



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Ilkka Tuokko

Ganbatte & lykkyä tykö

Sisäisen motivaation kokemus suomalaisessa ja japanilaisessa kulttuurissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2020

Tekijä Otsikko	Ilkka Tuokko Ganbatte & lykkyä tykö Sisäisen motivaation kokemus suomalaisessa ja japanilaisessa kulttuurissa
Sivumäärä Aika	44 sivua + 2 liitettä Huhtikuu 2020
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Raisa Varsta
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutustua sisäisestä motivaatiosta tehtyyn tutkimukseen sekä selvittää, miten tämä ilmenee henkilön omassa elämässä. Vertailumaina opinnäytetyössä käytettiin Suomea ja Japania. Ulkoista motivaatiota ei käsitelty tämän työn puitteissa ollenkaan.</p> <p>Viitekehys muodostui suurimmaksi osaksi Edward Decin ja Richard Ryanin itseohjautuvuusteoriasta, jota myös Frank Martela oli laajentanut omilla tutkimuksillaan. Lisäksi tutustuttiin itseohjautuvuuden ja itseorganisoitumisen käsitteisiin. Muita sisäiseen motivaatioon vaikuttavia näkökulmia olivat muun muassa käsitykset tahdonvoimasta, flow-kokemuksesta, kutsumuksesta sekä olemassaolosta.</p> <p>Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin laadullista menetelmää ja aineisto koostui kuudesta haastattelusta. Yksi haastatteluista tehtiin teemahaastatteluna ja loput viisi lomakehaastatteluina. Aineisto käsitteli puoliksi suomalaista ja puoliksi japanilaista kulttuuria. Suomea ja Japania verrattiin myös Geert Hofsteden määrittelemällä kuudella kansallisella ulottuvuudella, ja kerättyä aineistoa peilattiin näihin ulottuvuuksiin.</p>	
Avainsanat	sisäinen motivaatio, tahdonvoima, flow, kutsumus, olemassaolo

Author Title	Ilkka Tuokko Ganbatte & lykkä tykö Experience of Intrinsic Motivation in Finnish and Japanese Cultures
Number of Pages Date	44 pages + 2 appendices April 2020
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organisation Development
Instructor	Raisa Varsta, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to explore the research of intrinsic motivation and to examine how people experience intrinsic motivation in their lives. The thesis compared Finland and Japan in the aforementioned question. While exploring intrinsic motivation, extrinsic motivation had been completely excluded from the thesis.</p> <p>The framework for the thesis was built around self-determination theory by Edward Deci and Richard Ryan which was expanded by Frank Martela with his own research. The framework also included the topics of self-direction and self-organization. It also touched on other aspects that affect intrinsic motivation, such as willpower, flow, calling and existence among other things.</p> <p>The data for this thesis was gathered using qualitative methods and consisted of six interviews. One of them was a theme interview and others were conducted using forms. Half of the interviews covered the Finnish and the other half the Japanese cultures. Finland and Japan were compared using the dimensions of national culture by Geert Hofstede, and the collected data was also analyzed and compared according to these dimensions.</p>	
Keywords	Intrinsic Motivation, Willpower, Flow, Calling, Existence

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Johdatus aiheeseen	1
1.2	Työn tavoite ja aiheen rajaus	1
1.3	Opinnäytetyön viitekehys	2
1.4	Tutkimusmenetelmä	2
1.5	Opinnäytetyön rakenne	3
2	Määritelmät	4
2.1	Motivaatio yleisesti	4
2.2	Ulkoinen vai sisäinen motivaatio	4
2.3	Sisäinen motivaatio	4
2.4	Kulttuuri	5
3	Itseohjautuvuus ja mikromanagerointi	5
3.1	Itseohjautuvuus	5
3.2	Itseorganisoituminen	6
3.3	Positiivinen vaikutus sisäiseen motivaatioon	6
3.4	Negatiivinen vaikutus sisäiseen motivaatioon	6
4	Itseohjautuvuusteoria	7
4.1	Historiaa	7
4.2	Kolme psykologista perustarvetta	8
4.3	Neljäs psykologinen perustarve	8
4.4	Suhde Maslow'n tarvehierarkiaan	9
4.5	Hyväntekeminen	11
4.5.1	Taustaa	11
4.5.2	Hyväntekeminen neljäntenä psykologisena perustarpeena	11
4.5.3	Johtopäätökset Martelan ja Ryanin tutkimuksesta	12
4.6	Positiivinen affekti ja elämän merkityksellisyyden kokeminen	13
4.6.1	Positiivinen ja negatiivinen affekti	13
4.6.2	Vaikutus elämän merkityksellisyyden kokemiseen	13
4.6.3	Johtopäätökset Martelan, Ryanin ja Stegerin tutkimuksesta	14
5	Sisäiseen motivaatioon vaikuttavat osatekijät	15
5.1	Tahdonvoima	15
5.1.1	Suhde sisäiseen motivaatioon	15

5.1.2	Tahdonvoiman määritelmä	16
5.1.3	Tahdonvoiman kasvattaminen	17
5.2	Kutsumus	18
5.2.1	Vapaus, virtaus ja vastuu	18
5.2.2	Siilikonsepti	20
5.2.3	"Paskaduuni"	21
5.3	Flow	21
5.3.1	Flow-kokemuksen määritelmä	21
5.3.2	Autoteelinen ja aksoteelinen toiminta	22
5.3.3	Optimaalinen flow-kokemus	22
5.4	Valonööriys	24
5.4.1	Valonöörin määritelmä	24
5.4.2	Elämäntaito ja elämänarvostus	24
5.4.3	Hippi, suorittaja, onneton ja valonööri	24
5.5	Olemassaolon tarkoitus	26
5.5.1	Elämän merkityksellisyyden etsiminen	26
5.5.2	Kriisi mahdollisuutena	26
5.5.3	Kärsimyksen välttämättömyys	27
6	Haastattelut	28
6.1	Haastattelumenetelmä	28
6.2	Suomalaisen kulttuurin edustajien haastattelut	29
6.3	Japanilaisen kulttuurin edustajien haastattelut	33
7	Kulttuuriset ulottuvuudet	34
7.1	Kuusi kansallista kulttuurien ulottuvuutta	34
7.2	Suomen ja Japanin ulottuvuuksien vertailu	35
7.3	Vertailu haastatteluihin	36
8	Johtopäätökset	37
8.1	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	37
8.2	Haasteet aineiston keruussa	39
8.3	Jatkotutkimukset	40
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Kysymykset sisäisestä motivaatiosta (suomeksi ja englanniksi)	
	Liite 2. Saatekirje kysymyksille sisäisestä motivaatiosta (englanniksi)	

1 Johdanto

1.1 Johdatus aiheeseen

Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä siihen, miten eri kulttuuripiireissä elävät ihmiset kokevat sisäisen motivaation ilmenevän omassa elämässään. Työn rajauksessa ulkoisen motivaation käsittely jätetään kokonaan pois. Samalla perehdytään muun muassa itseohjautuvuuden ja itseorganisoitumisen sekä tahdonvoiman ja flow-kokemuksen käsitteisiin. Työ on rajattu koskemaan sisäisen motivaation ilmentymistä suomalaisen ja japanilaisen kulttuurin piireissä elävien henkilöiden elämässä. Tässä työssä on keskitytty erityisesti yksilön omaan kokemukseen motivaatiostaan eikä niinkään organisaation käsitykseen aiheesta. Opinnäytetyön aineisto on kerätty laadullisella menetelmällä tehdyillä haastatteluilla ja vastauksia on kerätty sekä teema- että lomakehaastatteluilla. Haastatteluja on yhteensä kuusi, joista puolet käsittelee aihetta suomalaisesta ja puolet japanilaisesta näkökulmasta käsin.

1.2 Työn tavoite ja aiheen rajaus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ilmiötä, joka itseäni on kiinnostanut. Samalla toivottavasti joku tämän työn lukija kiinnostuu aiheesta ja ehkä hyötyy löytämistäni tuloksista. Työllä ei ollut ulkoista toimeksiantajaa. Aihe on rajattu koskemaan suomalaista ja japanilaista kulttuuria siksi, että uskoin kyseisien kulttuurien olevan tarpeeksi kaukana toisistaan, jotta niiden väliltä olisi voinut löytyä kiinnostavia eroavaisuuksia. Suomalaisen kulttuurin ei ole tarkoitus edustaa yleisesti ajatusta ”länsimaisesta kulttuurista” eikä japanilainen puolestaan pyri edustamaan ”aasialaista”. Tässä työssä kulttuurilla tarkoitetaan tiettyä kansallista kulttuuria eikä esimerkiksi kahdessa eri yrityksessä vallitsevaa kulttuuria. Suomalaista kulttuuria olen määritellyt edustavan henkilön, joka on joko syntynyt Suomessa tai elänyt suurimman osan elämästään siellä. Samat määritelmät koskevat myös japanilaista kulttuuria.

Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä asiat edesauttavat sisäisen motivaation syntymisessä?
- Vaikuttaako kulttuuri henkilön kokemukseen sisäisen motivaation syntymisessä?

1.3 Opinnäytetyön viitekehys

Tutkimuksen tekemiseen liittyy oleellisena teoreettinen viitekehys, jota käytetään luomaan pohjaa tutkimukselle tai toisin sanoen osoittamaan, miten kyseinen tutkimus sijoittuu toisten tutkimusten joukossa. Teoreettinen viitekehys koostuu aiheeseen sekä toisiinsa liittyvästä aineksesta, joka on oleellista tutkittavan aiheen kannalta. Viitekehys muodostuu usein erilaisista ja toisiinsa linkittyvistä näkökulmista, vaikka jotkin niistä saattavat saada suuremman painoarvon. Tutkija rakentaa näin teoriasta yhteenvedon siitä, miten aihetta on aiemmin tarkasteltu ja millaisia tuloksia on saatu. Teorian avulla voidaan myös selvittää, mitä aiheesta ei vielä tiedetä ja siten tämä ohjaa tutkijaa löytämään uutta tietoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b.)

Opinnäytetyössä on käytetty monipuolisesti lähteinä sekä kirjallisuutta että verkkosivustoja. Suurin osa lähteistä on julkaistu 2000-luvulla, joten niitä voidaan pitää suhteellisen ajantasaisina. Tärkeimmän poikkeuksen muodostaa Viktor Franklin tutkimukset, jotka kuitenkin puolustavat paikkaansa aiheen ainutkertaisuuden vuoksi. Holokaustiin verrattavia tapahtumia maailmanhistoriassa ei ole monia, joten koen Franklin todistajanlausuntojen olevan arvokas osoitus sisäisestä motivaatiosta ääriolosuhteissa. Lähteiden reliabiliteettiin ja validiteettiin perehdytään tarkemmin opinnäytetyön loppupuolella.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä työssä on käytetty laadullista menetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus koostuu erilaisista traditioista, lähestymistavoista sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmistä ihmisten elämän tutkimiseksi. Sitä ei määritä minkään tietyn tieteenalan tutkimusote tai vain yhdenlainen tapa tutkia. Laadullista tutkimusta määrittää elämismailman tutkiminen ja sen keskiössä ovat mitä moninaisimmin tavoin ilmenevät merkitykset. Perusteellisella tutkimuksella, joka koostuu tarkasti suunnitelluista tutkimusasetelmista, tutkimuksien toistamisesta sekä ilmiön tarkastelemisesta useista lähtökohdista, voidaan saavuttaa monipuolista tietoa ja näin ymmärtää paremmin tutkittavaa ilmiötä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.)

Haastattelut on toteutettu joko henkilökohtaisesti tai sähköpostitse. Ajansäästöllisistä syistä päädyin tekemään suurimman osan haastatteluista lähettämällä saatekirjeen sekä kysymykset halukkaille sähköpostitse. Näin säästin aikaa haastattelujen sopimiselta ja litteroimiselta. Poikkeuksen tein työskennellessäni suomalaisessa Organisaatio X:ssä

Lontoossa, jossa sain mahdollisuuden haastatella silloista kollegaani. Kysyin häneltä kumpaankin kulttuuriin liittyviä kysymyksiä, kun loput haastatteltavat vastasivat vain oman maansa kulttuuria koskeviin kysymyksiin.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö on rakennettu seuraavasti: sisällysluettelon jälkeen seuraa johdanto-osuus, jossa avataan työn rakennetta ja tavoitteita. Tätä seuraa viitekehys eli tutustuminen aiheeseen lähdekirjallisuuden ja verkkolähteiden avulla. Seuraavan osuuden muodostavat tutkimusmenetelmän esittely ja haastatteluiden purku. Tämän jälkeen on vuorossa kerätyn materiaalin tulkinta sekä sen peilaaminen viitekehukseen. Lopuksi tulevat johtopäätökset sekä pohdinta siitä, mitä aineiston keruussa olisi voinut tehdä toisin. Tämän jälkeen seuraa vielä luettelo käytetyistä lähteistä. Liitteinä löytyvät saatekirje ja haastattelukysymykset suomeksi sekä englanniksi. Opinnäytetyön rakenne on esitetty myös kuviossa 1.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne.

2 Määritelmät

2.1 Motivaatio yleisesti

Motivaatio perustuu motiiveihin, joilla tarkoitetaan tarpeita, haluja, viettejä, palkkioita sekä rangaistuksia. Motiiveja suuntaa päämäärä ja ne voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio on henkilön motiivien aikaansaama tila, joka määrittää, mihin hänen mielenkiintonsa on suuntautunut sekä millaisella vireystasolla hän toimii. Motivaation syntymiseen vaikuttaa myös tilanne, ja siitä voidaan erotella tilanne- ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatiossa tietyt sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet muodostavat motiiveja ja aiheuttavat tilanteeseen suuntaavaa toimintaa. Yleismotivaatiossa puolestaan korostuvat vireys, suunta ja käyttäytymisen pysyvyys. Tilannemotivaatio on lopulta riippuvainen yleismotivaatiosta. (Terveysverkko.) Suomi Sanakirjan mukaan motivaatio on johonkin toimintaan johtavien motiivien kokonaisuus, vaikuttimet, syyt ja perusteet. Synonyymeiksi sanalle annetaan myös ”into” sekä ”draivi” (Suomi Sanakirja.)

2.2 Ulkoinen vai sisäinen motivaatio

Motivaation voi jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Frank Martela ja Karoliina Jarenko (2015) määrittelevät ulkoisen motivaation (extrinsic motivation) reaktiiviseksi, joten se on reagoimista uhkiin sekä selviytymisen kannalta oleellista toimintaa. Tekemistä ohjaa tällöin jonkin ulkoisen päämäärän saavuttaminen. Tämä myös kuluttaa ihmisen henkisiä resursseja, sillä pahimmillaan toimiminen tuntuu pakolta, joten se voidaan kokea ahdistavana ja raskaana. Sisäinen motivaatio (intrinsic motivation) on puolestaan proaktiivista ja se kumpuaa henkilön omakohtaisista kiinnostuksen ja arvostuksen kohteista. Ihminen tekee näin asioita, jotka tuntuvat merkityksellisiltä ja jotka häntä itseään kiinnostavat. Tällainen toiminta ei kuormita yksilöä samalla tavalla kuin ulkoisesti motivoitu, sillä tekeminen vetää henkilöä puoleensa ja energiaa siihen tulee kuin luonnostaan. (Martela & Jarenko 2015, 26.)

2.3 Sisäinen motivaatio

Martela ja Jarenko (2015) määrittelevät neljä psykologista perustarvetta, jotka johtavat sisäiseen motivaatioon. Nämä ovat vapaaehtoisuuden, kyvykkyyden, yhteenkuuluvuuden sekä hyvän tekemisen tarve. Vapaaehtoisuuden tarvetta leimaa henkilön mahdolli-

suus tehdä häntä kiinnostavia asioita itselleen mielekkäällä tavalla. Tehty työ ei tule ulkoapäin pakotettuna. Kyvykkyyden tarpeessa työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden näyttää parasta osaamistaan ja se tarjoaa juuri sopivasti haasteita. Työ auttaa oppimaan ja kehittymään paremmaksi. Yhteenkuuluvuuden tarve merkitsee kokemusta siitä, että henkilö on osa yhteisöä, jossa hänestä välitetään ja arvostetaan ihmisenä. Tämä merkitsee myös tunnetta samassa veneessä olemisesta. Hyväntekemisen tarpeeseen kuuluu mahdollisuus saada aikaan hyvää työnsä kautta. Näin omalla tekemisellä on positiivinen vaikutus työkavereihin, asiakkaisiin tai koko yhteiskuntaan. (Martela & Jarenko 2015, 17-18.)

