

**LÄÄKÄRIEN JULKISEN PALVELUN MOTIVAATION YHTEYS TYÖHYVINVOINTIIN:  
TYÖETIIKAN TOTEUTUMATTOMUUS YHTEYTTÄ MUUNTAVANA TEKIJÄNÄ**

**Kaisa-Maria Pihlava  
Psykologian pro gradu -tutkielma  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Tampereen yliopisto  
Heinäkuu 2015**

PIHLAVA, KAISA-MARIA: Lääkärien julkisen palvelun motivaation yhteys työhyvinvointiin: Työetiikan toteutumattomuus yhteyttä muuntavana tekijänä

Pro gradu -tutkielma, 52 s., 1 liites.

Ohjaaja: Mervi Ruokolainen

Psykologia

Heinäkuu 2015

---

Tämä tutkimus keskittyi suomalaisten lääkärien julkisen palvelun motivaatioon, jolla tarkoitetaan työntekijän motivoitumista epäitsekäseen toimintaan yhteisen hyvän edistämiseksi. Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, onko lääkärien julkisen palvelun motivaatio yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa. Lisäksi tutkittiin, muuntaako kokemus työetiikan toteutumattomuudesta tätä yhteyttä. Julkisen palvelun motivaatiota tarkasteltiin tutkimuksessa neljän ulottuvuuden (viehätys julkiseen palveluun, sitoutuminen julkisiin arvoihin, myötätunto ja uhrautuminen) kautta. Työhyvinvointia kuvasivat työssä koettu tarmokkuus, työtyytyväisyys ja uupumusasteinen väsymys.

Tutkimus pohjautui ”Terveystieteiden työntekijöiden julkisen palvelun motivaatio ja sen yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen” -tutkimushankkeessa vuonna 2014 kerättyyn poikkileikkausaineistoon ( $n = 4311$ ), josta tähän tutkimukseen valittiin Suomen Lääkäriliittoon kuuluvat vastaajat ( $n = 604$ ). Tutkittavista naisia oli 67 %. Vastaajien keski-ikä oli 46,5 vuotta. Vakituudessa/toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 67 % ja julkisella sektorilla työskenteli 78 % vastaajista.

Tutkimuksessa tarkasteltiin ensin lääkärien julkisen palvelun motivaation tasoa ja motivaatioulottuvuuksien eriytymistä taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, esimiesasema, työskentelysektori) mukaan. Tulokset osoittivat, että lääkäreillä oli korkea julkisen palvelun motivaatio uhrautumisen ulottuvuutta lukuun ottamatta. Lisäksi naislääkärit raportoivat mieslääkäreitä enemmän viehätystä julkiseen palveluun. Miehet ja esimiesasemassa toimivat lääkärit raportoivat muita enemmän uhrautumista. Julkisella sektorilla työskentelevät lääkärit kokivat yksityissektorin lääkäreitä enemmän viehätystä julkiseen palveluun ja sitoutumista julkisiin arvoihin.

Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että julkisen palvelun motivaation kaikki ulottuvuudet olivat positiivisessa yhteydessä työssä koettuun tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Sen sijaan yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen ei löytynyt. Työetiikan toteutumattomuus muunsi kolmen julkisen palvelun motivaatioulottuvuuden (viehätys julkiseen palveluun, sitoutuminen julkisiin arvoihin, uhrautuminen) ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä. Tällöin korkea julkisen palvelun motivaatio ei yhdistynyt parempaan työtyytyväisyyteen tilanteessa, jossa työetiikan toteutumattomuutta koettiin paljon.

Lääkärien korkea julkisen palvelun motivaatio ja sen yhdistyminen parempaan työhyvinvointiin on ihannetilanne niin lääkärien itsensä, heidän potilaidensa kuin koko yhteiskunnan kannalta. Vaikka resurssien rajallisuus terveydenhuollossa on väistämätön tosiasia, työnantajien tulisi huolehtia, että lääkärit voivat kokea toimivansa työetiikkansa mukaisesti ja näin myös toteuttaa julkisen palvelun motivaatiotaan. Koska julkisen palvelun motivaatio on vahvassa suorassa yhteydessä työhyvinvointiin, tulisi jatkotutkimuksissa etsiä julkisen palvelun motivaatiota vahvistavia tekijöitä, jolloin myös lääkärien työhyvinvoinnin ja työsitoutumisen voidaan olettaa kasvavan.

Avainsanat: julkisen palvelun motivaatio, tarmokkuus, työtyytyväisyys, uupumusasteinen väsymys, lääkärit

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat .....	1
1.2 Julkisen palvelun motivaatio .....	3
1.3 Julkisen palvelun motivaatio eri työntekijäryhmillä .....	5
1.4 Julkisen palvelun motivaatio henkilökohtaisena voimavarana ja sen yhteys työhyvinvointiin .....	6
1.5 Aiempi empiirinen tutkimus julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä ..	9
1.6 Työetiikan toteutumattomuuden suorat ja muuntavat yhteydet työhyvinvointiin .....	10
1.7 Tutkimuskysymykset .....	13
<b>2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>16</b>
2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat .....	16
2.2 Tutkimuksessa käytetyt mittarit .....	17
2.3 Aineiston analysointi .....	19
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>21</b>
3.1 Julkisen palvelun motivaatio taso ja eriytyminen taustamuuttujittain .....	21
3.2 Tutkimuksen muuttujien väliset yhteydet korrelaatiotarkastelussa .....	21
3.3 Julkisen palvelun motivaation ja työetiikan toteutumattomuuden suorat yhteydet työhyvinvointiin ..	24
3.4 Työetiikan toteutumattomuus julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä muuntavana tekijänä .....	27
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>30</b>
4.1 Lääkäreillä on korkea julkisen palvelun motivaatio .....	30
4.2 Julkisen palvelun motivaatio eriytyy osittain lääkärien taustatekijöiden mukaan .....	31
4.3 Korkea julkisen palvelun motivaatio yhdistyy parempaan työhyvinvointiin .....	34
4.4 Työetiikan toteutumattomuus on negatiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin ja muuntaa julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä .....	36
4.5 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset, jatkotutkimusaiheet ja käytännön sovellukset .....	38
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>42</b>
<b>LIITE</b> .....	<b>53</b>
LIITE 1: Julkisen palvelun motivaatio -mittari .....	53

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Jokaisella työntekijällä on jokin motivaatio työskentelynsä. Motivaation lähde voi vaihdella ulkoisista palkkioista työntekijän työstään saamaan sisäiseen tyydytykseen (Grant, 2008). Yksi työntekijän motivaation lähteistä voi olla julkisen palvelun motivaatio (Anderfuhren-Biget, Varone, Giaque, & Ritz, 2010), joka tarkoittaa yksilön motivoitumista oman edun sivuuttamiseen ja epäitsekkääseen toimintaan muiden ihmisten ja yhteisön hyväksi (Kim & Vandenabeele, 2010; Perry & Wise, 1990). Aikaisempi kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että työntekijän julkisen palvelun motivaatiolla on positiivinen yhteys hänen työhyvinvointiinsa ja työasenteisiinsa. Vahvasti julkiseen palveluun motivoituneiden työntekijöiden on havaittu olevan tyytyväisempiä työhönsä (Kim, 2011; Taylor & Westover, 2011) ja sitoutuneempia organisaatioonsa (Castaing, 2006; Kim, 2011). Lisäksi heillä on muita vähemmän työpaikan vaihtoaikkeitä (Park & Rainey, 2008). Julkisen palvelun motivaation yhteyksiä muihin kuin edellä mainittuihin työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin, kuten työn imuun ja uupumusasteiseen väsymykseen, ei ole kuitenkaan juuri tutkittu (vrt. uupumusasteisen väsymyksen osalta Giaque, Anderfuhren-Biget, & Varone, 2013).

Tiettyyn ammattikuntaan identifioitumisen on nähty olevan yhteydessä korkeampaan julkisen palvelun motivaatioon (Andersen, 2009; Andersen & Pedersen, 2012; Perry, 1997; Taimio, 2013). Tämän on ajateltu johtuvan erityisesti ihmisläheisten, korkeaa koulutusta vaativien palveluammattien kohdalla siitä, että niissä korostuu yleistä etua painottava eettinen normisto (Andersen & Pedersen, 2012; Taimio, 2013). Julkiseen palveluun motivoituneet kokevat mielekkäänsä työt, joissa he pystyvät toteuttamaan motivaatiotaan (Nielsen, 2013). Heidän myös oletetaan hakeutuvan työtehtäviin, joissa he voivat työskennellä muiden hyväksi (Giaque, Ritz, Varone, & Anderfuhren-Biget, 2012; Taylor, 2008). Terveysthuolto kuuluu niihin aloihin, joilla on ajateltu olevan vahvasti julkiseen palveluun motivoituneita työntekijöitä (Andersen, 2009; Andersen & Pedersen, 2012). Kuitenkin terveydenhuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaatiota on aiemmin tutkittu suhteellisen vähän (vrt. Kjeldsen, 2012; Kjeldsen & Jacobsen, 2013; Saarinen, Ruokolainen, Taimio, Pirttilä, & Mauno, 2015). Tässä tutkimuksessa keskitytään suomalaisten lääkärin julkisen palvelun motivaatioon ja siihen, onko se yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa (työtyytyväisyyteen, tarmokkuuteen ja uupumusasteiseen väsymykseen).

Lääkärin ammattikunta on yksi terveydenhuollon työntekijäryhmistä, joihin identifioidutaan tyypillisesti vahvasti ja joissa toimitaan toisten hyväksi eettisen normiston pohjalta (Andersen & Pedersen, 2012; Pälve, 2013; Taimio, 2013). Tuoreen tutkimuksen mukaan suomalaiset

lääkärit pitävät itseään työssään ennen kaikkea ”auttajina” (Sumanen ym., 2015). Vaikka lääkäreillä voidaan siis odottaa olevan korkea julkisen palvelun motivaatio, tätä oletusta ei ole aiemmissa tutkimuksissa juuri tarkasteltu. Niissä julkisen palvelun motivaation tutkimuksissa, joissa lääkärit ovat olleet mukana, ei ole raportoitu tuloksia erikseen lääkärien osalta (Bright, 2011; Andersen & Pedersen, 2012; Gould-Williams, Mostafa, & Bottomley, 2015) tai tutkimusta on tehty vain pienellä otoksella laadullisesti (Andersen, 2009). Aikaisemman tutkimuksen perusteella ei myöskään tiedetä, löytyykö lääkärien keskuudesta eroja siinä, kuinka motivoituneita he ovat julkiseen palveluun. Tähänkin kysymykseen etsitään vastausta tässä tutkimuksessa. Se, että tutkimus rajataan lääkäreihin, rajoittaa tulosten yleistettävyyttä, mutta lisää toisaalta sisäistä validiteettia julkisen palvelun motivaation ilmiön tutkimisessa. Tulokset voivat antaa suuntaa julkisen palvelun motivaatiosta myös muilla vahvaa ammattitietoisuutta ja eettistä normistoa edellyttävillä ihmisläheisillä aloilla, esimerkiksi muissa terveydenhuollon ammateissa.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös, muuntaako lääkärien kokemus resurssipulan aiheuttamasta työetiikan toteutumattomuudesta julkisen palvelun motivaation yhteyttä työhyvinvointiin. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että jos julkiseen palveluun motivoituneet työntekijät eivät pysty työssään toteuttamaan motivaatiotaan itsestään riippumattomista syistä, heidän työhyvinvointinsa ja työsitoutumisensa heikkenevät (Kim, 2012; Wright & Pandey, 2008). Resurssipula on yksi niistä syistä, jotka saattavat estää julkisen palvelun motivaation toteuttamista. Kyseisen muuntavan yhteyden tarkastelu on tärkeää, koska monissa suomalaisissa terveydenhuollon organisaatioissa koetaan nykyään talous- ja henkilöstöresurssien riittämättömyyttä (Mertala, 2011; Saxén, 2009), millä voi olla merkitystä myös lääkärien julkisen palvelun motivaatiolle.

Lääkärien julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välinen yhteys on aiheena tärkeä, koska työssään motivoituneet ja hyvinvoivat lääkärit hoitavat potilaitaan todennäköisesti paremmin (katsaus Scheepers, Boerebach, Arah, Heineman, & Lombarts, 2015) ja säästävät terveydenhuollon resursseja (Dunn, Arnetz, Christensen, & Homer, 2007). Lisäksi julkiseen palveluun motivoituneet työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä ja työskentelyorganisaatioonsa (Castaing, 2006; Kim, 2011; Park & Rainey, 2008). Näin ollen lääkärien julkisen palvelun motivaation tutkiminen voi tarjota näkökulmia Suomessa 2000-luvulla koettuun lääkärivajeseen, jonka seurauksena lääkärit voivat jossain määrin valita työpaikkansa (Heponiemi, Kuusio, Sinervo, & Elovainio, 2011; Parmanne, Ruskoaho, & Vänskä, 2015). Koska lääkäriajaja ei aiheuta ongelmia pelkästään lääkäreitä palkkaaville organisaatioille, vaan heijastuu koko yhteiskunnan hyvinvointiin lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (Parmanne, Saukkonen, Ruskoaho, & Vuorio, 2010), lääkärien julkisen palvelun motivaation toteutumisella ja työhyvinvoinnilla on myös yhteiskunnallista merkitystä.

## 1.2 Julkisen palvelun motivaatio

Julkisen palvelun motivaatiolla (engl. public service motivation) tarkoitetaan yksilön motivaatiota epäitsekäseen toimintaan muiden ihmisten, yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi (Kim ym., 2013; Perry & Hondeghem, 2008; Perry & Wise, 1990; Taimio, 2013; Vandenabeele, 2007). Julkisen palvelun motivaatio on yksilön sisäinen ominaisuus, joka kertoo siitä, mitä hän pitää tärkeänä ja tavoittelemisen arvoisena (Nielsen, 2013). Se antaa siten ihmiselle sekä syyn että merkityksen omaan toimintaansa myös työympäristössään.

Julkisen palvelun motivaation käsitteen keskeisiä kehittäjiä ovat Perry ja Wise (1990), jotka määrittivät julkisen palvelun motivaation osa-alueiksi rationaaliset, normatiiviset ja tunneperäiset motiivit. Perry (1996) määritteli näiden motiivien pohjalta julkisen palvelun motivaation ulottuvuuksiksi viehätysten julkisten päätösten tekemiseen (engl. attraction to public policy making), sitoutumisen julkiseen etuun (engl. commitment to the public interest), myötätunnon (engl. compassion) ja uhrautumisen (engl. self-sacrifice). Tässä määritelmässä viehätys julkisten päätösten tekemiseen perustuu rationaaliseen motivaatioon ja se merkitsee tarvetta olla toteuttamassa yhteistä etua. Sitoutuminen julkiseen etuun taas pohjautuu normatiiviseen motivaatioon tarkoittaen halua täyttää yhteiskunnalliset odotukset ja velvollisuudet. Myötätunto on puolestaan tunneperäisesti motivoitunutta ja tarkoittaa toisiin kohdistuvaa myötätuntoista asennetta, lähimmäisenrakkautta ja suojelunhalua. Uhrautuminen on oman edun hylkäämistä muiden edun takia. Muista ulottuvuuksista poiketen se ei perustu mihinkään yksittäiseen motiiviin, vaan kuvastaa julkisen palvelun motivaation epäitsekästä perustaa, joka ei näy muissa ulottuvuuksissa yhtä yksiselitteisesti (Perry, 1996).

Perry (1996) laati määritelmänsä pohjalta julkisen palvelun motivaation mittarin, jota on käytetty monissa tutkimuksissa (esim. Bright 2008; Perry, 1997; Taylor, 2007). Se on kuitenkin osoittautunut osittain toimimattomaksi erilaisissa kulttuureissa ja työympäristöissä ja joitakin sen väitteitä on pidetty sopimattomina mittaamaan niitä ulottuvuuksia, joita niiden on tarkoitus mitata (katsaus Kim & Vandenabeele, 2010; Kim ym., 2013). Lisäksi julkisen palvelun motivaatiota on joskus tutkittu vain yhdellä tai kahdella väittämällä (Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011) ja sen ulottuvuuksia on yhdistelty summamuuttujiksi eri tavoilla (katsaus Kim & Vandenabeele, 2010).

Muun muassa mittaus- ja käsitteellistämistapojen kirjavuuden takia Kim ja Vandenabeele (2010) ehdottivat, että Perryn (1996) julkisen palvelun motivaation mittarin ulottuvuuksien motivaatioperustoja tulisi selventää ja mittaria kehittää. Heidän mukaansa viehätystä julkisten päätösten tekemiseen on osuvampaa kuvata välineelliseen kuin rationaaliseen motivaatioon pohjautuvana. Tämä ulottuvuus näet tarkastelee sitä, kuinka tärkeänä pidetään konkreettisia toimintoja, ”välineitä”, joilla yksilö voi edistää julkista etua (Kim & Vandenabeele, 2010).

Sitoutuminen julkiseen etuun taas kuvastaa enemmän arvoperustaista kuin normatiivista motivaatiota tarkoittaen henkilön kiinnostusta ja sitoutumista yleisesti tärkeinä pidettyihin arvoihin, kuten eettiseen ja tasa-arvoiseen toimintaan (Kim & Vandenabeele, 2010; Kim ym., 2013; Taimio, 2013). Myötätunnon motivaatiopohjaksi Kim ja Vandenabeele (2010) kuvasivat tunnemotiivin sijaan identifioitumismotiivin, jolla kuvataan muiden ihmisten huoliin eläytymistä ja heidän hyvinvointinsa tärkeänä pitämistä (ks. myös Kim ym., 2013; Taimio, 2013). Perryn (1996) tapaan Kim ja Vandenabeele (2010) pitivät uhrautumista julkisen palvelun motivaation perusulottuvuutena, joka heijastaa sen altruistista, epäitsekkästä lähtökohtaa. Sisällöllisesti tarkasteltuna uhrautuminen kuitenkin myös eroaa muista ulottuvuuksista siten, että se liittyy vahvemmin valmiuteen toimia konkreettisesti toisten ihmisten hyvinvoinnin hyväksi.

Kansainvälinen tutkijajoukko (Kim ym., 2013) tarkasteli tutkimuksessaan julkisen palvelun motivaation ulottuvuuksia Kimin ja Vandenabeelen (2010) tarkennusten ja ehdotusten mukaisesti. Tutkimuksen lopputuloksena valmistui uusi julkisen palvelun motivaation mittari, jonka neljä ulottuvuutta olivat viehäytys julkiseen palveluun (engl. attraction to public service, aiemmin viehäytys julkisten päätösten tekemiseen), sitoutuminen julkisiin arvoihin (engl. commitment to public values, aiemmin sitoutuminen julkiseen etuun), myötätunto ja uhrautuminen (Kim ym., 2013; ks. liite 1). Uudistettu mittari testattiin neljän maanosan alueella yhteensä 12 maassa, joista kahdeksassa sen neljän ulottuvuuden ratkaisu osoittautui toimivaksi (Kim ym., 2013). Tätä mittaria tullaan käyttämään myös tässä tutkimuksessa.

