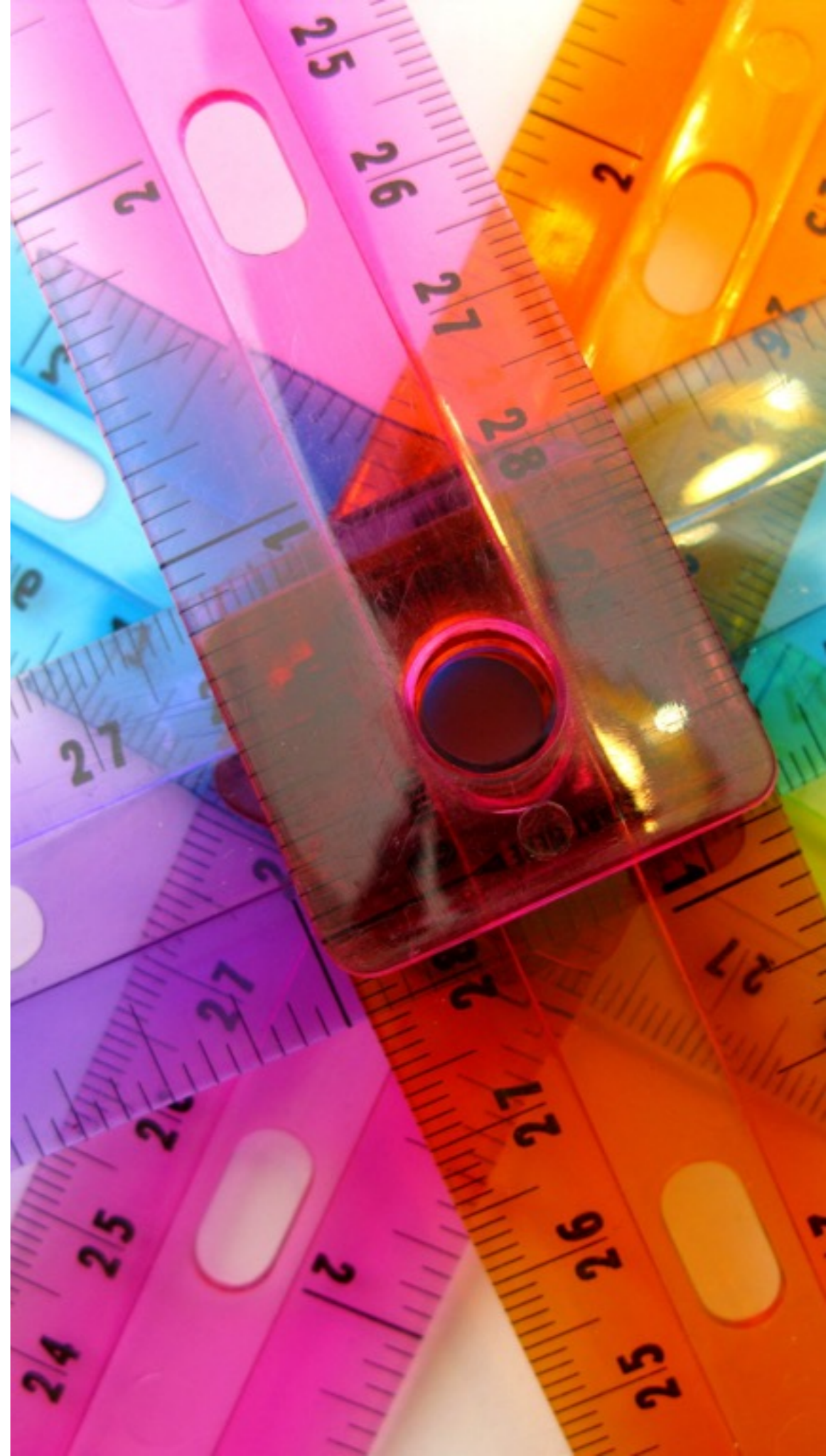


Voiko sisäistä motivatiota mitata?