2.4 Kulttuuri

Kulttuurin voidaan määritellä olevan suurin piirtein sama asia kuin elämäntapa. Kulttuurin muodostavat ne asiat, jotka ihmiset ovat historiansa aikana oppineet tekemään ja joita he arvostavat. Kulttuuriset piirteet on opittu eivätkä ne periydy. Kulttuuri on myös aina kollektiivinen eikä yksilöllinen ilmiö. Se jaetaan ainakin osittain muiden ihmisten kanssa, jotka ovat eläneet samassa sosiaalisessa ympäristössä, joita voivat olla sama maa, kaupunki, koulu tai työpaikka. Kaikista kulttuureista löytyy silti myös osatekijöitä, joita vain tietty osa kulttuuripiiriin kuuluvista kannattaa. Mitään yhtenäiskulttuuria ei näin ole olemassa. (Peda.net.) Alankomaalainen kulttuurintutkija Geert Hofstede on määritellyt kulttuurin olevan ”mielen kollektiivinen ohjelmointi, joka erottaa yhden ryhmän jäsenet muista” (Hofstede Insights b).

3 Itseohjautuvuus ja mikromanagerointi

3.1 Itseohjautuvuus

Martela ja Jarenko (2017) erottelevat termit itseohjautuvuus (self-direction) ja itseorganisointuminen (self-organization) toisistaan. Ensin mainittu on yksilön ominaisuus, kun taas jälkimmäinen määrittää ryhmää. Itseohjautuva henkilö pystyy toimimaan itsenäisesti ilman ulkopuolista ohjausta tai kontrollia. Jotta näin voisi tapahtua, täytyy hänen olla itse-motivoitunut. Henkilöllä pitää olla halua pysyä liikkeessä sekä tehdä asioita omaehtoisesti. Toisekseen hänellä täytyy myös olla päämäärä eli ymmärrys siitä, mitä kohti on itseohjautumassa. Kolmanneksi henkilöltä pitää löytyä tarvittava osaaminen päämäärän tavoitteluun. Jos nimittäin taidot puuttuvat, on hänen hankalampi itseohjautua. Tehtävää

varten oleellisten kykyjen lisäksi häneltä täytyy löytyä ajanhallintaan, tehtävien asettamiseen, resurssien hallintaan sekä priorisointiin liittyviä taitoja. Perinteisissä organisaatioissa nämä on tavattu ulkoistaa esimiehelle. (Martela & Jarenko 2017, 12.)

3.2 Itseorganisoituminen

Itseorganisoituneessa ryhmässä ylhäältä annettuja valmiita rakenteita on pyritty minimoimaan. Tässä tapauksessa ei ole määritelty ennalta komentoketjuja, jäykkiä hierarkioita, kiinteitä rooleja tai esimiehiä, joilta pitää pyytää vahvistus kaikkiin päätöksiin. Työntekijät ovat organisoituneet keskinäisesti ja tämä muokkautuu uudelleen aina tarpeen muuttuessa. Henkilöt vuorovaikuttavat toistensa kanssa mielekkäällä tavalla ja uusia tiimejä syntyy tilanteen niin vaatiessa. Itseorganisoituminen ei kuitenkaan tarkoita täydellistä yksilöiden päätäntävaltaa täysin ilman rajoja. Pienet organisaatiot voivat toimia ilman tarkasti määriteltyjä rakenteita, vaikka myös niissä muodostuu väkisin erilaisia käytäntöjä. Yli kymmenen hengen organisaatioissa täydellinen itseorganisoituminen on hankalampaa ilman mitään ennalta sovittuja rakenteita tai toimintamalleja. (Martela & Jarenko 2017, 12-13.)

3.3 Positiivinen vaikutus sisäiseen motivaatioon

Oleellisena osana sisäisen motivaation syntymiseen Martela ja Jarenko (2017) määrittelevät henkilön itseohjautuvuuden. Kun työntekijälle annetaan valtaa ja vastuuta omista työtehtävistään, kokee hän itseään ja osaamistaan arvostettavan. Hän pystyy työskentelemään parhaaksi katsomallaan tavalla ja tarttumaan tärkeimmiksi kokemiinsa asioihin. Tieteellisissä tutkimuksissa on osoitettu autonomian kokemisella, työstä innostumisella sekä työn imulla olevan vahva yhteys. Great Place to Work –listauksessa parhaiten pärjäävissä organisaatioissa tuetaan kaikissa henkilön itseohjautuvuutta. Sama on nähtävissä myös Filosofian Akatemian sisäistä motivaatiota mittaavan IMQ-tutkimuksen tuloksissa. Kokemus omasta autonomiasta sekä vaikutusalueen koko vaikuttavat organisaation IMQ-pisteisiin. (Martela & Jarenko 2017, 312.)

3.4 Negatiivinen vaikutus sisäiseen motivaatioon

Mikromanageroinnin (micromanaging) tunnusmerkkejä saattavat olla se, että johtaja välttää delegoimasta tehtäviä eteenpäin, korjaa jatkuvasti muiden virheitä sen sijaan, että keskittyisi kokonaiskuvaan, sekä vetää jo annettuja tehtäviä takaisin itselleen. On

eri asia korjata työntekijää, joka on jatkuvasti alisuoriutunut, kuin mikromanageroida yhtä tai useampia työntekijöitä. Vaikka vahva johtaja ohjaa työntekijöitään, voi liika ohjaus tai valvonta olla vahingollista työympäristölle. Alaisten täytyy pystyä luottamaan siihen, että johtaja uskoo heidän suoriutuvan työstään kunnialla. Tämä lisää osaltaan luottamusta johtajaan sekä alaisen itseluottamusta. Vaikka jokainen johtaja varmasti pyrkii parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen, on suuri virhe olla sallimatta alaisille yhtään vapautta. Jokainen työntekijä haluaa tuntea pärjäävänsä ja heillä täytyy olla myös mahdollisuus osallistua ja jakaa ideoita. (Beard 2014.)

Kauppatieteiden tohtorin Kirsti Malkamäen mukaan mikromanagerointi eli ylitarkka ohjeistaminen työpaikalla vähentää työntekijän oma-aloitteisuutta sekä vie rentouden tekemisestä ja ilon työstä. Jos alaista jatkuvasti mikromanageroidaan, pyrkii tämä toimimaan annettujen ohjeiden mukaisesti välttääkseen rangaistukset. Tällöin uhkana on myös jäykän byrokraattinen organisaatio, jossa saattaa vallita ongelmia ilmapiirissä eivätkä suoritukset yllä parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Malkamäen mukaan organisaatioiden johtamisjärjestelmien tulisi keskittyä vain oleellisiin asioihin. Henkilöstölle annettujen ohjeiden kuuluu olla selkeitä ja niitä tulee olla kohtuullisesti. Näin työntekijöille jää myös soveltamisen varaa. Johtamisen läpinäkyvyys sekä ohjaistamisessa että valvonnassa on johtamisen ja luottamuksen perusta. Työssä onnistumisen ja tulosten tekemisen kannalta epätarkoituksellisen tarkka ohjeistus sekä valvonta johtavat tehottomuuteen työpaikalla. (Ahjopalo 2017.)

4 Itseohjautuvuusteoria

4.1 Historiaa

1960-luvun behavioristinen psykologia uskoi, että ihmisen motivaatiota määrittivät ulkoiset palkkiot ja rangaistukset. Tämä psykologia ennusti, että jos sisäiseen motivaatioon lisätään jokin ulkoinen tekijä esimerkiksi palkkion muodossa, kasvaa henkilön motivaatio entisestään. Edward Deci halusi kyseenalaistaa vallitsevan näkemyksen. Hän uskoi, että konkreettinen palkinto saa ihmiset unohtamaan alkuperäisen innostuksensa ja keskittymään pelkästään palkkion tavoitteluun. Ulkoinen palkitseminen vähentää täten motivaatiota viemällä huomion pois tekemisestä itsestään sekä luontaisesta mielihyvästä, jota tekeminen saa aikaan. Decin mukaan ihminen ei ole pelkkä passiivinen ympäristöönsä reagoija vaan aktiivinen oman elämänsä suunnannäyttäjä. (Martela 2015, 59-61.)

Tieteellisten kokeiden avulla Deci onnistui määrittelemään, että on olemassa sekä sisäisiä että ulkoisia motivaationlähteitä, ja lopulta jälkimmäiset heikentävät edellisiä. Edward Decin kumppaniksi tutkimukseen liittyi 1970-luvulla Richard Ryan ja yhdessä he päättivät luoda yhtenäisen teorian. Tutkimuksen perusteella syntyi itseohjautuvuusteoria (englanniksi ”self-determination theory”). Deci ja Ryan pohjasivat teoriansa empiiriseen tutkimukseen, jonka he halusivat muuttavan maailmaa. (Martela 2015, 59-61.)

4.2 Kolme psykologista perustarvetta

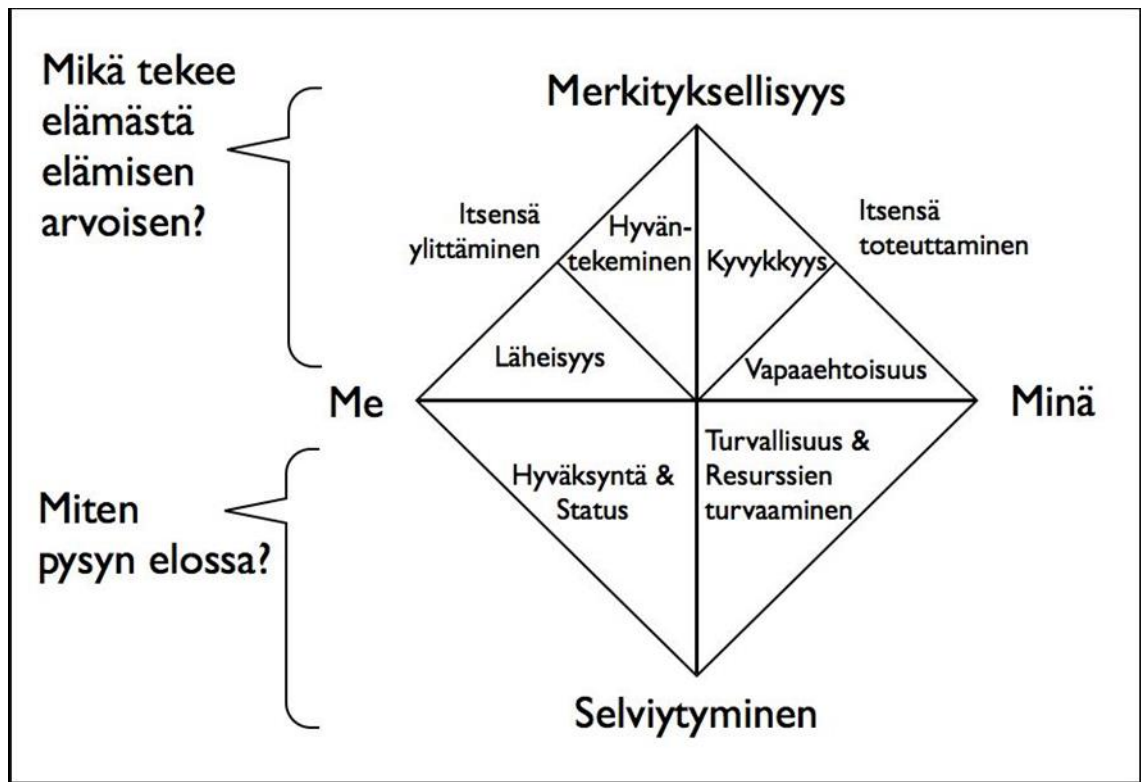
Itseohjautuvuusteoria lähtee liikkeelle siitä, että ihminen on perusluonteeltaan aktiivinen. Hän aktiivisesti hakeutuu kohti itseään kiinnostavia asioita eikä vain passiivisesti reagoi ympäristön vaatimuksiin. Ihminen on näin proaktiivinen, itseohjautuva ja elinvoimainen, vaikka erilaiset ympäristötekijät saattavatkin aktiivisuutta vähentää. Teoriaan kuuluu eritely sisäisen ja ulkoisen motivaation välillä, mutta toinen tärkeä elementti on ajatus psykologisista perustarpeista. Teorian mukaan fyysisten perustarpeiden lisäksi ihminen tarvitsee myös tietynlaisia peruskokemuksia voidakseen hyvin. (Martela 2015, 64, 66-67.)

Vapaaehtoisuus (autonomy) sekä kyvykkyys (competence) on määritelty psykologiseksi perustarpeiksi jo 1980-luvun alussa. Deci ja Ryan määrittelivät nämä kaksi perustarvetta tutkiessaan, miten rahan kaltaiset motivaatiotekijät onnistuvat heikentämään henkilön sisäistä motivaatiota. Ihminen on kuitenkin sosiaalinen olento, joten useimmat tarvitsevat toista ihmistä voidakseen paremmin. Vuonna 2000 Deci ja Ryan lisäsivät läheisyyden (relatedness) kolmanneksi psykologiseksi perustarpeeksi. (Martela 2015, 64, 66-67.)

4.3 Neljäs psykologinen perustarve

Frank Martela (2015) on määritellyt kolmen aiemman perustarpeen rinnalle vielä yhden lisää: hyväntekemisen. Martelan mukaan ihmisellä on perustava tarve tuntea tekevänsä hyvää muille ihmisille. Hänen mukaansa kyseessä on oleellinen osa ihmisyyttä, vaikka itseohjautuvuusteoria ei olekaan asiaa aiemmin huomionut. Vuonna 2013 Martela matkusti Rochesterin yliopistoon esittelemään teoriansa Decille ja Ryanille. Hän kuitenkin tarvitsi empiiristä tutkimusta teoriansa tueksi. Professori Ryan ei ole halunnut julkisesti ottaa kantaa puolesta eikä vastaan, kuuluuko hyväntekeminen osaksi psykologisia perustarpeita. Martela kuitenkin rakentaa oman teoriansa sen varaan, että psykologisia perustarpeita on neljä ja onkin luonut motivaatiotimanttinsa näiden pohjalta. (Martela 2015, 68-69, 71.)

Frank Martelan luoma motivaatiotimantti on esitelty kuviossa 2, ja tässä opinnäytetyössä keskitytään vain sen yläosaan. Sisäisen motivaation kannalta on tärkeää kysyä, mikä tekee elämästä elämisen arvoisen. Kysymys siitä, miten ihminen pysyy hengissä, liittyy pikemmin Maslow'n tarvehierarkiaan, jota sivutaan edempänä.



Kuvio 2. Frank Martelan motivaatiotimantti (Sahimaa 2017).

4.4 Suhde Maslow'n tarvehierarkiaan

Eräs maailman tunnetuimmista motivaatioteorioista on Abraham Maslow'n luoma tarvehierarkia (kuvio 3). Maslow'n mukaan ihmiseltä löytyy viidenlaisia tarpeita, jotka muodostavat hierarkkisen tason. Alemman tason tarpeen tulee olla tyydytetty ennen kuin henkilö voi nousta portaalla seuraavalle. Hierarkia on kuitenkin joustava, sillä ihmisen toiminta saattaa olla samaan aikaan motivoitunut monesta tarpeesta. Henkilö saattaa jättää alemman tason tarpeensa täysin tyydyttämättä tavoitellessaan korkeamman portaan asioita. Viisi perustarvetta esitetään yleensä pyramidin mallissa, jossa alimman tason muodostavat fysiologiset tarpeet. Tämän jälkeen seuraavat turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. (Otavan Opisto.)



Kuvio 3. Maslow'n tarvehierarkia (Paavilainen 2014).

Frank Martela kuitenkin esittää kritiikkiä Maslow'n tarvehierarkiaa kohtaan. Hänen mukaansa tarvehierarkia on mielenkiintoinen teoria ja se kuulostaa intuitiivisesti järkevältä, mutta ongelmaksi muodostuu, ettei sen tueksi löydy empiiristä näyttöä. Vaikka teoria onkin jo yli 70 vuotta vanha, ei empiirinen psykologia ole löytänyt kokeellista näyttöä sen paikkansapitävyydestä. Maslow on itse myös tiedostanut, että hänen teoriansa ei välttämättä sovellu kokeellisen tutkimuksen kohteeksi. Vaikka fyysiset välttämättömyydet tai turvallisuus hyväksyttäisiin alemmiksi tarpeiksi, ei ole konkreettista näyttöä, että ylemmät tarpeet olisivat tietynlaisessa järjestyksessä. Ihminen saattaa asettaa itsensä toteuttamisen ihmissuhteiden edelle. Nämä ovat erilaisia tarpeita ilman, että toinen olisi perustavampi. Tieteellisessä mielessä Maslow'n tarvehierarkia on Martelan mukaan teoria, joka kyllä tunnetaan, mutta jota ei todellisuudessa käytetä. (Martela 2015, 56-58.)

