttujien välinen varianssi ja muuttujat tuottavat komponentit. Pääkomponenttianalyysissä vähennetään vastausten dimensionaalisuutta jakamalla kysymykset pääkomponentteihin. Osioille tehdään erikseen normaalisuustarkastelut.

Faktorianalyysi edellyttää riittävää otoskoko. Metsämuurosen (2009, 667) mukaan alle 300:n otoskoko (minulla 278) riittää, mikäli korrelaatiot ovat muuttujien välillä korkeat, mutta poikkeavat arvot on poistettava, koska ne vinouttavat tulosta. Myös muuttujien singulaarisuus, eli että joku muuttujista on muiden lineaarinen kombinaatio tai johdettavista muista muuttujista, pitää sulkea pois.

Faktoriansalyysi soveltuu parhaiten tilanteeseen, jossa tutkijalla on jo etukäteen ajatus siitä, millainen teoria pitäisi muuttujien taustalla olla ja jossa muuttujien välillä on aitoja korrelaatioita. Faktoriansalyysiä käytetään sen selvittämiseksi, ovatko muuttujat saman ulottuvuuden ääripäitä vai muodostavatko ne kaksi erillistä ulottuvuutta. (Jokivuori & Hietala 2007, 90–106, 112; Metsämuuronen 2009, 651, 666). Faktoreiden tutkintaa helpottaa, jos ne perustuvat aikaisempiin tutkimuksiin ja teoreettisiin lähtökohtiin, jolloin voidaan käyttää teoreettisia käsitteitä. Tässä tutkimuksessa näin on. Faktoriansalyysin avulla saadut ulottuvuudet voidaan jalostaa jatkoanalyysin tarpeisiin esimerkiksi rakentamalla kärkimuuttujista summamuuttuja laskemalla muuttujien pisteet yhteen (Jokivuori & Hietala 2007, 114–117). Faktoriansalyysin perusteella saadaan usein hyvin karkea yleiskuva tutkittavaan ongelmaan liittyvistä tekijöistä ja niiden välisistä suhteista (Heikkilä 2001, 248).

Korrelaatiomatriisien perusteella estimoin faktoreitten lataukset ja laskin faktoripisteet. Kolmanneksi rotatoin lataukset, jotta sain lataukset paremmin tulkittaviksi ja neljänneksi laskin komponenttipisteet. Rotaation tavoitteena on löytää vaihtoehtoisista ratkaisuista tulkinnallisesti helpoin (Heikkilä 2001, 248), esimerkkinä rotatoitu faktoriansalyysi organisaatioon ja ammattijärjestöön sitoutumista kuvaavista väittämistä (Jokivuori & Hietala 2007, 114), jossa yksittäiset organisaatiositoutumista kuvaavat väittämät latautuivat faktorille yksi ja yksittäiset ammattijärjestösitoutumista kuvaavat väittämät latautuivat faktorille kaksi, eli ne mittasivat eri ilmiöitä.

Vinorotatoidun (direct oblimin) faktoriansalyysin (maximum likelihood) avulla selvitettiin jakautuvat APLQ-lomakkeella mitatut motivaatiöväittämät teoreettisen viitekehysten edellyttämään kuuteen ulottuvuuteen. Koska APLQ on kokonaisuudessaan laajempi, kuin käytössäni ollut lyhennetty versio, ei ollut yllätys että lyhyemmällä versiolla motivaation ulottuvuudet eivät olleet yhtä selkeät kuin laajassa mittarissa.

Kaiser-Meyer-Olkin testillä tutkin motivaatiomuuttujien välisten korrelaatioiden ja osittaiskorrelaatioiden suhdetta. KMO-arvon olisi hyvä olla suurempi kuin .70, mutta vähintään > .50. APLQ:n ulottuvuuksille KMO oli .860. Bartlettin testi taas tutkii nollahypoteesinä sitä, onko korrelaatiomatriisi identtinen eli  $p$ -arvon tulisi olla pienempi kuin .05, jotta jatkoanalyysiin kannattaa edetä. Tässä  $p$ -arvo oli <0.001 eli jatkoanalyysit voidaan suorittaa.



Faktorien luotettavuutta voidaan tarkastella muuttujien kommunaliteettien avulla (Metsämuuronen 2009, 676). APLQ:n väitteiden kommunaliteettien initial-arvot vaihtelivat välillä 0.66 ja extraction-arvot välillä 0-1. Jo aiemmin ongelmalliseksi osoittautunut väittämä a3r jäi odotetusti alle .2:n, samoin väittämät a8 ja a12. Rotation jälkeenkään ko. väittämien arvo ei ylittänyt arvoa .2.

Motivaatioväittämät jakoutuivat suppeallakin mittarilla riittävän hyvin teoreettisen viitekehäyksen edellyttämään kuuteen ulottuvuuteen kokonaisselitysosuuden ollessa 60.63 %. Malli sopi aineistoon,  $\chi^2(147)=223.734$ ,  $p < 0.001$ . Faktorin yksi (MF4 kontrolliuskomukset) selitysosuus oli 7.1 %, faktorin kaksi (MF3 opintojen mielekkyys) 24.3 %, faktorin kolme 5.5 %, faktorin neljä (MF1 sisäinen tavoiteorientaatio) 5.1 %, faktorin viisi (MF2 ulkoinen tavoiteorientaatio) 3.6 % ja faktorin kuusi 3.0 %. Ongelmaksi muodostuivat tehokkuususkomusten väittämät, jotka latautuivat voimakkaasti faktorille kaksi. Sen vuoksi tein myös varimax-rotatoidun faktorianalyysin.

KMO oli .868 ja  $p$ -arvo  $< 0.001$ . Oletusten mukaisesti kuuden faktorin malli oli tässäkin tulkinallisesti uskottavin ja kokonaisselitysosuus nousi 64.2 %:iin. Faktorit latautuivat aiempaa selvemmin eri väittämille. Faktorin yksi (MF4 Kontrolliuskomukset) selitysosuus oli 30.0 %, faktorin kaksi (MF1 sisäinen tavoiteorientaatio) 9.9 %, faktorin kolme (MF3 opintojen mielekkyys) 7.7 %, faktorin neljä 6.3 %, faktorin viisi (MF2 ulkoinen tavoiteorientaatio) 5.6 % ja faktorin kuusi 4.7 %. Ongelmaksi muodostuivat edelleen tehokkuususkomusten väittämät, jotka latautuivat voimakkaasti faktorille kaksi. Ruohotien (2000, 21) tutkimuksessa ( $N= 156$  ja  $N= 147$ ) sisäinen tavoiteorientaatio korreloi tehokkuususkomusten kanssa, joten katson, että aineistossani sisäisen tavoiteorientaation ja tehokkuususkomusten välinen vahva yhteys on mittarin ominaisuus eikä vaaranna faktoriratkaisun uskottavuutta.

Toivottava selitysosuus faktorianalyysissä oli 60 - 70 % ja se saavutettiin.

## 7 Pohdinta

Tutkimuksellani hain vastausta siihen, miksi luottamusmiestehtävään hakeudutaan, millaisella motivaatioprofiililla luottamustehtävään hakeudutaan ja poikkeavatko luottamusmiestoimintaan osallistuneiden ja osallistumattomien motivaatioprofiilit toisistaan.

Luottamustehtävään hakeutumisen yleisin syy oli jonkun esittämä pyyntö ryhtyä tehtävään/joutuminen tehtävään. Luottamustehtäviin ei hakeuduttu sisäisen tavoiteorientaation ajamana, vaan tehtävään ryhtyminen oli enemmän ulkoisesta syystä johtuvaa.

Työolobarometrin (2010) tiedot vahvistavat käsitystäni, jonka mukaan työpaikan talouden ja työelämän laadun välillä on toinen toiseen vaikuttava ja toinen toistaan tukeva yhteys. Haasteellinen, vaihteleva ja itsenäinen työ luo Ruohotien (2002a, 53) mukaan hyvän lähtökohdan itsensä kehittämiseksi. Ne, joilla on voimakas kasvutarve, reagoivat myönteisesti kasvumahdollisuuksiin palkkatyössä ja luottamustehtävässä. Ihmisiä motivoi pikemminkin kasvumahdollisuuksien lisäys kuin jokin työn kannustearvon absoluuttinen taso. Taitoihin perustuva uraputki mahdollistaa siirrot eri suunnissa. Ammatillisen kasvun ja kehittymisen kannalta keskeisiä valmiuksia ovat muun muassa suoritusmotivaatio, tehokkuususkomukset, sisäinen tavoiteorientaatio sekä ajattelun ja itsesäätelyn taidot (Ruohotie 2005, 8). Ammatillinen mielenkiinto ja monet persoonallisuuden piirteet pysyvät Ruohotien (2005, 15) mukaan vakaina läpi työuran, sama koskee monia motivationaalisia tekijöitä kuten itsearvostusta ja itseluottamusta.

Motivaatioon liitännäiset arvot ja asenteet auttavat oppijaa tekemään valintoja, arvot ja asenteet liittyvät lisäksi läheisesti itsetuntemukseen ja itsesäätelytaitojen kontrollointiin ja attribuutiotulkintoihin (Ruohotie 2000, 27).

Työympäristöllä on tutkimusten mukaan tärkeä roolinsa osaamisen kehittämisessä ja opitun soveltamisessa. Työntekijät oppivat suuren osan taidoistaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, tarkkailemalla toimintaansa ja analysoimalla virheitään, osallistumalla yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja laadunkehittämiseen sekä ohjaamalla ja kouluttamalla toisia. Työyhteisö voi monella tavalla tukea jäsentensä ammatillista uusiutumista ja kehittymistä, ns. ammatillista kasvua. Ammatillinen kasvu perustuu suurelta osin yksilön ja toimintaympäristön vuorovaikutukseen ja sitä voidaan tarkastella organisaatioon, työrooliin ja yksilöön liittyvinä kasvutekijöinä. (Nokelainen & Ruohotie 2009, 36.).

STTK:n (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2011b, 39) Henkilöstön edustaja -barometrissä luottamushenkilöt katsoivat, että henkilöstön edustajan tehtävässä on erityisen paljon mahdollisuuksia uusien asioiden oppimiseen työelämästä. Kaksi kolmannesta henkilöstön edustajista

oli kokenut, että heidän tehtävänsä liittyy oppimisen mahdollisuuksia. Kolmannes koki, että oppimisen mahdollisuudet ovat toteutuneet erittäin hyvin. Luottamustehtävässä itseohjautuvuus, itsesäätelytaidot ja oppimisstrategiat saattavat kehittyä paremmiksi kuin ei-luottamustehtävää hoitavilla, koska taidot harjaantuvat tehtävän myötä. Aiemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet, että itsesäätelykyky on tietoisesti opittavissa ja sen oppimista voidaan tehostaa sopivalla opetuksella. Hyvät itsesäätelijät tutustuvat opiskeltavaan asiaan, asettavat tavoitteita ja suunnittelevat, millaista strategiaa heidän on mielekästä käyttää opiskelussaan (Ruohotie 2005, 12). Itseohjautuvat luottamusmiehet tekevät tehtävänsä olosuhteissa, joissa kasvun paikkoja on useita.

