

**TYÖN VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUKSIEN,
KEHITTÄMISMAHDOLLISUUKSIEN JA AUTONOMIAN
MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA**

Tomi Grönholm
Maisterintutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteen ja filosofian
laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteen ja filosofian laitos
Tekijä Tomi Grönholm	
Työn nimi: Työn vaikuttamismahdollisuuksien, kehittymismahdollisuuksien sekä autonomian merkitys työhyvinvoinnissa.	
Oppiaine Sosiologia	Työn tyyppi Pro Gradu
Aika Kevät 2023	Sivumäärä: 149
Ohjaaja Pertti Jokivuori	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvointia työn vaikuttamismahdollisuuksien, työn kehittämismahdollisuuksien sekä työn autonomian näkökulmasta lähtien ja tarkastella niiden merkitystä osana työhyvinvointia. Työhyvinvointi merkitys osana työtä ja työelämää on merkittävä nykypäivänä ja on eräs keskeisimmistä työelämän resursseista. Työelämän kehittäminen ja työhyvinvoinnin tutkimus sekä kehittämisen on korostunut viime vuosikymmeninä selvästi. Yhteiskuntatieteissä työn vaikutusmahdollisuuksia ja autonomiaa pidetään tärkeinä työelämän ominaisuuksina ja niiden nähdään olevan myös yhteydessä työn laatuun.</p> <p>Tämän tutkimuksen aineistona toimii Tilastokeskuksen & Työ- ja elinkeinoministeriön keräämä FSD 3220 Työolobarometri 2016- aineisto (N=1631). Aineistoa tarkastellaan ja analysoidaan hyödyntämällä kahta erilaista analyysimenetelmää. Kuvailevan analyysin osalta ristiintaulukointia ja myöhemmin selittävän analyysin osalta kaksisuuntaista varianssianalyysia. Tutkimustulokset osoittavat, että työn vaikuttamismahdollisuudet, kehittymismahdollisuudet ja autonomia koettiin tärkeiksi osaksi työtä ja niiden merkitys on kasvanut hieman aiempaan nähden. Työn eri ominaisuuksia tarkasteltiin ikäryhmien kesken, sukupuolten välillä sekä koulutustaustan ja sosioekonomisen aseman mukaan.</p> <p>Tulokset peilaavat tarvetta syventää työhyvinvoinnin jatkotutkimusta yhteiskunnallisesti ja tarpeellisten toimien kehittämistä työhyvinvoinnin kehittämisen edistämiseksi organisaatioissa. Työn eri ominaisuudet ovat säilyttäneet arvostuksensa suomalaisten palkansaajien kokemana osana suomalaista työelämää, joista erityisesti työssä kehittymismahdollisuudet on kasvattanut suosiotaan.</p>	
Asiasanat: työhyvinvointi, työn vaikuttamismahdollisuudet, työn autonomia, työelämä	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	4
2.1 Työhyvinvoinnin tutkimuksen lähtökohtia	4
2.2 Vaikutusmahdollisuudet työssä	6
2.2.1 Työtehtävät.....	9
2.2.2 Työtahti	11
2.2.3 Työkyky.....	12
2.2.4 Työn fyysinen raskaus	15
2.2.5 Työn henkinen raskaus	16
2.3 Kehittymismahdollisuudet työssä.....	18
2.4 Työn autonomia.....	22
3. TYÖHYVINVOINNISTA	26
3.1 Työhyvinvoinnin lähikäsitteet	26
3.1.1 Työtyytyväisyys.....	27
3.1.2 Työn mielekkyys.....	29
3.2 Työhyvinvoinnin käsite.....	30
3.3 Työhyvinvoinnin määritelmiä	32
4. AINEISTO JA METODOLOGIA	35
4.1 Tutkimusongelma ja kysymykset.....	35
4.2 Aineisto	35
4.3 Aineiston tunnuslukuja	36
4.4 Mittarit	37
4.5 Taustamuuttujat ja muuttujien operationalisointi	37
4.6 Tutkimusmenetelmät.....	39
4.6.1 Ristiintaulukointi	41
4.6.2 Kaksisuuntainen varianssianalyysi.....	43
5. AINEISTON ANALYYSI.....	44

5.1 Ristiintaulukointi.....	44
5.1.1 Työtehtävät.....	44
5.1.2 Työtahti	55
5.1.3 Työkyky.....	66
5.1.4 Työn fyysinen raskaus	78
5.1.5 Työn henkinen raskaus	89
5.1.6 Työssä kehittyminen	100
5.2 Kaksisuuntainen varianssianalyysi	114
5.2.1 Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan.....	114
5.2.2 Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan	123
5.2.3 Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan	129
6. TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	141
7. POHDINTA.....	146
7.1 Yhteenveto ja jatkotutkimusehdotukset	147
LÄHTEET	149

1. JOHDANTO

Työ on eräs keskeisimmistä asioista ihmisen elämässä. Ihmiset käyttävät huomattavan osan valveillaoloajastaan työntekoon ja työhön liittyviin asioihin. Tämän takia voidaan sanoa, että ei ole yhdentekevää, millaista työelämä Suomessa on. Useissa työelämää käsittelevissä tutkimuksissa on havaittu, että laadukkaalla työelämällä on yhteys työntekijän kokemaan hyvinvointiin, elämänlaatuun sekä terveyteen. Työntekijät, joilla on korkea työtyytyväisyys ovat useimmiten sitoutuneimpia organisaatioon, jossa työskentelevät, mutta toisaalta nähdään, että sitoutuneisuuteen vaikuttaa myös työntekijät yleinen tyytyväisyys omaan elämäänsä. Näillä edellä mainituilla työtyytyväisyyteen liittyvillä tekijöillä katsotaan yleisesti melko laajasti olevan yhteys myös työn tuottavuuteen työpaikoilla, vaikka uusimpien työelämää käsittelevien tutkimusten mukaan yhteyttä tuottavuuden ja työtyytyväisyyden välillä ei ole kyetty osoittamaan luotettavasti. Eräs keskeinen työelämän kehittämisen tavoite onkin nykyään työssäjaksamisen parantaminen ja täten myös työurien pidentäminen, sairauspoissaolojen vähentäminen sekä näin ollen myös työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen lisääminen. (Mähönen 2017, 10.)

Työhyvinvointi on sisällöltään ja käsitteeltään monipuolinen ja osittain haasteellinenkin ilmiö tutkittavaksi. Nykypäivän työelämää käsittelevissä yhteiskunnallisissa keskusteluissa nostetaan useasti esille se, kuinka työhyvinvointi ja sen kehittäminen voisi mahdollisesti olla keino, jolla voitaisiin helpottaa monia yhteiskunnan ja työelämän ongelmia ilman kehittämisen varsinaisia konkreettisia mahdollisuuksia tarkasteltaisiin analyttisemmin. Työhyvinvoinnin on arvioitu tarvitsevan laaja-alaisempaa tutkimusta siihen liittyvän yhteiskunnallisen keskustelun sekä päätöksenteon tueksi. (Laine 2013, 21.)

Työhyvinvointia käsittelevää kirjallisuutta on kehitetty varsin paljon ja työhyvinvointi on ollut ilmiönä esillä yhteiskunnallisesti viime vuosina melko laajasti. Työhyvinvointia koskevissa käsitteistöissä ja määritelmässä ilmenee verrattain paljon variaatiota tieteellisissä julkaisuissa. Toisaalta lähtökohdat työhyvinvoinnin käsittelyyn ja sen edistämiseen työyhteisöissä ovat monialaisia. Työhyvinvoinnin ilmenemistä voidaan lähestyä ja käsitellä negatiivisten taustatekijöiden näkökulmasta, kuten uupumuksen tai stressin tai positiivisten taustatekijöiden kuten esimerkiksi työn voimavarojen, työtyytyväisyyden tai työn imun näkökulmasta lähtien. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 55–75.)

Työelämän kehittämällä on Suomessa sekä yleensä myös muissa Pohjoismaissa varsin pitkät vuosikymmenten mittaiset perinteet. Työvoiman ja työelämän korkeasta laadusta on tullut Suomessa 2000-luvulla aiempaa oleellisempi tavoite etenkin kilpailukyvyn, mutta myös tuottavuuden sekä kansanterveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta katsoen. Suomalainen työolot ja työelämä ovat muutoksessa ja tämä muutos on jatkunut suomalaisessa yhteiskunnassa jo jonkin aikaa. Yleisesti ajatellaan, että uutta murroksessa on sen varsin nopea vauhti. Tämä on poikkeuksellista sikäli, että yleisesti on totuttu siihen, että työelämän muutokset ilmenevät ja etenevät verrattain varsin maltillisesti. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2018, 343.)

Työajan kesto, ajoittuminen sekä sitovuus ovat määrittäviä tekijöitä sille, kuinka hyvin tai huonosti yksilö kykenee toimimaan työelämän ja perhe-elämän välillä. Työaika on eräs keskeinen yksittäinen tekijä, jota yksilöt antavat vastineeksi rahalle ja muille hyödykkeille, joten voidaan todeta, että työaika menee useasti muiden asioiden edelle tärkeysjärjestyksessä. Voidaankin ajatella, että ”työaika on risteyspaikka, jossa talous ja yksilön elämä leikkaavat” (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 28). Työajan merkityksestä on puhuttu laajemmin osana työhyvinvointia ja työajan on monesti ajateltu olevan tekijä, joka mahdollistaa rutiinin, mutta toisaalta työaika on myös turvannut työelämää. Monesti palataan lopulta sen peruskysymyksen äärelle, että onko tavanomainen rutiiniin perustuva työaika parempi kuin vaihteleva tai katkonainen työaika. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 28–32.)

Useasti työelämäkeskustelussa puhutaan siitä, että onko työn murros tapahtunut tai tuleeko se tulevaisuudessa tapahtumaan ja mikäli murrosta on tapahtunut, onko se kielteistä vai myönteistä. Suomalainen työelämä on muuttunut, tehdastyön aika näyttää jääneen taakse ja työelämästä on tullut yhä enenevässä määrin tietotyöhön perustuvaa, joten tähän peilaten voidaan todeta, että työelämä on kokenut jo jonkinlaisen murroksen. Useasti työnantajapuoli kantaa huolta siitä, kuinka nuoremmat sukupolvet orientoituvat työelämään eri tavoin kuin vanhemmat sukupolvet ja täten heitä olisi vaikeampi saada tekemään töitä, joiden sisällölliset ominaisuudet eivät välttämättä olisi niin mielekkäitä (Kasvio 2014, 161–162). Toisaalta voidaan kuitenkin todeta, että työsuhteet eivät ole monista ennako-oletuksista huolimatta muuttuneet epätyypilliseksi, vaan suurin osa palkansaajista työskentelee yhä kokoaikaisessa vakinaisessa työsuhteessa. (Pyöriä & Ojala 2020, 16–17.)

Työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä on käyty viime vuosina yhteiskunnallista keskustelua varsin paljon. Yleisesti katsotaan, että työhyvinvoinnin edistämisen taustalla on pula osaajista, joka on kasvattanut kilpailua työntekijöistä. Työhyvinvoinnilla nähdään olevan suora vaikutus esimerkiksi organisaatioiden kannattavuuteen ja tuloksellisuuteen ja täten voidaankin sanoa, että työhyvinvoinnin katsotaan olevan eräs erittäin keskeinen tekijä hyvin menestyvien yksilöiden ja organisaatioiden taustalla. Työhyvinvoinnin nähdään olevan yhteydessä moniin työelämän ulottuvuuksiin, joiden kautta työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään. (Eskelinen, Ilmakunnas & Kuula 2022.)

Merkittävä osa suomalaisista ajattelee nykypäivänä, että suomalaiset palkansaajat työskentelevät kovalla tahdilla siten, että monia suomalaisia palkansaaajia uhkaa työuupuminen. Tätä edellä mainittua mielikuvaa on voimistanut useasti toistuvat julkinen keskustelu liittyen työelämän huonontumiseen. Työterveyslaitoksen, tilastokeskuksen tai työ- ja elinkeinoministeriön aikakaositutkimukset eivät tätä yleistä väitettä puolla suhteessa näkemykseen Suomen työelämän huonontumisesta (Alasoini 2010, 16). Näiden edellä mainittujen tutkimusten pohjalta on hankalaa löytää sellaisia työelämän laatua luonnehtivia mittareita tai työoloja, jotka voisivat tukea väitettä työelämän huonontumisesta ja joiden avulla sitä voitaisiin mahdollisesti perustella. (Alasoini 2010, 16–17).

Työolojen katsotaan useimmiten olevan työsuhteen keskeisin osa. Työoloilla tarkoitetaan erilaisia työympäristöön kytkeytyviä tekijöitä, jotka yhdessä vaikuttavat erilaisin tavoin työntekijöiden hyvinvointiin. Osa tekijöistä vaikuttaa esimerkiksi työssä viihtymistä parantavasti ja osa heikentävästi. Työoloja ovat esimerkiksi työn luonne eli toisin sanoen henkinen tai fyysinen raskaus, työpaikalla esiintyvät vaarat sekä haitat ja niitä vähentämään pyrkivä työsuojelu, työpaikan sosiaaliset suhteet ja työajat. Työoloihin voidaan katsoa kuuluvaksi myös työn vaikuttamismahdollisuudet. Työolojen vaikutusta työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin voidaan mitata esimerkiksi tutkimalla työtyytyväisyyden kokemusta. Työolojen merkitys on korostunut varsin paljon viime aikoina, erityisesti työmarkkinoiden sekä kansantalouden toiminnassa sekä myös laajemmassa yhteiskunnallisessa keskustelussa. (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 10–11.)

Käytännössä katsoen työolojen määrittäminen tai mittaaminen yksittäisen työntekijän tai työpaikan osalta ei ole kovin yksinkertaista tai yksiselitteistä. Yleisesti ottaen kansainvälisissä työolotutkimuksissa käytetään toisinaan eri ammateille määriteltyjä yleisiä piirteitä ja ominaisuuksia. Paljon useammin on kuitenkin käytetty työntekijöille kohdennettuja erilaisia kyselytutkimuksia, joiden pohjalta pyritään tutkimaan työntekijän subjektiivista kokemusta työoloista. Yleisesti katsotaan, että työolotutkimuksissa kiinnostuksen kohteena on se, kuinka työolot vaikuttavat työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Eräs yleisesti hyödynnetty työolotutkimuksen mittari on työntekijöiden itsensä kokema, subjektiivinen *työtyytyväisyys*. (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 13–14.)

Työelämän laadun kehittämisestä vallitsee tällä hetkellä melko laaja-alainen yhteiskunnallinen sekä poliittinen yksimielisyys, vaikka toisaalta yhtäaikaisesti tiedostetaan työelämän laadun kehittämisen haasteellisuus. Toisaalta päätökset suhteessa työelämän laadun kehittämiseen tehdään pääosin työpaikkojen tasolla, eikä laatua voida täten saada parannettua hallinnollisilla tai poliittisilla julkilausumilla, ulostuloilla tai päätöksillä. (Alasoini 2011, 23–24.)