4.5 Hyväntekeminen

4.5.1 Taustaa

Kirjoitin Frank Martelalle sähköpostia 26.9.2019 ja tiedustelin häneltä, missä vaiheessa hänen tutkimuksensa on koskien hyväntekemistä (beneficence) osana neljää psykologista perustarvetta. Martela vastasi minulle ja lähetti kaksi tuoretta tutkimusta aiheeseen liittyen. Teen niistä yhteenvedon tässä ja seuraavassa alaluvussa.

4.5.2 Hyväntekeminen neljäntenä psykologisena perustarpeena

Periaatteena on, että tutkimuksen psykologiseksi perustarpeiksi täytyy olla maltillista, sillä vaarana voi olla itse teorian vaikutuksen heikkeneminen, jos tarpeita lisätään ylenmääräisesti. Itsemääräämisteoriaan (self-determination theory) on määritelty ehdot, joilla uusia ehdokkaita voidaan lisätä. Ensiksi ehdokkaalla täytyy olla voimakas positiivinen vaikutus psykologiseen yhtenäisyyteen, terveyteen ja hyvinvointiin. Tämä määrittää perustan psykologisille perustarpeille, jotka ovat oleellisia rakennusaineita kasvulle, yhtenäisyydelle sekä hyvinvoinnille. Toiseksi perustarpeen puutteen pitää vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja heikentää toimintoja. Koska kyseiset perustarpeet ovat tarpeita, niiden puutoksen pitäisi johtaa kasvun, yhtenäisyyden sekä hyvinvoinnin vähentymiseen. (Martela & Ryan 2019, 2-3.)

Kolmanneksi ehdokkaan pitää oleellisesti selittää tai tulkita laajempaa empiiristä ilmiötä. Tarpeen täytyy onnistua selittämään laajemmin erilaisia yhteyksiä ja tilanteita. Neljänneksi ehdokkaan täytyy onnistua määrittelemään psykologisia kokemuksia ja käytöksiä, jotka johtavat hyvinvointiin. Tarpeen täytyy määritellä yksilön suhde ympäristöönsä ja hänen suhteensa muihin ihmisiin. Viidenneksi ehdotetun tarpeen täytyy vaikuttaa lisäävästi eikä vähentävästi. Lisäävät tarpeet edesauttavat terveellistä kehitystä, kun taas vähentävät tarpeet toimivat vain yksilön ollessa uhattuna. Kuudenneksi ehdotetun tarpeen pitää olla yleismaailmallinen ja toimia kaikissa kulttuureissa. Perustarpeiden täytyy olla oleellinen osa ihmisluontoa ja toimia riippumatta vallitsevasta kulttuurista. (Martela & Ryan 2019, 2-3.)

Martela ja Ryan suorittivat työryhmineen kolme eri tutkimusta. Ne ovat kuitenkin liian laajoja ja monimutkaisia, jotta ne voisi perusteellisesti referoida tässä, joten suosittelen tarkastamaan asian suoraan varsinaisesta raportista. Kaikki kolme tutkimusta olivat

määrällisiä ja aineisto kerättiin Yhdysvalloista. Osallistujat valittiin Amazon Mechanical Turk –ohjelmiston avulla ja heitä oli 300–400. Huomionarvoista on myös, että suurin osa vastaajista identifioi itsensä valkoihoisiksi.

4.5.3 Johtopäätökset Martelan ja Ryanin tutkimuksesta

Martela ja Ryan (2019) tulivat tutkimustensa jälkeen johtopäätökseen, että hyväntekeemisellä ei ole positiivista vaikutusta hyvinvointiin tai sen puutteella negatiivista vaikutusta. Tälle saattaa olla useita selityksiä. Ensimmäiseksi he pohtivat, että tutkimus saattoi epäonnistua ja näin oikeat tulokset jäivät saavuttamatta. Kuitenkin käytetyllä menetelmällä on aiemmin saatu luotettavia tuloksia. Toiseksi Martela ja Ryan miettivät, jos kysymyksissä käytetty ”pelkään” saattoi vaikuttaa tuloksiin. Kysymysten on saatettu tulkita tarkoittavan tulevaisuuteen liittyvää pelkoa eikä suoranaisesti hyväntekeemisen puutteeseen. Tarkistaakseen oletuksen paikkansapitävyyden he laskivat tulostensa korrelaatiot ilman kyseisiä kysymyksiä, mutta niillä ei ollut oleellista vaikutusta tutkimukseen. (Martela & Ryan 2019, 13-14.)

Yksi vaihtoehto on myös se, että ihmisten voi olla vaikea tulkita, milloin ovat olleet haitaksi muille eli eivät ole tehneet näille ”hyvää”. Ihmiset saattavat turvautua järkeilyyn, itsepetokseen, välttelyyn tai muihin suojakeinoihin. Martela ja Ryan ehdottavat, että tulevaisuuden tutkimuksissa olisi mielenkiintoista käsitellä, missä määrin ihmiset aktiivisesti vahingoittavat muita tai vain jättävät mahdollisuuden olla muille hyödyksi käyttämättä. Lopuksi he pohtivat mahdollisuutta, että hyväntekeemisen puutteella ei ole vastaavia perusteellisia vaikutuksia henkilön huonoon oloon kuin muilla psykologisilla perustarpeilla. (Martela & Ryan 2019, 13-14.)

Lopuksi Martela ja Ryan vertaavat käsitteitä ”psykologinen perustarve” (basic psychological need) ja ”hyvinvoinnin vahvistaja” (basic wellness enhancer). Heidän mielestään on vielä liian aikaista sanoa, että hyväntekeemisen puutteella ei olisi negatiivisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin. Jos kuitenkin tulevat tutkimukset näyttävät, että hyväntekeemisellä ei ole yhteyttä muihin psykologisiin perustarpeisiin, sen rooli yhtenä neljästä psykologisesta perustarpeesta tulee kyseenalaiseksi. Samaan aikaan hyväntekeemisellä saattaa kuitenkin olla oleellisia vaikutuksia ihmisen hyvinvoinnille. (Martela & Ryan 2019, 14-15.)

Jos tulevat tutkimukset vahvistavat hyväntekemisellä olevan suoria vaikutuksia henkilön hyvinvoinnille, yhtenäisyydelle ja terveydelle, voisi se näin oleellisesti vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Martela ja Ryan päätyvät ehdottamaan eroa psykologisen perustarpeen ja hyvinvoinnin vahvistajan välille. Hyvinvoinnin vahvistajat vaikuttavat positiivisesti ihmisen hyvinvointiin, mutta niiden puute ei vastavuoroisesti vähennä sitä. Hyvinvoinnin vahvistajat vaikuttavat yleismaailmallisesti henkilön menestykseen ja tyytyväisyyteen, mutta niiden puute ei tee elämästä vastavuoroisesti yhtään kurjempaa. (Martela & Ryan 2019, 14-15.)

Voi siis sanoa, että Frank Martela on saanut ainakin väliaikaisen vastauksen pyrkimyksilleen lisätä hyväntekeminen osaksi neljää psykologista perustarvetta. Martelan tutkimukset (kuten myös Decin ja Ryanin) luovat tälle opinnäytetyölle kuitenkin sen verran vankan kivijalan, joten hyväntekeminen pidetään mukana mahdollisena rakennusai-
neena ihmisen hyvinvoinnille. Jos kuitenkin Martela päätyy tulevaisuudessa oleellisesti vastakkaisiin tuloksiin, joudutaan hyväntekemisen asemaa miettimään uudelleen.

4.6 Positiivinen affekti ja elämän merkityksellisyyden kokeminen

4.6.1 Positiivinen ja negatiivinen affekti

Positiivinen affekti (positive affect) viittaa henkilön taipumuksiin kokea myönteisiä tunteita, vaikuttaa myönteisesti toisten kanssa sekä kohdata elämän haasteita positiivisesti. Vastavuoroisesti negatiivinen affekti (negative affect) vaikuttaa maailman kokemiseen kielteisessä valossa, kielteisten tunteiden kokemiseen sekä negatiivisuuteen ihmissuhteissa ja ympäristössä. Nämä kaksi affektia ovat riippumattomia toisistaan, vaikka silti niiden välillä on yhteys. Henkilöllä voi olla korkea positiivinen ja negatiivinen affekti, vain toinen voi olla korkea tai molemmat ovat alhaisia. Kumpikin vaikuttaa suuresti elämän kokemiseen, varsinkin stressitilanteissa. (Scott 2019.)

4.6.2 Vaikutus elämän merkityksellisyyden kokemiseen

Elämän kokeminen merkityksellisenä (meaning in life) vaikuttaa voimakkaasti henkilön hyvinvointiin. Mutta mitkä asiat vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen? Esimerkiksi positiivinen affekti, sosiaaliset uhat ja kuolemaan liittyvät ajatukset saattavat vaikuttaa siihen, miten ihminen kokee elämänsä. Martela, Ryan ja Steger (2017) uskovat, että

hyvinvoinnin ”hedonististen¹” osa-alueiden, kuten positiivinen affekti, sekä ”eudaimonististen²” osa-alueiden, kuten psykologiset perustarpeet, keskinäisten suhteiden tutkiminen auttaa ymmärtämään hyvinvoinnin perusolemusta. Positiivisella affektilla on ollut tutkittua vaikutusta elämän merkityksellisyyden kokemiseen sekä yleisellä että päivittäisellä tasolla. Tunne siitä, että henkilö kokee kuuluvansa johonkin ja hänellä on yhteys muihin, vaikuttaa myös voimakkaasti elämän merkityksellisyyteen. Hyväntekemisellä eli henkilön myönteisellä vaikutuksella toisten elämään on myös voimakas yhteys ihmisen hyvinvointiin. (Martela & Ryan & Steger 2017, 2-3.)

Frank Martela ym. toteuttivat työryhmineen kolme tutkimusta, joista kaikki olivat määrällisiä. Tutkimukset toteutettiin Yhdysvalloissa ja osallistujat kerättiin Amazon Mechanical Turk –ohjelmiston avulla. Osallistujia oli 200–300 ja suurin osa heistä identifioi itsensä valkoihoisiksi. Kolmas tutkimus poikkesi kahdesta ensimmäisestä siinä, että se toteutettiin yhdysvaltalaisessa yliopistossa, joten osallistujat olivat keskivertoa nuorempia. Tutkimuksessa noin 100 yliopisto-opiskelijaa pitivät päiväkirjaa 10 yhtäjaksoisen päivän ajan.

4.6.3 Johtopäätökset Martelan, Ryanin ja Stegerin tutkimuksesta

Tutkimusten avulla Martela kollegoineen yrittivät selvittää positiivisen affektin vaikutusta elämän merkityksellisyyden kokemiseen. He ehdottivat, että neljä psykologista perustarvetta vaikuttavat elämän merkityksellisyyteen. Kaikki kolme tutkimusta antoivat näyttöä, että psykologiset perustarpeet vaikuttavat sekä yleiseen että päivittäiseen merkityksellisyyden kokemukseen. Yhdessä nämä selittivät 60–70 prosenttia merkityksellisyyden kokemuksesta. Seuraavaksi he tulivat johtopäätökseen, että ihmisillä on erilaisia tapoja kuvata omia merkityksellisyyden kokemuksiaan. Heidän mielestään tarvitaan jatkotutkimuksia erottelamaan elämän yleistä merkityksellisyyttä lyhytkestoisista ja merkitykselliseksi koetuista tapahtumista. On ehdotettu, että elämän merkityksellisyys voitaisiin jakaa kolmeen alueeseen: tarkoitus, yhtenäisyys ja merkittävyys. Kuitenkin empiiristä aineistoa näiden osa-alueiden erottelamiseen on vielä riittämättömästi. (Martela ym. 2017, 15-16.)

¹ Näkemyksen mukaan nautinto katsotaan yleensä etiikan ainoaksi tavoittelemisen arvoiseksi päämääräksi (Tieteen termipankki 2016b).

² Onnellisuuden ensisijaisuutta ihmiselämässä korostava etiikan suuntaus, joka perustuu Aristoteleen näkemyksiin (Tieteen termipankki 2016a).

Positiivisen affektin ja elämän merkityksellisyyden kokemuksen välistä yhteyttä tarvitsee Martelan ym. mielestä tutkia, jotta voitaisiin erottaa ”hedonistinen” ja ”eudaimonistinen” puoli toisistaan. He päätyivät tulokseen, että positiivisella affektilla on vaikutusta päivittäiseen merkityksellisyyden kokemukseen, mutta ei suoraan yleiseen elämän merkityksellisyyteen. Mistä tämä epäjohdonmukaisuus voisi johtua? Eräs vaikuttava tekijä saattaa olla tutkimuksissa käytetyt menetelmät. Aiemmat tutkimukset ovat myös näyttäneet, että positiivisella affektilla ei välttämättä ole suoraa yhteyttä elämän merkityksellisyyden kokemukseen. (Martela ym. 2017, 17-18.)

Frank Martela ym. kuitenkin löytävät voimakkaita yhteyksiä positiivisen affektin ja päivittäisten, merkityksellisten kokemusten väliltä. Heidän mielestään saattaa olla olemassa muita tunnistamattomia tekijöitä, jotka positiivisen affektin rinnalla vaikuttavat merkityksellisyyden kokemukseen. Kun henkilö kuvaa päivittäisiä kokemuksiaan, positiivinen affekti otetaan helpommin huomioon, kun mietitään tapahtumien merkityksellisyyttä. Kun elämän merkityksellisyyttä taas kuvataan kokonaisuutena, on sen rooli huomattavasti vähäisempi. (Martela ym. 2017, 17-18.)

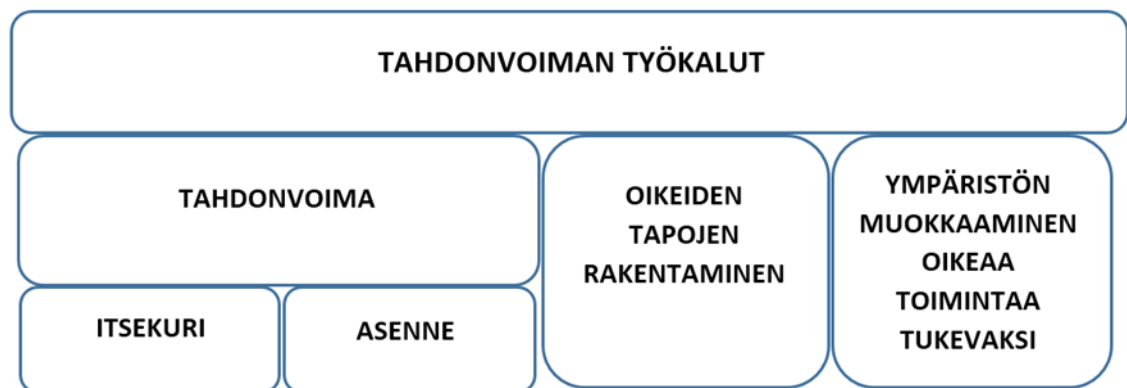
5 Sisäiseen motivaatioon vaikuttavat osatekijät

5.1 Tahdonvoima

5.1.1 Suhde sisäiseen motivaatioon

Frank Martela (2013) esittää, että motivaatio ja tahdonvoima ovat saman asian kaksi puolta. Kun ihminen on motivoitunut jostakin, vetää tämä tekeminen häntä puoleensa. Tahdonvoima puolestaan toimii voimana, jolla ihminen työntää itseään kohti jotakin velvoitetta tai poispäin jostakin houkutuksesta. Mitä vahvemmin ihminen on motivoitunut tehtävänsä suorittamisesta, sitä vähemmän hän tiedostaa vaihtoehtoisia tapoja aikansa kuluttamiseen. Kun henkilö on näin motivoitunut jostakin asiasta, ei hänellä ole erityisesti tarvetta tahdonvoimalle, sillä tekeminen itsessään vetää huomion puoleensa. Tahdonvoima on motivaation vastinpari, joka tulee tarpeelliseksi, kun epämiellyttävät asiat täytyy suorittaa. Kun henkilön on torjuttava jokin kiusaus tai muuten saatava ikävä asia hoideksi alta pois, ilmestyy tahdonvoima paikalle. Motivaatio ja tahdonvoima täydentävät toinen toisiaan. (Martela 2013, 43-44.)

