



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Elsi Jääskeläinen ja Mona Koskela

Kohti mielekästä ja innostavaa työtä

Sisäinen motivaatio ja psykologiset perustarpeet akateemisessa
asiantuntijatyössä

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Kauppatieteiden maisteri

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Elsi Jääskeläinen ja Mona Koskela
Tutkielman nimi:	Kohti mielekästä ja innostavaa työtä: Sisäinen motivaatio ja psykologiset perustarpeet akateemisessa asiantuntijatyössä
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri
Koulutusohjelma:	Liiketoiminnan kehittämisen -maisteriohjelma
Opintosuunta:	Liiketoiminnan kehittäminen
Työn ohjaaja:	Aki Lehtivuori ja Tomi Kallio
Valmistumisvuosi:	2026
Sivumäärä:	95

TIIVISTELMÄ:

Muuttuvan työelämän kontekstissa työn odotetaan tarjoavan toimeentulon lisäksi myös mielekkyyttä, merkityksellisyyttä sekä mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. Sisäinen motivaatio on noussut keskeiseksi tekijäksi, sillä se liittyy kokemukseen työn kiinnostavuudesta, innostavuudesta ja merkityksellisyydestä. Akateemisessa asiantuntijatyössä sisäinen motivaatio on merkittävässä roolissa työn vaativan ja itsenäisen luonteen vuoksi. Tätä kohderyhmää pidetään lähtökohtaisesti korkeasti motivoituneena, mikä saattaa olla syynä sille, että aihetta on tässä kohderyhmässä tutkittu vain niukasti. On tärkeää tutkia millaisissa tilanteissa tämä erityinen ja yhteiskunnan kannalta merkittävä kohderyhmä tuntee työssään sisäistä motivaatiota, jotta näiden hetkien syntymistä voidaan tukea. Näin voidaan edesauttaa parempaa hyvinvointia ja korkealaatuisempaa suoriutumista, joihin sisäisen motivaation on havaittu olevan yhteydessä.

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, millaiset tekijät toistuvat henkilöiden kuvauksissa sisäisesti motivoivissa työtilanteissa sekä mitkä psykologiset perustarpeet ovat tunnistettavissa näissä kuvauksissa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustui itsemääräämisteoriaan, jonka mukaan autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus ovat ihmisen psykologisia perustarpeita. Perustarpeiden tyydyttymisen on nähty olevan yhteydessä sisäiseen motivaatioon sekä myönteisiin työelämäkokemuksiin. Näiden ilmiöiden tarkastelemiseksi tässä tutkimuksessa hyödynnettiin vuonna 2025 osana Motivaatio akateemisessa työssä -tutkimusprojektissa kerättyä aineistoa. Aineisto koostui yhden avoimen kysymyksen vastauksista, joissa yliopistojen tiedekunnissa työskentelevät henkilöt kuvailivat työtilanteita, joita he pitivät innostavina, kiinnostavina tai nautinnallisina. Vastaajia oli 687 (n = 687). Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksessa havaittiin, että sisäinen motivaatio näyttäytyi erityisesti tilanteissa, joissa useampia perustarpeita tyydyttyi ja tilannetta luonnehti luontainen kiinnostus tehtävää kohtaan. Mielenkiintoisena havaintona tuloksissa nousi esiin yhteenkuuluvuuden vahva merkitys sisäisesti motivoiviin tilanteisiin. Havainto oli osittain ristiriidassa aiempien tutkimuksien kanssa, joiden mukaan asiantuntijatyössä ja akateemisessa kontekstissa korostuvat tyypillisesti autonomia ja kykenevyyden tarpeet. Tämä tulos tuo uutta näkökulmaa akateemisen asiantuntijatyön motivaatiotekijöihin ja korostaa kaikkien psykologisten perustarpeiden huomioimisen merkitystä myös työelämässä. Perustarpeiden tyydyttymisen lisäksi tutkimuksessa havaittiin muitakin sisäistä motivaatiota ja tilanteen luontaista kiinnostusta lisääviä tekijöitä, kuten uutuus ja merkityksellisten asioiden parissa toimiminen. Nämä havainnot antavat kattavan kokonaiskuvan siitä, millaisissa hetkissä akateemista asiantuntijatyötä tekevät kokevat sisäistä motivaatiota ja tuntevat toiminnan tuottavan innostuksen, nautinnon ja mielekkyyden tunteita.

AVAINSANAT: itsemääräämisteoria, motivaatio, mielekkyyden, työelämä, asiantuntijuus

Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Johdatus aiheeseen	5
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus	7
1.3	Tutkimuksen rakenne	9
2	Itsemääräämisteoria	10
2.1	Itsemääräämisteoria motivaation selittäjänä	10
2.2	Psykologiset perustarpeet	13
2.2.1	Autonomia	16
2.2.2	Kykenevyys	18
2.2.3	Yhteenkuuluvuus	19
3	Sisäinen motivaatio	21
3.1	Sisäisen motivaation ilmentyminen	21
3.2	Flow ja sisäinen motivaatio	24
3.3	Motivaatio akateemisessa asiantuntijatyössä	28
4	Tutkimusmenetelmä	31
4.1	Laadullinen tutkimus	31
4.2	Tutkimuksen aineisto	33
4.3	Teoriaohjaava sisällönanalyysi	34
4.4	Aineiston luokittelu	38
5	Tutkimustulokset	40
5.1	Psykologisten perustarpeiden kuvaukset	40
5.1.1	Autonomian kuvaukset	40
5.1.2	Kykenevyyden kuvaukset	46
5.1.3	Yhteenkuuluvuuden kuvaukset	53
5.2	Täydentävien motivaatiotekijöiden kuvaukset	57
5.3	Analyysin yhteenveto	63
6	Pohdinta	66
6.1	Tutkimuksen keskeiset tulokset	66

6.2	Tutkimuksen tuottama hyöty	74
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	77
6.4	Tutkimuksen rajallisuus ja ehdotukset jatkotutkimukselle	78
6.5	Johtopäätökset	80
	Lähteet	82
	Liitteet	91
	Liite 1. Sitaattitaulukko	91
	Liite 2. Tekoälyn hyödyntäminen tutkimuksessa	95

Kuviot

Kuvio 1. Motivaation jatkumo (mukaillen Gagné & Deci, 2005).	12
Kuvio 2. Analyysiprosessin vaiheet.	37
Kuvio 3. Analyysissa tunnistetut sisäisesti motivoiviin työtilanteisiin liittyvät tekijät....	64

Taulukot

Taulukko 1. Sisällönanalyysissa muodostetut luokat.	39
--	----

1 Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Viime vuosina työelämässä on korostunut erityisesti tarve kokea työntekeä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työterveyslaitoksen tekemässä raportissa kuvaillaan, kuinka työssä ja kulttuurissa tapahtuvat muutokset ovat vaikuttaneet siihen, miten yksilöiden käsitykset, rutiinit ja käytännöt muovautuvat uudelleen vaikuttaen samalla siihen, millaisia odotuksia työnteolle asetetaan (Järvensivu ja muut, 2025). Työnteon ei enää nähdä toimivan ainoastaan toimeentulon lähteenä, vaan sen odotetaan tarjoavan myös mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, omaehtoisuuteen ja merkityksellisyyden kokemiseen (Järvensivu ja muut, 2025; Partridge, 2025). Tässä muuttuvassa työelämän kontekstissa sisäinen motivaatio nousee keskeiseksi tekijäksi, sillä se perustuu yksilön kokemukseen toiminnan mielekkyydestä ja kiinnostavuudesta, minkä lisäksi sen on havaittu olevan johdonmukaisesti yhteydessä työelämässä koettuihin myönteisiin hetkiin (Hagger & McAnally Star, 2026).

Sisäisen motivaation ilmiön ymmärtämiseksi tulee aihetta tarkastella itsemääräämisteorian ja siinä esiintyvien ihmisen psykologisten perustarpeiden kautta. Näiden tekijöiden on osoitettu olevan yhteydessä myönteisiin työkokemuksiin sekä sisäiseen motivaatioon (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005). Tässä tutkimuksessa sisäisen motivaation ilmiötä ja psykologisten perustarpeiden esiintymistä tarkastellaan akateemista asiantuntijatyötä tekevien näkökulmasta. Tarkasteltu konteksti on ajankohtainen, sillä työelämän muutokset, kuten yksilöllisten odotusten korostuminen ja kokemus työn mielekkyydestä koskettavat myös akateemista asiantuntijatyötä tekeviä henkilöitä (Järvensivu ja muut, 2025).

Samanaikaisesti motivaatioon ja hyvinvointiin liittyvä tutkimus on yhä kasvussa, ja itsemääräämisteoriasta on muodostunut yksi keskeisistä teorioista näihin aiheisiin liittyen (Howard ja muut, 2026). Aiheen aiemmat tutkimukset viittaavat siihen, että ihmisen toiminnan taustalla korostuvat kolme psykologista perustarvetta, jotka ovat

autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus (Deci & Ryan, 2000). Itsemääräämisteorian mukaan motivaation laatu määräytyy keskeisesti näiden perustarpeiden tyydyttymisen kautta (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2017, s. 10–11).

Motivaation laadulla viitataan tässä yhteydessä erityisesti sisäiseen motivaatioon. Se ilmenee tilanteissa, joissa toiminta koetaan itsessään kiinnostavaksi ja antoisaksi eikä sitä ohjaa ulkoiset palkkiot tai paineet (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b). Sisäinen motivaatio kuvastaa optimaalista motivaatiota, joka voi kehittyä ympäristössä, jossa psykologiset perustarpeet tyydyttyvät (Ryan & Deci, 2000b). Aiemmat tutkimukset osoittavat, että sisäinen motivaatio on yhteydessä laadukkaaseen oppimiseen ja luovuuteen (Ryan & Deci, 2000a). Tämän lisäksi sillä on nähty olevan yhteyksiä parempaan hyvinvointiin ja korkealaatuisempaan suoriutumiseen (Hagger & McAnally Star, 2026; Deci ja muut, 2017). Akateemisessa kontekstissa sisäisen motivaation on katsottu vaikuttavan erityisesti siihen, miten aktiivisesti tutkijat hakeutuvat tutkimusmahdollisuuksiin ja tavoittelevat oppimista (Stupnisky ja muut, 2023).

Aiemmat tutkimukset ovat painottuneet vahvasti määrällisiin ja mittarikeskeisiin tutkimuksiin, ja samalla on tunnistettu tarve aiheen tarkastelulle monipuolisemmin menetelmin ja erilaisissa konteksteissa (Van den Broeck ja muut, 2016). Akateemista työtä tekevät muodostavat erityisen kohderyhmän, sillä heidän työhönsä kuuluu useita elementtejä, kuten ydintehtävinä olevat opetus ja tutkimuksenteko (Daumiller & Dresel, 2020). Daumiller ja muut (2020) kuvaavat myös, kuinka kohderyhmänä tällaista työtä tekevät ovat yhteiskunnan kannalta merkittävä ryhmä, sillä heidän työnsä vaikuttaa niin opiskelijoiden oppimistuloksiin ja opintojen etenemiseen, uusien innovatiivisten tutkimusten tuottamiseen, kuin myös tieteenalojen kehitykseen. He alleviivaavat motivaation tutkimisen olevan tärkeä tutkimuskohde tässä kohderyhmässä, vaikka tällä hetkellä aiheen tutkimus onkin kyseisessä kontekstissa vähäistä. Heidän tutkimuksessaan esiin nousikin pohdinta siitä, onko tutkimuksen vähyys siitä johtuvaa, että korkeakouluopettajia pidetään jo valmiiksi erittäin motivoituneina, minkä vuoksi aiheen tutkimista ei ole pidetty niin keskeisenä.

Myös Svartefoss ja muut (2024) tukevat käsitystä siitä, että akateemista työtä tekevät ovat lähtökohtaisesti motivoitunut ryhmä, sillä heidän toimintaansa ohjaavat erityisesti luontainen uteliaisuus ja työn merkityksellisyyskokeminen. Vaikka kohderyhmänä on siis lähtökohtaisesti korkeasti motivoituneena pidetyt henkilöt, ei motivaation määrää kuitenkaan kuvasta sitä, onko motivaatio laadultaan optimaalista. Itsemääräämisteoriassa huomio kiinnittyykin juuri motivaation laatuun (Ryan & Deci, 2000a). Daumiller ja muut (2020) nostavat esiin tarpeen lisätä juuri motivaation laatua tarkastelevia tutkimuksia akateemisissa kontekstissa. Erityisesti psykologisista perustarpeista autonomian ja kykenevyyden tarpeiden tyydyttymisellä on havaittu selkeää yhteyttä akateemista työtä tekevien motivaatioon, kun taas yhteenkuuluvuuden merkityksen osalta lisätutkimus on nähty tarpeelliseksi (Stupnisky ja muut, 2019).

Näiden havaintojen pohjalta tässä tutkimuksessa tarkastellaan sisäisen motivaation kokemuksia akateemisissa kontekstissa, jossa motivaation laatuun huomiota kiinnittävät tutkimukset ovat vielä vähäisiä. Samalla tarkasteluun asetetaan psykologisten perustarpeiden esiintyminen ja erityisesti kiinnitetään huomiota yhteenkuuluvuuden merkitykseen, jonka osalta lisätutkimusta pidetään tarpeellisena. Aiemmat aiheen tutkimukset ovat painottuneet kvantitatiivisiin tutkimuksiin, mutta tässä tutkimuksessa käytössä oleva laaja, yli 600 vastauksen laadullinen aineisto mahdollistaa uudenlaisen tavan tarkastella sisäisesti motivoivien tilanteiden toistuvia piirteitä sekä psykologisten perustarpeiden esiintymistä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tässä tutkimuksessa sisäisen motivaation ilmiötä ja psykologisten perustarpeiden esiintymistä tarkastellaan akateemista asiantuntijatyötä tekevien näkökulmasta, mikä rajaa tutkimuksessa tehdyn tarkastelun kyseiseen työelämän kontekstiin. Tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, mitkä tekijät yksilöiden kuvausten perusteella tekevät tilanteista sisäisesti motivoivia ja millaisena sisäinen motivaatio näyttäytyy akateemista työtä tekevillä. Tämän lisäksi pyritään ymmärtämään tarkemmin

psykologisten perustarpeiden merkitystä sisäisesti motivoivissa työtilanteissa sekä tarkastelemaan, esiintyvätkö tarpeet kuvauksissa tasapuolisesti.

Edellä mainittuihin tutkimuksen tavoitteisiin etsitään vastauksia seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- Millaiset tekijät toistuvat yksilöiden kuvauksissa työtilanteista (ja tehtävistä), jotka heidän kuvaustensa perusteella voidaan tulkita sisäisesti motivoiviksi?
- Mitkä psykologiset perustarpeet tyydyttyvät tai ovat tunnistettavissa näissä kuvauksissa?

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautuu itsemääräämisteoriaan (self-determination theory), jossa huomio kiinnittyy erityisesti motivaation laatuun (Ryan & Deci, 2000a). Teorian keskiössä ovat kolme psykologista perustarvetta (basic psychological needs), jotka ovat autonomia (autonomy), kykenevyys (competence) ja yhteenkuuluvuus (relatedness), joiden tyydyttyminen on merkittävässä roolissa sisäisen motivaation kannalta (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017, s. 10–11). Itsemääräämisteorian on todettu olevan akateemista työtä tekevien kontekstiin empiirisesti sekä teoreettisesti hyvin soveltuva viitekehys (Daumiller ja muut, 2020). Itsemääräämisteoria tarjoaa vakiintuneen ja tutkimuksen kontekstiin soveltuvan mallin aiheen tutkimiselle. Lisäksi aiheen tarkastelu psykologisten perustarpeiden avulla auttaa ymmärtämään, miksi tilanteet on koettu sisäisesti motivoiviksi, sillä näiden tarpeiden tyydyttyessä toiminta koetaan todennäköisemmin itsemääräytyneeksi, kiinnostavaksi ja mielekkääksi (Daumiller ja muut, 2020).

Teoreettinen viitekehys rakentuu itsemääräämisteorian lisäksi sisäisen motivaation tarkasteluun. Sen avulla pyritään muodostamaan kokonaiskuva sisäisen motivaation ilmiöstä tarkastelemalla sekä psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä että sisäisen motivaation ilmenemistä. Sisäisen motivaation luvussa käsitellään myös akateemista asiantuntijatyötä ja havainnollistetaan kyseisen työn erityispiirteitä sekä sitä, millaiset

tekijät on tyypillisesti nähty motivaatioon vaikuttavina tekijöinä akateemisessa kontekstissa.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkimus koostuu kuudesta pääluvusta ja niihin liittyvistä alaluvuista. Johdanto-osuudessa tarkastellaan tutkimuksen aiheen ajankohtaisuutta, tuodaan esille tutkimuksen konteksti, tutkimusongelma ja löydetyt tutkimusaukot. Lisäksi johdannossa kerrotaan tämän tutkimuksen tavoitteet, tehdyt rajaukset ja tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Tutkimuksen teoriaosuuden pääluvut koskevat itsemäääämisteoraa sekä sisäistä motivaatiota. Itsemäääämisteoraa koskevassa luvussa tarkastellaan teorian historiaa ja sitä, millä tavoin motivaatiota tarkastellaan tämän teoreettisen linssin näkökulmasta. Sisäistä motivaatiota koskevassa luvussa pohditaan sisäisen motivaation käsitteen merkitystä sekä sisäisen motivaation syntyyn ja ylläpitoon liittyviä tekijöitä. Lisäksi tarkastellaan sisäiseen motivaation läheisesti liittyvää flow-käsitettä. Esille nostetaan myös tämän tutkimuksen kontekstiin, akateemiseen asiantuntijatyöhön liittyviä ominaispiirteitä ja siihen liitettyjä motivaatiotekijöitä.

Teoriaosuuden jälkeen esitellään valitut tutkimusmenetelmät, tutkimuksen aineisto ja kuinka aineiston luokittelu tässä tutkimuksessa toteutettiin. Tämän myötä tarkastellaan tutkimuksen tulokset. Ensin tuloksia käsitellään kattavasti muodostettujen luokkien perusteella ja luvun lopussa tehdään tuloksista yhteenveto. Tutkimuksen viimeisessä pääluvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia ja verrataan niitä aiempiin tutkimuksiin. Tässä osiossa vastataan yksityiskohtaisesti tutkimusta ohjanneisiin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimuksen tuottamaa hyötyä ja tutkimuksen luotettavuutta. Tämä pääluku päättyy tutkielman johtopäätöksiin, joissa tiivistetään tutkimuksen kiinnostavimmat havainnot ja löydökset.

2 Itsemääräämisteoria

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen kannalta keskeistä itsemääräämisteoriaa. Luvussa käsitellään itsemääräämisteorian historiaa sekä sitä, miten motivaatiota tarkastellaan tämän teorian näkökulmasta. Itsemääräämisteorian lisäksi luvussa syvennytään psykologisten perustarpeiden teoriaan, joka on yksi itsemääräämisteorian osateorioista. Psykologiset perustarpeet ovat tärkeitä sisäisen motivaation ilmiön ymmärtämiseksi. Siksi tässä luvussa tarkastellaan myös psykologisia perustarpeita kattavasti. Esille tulee niin perustarpeiden määritelmä, merkitys, kuin myös jokaisen tarpeen yksilöllinen kuvailu.

2.1 Itsemääräämisteoria motivaation selittäjänä

Itsemääräämisteoriaa (self-determination theory) voidaan luonnehtia metateoriaksi, joka koostuu kuudesta toisiinsa kytkeytyneestä osateoriasta (Ryan & Deci, 2017, s. 3). Nämä osateoriat tarkastelevat motivaatiota sen eri näkökulmista, kuten sisäisen ja ulkoisen motivaation suhdetta sekä psykologisten perustarpeiden merkitystä (Ryan & Deci, 2017, s. 19–22; Ryan & Deci, 2000a). Osateorioista yksi, BPNT-teoria (basic psychological need theory) eli psykologisten perustarpeiden teoria muodostui laajan empiirisen näytön perusteella, jonka mukaan katsottiin, että psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on yhteydessä yksilön sisäiseen motivaatioon sekä hyvinvointiin (Ryan & Deci, 2017, s. 21; Chen ja muut, 2015; Deci & Ryan, 2000). Tässä pro gradu -tutkielmassa keskitymme tarkastelemaan aihetta juuri itsemääräämisteorian psykologisten perustarpeiden kautta, sillä ne tarjoavat selkeän sekä jäsennellyn viitekehyksen motivaation ja toiminnan mielekkyyden tarkasteluun (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste ja muut, 2020). Rajauksen tarkoituksena ei ole sivuuttaa muita itsemääräämisteorian osa-alueita, vaan selkeyttää teoreettista näkökulmaa, mahdollistaen ilmiön tarkemman tarkastelun.

Historiassa ihmisten toimintaa on selitetty lähinnä ulkoisten ärsykkeiden ja palkkioiden kautta (Skinner, 1953). Tällaisia behavioristisia lähestymistapoja on myöhemmin pidetty

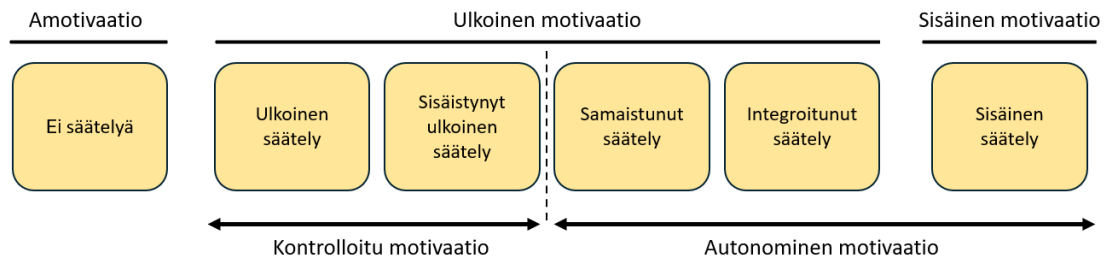
riittämättöminä selittämään ihmisten motivaatiota sekä autonomista toimintaa (Deci & Ryan, 1980). Tämä kehitys oli 1900-luvun loppupuolella osaltaan lisäämässä kiinnostusta motivaatioteorioihin, jotka huomioivat yksilöiden omat kokemukset sekä kognitiiviset näkökulmat, samalla luoden perustaa itsemääräämisteorian muodostumiselle (Ryan & Deci, 2000a).

Itsemääräämisteorian juuret sijoittuvat 1970-luvulle, jolloin Edward Deci alkoi tutkimaan sisäistä motivaatiota kokeellisesti (Deci, 1971; Ryan & Deci, 2000b). Decin (1971) tekemän tutkimuksen perusteella havaittiin, että ulkoiset, erityisesti kontrolloiviksi koetut palkkiot voivat tietyissä tilanteissa heikentää sisäistä motivaatiota. Tutkimuksessa tehtyjen havaintojen myötä autonomian sekä toiminnan vapaaehtoisuuden merkitys nousi keskeiseksi motivaation selittäjäksi. Näin ollen sisäisen motivaation katsottiin liittyvän ennen kaikkea kiinnostukseen itse toimintaa kohtaan, eikä niinkään sen ulkoisiin seurauksiin.

Itsemääräämisteorioita on kehitetty keskeisten oletusten osalta iteratiivisesti (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017). Teoria erottautuu muista motivaatioteorioista korostamalla yksilön aktiivista roolia sekä luontaista pyrkimystä psykologiseen kasvuun (Ryan & Deci, 2000a; Deci & Ryan, 1985, s. 3–4). Itsemääräämisteoriassa korostuu näkemys ihmisestä omaehtoisena ja tavoitteellisena toimijana, jolla on taipumusta etsiä uusia haasteita sekä kehitysmahdollisuuksia (Ryan & Deci, 2000a). Teorian lähtökohtana on tarkastella motivaation laatua, erityisesti huomioiden, missä määrin yksilön toiminta koetaan omaehtoisena sekä autonomisena (Ryan & Deci, 2000a; Deci & Ryan, 1985, s. 9).

Ryan ja Deci (2000a) korostavat, että itsemääräämisteoriassa motivaatiota ei tarkastella ainoastaan sen määrän perusteella vaan ennen kaikkea laadun. Teorian mukaan motivaation eri muodot voidaan sijoittaa jatkumolle sen mukaan, miten omaehtoista ja autonomista yksilön toimintaa on. He kertovat, että käyttäytymistä ei välttämättä mustavalkoisesti ohjaa joko sisäiset tai ulkoiset tekijät, vaan motivaatio voi vaihdella jatkumolla kohti suurempaa autonomiaa tai palata toiseen suuntaan. Näiden

motivaatiotyyppien välillä keskeisin ero on siinä, mitkä tekijät ovat toiminnan lähtökohtana, eli onko toiminnan taustalla itsestä vai itsensä ulkopuolelta lähtöisin olevat syyt (Määttä ja muut, 2023). Motivaation jatkumoa on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Motivaation jatkumo (mukaillen Gagné & Deci, 2005).

Motivaation jatkumolla ensimmäinen motivaatiotyyppi on *amotivaatio*. Ryanin ja Decin (2000a) mukaan amotivaatio kuvaa tilannetta, jossa henkilö on motivoitumaton, jolloin käyttäytymisestä puuttuu tarkoituksellisuus ja kokemus siitä, että toiminta lähtisi itsestä. Jatkumolla amotivaatiosta seuraavana on *ulkoisen motivaation*. Gagné ja Deci (2005) kuvaavat ulkoisen motivaation vaihtelevan sen mukaan koetaanko toiminta kontrolloituna vai autonomisena. Kaikkein kontrolloiduin ulkoisen motivaation muoto on *ulkoisen säätely*, jossa yksilön toimintaan panevana voimana toimii esimerkiksi jonkin ulkoisen palkinnon saaminen tai rangaistuksen välttäminen (Määttä ja muut, 2023). Toinen kontrolloidun ulkoisen motivaation muoto on *sisäistynyt ulkoinen säätely*, jossa sen sijaan toimintaa ohjaa sisäistynyt sosiaalinen paine joko tehdä tai jättää tekemättä jotain (Määttä ja muut, 2023).

Jotta ulkoisen motivaatio voi olla autonomista, on Gagnén ja Decin (2005) mukaan saatava kokemus siitä, että toimitaan omasta tahdostaan ja omien tavoitteiden eteen. He kuvaavat autonomisen ulkoisen motivaation muotojen olevan *samaistunut säätely*, jossa henkilökohtaiset tavoitteet ja identiteetti ovat linjassaan käyttäytymisen kanssa, sekä *integroitunut säätely*, joka on pisimmälle edennyt ulkoisen motivaation muoto ja

siinä käyttäytyminen on yhtä identiteetin kanssa ja toiminta tuntuu täysin omalta ja vapaaehtoiselta. Tämä kaikkein autonomisin ulkoisen motivaation muoto saa samoja piirteitä verrattuna sisäiseen motivaatioon sen ollessa myös itseohjautuvaa ja yhdenmukaista esimerkiksi arvojen ja identiteetin kanssa (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000a). Kaikista autonomisin motivaatiotyyppi itsemääräämisteoriassa on *sisäinen motivaatio*. Gagné ja Deci (2005) kertovat, että kun sisäisesti motivoitunut henkilö toimii itse toiminnasta saatavan nautinnon tai ilon vuoksi, niin integroituneessa säätelyssä toimitaan siksi, että se edesauttaa henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamista.

Decin ja muiden (2017) mukaan itsemääräämisteorian yksi keskeinen ajatus on jakaa edellä tarkastellut motivaatiotyypit kahteen ylemmän tason luokkaan, autonomiseen ja kontrolloituun motivaatioon. Gagnén ja Decin (2005) mukaan autonomiseksi motivaatioksi luokitellaan sekä sisäinen motivaatio, että edellä käsitelty ulkoisen motivaation autonomiset muodot. He kuvailevat, kuinka silloin kun ihminen tietoisesti hyväksyy oman toimintansa ja oma kiinnostus itse toimintaa kohtaan ohjaa käyttäytymistä, voidaan toimintaa pitää autonomisena. Sen sijaan kontrolloidusti toimimisen taustalla he kuvaavat olevan toimimista pakon tai paineen takia. Deci ja muut (2017) tuovat esille, että itsemääräämisteoriassa yleinen odotus on, että autonomiset motivaation muodot tuottavat todennäköisemmin enemmän sinnikkyyttä, korkeampaa suorituksen laatua ja enemmän hyvinvointia, kuin motivaation kontrolloidut muodot. Myös Haggerin ja McAnanally Starin (2026) tuoreet tutkimustulokset ovat havainneet autonomisen motivaation lisäävän myönteisiä työelämän tuloksia, kuten työn imua, työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia sekä työssä suoriutumista. Decin ja muiden (2017) mukaan nämä eri motivaatiomuodot ovat kiinteästi yhteydessä johtamistyyliin, työskentelyoloihin sekä palkitsemiskäytäntöihin.

