

Itseohjautuvuuden motivaatio- ja hyvinvointivaikutukset - Itseohjautuvuuden määrä ja yhteys työn imuun ja työuupumukseen kansallisesti edustavassa suomalaisessa aineistossa

Frank Martela

Itseohjautuvat organisaatiot, joissa valtaa on radikaalisti ja systemaattisesti hajautettu läpi organisaation, ovat viime aikoina olleet paljon esillä julkisessa keskustelussa ja enenevässä määrin myös akateemisessa tutkimuksessa, mutta toistaiseksi niitä koskeva tutkimus on ollut lähinnä teoreettista tai case-tutkimusta yksittäisistä organisaatioista. On esitetty näkemyksiä sekä niiden motivaatiota vahvistavasta vaikutuksesta että niissä piilevästä potentiaalisesta uupumusriskistä. Siksi kvantitatiiviselle tutkimukselle aiheesta on selkeä tarve. Kahdessa pilottiaineistossa luomme mittarit, joista toinen mittaa työntekijöiden kokemaa itseohjautuvuutta eli kuinka vapaasti he kokevat voivansa päättää omaan työntekoonsa liittyvistä asioista ja toinen organisaation arvioitua itseorganisoitumista eli kuinka vähähierarkiseksi työntekijät itse organisaation kokevat, osoittaen että nämä ovat erillisiä mutta myönteisesti korreloivia ($r = .27 - .29$) itseohjautuvuuden ulottuvuuksia. Molempien mittarien psykometriset ominaisuudet ovat hyvät. Tämän jälkeen mittaamme 2000 tuhannen ihmisen kansallisesti edustavassa aineistossa sekä työntekijöiden kokemaa itseohjautuvuutta että organisaation arvioitua itseorganisoitumista ja osoitamme että ne ovat myönteisesti yhteydessä työn imuun, työn merkityksellisyyteen, työn tuunaamiseen sekä autonomian ja muiden psykologisten perustarpeiden täyttymiseen työssä ja negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen. Tämä on yksi ensimmäisiä kvantitatiivisia itseohjautuvuustutkimuksia ja ensimmäinen kansainvälisestikin, joka käyttää kansallisesti edustavaa aineistoa. Tulokset osoittavat itseohjautuvuuden olevan myönteisessä yhteydessä erilaisiin työmotivaation ja -hyvinvoinnin ulottuvuuksiin mutta myös esimerkiksi työn haastevaatimuksiin. Tarkemmissa analyyseissä selvitämme itseohjautuvuuden yhteyttä erilaisiin demografisiin seikkoihin, toimialakohtaisia eroja koetun itseohjautuvuuden määrässä sekä miten itseohjautuvuus moderoi esimerkiksi työkuorman ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Tarkastelemme myös miten organisaation päämäärien selkeys ja työntekijöiden sosiaaliset verkostot vaikuttavat heidän itseohjautuvuuden kokemukseen ja sen hyvinvointivaikutuksiin.