Martelan (2013) mukaan ihmiselämän perimmäisin kysymys on, miten tehdä elämässään asioita, jotka ovat oikeita ja merkityksellisiä. Tähän kysymykseen löytyy vastauksena neljä eri keinoa. Ensimmäisenä on oikeista asioista motivoituminen. Seuraavaksi tulee tahdonvoima. Kolmantena on oikeiden tapojen rakentaminen. Ja viimeisenä ympäristön muokkaus oikeaa toimintaa tukevaksi. Monesti ihminen ei tarvitse kumpaakaan eli motivaatiota tai tahdonvoimaa tehdäkseen jotakin. Iso osa ihmisen käytöksestä perustuu rutiiniin ja moni on omien tapojensa orja. Myös ympäristö vaikuttaa suuresti siihen, miten ihminen toimii. Ympäristö saattaa ohjata kohti tietynlaista toimintaa sekä helpottaa tai vaikeuttaa jonkin asian tekemistä. Ihminen voi olla yhtä paljon ympäristönsä kuin tapojensa vanki. (Martela 2013, 17-18.) Frank Martelan määrittelemät tahdonvoiman rakennuspalikat on esitetty kuviossa 4.



Kuvio 4. Frank Martelan tahdonvoiman rakennuspalikat (Järviö 2016).

5.1.2 Tahdonvoiman määritelmä

Martela (2013) määrittelee, että ihmisen tahdonvoiman vahvuus on kiinni kahdesta tekijästä. Ensiksi ihmisellä tuntuu olevan suorastaan fyysinen ja lihaksen kaltainen kyky itsekontrolliin, joka väsyä käytettäessä, mutta paranee myös harjoittelemalla. Kun henkilö on täysin uupunut, hänellä ei yksinkertaisesti ole enää tarpeeksi energiaa kiusauksien vastustamiseen. Samalla henkilön omalla asenteella on kuitenkin ratkaiseva merkitys kyvyssä kontrolloida itseään. Martela kokee, että tahdonvoimasta puolet on itsekuria ja toinen puolisko asennetta. Tahdonvoima on kykyä valita tietoisesti kahden erilaisen halun väliltä. Tämän ansiosta ihminen ei sokeasti seuraa jokaista mahdollista impulssia. Tahdonvoimaa tarvitaan ainoastaan silloin, kun yksilön sisällä on ristiriita. Kun henkilö haluaa kahta toisensa poissulkevaa asiaa, tarvitaan tahdonvoimaa päättämään kumpaa mielihalua seurata. (Martela 2013, 20-21.)

Roy Baumeister on tutkimusryhmineen osoittanut, että tahdonvoima on kuin käytöstä väsyvä lihas. Yhdessä aktiviteetissa käytetty tahdonvoima on lopussa myös täysin toisenlaisessa tekemisessä. Aina kun ihminen taistelee jotakin impulssia vastaan, pyrkii suodattamaan häiriötekijöitä pois mielestään, tekee valinnan eri vaihtoehtojen välillä tai keskittyy tekemään jotakin haastavaa, kuluu samalla hänen tahdonvoimansa. Tahdonvoima väsy samalla tavalla sekä voitetuissa että hävityissä taisteluissa. Pelkkä päätöksien tekeminen kuluttaa samaa resurssia. Kyseistä ilmiötä kutsutaan termillä valintaväsymys (englanniksi ”decision fatigue”). Tahdonvoiman tieteellinen tutkimus voidaan professori Baumeisterin mukaan tiivistää kahteen seikkaan. Ensimmäiseksi ihmisellä on rajallinen määrä tahdonvoimaa ja tämä kuluu käytössä. Toiseksi samaa tahdonvoiman energiaa käytetään kaikkiin mahdollisiin tehtäviin. (Martela 2013, 35, 37-38.)

5.1.3 Tahdonvoiman kasvattaminen

Stanfordin yliopiston tutkimusryhmä on osoittanut, että mitä enemmän henkilö uskoo oman tahdonvoimansa kuluvan jossakin tehtävässä, sitä enemmän se todellakin kuluu. Tutkimuksilla on myös osoitettu, että tahdonvoiman väsymistä voidaan estää positiivisilla tunteilla sekä kovalla motivaatiolla. Kyseiset tulokset vaikuttavat olevan ristiriidassa näkemyksen kanssa, jonka mukaan tahdonvoima olisi käytössä väsyvä lihas. Omalla asenteella on silti vahva vaikutus siihen, miten pitkälle henkilön tahdonvoima riittää. Ihmisen mieli alkaa varoittaa häntä henkisten resurssien vähenemisestä jo kauan ennen kuin ne todella loppuvat. Tällöin mukaan astuu henkilön asenne sekä menneet kokemukset onnistumisista ja epäonnistumisista. Monesti ihmisten lankeamisiin kiusausten edessä vaikuttaa se, että antaa luvan itselleen lipsahtaa. Martela summaa, että puolet tahdonvoimasta on oikeaa fyysistä resurssia, joka kuluu käytössä mutta palautuu nopeasti levossa. Toinen puoli taas on kiinni henkilön omasta asenteesta eli siitä, kuinka motivoitunut on ja kuinka paljon luottaa omaan tahdonvoimaansa. (Martela 2013, 40-42.)

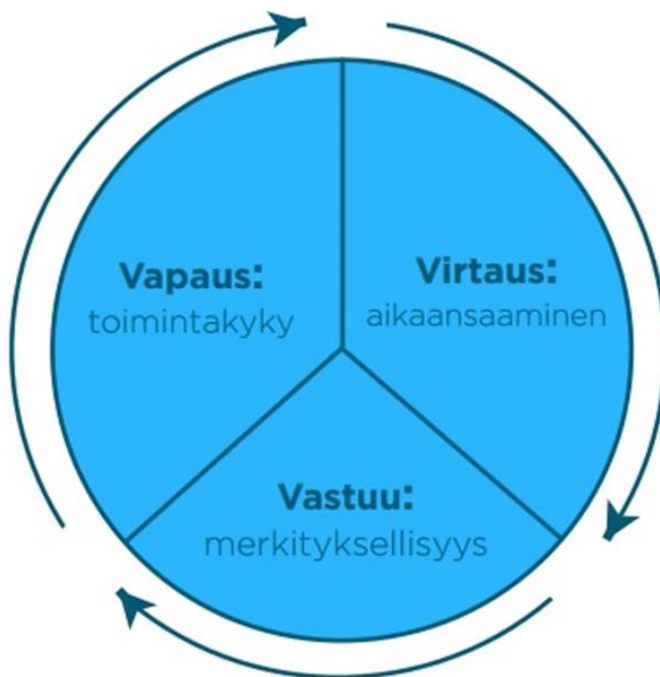
Frank Martelan (2013) mukaan on tärkeintä ymmärtää, että tahdonvoima on heikko. Paras tapa voittaa tahdon taistelu on pitää huolta siitä, että välttää koko kamppailun. Taivoitteesta täytyy tehdä helpoin vaihtoehto eli se, joka vaatii vähiten ponnisteluja. Tämä on tärkein strategia tahdonvoiman taisteluiden voittamiseksi. Ihmisen täytyy omaksua erilaisia toimintatapoja, joilla ennakoida mahdollisia houkutuksia sekä minimoida niiden päihittämiseen tarvittava tahdonvoima. Tutkimusten mukaan ihmiset, jotka arvioivat

oman tahdonvoimansa kaikkein suurimmaksi, antavat kaikkein helpoiten periksi houkuksille. Toiset tutkijat ovat esittäneet, että pitkäaikainen tahdonvoiman käyttö voi olla jopa haitallista ihmiselle. Tätä voi verrata stressireaktioon, joka on lyhytaikaisena tehokas keskittymiskyvyn lisääjä, mutta liian pitkään jatkuessaan alkaa syödä kehon energiavarastoja. (Martela 2013, 53-54, 56.)

5.2 Kutsumus

5.2.1 Vapaus, virtaus ja vastuu

Emeritusprofessori Robert Bellah on määritellyt kolme erilaista tapaa suhtautua työskentelyyn. Työ urakkana tarkoittaa sitä, että työtä tehdään palkkion tähden. Työ urana merkitsee sitä, että työtä tehdään siitä aiheutuvien saavutusten vuoksi. Työ kutsumuksena puolestaan on sitä, että työmotivaatio herää, kun työskentely on yhteydessä johonkin henkilöä suurempaan. Lauri Järvilehto (2013) määrittelee kutsumuksen merkitsevän sitä, että ihminen tietää, mitä hän haluaa tehdä, miten se tehdään ja miten tästä tekemisestä on hyötyä muille ihmisille. Näin kutsumuksen tukipilareiksi muodostuvat vapaus, virtaus ja vastuu (kuvio 5). Tästä seuraa positiivinen kierre: kun ihminen tekee intohimoisesti rakastamaansa asiaa ja uppoutuu tässä virtaustilaan, tuottaa tämä samalla arvokkaita tuloksia muille. (Järvilehto 2013, 26, 28, 39.)



Kuvio 5. Lauri Järvilehdon kutsumuksen tukipilarit (Maailma projektipäällikön silmin 2016).

Järvilehdon (2013) mukaan vapaus ei tarkoita sitä, että ihminen voisi toimia täysin mielensä mukaan. Vapaus merkitsee, että henkilö tekee sitä, mikä on juuri hänelle parasta. Ulkoiset resurssit ja saavutukset eivät luo pitkäkestoista hyvinvointia, vaikka resurssien puute voikin johtaa huonovointisuuteen. Vapautta on kahta erilaista: ulkoisesti sekä sisäisesti määrittynyttä. Ulkoisesti määrittynyt vapaus on perinteisessä mielessä sitä, että ulkoiset tekijät eivät rajoita henkilön vapautta. Sisäisesti määrittynyt vapaus puolestaan merkitsee, miten ihminen asennoituu omaan toimintaansa. Vaikka olosuhteet olisivat muuten rajoitetut, voi henkilö silti toteuttaa omia arvojaan tietyissä puitteissa. Richard Ryan määrittelee, että vapaus ei tarkoita itsenäisyyttä tai riippumattomuutta. Ihminen on todella vapaa vasta siinä vaiheessa, kun hän saa viettää päivänsä sellaisessa seurassa, jossa on aidosti hyvä olla. Toiminnan vapaus edellyttää samalla oikeanlaista sosiaalista ympäristöä. (Järvilehto 2013, 29, 31.)

Virtauksella eli flow-kokemuksella on kutsumuksen kannalta kaksi tärkeää merkitystä. Ensiksi tästä seuraa täydellinen läsnäolo suoritettavassa tehtävässä. Toiseksi virtaustila on optimaalinen taitojen kehittämiselle. Jos henkilö työskentelee jatkuvassa flow-tilassa, kasvaa samalla hänen taitonsa. Virtauskokemus edellyttää, että henkilö pystyy työskentelemään niin, että hän saa tuloksia aikaan ja kokee osaavansa asiansa täydellisesti. Flow-tila syntyy, kun ihminen tekee jotakin määrätietoisesti, saa työstään välitöntä palautetta sekä pystyy toimimaan taitojensa ääri rajoilla. Termin kehittäjän Mihály Csíkszentmihályin mukaan ilmiö tarkoittaa täydellistä uppotumista tekemiseen. Tutkimusten mukaan ihmiset pääsevät flow-tilaan useimmin työskennellessään kuin vapaa-ajallaan. (Järvilehto 2013, 34-36.)

Kutsumuksellisessa työssä vastuu merkitsee sitä, että henkilö miettii oman tekemisensä hyötyä muille ihmisille. Työskentely on samalla intohimoista ja palkitsevaa, mutta myös eettisesti kestävä. Vastuu tarkoittaa sitä, että henkilö tuottaa omalla osaamisellaan aitoa iloa ja hyötyä muille. Psykologi Viktor Frankl onnistui säilyttämään sisäisen vapautensa Auschwitzin keskitysleirillä auttamalla kohtalotovereitaan. Franklin totetaa, että vapaus ei näin yksin riitä, vaan sen rinnalle tarvitaan myös vastuuta. Vapaus perustuu henkilön omiin intohimon kohteisiin. Virtaus puolestaan johtaa siihen, että hänen taitonsa kehittyvät. Ja lopulta vastuu muista johtaa siihen, että samalla tulee tehneeksi jotakin merkityksellistä toisille ihmisille. (Järvilehto 2013, 27, 33, 38.)

5.2.2 Siilikonsepti

Aristoteleen kerrotaan sanoneen: ”Kutsumuksesi on siellä, missä taitosi kohtaavat maailman tarpeet.” Lauri Järvilehto (2012) muokkaa ajatusta seuraavasti: ”Kutsumuksesi on siellä, missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet.” Järvilehdon mukaan ihmisen ei pidä tehdä mitään, mitä hän ei halua tehdä. Jos henkilö ei kuitenkaan halua tehdä vielä mitään, pitää hänen tehdä kaikkea. Isaiah Berlin on määritellyt kahdenlaisia ihmisiä: kettuja ja siilejä. Kreikkalainen Arkhilokhos on todennut, että kettu tietää lukuisia asioita, kun siili tietää vain yhden ison asian. Suurin osa ihmisistä on ”kettuja”, jotka osaavat kaikenlaista, mutta eivät ole mestareita missään asiassa. Iso osa ihmisten toiminnasta perustuu ulkoa tuleviin vaatimuksiin. Näin ”kettuus” edistää henkilön hyvinvointia vain välillisesti kohti omaa kutsumusta. (Järvilehto 2012, 193-194.)

Yritystutkija Jim Collins on tarkastellut maailman menestyneimpiä yrityksiä. Hän on havainnut, että jokainen näistä on toteuttanut niin sanottua ”siilikonseptia”. Kyseinen konsepti määrittelee leikkauskohdan kolmen eri osa-alueen risteyksessä. Ensin tulee asia, jossa ihminen on taitava. Toisena on jotakin, mistä on hyötyä muille. Ja kolmantena tulee se, mitä henkilö haluaa tehdä intohimoisesti. Järvilehto (2012) esittää, että tunnistamalla oman intohimonsa, ihminen on jo puolimatassa kohti siilikonseptia. Kun henkilö tietää, mitä hän haluaa ja tekee sitä päivittäin, tulee näin viimeisestä osasta perusta ensimmäiselle. Kun jotakin toteuttaa tarpeeksi suurella intohimolla, tulee siinä luonnollisesti riittävän taitavaksi. (Järvilehto 2012, 193-194.) Jim Collinsin luoma siilikonsepti on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Jim Collinsin siilikonsepti (Määttä 2016).

5.2.3 ”Paskaduuni”

Frank Martela ja Karoliina Jarenko (2014) ottavat Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnalle tekemässään raportissa kantaa niin sanotun ”paskaduunin” määritelmään. Työelämän polarisoitumisen sekä työtehtävien automatisoitumisen vuoksi uusia työpaikkoja voidaan odottaa syntyvän korkeapalkkaisille luoville aloille ja vastaavasti matalapalkkaisiin palvelutöihin. Sisäinen motivaatio saattaa sopia yhteen edellä mainittujen tehtävien kanssa, mutta miten se voisi näkyä myös jälkimmäisissä. Martelan ja Jarenkon mukaan työn varsinaista sisältöä tärkeämmäksi muodostuu se, miten kyseinen työ on järjestetty. Kun omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys ovat kunnossa, voi henkilö kokea työnsä arvokkaaksi ja mielekkääksi, olivat tehtävät käytännössä minkälaisia tahansa. (Martela & Jarenko 2014, 60.)