2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimukseni teoreettisessa osuudessa määrittelen tutkimukseni kannalta keskeiset käsitteet ja pyrin perustelemaan, miksi olen päättänyt näihin määritelmiin tutkimusaiheen osalta. Tutkimukseni teoreettisen osuuden ensimmäinen osio käsittelee tutkimuksen kannalta keskeisintä käsitettä, työhyvinvointia sekä sitä, kuinka aihetta on aiemmin tutkittu ja lähestytty yhteiskuntatieteissä. Lähestyn tutkimukseni aihetta perehtymällä työhyvinvointiin käsitteenä sekä tutkimalla erilaisia näkemyksiä työhyvinvoinnista. Tämän jälkeen tarkastelen työhyvinvoinnin kannalta olennaisia ulottuvuuksia, kuten vaikuttamismahdollisuuksia työssä, kehittymismahdollisuuksia työssä sekä työn autonomiaa. Tutkimukseni varsinainen teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvointiin läheisesti liittyvistä lähikäsitteistä, kuten työtyytyväisyydestä, työssä viihtymisestä, työn mielekkyydestä, työn vaihtelevuudesta sekä työn mielenkiintoisuudesta, työhyvinvoinnin käsitteestä ja työhyvinvoinnin käsitteen erilaisista määritelmistä. Oleellisina työhyvinvoinnin osoittimina, joita hyödyntäen ja joiden näkökulmasta aion työhyvinvoinnin käsitettä tarkastella ovat työtehtävät, työtahti, työkyky, työn fyysinen raskaus, työn henkinen raskaus sekä työssä kehittyminen.

2.1 Työhyvinvoinnin tutkimuksen lähtökohtia

Työelämässä on viime vuosina tapahtunut paljon muutospaineita. Maailmantalouden heilahtelu ja murros muuttaa yhä edelleen työnteon edellytyksiä sekä rakenteita. Yhä useampi organisaatio, yksityinen sekä julkinen, joutuvat pohtimaan omia toimintatapojaan sekä nojaamaan enenevässä määrin joustavuuden, nopeuden sekä innovaatioiden tuotantokyvyn suomaan kilpailuetuun, jotta organisaatiot voisivat lisätä omaa arvoaan. Alati kehittyvän viestintäteknologian ansiosta työtä voidaan tehdä eri puolilla maapalloa vuorovaikutteisesti. Muutokset haastavat monien organisaatioiden vakiintuneen ja syvään juurtuneen työkuulttuurin. Yhä nuoremmat sukupolvet, jotka astuvat työelämään, tuovat mukanaan uudenlaisia tapoja toimia ja ajatella. Monilla heistä ei ole kokemuksenaan niukkuuden kokemuksia, kuten esimerkiksi sotien jälkeen syntyneillä suurilla ikäluokilla. Hiljalleen Y-sukupolvi (1980–1995 välillä syntyneet) ovat jo suurin työssä oleva sukupolvi. Tällä hetkellä työelämässä ovat jo rinnakkain digiaikaan syntyneet ja heitä vanhemmat ikäluokat. (Manka & Manka 2016, 13.)

Työelämän muuttuessa varsin nopeasti kohti digitaalisempaa suuntaa on kuitenkin varmaa, että työntekijöiden työhyvinvointi säilyy eräänä tärkeimpänä teemana työelämässä. Digitalisaation mahdollistamat ja kehittämät joustavat työolosuhteet lisäävät työhyvinvoinnin tärkeyttä, koska joustavat työolosuhteet antamat miltei rajattomat mahdollisuudet työn tekemiseen myös etätöinä työajan ja työpaikan ulkopuolella. Eräänä työhyvinvointia uhkaavana tekijänä voidaankin pitää työn mielekkyyden katoamista työelämää ravistelevan muutoksen keskellä. (Työterveyslaitos 2018). Työhyvinvoinnin lähtökohtia ja osa-alueita ovat esimerkiksi työvälineet, tuotantolaitteet, työtyytyväisyys, työympäristön riskit, työturvallisuus, työn merkityksellisyys, työn mielekkyys, sekä johtajuus. (Keskitalo 2019, 11.)

Toisaalta työhyvinvoinnin kehittamisestä on saatu hyviä kokemuksia työpaikoissa, joissa on havaittu, että johtaminen on olennainen osa työhyvinvoinnin kehittämistä. Johtaminen vaikuttaa useisiin asioihin, joita työyhteisössä ja organisaatiossa tehdään ja viime vuosikymmeninä johtamisesta on noussut eräs keskeinen tekijä organisaatioissa. Tämän takia voidaankin todeta, että johtaminen on erittäin keskeisessä roolissa organisaatioissa työhyvinvointia yksittäisenä kasvattavana tekijänä. (Juuti & Vuorela 2015, 8–9.)

Työhyvinvoinnista on puhuttu melko varhain, 1920-luvulla, jolloin työhyvinvoinnista puhuttaessa käytettiin useimmin käsitettä työviihtyvyys, joka on sittemmin liitetty suoraan työhyvinvoinnin käsitteeseen. Työviihtyvyys itsessään luonnehti aiemmin sitä, kuinka hyvin tai huonosti työntekijä viihtyi työssään. Sittemmin vuoden 1940 jälkeen työviihtyvyyden käsite muutti muotoaan yhä enemmän asennekäsitteen suuntaan. Tämän jälkeen puhuttiin yleisesti työtyytyväisyydestä. Yleisesti ajateltiin, että työsuorituksella sekä työtyytyväisyydellä oli varsin selvä yhteys, jonka mukaisesti työtyytyväisyyden nähtiin lisäävän työsuoritusta ja toisinpäin. Vastaavasti tuolloin todettiin, että työtyytyväisyys lisää yksilön työmotivaatiota. Myöhemmin 1980-luvun loppupuolella alettiin käyttämään laajemmin työkykytoiminnasta, jolla tarkoitetaan yksilön voimavaroja, työympäristöä, työtä sekä työyhteisöä, jotka yhdessä muodostivat työkyvyn kokonaisuuden. Sittemmin työkyvyn käsite sulautui osaksi työhyvinvoinnin käsitettä. Toisaalta viime vuosina työkyvyn käsitteestä on alettu puhua myös osana työuupumuksen käsitettä. Työn sisältö itsessään on muuttunut siten, että nykyään osaksi sitä luetaan kuuluvaksi myös sosiaalinen vuorovaikutus. Tällöin työilmapiiri ja stressi voivat vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. (Juuti 2010, 46–48.)

Työhyvinvoinnin tilaa ja olemusta voidaan myös tutkia eri näkökulmista alkaen, kuten esimerkiksi kielteisen tai myönteisen kehityspolun lähtökohdasta alkaen, jossa työn erilaiset piirteet on jaettu voimavaratekijöihin sekä vaatimuksiin. Työn vaatimustekijöiden nähdään usein johtavan kuormittumiseen, joka saattaa pahimmillaan johtaa heikentyneeseen terveyteen, huonontuneeseen työkykyyn sekä työssä jaksamiseen. Yleisesti katsotaan, että työn voimavaralliset tekijät aloittavat prosessin, jonka myötä motivaatiopolku käynnistyy.

Tämän johtaa siihen, että yksilön kyky sitoutua omaan työhön ja organisaatioon kasvaa. Työn voimavara (Juuti 2010, 49.)

Työn imu on käsite, jolla kuvataan kokemusta syventymisestä, vireydestä ja sitoutumisesta työhön. Työn imun käsite kuvaa ennen kaikkea myönteistä suhtautumista työhön, johon kytkeytyy myös kokemus halusta panostaa työntekoon ja työhön sekä myös kokemus työn mielekkyydestä, josta lisää tuonnempana. Työn imua voidaan edistää ja mahdollistaa tunnistamalla erilaisia voimavaratekijöitä, niiden toimiessa eräänlaisina voimanlähteinä, jotka auttavat mahdollisesti selviämään työn erilaisista vaatimuksista. Kaikenlaisessa työssä on omat erityiset voimavaralliset tekijänsä, jotka olisi hyvä pyrkiä selvittämään, jotta niitä voidaan kehittää ja ylläpitää myös jatkossa. (Vesterinen 2006, 9–11.)

Työelämän laatu on noussut yleiseen työelämää käsittelevään keskusteluun viime vuosina verrattain paljon. Yleisesti katsotaan, että työ tarjoaa keskimäärin paremman toimeentulon ja mahdollistaa osaamisen sekä omien taitojen laajempialaisen käytön aiempaa paremmin. Toisin sanoen, voidaan ajatella, että työ palkitsee tekijäänsä. Toisaalta taas toisesta näkökulmasta ajateltuna työelämän nähdään muuttuneen aiempaa huonommaksi. Työelämästä on esitetty, että työn vaatimusten sekä työn palkitsevuuden suhde olisi muuttunut työntekijän näkökulmasta aiempaa epäedullisemmaksi. Työn tarjoaman turvallisuuden sekä työn vakauden kokemisessa on havaittu yhä suurempia eroja. Työoloja sekä työelämän laatua tutkivat ja käsittelevät tutkimukset osoittavat huomattavaa työpaineiden kasvua. (Anttila, Hartikainen, Oinas & Nätti 2010, 6.)

Työntekijöiden hyvinvointia kuormittavia tekijöitä ovat monessa ammatissa esimerkiksi työn henkinen sekä fyysinen rasittavuus. Toisaalta joissain työpaikoissa myös fyysisen väkivallan uhka on yhä yleisemmin läsnä oleva uhka. Talouden säästötoimet sekä kiristyminen ovat ilmenneet monesti stressin lisääntymisenä ja kasvaneena kiireenä työpaikoilla. (Työturvallisuuskeskus 2012; Vartia ym. 2012.)

2.2 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Yhteiskuntatieteissä vaikutusmahdollisuudet työssä nähdään monesti erittäin arvokkaana yksittäisenä työelämän ominaisuutena. Autonomia sekä päätäntävalta työssä ovat esimerkiksi psykologisen näkemyksen mukaan tärkeä osa työn laatua. Omiin työtehtäviin liittyvä päätösvalta nähdään kuitenkin erillisenä asiana kuin päätösvalta organisaatiota koskeviin kysymyksiin yleisellä tasolla. Traditionaalisesti katsotaan, että työntekijät ovat päässeet vaikuttamaan yleisen tason työelämää koskeviin kysymyksiin, asioihin sekä esimerkiksi palkkoihin ammattiliiton edustajien kautta. Toisaalta nykyään vaikuttamismahdollisuudet ilmenevät yleensä erilaisten muiden työelämää koskevien toimielimien kautta, kuten työkomiteat, ehdotussuunnitelmat tai säännölliset tapaamiset. (Green 2006, 96–98.)

Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat eräs tärkeä taustatekijä työhyvinvoinnin rakentumisessa. Vaihtelevat sekä monipuoliset työtehtävät kasvattavat työn mielekkyyttä sekä työssä innostumista ja vähentävät toisaalta myös työhön leipääntymistä. MEADOW-tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöistä noin vajaa puolet vastaajista koki, että heillä on vähintään melko paljon vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi työtahtiin sekä omiin työtehtäviin. Toisaalta havaittiin myös, että vastaajista varsin moni (16 %) koki, että heillä ei ollut ollenkaan vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin. Vastaavasti parhain tilanne suhteessa työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa ilmeni olevan seurakunnissa ja teollisuuden alalla, joissa yhtä heikoiksi vaikutusmahdollisuutensa omaan työtahtiin ilmoitti enintään 10 %. Puolestaan paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia oman työn sisältöön ilmoitti vain vajaa puolet vastaajista. Kaikkien työntekijöiden osalta 15 % koki, että heillä ei ollut ollenkaan mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä sisältöön. Vain noin joka viides valtiolla työskentelevistä ja vähän yli kymmenesosa kuntien sekä teollisuuden alan työntekijöistä oli tätä mieltä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 15.)

Mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön pidetään yleisesti työn laadun mittarina. Muita työn laadun mittareita ovat esimerkiksi palkka, taitotaso, riskit, turvallisuus sekä ponnistelut työssä. Yhteiskuntatieteissä, esimerkiksi sosiologiassa työn laatua kuvaillaan yleensä työntekijän kykynä vaikuttaa omiin työtehtäviin, työtahtiin, työn vaatimuksiin sekä työpaikkaan, jossa työskentelee. Vastaavasti psykologia määrittelee työn vaikuttamismahdollisuudet olennaiseksi osaksi työtyytyväisyyttä, eikä täten erottele käsitteitä toisistaan. (Green 2006, 15–18, 97–98.)

Työn ajallisten vaikuttamismahdollisuuksien lisäksi mahdollisuus vaikuttaa sisällöllisiin tekijöihin työssä nähdään olevan osa työn laatua, jota pidetään yleisesti tärkeänä työtyytyväisyyttä ennustavana tekijänä. Francis Greenin (2006) mukaan työsopimuksia kuvailee usein niille tunnuspiirteinen epätasällisyys. Työsopimuksessa selvennetään usein palkkaa tai muita etuja ja hyötyjä, joista voidaan neuvotella työntekoa vastaan. Monimutkaisuutta tuottavat useimmiten kysymykset liittyen työn määrään sekä työn sisältöön ja laatuun. (Green 2006, 94–95.)

Työnantajat usein johtavat työntekoa ja suorittamista, mutta työntekijöille jää monesti myös mahdollisuus johtaa sekä suunnitella omaa työtään ja täten vaikuttaa omalta osaltaan työnsä sisältöön ja toteutukseen. Näin ollen työntekijälle muodostuu eräänlainen vaikuttamisen tila, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden osallistua luovaan ja kollektiiviseen toimintaan osana työprosessia. Tämän nähdään koskevan kaikkia ammattiryhmiä, tehdastyöläisistä asiantuntijoihin. Työtehtäviin kytkeytyvät päätökset edellyttävät työntekijältä usein erityistaitoja, kuten esimerkiksi ongelmanratkaisutaitoja ja vastuunkantokykyä, jotka puolestaan liittyvät taitoon ja tietoon. (Green 2006, 94–95.)

Työn vaikuttamismahdollisuudet liittyen työtehtäviin ovat toisaalta riippuvaisia työntekijän ja työnantajan välisestä suhteesta ja se edellyttää luottamuksen rakentumista etenkin henkilöstön ja johdon välillä. Vaikuttamismahdollisuudet työssä ovat usein

itsessään arvokas työn sisällöllinen ominaisuus. Työhyvinvoinnissa ja tyytyväisyydessä voi ilmetä suuriakin eroja, riippuen useasti työntekijän päätösvallasta suhteessa omaan työhönsä. Voidaan ajatella, että työn tehokkuuden takia työnantaja tarkkailee ja kontrolloi työntekoa ja siihen liittyviä prosesseja enemmän, jonka takia työntekijällä on vähemmän vapautta suhteessa omaan työhönsä. Edellä mainittu näkemys voi toisaalta olla liiankin kapea-alainen, koska taustalla lienee useita muitakin syitä, kuten esimerkiksi teknologian kehittyminen ja automaation lisääntyminen. (Green 2006, 96, 107.)

Työn itsenäisyys sekä työn vaikutusmahdollisuudet ovat olleet merkittäviä asioita työelämän tutkimuksessa. Edellä mainittuja asioita on pidetty työn piirteinä, jotka voivat mahdollisesti auttaa erilaisissa, vaativissakin työelämän olosuhteissa selviytymisessä. Aiemmin työn itsenäisyyttä sekä vaikutusmahdollisuuksia on tutkittu hyödyntämällä muun muassa *Karasek*-mallia. Kyseisen mallin mukaan työn hallinta ja työn vaatimukset muodostavat yhdessä nelikentän, jossa työt kyetään jakamaan aktiivisiin, kuormittamattomiin, passiivisiin sekä kuormittaviin töihin. (Karasek 1979, Karasek-Theorell 1990). Kyseisen selitysmallin suosio on lisännyt työn vaikutusmahdollisuuksia sekä työn hallintaa käsittelevän tutkimuksen suosiota yhä entisestään. Toisaalta sittemmin *Karasek*-mallin toimivuutta on alettu kyseenalaistaa. Monia suuria työhyvinvointiin kytkeytyviä ongelmia on havaittavissa myös työntekijäryhmillä, kuten ylemmillä toimihenkilöillä, joilla on kuitenkin keskimääräistä suurempia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Toisin sanoen voidaan sanoa, että mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ei välttämättä anna suojaa työelämän vaatimuksia vastaan. (Sutela, Lehto 2014, 59.)