2.2 Psykologiset perustarpeet

Itsemääräämisteorian mukaan ihmisten hyvinvointi sekä motivaatio perustuvat sille, kuinka heidän psykologiset perustarpeensa tyydyttyvät (Vansteenkiste ja muut, 2020; Deci & Ryan, 2000). Näitä tarpeita ovat autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus

(Ryan & Deci, 2017, s. 10–11). Ryan ja Deci (2000b) korostavat tarpeiden merkitystä ja kuvailevat miten tarpeet ovat välttämättömiä psykologiselle kasvulle ja yleiselle hyvinvoinnille. Deci ja Ryan (2000) kuvailevat, ettei tarpeiden tyydyttymistä voida korvata muilla tekijöillä, kuten ulkoisilla palkkioilla tai kannustimilla. Perustarpeen kriteerinä pidetään sitä, että sen tyydyttymisen tulee olla yhteydessä hyvinvointiin tai estymisen vuorostaan pahoinvointiin, riippumatta yksilön omista arvoista tai tavoitteista (Ryan & Deci, 2000b).

Tutkimustulokset osoittavat, että psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on yhteydessä yksilön hyvinvointiin kulttuurista riippumatta (Vansteenkiste ja muut, 2020; Chen ja muut, 2015; Church ja muut, 2013). Tarpeita pidetään tutkimusten mukaan myös synnynnäisinä sekä universaaleina, minkä vuoksi niitä kutsutaan psykologisiksi perustarpeiksi itsemääräämisteoriassa (Vansteenkiste ja muut, 2020; Ryan & Deci, 2017, s. 94–98). Tällä tarkoitetaan sitä, että autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus nähdään osana ihmisen perusluonnetta, eikä niiden katsota riippuvan yksilön kulttuurista tai sosiaalisesta taustasta (Vansteenkiste ja muut, 2020). Universaalius ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tarpeet näyttäytyisivät jokaisessa kulttuurissa samalla tavalla, vaan että niiden psykologisen merkityksen katsotaan olevan samansuuntainen (Chen ja muut, 2015).

Decin ja Ryanin (2000) mukaan psykologiset perustarpeet eroavat yksilön henkilökohtaisista arvoista ja tavoitteista, sillä niiden tyydyttymisen katsotaan olevan välttämätöntä psykologiselle hyvinvoinnille. Tämän lisäksi tarpeiden tyydyttyminen on yhteydessä moniin myönteisiin vaikutuksiin, kuten motivaation ja hyvinvoinnin parantumiseen (Ryan & Deci, 2017, s. 10–11). Deci ja Ryan (2000) korostavat psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen merkitystä erityisesti motivaation laadun osalta. Heidän mukaansa autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden tyydyttyminen tukee erityisesti autonomista motivaatiota, jolloin toiminta koetaan omaehtoiseksi. He kuvailevat sitä, miten kaksi eri henkilöä voi suorittaa saman tehtävän saavuttaen siinä saman lopputuloksen, mutta heidän kokemuksensa ja motivaationsa

voivat silti erota toisistaan merkittävästi riippuen siitä, missä määrin heidän psykologiset perustarpeensa tyydyttyvät.

Van den Broeck ja muut (2016) kuvaavat, kuinka perustarpeiden tyydyttyminen on yhteydessä myönteisiin motivaation ja hyvinvoinnin ulottuvuuksiin myös työelämässä. He korostavat, kuinka tarpeiden tyydyttyminen työelämässä voi vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen, työn imuun, sisäiseen motivaatioon sekä yleiseen suoriutumiseen. Perustarpeiden tyydyttymistä voidaan pitää mahdollistajana työnteolle, jossa työskentely sujuu vaivattomasti tuottaen mielekkäitä ja positiivisia kokemuksia, kuten innostusta ja aikaansaamisen tunnetta (Van den Broeck ja muut, 2008). Näiden tarpeiden tyydyttymisen on havaittu olevan yhteydessä työntekijän energisyyteen ja omistautumiseen olemalla keskeisessä roolissa myös työn imun ja optimaalisen suoriutumisen kannalta (Van den Broeck ja muut, 2008; Bakker, 2008).

Psykologisten perustarpeiden estymisen eli turhautumisen on katsottu olevan yhteydessä useisiin negatiivisiin seurauksiin (Van den Broeck ja muut, 2016). Kontrolloitu motivaatio, heikentynyt toimintakyky, uupumus ja stressi ovat esimerkkejä näistä seurauksista, jotka ovat aiheutuneet tarpeiden turhautumisesta, eli niiden aktiivisesta estymisestä (Vansteenkiste ja muut, 2020). Tämän lisäksi Trépanier ja muut (2015) osoittavat, että tarpeiden turhautuminen työelämässä voi olla yhteydessä myös heikompaan työhyvinvointiin sekä vähäisempään työn imuun.

Perustarpeiden tyydyttymistä ja turhautumista ei kuitenkaan voida pitää jatkumon ääripäinä, vaan ne ovat laadullisesti erillisiä ilmiöitä (Chen ja muut, 2015; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Vansteenkiste ja Ryan (2013) tuovat esille, että tarpeiden vähäinen tyydyttyminen ei automaattisesti tarkoita niiden turhautumista. Heidän mukaansa turhautuminen liittyy tilanteisiin, joissa tarve estyy jatkuvasti, esimerkiksi silloin, jos yksilö kokee toimintansa kontrolloiduksi ja täten autonomiansa rajoitetuksi. Chen ja muut (2015) havaitsivat, että tyydyttymisen ja turhautumisen vaikutukset hyvinvointiin eroavat toisistaan. Heidän mukaansa tarpeiden tyydyttyminen on yhteydessä

myönteisiin kokemuksiin hyvinvoinnista, kun taas turhautuminen on selkeämmin yhteydessä pahoinvointiin. Näin ollen perustarpeiden tarkastelussa on olennaista huomioida sekä niiden jatkuva toteutuminen, että estyminen (Chen ja muut, 2015; Vansteenkiste & Ryan, 2013).

Coxen ja muut (2021) kuvailevat, kuinka perustarpeiden tyydyttyminen ja estyminen voi vaihdella jopa päivittäisellä tasolla. Heidän mukaansa pienetkin päivittäiset kokemukset voivat olla merkittävässä roolissa motivaation, hyvinvoinnin ja suoriutumisen kannalta. Myös sosiaalisen ympäristön katsotaan olevan keskeisessä roolissa motivaation kannalta, sillä se voi joko tukea tai estää yksilön motivaation kehittymistä ja perustarpeiden tyydyttymistä (Vansteenkiste ja muut, 2007; Ryan & Deci, 2000a). Van den Broeck ja muut (2016) korostavat työympäristön vaikutuksia, erityisesti johtamiskäytäntöjen ja työn suunnittelun osalta. He alleviivaavat näiden tekijöiden vaikuttavan keskeisesti siihen, missä määrin työ täydentää tai estää perustarpeiden tyydyttymistä. Slep ja muut (2024) kuvailevat, että erityisesti työympäristössä koetut vaikutusmahdollisuudet ovat keskeinen tekijä psykologisten perustarpeiden tyydyttymisessä. Heidän mukaansa työympäristö ei ole vain taustatekijä, vaan sen katsotaan vaikuttavan suoraan motivaation ja hyvinvoinnin laatuun. Psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen ei siis ole staattinen tai pysyvä tila, vaan niiden katsotaan vaihtelevan tilanteiden ja sosiaalisen ympäristön mukaan (Ryan & Deci, 2017, s. 242; Van den Broeck ja muut, 2016). Tämän vuoksi tarpeiden tyydyttymistä tulisi tarkastella dynaamisena ilmiönä (Coxen ja muut, 2021; Ryan & Deci, 2017, s. 242).

2.2.1 Autonomia

Decin ja Ryanin (1985, s. 5–7) tutkimuksen mukaan autonomia on yksi keskeisin osa itsemääräämisteoriam, sillä se kuvailee sitä, missä määrin toiminta perustuu yksilön omaan tahtoon. Myöhemmässä tutkimuksessa autonomia on määritelty yhdeksi ihmisen kolmesta psykologisesta perustarpeesta (Deci & Ryan, 2000). Autonomialla tarkoitetaan kokemusta siitä, että yksilö toimii itsensä säätelämänä eikä ulkoisesti pakotettuna (Vansteenkiste ja muut, 2020). Ryan ja Deci (2017, s. 10) täsmentävät, ettei

autonomia kuitenkin tarkoita yksilön tahtovan riippumattomuutta tai itsenäisyyttä, vaan ennen kaikkea kokemusta siitä, että toiminta on omaehtoista.

Psykologisista perustarpeista erityisesti autonomian tyydyttymisen on katsottu olevan yhteydessä hyvinvointiin kulttuurista riippumatta (Nalipay ja muut, 2020; Chen ja muut, 2015). Church ja muut (2013) tuovat esiin, että autonomia voi ilmetä eri kulttuureissa eri tavoin, kuten sen suhteen miten se koetaan tai ilmaistaan. He kuitenkin toteavat, että itse autonomian tarve ja sen yhteys yksilön hyvinvointiin näyttäytyy kulttuurista riippumatta samanlaisena. Autonomian tyydyttyminen liittyy erityisesti kokemukseen toiminnan vapaaehtoisuudesta sekä siihen, että yksilö kokee käyttäytymisensä olevan linjassa oman arvomaailman ja minuuden kanssa (Chen ja muut, 2015). Tämä on keskeistä myös sisäisen motivaation kannalta, sillä Decin ja Ryanin (2000) mukaan sisäinen motivaatio vahvistuu erityisesti tilanteissa, joissa toiminta koetaan vapaaehtoiseksi sekä henkilökohtaisesti merkitykselliseksi.

Deci ja Ryan (2000) kuvailevat, miten erityisesti autonomian tyydyttyminen tekee motivaatiosta kestävämpää, sillä tällöin yksilö kokee toimivansa johdonmukaisesti omien arvojensa mukaisesti. He tuovat esille, että autonomian kokemisella on yhteys toiminnan parempaan laatuun. Kun ihminen toimii omien arvojensa mukaan ja kokee toimintansa merkitykselliseksi, myös ulkoiset vaatimukset sisäistetään paremmin. He korostavat, että tällöin ulkoisia vaatimuksia ei koeta yhtä kontrolloivina tai pakottavina, vaan ne nähdään osana omaa, itse hyväksyttyä toimintaa. Tällä on merkitystä myös työelämässä, jossa toimintaan liittyy usein ulkoisia rakenteita ja tekijöitä. Van den Broeck ja muut (2016) tuovat esille, että erityisesti autonomian tyydyttyminen on yhteydessä myönteisempään työelämään, jossa se ilmenee sekä vahvempana sitoutumisena että parempana suoriutumisena ja työn imun kokemisena.

Autonomian turhautuminen liittyy puolestaan kokemukseen kontrollista ja yksilön kokemasta ristiriidasta esimerkiksi arvomaailmansa osalta, mikä jo yksinään voi olla yhteydessä yksilön pahoinvointiin (Chen ja muut, 2015). Van den Broeck ja muut (2016)

tuovat ilmi, että autonomian turhautuminen on yhteydessä myös yksilön kokemaan suurempaan kuormittumiseen. He osoittavat, että autonomian turhautuminen liittyy usein työtilanteisiin, joissa työntekijä kokee voimakasta kontrollia tai ulkoista painetta. Deci ja muut (2017) täydentävät näkemystä kuvailemalla, miten työympäristössä erityisesti liiallinen valvonta, painostava johtaminen ja vääränlainen palkitseminen heikentävät autonomian kokemusta. Thibault Laundryn ja muiden (2020) mukaan juuri palkkiot voivat heikentää yksilön autonomian tunnetta, jos ne esitetään kontrolloivasti, aiheuttaen yksilöä painostavan ja rajoittavan tunteen. Heidän tutkimuksensa osoitti, kuinka tällainen kontrolloiva palkitseminen voi johtaa autonomian tunteen ja toiminnan omaehtoisuuden heikentymiseen. Myös Van den Broeck ja muut (2016) toteavat, ettei autonomian turhautuminen ole vain autonomian puutetta, vaan ennemmin tilanteita, jossa yksilön kokemus omaehtoisuudesta ja vapaaehtoisuudesta tulevat aktiivisesti estetyksi tai rajoitetuksi.

2.2.2 Kykenevyys

Kykenevyydellä tarkoitetaan kokemusta, jossa yksilö tuntee itsensä tehokkaaksi ja kyvykkääksi suhteessa ympäristön tarjoamiin haasteisiin (Vansteenkiste & Ryan, 2013; Deci & Ryan, 2000). Deci ja Ryan (2000) kuvailevat kykenevyyden tarpeen liittyvän yksilön haluun kohdata haasteita sekä saavuttaa toivottuja tuloksia. He tuovat ilmi, että tarve ilmenee erityisesti kokemuksena siitä, että yksilö pystyy toimimaan ympäristössään tehokkaasti ja vaikuttavasti. Kykenevyys nähdään yhtenä psykologisista perustarpeista, sillä ihmisellä katsotaan olevan luontainen taipumus hakeutua tilanteisiin, joissa hän pääsee hyödyntämään ja kehittämään kyvykkyyksiään (Ryan & Deci, 2017, s. 11; Deci & Ryan, 2000).

Kykenevyys on keskeinen tarve myös työympäristössä, sillä se liittyy kokemukseen yksilön tehokkuudesta (Deci ja muut, 2017). Decin ja Ryanin (2000) mukaan tehokkuudella tarkoitetaan suoriutumisen lisäksi kokemusta siitä, että omalla toiminnalla on vaikutusta ja sen avulla voidaan saavuttaa haluttuja tuloksia. Van den Broeck ja muut (2016) kuvailevat tarpeen tyydyttymisen liittyvän positiivisesti myös

työssä suoriutumiseen ja vahvempaan sitoutumiseen. Slemp ja muut (2024) kuvailevat tarpeen tyydyttyvän erityisesti työtilanteissa, joissa tehtävien haastetaso on sopivassa suhteessa yksilön osaamisen kanssa. Tämän lisäksi he osoittavat, että selkeä ohjeistus sekä rakentava ja positiivinen palaute tukevat tarpeen tyydyttymistä. Tarpeen ollessa tyydyttynyt työntekijä kokee pystyvänsä suoriutumaan työtehtävistään sekä kehittämään itseään uusien haasteiden kautta (Ryan & Deci, 2017, s. 553–558; Van den Broeck ja muut, 2016).

Deci ja Ryan (2000) tuovat ilmi, että yksilön kykenevyyden turhautumisen seurauksena voi olla heikentynyt motivaatio sekä passiivisuus. Vansteenkiste ja Ryan (2013) tarkentavat tätä tuomalla esiin, että turhautuminen liittyy kokemukseen siitä, ettei yksilö suoriudu vaatimustason mukaisesti. Artikkelissa kuvaillaan, kuinka tämä näyttäytyy kokemuksena epäpätevydestä, epäonnistumisesta ja riittämättömyydestä. Van den Broeck ja muut (2016) toteavat tämän olevan yhteydessä myös heikompaan suoriutumiseen, stressiin ja työuupumukseen. Tämän lisäksi tarpeen turhautumisella on vaikutuksia heikompaan työn imuun ja päivittäiseen kuormittumiseen (Coxen ja muut, 2021). Tarpeen turhautumista voimistavat tilanteet, joissa yksilö kokee, että hänen mahdollisuutensa toimia kykenevästi estyvät tai hänen osaamistaan vähätellään (Vansteenkiste ja muut, 2020). Työympäristössä turhautumista lisäävät kokemukset epäoikeudenmukaisesta käytöksestä ja tilanteet, joissa vaatimukset ylittävät työntekijän käytettävissä olevat resurssit (Deci ja muut, 2017; Van den Broeck ja muut, 2016).

2.2.3 Yhteenkuuluvuus

Deci ja Ryan (2000) määrittelevät yhteenkuuluvuuden yhdeksi psykologiseksi perustarpeeksi, sillä se viittaa ihmisen luontaiseen ja synnynnäiseen tarpeeseen olla yhteydessä toisiin ihmisiin sekä kokea vastavuoroista huolenpitoa. He kuvailevat, kuinka yksilön tarve välittää ja tulla välitetyksi korostuvat yhteenkuuluvuuden tyydyttymisessä. Tarpeen tyydyttyessä yksilö kokee kuuluvansa joukkoon sekä olevansa sosiaalisen läsnäolon lisäksi myös emotionaalisesti yhteydessä toisiin ihmisiin (Vansteenkiste & Ryan, 2013; Deci & Ryan, 2000). Ryan ja Deci (2017, s. 96–97, 11–12) kuitenkin korostavat, ettei

kaikki sosiaalinen toiminta tyydytä yhteenkuuluvuuden tarvetta, vaan tarpeen tyydyttymisen edellytyksenä on kokemus aidosta, merkityksellisestä ja vastavuoroisesta yhteydestä toisiin. He toteavatkin, ettei yhteenkuuluvuuden tarve tyydyty pelkän saadun huomion tai ihailun kautta, vaan yksilö tarvitsee kokemuksen aidosta välittämisestä ja vastavuoroisuudesta.

Yhteenkuuluvuuden tyydyttyminen liittyy kokemukseen hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisesta, minkä on katsottu tukevan yksilön psykologista kasvua sekä optimaalista toimintakykyä (Vansteenkiste ja muut, 2020; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Työelämässä tarpeen tyydyttyminen toteutuu merkityksellisten ihmissuhteiden kautta, minkä kautta tarpeen tyydyttyminen on yhteydessä myös työtyytyväisyyteen ja työn imuun (Van den Broeck ja muut, 2016; Van den Broeck ja muut, 2008). Myös Ryan ja Deci (2017, s. 11) kuvailevat, kuinka yhteenkuuluvuuden tyydyttymiseen liittyy kokemus siitä, että yksilö voi toimia muiden hyväksi ja antaa oman panoksensa yhteisölle. Gagnén ja Decin (2005) näkemyksessä korostetaan erityisesti esihenkilön roolia yhteenkuuluvuuden tyydyttymisessä. He kuvailevat, miten johtamisen ollessa osallistavaa ja ihmislähtöistä työntekijät kokevat enemmän yhteenkuuluvuutta, mikä puolestaan edesauttaa tarpeen tyydyttymistä.

Yhteenkuuluvuuden turhautumiseen liittyy puolestaan kokemus torjutuksi tulemisesta sekä ulkopuolisuuden tunteesta (Chen ja muut, 2015). Työelämässä tarpeen turhautuminen voi lisätä yksilön kuormittuneisuutta ja heikentää hyvinvointia, mikä voi näyttäytyä esimerkiksi työuupumuksena (Van den Broeck ja muut, 2008). Tarpeen turhautuessa yksilön voi olla vaikeampi sisäistää työyhteisön tavoitteita ja jaettuja arvoja, mikä voi puolestaan heikentää motivaation laatua (Gagné & Deci, 2005). Ryan ja Deci (2017, s. 96–97, 11–12) mukaan tarpeen pitkäaikainen turhautuminen voi näyttäytyä myös yksilön pyrkimyksenä korostaa statusta, valtaa tai materialistia tavoitteita, ilman, että ne todellisuudessa tyydyttävät yhteenkuuluvuuden tarvetta.

3 Sisäinen motivaatio

Tässä luvussa tarkastellaan sitä, mitä sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ja miksi huomion kiinnittäminen juuri sisäiseen motivaation on tärkeää. Lisäksi luvussa kuvataan sisäisen motivaation syntymistä ja sen ylläpitoa edistäviä tekijöitä, sekä sitä mahdollisesti heikentäviä tekijöitä. Luvussa käsitellään myös flow-kokemusta, sillä se liittyy keskeisesti sisäisen motivaation ymmärtämiseen ilmiönä. Tämä tutkimus on toteutettu akateemista työtä tekevien kontekstissa. Tämän luvun lopussa tarkastellaan asiantuntijatyön ja tarkemmin akateemisen asiantuntijatyön ominaispiirteitä sekä tähän kohderyhmään liitettyjä motivaatiotekijöitä.

3.1 Sisäisen motivaation ilmentyminen

Ryan ja Deci (2000a) kuvaavat ihmisillä olevan luontainen taipumus uteliaisuuteen, oppimiseen ja tutkimiseen ilman ulkoisia kannustimia. Heidän mukaansa henkilöä voidaan pitää motivoituneena silloin, kun jokin saa hänet toimimaan. Tuo jokin liikkeelle paneva voima voi olla esimerkiksi kiinnostus tai arvostus itse toimintaa kohtaan, tai myös ulkoinen syy kuten palkkio tai rangaistuksen välttäminen (Ryan & Deci 2000b). Sisäisestä motivaatiosta voidaan puhua silloin, kun toiminta perustuu kiinnostukseen itse toimintaa kohtaan ja sen tuottamaan mielihyvään (Ryan & Deci, 2000a). Sisäisesti motivoitunutta toimintaa on kuvattu esimerkkitapauksena itseohjautuvasta toiminnasta, jossa ihmiset toimivat luontaisesti ja spontaanisti seuraten omia sisäisiä kiinnostuksen kohteitaan (Deci & Ryan, 2000). Huomion kiinnittäminen juuri sisäiseen motivaatioon on tärkeää, sillä kuten Ryan ja Deci (2000a) kertovat, sisäisen motivaation on nähty johtavan laadukkaaseen oppimiseen ja luovuuteen. Lisäksi työelämässä sisäisen motivaation on nähty vaikuttavan paremman hyvinvoinnin lisäksi korkealaatuisempaan suoriutumiseen (Deci ja muut, 2017).

Sisäisen motivaation tutkimuksen juuret sijoittuvat 1900-luvun alkuun, jolloin Woodworth kuvaili ihmisillä olevan luontainen taipumus kiinnostavia tehtäviä kohtaan (Morris ja muut, 2022). Myöhemmin 1900-luvulla kiinnostus aihetta kohtaan lisääntyi ja

tuolloin tehdyt tutkimukset osoittivat, että ihmiset osallistuvat moniin toimintoihin ilman ulkopuolisia palkkioita, pelkästään toiminnan itsensä tuottavan mielihyvän ja kiinnostuksen vuoksi (Deci, 1992; Ryan & Deci, 2000a). Deci (1992) toi esiin, että sisäinen motivaatio on aiemmissa tutkimuksissa määritelty vain käyttäytymisenä, joka tapahtuu ilman ulkoisia palkkioita. Hänen mukaansa tällainen määritelmä ei kuitenkaan selittänyt sisäisen motivaation taustalla olevia psykologisia prosesseja riittävästi, minkä vuoksi motivaatiota alettiin tarkastella laajemmin yksilön psykologisten perustarpeiden ja niihin liittyvien ilmiöiden kautta.

Ryanin ja Decin (2000a) mukaan sisäisesti motivoitunut henkilö toimii tekemisestä itsestään saatavan tyydytyksen, hauskuuden tai haasteen vuoksi. Tällaiset myönteiset kokemukset, joissa yksilö pääsee käyttämään ja laajentamaan omia kykyjään, ovat sisäisesti motivoituneen toiminnan keskiössä. Sisäisen motivaation ilmiön on kuvattu heijastavan ihmisen myönteistä potentiaalia, luontaista taipumusta oppia ja kehittyä, etsiä haasteita sekä hyödyntää omia kykyjään (Ryan & Deci, 2000b). Lasten leikki on tyypillinen esimerkki sisäisestä motivaatiosta, kun lapset osallistuvat toimintaan innolla, ilman ulkoisia kehotuksia tai palkkioita (Deci ja muut, 2017). Keskeisenä ajurina toimintaan on siis toiminnasta itsestään saatava nautinto. Ulkoiseen motivaatioon verraten tämä on keskeinen ero, sillä ulkoisessa motivaatiossa toimitaan itse toiminnasta erillisten lopputulosten saavuttamiseksi, joita voivat olla esimerkiksi raha tai uralla eteneminen (Wu & Lu, 2013).

Jotta toiminta voi olla sisäisesti motivoitunutta, on toiminnan omaehtoisuus keskeisessä asemassa (Flunger ja muut, 2024). Kun motivaatio rakentuu työntekijöiden omien tarpeiden, arvojen ja henkilökohtaisten kiinnostuksen kohteiden pohjalta, sen voidaan katsoa olevan omaehtoista (Rigby & Ryan, 2018). Kun pohditaan tekijöitä toiminnan omaehtoisuuden taustalla, on perustarpeiden tyydyttyminen nähty varsin keskeisenä tekijänä, joka edistää sisäistä motivaatiota ja saa ihmisen toimimaan omasta halustaan ja omien kiinnostuksen kohteiden pohjalta. (Ryan & Deci, 2000; Keronen ja muut, 2023). Ryanin ja Decin (2000b) mukaan sisäisen motivaation kannalta on korostunut erityisesti

kykenevyyden ja autonomian tarpeen tyydyttyminen yhtäaikaaisesti. Sisäisen motivaation säilymiseksi tai kasvamiseksi on siis koettava kykenevyyden lisäksi, että toiminta on itsemääräytynyttä. Dysvigikin ja muiden (2013) tutkimuksessa esiin nousi tätä näkökulmaa tukevia löydöksiä. He havaitsivat työntekijöiden kokevan sisäistä motivaatiota etenkin silloin, kun sekä kykenevyyden, että autonomian tarpeet tyydyttyivät.

Valinnan mahdollisuudet sekä tilaisuudet itseohjautuvuuteen nähdään autonomiaa vahvistavina tekijöinä, jotka lisäävät myös sisäistä motivaatiota (Ryan & Deci, 2000a). Sisäisen motivaation kannalta juuri autonomian merkitys on korostunut, sillä sitä pidetään keskeisenä edellytyksenä niin sisäisen motivaation syntymiseksi, kuin myös sen ylläpitämiseksi (Deci & Ryan, 2000). Kykenevyyden ja autonomian lisäksi myös yhteenkuuluvuuden, erityisesti turvallisen yhteenkuuluvuuden tunteen, on nähty olevan tärkeä taustatekijä sisäisen motivaation ilmenemiselle (Ryan & Deci, 2000b). Turvallisuuden tunteen ollessa läsnä, ilmenee ihmisen luontainen taipumus oppia ja kehittyä todennäköisemmin (Deci & Ryan, 2000). Esimerkiksi Edmondsonin (1999) tutkimustuloksissa korostuu, kuinka luottamuksellinen, toisia kunnioittava ja välittävä ilmapiiri helpottaa omien ajatusten esittämistä tukien samalla oppimista ja ideointia. On kuitenkin huomioitava, että sisäisesti motivoiva toiminta ei itsessään kohdistu perustarpeiden tyydyttämiseen eikä näiden tyydyttymiseen tähtäävää toimintaa välttämättä koeta sisäisesti motivoivana (Deci & Ryan, 2000). Sen sijaan sisäisesti motivoivan toiminnan on nähty usein kohdistuvan läheisesti yksilön kiinnostuksen kohteisiin (Wu & Lu, 2013). Ryan ja Deci (2000b) kuvaavatkin, että yksilöä voi sisäisesti motivoida vain henkilökohtaisesti kiinnostavaksi koetut toiminnot, jotka uutuutensa, haasteensa tai esteettisen arvonsa perusteella houkuttelevat toimimaan.

Decin (1992) mukaan kiinnostus on keskeinen osa sisäisen motivaation käsitettä. Hänen mukaansa itsemääräämisteorian valossa kiinnostusta tarkastellaan siitä näkökulmasta, että ihmisillä on luonnostaan taipumus toimia ja olla aktiivinen. Yleisesti kiinnostus määritelläänkin positiiviseksi psykologiseksi tilaksi, joka syntyy tai perustuu henkilön ja

toiminnan vuorovaikutuksesta (Chen ja muut, 2001). Deci (1992) kuvaa kiinnostuksen kokemuksen voivan syntyä, jos toiminta koetaan sopivan haastavaksi, esteettisesti miellyttäväksi ja psykologisia perustarpeita tyydyttäväksi. Näiden lisäksi toiminnot, jotka tarjoavat uutuutta, jotka sijaitsevat tunnetun ja tuntemattoman välissä tai pakottavat ihmisen venyttämään kykyjään, voivat lisätä tehtävän kiinnostavuutta.