Julkisen palvelun motivaation ulottuvuuksiin liittyy myös sen käsitteellistäminen joko formatiivisena tai reflektiivisenä ilmiönä (Kim, 2011). Formattiivinen ilmiö tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että julkisen palvelun motivaation jokaisen ulottuvuuden ajatellaan lisäävän motivaatioon oman itsenäisen osa-alueensa, jolloin julkisen palvelun motivaatio on osiensa summa. Jos taas julkisen palvelun motivaatio käsitteellistetään reflektiivisenä, sen jokaisen ulottuvuuden ajatellaan heijastavan samaa julkisen palvelun motivaation kokonaisuutta. Tällöin julkisen palvelun motivaatio pysyy pohjimmiltaan samana ilmiönä, vaikka siitä poistettaisiin ulottuvuuksia. Kim (2011) oli ensimmäinen, joka vertaili julkisen palvelun motivaation neljän ulottuvuuden formatiivista ja reflektiivistä mallia tarkastelemalla niiden yhteyttä työtyytyväisyyteen ja organisaatiositoutumiseen. Formattiivinen malli osoittautui reflektiivistä mallia paremmaksi työtyytyväisyyden ja organisaatiositoutumisen selittäjäksi, joten julkisen palvelun motivaatio näyttäytyi ulottuvuuksiensa summana. Kim ym. (2013) puolestaan totesivat ulottuvuuksien korreloivan keskenään, mutta edustavan kuitenkin erilaisia puolia julkisen palvelun motivaatiosta, minkä takia niitä tulisi tutkia omina ulottuvuuksinaan. Näin ollen tässä tutkimuksessa tarkastellaan julkisen palvelun motivaation neljää ulottuvuutta erillisinä.

### 1.3 Julkisen palvelun motivaatio eri työntekijäryhmillä

Työntekijöiden julkisen palvelun motivaation on ajateltu eriytyvän heidän taustatekijöidensä mukaan. On esimerkiksi oletettu, että julkisen palvelun motivaatiota on enemmän julkisen sektorin työntekijöillä, koska julkisen sektorin on ajateltu toisaalta vetävän puoleensa julkiseen palveluun motivoituneita (Buelens & Van den Broeck, 2007) ja toisaalta antavan mahdollisuuksia julkisen palvelun motivaation toteuttamiseen (Kjeldsen & Jacobsen, 2013). Tämä oletus on saanut tukea myös empiirisissä tutkimuksissa (Norris, 2003; Steijn, 2008). Kuitenkin julkisen palvelun motivaatiota voi esiintyä myös yksityisellä sektorilla, koska sitä voi toteuttaa kaikissa töissä, jotka edistävät toisten hyvinvointia ja/tai yleistä etua (Perry & Wise, 1990; Steen, 2008; Taimio, 2013).

On olemassa tutkimusnäyttöä myös ammattiaseman yhteydestä julkisen palvelun motivaatioon. Tutkimuksissa on havaittu esimiesten (Bright, 2005) ja korkeammassa ammattiasemassa olevien (Camilleri, 2007) olevan muita työntekijöitä motivoituneempia julkiseen palveluun, mikä voi johtua muun muassa siitä, että heillä on muita enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Lisäksi esimiehet ovat saattaneet sisäistää asemansa roolimalleina (Brown & Treviño, 2014), minkä myötä he todennäköisesti pyrkivät toimimaan siten kuin odottavat alaistensa toimivan, muun muassa epäitsekäästi toisten edun huomioon ottaen (Ashforth, 2001). Tämä on myös julkisen palvelun motivaation keskeinen ominaisuus. Korkeamman ammattiaseman on todettu olevan yhteydessä toisten hyväksi toimimiseen myös työkontekstin ulkopuolella (Houston, 2006).

Työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteyksiä julkisen palvelun motivaatioon on myös tutkittu jonkin verran. Työntekijän sukupuolen suhteen tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Motivaatioulottuvuuksien erillisessä tarkastelussa naiset ovat raportoineet miehiä enemmän viehätystä julkiseen palveluun (Dehart-Davis, Marlowe, & Pandey, 2006; Moynihan & Pandey, 2007) ja myötätuntoa (DeHart-Davis ym., 2006). Naisten suuremman viehätysten julkiseen palveluun on arveltu johtuvan siitä, että naiset saattavat olla miehiä alttiimpia reagoimaan yhteiskunnallisiin ongelmiin, kun taas heidän suuremman myötätuntonsa on ajateltu johtuvan kulttuurisista arvoista, jotka muovaavat naisista empaattisia (Dehart-Davis ym., 2006). Toisaalta Perryn (1997) tutkimuksessa miehet ovat raportoineet naisia enemmän sitoutumista julkisiin arvoihin ja uhrautumista. Tämän on ajateltu johtuvan esimerkiksi siitä, että julkinen elämänpiiri on historiallisesti mielletty miesten alueeksi, johon miehet oppivat identifioitumaan naisia enemmän (DeHart-Davis ym., 2006). Kun julkisen palvelun motivaatiota on tutkittu yhtenä kokonaisuutena, se on ollut joissain tutkimuksissa korkeampi naisilla kuin miehillä (Bright, 2005; Houston, 2000; Naff & Crum, 1999), toisinaan taas miehillä korkeampi kuin naisilla (Vandenabeele, 2011). Näille eroille ei ole löydetty selityksiä, mutta ne johtuvat todennäköisesti ainakin osittain siitä, että julkisen



palvelun motivaation ilmeneminen on jossain määrin kulttuurisidonnaista (Kim ym., 2013), jolloin erilaiset yhteiskuntien ja työyhteisöjen sukupuoliroolit voivat vaikuttaa sen raportoimiseen.

Myös ikä on joissain tutkimuksissa ollut yhteydessä julkisen palvelun motivaatioon. Camillerin (2007) ja Perryn (1997) tutkimuksissa vanhemmilla on ollut nuorempia enemmän julkisiin arvoihin sitoutumista. Kolme muuta julkisen palvelun motivaation ulottuvuutta (viehäytys julkiseen palveluun, myötätunto, uhrautuminen) eivät Perryn (1997) tutkimuksessa ole eriytyneet iän mukaan, kun taas Camillerin (2007) tutkimuksessa ne ovat olleet vanhemmilla hieman matalampia kuin nuoremmilla. Kun julkisen palvelun motivaatiota on tarkasteltu kokonaisuutena, on vanhemmilla työntekijöillä osoitettu olevan nuorempia työntekijöitä vahvempi julkisen palvelun motivaatio (Houston, 2000; Vandenabeele, 2011). Tämän on ajateltu johtuvan siitä, että ihmiset tulevat mahdollisesti ikääntyessään epäitsekäämmiksi ja alkavat ajatella enemmän toisten etua, mikä muokkaa heidän asenteitaan yhteiskunnallisissa kysymyksissä (Pandey & Stazyk, 2008; Vandenabeele, 2011). On kuitenkin olemassa myös tutkimuksia, joissa julkisen palvelun motivaatio ei ole missään motivaatioulottuvuudessa tai summamuuttujana eriytynyt iän mukaan (Bright, 2005; Moynihan & Pandey, 2007).

Kaikkiaan tutkimustulokset osoittavat, että julkisen palvelun motivaatio voi eriytyä työntekijöiden taustatekijöiden mukaan. Aikaisemmat tutkimustulokset tähän liittyen ovat kuitenkin jossain määrin ristiriitaisia. Lisäksi lääkärien kohdalla taustatekijöiden merkitystä julkisen palvelun motivaatiolle ei ole aikaisemmin selvitetty. Näin ollen julkisen palvelun motivaation yhteyksiä työntekijöiden taustatekijöihin on syytä tutkia lisää, kuten tässä tutkimuksessa tehdään.

#### **1.4 Julkisen palvelun motivaatio henkilökohtaisena voimavarana ja sen yhteys työhyvinvointiin**

Julkisen palvelun motivaatio on työntekijän sisäinen ominaisuus, jonka kautta hän voi nähdä työnsä mielekkäänä (Kim, 2012). Se selittää yksilöllistä motivoitumista työntekoon ja työnteossa ilmeneviin haasteisiin ja se voi myös lieventää työn epämiellyttäviä piirteitä, jos työntekijä pystyy perustelemaan mahdollista omaa epämukavuuttaan muiden ihmisten hyvinvoinnilla (Kim, 2012). Nämä julkisen palvelun motivaation piirteet tekevät siitä yksilön henkilökohtaisen, työhön liittyvän voimavaran (Nielsen, 2013).

Julkisen palvelun motivaation käsitteellistäminen henkilökohtaisena voimavarana mahdollistaa sen ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden tarkastelun voimavariateorioiden viitekehyksessä. Yksi tunnetuimmista voimavaroihin keskittyvistä teorioista on Hobfollin (1989) voimavarojen säilyttämisteoria (engl. Conservation of Resources, COR theory). Siinä henkilökohtaisia voimavaroja ovat ihmisen sinnikkyyteen ja joustavuuteen yhteydessä olevat

henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka auttavat häntä saavuttamaan tavoitteitaan (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007, 2009) ja vaikuttamaan ympäristöönsä (Schaufeli & Taris, 2014). Lisäksi ne edistävät yksilön joustavuutta ja ongelmanratkaisukykyä ongelmallisissa ja kuormittavissa tilanteissa (Hobfoll, 1998, 2002). Teorian mukaan ihmiset pyrkivät hankkimaan, säilyttämään ja suojaamaan sellaisia voimavaroja, joita he arvostavat. Voimavarojen kasautuminen ja menettäminen tapahtuvat tyypillisesti itseään vahvistavissa kehissä. Tällöin voimavarojen olemassaolo tekee todennäköisemmäksi uusien voimavarojen kerääntymisen, kun taas voimavarojen vähäisyys altistaa näiden vähienkin voimavarojen etenevälle häviämislle (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2011; Hobfoll ym., 2003; Hobfoll & Shirom, 2001).

Monet aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilökohtaisten ja työhön liittyvien voimavarojen säilyttäminen ja kerääntyminen yhdistyvät parempaan työhyvinvointiin (katsaus Schaufeli & Taris, 2014; ks. myös Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008; Van den Broeck, Van Ruysseveldt, Vanbelle, & De Witte, 2013; Xanthopoulou ym., 2007, 2009). Tässä tutkimuksessa voimavarojen säilyttämisteoriaa voidaan soveltaa seuraavasti: tilanteessa, jossa työntekijällä on korkea julkisen palvelun motivaatio, hän kokee työnsä mielekkääksi ja arvioi pystyvänsä omalla toiminnallaan edistämään tärkeänä pitämäänsä tavoitetta (toisten ihmisten hyvinvointia). Tämä kokemus puolestaan yhdistyy hänen parempaan hyvinvointiinsa työssä. Toisin sanoen korkea julkisen palvelun motivaatio auttaa työntekijää hankkimaan myös hyvinvointiin liittyviä voimavaroja. Julkisen palvelun motivaatiota ei ole aiemmin tutkittu juuri voimavarojen säilyttämisteorian viitekehyksessä, mutta teoriaa tukevia tutkimustuloksia julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä on jonkin verran (Kim, 2011; Kim, 2012; Park & Rainey, 2008; Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011). Näitä tutkimuksia esitellään tarkemmin luvussa 1.5.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan julkisen palvelun motivaation yhteyttä kolmeen työhyvinvointiulottuvuuteen: tarmokkuuteen, työtyytyväisyyteen ja uupumusasteiseen väsymykseen. Tarmokkuus on yksi kolmesta työn imun (engl. work engagement) ulottuvuudesta työlle omistautumisen ja työhön uppoutumisen ohella (Schaufeli, Bakker, & Salanova 2006; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Työn imulla tarkoitetaan työntekijän myönteistä työhön kohdistuvaa suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotilaa, joka ei liity vain yksittäiseen työn alueeseen tai työtehtävään vaan kokonaisvaltaisesti työntekoon. Työn imun ulottuvuuksista keskeisimmät ovat tarmokkuus ja työlle omistautuminen (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011), joista tarmokkuus on työn imuun kuuluvan energisyyden ensisijainen kuvaaja (Shirom, 2010). Energisyyden lisäksi tarmokkuutta luonnehtivat sinnikkyys työnteossa myös haastavissa tilanteissa

ja valmius vaivannäköön (Schaufeli ym., 2002, 2006). Työntekijä kokee siis tarmokkuutta, kun hän on motivoitunut työskentelemään tavoitteellisesti ja pitää tavoitteiden saavuttamista mahdollisena (Warr & Inceoglu, 2012).

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijän myönteistä asennetta ja tunnetta työtään ja sen eri piirteitä kohtaan (Locke, 1976; Spector, 1997). Työtyytyväisyys ilmentää työntekijän yleistä tyytyväisyyttä työhön. Yhden kysymyksen (”Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen työhösi?”) työtyytyväisyysmittaria käytettäessä työntekijä yhdistää vastaukseensa kaikki ne tavat, jotka hän liittää työtyytyväisyyteensä (Nagy, 2002; Wanous, Reichers, & Hudy, 1997). Toisin kuin tarmokkuus, työtyytyväisyys ei välttämättä ilmene käytännössä energisenä ja sinnikkäänä käyttäytymisenä. Työtyytyväisyys tarkoittaa työhön kohdistuvaa tyytyväistä mielentilaa, joka on seurausta jo tapahtuneista asioista, kun taas tarmokkuus merkitsee eteenpäin suuntautuvaa työhön liittyvää motivaatiotilaa (Warr & Inceoglu, 2012). Työhönsä tyytyväiset eivät siis välttämättä koe tarmokkuutta työssään, mutta tarmokkaat ovat todennäköisesti tyytyväisiä työhönsä (Warr & Inceoglu, 2012).

Uupumusasteinen väsymys on puolestaan psyykkistä ja fyysistä uupumusta, jonka yksilö ajattelee johtuvan työstään (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005). Se on keskeisin ulottuvuus työuupumuksessa (Kristensen ym., 2005), jonka muut ulottuvuudet ovat kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 2008). Uupumusasteista väsymystä koettaessa työn vaatimukset ovat kuormittaneet työntekijää jo pidempään aiheuttaen lopulta tunteen psykologisten ja fyysisten voimavarojen loppuun kulumisesta (Maslach & Leiter, 2008). Työuupumusta ja työn imua on joskus pidetty saman jatkumon vastakkaisina päinä siten, että niiden ulottuvuuksista erityisesti uupumusasteinen väsymys ja tarmokkuus on nähty toistensa vastakohtina (Maslach & Leiter, 2008). Näiden ilmiöiden tutkiminen omilla mittareillaan on kuitenkin osoittanut niiden kuvaavan eri ulottuvuuksia työhyvinvoinnista (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, & Tolvanen, 2012; Schaufeli & Bakker, 2004). Koska tarmokkuus, työtyytyväisyys ja uupumusasteinen väsymys ovat näin ollen työhyvinvoinnin itsenäisiä ulottuvuuksia (Warr, 1990, 2007), tässä tutkimuksessa tarkastellaan niistä jokaista julkisen palvelun motivaatioon mahdollisesti yhteydessä olevana työhyvinvointiulottuvuutena.

## 1.5 Aiempi empirinen tutkimus julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä

Julkisen palvelun motivaation on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan positiivisessa yhteydessä yksilön työhyvinvointiin. Erityisen usein on tarkasteltu julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä (Kim, 2011, 2012; Park & Rainey, 2008; Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011). Näiden välisen positiivisen yhteyden on oletettu johtuvan siitä, että julkiseen palveluun motivoituneet hakeutuvat töihin, joissa pääsevät toteuttamaan motivaatiotaan (Kim, 2011; Naff & Crum, 1999; Park & Rainey, 2008; Taimio, 2013; Taylor & Westover, 2011). Julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä selittävää teoreettista viitekehystä ei tutkimuksista kuitenkaan tyypillisesti löydy. Sen sijaan niissä yksinkertaisesti joko oletetaan, että julkisen palvelun motivaatio on yksilön positiivisena ominaisuutena yhteydessä positiiviseen työhyvinvoinnin osoittimeen eli työtyytyväisyyteen (Kim, 2011) tai että julkisen palveluun motivoituneella on tarve toteuttaa epäitsekkeitä motiivejaan työssä, ja kun tämä onnistuu, hän on tyytyväinen työhönsä (Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011).

Julkisen palvelun motivaation yhteyttä työtyytyväisyyteen tarkasteltaessa motivaatiota on usein mitattu vain yhdellä tai kahdella väittämällä (Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011). Myös silloin kun kaikki julkisen palvelun neljä ulottuvuutta ovat olleet mukana tutkimuksessa, niitä on saatettu analysoida yhdessä summamuuttujana (Kim, 2011). Kuitenkin julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksien erillisessä tarkastelussa on havaittu, että yhteydet työtyytyväisyyteen voivat eriytyä ulottuvuuksittain, mikä tukee Kimin (2011) havaintoa ulottuvuuksien itsenäisyydestä ja julkisen palvelun motivaation formatiivisesta luonteesta. Esimerkiksi Vandenabeelen ym. (2012) tutkimuksessa sitoutuminen julkisiin arvoihin ja uhrautuminen olivat positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen, kun taas yhteyttä ei löytynyt työtyytyväisyyden ja viehäytys julkiseen palveluun - ulottuvuuden välillä. Cunin (2012) tutkimuksessa puolestaan rationaalinen motivaatio, joka vastaisi Kimin ym. (2013) luokittelussa lähinnä viehätystä julkiseen palveluun, oli positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen. Vastaavaa yhteyttä ei kuitenkaan löytynyt myötätunto- ja sitoutuminen julkisiin arvoihin -ulottuvuuksien osalta (Cun, 2012). Taylorin (2007) tutkimuksessa taas kaikki neljä motivaatioulottuvuutta olivat positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen, mutta yhteyksien voimakkuus vaihteli siten, että selvästi vahvin yhteys oli julkisiin arvoihin sitoutumisen ja työtyytyväisyyden välillä.

Työtyytyväisyyden yhteydessä on tutkittu myös ns. alistuneen tyytyväisyyden (engl. resigned satisfaction) yhteyttä julkisen palvelun motivaatioon. Alistunut tyytyväisyys tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä huomaa, ettei voi toteuttaa työskentelyarvojaan ja -motiivejaan omassa

työssään, minkä seurauksena hän madaltaa omia työhön liittyviä odotuksiaan siten, että voi pysyä alkuperäisten odotustensa kannalta epätyytyttävässä työssä tyytyväisenä (Büssing & Bissels, 1998; Giauque ym., 2012). Giauque ym. (2012) havaitsivat, että julkisen palvelun motivaation ulottuvuuksista myötätunto ja uhrautuminen olivat yhteydessä vahvempaan alistuneeseen tyytyväisyyteen, kun taas viehätys julkiseen palveluun ja sitoutuminen julkisiin arvoihin olivat yhteydessä heikompaan alistuneeseen tyytyväisyyteen. Giauque ja kollegat (2012) päättelivätkin julkiseen palveluun viehättyneiden ja julkisiin arvoihin sitoutuneiden työntekijöiden sopineen yhteen työelämän todellisuuden kanssa, jolloin näiden ei tarvinnut turvautua alistuneeseen tyytyväisyyteen. Sitä vastoin myötätunnon ja uhrautumisen kautta motivoituneet työntekijät olivat joutuneet madaltamaan enemmän omia alkuperäisiä odotuksiaan työelämästä.