Vaikka luottamusmies joutuu ratkomaan ristiriitoja työpaikalla, Helinin (2006, 79, 81) tutkimuksessa vuonna 2005 luottamusmiestehtävät koettiin vähemmän rasittaviksi kuin vuonna 2000. Samoin työntekijöiden välinpitämättömyys rasitti vähemmän kuin aiemmin. Luottamusmiehen tehtävässä parasta oli SAK:n vastaajien mielestä se, että sai asioita eteenpäin ja että luottamusmiehellä oli työtovereiden tunnustus ja tuki. Näiden asioiden merkitys on entisestään korostunut. Tärkeäksi koettiin myös liiton tuki, kehittymismahdollisuudet ja tehtävän tarjoama näköalapaikka yhteiskuntaan. Vähämerkityksellisemmässä päässä ovat työnantajan kannustus ja palkkaus.

Kokonaisuutena luottamustehtävä mielestäni koetaan positiivisena mahdollisuutena uuden oppimiseen ja asioihin vaikuttamiseen. Työaikaakin on oikeus luottamustehtävään käyttää, joten ansiot eivät tehtävässä ainakaan heikkene. Sitoutuminen luottamusmiestoimintaan saattaisi olla yksi mahdollinen keino työssä kehittymisen tukemisessa, itsesäätelytaitojen kehittämisessä ja uusien haasteiden etsinnässä. Davisin (2013, 80) tutkimuksessa on jo löytynyt heikko yhteys ammattiliittositoutumisen ja julkisen sektorin työhyvinvoinnin lisääntymisen välillä.

Heikkilän (2006) väitöskirjatutkimuksessa työn luonteen ja sen organisoinnin todettiin vaikuttavan merkittävästi oppimisen mahdollisuuksiin työpaikalla. Luottamusmiehiä ei ole väitöskirjatasolla tutkittu. Koska erilaiset työyhteisöt tuovat esiin erilaista tietoa ja vahvistavat työssä oppimisen ilmiön kontekstisidonnaisuutta, luottamusmiestoiminnassa hankittujen valmiuksien siirtovaikutukset luottamusmiehen varsinaiseen palkkatyöhön olisi mielestäni alue, jossa jatkotutkimusta esim. kehittävän työntutkimuksen saralla tarvittaisiin.

Todellinen osaaminen on totuttu liittämään sisäiseen motivaatioon. Voidaan kuitenkin ajatella, että sisäisen ja ulkoisen motivaation ero on huipputaitureilla vähäinen tai jopa merkityksetön. Motivaatio on yhdistelmä sisäistä ja ulkoista pyrkimystä parempaan, ja tärkeintä on se, että harjoitus jatkuu intensiivisenä, vaihtelevana ja äärirajoja koettelevana. Harjoitus myös palkitsee itse itseään ja valtaviin harjoitusmääriin tottuneiden on vaikea elää ilman päivittäisiä rutiineitaan. Tätä voitaisiin tietysti myös kutsua sisäiseksi motivaatioksi. (Palonen & Gruber 2010, 46.) Myös Vallealan (2007, 89) mukaan käsityksen aikuisoppijan vahvasta sisäisestä motivaatiosta voi kyseenalaistaa. Sekä aikuiskoulutustarjonta että syyt osallistua aikuiskoulutukseen näyttäisivät olevan muuttumassa yleissivistyksestä ja harrastuksesta yhä enemmän hyötylähtöiseksi. Jos kehitys jatkuu, myös aikuisten opiskelumotivaatio voi muuttua ulkokohtaisemmaksi ja oppiminen suoritussuuntautuneeksi.

Aineistoni vastaajia voidaan taustateoriani käsittein kuvailla vahvasti sisäisesti motivoituneiksi, jolloin luottamustehtävässä toimimisen vaikuttimena voinee olla asian hallitseminen, opittavan kokeminen haasteelliseksi, uteliaisuus tai oppimisen ilo tai oppija on motivoitunut lisäämään itsearvostustaan. Itseohjautuvaa oppimista tulee Pitrichin (2000a, 62) mukaan harjoitella, eikä se ole helppoa eikä automaattista. Siksi motivaatiotekijät ovat merkityksellisiä oppimisprosessissa. Sisäisesti motivoituneet olettavat opiskelun tuottavan edistymisen kokemuksia ja auttavan henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa (Ruohotie 1998, 38–39).

Luottamustehtävä antaa tekijöilleen mahdollisuuden oppia uutta, tämä mahdollisuus näyttää viime vuosina vahvistuneen. Myös muilta osin tehtävän palkitsevuus on pysynyt vähintäänkin ennallaan. Näyttää siltä, että monet luottamustehtävään liittyvät motivoivat tekijät ovat yhteydessä mahdollisuuteen vaikuttaa luottamustehtävässä. Yleisesti ottaen STTK:n luottamusmiesten panostus edunvalvontaan on vähintään samalla tasolla, kuin panostaminen työpaikan menestystekijöihin tai työelämän kehittämisstrategian ulottuvuuksiin. (Ryynänen Auvinen & Palmu 2013, 65, 67.)

SAK:n kentässä luottamusmiehet ja työsuojelutehtävissä olevat tuntevat asemansa työmarkkinoilla turvatumaksi kuin jäsenet keskimäärin, näin on ollut 1990-luvulta alkaen (Helin 2006, 75.) Toisaalta STTK:n Henkilöstön edustaja-barometrin tuloksissa lähes 60 % luottamushenkilövastaajista oli sitä mieltä, että luottamustehtävä ei juuri edistä henkilöstön edustajan urakehitystä. (Ryynänen, Auvinen & Palmu 2011b, 39–40) Omassa aineistossani palkkaeroa luottamusmiesten ja muiden vastaavan

ikäisten ja samaa sukupuolta olevien Journalistiliiton jäsenten palkkatutkimusaineiston välillä oli, mutta osaselitys on luottamusmieskorvaus. Toinen mahdollinen selittävä tekijä palkkaerolle on mielestäni luottamusmiestehtävässä kehittyvät paremmat itsesääätelytaidot. Oman aineiston perusteella voidaan varovasti päätellä, että luottamusmiesten palkkakehitys ei ole ainakaan huonompaa kuin muilla vastaavat taustaominaisuudet omaavilla Journalistiliiton jäsenillä.

Aineistoni vastaajia voidaan lisäksi kuvailla opintoihin myönteisesti suhtautuviksi. Mehtätalon (2005, 1) tutkimuksessa luottamushenkilöt osallistuivat sitä useammin ay-koulutukseen mitä voimakkaammin he halusivat kehittää itseään ja oppia uutta sekä mitä enemmän he tunsivat oppineensa koulutuksessa. Aineistoni luottamusmiesvastaajien joukossa oli muutamia, jotka osallistuivat jokaiseen tarjolla olleeseen koulutustilaisuuteen vuosien saatossa. Yleisestikin luottamusmieskoulutuksiin osallistuminen oli laajaa, yli 60 % luottamusmiesvastaajista osallistui luottamusmieskoulutuksiin vähintään kerran.

Tilastollisten analyysien perusteella APLQ:n selitysosuus oli hyvää tasoa. Kaartisen (2005, 113–116) aineistossa (N=350) naisten ja miesten vastauskeskiarvojen välillä oli sekä sisäisessä tavoiteorientaatiossa että tehokkuususkomuksissa tilastollisesti merkitsevä ( $p = .003$ ) ero miesten hyväksi. Sen sijaan eri ikäluokkien vastaajien näkemykset tehokkuususkomusväittämiin eivät eronneet merkittävästi. Omassa aineistossani vastaajaryhmien välillä oli pieniä eroja motivaatioprofiileissa, mutta erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä eivätkä liittyneet ikään tai sukupuoleen. Koska Kaartisen APLQ-pohjaiset väittämät oli muokattu musiikin opiskeluun sopiviksi, yksittäisiä väittämiä ei ollut mahdollista vertailla suoraan oman aineistoni kanssa.

Sisäisen tavoiteorientaation ja tehokkuususkomusväittämien vertailu Ruohotien ja Nokelaisen (2000a, 184) tutkimukseen (N=459) oman tutkimukseni kanssa identtisiin APLQ:n yksittäisiin väittämiin osoittaa, että omassa aineistossani väittämäkohtaiset keskiarvot ovat järjestäen korkeampia kuin Ruohotien ja Nokelaisen aineistossa. Suurimmillaan väittämäkohtainen ero on yli 0.5 asteikkoa (0.53: väittämät a1/a1 ja a19/a23) ja pienimmillään 0.08 asteikkoa (väittämä a14/a17), keskihajonnat ovat samaa luokkaa molemmissa aineistoissa.

Kaartisen (2005, 113–115) tutkimuksessa musiikinopiskelijoilla oli vahva sisäinen tavoiteorientaatio (ka. 3.93) ja vahvat tehokkuususkomukset (ka. 3.8 ja 4.0). Tulos on samansuuntainen omassa aineistossani (sisäinen tavoiteorientaatio ka. 3.9, tehokkuususkomukset ka. 3.8).

Lopputuloksena totean, että luottamusmiestehtävissä toimivat eivät eroa muusta Journalistiliiton jäsenkunnasta iän, sukupuolen, asuinpaikan, siviilisäädyn tai koulutustaustan suhteen, mutta luottamusmiehiä yhdistää keskenään korkeahko sisäinen tavoiteorientaatio ja opintoihin myönteisesti suhtautuminen. Luottamustehtävissä toimivien motivaatioprofiilin sisäinen tavoiteorientaatio ja tehokkuususkomukset eivät kuitenkaan eroa merkittävästi yliopisto-opiskelijaverrokkien vastaavista ominaisuuksista, vaikka luottamusmiesvastaajien koulutustausta oli huomattavasti heterogeenisempi ryhmä.

## 8 Tutkimuksen luotettavuus

Erätuulen, Leinin ja Yli-Luoman (1994, 100) mukaan tutkimuksen luotettavuus perustuu ensinnäkin siihen, että aineistonhankintamenetelmät on valittu tutkittavan ilmiön ehdoilla ja käytetyn teorian ja käsitteistön mukaisesti. Tässä tutkimuksessa käytettiin valmiita mittareita valmiin taustateorian pohjalta. Vaikka modifioin mittaria hivenen vastaajajoukolle sopivammaksi, modifiointi oli kokonaisuudessaankin vain muutamien yksittäisten sanojen muokkaamista. Modifioinnilla ei sen vuoksi ole vaikutusta muihin samoilla mittareilla saatujen tulosten verrattavuuteen.

Raportointi tulee olla avointa ja selkeää, jotta lukija voi jo tutkimusta lukiessaan arvioida sen luotettavuutta ja mahdollisesti myös toistaa mittauksen. Raporttiin tulee liittää arvio mittausvaiheen ja tulosten luotettavuudesta ja esimerkiksi arvio mittaustulosten reliabiliteetistä voidaan tehdä numeerisella tasolla. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 100.)