Kiinnostusta voidaan tarkastella myös sen kehittymisen näkökulmasta. Hidi ja Renninger (2006) kuvaavat, että kiinnostus ei ole asia, jota joko on tai ei ole, vaan heidän mukaansa kiinnostuksen kehittymistä voidaan tukea. Kun kiinnostusta tuetaan, ylläpidetään ja oppimiselle annetaan aikaa, niin kiinnostus voi kehittyä ja syventyä. Myös Deci (1992) kuvaa kiinnostuksen kehittymistä. Hänen mukaansa ihmisillä on luontainen taipumus kehittää pysyviä kiinnostuksen kohteita toimintoihin, joissa he tuntevat kyvykkyyttä. Tämän lisäksi hän kuvaa, että suuren kehityspotentiaalin tarjoavat toiminnot, voivat toimia kiinnostuksen kehittymisen lähteenä. Kehittyvälle kiinnostukselle on tyypillistä niin myönteiset tunteet kuin taipumus hakeutua tietyn, kiinnostavan toiminnan pariin (Hidi & Renninger, 2006). Tämä on yhteneväistä sisäisen motivaation kanssa, jossa toimintaan ryhdytään itse toimintaa kohtaan tunnetun kiinnostuksen ja sen tuottaman mielihyvän vuoksi (Ryan & Deci, 2000a).

Deci (1992) kuvailee myös jännityksen ja nautinnon tunteiden liittyvän tiiviisti kiinnostuksen käsitteeseen. Hänen mukaansa henkilön kokiessa samassa toiminnassa niin kiinnostusta, jännitystä kuin nautintoakin, voidaan hänen mukaansa päätellä, että toiminta on ollut sisäisesti motivoivaa. Jännityksen merkitystä sisäiseen motivaatioon on tarkasteltu myös empiirisesti, ja tutkimuksessa havaittiin, että lopputulokseen liittyvä epävarmuus ja siitä syntyvä jännitys lisäsivät toiminnasta saatua nautintoa ja edistivät sisäistä motivaatiota (Abuhamdeh ja muut, 2015).

3.2 Flow ja sisäinen motivaatio

Ryan ja Deci (2000a) kuvailevat sisäisen motivaation korkeimman muodon olevan kokemus flow-tilasta. Csikszentmihalyi (2014, s. 136–137, 183–191) kuvailee flow-

kokemuksen tarkoittavan uppoutumisen tunnetta, jossa ihminen toimii jatkuvana virtana hetkestä toiseen ja jossa ihmisen toiminta ja tietoisuus sulautuvat yhteen ympäristön kanssa. Hän kuvastaa, että flow-kokemuksen aikana ajantaju vääristyy ja merkityksettömät ajatukset, tunteet ja tietoisuus sulkeutuvat pois tajunnasta. Tällaisessa tilanteessa ihminen kokee usein suurta nautintoa tekemäänsä aktiviteettia, kuten työtä kohtaan, tuntien voimakkaita positiivisia tunteita kuten iloa ja innostusta (Csikszentmihalyi, 2014, s. 216; Deci & Ryan, 2000). Näitä piirteitä kuvailee myös Bakker (2008), jonka mukaan syventyminen toimintaan, eli uppoutuminen, nautinto sekä sisäinen motivaatio ovat tunnetuimmissa määritellyissä mainitut flow-kokemuksen elementit.

Flow-kokemusta on usein havainnollistettu leikin kautta, joka kuvaa hyvin toiminnan sisäistä palkitsevuutta. Csikszentmihalyi (2014, s. 135–137) kuvaa leikin itsessään tuottavan nautintoa ja iloa ilman ulkoisia palkintoja. Hän lisää, että ihminen on leikkiessään aktiivisessa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa fyysisesti, emotionaalisesti tai älyllisesti. Leikki tarjoaa myös mahdollisuuksia oppia yrityksen ja erehdyksen kautta, kun tyypillisesti se tuottaa selkeän onnistumisen tai epäonnistumisen kokemuksen. Keskeistä siinä on myös selkeät tavoitteet, mahdollisuus hyödyntää omia taitojaan ja myös ajantajun menetys on tyypillistä. Nämä leikille ominaiset piirteet kuvastavat hyvin flow-kokemusta ja sen keskeisiä ehtoja.

Vaikka leikki on tyypillinen esimerkki flow'sta, niin Ilies ja muut (2017) kertovat, että aiemmat tutkimukset ovat havainneet flow-kokemusten esiintyvän vapaa-ajan toimintojen sijaan useimmiten työssä tai muussa vaativassa tehtävässä. He kuvaavat, että työntekijät myös arvioivat työtään myönteisemmin ja kokevat korkeampaa työtyytyväisyyttä silloin, kun flow-kokemuksia syntyy työtehtävien aikana. He ovat esittäneet, että näiden flow'n myönteisten vaikutusten takana on mahdollisuus taitojen laajaan hyödyntämiseen ja kehittämiseen, jolloin myös työ koetaan kiinnostavammaksi ja nautittavammaksi.

Csikszentmihalyi (2014, s. 146) kuvaa, että flow-kokemuksen syntymiseksi toiminnan on vastattava täsmällisesti yksilön kykyihin. Hänen mukaansa flow'ta ei synny, jos tehtyyn toimintaan liittyy liian suuret vaatimukset omiin taitoihin nähden, mutta myös liian suuret taidot suhteessa toimintaan voivat olla flow-kokemuksen esteenä. Vaikka ihmisten taitotasoa ja toiminnan haastavuutta voidaan arvioida etukäteen, ei flow'n mahdollista syntymistä voida ennustaa. On havaittu, että flow-kokemuksen mahdollisuutta voi kuitenkin säädellä ympäristön haasteita lisäämällä tai sopeuttamalla omaa taitotasoa toimintaan joidenkin rajoitteiden avulla (Csikszentmihalyi, 2014, s. 150–151). Bakkerin (2005) musiikinopettajia koskeva tutkimus toi esille tuloksia, jotka nostivat esille vahvasti tämän haasteiden ja taitojen tasapainottelun merkityksen flow-kokemuksen synnyssä. Tutkimuksessa havaittiin haasteiden ja taitojen välisen sopivan tasapainon luovan suurempaa mahdollisuutta flow-kokemusten syntymiselle. Haasteiden ja taitojen tasapaino näyttää siis olevan tärkeää flow'n kokemiseksi, mutta myös pelkästään haasteiden merkitys on korostunut. Bakkerin (2005) mukaan haasteet jo itsessään ovat useissa toiminnoissa edellytys flow-kokemuksen syntymiselle.

Itsemääräämisteoriasta ja flow-teoriasta on löydettävissä useita yhteneväisyyksiä, vaikka ne ovat kehittyneet omina teoreettisina viitekehyksinään. Ilies ja muut (2017) ovat kuvanneet itsemääräämisteorian ja flow-teorian olevan yhteneväisiä siinä, että molemmat selittävät sitä, miten ihmiset saavuttavat hyvinvointia. Deci ja Ryan (2000) tuovat sisäisen motivaation ja flow'n yhteyttä esille kuvaamalla, että flow'ta on usein pidetty esimerkkinä sisäisesti motivoivasta toiminnasta. Selkeät yhteydet flow'n ja sisäisesti motivoivan toiminnan välillä näyttävät painottuvan etenkin siihen, että molemmissa toiminnan keskiössä on itsessään nautintoa tuottavat tehtävät. Lisäksi molemmissa osaaminen ja siihen suhteessa olevat haasteet tulevat erityisesti esiin. Flow-kokemuksen syntymisessä selkeästi painottuu se, että haasteiden on oltava linjassaan taitojen kanssa ja tämä on yhdenmukaista itsemääräämisteoriassa esille tulevan kykenevyyden kanssa. Itsemääräämisteorian valossa pelkkä haaste-taitotaso ei kuitenkaan riitä sisäisen motivaation tai flow'n syntymiseen, ja Deci ja Ryan (2000)

nostavat esiin, että perustarpeiden huomioonottaminen laajemmin osana flow'n kuvauksia tarjoaisi kattavamman selityksen tälle ilmiölle.

Bakker ja van Woerkom (2017) tuovat esiin näkemyksen, että ympäristön tarjoamien haasteiden lisäksi myös henkilökohtaisilla voimavaroilla, kuten optimismilla ja minäpystyvyydellä voidaan vaikuttaa yksilön psykologisten perustarpeiden tyydyttymiseen sekä flow-kokemuksen syntyyn. He esittävät, että yksilö voi itse proaktiivisesti edistää perustarpeiden tyydyttymistä ja näin ollen flow-kokemuksen syntymistä. Tämä tuo esiin näkemystä siitä, että yksilö ei ole riippuvainen pelkästään ympäristötekijöistä, vaan voi myös toimia itse aktiivisena tekijänä näiden kokemusten syntymiseksi. Yksilön mahdollisuus hallita omaa toimintaansa flow'n edistäjänä tuli esille myös Fagerlindin ja muiden (2013) tutkimuksessa. Lisäksi korkea päätäntävalta, mahdollisuus käyttää omia taitojaan sekä innovatiivinen oppimisympäristö nähtiin lisäävään flow-kokemuksen mahdollisuutta heidän tutkimuksessaan.

Flow-kokemusta on tarkasteltu myös akateemisessa kontekstissa esimerkiksi Chenin ja muiden (2025) tutkimuksessa. Chenin ja kumppaneiden (2025) löydökset indikoivat sisäisen motivaation toimivan flow-kokemusta edistävänä tekijänä. He esittivät, että opettajien tulisi suunnata alavalintansa sellaisiin kohteisiin, jotka herättävät heidän luontaisen uteliaisuutensa ja jotka olisivat heille sisäisesti merkityksellisiä. Tällä tavoin opettajat voisivat vahvistaa sisäistä motivaatiotaan ja sitä kautta edesauttaa flow'ta. Fullagarin ja Kellowayn (2009) tutkimus taas osoitti, että akateemisessa työssä flow-kokemuksiin nähtiin olevan yhteydessä työhön tyypilliset korkea autonomia ja korkea taitojen monipuolisuus. Csikszentmihalyi (2014, s. 150–151) tuo puolestaan esiin yksilölliset erot flow-kokemusten syntymisessä. Hän kuvailee, kuinka persoonallisuuden piirteet saattavat vaikuttaa flow-kokemuksen syntyyn ja sen tarjoamiin palkintoihin, kuten koettuun nautintoon tai iloon.

3.3 Motivaatio akateemisessa asiantuntijatyössä

Bourne ja muut (2014) kuvaavat asiantuntijuuden perustana olevan yhdistelmä tiedon ja taidon hankkimista, perinnöllisiä tekijöitä sekä käytettävissä olevia resursseja. Heidän mukaansa nämä asiantuntijuuden kulmakivet täydentävät toisiaan ja asiantuntijaksi voidaan kutsua henkilöä, joka kykenee suoriutumaan jossakin tehtävässä tai tietyssä asiassa hyvin korkealla tasolla. Myös Rousseau ja Stouten (2025) kuvaavat asiantuntijan määritelmää korostaen poikkeuksellisen korkeaa osaamisen tasoa tietyssä tehtävässä, joka on syntynyt opiskelun, koulutuksen tai harjoittelun myötä.

Akateeminen työ on korkeaa osaamista vaativaa asiantuntijatyötä, jonka keskeisimpien työtehtävien Daumiller ja Dresel (2020) kuvaavat olevan opetus ja tutkimus. Kun opetus keskittyy ensisijaisesti tiedon välittämiseen muille ja sisältää olennaisesti sosiaalista vuorovaikutusta, keskittyy tutkimustoiminta sen sijaan uuden tiedon tuottamiseen ja dokumentointiin ja sitä voidaan usein toteuttaa myös ilman vuorovaikutusta muiden kanssa. Akateeminen työ sisältää siis hyvin erilaisia tehtäviä ja erilaisia sosiaalisia konteksteja.

Korkeaa osaamista vaativissa tehtävissä työn määrän ja työn laadun rinnalle yhtä tärkeäksi tekijäksi Heilmann (2022) on nostanut asiantuntijan oman motivaation. Hänen mukaansa asiantuntijaksi eteneminen vaatii motivaatiota. Vaikka henkilö olisi muutoin lahjakas, on nähty, ettei henkilö pysty menestymään ilman motivaatiota (Holtskog, 2017). Asiantuntijoiden motivoitumisesta puhuttaessa on nostettu esiin, että asiantuntijoille rahan ja vallan sijaan tärkeämpiä motivaation lähteitä ovat saatava hyväksyntä ja tunnustus niin yrityksen sisältä kuin sen ulkopuolelta sekä arvot, kuten individualismi, itsemääräämisoikeus ja luovuus (Holtskog, 2017). Akateemista työtä tekevien on nähty olevan usein sisäisesti motivoituneita ja keskeisenä motivoivana tekijänä on nähty esimerkiksi tieteellinen uteliaisuus (Svartefoss ja muut, 2024).

Tieteellisen uteliaisuuden lisäksi tutkimuksessa on havaittu muitakin tyypillisiä motivaatioon vaikuttavia tekijöitä tässä kohderyhmässä. Akateemista työtä tekeviä

koskevilla tutkimuksissa on noussut esille esimerkiksi akateemikkojen halu hyödyttää yhteiskuntaa ja omaa alaansa. Muun muassa Sormani ja Uude (2022) toivat esille tutkimustuloksia, joissa akateemista työtä tekevät kokivat yhteiskunnan hyväksi tuotettavan tiedon ja oman alan palvelemisen tuottavan iloa ja nautintoa. Lisäksi Hagenauerin ja Voletin (2014) opetushenkilöitä koskeva tutkimus osoitti opettajien kokevan sisäistä motivaatiota itse opettamiseen ja sen koettiin tuottavan intohimoa ja iloa. Tutkimuksessa havaittiin myös, että opettajat kokivat työnsä, erityisesti opettamisen, sekä yhteiskunnallisesti tärkeäksi että henkilökohtaisesti arvokkaaksi.

Sisäisen motivaation on nähty olevan tässä kontekstissa yhteydessä moniin myönteisiin vaikutuksiin, kuten parempaan tutkimustuottavuuteen (Walker & Litwiller, 2013; Horodnic & Zait, 2015). Stupnisky ja muut (2023) kertovat, että tilanteessa, jossa perustarpeet ovat tuettuja ja tutkija kokee sisäistä motivaatiota, he myös hakeutuvat aktiivisesti tutkimusmahdollisuuksiin, tavoittelevat oppimista ja kehittymistä sekä suhtautuvat uteliaasti tutkimukseen. Akateemista työtä tekevien kontekstissa erityisesti autonomian merkitys on korostunut tutkimuksissa. Esimerkiksi Tapanila (2020) kertoi tutkimustuloksista, joissa ilmeni työn mielekkyyden ja autonomian välinen suhde. Vapaus määrittää tutkimuskohde itse sekä päättää oman työn sisällöstä ja siitä, miten työtä tehdään, nousi tässä yhteydessä esille. Zhoun ja muiden (2022) tutkimuksessa taas havaittiin pulman ratkaisemisen tuottavan tutkijoille nautintoa, iloa ja henkilökohtaista kehitystä. Heidän tutkimuksessaan myös henkilökohtaiset tavoitteet nähtiin vahvoina tutkimustoimintaa ohjaavina ajureina. Tällaiset tekijät ovat keskeisiä sisäisen motivaation lähteitä, kun tehtävän tekeminen itsessään tuottaa iloa ja nautintoa ilman ulkoista palkkiota ja kun ne tukevat henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita, arvoja ja tavoitteita.

Keinoja tukea perustarpeiden tyydyttymistä akateemista työtä tekevien kontekstissa on tunnistettu useita. Stupniskyn ja Salahuddinin (2025) mukaan esimerkiksi tutkijan arvoja vastaavien tieteellisten tavoitteiden ja tutkimuskysymysten asettelulla voidaan tukea autonomiaa, kuten myös antamalla vapauksia tutkimuksen tekemisen ajan ja paikan

suhteen. Stupnisky ja muut (2019) kertovat, että kykenevyyden tunnetta voidaan tässä kontekstissa vahvistaa minäpystyvyyttä tukevalla palautteenannolla sekä sopivalla tutkimushaasteella ja ammatillista kehittymistä tukemalla. Heidän mukaansa akateeminen henkilöstö kokee vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta, kun he saavat kokemuksen siitä, että kollegat tukevat sekä silloin, kun saa muodostettua myönteisiä suhteita opiskelijoihin. Vaikka perustarpeiden tyydyttymistä voidaan tukea muun muassa edellä mainituin tavoin, on huomioitava yksilölliset erot siinä, mikä yksilöä motivoi. Tutkimuksissa on nähty, että akateemista työtä tekevien ryhmän keskuudesta löytyy erilaisia motivaatioprofiileja, jotka eroavat toisistaan niin motivaation laadun kuin perustarpeiden tyydyttymisen suhteen (Ryan, 2014; Stupnisky & Salahuddin, 2025). Myös Howardin ja muiden (2016) tutkimuksen tulokset ovat viitanneet samaan havaintoon laajemmassa kontekstissa. He tarkastelivat motivaatioprofiileja eri ammattiryhmissä ja raportoivat tuloksia siitä, että eri henkilöt, jopa samankaltaista työtä tekevät, voivat motivoitua hyvin eri tavoin.

Toisaalta akateemiseen työhön kuuluu myös tekijöitä, jotka voivat vaikeuttaa perustarpeiden tyydyttymistä. Heidän arvioimisensa, määräajat, painostukset apurahojen saamiseksi ja toimiminen haastavien henkilöiden kanssa ovat esimerkkejä tällaisista tekijöistä (Stupnisky & Salahuddin, 2025). Lisäksi suorituskyvyn maksimointiin tähtäävien arviointitapojen käyttö on tullut osaksi myös akateemista työympäristöä ja ne voidaan nähdä tapoina hallita ja mitata akateemista työskentelyä (Siekkinen ja muut, 2020). Tapanila (2020) teki tutkimuksessaan havaintoja siitä, miten tällaisten ulkoisten velvoitteiden ja sisäisen motivaation välisen tasapainon säilyttämiseksi keskeisiä tekijöitä ovat sekä itselle mielenkiintoiset, että yhteiskunnalle hyödylliset tutkimusaiheet.

4 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisin tutkimusmenetelmin ja aineiston analyysissa hyödynnettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Tässä luvussa esitellään tutkimuksen aineisto ja käytetyt tutkimusmenetelmät tarkemmin. Luvussa pohditaan menetelmien soveltuvuutta tutkimuksessa hyödynnettävän aineiston käsittelyyn sekä tarkastellaan tutkimuksen tarkoituksen ja valittujen menetelmien yhteensopivuutta. Lisäksi luvussa tarkastellaan aineiston käsittelyn vaiheita ja sisällönanalyysissa muodostettuja luokkia.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa keskeinen tavoite on ymmärtää ilmiötä sen luonnollisissa ja sosiaalisissa yhteyksissä (Eriksson & Kovalainen, 2008, s. 7–9). Juusa ja Puuti (2020, s. 11) kuvaavat laadullisissa tutkimuksissa keskeistä olevan pyrkimys tuottaa yksityiskohtaista ja rikasta tietoa tietystä ilmiöstä. Perinteisesti laadullista tutkimusta pidetään vastakohtana määrälliselle tutkimukselle (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 72). Vaikka näiden tutkimusotteiden tarkka määrittäminen ja erotteleminen on haastavaa, voidaan niistä tunnistaa tiettyjä ominaispiirteitä ja eroja. Eriksson ja Kovalainen (2008, s. 7–9) kuvaavat laadullisissa tutkimuksissa keskeisen tavoitteen olevan ymmärtää ihmisten antamia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle. Heidän mukaansa tyypillisesti laadullisessa tutkimuksessa ilmiötä tarkastellaan sen omassa kontekstissa, lähtökohtana ilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Sen sijaan määrällisissä tutkimuksissa pyritään heidän mukaansa mittaamaan ilmiötä ennalta määriteltyjen muuttujien avulla, jotta saadaan tilastollisesti vertailtavia ja analysoitavia tuloksia. Tutkimusta tehdessä keskeistä on valita tutkimusmetodi sen perusteella, että se soveltuu tutkimuksen tavoitteisiin (Eriksson & Kovalainen, 2008, s. 7–9).

Puusa ja Juuti (2020, s. 13) kuvaavat laadullisissa tutkimuksissa itse tutkijan olevan tärkein tutkimusväline. Tällä he tarkoittavat, että tutkimuksessa tehdyt havainnot ja tulkinnat ovat riippuvaisia siitä, miten osaavasti ja herkästi tutkija osaa havaita olennaisia asioita juuri tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Eskola (2018, s. 22) on kuvannut

tutkijan roolin olevan varsin keskeinen myös erityisesti tutkimusta koskevien valintojen kannalta. Hänen mukaansa tutkijan on tärkeää olla tietoinen siitä, mitä hän aineistostaan haluaa, jotta valinnoilla voidaan ohjata tutkimusta oikeaan suuntaan. Hänen näkemyksessään korostuu näkökulma siitä, kuinka tärkeää on, että tutkija tietää mitä on tekemässä ja miten valinnat sopivat tutkimuksen tavoitteisiin. Nämä valinnat tutkijan tulee perustella tutkimuksessaan, jotta myös lukija voi arvioida tehtyjen valintojen soveltuvuutta. Laadullisessa työssä on siis varsin keskeistä pitää koko prosessin ajan mielessä tutkimuksen tavoitteet, jotka ovat tyypillisesti ilmaistu tutkimuskysymysten muodossa (Puusa & Juuti, 2020, s. 12).

Tässä tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään syvällisesti, miten sisäinen motivaatio rakentuu ja miltä se näyttää akateemisessa asiantuntijatyössä yksilöiden omien kuvausten perusteella. Tutkimuksen tavoite on yhdenmukainen laadullisen tutkimuksen tyypillisten pyrkimysten kanssa ymmärtää, kuvata ja tulkita ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 98). Kiinnostuksen kohteena on siis henkilöiden antamat yksilölliset merkitykset tutkittavasta ilmiöstä, mikä on laadulliselle tutkimukselle tyypillistä (Kiviniemi, 2018, s. 79).

Koska tutkimuksen tavoitteena on ollut ymmärtää ilmiötä, tämän tutkimuksen tutkijat ovat tarkastelleet myös omia lähtökohtiaan tutkimuksen aiheeseen liittyen. Laadullinen tutkimus on aina myös tulkinnallista ja siihen vaikuttaa kaikki aiemmin ymmärretty, eli esiymmärrys (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 40). Tämän vuoksi on tärkeää, että tutkijat olivat tietoisia omista lähtökohdistaan suhteessa tutkimukseen, jotta voitiin tarkastella niiden sekä esiymmärryksen vaikutusta tehtyihin tulkintoihin (Kiviniemi, 2018, s. 36). Tutkimuksen tulkintoja tehdessä pyrittiin säilyttämään vastaajien kertomukset mahdollisimman aitoina ja tavoittamaan vastausten keskeiset sanomat.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja tutkimuskysymykset tarkentuivat analyysin ja aiheen ymmärryksen edetessä. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimuksen eri vaiheet eivät ole täysin selvät etukäteen, vaan valinnat koskien

tutkimustehtävää tai aineistonkeruuta voivat muotoutua tutkimuksen edetessä (Kiviniemi, 2018, s. 33). Näin toimittiin myös tässä tutkimuksessa, kun aineistosta esiin nousevien teemojen sekä teorian ja tutkimuskysymysten yhteensopivuutta varmistettiin läpi tutkimusprosessin. Tutkimuksen edetessä tutkijoiden ymmärrys aiheesta lisääntyi ja analyysivaiheessa tehdyt havainnot nostivat esiin tarvetta tarkentaa tutkimukseen liittyviä valintoja. Näin ollen tutkimuksen teoreettista viitekehystä muokattiin tutkimuksen edetessä sopimaan paremmin yhteen aineistosta tehtyjen havaintojen kanssa ja myös tutkimuskysymyksiä muutettiin paremmin sopiviksi. Näin haluttiin varmistaa, että tutkielma säilyy johdonmukaisena ja yhtenäisenä.

4.2 Tutkimuksen aineisto

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty vuoden 2025 alussa osana Motivaatio akateemisessa työssä -tutkimusprojektia. Aineiston on kerännyt KTT Aki Lehtivuori. Käytettävä aineisto koostuu vastauksista yhteen laajaan avoimeen kysymykseen, jossa vastaajia pyydettiin kuvailemaan tilanteita, joissa he olivat kokeneet työtehtävät erityisen mielenkiintoisiksi, innostaviksi tai nautinnollisiksi. Heitä pyydettiin kuvaamaan tarkasti niitä hetkiä, joissa he kokivat edellä mainittuja tunteita, esimerkiksi kuvaamalla mitä he olivat kyseisenä hetkenä tekemässä. Kohderyhmänä oli kahdeksassa yliopistossa toimivat tutkijat sekä opettajat. Kysely toteutettiin kokonaisotantana ja se lähetettiin kaikille valittujen yliopistojen tiedekunnissa työskenteleville henkilöille. Kysely tuotti yhteensä 687 vastaajaa.

Vastaajien kertomukset ovat syntyneet ilman, että niitä ohjaisi suoraan jokin teoreettinen käsite tai malli. Aineiston tärkeimpiä ominaisuuksia ovat haastateltavien oman äänen kuuluminen ja heidän subjektiiviset kokemuksensa. Laaja laadullinen aineisto saattaa tuoda esille yllättäviä ja hyvin moninaisia kokemuksia, joita suppeammat aineistot eivät havaitsisi. Analyysimenetelmän valinnassa on huomioitu sen soveltuvuus suuren aineiston käsittelyyn sekä kokemuksien tutkimiseen. Seuraavaksi käsiteltävät menetelmävalinnat tukevat tutkimuksen tavoitetta ymmärtää yksilöiden kuvauksista

niitä tekijöitä, jotka tekevät tilanteista sisäisesti motivoivia ja ymmärtää millaisena sisäinen motivaatio näyttäytyy.

4.3 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on menetelmä, joka soveltuu kaikkiin laadullisen tutkimuksen muotoihin. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 117–122) mukaan sisällönanalyysissa tavoitteena on kuvata sanallisesti dokumenttien sisältöä. Tutkimusaineisto toimii heidän mukaansa tutkittavan ilmiön kuvauksena ja sisällönanalyysilla on tarkoitus luoda ilmiöstä selkeä, tiivistetty ja sanallinen kuvaus, jossa on säilytetty aineiston sisältämä informaatio. Useimmiten analyysin aikana aineisto ensin hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja muodostetaan uudestaan loogisemmaksi kokonaisuudeksi, jolloin aineisto saadaan muotoon, jossa ilmiöstä voidaan tehdä luotettavia sekä selkeitä johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122). Tässä tutkimuksessa analyysin avulla haluttiin tuottaa tiivistetty, sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, jossa on säilytetty aineistossa oleva informaatio. Sisällönanalyysin tavoitteena oli löytää ydinkategoriat ja perusulottuvuudet, jotka kuvaavat ilmiötä ja joiden avulla voidaan rakentaa tutkimustulokset. Edellä mainittuihin tutkimuksen tavoitteisiin nähden sisällönanalyysi oli soveltuva tapa aineiston analysointiin tässä tutkimuksessa.

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi toteutettiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysilla. Teoriaohjaava sisällönanalyysi muodostaa Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 107–110) mukaan yhden kolmesta sisällönanalyysin muodosta, joista kaksi muuta tapaa ovat aineistolähtöinen ja teorialähtöinen. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa esiin nousevat teemat nousevat heidän mukaansa suoraan aineistosta ja valittu teoria toimii apuna teemojen jäsentelyssä sekä tulkinnassa. Analyysissa ei siis testata teorian toimivuutta. Tässä tutkimuksessa analyysia ei sidottu täysin valmiiseen teoreettiseen malliin, niin kuin teorialähtöisessä sisällönanalyysissa tehdään. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissa kategoriat määritellään aikaisemman tiedon perusteella ja aineistosta etsitään niihin sopivia sisältöjä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 110–111). Tässä tutkimuksessa teoria oli kuitenkin tulkinnan ja tulosten muodostamisen tukena. Näin ollen analyysi ei ollut

myöskään täysin aineistolähtöinen, jossa tutkija loisi aineiston perusteella muodostettujen käsitteiden avulla kuvauksen ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108). Tässä pro gradu -tutkielmassa haastateltavien kokemukset ovat tutkimuksen keskiössä, ja teoriaohjautuvuus mahdollistaa haastateltavien oman äänen säilyttämisen, kun havainnot tehdään ensisijaisesti suoraan aineistosta. Kun teoria otetaan kuitenkin huomioon tulkinnassa, voidaan tarkastella ja syventää esiin tulleita merkityksiä ja kokemuksia itsemääräämisteorian valossa. Teoriaohjaavuudelle onkin tyypillistä, että tutkijaa ohjaa abduktiivinen päättely, jossa ajatteluprosessissa vaihtelevat niin aineistolähtöisyys, kuin teoriasta tulevat mallit (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 110). Näitä tutkija pyrkii yhdistelemään toisiinsa ja joskus tuloksena voi olla jotain aivan uuttakin.