Tapani Riecki



Työn imu ja sisäinen motivaatio

Sisäinen motivaatio on yhteydessä työn laatuun ja tehtyyn määrään (Cerasoli et al., Psychological Bulletin, 2014)

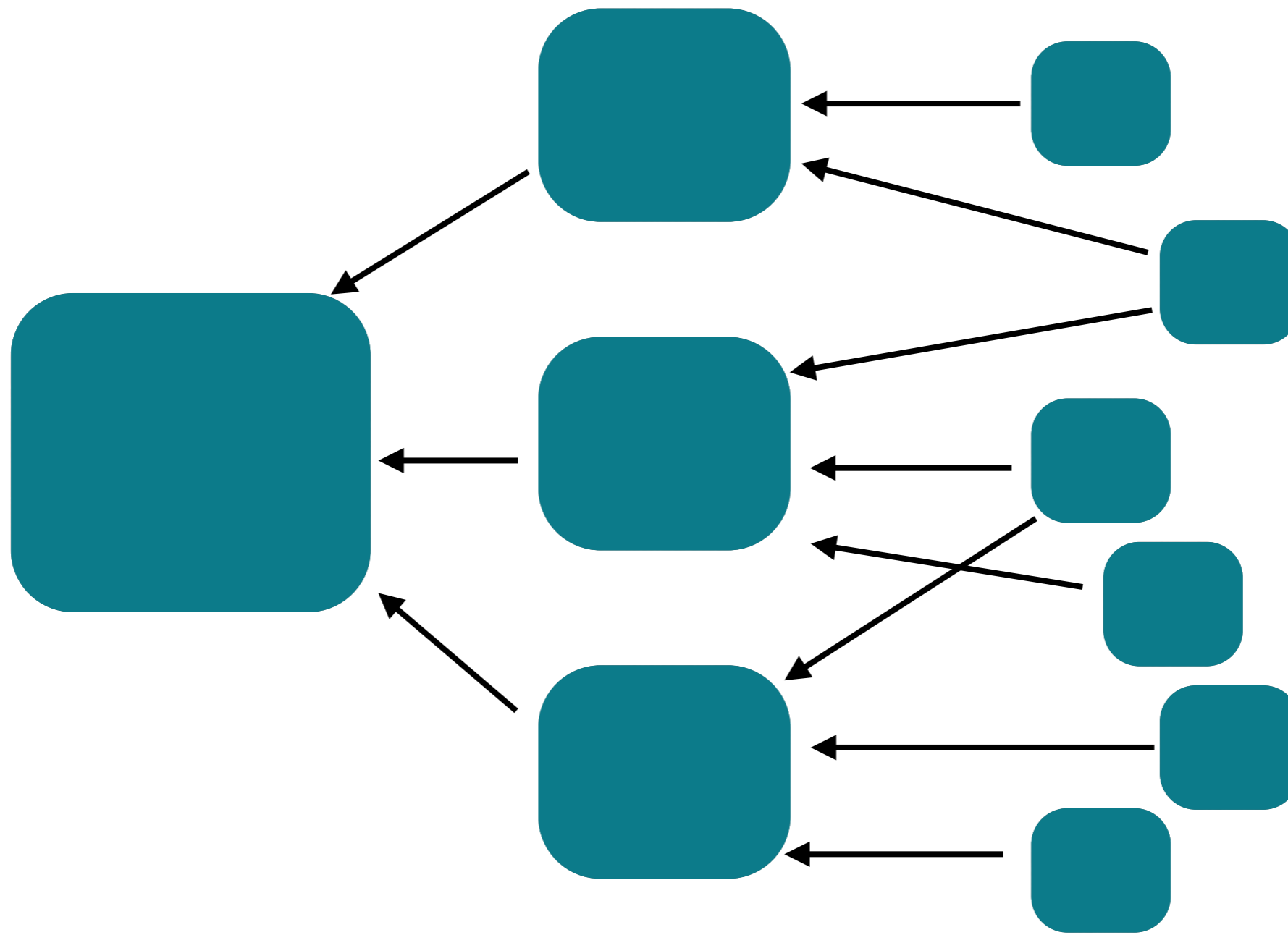
Työn imu (work engagement)

- * Organisaation tulos (Xanthopoulou et al., 2009)
- * Esimiesten arvioima tuloksellisuus (Bakker et al., 2012)
- * Tiimin tuottavuus (Torrente et al., 2012)
- * Työn tuloksellisuus (Hakanen, 2009b)
- * Työssä onnistuminen (Bakker & Bal, 2010)

- * Onnellisuus (Schaufeli et al., 2008)
- * Elämäntyytyväisyys (Hakanen et al., 2012)
- * Vähentynyt masennusalttius (Hakanen & Schaufeli, 2012)
- * Ahdistuksen vähyys (Schaufeli et al., 2008)
- * Vähempi kynnisyys (Hallberg & Schaufeli 2006)
- * Sairauspoissaolojen vähyys (Schaufeli et al., 2009)
- * Fyysinen terveys (Seppälä et al., 2012)
- * Itsearvioitu työkyky (Hakanen et al., 2006)
- * Vähemmän somaattisia oireita (Hallberg & Schaufeli 2006)
- * Parempi unenlaatu (Hakanen et al., 2012)
- * Perhe-elämän laatu (Hakanen et al., 2011)