Toisaalta Francis Green pitää vaikuttamismahdollisuuksia työhön eräänä tärkeimpänä yksittäisenä työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden yksilökohtaisena selittäjänä. (Green 2006, 166). Työhyvinvoinnin näkökulmasta mahdollisuus vaikuttaa työhön on erityisen suuressa roolissa silloin, kun työn vaativuus ja haasteellisuus ovat korkeat, koska vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sisältöön vaatimustason ollessa korkea, on yhdistelmä, joka tuottaa eniten stressiä. Työn vaikuttamismahdollisuuksien voidaan täten sanoa olevan yhteydessä korkeaan koulutustasoon, korkeampaan osaamistasoon sekä siten myös korkeampaan palkkaan. Korkea osaamisen taso lisää siis vaikuttamismahdollisuuksia työhön, sillä osaamisen ollessa korkealla tasolla, kykenee yksilö valitsemaan myös paremmin itselleen sopivat työtavat. (Green 2006). Toisaalta voidaan myös sanoa, että työn vaikuttamismahdollisuuksien tasoon vaikuttaa myös työn kontrollointi sekä johtaminen. (Green 2006, 166–167.)

Toisaalta eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuodelta 2010 todettiin, että noin 40 % vastaajista koki voivansa vaikuttaa työpaikallaan tärkeisiin päätöksiin. Suomessa vastaava tulos oli kyseisessä tutkimuksessa 57 % ja täten osoittautui vertailussa olleiden maiden kesken parhaaksi tulokseksi. Tilastokeskuksen tekemässä työolotutkimuksessa vuodelta 2013 vaikuttamismahdollisuuksia tarkasteltiin useina erillisinä muuttujina. Suomalaisista työssäkävivistä palkansaajista noin 37 % ilmoitti voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä.

Työtahtiin pystyi vaikuttamaan suomalaisista palkansaajista 57 % (Sutela & Lehto 2014). Vuonna 2008 tehdyssä työolotutkimuksessa puolestaan havaittiin, että 43 % vastaajista koki, että heillä on korkeat vaikuttamismahdollisuudet omassa työssään. (Ojala & Jokivuori 2012, 30–31.)

Työn vaikutusmahdollisuudet ja itsenäisyys ovat monesti melko vaikeasti tavoiteltavia asioita lomakkeella. Työolotutkimuksissa on pyritty selvittämään työn itsenäisyyttä mahdollisimman yksityiskohtiin perustuvilla kysymyksillä. Työn vaikutusmahdollisuuksia ja itsenäisyyttä ei ole suositeltavaa kysyä yleisellä tasolla, sillä vastaukset ovat tällöin monesti tilannetta liian optimistisesti arvioivia, kuten myös yleisissä työtyytyväisyyttä käsittelevissä kysymyksissä. Vuodesta 1984 alkaen osana työolotutkimuksia on hyödynnetty kysymystä, jossa vastaajaa pyydetään arvioimaan useiden työn piirteiden osalta, kuinka paljon vastaajalla on ollut niihin vaikutusmahdollisuuksia. Kyseisiin työn piirteisiin nähden on tapahtunut muutosta liittyen työn piirteisiin vaikuttamiseen, joka voidaan selkeästi havaita työolotutkimuksissa ajanjaksolla vuodesta 1984 vuoteen 2013. Pitkällä aikavälillä trendi on toisaalta välillä ollut nouseva kaikkein muiden työn piirteiden osalta, paitsi työjärjestyksen sekä työtahtiin vaikuttamisen osalta. (Sutela, Lehto 2014, 59.)

2.2.1 Työtehtävät

Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuteen voivat vaikuttaa myös jossain määrin se, millainen koulutustausta henkilöllä on. Useimmiten työtehtäviin kykenevät vaikuttamaan he, jotka ovat koulutetumpia sekä ylemmissä asemissa toimivia. Joskus myös pienissä 1–4 hengen työpaikoissa on useimmiten heitä, jotka kertovat voivansa vaikuttaa työn sisältöön verrattain paljon. Ryhmässä ”ei voi lainkaan vaikuttaa” muodostuu suurilta osin työntekijäryhmän naispuolisista työntekijöistä, mutta toisaalta myös liikenne-, palvelu- tai teollisessa työssä työskentelevistä. Edellä mainittujen osalta erityisesti teollisessa työssä olevien työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön ja sen sisältöön on selvästi kasvanut edelliseen tutkimuskertaan nähden, kun taas vastaavasti palvelutyössä olevien työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet työhön ja sen sisältöön ovat laskeneet selvästi. (Sutela, Lehto 2008, 59.)

Työjärjestykseen vaikuttaminen on jakautunut melko tasaisesti eri ryhmien kesken, mutta on kuitenkin havaittavissa, että valtiolla työskentelevien ylempien toimihenkilöiden, korkeasti koulutettujen keskuudessa sekä hallinnollisessa johtotyössä toimivat kykenevät vaikuttamaan eniten työjärjestykseen. Työtahtiin vaikuttaminen on myös nykyisessä työelämässä jakautunut varsin tasaisesti koulutuksen sekä aseman mukaan. Hyvinvointipalveluiden osalta erityisesti kunta-alalla naispuolisten työntekijöiden kohdalla on vähiten heitä, jotka kertovat voivansa vaikuttaa työtahtiin. Toisaalta koulutusta vaativat alat tasoittavat siten useimmiten aiemmin havaittuja selkeitä väestöryhmien välisiä

eroja työn itsenäisyydessä, tällöin ammattiasema ja hyvä koulutuksellinen asema ovat taanneet paremmat vaikuttamismahdollisuudet työoloihin. (Sutela & Lehto 2008, 59.)

Vuoden 2008 työolotutkimuksessa saaduissa tutkimustuloksissa ilmenee, että suomalaisten palkansaajien työn erilaisiin piirteisiin vaikuttamisen mahdollisuuden on tapahtunut muutosta ajanjaksolla 1984–2008. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuden osalta suomalaiset palkansaajat kokevat vaikuttamisen mahdollisuutensa seuraavasti: 1984 (24 %), 1990 37 %), 1997 (40 %), 2003 (41 %) ja 2008 40 %). Voidaan kuitenkin havaita, että vuoden 2013 työolotutkimuksessa työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuden osalta jakauma on seuraavanlainen: 1984 (25 %), 1990 (37 %), 1997 (40 %), 2003 (41 %), 2008 (40 %) ja 2013 (37 %). Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus koettiin varsin eri tavoin vuoden 2013 työolotutkimuksessa. Voidaan havaita, että ylemmissä toimihenkilöasemissa toimivat voivat vaikuttaa työtehtävien sisältöön (50 %) ja työntekijäasemassa olevat (30 %). (Sutela & Lehto 2014, 60.)

Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa ei ole juurikaan tapahtunut muutosta vuodesta 2013 vuoteen 2018. Viimeisimmässä tutkimuksessa vuodelta 2018 selviää, että työtehtävien sisältöön kykeni vaikuttamaan 38 %, kun vastaava luku oli myös vuonna 2013 38 %. Kokonaiskehitys vuodesta 1984 vuoteen 2018 on ollut seuraavanlainen: 1984 (25 %), 1990 (37 %), 1997 (40 %), 2003 (41 %), 2008 (37 %), 2013 (38 %), ja 2018 (38 %). Sukupuolittain tarkasteltuna voidaan havaita, että työtehtävien sisältöön vaikuttamisen mahdollisuuden kokonaiskehitys on naisilla samaisella ajanjaksolla 1984–2018 seuraavanlainen: 1984 (23 %), 1990 (37 %), 1997 (38 %), 2003 (37 %), 2008 (37 %), 2013 (34 %) ja 2018 (33 %). Miehillä vastaava jakauma samalta ajanjaksolta 1984–2018 on seuraavanlainen: 1984 (28 %), 1990 (38 %), 1997 (43 %), 2003 (45 %), 2008 (42 %), 2013 (40 %), ja 2018 (42 %). Miesten ja naisten välillä voidaan havaita eroavaisuutta kokonaiskehityksen osalta, sillä naisten osalta kehityskulku suhteessa työtehtävien sisältöön vaikuttamisen mahdollisuuteen on hajanaisempi. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 113–114.)

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa havaittiin, että sosioekonomisella asemalla oli varsin vahva yhteys työtehtävien sisältöön vaikuttamisen mahdollisuuteen. Ylemmillä toimihenkilöillä oli eniten vaikutusmahdollisuuksia suhteessa kaikkiin eri työn osatekijöihin ja piirteisiin. Työtahti osoittautui osatekijöistä ainoaksi, jossa ylempien toimihenkilöiden etumatka toisiin ryhmiin verrattuna ei ollut enää huomattava, sillä työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa oli tässä suhteessa melkein yhtä hyvät kuin ylemmillä toimihenkilöillä vuoden 2018 tutkimuksessa. Kokonaiskehitystä tarkastellen voidaan kuitenkin todeta, että työntekijöillä oli verrattain varsin vähän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön verrattuna toisiin sosioekonomisiin ryhmiin. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna trendi on vaihdellut eri osatekijöiden suhteen melko paljon, mutta kokonaiskehityksen kannalta muutos on ollut varsin maltillista viimeisen 20 vuoden aikana. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 113.)

2.2.2 Työtahti

Toisaalta työtahtiin vaikuttamisen osalta trendi on kääntynyt laskuun vuoden 1990 jälkeen. Sittemmin laskusuunta näyttäisi olleen pysähtynyt. Nykyään siihen, millainen työjärjestys on, voidaan vaikuttaa nyt melko lailla samalla tasolla, kuin vuonna 1984 tehdyssä tutkimuksessa. Työtehtävien sisältöön sekä työmenetelmiin vaikuttaminen on viimeisimmässä vuoden 2013 tutkimuksessa vähentynyt hienoisesti. Kokonaistilanne työn vaikuttamismahdollisuuksien kasvun suhteen näyttäisi olleen pysähtynyt. Miesten ja naisten vastaukset suhteessa työn vaikutusmahdollisuuksia käsittelevään kysymykseen ollut myös eräs merkittävä työn vaikutusmahdollisuuksia koskevan tutkimuksen kohde. Miesten ja naisten työt eroavat toisistaan systemaattisesti. Naiset voivat vaikuttaa suhteessa vähemmän kaikkiin aiemmin listattuihin työn piirteisiin kuin miehet. Ero naisten ja miesten vaikutusmahdollisuuksien välillä on melko suuri lähes kaikissa asioissa, mutta erityisesti eroavaisuus näkyy työtahtiin vaikuttamisen suhteen. (Sutela, Lehto 2014, 60.)

Työn vaikuttamismahdollisuuksia käsittelevien aiempien tutkimusten tuloksia tarkasteltaessa naisten ja miesten osalta, voidaan havaita, että 51 % naisista vastaa voivansa vaikuttaa työtahtiinsa paljon tai melko paljon, kun vastaava osuus miehillä on 64 %. Uudemmat kysymykset liittyen palvelusten ja projektien työaikoihin ja aikatauluihin vaikuttamisessa toistavat saman, jo aiemmin havaitun eron sukupuolten välillä, kuin suurin osa muista työn vaikuttamismahdollisuuksiin liittyvistä kysymyksistä. Naisilla on suhteessa vähemmän sananvaltaa kuin miehillä. Työtehtävien sisältöön liittyvissä kysymyksissä eniten vaikutusvaltaa on ylemmissä toimihenkilöasemissa työskentelevillä henkilöillä (50 %) kuin työntekijäasemassa olevilla henkilöillä (30 %). Toisaalta, 1-4 hengen pienillä työpaikoilla, voidaan sanoa olevan enemmän mahdollisuutta vaikuttaa omiin työtehtäviin, sillä 49 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa paljon tai melko paljon omien työtehtäviensä koostumukseen. Ikäryhmittäin tarkasteltuna vanhimmat ikäluokat, 55-64-vuotiaat (44 %) ovat paremmassa asemassa tässä suhteessa kuin nuoremmat ikäluokat 15-24-vuotiaat (26 %). (Sutela, Lehto 2014, 60.)

Työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia on tutkittu myös ammattiryhmittäin. Tällöin voitiin havaita, että prosessityöntekijöillä on (15 %) ja asiakaspalvelutyöntekijöillä (14 %) vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön verrattuna esimerkiksi muihin aloihin ja etenkin eri alojen johtajiin sekä erityisasiantuntijoihin. Toisaalta työjärjestykseen vaikuttaminen on jakautunut suhteellisen tasaisesti eri alojen kesken. On kuitenkin havaittavissa, että valtiolla, ylempien toimihenkilöiden sekä korkeasti koulutettujen keskuudessa voidaan vaikuttaa eniten työjärjestykseen. Suurimmin työn järjestyksen kulkuun voivat vaikuttaa asiantuntijat sekä erityisasiantuntijat, pois lukien opettajat. Työtahtiin vaikuttaminen työelämässä nykyisin sen sijaan on myös se yllättävän tasaisesti jakautunutta, aseman sekä koulutustaustan mukaan. Kunta-alalla naisten keskuudessa sekä hyvinvointipalveluissa yleensä on vähiten henkilöstöä, jotka kokevat voivansa vaikuttaa

työtahtiinsa. Toisaalta voidaan todeta, että edellä mainitut alat ovat koulutusta vaativia aloja, täten tasoittavat siten muuten varsin selkeitä väestöryhmien välisiä eroja työn autonomisuuden suhteen. (Sutela, Lehto 2014, 60–61.)

Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus on pysynyt tasaisena viimeisimmän tutkimusjakson aikana 1984–2018 välisenä aikana. Havaittu muutos työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa on ollut melko vähäistä ja jakauma kyseiseltä edellä mainitulta ajanjaksolta on seuraavanlainen: 1984 (59 %), 1990 (64 %), 1997 (57 %), 2003 (55 %), 2008 (57 %), 2013 (58 %) ja 2018 (58 %). Havaitaan, että muutos on pysynyt viimeisten tutkimusjaksojen aikana (2013) ja (2018) tasaisena eikä muutosta ole havaittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa suomalaisilla palkansaajilla. Sukupuolittain tarkasteltuna voidaan havaita, että työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus koettiin varsin eri tavoin miesten ja naisten välillä. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 115.)

Naisten osalta jakauma ajanjaksolta 1984–2018 on seuraavanlainen: 1984 (56 %), 1990 (61 %), 1997 (54 %), 2003 (50 %), 2008 (51 %), 2013 (50 %) ja 2018 (52 %). Vastaavasti miesten osalta jakauma on samalta ajanjaksolta 1984–2018 seuraavanlainen: 1984 (62 %), 1990 (67 %), 1997 (61 %), 2003 (61 %), 2008 (63 %), 2013 (63 %) ja 2018 (63 %). Havaitaan, että miehet voivat vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset jokaisella tutkimuskerralla koko ajanjaksolla. Naisilla työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus on vähentynyt ensimmäisestä tutkimuskerrasta (1984) viimeiseen (2018) nähden ja miehillä puolestaan se on noussut. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 115.)

2.2.3 Työkyky

Työhyvinvoinnin eräs keskeinen lähikäsite katsotaan usein olevan *työkyky*. Työkyvyn nähdään olevan keskeinen osa työhyvinvointia ja se muodostuu työntekijän työnvaatimusten ja voimavarojen välisestä tasapainosta. Työn voimavaroilla tarkoitetaan tässä yhteydessä terveyttä, toimintakykyä, koulutusta ja osaamista sekä asenteita ja arvoja. Työ sisältää työympäristön ja, työn sisällön, työyhteisön työn vaatimukset sekä organisoinnin. Työkyky tarkoittaa henkilön ammattitaidon ja toimintakyvyn muodostamaa kokonaisuutta, suhteessa työn vaatimuksiin, jotka ovat yhteydessä vahvasti henkilön mahdollisuuksiin löytää työtä, edetä työuralla sekä säilyttää työ. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.)