Lopulta ”paskaduunista” tekee vähätteleminen arvoisen henkilöstön ihmisarvoa alentava kohtelu eikä niinkään työn sisältö. Kun henkilö kokee, että esimiehet arvostavat häntä ja ympäriltä löytyy kannustava työyhteisö, on tällä paljon suurempi merkitys hänen hyvinvoinnilleen ja työmotivaatiolleen kuin varsinaisilla työtehtävillä. Edellä mainittu ei silti tarkoita, etteikö palkalla, työturvallisuudella tai muilla työn reunaehdoilla olisi merkitystä. Työn arvokkuus määritellään usein pelkän palkkauksen perusteella, kun samalla pitäisi miettiä yleistä arvokkuutta sekä tapaa, millä työntekijöitä johdetaan. ”Paskaduunit” eivät ole markkinatalouden luoma välttämättömyys, vaan usein kyseessä on pelkkä lyhytnäköinen kustannussäästöajattelu tai taitamattomat esimiehet. Lainsäädäntö määrittelee minimipalkan sekä muut olosuhteet, jotka inhimillisen työn on täytettävä. Olennaista on kuitenkin johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri, joita ei voi lainsäädännöllä ohjailla. (Martela & Jarenko 2014, 60-61.)

5.3 Flow

5.3.1 Flow-kokemuksen määritelmä

Mihály Csíkszentmihályin (2005) määrittelemä flow-kokemus on optimaalinen tila, jossa henkilöllä on tunne siitä, että hänen taitonsa kohtaavat haasteet, sääntöjen rajoittamassa toiminnassa. Samalla toiminta antaa suoraa palautetta siitä, miten yksilö on onnistunut kyseisessä suorituksessa. Keskittyminen flow:ssa on sen verran intensiivistä, että ihmisen huomio keskittyy kokonaan toimintaan, eikä näin tarkkaavaisuutta riitä enää ympäröiviä epäolennaisuuksia tai ongelmia kohtaan. Tietoisuus henkilöstä itsestään saattaa

myös kadota ja aikakäsitys muuttua. Vastaavia kokemuksia luovat toiminnot ovat sen verran palkitsevia, että ihmiset ryhtyvät tehtäviin näiden itsensä vuoksi, riippumatta niistä saatavista palkinnoista. Joskus flow-kokemus voi syntyä sattumalta, kun ulkoiset ja sisäiset olosuhteet kohtaavat sopivasti. Flow on kuitenkin usein seurausta joko selkeästi rajatusta toiminnasta tai henkilön omasta kyvystä synnyttää sitä. (Csíkszentmihályi 2005, 113.)

5.3.2 Autoteelinen ja aksoteelinen toiminta

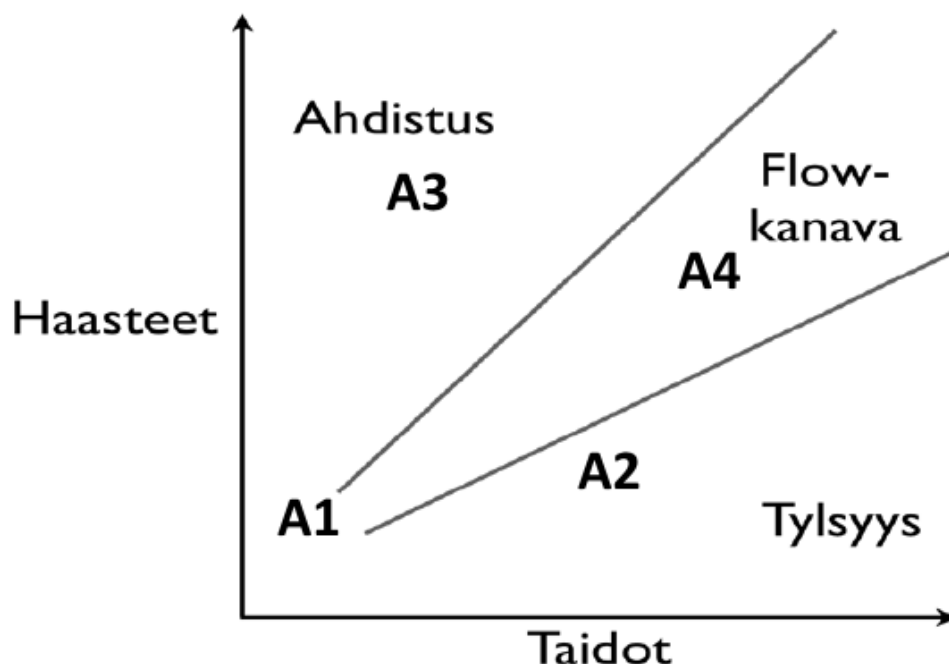
Optimaaliseen kokemukseen liittyy oleellisena osana, että toiminta on palkitsevaa sinänsä. Henkilöä sytyttävästä tekemisestä tulee usein sisäisesti palkitsevaa, vaikka siihen olisi alkujaan ryhdytty muista syistä. Autoteelinen merkitsee toimintaa, joka itsessään on riittävää, eikä sitä tehdä jonkin palkkion vuoksi, vaan pikemminkin siksi, että tekeminen on palkkio itsessään. Kun kokemus on autoteelinen, henkilö kiinnittää tarkkaavaisuutensa varsinaiseen toimintaan, kun taas ei-autoteelisessä tekemisessä huomio kohdistuu vuorostaan seurauksiin. (Csíkszentmihályi 2005, 107.) Esimerkkinä vastaavista toiminnoista voisi olla luova kirjoittaminen ja opinnäytetyön rakentaminen. Luova kirjoittaminen tuo monelle varmasti tyydytystä tekemisen itsensä tähden, kun taas opinnäytetyötä saatetaan tehdä ulkoisten pakkojen ajamana. Toki myös opinnäytetyön kirjoittaminen voi lopulta alkaa tuottamaan autoteelisiä kokemuksia.

Useimmat ihmisten toiminnot eivät ole puhtaasti autoteelisiä tai aksoteelisiä, mikä tarkoittaa pelkästään ulkoisista syistä johtuvaa tekemistä. Jostakin toiminnasta, jota on alun perin alettu tekemään ulkoisesta pakosta, voi lopulta tulla myös sisäisesti palkitsevaa. Autoteeliset kokemukset eroavat suuresti niistä tunteista, joita ihmiset yleensä elämässään kokevat. Monella tekemisellä ei ole arvoa sinänsä, vaan ihmiset tekevät niitä odottaen jotakin palkintoa tulevaisuudessa tai koska heidät on pakotettu siihen. Monet saattavat jopa kokea, että heidän työssään kuluttamansa aika menee hukkaan. Flow-kokemus kuitenkin nostaa elämän uudelle tasolle; kun kokemus on sisäisesti palkitsevaa, elämä saa arvonsa nykyhetkessä ilman jotakin oletettua hyötyä tulevaisuudessa. (Csíkszentmihályi 2005, 107, 109.)

5.3.3 Optimaalinen flow-kokemus

Csíkszentmihályi (2005) on luonut kaavion (kuvio 7) kuvaamaan optimaalisen flow-kokemuksen syntymistä. Kaaviolla voidaan määritellä neljä tilannetta, joista ensimmäinen

sijaitsee flow-kanavassa, mutta henkilön haasteet ja taidot ovat matalalla tasolla (A1). Toisessa vaiheessa taidot kasvavat, mutta haasteet pysyvät entisen kaltaisina, jolloin koittaa pitkästymisen (A2). Kolmanneksi haasteiden lisääntyessä, mutta taitojen pysyessä ennallaan, vuorossa on ahdistus (A3). Vasta kun sekä taidot että haasteet ovat lisääntyneet samassa suhteessa, päästään takaisin flow-tilaan (A4). (Csíkszentmihályi 2005, 117.)



Kuvio 7. Mihály Csíkszentmihályin flow-kanava (mukaillen Martela ja Jarenko 2014, 30).

Flow-kokemuksen saavuttamista voi kuitenkin estää tietoisuuden epäjärjestys tai psyykinen entropia. Tällainen informaatio on ristiriidassa henkilön aikomusten kanssa tai jopa estää niiden toteutumisen. Vastaavia tunnetiloja voi kuvata tuskaksi, peloksi, raivoksi, levottomuudeksi tai mustasukkaisuudeksi. Nämä tuntemukset pakottavat henkilön keskittämään tarkkaavaisuutensa väärin kohteisiin, jolloin hän ei ole enää vapaa käyttämään sitä oman halunsa mukaisesti. Psyykinen energia muuttuu samalla hajanaiseksi sekä tehottomaksi. Jokainen ihmisen prosessoima tieto arvioidaan sen mukaan, mikä merkitys sillä on itselle. Onko informaatio neutraali vai uhkaako tai tukeeko se päämääriämme? Informaatio voi joko saada aikaan epäjärjestystä tietoisuudessa tai se voi vahvistaa henkilön tavoitteita ja vapauttaa samalla psyykkistä energiaa. (Csíkszentmihályi 2005, 64, 68.)

5.4 Valonööriys

5.4.1 Valonöörin määritelmä

”Valonööri” on Frank Martelan (2015) luoma termi, jonka hän on suomentanut englanninkielisen sanasta ”lightneer”. Sanan alkuosa ”valo” viittaa henkilön sisäiseen valoon. Valonööri on valon lähde, josta huokuu ulkopuolelle lämpöä ja myönteisiä elämänarvoja. Tämä valo ei ole välttämättä intomielisyyden neonvaloa, vaan pikemmin sisäistä hehkua, joka lämmittää sydäntä. Muille ihmisille tämä näyttäytyy tietynlaisena tasapainona ja toiminnan jämäkkyutenä. Termin jälkimmäinen osa viittaa vuorostaan insinööriin, joka merkitsee käytännöllistä fokuksia ja kykyä edistää itselleen tärkeitä arvoja. Insinööriys viittaa tässä kykyyn toimia ja saada asioita aikaiseksi. Valonööri ei pelkästään hehku sisäistä valoa, hänellä on myös työkalut synnyttää tuloksia. Valo antaa näin suunnan ja ”nööri” määrää tahdin. (Martela 2015, 16.)

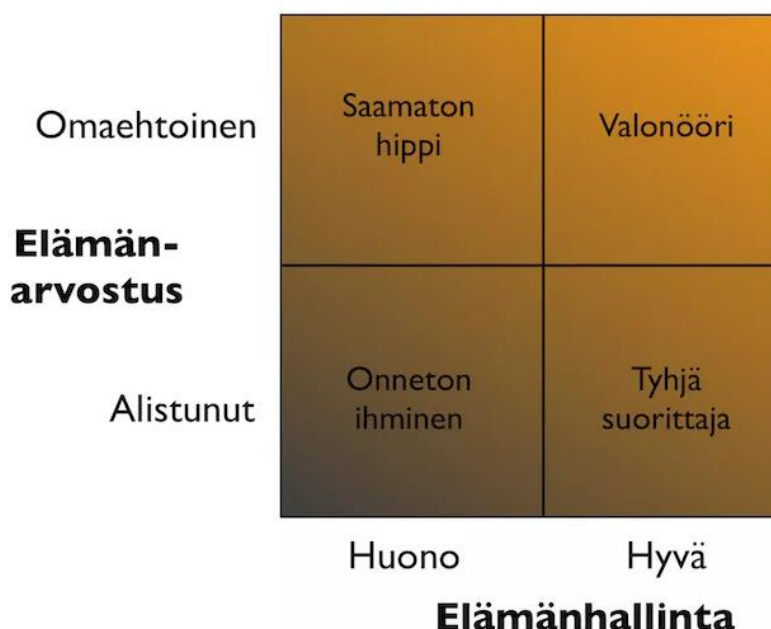
5.4.2 Elämäntaito ja elämänarvostus

Martelan (2015) mukaan elämäntaito eli kyky elää hyvää elämää muodostuu kahdesta asiasta. Nämä ovat elämänhallinta eli kyky saada asioita aikaan sekä elämänarvostus, joka tarkoittaa kykyä tavoitella oikeita asioita. Elämänhallinta kertoo siitä, miten vahvasti henkilön oman elämän langat ovat hänen käsissään. Ihminen asettaa jatkuvasti erilaisia päämääriä, joissa välillä onnistutaan ja toisinaan taas ei. Toisilla on luontaisesti paremmat kyvyt hallita omaa elämäänsä kuin muilla. Nämä ihmiset eivät poikkeaa valitsemaltaan polulta vaan pystyvät saamaan asioita aikaan, vaikka jokainen tietenkin välillä epäonnistuu. Elämänarvostuksen mukaan henkilö voi elää omannäköistään elämää. Vaikka ihmiset pyrkivät elämässään moniin päämääriin, kaikki niistä eivät tee heitä onnellisiksi. Liian usein nimittäin tulee käyttäneeksi aikaansa tavoitellakseen asioita, joita lopulta ei ole aktiivisesti valinnut. Monesta saattaa tuntua, että niin vain kuuluu tehdä. Vaihtoehtoisesti henkilö voi pysähtyä ja ryhtyä valitsemaan itse tekemänsä asiat. (Martela 2015, 12-13.)

5.4.3 Hippi, suorittaja, onneton ja valonööri

Yhdistämällä elämänhallinnan sekä elämänarvostuksen Martela (2015) määrittelee neljä erilaista tapaa elää elämänsä. Hänen mukaansa ihminen voi olla ”onneton”, ”hippi”, ”suorittaja” tai ”valonööri”. Hipillä on suuri elämänarvostus, mutta huono elämänhallinta.

Suorittajalta puolestaan löytyy hyvä elämäntaito, mutta hänen elämänarvostuksessaan on puutteita. Onnettomalla ihmisellä ei ole erityisesti kumpaakaan, kun taas valonööri loistaa molemmissa. (Martela 2015, 13-14.) Frank Martelan laatima elämäntaidon nelikenttä löytyy kuviosta 8.



Kuvio 8. Frank Martelan elämäntaidon nelikenttä (Martela 2014).

Martelan mukaan hipillä on sydän paikallaan, mutta tältä puuttuvat käytännön kyvyt saada asioita aikaiseksi. Hän osaa kyseenalaistaa systeemin ja on oppinut valitsemaan itse oman polkunsä. Hippi tietää, mihin uskoo ja mitä haluaa elämältään saavuttaa. Häneltä kuitenkin puuttuvat tarvittavat elämäntaitojen työkalut ja hän jää helposti lähtötelineisiin. Arvot ja unelmat jäävät saavuttamatta, jos ihmiseltä puuttuvat kyvyt toteuttaa ne. (Martela 2015, 14-15.)

Tyhjä suorittaja on hipin vastakohta. Hänellä on tiukka itsekuri ja hän on tottunut työskentelemään päämääriensä eteen. Suorittaja ei ole pelkästään kova tekemään töitä vaan myös strateginen. Kun hän asettaa tavoitteensa, tekee hän kaikkensa ne saavuttaakseen. Tällaisen henkilön suorittaminen on kuitenkin onttua, sillä hänellä ei ole päämääriä, jotka todella ovat tavoittelemisen arvoisia. Hän pärjää kilpailussa toisia vastaan, mutta kilpailee kokonaan väärissä asioissa, joten voittaminen ei lopulta tuo edes onnea. (Martela 2015, 14-15.)

Kylmän suorittajan ja saamattoman hipin välistä löytyy onneton ihminen, jolta puuttuvat sekä elämänhallinta että toimivat elämänarvot. Jos elämästä puuttuvat päämäärät ja kyky hallita sitä, saattaa henkilö helposti ahdistua tai jopa masentua. Elämänhallinta ja elämänarvostus ovat molemmat opeteltavia asioita, mutta tämä edellyttää sitä, että ympäriltä löytyy ihmisiä, jotka kykenevät nämä opettamaan omalla esimerkillään tai viisailla sanoillaan. (Martela 2015, 14-15.)

5.5 Olemassaolon tarkoitus

5.5.1 Elämän merkityksellisyyden etsiminen

Saksalainen filosofi Friedrich Nietzsche on sanonut: ”Se jolla on miksi elää voi kestää melkein minkä tahansa miten”. Kyseisen ajatuksen pohjalta keskitysleireiltä selvinnyt Viktor Frankl (1983) on määritellyt kehittämänsä logoterapian perusteet. Franklin mukaan ihmisellä on perustava tarve löytää elämälleen tarkoitus. Tarkoituksen etsiminen on ainutlaatuista ihmislajille, ja vain henkilö itse pystyy sen toteuttamaan. Löytämällä oman merkityksensä elämälleen ihminen tyydyttää oman tarpeensa löytää tarkoitus. Frankl kieltää tarkoitusten ja arvojen olevan pelkkiä puolustusmekanismeja tai reagoititapoja. Ihminen kykenee elämään aatteidensa ja arvojensa vuoksi sekä joskus jopa kuolemaan niiden puolesta. (Frankl 1983, 90-91, 96.)