Teoriaohjaavuuden valitseminen oli tähän tutkimukseen oikea valinta, sillä sen avulla tutkimuksessa pystyttiin säilyttämään kokemukselliset ulottuvuudet ja akateemisen asiantuntijatyön erityispiirteet näkyvinä. Teoriaohjautuva sisällönanalyysi mahdollisti teorian hyödyntämisen tulkinnan tukena, mutta samalla se antoi tilaa sille, että aineistosta voisi nousta esille jotakin uutta ja yllättävää. Lisäksi aineistosta on löydettävissä niin sisäisen motivaation taustatekijöitä, kuin itse ilmiötä tai sen seurauksia ilmentäviä kuvauksia. Nämä kaikki ovat oleellista tietoa tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta ja näiden tutkiminen teorialähtöisesti suoraan teorian sanelemien kategorioiden valossa olisi johtanut vastausten luokittelemiseen kategorioihin, joissa nämä kuvaukset eivät olisi enää tulleet näkyviksi.

Aineiston analyysissa huomioimme näkyvän sisällön (*manifest content*) lisäksi myös piilevän sisällön (*latent content*), jotta voitiin tarkastella myös sellaisia kuvauksia ja ulottuvuuksia, jotka eivät ilmene suoraan vastauksista, mutta ovat kontekstin ja tutkimusasetelman näkökulmasta kuitenkin tulkittavissa osaksi vastaajien kokemuksia (Graneheim & Lundman, 2004). Piilevän sisällön tarkastelussa huomioitiin erityisesti tutkimuskonteksti sekä tutkittavan kohderyhmän työn luonne, joiden nähtiin vaikuttavan siihen, miten kokemuksia sanoitettiin aineistossa. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että analyysissa ei keskitytty vain yksittäisiin ilmaisuihin ja niiden käyttöön,

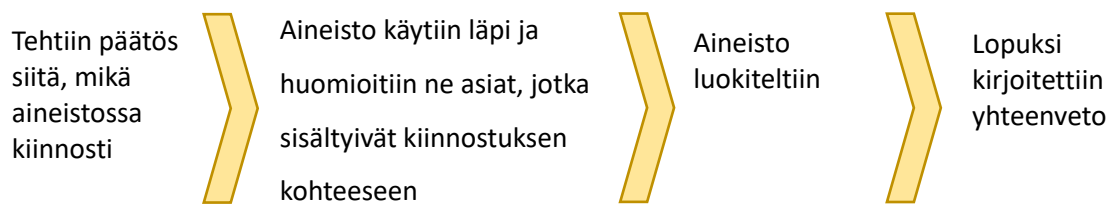
vaan keskityimme myös niiden taustalla oleviin merkityksiin ja asiayhteyksiin. Vastauksia tarkasteltiin kokonaisuuksina, jolloin niiden merkityksiä pystyttiin arvioimaan laajemmin kuin yksittäisten sanavalintojen perusteella. Näin pystyimme tunnistamaan myös sellaisia merkityksiä, joita vastaajat eivät kuvailleet suoraan, mutta jotka olivat tulkittavissa vastausten asiayhteyden perusteella.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on ajoittain kritisoitu sen aineiston käsittelyn moninaisuuden vuoksi (Puusa & Juuti, 2020, s. 145). Tämän vuoksi käsitelimme aineiston mahdollisimman johdonmukaisesti ja läpinäkyvästi. Analysoimme aineiston Microsoft Excel – ohjelmassa, jossa alkuperäiset vastaukset koottiin yhteen, pelkistettiin ja ryhmiteltiin ala- ja yläluokkiin. Excelin käyttäminen mahdollisti analyysin selkeän jäsentämisen ja luokittelun, minkä myötä analyysiprosessin eri vaiheet olivat helposti seurattavissa ja luokitteluratkaisuja voitiin tarkastella sekä täsmentää koko analyysin ajan.

Aloitimme aineiston käsittelyn etsimällä aineistosta kaikki tutkimuskysymysten kannalta oleelliset asiat. Tämän tutkimuksen aineistossa vastaajat olivat vastanneet yhteen laajaan avoimeen kysymykseen, jossa heitä pyydettiin kuvailemaan mielenkiintoiseksi, innostavaksi ja/tai nautinnolliseksi kokemiaan työtehtäviä mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Vastaukset, joiden ei nähty heijastavan sisäisen motivaation piirteitä, jätimme tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Muiden vastausten nähtiin kuvastavan tai niihin sisältyi kuvaus tällaisesta mielenkiintoisesta, innostavasta ja/tai nautinnollisesta kokemuksesta, jonka voitiin tulkita olleen sisäisesti motivoiva.

Oleellisista vastauksista muodostimme pelkistettyjä ilmauksia. Näin varmistimme, että vastausten keskeinen merkitys säilyi, mutta aineistoa oli helpompi tarkastella ja käsitellä. Tämän jälkeen jaottelimme ilmaukset aineiston perusteella syntyneisiin alaluokkiin. Alaluokkien muodostumisen jälkeen hyödynsimme teoriaa ja jaottelimme alaluokat sopiviksi katsottuihin, teoriasta nouseviin yläluokkiin. Tässä esiin nousivat itsemääräämisteorian psykologisten perustarpeiden lisäksi esimerkiksi flow-käsite,

uutuus ja jännitys. Teoriaa hyödynsimme aineiston analyysin loppuvaiheessa, eikä se toiminut tässä yhteydessä aineistoa rajaavana tekijänä, vaan ennemmin tulkintaa ohjaavana. Tämä toteutustapa on linjassa Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 104–105) esittämän lähestymistavan kanssa, jossa analyysi etenee pelkistämisestä ryhmittelyyn ja edelleen käsitteellistämiseen, minkä pohjalta tulokset kootaan yhteenvedoksi. Analyysiprosessi on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2. Analyysiprosessin vaiheet.

Analyysiprosessin ajan kävimme tiivistä keskustelua ja vertailimme havaintojamme. Molemmat tutkijat osallistuivat aineiston analyysin ja luokitteluratkaisuja tarkasteltiin sekä arvioitiin yhdessä analyysin eri vaiheissa. Mikäli tulkinnoissa ilmeni eroavaisuuksia, niistä keskusteltiin niin kauan, kunnes yhteinen näkemys luokitteluratkaisusta saavutettiin. Yhteisen näkemyksen saavuttamiseksi palasimme aineistoon useita kertoja, jotta luokittelu vastasi mahdollisimman hyvin osallistujien kuvaamia kokemuksia.

Tutkimuksen toteutukseen hyödynnetty teoriaohjaava sisällönanalyysi mahdollisti aineiston jäsentämisen ja tulkinnan siten, että aineistosta voitiin tunnistaa keskeisiä havaintoja ja teemoja suhteessa teorian käsitteisiin. Lisäksi havaintojen ja tulosten uskottavuutta vahvistettiin hyödyntämällä aineistosta poimittuja suoria sitaatteja, joiden avulla havainnollistettiin tehtyjä tulkintoja. Analyysin läpinäkyvyyttä vahvistettiin laatimalla sitaattitaulukko (Liite 1), jossa esitetään aineistosta muodostetut pää- ja alaluokat sekä niitä havainnollistavat sitaatit. Taulukko toimii analyysiprosessia tiivistävänä kuvauksena, jonka tarkoituksena on tukea lukijan ymmärrystä muodostetuista luokista ja niistä tehdyistä tulkinnoista. Analyysissa keskityimme rehelliiseen ja aineistolähtöiseen tulkintaan siten, ettei aineistoa pakotettu ennalta

määritettyihin luokkiin, vaan aineistosta esiin nouseville havainnoille annettiin mahdollisuus myös poiketa aiemmin esitetystä teoriasta.

4.4 Aineiston luokittelu

Sisällönanalyysin tuloksena muodostimme luokat, joissa huomioimme aineistossa toistuvia kuvauksia sekä työssämme aiemmin esitettyjä teoreettisia näkökulmia. Tässä tutkimuksessa luokittelun painopiste pidettiin aineistosta esiin nousevissa teemoissa ja teoriaa hyödynnettiin ennen kaikkea näiden teemojen tulkinnan tukena syventämään ymmärrystä aiheesta.

Aineiston analyysissa syntyi yhteensä 17 alaluokkaa. Näistä alaluokista 12 sijoitettiin itsemääräämisteorian psykologisten perustarpeiden, autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden alle. Psykologisten perustarpeiden lisäksi muodostettiin neljäs yläluokka, ”täydentävät motivaatiotekijät”. Tähän yläluokkaan sijoitettiin havainnot, jotka eivät luontevasti sijoittuneet perustarpeiden kategorioihin, mutta niiden nähtiin kuitenkin kuvaavan tutkimuskysymystemme kannalta oleellisia havaintoja ja niiden esille tuominen nähtiin tärkeänä ilmiön kokonaisvaltaisemman ymmärtämisen kannalta. Taulukko 1 havainnollistaa tätä alaluokkien jakoa psykologisten perustarpeiden ja täydentävien motivaatiotekijöiden alle.

Yksilöiden kuvaukset työtilanteista, jotka heidän kuvaustensa perusteella voidaan tulkita sisäisesti motivoiviksi, tuovat ilmi perustarpeiden tyydyttymisen merkitystä sisäistä motivaatiota tukevana tekijänä. Tämän lisäksi kuvauksissa toistuu myös muita sisäistä motivaatiota edesauttavia tekijöitä sekä sisäistä motivaatiota itsessään sekä sen seurauksia ilmentäviä kuvauksia. Sisällönanalyysissa tavoiteltiin aineiston alkuperäisten merkityksenantojen mahdollisimman tarkkaa säilyttämistä. Siksi muodostettiin ”täydentävät motivaatiotekijät” -yläluokka, johon voitiin sijoittaa havainnot, joiden ei nähty luontevasti sijoittuvan psykologisten perustarpeiden alle. Näin pyrittiin säilyttämään vastaajien ääni mahdollisimman aitona, eikä pakottaa havaintoja

väkisin teorian perusteella ennakolta määriteltymiin kategorioihin, joihin ne eivät luontaisesti asettuneet.

Taulukko 1. Sisällönanalyysissa muodostetut luokat.

1. Autonomia	2. Kykenevyys	3. Yhteenkuuluvuus
1.1 Omaehtoisen tutkimuksen tekeminen 1.2 Uuden kehittäminen 1.3 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön 1.4 Opetuksen suunnittelu	2.1 Osaamisen hyödyntäminen 2.2 Osaamisen jakaminen 2.3 Osaamisen kehittäminen 2.4 Optimaalinen haastetaso 2.5 Pystyvyyden vahvistuminen	3.1 Vuorovaikutus 3.2 Yhteistyö 3.3 Toisen tukeminen ja ohjaaminen
4. Täydentävät motivaatiotekijät		
4.1 Uutuudenviehätys 4.2 Jännityksen kokemus	4.3 Merkityksellisuuden kokemus 4.4 Uteliaisuus	4.5 Flow-kokemus

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen aineistosta tehdyt havainnot. Luvussa tarkastellaan tuloksia muodostettujen alaluokkien avulla. Esille tuodaan tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta tärkeitä huomioita ja havaintoja. Erityisesti huomio siis kiinnittyy siihen, mitkä tekijät sisäisesti motivoivissa tilanteissa toistuvat yksilöiden kuvauksissa sekä siihen, mikä tai mitkä psykologiset perustarpeet ovat tunnistettavissa näissä tilanteissa.

5.1 Psykologisten perustarpeiden kuvaukset

Analyysissa tunnistettiin kuvauksia kaikista kolmesta itsemääräämisteorian psykologisesta perustarpeesta autonomiasta, kykenevyydestä ja yhteenkuuluvuudesta. Näistä muodostui pääluokkia, joiden sisältä tunnistettiin useita alaluokkia. Alaluokkien avulla jäsentelimme vastaukset yhä tarkemmin kuvaamaan niitä kokemuksia, joiden kautta psykologiset perustarpeet ilmenivät aineistossa.

Seuraavissa alaluvuissa tulokset esitellään kunkin psykologisen perustarpeen mukaisesti. Jokaisen perustarpeen yhteydessä kuvataan myös aineistosta tunnistetut luokat. Vaikka tulokset esitellään analyysin selkeyttämiseksi erillisinä luokkina ja kokonaisuuksina, aineistossa psykologiset perustarpeet ilmenivät usein toisiinsa kietoutuneina.

5.1.1 Autonomian kuvaukset

Autonomian tarpeen tyydyttymistä kuvaavia luokkia tunnistettiin aineiston analyysin perusteella neljä. Kuvailuissa korostuivat erityisesti omaehtoisien tutkimuksen tekeminen, uuden kehittäminen, vaikutusmahdollisuuksien omaaminen sekä opetuksen suunnitteluun liittyvät kokemukset. Näissä kuvailuissa painottui erityisesti se, kuinka vastaajat kokivat voivansa toimia omaehtoisesti ja omista lähtökohdistaan käsin.

Autonomian tarpeen ensimmäinen tunnistettu kuvaus koostui **omaehtoisen tutkimuksen tekemisestä**, joka nousi aineistosta yhdeksi keskeisimmistä kuvauksista. Kuvailut omaehtoisen tutkimuksen tekemisestä toistuivat läpi aineiston, ja vastaajat korostivat erityisesti mahdollisuutta toteuttaa tutkimustaan omien kiinnostuksen kohteidensa mukaisesti. Näitä kuvauksia yhdisti myös kokemus siitä, että tutkimuksen suuntaan ja sisältöön voitiin vaikuttaa itse, mikä ilmensi autonomian tarpeen tyydyttymistä.

Tapanila (2020) kuvaa, miten erityisesti tunne siitä, että saa tehdä itseä aidosti kiinnostavaa tutkimusta omalla tavalla, edistää autonomian kokemusta. Tämän perusteella tekemämme havainto siitä, että tutkimuksen tekeminen nousi suuressa osassa vastauksia yhdeksi mielekkäimmistä ja innostavimmista työtehtävistä, on odotettu, sillä merkittävä osa vastaajista on tutkijoita ja työskentelevät tehtävissä, joissa itse tutkimuksen tekeminen muodostaa keskeisen osan työnkuvasta. Tällöin tutkimuksen tekeminen tarjoaa luontevan tavan myös autonomian kokemukselle, sillä siihen liittyy usein mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja toteutukseen. Stupnisky ja Salahuddin (2025) kuvaavat, kuinka myös tutkijan omien arvojen mukaisen tutkimuksen tekeminen tukee erityisesti kokemusta autonomiasta. Tällaiset kokemukset vahvistavat myös sisäistä motivaatiota, jota itseohjautuvuuden ja siten myös autonomian kokemisen katsotaan lisäävän (Ryan & Deci, 2000a). Vastauksissa tutkimustyön mielekkyys liittyi usein mahdollisuuteen toteuttaa tutkimusta omien kiinnostuksen kohteiden mukaisesti.

”Itse tutkimustyö, sen suunnittelu ja tulosten analysointi. Aihe itseä kiinnostava / intohimo ja oma luonne sellainen, että asioiden pyörittely ja pureskelu kiinnostaa”

”Päivittäinen tutkimustyö. Melkein joka päivä, pois lukien byrokratian tai rahoitushakemusten tekemisen täytteiset päivät, tapahtuu jotain erittäin kiinnostavaa tutkimusprojektien ympärillä. On pikemminkin poikkeus, että päivittäisessä työssä ei ole jotain erittäin kiinnostavaa tai innostavaa. Kaikki projektit ovat lukematon ketju pieniä voittoja ja tappioita, jotka kumuloituvat sitten jonkinlaiseksi lopputulokseksi. [...] En tee koskaan mitään tutkimukseen liittyvää, joka ei olisi mielenkiintoista tai jollain tavalla innostavaa. Voin valita mitä tutkin ja teen vain sitä mihin on kovaa motivaatiota.”

Kuvailut viittaavat siihen, että omaehtoisen tutkimuksen tekeminen ei näyttäytynyt vastaajille ainoastaan mahdollisuutena työskennellä itsenäisesti, vaan ennen kaikkea kokemuksena vapaudesta työskennellä omien kiinnostuksen kohteiden parissa. Ilmiö näyttäytyi aineistossa toistuvana kuvailuna, jossa vastaajat korostivat tarvetta saada tehdä itsenäisiä päätöksiä tutkimuksensa sisällöstä. Tämän perusteella vaikuttaa siltä, että autonomia tyydyttyi erityisesti tilanteissa, joissa vastaajat saivat itse määritellä tutkimustyönsä suuntaa, tehdä valintoja sekä edetä työssä omien ajatustensa ja aikataulujensa mukaisesti.

Autonomian tarpeen toisena tunnistettuna luokkana aineistosta nousi **uuden kehittämisen**. Aineistosta oli havaittavissa tutkimuksen tekemisen lisäksi kiinnostusta erityisesti uuden luomiseen ja kehittämiseen. Vastaajat kuvailivat mielekkäiksi työtehtäviksi erityisesti sellaisia tehtäviä, joissa heidän oli mahdollista kehittää uusia toimintatapoja sekä toteuttaa omia ideoitaan. Luokan vastaukset olivat liitettävissä myös tutkimuksen tekemiseen, sillä vastauksissa toistui usein kuvailut juuri uuden tiedon tuottamisesta osana tutkimustyötä. Samalla nämä vastaukset ilmensivät myös autonomian kokemusta, kun vastauksissa korostui halu kehittää uutta omista lähtökohdista käsin. Tieteellisiä vapauksia saamalla voidaan tyydyttää yksilön autonomian kokemusta, jolloin yksilö kokee mahdollisuuden tehdä haluamaansa työtä haluamallaan tavalla (Stupnisky & Salahuddin, 2025). Autonomia tukee sisäistä motivaatiota, jolloin mahdollisuus toteuttaa luovaa ajattelua sekä synnyttää uusia toimintatapoja on optimaalisempi (Ryan & Deci, 2000a). Tällaiset mahdollisuudet näyttäytyivät vastauksissa erityisesti kuvauksina siitä, kuinka uuden kehittäminen ja luominen koettiin innostavaksi ja mielekkääksi. Vastauksissa korostui myös tarve saada työskennellä rauhassa, jolloin innostus uuden tekemiseen ja luomiseen kasvaa.

”... Uuden oppiminen ja ideoiden kehittäminen on innostavaa ja kun sitä saa tehdä rauhassa ilman, että täytyy jatkuvasti reagoida johonkin tai olla tavoitettavissa muiden ihmisten asioille on nautinnollista ja samalla aika harvinaista. Olo oli levollinen ja rauhallinen, innostunut ja valoisa, kuormitus tuntui laskevan. Tutkimus on intohimo ja palo siihen on suuri, vaikka samalla se on - uskomatonta

mutta totta - joskus tenure track -apulaisprofessorienkin harvinaista herkkua, että oikeasti saa asettua ja keskittyä ja olla suorittamatta, luoda uutta ja ajatella.”

”Tilannetta luonnehtiviin tekijöihin kuuluivat vapaus tehdä asioita itsenäisesti ja itselle merkityksellinen aihe, se että koki oppivansa tärkeitä asioita ja luovansa jotain, mistä on hyötyä.”

Vastaajien kuvailuista oli tulkittavissa, että uuden kehittäminen näyttäytyi mahdollistuvan varsinkin tilanteissa, joissa työskentelylle on annettu riittävästi aikaa eikä ulkoiset vaatimukset ole ohjanneet toimintaa liikaa. Kuvailuissa korostuivat erityisesti mahdollisuudet toimia itsenäisesti ja omien ideoiden pohjalta. Vaikuttaa siltä, että autonomia tyydyttyi aineistossa paitsi mahdollisuutena säädellä työskentelyn rytmiä, mutta myös vapautena valita työn sisältöjä. Aineiston perusteella voidaan tulkita, että rauhallinen ja keskeytyksetön työskentely loi edellytyksiä syvällisemmälle ajattelulle ja siten myös uusien ideoiden kehittämislle.

Kolmas keskeinen autonomian tyydyttymistä kuvaava luokka käsitti **vaikutusmahdollisuudet omaan työhön**. Autonomialle tyypillisesti koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat merkittävässä roolissa kyseisen tarpeen tyydyttymisessä (Deci & Ryan, 2000). Tällaiset vaikutusmahdollisuudet tulivat esille useissa vastauksissa, joissa vastaajat kuvasivat halua tehdä itselle merkityksellistä työtä sekä vaikuttaa siihen, missä ja milloin kyseistä työtä tekee. Stupnisky ja Salahuddin (2025) kuvaavat, kuinka juuri tällaisten vaikutusmahdollisuuksien tukeminen vahvistaa autonomian kokemusta. He tuovat ilmi, että autonomian tyydyttymistä tukee se, ettei työskentely ole ulkoisesti kontrolloitua tai rajoitettua, vaan yksilöllä on aito mahdollisuus vaikuttaa työnsä suuntaan, toteutustapoihin ja ajankäyttöön. Työssä koetun autonomian on katsottu lisäävän sisäistä motivaatiota, sillä se vahvistaa tunnetta toiminnan omaehtoisuudesta (Gagné & Deci, 2005). Myös Deci ja Ryan (2000) korostivat, että sisäisen motivaation katsotaan vahvistuvan erityisesti tilanteissa, joissa yksilö pitää toiminnan tekemistä vapaaehtoisena. Vastaajien kuvailuissa korostui erityisesti mahdollisuus vaikuttaa oman työn toteutukseen.

”Omaa tutkimusta, jolloin pystyn itse vaikuttamaan esimerkiksi tutkimusmenetelmällisiin valintoihin sekä niihin näkökulmiin, mistä tiettyä aihetta tarkastelen. Se motivoi ja innostaa, että saa vaikuttaa omaan työhönsä.”

Yllä olevan kaltaiset kuvailut heijastivat vahvasti omaehtoisen toiminnan yhteyttä työn mielekkyyden ja motivaation kokemiseen. Joidenkin vastaajien kuvailuissa korostui, kuinka omaehtoisuuden kokemiseen vaikutti myös esihenkilötyö sekä se, miten esihenkilöt mahdollistavat heidän työtehtävien toteuttamisen ja itsensä ilmaisemisen. Van den Broeck ja muut (2016) korostavat erityisesti johtamiskäytäntöjen merkitystä, sillä niillä katsotaan olevan suora yhteys autonomian tyydyttymiseen tai vastaavasti sen turhautumiseen. He kuvaavat, että tarve voi turhautua tilanteissa, jos yksilö kokee omaehtoisuutensa ja vapautensa aktiivisesti rajoitetuksi. Vastaavasti tarve tyydyttyy, kun yksilö kokee voivansa toimia itsensä säätelemänä ilman ulkoista painetta (Vansteenkiste ja muut, 2020). Tämä näkyi myös aineiston kuvauksissa, joissa työskentelyn omaehtoisuuteen liitettiin kokemus hyvästä esihenkilötyöstä ja toimivasta yhteistyöstä.

”Tilanteita on monia. Innostavaa ja nautinnollista on ollut aineiston keruu hankkeessa ja sen analysointi omaa väitöstutkimusta varten työn mielekkyyden vuoksi: motivaatio on helppo löytää sellaiseen, joka konkreettisesti edistää itse tärkeäksi koettua asiaa. Tykkään myös yhteiskirjoitusprojekteista oman väitöstutkimuksen ulkopuolella, koska minulla on mahdollisuus kirjoittaa vapaasti tutkimusta kenen kanssa haluan. [...] Kaikkein parasta tässä työssä on kuitenkin se, että vastaan ensisijaisesti sen laadusta ja aikataulutuksesta itselleni, jolloin voin sopeuttaa kalenteriani ainakin osittain omien mieltymysteni mukaan. Koen myös, että esihenkilöni luottaa minuun, mikä motivoi olemaan luottamuksen arvoinen. Meillä on hyvä yhteistyösuhde.”

”... Koen nautinnolliseksi, kun saan työskennellä vapaasti niiden asioiden parissa, joista itse pidän. Koen nautinnolliseksi työskennellä siellä missä itse haluan (Kotona, tai muualla toimiston ulkopuolella) tai silloin kuin haluan (esim. viikonloppu). Koin innostusta ja flow-tilaa, kun saan tehdä mitä haluan ja milloin haluan, ilman että joku käskää tekemään tiettyjä asioita tietyssä paikassa. Kyseisiä tilanteita ja tehtäviä luonnehtii vapaus.”

Aineistosta ilmeni, että vaikutusmahdollisuudet ajankäytön, työskentelytapojen ja paikkojen osalta korostuivat silloin, kun vastaajat kuvasivat työssään sisäisesti motivoivia tilanteita. Näin vaikutusmahdollisuudet eivät näyttäytyneet pelkästään työn tarjoamina

etuina, vaan myös keskeisinä tekijöinä autonomian tarpeen tyydyttymisessä. Lisäksi vastaajien kuvailuissa korostui esihenkilön rooli autonomian mahdollistajana, ja erityisesti luottamukseen perustuva johtaminen näyttäytyi sellaisena tekijänä, joka mahdollisti omaehtoisen työskentelyn. Tätä havaintoa tukee aiempi tutkimus, jonka mukaan työntekijän vaikutusmahdollisuuksia tukevat johtamiskäytännöt edistävät autonomian tarpeen tyydyttymistä (Van den Broeck ja muut, 2016; Deci ja muut, 2017). Näiden kuvausten ja tulkintojen perusteella voidaan havaita, että autonomian kokemus ei rakentunut ainoastaan yksilön omista vaikutusmahdollisuuksista, vaan se kytkeytyi myös työyhteisön käytäntöihin ja esihenkilön tapaan tukea sekä mahdollistaa itsenäinen työskentely.

Neljäs keskeinen autonomian tarvetta tyydyttävä luokka oli **opetuksen suunnittelu**. Kuvauksissa nousi esiin opetuksen suunnitteleminen, erityisesti tilanteissa, joissa opetuksen sai suunnitella itsenäisesti ja omaa ammatillista osaamista hyödyntäen. Tällöin toiminta koettiin omaehtoiseksi sekä omien arvojen ja näkemysten mukaiseksi, mikä liittyy erityisesti autonomian tyydyttymisen kokemukseen (Chen ja muut, 2015). Kuvauksissa korostui mahdollisuus hyödyntää omaa asiantuntijuutta ja tehdä sen pohjalta pedagogisia ratkaisuja itsenäisesti. Autonomian kokemus näyttäytyi erityisesti mahdollisuutena vaikuttaa opetuksen sisältöön ja toteutukseen, mikä on keskeinen tekijä myös sisäisen motivaation vahvistumisessa (Gagné & Deci, 2005). Vastaajat kuvailivat opetuksen suunnittelun mielekkäänä tehtävänä erityisesti silloin, kun he saivat vapaasti hyödyntää siinä omaa asiantuntijuuttaan.

”Opintojakson suunnittelu yhdessä asiasta innostuneen kollegan kanssa. Tehtävän nautinnollisuutta lisää jos/kun aikaa on käytettävissä riittävästi ja ilman kiireen painetta jos/kun oma asiantuntijuus osuu suunniteltavaan sisältöön ja kollegan osaaminen täydentää sitä: kollegalla on tosi hyviä pedagogisia ideoita, jolta itsellä taas ei oikein aina ole. Lopputulos kehittää opetusta paremmaksi ja tulee olo, että opiskelijat oppivat. Tulee itselle innostunut olo, olo osaamisesta ja turva kollegasta. Parhainta on, jos molemmilla on samansuuntainen näkemys asiasta.”

Vastaajien kuvaukset viittaavat siihen, että opetuksen suunnittelu oli mielekästä tilanteissa, jossa yksilön oma päätäntävalta ja vaikutusmahdollisuudet korostuivat.

Vaikuttaa ilmeiseltä, että näissä tilanteissa autonomia ei näyttäytynyt pelkästään mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhön, vaan myös tilaisuutena toimia oman arvomaailman ja moraalin pohjalta. Tämä on linjassa Decin ja Ryanin (2000) näkemyksen kanssa, minkä mukaan autonomian tarpeen tyydyttyminen liittyy kokemukseen siitä, että toiminta koetaan yksilön itsensä hyväksymäksi. Samankaltaisia vastauksia esiintyi kuvauksissa usein, mikä korostaa autonomian keskeistä roolia opetukseen ja sen suunnitteluun liittyvissä kokemuksissa.

5.1.2 Kykenevyyden kuvaukset

Kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä kuvaavat vastaukset muodostivat yhteensä viisi luokkaa. Vastauksissa korostuivat erityisesti kuvailut oman osaamisen hyödyntämisestä, sen jakamisesta, haasteiden kohtaamisesta sekä itsensä kehittämisestä. Kuvauksille oli yhteistä oman osaamisen tunnistaminen sekä vahvistunut tunne kehittämisestä ja pystyvyydestä.