### 8.1 Eettisyys

Tutkimusetiikan kannalta on tärkeää, ettei tutkimus vahingoita tutkittavia fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti. Tutkimuksen on oltava vastaajille vapaaehtoista ja sen tulee olla milloin tahansa keskeytettävissä. Olen pyrkinyt parhaani mukaan objektiivisuuteen ja pysyttelemään tutkijan roolissa.

pyysin ja sain Journalistiliiton hallitukselta tutkimusluvan vuonna 2012, jotta pystyin tavoittamaan luottamusmiehet ja tutkimaan luottamusmieskoulutuksiin osallistuneiden nimitietoja.

Korostin sekä suullisesti että kirjallisesti tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Tutkimusaineiston kerääminen ja analyysi tapahtuivat anonyymisti ja yksittäisiä vastaajia ei voida joukosta tunnistaa. Vaikka raportoinnissa muutamissa kohdissa käytetään suoria lainauksia tutkittavien vastauksista, raportista ei pysty millään tavalla tunnistamaan tutkittavien henkilöllisyyttä. Tutkimukseeni osallistuneiden informanttien suojaamiseksi kaikkien avovastausten koostoa ei ole tämän tutkimuksen liitteenä, koska muutama henkilö voisi olla vastausten perusteella tunnistettavissa.

## 8.2 Validiteetti

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 278 henkilöä, joista nykyisiä luottamusmiehiä oli 77 ja entisiä luottamusmiehiä 85. Luottamusmiesten osalta katson, että aineisto on riittävän kattava. Esimerkiksi Jyrkiäisen (2008, 13) ja Kerolan (2012, 53) journalisteille tehtyyn verkkolomakekyselyyn verrattuna vastausprosenttia voidaan pitää jopa hyvänä, sillä heillä se oli 41 % ja 45 %. Peräsen (2010, 36) tutkimuksessa luottamusmiesten vastausprosentti oli 45.7 %. Työsuhteen laatu-kohdassa en tullut lomaketta laatiessani ajatelleeksi, että osa vastaajista saattaa olla jo eläkkeellä. Vaihtoehtovalikosta puuttui mahdollisuus vastata työsuhteen olevan ohi. Tämä on saattanut muutamalla vastaajalla johtaa siihen, että netissä kyselyyn vastaaminen on jätetty kokonaan kesken. Puhelimitse ja sähköpostilla sain kymmenkunta yhteydenottoa asiaan liittyen ja valtaosa sisälsi viestin, ettei kyselyyn vastaamista pidetä tärkeänä eläkkeelle siirtymisen vuoksi.

Verrokkien osalta satunnaisotanta toteutui siten, että helmikuussa vain henkilökohtaisesti paikalla olleet viestinnän pää- ja sivuaineopiskelijat vastasivat kyselyyn. Vain kaksi palautti lomakkeen tyhjänä. Naisten määrän olisi Journalistiliiton opiskelijajäsenkuntaan peilaten tullut olla hiukan suurempi vastaajajoukossa kuin miesten ja näin myös oli.

Mittauksen luotettavuutta paransi se, että kyselytutkimuksen kaksi ryhmää oli saman ammattiliiton jäsenistöä, jolloin sisäinen validiteetti kasvaa. Myös Internet-pohjainen kysely oli tuttu luottamusmiesvastaajille, koska heille toimitetaan erilaisia kyselyitä samassa muodossa liki

kuukausittain. Vastaajilla oli siis olemassa kyselyn edellyttämät tekniset valmiudet. Koska linkki kyselyyn lähetettiin henkilökohtaisesti ja linkissä kiellettiin kyselyn välittäminen eteenpäin, pidän todennäköisenä että kohdejoukkoon kuulumattomat henkilöt eivät päässeet vastaamaan tutkimukseen.

Tutkimusvälineenä toimi kyselylomake, jota oli jo käytetty monissa tutkimuksissa. Vilkan ja Heikkilän (Vilka 2003, 41; Heikkilä 2008, 20) mukaan www- tai lomakekyselyssä haastattelijan vaikutus haastateltavaan vältetään. Koska olen palkkatyössä Journalistiliitossa, halusin häivyttää työsuhteeni ja pysyä tutkijan roolissa. Validiteetin kannalta on tärkeää, että tutkija tuntee hyvin tutkittavaa joukkoa. Tämä vaatimus toteutui hyvin, sillä tutkin järjestöni jäsenkuntaa. Pikemminkin oli niin, että tutkijan riippumattomuus tutkittavista olisi muodostunut ongelmaksi, jos olisin tehnyt haastattelututkimusta. Mittauskertoja oli yksi, jolloin ajan vaikutus mittauskohteeseen on vähäinen.

Käsitevaliditeetti on mielestäni hyvä, sillä olen käyttänyt johdonmukaisesti muiden luomia valmiita teorioita ja käsitteitä.

### 8.3 Reliabiliteetti

Reliabiliteetillä tarkoitetaan mittarin kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Jos reliabiliteetti on hyvä, tutkimuksen toistaminen tuottaa samanlaisen tuloksen.

APLQ-mittarin sisältö ja rakenne on todennettu aiemmin päteviksi mittareiksi. Vastaukset jokaiseen kysymykseen annettiin itsenäisesti ja ilman painostusta tai parityöskentelyä. Reliabiliteettiongelmaa saattaa aiheuttaa koodausvirheet aineiston analyysin aikana, epäjohdonmukaisuus koodauksissa tai virhe tulkinnoissa. Tutkijana tekemäni tulkinnat ovat omiani, mutta olen pyrkinyt ne tekemään vahvasti taustateoriaan ja lähdeaineistoon nojautuen.

Laadulliseen tutkimukseen kuuluu ajatus, jossa täydellinen objektiivisuus on mahdotonta. Jo aiheen valinnassa tutkijan oma mielenkiinto näkyy. Avovastausmahdollisuuksia tarjoavat kysymykset asetin harkintani mukaan muita tehtyjä kyselyjä hyväksi käyttäen. Tavoitteena oli informanttien näkemysten ymmärtäminen ja esitleminen tasapuolisesti ja vastausten luokittelu jollain tavoin.



Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleisenä ohjeena mainitaan, että aineisto tulee koota sieltä, missä tutkimuksen kohteena oleva ilmiö esiintyy. Tämä kriteeri toteutui, sillä kysymykset oli kohdennettu luottamusmiehillä ja vastaajina oli luottamusmiehiä.

Tutkimukseni monitulkintaisin osuus lienee avovastausten tulkinta. Avovastaukset olivat nominaalisasteikollisia, joten niitä ei voinut tutkia kvantitatiivisin menetelmin. Avovastauskysymysten tulkinnan kannalta validiteettia parantaa se, että olin ennakkoon tutustunut muihin tutkimuksiin aiheesta ja tiesin, minkä tyyppisiä vastauksia muut olivat kysymyksiinsä saaneet. Aiemman tutkimustiedon perusteella laadin luokkia, joihin saamiani vastauksia sijoitin. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta, sillä kysymykset eivät olleet vapaasti keksittyjä. Sama pätee myös vastausten luokitteluun. Tutkimuksen avovastausten tuloksilla on mielestäni hyvä vastaavuus muissa luottamusmiestutkimuksessa saatujen tulosten kanssa. Tämä lisää sanallisen aineiston analyysin reliabiliteettia.

Tutkimusprosessi on noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä ja tulkinnot on mielestäni ankkuroitu relevantin kirjallisuuden avulla tieteen kenttään.

## 9 Lähteet

### 9.1 Julkaistut lähteet

Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(4), 733-749.

Aho, S., & Mäkiäho, A. (2011). *Työolobarometri 2011. Lokakuu 2011. Ennakkotietoja*. TEM-raportteja 4/2012. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. PDF-tiedosto. Luettu 17.6.2013.

[http://www.tem.fi/files/31920/4\\_2012\\_tyoolobarometri.pdf](http://www.tem.fi/files/31920/4_2012_tyoolobarometri.pdf)

Aryee, S., & Chay, Y. W. (2001). Workplace justice, citizenship behaviour, and turnover intentions in a union context: Examining the mediating role of perceived union support and union instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 154–160.

- Ahtiainen, L. (2011). *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-tiedosto. Luettu 4.11.2012. [http://www.tem.fi/files/30376/TEM\\_27\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/30376/TEM_27_2011_netti.pdf)
- Ainley, M., Hidi, S., & Berndorff, D. (2002). Interest, learning and the psychological processes that mediate their relationship. *Journal of Educational Psychology*, 94(3), 545–561.
- Akava (2011a). *Akavan järjestötutkimus 2011*. PDF-tiedosto. Luettu 8.12.2012. [http://www.akava.fi/files/4883/Akavan\\_jarjestotutkimus\\_2011\\_kirjanmerkit.pdf](http://www.akava.fi/files/4883/Akavan_jarjestotutkimus_2011_kirjanmerkit.pdf)
- Akava (2011b). *Akavaaka. Tietoa akavalaisista työelämässä*. PDF-tiedosto. Luettu 17.6.2013. [http://www.google.fi/#sclient=psyab&q=akavaaka+2011&oq=akavaaka+2011&gs\\_l=hp.3...1206.3165.0.3257.13.7.0.0.0.0.403.1215.3j2j0j1j1.7.0....0.0..1c.1.20.psyab.semBDBOKfZs&pbx=1&bav=on.2,or.rqf.&bvm=bv.49478099%2Cd.bGE%2Cpv.xjs.s.en\\_US.c75bKy5EQ0A.O&fp=9df91b1d8e95fc70&biw=1366&bih=667](http://www.google.fi/#sclient=psyab&q=akavaaka+2011&oq=akavaaka+2011&gs_l=hp.3...1206.3165.0.3257.13.7.0.0.0.0.403.1215.3j2j0j1j1.7.0....0.0..1c.1.20.psyab.semBDBOKfZs&pbx=1&bav=on.2,or.rqf.&bvm=bv.49478099%2Cd.bGE%2Cpv.xjs.s.en_US.c75bKy5EQ0A.O&fp=9df91b1d8e95fc70&biw=1366&bih=667)
- Akava (2012). *Akavaaka. Tietoa akavalaisista työelämässä*. PDF-tiedosto. Luettu 5.11.2012. [http://www.akava.fi/files/8049/AKAVAANKA\\_syksy2012\\_Akava\\_pohja.pdf](http://www.akava.fi/files/8049/AKAVAANKA_syksy2012_Akava_pohja.pdf)
- Alatalo, M. (2005). *Metodisuhdanteiden mahti. Lomaketutkimus suomalaisessa sosiologiassa 1947–2000*. Tampere: Vastapaino.
- Alho, L. (2011). *Luottamus liikkeessä. SAK:n jäsentutkimus*. PDF-tiedosto. Luettu 5.11.2012. [http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materialsLuottamus\\_liikkeessa\\_17b9.pdf](http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materialsLuottamus_liikkeessa_17b9.pdf)
- Ball, M. (2002). Engaging non-participants in formal education, considering a contribution from trade union education. *Studies in Continuing Education*, 24(2), 117–131.
- Ball, M. (2011). Learning, labour and union learning representatives, promoting workplace learning. *Studies in the Education of Adults*, 43(1), 50–60.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action, a social cognitive theory*. Englewood Cliffs: NJ, Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goal systems. Teoksessa V. Hamilton, G. H. Bower, & N. H. Frijda (Toim.), *Cognitive perspectives on emotion and motivation* (ss. 37-61). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1990). Some reflections on reflections. *Psychological Inquiry*, 1(1), 101-105.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (2000). *Self-efficacy. The exercise of control*. 4. painos. New York: W. H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory, an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Bock, J. C., & Bock, C. M. (1989). Nonformal education policy, developing countries. Teoksessa C. J. Titmus (Toim.), *Lifelong education for adults. An international handbook* (ss. 64-69). Oxford: Pergamon Press.
- Burchielli, R. (2006). The purpose of trade union values, an analysis of the ACTU statement of values. *Journal of business ethics*, 68(2), 133-142.
- Carr, M., Borkowski, J. G., & Maxwell, S. E. (1991). Motivational components of underachievement. *Developmental Psychology*, 27(1), 108-118.
- de Charms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.