Työkyky nähdään yleisesti käsitteenä, jota käytetään myös arkikielessä, tieteellisessä kirjallisuudessa sekä virallisissa dokumenteissa varsin monenlaisin eri tavoin. Työkyky ja työkyvyttömyys ovat käsitteitä, joita tulkitaan monenlaisin erilaisin tavoin ja eri näkökulmista lähtien. Aiemmin on todettu, että työkyvyn käsitteelle on hankalaa löytää mitään yhtenäistä ja kiinteää tulkintaa, jonka erilaiset toimijatahot voisivat muodostaa ja hyväksyä. Näitä tahoja voisivat olla mm. Vakuutuslaitokset, kuntoutuslaitokset,

työterveydenhuolto, työntekijät, erilaisia tieteenaloja edustajat tutkijat sekä työnantajat. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 8).

Yksinkertaisemmin työkyvyn käsitteellä tarkoitetaan ihmisen kykyä suoriutua omassa työtehtävässään ja tehdä työtä. Yleisimmät tavat määritellä työkyvyn ja työkyvyttömyyden käsitettä ovat pohjautuneet työn ja ihmisen yhteensopivuuteen sekä ihmisen kyvykkyyteen vastata omalla toiminnallaan työn erilaisiin vaatimuksiin ja tavoitteisiin sekä suorittaa ne työtehtävät, jotka työntekijät työnkuvaan kuuluu. (Koskinen 2006) näkee työoikeuden näkökulmasta lähtien, että työntekijät työkykyä arvioidaan jatkuvasti eri syistä sekä monen arvioijan toimesta. Työkyvyn arviointiin liittyvät tilanteet muuttuvat työsuhteen alkaessa tehdystä soveltuvuuden arvioinnista tai työsuhteen aikana tehtävästä työntekijät kehitystarpeiden sekä työn tulosten arvioinnista sosiaalivakuutuksen kriteerien mukaisen työkyvyttömyyden arviointiin esimerkiksi sairauspäiväraha- tai eläke-etuuksia selvitetäessä. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 8).

Yleisesti nähdään, että työkyvyn mittaaminen sekä luotettava arviointi on suhteellisen haastavaa. Tämä johtuu monelta osin työkyvyn moninaisuudesta. Katsotaan, että parhaimmassakin tapauksessa työkykyä kyetään arvioimaan tarkoituksenmukaisesti ja luotettavasti, mutta täydellisen tarkkaan mittaamiseen ei koskaan kyetä. Kuntoutuksen, sosiaalivakuutuksen sekä työterveydenhuollon käytännöissä on monesti kyse erityisesti työkyvyn arvioinnista, mutta nimenomaan arvioinnin tueksi onkin pyritty kehittämään erilaisia mittareita. Yleisesti voidaankin sanoa, että eräs työkyvyn mittaamisen ja arvioinnin peruskysymyksiä on se, kenen näkökulmasta lähtien työkykyä arvioidaan. Työkykyä tutkivan tutkimuksen yhteydessä runsaudenpula suhteessa näkökulmiin saattaa osoittautua positiiviseksi asiaksi, mutta esimerkiksi sosiaalivakuutuksen työkyvyn arvioinnissa, runsaudenpula näkökulmien suhteen saattaa osoittautua ongelmaksi. (Aromaa & Koskinen 2010, 33.)

Työkykyä koskevassa aiemmassa tutkimuksessa on saatu selville, että useimmiten parhain työkyky on havaittu olevan nuorilla aikuisilla (18–29-vuotiaat), joista erityisesti opiskelijat sekä työssäkäyvät kokevat työkykynsä hyväksi. Keski-ikäisten ja hieman nuorempien osalta (30–44-vuotiaat) yli 90 % katsoo työkykynsä olevan hyvä. Toisaalta puolestaan eläkeikää lähestyvistä (60–64-vuotiaat) yli puolet kokee työkykynsä heikentyneet verrattain merkittävästi. Aiemmissa työkykyä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että alentuneen työkyvyn taustatekijöitä voivat olla huono terveydentila tai vähäinen koulutus, jotka usein korostuvat ikääntyneillä. Toisaalta edellä mainitut taustatekijät eivät yksinään selitä iän ja työkyvyn välistä yhteyttä, sillä on myös havaittu, että terveiden sekä paremmin koulutettujen keskuudessa koettu työkyky heikkenee ikääntymisen myötä. Tämä tulos viittaa siihen, että muiden työkykyyn liittyvien ominaisuuksien, kuten työasenteiden sekä työn piirteiden merkitys on huomattava työkyvyn kokemisessa. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 311–313.)

Toisaalta työkykyä käsittelevissä aiemmissa tutkimuksissa (Keva 1/2021). on todettu, että esimerkiksi kunta-alalla fyysisen työkykynsä kokee erinomaiseksi tai hyväksi 79 %, valtiolla puolestaan 86 % kokee työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi ja kirkon alalla 81 %. Fyysisen työkykynsä heikoksi kokevien osuus tutkimuksen koko seurannan ajan on ollut hienoisesti suurempi ammattiteissa, joissa työ itsessään koetaan fyysisesti raskaaksi. Ammatteja, joissa työ koetaan fyysisesti kuormittavaksi ovat esimerkiksi kunta-alalla tekninen, puhtaus- ja ruokahuolto, varhaiskasvatus sekä terveysala. Kirkon alalla puolestaan kirkon palvelutyö ja hautausmaat. Toisaalta myös korona-aikana fyysiseen työkykyyn liittyvät ongelmat ovat kasvaneet ja korostuneet näissä edellä mainituissa ammattiteissa, joissa työ itsessään on pysynyt samanlaisena ja painottunut lähinnä lähityöhön. Poikkeuksena voidaan kuitenkin mainita valtion turvallisuusalojen (rajavartiointi, poliisitoimi, vankeinhoito sekä maanpuolustus) henkilöstö, jotka arvioivat oman fyysisen työkykynsä työn fyysisestä luonteesta huolimatta melko usein varsin hyväksi. (Pekkarinen 2020, 17.)

Henkisen työkyvyn osalta puolestaan voidaan sanoa, että se on pysynyt varsin samanlaisena lähes nykypäivään asti ja kaikilla sektoreilla neljä viidestä työntekijästä on ilmoittanut kokevansa työkykynsä hyväksi. Kunta-alalla puolestaan henkisen työkykynsä hyväksi ilmoittaneiden osuus on pienentynyt vuodesta 2016 lähtien. Vastaavanlainen kehityskulku on kuitenkin havaittavissa erilaisissa työkyvyttömyyden indikaattoreissa. Henkisen työkyvyn laskun taustalla nähdään usein olevan mielenterveyden erilaisia häiriöitä, useimmiten masennusta, joista on aiheutunut sairauspoissaoloja. Myös työkyvyttömyyseläkkeet ovat kasvaneet vuodesta 2016 lähtien vuoteen 2019 asti. (Blomgren 2021, Keva 2020.)

Työkykyä koskevissa aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että vanhimmilla työssäkäyvillä naisilla on useimmiten huonoin työkyky. Naisten ja miesten välillä koetussa työkyvyssä ei ole havaittu koko väestön tasolla Suomessa huomattavia eroja. Toisaalta vanhimpien työssäkäyvien ikäluokkien kohdalla miesten ja naisten välillä työkyvyn kokemisessa on havaittu olevan eroja. Erityisesti 60–64-vuotiaat työelämässä olevat naiset kokevat työkykynsä merkittävästi heikommaksi kuin samanikäiset miehet. Työkyvyn heikentymisen taustalla on havaittu olevan työmotivaation alenemista ja henkisen sekä fyysisen rasittuneisuuden mukanaan tuomia ongelmia. Miesten osalta parhaimman työkyvyn omaavat yksilöt ovat selvinneet työelämässä pitempään. Tulokset ilmentävät myös sitä, että ikääntyneemmillä naisilla on havaittu olevan miehiä suurempia paineita selvitä työelämässä. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 311–314.)

Monesti nähdään, että terveys sekä toimintakyky ovat työkyvyn määrittelyn taustalla olevia tekijöitä. Fyysinen ja henkinen terveydentila ovat merkittäviä tekijöitä työkyvyn positiiviseksi kokemisen taustalla. Sosiaalinen toimintakyky on myös eräs yksittäinen keskeinen taustatekijä työkyvyn kokemisessa. Koulutus ja työttyytyväisyys ovat myös tärkeitä työkykyä tukevia tekijöitä. Koulutustaustan merkitys työkyvyn kokemisessa on eräs tärkeä tekijä ja useimmiten korkeimmin koulutautuneilla on parhain työkyky

kaikenikäisillä naisilla ja miehillä. Toisaalta vähiten kouluttautuneista työikäisistä yksi kolmesta kokee olevansa työkyvyltään rajoittunut, kun puolestaan akateemisesti kouluttautuneista harvempi kuin yksi kymmenestä kokee olevansa työkyvyltään rajoittunut. Koulutustason ja työkyvyn yhteys on todettu myös vanhimmassa työelämässä olevassa (65–74-vuotiaiden) ikäryhmässä. Korkean koulutustason on todettu vähentävän useita työhön liittyviä työkyvyttömyyden taustatekijöitä sekä lisäävän mahdollisuuksia ylläpitää työkykyä. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 311–316.)

2.2.4 Työn fyysinen raskaus

Työn fyysisessä raskaudessa on tapahtunut muutosta viimeisten vuosikymmenten aikana muihin työn piirteisiin nähden vähiten muutosta. Tulosta pidetään yllättävänä, koska monien työprosessien koneistumisen myötä voisi kuvitella, että työn fyysinen raskaus olisi vähentynyt. Yleisesti katsotaan, että selitys työn fyysisen raskauden vähentymättömyydelle lienee siinä, että ammattirakenne on muuttunut palvelupainotteisemmaksi. Fyysisesti raskaampia ammatteja ovat maataloustyö (69 %) ja palvelutyö (64 %). Huomattavaa on, että edelliseen tutkimuskertaan nähden rakennusalan työt sekä palvelualan työt ovat menneet teollisen työn ohi työn fyysisessä kuormittavuudessa. Kaikista palkansaajista 35 % pitää nykyään työtään erittäin tai melko fyysisesti raskaana. Miesten osalta korostuu erityisesti rakennusalan työ (64 %) ja naisilla puolestaan palvelualan työ (73 %). Toisaalta naisten osalta myös teollinen (61 %), terveydenhoitoalan työ (51 %) sekä liikennetyö (56 %) erottuvat fyysisesti kuormittavina aloina. Miesten osalta vastaavasti fyysisesti raskaana työnä erottuu teollinen työ (59 %). Suurimmat erot sukupuolen ja aseman mukaan ovat tässä yhteydessä täten miesten ylempien toimihenkilöiden (8 %) ja naisten työntekijäasemassa (73 %) työskentelevien välillä. (Sutela & Lehto 2008, 64.)

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan, voidaan kuitenkin todeta, että työn fyysisessä raskaudessa on tapahtunut muutoksia viime aikoina. Työn fyysinen rasittavuus on vähentynyt selvästi, etenkin naisvaltaisilla aloilla, mutta myös hieman miesten aloilla. Työtään fyysisesti erittäin raskaana tai melko raskaana pitävien määrä on nykyisin enää 32 % eli alle kolmannes. Työn fyysisen rasittavuuden nähdään olevan erittäin selvästi yhteydessä koulutustasoon ja ammattiasemaan, sillä esimerkiksi ylemmistä toimihenkilöistä 8 % pitää omaa työtään fyysisesti raskaana, mutta työntekijöiden kohdalla vastaava luku on 62 % ja naisten kohdalla jopa 66 %. Koulutustason perusteella erot ilmenevät siten, että korkeasti koulutetuilla osuus on 14 % ja vain perusasteen koulutuksen käyneiden osalta 49 % pitää omaa työtään fyysisesti melko tai erittäin raskaana. Ajanjaksolla 1977–2013 tehtyjen tutkimusten tuloksista voidaan havaita, että naisten ja miesten välillä tarkasteltuna työn fyysinen raskaus koetaan varsin eri tavoin, naisten osalta (34 %, 35 %, 36 %, 37 %, 36 %, 35 % ja 31 % sekä miesten osalta 34 %, 35 %, 36 %, 34 %, 35 %, 34 % ja 33 %). (Sutela, Lehto 2014, 66.)

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa työn fyysisen raskauden kokeminen ei ollut juurikaan muuttunut aiempiin tutkimuskertoihin nähden. Muutokset vuoden 2013 työolotutkimuksen ja viimeisimmän, vuoden 2018 työolotutkimuksen osalta ovat varsin vähäisiä. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan 32 % palkansaajista koki työnsä fyysisesti erittäin tai melko raskaaksi. Sukupuolten välillä ei havaittu myöskään suurta eroa työn fyysisen raskauden kokemisen suhteen (naiset 31 % ja miehet 32 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot olivat verrattain varsin pienet. 25–34-vuotiaista palkansaajista työnsä fyysisesti erittäin tai melko raskaaksi koki 32 % vuonna 2018, vastaava osuus oli vanhemmassa ikäryhmässä 55–67-vuotiailla palkansaajilla 35 %. Työn fyysinen raskaus on aiemmissa työolotutkimuksissa nähty olevan yhteydessä ammattiasemaan sekä koulutustasoon. Tämä ilmenee myös vuoden 2018 työolotutkimuksessa, jossa ylemmistä toimihenkilöistä 8 % kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, kun työntekijöistä työnsä fyysisesti raskaaksi kokee 60 %. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 126–127.)

2.2.5 Työn henkinen raskaus

Työn henkisen raskauden lisääntyminen sekä työtahdin selvä tihentyminen ilmenevät monesti samanaikaisesti. Työn henkisen raskauden taustalla on myös muita tekijöitä, kuin ainoastaan kiire. Työn emotionaaliset vaatimukset sekä työyhteisössä tapahtuvat ristiriidat ovat todennäköisesti työn henkisen raskauden kasvun taustalla. Naisten työ on kääntynyt viimeisimpään tutkimuskauteen nähden miesten työtä henkisesti rasittavammaksi. Kaikista palkansaajista puolestaan kokee nyt 52 % työnsä henkisesti erittäin tai melko raskaana. Sukupuolittain erot ovat seuraavat: Naisista 55 % pitää työtään henkisesti raskaana ja miehistä vastaava osuus on 48 %. Kunta-alalla työn henkinen kuormittavuus on kasvanut kaikkein eniten. (Sutela & Lehto 2008, 64–65.)

Kunnallisella alalla erityisesti naiset kokevat työn psyykkistä kuormittavuutta. Kunta-alalla toimivista naisista 68 % kokee nyt työnsä erittäin tai melko henkisesti raskaaksi. Kuntasektorilla myös miehet kokevat tässä yhteydessä työn henkisesti rasittavimmaksi, (59 %). Työn henkinen raskauden kasvun nähdään olevan voimakkaimmin yhteydessä verrattain paljon koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden työhön. Korkeakoulututkinnon suorittaneista 65 prosenttia, pitää omaa työtään henkisesti raskaana, pitää esimerkiksi perusasteen tutkinnon suorittaneista työtään henkisesti raskaana 36 prosenttia. (Sutela & Lehto 2008, 64–65.)