Ensimmäinen kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä kuvaava luokka oli **osaamisen hyödyntäminen**. Osaamisen ja kyvykkyyksien hyödyntäminen näyttäytyi yhtenä yleisimmistä aineistosta välittyvistä kuvauksista. Vastaajat kuvasivat erityisen mielekkäiksi työtehtäviksi sellaisia hetkiä, joissa he kokivat voivansa hyödyntää omaa osaamistaan ja omia vahvuuksiaan. Osaamisen hyödyntäminen liittyy erityisesti kokemukseen, jossa yksilö pääsee käyttämään omia kyvykkyyksiään eli taitojaan, mihin ihmisellä katsotaan olevan luontainen taipumus (Ryan & Deci, 2017, s. 11; Deci & Ryan, 2000). Deci ja Ryan (2000) kuvailevat, kuinka yksilö ei tällöin ainoastaan suoriudu tehtävistään, vaan kokee samalla pystyvänsä vaikuttamaan toiminnan kulkuun sekä saavuttamaan haluttuja lopputuloksia. Kuvauksissa ilmeni tilanteita, joissa yksilö pääsi hyödyntämään omaa asiantuntemustaan samalla kokien työnsä merkitykselliseksi, hyödylliseksi ja vaikuttavaksi.

”Kun tuntuu, että hoidettava asia etenee ja tietää, mitä tekee. Tekemiseen liittyy innostusta ja tyydytyksen tunnetta siitä, että saa jotain aikaiseksi. Tekemisen pitää olla tarpeeksi, mutta ei liian haastavaa”

Kuvailu ilmentää hyvin kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä, sillä vastaaja kuvailee työtänsä mielekkääksi tilanteessa, jossa hän kokee hallitsevansa työskentelyään ja saavansa aikaan asioita. Lisäksi aineistossa oli havaittavissa, että sopiva haaste ja ongelmanratkaisuun liittyvät kokemukset näyttäytyivät erityisen merkityksellisinä osaamisen hyödyntämisen kannalta. Kuvailut viittasivat siihen, että mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista vahvasti kokemusta omasta kykenevyydestä vahvistaen näin myös sisäistä motivaatiota.

”Nautin tilanteista, joissa olen lähdekirjallisuutta hyödyntäen kehittänyt tutkimusmenetelmiä uuden tutkimuskysymyksen ratkaisemiseen. [...] tilanteissa yhdistyy monia asioita, joissa koen olevani hyvä: kirjallisuuden lukeminen, asioiden omaksuminen, ongelmanratkaisu ja käytännön ohjelmointi. Tästä syntyy kokemus asiantuntemuksesta ja tilanteen hallinnasta. Toisaalta tilanteisiin liittyy myös oivalluksen kokemus silloin, kun onnistuu yhdistämään asioita, konsepteja tai menetelmiä, joita ei aiemmin ole käytetty yhdessä. Uuteen kirjallisuuteen tutustumiseen liittyy myös oppimisen kokemus. Näille tilanteille tyypillistä on se, että ratkaistava ongelma on hahmotettavan kokoinen ja lähes koko työaika on joidenkin päivien tai viikkojen ajan mahdollista käyttää sen ratkaisemiseen...”

Osallistujien kuvauksista ilmeni, että osaamisen hyödyntämistä oli havaittavissa tilanteissa, joissa vastaajat saivat yhdistettyä sekä sovellettua omaa asiantuntemustaan monipuolisesti ongelmien ratkaisemiseksi. Vaikuttaa siltä, että näissä tilanteissa kykenevyyden tarve tyydyttyi, sillä vastaaja pystyi hyödyntämään osaamistaan tarkoituksenmukaisesti sekä hallitsemaan tekemäänsä tehtävää. Tämän kaltaiset tilanteet näyttäytyivät motivoivina erityisesti siksi, että ne tarjosivat vastaajille mahdollisuuden käyttää omaa osaamistaan onnistuneesti.

Toinen keskeinen kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä kuvaava luokka liittyi **osaamisen jakamiseen**. Oman osaamisen jakaminen näyttäytyi useissa vastauksissa tarpeena tuoda oma osaaminen näkyväksi sekä jakaa sitä muille. Asiantuntijuuteen on yleisesti liitetty oman, laajan ja syvällisen osaamisen jakaminen (Heilmann, 2022). Tämän tutkimuksen vastauksissa osaamisen jakaminen korostui erityisesti tilanteissa, joissa käsiteltiin yksilön vahvaa osaamisaluetta. Tällöin kuvaukset liittyivät usein opetustilanteisiin tai erilaisiin yhteistyötilanteisiin, joissa oma asiantuntemus koettiin hyödylliseksi.

”Syventävän kurssin opetus oman asiantuntemuksen ja kiinnostuksen ytimessä. Ryhmä kohtuullisen kokoinen, opiskelijaryhmä monipuolinen, eri opintosuunnista, erilaisia työkokemuksia. Mahdollistaa oman osaamisen käyttämiseen, kokee pystyvänsä auttamaan opiskelijoita oppimaan, ajattelemaan, haastamaan heidän omia käsityksiään.”

”Mielenkiintoisimmat, innostavimmat ja/tai nautinnollisimmat työtehtävät ovat sellaisia, joissa saan soveltaa omaa tutkimusalaani. Tämä koskee luonnollisesti tutkimusta, mutta myös sellaisia opetustehtäviä, joissa tämä toteutuu. Työtehtävät synnyttävät tunnetta, jota kuvaisin omistajuuden tunteeksi. Myös toimijuus ja oman asiantuntijuuden näkyväksi tuleminen kuvaavat näitä tilanteita.”

”Luento-opetus omasta osaamisalueesta. Omasta tutkimuksesta ja omasta osaamisalueesta luennoiminen on sekä innostavaa että sopivasti helppoa.”

Näissä kuvauksissa painottui erityisesti kykenevyyden kokemus, sillä kuvailut liittyivät oman pystyvyyden vahvistumiseen, osaamisen hyödyntämiseen sekä siihen, että omalla toiminnalla voitiin saavuttaa haluttu lopputulos, kuten se, että oppilaat oppivat. Tämä viittaa siihen, että oman osaamisen jakaminen ja sen näkyväksi tekeminen voidaan tulkita tilanteiksi, joissa yksilö ei ainoastaan hyödynnä osaamistaan, vaan myös vahvistaa kokemustaan omasta kykenevyydestään. Myös Hagenauer ja Volet (2014) ovat osoittaneet, että useat opetustyötä tekevät kokevat itse opettamisen synnyttävän positiivisia tuntemuksia, sillä työ nähdään sekä yhteiskunnallisesti merkityksellisenä että sisäisesti arvokkaana. Tämä näyttäytyi yllä olevien vastausten kaltaisissa kuvauksissa merkittävänä tekijänä.

Kolmantena kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä kuvaavana luokkana tunnistettiin **osaamisen kehittäminen**. Oppiminen, itsensä kehittäminen ja edistymisen kokemus oli vastauksissa paljon esillä läpi aineiston. Näiden kuvailujen voitiin nähdä tyydyttävän kykenevyyden tarvetta, sillä vastaajat kuvasivat mielekkäiksi tehtäviksi erityisesti sellaisia, joissa he kokivat oppivansa uutta ja kehittävänsä itseään. Vastauksissa kuvailtiin usein, kuinka uuden oppiminen tuotti myös iloa ja nautintoa. Kuvaukset uuden oppimisen mielekkyydestä sisälsivät kykenevyyden lisäksi tyypillisesti myös piirteitä useamman perustarpeen tyydyttymisestä. Erityisesti oman osaamisen kehittäminen nähtiin

mielekkäänä, kun työskenneltiin jollain tavoin oman kiinnostuksen kohteen parissa, kuten oman tutkimuksen tai oman alan opettamisen parissa.

”Analysoin laadullista aineistoa yhdessä lähimpien, kokeneempien kollegoiden kanssa. Se oli nautinnollista, koska opin hirvittävästi, kun pääsin tekemään yhdessä asian jo osaavien henkilöiden kanssa. Tuntemukset olivat innostus, ihailu, vaikuttuminen osaamisesta, onnistumisen riemu, löytämisen ilo, eteenpäin menemisen ja aikaansaamisen tunne...”

Tämän kaltaiset kuvailut tuovat hyvin esiin, miten osaamisen kehittäminen heijastaa kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä ja sitä, millaisia tunteita siitä on syntynyt. Kuvailusta on nähtävissä, että oppimisen koettiin tuottavan nautintoa. Lisäksi kuvailusta on tulkittavissa, että tilanteessa saatiin onnistumisen kokemus ja tunne edistymisestä ja aikaansaamisesta. Näiden asioiden perusteella voidaan nähdä, että henkilö on tuntenut itsensä kyvykkääksi ympäristön haasteisiin nähden, mikä onkin tyypillistä kykenevyyden kokemuksessa (Vansteenkiste & Ryan, 2013).

Edmondson (1999) on tuonut esille, kuinka oppiminen ja ideointi tapahtuu helpommin ympäristössä, jossa korostuvat luottamuksellisuus, toisien kunnioittaminen ja välittävä ilmapiiri. Tämä tulee esille myös Decin ja Ryanin (2000) näkemyksessä, kun he kertovat ihmisen luontaisen halun oppia tulevan paremmin esille turvallisessa, sosiaalisessa ympäristössä. Nämä asiat kietoutuivat aineistossa tiiviisti osaamisen kehittämiseen, sillä oppimisen nähtiin tapahtuvan usein yhteistyön seurauksena, jossa keskustelut tai muiden kanssa työskentely oli väylä uuden oppimiseen, mikä koettiin sisäisesti motivoivaksi. Erityisesti tässä yhteydessä esille tuli tällaiset turvallisuuden tunnetta kuvaavat tekijät, kuten luottamuksellinen ilmapiiri.

”Kun keskustelin tutkimusryhmämme kanssa loppusuoralla olevasta artikkelikäsikirjoituksestani. Koin saavani ryhmältä samanaikaisesti arvostusta ja kritiikkiä, jonka avulla voin kehittää käsikirjoitusta paremmaksi. Koin oppivani uutta kokeneemmilta kollegoiltani ja saavani uusia näkökulmia. Tässä tilanteessa koin ammattitaitopeyttä: on hienoa olla osa ammattitaitoisten kollegoiden joukkoa. Koin samalla yhteenkuuluvuutta muiden tutkijoiden kanssa, innostusta ja uteliaisuutta. Ehkä sitä voi luonnehtia yhdessä oppimisen prosessiksi, sillä

kokeneemmat kollegat ovat myös oppimassa meiltä nuoremmilta yhdenvertaisilta kollegoilta. Ryhmässämme on avoin, tasa-arvoinen ja luottamuksellinen ilmapiiri.”

Tämän kaltaisissa kertomuksissa osaamisen kehittämisestä heijastuu vahvasti niin yhteenkuuluvuuden, kuin kykenevyydenkin piirteitä. Esille nousee, kuinka tilannetta luonnehti luottamuksellisuus, arvostuksen tunne ja avoimuus. Näiden tekijöiden voidaan nähdä tehneen tilanteesta turvallisen ja sen myötä myös edesauttaneen oppimista. Kuitenkaan yhteistyön ei voi nähdä olleen pelkkä väline uuden oppimiseen, vaan kuvaus ilmentää myös yhteenkuuluvuuden kokemusta. Vaikuttaa siltä, että osaamisen kehittäminen ja yhteenkuuluvuuden kokemus näyttäytyivät aineistossa toisiaan tukevinä ilmiöinä, missä turvallinen ja vastavuoroinen vuorovaikutus mahdollisti uusien asioiden oppimisen. Kuvailuista huokuivat myös yhdenvertaisuuden, joukkoon kuulumisen ja vastavuoroisuuden kokemukset, joiden voidaan nähdä tyydyttäneen erityisesti yhteenkuuluvuuden tarvetta.

Neljäs kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä kuvaava luokka oli **optimaalinen haastetaso**. Kykenevyyden tarpeen on nähty tyydyttyvän etenkin silloin, kun osaaminen ja tehtävän haaste ovat sopivassa suhteessa (Slemp ja muut, 2024). Tässä tutkimuksessa vastaajat kuvailivat usein, kuinka sopiva haaste koettiin mielekkäänä ja innostavana.

”Kirjoitin ensimmäistä artikkelia väitöskirjaani, tarkemmin sanottuna johdantoa. Se oli erityisen mielekästä, koska sitä varten oli tehty jo suuri työ taustakirjallisuuden parissa. Se oli suuri edistys ja siitä tuli olo: että vihdoin pääsee vauhtiin ja pääsee edistämään väitöskirjaa. Siihen liittyi innostusta ja onnistumisen kokemusta. Se oli sopivan haastavaa.”

Kuvailu ilmentää hyvin, kuinka tilanteessa on päästy hyödyntämään omaa osaamista ja tuntemaan innostumista ja onnistumista sopivasti haastavan tehtävän suorittamisesta. Tilanteen mielekkyyteen näyttää vaikuttaneen osaamisen ja tehtävän haastetason yhteensopivuus minkä voidaan nähdä tyydyttäneen kykenevyyden tarvetta.

Kun jotkin vastaajat toivat osaamisen ja haastetason täsmällisempää yhteensopivuutta esille, toiset kuvailivat sitä, kuinka tilanteen mielekkyyteen johtivat ne tilanteet, joissa

joutui sopivasti ponnistelemaan, venyttämään omia kykyjään tai toimimaan sitkeästi ja pitkäjänteisesti jonkin asian eteen. Deci (1992) onkin kuvannut, kuinka tehtävän kiinnostavuutta voi lisätä toiminnot, jotka laittavat venyttämään omia kykyjään. Omien kykyjen hyödyntämistä ja venyttämistä kuvailtiin useassa vastauksessa läpi aineiston.

”... kun vastaan artikkelin lehtiprosessissa saamiin korjauspyyntöihin, ja tulee tunne, että vaikka on vaikeita kysymyksiä, osaan vastata niihin yksi kerrallaan, ja löydän jokaiseen kohtaan tarvitut ratkaisut, ja ne vastaukset menevät läpi. Kun tällaisissa haastavissa tehtävissä, jotka vaativat vähän ponnistelua, onnistuu, tulee tunne, että on ylpeä omasta työstään tutkijana yliopistossa, se on tavallaan itselle konkreettista näyttöä siitä, että saa jotain aikaiseksi. Lisäksi tulee tunne, että on kehittynyt, tullut paremmaksi tutkijaksi jokaisen uuden kokemuksen kautta. Lisäksi itseäni motivoi se, kun saan tehdä sellaisia töitä, jotka eivät ole ennestään tuttuja, vaan joutuu oikeasti vähän venymään ja menemään uusiin tilanteisiin, ja sitten on se tunne, että hanksaa ne ja voi pärjätä. Silloin homma pysyy mielenkiintoisena, eikä käy tylsäksi eikä itsestä tunnu, että polkee ammatillisesti paikallaan.”

”... Saan onnistumisen elämyksiä myös työskennellessäni jatkuvasti uusien asioiden parissa ja osaamiseni äärirajoilla, iloitsen siitä, että saan koko ajan oppia uutta ja kehittyä sekä tulla viisaammaksi.”

Tällaisista kuvauksista voidaan tulkita, että tehtävän mielenkiintoa on lisännyt se, että on päässyt haastamaan itseään ja omia kykyjään. Kuitenkaan tilanteissa haaste ei ole ollut liian suuri, vaan sellainen, josta on lopulta saanut onnistumisen kokemuksen. Vastaajien kuvaukset viittaavat siihen, että sopivan haasteen kokeminen sekä tilanteissa onnistuminen olivat keskeisiä tekijöitä mielekkyyden kokemuksen kannalta. Nämä asiat heijastuvat yllä olevan kaltaisista kuvailuista, ja niiden voidaan nähdä tyydyttäneen kykenevyyden tarvetta. Tyypillisesti tämän kaltaisissa kuvailuissa esiin tuli haastetason lisäksi muitakin kykenevyyttä kuvaavia tekijöitä, kuten oman osaamisen kehittymistä ja aikaansaamisen tunteita. Vaikuttaa siltä, että juuri tällaiset sopivasti haastavat tehtävät mahdollistivat kokemuksen omasta kykenevyydestä, mikä saattoi samalla tukea myös sisäistä motivaatiota.

Viides keskeinen kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä kuvaava luokka oli **pystyvyyden vahvistuminen**. Haasteiden ratkaiseminen näyttäytyi kokemuksena omasta

kykenevyydestä, mikä vahvisti tunnetta myös omasta pystyvyydestä. Pystyvyyden vahvistuminen ilmeni aineistossa erityisesti niissä tilanteissa, joissa vastaajat kuvailivat onnistuneensa jossakin tehtävässä erityisen hyvin. Onnistumisen kokemukset liittyivät usein tilanteisiin, joissa vastaajat kokivat hallitsevansa tekemistään ja pystyvänsä vastaamaan työn asettamiin haasteisiin. Tällaiset kuvailut ilmentävät kykenevyyden tarpeen tyydyttymistä, sillä niissä korostuu kokemus omasta kyvykkyydestä suhteessa ympäristön tarjoamiin haasteisiin (Vansteenkiste & Ryan, 2013; Deci & Ryan, 2000). Vastaajien kuvauksissa korostuivat erityisesti onnistumisen kokemukset.

”Olin soveltamassa minulle uutta tilastollista mallinnusmenetelmää omiin aineistoihini. Koin tehtävän asian mielenkiintoiseksi ja innostavaksi, koska olen pitkään halunnut soveltaa kyseistä menetelmää ja oli ilo huomata, että osasin sen tehdä. Onnistumisen kokemus, ilo uuden oppimisesta”

”Olen matemaatikko ja matematiikan ääressä liihottelu on intohimoni. Kun ratkaisen jonkin vaikean matemaattisen pulman elegantilla tavalla, on tyydytyksen ja hyvinvoinnin tunne sanoin kuvaamaton. Parhaat matemaattiset todistukseni olen raamittanut ja laittanut seinälle, usein vain katselen niitä kuin kuvia parhaista ystävistä.”

Nämä kuvaukset tuovat hyvin esille sitä, miten henkilö on tuntenut olevansa kyvykäs ympäristön haasteisiin nähden. Kertomuksista voidaan tulkita, että haasteiden ratkaiseminen ja saadut onnistumisen kokemukset ovat olleet kykenevyyttä tyydyttäviä tekijöitä kuvailuissa tilanteissa. Deci ja Ryan (2000) ovat kuvanneet yksilön halua kohdata haasteita, mutta myös saavuttaa toivottuja tuloksia, mikä voi vahvistaa käsitystä siitä, että sopivat haasteet ja niiden ratkaiseminen lisäävät pystyvyyden tunnetta, luoden samalla myös kokemuksen työn mielekkyydestä ja nautinnosta. Lisäksi Zhoun ja muut (2022) kuvaavat, että ongelmien ratkaiseminen ja koettu henkilökohtainen kehitys tuottavat akateemista työtä tekeville erityistä nautintoa ja iloa. Kuvaukset tuovat ilmi, miten nämä kykenevyyttä tyydyttävät tekijät ovat olleet myös työn nautinnollisuuden ja hyvinvoinnin lähteenä. Lisäksi kuvaillut ilmentävät hyvin, kuinka toiminta on tuntunut henkilökohtaisesti mielenkiintoiselta. Nämä tekijät heijastavat hyvin myös tilanteiden sisäisesti motivoivaa luonnetta, jota perustarpeiden tyydyttäminen, kuten näissä

kuvailuissa erityisesti kykenevyyden tarpeen tyydyttyminen, voidaan tulkita edesauttaneen.

5.1.3 Yhteenkuuluvuuden kuvaukset

Analyysissa tunnistettiin kolme yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymistä kuvaavaa luokkaa. Vastauksissa korostuivat vuorovaikutukseen, yhteistyöhön sekä toisten tukemiseen ja ohjaamiseen liittyvät kokemukset. Näitä kuvauksia yhdistivät erityisesti yhdessä tekeminen sekä merkityksellisiksi koetut suhteet muihin ihmisiin.

Ensimmäinen keskeinen yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymistä kuvaava luokka käsitti **vuorovaikutuksen**. Vuorovaikutus, kuten keskustelut muiden kanssa, toisista välittäminen ja yhdessä olo toistui aineistossa hyvin paljon. Yhteys toisiin, läheisyys ja välittäminen ovat keskeisiä tekijöitä yhteenkuuluvuuden kokemisessa ja tarpeen on nähty tyydyttyvän erityisesti silloin, kun yksilö kokee yhteyttä toisiin ja tuntee olevansa merkityksellinen toisille (Vansteenkiste ja muut, 2020). Yhteys toisiin, ymmärretyksi tuleminen, tilanteen vastavuoroisuus ja tunne siitä, että joku välittää, välittyivät keskeisinä, toistuvina asioina, jotka kuvastivat mielekkäitä työtilanteita ja näiden voitiin tulkita tyydyttävän erityisesti yhteenkuuluvuuden tarvetta. Kuitenkin esille tuli myös se, että vuorovaikutustilanteet, kuten käydyt keskustelut nähtiin usein myös johtavan ongelmanratkaisuun tai parempaan luovuuteen ja oppimiseen. Lisäksi kuvauksista tuli vahvasti esille sellaiset vuorovaikutustilanteet opiskelijoiden kanssa, jolloin omaa osaamista jakamalla sai autettua opiskelijoita eteenpäin ja näin pystyi tuntemaan olevansa merkityksellinen toiselle. Erityisesti esille nousi tällaiset tilanteet, joissa samanaikaisesti voitiin kokea kykenevyyttä, esimerkiksi juuri omaa osaamista jakamalla sekä halua auttaa, välittää ja olla vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

”Opettaessa opiskelijoista lähtevä keskustelu on innostavaa. Keskustelu on vastavuoroista ja tasavertaista, mutta jos koen asiantuntijuuteni rikastuttavan sitä, niin se tekee tilanteesta entistä innostavamman ja nautinnollisen.”

”Vapaa keskustelu tutkimusteemoista tai yhteiskunnallisista ilmiöistä vaikkapa lounas ja kahvitunneilla. Annetaan aikaa keskustelulle, eikä tuijoteta kelloa.”

Erinomaisia oivalluksia syntyy keskusteluissa, ja niiden jälkeen saattaakin huomata ratkaiseen jonkin ongelman tai esteen ajankohtaisessa työssään. Kun ei ole niin tiukkaa ajankäyttöä, luovuus kukkii ja ongelmat ratkeavat eivätkä kietoudu keskenään...”

Kuvausten taustalla voidaan tulkita olevan kokemus merkityksellisestä sekä vastavuoroisesta vuorovaikutuksesta, jolloin itse vuorovaikutus koetaan yhteenkuuluvuuden tarvetta tyydyttävänä, eikä taustalla ole vain yleinen kuvaus sosiaalisesta tilanteesta. Tätä tulkintaa tukee myös Ryanin ja Decin (2017, s. 96) näkemys siitä, että sosiaalisen vuorovaikutus ei yksinään riitä tyydyttämään yhteenkuuluvuuden tarvetta, vaan tyydyttyminen edellyttää aitoa yhteyttä sekä tunnetta siitä, että henkilö tulee nähdyksi, kuulluksi ja hyväksytyksi tilanteessa.

Toisena yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymistä kuvaavana luokkana aineistosta nousi **yhteistyö**. Edellä kuvattujen vuorovaikutuskokemusten lisäksi aineistossa korostui konkreettinen yhdessä tekeminen, johon saattoi kuulua yhteistä tutkimuksen tekemistä tai muita yhteisiä projekteja. Yhteistyön tekemiseen liitettiin usein myös kollegoilta saatu tuki, jonka myös Stupnisky ja muut (2019) ovat nostaneet yhteenkuuluvuuden tarvetta tyydyttäväksi tekijäksi akateemisessa työssä. Aineistosta havaittiin, että nämä tekijät nähtiin tärkeinä työn mielekkyyden, innostavuuden ja nautinnollisuuden lähteinä.

”Jatko-opiskelijoiden ja/tai postdocien kanssa tutkimussuunnitelmista tai -tuloksista keskustelu. Keskustelu on innostavaa ja herättää sisäsyntyisen mielenkiinnon ja uteliaisuuden käsiteltävään asiaan. Tilanteessa ollaan yhdessä muutaman henkilön kanssa, kokemus kollegiaalisesta yhteistyöstä, kaikki ovat kiinnostuneita samasta aihepiiristä hieman erilaisin näkökulmin...”

Tällaisista kuvailuista heijastui yhteistyön merkitys työn mielekkyyden lähteenä. Kuvailu kollegiaalisesta yhteistyöstä ilmentää yhteenkuuluvuuden kokemukselle tyypillisiä piirteitä, kuten vastavuoroisuutta ja tasavertaisuutta. Kuvaus ilmentää myös tilanteen vuorovaikutuksellisuutta ja yhteistä kiinnostusta aiheeseen. Esille tulee myös se, miten osallistujien näkökulmat täydentävät toisiaan. Aineistosta tehtiin havainto siitä, että

yhteistyön tekeminen nähtiin mielekkäänä myös siitä syystä, että sen koettiin johtavan asioiden edistymiseen, oppimiseen ja parempaan lopputulokseen.

”Huippuyksikköhakemuksen laadinta hyvässä tiimissä. Tämä oli merkittävä ja haastava tehtävä, jossa voi ulosmitata kaikkea osaamista ja ideointikykyä hyvässä ryhmässä. Hyvää mieltä että saa olla niin hyvässä seurassa. Lisäksi omaa erityisosaamista pystyi hyödyntämään parissa asiassa, ja koki täten olevansa hyödyksi kokonaisuudelle aiheuttaen merkityksellisyyden tunnetta. Tärkeä tilanne, koska isot panokset ja mahdollinen suuri rahoitus, yhteistyön ja toistaan täydentävien asiantuntijoiden rooli onnistumisessa.”

”Aineiston analyysi yhdessä kollegoiden kanssa. Yhdessä ajatteleva on antoisaa ja innostavaa sekä opettavasti. Tilanne vaatii sen, että toisiin voi luottaa, voi sanoa rohkeasti, mitä ajattelee. Jos omat analyysi-ideat tai ajatukset eivät ole toisten mielestä hyvä, niistä keskustellaan rakentavasti, teoreettiseen viitekehykseen vedoten, jolloin ei tule sellaista oloa, ettei uskaltaisi esittää asioita, joka taas estää innovatiivisuutta.”

Näissä kuvauksissa esille tuli yhteenkuuluvuuden lisäksi kykenevyyden kokemus. Shagrir (2017) on tuonut tutkimuksessaan esille, kuinka tutkimustoiminnan yhteydessä tehtävän yhteistyön nähtiin edistävän ammatillista kehittymistä, mahdollistavan osaamisen jakamisen ja ideoiden kehittämisen sekä vahvistavan yhteisöllisyyden tunnetta. On nähty myös, että yhteistyön avulla päästään parempiin tuloksiin ja korkeampaan osaamistasoon, kun erilaiset tietotaidot yhdistyvät (Heilmann, 2022). Edellä olevat kuvailut havainnollistavat hyvin juuri tätä, miten yhteistyön nähtiin edesauttavan työn edistymistä, oppimista ja parempaa lopputulosta. Kuitenkin kuvailuista heijastuu näiden kykenevyyden vivahteiden lisäksi myös yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymistä, sillä esille tulee selkeästi yhteistyön mielekkyys, tunne yhteenkuuluvuudesta ja luottamuksellisesta ja vastavuoroista tilanteesta. Aineistosta havaittiin, että nämä yhteenkuuluvuuden ja kykenevyyden kokemukset esiintyivät usein yhdessä.

Kolmas keskeinen yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymistä kuvaava luokka liittyi **toisen tukemiseen ja ohjaamiseen**. Vastauksissa korostui usein kiinnostus erityisesti opettamiseen. Kuvailujen perusteella opettaminen ilmensi kuitenkin useita eri psykologisia perustarpeita, jotka näyttivät tyydyttyvän yksilöllisesti eri tavoin. Osaamisen

jakamisen lisäksi vastauksissa korostui tarve opettamiselle sen vuorovaikutuksellisuuden vuoksi, jolloin yksilöt painottivat kuvailuissa merkityksellistä läsnäoloa, yhteyksien rakentumista sekä toisen tukena olemista. Tämä viittaa vahvasti yhteenkuuluvuuden kokemiseen ja täten tarpeen tyydyttymiseen. Slempin ja muiden (2024) artikkeli tukee näkemystä, jonka mukaan aidon yhteyden kokeminen sekä tunne omasta merkityksellisyydestä myös toisten näkökulmasta edistävät psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä ja vahvistavat siten myös sisäistä motivaatiota. Näin ollen opetustilanteisiin liittyvä vuorovaikutus voidaan tulkita yhteenkuuluvuuden tarvetta tyydyttävänä tekijänä, joka samalla vahvistaa myös työn mielekkyyden kokemusta. Kuvauksissa yhteenkuuluvuuden kokemus rakentui erityisesti tilanteissa, joissa muiden auttaminen sekä vastavuoroinen vuorovaikutus kollegoiden ja opiskelijoiden kanssa korostuivat. Toisten tukeminen sekä jaettu kiinnostus oppimiseen vahvistavat osaltaan yhteenkuuluvuuden kokemusta, joka näkyy myös toistuvina kuvailuina vastauksissa.