Ihminen voi myös turhautua etsiessään tarkoitusta. Logoterapia määrittelee tämän ”eksistentiaaliseksi turhaumaksi”. Kyseinen termi voidaan määritellä käsittämään itse olemassaoloa, olemassaolon tarkoitusta tai yritystä löytää konkreettinen tarkoitus henkilön olemassaololle. Eksistentiaalinen turhauma voi lopulta johtaa jopa neurooseihin. ”Eksistentiaalinen tyhjiö” johtuu puolestaan siitä, että ihmisen käyttäytymistä tukevat traditiot vähenevät nopeasti. Vaistot tai traditio eivät enää kerro henkilölle, mitä hänen pitäisi tehdä. Näin ihminen saattaa päätyä tekemään sitä, miten muutkin toimivat (konformismi, mukautuminen) tai mitä muut odottavat hänen tekevän (totalitaarisuus). Eksistentiaalinen tyhjiö johtuu ensisijaisesti ikävystymisestä. (Frankl 1983, 93, 97-98.)

5.5.2 Kriisi mahdollisuutena

Kiinalainen kriisiä kuvaava kirjoitusmerkki ”weiji” (kuvio 9) koostuu kahdesta osasta. Näistä toinen merkitsee vaaraa ja toinen mahdollisuutta. Kriisi muodostuu näin päätöksentekoa vaativaksi tilanteeksi, jolloin tehty päätös luo edellytyksiä

mahdollisuuksien toteutumiselle. Kriisi onkin siirtymävaiheen haaste, joka johtaa lopulta johonkin uuteen. (Ahjo Communications 2017.) Vaikka tämä ei kielitieteellisesti pidäkään paikkansa (Mair 2009), ajatusta tarinan takana voidaan silti pitää oikeana. Kriisi on monelle mahdollisuus kasvuun, vaikka se alkujaan saattaisikin tuottaa suurta ahdistusta. Automaattisesti tämä ei kuitenkaan toteudu, vaan kaikkein merkittävintä on henkilön oma suhtautuminen uuteen tilanteeseen.



Kuvio 9. Kiinalainen ”kriisiä” tarkoittava kirjoitusmerkki (Stern 2017).

5.5.3 Kärsimyksen välttämättömyys

Vaikka ihmiseltä voidaan viedä mahdollisuus tehdä työtään tai nauttia elämästään, häneltä ei Franklin (1983) mielestä voida riistää kärsimisen välttämättömyyttä. Kun ihminen hyväksyy tyynesti kärsimisensä, elämä säilyttää merkityksensä loppuun asti. Henkilön tapa hyväksyä kohtalonsa jopa kaikkein vaikeimmissa olosuhteissa, antaa elämälle syvempää merkitystä. Elämä voi säilyä rohkeana, arvokkaana ja epäitsekkäänä tai ihminen voi unohtaa oman inhimillisen arvokkuutensa ja taantua pelkäksi eläimeksi. Vaikeat olosuhteet luovat arvoja, jotka henkilö voi päättää omaksua, mikä ratkaisee hänen kärsimystensä arvon. Kärsimys on Franklin mukaan oleellinen osa elämää eikä ilman sitä elämä voi olla täydellistä. (Frankl 1983, 65-66, 104.)

Viktor Franklin piti hengissä Auschwitzin sekä vastaavien leirien epäinhimillisissä olosuhteissa hänen ensimmäisen kirjansa käsikirjoitus. Vaikka alkuperäinen teos menetettiin, jatkoi Frankl sen laatimista päässään. Tämä antoi hänelle suuremman merkityksen leirin kärsimyksille, joista hengissä selviytymisen mahdollisuus oli yhden suhde 28:aan. Viktor Franklin (1983) mukaan jokainen tunti ja päivä leireillä tarjosi mahdollisuuksia tehdä päätöksiä. Ihminen saattoi valita, alistuiko vallitseviin

olosuhteisiin, jotka veivät hänen vapautensa ja määräisivät kohtalonsa. Franklin mukaan siihen, minkälainen henkilö vangista tuli, vaikutti pitkälti tämän sisäinen päätös eikä leirin olosuhteet. Ihminen pystyy päättämään oman suhtautumisensa vallitsevaan tilanteeseen ja näin säilyttämään inhimillisen arvokkuutensa jopa keskitysleirillä. (Franklin 1983, 64-65, 104-105.)

6 Haastattelut

6.1 Haastattelumenetelmä

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2004) mukaan ihmiset kysyvät kysymyksiä ja tulkitsevat asioita aina valitsemastaan näkökulmasta käsin sekä sillä ymmärryksellä, joka heiltä kyseisellä hetkellä löytyy. Samoja asioita voidaan siis kuvata useasta eri näkökulmasta käsin. Todellisen elämän kuvaaminen on lähtökohtana laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Ajatuksena on, että todellisuus on moninainen, mutta sitä ei silti voi jakaa mielivaltaisesti osiin. Tapahtumat muokkaavat samanaikaisesti toisiaan, ja niiden väliltä on mahdollista löytää monenlaisia suhteita. Laadullisessa tutkimuksessa kohdetta pyritäänkin tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 151-152.)

Tutkija ei voi kuitenkaan sanoutua irti arvolähtökohdista, sillä arvot muokkaavat sitä, millä tavalla yritämme ymmärtää tutkittavia ilmiöitä. Objektivisuuden saavuttaminen ei myöskään ole mahdollista perinteisessä mielessä, sillä tietäjä eli tutkija sekä tiedettävä asia kietoutuvat saumattomasti toisiinsa. Tällöin tulokseksi voidaan saada vain ehdollisia selityksiä tiettyyn aikaan ja paikkaan rajoittuen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa onkin pyrkimyksenä itse asiassa löytää uusia tosiasioita kuin todistaa jo olemassa olevia totuuksia. (Hirsjärvi ym. 2004, 151-152.)

Hirsjärvi kollegoineen (2004) määrittelevät kvalitatiiviselle tutkimukselle seitsemän tyypillistä piirrettä. Ensimmäiseksi tutkimusta luonnehtii kokonaisvaltainen tiedonhankinta, ja aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Toiseksi tutkimuksessa suositetaan ihmisiä tiedon keruun instrumentteina. Toisin sanoen tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa sekä haastatteluihin tutkittavien kanssa kuin mittausvälineillä hankittuun tietoon. Kolmanneksi tutkimuksessa käytetään induktiivista analyysiä eli tarkoituksena on paljastaa odottamattomia asioita. Neljänneksi aineiston hankinnassa

käytetään laadullisia metodeita. Metodeissa suositaan niitä, joissa tutkittavien näkökulmat ja oma ääni tulevat esille. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.)

Viidenneksi tutkittavien kohde valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Kuudenneksi suunnitelma muodostuu tutkimuksen edetessä eli tämä toteutetaan joustavasti ja suunnitelmat voivat muuttua olosuhteiden vaihtuessa. Ja viimeiseksi tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan tämän mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.) Renata Tesch (1992, 59) lisää vielä, että laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kielen piirteistä, säännönmukaisuuksien keksimisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä sekä reflektiosta.

Hirsjärvi ym. (2004) esittävät, että haastattelutyppejä voidaan jaotella sen mukaan, miten strukturoituja tai muodollisia eli säädeltyjä tilanteet ovat. Ensimmäisenä ääripäänä on täysin strukturoitu haastattelu, jossa ennalta määritellyt kysymykset esitetään tietyssä järjestyksessä. Tällaista haastattelua kutsutaan myös lomakehaastatteluksi, joka on suhteellisen vaivaton toteuttaa, kun kysymykset on laadittu ja järjestetty. Toiseen ääripäähän taas kuuluu strukturoimaton ja täydellisen vapaa haastattelu, jossa haastattelija on rajannut aiheen valmiiksi, mutta muuten keskustelua käydään vapaasti valitun aiheen sisällä. Strukturoidun ja avoimen haastattelun väliin mahtuu myös teemahaastattelu. Tässä muodossa aihepiirit ovat ennalta määritelty, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2004, 197.)

Opinnäytetyön materiaali on kerätty laadullisella menetelmällä. Haastattelut on tehty strukturoidusti. Kyseinen menetelmä valittiin siksi, että olin työharjoittelussa Organisaatio X:ssä Lontoossa ja ajankäytöllisistä syistä päädyin tekemään haastatteluja sähköpostitse. Ainoan poikkeuksen muodostaa silloinen kollegani, jota onnistuin haastattelemaan henkilökohtaisesti. Haastattelutilanne alkoi valmiilla kysymyksillä, mutta se sai myös teemahaastattelun muotoja. Tämän haastattelun nauhoitin ja myöhemmin litteroin, mutta tekstiä ei ole liitetty osaksi opinnäytetyötä. Kaikki haastattelut käsitellään nimettömästi, mutta haastateltavat on nimetty uudelleen heidän erottamiseksi. Nimeämisessä on otettu huomioon haastattelun sukupuoli sekä kulttuuri, jota hän edustaa.

6.2 Suomalaisen kulttuurin edustajien haastattelut

Ensimmäinen haastatteluni suomalaisen kulttuurin edustajasta on ”Mika”, joka oli kollegani Lontoossa toimivassa, suomalaisessa Organisaatio X:ssä. Hän on uransa aikana

asunut ja työskennellyt yhteensä kolmisen vuotta Japanissa, joten käytin häntä lähteenä myös japanilaisen kulttuurin tuntemuksessa.

Alkuun Mika kertoi, että länsimaalaisen ihmisen on vaikea päästä sisään japanilaiseen kulttuuriin. Hän lisäsi, että kielen ymmärtäminen edesauttaa kulttuurin ymmärtämisessä. Kun kysyin häneltä, miten hän kokee sisäisen motivaation ilmenevän Suomessa tai vastavuoroisesti Japanissa, Mika kertoi Japanissa ryhmän ulkoisen paineen olevan suurempi kuin Suomessa. Hän jatkoi, että sisäinen motivaatio on suomalaisessa kulttuurissa nimensä mukaisesti henkilöstä itsestään lähtevää. Mika on kokenut, että japanilaisessa kulttuurissa on tärkeämpää ottaa huomioon toisten mielipide ja tämä osaltaan vaikuttaa myös omaan motivoitumiseen. Hänen mukaansa ryhmän motivaatio velvoittaa yksilöä.

Seuraavaksi kysyin Mikalta tilanteista, joissa hän on joutunut käyttämään paljon tahdonvoimaansa. Hän aloitti kertomalla japaninkielen termistä ”ganbatte³”. Termin voi kääntää onnentoivotukseksi, mutta yleensä sen ymmärretään tarkoittavan ”tee parhaasi”. Kyseinen toivotus on kuitenkin hyvin oleellinen osa japanilaisuutta ja se on tärkeä osoitus periksi antamattomuudesta vaikeuksien edessä. Esimerkiksi lapset tottuvat ”ganbatten” toivotuksiin tehdessään läksyjä tai syödessään epämieluisaa ruokaa. Myöhemmin opiskelijat voivat toivottaa tätä toisilleen vaikeiden kokeiden edessä tai toisen erotessa seurustelukumppanistaan. Aikuiset saattavat kannustaa toisiaan ennen kokousta tai toisen ollessa flunssan kourissa. Japanilaisessa yhteisössä ”ganbatten” henki sopii lähes mihin tahansa epäedulliseen tilanteeseen. Termi muistuttaa yksilöitä, että todellinen vastus löytyy omiin kykyihin luottamisesta. (YABAI 2017.)

Esimerkkinä tahdonvoimaa vaativista tilanteista Mika käytti omaa japaninkielen opiskeluaan. Hänen mukaansa kielen oppiminen ja tehtävien tekeminen oli ylpeydenaihe, joten toisten silmissä ei halunnut suoriutua huonosti. Eli myös tässä tilanteessa ryhmän paine vaikutti yksilön toimintaan. Jatkoin kysymällä, onko ylpeyden käsite erityisen tärkeää japanilaisessa kulttuurissa. Mika kertoi kasvojen menettämisen olevan suuri pelko kyseisessä kulttuurissa. Kuulemma kunnian käsite on myös tärkeää ja tämä johtaa siihen, että ihmiset eivät mielellään sano toisilleen suoraan ”ei”, vaan asia ilmaistaan kierrellen.

³ Voidaan kirjoittaa kanji-merkeillä 頑張って, hiraganoilla がんばって tai katakanoilla ガンバッテ (YABAI 2017).

Tämän jälkeen kysyin Mikalta, kokeeko hän kutsumusta jotakin tiettyä asiaa kohtaan. Hän pyysi tarkennusta kysymykseen, sillä piti tätä itse uskonnollisena terminä. Kun selitin kutsumuksen tarkoittavan tässä yhteydessä olevan jotakin, joka ohjaa henkilön toimintaa, Mika kertoi omaa toimintaansa ohjaavan eettiset ja moraaliset periaatteet. Jatkoin kysymällä, kokeeko hän pystyvänsä toteuttamaan kyseisiä arvoja nykyisessä työpaikassaan. Mika on kokenut Organisaatio X:n olevan siinä mielessä harvinainen työpaikka, että se toimii hyvin arvoperusteisesti eli siinä mielessä tukee mainittuja arvoja.

Kysyin Mikalta, onko hän kokenut elämässään joskus flow-kokemuksen ja minkälaisia nämä kokemukset ovat mahtaneet olla. Hän kertoi toimivansa silloin tällöin myös oopperanohjaajana, ja flow on ilmennyt juuri näissä tilanteissa. Mika on kokenut, että tilanteet ovat liittyneet ryhmän kanssa toimimiseen, jossa kaikki ryhmänjäsenet ovat oivaltaneet jonkin asian yhdessä. Seuraavaksi kysyin, onko hän kohdannut elämässään valonöörejä ja samalla avasin termiä tarkemmin. Mika kertoi kohdanneensa kyseisen kaltaisen henkilön ja lisäsi tällaisella henkilöllä olleen fyysistä rauhallisuutta sekä mielipiteiden esittämisen kirkkautta. Tällainen henkilö on Mikan mukaan ollut sinut itsensä kanssa ja hänestä on välittynyt olemisen ja tekemisen varmuus.

Lopuksi kysyin vielä, onko Mikalla ollut elämässään vaihteita, jolloin hän on miettinyt omaa olemassaoloaan ja pyysin tästä esimerkkejä. Mika kertoi näiden tilanteiden liittyneen maasta toiseen muuttamiseen. Hän lisäsi kokeneensa, että välillä asuinpaikkaa vaihtaessaan on miettinyt, putoaako nyt tyhjään päälle. Mika kuitenkin kertoi, että haastatteluhetkellä japanilainen kulttuuri kiehtoo häntä kaikkein eniten. Vaikka kyseinen kulttuuri saattaa tuntua välillä vieraalta tai vaikealta, on siinä myös paljon asioita, joita hän haluaisi vielä oppia ymmärtämään. Mika jatkoi, että ensisijaisen tärkeää kyseisen kulttuurin ymmärtämisessä on ollut kielen oppiminen.

Organisaatio X:ssä suorittamani haastattelun lisäksi sain kolme muuta vastausta suomalaisen kulttuurin edustajilta. Nämä haastattelut on ajankäytöllisistä syistä sovittu ja toteutettu sähköpostitse. Olen nimennyt vastaajat ”Lauraksi”, ”Emmaksi” ja ”Timoksi”, joista jokainen vastasi kysymyksiin suomeksi.

Laura kertoi kokevansa suurta sisäistä motivaatiota sellaisessa toiminnassa, jossa on jo ennestään taitava. Tällöin osaamisen puute ei ole aiheuttanut esteitä motivaation kokeemiselle. Emma puolestaan on kokenut suurinta motivaatiota erityisesti vapaa-ajalla ja harrastusten parissa, mutta myös töissä uusien asioiden sekä haasteiden edessä. Laura

on kokenut joutuvansa käyttämään paljon tahdonvoimaansa joutuessaan mukavuusalueensa ulkopuolelle. Tällaisia tilanteita ovat hänelle olleet esiintyminen suurelle väkijoukolle tai keskusteleminen vieraalla kielellä. Emma taas on käyttänyt tahdonvoimaansa eniten työelämässä joutuessaan suorittamaan mekaanisia ja pitkäväteisiä työtehtäviä.