Connell, J. P. (1985). A new multidimensional measure of children's perspectives of control. *Child Development, 56*(4), 1018-1041.

Cook, D. A., Thompson W. G., & Thomas, K. G. (2011). Detailed record the motivated strategies for learning questionnaire, score validity among medicine residents. *Medical Education, 45*(12), 1230-1240.

Davis, R. S. (2013). Unionization and work attitudes: How union commitment influences public sector job satisfaction. *Public Administration Review, 73*(1), 74–84.

Deci, E. F. (1975). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

Dresel, M., Schober, B., & Ziegler, A. (2005). Nothing more than dimensions? Evidence for a surplus meaning of specific attributions. *The Journal of Educational Research, 99*(1), 31–44.

Eduskunta (1996). *Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta* (HE 99/1996).

<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+99/1996&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WP>

Eduskunta (2006). *Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi* (HE 254/2006).

<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+254/2006&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD>

Euroopan komissio (2011). *Komission kertomus Euroopan parlamentille, neuvostolle, talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Elinikäisen oppimisen toimintaohjelman väliarviointi*. PDF-raportti. Luettu 1.12.2012.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM,2011,0413,FIN,FI,PDF>

Euroopan neuvosto (2011a). Päätöslauselmat, neuvosto. Neuvoston päätöslauselma uudistetusta eurooppalaisesta aikuiskoulutusohjelmasta 2011/C 372/01. *Euroopan unionin virallinen lehti C 372(1)*. PDF-tiedosto. Luettu 10.12.2012.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ,C,2011,372,0001,0006,FI,PDF>

Eccles, J., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Reviews of Psychology*, 53(1), 109–132.

Erätuuli, M., Leino J., & Yli-Luoma, P. (1994). *Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Filander, K., & Vanhalakka-Ruoho, M. (2012). Johdanto. Aikuiskasvatus ja yhteiskunnan pedagogisoituminen. Teoksessa K. Filander, & M. Vanhalakka-Ruoho (Toim.), *Yhteisöllisyys liikkeessä* (ss. 11–30). Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 2. painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Ford, J. K., & Fisher, S. (1996). The role of training in a changing workplace and workforce: new perspectives and approaches. Teoksessa E. E. Kossek, & S. A. Lobel (Toim.), *Managing Diversity: Human resource strategies for transforming the workforce*. Cambridge, MA: Blackwell.

Frayne, C. A., & Geringer, J. A. (2000). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of applied psychology*, 85(3), 361-372.

Frayne, C. A., & Latham, G. P. (1987). Application of social learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of applied psychology*, 72(3), 387-392.

Fullagar, C., & Barling, J. (1989). A longitudinal test of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 213–227.

Garcia Duncan, T., & McKeachie, W. J. (2005). The making of the motivated strategies for learning questionnaire. *Educational psychologist*, 40(2), 117-128.

Godat, L. M., & Brigham, T. A. (1999). The effect of a self-management training program on employees of mid-sized organization. *Journal of Organizational Behavior Management*, 19(1), 65–83.

Godwin, J. L., Neck, C. P., & Houghton, J. D. (1999). The impact of thought self-leadership on individual goal performance: A cognitive perspective. *Journal of Management development*, 18(2), 153–170.

Gottfried, A. E., Fleming, J. S., & Gottfried, A.W. (1994). Role of parental motivational practices in children's academic intrinsic motivation and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 86(1), 104-113.

Gottfried, A. E., Fleming, J. S., & Gottfried A. W. (2001). Continuity of academic intrinsic motivation from childhood through late adolescence. A longitudinal study. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 3-13.

Haarala-Muhonen, A. (2011). *Oikeustieteen ensimmäisen vuoden opiskelijoiden haasteet opiskelussa*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino. PDF-tiedosto. Luettu 4.5.2013.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26153/oikeusti.pdf?sequence=1>

Haavisto, I. (2010). *Työelämän kulttuurivallankumous*. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. Yliopistopaino: Taloustieto Oy. PDF-tiedosto. Luettu 5.5.2013.

[http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman\\_kulttuurivallankumous1.pdf](http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous1.pdf)

Hacker, D. (1998). Definitions and empirical foundations. Teoksessa D. J. Hacker, J. Dunlosky, & A. C. Graesser (Toim.), *Metacognition in educational theory and practice* (ss. 1-23). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Heikkilä, K. (1996). Ammatillisen yhtenäisyyden edistämisestä työn kehittämiseen – TVK:n koulutuksen kehitys. Teoksessa J. Tuomisto, K. Heikkilä, A. Juhela, E. Poikela, & M. Vuorikoski, *Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä* (ss. 175-232). Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos 59, julkaisusarja A. Tampere: Tampereen yliopisto.

Heikkilä K. (2006). *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 505. Tampere: Tampereen University Press. PDF-tiedosto. Luettu 4.5.2013.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67574/951-44-6558-X.pdf?sequence=1>

Heikkilä, T. (2001). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Oy Edita Ab.

Heikkilä, T. (2002). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helin, J. (2001). *Edunvalvonnan etujoukko. Luottamusmiesraportti*. SAK:n järjestötutkimus 2000. PDF-tiedosto. Luettu 1.12.2012. <http://netti.sak.fi/sak/pdf/edunvalv.pdf>

Helin, J. (2006). *Ansaittua luottamusta. Luottamusmiesraportti*. SAK:n järjestötutkimus 2005. PDF-tiedosto. Luettu 3.11.2012.

[http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/jarj06lu-120420023328-phpapp02\\_3672.pdf](http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/jarj06lu-120420023328-phpapp02_3672.pdf)

Ikonen-Varila, M. (1997). *Luottamusmiesaseman tulkitseminen. Roolikäsitysten, moraaliarviointien ja kontrolliuskomusten välisiä yhteyksiä*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia nro 156. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Johnson, B. N., & Jarley, P. (2004). Justice and union participation: An extension and test of mobilization theory. *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 543–562.

Jokinen, E., & Luoma-Keturi, N. (2005). *Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu*. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto. PDF-tiedosto. Luettu 26.12.2012.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/koulutuksesta\\_valineita\\_valirap.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/koulutuksesta_valineita_valirap.pdf)

Jokivuori, P. (1997). *Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä*. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 62. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Jokivuori, P., & Hietala, R. (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. 1. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Juhela, A. (1996). Henkilöstön kouluttamisesta työn kehittämiseen. Teoksessa J. Tuomisto, K. Heikkilä, A. Juhela, E. Poikela, & M. Vuorikoski, *Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä*. (ss. 395–451). Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos 59, julkaisusarja A. Tampere: Tampereen yliopisto.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65349/978-951-44-7385-2.pdf?sequence=1>

Järvinieniemi, P. (2011). *Suomen työelämän muutoksia 2000-luvulla. Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?* TEM-analyysija 35/2011. PDF-tiedosto. Luettu 30.4.2013.

[http://www.tem.fi/files/30500/Suomen\\_tyoelaman\\_muutoksia\\_2000\\_luvulla.pdf](http://www.tem.fi/files/30500/Suomen_tyoelaman_muutoksia_2000_luvulla.pdf)

Kaartinen, T. (2005). *Itsesäätelyvalmiudet musiikin opiskelussa*. Acta Universitatis Tamperensis 1125. Tampere: Tampere University Press. PDF-tiedosto. Luettu 4.1.2013.

[tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67563/951-44-6487-7.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67563/951-44-6487-7.pdf?sequence=1)

Kanfer, R. (2005). Self-Regulation research in work and i/o psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 54(2), 186–191.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2005). Work competence. A person-oriented perspective. Teoksessa A. J. Elliot, & C. S. Dweck (Toim.), *Handbook of competence and motivation* (ss. 336-1039). New York: The Guilford Press.

Kanfer, F. H., & Gaelick, L. (1986). Self-management methods. Teoksessa F. H. Kanfer, & A. P. Goldstein (Toim.), *Helping people change. A textbook of methods* (ss. 283-345). 3. painos. New York: Pergamon Press.

Kiljavanranta (2013). *Kiljavanrannan kurssikalenteri*. Verkkosivut. Luettu 29.3.2013.

[http://www.kiljavanranta.fi/kiljavan\\_opisto/kaikki\\_kurssit/](http://www.kiljavanranta.fi/kiljavan_opisto/kaikki_kurssit/)



Kinnunen, U. (2010). Mikä edistää työkuormituksesta palautumista? Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (Toim.), *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus* (ss. 161–174). Helsinki: WSOYPro Oy.

Korpelainen, K. (2005). *Kasvun pelivara. Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksissä*. Acta Universitatis Tamperensis 1092. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print. PDF-tiedosto. Luettu 26.12.2012.

<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6345-5.pdf>

Lahtinen, M. & Lankinen, T. (2013). *Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä*. AS Pakett Tallinna: Tietosanoma Oy.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge University Press.

Lefcourt, H. M. (1976). *Locus of control*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Lens, W. (2001). How to combine intrinsic task-motivation with the motivational effects of the instrumentality of present tasks for future goals. Teoksessa A. Efklides, J. Kuhl, & R. M. Sorrentino (Toim.), *Trends and prospects in Motivation Research* (ss. 23-36). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1987). Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking. *Journal of Counselling Psychology*, 34(3), 293-298.

Limón Luque, M. (2003). The role of domain-specific knowledge in intentional conceptual change. Teoksessa G. M. Sinatra, & P. R. Pintrich (Toim.), *Intentional Conceptual Change* (ss. 133-170). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2002). Motivation as an enabler for academic success. *School Psychology Review*, 31(3), 313-327.