Työn henkisen rasittavuuden taustalla nähdään olevan myös muita taustatekijöitä, kuin ainoastaan työn luonne. Useissa tapauksissa on havaittu, että mitä suurempi työpaikka on, sitä raskaammaksi työ koetaan henkisesti. Huomionarvoista on myös se, että erityisesti ulkomaisissa yrityksissä yksityisellä sektorilla työskentelevien miesten keskuudessa työ koetaan selvästi henkisesti raskaammaksi kuin suomalaisissa yrityksissä (54 % vrt. 41 %).

Työpaikan sisäiset ristiriidat ovat selvästi yhteydessä työn henkisen raskauden kasvuun, tämä on huomattavaa etenkin naisten kohdalla. Mikäli työssä esiintyy alaisten ja esimiesten välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon, naisista 70 prosenttia pitää omaa työtään henkisesti raskaana. Naisten keskiarvo on 55 prosenttia. Työntekijöiden välillä ilmenevät ristiriidat kasvattavat naisten kokemaa työn henkistä raskautta 76 prosenttiin. (Sutela & Lehto 2008, 65.)

Miehillä alaisten ja esimiesten väliset ristiriidat sekä työntekijöiden keskiarvoiset ristiriidat vaikuttavat vähemmän kuin naisilla. Osuudet kasvoivat työn henkisessä kuormittavuudessa vain 60 ja 66 prosenttiin. Keskimääräinen osuus miehillä on 48 prosenttia. Työpaikkakiusaamisen osuus työn henkisen raskauden kasvuun on selkeästi havaittavissa erityisesti naisten kohdalla. Aikaisemmassa tai nykyisessä työpaikassaan työpaikkakiusaamisen kohteina olleista naisista 67 prosenttia pitää omaa työtään henkisesti raskaana. Miesten kohdalla vastaava osuus on puolestaan 61 prosenttia, kun naisten keskimääräinen osuus on 55 prosenttia ja miesten 48 prosenttia. (Sutela & Lehto 2008, 65.)

Työn henkinen rasittavuus koetaan miesten ja naisten välillä tarkasteltuna melko eri tavoin. Työtään henkisesti melko tai erittäin raskaana pitää kaikista palkansaajista vuonna 2013 tehdyssä työolotutkimuksessa 48 %. Sukupuolittain ero ovat seuraavanlaiset: miehet 45 % ja naiset 51 %. Työn henkinen raskaus nähdään useasti liittyvän melko tiiviisti ammatteihin, jotka edellyttävät korkeaa koulutustasoa, useimmiten ylempien toimihenkilöiden työhön. Korkeakoulututkinnon suorittaneista työtään henkisesti raskaana pitää 61 %, kun vastaavasti perusasteen koulutuksen käyneistä vastaava osuus on 32 %. Sosioekonomisesti tarkasteltuna luvut ovat seuraavat: Ylemmistä toimihenkilöistä työtään henkisesti raskaana pitää 66 % ja työntekijöistä 27 %. (Sutela, Lehto 2014, 67.)

Työn henkisessä rasittavuudessa on tapahtunut selvästi eniten muutosta suhteessa kaikkiin aiemmin esiteltyihin työn piirteisiin verrattuna. Viimeisimmän vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan kaikista palkansaajista noin puolet (50 %), piti omaa työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Sukupuolittain tarkasteltuna ero miesten ja naisten välillä on myös havaittavissa ja selkeä (naiset 55 % ja miehet 45 %). Työn henkinen rasittavuus oli lisääntynyt erityisesti naisilla, joilla oli kasvua 13 prosenttiyksikköä vuodesta 2018 (55 %) vuoteen 1977 (42 %) verrattuna. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna vuoden 2018 työolotutkimuksessa työn henkinen raskaus koettiin seuraavasti: ylemmistä toimihenkilöistä pitää työtään henkisesti melko tai erittäin raskaana 66 %, piti työtään henkisesti melko tai erittäin raskaana työntekijöistä vain 26 %. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna vuoden 2018 tutkimuksessa havaittiin, että korkeakoulututkinnon suorittaneista 62 % piti työtään henkisesti raskaana ja perusasteen suorittaneilla vastaava luku oli vain 32 %. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 127-128.)

2.3 Kehittymismahdollisuudet työssä

Jatkuva kouluttautuminen ja kehittyminen työelämässä on ollut viime vuosien keskusteluissa esillä varsin vahvasti, niin Suomessa kuin Euroopan unionin alueellakin. Ammattitaitovaatimusten jatkuva kasvu sekä elinikäisen oppimisen tarpeellisuus ovat olleet puheenaiheina jo varsin pitkään. Erityisen paljon keskustelua ovat herättäneet ne työttömät sekä työssäkäyvät, keillä ei ole minkäänlaista perusasteen jälkeistä tutkintoa. Puhuttaessa elinikäisestä oppimisesta, voidaan toisaalta nähdä myös erilaisia, ristiriitaisiakin käsityksiä sen mukaan, miten työmarkkinapainotteisesti opetusta pyritään keskittämään. Toisin sanoen keskitytäänkö ainoastaan erittäin käytännönläheisestä elinkeinoelämän tarpeista lähtevään koulutukseen vai laaja-alaisempaan osaamiseen perustuvasta koulutuksesta. (Sutela & Lehto 2008, 50.)

Työolotutkimukset alkoivat vuonna 1977, jolloin vain 28 % suomalaisista palkansaajista koki itsensä kehittämisen mahdollisuudet hyviksi työelämässä. Vastaavasti vuonna 2018 luku oli puolestaan 45 % (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Tämän muutoksen taustalla katsotaan olevan työelämän ammattirakenteen muutos, joka on johtanut kohti asiantuntijatehtäviä. Tämä on vaikuttanut vahvasti itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin työelämässä. Toisaalta myös henkilökohtaisella tasolla suomalaiset palkansaajat ovat enenevässä määrin kokeneet itsensä kehittämisen tarpeen tärkeäksi asiaksi (Vuonna 2018, 58 %). Voidaankin todeta, että erityisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivat kokevat työssä kehittymismahdollisuudet selvemmin. Toisaalta yhtäaikaisesti he pitävät työssä kehittymismahdollisuuksia itselleen tärkeinä, jopa tärkeämpinä kuin työssä etenemismahdollisuuksia. (Työterveyslaitos 2020.)

Työn yksitoikkoisuus on noussut erääksi teemaksi, josta on kannettu verrattain paljon huolta koko työn kehittämistoimien olemassaolon aikana. Työn kehittäminen on ollut monelta osin vastausta tayloristiseen työn organisointiin, jonka mukaan työn yksitoikkoisuus oli suurimmillaan äärirajoilleen ositetun työn kautta. Suomessa oli esimerkiksi vielä 30 vuotta sitten melko tavanomaista se, että naisten työnkuva oli varsin monotonista. Tuolloin naisista lähes kolmannes piti omaa työtään yksitoikkoisena, kun vastaavasti miehistä samoin ajatteli vain vajaa viidesosa. Nykyisin ero sukupuolten välillä on selvästi kääntynyt toisin päin: naisten työ on suurelta osin paljon vaihtelevampaa kuin miesten tekemä työ. Yleisesti uskotaan, että eräs selitys edellä mainittuun muutokseen on palvelumuotoisentyön yleistyminen sekä naisten teollisen huomattavan tayloristisesti organisoidun työn lähes täydellinen katoaminen. (Sutela, Lehto 2008, 63).

Työelämää koskevilla keskusteluilla Suomessa on viime vuosina puhuttu varsin paljon jatkuvasta kehittämisestä sekä työssä kouluttautumisesta. Kyseisiä keskusteluita ovat tukeneet puheet elinikäisen oppimisen tarpeellisuudesta sekä ammattitaitovaatimusten jatkuvasta kasvusta. Erityisesti keskustelua ja huolta ovat herättäneet sellaiset työttömät sekä työssäkäyvät henkilöt, joilla ei ole mitään perusasteen jälkeistä tutkintoa. Työssä

kehittyminen on myös palkansaajien keskuudessa varsin arvostettu asia. Aiempien tutkimusten ohessa, jotka ovat käsitelleet työpaikan vaihtohalukkuutta, työurien jatkamishalukkuutta tai työtyytyväisyyttä on tullut aina esiin se, että työn sisältämät kehittymismahdollisuudet korreloivat eniten juuri näiden edellä mainittujen tekijöiden kanssa. Työolotutkimusten alusta asti, jo vuodesta 1977 on esitetty monia kysymyksiä siitä, kuinka erilaiset työssä etenemis-, kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet koetaan työpaikoilla. (Sutela, Lehto 2014, 50.)

Aiemmissa työn kehittymismahdollisuuksia käsittelevissä tutkimuksissa on saatu selville, että työn etenemismahdollisuuksista oli työntekijöillä kaikkein vähiten käsitystä. Tutkimuksissa havaittiin, että naiset ovat kokeneet kaikkina ajankohtina työn etenemismahdollisuudet heikommin tai huonompina kuin miehet. Viimeisimmässä vuoden 2013 tutkimuksessa miesten ja naisten ero työn etenemismahdollisuuksien suhteen on hienoisesti kasvanut. Miehistä 15 % pitää etenemismahdollisuuksiaan työssä hyvinä, kun taas naisista vastaava osuus oli 12 %. Ammattiryhmät, joissa työssä etenemismahdollisuuksia pidetään edes joissain määrin hyvinä, myyjät ja liike-elämän asiantuntijat. Toisaalta esimerkiksi terveydenhuollon alan erityisasiantuntijat, kuten lääkärit, sairaanhoitajat sekä opetusalan ammattilaiset eivät usko työn etenemismahdollisuuksiin, kuin vain keskinkertaisella tasolla (13-12 %). Vähiten työssä etenemisen mahdollisuuksiin uskovat siivoojat, kuljetustyöntekijät sekä teollisuustyöntekijät. (Sutela, Lehto 2014, 51.)

Toisaalta tarkasteltaessa työn etenemismahdollisuuksien pidemmältä aikaväliltä voidaan havaita, että sukupuolten välillä tarkasteltuna miehet kokevat voivansa edetä työssään selvästi enemmän kuin naiset. Työolotutkimusten tuloksista vuosilta 1977-2013 väliseltä ajalta voidaan havaita, että kokonaiskehitys on miesten osalta selvästi suurempaa kuin naisten osalta. Naiset kokevat etenemismahdollisuudet työssään edellä mainitulla ajanjaksolla seuraavasti: 1977 (6 %), 1984 (6 %), 1990 (9 %), 1997 (7 %), 2003 (8 %) ja vuosien 2008 (12 %) sekä 2013 (12 %) osalta voidaan todeta, että työssä etenemismahdollisuuksien kokemisessa ei ole tapahtunut naisten osalta kasvua. Miesten kohdalla vastaavat luvut kokonaiskehityksen osalta vuosilta 1977-2013 ovat seuraavat: 1977 (9 %), 1984 (9 %), 1990 (10 %), 1997 (10 %), 2003 (12 %), 2008 (14 %) ja 2013 (15 %). Voidaan todeta, että työssä etenemismahdollisuuksien osalta miesten kohdalla on tapahtunut kasvua selvästi edellä mainitun ajanjakson aikana. (Sutela, Lehto 2014, 51.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna erottuvat nuoret vastaajat, sillä etenkin nuorilla (15-24-vuotiailla) naisilla on usein vielä uskoa työn etenemismahdollisuuksiin. Heistä noin 29 % pitää työssä etenemismahdollisuuksiaan hyvinä. Esimerkiksi kunta-alalla katsotaan yleensä olevan vähiten henkilöitä, jotka uskovat etenemismahdollisuuksiin työssä (9 %). Koulutukseen ja ammattiasemaan pohjautuvat erot ovat sen sijaan melko pieniä. Organisaation koolla sen sijaan on enemmän merkitystä, koska suuremmissa toimipaikoissa työssä etenemisen mahdollisuudet nähdään yleensä parempina. Tämä

korostuu etenkin yli 500 hengen organisaatioissa, joissa miehet uskovat (22 %) ja naiset 17 %) työssä etenemismahdollisuuksiinsa. Yleisellä tasolla prosenttiosuudet sekä niiden erot ovat varsin vähäisiä. Toisaalta voidaan todeta, että paikoin on varsin epäselvää, että mitä työssä etenemisen mahdollisuuksilla tosiasiallisesti tarkoitetaan. Useat palkansaajat kokevat, että hierarkiassa etenemistä tärkeämpää on omassa työssään kehittyminen. (Sutela, Lehto 2014, 52.)

Jokaisella kolmella tutkimuskerralla (2003, 2008 ja 2013) on selvästi havaittavissa se, että uralla etenemistä pitää erittäin tärkeänä merkittävästi vähempi määrä vastaajista kuin työssä kehittymistä. Vuonna 2013 uralla etenemisen koki tärkeäksi miehistä sekä naisista yhteensä 11 % ja työssä itsensä kehittämisen 48 %. Aiemmissä vuosien 2003 ja 2008 tutkimuksissa vastaavat osuudet olivat 9 % ja 48 % sekä 9 % ja 45 %. Ikäryhmittäin tarkasteltuna aiempien vuosien tapaan, työssä etenemisen koki tärkeäksi uran alkutaipaleella olevat nuoret 15–24-vuotiaat, joiden osuus oli 26 %. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna voidaan todeta, että samat ammattiryhmät, joissa palkansaajat pitivät työssä etenemisen mahdollisuuksia enemmän tärkeänä, pitivät myös parempaan asemaan etenemistä tärkeänä asiana. Liike-elämän, IT-alan sekä hallinnon erityisasiantuntijat sekä myyntityötä tekevät pitävät työssä etenemistä muita enemmän tärkeänä (17 %), mutta terveydenhoitoalan sekä opetusalan asiantuntijat vähemmän tärkeänä (6 %). (Sutela, Lehto 2014, 52.)

Yleiset käsitykset työn kehittymismahdollisuuksista ovat varsin positiivisia. Työn kehittymismahdollisuuksia on aiemmin tutkittu kuudessa työolotutkimuksessa ja kehityssuunta näyttäneen olevan ylöspäin. Naiset ovat kokeneet merkittävämmän kasvun työn kehittymismahdollisuuksien suhteen kuin miehet vuodesta 1977 vuoteen 2013. Työn kehittymismahdollisuuksia hyvinä pitävien naisten osuus on noussut 23 prosentista 44 prosenttiin. Miehillä vastaavat prosenttiosuudet ovat nousseet samalla ajanjaksolla 33 prosentista 45 prosenttiin. Työssä kehittymisen mahdollisuuksia katsotaan yleisesti olevan eniten tarjolla eri alojen erityisasiantuntijoiden työssä. Kyseisissä työssä työskentelevistä palkansaajista 55–70 % pitää työssä kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä. Kaikista huonoimmat työssä kehittymismahdollisuudet katsotaan vastaajien mukaan olevan rakennus, kuljetus ja prosessialan töissä, joissa prosenttiosuudet varioivat 20–30 % välillä. (Sutela, Lehto 2014, 53.)

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa vuodelta 2013 yleisen työtyytyväisyyskysymyksen lisäksi on kysytty työtyytyväisyyttä liittyen työn kehittymismahdollisuuksiin, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, oman ammattitaidon arvostamiseen, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin, työskentelytiloihin sekä työtehtävien sisältöön. Voidaan havaita, että työtyytyväisyys suhteessa omaan työhön yleisesti sekä työn erilaisiin osatekijöihin on lisääntynyt suhteessa aiempaan työolotutkimukseen vuodelta 2008. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa vuoden 2008 sekä vuoden 2013 työolotutkimuksien osalta havaitaan, että esimerkiksi työssä kehittymismahdollisuuksien osalta työtyytyväisyys työn

erilaisiin osatekijöihin on kasvanut hieman vuodesta 2008 (15 %) vuoteen 2013 (17 %), joka on verrattain varsin vähäinen kasvu. Toisaalta useampi kuin joka neljäs suomalainen palkansaaja (28 %) on erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä, kun vastaava luku oli vuonna 2008 (25 %). Miesten (28 %) ja naisten (27 %) välillä tarkasteltuna eroa tyytyväisyyden kokemisessa ei juuri havaittu. (Sutela & Lehto 2014, 210.)