”Opettaminen kandiseminaariryhmässä, jossa osallistujat olivat aktiivisia, osaavia ja ryhmän jäsenet (ml. ohjaaja) luottivat toisiinsa. Tuntui, että ollaan yhdessä tekemässä jotain tärkeää ja hyödyllistä.”

”Erityisesti opiskelijoiden opinnäytteiden ohjaaminen. Mielenkiintoista antaa omaa asiantuntemusta, pallorella asioita ja auttaa opiskelijaa eteenpäin. Huomata merkityksellisyys omassa työssä ja se, miten auttaa opiskelijan oppimisprosessissa. Vuorovaikutus ja kokemus siitä, että on merkityksellinen ja tekee merkityksellistä työtä.”

Vastaajien kuvaukset viittaavat siihen, että pelkästään muiden tukeminen ja auttaminen ei ollut keskiössä, vaan kuvailuun liittyi usein kokemus koetusta yhteydestä sekä vastakaiun saamisesta. Ryan ja Deci (2017, s. 11) ovatkin korostaneet ihmisten kokevan yhteenkuuluvuutta erityisesti silloin, kun he kokevat tulevansa kuulluiksi, kohdatuiksi ja välitetyiksi. Näin ollen vaikuttaa siltä, että yhteenkuuluvuutta kuvaavissa vastauksissa korostui kokemus vastavuoroisesta sekä molemminpuolisesta yhteydestä sen lisäksi, että toisen tukeminen ja auttaminen koettiin merkitykselliseksi.

5.2 Täydentävien motivaatiotekijöiden kuvaukset

Täydentävien motivaatiotekijöiden kuvauksista muodostui yhteensä 5 luokkaa. Nämä luokat olivat sellaisia, jotka täydensivät sisäisen motivaation ilmenemistä aineistossa, mutta eivät sisältyneet psykologisten perustarpeiden luokkiin. Kaikki tunnistetut luokat ja kuvaukset eivät kuitenkaan kuvanneet varsinaista sisäistä motivaatiota, vaan niiden suhde sisäiseen motivaatioon näyttäytyi aineistossa eri tavoin. Osa kuvauksista näyttäytyi sisäistä motivaatiota tukevinä, kun taas toiset vaikuttivat ilmentävän sisäisen motivaation aikaisia kokemuksia. Osa kuvauksista puolestaan vaikutti kuvaavan sisäisen motivaation mahdollisia seurauksia. Näiden erojen huomioiminen auttaa jäsentämään aineistossa kuvattuja kokemuksia suhteessa teoriaan.

Ensimmäinen tunnistettu luokka muodostui **uutuudenviehätyksestä**. Aineiston perusteella uutuudenviehätys vaikutti olevan yksi sisäistä motivaatiota tukevista tekijöistä. Sisäisesti motivoivia tilanteita luonnehti useissa vastauksissa mahdollisuus tehdä ja kohdata jotakin uutta. Vastauksissa korostuivat erityisesti uusien asioiden parissa työskentely, uuden oppiminen sekä mahdollisuus luoda jotakin uutta.

”Uusi tutkimus käynnissä. Perehtyminen uuteen asiaan ja pyrkimys hahmottaa kokonaisuutta. Uuden oppiminen innostaa. Oman jäsenyyksen ja hahmottamisen muotoaminen tutkimukseksi.”

”Kun huomasin jotain uutta, aiemmin huomiotta jäänyttä asiaa, opin uutta tutkimuskohteesta ja/tai tutkimusalueesta/-metodista, olen tekemässä neljästä artikkelista peer review:ta ja luin niiden ohella niissä mainittua kirjallisuutta. Koin toisaalta innostusta uudesta asiasta, uudelta vaikuttavasta lähestymistavasta ja toivon voivani itse soveltaa samanlaista metodiajattelua omassa tutkimuksessani...”

Näistä kertomuksista kuvastuu, miten jonkin uuden parissa työskentely herättää mielenkiintoa ja innostusta. Ryan ja Deci (2000b) ovat kuvanneet ihmisten olevan sisäisesti motivoituneita vain niihin toimintoihin, jotka herättävät heidän kiinnostuksensa. He kuvaavat uutuuden olevan yksi näistä kiinnostusta herättävistä tekijöistä. Vansteenkiste ja muut (2020) ovat myös tuoneet esiin uutuuden kokemusten

toimivan uteliaisuutta ja innostusta lisäävänä tekijänä. Vastauksista heijastui selkeästi, kuinka mielekkäiden, sisäisesti motivoivien hetkien kuvauksissa toistui jonkin uuden äärellä oleminen. Uuden kohtaaminen koettiin siis innostusta ja mielekkyyttä lisäävänä tekijänä, minkä perusteella sen voidaan tulkita tukeneen myös sisäisen motivaation syntymistä.

Toinen tunnistettu luokka koostui **jännityksen kokemuksista**. Aineiston perusteella jännityksen kokemukset näyttäytyivät sisäisen motivaation yhteydessä ilmenevinä kokemuksina. Vastauksissa sisäisesti motivoiviin hetkiin liitettiin usein jonkin kutkuttavan, kiehtovan ja innostavan tunteen kokeminen. Deci (1992) onkin kuvannut tätä yhteyttä kertomalla, että toiminnan voidaan päätellä olleen sisäisesti motivoivaa, jos samassa toiminnassa on koettu niin kiinnostusta, jännitystä kuin nautintoakin. Erityisesti jännitykseen liittyvät kuvailut toistuivat läpi aineiston.

"Luennot, koska pidän esiintymisestä ja koen sen vahvuudekseni. Olen aina hiukan jännittynyt, mutta samalla nautin tilanteesta."

Kuvauksesta ilmentyy, kuinka tilanteissa jännitys on ollut läsnä ja samaan aikaan on esiintynyt innostuksen tai nautinnon tunteita. Tästä heijastuu se, että sopivassa määrin esiintynyt jännitys on pitänyt tilanteessa mielenkiintoa yllä ja sen voidaan nähdä olleen sisäistä motivaatiota ylläpitävä tekijä. Tulkintaa tukee Abuhamdehin ja muiden (2015) tutkimus, jossa kohtuullisen epävarmuuden ja siihen liittyvän jännityksen todettiin voivan jopa vahvistaa sisäistä motivaatiota. Myös tämän tutkimuksen vastauksissa jännitys näyttäytyi liittyvän erityisesti myönteisiin kokemuksiin. Tämä viittaa siihen, ettei jännityksen kokemus ollut vastaajille pelkästään kuormittava tekijä, vaan myös osa työtilanteiden mielekkyyden kokemusta. Tämänkaltaisia kuvauksia esiintyi aineistossa useita.

"Teen jotain konkreettista tutkimukseeni liittyen, mittauksia, analyysia, kirjoitan koodia tms. Tulee tunne, että ollaan "jännän äärellä" ja hommat konkreettisesti etenee. On innostavaa ja nautinnollista kun konkreettisesti näkee esim. tuloksia."

”Mielenkiintoisia ja innostavia työtehtäviä ovat olleet esimerkiksi tilanteet, joissa olen päässyt analysoimaan tutkimukseeni liittyvää aineistoa ja näkemään alustavia tuloksia ensimmäistä kertaa. Nämä tilanteet ovat palkitsevia, kun pitkäjänteinen valmisteleva työ on tuottanut tulosta. Tilanteet ovat olleet motivoivia ja hiukan jännittäviäkin hyvällä tavalla.”

Usealla vastaajalla mielekkäiden työtilanteiden kuvailut liittyivät erityisesti oman tutkimuksen tekemiseen. Näissä kuvauksissa jännityksen tunteet tulivat ilmi esimerkiksi tutkimusten tulosten odottamiseen tai käsittelyyn liittyen. Tällaisten kuvausten voidaan nähdä ilmentävän työn henkilökohtaista merkityksellisyyttä, sillä henkilö ei todennäköisesti jännittäisi työn tuloksia, jos ne olisivat itselle merkityksettömiä. Sisäisen motivaation on nähty vahvistuvan tilanteissa, joissa toiminta koetaan henkilökohtaisesti merkitykselliseksi (Deci & Ryan, 2000). Juuri tällaisen toiminnan henkilökohtaisen merkityksellisyyden voidaan nähdä heijastuvan yllä olevan kaltaisista kuvailuista.

Kolmas tunnistettu luokka muodostui juuri **merkityksellisyyden kokemuksesta**. Aineiston perusteella merkityksellisyyden kokemus vaikutti linkittyvän tiiviisti sisäisen motivaation ilmiöön ja se nousikin aineistossa usein esiin toistuvina kuvailuina. Aiemmissa tutkimuksissa, esimerkiksi Sormani ja Uude (2022), on nostettu esille, kuinka iloa ja nautintoa akateemista työtä tekeville tuottaa yhteiskuntaa sekä omaa alaa edistävän tiedon tuottaminen. Tämän nähtiin välittyvän myös tämän tutkimuksen aineistosta.

”Olin kirjoittamassa artikkelia, joka liittyi löyhästi väitöskirjaani, jonka aikarajaus meni varsinaista väitöskirjaani pitemmälle. Tekemässäni taustatutkimuksessa tajusin monia muutoskaaria suhteessa omaani. Tuntemuksia oli kiireen lisäksi, löytämisen ilo, innostus. Kirjoituksen ja ajattelun suhde. Koen tekeväni tutkimusta, joka on yhteiskunnallisesti relevanttia. Tunnen filosofisesti kutkuttavaa flow-tilaa.”

Tällaisista vastauksista voidaan havaita, että osa vastaajista koki työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä työskentelyn jonkin merkityksellisen asian äärellä. Vastauksista heijastui, kuinka jollain tavoin merkitykselliseksi koetun asian parissa työskentely toimi kiinnostusta, innostusta ja iloa lisäävänä tekijänä ja tämän tulkittiin edesauttavan sisäisen motivaation syntymistä. Yhteiskunnallisten ja omaa alaa koskevien asioiden

lisäksi myös itselle merkityksellisen aiheen äärellä oleminen nousi joidenkin vastaajien kohdalla esille. Toisaalta kuvauksissa tulee ilmi myös toisenlainen näkökulma merkityksellisyyteen. Jotkin kuvaukset mielekkäistä työtilanteista sisälsivät kokemuksia siitä, että perustarpeiden tyydyttyessä myös merkityksellisyyden kokemus voimistuu.

”... Lisäksi omaa erityisosaamista pystyi hyödyntämään parissa asiassa, ja koki täten olevansa hyödyksi kokonaisuudelle aiheuttaen merkityksellisyyden tunnetta...”

Tämän kaltaisesta esimerkistä voidaan havaita, että perustarpeiden tyydyttyminen on vaikuttanut myös merkityksellisyyden kokemukseen. Esimerkistä on tulkittavissa, kuinka omaa osaamista on päästy hyödyntämään ja näin ollen kykenevyyden tarpeen voidaan nähdä tyydyttyneen. Vaikuttaa siltä, että tämän seurauksena myös tunne merkityksellisyydestä on noussut esiin. Sen lisäksi siis, että työskentely jollain tavoin merkityksellisten asioiden parissa nähtiin sisäistä motivaatiota edesauttavana tekijänä, niin aineistosta havaittiin psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen olevan keskeistä merkityksellisyyden tunteen kokemiseksi.

Neljäs tunnistettu luokka muodostui **uteliaisuudesta**. Aineiston perusteella uteliaisuus näyttäytyi sisäisen motivaation taustatekijänä, mutta siihen liittyi myös sisäisen motivaation yhteydessä esiintyviä kokemuksia. Aineistosta oli havaittavissa, että sisäisen motivaatio ilmentyi erityisesti tilanteissa, joissa toiminta perustui yksilön omaan kiinnostukseen ja haluun ymmärtää mielenkiintoisia ilmiötä. Kuvauksissa tämä korostui kuvailuina toiminnan mielekkyydestä sekä vapaaehtoisuudesta, mikä viittaa uteliaisuuden rooliin toiminnan taustalla. Tämä on linjassa myös Ryanin ja Decin (2000a) esittämän näkemyksen kanssa, jonka mukaan ihmisellä katsotaan olevan luontainen taipumus uteliaisuuteen, oppimiseen ja tutkimukseen, ilman, että taustalla vaikuttaisi jokin ulkoinen kannustin. He kuvailevat, miten tällainen toiminta saa yksilön aktivoitumaan ja tavoittelemaan päämääränsä tehokkaasti, jolloin toimintaa voidaan pitää sisäisesti motivoituneena. Uteliaisuus ilmeni vastauksissa erityisesti kuvailuina työtilanteista, joissa pyrittiin ymmärtämään uusia ilmiöitä.

”Edellisen kerran keskustelin muista organisaatioista olevien kollegoiden kanssa tekoälyn käytön leviämisestä ja sen vaikutuksesta yrityksen toimintaan. Pohdimme aihetta yhdessä saamiemme tietojen perusteella. Tuntemukset liittyivät uteliaisuuteen ja innostuneisuuteen. Tekijät, jotka luonnehtivat tilannetta olivat yhteistyö, avoin keskustelu ja pohdinta.”

Aineistosta oli havaittavissa, kuinka uteliaisuus ilmeni myös kuvauksina tilanteista, joissa työn etenemistä vauhditti motivaatio saada uutta tietoa mahdollisista tuloksista. Tällöin uteliaisuutta voidaan pitää motivaatiota ylläpitävänä tekijänä myös itse työskentelyn aikana. Svartefoss ja muut (2024) ovat korostaneet, että juuri akateemista työtä tekevien kohdalla tieteellinen uteliaisuus toimii merkittävänä motivaatiotekijänä, sillä sen voidaan nähdä suuntaavaan yksilön toimintaa kohti uuden tiedon tuottamista ja ylläpitävän kiinnostusta myös silloin, kun itse työskentely on haastavaa. Vastaajat kuvailivat usein tilanteita, joissa halu nähdä työn tulokset ylläpitivät kiinnostusta myös työskentelyyn.

”Koen onnistumisen kokemuksia, kun saan jonkin työvaiheen valmiiksi ja saan tietää tulokset. Työn tekeminen on voinut olla raskastakin, mutta minua motivoi uteliaisuus: haluan tietää tulokset.”

”... Näissä innostavimmissa tapauksissa tulee sellainen olo, että haluaisi heti saada vastauksen kysymyksiin eikä malta odottaa, että dataa pääsee käymään läpi...”

Näiden kuvausten perusteella voidaan tulkita, että uteliaisuus ei ainoastaan käynnistänyt toimintaa tai tehtävää, vaan se toimi myös työskentelyä ylläpitävänä tekijänä. Vaikuttaa siltä, että halu saada tuloksia ja ymmärrystä ohjasi toimintaa eteenpäin myös tilanteissa, joissa itse toiminta koettiin kuormittavana. Näin ollen sisäinen motivaatio ei näkynyt vain toiminnan aloitusvaiheessa, vaan se rakentui prosessin aikana uteliaisuuden kautta.

Viimeinen tunnistettu luokka muodostui **flow-kokemuksesta**. Aineiston perusteella flow-kokemukset vaikuttivat kuvaavan sisäisen motivaation mahdollisia seurauksia. Merkittävänä huomiona aineistosta nouseekin esiin, kuinka sisäinen motivaatio ilmeni erityisesti kokemuksina työskentelyyn uppoutumisesta ja syventymisestä. Vastauksissa kuvailtiin tilanteita, joissa työskentely vei mukanaan ja ajantaju saattoi tässä yhteydessä

kadota. Bakker (2008) on korostanut juuri työhön uppoutumisen ja siitä nauttimisen olevan keskeisiä elementtejä flow-kokemuksessa, joka Ryanin ja Decin (2000a) mukaan edustaa sisäisen motivaation korkeinta muotoa.

Aineistosta oli havaittavissa, että uppoutumisen kokemukset liittyivät tilanteisiin, joissa työskentelytehtävän haastetaso oli sopivassa suhteessa yksilön oman osaamisen kanssa. Toisin kuin aiemmin kuvatuissa kykenevyyden kuvauksissa, vastauksissa korostui tällöin erityisesti syvä keskittyminen työskentelyyn varsinkin haastavien tehtävien kautta. Bakkerin (2005) mukaan sopivan haastavat työtehtävät luovat edellytyksiä flow-kokemuksen syntymiselle, mikä on havaittavissa myös useissa vastauksissa.

”Flow-tila rutiininomaista, mutta vaativaa tehtävää tehdessä, kun olin itse juuri opetellut käyttämäni menetelmän. Koin ylpeyttä, innostusta ja kiinnostusta.”

”...Tunne on sellainen, kun olisi kehossa heliumia ja voisi nousta ilmaan innosta. Tämmöisessä innostuksessa menee helposti kellon ajat ohi. Yleensä se toki vaatii myös sen toisen yhtä innostuneen henkilön kenen kanssa työtä voi yhdessä suunnitella ja ideoida ja analysoida.”

”Tutkimukseen liittyvät vaiheet (esim. aineistojen käsittely ja tarkastelu), jotka sujuvat hyvin: koen osaavani ne ja pääsen niitä tehdessäni jonkinlaiseen ”flow-tilaan”, ovat innostavia tai jopa nautinnollisia. Myös muutoin työskentely on mielenkiintoista, jos siihen liittyy ongelmanratkaisua, joka ei vaadi kohtuuttomia ponnisteluja.”

Aineistossa oli havaittavissa myös voimakkaita uppoutumisen kokemuksia, joissa yksilö ikään kuin sulautui osaksi itse työtehtävää. Tällaisissa kuvauksissa korostui, kuinka toiminta ja tietoisuus kietoutuvat yhteen ja työskentely näyttäytyi jatkuvana ja keskeytymättömänä prosessina. Csikszentmihalyi (2014, s. 136–137, 216) kuvaa flow-kokemuksen tarkoittavan juuri tällaista tilaa, jossa toiminta etenee jatkuvana virtana ja toiminta sekä tietoisuus sulautuvat yhteen muun ympäristön kanssa. Tähän liittyy myös ajantajun vääristyminen sekä merkityksettömien ajatusten ja tunteiden pois jääminen. Nämä piirteet olivat havaittavissa myös useissa vastaajien kuvauksissa.

"Kirjoitin tutkimustani ja pääsin flow-tilaan. Olin vain siinä yhtä tutkimukseni kanssa ihan muissa maailmoissa. Aika menetti merkityksensä. Tee/kahvi jäähdyi koskemattomana kuppiin. Nautin tutkimisesta suunnattomasti. Sain suljettua muut häiriötekijät mieleni ulkopuolelle, ulkoiset tekijät tai aikapaine eivät häirinneet..."

"Aineiston analysointi tilanteessa, jossa siihen on hyvin aikaa ja tavoitteet ovat selvillä. Työhön uppoutuu niin, ettei oikein huomaa ajan kuluu. Työ on innostavaa, palkitsevaa ja tuottaa mielihyvää. Edellytyksenä kuitenkin on, etteivät muut työt tai kokoukset paina vaan on aikaa keskittyä niin paljon, kuin työn tekeminen edellyttää"

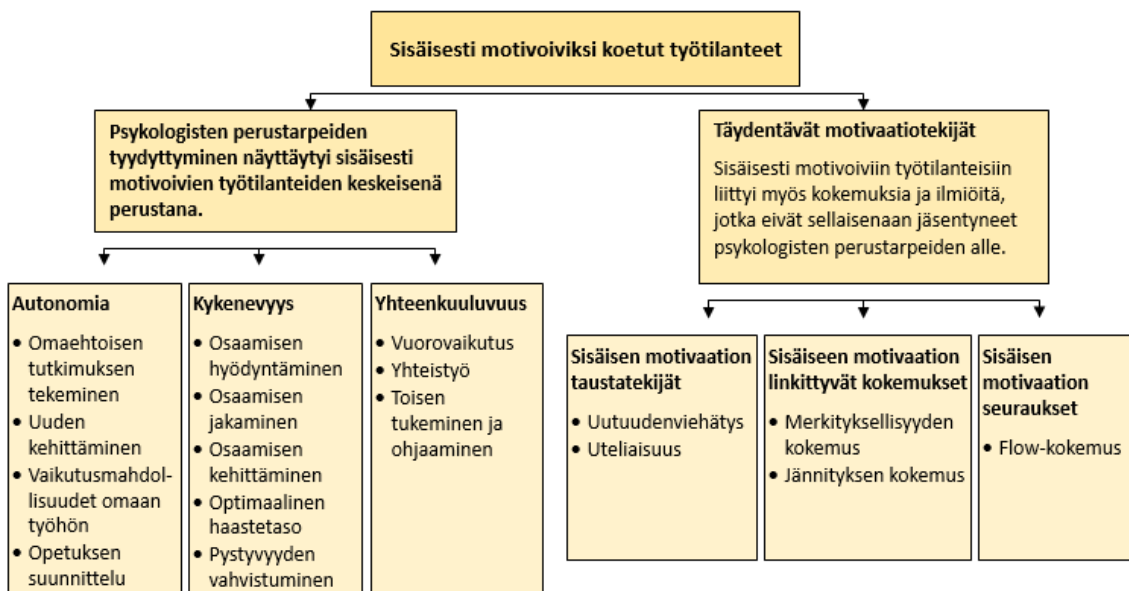
Useassa flow-kokemuksen kuvauksissa tuotiin esiin, että tilan saavuttaminen edellytti työskentelyrauhaa ja mahdollisuutta keskittyä ajan kanssa. Tämä viittaa myös autonomian tyydyttymisen kokemukseen. Fullagarin ja Kellowayn (2009) tutkimuksessa on osoitettu, että flow-kokemuksiin liittyy erityisesti korkean autonomian saavuttaminen. Myös Bakker ja van Woerkom (2017) ovat tuoneet esiin, että psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen voi edesauttaa flow-tilan saavuttamista. Aineistossa tämä näyttäytyi erityisesti autonomian tarpeen kuvauksina, mutta myös kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset olivat kuvailuista tulkittavissa.

5.3 Analyysin yhteenveto

Analyysin perusteella voidaan todeta, että psykologiset perustarpeet eivät näyttäytyneet aineistossa toisistaan irrallisina ilmiöinä, vaan ne ilmenivät usein samanaikaisesti ja nivoutuivat toisiinsa. Vaikka autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus eroteltiin analyysissa omiksi pääluokiksi, kytkeytyivät ne useissa kuvauksissa toisiinsa. Autonomian kuvaukset liittyivät mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työskentelyyn sekä työn toteutukseen. Kykenevyyden kokemukset ilmenivät puolestaan kuvailuina osaamisen hyödyntämisestä, kehittämisestä ja onnistumisen kokemuksista. Yhteenkuuluvuuden kokemukset rakentuivat etenkin kuvailuista, joissa toistui yhteistyön, yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen merkitys sisäisesti motivoiviin tilanteisiin. Psykologisten perustarpeiden samanaikainen ilmeneminen näkyi kuitenkin useissa vastaajien kuvailuissa. Esimerkiksi opetuksen suunnitteluun liittyvissä kuvauksissa autonomia,

kykenevyys ja yhteenkuuluvuus ilmenivät samanaikaisesti. Vastaavasti osaamisen kehittämistä kuvaavissa tilanteissa oppiminen tapahtui usein turvallisessa ja vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa, jolloin muun muassa kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden kuvailut kietoutuivat tiiviisti toisiinsa.

Samoissa kuvauksissa esiintyi myös uutuudenviehätyksen, uteliaisuuden, jännityksen, merkityksellisyyden ja flow'n kokemuksia, jotka näyttäytyivät eri suhteessa sisäiseen motivaatioon. Osa tekijöistä vaikutti toimivan sisäisen motivaation taustatekijänä, osa ilmeni sisäiseen motivaatioon linkittyvinä kokemuksina ja osa näyttäytyi sisäisen motivaation mahdollisina seurauksina. Tätä kokonaisuutta havainnollistetaan kuviossa 3.



Kuvio 3. Analyysissa tunnistetut sisäisesti motivoiviin työtilanteisiin liittyvät tekijät

Täydentävät motivaatiotekijät jaettiin kuviossa kolmeen ryhmään sen mukaan, miten niiden voitiin aineiston perusteella nähdä liittyvän sisäiseen motivaatioon. Analyysissa sisäisen motivaation taustatekijöinä näyttäytyivät uutuudenviehätys ja uteliaisuus. Kuvailuiden perusteella molemmat lisäsivät erityisesti toiminnan kiinnostavuutta. Uutuudenviehätys ilmeni aineistossa esimerkiksi uuden oppimisena, uuden kehittämisenä ja uuden tiedon tuottamisena, kun taas uteliaisuus näyttäytyi haluna

ymmärtää ilmiöitä sekä saada tuloksia. Uteliaisuus toimi vastausten perusteella myös motivaatiota ylläpitävänä tekijänä, sillä vastaajat kuvailivat usein työtilanteita, joissa halu nähdä työn tulokset ylläpitivät kiinnostusta itse työskentelyyn.

Sisäiseen motivaatioon linkittyviksi kokemuksiksi jäsentyivät aineiston perusteella merkityksellisyyden kokemus sekä jännityksen kokemus. Merkityksellisyyden kokemusta kuvattiin erityisesti työn henkilökohtaisen sekä yhteiskunnallisen merkityksen kautta. Jännityksen kuvailut sen sijaan liittyivät erityisesti tutkimustyön etenemiseen ja työn tulosten odottamiseen. Aineiston perusteella merkityksellisyyden ja jännityksen suhdetta sisäiseen motivaatioon ei kuitenkaan voitu määrittää yksiselitteisesti, minkä vuoksi ne kuvattiin kuviossa siihen linkittyvinä kokemuksina.

Sisäisen motivaation mahdollisena seurauksena vastauksissa näyttäytyi flow-kokemus. Flow-kokemus ilmeni erityisesti tilanteissa, joissa vastaajat kuvasivat uppoutuneensa työskentelyyn niin syvästi, että ajantaju hämärtyi ja työskentely eteni vaivattomasti. Flow-kokemukset esiintyivät usein samanaikaisesti psykologisten perustarpeiden tyydyttymistä kuvaavien kokemusten kanssa. Analyysissa havaittiin, että erityisesti flow-kokemukseen vaikuttavina tekijöinä nähtiin osaamisen yhteensopivuus toiminnan haasteen kanssa. Tämän tulkittiin viittaavan kykenevyyden tarpeen tyydyttymiseen sekä mahdollisuuteen keskittyä rauhassa ilman kiirettä, minkä puolestaan nähtiin viittaavan myös autonomian tarpeen tyydyttymiseen.

Näin tarkasteltuna sisäisesti motivoiviksi koetut työtilanteet eivät rakentuneet vain yksittäisistä tekijöistä, vaan ne muodostuivat useiden samanaikaisesti ilmenevien psykologisten perustarpeiden sekä niitä täydentävien motivaatiotekijöiden kokonaisuudesta. Perustarpeiden tyydyttyminen näytti luovan perustaa, jossa sisäinen motivaatio voi ilmentyä ja näyttäytyä edellä mainittujen kuvausten mukaisesti.

6 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia ja verrataan havaintoja aiempiin tutkimuksiin. Luvussa vastataan tutkimusta ohjanneisiin tutkimuskysymyksiin yksityiskohtaisesti. Tulosten synteessin lisäksi osiossa käsitellään tämän pro gradu -tutkielman tuottamaa hyötyä suhteessa jo aiemmin tiedettyyn sekä tuodaan esille tutkimuksen aikana syntyneitä ajatuksia mahdollisista jatkotutkimusaiheista. Luvussa avataan myös tutkimuksen keskeisiä rajoitteita sekä luotettavuutta. Luvun lopussa tarkastellaan tämän pro gradu -tutkielman johtopäätöksiä, joissa tulee ilmi tutkielman tärkeimmät havainnot ja kiinnostavimmat löydökset.