- Linnenbrink, E., & Pintrich, P. R. (2003). Achievement goals and intentional conceptual change. Teoksessa G. M. Sinatra, & P. R. Pintrich (Toim.), *Intentional Conceptual Change* (ss. 347-374). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual review of psychology*, 61(1), 543-568.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013). *Työolobarometri syksy 2012. Ennakkotietoja*. TEM Raportteja 6/2013. Työllisyys- ja yrittäjyysosasto. Työelämän osaaminen ja laatu – ryhmä. PDF-tiedosto. Luettu 5.5.2013.  
[http://www.tem.fi/files/35605/TEMrap\\_6\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/35605/TEMrap_6_2013.pdf)
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (2001). *The new superleadership*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitments to the organization. A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mehtätalo, H. (2005). *Osallistumattomuuden tekijät*. SAK:n luottamushenkilöiden osallistuminen ja osallistumattomuus ammattiyhdistyskoulutukseen. Pro gradu-tutkielma. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitos. Sosiologian laitoksen raportteja n:o 5. Joensuu: Yliopistopaino.
- Melin, H., & Nikula, J. (1993). *Journalistit epävarmuuden ajassa*. Tutkimus Suomen Journalistiliiton jäsenistä 1993. SJL:n julkaisusarja 1/93. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.
- Metallidou, P., & Efklides, A. (2001). The effects of general success-related beliefs and specific metakognitive experiences on causal attributions. Teoksessa A. Efklides, J. Kuhl, & R. M. Sorrentino (Toim.), *Trends and prospects in motivation research* (ss. 325-347). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 3. painos. International Methelp Oy. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Tutkijalaitos. 4. painos. International Methelp Oy. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

- Mikkonen, I. (2005). *Clinical learning as experienced by nursing students in their critical incidents*. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 106.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of organizational behavior*, 17(5), 445-467.
- Neenan, M., & Dryden W. (2002). *Life coaching. A cognitive-behavioural approach*. Hove: Brunner-Routledge.
- Nevgi, A., & Niemi, H. (2007). Metataitoja oppimiseen – itseohjautuvuutta ja yhteistyötä. Teoksessa S. Saari, & T. Varis (Toim.), *Ammatillinen kasvu. Professional Growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja* (ss. 64–77). Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. OKKA – Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiö. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Newman, M. (1993). *The third contract. Theory and practice in trade union training*. 2. painos. Sydney: Stewart Victor Publishing, Fast Books.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: instrumentality, commitment and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275–298.
- Niemelä, S. (2012). Alamaisestä kansalaiseksi, kansalaisopinnot ja sivistyspedagogiikka. Teoksessa K. Filander, & M. Vanhalakka-Ruoho (Toim.), *Yhteisöllisyys liikkeessä* (ss. 273–298). Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. 2. painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Niemivirta, M. (2002). *Valmiuksia, virikkeitä vai vaihtelua? Kansanopisto-opiskelijan motivaatio ja opiskelukokemukset*. Opetushallitus. Arviointi 1/2002. Helsinki: Yliopistopaino.
- Niemivirta, M. (2004). *Habits of mind and academic endeavors. The correlates and consequences of achievement goal orientations*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia n:o 196. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Nokelainen, P. (2008). *Modeling of professional growth and learning. Bayesian approach*. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1317. Tampere: Tampere University Press. PDF-tiedosto. Luettu 1.1.2013.

<http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7328-9.pdf>

Nokelainen, P., & Ruohotie, P. (2002). Modelling students' motivational profile for learning in vocational higher education. Teoksessa H. Niemi, & P. Ruohotie (Toim.), *Theoretical understandings for Learning in the virtual university* (ss. 177-205). Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Nokelainen, P., & Ruohotie, P. (2009). Non-linear Modeling of Growth Prerequisites in a Finnish Polytechnic Institution of Higher Education. *Journal of Workplace Learning*, 21(1), 36-57.

Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (2005). Motivaatio elämänkaaren siirtymissä. Teoksessa J.-E. Nurmi, & K. Salmela-Aro, *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (ss. 54–66). PS-kustannus. 2. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ng, S. K. (2010). Motivation for lifelong learning, role of positive environments and supportive relationships. *International Journal of Learning*, 16(12), 417-429.

OECD (2011). *Education at a Glance 2011. OECD Indicators*. PDF-tiedosto. Luettu 27.11.2012.

<http://www.oecd.org/edu/highereducationandadultlearning/48631582.pdf>

OECD (2012a). *Education at a Glance 2012. OECD Indicators*. PDF-tiedosto. Luettu 1.12.2012.

[http://www.oecd.org/edu/EAG%202012\\_e-book\\_EN\\_200912.pdf](http://www.oecd.org/edu/EAG%202012_e-book_EN_200912.pdf)

OECD (2012b). *Trade union density in OECD countries 1960-2011*. Union members and employees - tilastot. WWW-sivuston taulukot. Luettu 6.12.2012.

<http://www.oecd.org/employment/employmentpoliciesanddata/onlineoecdemploymentdatabase.htm#union>

Opetusministeriö (2009). *Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma 2009–2012*. Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:12. PDF-tiedosto. Luettu. 24.11.2012.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr12.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010). *Opiskelijatutkimus 2010. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:18. PDF-tiedosto. Luettu 13.4.2013.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/okm18.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2011a). *Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15. PDF-tiedosto. Luettu 13.4.2013.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2011b). *Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 – 2016*. Kehittämissuunnitelma. PDF-tiedosto. Luettu 24.11.2012.

[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu\\_2011\\_2016\\_fi.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2011c). *Suomalaiset korkeakouluopiskelijat kansainvälisessä vertailussa – EUROSTUDENT IV:n tuloksia*. Opetus- ja kulttuuriministeriön politiikka-analyysjä 2/2011. PDF-tiedosto. Luettu 2.4.2013.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/okmpol02.pdf>

Palonen, T., & Gruber, H. (2010). Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (Toim.), *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus* (ss. 41–56). Helsinki: WSOYPro Oy.

Pajares, F. (2012). Motivational role of self-efficacy beliefs in self-regulated learning. Teoksessa D. H. Schunk, & B. J. Zimmerman (Toim.), *Motivation and self-regulated learning. Theory, research and applications* (ss. 111-139). New York: Routledge.

Parpei, R. (2008). *Business coaching itsesäätelyn kehitysinterventiona*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki University of Technology. Doctoral Dissertation Series 2008/4. Helsinki: Yliopistopaino.

Pekrun, R., Elliot, A. J., & Maier, M. A. (2006). Achievement goals and discrete achievement emotions. A theoretical model and prospective test. *Journal of Educational Psychology*, 98(3), 583-597.

Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement. A program of qualitative and quantitative research. *Educational psychologist*, 37(2), 91-105.

Pensola, T., Gould, R., & Polvinen, A. (2010). *Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet.* Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010,16. Helsinki, Yliopistopaino.

Pensola, T., & Järvikoski, A. (2007). Ikääntyneiden työntekijöiden psyykkiset rasittuneisuus-oireet ja työssä jaksaminen – niiden huomioonotto työpaikalla ja varhaiskuntoutuksessa. Teoksessa K. Hinkka, & A. Järvikoski (Toim.), *Kuntoutus ja elämänlaatu.* Kuntoutuksen tutkimusseminaari 9.5.2007 Rovaniemi. Abstraktit. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 58/2007. Kelan tutkimusosasto. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A.-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S., & Viluksela, M. (2010). *Työ ja terveys – haastattelututkimus.* Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-tiedosto. Luettu 5.5.2013.

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/tyo\\_ja\\_terveys\\_haastattelututkimus\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf)

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkainen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M., & Virtanen, S. (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista.* Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. PDF-tiedosto. Luettu 6.5.2013.

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Perry, R. P., Hladkyj, S., Pekrun, R. H., & Pelletier, S. T. (2001). Academic control and action control in the achievement of college students. A longitudinal field study. *Journal of Educational Psychology*, 93(4), 776-789.

- Pintrich, P. R. (1995). Understanding self-regulated learning. *New Directions for Teaching and Learning*, 63(Fall 1995), 3-12. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Pintrich, P. R. (2000a). The role of motivation in self-regulated learning. Teoksessa P. R. Pintrich, & P. Ruohotie (Toim.), *Conative constructs and self-regulated learning* (ss. 51-66). Research centre for vocational education. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Pintrich, P. R. (2000b). The role of goal orientation in self-regulated learning. Teoksessa P. R. Pintrich, & P. Ruohotie (Toim.), *Conative constructs and self-regulated learning* (ss. 89-139). Research Centre for Vocational Education. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Pintrich, P. R. (2000c). The role of goal orientation in self-regulated learning. Teoksessa M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Toim.), *Handbook of self-regulation* (ss. 452-502). San Diego, CA: Academic Press.
- Pintrich, P. R. (2000d). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 92-104.
- Pintrich, P. R. (2003). A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667-686.
- Pintrich, P. R. (2004). A conceptual framework for assessing motivation and self-regulated learning in college students. *Educational psychology review*, 16(4), 385-407.
- Pintrich, P. R., & Garcia, T. (1991). Student goal orientation and self-regulation in the college classroom. Teoksessa M. L. Maehr, & P. R. Pintrich (Toim.), *Advances in motivation and achievement: Goals and self-regulatory processes* (ss. 371-402). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pintrich, P. R., Marx, R. W., & Boyle, R. A. (1993). Beyond cold conceptual change: The role of motivational beliefs and classroom contextual factors in the process of conceptual change. *Review of Educational Research* 63(2), 167-199.
- Pintrich, P. R., & McKeachie, W. J. (2000). A framework for conceptualizing student motivation and self-regulated learning in the college classroom. Teoksessa P. R. Pintrich, & P. Ruohotie (Toim.),

*Conative constructs and self-regulated learning* (ss. 31-50). Research Centre for Vocational Education. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Pintrich, P. R., & Schrauben, B. (1992). Students' motivational beliefs and their cognitive engagement in classroom tasks. Teoksessa D. H. Schunk, & J. L. Meece (Toim.), *Student perceptions in the classroom* (ss. 149-184). Hillsdale New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.

Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education. Theory, research, and applications*. 2. painos. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

Pintrich, P. R., & Smith, D. A. F., Garcia, T., & McKeachie, W. J. (1993). Reliability and predictive validity of the motivated strategies for learning questionnaire (MSLQ). *Educational and psychological measurement*, 53(3), 801-813.

Pohjanpää, K. (2008). Työsuhde ja koulutus ratkaisevia aikuiskoulutukseen osallistumisessa. *Hyvinvointikatsaus* 2008(3). WWW-artikkeli. Luettu 1.12.2012.

[http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art\\_2008-09-15\\_005.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-09-15_005.html)

Puohiniemi, M. (2002). *Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan*. Vantaa: Limor Kustannus.

Radcliffe, D. J., & Colletta, N. J. (1989). Nonformal education. Teoksessa C. J. Titmus (Toim.), *Lifelong education for adults. An international handbook* (ss. 60-64). Oxford: Pergamon Press.

Rheinberg, F., Vollmeyer, R., & Rollett, W. (2000). Motivation and action in self-regulated learning. Teoksessa M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Toim.), *Handbook of self-regulation* (ss. 503-529). San Diego, CA: Academic Press.