Työolotutkimusten tuloksia tarkasteltaessa vuosilta 2008 ja 2013 havaittiin myös eroja työssä kehittymismahdollisuuksien osalta sukupuolten välillä tarkasteltuna. Vuoden 2013 tutkimuksessa Naiset (17 %) olivat miehiä (16 %) tyytyväisempiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa työssä. Kaikkien muiden työn piirteiden osalta miehet olivat naisia tyytyväisempiä. Aiempaan vuoden 2008 tutkimuskertaan verrattuna voidaan todeta, että miesten tyytyväisyys työn eri osa-alueisiin on kasvanut naisia enemmän. Työtehtäviin sisältöön vaikuttamisen mahdollisuudessa havaitaan, että eroja ei esiinny miesten (28 %) ja naisten (28 %) välillä tarkasteltaessa vuoden 2013 tutkimuksen osalta. (Sutela & Lehto 2014, 210.)

Työn kehittymismahdollisuuksia käsittelevissä aiemmissä tutkimuksissa on saatu varsin merkittäviä johtopäätöksiä, joiden pohjalta on kyetty päättämään, että kehittymismahdollisuudet työssä on ilmeisin yksittäinen työhyvinvointia lisäävä tekijä. Työssä kehittymismahdollisuuksilla on varsin selvä yhteys työhyvinvoinnin kokemiseen, mutta toisaalta esimerkiksi vuoden 2008 työolotutkimuksessa havaittiin, että kaikista työn piirteistä, työssä kehittymismahdollisuuksiin oltiin vähiten tyytyväisiä. Vuonna 2008 laaditussa työolotutkimuksessa havaittiin, että kaikista palkansaajista 14 prosenttia ilmoitti olevansa tyytymätön omiin kehittymismahdollisuuksiin työssä, kun vastaava osuus teollisessa työssä sekä palvelutyössä on 19 prosenttia, terveydenhoitoalan työssä 15 prosenttia ja kaupallisessa sekä liikennetyössä 16 prosenttia. (Sutela & Lehto 2008, 202.)

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa 45 % suomalaisista palkansaajista koki, että heillä on hyvät kehittymismahdollisuudet työssään. Naisista 43 % ja miehistä 47 % koki, että heillä on hyvät kehittymismahdollisuudet omassa työssään. Ero on kasvanut sukupuolten välillä työn kehittymismahdollisuuksien osalta vuoden 2013 työolotutkimuksesta siten, että miesten kokemus itsensä kehittämistä omassa työssään oli kasvanut ja naisten vähentynyt. Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna trendi on ollut nouseva työssä kehittymisen mahdollisuuksien suhteen, mutta vuoden 2018 tutkimuksen mukaan kasvu olisi vähentynyt. Kehittymismahdollisuudet ovat selvästi yhteydessä koulutustasoon, jonka mukaan tarkasteltuna vuoden 2018 tutkimuksessa havaittiin seuraavaa: korkeakoulututkinnon suorittaneista 49 % koki, että heillä on hyvät kehittymismahdollisuudet työssään, kun vastaava luku on perus- ja toisen asteen koulutuksen käyneistä vain 41 %. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 105.)

Toisaalta erot ilmenivät myös koulutusasteiden sisällä, sillä esimerkiksi perusasteen koulutuksen käyneistä naisista 35 % koki omat kehittymismahdollisuutensa hyväksi, kun vastaavasti saman koulutusasteen miehillä osuus oli selvästi suurempi 44 %. Tämä ero

ilmeni jokaisessa koulutusasteessa. Työssä kehittymismahdollisuudet ilmenivät myös sosioekonomisen aseman mukaan mitattuna, sillä ylemmät toimihenkilöt kokivat (56 %) kehittymismahdollisuutensa paremmiksi kuin esimerkiksi työntekijäasemassa olevat (35 %) ja alemmat toimihenkilöt (44 %). Sukupuolten välinen ero korostuu myös sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna: miehet kokivat kehittymismahdollisuutensa paremmiksi kuin naiset (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 105.)

2.4 Työn autonomia

Tässä luvussa käsittelen työn autonomian käsitettä sekä siihen liittyvää aiempaa tutkimusta. Työn autonomiaa on pyritty käsitteellistämään usein erilaisin tavoin. Tämä voidaan havaita erityisesti työn vaikutusmahdollisuuksina, päätösvaltana sekä riippumattomuutena sekä kokemuksena valinnanvapaudesta. Työn itsenäisyys eli autonomia liitetään usein myös osaksi työn viihtyvyyttä, jota tarkastelen aiemmassa luvussa.

Työn autonomia ja kontrolli ovat perinteisesti kuuluneet sosiologisen sekä psykologisen työelämäntutkimuksen keskeisimpiin käsitteisiin. Työn autonomialla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuteen hyödyntää omaa päätösvaltaa ja aloitteellisuutta työn tekemisen sekä työn sisällön suhteen. Eräissä työpsykologian teorioissa työn autonomia nähdään työoloihin ja työhön kytkeytyvänä voimavaratekijänä, joka motivoi työntekijöitä panostamaan omaan työhön, organisaation tuloksellisuuteen sekä työssä oppimiseen. Työn autonomian nähdään myös lisäävän työntekijöiden positiivisia kokemuksia työn imun suhteen sekä työn korkeiden vaatimusten lisäämää kuormitusta vastaan. Työn autonomian sekä työhyvinvoinnin ei kuitenkaan nähdä olevan yksiselitteisesti yhteydessä toisiinsa. Suomessa ylemmän toimihenkilön asemassa toimineita naisia tutkinut Ulla Aitta (2006) havaitsi, että työn autonomia ei yksinään riitä suojaamaan toimintaympäristöstä ja työstä tulevia vaatimuksia vastaan, vaan työpaine sekä kiire kuluttavat työntekijöiden voimavaroja. (Virmasalo, Mustosmäki, Anttila & Nätti 2011, 6.)

Työn viihtymistä kasvattavien tekijöiden tärkeimmät taustatekijät ovat pysyneet ennallaan jo varsin pitkään. Työn itsenäisyys on suomalaisille palkansaajille erittäin tärkeä yksittäinen työn viihtymistä lisäävä tekijä. Noin 70 prosenttia suomalaisista palkansaajista kokee, että työn itsenäisyys on työn viihtyvyyttä lisäävä tekijä. Vuoden 2008 työolotutkimusten tulosten perusteella työn itsenäisyys työn viihtyvyyttä kasvattavana tekijänä on hieman vähentynyt 2000-luvun vaihteen ajan tilanteesta, miehillä sekä naisilla. Vähenneminen ilmentyi erityisesti kunta-alalla sekä yksityisellä sektorilla. Työn itsenäisyyden mainitsevista naisten osuus on 69 prosenttia ja miesten osuus on 71 prosenttia. Ylemmät toimihenkilöt, korkeasti koulutetut sekä valtionsektorilla työskentelevät palkansaajat mainitsevat työn itsenäisyyden muihin ryhmiin verrattuna useammin, mutta toisaalta

osuus on lähellä 70 prosenttia myös alempien toimihenkilöiden, perusasteen koulutettujen sekä yksityisen sektorin palkansaajien osalta. (Sutela & Lehto 2008, 191.)

Työn autonomia nähdään yhtenä tärkeimpänä työhyvinvoinnin taustatekijänä. Työntekijät pyrkivät usein vaikuttamaan omaan työhönsä, työaikoihin, työn sisällöllisiin ominaisuuksiin sekä työn kehittämiseen. Työntekijä, joka kokee voivansa toteuttaa omassa työssään myös itseään eikä ainoastaan esimiehen ja organisaation antamia ohjeita, voi yleensä ottaen työssään paremmin sekä tekee organisaation tuottavuuden kannalta tuloksellisempaa työtä. Työn vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen on yhteydessä myös työssä viihtymiseen sekä antaa esihenkilöille enemmän aikaa ja tilaa työyhteisön kehittämiseen. (Rauramo 2012, 98.)

Työn vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen, työilmapiirin vahvistaminen sekä työn mielekkyys edistävät työntekijöiden psykososiaalista hyvinvointia. Työn järjestäminen sekä työn monipuolisuus ja haastavuus mahdollistavat työntekijän uuden oppimisen ja kehittymisen työssä. Työyhteisön ja johtamisen oikeudenmukaisuuden lisäksi työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, toimivat työntekijän resursseina työssä ja näin ollen ovat myös tärkeä tekijä työntekijän työstä palautumista. (Rauramo 2012, 54–55.)

Työn autonomiasta sekä vaikuttamismahdollisuuksista työssä keskusteltaessa voidaan myös käsitellä tyypillisiä sekä epätyypillisiä töitä ja niiden eroja. Usein tyypilliseksi työksi kutsutaan työtä, joka on luonteeltaan kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työtä. Epätyypillisellä työllä puolestaan tarkoitetaan esimerkiksi määräaikaista tai osa-aikaista töitä. Työn määräaikaaisuudella tarkoitetaan sitä, että työsuhteen kesto on ennalta määrätyn pituinen. Yleistesti katsotaan, että määräaikaisten sekä osa-aikaisten työntekijöiden asema työmarkkinoilla olisi heikompi verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät kokevat useimmiten vaikuttamismahdollisuutensa selvästi huonommiksi verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin. Pienimpiä erot ovat vaikuttamismahdollisuuksien kohdalla, jotka keskittyvät, työtahtiin, töiden järjestelyyn sekä työmenetelmiin. Toisaalta suurimpina ero esiintyvät silloin, kun on kyse työtehtävien sisällössä, töiden jaossa sekä työtovereiden valinnassa. (Nätti, ym. 2011, 225–239.)

Yleisesti katsotaan, että määräaikaisten työntekijöiden suosion lisääntyminen työpaikoilla on viesti siitä, että ydintyövoimasta halutaan säilyttää ennallaan ja pitkään työskennelleistä työntekijöistä pitää kiinni, mutta toisaalta käänköpuolena se voi tarkoittaa sitä, että ydintyövoiman ulkopuolelle jääviä ei haluta integroida osaksi työyhteisöä. Muista taustatekijöistä myös sukupuoli, ammattiasema ja ikä ovat vaikuttamassa siihen, millaisia joustomahdollisuuksia on hyödynnettävissä ja millaiset ilmiöt työelämässä ilmenevät ja jakautuvat (Blom & Hautaniemi 2009, 13–15). Toisaalta voidaan todeta, että työhön ja työntekoon liittyvä pahoinvointi sekä heikentynyt työkyky ovat lisääntyneet työelämässä riippumatta työntekijöiden iästä tai henkilöryhmästä (Siltala 2004, 427.)

Toisaalta nähdään, että työssä kehittyminen ja sen mahdollisuus on tärkeämpi työn imun lähde kuin työn itsenäisyys. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa, johon kytkeytyy omistautumisen, tarmokkuuden sekä uppoutumisen kokemuksia. Työn itsenäisyydestä ja työssä kehittymisestä on tehty monia erilaisia tutkimuksia, joihin on osallistunut suomalaisia palkansaajia. Laaja tutkimus, joka koskee työn imua ja johon osallistui yli kymmentuhatta suomalaista, tunnisti kolme voimavaraa, jotka vahvistavat työn imua ammatista riippumatta. Työn kehittävyys, monipuolisuus, yhteisöohjautuva tiimi sekä oman työn tulosten näkeminen. Tutkimuksessa selvitettiin vertailemalla systemaattisesti sellaisia työyhteisön ja työn ominaispiirteitä, joista työn imu syntyy. Tuloksissa havaittiin myös, että ammattiryhmittäin ilmeni vain vähäistä vaihtelua. Työelämän kehittämisen näkökulmasta tulos on erittäin merkittävä, koska aiemman tutkimustiedon pohjalta tiedetään, että työn imu vaikuttaa positiivisesti sekä yhteiskuntaan, organisaatioon että yksilöön. (Työterveyslaitoksen tiedote 24.5.2021.)

Työn itsenäisyyden nähdään lisäävän työn sisällöllisten tekijöiden tärkeyttä. Usein ajatellaan, että työn on sisällöllisesti oltava mielekästä (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 114–115). Työn sisällöllisten ominaisuuksien suosio osana työntekoa on noussut palkkaa tärkeämmäksi. Ilmiön taustalla nähdään usein ammattirakenteiden muutos sekä koulutustason nousu, joilla pyritään selittämään työn sisällöllisten ominaisuuksien merkityksen kasvua. Työntekijät, jotka ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon, pitävät usein työn sisällöllisiä ominaisuuksia tärkeämpänä verrattuna toisiin (Alasoini 2010, 23–25). Aiemmissa tutkimuksissa on myös havaittu, että tyypillisen työn sisällölliset ominaisuudet ovat luonteeltaan enemmän osaamista sekä oppimista edellyttävää kuin epätyypillisen työn sisältö. (Nätti ym. 2011, 229.)

Yleisesti ottaen nähdään, että epäitsenäinen työ, työn yksitoikkoisuus sekä vähäinen vaatimustaso olisivat vähenevän työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavia tekijöitä. Tätä ilmiötä voitaisiin vähentää esimerkiksi työn sisällöllisiä piirteitä muuttamalla eikä esimerkiksi lisäämällä vapaa-aikaa työn vastapainoksi. Toisaalta taas katsotaan, että työhyvinvoinnin muodostuminen on kokonaisuus, jossa kaikkien osien yhteisvaikutuksella on merkitystä. Työympäristöä voidaan tarkastella osittain siksi, jotta voitaisiin saada uusia näkökulmia, joiden perusteella voidaan tehdä uusia työhön kytkeytyviä päätöksiä. Muita työn osa-alueita ovat muun muassa työssä kehittyminen, työn mielekkyys, tärkeys sekä arvostus. Työn sisällöllinen merkitys sekä työhön vaikuttamisen mahdollisuus ovat yksilön hyvinvoinnin ja työssä viihtyvyyden näkökulmasta erittäin tärkeitä asioita. (Gardell 1979, 9–12.)

Työn autonomian merkitys työhyvinvoinnin taustatekijänä on eräs keskeisimmistä. Työn vaikuttamismahdollisuuksien sekä autonomian yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu melko laajasti. Aiemman tutkimuksen pohjalta voidaan sanoa, että työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet voivat parantaa työhyvinvointia erilaisin tavoin esimerkiksi kasvattamalla työn imua, merkityksellisyyden tunnetta sekä lisäämällä työhön

sitoutumista. Työn vaikutusmahdollisuudet auttavat selviämään työn erilaisista vaatimuksista sekä lisäävät työn tavoitteiden saavuttamisen mahdollisuutta. (Larjovuori, Kinnari, Nieminen & Heikkilä-Tammi 2021, 15.)

Työn autonomian on havaittu parantavan työturvallisuutta siten, että työn autonomian on nähty vähentävän virheitä ja poikkeamia, turvatonta työkäyttäytymistä sekä onnettomuuksia. Työn autonomian on nähty myös tukevan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista sekä vastaamaan työelämän sekä muun elämän vaatimuksiin. Työn autonomian ja työn vaikuttamismahdollisuuksien tuomista hyödyistä on löydetty melko laajaa tutkimuksellista näyttöä, mutta tästä huolimatta niihin on myös liitetty joitain ristiriitaisuuksia. Aiemmin on esitetty, että vaikutusmahdollisuudet työpaikalla eivät olisi työn kuormittavuutta vähentäviä tekijöitä, mikäli vaikutusmahdollisuudet eivät suuntaudu suoraan työn kuormittavuutta lisääviin tekijöihin. Aikaisempi tutkimus osoittaa myös, että työn autonomian lisääminen ei välttämättä lisää työhyvinvointia. Työntekijän voimavaratekijät sekä resurssit suhteessa omaan osaamiseen voi pahimmillaan olla liian suuri ja tällöin työntekijä ei välttämättä koe kykenevänsä tekemään oman työnsä näkökulmasta mielekkäitä valintoja ja päätöksiä. (Larjovuori, Kinnari, Nieminen & Heikkilä-Tammi 2021, 15.)