6.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkittiin, minkälaiset tekijät nousivat toistuvasti esille yksilöiden kuvauksissa sisäisesti motivoivista työtilanteista ja millä tavoin psykologiset perustarpeet näyttäytyivät näissä tilanteissa. Tämän tutkimuksen keskeisenä tuloksena voidaan pitää löydöstä siitä, että sisäisesti motivoivien työtilanteiden syntymiseksi kaikki kolme psykologista perustarvetta näyttäytyivät merkityksellisinä tekijöinä. Teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin verraten oli odotettavissa, että autonomia ja kykenevyys näyttäytyvät merkittävinä tekijöinä sisäisesti motivoivissa tilanteissa (Gagné & Deci, 2005; Van den Broeck ja muut, 2016). Kuitenkin yllättävää oli, että muihin perustarpeisiin nähden yksilöiden kuvailuissa toistuivat sanallisesti tasaverroin kuvailut myös yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymisen merkityksestä. Stupniskyn ja muiden (2019) samaan kontekstiin sijoittuneessa tutkimuksessa yhteenkuuluvuuden ei nähty vaikuttavan motivaatioon. He nostivatkin esiin näkemyksen siitä, etteivät määrälliset mittarit välttämättä tavoittaneet yhteenkuuluvuuden luonnetta riittävästi.

Kun yhteenkuuluvuutta ei ollut tässä tutkimuksessa asetettu tiettyihin raameihin esimerkiksi määrällisten tutkimusten väittämien mukaan, pystyttiin yksilöiden omista kuvauksista tavoittamaan esille tulleet yhteenkuuluvuuden eri piirteet. Aineistosta havaittiin, kuinka kokemus yhteenkuuluvuudesta saattoi ilmentyä kuvailuina siitä, kuinka

vastaajat tunsivat ryhmään kuulumisen ja hyväksytyksi tulemisen tunteita. Toisilla yhteenkuuluvuuden kokemus toi esiin välittämisen ja arvostuksen tunteita, turvallisia vuorovaikutushetkiä ja tunnetta siitä, että työkaverit tukevat ja kannustavat. Yhteenkuuluvuuden kokemuksista välittyi myös se, että niissä ei riittänyt pelkästään toisten kanssa oleminen ja sosiaalinen yhdessäolo, vaan kuvailuja ilmensi vahvasti myös tilanteiden vastavuoroisuus. Tutkimuksen havainnot antavat lisäymmärrystä siitä, millaiset tekijät luonnehtivat sisäisesti motivoivia tilanteita, kun tarkastelun kohteena on yksilöiden omat kertomukset ja kuvailut. Tulokset ilmentävät psykologisten perustarpeiden, muiden sisäistä motivaatiota tukevien elementtien sekä sisäistä motivaatiota ilmentävien kuvausten nivoutuvan tiiviisti toisiinsa muodostaen kokonaiskuvaa sisäisen motivaation ilmiöstä.

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys oli, *mitkä tekijät toistuvat yksilöiden kuvauksissa työtilanteista (ja tehtävistä), jotka heidän kuvaustensa perusteella voidaan tulkita sisäisesti motivoiviksi?* Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää, millaiset toistuvat piirteet ilmentävät yksilöiden kuvauksia sisäisesti motivoivista tilanteista ja miten sisäinen motivaatio niissä ilmenee. Aiheen tutkimus on painottanut sitä, kuinka sisäisesti motivoivaa tekemistä luonnehtii tekemisestä itsestään saatava nautinto ja ilo (Gagné & Deci, 2005). Tämä ilmeni myös aineistossa, jossa korostuivat itse tehtävän tuottama tyydytys sekä aito kiinnostus aiheita kohtaan. Lisäksi kuvauksissa painottui halu tehdä kyseisiä työtehtäviä itsessään, eikä vastauksissa viitattu ulkoisiin palkkioihin tai muihin kannustimiin.

Tulokset osoittavat, kuinka toimiminen aiheen parissa, joka tuntui itsestä henkilökohtaisesti kiinnostavalta, toistui sisäisesti motivoivien tilanteiden tunnusmerkkinä. Kiinnostavuus näyttäytyi myös autonomiaan viittaavana tekijänä, sillä osallistujat työskentelivät itse valitsemiensa aiheiden parissa. Kiinnostus ilmeni myös kuvastaen sisäistä motivaatiota itsessään, kun tekemistä luonnehti usein kuvaus siitä, että työskentely tietyn, itseä kiinnostavan aiheen parissa tuottaa nautintoa ja innostusta. Wu ja Lu (2013) ovatkin kuvanneet sisäisesti motivoivan toiminnan kohdistuvan usein

yksilön kiinnostuksen kohteisiin ja keskeistä siinä on toiminnasta itsestään saatava nautinto (Ryan & Deci, 2000a). Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat samaan.

Sisäisesti motivoivia työtilanteita luonnehti vähintään yhden, mutta yleensä useamman perustarpeen tyydyttyminen. Kuvaukset perustarpeiden tyydyttymisestä auttavat ymmärtämään, miksi työtilanteet koettiin sisäisesti motivoiviksi. Vastauksista oli nähtävissä, miten sisäisesti motivoivissa tilanteissa esiintyi autonomian, kykenevyyden ja yhteenkuuluvuuden tyydyttymistä usein yhtäaikaaisesti. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, minkä mukaan sisäinen motivaatio on tyypillisesti vahvimmillaan kaikkien kolmen psykologisen perustarpeen tyydyttyessä, minkä vuoksi niiden samanaikaista tukemista pidetään tärkeänä (Deci & Ryan, 2000; Slep ja muut, 2024). Lisäksi vastauksista on havaittavissa, miten jonkun perustarpeen tyydyttyminen saattaa olla yhteydessä myös muiden tarpeiden tyydyttymiseen. Esimerkiksi vastavuoroisen, turvallisen yhteistyön tai vuorovaikutuksen nähtiin usein olevan väylä oman osaamisen kehittämiseen. Tämä havainto on yhdenmukainen muun muassa Decin ja Ryanin (2000) näkemyksen kanssa, sillä he korostavat, että kun turvallisuuden tunne on läsnä, ilmenee ihmisen luontainen taipumus oppia ja kehittyä todennäköisemmin. Myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella psykologisten perustarpeiden voidaan nähdä tukevan ja vahvistavan toisiaan, jolloin yhden perustarpeen tyydyttyminen voi luoda mahdollisuuksia myös muiden tarpeiden tyydyttymiselle.

Tässä tutkimuksessa ”täydentäviksi motivaatitekijöiksi” nimettyjen havaintojen nähtiin toistuvan aineistossa perustarpeiden ohella varsin paljon. Ne ilmenivät usein samanaikaisesti psykologisten perustarpeiden kokemusten kanssa, mikä viittaa siihen, että myös nämä tekijät kietoutuivat osaksi sisäisesti motivoivia työtilanteita. Aineiston perusteella ne näyttäytyivät sisäisen motivaation taustatekijöinä, siihen linkittyvinä kokemuksina sekä sen mahdollisina seurauksina.

Tutkimuksen perusteella sisäisen motivaation taustatekijöinä näyttäytyivät uteliaisuus ja uutuudenviehätys. Aineistossa toistuivat kuvailut erityisesti uuden oppimisesta, uuden

kehittämisestä sekä uudesta tutkimuksesta. Kuvailut näyttäytyivät erityisesti toiminnan kiinnostavuutta lisäävinä tekijöinä ja näin myös sitä edesauttavina tekijöinä. Tämä havainto on yhdenmukainen Ryanin (1992) näkemyksen kanssa, minkä mukaan toiminnan uutuus voi lisätä kiinnostusta itse toimintaa kohtaan. Havaintoa saattaa osaltaan selittää myös tutkimuksen konteksti, sillä halu oppia ja kehittää itseään voidaan tulkita osaksi tieteellistä uteliaisuutta, jonka on todettu olevan keskeinen sisäisesti motivoiva tekijä akateemista työtä tekevillä (Svartefoss ja muut, 2024).

Tämän tutkimuksen aineiston perusteella merkityksellisyyden ja jännityksen kokemukset näyttäytyivät sisäiseen motivaatioon linkittyvinä kokemuksina. Aiemmassa tutkimuksessa työn merkityksellisyyden on todettu olevan yhteydessä sisäiseen motivaatioon erityisesti silloin, kun työ koetaan henkilökohtaisesti tai yhteiskunnallisesti arvokkaaksi (Sormani & Uude, 2022). Myös tässä tutkimuksessa saadut tulokset tukevat tätä näkemystä, sillä useissa kuvailuissa korostettiin sitä, kuinka yhteiskunnan ja oman alan edistämiseksi tuotettava tieto tuotti iloa ja nautintoa. Tätä havaintoa tukee myös Ryanin ja Decin (2000) näkemys, jonka mukaan henkilökohtaisesti merkitykselliseksi koettu toiminta voi parhaimmillaan vahvistaa sisäistä motivaatiota. Merkityksellisyyden lisäksi myös jännityksen kokemus näyttäytyi osana sisäisesti motivoiviksi koettuja työtilanteita. Abuhamdehin ja muiden (2015) mukaan kohtuullisen epävarmuuden ja siihen liittyvän jännityksen on todettu voivan vahvistaa sisäistä motivaatiota. Myös tässä tutkimuksessa saadut tulokset tukevat tätä näkemystä, sillä vastaajien kuvailuissa tutkimustyöhön liittyvä epävarmuus ja tähän kietoutunut jännitys näyttäytyivät erityisen myönteisinä kokemuksina. Tämän tutkimuksen perusteella jännityksen voidaan tulkita täydentävän ymmärrystä sisäiseen motivaatioon linkittyvistä kokemuksista akateemisessa työssä.

Tämän lisäksi tutkimuksen tulokset osoittivat, että sisäisesti motivoiva tilanne saattaa parhaimmillaan johtaa jopa flow-kokemukseen. Csikszentmihalyin (2014, s. 136–137) sekä Bakkerin (2008) esille tuomat flow-kokemuksen elementit, kuten uppoutumisen tunne, nautinto, toiminnan jatkuva virta sekä toiminnan ja tietoisuuden sulautuminen

ympäristöön tulivat esille toistuvasti vastauksissa ja kuvastivat sitä, millaisena sisäinen motivaatio saattaa näyttäytyä. Flow-kokemus oli aineiston perusteella tulkittavissa sisäisen motivaation huipentumaksi, jollaisena sitä ovat kuvanneet myös Ryan ja Deci (2000a). Flow-kokemusten kuvailuista voitiin tehdä tulkinta, että tilan saavuttamista edesauttaa yhden tai useamman perustarpeen tyydyttyminen. Bakker ja van Woerkom (2017) toivat esiin, kuinka psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen voi edesauttaa flow-kokemuksen syntyä ja tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat tätä näkemystä.

Toinen tutkimuskysymyksemme oli, *mikä tai mitkä perustarpeet tyydyttyvät/ovat tunnistettavissa näissä (sisäisesti motivoivissa) tilanteissa?* Tällä kysymyksellä pyrittiin ymmärtämään, miten psykologiset perustarpeet, autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus näyttäytyvät sisäisesti motivoivissa työtilanteissa. Lisäksi kysymyksen avulla haluttiin havainnoida esiintyvätkö psykologiset perustarpeet aineistossa eri painoarvoin.

Myös tämän tutkimuskysymyksen osalta tutkimuksen tulokset osoittavat, että kaikki kolme psykologista perustarvetta autonomia, kykenevyys ja yhteenkuuluvuus näyttäytyivät merkittävinä tekijöinä sisäisesti motivoivissa tilanteissa. Havaintoa voidaan kuitenkin pitää merkittävänä, sillä aiemmat tutkimukset ovat antaneet osin ristiriitaisen kuvan siitä, mikä kunkin psykologisten perustarpeen rooli on sisäisen motivaation kannalta, ja tutkimustuloksissa onkin havaittu vaihtelua eri tutkimusten välillä (Gagné ja muut, 2026; Hagger & McAnally Star, 2026).

Aiemmissa tutkimuksissa kykenevyyden ja autonomian merkitys sisäiseen motivaatioon on usein korostunut yhteenkuuluvuutta vahvemmin kuten esimerkiksi Bureaun ja muiden (2022) tutkimuksessa. Heidän opiskelijoiden motivaatioon keskittynyt tutkimuksensa havaitsi kaikkien kolmen psykologisen perustarpeen olevan myönteisesti yhteydessä autonomisen motivaation muotoihin, mutta yhteenkuuluvuuden merkitys oli näistä kolmesta heikoin. Stupniskyn ja muiden (2019) akateemiseen kontekstiin sijoittunut tutkimus ei sen sijaan havainnut yhteenkuuluvuuden kokemisen vaikuttavan

motivaatioon ollenkaan, minkä vuoksi he tunnistivat tarpeen tutkia yhteenkuuluvuuden merkitystä enemmän. Myös Van den Broeck ja muut (2016) ovat havainnollistaneet yhteenkuuluvuuden mahdollisesti heikompa merkitystä antamalla esimerkin siitä, kuinka lapsi voi nauttia leikistään yksinään, jolloin toiminta ei tyydytä yhteenkuuluvuuden tarvetta.

Erityisen huomionarvoista on, että tämän tutkimuksen tulokset täydentävät aiempaa tutkimusta antamalla näyttöä siitä, että myös yhteenkuuluvuuden tyydyttyminen on vahvasti tunnistettavissa tilanteista, jotka on koettu sisäisesti motivoiviksi. Kun vastaajat omin sanoin kuvasivat tilanteita, jossa he tekivät mielenkiintoiseksi, innostavaksi tai nautinnolliseksi koettua työtehtävää, näitä tilanteita luonnehti usein yhteenkuuluvuuden kokemus.

Nämä tutkimuksessa esiin nousseet kuvailut ovat yhdenmukaisia esimerkiksi Decin ja Ryanin (2000) havaintojen kanssa, joiden mukaan tarve välittää ja tulla välitetyksi on tunnistettu keskeiseksi tekijäksi yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymisessä. Kuvailuissa korostuivat erityisesti myönteiset suhteet opiskelijoihin ja kollegoihin, joiden on nähty vahvistavan yhteenkuuluvuuden tunnetta myös aiemmassa akateemiseen kontekstiin sijoittuneessa tutkimuksessa (Stupnisky ja muut, 2019). Lisäksi turvallisen yhteenkuuluvuuden tunteen on tunnistettu olevan tärkeä tekijä sisäisen motivaation ilmenemiselle, ja tämän tutkimuksen tulokset viittaavat samaan (Ryan & Deci, 2000b). Tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia myös Wangin ja muiden (2019) tutkimuksen kanssa, jossa yhteenkuuluvuuden nähtiin edistävän autonomista motivaatiota, mukaan lukien sisäistä motivaatiota merkittävästi.

Edellä kuvatut havainnot näyttäytyvät erityisen kiinnostavana, sillä kun tarkastellaan asiantuntijatyön ominaisuuksia, tulevat jo sen määritelmässä autonomian ja kykenevyyden piirteet vahvasti esille. Heillman (2022) on kuvaillut asiantuntijatyön liittyvän paljon itseohjautuvuutta ja autonomiaa, sillä asiantuntija kantaa itse paljon vastuuta työhönsä liittyvistä osa-alueista ja asiantuntijan tulee olla kyvykäs johtamaan

omaa työtään. Myös Holtskogin (2017) esille tuomat tyypilliset asiantuntijoiden motivaatiotekijät, kuten yksilöllisyys, vapaus ja itsemäärääminen viittaavat vahvasti autonomian kokemukseen. Asiantuntijatyötä vaikuttaakin luonnehtivan vahvasti työn autonomia, jossa nousee esille mahdollisuudet vaikuttaa niin työn sisältöön, sen toteutustapoihin kuin työhön liittyvään päätöksentekoonkin. Heillmann (2022) on puolestaan tuonut ilmi, että asiantuntijatyössä keskeistä on korkea osaamistaso, itsensä kehittäminen ja ongelmanratkaisutaidot. Nämä asiat ovat tyypillisesti liitetty juuri kykenevyyden kokemukseen (Ryan & Deci, 2000b).

Sen sijaan yhteenkuuluvuuden kokemus ei vaikuta nousevan esille asiantuntijatyön määritelmässä. Aiemmissa tutkimuksissa on nostettu esille, kuinka asiantuntijatyössä keskeisiä ovat verkostot, joissa tietoa jaetaan ja yhteistyöt eri tahojen kanssa nähdään välineenä tiedon jakamiseen ja asiantuntijuuden kehittymiseen (Heillman, 2022; Holtskog, 2017). Kuitenkaan Decin ja Ryanin (2000) esille tuomat yhteenkuuluvuuden tyypilliset piirteet kuten luontainen tarve olla yhteydessä toisiin ja tuntea vastavuoroista huolenpitoa, eivät välity näistä määritelmistä. Yleisesti asiantuntijatyön luonteesta siis heijastuu yhteenkuuluvuutta vahvemmin kykenevyyden ja autonomian piirteet. Yhteenkuuluvuuden kokemus vaikuttaa kuitenkin tämän tutkimuksen tuloksiin viitaten varsin keskeiseltä asiantuntijatyötä tekevien sisäisen motivaation kannalta.

Vaikka yhteenkuuluvuus näyttäytyi aineistossa odotettua merkittävämpänä tekijänä, myös kykenevyyden kokemukset olivat keskeisessä roolissa. Kykenevyyden kuvailuissa korostuivat mahdollisuudet hyödyntää omaa osaamista, kehittää sitä sekä jakaa eteenpäin. Kuvaukset rakentuivat erityisesti asiantuntijuuden käyttämisestä ja sen syventämisestä, ollen näin tyypillisiä akateemista asiantuntijatyötä tekeville. Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan kykenevyys korostuu erityisesti taipumuksena hakeutua sellaisiin tilanteisiin ja tehtäviin, jossa yksilö pääsee hyödyntämään sekä kehittämään omaa osaamistaan (Ryan & Deci, 2017, s. 11; Deci & Ryan, 2000). Tässä tutkimuksessa tämä korostui erityisesti haluna käyttää, kehittää sekä jakaa omaa asiantuntemustaan. Havainto on yhdenmukainen Tapanilan (2020)

tutkimuksen kanssa, jossa esille nousi se, kuinka akateemista työtä tekevät pitävät omaa oppimista ja kehittymistä hyvin tärkeänä ja haluavat myös välittää omaa osaamistansa muille.

Aineistosta oli havaittavissa myös monipuolisia kuvauksia autonomian kokemuksista, jotka korostivat työn merkityksellisyyttä itselle, vaikutusmahdollisuuksia sekä itsenäistä ja omaehtoista työskentelyä. Nämä havainnot ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa autonomian tyydyttymisen on katsottu liittyvän erityisesti kokemukseen toiminnan vapaaehtoisuudesta sekä siihen, että toiminnan on koettu olevan linjassa omien arvojen kanssa (Chen ja muut, 2015). Tämän lisäksi aineistossa kuitenkin esiintyi vastauksia, joissa autonomiaa ei kuvailtu sanallisesti selkeästi tai yksiselitteisesti. Tästä huolimatta autonomian tarve on voinut olla taustalla tyydyttynyt, mikä saattoi osaltaan näkyä myös muiden psykologisten perustarpeiden tyydyttymisessä ja ilmenemisessä. Tämä huomio perustui aineiston piilevän sisällön tulkintaan, minkä perusteella havaittiin, että autonomian merkitys sisäisesti motivoiviin hetkiin saattoi olla vahvempi, kuin mitä aineistossa esiintyvät suorat kuvaukset antoivat ymmärtää. Tämän tulkittiin viittaavan siihen, että autonomia näyttäytyy akateemisessa asiantuntijatyössä osin itsestäänselvytenä, jolloin sen selkeä ja yksiselitteinen kuvailu on voinut jäädä vähäisemmäksi verrattuna siihen, mitä aiemmat tutkimukset ja työssä käsitelty teoria antavat ymmärtää. Tästä huolimatta aineistossa esiintyvät kuvaukset omaehtoisesta toiminnasta, henkilökohtaisesta kiinnostuksesta sekä mahdollisuudesta toimia omien valintojen ja mielenkiintojen mukaisesti viittaavat siihen, että autonomian tarpeen tyydyttyminen on ollut läsnä useampienkin kuvausten taustalla.

Itsemääräämisteorian mukaan autonomian tyydyttyminen onkin keskeinen edellytys yksilön itseohjautuvalle toiminnalle (Deci & Ryan, 2000). Tämä tukee tulkintaa siitä, että myös sellaiset kuvaukset, jotka ovat ensisijaisesti liitetty vain kykenevyyden tai yhteenkuuluvuuden perustarpeeseen, voivat samanaikaisesti ilmentää myös autonomian tyydyttymistä ilman, että sitä olisi sanoitettu selkeästi. Näin ollen kykenevyyteen liittyvät kokemukset esimerkiksi osaamisen hyödyntämisestä ja

kehittämisestä voidaan nähdä paitsi kykenevyyden tyydyttymisenä myös itseohjautuvan ja omaehtoisen toiminnan ilmentymänä. Vastaavasti yhteenkuuluvuuden kokemukset, kuten merkityksellinen vuorovaikutus ja yhteistyön tekeminen ja kokeminen voivat näyttäytyä myös kuvailuina, joissa yksilö toimii omista lähtökohdista ja omasta halustaan.

Tässä tutkimuksessa tehdyt havainnot tukevat sitä, kuinka perustarpeiden ilmeneminen ei ole toisistaan irrallista, vaan tarpeet rakentuvat ja tyydyttyvät usein samanaikaisesti. Ja vaikka vaikuttaa siltä, että psykologisia perustarpeita kuvailtiin aineistossa määrällisesti samassa suhteessa, autonomia ei korostunut odotetulla tavalla. Tätä saattaa osaltaan selittää tutkimuksen konteksti, akateeminen asiantuntijatyö. Vastaajien kuvailuissa autonomia näyttäytyi työn tekemisen lähtökohtana ja muita kokemuksia mahdollistavana tekijänä. Näin ollen autonomian tarpeen kuvaus sisäisesti motivoivan toiminnan yhteydessä saattaa olla epäsuorempaa ja hankalammin havaittavissa, sillä autonomian ja sisäisen motivaation kokemukset ovat erottamattomasti linkittyneitä toisiinsa.

6.2 Tutkimuksen tuottama hyöty

Vaikka itsemääräämisteoriaa ja psykologisia perustarpeita on tutkittu paljon, on motivaation laatuun huomiota kiinnittäville tutkimuksille nähty lisätarvetta akateemisessa kontekstissa (Daumiller ja muut, 2020). Tämä tutkimus täytti tätä tutkimusaukkoa etsimällä vastauksia siihen, miten sisäisesti motivoivat tilanteet rakentuvat ja miltä ne näyttävät yksilöiden omien kuvasten perusteella akateemista työtä tekevien kontekstissa. Tutkimus antoi arvokasta näyttöä erityisesti siitä, miten kaikki kolme psykologista perustarvetta näyttäytyvät tässä kontekstissa merkittävinä tekijöinä sisäisen motivaation muodostumiseksi sekä kuinka tarpeet tukivat toinen toisiaan ja kietoutuivat tiiviisti sisäistä motivaatiota ilmentäviin kuvauksiin. Tutkimuksen havainnot antavat tietoa myös siitä, millaisissa aidoissa työelämän tilanteissa työntekijät kokevat mielekkyyden, innostuksen ja nautinnon tunteita sekä tuntevat sisäistä motivaatiota. Tutkimuksen laaja laadullinen aineisto antoi myös uudenlaisen lähtökohdan lähestyä aihetta, jonka tutkimukset ovat aiemmin painottuneet kvantitatiivisiin tutkimuksiin.

Tutkimus hyödytti tieteellistä keskustelua kolmella tavalla. Ensinnäkin ajatellen tutkimuksen tuottamia tieteellisiä kontribuutioita, tärkeänä voidaan pitää havaintoa yhteenkuuluvuuden merkityksen korostumisesta, joka oli yllättävää tässä kontekstissa. Aiemmat tutkimukset eivät anna yksiselitteistä kuvaa siitä, mikä kunkin psykologisen perustarpeen rooli on sisäisen motivaation kannalta (Gagné ja muut, 2026; Hagger & McAnally Star, 2026). Esimerkiksi Stupniskyn ja muiden (2019) akateemiseen kontekstiin sijoittunut tutkimus ei havainnut yhteenkuuluvuuden kokemisen vaikuttavan motivaatioon, minkä vuoksi he tunnistivat tarpeen tutkia yhteenkuuluvuuden merkitystä enemmän. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin viittaavat siihen, että yhteenkuuluvuudella voi olla keskeisempi rooli sisäisesti motivoivissa kokemuksissa, kuin mitä osa aikaisemmista tutkimuksista antaa ymmärtää. Havainto on linjassa uudemman työelämän kontekstiin sijoittuvan meta-analyysin kanssa, jonka mukaan kaikkien psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on johdonmukaisesti yhteydessä työmotivaatioon ja hyvinvointiin (Hagger & McAnally Star, 2026). Näin ollen vaikuttaa siltä, ettei yhteenkuuluvuuden merkitystä ole perusteltua pitää muita tarpeita vähemmän keskeisenä sisäiselle motivaatiolle.

Tässä tutkimuksessa yhteenkuuluvuuden kokemus heijastui vahvasti sisäisesti motivoivien työtilanteiden kuvailuista, mikä täydentää edellä esitettyä tulkintaa myös asiantuntijatyön kontekstissa. Esimerkiksi Heillmanin (2022) tekemät nostot asiantuntijatyön ominaispiirteisiin liittyen korostavat vahvasti asiantuntijatyön autonomiaan ja kykenevyyteen viittaavia tekijöitä. Vaikka asiantuntijuuteen liittyy olennaisesti myös kanssakäymistä ja yhteistyötä muiden kanssa, niin varsinaista yhteenkuuluvuuden kokemusta siihen ei yleisesti liitetä, jossa tulisi esille Decin ja Ryanin (2000) kuvailemat yhteenkuuluvuuden tyypilliset piirteet, kuten luontainen tarve olla yhteydessä toisiin ja vastavuoroisen huolenpidon tunteminen. Tämän tutkimuksen tulokset antavat lisäymmärrystä siitä, että asiantuntijatyötä tekevien sisäisen motivaation kannalta yhteenkuuluvuuden kokemus on keskeinen.

Toiseksi tutkimus osoitti, että psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen lisäksi on tunnistettavissa muitakin sisäistä motivaatiota ja toiminnan luontaista kiinnostusta edesauttavia tekijöitä tässä kontekstissa. Keskeiseksi havainnoksi nousi se, että toimiminen jollain tavoin jonkin uuden äärellä vaikutti toiminnan kiinnostavuutta lisäävänä ja näin ollen myös sisäistä motivaatiota edesauttavana tekijänä. Aiemmin onkin nähty, kuinka uutuutta tarjoavat toiminnot saattavat lisätä toiminnan kiinnostavuutta, kun ne pakottavat ihmiset venyttämään kykyjään (Deci, 1992). Toinen keskeinen havainto oli se, kuinka merkityksellisyys näyttäytyi tässä kontekstissa keskeisenä. Esille nousi se, miten nautintoa tuottaviin tilanteisiin linkittyi toimiminen yhteiskunnan ja oman alan edistykseksi tuotettavan tiedon, eli jollain tavoin merkitykselliseksi tulkittavan asian parissa. Vastaavia havaintoja oli tehnyt muun muassa Sormani ja Uude (2022). Vaikka näiden tässä tutkimuksessa täydentäviksi motivaatiotekijöiksi nimettyjen löydösten yhteys sisäiseen motivaatioon on tunnistettu jo aiemmissa tutkimuksissa, muistuttaa tämän tutkimuksen havainnot, että pelkkien psykologisten perustarpeiden huomioon ottaminen ei riitä selittämään kaikkia sisäisen motivaation taustalla vaikuttavia tekijöitä akateemisen työn kontekstissa. Myös näiden asioiden esille nostaminen oli tässä tutkimuksessa olennaista, jotta yhdessä muiden tehtyjen havaintojen kanssa ilmiöstä voitiin antaa laajempi kokonaiskuva.