Rogers, A., & Horrocks, N. (2010). *Teaching adults*. 4. painos. Berkshire: McGraw-Hill Education, Open University Press.

Rotter, B. J. (1966). Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.



- Ruohotie, P. (1994). Professional Updating. Teoksessa P. Ruohotie, & P. Grimmett (Toim.), *New themes for education in a changing world* (ss. 167-205). Tampere: Career Development Finland Ky.
- Ruohotie, P. (1996a). Self-regulation in adult learning. Teoksessa P. Ruohotie, J. Honka, & B. Beairsto, (Toim.), *New Themes for Vocational Education* (ss. 187-226). University of Tampere, Research Center for Vocational Education. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ruohotie, P. (1996b). Professional growth and development. Teoksessa K. Leithwood, J. Chapman, D. Corson, P. Hallinger, & A. Hart (Toim.), *International handbook of educational leadership and administration, part 1* (ss. 419-445). 1. painos. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Ruohotie, P. (1998). *Motivaatio, tahto ja oppiminen*. Helsinki: Business Edita.
- Ruohotie, P. (2000). Conative constructs in learning. Teoksessa P. R. Pintrich, & P. Ruohotie. (Toim.), *Conative constructs and self-regulated learning* (ss. 1-30). Research Centre for Vocational Education. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ruohotie, P. (2002a). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ruohotie, P. (2002b). Motivation and self-regulation in learning. Teoksessa H. Niemi, & P. Ruohotie (Toim.), *Theoretical understandings for Learning in the virtual university* (ss. 37-71). 1. painos. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ruohotie, P. (2002c). Ammatillista kehittymistä edistävät itsesäätelyvalmiudet. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 2002(2), 8-16.
- Ruohotie, P. (2005). Ammatillinen kompetenssi ja sen kehittäminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 7(3), 4-11.
- Ruohotie, P. (2008). Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (Toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (ss. 106-122). Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 1 - 3.painos. Vantaa: Hansaprint Oy.

- Ruohotie, P., & Honka, J. (2003). *Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen*. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ruohotie, P., & Nokelainen, P. (2000). Modern modeling of student motivation and self-regulated learning. Teoksessa P. R. Pintrich, & P. Ruohotie (Toim.), *Conative constructs and self-regulated learning* (ss. 141-193). Research Centre for Vocational Education. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2005). Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa J.-E. Nurmi, & K. Salmela-Aro, *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet* (ss. 158-172). PS-kustannus. 2. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of vocational behavior*, 70(3), 463-477.
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, (25)1, 73-89.
- Scherer, K. R. (2001). Emotion. Teoksessa M. Hewstone, & W. Stroebe (Toim.), *Introduction to social psychology* (ss. 151–195). 3. painos. Cornwall: Blackwell Publishers.
- Schunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schunk, D. H. (1995). Self-Efficacy and Education and Instruction. Teoksessa J. E. Maddux (Toim.), *Self-Efficacy, adaptation, and adjustment. Theory, research, and application* (ss. 281-303). New York: Plenum Press.
- Schunk, D. H. (2005). Self-regulated learning. The educational legacy of Paul R. Pintrich. *Educational Psychologist*, 40(2), 85-94.
- Schunk, D. H. (2012). Attributions as motivators of self-regulated learning. Teoksessa D. H. Scunk, & B. J. Zimmerman (Toim.), *Motivation and Self-Regulated Learning. Theory, research and applications*. (ss. 245-266). New York: Routledge.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1997). Social origins of self-regulatory competence. *Educational Psychologist*, 32(4), 195–208.

Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (1998). *Self-regulated learning: from teaching to self-reflective practise*. New York: Guilford.

Smith, J., & Spurling, A. (2001). *Understanding motivation for lifelong learning*. London: Campaign for learning.

Snow, R. E., Corno, L., & Jackson, D. (1996). Individual differences in affective and conative functions. Teoksessa D.C. Berlinger, & R. C. Calfee (Toim.), *Handbook of educational psychology* (ss. 243–310). New York: Simon & Schuster Macmillan.

Stevens, C. K., Bavetta, A. G., & Gist, M. E. (1993). Gender differences in the acquisition of salary negotiation skills: The role of goals, self-efficacy and perceived control. *Journal of Applied Psychology* 78(5), 723–735.

Stroud, D., & Fairbrother, P. (2008). Workplace learning. A trade union failure to service needs. *Journal of Workplace Learning*, 20(1), 6-20.

STTK (2011a). *STTK:n Toimihenkilöbarometri 2011*. PDF-tiedosto. Luettu 5.11.2012.

<http://www.sttk.fi/File/b7098f14-0e9c-416d-b6f4-e1488cdf414e/Toimihenkilöbarometri%202011.pdf>

Sverke, M., & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (Special Issue: Union Commitment), 505–532.

Ryynänen, A., Auvinen, E., & Palmu, P. (2011). *STTK:n Henkilöstön edustaja –barometri*. PDF-tiedosto. Luettu 1.12.2012.

<http://www.sttk.fi/File/73478d3d-ab30-4fa1-b5ac-bf323fa01e36/Henkiloston-edustaja-barometri2011.pdf>

Ryynänen, A., Auvinen, E., & Palmu, P. (2013). *STTK:n Henkilöstön edustaja -barometri 2013*. PDF-tiedosto. Luettu 15.5.2013.

[http://www.sttk.fi/File/869600df-eeb4-4ae1-8026-d93ae3a6fb11/LM\\_seminaari\\_HED.pdf](http://www.sttk.fi/File/869600df-eeb4-4ae1-8026-d93ae3a6fb11/LM_seminaari_HED.pdf)

Tilastokeskus (2006). *Aikuiskoulutustutkimus 2006. Eurooppalainen vertailu*. PDF-tiedosto. Luettu 13.4.2013.

[http://tilastokeskus.fi/til/aku/2006/04/aku\\_2006\\_04\\_2009-04-24\\_fi.pdf](http://tilastokeskus.fi/til/aku/2006/04/aku_2006_04_2009-04-24_fi.pdf)

Tilastokeskus (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. PDF-tiedosto. Luettu 25.11.2012.

[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf)

Tilastokeskus (2012a). *Palkkarakenne 2011*. PDF-tiedosto. Luettu 1.12.2012.

[http://www.stat.fi/til/pra/2011/pra\\_2011\\_2012-10-19\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/pra/2011/pra_2011_2012-10-19_fi.pdf)

Tilastokeskus (2012b). *Aikuiskoulutustutkimus 2012*. PDF-tiedosto. Luettu 1.12.2012.

[http://www.stat.fi/keruu/akut/hyka\\_2012-01\\_aikuiskoulutustutkimus-2012.pdf](http://www.stat.fi/keruu/akut/hyka_2012-01_aikuiskoulutustutkimus-2012.pdf)

TSN-Gallup Oy (2012). *Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto*. Kevät 2012. SAK, STTK ja Akava sekä TNS-Gallup Oy. PDF-tiedosto. Luettu 8.12.2012.

[http://www.akava.fi/files/7319/Tyomarkkinapoliittinen\\_mielipideilmasto\\_2012\\_yhteenvedo.pdf](http://www.akava.fi/files/7319/Tyomarkkinapoliittinen_mielipideilmasto_2012_yhteenvedo.pdf)

Tuijula, T. (2011). *Jos tietää, mitä haluaa. Seurantatutkimus lukio-opiskelijoiden itsesäätelystä, opiskelun kulusta ja odotusten toteutumisesta*. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopisto. Turku:Painosalama Oy. PDF-tiedosto. Luettu 5.5.2013.

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/72128/AnnalesC316Tuijula.pdf?sequence=1>

Tuomisto, J. (1982). Palkansaajajärjestöjen koulutustoiminnan kehityksen ja lähtökohtien tarkastelua. *Aikuiskasvatus* 2(4), 116–126.

Tuomisto, J. (1996a). Ammattiyhdistyskoulutuksen yleisiä lähtökohtia. Teoksessa J. Tuomisto, K. Heikkilä, A. Juhela, E. Poikela, & M. Vuorikoski, *Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista*

*työelämässä* (ss. 31–52). Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos 59, julkaisusarja A. Tampere: Tampereen yliopisto, jäljennepalvelu.

Tuomisto, J. (1996b). Työväen sivistystyöstä luottamushenkilöiden kouluttamiseen – SAK:n koulutuksen kehitys ja uudet haasteet. Teoksessa J. Tuomisto, K. Heikkilä, A. Juhela, E. Poikela, & M. Vuorikoski, *Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä* (ss. 53–174). Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos 59, julkaisusarja A, 53–174. Tampere: Tampereen yliopisto, jäljennepalvelu.

Tuomisto, J. (1996c). Tutkimuksen tausta ja teoreettiset perusteet. Teoksessa J. Tuomisto, K. Heikkilä, A. Juhela, E. Poikela, & M. Vuorikoski, *Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä* (ss. 11–28). Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos 59, julkaisusarja A. Tampere: Tampereen yliopisto, jäljennepalvelu.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013). *Työnvälityksen vuositilastot vuonna 2012*. TEM Tilastotiedote 2013/2. PDF-tiedosto. Luettu 1.4.2013

<http://www.tem.fi/?C=98287&s=2618&xmid=5007>

United States Department of labor (2012). *Union members 2011. New release 27.1.2012*. Bureau of Labor Statistics 2012. PDF-tiedosto. Luettu 6.12.2012.

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

Waddoups, C. J. (2012). Union membership and job-related training: Incidence, transferability, and efficacy. *British Journal of Industrial Relations*. Article first published online, 6 AUG 2012. PDF-tiedosto. Luettu 25.11.2012.

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2012.00909.x/full>

Valleala, U.-M. (2007). Oppiiko vanha koira uusia temppuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa K. Collin, & S. Paloniemi (Toim.), *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä* (ss. 55–92). Juva: PS-Kustannus, WS Bookwell.

Valtionvarainministeriö (2012). *Valtion talousarvioesitykset 2012*. WWW-sivut. Luettu 7.1.2013.

<http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp?year=2012&lang=fi&maindoc=/2012/aky/aky.xml&opennode=0,1,15,317,721,769,775>

Vilka, M. (2003). Puhdas tieto ja maailman tahrat. Teoksessa J. Varto, H. Sarnivaara, & H. Tervahattu (Toim.), *Taiteen ja tutkimisen maastoissa* (ss. 40–46). Artefakta 13. Nurmijärvi: Akatiimi Oy.

Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71(1), 3-25.

Weiner, B. (1984). Principles for a theory of student motivation and their application within an attributional framework. Teoksessa R. E. Ames, & C. Ames (Toim.), *Research on motivation in education, volume 1, student motivation* (ss. 15-38). Orlando, Florida: Academic Press, Inc.

Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer series in social psychology. New York: Springer-Verlag.

Ylöstalo, P. (2007). *Työolobarometri*. Lokakuu 2007. Ennakkotietoja. Työministeriön analyysjä 8/2007. Helsinki: Työministeriö.