Julkisen palvelun motivaation yhteyttä työn imuun tai uupumusasteiseen väsymykseen ei ole tutkittu yhtä paljon kuin sen yhteyttä työtyytyväisyyteen. Työn imun osalta ei ole julkaistu yhtään aikaisempaa tutkimusta, vaikka tarve tällaiselle tarkastelulle on tunnistettu (ks. Nielsen, 2013). Uupumusasteisen väsymyksen ja julkisen palvelun motivaation välisestä yhteydestä on julkaistu yksi aikaisempi tutkimus, jossa julkisen palvelun motivaatio oli ennako-oletusten vastaisesti positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Giauque ym., 2013). Yksi selittävä tekijä tulokselle saattoi olla se, että tutkimuksessa julkisen palvelun motivaatiota tarkasteltiin yhden summamuuttujan kautta. Tutkimus antoi joka tapauksessa viitteitä siitä, ettei julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välinen yhteys ole välttämättä aina yksiselitteisen positiivinen.

Kaikkiaan näyttää siis siltä, että julkisen palvelun motivaation ulottuvuudet voivat eriytyä yhteyksissään työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksiin (Giauque ym., 2012; Taylor, 2007, Vandenabeele ym., 2012). Tämä vahvistaa käsitystä julkisen palvelun motivaatiosta formatiivisena ilmiönä, jonka eri ulottuvuudet tuovat oman itsenäisen lisänsä kokonaiskäsitteeseen (Kim, 2011). Lisäksi aikaisemmat tutkimukset antavat viitteitä siitä, että julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välinen yhteys voi eriytyä työhyvinvoinnin osoittimien mukaan (Giauque ym., 2013; Taylor & Westover, 2011). Näiden havaintojen vuoksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan jokaista motivaatioulottuvuutta erikseen ja lisäksi kolmea työhyvinvointiulottuvuutta, jolloin mahdolliset erilaiset yhteydet tulevat näkyviin.

## **1.6 Työetiikan toteutumattomuuden suorat ja muuntavat yhteydet työhyvinvointiin**

Työetiikka heijastaa yksilön työntekoon liittyviä asenteita, uskomuksia ja arvoja, jotka liittyvät esimerkiksi ahkeran työskentelyyn, harkitun ajankäytön ja rehellisyyden arvostamiseen (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002). Työetiikka on motivationaalinen, opittu ja yksilön sisäinen ilmiö, joka

heijastuu hänen työkäyttäytymisessään (Miller ym., 2002). Se ei ole pysyvä ominaisuus, vaan se voi muuttua ja sen toteuttamismahdollisuudet voivat vaihdella erilaisten organisaatioon ja työtehtäviin liittyvien tekijöiden ja työntekijän kokemusten perusteella (Mann, 2010; Rajeev, 2012). Työetiikan toteuttamista estäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi henkilöstö-, aika- tai taloudellisten resurssien puute. Tässä tutkimuksessa työetiikan toteutumattomuutta tarkastellaan nimenomaan resurssien puutteesta johtuvana.

Lääkärien työntekoon liittyy vahva ammattieettinen painotus. Lääkärien eettisten ohjeiden mukaan heidän ei tule osallistua sellaiseen hoitoon, jossa he eivät voi toimia eettisten periaatteiden ja velvollisuuksiensa mukaisesti toisten ihmisten hyväksi (Hallamaa, 2013; Pälve, 2013; Saarni ym., 2013a). Lääkäriin ammattietiikan keskeiset piirteet – toiminnan eettisyyden painotus ja lähimmäisen hyväksi työskentely – ovat myös julkisen palvelun motivaation keskeisiä ominaisuuksia (Kim & Vandenabeele, 2010). Lääkärintyössä resurssipula voi johtaa eettisiin ongelmiin esimerkiksi silloin, kun potilaan ja työnantajatahon edut ovat keskenään ristiriitaisia (Saarni ym., 2013ab).

Työetiikan toteutumattomuutta resurssipulan takia voidaan tarkastella työn vaatimustekijänä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin viitekehäyksessä (engl. Job Demands-Resources model, JD-R; Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Nachreiner, Bakker, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Malliin kuuluvassa energian ehtymisen polussa (engl. health impairment process) työn vaatimustekijät ovat psykologisia, organisaatioon liittyviä, sosiaalisia tai fyysisiä, negatiivisina pidettyjä tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä emotionaalista, kognitiivista tai fyysistä ponnistelua (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014). Ne kuluttavat työntekijän energiaa johtaen työhyvinvoinnin heikkenemiseen ja lopulta työuupumukseen (Demerouti ym., 2001) varsinkin silloin, kun työn ja työntekijän voimavarat eivät tasapainota riittävästi vaatimusten vaikutusta (Bakker & Demerouti, 2007).

Työetiikan toteutumattomuus resurssien puutteen takia voi työhön liittyvänä vaatimustekijänä yhdistyä suoraan työntekijän heikompaan hyvinvointiin työssä (Demerouti ym., 2001). Aikaisempaa tutkimusta nimenomaan resurssipulaan liittyvän työetiikan toteutumattomuuden työhyvinvointiyhteyksistä ei tiettävästi ole julkaistu. Aiemmin on kuitenkin osoitettu liian vähäisenä työntekijämääränä ja liiallisena työmääränä ilmenevän resurssipulan olevan negatiivisessa yhteydessä suomalaisten terveyskeskuslääkäreiden työtyytyväisyyteen ja positiivisessa yhteydessä työstä lähtöaikeisiin (Lepäntalo ym., 2008). Toisaalta työetiikan toteutumattomuus resurssipulan takia voi viitata myös työkuulttuurin epäeettisyyteen, johon liittyvän eettisen rasiituksen on puolestaan havaittu olevan positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Huhtala, 2013; Huhtala, Feldt, Lämsä, Mauno, & Kinnunen, 2011). On siis todennäköistä, että myös kokemus työetiikan toteutumattomuudesta on suorassa negatiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin.

Lisäksi työetiikan toteutumattomuus resurssipulan takia on työympäristöön liittyvä tekijä, joka mahdollisesti heikentää julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä positiivista yhteyttä, koska se voi estää työntekijää toteuttamasta julkisen palvelun motivaatiotaan. Aihetta ei ole aiemmin tutkittu. On kuitenkin selvää, etteivät kaikki työympäristöt tarjoa mahdollisuutta toteuttaa julkisen palvelun motivaatiota esimerkiksi juuri resurssien puutteen takia tai siksi, etteivät työntekijä ja työnantaja ole samaa mieltä siitä, mikä työnteossa on olennaista (Wright & Pandey, 2008). Viime vuosina onkin alettu kiinnittää huomiota työympäristöön kontekstina, joka voi edistää tai estää julkisen palvelun motivaation toteuttamista ja näin muuntaa julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Esimerkiksi Kjeldsen ja Andersen (2013) sekä Steijn (2008) havaitsivat, että työntekijän kokemus työnsä hyödyllisyydestä muille ihmisille vahvisti julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välistä positiivista yhteyttä. Näissä tutkimuksissa julkisen palvelun motivaatiota mitattiin kuitenkin vain yhdellä (Steijn, 2008) tai kahdella (Kjeldsen & Andersen, 2013) kysymyksellä, jolloin ne eivät tavoittaneet julkisen palvelun motivaation moniulotteisuutta. Kaikkiaan työnkuvaan liittyviä muuntavia tekijöitä julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välillä on tähän mennessä tutkittu vain vähän.

Työetiikan toteutumattomuuden muuntava (moderoiva) rooli voi selittyä yksilön ja organisaation yhteensopivuuden kautta. Yksilön ja organisaation yhteensopivuuden teorian (engl. Person-Organization fit, P-O fit theory; Chatman, 1989; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991) mukaan yksilö ja organisaatio sopivat yhteen, kun yksilön arvot, tavoitteet, persoonallisuus ja asenteet ovat samankaltaisia organisaation arvojen, tavoitteiden, kulttuurin ja normien kanssa tai kun yksilö ja organisaatio tarvitsevat toistensa voimavaroja. Tutkimuksissa on osoitettu, että työntekijän kokemus yhteensopivuudesta työskentelyorganisaationsa kanssa on positiivisessa yhteydessä hänen työhyvinvointiinsa, kun taas yhteensopimattomuudella on todettu olevan negatiivinen yhteys työhyvinvointiin (katsaus Kristof, 1996; meta-analyysi Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Työntekijän julkisen palvelun motivaatio heijastaa hänen arvojaan, tavoitteitaan ja asenteitaan (Kim & Vandenabeele, 2010), jotka puolestaan voivat olla ainakin osittainen syy hänen ammatinvalintaansa (Maslach & Leiter, 2008). Vaikka organisaation arvot olisivat yhtenevät työntekijän arvojen kanssa, ne eivät aina toteudu käytännössä esimerkiksi resurssipaineen takia. Tällöin työntekijä ei välttämättä pysty toteuttamaan julkisen palvelun motivaatiotaan työskentelyorganisaatiossaan vastoin alkuperäisiä odotuksiaan. Näin ollen työetiikan toteutumattomuuden voi olettaa heikentävän julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä positiivista yhteyttä.

## 1.7 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan suomalaisten lääkärien julkisen palvelun motivaatiota ja sen yhteyttä työhyvinvointiin. Lisäksi selvitetään työetiikan toteutumattomuuden muuntavaa roolia julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välillä. Työhyvinvointia tutkimuksessa lähestytään tarmokkuuden, työtyytyväisyyden ja uupumusasteiseen väsymyksen kautta.

Koska julkisen palvelun motivaatiota ei ole aiemmin juuri tutkittu Suomessa (vrt. Saarinen ym., 2015), tutkimuksessa selvitetään ensin julkisen palvelun motivaation tasoa suomalaisilla lääkäreillä ja sen eriytymistä demografisten (sukupuoli ja ikä) ja työhön liittyvien (esimiesasema, työskentelysektori) taustatekijöiden suhteen (kuvio 1). Aiemman laadullisen tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että lääkäreillä on korkea julkisen palvelun motivaatio (Andersen, 2009). Lisäksi tiedetään, että työntekijän julkisen palvelun motivaatio voi vaihdella työntekijän taustatekijöiden mukaan, vaikka eri tutkimusten tulokset eivät ole olleet täysin yhteneväisiä (esim. Bright, 2005; Camilleri, 2007; Moynihan & Pandey, 2007; Perry, 1997).

Seuraavaksi tutkimuksessa tarkastellaan voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1989) viitekehityksessä julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksien ja työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Demerouti ym., 2001) näkökulmasta työetiikan toteutumattomuuden suoria yhteyksiä työhyvinvointimuuttujiin (kuvio 1). Lisäksi työetiikan toteutumattomuutta tutkitaan yksilön ja organisaation yhteensopivuuden teorian (Chatman, 1989; O'Reilly ym., 1991) viitekehityksessä julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä muuntavana tekijänä (kuvio 1). Koska julkisen palvelun motivaation neljän ulottuvuuden yhteyksistä työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksiin on vain vähän aiempaa tutkimusta (vrt. Giauque ym., 2012; Taylor, 2007, Vandenabeele ym., 2012), tarkkojen hypoteesien muodostaminen eri motivaatioulottuvuuksien yhteyksistä ei ole mielekäästä. Näin ollen tutkimuskysymyksissä ja hypoteeseissa julkisen palvelun motivaatiota käytetään yläkäsitteenomaisesti (summamuuttujana), vaikka itse tutkimuksessa sitä käsitellään neljän ulottuvuuden kautta. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat seuraavat:

### 1. Kuinka korkea julkisen palvelun motivaatio suomalaisilla lääkäreillä on?

Lääkäreillä on korkea julkisen palvelun motivaatio (H1).



2. Eriytyykö lääkärien julkisen palvelun motivaatio sukupuolen, iän, esimiesaseman ja työskentelysektorin mukaan?

Julkisen palvelun motivaatio eriytyy sukupuolen mukaan (H2a). [Yhteyden suuntaan ei oteta tässä kantaa, koska aikaisemman tutkimuksen perusteella motivaatio voi olla korkeampi joko naisilla (Bright, 2005; DeHart-Davis ym., 2006) tai miehillä (Perry, 1997; Vandenabeele, 2011).] Julkisen palvelun motivaatio on vanhemmilla lääkäreillä korkeampi kuin nuoremmilla (H2b). Julkisen palvelun motivaatio on korkeampi esimiehillä kuin muilla työntekijöillä (H2c). Julkisen palvelun motivaatio on korkeampi julkisella sektorilla työskentelevillä lääkäreillä kuin yksityissektorilla työskentelevillä lääkäreillä (H2d).

3. Onko julkisen palvelun motivaatio yhteydessä lääkärien työhyvinvointiin?

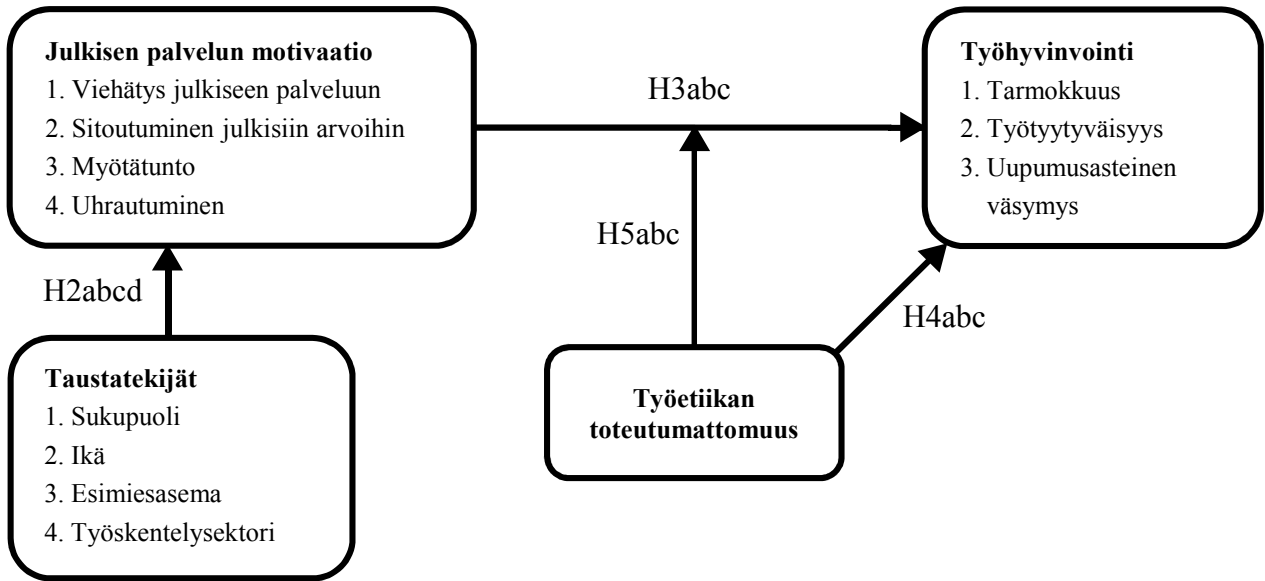
Julkisen palvelun motivaatio on positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen (H3a) ja työtyytyväisyyteen (H3b) sekä negatiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (H3c).

4. Onko työetiikan toteutumattomuus yhteydessä lääkärien työhyvinvointiin?

Työetiikan toteutumattomuus on negatiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen (H4a) ja työtyytyväisyyteen (H4b) sekä positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (H4c).

5. Muuntaako työetiikan toteutumattomuus julkisen palvelun motivaation yhteyttä lääkärien työhyvinvointiin?

Julkisen palvelun motivaation positiivinen yhteys tarmokkuuteen (H5a) ja työtyytyväisyyteen (H5b) on heikompi ja negatiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen on vahvempi (H5c) työetiikan toteutumattomuutta paljon kokevilla lääkäreillä verrattuna lääkäreihin, jotka kokevat työetiikan toteutumattomuutta vähän.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma ja hypoteesit 2–5.

## 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat

Tutkimuksessa käytetty kyselyaineisto oli kerätty ”Terveydenhuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaatio ja sen yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen” -tutkimushankkeessa vuonna 2014 (ks. Saarinen ym., 2015). Tutkimushanketta rahoitti Kunnallisanalan kehittämissäätiö (KAKS) ja se toteutettiin Tampereen ja Turun yliopistojen sekä Palkansaajien tutkimuslaitoksen yhteistyönä. Hankkeessa tarkasteltiin suomalaisten terveydenhuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaatiota ja sen merkitystä työhyvinvoinnille ja työssä suoriutumiselle. Tutkimushankkeen tutkittavat olivat terveydenhuollon ammattiliittojen jäseniä Suomen Lääkäriliitosta, Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestöstä (Tehy) ja Suomen lähi- ja perushoitajien liitosta (SuPer).

Tämä tutkimus keskittyy Lääkäriliiton jäseniin. Tutkimus toteutettiin liitossa seuraavasti: Lääkäriliitto toimitti hankkeen tutkijoille yhteensä 3000 satunnaisesti valitun jäsenensä sähköpostiosoitteet, joihin tutkijat lähettivät verkkolomakekyselyn E-lomake -ohjelman kautta touko-kesäkuussa 2014. Kysely ei varmuudella saavuttanut 295 mahdollista vastaajaa, koska heidän ammattiliittoon ilmoittamansa sähköpostiosoitteet eivät olleet käytössä. Tällöin mahdollisia vastaajia oli kaikkiaan 2705. Kahden muistutuskierron jälkeen kyselyyn oli vastannut 604 lääkäriä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 22,3 % (604/2705). Tarkkaa vastausprosenttia oli kuitenkin vaikea määrittää, koska ilmeisesti osa sähköpostiosoitteista ei ollut Lääkäriliiton jäsenten aktiivisessa käytössä, vaikka osoite olikin voimassa.

Vastaajista naisia oli 67 %. Vastaajat olivat 26–65-vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli 46,5 vuotta (kh = 11,2). Vakituksessa tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 67 % ja esimiesasemassa 27 % tutkimukseen osallistuneista. Vastaajat työskentelivät päätoimissaan keskimäärin 40,2 tuntia viikossa (kh = 9,7). Tutkittavista 78 % työskenteli julkisella sektorilla. Samalla työnantajalla viisi vuotta tai vähemmän oli työskennellyt 44 % tutkittavista. Ammattiliitossaan aktiivisia oli 9 %.