Normaalit työajat omaavilla palkansaajilla nähdään useasti olevan vähemmän työaikaan liittyvää autonomiaa kuin pitempiä tai ylipitkiä työaikoja tekevillä palkansaajilla. Ylipitkiä työaikoja tekevät työntekijät kykenevät päättämään itsenäisesti työajoistaan ja menoistaan. Johtajien osalta voidaan sanoa, että he tekevät kaikkein pisintä työpäivää, kun taas toimistotyöntekijät tekevät lyhintä työpäivää: työaika vaihtelee pystysuorien tulojen ja ammattiaseman perusteella. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 224; Hochschild 2001). Kaikkein pisimpiä työtunteja tekevät yleensä parhaiten koulutetut erityisasiantuntijat sekä asiantuntijat (Hochschild 2001). Työn autonomisuus ilmenee kaikkein parhaiten itsenäisen aseman omaavien toimihenkilöiden kohdalla. Työntekijöiden työaikoihin kohdistuvan kontrollin vähentyessä on pyritty samanaikaisesti lisäämään työn vaikuttamismahdollisuuksia liittyen oman työn suunnitteluun. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 10.)

Täten työ säilyttää haastavuutensa, mutta toisaalta on yhtäaikaaisesti myös palkitsevaa ja työssä on aiempaa enemmän kokonaisvastuuta ja työntekijän kykyjä sekä taitoja hyödynnetään paremmin. Työssä uupumista pyritään ehkäisemään esimerkiksi aiempaa aktiivisemmalla työaikajohtamisella, jolloin työajoista koituva vastuu ei ole enää yksinomaan palkansaajien kontolla. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 10.)

Yleisesti ottaen työelämän katsotaan muuttuneen itseohjautuvampaan ja autonomisempaan suuntaan. Työntekijöiltä odotetaan yhä enenevässä määrin sisällöllistä osaamista, mutta myös organisointikykyä, priorisointia, suunnittelukykyä, delegointia sekä kykyä aikatauluttaa omia töitään. Suomalaisten palkansaajien työ osoittautui viimeisimmän työolotutkimuksen tulosten perusteella varsin itsenäiseksi, sillä 61 % koki suunnittelevansa

itse omaa työtään säännöllisesti (naiset 64 % ja miehet 58 %) ja 24 % toisinaan (naiset 23 % ja miehet 25 %). Suomalaisista palkansaajista vain 15 % koki, että heidän työhönsä ei sisällynyt juuri ollenkaan oman työn johtamista (naiset 13 % ja miehet 16 %). Huolimatta siitä, että naisilla näytti olevan suhteessa vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työn eri piirteisiin nähden kuin miehillä, niin työn autonomian osalta tilanne näyttäisi olevan päinvastainen. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 117.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna vuoden 2018 työolotutkimuksessa havaittiin melko odotettukin tulos, alle 25-vuotiailla työuransa alkutaipaleella olevilla ja työntekijäammateissa työskentelevillä oman työn suunnittelu säännöllisesti (51 %) ei ollut niin yleistä kuin esimerkiksi 25–54-vuotiailla (63 %). Toisaalta yli 55-vuotiaista vielä harvempi (58 %) koki suunnittelevansa säännöllisesti omaa työtään. Sosioekonomisten ryhmien erot olivat ikäryhmiä selvemmat. Ylemmistä toimihenkilöistä 77 % koki suunnittelevansa omaa työtään itse säännöllisesti ja ainoastaan 5 % totesi, että ei voinut suunnitella omaa työtään lainkaan. Alempien toimihenkilöiden kohdalla osuudet olivat 60 % ja 15 %, kun puolestaan työntekijöistä alle puolet 47 % koki voivansa suunnitella omaa työtään säännöllisesti ja 25 % ei suunnitellut työtään lähes ollenkaan. Jokaisen sosioekonomisen ryhmän kohdalla naiset näyttivät voivan suunnitella omaa työtään säännöllisesti yleisemmin kuin miehet. Poikkeus havaittiin alempien toimihenkilöiden kohdalla, jossa omien töiden suunnittelu säännöllisesti oli hieman yleisempää miehille kuin naisille. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 118.)

3. TYÖHYVINVOINNISTA

3.1 Työhyvinvoinnin lähikäsitteet

Tässä luvussa käsittelen työhyvinvointiin läheisesti liittyviä käsitteitä, kuten esimerkiksi työtyytyväisyyttä, työn mielekkyyttä sekä työn viihtyvyyttä, työn mielenkiintoisuutta sekä työn vaihtelevuutta. Tarkoitukseni on tarkastella työhyvinvointiin ja sen lähikäsitteisiin liittyviä määrittelyjä sekä tulkintoja ja myöhemmin myös perehtyä tarkemmin työhyvinvoinnin käsitteeseen ja sen määritelmiin.

Työhyvinvoinnin käsitettä käytetään yhä laajemmissa määrin osana tieteellistä kirjallisuutta sekä arkipäivän keskusteluita, jotka kytkeytyvät työelämää koskevaan tutkimukseen. Työhyvinvoinnin laaja-alaisuus on merkittävä osoitin siitä, kuinka monia erilaisia tapoja on ymmärtää työhyvinvoinnin käsitettä. Työhyvinvointia on tutkittu ilmiönä sekä käsitteenä varsin paljon ja työhyvinvoinnin käsitteestä on muodostettu erilaisia tulkintoja sekä määritelmiä useiden eri tahojen toimesta. Työhyvinvoinnin käsitteen eräs merkittävä ominaispiirre on se, että se on hyvin moninainen, jonka vuoksi on tärkeää jatkaa työhyvinvoinnin käsitteen tutkimista ja pyrkiä tiivistämään työhyvinvoinnin

käsitteelle yleisesti tunnettu ja tunnistettava määritelmä, joka olisi yhteiskunnassa yhtenäisesti ymmärrettävä. (Aaltonen 2020, 3.)

3.1.1 Työtyytyväisyys

Työhyvinvoinnin käsitteen moninaisuuden syntymisen taustalla arvellaan olevan sen suhteellisen kiinteä linkittyminen moniin erilaisiin lähikäsitteisiin sekä niiden osa-alueisiin. Työhyvinvoinnin käsitteeseen liitetään monesti erilaisia käsitteitä, kuten esimerkiksi työkyky, työnlaatu, työtyytymättömyys, työtyytyväisyys sekä työterveys. Työhyvinvointia on tarkasteltu myös (Mamia 2009, 24–25) mukaan myös erillisenä mitattavana olevana moniulotteisena ilmiönä, esimerkiksi muita käsitteitä hyödyntäen, kuten työolot, sosiaalinen pääoma sekä työn mielekkyys. Työhyvinvoinnin käsitteen laajuuden ymmärtäminen edellyttää useasti sitä, että myös muita työhyvinvoinnin käsitteeseen kytkeytyviä käsitteitä on oleellista avata. Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan kuitenkin tarkastella monilla tavoilla, joten näin ollen on myös olemassa lukuisia erilaisia tulkintoja, joita työhyvinvoinnista voidaan kehittää. (Manka & Manka 2016, 75.)

Toisaalta eräs tapa määritellä työtyytyväisyyttä on tarkastella sitä yksilön subjektiivisesti kokeman työssä sopeutumisen näkökulmasta, tällöin vastaavuuden merkitys yksilön työlleen asettamien vaatimusten sekä työn varsinaisten piirteiden välillä havainnollistaa työtyytyväisyyttä ja sen kehitystä (Pöyhönen 1975, 4–5). Työn ja työn vaatimusten vastaavuus on siis toisin sanoen työtyytyväisyyden näkökulmasta erittäin olennaista. Merkittävää on myös työntekijän tunne siitä, että saavutettavat ja edistävät tavoitteet, jotka eivät kuitenkaan ole vastakohtaisia yksilön elämän muiden tavoitteiden kanssa, vaan jotka tukevat toisiaan. Toisaalta työntekijän yksilölliset työlle esittämät vaatimukset ovat riippuvaisia monista erilaisista taustatekijöistä. (Pöyhönen 1987, 128–130.)

Eräs yleisimmistä tavoista tutkia työhyvinvoinnin käsitettä on tarkastella sitä työtyytymättömyyden sekä *työpahoinvoinnin* vastakohtana. Toisaalta nähdään myös, että kyseinen tapa tutkia on ongelmallinen, koska työhyvinvoinnin käsite voidaan tuolloin ymmärtää suppeana ja ainoastaan mitattavissa olevana käsitteenä. Tällä tarkoitetaan sitä, että työhyvinvointi koetaan asioiden, kuten esimerkiksi sairauspoissaolojen sekä työuupumukseen kytkeytyvien seurausten ehkäisijänä eikä työolojen kohentamisena. Työhyvinvoinnin tutkiminen ja mittaaminen on yleistynyt viime vuosina huomattavasti. Olennaista on, että monet kyselyt liittyen työhyvinvointiin kysyvät itseasiassa työtyytyväisyydestä sekä työnlaadusta. (Seeck 2015, 8; Mäkikangas & Hakanen 2017, 120). Käsitteet voidaan ymmärtää täten siten, että vastaajien näkökulmasta ne ovat synonyymeja työhyvinvoinnille, mikä taas omalta osaltaan saattaa vääristää kyselyn tuloksia työhyvinvoinnin mittaamisen näkökulmasta. Toisaalta työnlaatua sekä työtyytyväisyyttä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin käsitteen rinnalla. (Pyöriä 2012, 9). Työnlaatu sekä työtyytyväisyys ovat siis täten kumpikin osa työhyvinvointia, mutta kumpikaan ei

yksinään kata työhyvinvoinnin käsitettä kokonaisuudessaan alleen. (Ilmarinen 2005, 76; Manka & Manka 2016, 68–69.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa eräs vanhimmista siihen liittyvistä käsitteistä on *työtyytyväisyys* sekä myös yksi keskeisimpiä käsitteitä luonnehtimaan ja mittaamaan työhyvinvointia (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113–114). Työtyytyväisyyden määritelmä on varsin monitulkintainen, sillä se on vuosien saatossa muuttanut muotoaan ja elänyt eri koulukuntien, aikakausien sekä tutkijoiden mukaan, joten työhyvinvoinnin tavoin ei myöskään työtyytyväisyydelle löydy yhtä selkeää, vakiintunutta tai yleistä määritelmää. Toisaalta vaihtoehtoisia näkökulmia on esitetty siitä, että työtyytyväisyys olisi määritelty kiinteästi osaksi joko työhön liittyväksi asenteeksi tai työntekijän kognitioksi. Yleisesti ajatellaan kuitenkin, että työtyytyväisyys mittaa henkilön tyytyväisyyttä omaan työhönsä eli kuvaa sitä, miten tyytyväinen tai tyytymätön henkilö on (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa huomionarvoista on se, että sen tutkiminen ja mittaaminen on yleistynyt työelämässä verrattain merkittävästi. Huomattavaa kuitenkin on, että työhyvinvointia varten laaditut kyselyt eivät mittaa työhyvinvointia itseään vaan enemmänkin työtyytyväisyyttä ja työnlaatua (Mäkikangas & Hakanen 2017, 120). Nämä käsitteet kyetään tässä kyseisessä kontekstissa tulkita synonyymeiksi työhyvinvoinnille, joka saattaa vääristää varsinaisia tuloksia työhyvinvointiin liittyen. Työnlaatua sekä työtyytyväisyyttä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin käsitteen ohessa työhyvinvointia tutkittaessa (Pyöriä 2012, 9). Työnlaatua ja työtyytyväisyyttä ovat täten molemmat osa työhyvinvointia, mutta toisaalta ne eivät kumpikaan kokonaisuudessaan sisällä varsin kattavaa ja laajaa työhyvinvoinnin käsitettä pelkästään sellaisenaan.

Työoloista keskusteltaessa pohditaan yleisesti kysymystä siitä, kuinka työntekijät ilmaisevat omaa tyytyväisyyttään työhön. Työtyytyväisyyden ajatellaan kertovan yksilökohtaisesta hyvinvoinnista, mutta myös työpaikan vaihtamisen halukkuudesta. Laajoissa haastatteluaineistoissa ongelmaksi on usein koitunut se, että työtyytyväisyyttä on kysytty yleisesti, joka on usein johtanut siihen, että jakaumat ovat olleet melko epätarkkoja. Useimmat vastanneista ovat kokeneet olevansa hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Edellä mainittu ilmiö on toistunut työolotutkimuksien aineistossa useasti, kun työtyytyväisyyttä on tiedusteltu yleisellä tasolla. Työtyytyväisyyttä on kysytty osana työolotutkimusta ensimmäisen kerran vuonna 1984. Vuonna 1990 kysymystä työtyytyväisyydestä ei esitetty vastausjakauman vinoutuneisuuden vuoksi. Myöhemmin toteutetuissa tutkimuksissa vuosina 1997 ja 2003 kysymys työtyytyväisyydestä toistettiin hyödyntäen alkuperäisiä vastausvaihtoehtoja, jotka ovat ”erittäin tyytyväinen”, ”melko tyytyväinen”, ”melko tyytymätön” ja ”erittäin tyytymätön”. (Lehto, Sutela 2008, 198.)

Työtyytyväisyyttä ja siten myös työhyvinvointia kasvattaa työntekijän kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa omassa työssä itseensä liittyviin asioihin sekä kokemus osallisuudesta työyhteisöön ja sen toimintaan. Mikäli työntekijä kokee voivansa vaikuttaa

työhönsä, työntekijä kykenee yhteensovittamaan työn asettamat haasteet. Tämän takia onkin tärkeää, että työntekijä kokee olevansa arvostettu työssään ja että työntekijää kohdeltiin yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti työyhteisössä. Jos työntekijä kykenee hyödyntämään vahvuuksiaan työssään, työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja täten myös suoriutuu työstään todennäköisesti paremmin. Oman työn hallinnan kokemukseen liitetään usein myös työn monipuolisuus, mielekkyys, vaikuttamismahdollisuudet työhön ja mahdollisuus osallistua omaa työtä koskeviin päätöksiin. Työnhallinnallisten mahdollisuuksien lisäksi on myös tärkeää, että työntekijällä on taitoa, osaamista sekä kykyä hyödyntää edellä mainittuja hallintakeinoja työssään hyväkseen. (Suonsivu 2011, 43–45.)

3.1.2 Työn mielekkyys

Viime vuosina Suomessa on puhuttu paljon myös ”työn mielekkyuden” käsitteestä. Työn mielekkyyttä on pohdittu samankaltaisesti kuin työtyytyväisyyden käsitettä. Työn mielekkyuden kokemusta pidetään myös samoin työtilannetta kokonaisvaltaisesti kuvaavana käsitteenä. Työn mielekkyyttä käsittelevä keskustelu alkoi yleisesti työministeriön työolobarometrin tulosten myötävaikutuksesta (Ylöstalo 2006, Alasoini 2006, 2007). Työolobarometrissä havaittiin selvä negatiivinen muutos työn mielekkyuden osalta 2000-luvulle tultaessa. Kyseistä muutosta on myöhemmin arvioinut Tuomo Alasoini useissa eri yhteyksissä analysoimalla muutosta ”työn psykologisen sopimuksen” käsitteen avulla. Kyseisessä käsitteessä on kyse työelämän osapuolten molemminpuolisten velvoitteiden täyttämättä tai täyttämisen jättämisen perustalle rakentuvasta epäluottamuksen tai luottamuksen tuntemuksesta. Toisin sanoen kyse on työtyytymättömyyteen tai työtyytyväisyyteen verrattuna tilasta, joka on koettu syvemmin ja joka on orientoitunut tulevaisuuteen kohdistetusta psykologisesta tilasta. (Lehto, Sutela 2008, 202–203.)