Ylöstalo, P., & Jukka, P. (2011). *Työolobarometri*. Lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 25/2011. PDF-tiedosto. Luettu 1.4.2013

[http://www.tem.fi/files/30098/TEM\\_25\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/30098/TEM_25_2011_netti.pdf)

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation. A social cognitive perspective. Teoksessa M. Boekaerts., & P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Toim.), *Handbook of self-regulation* (ss. 13-40). San Diego, CA: Academic Press.

Zimmerman, B. J. (2002). Becoming self-regulated learner. An overview. *Theory into practice*, 41(2), 64–70.

Åhman, H. (2003). *Oman mielen johtaminen – näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa*. Akateeminen väitöskirja. HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology. Dissertation Series No 12.

## 9.2 Julkaisemattomat lähteet

Hyttinen, S. (2007). *Miksi luottamusmies osallistuu? Luottamusmiesten arvojen ja ammattijärjestösitoutumisen yhteydet luottamusmieskursseille osallistumissyihin*. Aikuiskasvatuksen pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto.

Kainulainen, V. (2010). *”Yhdessä meillä se voima on”*. Etnografinen tutkimus Palvelualojen ammattiliiton luottamusmies- ja työsuojelukoulutuksista. Kasvatustieteen pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto.

Kerola, J. (2012). *Journalistien johtaminen ja ammatillinen kasvu*. Tiedotusopin/ mediajohtamisen Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. PDF-tiedosto. Luettu 6.1.2013.

<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu06019.pdf>

Onkalo, R. (2011). *Aikuiskoulutusinformaatio palkansaajakeskusjäjestöjen verkkosivuilla*. Viestinnän pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto. PDF-tiedosto. Luettu 1.1.2013.

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26624/ProGradu\\_RitaOnkalo\\_11012011.pdf?sequence=2](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26624/ProGradu_RitaOnkalo_11012011.pdf?sequence=2)

Peränen, N. (2010). *Luottamusmiesten ammatillinen osaaminen paikallisen sopimisen kontekstissa, tarkastelun kohteena Julkisten ja hyvinvointialojen liitto*. Yleisen valtio-opin pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto.

Pirhonen, T. (2012). *Tavoitteena hyvä luottamusmies. Esimerkkinä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutus*. Kasvatustieteen pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

Suomen journalistiliitto (2002). *Toiminta- ja talouskertomukset 1998 - 2001*. Liittokokous 21.–23.5.2002.

Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy (2006). *Järjestökuva 2006*. Suomen Journalistiliiton jäsentutkimus 2006.

Suomen journalistiliitto & TNS-Gallup Oy (2011). *Järjestökuva 2011*. Suomen Journalistiliiton jäsentutkimus 2011.

Suomen journalistiliitto & TSN-Gallup Oy (2012). *SJL:n työmarkkinatutkimus 2012*. Espoo.

Suomen journalistiliitto (2013). *Edunvalvonta – verkkosivut*. Työehtosopimusten luottamusmies-sopimukset, lehdistö, sähköiset viestimet ja kustannustoimittajat. WWW-sivut ja PDF-tiedostot. Luettu 1.1.2013.

<http://www.journalistiliitto.fi/edunvalvonta/tyoehtosopimukset>

### 9.3 Haastattelu

Honkanen, K. (2013). Puhelinkeskustelu Kimmo Honkasen ja Marianne Leskisen välillä helmikuussa 2013. Aihe toimitus- ja ohjelmatyöntekijöiden työttömyys journalistien ja esiintyvien taiteilijoiden työttömyyskassan tilastotietojen perusteella.

## 10 LIITTEET

**Liite 1. Tutkimuskysymysten lomake luottamusmiehille ja entisille luottamusmiehille**

**Liite 2. Tutkimuskysymysten lomake verrokeille**

**Liite 3. Faktorianalyysin lataukset faktoreittain**



## Liite 1. Tutkimuskysymysten lomake luottamusmiehillä ja entisillä luottamusmiehillä

### Tampereen yliopiston kasvatustieteen opinnäytetyön tutkimus, luottamusmiehet

Tutkimus tehdään Journalistiliiton hallituksen antamalla tutkimusluvalla. Tutkimustyöni ohjaaja on professori KTT Petri Nokelainen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja kertynyt tieto on luottamuksellista. Tietoja käytetään ainoastaan tilastollisiin analyyseihin eikä yksittäistä vastaajaa yksilöidä.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä vaikutus luottamusmiestehtävällä on luottamusmiehen myöhempään työhönsä. Vastauksia verrataan Journalistiliiton jäsenkunnasta satunnaisotannalla koostettuun jäsenryhmään, joka ei ole toiminut luottamusmiestehtävissä.

Vastaathan kaikkiin asteikkolisiin kysymyksiin huolellisesti rastittamalla/ympeyrimällä oikean vaihtoehdon. Vastaaminen vie noin 30 minuuttia. Avovastauksiin voit vastata, jos haluat ja ehdit.

Kysely jakautuu kolmeen osaan, vastaajan taustatiedot, yleisesti kouluttautumiseesi, mahdollisiin opintoihisi (esim. luottamusmieskurssit tai muut ammattitaitoasi lisäävät kurssit joihin olet osallistunut) ja osaamisesi kehittymiseen liittyvät väittämät.

24 väittämää käsittelevät seuraavia asioita työssäsi ja työpaikallasi, koulutukseen, opintoihin ja kouluttautumiseen suhtautuminen. Kyselyn lopussa on lisäksi 12 taustaasi liittyvää kysymystä. Yksittäisiä vastaajia ei voida yksilöidä vastausten perusteella

Vertaa väittämiä omiin ajatuksiisi itsestäsi, siitä miten kouluttaudut ja mitä ajattelet nykyisestä työstäsi. Vastaa rehellisesti tuntemuksesi mukaan ja valitse se vaihtoehto, joka tulee ensimmäisenä mieleesi.

Jokaisessa väittämässä on viisi vastausmahdollisuutta, joista valitset vain yhden. Väittämiin ei ole oikeita tai vääriä vastauksia. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että vastaat kaikkiin väittämiin. Jos väittämässä oleva tilanne ei ole sinulle tuttu, vastaa sen mukaan miten ajattelet että toimisit ko. tilanteessa.

Mikäli olet **täysin eri mieltä kuin väite**, valitse 1.

Mikäli olet **suurin piirtein eri mieltä** kuin väite, valitse 2

Mikäli **et tiedä, oletko samaa mieltä vai eri mieltä** kuin väite, valitse 3.

Mikäli olet **suurin piirtein samaa mieltä** kuin väite, valitse 4.

Mikäli olet **täysin samaa mieltä** kuin väite, valitse 5.

**Väittämät, vastaukset asteikolla 1 Æ 5,**

**1 täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä**

1. Opiskelen kaikkein mieluummin asioita, jotka ovat vaativia ja joista voin oppia uutta.  
1 2 3 4 5
2. Pystyn kyllä oppimaan vaikeimmatkin asiat, jos vain yritän parhaani.  
1 2 3 4 5
3. Ammattitaidon oppii ilman erillisiä teorianunteja käytännön työtehtäviä tekemällä.  
1 2 3 4 5
4. Uskon, että opinnoista on hyötyä myöhemmin työelämässä.  
1 2 3 4 5
5. Uskon saavani opinnoissani erinomaisia arvosanoja.  
1 2 3 4 5
6. Olen vakuuttunut siitä, että ymmärrän opintoihini liittyvät, kaikkein vaikeimmatkin asiat  
1 2 3 4 5
7. Haluan saada mahdollisimman korkeat arvosanat.  
1 2 3 4 5
8. Vastatessani kirjallisiin koe- ja/tai oppimistehtäviin minua askarruttavat samanaikaisesti ne tehtävät, joihin en osaa vastata.  
1 2 3 4 5
9. On minun omaa syytäni, jos en opi teoria-asioita.  
1 2 3 4 5
10. Minulle on tärkeää oppia alaani liittyvät teoria-asiat.  
1 2 3 4 5
11. Opin varmasti ne asiat, joita koulutuksessani opetetaan.  
1 2 3 4 5
12. Minua kiinnostaa vain työelämän todellisten työtehtävien oppiminen mahdollisimman hyvin.  
1 2 3 4 5
13. Opiskelu tuntuu usein raskaalta ja/tai turhauttavalta.  
1 2 3 4 5
14. Uskon oppivani kaikkein vaikeimmatkin teoria-asiat ja suoriutuvani opinnoistani.  
1 2 3 4 5

**1 täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä**

15. Opiskelen kaikkein mieluummin asioita, jotka askarruttavat minua, vaikka ne olisivat vaikeita.

1 2 3 4 5

16. Olen erittäin kiinnostunut kursseista ja uudesta tiedosta.

1 2 3 4 5

17. Opín kyllä kursseilla vaadittavat asiat, jos ponnistelen riittävän lujasti.

1 2 3 4 5

18. Luotan siihen, että suoriudun opinnoistani.

1 2 3 4 5

19. Minulle tuottaa suurta tyydytystä se, että voin perehtyä asioihin mahdollisimman syvällisesti.

1 2 3 4 5

20. Uskon, että opinnoistani on minulle myöhemmin hyötyä.

1 2 3 4 5

21. Jos minulla on mahdollisuus valita tehtäviä ja kirjallisuutta, valitse sellaisia, joista voin oppia uutta, vaikka en siitä syystä saisikaan parasta mahdollista arvosanaa.

1 2 3 4 5

22. Jos epäonnistun opinnoissani, se johtuu siitä, että en yritä tarpeeksi lujasti.

1 2 3 4 5

23. Minulle on tärkeää menestyä opinnoissani ja näyttää muille (perheenjäsenilleni, ystävilleni, työtovereilleni) mihin kykenen.