- * Proaktiivisuus ja aloitteellisuus (Salanova & Schaufeli, 2008)
- * Halukkuus oppia uutta (Sonnentag, 2003)
- * Työyhteisön innovatiivisuus (Hakanen et al., 2008)
- * Aloitteellisuus (Hakanen et al., 2008)
- * Palveluasenne (Salanova et al., 2005)

“Olen innostunut työstäni” ja “Tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni” = ilmiasu

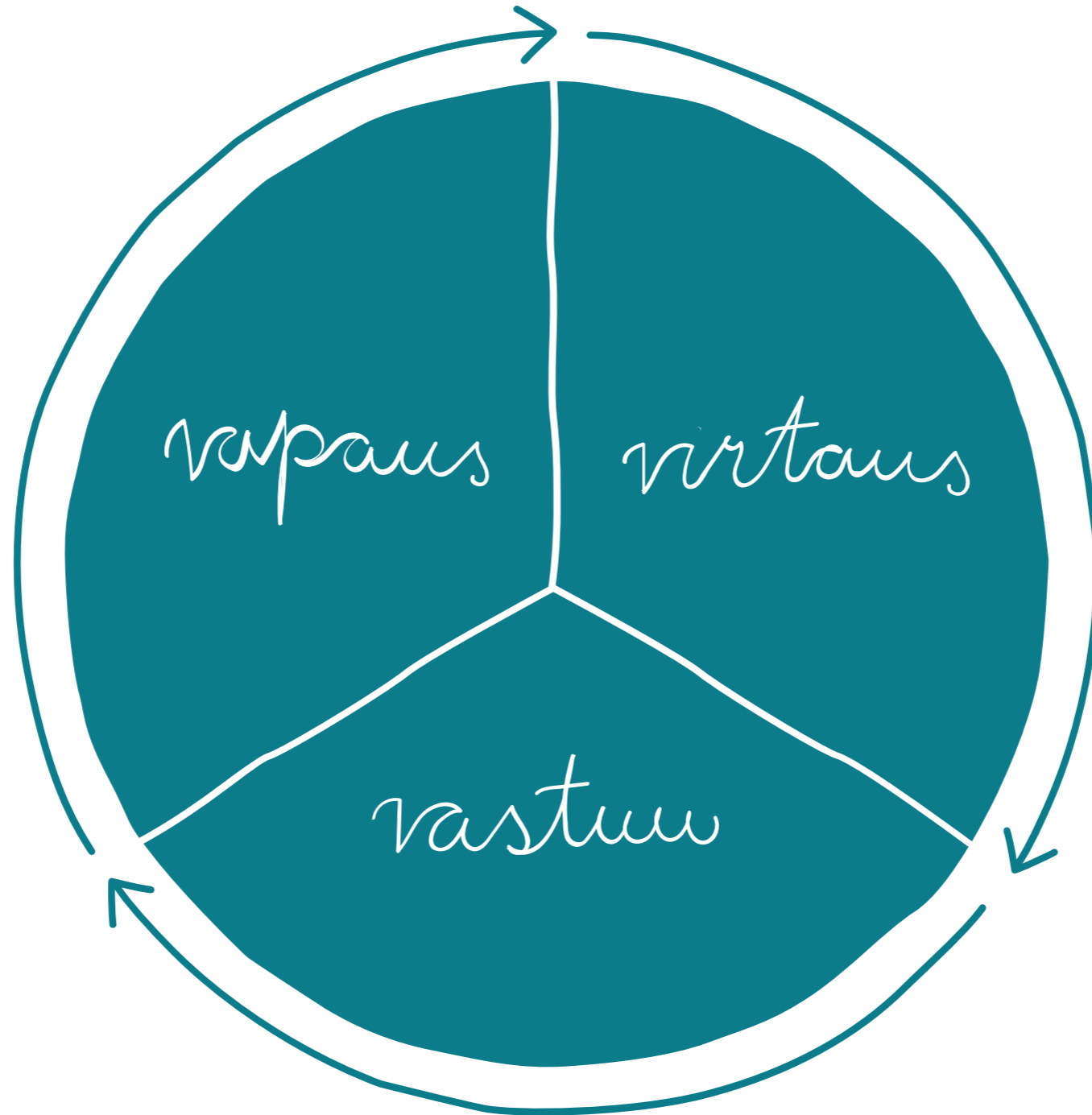


Mittaamisen tarkoitus on
vähentää epävarmuutta
päättöksentekotilanteessa

Tavoitteet

- Tutkimukseen ja teoriaan perustuva
- Tarpeeksi laaja: luotettavuus, ala-asteikot ja konkretia (mitä lähteä kehittämään)
- Normit
- Asiakaslähtöinen (omat kysymykset)
- Validoivat kysymykset ja tiedot