Vastaajajoukon edustavuuden ja kadon tarkasteluun hankkeen tutkijoilla oli käytettävissään tiedot Lääkäriliiton koko jäsenkunnan sukupuoli- ja ikäjakaumasta vuoden 2014 alussa (Saarinen ym., 2015). Lääkäriliiton koko jäsenkuntaan verrattuna vanhemmat työntekijät ja naiset olivat vastaajissa jonkin verran yliedustettuina. Vastaajista 45–64-vuotiaita oli 59 %, kun taas Lääkäriliiton kaikista jäsenistä kyseiseen ikäluokkaan kuului 54 %. Naisia vastaajista oli 67 %. Lääkäriliiton koko jäsenkunnasta naisia oli 59 % vuonna 2014.

## 2.2 Tutkimuksessa käytetyt mittarit

*Julkisen palvelun motivaatio.* Kyselyssä vastaajille esitettiin 16 julkisen palvelun motivaatiota mittaavaa osiota (Kim ym., 2013; ks. liite 1). Mittari on validoitu aikaisemmin kansainvälisessä tutkimuksessa (Kim ym., 2013) ja osoitettu rakenteeltaan toimivaksi. Jokaista neljää julkisen palvelun motivaatioulottuvuutta kuvasi neljä osiota, joita vastaajat arvioivat viisiportaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Ulottuvuuksista *viehäytys julkiseen palveluun* sisälsi esimerkiksi väittämän ”minulle on tärkeää edistää yhteistä hyvää”. Sen neljän osion keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfakerroin ( $\alpha$ ) oli .79. *Sitoutumista julkisiin arvoihin* kuvasi muun muassa väite ”minusta kansalaisten yhdenvertaiset mahdollisuudet ovat erittäin tärkeitä” ( $\alpha = .82$ ). *Myötätuntoa* edusti esimerkiksi osio ”tunnen myötätuntoa vaikeuksissa olevia ihmisiä kohtaan” ( $\alpha = .83$ ). Neljäs ulottuvuus, *uhrautuminen*, sisälsi muun muassa väittämän ”olen valmis ottamaan henkilökohtaisen menetyksen riskin auttaakseni yhteiskuntaa” ( $\alpha = .87$ ).

*Tarmokkuus.* Vastaajien tarmokkuutta tarkasteltiin kolmella eri väittämällä, jotka olivat peräisin työn imu -mittarin (Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli ym., 2002, 2006) lyhyestä versiosta (Schaufeli ym., 2006), joka on validoitu myös Suomessa (Seppälä ym., 2009). Väittämiin vastattiin seitsenportaisella asteikolla, jossa 0 = ei koskaan ja 6 = päivittäin. Osiot kuvasivat työntekijän työssään kokemaa tarmokkuutta ja energisyyttä (”tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni” ja ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”) sekä myönteistä tunnetta työtä kohtaan ennen työpäivää (”aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”). Tarmokkuuden keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .86.

*Työtyytyväisyys.* Työtyytyväisyyttä mitattiin yhdellä kysymyksellä ”Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen työhösi?” Kysymykseen vastattiin 10-portaisella asteikolla, jossa 1 = erittäin tyytymätön ja 10 = erittäin tyytyväinen. Tämän yleistä työtyytyväisyyttä kartoittavan kysymyksen on todettu korreloivan vahvasti moniosaisten työtyytyväisyysmittareiden tulosten kanssa ja mittaavan siten luotettavasti vastaajan yleistä työtyytyväisyyttä (Wanous ym., 1997). Lisäksi yhtä kysymystä käytettäessä työntekijä voi itse määritellä, minkä tekijöiden vaikutuksen hän sisällyttää työtyytyväisyytensä. Näin ollen yhden osion yleinen työtyytyväisyysmittari on avoimempi kuin moniosaiset mittarit (Nagy, 2002).

*Uupumusasteinen väsymys.* Uupumusasteista väsymystä arvioineet osiot sisältyivät Copenhagen Burnout Inventory (CBI) -mittariin (Kristensen ym., 2005). Mittari on aikaisemmissa tutkimuksissa osoitettu rakenteeltaan validiksi (Milfont, Denny, Ameratunga, Robinson, & Merry, 2008; Molinero-Ruiz, Gómez-Quintero, Lluís, 2013). Kaikki kolme osiota kuvasivat työn vuoksi koettua uupumustilaa, joka ulottuu myös vapaa-ajalle (esim. ”olet väsynyt jo aamulla, kun ajattelet,

että edessä on jälleen uusi työpäivä” ja ”tunnet itsesi työsi vuoksi loppuun palaneeksi”). Vastaajat arvioivat osioita seitsenportaisella asteikolla, jossa 0 = ei koskaan ja 6 = päivittäin. Uupumusasteisen väsymyksen keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli .86.

*Työetiikan toteutumattomuus.* Työetiikan toteutumattomuutta tarkasteltiin yhdellä tutkimusryhmän (Saarinen ym., 2015) laatimalla kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väittämään ”en pysty tekemään työtäni työetiikkani mukaisesti liian vähäisten resurssien vuoksi” asteikolla 1-5, jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä.

*Taustamuuttujat.* Taustamuuttujiksi valittiin aiempien tutkimusten ja korrelaatiotarkasteluiden perusteella muuttujia, joiden oletettiin olevan yhteydessä joko tutkimuksen työhyvinvointimuuttujiin tai julkisen palvelun motivaatioon. *Demografisiksi taustamuuttujiksi* valittiin sukupuoli ja ikä. Aiemmissä tutkimuksissa naisten on havaittu kokevan miehiä enemmän (Hakanen, 2009) ja vanhempien nuorempia enemmän tarmokkuutta (Hakanen, 2009; Schaufeli ym., 2006) ja työtyytyväisyyttä (Carrillo-García, Solano-Ruíz, Martínez-Roche, & Gómez-García, 2013; Steijn, 2008). Sukupuoli on ollut aiemmissä tutkimuksissa yhteydessä myös uupumusasteiseen väsymykseen, mutta se, kokevatko naiset vai miehet enemmän uupumusasteista väsymystä, on vaihdellut tutkimuksittain (Ahola, 2007; Chou, Li, & Hu, 2014; Milfont ym., 2008). Useissa tutkimuksissa nuoret ovat kokeneet uupumusasteista väsymystä vanhempia enemmän (Chou ym., 2014; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Kuitenkin suomalaisessa tutkimuksessa vanhemmat työntekijät ovat kokeneet uupumusasteista väsymystä nuorempia enemmän (Ahola, 2007). Julkisen palvelun motivaation on puolestaan aiemmissä tutkimuksissa havaittu eriytyvän sukupuolen (Bright, 2005; DeHart-Davis ym., 2006; Moynihan & Pandey, 2007; Perry, 1997; Vandenabeele, 2011) ja iän (Perry, 1997; Vandenabeele, 2011) mukaan, kuten johdannossa todettiin.

*Työhön liittyvinä taustamuuttujina* tutkimuksessa tarkasteltiin esimiesasemassa työskentelyä ja työskentelysektoria. Esimiehet ja korkeammassa ammattiasemassa olevat ovat raportoineet kokevansa itsensä työssään useammin tarmokkaiksi (Hakanen, 2009) sekä vähemmän uupuneiksi (Kristensen ym., 2005). Myös suomalaisilla lääkäreillä korkeampi ammattiasema on ollut yhteydessä suurempaan työtyytyväisyyteen (Sumanen ym., 2015). Lisäksi korkeamman ammattiaseman on todettu olevan yhteydessä korkeampaan julkisen palvelun motivaatioon (Bright, 2005; Camilleri, 2007). Työskentelysektorin osalta on puolestaan havaittu, että suomalaiset, yksityisellä sektorilla työskentelevät lääkärit ovat olleet työhönsä tyytyväisempiä kuin julkisella sektorilla työskentelevät kollegansa (Heponiemi ym., 2011). Lisäksi, kuten jo johdannossa esitettiin, julkisella sektorilla työskentelevillä on tyypillisesti odotettu olevan enemmän julkisen palvelun motivaatiota kuin yksityisen sektorin työntekijöillä (Buelens & Van den Broeck, 2007; Kjeldsen & Jacobsen, 2013).

### 2.3 Aineiston analysointi

Tämän tutkimuksen tilastolliset analyysit tehtiin IBM SPSS Statistics 22.0 -ohjelmalla. Tutkimuksessa tarkasteltiin ensin työhyvinvointimuuttujien jakaumien normalisuutta. Kolmogorov-Smirnov-testin mukaan tarmokkuuden ja uupumusasteisen väsymyksen summamuuttujat ja työtyytyväisyysmuuttuja eivät olleet normaalisti jakautuneita ( $p < .001$ ). Histogrammit osoittivat tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden jakaumien olevan vasemmalle vinoja ja uupumusasteisen väsymyksen jakauman oikealle vino. Jakaumia muunnettiin, jotta ne olisivat täyttäneet parametrinen testien vaatimukset muuttujien normaalijakautuneisuudesta (Nummenmaa, 2006). Tarmokkuuden summamuuttuja ja työtyytyväisyysmuuttuja muunnettiin peilatulla luonnollisella logaritmillä  $\ln(k-x)$  (Nummenmaa, 2006). Uupumusasteisen väsymyksen summamuuttujan jakaumaa normalisoi parhaiten neliöjuurimuunnos  $\sqrt{x}$  (Nummenmaa, 2006). Muunnoksien jälkeen jakaumista tuli normaalisti jakautuneita vinous- ja huipukkuusarvojen mukaan sekä silmämääräisesti tarkasteltuna, vaikka Kolmogorov-Smirnov-testi hylkäsi edelleen normaalijakaumaoletuksen ( $p < .001$ ). Regressioanalyysissä havaittiin tulosten olevan kuitenkin hyvin samanlaisia sekä muunnetuilla että muuntamattomilla muuttujilla. Myös residuaalitarkastelut osoittivat, etteivät muuttujamuunnokset olennaisesti parantaneet tuloksia. Näin ollen tarmokkuuden, työtyytyväisyyden ja uupumusasteisen väsymyksen muuttujia käytettiin alkuperäisinä (ei muunnettuina) varsinaisissa analyysissä.

Seuraavaksi tutkimuksessa tarkasteltiin lääkärin julkisen palvelun motivaation tasoa (tutkimuskysymys 1) keskiarvojen ja -hajontojen avulla sekä julkisen palvelun motivaation eriytymistä taustamuuttujien suhteen (tutkimuskysymys 2) riippumattomien otosten t-testillä (sukupuoli, esimiesasema, työskentelysektori) ja yksisuuntaisella varianssianalyysillä ANOVAlla (ikäryhmät). Varianssianalyysin parivertailut suoritettiin Bonferroni-testillä. Tämän jälkeen tarkasteltiin vielä muuttujien välisiä korrelaatioita (Pearson).

Tutkimuskysymyksiin 3-5 etsittiin vastausta hierarkkisella regressioanalyysillä. Regressioanalyysit tehtiin erikseen jokaiselle selitettävälle muuttujalle: tarmokkuudelle, työtyytyväisyydelle ja uupumusasteiselle väsymykselle. Koska julkisen palvelun motivaatioulottuvuudet korreloivat melko vahvasti keskenään ( $r = .44 - .71$ ), kunkin neljän ulottuvuuden yhteyksiä työhyvinvointimuuttujiin tarkasteltiin omissa regressioanalyysissään. Ensimmäisellä askeleella malleissa kontrolloitiin sukupuoli ja ikä (jatkuva muuttuja) ja toisella askeleella esimiesasema ja työskentelysektori. Kun havaittiin, ettei työskentelysektori ollut yhteydessä työhyvinvointimuuttujiin, se jätettiin lopullisissa regressioanalyysissä pois, jolloin toisen askeleen ainoaksi muuttujaksi jäi esimiesasema. Kolmannella askeleella malleihin lisättiin motivaatioulottuvuus, neljännellä askeleella työetiikan toteutumattomuus ja viidennellä askeleella

interaktiotermin (motivaatioulottuvuus  $\times$  työetiikan toteutumattomuus). Motivaatioulottuvuudet ja työetiikan toteutumattomuus standardoitiin malleissa (ks. Dawson, 2014). Tilastollisesti merkitseviä interaktiotermejä tarkasteltiin edelleen piirtämällä regressiosuorat tilanteille, joissa koettiin vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) ja paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) työetiikan toteutumattomuutta silloin, kun julkisen palvelun motivaatioulottuvuutta raportoitiin vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) ja paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) (Dawson, 2014). Koska standardoimattomien taustamuuttujien käyttäminen vääristää regressiosuorien sijoittumista (Dawson, 2014), suorien piirtämiseen käytettiin ilman taustamuuttujia laskettuja regressiokertoimia. Lopuksi regressiosuorille tehtiin simple slope -analyysit niiden tilastollisen merkitsevyyden testaamiseksi (Dawson, 2014).

### 3 TULOKSET

#### 3.1 Julkisen palvelun motivaation taso ja eriytyminen taustamuuttujittain

Tutkimuksessa tarkasteltiin ensin keskiarvojen ja -hajontojen avulla, kuinka korkea julkisen palvelun motivaatio lääkäreillä oli (taulukko 1). Tulokset osoittivat, että lääkärit raportoivat eniten sitoutumista julkisiin arvoihin ( $ka = 4,50$ ) ja vähiten uhrautumista ( $ka = 3,33$ ). Kaikkiaan lääkäreillä oli varsin korkea julkisen palvelun motivaatio uhrautumista lukuun ottamatta.

Lääkärien julkisen palvelun motivaatio eriytyi jossain määrin vastaajien taustatekijöiden mukaan. Taulukossa 2 on esitetty tulokset suhteessa niihin taustamuuttujiin, joilla oli tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä motivaatioulottuvuuksiin. Riippumattomien otosten t-testit osoittivat, että naislääkärit raportoivat enemmän viehätystä julkiseen palveluun, kun taas mieslääkärit raportoivat enemmän uhrautumista. Myös esimiesasemassa toimivat lääkärit raportoivat muita enemmän uhrautumista. Julkisella sektorilla työskentelevät lääkärit kokivat yksityissektorin lääkäreitä enemmän viehätystä julkiseen palveluun ja sitoutumista julkisiin arvoihin. Yksikään motivaatioulottuvuuksista ei eriytynyt tilastollisesti merkitsevästi vastaajien iän mukaan, joten erikäiset raportoivat julkisen palvelun motivaatiota yhtä paljon.

#### 3.2 Tutkimuksen muuttujien väliset yhteydet korrelaatiotarkastelussa

Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 1. Julkisen palvelun motivaation ulottuvuudet korreloivat melko voimakkaasti keskenään ( $r = .44 - .71$ ). Suurin keskinäinen korrelaatio oli viehätys julkiseen palveluun- ja sitoutuminen julkisiin arvoihin -motivaatioulottuvuuksien välillä. Kaikki motivaatioulottuvuudet olivat positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ( $r = .16 - .20$ ) ja työtyytyväisyyteen ( $r = .12 - .16$ ). Sen sijaan mikään motivaatioulottuvuus ei ollut korrelaatioiden perusteella yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Työetiikan toteutumattomuus oli negatiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ( $r = -.28$ ) ja työtyytyväisyyteen ( $r = -.40$ ) ja positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ( $r = .45$ ). Taustamuuttujien väliset korrelaatiot vaihtelivat välillä  $.03 - .39$ . Eniten keskenään korreloivat ikä ja esimiesasema. Lisäksi taustamuuttujien korrelatiiviset yhteydet julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksiin olivat samansuuntaisia edellä esitettyjen t-testien ja varianssianalyysin tulosten kanssa.



TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja Pearsonin korrelaatiokertoimet ( $n = 591-602$ ).

Muuttuja	ka	kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Sukupuoli <sup>1)</sup>	-	-	-										
2. Ikä vuosina	46,51	11,19	.13**	-									
3. Esimiesasema <sup>2)</sup>	-	-	.15***	.39***	-								
4. Työskentelysektori <sup>3)</sup>	-	-	.08	.20***	.03	-							
5. Viehätyks julkiseen palveluun (1-5)	4,33	0,60	-.10*	-.04	.04	-.16***	-						
6. Sitoutuminen julkisiin arvoihin (1-5)	4,50	0,58	-.03	.04	.05	-.17***	.71***	-					
7. Myötätunto (1-5)	4,18	0,67	-.06	.05	.05	-.07	.70***	.70***	-				
8. Uhrautuminen (1-5)	3,33	0,82	.08*	.08	.13**	-.03	.51***	.44***	.56***	-			
9. Työetiikan toteutumattomuus (1-5)	2,67	1,26	-.06	-.17***	-.08*	-.22***	.03	.01	.04	-.03	-		
10. Tarmokkuus (0-6)	4,43	1,16	-.06	.06	.13**	.02	.20***	.16***	.19***	.19***	-.28***	-	
11. Työtyytyväisyys (1-10)	7,71	1,63	.01	.19***	.16***	.04	.12**	.12**	.12**	.16***	-.40***	.62***	-
12. Uupumusasteinen väsymys (0-6)	2,58	1,43	-.13**	-.25***	-.15***	-.08	.02	-.04	-.01	-.03	.45***	-.45***	-.51***

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , <sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies, <sup>2)</sup> 1 = ei, 2 = kyllä, <sup>3)</sup> 1 = julkinen, 2 = yksityinen.

TAULUKKO 2. Julkisen palvelun motivaation eriytyminen taustamuuttujien mukaan: t-testien tulokset.

Taustamuuttuja	Viehätys julkiseen palveluun				Sitoutuminen julkisiin arvoihin				Myötätunto				Uhrautuminen			
	ka (kh)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	ka (kh)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	ka (kh)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	ka (kh)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sukupuoli																
Nainen ( <i>n</i> = 397)	4,37 (0,59)	2.43	589	.015*	4,52 (0,59)	0.71	589	.476	4,22 (0,66)	1.54	589	.125	3,28 (0,83)	-2.02	589	.044*
Mies ( <i>n</i> = 194)	4,25 (0,62)				4,48 (0,58)				4,13 (0,67)				3,43 (0,78)			
Esimiesasema																
Ei ( <i>n</i> = 431)	4,32 (0,59)	-1.07	590	.287	4,48 (0,57)	-1.23	590	.221	4,17 (0,67)	-1.16	590	.246	3,26 (0,82)	-3.26	590	.001**
Kyllä ( <i>n</i> = 161)	4,37 (0,63)				4,55 (0,62)				4,24 (0,63)				3,50 (0,80)			
Työskentelysektori																
Julkinen ( <i>n</i> = 463)	4,39 (0,55)	3.42	179	.001**	4,56 (0,52)	3.52	169	.001**	4,21 (0,64)	1.79	593	.073	3,34 (0,81)	0.78	593	.438
Yksityinen ( <i>n</i> = 132–133)	4,15 (0,72)				4,32 (0,74)				4,09 (0,77)				3,28 (0,84)			

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, *t* = t-testin arvo, *df* = vapausasteet.