1 2 3 4 5

24. Minulle on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää opiskelemani asiat.

1 2 3 4 5

**Vapaaehtoinen avovastausmahdollisuus luottamusmiehille,**

25. Mikä on palkitsevinta luottamusmiestyössä?

26. Mikä on rasittavinta luottamusmiestyössä?

27. Mikä on tärkein tavoitteesi luottamusmiestyössä?

28. Mikä oli syy sille, että hakeuduit luottamusmiestehtävään?

**Kuinka kauan olet yhteensä ollut Journalistiliiton luottamustehtävissä**

- 1 enintään 2 v
- 2 2 - 4 v
- 3 4 - 6 v
- 4 6 - 8 v
- 5 kauemmin kuin 8 v

**Vastaaajan taustatiedot tilastointia varten (ei yksilöitävissä),**

**Sukupuoli,**

- 1 Mies
- 2 Nainen

**Ikä,** \_\_\_\_\_ vuotta

**Siviilisäätty**

- 1 naimaton
- 2 naimisissa/avoliitossa/rekisteröity parisuhde
- 3 eronnut
- 4 leski

**Lasten lukumäärä**

- 1 lapseton
- 2 yksi lapsi
- 3 kaksi lasta

4 kolme tai enemmän

### **Korkein suoritettu tutkinto,**

- 1 Ei tutkintoa
- 2 Lukio ja ylioppilastutkinto
- 3 Ammatillinen perustutkinto/ Ammattitutkinto/ Erikoisammattitutkinto (esim. audiovisuaalisen viestinnän ammatti-/erikoisammattitutkinto)
- 4 Alempi korkeakoulututkinto (esim. kandidaatti)
- 5 Korkeakoulututkinto (esim. AMK)
- 6 Ylempi korkeakoulututkinto (esim. maisteri, ylempi AMK)
- 7 Lisensiaatin tutkinto
- 8 Tohtorin tutkinto

### **Nykyistä päätyötä koskevat kysymykset,**

#### **Toimipaikan sijainti**

- 1 maakunnan pääkaupunki
- 2 muu kaupunki tai kunta
- 3 pääkaupunkiseutu
- 4 työpaikka ulkomailla

#### **Montako vuotta olet ollut nykyisen työnantajan palveluksessa**

- 1 alle 2 v
- 2 2 - 5v
- 3 5 - 10 v
- 4 10 - 15 v
- 5 Yli 15 v

**Montako vuotta olet ollut työelämässä yhteensä \_\_\_\_\_ vuotta**

#### **Työ- tai virkasuhteen laatu**

- 1 Vakinainen, kokoaikainen

- 2 Vakinainen, osa-aikainen
- 3 Määräaikainen, päätoiminen
- 4 Määräaikainen, osa-aikainen/sivutoiminen
- 5 Sijaisuus
- 6 Olen tällä hetkellä työtön
- 7 Olen yrittäjä

### **Palkkataso marraskuussa 2012**

Kokonaiskuukausiansio sisältäen luontoisedut \_\_\_\_\_ euroa/kk

**Onko sinulla työurallasi ollut työttömyysjaksoja, joilta olet saanut työttömyyskorvausta?**

- 1 Kyllä
- 2 Ei

**Jos sinulla on ollut työttömyysjaksoja, arvioi työttömyyden yhteenlaskettu kesto kuukausina viimeisen kymmenen vuoden aikana (=vuosien 2001–2012 aikana).**

\_\_\_\_\_ kuukautta. **Suurkiitos osallistumisestasi tutkimukseen.**

### **Liite 2. Tutkimuskysymysten lomake verrokeille**

#### **Tampereen yliopiston kasvatustieteen opinnäytetyön tutkimus, verrokkit**

Tutkimus tehdään Journalistiliiton hallituksen antamalla tutkimusluvalla. Tutkimustyöni ohjaaja on professori KTT Petri Nokelainen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja kertynyt tieto on luottamuksellista. Tietoja käytetään ainoastaan tilastollisiin analyyseihin eikä yksittäistä vastaajaa yksilöidä.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä vaikutus luottamusmiestehtävällä on luottamusmiehen myöhempään työuraan. Vastauksia verrataan ryhmään, joka ei ole toiminut luottamusmiestehtävissä.

Vastaathan kaikkiin asteikollisiin kysymyksiin huolellisesti rastittamalla/ympeyrimällä oikean vaihtoehdon. Vastaaminen vie noin 30 minuuttia. Avovastauksiin voit vastata, jos haluat ja ehdit.

Kysely jakautuu kolmeen osaan, vastaajan taustatiedot, yleisesti kouluttautumiseesi, mahdollisiin opintoihisi (esim. luottamusmieskurssit tai muut ammattitaitoasi lisäävät kurssit joihin olet osallistunut) ja osaamisesi kehittymiseen liittyvät väittämät.

24 väittämää käsittelevät seuraavia asioita työssäsi ja työpaikallasi, koulutukseen, opintoihin ja kouluttautumiseen suhtautuminen. Yksittäisiä vastaajia ei voida yksilöidä vastausten perusteella

Vertaa väittämiä omiin ajatuksiisi itsestäsi, siitä miten kouluttaudut ja mitä ajattelet nykyisestä työstäsi. Vastaa rehellisesti tuntemuksesi mukaan ja valitse se vaihtoehto, joka tulee ensimmäisenä mieleesi.

Jokaisessa väittämässä on viisi vastausmahdollisuutta, joista valitset vain yhden. Väittämiin ei ole oikeita tai vääriä vastauksia. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että vastaat kaikkiin väittämiin. Jos väittämässä oleva tilanne ei ole sinulle tuttu, vastaa sen mukaan miten ajattelet että toimisit ko. tilanteessa.

Mikäli olet **täysin eri mieltä kuin väite**, valitse 1.

Mikäli olet **suurin piirtein eri mieltä** kuin väite, valitse 2

Mikäli **et tiedä, oletko samaa mieltä vai eri mieltä** kuin väite, valitse 3.

Mikäli olet **suurin piirtein samaa mieltä** kuin väite, valitse 4.

Mikäli olet **täysin samaa mieltä** kuin väite, valitse 5.

### Väittämät, vastaukset asteikolla 1 - 5

1 täysin eri mieltä

5 täysin samaa mieltä

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Opiskelen kaikkein mieluummin asioita, jotka ovat vaativia ja joista voin oppia uutta.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Pystyn kyllä oppimaan vaikeimmatkin asiat, jos vain yritän parhaani.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Ammattitaidon oppii ilman erillisiä teoriatunteja käytännön työtehtäviä tekemällä.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Uskon, että opinnoista on hyötyä myöhemmin työelämässä.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Uskon saavani opinnoissani erinomaisia arvosanoja.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Olen vakuuttunut siitä, että ymmärrän opintoihini liittyvät, kaikkein vaikeimmatkin asiat                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Haluan saada mahdollisimman korkeat arvosanat.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Vastatessani kirjallisiin koe- ja/tai oppimistehtäviin minua askarruttavat samanaikaisesti ne tehtävät, joihin en osaa vastata. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. On minun omaa syytäni, jos en opi teoria-asioita.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Minulle on tärkeää oppia alaani liittyvät teoria-asiat.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Opin varmasti ne asiat, joita koulutuksessani opetetaan.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Minua kiinnostaa vain työelämän todellisten työtehtävien oppiminen mahdollisimman hyvin.                                       |   |   |   |   |   |

- 1 2 3 4 5
13. Opiskelu tuntuu usein raskaalta ja/tai turhauttavalta. 1 2 3 4 5
14. Uskon oppivani kaikkein vaikeimmatkin teoria-asiat ja suoriutuvani opinnoistani. 1 2 3 4 5
15. Opiskelen kaikkein mieluummin asioita, jotka askarruttavat minua, vaikka ne olisivat vaikeita.  
1 2 3 4 5
16. Olen erittäin kiinnostunut kursseista ja uudesta tiedosta. 1 2 3 4 5
17. Opin kyllä kursseilla vaadittavat asiat, jos ponnistelen riittävän lujasti. 1 2 3 4 5
18. Luotan siihen, että suoriudun opinnoistani. 1 2 3 4 5
19. Minulle tuottaa suurta tyydytystä se, että voin perehtyä asioihin mahdollisimman syvällisesti.  
1 2 3 4 5
20. Uskon, että opinnoistani on minulle myöhemmin hyötyä. 1 2 3 4 5
21. Jos minulla on mahdollisuus valita tehtäviä ja kirjallisuutta, valitse sellaisia, joista voin oppia uutta, vaikka en siitä syystä saisikaan parasta mahdollista arvosanaa. 1 2 3 4 5
22. Jos epäonnistun opinnoissani, se johtuu siitä, että en yritä tarpeeksi lujasti. 1 2 3 4 5
23. Minulle on tärkeää menestyä opinnoissani ja näyttää muille (perheenjäsenilleni, ystävilleni, työtovereilleni) mihin kykenen.  
1 2 3 4 5
24. Minulle on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää opiskelemani asiat. 1 2 3 4 5

### Vastajan taustatiedot tilastointia varten (ei yksilöitävissä),

#### Sukupuoli,

- 1 Mies  
2 Nainen

Ikä, \_\_\_\_\_ vuotta

#### Siviilisääty

- 1 Naimaton  
2 naimisissa/avoliitossa/rekisteröity parisuhde  
3 eronnut  
4 leski

#### Lasten lukumäärä

- 1 lapseton



- 2 yksi lapsi
- 3 kaksi lasta
- 4 kolme tai enemmän

**Korkein suoritettu tutkinto,**

- 1 Ei tutkintoa
- 2 Lukio ja ylioppilastutkinto
- 3 Opistotason tutkinto
- 4 Ammatillinen perustutkinto/ Ammattitutkinto/ Erikoisammattitutkinto (esim. audiovisuaalisen viestinnän ammatti-/erikoisammattitutkinto)
- 5 Alempi korkeakoulututkinto (esim. kandidaatti)
- 6 Korkeakoulututkinto (esim. AMK)
- 7 Ylempi korkeakoulututkinto (esim. maisteri, ylempi AMK)
- 8 Lisensiaatin tutkinto
- 9 Tohtorin tutkinto

**Suurkiitos osallistumisestasi tutkimukseen**

### Liite 3. Faktorianalyysin lataukset faktoreittain.

Factor Matrix <sup>a</sup>						
	Factor					
	MF4	MF3	3	MF1	MF2	6
a9. On minun omaa syytäni,	<b>,999</b>					
a22. Jos epäonnistun.	<b>,522</b>		,158	-,184		,171
a14. Uskon oppivani kaikkein.	,242	<b>,755</b>		-,301		
a11. Opin varmasti ne asiat,	,163	<b>,682</b>		-,235		
a6. Olen vakuuttunut siitä, vaikeimmatkin asiat	,225	<b>,665</b>	-,105	-,246	,151	-,207
a2. Pystyn kyllä oppimaan	<b>,163</b>	<b>,643</b>	-,168	-,306		,177
a18. Luotan siihen, että.		<b>,613</b>	,139	-,228		
a24. Minulle on ensiarvoisen.		<b>,598</b>		,214		
a20. Uskon, että opinnoistani.		<b>,594</b>	,482	,123	-,284	
a5. Uskon saavani.		<b>,579</b>			,323	-,111
a17. Opin kyllä kursseilla.	<b>,318</b>	<b>,578</b>		-,247		,174
a15. Opiskelen kaikkein		<b>,568</b>	-,393	,238		,208
a16. Olen erittäin		<b>,550</b>		,323	-,137	
a19. Minulle tuottaa suurta.		<b>,548</b>	-,169	,383		-,111
a1. Opiskelen kaikkein.		<b>,521</b>	-,417	,237		,274
a10. Minulle on tärkeää oppia	,204	<b>,461</b>		,363	,228	
a21. Jos minulla on		<b>,449</b>	-,301	,254	-,171	-,162
a4. Uskon, että opinnoista o.		<b>,459</b>	,535		-,304	
a7. Haluan saada	,193	,407	,349	,169	<b>,495</b>	
a23. Minulle on tärkeää .	,116	,192	,320	,190	<b>,366</b>	,244
a13. Opiskelu tuntuu usein		-,351		-,128		,389

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 6 factors extracted. 9 iterations required.