Sisäinen motivaatio



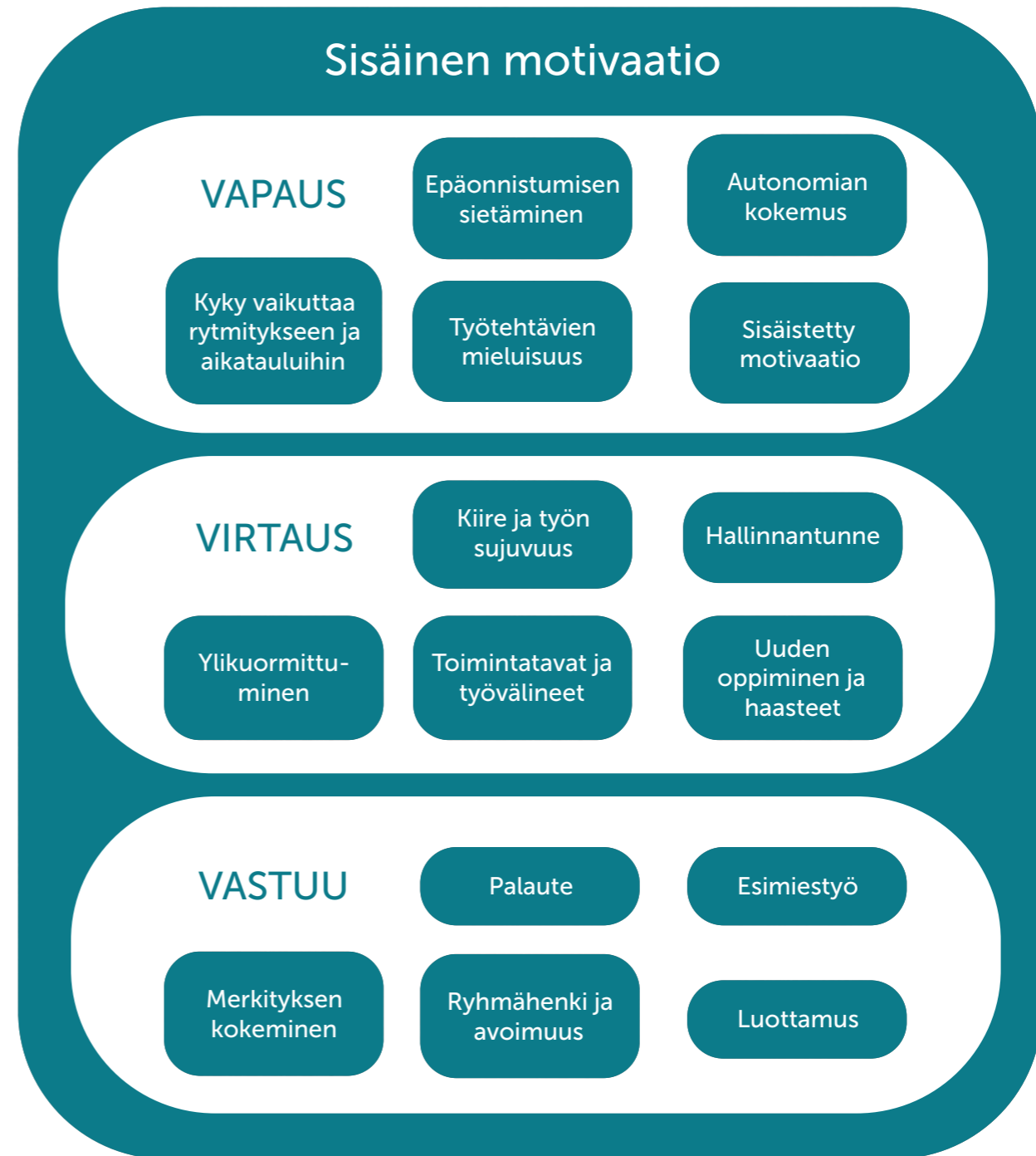
Mikä tuottaa innostusta ja energisyyttä?