### 3.3 Julkisen palvelun motivaation ja työetiikan toteutumattomuuden suorat yhteydet työhyvinvointiin

Seuraavaksi tarkasteltiin julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksien ja työetiikan toteutumattomuuden suoria yhteyksiä työhyvinvointimuuttujiin (taulukot 3–6, askeleet 3–4).

*Tarmokkuus.* Regressioanalyysin mukaan kaikki julkisen palvelun motivaatioulottuvuudet olivat positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ( $\beta = .16 - .19, p < .001$ ). Kun kaikki muuttujat olivat mukana regressiomalleissa, motivaatioulottuvuudet selittivät tarmokkuuden vaihtelusta 2–4 %. Työetiikan toteutumattomuus oli negatiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen kaikissa malleissa ( $\beta = -.28 - -.30, p < .001$ ) selittäen tarmokkuuden vaihtelusta 8 % jokaisessa mallissa. Taustamuuttujista esimiesasema ( $\beta = .09 - .11, p < .05$ ) oli kaikissa malleissa yhteydessä tarmokkuuteen siten, että esimiehet kokivat muita useammin itsensä työssään tarmokkaaksi. Yhteensä kaikki selittävät muuttujat selittivät jokaisessa mallissa tarmokkuuden vaihtelusta 13 %.

*Työtyytyväisyys.* Jokainen julkisen palvelun motivaatioulottuvuus oli positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen ( $\beta = .12 - .13, p < .01$ ). Motivaatioulottuvuudet selittivät työtyytyväisyyden vaihtelusta mallista riippuen 1–2 %. Työetiikan toteutumattomuus oli puolestaan negatiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen ( $\beta = -.38 - -.39, p < .001$ ) selittäen 14–15 % työtyytyväisyyden vaihtelusta. Ikä oli kaikissa malleissa yhteydessä työtyytyväisyyteen ( $\beta = .09 - .11, p < .05$ ) siten, että vanhemmat vastaajat olivat muita tyytyväisempiä työhönsä. Kaikki selittävät muuttujat yhdessä selittivät mallista riippuen työtyytyväisyyden vaihtelusta 20–21 %.

*Uupumusasteinen väsymys.* Yksikään julkisen palvelun motivaatioulottuvuus ei ollut yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Sen sijaan työetiikan toteutumattomuus oli positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ( $\beta = .42, p < .001$ ) selittäen sen vaihtelusta jokaisessa mallissa 17 %. Taustamuuttujista ikä oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ( $\beta = -.15, p < .001$ ) siten, että nuoremmat työntekijät raportoivat kokevansa uupumusasteista väsymystä useammin. Yhteensä selittävät muuttujat selittivät jokaisessa mallissa uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta 24 %.

TAULUKKO 3. Viehätyks julkiseen palveluun työhyvinvoinnin selittäjänä ( $n = 571-577$ ).

Muuttuja	Tarmokkuus			Työtyytyväisyys			Uupumusasteinen väsymys		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$
Askel 1: Demografiset taustamuuttajat		.01	.01		.04***	.04***		.07***	.07***
1. Sukupuoli <sup>1)</sup>	-.06			-.03			-.07		
2. Ikä	-.01			.11*			-.15***		
Askel 2: Työhön liittyvä taustamuuttaja		.01**	.02*		.01*	.04***		.00	.07***
3. Esimiesasema <sup>2)</sup>	.10*			.08			-.04		
Askel 3: Motivaatioulottuvuus		.04***	.05***		.01**	.06***		.00	.07***
4. Viehätyks julkiseen palveluun	.19***			.12**			.00		
Askel 4: Moderaattori		.08***	.13***		.14***	.20***		.17***	.24***
5. Työetiikan toteutumattomuus	-.29***			-.38***			.42***		
Askel 5: Interaktiotermin		.00	.13***		.01**	.21***		.00	.24***
6. Viehätyks julkiseen palveluun $\times$ työetiikan toteutumattomuus	-.01			-.10**			.03		

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki mallin muuttajat ovat mukana,  $\Delta R^2$  = selitysasteen ( $R^2$ ) muutos, kun askeleen kaikki muuttajat ovat mukana, \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , <sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies, <sup>2)</sup> 1 = ei, 2 = kyllä.

TAULUKKO 4. Sitoutuminen julkisiin arvoihin työhyvinvoinnin selittäjänä ( $n = 571-577$ ).

Muuttuja	Tarmokkuus			Työtyytyväisyys			Uupumusasteinen väsymys		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$
Askel 1: Demografiset taustamuuttajat		.01	.01		.04***	.04***		.07***	.07***
1. Sukupuoli <sup>1)</sup>	-.08*			-.04			-.07		
2. Ikä	-.03			.09*			-.15***		
Askel 2: Työhön liittyvä taustamuuttaja		.01**	.02*		.01*	.04***		.00	.07***
3. Esimiesasema <sup>2)</sup>	.11*			.09*			-.04		
Askel 3: Motivaatioulottuvuus		.02***	.04***		.01**	.06***		.00	.07***
4. Sitoutuminen julkisiin arvoihin	.16***			.12**			-.03		
Askel 4: Moderaattori		.08***	.12***		.14***	.20***		.17***	.24***
5. Työetiikan toteutumattomuus	-.29***			-.38***			.42***		
Askel 5: Interaktiotermin		.00	.13***		.01*	.21***		.00	.24***
6. Sitoutuminen julkisiin arvoihin $\times$ työetiikan toteutumattomuus	-.06			-.08*			.04		

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki mallin muuttajat ovat mukana,  $\Delta R^2$  = selitysasteen ( $R^2$ ) muutos, kun askeleen kaikki muuttajat ovat mukana, \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , <sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies, <sup>2)</sup> 1 = ei, 2 = kyllä.

TAULUKKO 5. Myötätunto työhyvinvoinnin selittäjänä ( $n = 571-577$ ).

Muuttuja	Tarmokkuus			Työtyytyväisyys			Uupumusasteinen väsymys		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$
Askel 1: Demografiset taustamuuttajat		.01	.01		.04***	.04***		.07***	.07***
1. Sukupuoli <sup>1)</sup>	-.07*			-.04			-.07		
2. Ikä	-.03			.09*			-.15***		
Askel 2: Työhön liittyvä taustamuuttaja		.01**	.02*		.01*	.04***		.00	.07***
3. Esimiesasema <sup>2)</sup>	.11*			.08*			-.04		
Askel 3: Motivaatioulottuvuus		.03***	.05***		.01**	.06***		.00	.07***
4. Myötätunto	.19***			.13**			-.03		
Askel 4: Moderaattori		.08***	.13***		.15***	.20***		.17***	.24***
5. Työetiikan toteutumattomuus	-.30***			-.39***			.42***		
Askel 5: Interaktiotermin		.00	.13***		.00	.20***		.00	.24***
6. Myötätunto $\times$ työetiikan toteutumattomuus	.04			-.01			-.02		

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki mallin muuttajat ovat mukana,  $\Delta R^2$  = selitysasteen ( $R^2$ ) muutos, kun askeleen kaikki muuttajat ovat mukana, \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , <sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies, <sup>2)</sup> 1 = ei, 2 = kyllä.

TAULUKKO 6. Uhrautuminen työhyvinvoinnin selittäjänä ( $n = 571-577$ ).

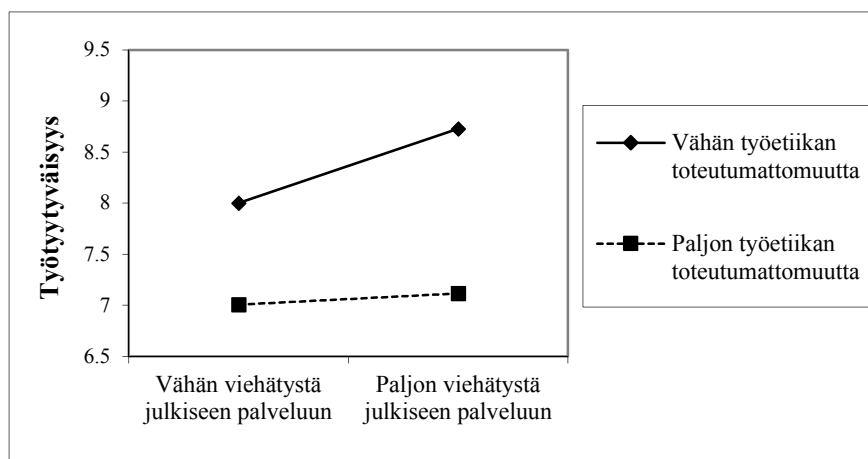
Muuttuja	Tarmokkuus			Työtyytyväisyys			Uupumusasteinen väsymys		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$
Askel 1: Demografiset taustamuuttajat		.01	.01		.04***	.04***		.07***	.07***
1. Sukupuoli <sup>1)</sup>	-.09*			-.05			-.07		
2. Ikä	-.03			.09*			-.15***		
Askel 2: Työhön liittyvä taustamuuttaja		.01**	.02*		.01*	.04***		.00	.07***
3. Esimiesasema <sup>2)</sup>	.09*			.08			-.04		
Askel 3: Motivaatioulottuvuus		.03***	.05***		.02**	.06***		.00	.07***
4. Uhrautuminen	.18***			.13**			.02		
Askel 4: Moderaattori		.08***	.13***		.14***	.20***		.17***	.24***
5. Työetiikan toteutumattomuus	-.28***			-.38***			.42***		
Askel 5: Interaktiotermin		.00	.13***		.01*	.21***		.00	.24***
6. Uhrautuminen $\times$ työetiikan toteutumattomuus	-.00			-.09*			.02		

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki mallin muuttajat ovat mukana,  $\Delta R^2$  = selitysasteen ( $R^2$ ) muutos, kun askeleen kaikki muuttajat ovat mukana, \*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , <sup>1)</sup> 1 = nainen, 2 = mies, <sup>2)</sup> 1 = ei, 2 = kyllä.

### 3.4 Työetiikan toteutumattomuus julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä muuntavana tekijänä

Tutkimuksen viimeisessä vaiheessa tarkasteltiin työetiikan toteutumattomuuden muuntavaa roolia julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksien ja työhyvinvointimuuttujien välillä (taulukot 3–6, askel 5). Regressioanalyyseissä löytyi työtyytyväisyyden kohdalla kolme tilastollisesti merkitsevää interaktiota, joista kukin selitti työtyytyväisyyden vaihtelua 1 % verran. Työn imun ja uupumusasteisen väsymyksen osalta interaktiot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

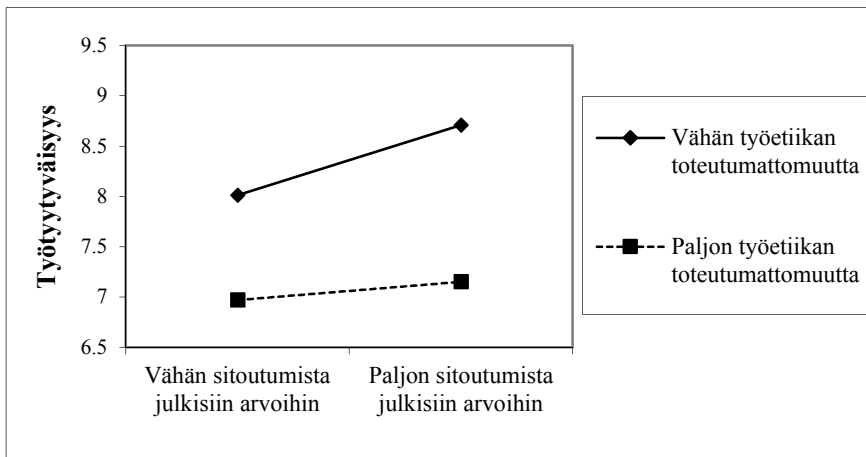
Ensinnäkin työetiikan toteutumattomuus muunsi viehätys julkiseen palveluun -ulottuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä ( $\beta = -.10, p < .01$ ). Kuvioista 2 nähdään, että lääkärit, joilla oli paljon viehätystä julkiseen palveluun, olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin vähän julkiseen palveluun viehätystä kokevat kollegansa silloin, kun työetiikan toteutumattomuutta koettiin vain vähän. Simple slope -analyysi osoitti myös, että viehätys julkiseen palveluun oli positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen ainoastaan niiden lääkäreiden kohdalla, jotka kokivat vain vähän työetiikan toteutumattomuutta ( $\beta = .22, p < .001$ ). Paljon työetiikan toteutumattomuutta raportoineilla lääkäreillä vastaavaa yhteyttä ei havaittu, vaan sekä vähän että paljon viehätystä julkiseen palveluun kokeneet lääkärit olivat yhtä tyytyväisiä työhönsä ( $\beta = .03, p = .528$ ).



KUVIO 2. Työetiikan toteutumattomuus viehätys julkiseen palveluun -motivaatioulottuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.

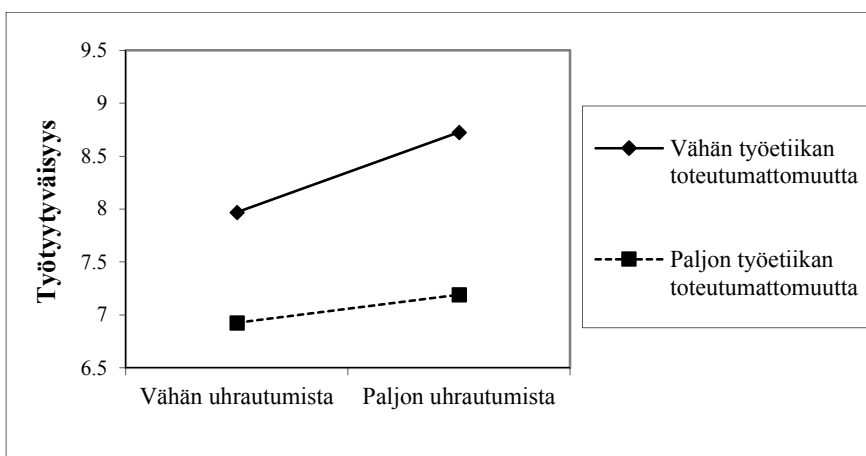
Toiseksi kokemus työetiikan toteutumattomuudesta muunsi sitoutuminen julkisiin arvoihin -motivaatioulottuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä ( $\beta = -.08, p < .05$ ). Kuvion 3 ja simple slope -testin perusteella havaittiin, että lääkärit, jotka kokivat paljon julkisiin arvoihin sitoutumista, olivat vähän sitoutumista kokevia lääkäreitä tyytyväisempiä työhönsä silloin, kun työetiikan toteutumattomuutta koettiin vähän ( $\beta = .21, p < .001$ ). Sen sijaan työtyytyväisyys ei eronnut paljon

ja vähän julkisiin arvoihin sitoutumista kokevien lääkäreiden välillä, jos työetiikan toteutumattomuutta koettiin paljon ( $\beta = .06, p = .317$ ).



KUVIO 3. Työetiikan toteutumattomuus sitoutuminen julkisiin arvoihin -motivaatioulottuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.

Kolmanneksi tutkimus osoitti työetiikan toteutumattomuuden muuntavan uhrautumisen -motivaatioulottuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä ( $\beta = -.09, p < .05$ ). Kuviosta 4 nähdään, että enemmän uhrautumista kokevat lääkärit olivat vähemmän uhrautumista kokevia kollegoitaan tyytyväisempiä työhönsä silloin, kun he kokivat vähän työetiikan toteutumattomuutta ( $\beta = .23, p < .001$ ). Simple slope -testi osoitti myös, että uhrautumisen tasosta riippumatta lääkäreiden työtyytyväisyys oli lähes samalla tasolla silloin, kun he kokivat paljon työetiikan toteutumattomuutta ( $\beta = .08, p = .110$ ).



KUVIO 4. Työetiikan toteutumattomuus uhrautuminen-motivaatioulottuvuuden ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.

Kaikkiaan edellä esitetyt interaktiot olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Kun lääkärit kokivat vain vähän työetiikan toteutumattomuutta, työtyytyväisyys oli kauttaaltaan suurempaa. Tällöin kuitenkin ne lääkärit, joilla oli enemmän julkisen palvelun motivaatiota (viehätystä julkiseen palveluun, sitoutumista julkisiin arvoihin ja uhrautumista), olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin lääkärit, joilla motivaatio oli matalampi. Korkean työetiikan toteutumattomuuden vallitessa työtyytyväisyys oli yhtä matalaa riippumatta julkisen palvelun motivaation tasosta. Näin ollen paljon koettu työetiikan toteutumattomuus heikensi julkisen palvelun motivaation positiivista yhteyttä työtyytyväisyyteen.



## 4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella suomalaisten lääkärien julkisen palvelun motivaatiota sekä sen yhteyttä heidän työhyvinvointiinsa. Lisäksi selvitettiin työetiikan toteutumattomuuden muuntavaa roolia julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välillä. Julkisen palvelun motivaatiota tutkittiin ulottuvuuksittain, jotka olivat viehätys julkiseen palveluun, sitoutuminen julkisiin arvoihin, myötätunto ja uhrautuminen. Työhyvinvoinnin osalta keskityttiin puolestaan tarmokkuuteen, työtyytyväisyyteen ja uupumusasteiseen väsymykseen. Julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden tutkimisen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin voimavarojen säilyttämisteoriaa (COR theory; Hobfoll, 1989). Työetiikan toteutumattomuuden muuntavaa roolia tarkasteltiin yksilön ja organisaation yhteensopivuuden teorian (P-O fit theory; Chatman, 1989; O'Reilly ym., 1991) näkökulmasta.

### 4.1 Lääkäreillä on korkea julkisen palvelun motivaatio

Ensimmäinen tutkimuskysymys liittyi lääkärien julkisen palvelun motivaation tasoon. Tulokset osoittivat, että lääkärien julkisen palvelun motivaatio oli korkea uhrautumista lukuun ottamatta. Lääkärit olivat keskimäärin hyvin sitoutuneita julkisiin arvoihin ja kokivat viehätystä julkista palvelua kohtaan, joten he pitivät yhteistä etua ja sen toteuttamista tärkeänä. Lisäksi lääkärit arvioivat olevansa myötätuntoisia toisia ihmisiä ja näiden vaikeuksia kohtaan. He siis arvostivat toisten ihmisten ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnin huomioon ottamista ja edistämistä. Muista julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksista poiketen lääkärien uhrautumisen taso ei noussut kovin korkeaksi eli he eivät olleet erityisen alttiita konkreettisesti asettamaan yhteistä hyvää oman etunsa edelle. Näin ollen hypoteesi 1 lääkärien korkeasta julkisen palvelun motivaatiosta sai tukea tässä tutkimuksessa muiden ulottuvuuksien paitsi uhrautumisen osalta. Uhrautumisen jääminen muita ulottuvuuksia matalammaksi oli jossain määrin yllättävää, koska se on alun perin käsitteellistetty koko julkisen palvelun motivaation pohjaksi, jolle muut ulottuvuudet perustuvat (Kim & Vandenabeele, 2010; Perry, 1996). Uhrautuminen myös poikkeaa sisällöllisesti muista motivaatioulottuvuuksista siten, että se liittyy suoremmin varsinaiseen toimintaan, kun muut ulottuvuudet liittyvät enemmän arvoihin ja asenteisiin. Onkin mahdollista, että myös kyselytutkimuksessa on helpompaa ilmaista kannatusta julkisen palvelun motivaatioon liittyville arvoille kuin valmiutta luopua omista eduista muiden hyvinvoinnin vuoksi. Luultavasti tämä näkyi myös uhrautumisen matalampana tasona.