Emma on kokenut suurinta kutsumusta luonnossa liikkumista kohtaan, mihin hän on halunnut panostaa aikaansa ja energiaansa. Haastatteluhetkellä hän ei ole kokenut kutsumusta työhönsä liittyen, mutta tämä on saattanut vaihdella, sillä toisinaan hän on kokenut kutsumusta kehittyä ja edetä urallaan. Laura ei myöskään ole kokenut kutsumusta nykyisellä urallaan, mutta muiden auttaminen on ollut hänelle sydämenasia. Usko Jumalaan on ollut hänelle myös kutsumus. Emma on kokenut flow-kokemuksia eniten luonnossa ollessaan, kuten kävellessä, hiihtäessä tai sienestäessä. Hänen ajantajunsa on saattanut silloin tällöin kadota myös käsitöiden parissa. Laura on saanut flow-kokemuksia työskennellessään tilitoimistossa, jolloin töiden parissa on kulunut useita tunteja huomaamatta.

Laura kertoi oman isoäitinsä olevan elämänsä valonööri ja tukipilari, jonka sanat ovat lohduttaneet ja luoneet uskoa tulevaisuuteen. Lisäksi hänen vanhempansa ovat toimineet esikuvina sinnikkyydellään ja tavallaan elää. Emmalle valonööri on ollut entinen työkaveri, joka haastatteluhetkellä omistaa menestyneen yrityksen. Kyseinen työkaveri on huokunut positiivista energiaa ympärilleen ja kokenut työnsä olevan kutsumus, mikä on välittynyt kollegoiden lisäksi asiakkaille. Emma on pohtinut elämänsä mielekkyyttä, kun kaikki tekeminen on tuntunut raskaalta ja merkityksettömältä. Laura taas kertoi pohtineensa eniten elämänsä tarkoitusta 16–18-vuotiaana. Usko Jumalaan on saanut hänet myös miettimään omaa paikkaansa maailmassa ja sitä, miten voisi olla mahdollisimman hyvä toisille ihmisille.

”Timo” lähetti minulle vastaukset kysymyksiini, kun olin viimeistelemässä opinnäytetyötäni. Hän on kokenut sisäistä motivaatiota itseään kiinnostavassa toiminnassa, kuten uuden harrastuksen aloittaessaan tai perehtyessään uusiin työtehtäviin. Tahdonvoimaansa hän on joutunut käyttämään paljon uuvuttavissa tilanteissa, jollaisia ovat olleet esimerkiksi pitkät hiihtolenkit. Kysymykseen kutsumuksesta Timo vastasi sellaisen olevan nuorempien opastaminen uskon asioissa. Flow-kokemuksia Timo on kokenut rukoillessaan, mutta vastasi menettäneensä ajantajun myös jalkapalloa pelatessaan.

Valonöörejä Timo kertoi kohdanneensa muutamia ja mainitsee esimerkkinä seurakuntansa pastorin. Kyseinen henkilö on puhunut innostuneesti ja hänen esimerkkinsä elää jokapäiväistä elämää on tehnyt Timoon suuren vaikutuksen. Timo kertoi miettineensä elämänsä merkitystä usein, mutta uskoontulo 8-vuotiaana auttoi selkiyttämään hänen tarkoitustaan. Hän on kokenut Jumalan luoneen itsensä välittämään muista sekä elämään Hänen yhteydessään.

Ainoastaan Luran sekä Timon vastauksissa ilmenee halu tehdä hyvää muille. Jos tätä vertaa Frank Martelan määritelmään hyväntehtemisestä sisäisen motivaation vahvistajana, niin kyseisen asian olisi luullut ilmenevän useammin vastauksissa. Timo ja Laura ovat myös ainoita, jotka mainitsevat uskon Jumalaan ohjaavan elämäänsä. Frank Martela ei kuitenkaan erityisesti korosta henkilökohtaista uskoa, mitä tulee hyväntehtemiseen psykologisena perustarpeena. Ilman jatkohaastatteluja on kuitenkin vaikea löytää yhtäläisyyksiä tai sulkea niitä pois näiden kahden asian väliltä.

6.3 Japanilaisen kulttuurin edustajien haastattelut

Sain kerättyä kaksi haastattelua japanilaisen kulttuurin edustajilta. Nämä ovat ”Asuka”, joka on muuttanut Japanista Ranskaan, jossa hän on asunut 11 vuotta, sekä Suomessa kolme vuotta asunut ”Natsumi”. Asuka vastasi lähetettyihin kysymyksiin englanniksi ja Natsumi suomeksi.

Asukan ja Natsumin vastauksissa nousee molemmilla tärkeäksi asiaksi kielen opiskelu. Asuka kertoi, että muuttaessaan Ranskaan hän ei puhunut lähes ollenkaan kieltä. Hän halusi kuitenkin oppia ranskaa, vaikka kaikki eivät olisikaan olleet erityisen kannustavia. Asuka työskentelee haastatteluhetkellä valmistuakseen yliopistosta, minkä hän on kokenut motivoivana. Natsumi on puolestaan kokenut suomen ja englannin opiskelun motivoivan itseään. Muutettuaan Suomeen hän ei osannut juuri erityisesti suomea, mutta motivaatio oppia kieltä miehen vanhempien vuoksi oli suuri. Tahdonvoimaa Natsumi on joutunut käyttämään pelatessaan yläasteella koripalloa. Oman joukkueen pärjääminen motivoi häntä tällöin jatkamaan harjoittelua.

Natsumi ei ole kokenut vielä kutsumusta mitään tiettyä asiaa kohtaan. Asuka taas on kokenut kutsumusta saavuttaa päättötodistus, mutta myös muille leipominen on kutsunut häntä. Natsumi on kokenut flow-kokemuksia harjoitellessaan laulamista. Asuka taas ker-

toi kokeneensa vastaavaa asianajajatoimistossa työskennellessään ja varsinkin toimies-
saan ulkomaisten asiakkaiden parissa. Lastensaannin vuoksi kyseiset kokemukset ovat
kuitenkin käyneet harvinaisiksi.

Asuka ei kerro kohdanneensa elämässään vielä valonöorejä, mutta Natsumi on kokenut
äitinsä olevan tällainen ihminen, jolta on tullut aina hyviä ideoita. Asuka kertoi, että on
kyseenalaistanut olemassaolonsa, kun opiskeluun ei ole jäänyt tarpeeksi aikaa. Natsumi
puolestaan on miettinyt asiaa oltuaan kauan samassa paikassa töissä. Hän on ajatellut,
että joku toinen varmasti nauttisi kyseisistä tehtävistä häntä enemmän ja vielä Japanissa
asuessaan pohti, eläkö ainoastaan työskennelläkseen. Vaikka Natsumi edelleen miettii
tarkoitustaan Suomessa, on hän kokenut tilanteen olevan erilainen kuin kotimaassaan.

Ainoa yhdistävä tekijä, jonka onnistun näistä kahdesta haastattelusta löytämään, liittyy
kielten opiskeluun. Asuka sekä Natsumi ovat molemmat joutuneet ponnistelemaan op-
piakseen itselleen vieraan kielen (ja kirjoitusmerkit), mikä on myös samalla motivoinut
heitä. Tosin muuttaminen uuteen ympäristöön ja siinä pärjääminen voi muodostua lähes
mahdottomaksi, jos muiden kanssa ei löydy yhteistä kieltä. Kumpikaan vastanneista ei
päässyt käyttämään omaa äidinkieltään haastattelussa, joten uskon osan informaatiosta
kadonneen käännökseen. Palaan kuitenkin aiheeseen tarkemmin viimeisessä luvussa.

7 Kulttuuriset ulottuvuudet

7.1 Kuusi kansallista kulttuurien ulottuvuutta

Professori Geert Hofstede on määritellyt kuusi ulottuvuutta, joilla voidaan vertailla eri
kansallisia kulttuureita. Nämä ovat valtaetäisyys (power distance), yksilöllisyys (indivi-
dualism), maskuliinisuus (masculinity), epävarmuuden välttäminen (uncertainty
avoidance), pitkän tähtäimen suunnittelu (long term orientation) sekä nautinnon hakui-
suus (indulgence). (Hofstede Insights b.)

Korkean valtaetäisyyden maissa asuvat hyväksyvät yhteiskunnan hierarkkisuuden sitä
kyseenalaistamatta, kun taas matalamman pistemäärän saaneissa yhteiskunnissa ihmi-
set pyrkivät jakamaan vallan tasaisemmin ja vastustavat epäoikeudenmukaisuutta. Yk-
silöllisemmissä maissa ihmiset pitävät ensisijaisesti huolta omasta hyvinvoinnistaan ja
perheistään. Kollektiivisemmissä yhteiskunnissa taas vallitsee suurempi ”me”-henki ja

ihmiset luottavat enemmän yhteisön apuun elämässään. Maskuliinisemmissä maissa arvostetaan enemmän saavutuksia, sankarillisuutta sekä itsevarmuutta. Vähemmän kilpailullisissa eli feminiinisissä yhteiskunnissa puolestaan tärkeämpää ovat yhteistyö, vaatimattomuus sekä muista huolehtiminen. (Hofstede Insights b.)

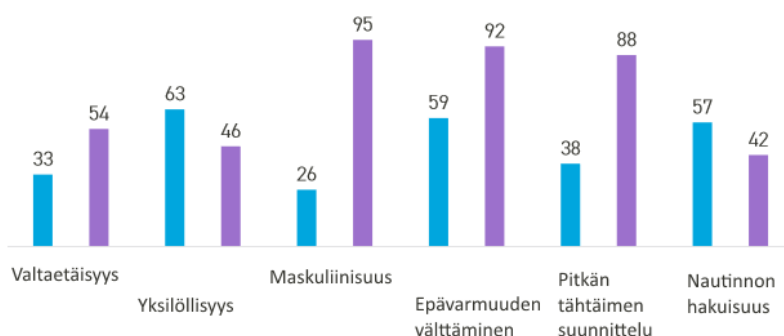
Maissa, joissa epävarmuuden välttäminen on saanut korkeammat pisteet, vallitsevat tiukemmat uskomukset ja niissä siedetään huonommin epätavallista käytöstä. Alhaisemman pistemäärän yhteisöissä taas suhtaudutaan rennommin ja käytäntö on tärkeämpää kuin periaatteet. Mailla, joilla on matalammat pisteet pitkän tähtäimen suunnittelussa, on vahvemmat traditiot ja niissä suhtaudutaan sosiaalisiin muutoksiin epäluuloisesti. Korkeamman pistemäärän yhteiskunnissa taas vallitsee käytännönläheisyys sekä säästäväisyys, ja koulutuksella on suuri merkitys tulevaisuuteen varautumisessa. Nautinnon hakuisemmissa yhteisöissä tärkeämpiä ovat inhimilliset viihteet ja elämästä nauttiminen, kun taas matalamman pistemäärän maissa pyritään helpommin tukahduttamaan tyydytys sekä seurataan tiukempia sosiaalisia normeja. (Hofstede Insights b.)

7.2 Suomen ja Japanin ulottuvuuksien vertailu

Kuviossa 11 on esitetty edellä mainittujen kuuden ulottuvuuden vertailu Suomessa ja Japanissa. Avaan jokaisen ulottuvuuden tarkemmin seuraavaksi.

Suomi

Japani



Kuvio 10. Suomen ja Japanin kansallisten kulttuurien kuusi ulottuvuutta (mukaillen Hofstede Insights a).

Suomen ja Japanin valtaetäisyyden pistemäärä ei vaikuta olevan kovin kaukana toisistaan. Suomen osalta valtaetäisyys on kuitenkin alhaisempi, joten siellä yhteiskunta on vähemmän hierarkkisen ja valta on jakautunut tasaisemmin kansalaisille. Myös yksilöllisyyden puolesta Suomi ja Japani ovat suhteellisen lähellä toisiaan. Japanin pistemäärä on hieman alhaisempi, joten siellä vallitsee suurempi luottamus yhteiskunnan apuun ja ”me”-henki on voimakkaampi. Suurin ero löytyy näiden kahden maan maskuliinisuudessa. Suomi näyttäytyy huomattavan feminiinisenä yhteiskuntana, joten ”pehmeät” arvot ovat tärkeämpiä. Japani on saanut vertailussa lähes täydet pisteet maskuliinisuudesta, joten kyseinen yhteisö on huomattavasti suomalaista kilpailullisempi.

Eroja löytyy myös epävarmuuden välttämiseksi, jossa Suomella on alhaisemmat pisteet. Tämän voi tulkita tarkoittavan sitä, että suomalaisilla on rennompi suhtautuminen elämään ja japanilaiset suhtautuvat poikkeavaan käyttäytymiseen heitä huonommin. Pitkän tähtäimen suunnittelun pistemäärässä löytyy myös suuria eroja. Suomessa pisteet ovat alhaisemmat, joten suomalaisilla on oletetusti vahvemmat traditiot, kun taas japanilaiset ovat heitä paljon käytännöllisempiä ja säästäväisempiä. Nautinnon hakuisuudessa suomalaiset ja japanilaiset ovat suhteellisen lähellä toisiaan. Suomi on hieman korkeammalla pisteissä, joten siellä vieteillä sekä ”makealla” elämällä on suurempi merkitys.

7.3 Vertailu haastatteluihin

Vertaan seuraavaksi Hofsteden määrittelemiä kulttuurin ulottuvuuksia tekemiini haastatteluihin ja mietin, nouseeko niistä esimerkkejä näistä ulottuvuuksista. Koska otanta on vain kuuden hengen suuruinen, ei haastatteluiden voi olettaa kuvaavan kansallista kulttuuria sellaisenaan. Joitakin lisähuomioita on kuitenkin mahdollista löytää.

Haastattelujen kysymykset eivät varsinaisesti käsittele suomalaisen ja japanilaisen yhteiskunnan hierarkkisuutta, joten valtaetäisyyden suhteen on vaikea löytää eroavaisuuksia. Mika tosin nostaa vastauksissaan esille eettiset ja moraaliset arvot, joita kokee myös Organisaatio X:n edustavan, joten tämä tukee käsitystä Suomen lyhemmästä valtaetäisyydestä Japaniin verrattuna. Kun on kyse puolestaan yksilöllisyydestä, niin Mikan vastauksissa nousee hyvin esille Suomen ja Japanin erot. Hänen mukaansa japanilaisessa kulttuurissa ryhmän paine on suurempi kuin suomalaisessa ja ryhmä velvoittaa yksilöä enemmän. Myös käsitys kunniaa ja kasvojen menetyksestä vaikuttaa suuremmin Japanissa kuin Suomessa.

Maskuliinisuuteen liittyen Lauran ja Timon vastauksissa ilmenee auttaminen sekä muista huolehtiminen, joten suomalaista yhteiskuntaa voi pitää feminiinisempänä. Tätä vahvistaa lisäksi Natsumin kokemus japanilaisen yhteisön työkeskeisyydestä. Epävarmuuden välttämisestä on vaikea löytää tarkkoja eroavaisuuksia. Mika on kokenut uuteen kulttuuriin muuttamisen epävarmana, mutta sama pätee myös Asukaan ja Natsumiin, joten kyseessä tuskin on erityisesti kulttuurin määrittelemä ominaisuus. Pitkän tähtäimen suunnitelmallisuudesta on myöskään vaikea löytää eroavaisuuksia kyseisten haastattelujen valossa. Nautinnon hakuisuuden suhteen vastauksista ei löydy merkittäviä eroavaisuuksia, sillä siinä missä jotakuta toista motivoi kulttuuri, joku toinen saa voimaa luonnosta.

8 Johtopäätökset

8.1 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Hirsjärvi kollegoineen määrittelevät tutkimuksen reliabiliteetin tarkoittavan mittaustulosten toistettavuutta. Toisin sanoen kyseinen termi merkitsee tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti voidaan todeta useilla eri tavoilla. Esimerkiksi kahden eri tutkijan päätyessä samaan tulokseen, voidaan tutkimusta pitää reliaabelina. Toisaalta jos kahta henkilöä tutkitaan eri kertoina ja tulokset ovat yhteneväisiä, on tutkimus myös ollut reliaabeli. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 216-217.)

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validiteetti eli pätevyys. Tämä ilmenee tutkimusmenetelmän kykynä mitata juuri niitä asioita, mitä oli alun perin tarkoituskin mitata. Menetelmät eivät nimittäin aina onnistu vastaamaan sitä todellisuutta, jota tutkija haluaisi niiden kuvaavan. Esimerkiksi haastateltavat ovat saattaneet käsittää monet kysymyksistä toisin kuin, mitä niillä on alkujaan tarkoitettu. Jos tutkija tällöin käsittelee tuloksia alkuperäisen ajattelumallinsa mukaan, ei tuloksia voida pitää pätevänä tai tosina. (Hirsjärvi ym. 2004, 216-217.)