Minkälaiset puitteet, kokemukset ja tekeminen tukevat sisäistä motivaatiota työssä?

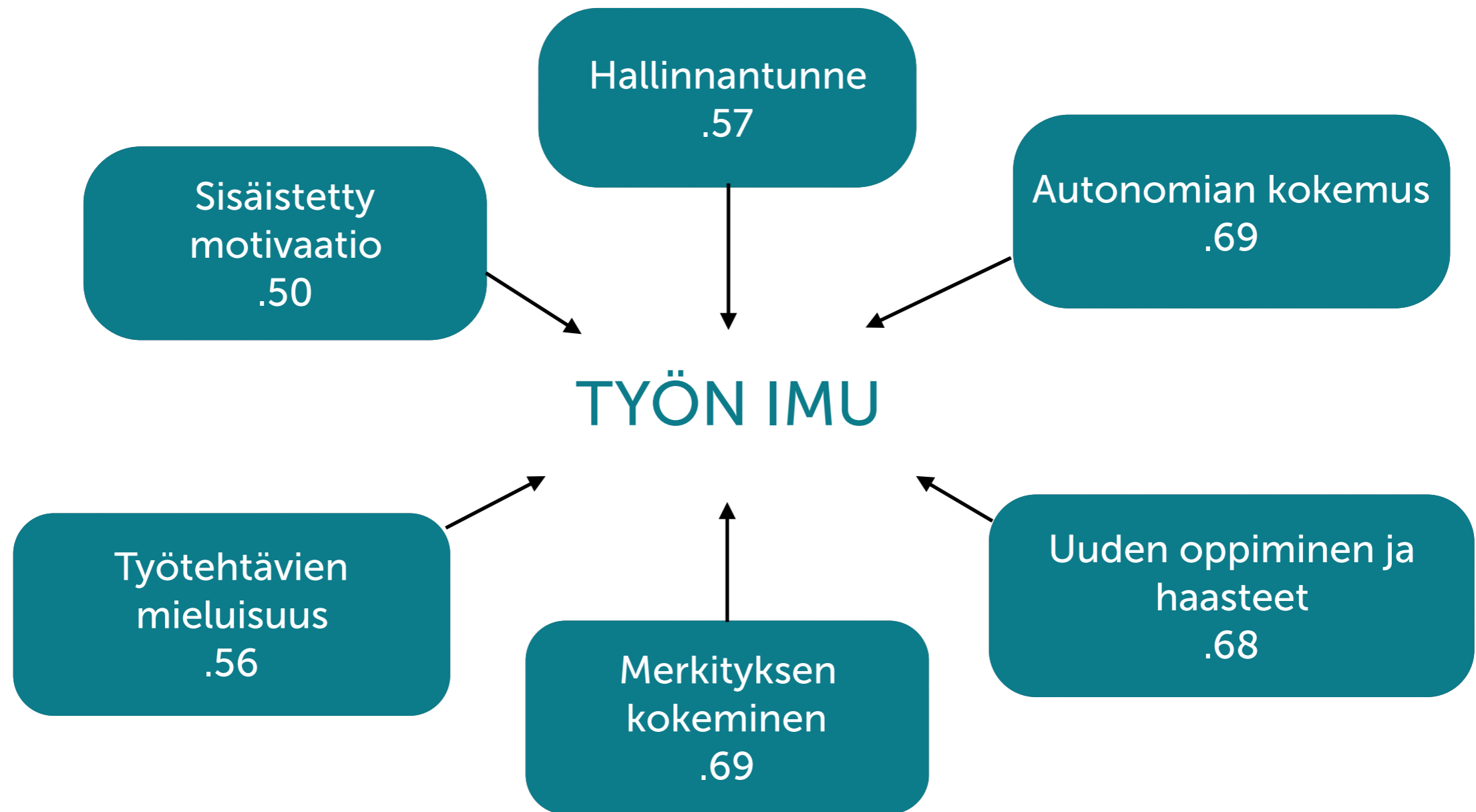
- Vapaus: "Pystyn vaikuttamaan työnkuvaani", "Pystyn hyödyntämään erityisosaamista työssäni"
- Virtaus: "Opin uusia taitoja työssäni jatkuvasti", "Työni on päivittäin samojen tylsien rutiinien toistamista"
- Vastuu: "Työyhteisömme tekee mielestäni jotain arvokasta", "Huomaan arjessa, että työpanoksellani on merkitystä työyhteisöni muille jäsenille"

Mikä tuottaa innostusta ja energisyyttä?