Aiemmissä tutkimuksissa on tarkasteltu lääkärien julkisen palvelun motivaatiota laadullisesti (Andersen, 2009) sekä siten, että lääkärit ovat olleet yksi ryhmä tutkittavien joukossa (Andersen &

Pedersen, 2012; Gould-Williams ym., 2015; Kjeldsen & Andersen, 2013). Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan tarjoa tilastollisia vertailutietoja lääkäreiden julkisen palvelun motivaatiosta. Suomalaisen työtekijöiden julkisen palvelun motivaatiosta tiedetään puolestaan ennestään, että suomalaisilla sairaan- ja lähihoitajilla on hieman lääkäreitä korkeampi julkisen palvelun motivaatio muiden ulottuvuuksien kuin uhrautumisen osalta (Saarinen ym., 2015). Lisäksi suomalaisten työtekijöiden julkisen palvelun motivaatio on näyttäytynyt keskinäisenä tai jopa matalahkona kahdessa kansainvälisessä tutkimuksessa, joissa on vertailtu julkisen palvelun motivaatiota eri maissa (Kjeldsen & Andersen, 2013; Vandenabeele & Van de Valle, 2008). Näissä tutkimuksissa tutkittavat olivat edustava otos suomalaisista aikuisista, mutta heidän ammasteistaan ei ollut saatavissa tarkempaa tietoa. Niissä käytettyjen mittarien vastausasteikkojen ja väittämien erilaisuuden sekä väittämien pienen lukumäärän takia vertailukelpoisuus tämän tutkimuksen tuloksiin on vain summittainen, mutta näyttää viittaavan siihen, että lääkäreillä voi olla korkeampi julkisen palvelun motivaatio kuin suomalaisilla työtekijöillä keskimäärin.

Myös kansainvälisessä vertailussa suomalaisilla lääkäreillä on selvästi korkeampi julkisen palvelun motivaatio kuin esimerkiksi australialaisilla (Taylor, 2007), flaamilaisilla (Belgian hollanninkielinen alue) (Vandenabeele, 2009, 2011) ja yhdysvaltalaisilla (Perry, 1997) julkisen sektorin hallintotyöntekijöillä. Tämän tutkimuksen lääkäreiden korkea julkisen palvelun motivaatio liittyy todennäköisesti muun muassa siihen, että julkisen palvelun motivaation painotukset eettiseen ja oikeudenmukaiseen toimintaan muiden ihmisten hyväksi (Kim & Vandenabeele, 2010) ovat hyvin samankaltaisia kuin lääkäreiden ammattietiikan keskeisen piirteet (Hallamaa, 2013; Pälve, 2013; Saarni ym., 2013a), jotka tulevien lääkäreiden oletetaan sisäistävän koulutuksessaan (Launis, 2012; Vähäkangas, Matveinen, & Pietilä, 2012). Jo aiemmasta tutkimuksesta tiedettiin, että suomalaiset lääkärit näkevät itsensä ensisijaisesti auttajina (Sumanen ym., 2015), mikä voi viitata myös korkeaan julkisen palvelun motivaatioon. Lisäksi lääkärin ammattiin tyypillisesti identifioituaan vahvasti ja siinä pystytään toteuttamaan julkisen palvelun motivaatiota myös käytännössä, minkä perusteella lääkäreillä saattoi olettaa olevan korkea julkisen palvelun motivaatio (Andersen, 2009; Andersen & Pedersen, 2012).

#### **4.2 Julkisen palvelun motivaatio eriytyy osittain lääkäreiden taustatekijöiden suhteen**

Tutkimuksessa oletettiin lääkäreiden julkisen palvelun motivaation eriytyvän taustatekijöittäin (sukupuoli, ikä, esimiesasema, työskentelysektori) (H2a-d). Tulokset osoittivat, että näin tapahtui jossain määrin. Ensinnäkin naislääkärit raportoivat enemmän viehätystä julkiseen palveluun eli he painottivat yhteisen hyvän edistämistä ja sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä mieslääkäreitä

enemmän. Mieslääkärit puolestaan raportoivat naislääkäreitä enemmän uhrautumista eli he olivat naisia valmiimpia konkreettisesti asettamaan yhteisen edun oman etunsa edelle. Sen sijaan sitoutuminen julkiseen palveluun ja myötätunto eivät eriytyneet sukupuolen mukaan. Hypoteesi 2a sai siten tutkimuksessa osittain tukea. Tulokset olivat samansuuntaisia joidenkin aiempien tutkimusten kanssa, joissa naiset ovat raportoineet miehiä enemmän viehätystä julkiseen palveluun (Dehart-Davis ym., 2006; Moynihan & Pandey, 2007) ja miehet naisia korkeampaa uhrautumista (Perry, 1997).

Naisten miehiä suurempi viehätys julkiseen palveluun voi liittyä muun muassa aiemmissä tutkimuksissa havaittuun naisten taipumukseen pitää miehiin verrattuna yhteiskunnallista tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta tärkeämpänä (Alesina & Giuliano, 2009; Han, Janmaat, Hoskins, & Green, 2012). Toisaalta miehet raportoivat naisia enemmän uhrautumista. Tämän tutkimuksen valossa näyttäisi siis siltä, että naiset ovat taipuvaisempia samastumaan julkisen palvelun ihanteisiin, kun taas miehet raportoivat olevansa valmiita toimimaan näiden ihanteiden mukaisesti. Yksi syy tälle erolle voi olla sukupuoliroolien sosiaalinen rakentuminen, jossa naisille pidetään tyypillisempänä empaattisuutta ja mukautuvuutta, kun taas miesten oletetaan olevan aktiivisia toimijoita (Abele & Wojciszke, 2014). Nämä sukupuoliroolit ovat usein naisten ja miesten sisäistämiä siinä määrin, että niitä ei koeta sosiaalisesti rakentuneina vaan sisäsyntyisinä (De Lemus, Spears, Bukowski, Moya, & Lupiáñez, 2013).

Toiseksi mikään julkisen palvelun motivaatioulottuvuus ei eriytynyt vastaajien iän mukaan, joten hypoteesi 2b ei saanut tutkimuksessa tukea. Aiemmissä tutkimuksissa vanhemmat työntekijät ovat olleet nuorempia sitoutuneempia yhteisen edun edistämiseen (Perry, 1997) ja heillä on ollut nuorempia korkeampi julkisen palvelun motivaatio kokonaisuudessaan (Vandenabeele, 2011). Kuitenkin on myös joitain tutkimuksia, joissa ikä ei ole ollut yhteydessä julkisen palvelun motivaation tasoon (Bright, 2005; Moynihan & Pandey, 2007). On ehdotettu, että vanhemmilla työntekijöillä olisi nuorempia suurempi julkisen palvelun motivaatio iän myötä lisääntyvän epäitsekkyuden vuoksi (Pandey & Stazyk, 2008; Vandenabeele, 2011). Suomalaisten lääkäreiden kohdalla julkisen palvelun motivaatio oli kuitenkin korkea myös nuorilla, mikä on todennäköisesti yksi syy siihen, ettei vaihtelua iän suhteen ei ilmennyt. Lisäksi myös nuoremmat lääkärit ovat suorittaneet pitkän lääkärikoulutuksen, mikä on todennäköisesti yhteydessä korkeaan julkisen palvelun motivaatioon (Andersen, 2009). Tällöin heidän julkisen palvelun motivaationsa saattaa olla korkeampi kuin esimerkiksi samanikäisillä virkamiehillä, mihin viittaavat myös aiempien tutkimusten tulokset suomalaisten julkisen palvelun motivaation keskinkertaisesta tasosta kansainvälisessä vertailussa (Kjeldsen & Andersen, 2013; Vandenabeele & Van de Valle, 2008).

Kolmanneksi tulokset osoittivat, että esimiehet raportoivat muita enemmän uhrautumista. Esimiehet olivat siis muita työntekijöitä valmiimpia asettamaan yhteisen edun oman etunsa edelle. Muissa motivaatioulottuvuuksissa eroja esimiesasemassa olevien ja muiden lääkärien välillä ei esiintynyt, joten hypoteesi 2c sai tutkimuksessa vain osittain tukea. Aiemmissä tutkimuksissa esimiehillä ja korkeammassa ammattiasemissa olevilla on ollut muita korkeampi julkisen palvelun motivaatio erillisten motivaatioulottuvuuksien (Camilleri, 2007) ja summamuuttujan tasolla tarkasteltuna (Bright, 2005). Näin ollen tämän tutkimuksen tulokset olivat jossain määrin ristiriidassa aiempien tutkimusten havaintojen kanssa. Uhrautumisen kohdalla eriytyminen saattoi johtua ensinnäkin siitä, että lääkärit raportoivat uhrautumista muita motivaatioulottuvuuksia vähemmän, jolloin sen tasossa oli enemmän vaihteluvaraa. Koska uhrautuminen liittyy ulottuvuuksista eniten konkreettiseen toimintaan toisten hyväksi, sen korkeampi taso esimiehillä voi johtua myös siitä, että roolimalleina pidetyt esimiehet (Brown & Treviño, 2014) pyrkivät tietoisesti toimimaan esimerkillisesti (Ashforth, 2001). Julkisen palvelun motivaation kolmen ulottuvuuden eriytymättömyys esimiesaseman suhteen saattoi puolestaan johtua tässäkin tapauksessa siitä, että kaikkiaan lääkäreillä oli varsin korkea julkisen palvelun motivaatio, jolloin eroja esimiesten ja muiden välillä ei ilmentynyt. Lisäksi tämän tutkimuksen tutkittavat erosivat aiempien tutkimusten vastaajista siten, että sekä esimiehillä että muilla työntekijöillä oli sama lääkärikoulutus, jolloin koulutuksen kautta syntyvät julkisen palvelun motivaation tasoerot esimiesten ja muiden työntekijöiden välillä olivat ilmeisen vähäiset.

Neljänneksi tutkimuksessa oletettiin, että julkisella sektorilla työskentelevillä lääkäreillä on yksityissektorin kollegoitaan korkeampi julkisen palvelun motivaatio (H2d). Tämä oletus toteutui tutkimuksessa osittain: julkisella sektorilla työskentelevät lääkärit raportoivat yksityissektorilla työskenteleviä lääkäreitä enemmän sitoutumista julkisiin arvoihin ja viehätystä julkiseen palveluun, joten he pitivät yhteisen edun edistämistä tärkeämpänä ja olivat siihen sitoutuneempia. Tuloksessa näkyi todennäköisesti se, että julkinen sektori vetää puoleensa julkiseen palveluun motivoituneita (Buelens & Van den Broeck, 2007) ja tarjoaa mahdollisuuksia julkisen palvelun motivaation toteuttamiseen (Kjeldsen & Jacobsen, 2013). Sen sijaan julkisen ja yksityisen sektorin lääkärit eivät eronneet toisistaan myötätunnon tai uhrautumisen tasoissa. Tätä selittänee esimerkiksi se, että lääkärintyössä korostuu muiden ihmisten hyväksi työskentely työskentelysektorista riippumatta. Lisäksi julkisen palvelun motivaatiota voi toteuttaa myös yksityisellä sektorilla kaikissa töissä, jotka edistävät toisten hyvinvointia tai yleistä etua (Perry & Wise, 1990; Steen, 2008; Taimio, 2013).

### 4.3 Korkea julkisen palvelun motivaatio yhdistyy parempaan työhyvinvointiin

Tutkimuksen keskeisin aihe oli julkisen palvelun motivaation yhteys työhyvinvointiin. Tulokset osoittivat, että julkisen palvelun motivaatio työntekijän henkilökohtaisena voimavarana oli yhteydessä työhyvinvointiin voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1989) oletusten suuntaisesti. Hypoteesin 3a mukaisesti julkisen palvelun motivaation kaikki ulottuvuudet olivat positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen. Toisin sanoen mitä korkeampi julkisen palvelun motivaatio lääkärillä oli, sitä useammin hän koki itsensä työssään tarmokkaaksi. Yhteydet olivat hyvin samanlaisia jokaisen julkisen palvelun motivaatioulottuvuuden ja tarmokkuuden välillä, joten tarmokkuuden taso ei eriytynyt motivaatioulottuvuuksien mukaan. Motivaatioulottuvuudet selittivät tarmokkuuden vaihtelusta suhteellisen vähän (2–4 %). Tämä oli jossain määrin odotettavissa, koska tiedetään, että tarmokkuuden kokemista voivat edistää useat eri henkilökohtaiset ja työhön liittyvät tekijät (Bakker ym., 2011; Shirom, 2010), jolloin julkisen palvelun motivaatio on vain yksi tarmokkuutta selittävä tekijä muiden joukossa. On kuitenkin merkittävää, että tässä tutkimuksessa löydettiin julkisen palvelun motivaation ja tarmokkuuden välinen yhteys, koska aihetta ei ollut aiemmin tutkittu.

Myös julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välillä oli positiivinen yhteys hypoteesin 3b mukaisesti. Yhteydet olivat hyvin samankaltaisia kaikkien julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksien kohdalla siten, että mitä korkeampi julkisen palvelun motivaatio vastaajalla oli, sitä tyytyväisempi hän oli työhönsä. Tulos oli yhdenmukainen niiden aikaisempien tutkimusten havaintojen kanssa, joissa julkisen palvelun motivaatio kokonaisuutena (summamuuttujan tasolla) tarkasteltuna on ollut positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen (Kim, 2011; Kim, 2012; Park & Rainey, 2008; Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011). Kuitenkaan julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välinen yhteys ei eriytynyt motivaatioulottuvuusittain toisin kuin joissain aiemmissa tutkimuksissa (Cun, 2012; Taylor, 2007; Vandenabeele ym., 2012). Julkisen palvelun motivaation ulottuvuudet selittivät työtyytyväisyyden vaihtelua varsin vähän (1–2 %), mikä on ymmärrettävää, koska vastaajat yhdistävät yhdellä kysymyksellä mitattuun työtyytyväisyyteen kaikki työtyytyväisyyteensä liittyvät tekijät (Nagy, 2002; Wanous ym., 1997). Tämä huomioon ottaen onkin huomionarvoista, että myös julkisen palvelun motivaatio selitti työtyytyväisyyttä tilastollisesti merkitsevästi.

Tarmokkuuden ja työtyytyväisyyden eriytymättömyys julkisen palvelun motivaatioulottuvuuksien mukaan oli jossain määrin yllättävää, koska aiemmissa motivaatioulottuvuuksien erillisissä tarkasteluissa yhteydet työhyvinvointiin ovat eriytyneet (Cun, 2012; Giaque ym., 2012; Taylor, 2007; Vandenabeele ym., 2012). Osittain kyse voi olla kulttuurieroista, joiden on todettu vaikuttavan motivaatioulottuvuuksien sisältöjen tulkintaan ja

niiden yhteensulautumiseen joissain kulttuureissa, mikä puolestaan voi näkyä myös niiden samanlaisissa yhteyksissä työhyvinvointimuuttujiin (Kim ym., 2013; Vandenabeele ym., 2012). Mahdollisesti suomalaiset lääkärit arvioivat eri ulottuvuuksien käsittelevän hyvin samankaltaista ilmiötä, joka liittyy myötätuntoiseen muiden hyväksi toimimiseen. Ulottuvuuksien sisällöllinen tarkastelu osoittaa, että viehätys julkiseen palveluun-, sitoutuminen julkisiin arvoihin- ja myötätunto- ulottuvuudet käsittelevät ensisijaisesti arvoja ja asenteita, jotka liittyvät toisten ihmisten ja yhteiskunnan edun tärkeänä pitämiseen. Koska nämä arvot ja asenteet ovat samankaltaisia, vastaajan mielipiteet kaikista niistä ovat todennäköisesti samansuuntaisia. Tähän viittaavat myös näiden kolmen ulottuvuuden keskinäiset korkeat korrelaatiokertoimet .70 – .71.

Mielenkiintoista oli se, että myös uhrautumisen yhteydet työhyvinvointimuuttujiin olivat lähes identtisiä kolmen muun ulottuvuuden kanssa, vaikka uhrautumisen erillisuus muista ulottuvuuksista näkyi sen vähäisemmässä määrässä ja pienemmissä korrelaatioissa toisten ulottuvuuksien kanssa ( $r = .44 - .56$ ). Muista ulottuvuuksista poiketen uhrautuminen liittyy selkeämmin valmiuteen toimia käytännössä muiden edun hyväksi silloinkin, kun se merkitsee oman edun sivuuttamista. Tämä selittää todennäköisesti sen matalampaa tasoa muihin ulottuvuuksiin verrattuna. Kuitenkin silloin, kun uhrautumisen kautta motivoituttiin, sillä oli samanlainen positiivinen yhteys työhyvinvointiulottuvuuksiin kuin muillakin motivaatioulottuvuuksilla. Uhrautumisen erillisuus muista ulottuvuuksista näyttäytyi siis sen määrässä, mutta ei sen yhteydessä työhyvinvointiin.

Julkisen palvelun motivaatio ja uupumusasteinen väsymys eivät olleet tässä tutkimuksessa negatiivisessa yhteydessä keskenään, joten hypoteesi 3c ei saanut tukea. Yhteyden puuttuminen voi johtua muun muassa siitä, että voimavarojen, joihin myös julkisen palvelun motivaatio kuuluu, negatiivinen yhteys kielteisiin työhyvinvoinnin osoittimiin (esim. uupumusasteinen väsymys) on tyypillisesti heikompi kuin voimavarojen positiivinen yhteys myönteisiin työhyvinvoinnin osoittimiin (esim. työn imu ja työtyytyväisyys). Tämä on osoitettu erityisesti työn vaatimusten ja voimavarojen malliin pohjautuvissa tutkimuksissa (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Lisäksi uupumusasteiseen väsymykseen yhteydessä olevien tekijöiden on ajateltu liittyvän vahvemmin työskentelyorganisaation ja työn piirteisiin kuin yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (Maslach & Leiter, 2008), joihin myös julkisen palvelun motivaatio kuuluu. Se, että tässä tutkimuksessa löydettiin yhteys julkisen palvelun motivaation ja tarmokkuuden välillä mutta ei motivaation ja uupumusasteisen väsymyksen välillä, tarjoaa tukea myös sille, että nämä ilmiöt edustavat työhyvinvoinnin kahta erillistä ulottuvuutta eivätkä saman jatkumon vastakkaisia päitä (ks. Demerouti ym., 2010; Mäkikangas ym., 2012).