Kolmanneksi tutkimuksen hyötyä voidaan tarkastella myös käytännön työelämän implikaatioiden kautta. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että erityisesti esihenkilötyötä tekevät henkilöt voivat hyötyä siitä, että he ymmärtävät, miten sisäinen motivaatio rakentuu ja millä tavoin psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on siihen yhteydessä. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa sitä, että akateemista asiantuntijatyötä tekeville tulee antaa riittävästi vapauksia suunnitella sekä toteuttaa omaa työtään, kuten opetuksen suunnittelua tai tutkimuksen tekemistä. Lisäksi tulosten perusteella tärkeänä havaintona näyttäytyy se, että työntekijöille tarjoutuu riittävästi mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan sekä hyödyntää sitä. Samanaikaisesti myös yhteenkuuluvuuden kokemusta olisi perusteltua tukea, esimerkiksi mahdollistamalla vuorovaikutuksellisia kohtaamisia sekä yhteistyömahdollisuuksia. Tulosten perusteella

voidaan myös todeta, että psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen ei ole kaikille samanlaista vaan niihin liittyy yksilöllisiä eroavaisuuksia, sillä siinä missä toinen voi kokea tarvitsevansa työssään rauhaa ja itsenäisyyttä, toinen saattaa hyötyä enemmän kollegoiden tuesta ja yhteisestä ideoiden pallottelusta. Tämän perusteella vaikuttaa hyödylliseltä todeta, että esihenkilöiden olisi hyvä keskustella työntekijöiden kanssa heidän yksilöllisistä tarpeistaan ja pyrkiä huomioimaan nämä työn järjestelyissä ja suunnittelussa.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Pyrimme lisäämään tutkimuksen luotettavuutta keskittymällä erityisesti sen uskottavuuteen, luotettavuuteen ja eettisyyteen, sillä näitä huomioita pidetään laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta merkittävinä kokonaisuuksina (Puusa & Juuti, 2020, s. 175). Tämän tutkimuksen luotettavuutta on pyritty vahvistamaan kuvailemalla tutkimusprosessi mahdollisimman läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti. Kuvailimme aineiston analysoinnin vaiheet yksityiskohtaisesti menetelmäluvussa, jotta käytetyt menetelmät ovat ymmärrettävissä sekä jäljitettävissä. Hyödynsimme tulosten raportoinnissa myös useita suoria lainauksia aineistosta, jotta lukijan on mahdollista arvioida tulkintojemme perusteltavuutta. Tätä vaihetta havainnollistimme myös sitaattitaulukon avulla (Liite 1). Yksityiskohtaisella ja läpinäkyvällä kuvailulla pyrimme tekemään tutkimuksen luotettavuudesta paremman ja helpommin arvioitavamman, mikä on laadulliselle tutkimukselle yleistä (Puusa & Juuti, 2020, s. 181; Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 232).

Uskottavuutta keskityimme vahvistamaan käsittelemällä tutkimuksen aineistoa asianmukaisesti ja avoimesti. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin hyödyntäminen mahdollisti sen, ettei analyysi rajoittunut ainoastaan ennalta määriteltyihin teoreettisiin luokkiin, vaan aineistosta voitiin tunnistaa tutkimuksen kannalta myös muita merkityksellisiä havaintoja. Tämä on teoriaohjaavalle sisällönanalyysille tyypillistä, sillä siinä analyysi etenee aineiston ehdoilla (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 133). Näin analyysissa tunnistettiin tässä tutkimuksessa täydentäviksi motivaatiotekijöiksi

nimettyjä havaintoja, jotka eivät sijoittuneet luontevasti psykologisten perustarpeiden luokkiin, mutta olivat keskeisiä tekijöitä havainnollistamaan aineistossa toistuvia tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen tuloksia on tarkasteltu suhteessa aiempaan tutkimukseen, mikä vahvistaa osaltaan tulosten uskottavuutta (Puusa ja Juuti, 2020, s. 175).

Tämän tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta vahvistaa myös se, että analyysiin osallistui kaksi tutkijaa. Molemmat tarkastelivat aineistoa ensin itsenäisesti, minkä jälkeen tulkinnoista, luokitteluista, havainnoista ja ristiriidoista keskusteltiin yhdessä. Tämä mahdollisti analyysin vertailun sekä tulkintojen kriittisemmän arvioinnin. Yhteisesti toteutettu analyysiprosessi vähensi yksittäisen tutkijan näkökulman korostumista ja vahvisti analyysin johdonmukaisuutta (Puusa ja Juuti, 2020, s. 180–181; Hirsjärvi ja muut, 2009, s. 231). Huomioimme myös olemassa olevan esiyymmärryksen ja sen mahdolliset vaikutukset tutkimuksen tekemiseen, mitä pidetään tärkeänä tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden kannalta (Puusa ja Juuti, 2020, s. 181–182).

Eettisyyden osalta keskityimme aineiston käsittelyyn ja raportointiin. Käsittelimme aineiston huolellisesti käyttäen sitä vain tutkimustarkoitukseen. Käytetty aineisto oli valmiiksi anonyymi, minkä vuoksi yksittäisiä vastaajia ei ollut mahdollista tunnistaa aineistosta. Tämä lisäsi tutkimuksen eettisyyttä sekä varmisti osallistujien anonymiteetin säilymisen koko tutkimusprosessin ajan, mikä on osa laadullisen tutkimuksen eettistä toteuttamista (Puusa ja Juuti, 2020, s. 175).

6.4 Tutkimuksen rajallisuus ja ehdotukset jatkotutkimukselle

Tähän tutkimukseen liittyy useita rajoituksia. On huomioitava, että tutkimuksessa hyödynnettiin aineistoa, joka oli alun perin kerätty toista tutkimusta varten. Aineiston keruuseen ja kysymysten asetteluun ei näin ollen ollut mahdollisuutta vaikuttaa, eikä vastaajien kuvauksiin ollut mahdollista pyytää tarkennusta. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä hyödyntää laadullista menetelmää, jossa aineisto kerättäisiin tutkijoiden toimesta esimerkiksi haastatteleamalla. Se antaisi mahdollisuuden kysymysten tarkempaan

muotoiluun ja mahdollisten tarkentavien jatkokysymysten avulla voisi ilmiötä tarkastella syvällisemmin. Tämä mahdollistaisi myös sen, että tutkija voisi tarkentaa ymmärtämäänsä ja tällä voitaisiin vähentää mahdollisia vääriä tulkintoja. Tulkinnallisuuteen liittyen tässä tutkimuksessa onkin huomioitava, että vastaajien kuvauksissa ei puhuttu sisäisestä motivaatiosta tai psykologisista perustarpeista käyttäen nimenomaisesti näitä termejä, vaan tilanteet tulkittiin sisäisesti motivoiviksi vastaajien kuvausten perusteella. On siis mahdollista, että tutkijoiden tulkinnat ovat vaikuttaneet siihen, mitkä tekijät nousivat aineistossa keskeisiksi.

Tämä tutkimus toteutettiin akateemisen työn kontekstissa, jossa aiheen lisätutkimus oli nähty tarpeelliseksi. Kuitenkin tämä konteksti rajoittaa tutkimustulosten yleistettävyyttä, sillä akateemisella työllä on selkeät omat ominaispiirteensä ja ulottuvuutensa. Tuloksista nousi esille tyypillisiä akateemiseen työhön liitettyjä asioita, kuten työn yhteiskunnallisen merkityksellisyyden tärkeys ja tieteellinen uteliaisuus. Erityisesti tällaiset asiat ovat osaltaan kontekstista johtuvia, eikä niitä voi yleistää muihin toimintaympäristöihin sellaisenaan.

Akateeminen työ itsessään sisältää useita keskeisiä, mutta toisistaan hyvin erilaisia työtehtäviä. Daumiller ja Dresel (2020) havaitsivat tutkimuksessaan, että kun tutkimus ja opetus erotettiin toisistaan, voitiin motivaatiota näiden suhteen kuvata huomattavasti paremmin. Tässä tutkimuksessa akateemista työtä tekevät käsiteltiin yhtenä ryhmänä, mutta vastauksista oli havaittavissa, että vastaajien tehtävät ja vastuualueet saattoivat erota huomattavasti toisistaan. Opetus, tutkimus ja hallinnolliset tehtävät olivat keskeisimmät esiin tulleet työalueet, mutta tarkkaan ei tiedetä, miten vastaajien tehtävät painottuivat kuhunkin osa-alueeseen. Lisäksi on mahdollista, että erilaiset uravaiheet, kuten se onko kyseessä tohtorikoulutettava vai professori, saattavat vaikuttaa työn sisältöön ja työstä syntyneisiin kokemuksiin. Tämä voi osaltaan vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen ja motivaatioon liittyvissä jatkotutkimuksissa näitä työtehtävien painotuksia ja erilaisia työrooleja olisi tärkeää tarkastella myös erikseen tarkemman tiedon saamiseksi.

Yhteenkuuluvuuden merkitys nousi odotettua keskeisemmäksi tekijäksi tässä tutkimuksessa luonnehtimaan sisäisesti motivoivien tilanteiden muodostumista akateemisessa asiantuntijatyössä. Holtskog (2017) on tunnistanut tarpeen tutkia asiantuntijuuden syntyä tarkemmin, jotta ymmärrettäisiin paremmin asiantuntijuuden syntymiseen vaikuttavia taustatekijöitä. Tämän tutkimuksen tuloksiin viitaten, voisikin jatkossa olla kiinnostavaa tutkia, voiko aito yhteenkuuluvuuden kokemus olla osatekijänä jo asiantuntijuuden rakentumisessa ja ylläpitämisessä vai onko kokemus yhteenkuuluvuudesta oleellista vain asiantuntijatyötä tekevien sisäisen motivaation kannalta.

6.5 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli ymmärtää, millaiset tekijät luonnehtivat sisäisesti motivoivia tilanteita yksilöiden omien kuvausten perusteella ja lisäksi haluttiin selvittää psykologisten perustarpeiden esiintymistä näissä tilanteissa. Tämä pro gradu -tutkielma antoi tietoa siitä, millaisissa hetkissä akateemisista asiantuntijatyötä tekevät henkilöt kokevat sisäistä motivaatiota ja millaisena sisäinen motivaatio näyttäytyy.

Tutkimus vahvisti aiempien tutkimusten havaintoja siitä, miten psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen heijastuu sisäisen motivaation kokemuksissa ja siitä, millaiset tekijät tyydyttävät psykologisia perustarpeita. Aiempien tutkimusten kanssa yhdenmukaisia olivat havainnot psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen lisäksi myös niistä tekijöistä, jotka voivat edesauttaa sisäisesti motivoivien tilanteiden syntymistä ja siitä, millaisena sisäinen motivaatio saattaa näyttäytyä. Tutkimuksessa havaittiin, että sisäistä motivaatiota mahdollistavat tekijät, kuten psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen liittyivät kiinteästi sisäistä motivaatiota ilmentäviin kuvauksiin ja havaittiin, että niiden tyydyttyminen saattoi parhaimmillaan edesauttaa jopa flow-kokemusten syntymistä.

Kiinnostavaksi ja jopa yllättäväksi havainnoksi osoittautui, kuinka akateemisessa kontekstissa joistain aiemmista tutkimuksista poiketen, sisäisesti motivoivia tilanteita

luonnehti kykenevyyden ja autonomian kuvausten lisäksi vahvasti myös yhteenkuuluvuuden kokemukset. Havaintoa voidaan pitää yllättävänä, sillä vaikka yhteenkuuluvuuden merkitys sisäistä motivaatiota tukevana elementtinä on tunnistettu, ei sen aiempiin tutkimuksiin ja asiantuntijatyön ominaispiirteisiin nojaten voitu olettaa nousevan näin keskeiseksi tekijäksi luonnehtimaan sisäisesti motivoivia tilanteita. Odotuksena oli, että huomio kiinnittyy vahvemmin autonomian ja kykenevyyden tarpeisiin.

Tutkimuksen perusteella organisaatioissa olisi hyvin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että kaikkien psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen mahdollistuu. Lisäksi on huomioitava, että sisäisen motivaation kokemiseen voi psykologisten perustarpeiden lisäksi linkittyä muitakin tekijöitä, kuten tämän tutkimuksen kontekstissa esille nousseet täydentävät motivaatiotekijät. Näihin tuloksiin viitaten olisikin tärkeää ymmärtää sisäisen motivaation ilmiötä monipuolisesti, jotta saataisiin syvällisempi ymmärrys niistä tekijöistä, jotka edistävät sen syntymistä ja ylläpitämistä.

Lähteet

- Abuhamdeh, S., Csikszentmihalyi, M., & Jalal, B. (2015). Enjoying the possibility of defeat: Outcome uncertainty, suspense, and intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 39(1), 1–10. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9425-2>
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26–44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.001>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective. *Occupational Health Science*, 1(1–2), 47–65. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bourne, L. E., Kole, J. A., & Healy, A. F. (2014). Expertise: Defined, described, explained. *Frontiers in Psychology*, 5, 186. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00186>
- Bureau, J. S., Howard, J. L., Chong, J. X. Y., & Guay, F. (2022). Pathways to Student Motivation: A Meta-Analysis of Antecedents of Autonomous and Controlled Motivations. *Review of Educational Research*, 92(1), 46–72. <https://doi.org/10.3102/00346543211042426>
- Chen, A., Darst, P. W., & Pangrazi, R. P. (2001). An examination of situational interest and its sources. *British Journal of Educational Psychology*, 71(3), 383–400. <https://doi.org/10.1348/000709901158578>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>

- Chen, X., Wu, L., Jia, L., & AlGerafi, M. A. M. (2025). Flow Experience and Innovative Behavior of University Teachers: Model Development and Empirical Testing. *Behavioral Sciences*, 15(3), 363. <https://doi.org/10.3390/bs15030363>
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, J., de Jesús Vargas-Flores, J., Ibáñez-Reyes, J., Tanaka-Matsumi, J., Curtis, G. J., Cabrera, H. F., Mastor, K. A., Alvarez, J. M., Ortiz, F. A., Simon, J.-Y. R., & Ching, C. M. (2013). Need Satisfaction and Well-Being: Testing Self-Determination Theory in Eight Cultures. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 44(4), 507–534. <https://doi.org/10.1177/0022022112466590>
- Coxen, L., van der Vaart, L., Van den Broeck, A., & Rothmann, S. (2021). Basic Psychological Needs in the Work Context: A Systematic Literature Review of Diary Studies. *Frontiers in Psychology*, 12, 698526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698526>
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi*. Dordrecht: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8>
- Daumiller, M., & Dresel, M. (2020). Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals. *International Journal of Educational Research*, 99(99), 15–99<15. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.002>
- Daumiller, M., Stupnisky, R., & Janke, S. (2020). Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *International Journal of Educational Research*, 99(99), 9–99<9. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101502>
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105–115. <https://doi.org/10.1037/h0030644>
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behavior: A self-determination theory perspective. In K. A. Renninger, S. Hidi, & A. Krapps (Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp. 43–70). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The Empirical Exploration of Intrinsic Motivational Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 13, 39. [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60130-6](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60130-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. MA: Springer Science+Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Gagné, M. (2013). An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(5), 1050–1064. <https://doi.org/10.1111/jasp.12068>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. SAGE Publications Ltd.
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (5., uudistettu ja täydennetty painos.)* (s. 73–87). PS-kustannus.
- Fagerlind, A., Gustavsson, M., Johansson, G., & Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job

- resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 161–170.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.010>
- Flunger, B., Lilleholt, L., Bohm, R., Verdonshot, A., van Gog, T., & Zettler, I. (2024). Testing self-supportive strategies to regulate autonomy and motivation. *PloS One*, 19(10), e0311264. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0311264>
- Fullagar, C. J., & Kelloway, E. K. (2009). Flow at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 595–615. <https://doi.org/10.1348/096317908X357903>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Olafsen, A. H., Carpiní, J. A., & Frølund, C. W. (2026). Self-determination theory in the workplace: The evolution, present, and beyond. *Journal of Business Research*, 210, 116146. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2026.116146>
- Graneheim, U., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Hagenauer, G., & Volet, S. (2014). 'I don't think I could, you know, just teach without any emotion': Exploring the nature and origin of university teachers' emotions. *Research Papers in Education*, 29(2), 240–262.
<https://doi.org/10.1080/02671522.2012.754929>
- Hagger, M. S., & McAnally Star, K. (2026). Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Meta-Analysis. *Stress and Health*, 42(1), e70151.
<https://doi.org/10.1002/smi.70151>
- Heilmann, P. (2022). Asiantuntijuuden käsite ja osa-alueet. *Hallinnon Tutkimus*, 41(4), 278–292. <https://doi.org/10.37450/ht.111274>
- Hidi, S., & Renninger, K. A. (2006). The Four-Phase Model of Interest Development. *Educational Psychologist*, 41(2), 111–127.
https://doi.org/10.1207/s15326985ep4102_4
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15., uudistettu painos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Holtskog, H. (2017). Defining the Characteristics of an Expert in a Social Context Through Subjective Evaluation. *Journal of the Knowledge Economy*, 8(3), 1014–1031. <https://doi.org/10.1007/s13132-015-0312-1>
- Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). Motivation and research productivity in a university system undergoing transition. *Research Evaluation*, 24(3), 282–292. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvv010>
- Howard, J. L., Bradshaw, E. L., & Ryan, R. M. (2026). Future directions for self-determination theory: Introduction to the special issue. *Motivation and Emotion*, 50(1), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s11031-025-10160-y>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Ilies, R., Wagner, D., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S., & Ilgen, D. (2017). Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology*, 66(1), 3–24. <https://doi.org/10.1111/apps.12075>
- Järvensivu, A., Olakivi, A., Toivanen, M., & Väänänen, A. (2025). *Työelämän suunta : Sosiokulttuurinen muutos*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-222-9>
- Keronen, S., Lemmetty, S., & Collin, K. (2023). Employees’ Self-Determination in Collegial Learning Situations at Work: A Comparative Study of a Finnish ICT Organization and a Central Hospital. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.192>
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (5., uudistettu ja täydennetty painos.)* (s. 73–87). PS-kustannus.
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: A detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801–1816. <https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>

- Määttä, S., Palmu, I., Hankonen, N., Huhtiniemi, M., Lehtivuori, A., Martela, F., Polet, J., Sjöblom, K., Stenius, M., & Vasalampi, K. (2023). Itsemääräämisteoria ymmärrettäväksi: pääteesit suomennotset ja väärinkäsitysten oikaisua. *Psykiologia*, 58(4–6), 305–322.
- Nalipay, M. J. N., King, R. B., & Cai, Y. (2020). Autonomy is equally important across East and West: Testing the cross-cultural universality of self-determination theory. *Journal of Adolescence*, 78, 67–72.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2019.12.009>
- Partridge, J. (2025). Work-life balance more important than pay for employees worldwide. *The Guardian*. Noudettu 20.04.2026 osoitteesta <https://www.theguardian.com/business/2025/jan/21/work-life-balance-pay-workers-covid-pandemic>
- Puusa, A., & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147.
<https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Rousseau, D. M., & Stouten, J. (2025). Experts and Expertise in Organizations: An Integrative Review on Individual Expertise. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 159–184.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020323-012717>
- Ryan, J. C. (2014). The work motivation of research scientists and its effect on research performance. *R & D Management*, 44(4), 355–369.
<https://doi.org/10.1111/radm.12063>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Shagrir, L. (2017). Collaborating with colleagues for the sake of academic and professional development in higher education. *The International Journal for Academic Development*, 22(4), 331–342. <https://doi.org/10.1080/1360144X.2017.1359180>
- Siekkinen, T., Pekkola, E., & Carvalho, T. (2020). Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs. *Higher Education*, 79(3), 533–551. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00422-3>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Slemp, G. R., Field, J. G., Ryan, R. M., Forner, V. W., Van den Broeck, A., & Lewis, K. J. (2024). Interpersonal Supports for Basic Psychological Needs and Their Relations With Motivation, Well-Being, and Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 127(5), 1012–1037. <https://doi.org/10.1037/pspi0000459>
- Sormani, E., & Uude, K. (2022). Academics' prosocial motivation for engagement with society: The case of German academics in health science. *Science & Public Policy*, 49(6), 962–971. <https://doi.org/10.1093/scipol/scac042>
- Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., & Laird, T. F. N. (2019). How does faculty research motivation type relate to success? A test of self-determination theory. *International Journal of Educational Research*, 98, 25–35. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.007>
- Stupnisky, R. H., Larivière, V., Hall, N. C., & Omojiba, O. (2023). Predicting Research Productivity in STEM Faculty: The Role of Self-determined Motivation. *Research in Higher Education*, 64(4), 598–621. <https://doi.org/10.1007/s11162-022-09718-3>

- Stupnisky, R. H., & Salahuddin, M. (2025). Motivation is important, but can it be improved? Examining faculty perceptions of research motivation and productivity interventions. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-025-01546-5>
- Svartefoss, S. M., Jungblut, J., Aksnes, D. W., Kolltveit, K., & van Leeuwen, T. (2024). Explaining research performance: Investigating the importance of motivation. *SN Social Sciences*, 4(6), 105. <https://doi.org/10.1007/s43545-024-00895-9>
- Tapanila, K. (2020). Akateemisen työn merkityksellisyys ja yliopiston muuttuvat vaatimukset. *Aikuiskasvatus*, 40(1), 36–51. <https://doi.org/10.33336/aik.91046>
- Thibault Landry, A., Zhang, Y., Papachristopoulos, K., & Forest, J. (2020). Applying self-determination theory to understand the motivational impact of cash rewards: New evidence from lab experiments. *International Journal of Psychology*, 55(3), 487–498. <https://doi.org/10.1002/ijop.12612>
- Trépanier, S., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work and stress*, 29(3), 286–305. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach.

- Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277.
<https://doi.org/10.1348/096317906X111024>
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On Psychological Growth and Vulnerability: Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration as a Unifying Principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280.
<https://doi.org/10.1037/a0032359>
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 44(1), 1–31. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09818-1>
- Walker, G. J., & Litwiller, F. (2013). Backgrounds of, and Factors Affecting, Highly Productive Leisure Researchers. *Journal of Leisure Research*, 45(4), 537–562.
<https://doi.org/10.18666/jlr-2013-v45-i4-3898>
- Wang, C., Liu, W. C., Kee, Y. H., & Chian, L. K. (2019). Competence, autonomy, and relatedness in the classroom: Understanding students' motivational processes using the self-determination theory. *Heliyon*, 5(7), e01983.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01983>
- Wu, J., & Lu, X. (2013). Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivators on Using Utilitarian, Hedonic, and Dual-Purposed Information Systems: A Meta-Analysis. *Journal of the Association for Information Systems*, 14(3), 153–191.
<https://doi.org/10.17705/1jais.00325>
- Zhou, T., Law, R., & Lee, P. C. (2022). “What motivates me?” Motivation to conduct research of academics in teaching-oriented universities in China. *The Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 31, 100392.
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2022.100392>

Liitteet

Liite 1. Sitaattitaulukko

Pääluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus	Esimerkkisitaatti aineistosta
1. Autonomia	1.1 Omaehtoisen tutkimuksen tekeminen	Nautintoa ja innostusta tuottaa tutkimuksen tekeminen omasta kiinnostuksen kohteesta ja johon saa itse vaikuttaa	<i>"Innostavaa ja nautinnollista on ollut tutkimuksen suunnittelu, analyysi ja kirjoittaminen, kun tutkimuksen aihe on oman kiinnostukseni ytimessä - ja olen itse voinut vaikuttaa siihen, millaiseksi tutkimus muotoutuu..."</i>
	1.2 Uuden kehittäminen	Uuden idean kehittäminen ja sen testaus innostaa	<i>"Tietokonemallin kehittäminen uuden idean pohjalta, kotona tai työhuoneella. On innostavaa päästä testaamaan toimiiko idea. Tilanne vaatii aikaa ja mahdollisuutta keskittyä tekemiseen ainakin mallin koodauksen alussa..."</i>
	1.3 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	Nautintoa tuottavaa tilannetta luonnehtii työskentely kiireettä, rauhassa ja ajan kanssa	<i>"Nautin siitä, että sain työskennellä järjestelmällisesti, kokeilla erilaisia analyysin tekemisen vaihtoehtoja ja miettiä, mitkä niistä olisivat sopivia. [...] Tilannetta luonnehti se, että minulla ei ollut kiire,</i>

			<i>vaan sain tehdä työtä rauhassa ja ajan kanssa."</i>
	1.4 Opetuksen suunnittelu	Opetusjakson suunnittelu ja toteutus omaehtoisesti innostaa	<i>"Olen kokenut innostavana sen, kun olen saanut suunnitella ja toteuttaa omaehtoisesti opetusjakson ja sen sisällön, ilman, että siinä on paljoa ulkopuolisia rajoitteita tai rajoittavia raameja."</i>
2. Kykenevyys	2.1 Osaamisen hyödyntäminen	Oman asiantuntijuuden käyttö teki tilanteesta mielekkään	<i>"...Omat ideani otettiin hyvin vastaan ja sain toimia oman alan asiantuntijana."</i>
	2.2 Osaamisen jakaminen	Muiden auttaminen omaa osaamista jakamalla tuottaa iloa	<i>"...Pidän siitä, että voin jakaa omaa osaamistani eteenpäin ja auttaa ihmisiä urallaan..."</i>
	2.3 Osaamisen kehittäminen	Uuden oppiminen on mielekästä	<i>"...Opin tutkimusta tehdessäni uutta koko ajan niin tutkimuksen tekemisestä kuin itsestäni..."</i>
	2.4 Optimaalinen haastetaso	Iloa tuottaa sopivan haastavat tehtävät	<i>"...Sopivan haastavat tehtävät kuten opetuksen suunnittelu ja järjestelyt tuottavat myös iloa. Koen, että tutkijan tehtävissä on ollut sopivasti vaikeutta ja haastetta."</i>
	2.5 Pystyvyyden vahvistuminen	Uuden oppiminen, itsensä haastaminen ja siitä saatu onnistumisen kokemus on mielekästä	<i>"...Ilo oppia uutta ja haastaa itseä, kokemus siitä, että osaan ja pystyn."</i>

3. Yhteenkuuluvuus	3.1 Vuorovaikutus	Innostusta tuottaa vastavuoroinen vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa	<i>"...Koen innostusta, koska saan olla vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa, kuulla heidän ajatuksiaan ja päästä näkemään heidän oppimistaan..."</i>
	3.2 Yhteistyö	Innostusta tuottaa yhteiset mielenkiinnonkohteet ja luottamuksellinen yhteistyö	<i>"...kollegiaalinen ajatustenvaihto innostaa, yhteinen tutkimusala samoin, ja mahdollisuus jakaa omaa asiantuntemusta - tunsin oloni kotoisaksi. Tilannetta luonnehti keskinäinen luottamus, keskittyminen ja osin innostus"</i>
	3.3 Toisen tukeminen ja ohjaaminen	Nautintoa tuottaa vuorovaikutuksellinen opetus ja keskustelu itselle tutusta aiheesta	<i>"Vuorovaikutuksellinen opetus oman tieteenalan opiskelijoille itselleni hyvin tutusta aineesta. Nautin opiskelijoiden kanssa käydyistä keskusteluista ja perusasioihin palaamisesta."</i>
4. Täydentävät motivaatiotekijät	4.1 Uutuuden-viehätys	Työssä parasta on uusien hypoteesien parissa työskentely	<i>"Parasta on uusien hypoteesien testaamiseksi suoritettavien kokeiden tekeminen. Mikään ei voita sitä tunnetta, kun jännityksellä odotat tulosten valmistumista ja opit jotain uutta..."</i>

	4.2 Jännityksen kokemus	Sopiva jännitys ja onnistumisen kokemus opettamisesta	<i>"Oman tutkimuksen ja osaamisen opettaminen [...] Opettaminen on aina jossain määrin jännittävää, mutta myös palkitsevaa jos kuulijat innostuvat asiasta ja kehkeytyy hyviä keskusteluja"</i>
	4.3 Merkityksellisuuden kokemus	Mielenkiintoista on tehdä tutkimusta, joka on itselle ja yhteiskunnallisesti merkityksellistä	<i>"...Koin mielenkiintoisena päästä tekemään konkreettisen ja itselleni tärkeän tutkimuksen, joka on merkityksellinen yhteiskunnallisesti..."</i>
	4.4 Uteliaisuus	Innostuksen taustalla uteliaisuus, halu etsiä, löytää ja oppia	<i>"...Niin uusien asioiden etsiminen ja löytäminen kuin oppiminen ja ymmärtäminenkin pitävät työvireen korkealla. Ajattelen innostukseni johtuvan uteliaisuudesta ja halusta tietää enemmän..."</i>
	4.5 Flow-kokemus	Flow kokemus luentojen aikana	<i>"...Pidän erityisesti tunteesta luentojen aikana ja jälkeen, kun aine vie mukanaan ja jälkeenpäin on onnistunut ja euforinen olo..."</i>

Liite 2. Tekoälyn hyödyntäminen tutkimuksessa

Tämän pro gradu -tutkielman tekemisessä on hyödynnetty tekoälyä (OpenAI ChatGBT). Tekoälyä on hyödynnetty tämän tutkielman rakenteen ja sisällön suunnittelun tukena. Tekoälyn käytössä noudatettiin Vaasan yliopiston 27.6.2023 hyväksyttyä ohjeistusta: ”Ohjeet tekoälyn käytöstä opetuksessa ja oppimisessa”.