Hirsjärven ym. mukaan tulkinta tarkoittaa kerätyn aineiston analyysissä esiin nousevien merkitysten pohtimista ja selkiyttämistä. Eteen tulee lopulta monentasoisia tulkintaongelmia ja tulkinnan kohteita. Tarkasteltavana voi olla muun muassa tutkittavien kielellisten ilmausten merkitykset. Tutkijan oma kielenkäyttö aineiston keruussa on myös saattanut vaikuttaa saatuihin tuloksiin. On kuitenkin varottava lähtemästä puolustuskannalle, sillä tutkimukseen ja tutkimusselosteeseen liittyy moninkertaisia tulkintoja. Tutkijalla, tutkittavilla sekä lopulta lukijallakin on omat tapansa tulkita

tutkimusta. Nämä tulkinnat eivät aina täysin mene päällekkäin, sillä jopa faktoistakin voi syntyä erimielisyyksiä. Ihmiset eivät aina havaitse asioita samalla tavalla, puhumattakaan siitä, että niitä tulkittaisiin yhtenevästi. (Hirsjärvi ym. 2004, 213-214.)

Opinnäytetyön viitekehystä tarkasteltaessa voidaan sen tulkita olevan sekä reliaabeli että validi. Tähän vaikuttaa se, että aineistona on käytetty laajasti sekä lähdekirjallisuutta että verkkolähteitä. Frank Martelan tutkimukset saattavat muodostaa suurimman osan yksittäisistä lähteistä, mutta hän on toiminut lähtölaukauksena aiheen valinnalle. Mahdollisuus olla suoraan yhteydessä Martelaan on ollut myös hieno lisä työhön. Lähteissä on pyritty löytämään mahdollisimman pitäviä tuloksia sekä suodattamaan pelkät henkilöiden omat mielipiteet työn ulkopuolelle.

Tarkasteltaessa tehtyjä haastatteluja ja pohdittaessa niiden reliabiliteettia voidaan todeta, että tutkimus ei ole toistettavissa. Tulokset vaikuttavat liian sattumanvaraisilta joutuksen kovin pienestä otannasta. Jos toinen tutkija ottaisi kuusi sattumanvaraista ihmistä haastateltavakseen, tulosten yhteneväisyys olisi täysin epävarmaa. Jos samaa kuuden ihmisen ryhmää haastateltaisiin muutaman kuukauden kuluttua uudelleen, voisivat tulokset olla yhteneväisiä, mutta todennäköisesti useamman vuoden kuluttua yhtäläisyydet olisivat hyvin epätodennäköisiä. Kun taas tutkitaan tulosten validiutta, ei niitä voida pitää erityisen pätevänä. Kerätyllä aineistolla ei lopulta onnistuttu vastaamaan asetettuihin kysymyksiin, mitkä pyrkivät mittaamaan sisäisen motivaation ilmenemistä suomalaisessa ja japanilaisessa kulttuurissa.

Erityisen tärkeäksi nousivat kielelliset kysymykset. Sanojen erilaiset merkitykset eri kielissä tulivat tutkimuksen edetessä entistä paremmin esille. Esimerkkinä käyköön vaikka sisäisen motivaation määritelmä. Termit olisi pitänyt avata tarkemmin ennen kysymyksiä jokaiselle haastateltavalle. Tämä oli kuitenkin ajankäytöllisistä syistä hankalaa. Esimerkiksi termi ”kutsumus” voi toisessa aiheuttaa uskonnollisia kaikuja, vaikka näin ei olisi alkujaan tarkoitettu. Ainoastaan käsitteet ”valonööri” sekä ”flow-kokemus” oli kysymyksissä erikseen avattu, sillä ne harvemmin esiintyvät arkisessa kielenkäytössä.

Tutkimuksen aikana törmäsin japanilaiseen ”ganbatte”-termiin, jonka suomentaminen on hankalaa, kun ottaa huomioon ilmaisun kulttuurisen merkityksen. Opinnäytetyön otsikossa olen käyttänyt termiä ”lykkyä tykö”, joka ei täysin onnistu vastaamaan termin mer-

kitystä. Tässä mielessä tulosten epävarmuus saattaa osittain johtua siitä, että haastatteluja ei tehty yhtä lukuun ottamatta kasvotusten, ja vastaajat eivät päässeet käyttämään kaikissa tilanteissa äidinkieltään.

Voi myös olla, että haastatellut eivät pystyneet vastaamaan niin rehellisesti kysymyksiin kuin he olisivat halunneet. Vaikka kaikki vastaukset onkin käsitelty opinnäytetyössä anonyymisti, tunsin jollakin tasolla jokaisen haastateltavan entuudestaan. Jos valittu joukko olisi ollut minulle entuudestaan täysin vierasta ja haastateltavat olisivat voineet vastata kysymyksiin ilman, että heitä pystytään yksilöimään, olisivat vastaukset voineet olla erilaisia. Tätä on kuitenkin mahdotonta todistaa puoleen tai toiseen tekemättä uusia haastatteluja.

8.2 Haasteet aineiston keruussa

Sain Organisaatio X:ssä työskentelevältä kollegaltani Japanissa vastaavalla alalla toimivan organisaation yhteystiedot. Lähetin yhteyshenkilölle sähköpostia, jonka mukaan liitin saatekirjeen ja kysymykseni. Hän välitti nämä potentiaalisille haastateltaville, mutta sain kuulla myös, että japanilaisten voi olla vaikea vastata englanninkielisiin kysymyksiin. Tätä kautta en kuitenkaan onnistunut löytämään uusia haastateltavia.

Tämän lisäksi olin yhteydessä kahteen entiseen luokkatoveriini, jotka olivat olleet Japanissa vaihdossa. Myös he välittivät kysymykseni omille tuttavilleen, mutta tätäkään kautta en onnistunut saamaan haastateltavia. Kuulin kuitenkin erään ehdokkaan olleen epävarma, mitä tarkoitin käsitteellä ”intrinsic motivation”. Yritin parhaani mukaan avata kyseistä termiä tälle henkilölle. Jälkeenpäin tajusin, että termi oli epäselvä myös itselleni, vaikka koin suomenkielisen vastineen olevan hyvinkin selkeä.

Näiden esimerkkien ansiosta uskon, että kysymykset olisi pitänyt esittää sekä suomeksi että japaniksi. Mutta jälkimmäisten olisi pitänyt olla ammattimaisesti käännetty, jotta kaikkien kysymysten eri ulottuvuudet olisivat tulleet esille. En kuitenkaan olisi itse tähän pystynyt ja tajusin virheeni liian myöhään. Laadullisten haastattelujen sijasta olisi myös kenties kannattanut suorittaa määrällinen tutkimus. Vastaajille olisi voinut olla luvassa jonkinlainen osallistumispalkkio tai mahdollisuus osallistua arvontaan. En pystynyt oman opinnäytetyöni puitteissa tätä toteuttamaan, mutta uskon, että tämä olisi huomattavasti lisännyt kyselyyn osallistuneiden lukumäärää.

8.3 Jatkotutkimukset

Tutkimukseni aikana minua alkoi kiinnostaa, lisätääkö Frank Martelan hyväntekemisen perustarve virallisesti osaksi itseohjautuvuusteoriaa. Tähän olen osittain saanut vastauksen, mutta uskon, että aiheessa on vielä varaa lisätutkimuksille. Jos onnistun saamaan jonkun kiinnostumaan samasta aiheesta, niin suosittelen häntä olemaan suoraan yhteydessä Frank Martelaan. Martela luultavasti myös julkaisee aiheesta uusia tutkimuksia, mutta tähän opinnäytetyöhön tulokset eivät enää valitettavasti ehdi.

Lähteet

Ahjo Communications 2017. Kriisi koostuu vaarasta ja mahdollisuudesta. Päivitetty 15.2.2017. <https://ahjocomms.fi/kriisi-koostuu-vaarasta-mahdollisuudesta/>. Luettu 11.5.2019.

Ahjopalo, Janne 2017. Väitös: Nipottava ohjeistus ja tiukka valvonta aiheuttavat tehottomuutta työpaikalla. Päivitetty 16.5.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9609269>. Luettu 2.3.2020.

Beard, Sienna 2014. 5 Mistakes Even Good Bosses Can Make. Päivitetty 15.12.2014. <https://www.cheatsheet.com/money-career/5-mistakes-even-good-bosses-can-make.html/>. Luettu 2.3.2020.

Csikszentmihályi, Mihály 2005. Flow: Elämän virta: Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Rasalas Kustannus, Helsinki.

Frankl, Viktor E. 1983. Ihmisyyden rajalla. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

Hofstede Insights a. Compare Countries. <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>. Luettu 16.3.2020.

Hofstede Insights b. National Culture. <https://hi.hofstede-insights.com/national-culture>. Luettu 16.3.2020.

Järvilehto, Lauri 2012. Tee itsestäsi mestariajattelija. Tammi, Helsinki.

Järvilehto, Lauri 2013. Upeaa työtä!: Näin teet itsellesi unelmien työpaikan. Tammi, Helsinki.

Järviö, Essi 2016. Tahdonvoiman käyttöohje. Päivitetty 28.2.2016. <http://esseepankki.tiimiakatemia.fi/tahdonvoiman-kayttoohje-2/>. Luettu 23.3.2019.

Maailma projektipäällikön silmin 2016. Projektipäällikön rooli projektitiimin motivaation kohottamisessa. Päivitetty 20.9.2016.

[Http://kahonenp.blogspot.com/2016/09/projektipaallikon-rooli-projektitiimin.html](http://kahonenp.blogspot.com/2016/09/projektipaallikon-rooli-projektitiimin.html). Luettu 6.4.2019.

Mair, Victor H. 2009. How a Misunderstanding About Chinese Characters Has Led Many Astray. Päivitetty 9.2009. [Http://www.pinyin.info/chinese/crisis.html](http://www.pinyin.info/chinese/crisis.html). Luettu 11.5.2019.

Martela, Frank 2014. Maailma tarvitsee enemmän valonöörejä. Päivitetty 28.2.2014. [Https://frankmartela.fi/2014/02/28/maailma-tarvitsee-enemman-valonooreja/](https://frankmartela.fi/2014/02/28/maailma-tarvitsee-enemman-valonooreja/). Luettu 19.3.2019.

Martela, Frank 2013. Tahdonvoiman käyttöohje: 20 työkalua, joilla saat asioita aikaan. Tammi, Helsinki.

Martela, Frank 2015. Valonöörit: Sisäisen motivaation käsikirja. Gummerus, Helsinki.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?. Talentum, Helsinki.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2017. Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa?. Alma Talent, Helsinki.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2014. Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, Helsinki.

Martela, Frank & Ryan, Richard M. 2019. Distinguishing Between Basic Psychological Needs and Basic Wellness Enhancers: The Case of Beneficence as a Candidate Psychological Need. Springer Science+Business Media, Dordrecht.

Martela, Frank & Ryan, Richard M. & Steger, Michael F. 2017. Meaningfulness as Satisfaction of Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: Comparing the Four Satisfaction and Positive Affect as Predictors of Meaning in Life. Springer Science+Business Media, Dordrecht.

Määttä, Tapani 2016. Hyvästä paras – Jim Collins. Päivitetty 20.6.2016.

<https://kasvujohtaminen.com/2016/06/20/hyvasta-paras-jim-collins/>. Luettu 6.4.2019.

Otavan Opisto. Maslowin tarvehierarkia.

http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ps/ps4/03_motivaation_emootioiden/04_3.4_maslowin_tarvehierarkia?C:D=gjtb.e7S7. Luettu 19.3.2019.

Paavilainen, Jyri 2014. Miksi yhä useammat työntekijät kaipaavat työlleen merkitystä?.

Päivitetty 20.3.2014. <http://www.jyripaavilainen.com/tyon-merkitys-maslow/>. Luettu 19.3.2019.

Peda.net. Monikulttuurisuuden kohtaaminen kansalaisopistoissa -koulutusmateriaali

2018. <https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/mit%C3%A4-kulttuuri-on>. Luettu 10.2.2020.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. 1.2 Mitä laadullinen tutkimus on: Lyhyt oppimäärä. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere.

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html. Luettu 7.4.2020.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. 2.2 Teoria ja tutkimus. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Tampere. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_2.html. Luettu 7.4.2020.

Sahimaa, Jaakko 2017. 4 tekijää, jotka on hyvä huomioida motivaatiojohtamisessa.

Päivitetty 28.11.2017. <https://www.psykologipalvelupoiju.fi/motivaatiojohtaminen/>. Luettu 19.3.2019.

Scott, Elizabeth 2019. Positive Affect and Stress: Exactly How Your Good Mood Can

Combat Stress. Päivitetty 5.6.2019. <https://www.verywellmind.com/positive-affect-and-stress-3144628>. Luettu 30.10.2019.

Stern, Maria 2017. Chinese Word for “Crisis”. Päivitetty 14.12.2017.

<https://crisisprogress.com/2017/12/14/chinese-word-for-crisis/>. Luettu 11.5.2019.

Suomi Sanakirja. Motivaatio. <https://www.suomisanakirja.fi/motivaatio>. Luettu 17.2.2019.

Terveysverkko. Motivaatio.
<https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. Luettu 21.3.2020.

Tesch, Renata 1992. Qualitative Research: Analysis Types and Software Tools.
Falmer Press, New York.

Tieteen termipankki 2016a. Eudaimonismi. Päivitetty 23.5.2016.
<http://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:eudaimonismi>. Luettu 31.10.2019.

Tieteen termipankki 2016b. Hedonismi. Päivitetty 15.8.2016.
<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:hedonismi>. Luettu 2.3.2020.

YABAI 2017. "Ganbatte" – More Than Just a Popular Japanese Expression. Päivitetty 7.7.2017. <http://yabai.com/p/2495>. Luettu 10.2.2020.

Kysymykset sisäisestä motivaatiosta (suomeksi ja englanniksi)

Suomeksi

1. Millaisessa toiminnassa koet suurta sisäistä motivaatiota?
2. Millaisissa tilanteissa joudut käyttämään paljon tahdonvoimaasi? (Vastakohtana tilanteille, joissa koet suurta sisäistä motivaatiota.)
3. Koetko kutsumusta johonkin asiaan ja jos niin mihin?
4. Oletko koskaan kokenut jossakin tilanteessa flow-kokemuksen ja jos niin missä? (Flow-kokemus on tilanne, jossa henkilö keskittyy sen verran syvästi johonkin asiaan, että ulkopuolinen maailma tai ajantaju saattaa täysin kadota.)
5. Onko elämässäsi ollut "valonöörejä" ja jos niin kerro minkälainen henkilö tämä on ollut? ("Valonööri" on henkilö, joka loistaa positiivista valoa ympärilleen ja toimii esimerkkinä suuresta sisäisestä motivaatiosta.)
6. Onko elämässäsi ollut tilanteita, jolloin olet miettinyt olemassaolosi tarkoitusta ja jos niin milloin?

Englanniksi

1. In what kind of action have you felt a huge amount of intrinsic motivation?
2. In what kind of situation have you had to use a lot of willpower? (Compared to a situation when you feel lots of intrinsic motivation.)
3. Do you have a calling towards something and if yes what?
4. Have you ever felt "flow" in any situation and if yes when? (In "flow" person concentrates in something so deeply that the world around or sense of time can fade out.)
5. Have you had any "lightneers" in your life and if yes what kind of person they were? (A "lightneer" is a person who shines positive light around them and works as an example of great intrinsic motivation.)
6. Have you ever had a situation in life when you have questioned your existence and if yes when?

Saatekirje kysymyksille sisäisestä motivaatiosta (englanniksi)

Greetings,

I am studying in Metropolia University of Applied Sciences and specializing in Leadership and Organisation Development. I started working with my thesis on intrinsic motivation last January. Currently I am working as an administration intern in [Organisation X] in London. My thesis is at a point where I should start having interviews. I have planned to compare how people from Finland and Japan define intrinsic motivation and what they think affects their own motivation. I have prepared some introductory questions which you can use as a basis for your answers. All the answers will be collected anonymously and people can't be specified from them. If you had time to go through the questions I would be more than thankful. If you have any confusion regarding the questions please contact me through email. Thank you in advance.

Best regards,

Ilkka Tuokko