#### **4.4 Työetiikan toteutumattomuus on negatiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin ja muuntaa julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä**

Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, onko kokemus työetiikan toteutumattomuudesta resurssipulan takia suoraan yhteydessä lääkärien työhyvinvointiin. Hypoteesien 4a-c mukaisesti työetiikan toteutumattomuus työhön liittyvänä vaatimustekijänä oli negatiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen ja positiivisessa yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen. Vaikka aiemmin ei ole tutkittu juuri resurssipulan takia koetun työetiikan toteutumattomuuden yhteyttä työhyvinvointiin, tulokset olivat samansuuntaisia niiden tutkimusten kanssa, joissa resurssipulan (Lepäntalo ym., 2008) ja eettisen rasituksen (Huhtala, 2013; Huhtala ym., 2011) on havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin. Tulokset olivat yhteneviä myös niiden aiempien tutkimusten kanssa, joissa työn vaatimustekijät ovat olleet yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallin energian ehtymisen polun mukaisesti (esim. Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014).

Kokemus työetiikan toteutumattomuudesta selitti eniten uupumusasteista väsymystä (24 %), seuraavaksi eniten työtyytyväisyyttä (14-15 %) ja vähiten tarmokkuutta (8%). Tämä heijastanee ensinnäkin sitä, että työn vaatimustekijät, joihin myös työetiikan toteutumattomuus kuuluu, ovat usein vahvemmin yhteydessä työpahoinvointia kuvaaviin muuttujiin kuin myönteisiin työhyvinvoinnin kuvaajiin, kuten edellä todettiin (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Lisäksi työn vaatimustekijöiden on ajateltu olevan työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia vahvemmin yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen (Maslach & Leiter, 2008). Työtyytyväisyyden ja tarmokkuuden välistä eroa selitysosuuksissa selittää mahdollisesti se, että työtyytyväisyys voi liittyä vahvemmin työn ulkoisiin tekijöihin ja niitä kohtaan koettuun tyytyväisyyteen (Nagy, 2002; Wanous ym., 1997), kun taas tarmokkuudessa ulkoisilla tekijöillä ei kenties ole niin suurta merkitystä, vaan tarmokkuutta voidaan mahdollisesti kokea myös jossain määrin epätyytyttävässä työtilanteessa (Warr & Inceoglu, 2012).

Kokemusta työetiikan toteutumattomuudesta tutkittiin myös julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä muuntavana (moderoivana) tekijänä. Oletuksena oli, että työetiikan toteutumattomuutta paljon kokevilla lääkäreillä julkisen palvelun motivaation positiivinen yhteys tarmokkuuteen ja työtyytyväisyyteen olisi heikompi ja negatiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen vahvempi (hypoteesit 5a-c). Kokemus työetiikan toteutumattomuudesta ei muuntanut julkisen palvelun motivaation yhteyksiä tarmokkuuteen ja uupumusasteiseen väsymykseen, joten hypoteesit 5a ja 5c eivät saaneet tutkimuksessa tukea. Sen sijaan kokemus työetiikan toteutumattomuudesta muunsi kolmen julkisen palvelun motivaatioulottuvuuden (viejätys julkiseen

palveluun, sitoutuminen julkisiin arvoihin, uhrautuminen) yhteyttä työtyytyväisyyteen hypoteesin 5b mukaisesti. Näissä yhteyksissä motivaatioulottuvuuden ja työetiikan toteutumattomuuden yhdysvaikutus selitti 1 % verran työtyytyväisyyden vaihtelusta. Selitysaste oli periaatteessa pieni, mutta kuitenkin merkittävä löydös kenttätutkimuksessa, jossa muuttujien jakaumat ja ei-kontrolloidut olosuhteet tekevät tilastollisesti merkittävien moderaattorivaikutusten löytymisestä vaikeaa silloinkin, kun niiden voidaan teoreettisesti olettaa olevan olemassa (McClelland & Judd, 1993).

Työetiikan toteutumattomuus muunsi julkisen palvelun motivaation yhteyttä juuri työtyytyväisyyteen mahdollisesti siksi, että työtyytyväisyyttä koetaan yleensä työn tyydyttävissä nykyolosuhteissa (Warr & Inceoglu, 2012). Kun työntekijä ei koe voivansa toteuttaa työetiikkaansa puutteellisten resurssien takia, myös hänen julkisen palvelun motivaation toteuttamisensa todennäköisesti heikentyy. Tällöin työolosuhteet eivät selvästikään ole häntä tyydyttävät. Työetiikan toteutumattomuuden muuntavasta roolista julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välillä ei ollut aiempaa tutkimusta. Tulos oli kuitenkin samansuuntainen yksilön ja organisaation yhteensopivuuden teorian (Chatman, 1989; O'Reilly ym., 1991) kanssa, jonka mukaan työhyvinvointi heikkenee, jos työntekijä ei pysty toteuttamaan työssään itselleen tärkeitä asioita, tässä tapauksessa siis julkisen palvelun motivaatiotaan.

Muista motivaatioulottuvuuksista poiketen myötätunnon positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen ei heikentynyt työetiikan toteutumattomuutta koettaessa. Tätä voi selittää se, että myötätunto on ennen kaikkea henkilön sisäistä suhtautumista toisiin ihmisiin, jota voi toteuttaa ulkoisista olosuhteista riippumatta myös työetiikan toteutumattomuutta ja resurssipulaa koettaessa. Näin ollen sen yhteys työtyytyväisyyteen säilyy myös resurssipulassa. Ulkopuoliset rakenteet liittyvät muihin kolmeen julkisen palvelun motivaatioulottuvuuteen vahvemmin (ks. liite 1, esim. väittämät 2, 6 ja 15), jolloin niiden ja työtyytyväisyyden välinen yhteys estyy ulkoisten olosuhteiden, esimerkiksi työetiikan toteutumattomuuden, estäessä toteuttamasta niitä.

Toisaalta kokemus työetiikan toteutumattomuudesta ei muuntanut julkisen palvelun motivaation ja tarmokkuuden välistä positiivista yhteyttä. Työetiikan toteutumattomuudesta riippumatta lääkärit kokivat työssään itsensä tarmokkaaksi sitä useammin, mitä enemmän he raportoivat julkisen palvelun motivaatiota. Myös tähän liittyy edellä esitetty tutkimustulos, jonka mukaan työetiikan toteutumattomuus oli vahvemmassa suorassa negatiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyteen kuin tarmokkuuteen. Tarmokkuus on eteenpäin suuntautuva motivaatiotekijä (Shirom, 2010), jota työntekijällä voi olla, vaikka työn nykyolosuhteet eivät olisi täysin tyydyttävät, kun taas työtyytyväisyys voidaan ymmärtää suurelta osin työntekijän reaktiona työolosuhteisiin (Warr & Inceoglu, 2012). Uupumusasteinen väsymys näyttäytyi puolestaan jo suorien yhteyksien tasolla julkisen palvelun motivaatiosta irrallisena ilmiönä, joten lienee ymmärrettävää, ettei



työetiikan toteutumattomuus myöskään muuntanut julkisen palvelun motivaation ja uupumusasteisen väsymyksen välistä yhteyttä.

#### **4.5 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset, jatkotutkimusaiheet ja käytännön sovellukset**

Tämä tutkimus tuotti uutta tietoa suomalaisten lääkärien julkisen palvelun motivaatiosta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Suomalaisten työntekijöiden julkisen palvelun motivaatiosta tiedetään toistaiseksi ylipäätään vain vähän (Kjeldsen & Andersen, 2013; Saarinen ym., 2015; Vandenabeele & Van de Valle, 2008). Lisäksi lääkärien julkisen palvelun motivaatiota on tutkittu kansainvälisestikin vain niukasti (vrt. Andersen, 2009; Andersen & Pedersen, 2012; Kjeldsen & Jacobsen, 2013; Gould-Williams ym., 2015). Tutkimuksen vahvuuksiin kuului myös työhyvinvoinnin kolmen eri ulottuvuuden tarkastelu. Tämä tutkimus osoitti, että julkisen palvelun motivaatiolla voi olla erilainen yhteys eri työhyvinvointimuuttujiin. Vaikka aiemmin on selvitetty julkisen palvelun motivaation ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä (esim. Kim, 2011; Kim, 2012; Park & Rainey, 2008; Steijn, 2008; Taylor & Westover, 2011), julkisen palvelun motivaation yhteyttä tarmokkuuteen ei ole tutkittu ja uupumusasteisen väsymyksenkin osalta on julkaistu vain yksi aikaisempi tutkimus (Giauque ym., 2013). Osaltaan tarkentui myös henkilökohtaisten voimavarojen, joihin julkisen palvelun motivaatio kuuluu, rooli työhyvinvoinnissa. Vaikka henkilökohtaisten voimavarojen merkitys työhyvinvoinnissa on tunnistettu (esim. Xanthopoulou ym., 2009), niiden rooli on vielä jossain määrin epäselvä verrattuna työhön liittyviin voimavaroihin (Schaufeli & Taris, 2014). Ylipäänsä henkilökohtaisten voimavarojen yhteyttä työhyvinvointiin tulisikin selvittää jatkossa lisää.

Julkisen palvelun motivaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä muuntavia tekijöitä oli aiemmin tutkittu vain vähän (ks. kuitenkin Kjeldsen & Andersen, 2013; Steijn, 2008; Schott & Steen, 2011), joten työetiikan toteutumattomuuden muuntavan roolin löytyminen toi aiheesta olennaista lisätietoa. Myös muiden muuntavien ja välittävien tekijöiden tutkiminen olisi tärkeää, jotta yhteyksiä julkisen palvelun motivaation ja työhön liittyvien lopputulosten välillä voitaisiin ymmärtää paremmin ja tätä tietoa pystyttäisiin soveltamaan työelämään. Lisääntynyt tieto muuntavista ja välittävistä tekijöistä auttaisi luomaan työympäristöjä, joissa kaikki osapuolet – työntekijä, työnantaja ja asiakkaat – hyötyvät siitä, että työntekijä on motivoitunut julkiseen palveluun ja haluaa toteuttaa sitä parhaalla mahdollisella tavalla. Muuntavia ja välittäviä tekijöitä voisi tutkia lisää erityisesti positiivisesta näkökulmasta. Muun muassa hyväksi koettu johtaminen ja työilmapiiri voisivat muuntaa ja välittää näitä yhteyksiä, koska työympäristön merkitys julkisen palvelun motivaation toteuttamiselle on tunnistettu (Wright & Pandey, 2008).

Myös julkisen palvelun motivaation tarkastelu ulottuvuuksittain osoittautui tämän tutkimuksen vahvuudeksi. Motivaatioulottuvuuksien erillinen tarkastelu on ollut tähän mennessä suhteellisen harvinaista summamuuttujatarkasteluun verrattuna (vrt. Giaque ym., 2012; Taylor, 2007; Vandenabeele, 2009; Vandenabeele ym., 2012). Hieman yllättäen motivaatioulottuvuuksien yhteydet työhyvinvointi- ja taustamuuttujiin eriytyivät vain vähän, kuten edellä todettiin. Ulottuvuuksien kohtuullista erillisyyttä osoittivat kuitenkin esimerkiksi uhrautumisen eriytyminen taustatekijöiden mukaan ja myötätunnon pysyvä yhteys työtyytyväisyyteen työetiikan toteutumattomuudesta huolimatta. Eriytymiselle löytyi myös perusteita motivaatioulottuvuuksien sisällöllisistä eroista, jotka olivat ulottuvuuksien samankaltaisuudesta huolimatta edellä mainittujen yhteyksien kannalta merkittäviä. Jatkossa julkisen palvelun motivaation mittarin erottelevuutta voisi kuitenkin pyrkiä parantamaan osioiden tarkemmalla korrelaatio- ja faktorirakennetarkastelulla, joiden perusteella mittaria voitaisiin mahdollisesti lyhentää. Tutkimuksessa käytetty mittari osoitti joka tapauksessa selvästi, että julkisen palvelun motivaatio on ilmiönä todellinen ja että suomalaiset lääkärit tunnistavat sen vahvasti itsessään.

Tutkimukseen liittyi myös joitakin rajoituksia. Ensinnäkin tutkimuksessa moderaattorina käytettyä työetiikan toteutumattomuutta tarkasteltiin vain yhdellä väittämällä, joka yhdisti sekä työetiikan toteutumattomuuden että resurssien riittämättömyyden (”en pysty tekemään työtäni työetiikkani mukaisesti liian vähäisten resurssien vuoksi”). Vastaajilta ei kuitenkaan kysytty tarkemmin heidän työetiikkansa laadusta ja määrästä tai heidän työskentelyorganisaatioidensa resurssien tasosta. On siis mahdollista, että jossain työskentelyorganisaatioissa on keskimääräistä paremmat resurssit, mutta työntekijä ei silti pidä niitä riittävinä työetiikkansa toteutumiseen. On myös periaatteessa mahdollista, että vastaaja, jolla on alhainen työetiikan taso, ei resurssipulassakaan koe työetiikan toteutumattomuutta, koska hänellä ei juuri ole työetiikkaa, jota hän haluaisi toteuttaa. Tulevissa tutkimuksissa työetiikan tason, sen toteutumisen ja resurssien riittävyyden kokemista voisikin tarkastella myös erikseen, jotta työntekijän kokemus näiden keskinäisistä suhteista tarkentuisi.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää myös sitä, että kaikki vastaukset perustuivat vastaajien itsearviointeihin. Itsearvioissa vastaajat pyrkivät tyypillisesti antamaan mahdollisimman hyvän kuvan itsestään joko tietoisesti tai tiedostamattaan (Donaldson & Grant-Vallone, 2002; Paulhus, 2002). Tämä ilmiö on havaittu myös työhyvinvointia sekä työympäristössä suotavaa käyttäytymistä ja ajattelua mittaavissa kyselyissä (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Julkisen palvelun motivaation mittari (Kim ym., 2013) sisälsi osioita, jotka luultavasti aktivoivat sosiaalisesti suotavan vastaustyylin. On esimerkiksi epätodennäköistä, että tutkittava vastaa olevansa vahvasti eri mieltä seuraavien väittämien kanssa: ”on tärkeä edistää sellaisia toimintoja, joilla puututaan

sosiaalisiin ongelmiin” ja ”julkisen sektorin henkilöstön on ensiarvoisen tärkeää toimia eettisesti”. Tässä tutkimuksessa eri mieltä näistä väittämistä oli noin 1- 2 % vastaajista.

Lisäksi tämän tutkimuksen vastausprosentti oli vain 22,3 %, joten tuloksia koko lääkärikuntaan yleistettäessä tulee olla varovainen. Vastaajien joukossa yliedustettuina olivat naiset ja vanhemmat työntekijät koko Lääkäriliiton jäsenistöön verrattuna (Saarinen ym., 2015). Alustavissa analyyseissä, joita ei raportoitu tässä tutkimuksessa, havaittiin kuitenkin, ettei sukupuolten välillä ollut eroja työetiikan toteutumattomuudessa, työtyytyväisyydessä tai tarmokkuudessa. Näin ollen voi olettaa, ettei naisten painottuminen vastaajien joukossa vaikuttanut tältä osin tuloksiin. Ongelmallisempaa on se, että alustavissa analyyseissä nuoremmat vastaajat olivat selvästi tyytymättömämpiä työhönsä ja kokivat enemmän työetiikan toteutumattomuutta. Koska vanhemmat vastaajat olivat painottuneet vastaajien joukossa, tulokset saattoivatkin antaa todellisuutta positiivisemmän kuvan lääkärien työtyytyväisyydestä ja työetiikan toteutumattomuuden vähäisyydestä.

Tulosten tulkintaa rajoittaa myös tutkimuksen poikkileikkausasetelma, jonka takia ilmiöiden väliset syy-seuraussuhteet jäivät avoimiksi. Vaikka tutkimuksen lähtökohtana oli, että julkisen palvelun motivaatio selittää työhyvinvointia, on mahdollista, että myös työhyvinvointi vaikutti vastaajien arvioihin julkisen palvelun motivaatiostaan. Näiden ilmiöiden keskinäisten suhteiden suunnat tarkentuisivatkin pitkittäistutkimuksessa. Lisäksi pitkittäistutkimuksessa voisi seurata julkisen palvelun motivaation mahdollista vaihtelua työuran eri vaiheissa.

Suomalaisten terveydenhuollon työntekijöiden julkisen palvelun motivaatio on osoittautunut korkeaksi, mutta siihen yhteydessä olevia tekijöitä on tutkittu vasta vähän (Saarinen ym., 2015). Seuraavaksi julkisen palvelun motivaatiota voisikin tutkia tarkemmin myös muiden terveydenhuollon henkilöstöryhmien kuin lääkäreiden osalta, mihin tässä tutkimuksessa käytetty aineisto tarjoaa mahdollisuuksia. Lisäksi tulevaisuudessa voisi verrata esimerkiksi julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien terveydenhuollon ammattilaisten julkisen palvelun motivaation yhteyksiä niin työhyvinvointiin kuin työsuoriutumiseenkin. Tällöin yksi mielenkiintoinen kysymys olisi: missä määrin samaan ammattikuntaan kuuluminen häivyttää mahdolliset työskentelysektorien väliset erot julkisen palvelun motivaatiossa? Myös terveydenhuollon eri ammattiryhmien välisiä mahdollisia eroja julkisen palvelun motivaation yhteyksissä työhyvinvointiin ja työsuoriutumiseen voisi selvittää tulevaisuudessa.

Tutkimus tarjoaa myös käytännön sovelluksia. Ensinnäkin on itsestään selvää, että lääkärien työ tulisi järjestää siten, että he kokisivat mahdollisimman vähän työetiikan toteutumattomuutta ja voisivat toteuttaa julkisen palvelun motivaatiotaan. Tämän tutkimuksen perusteella on kuitenkin myös rohkaisevaa, että työetiikan toteutumattomuus ei välttämättä estä julkisen palvelun motivaation

ja työhyvinvoinnin välistä positiivista yhteyttä, kun työhyvinvointia tarkastellaan työssä koetun tarmokkuuden kautta. Lääkäreiden korkea julkisen palvelun motivaatio voi siis olla positiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin myös resurssipaineessa, joka on vallitseva tilanne nykypäivän Suomessa.

Julkisen palvelun motivaatio merkitsee henkilökohtaista motivaatiota, jonka syntymiseen ei tarvita taloudellisia kannustimia (katsaus Harris-McLeod, 2013). Lisäksi se on positiivisessa yhteydessä työntekijän työssä suoriutumiseen ja sitä kautta edelleen työyhteisön tuottavuuteen ja tehokkuuteen (Leisink & Steijn, 2009; Naff & Crum, 1999). Näin ollen lääkäreiden julkisen palvelun motivaation ylläpitäminen ja vahvistaminen voi auttaa parantamaan terveydenhuollon tuottavuutta nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa terveyspalvelujen valtakunnallinen uudelleen järjestäminen resursseja säästäen on ajankohtaista (STM, 2013; Ruskoaho, 2014; Sumanen ym., 2015). Myös lääkäriajaksi voidaan etsiä ratkaisuja julkisen palvelun motivaation edistämisestä, koska se on positiivisessa yhteydessä henkilöstön sitoutumiseen työhönsä ja työskentelyorganisaatioonsa (Castaing, 2006; Kim, 2011; Park & Rainey, 2008).