Nämä tekijät selittävät työn imun vaihtelusta 67% 1991 suomalaisen aineistossa



Voimakkaimmat yhteydet



Mielenkiintoisia löydöksiä

- Sairaspoissaolot
- Työpaikan suosittelu (.52)
- Työpaikan vaihtoaikheet
- Yli ammattikuntien: autonomia, hallinnantunne, oppiminen
- Toisaalta kun yhteyksiä katsoo, herkkä indikaattori ongelmille

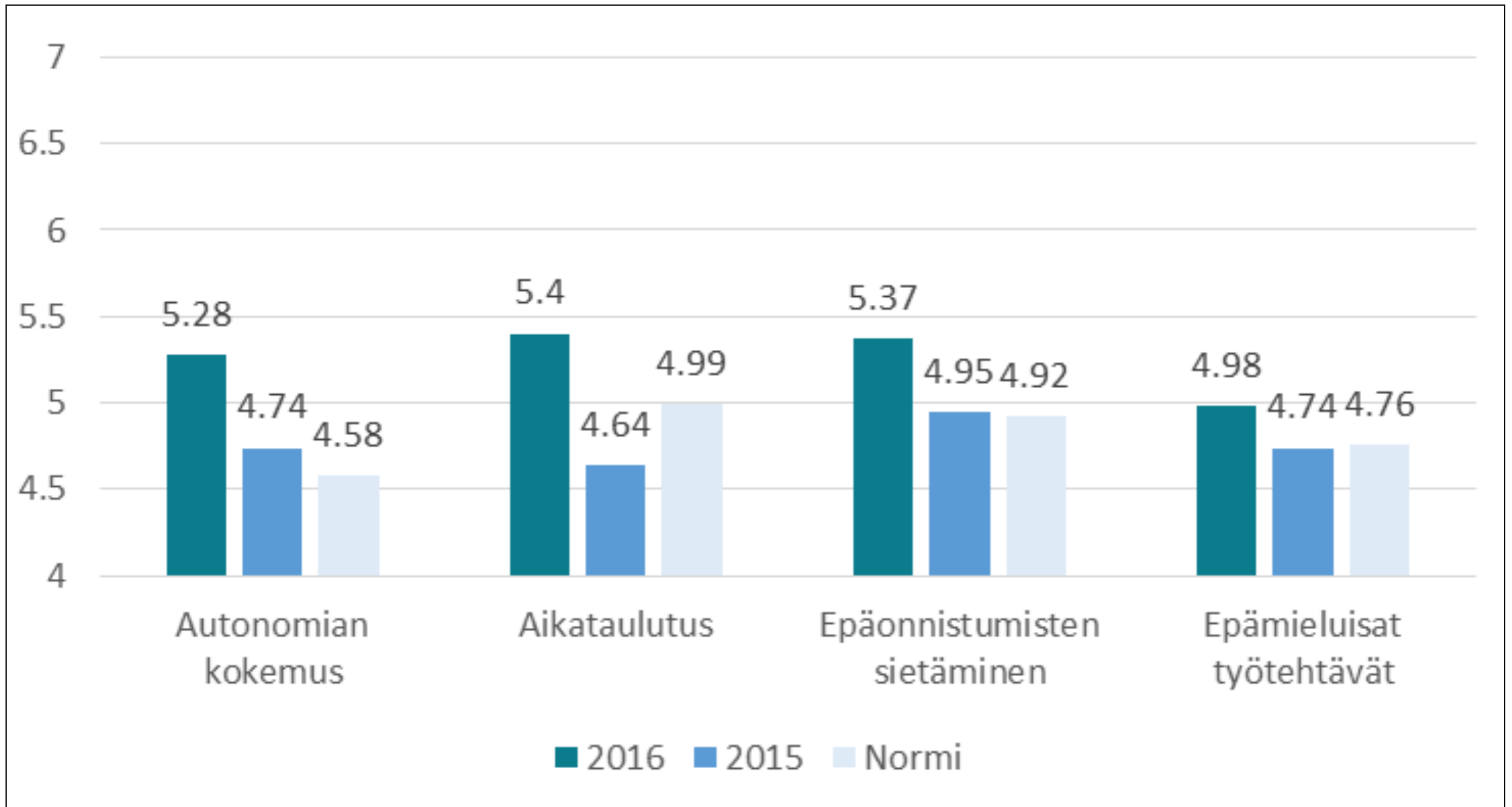
Tapausesimerkki: Clear Channel