Julkisen palvelun motivaatio on positiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin, joka puolestaan saattaa myös vahvistaa julkisen palvelun motivaatiota, jolloin ne voivat kerryttää toisiaan vastavuoroisesti voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1989, 2011) mukaisesti. Sekä julkisen palvelun motivaatiota että työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi hyvillä työskentelyolosuhteilla, joihin kuuluvat muun muassa työssä koettu autonomia, hyvä johtaminen ja työilmapiiri sekä työntekijälle tukea antava organisaatio (Gracia Grau, 2010; Waterhouse, French, & Puchala, 2014). Mikään näistä ei aiheuta työnantajalle ylimääräisiä kuluja. Kuitenkin niiden edistämänä lääkärinkunnan korkea julkisen palvelun motivaatio ei jää vain lääkäreiden henkilökohtaiseksi voimavaraksi, vaan sen myönteiset vaikutukset voivat kertautua koko yhteiskunnan hyvinvointiin.

## LÄHTEET

- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition: A dual perspective model. Teoksessa M. P. Zanna & J. M. Olson (toim.), *Advances in Experimental Social Psychology* 50 (s. 195–255). Burlington, MA: Academic Press.
- Ahola, K. (2007). *Occupational Burnout and Health* (väitöskirja). People and Work Research Reports 81. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alesina, A., & Giuliano, P. (2009). Preferences for redistribution. *Harvard Institute of Economic Research: Discussion Paper Number 2170*. [viitattu 8.5.2015]. Saatavissa: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1369061](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1369061).
- Anderfuhren-Biget, S., Varone, F., Giaque, D., & Ritz, A. (2010). Motivating employees of the public sector: Does public service motivation matter? *International Public Management Journal*, 13, 213–246.
- Andersen, L. B. (2009). What determines the behavior and performance of health professionals? Public service motivation, professional norms and/or economic incentives. *International Review of Administrative Sciences*, 75, 79–97.
- Andersen, L. B., & Pedersen, L. H. (2012). Public service motivation and professionalism. *International Journal of Public Administration*, 35, 46–57.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bright, L. (2005). Public employees with high levels of public service motivation: Who are they, where are they, and what do they want? *Review of Public Personnel Administration* 25, 138–154.
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees? *American Review of Public Administration*, 27, 361–379.
- Bright, L. (2011). Does public service motivation affect the occupation choices of public employees? *Public Personnel Management*, 41, 11–24.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2014). Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 122, 587–598.

- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public Administration Review*, *67*, 65–74.
- Büssing, A., & Bissels, T. (1998). Different forms of work satisfaction: Concept and Qualitative research. *European Psychologist*, *3*, 209–218.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, *36*, 356–377.
- Carrillo-García, C., Solano-Ruíz, M. C., Martínez-Roche, M., Gómez-García, C. (2013). Job satisfaction among health care workers: The role of gender and age. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *21*, 1314–1320.
- Castaing, S. (2006). The effects of psychological contract fulfilment and public service motivation on organizational commitment in the French civil service. *Public Policy and Administration*, *21*, 84–98.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, *14*, 333–349.
- Chou, L.-P., Li, C.-Y., & Hu, S. C. (2014). Job stress and burnout in hospital employees: Comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ Open*, *4*, 1–7. [viitattu 9.6.2015]. Saatavissa: <http://bmjopen.bmj.com/content/4/2/e004185.full.pdf+html>.
- Cun, X. (2012). Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior: An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors. *Chinese Management Studies*, *6*, 330–340.
- Dawson, J. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how? *Journal of Business and Psychology*, *29*, 1–19.
- DeHart-Davis, L., Marlowe, J., & Pandey, S. K. (2006). Gender dimensions of public service motivation. *Public Administration Review*, *66*, 873–887.
- De Lemus, S., Spears, R., Bukowski, M., Moya, M., & Lupiáñez, J. (2013). Reversing implicit gender stereotype activation as a function of exposure to traditional gender roles. *Social Psychology*, *44*, 109–116.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*, 209–222.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job–demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499–512.
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology*, *17*, 245–260.

- Dunn, P. M., Arnetz, B. B., Christensen, J. F., & Homer, L. (2007). Meeting the imperative to improve physician well-being: Assessment of an innovative program. *Journal of General Internal Medicine, 22*, 1544–1552.
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). Stress perception in public organisations: Expanding the job demands–job resources model by including public service motivation. *Review of Public Personnel Administration, 33*, 58–83.
- Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., & Anderfuhren-Biget, A. (2012). Resigned but satisfied: The negative impact of public service motivation and red tape on work satisfaction. *Public Administration, 90*, 175–193.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. Teoksessa J. R. B. Halbesleben (toim.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (s. 7–22). New York, NY: Nova Science.
- Gould-Williams, J. S., Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. (2015). Public service motivation and employee outcomes in the Egyptian Public Sector: Testing the mediating effect of person-organization fit. *Journal of Public Administration Research and Theory, 25*, 597–622.
- Gracia Grau, E. (2010). *Effective & Healthy Teams: The Positive Performance Process Model in Service Organisations* (väitöskirja). Castellón: Universitat Jaume I.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology, 93*, 48–58.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä: Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 78–91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job-Demands Resource model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*, 224–241.
- Hallamaa, J. (2013). Etiikan merkitys lääkärin työssä. Teoksessa S. Saarni, M. Kattelus, & V. Nummi (toim.), *Lääkärin etiikka*, 7. painos (s. 21–24). Helsinki: Suomen Lääkäriliitto.

- Han, C., Janmaat, J. G., Hoskins, B., & Green, A., (2012). *Perceptions of Inequalities: Implications for Social Cohesion*. Lontoo: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies. [viitattu 8.5.2015]. Saatavissa: <http://www.llakes.org/wp-content/uploads/2012/07/35.-Han-Janmaat-Hoskins-Green.pdf>.
- Harris-McLeod, E. (2013). Incentives for public service workers and the implications of crowding out theory. *Public Administration*, 4, 5–21.
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2011). Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: Organizational justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health*, 21, 520–525.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. New York, NY: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116–122.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. Teoksessa R. T. Golembiewski (toim.), *Handbook of Organizational Behavior*, 2. painos (s. 57–80). New York, NY: Marcel Dekker.
- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10, 713–727.
- Houston, D. J. (2006). “Walking the walk” of public service motivation: Public employees and charitable gifts of time, blood, and money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16, 67–86.
- Huhtala, M., (2013). *Virtues that Work: Ethical Organisational Culture as a Context for Occupational Well-being and Personal Work Goals* (väitöskirja). Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 479. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A.-M., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2011). Does the ethical culture of organisations promote managers’ occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics*, 101, 231–247.



- Kim, S. (2011). Testing a revised measure of public service motivation: Reflective versus formative specification. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21, 521–546.
- Kim, S. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72, 830–840.
- Kim, S., & Vandenabeele, W., (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70, 701–709.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen R. K., ... De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 79–102.
- Kjeldsen, A. M. (2012). Sector and occupational differences in public service motivation: A qualitative study. *International Journal of Public Administration*, 35, 58–69.
- Kjeldsen, A. M., & Andersen, L. B. (2013). How pro-social motivation affects job satisfaction: An international analysis of countries with different welfare state regimes. *Scandinavian Political Studies*, 36, 153–176.
- Kjeldsen, A. M., & Jacobsen, C. B. (2013). Public service motivation and employment sector: Attraction or Socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23, 899–926.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19, 192–207.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual’s fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 52, 281–342.
- Launis, V. (2012). Etiikka lääkärikoulutuksessa. Teoksessa M. Koulu & P. Kääpä (toim.), *Uuden ajan lääkäri: Näkökulmia lääkärikoulutukseen* (s. 31–41). Turku: Turun yliopisto.
- Leisink, P., & Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75, 35–52.
- Lepäntalo, A., Heponiemi, T., Sinervo, T., Vänskä, J., Halila, H., & Elovainio, M. (2008). Terveyskeskuslääkärien työhön sitoutuminen ja työstä lähtöaiheet sekä niihin yhteydessä olevat työn psykososiaaliset riskitekijät. *Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti*, 45, 279–292.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M. D. Dunnette (toim.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297–1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Mann, M. J. (2010). *A Quantitative and Qualitative Analysis Identifying Antecedents of Work Ethic Beliefs and the Relationship between Work Ethic Beliefs and In-Role and Extra-Role Behavior: New Work Ethic Dimensions and Scale Introduced* (väitöskirja). New York, NY: State University of New York.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114, 376–390.
- Mertala, S. (2011). *Yhdessä tietämisen episodeja: Terveystietämisen kompleksiset työympäristöt* (väitöskirja). Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 73. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., & Merry, S. (2008). Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. *Social Indicators Research*, 89, 169–177.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451–489.
- Molinero-Ruiz, E., Gómez-Quintero, H. B., & Lluís S. M. (2013). Validation of the Spanish version of the Copenhagen Burnout Inventory questionnaire. *Revista Española de Salud Pública*, 87, 165–179.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67, 40–53.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping*, 25, 93–116.
- Naff, C. K., & Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19, 5–16.

- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77–86.
- Nielsen, M. S. (2013). *Understanding employee engagement in a public service context*. Esitelmä, Det danske ledelsesakademi, Odense, Tanska. [viitattu 9.6.2015]. Saatavissa: [http://www.det-danske-ledelsesakademi.dk/2013/Papers/28\\_Mette%20Strange%20Nielsen.pdf](http://www.det-danske-ledelsesakademi.dk/2013/Papers/28_Mette%20Strange%20Nielsen.pdf)
- Norris, P. (2003). Is there still a public service ethos? Work values, experience, and job satisfaction among government workers. Teoksessa J. D. Donahue & J. S. Nye (toim.), *For the People: Can We Fix Public Service?* (s. 72–89). Washington D.C.: Brookings.
- Nummenmaa, L. (2006). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487–516.
- Pandey, S. K., & Stazyk, E. C. (2008). Antecedents and correlates of public service motivation. Teoksessa J. L. Perry & A. Hondeghem (toim.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (s. 101–117). New York, NY: Oxford University Press.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2008). Leadership and public service motivation in U.S. Federal Agencies. *International Public Management Journal*, 11, 109–142.
- Parmanne, P., Ruskoaho, J., & Vänskä, J. (2015). *Lääkärit Suomessa: Tilastotietoja lääkäreistä ja terveydenhuollosta 2014*. Helsinki: Suomen Lääkäriliitto.
- Parmanne, P., Saukkonen, S.-M., Ruskoaho, J., & Vuorio, S. (2010). Lääkärivaje hidastaa hoitopäätöksiä terveyskeskuksissa. *Suomen Lääkärilehti*, 48, 3989–3994.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding : The evolution of a construct. Teoksessa H. Braun, D. N. Jackson, & D. E. Wiley (toim.), *The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement* (s. 49–69). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6, 5–22.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7, 181–197.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Directions for future theory and research. Teoksessa J. L. Perry & A. Hondeghem (toim.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (s. 294–313). New York, NY: Oxford University Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50, 367–373.

- Pälve, H. (2013). Etiikka ja professio. Teoksessa S. Saarni, M. Kattelus, & V. Nummi (toim.), *Lääkärin etiikka*, 7. painos (s. 11–14). Helsinki: Suomen Lääkäriliitto.
- Rajeev, P. N. (2012). Correlates of ethical intentions: A critical review of empirical literature and suggestions for future research. *Journal of International Business Ethics*, 5, 3–17.
- Ruskoaho, J. (2014). *Terveyskeskusten lääkäritilanne 1.10.2014*. Helsinki: Suomen Lääkäriliitto.
- Saarinen, A., Ruokolainen, M., Taimio, H., Pirttilä, J., & Mauno, S. (2015). *Palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa*. Kunnallissalan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu-sarja nro 86. Sastamala: Vammalan Kirjapaino.
- Saarni, S., Eklund, B., Halila, R., Hallberg, A., Heikkilä, T., Juva, K., ... Vuorekoski, L. (2013a). Lääkäri ja potilas muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa S. Saarni, M. Kattelus, & V. Nummi (toim.), *Lääkärin etiikka*, 7. painos (s. 167–170). Helsinki: Suomen Lääkäriliitto.
- Saarni, S., Eklund, B., Halila, R., Hallberg, A., Heikkilä, T., Juva, K., ... Vuorekoski, L. (2013b). Yksityinen ja julkinen terveydenhuolto. Teoksessa S. Saarni, M. Kattelus, & V. Nummi (toim.), *Lääkärin etiikka*, 7. painos (s. 209–212). Helsinki: Suomen Lääkäriliitto.
- Saxén, U. (2009). *Työhyvinvointi, koulutus ja toiminnan kehittäminen terveyskeskuksissa lääkäritilanteen näkökulmasta* (väitöskirja). Scripta Lingua Fennica Edita C. 278. Turku: Turun yliopisto.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model: Implications for improving work and health. Teoksessa G. F. Bauer & O. Hämmig (toim.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (s. 43–68). Dordrecht: Springer.

- Scheepers, R. A., Boerebach, B. C. M., Arah, O. A., Heineman, M. J., & Lombarts, K. M. J. M. H. (2015). A systematic review of the impact of physicians' occupational well-being on the quality of patient care. *International Journal of Behavioral Medicine* [painossa]. [viitattu 10.6.2015]. Saatavissa: <http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12529-015-9473-3.pdf>.
- Schott, C., & Steen, T. (2011). *The relationship between public service motivation and public service related behavior in a context of diverse goals and value conflicts*. Esitelmä, EGPA Annual Conference, Bukarest, Romania. [viitattu 9.6.2015]. Saatavissa: <https://soc.kuleuven.be/io/egpa/HRM/bucharest/Schott&Steen2011.pdf>.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 69–85). New York, NY: Psychology Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steen, T. (2008). Not a government monopoly: The private, nonprofit, and voluntary sectors. Teoksessa J. L. Perry & A. Hondeghem (toim.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (s. 203–222). New York, NY: Oxford University Press.
- Steijn, B. (2008). Person-environment fit and public service motivation. *International Public Management Journal*, 11, 13–27.
- STM (2013). *Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain valmisteluryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:45. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sumanen, M., Vänskä, J., Heikkilä, T., Hyppölä, H., Halila, H., Kujala, S., ... Mattila, K. (2015). *Lääkäri 2013: Kyselytutkimus vuosina 2002–2011 valmistuneille lääkäreille*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:12. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Taimio, H. (2013). *Miten voin olla avuksi? Julkisen palvelun motivaation tutkimus voimakkaassa kasvussa*. Raportteja 26. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Taylor, J. (2007). The impact of public service motives on work outcomes in Australia: A comparative multi-dimensional analysis. *Public Administration*, 85, 931–959.
- Taylor, J. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. *International Public Management Journal*, 11, 67–88.

- Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. *Public Management Review*, *13*, 731–751.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation. *Public Management Review*, *9*, 545–556.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM–performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, *75*, 11–34.
- Vandenabeele, W. (2011). Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer? *Review of Public Personnel Administration*, *31*, 87–107.
- Vandenabeele, W., Steijn, B., Leisink, P., Cerase, F., Egger-Peitler, I., Hammerschmid, G., ... Ritz, A. (2012). Public service motivation and job satisfaction in various European countries: A tale of caution and hope. Teoksessa G. Tria & G. Valotti (toim.), *Reforming the Public Sector: How to Achieve Better Transparency, Service, and Leadership* (s. 68–95). Washington D.C.: Brookings.
- Vandenabeele, W., & Van de Valle, S. (2008). International differences in public service motivation: Comparing regions across the world. Teoksessa J. L. Perry & A. Hondeghem (toim.), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* (s. 223–244). New York, NY: Oxford University Press.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Vanbelle, E., & De Witte, H. (2013). The job demands–resources model: Overview and suggestions for future research. Teoksessa A. B. Bakker (toim.), *Advances in Positive Organizational Psychology 1* (s. 83–105). Bingley: Emerald.
- Vähäkangas, K., Matveinen, M., & Pietilä, A.-M. (2012). Lääketieteen opiskelijoiden näkemyksiä etiikasta ja etiikan opetuksesta. *Yliopistopedagogiikka*, *19*, 12–14.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, *82*, 247–252.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 193–210.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New York, NY: Taylor & Francis.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*, 129–138.

- Waterhouse, J., French, E., & Puchala, N. (2014). The impact of socialisation on graduates' public service motivation: A mixed method study. *Australian Journal of Public Administration*, *73*, 247–259.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person-organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society*, *40*, 502–521.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job–demands resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*, 121–141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*, 235–244.

## **LIITE**

LIITE 1. Julkisen palvelun motivaatio -mittari (Kim ym., 2013; suomeksi Saarinen ym., 2015).

”Seuraavat kysymykset koskevat motivaatiotasi työskennellä terveydenhuollon tehtävissä ja nykyisessä työssäsi. Missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?”

(1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä)

### **Viehätys julkiseen palveluun**

1. Ihailen ihmisiä, jotka ovat aloitteellisia tai osallistuvat toimintaan auttaakseni yhteisöäni.
2. On tärkeä edistää sellaisia toimintoja, joilla puututaan sosiaalisiin ongelmiin.
3. Merkityksellinen julkinen palvelu on minulle hyvin tärkeää
4. Minulle on tärkeää edistää yhteistä hyvää.

### **Sitoutuminen julkisiin arvoihin**

5. Minusta kansalaisten yhdenvertaiset mahdollisuudet ovat erittäin tärkeitä.
6. On tärkeää, että kansalaiset voivat luottaa julkisten palvelujen jatkuvaan saatavuuteen.
7. On olennaista, että tulevien sukupolvien edut otetaan huomioon kehitettäessä hyvinvointiyhteiskuntaa.
8. Julkisen sektorin henkilöstön on ensiarvoisen tärkeää toimia eettisesti.

### **Myötätunto**

9. Tunnen sympatiaa vähäosaisten ahdinkoa kohtaan.
10. Tunnen myötätuntoa vaikeuksissa olevia ihmisiä kohtaan.
11. Järkytyn huomattavasti nähdessäni toisia ihmisiä kohdeltavan epäoikeudenmukaisesti.
12. On hyvin tärkeää ottaa huomioon toisten ihmisten hyvinvointi.

### **Uhrautuminen**

13. Olen valmis tekemään uhrauksia yhteiskunnan hyväksi.
14. Uskon kansalaisvelvollisuuden asettamiseen omien etujen edelle.
15. Olen valmis ottamaan henkilökohtaisen menetyksen riskin auttaakseni yhteiskuntaa.
16. Suostuisin hyvään suunnitelmaan huonompiosaisten elämän parantamiseksi, vaikka se maksaisi minulle.