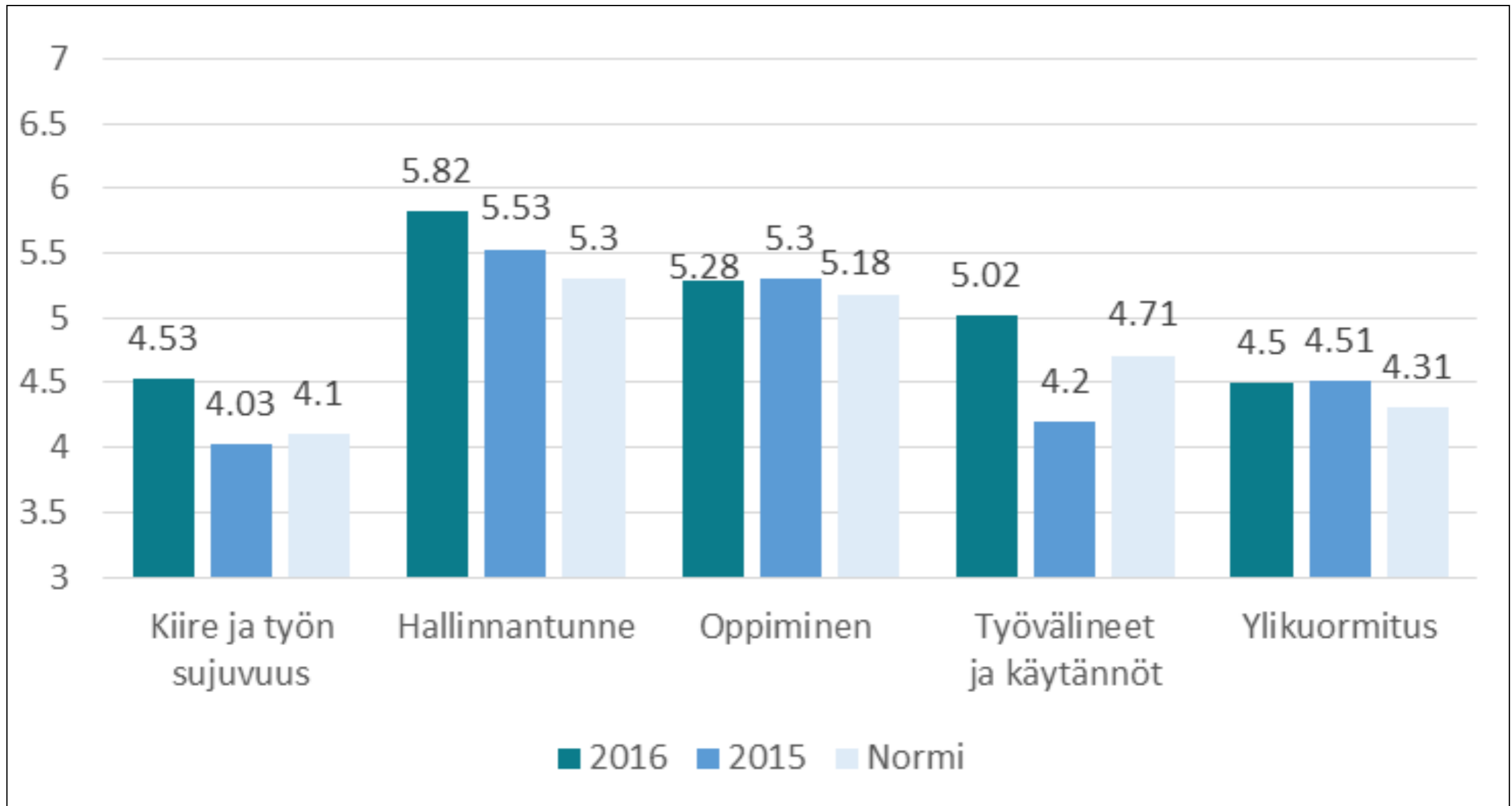
Kehityskohteet: Clear Channel

1. Työnkuvien parempi ymmärtäminen yli osastorajojen: työnkuvat & vastuut per henkilö ja niiden jakaminen
2. Yleisen tiedonkulun parantaminen: keinoina mm. chatter, newsletter, muut mahdolliset kanavat
3. Yhteiset pelisäännöt ja niiden noudattaminen: prosessinäkökulma
4. Palaverikulttuurin kehittäminen

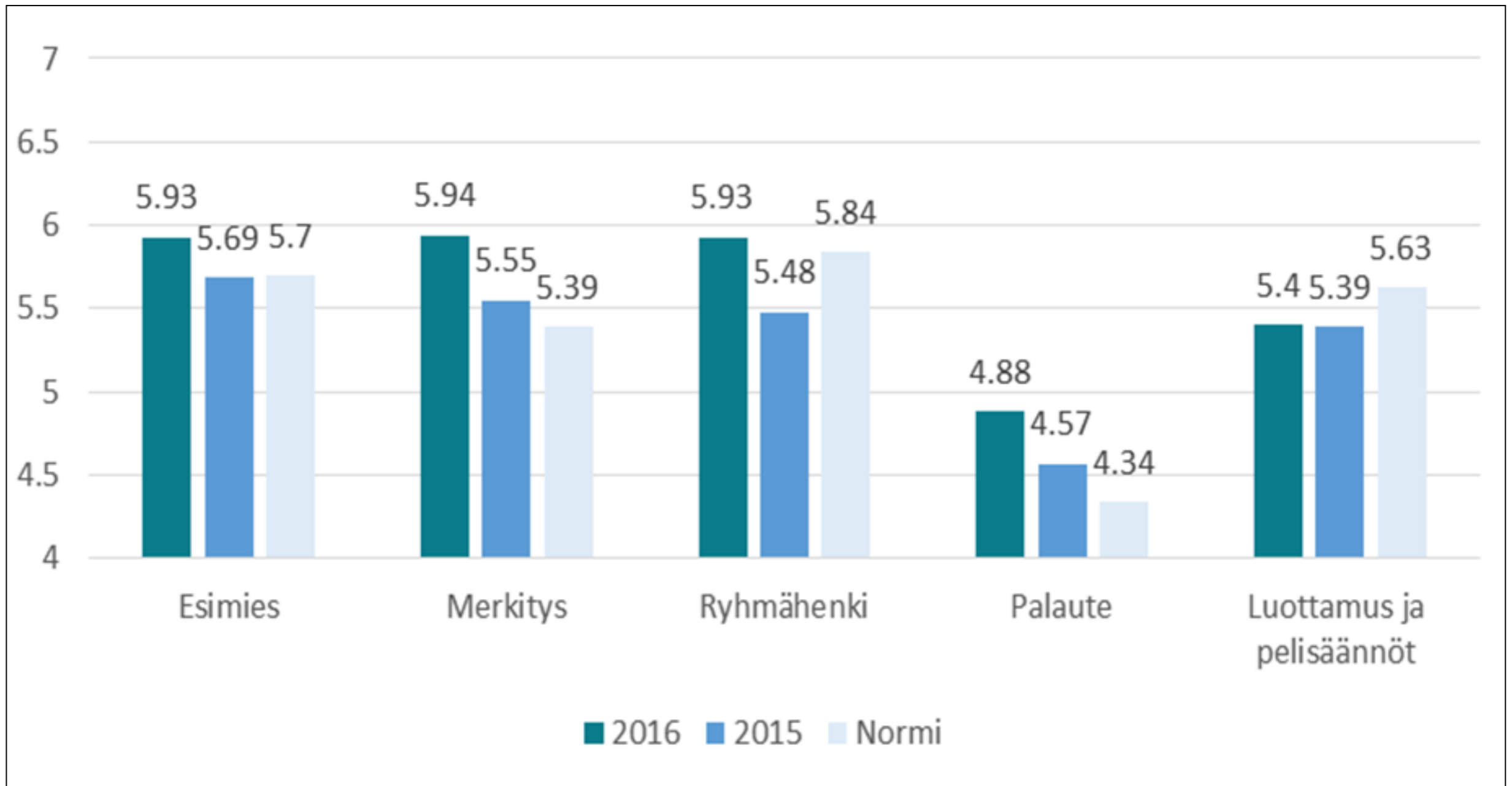
Vapauden osa-alueet



Virtauksen osa-alueet



Vastuun osa-alueet



Mitä seuraavaksi?

- Jatkuva kehittäminen kysymysten ja asteikoiden osalta
- Pulssimittaristo
- IMQ 360°
- Itseohjautuvuuden kytkeminen mittauksiin
- Toistot ja kauseliteetin kaivaminen
- Validointin jatkaminen: sitominen esim. poissaoloihin ja tuloksellisuuteen
- Osamäärän määrittely
- Painokertoimien käyttö kysymyksissä

Kiitos!