Toisaalta on esitetty, että motivaationäkemys olisi työn mielekkyuden tarkemmassa tarkastelussa keskeinen. Pekka Ylöstalo (2009, 88–91) esittää, että korkea motivaatio, tarmokkuus työnteossa, tahto saavuttaa työlle asetetut tavoitteet sekä työnteon intressi lisääisivät entisestään mielenkiintoa työtä kohtaan, joka puolestaan voisi vaikuttaa siihen, että työ koetaan mielekkääksi. Aiempien tutkimustulosten nojalla palkansaajien on havaittu haluavan toteuttaa sekä kehittää itseään osana omaa työtään sekä oman työnsä kautta. Palkansaajat arvostavat työssä vastuuta, monipuolisia sekä vaihtelevia työtehtäviä sekä vaikutusmahdollisuuksia työssä, jotka kehittävät sekä haastavat omaa osaamisen tasoa (Antila, 2006). Tämä ilmentää sitä, että työnteosta odotetaan saatavan mahdollisimman paljon hyötyjä irti.

3.2 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvoinnin käsitteelle on ominaista se, että sitä on yleisesti luonnehdittu laajaksi ja kokonaisvaltaiseksi käsitteeksi. Työhyvinvoinnin käsitteen katsotaan rakentuvan monista erilaisista osatekijöistä, kuten johtamisesta, työn mielekkyydestä, turvallisuudesta sekä työntekijöiden fyysisestä sekä psyykkisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvointi on noussut viime vuosina varsin keskeiseksi teemaksi ja tavoitteeksi työelämässä. Työhyvinvoinnin kehittäminen on osoittautunut työntekijöiden sitoutumista edistäväksi taustatekijäksi. Yleisesti katsotaan, että hyvällä työhyvinvoinnilla nähdään olevan suora vaikutus organisaatioiden tuottavuuteen (Mäkinen 2018, 2). Työhyvinvoinnista itsessään on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Käsitteenä työhyvinvointia ei ole pidetty kovin yksiselitteisenä ja työhyvinvoinnin käsitettä hyödynnetäänkin monien eri tarkoitusperien yhteydessä (Kehusmaa 2011, 13–15, 27). Tässä alaluvussa käsittelemme työhyvinvointia ilmiönä työhyvinvoinnin käsitettä ja työhyvinvoinnin erilaisia määritelmiä.

Työhyvinvoinnin käsitettä on useasti kuvailtu verrattain melko moniulotteiseksi käsitteeksi, jolle on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Työterveyslaitoksen (2021) määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa työn olevan terveellistä, tuottavaa ja turvallista ja työtä tekevät ammattitaitoiset työyhteisöt ja työntekijät. Työhyvinvointi sisältää myös työn mielekkyyden, palkitsevuuden sekä elämänhallinnan kokemuksen. Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen sekä henkisen hyvinvoinnin kokemusta. Työhyvinvointia voidaan tarkastella negatiivisesta ja positiivisesta näkökulmasta lähtien. (Työterveyslaitos 2021.)

Työturvallisuuslaki (732/2002) määrittää pohjan työhyvinvoinnin käsitteelle ja työhyvinvoinnille itselleen. Työturvallisuuslain perimmäisenä tarkoituksena on *”parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi ja ehkäistä sekä torjua työtapaturmia, ammattitautteja sekä muita työstä ja työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden terveyshaittoja”* Työturvallisuuslaki myös velvoittaa organisaation johtoa sekä lähiesihenkilöitä huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla ja työssä. Työturvallisuuslaki mahdollistaa ja antaa esihenkilöille erilaisia välineitä työturvallisuuden takaamiseen ja toteuttamiseen. Työturvallisuuslaki itsessään vastaavasti auttaa ylläpitämään luottamuksellisia työolosuhteita yhdessä organisaation, henkilöstön, tyosuojeluhenkilöstön sekä työterveyshuollon kanssa yhteistyössä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 2.)

Työhyvinvointi nähdään monelta osin tärkeänä ja merkityksellisenä henkisen ja taloudellisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Organisaatioiden ja yhteiskunnan tuloksellisuus, suorituskyky sekä tuottavuus ovat riippuvaisia siitä, millä tavoin työ on järjestetty työpaikoilla. Henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tuloksena voidaan nähdä esimerkiksi yhteys työpaikkojen tehokkuuteen ja tuottavuuteen sekä henkilöstön työurien pituuteen. Yleisesti katsotaan, että työn vaatimusten tulisi vastata työntekijän

osaamista, jolla tarkoitetaan sitä, että mikäli työn vaativuus lisääntyy tai vähentyy huomattavasti, työntekijän työhyvinvointi vähenee. Yhtäaikaisesti nähdään, että työntekijän osaamisen taso heikentyy ja uuden osaamisen ennakointi sekä oppiminen on aiempaa haastavampaa. (Nurmio & Turkki 2010, 37.)

Työhyvinvointi on varsin laajalti ymmärretty käsite, joka sulkee sisäänsä monia eri lähikäsitteitä ja täten myös merkityksiä. Työterveyslaitos tiivistää aiemmin mainitut työhyvinvoinnin lähikäsitteet luonnehtiessaan työhyvinvointia. *”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”* (Työterveyslaitos 2017). Tieteellisiä julkaisuja tutkiessa voidaan havaita, että työhyvinvointi on yleensä määritelty yksilölähtöisestä näkökulmasta, vaikka joissain tapauksissa tämä näkökulma näyttää näennäisesti katoavan. Yksilökeskeinen näkökulma ei siis ole itsestäänselvyys. Kasvatustieteiden dosentti Pertti Laine (2013,72) korostaa, että erilaisten suhteiden sekä diskurssien eriävien intressien yhteisvaikutusta työhyvinvointiin. Laine alleviivaakin sitä, että vastausta työhyvinvoinnin määritelmään täytyy hakea kolmelta erilaiselta tasolta: Yksilö, organisaatio sekä yhteiskunnan tasolta. (Laine 2013, 72–73.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen, tutkimisen sekä tutkimuksen perinne on iältään varsin vanha ja perustuu työntekijän työturvallisuuden edistämiseen sekä sairauksien vähentämiseen. Myöhemmin työhyvinvoinnin tutkimukseen on liittynyt muita laajempia näkökulmallisia kokonaisuuksia. Yleisesti voidaan todeta, että yksilön sijaan, keskeisin huomio työhyvinvoinnissa nähdään olevan työyhteisön toimivuudessa sekä työntekijöiden terveyden edistämisessä. Toisaalta työhyvinvointi ymmärretään yhä edelleen laajasti työpaikoilla ainoastaan fyysisen terveyden ja kunnon kohentamiseen sekä virkistykseen tarjoamiseen tähtäävänä kokonaisuutena. (Manka & Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 12–14). Työhyvinvoinnin käsitteen nähdään olevan laaja-alainen ja se kattaa alleen monta erilaista osa-aluetta. Työhyvinvointia koskevassa kirjallisuudesta löytyy monta erilaista määritelmää työhyvinvoinnille. (Manka & Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 14–15.)

Työhyvinvoinnin käsitteelle on monia määritelmiä näkökulman mukaan, mistä työhyvinvoinnin käsitettä tarkastellaan. Työhyvinvoinnin käsitteen moninaisuus toimii hyvänä osoittimena siitä, kuinka useita erilaisia asioita voidaan teemoittaa kuuluvaksi työhyvinvoinnin käsitteen ympärille. Työhyvinvoinnin käsitteen määritelmistä osa pyrkii kuvaamaan käsitettä kiinteämpien organisaatioon kytkeytyvien tekijöiden näkökulmista lähtien. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi viestintää, prosesseja ja työturvallisuutta. Tarkastellen työn tekemistä ja työyhteisöä organisaation kannalta katsottuna. Työhyvinvointia käsittelevistä määritelmistä osa pyrkii kuvaamaan työhyvinvointia yksilön näkökulmasta lähtien, pyrkien täten huomioimaan enemmän kompleksisempia osa-alueita, kuten tunteita, asenteita, kokemuksia sekä psyykkisiä tarpeita. Toisaalta

työhyvinvoinnin kokeminen on varsin yksilöllistä eikä täten voida sanoa olevan yhtä ainoaa oikeaa tapaa määrittellä työhyvinvoinnin käsitettä. (Rauramo 2012, 16–18.)

Työhyvinvoinnin käsitteestä on eri aikakausina käytetty monia erilaisia termejä ja tutkimuksissa hyödynnetty useita erilaisia viitekehyksiä. Työviihtyvyyttä, työilmastoa, työtyytyväisyyttä sekä työkykyä on hyödynnetty paljoltikin työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa. Toisaalta työhyvinvoinnin käsitteen ohessa käytössä ovat olleet myös työtyytymättömyyteen liittyviä käsitteitä, kuten työuupumus. Työhyvinvointia voidaan siis täten tarkastella monista eri lähtökohdista. Työhyvinvoinnista on kasvanut tämän päivän työelämässä eräs tärkeimmistä käsitteistä, jolla pyritään kuvamaan sekä organisaation, että yksilön hyvinvointia ja joka on erittäin keskeinen tekijä organisaation menestymisen näkökulmasta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 45–48.)

3.3 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointia on pyritty määrittelemään aiemmissa työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa varsin monella tavoin. Yleisesti katsotaan, että yksilön työhyvinvointiin näyttää monesti kytkeytyvän määrittelyjä, jotka pyrkivät korostamaan työhyvinvoinnin kokemuksellista sekä subjektiivista luonnetta. Subjektiivista työhyvinvointiin liittyvää tulkintaa on aiemmin korostanut mm. Peter Warr (1987 a, b), joka esitteli mm. työhyvinvoinnin moniulotteisuutta käsittelevän affektiivisen eli tunneperäisen mallin. Työhyvinvointia ovat määrittämässä erityyppiset tunnepohjaiset kokemukset, joita puolestaan määrittää taasen virittyneisyys sekä mielihyvän kokeminen. Voidaan sanoa, että työhyvinvoinnin tulkinnan olevan yhtäaikaaisesti voimakkaasti tunnetiloihin kytkeytyvää ja subjektiivista, mutta työhyvinvoinnin määrittelyihin lisätään myös monesti kollektiivisen tulkinnan ja yhteisöllisyyden tulkinnan määritelmiä. Yksilö pyrkii tulkitsemaan omaa tilannettaan sosiaalisessa kontekstissa, jossa konteksti on itsessään merkittävä hyvinvoinnin taustatekijä ja täten vaikuttaa yhtäaikaisesti yksilön omiin tulkintoihin. (Kinnunen & Feldt 2005.)

Eräs toinen melko keskeinen ominaisuus on ollut työhyvinvoinnin yhdistäminen muutokseen, joka tapahtuu työhyvinvoinnin ympärillä jatkuvasti. Toisaalta on esitetty, että muutos olisi nähty hyvinvointia kuormittavaksi tekijäksi, mutta toisaalta se on nähty myös mahdollisuudeksi muokata työhyvinvointiin vaikuttavia taustatekijöitä. Muutos itsessään kuluttaa ihmisen voimavaroja sekä energiaa johtuen siitä, että useasti on samanaikaisesti hoidettava arkielämän vastuut sekä työt. Toisaalta ajatellaan, että muutos jossain yksittäisessä työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeässä osatekijässä esimerkiksi työsuhteiden turvallisuudessa, voi muuttaa työhyvinvoinnin kokemisen kokonaisuutta verrattain varsin nopeasti ja kriittisesti. Tätä ajatusmallia seuraten voidaan todeta, että työhyvinvointi on vahvasti dynaaminen ilmiö, jolla tarkoitetaan työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien subjektiivisten tunnetilojen suuria muutoksia, mikäli edellytykset muutokselle ovat kohdallaan. (Laine 2013, 42).

Kolmas keskeinen piirre on työhyvinvoinnin kontekstuaalisuus, jolla tarkoitetaan työhyvinvoinnin kytkeytymistä toimintaympäristöön. Työhyvinvoinnin voimavaratekijät tai ongelmat ilmenevät erilaisin tavoin eri ammateissa toimialoilla. Kontekstuaalisuus voi täten siis tarkoittaa esimerkiksi toimialalle tavanomaista sosio-tekniistä tuotantorakennetta ja sen mukanaan tuomia osatekijöitä, mutta toisaalta ajankohtaisia tilannekohtaisia tekijöitä, kuten esimerkiksi tuotantohäiriöt, kiire tai työmarkkinakonfliktit. Kontekstuaalisuuteen on myös liitetty historiallisuus, eli toisin sanoen se, miten aikaisemmat tapahtumat sekä yksilöiden kokemukset ovat omalta osaltaan muokanneet toimintakulttuuria sekä kuinka ne vaikuttavat siihen, miten uusiin kehityshankkeisiin tai nykyhetkeen suhtaudutaan. (Laine 2013, 42.)

Nämä kolme edellä mainittua osatekijää, subjektiivisuus, dynaamisuus sekä kontekstuaalisuus, voidaan kytkeä työhyvinvoinnin ilmiön määritelmiksi. Kyseiset määreet kertovat työhyvinvoinnin ilmiön yleisistä ominaispiirteistä enemmän kuin esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvistä syysuhteista eli toisin sanoen siitä, mitkä kaikki taustatekijät määrittävät yksilön subjektiivista, dynaamista sekä kontekstisidonnaista käsitystä omasta työhyvinvoinnista. Toisaalta hieman erilainen tarkastelun näkökulma on määritellä työhyvinvointia sekä työhyvinvointiin vaikuttavien tai siihen yhteydessä olevien eri tekijöiden kautta. Näissä tapauksissa työhyvinvointiin on usein viitattu esimerkiksi työelämän laadun tai työn laadun käsitteisiin sekä niiden erilaisiin osatekijöihin. Francis Greenin (2006) analyysissä työn laatu kattaa alleen kuusi tarkkaan määriteltyä osatekijää, joiden voidaan yhtäaikaisesti ajatella olevan työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia osatekijöitä. Nämä osatekijät ovat työn vaatima ammattitaito, työn sallima harkintavalta, työn vaatima ponnistus, palkka, työn ja työsuhteen turvallisuus sekä työtyytyväisyys. (Laine 2013, 43.)

Toisaalta työhyvinvointi on käsitteenä yleistynyt suuremmin vasta 1990-luvun aikana, jonka jälkeen työhyvinvointia on pyritty määrittelemään monin erilaisin tavoin. Esimerkiksi Tarkkonen (2012, 13–23) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti: Työhyvinvointi syntyy työympäristöstä, työstä itsestään sekä yksilön henkilökohtaisesta kokemuksesta liittyen työorganisaatioon. Työhyvinvointia ei täten voida nähdä vakiintuneena tilana, vaan työhyvinvointiin vaikuttavat erilaiset työ/yksilö/tilannekohtaiset muutokset. Työhyvinvoinnilla voidaan myös tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijä saa voimavaroja työstään esimerkiksi työn hallinnan, arvostuksen, turvallisuuden ja työn mielekkyyden kautta. (Tarkkonen 2012, 13–23.)

Työhyvinvointi on työntekijän positiivisen tunteen tila, jonka katsotaan saavan alkunsa erilaisista työkokemuksista. Työhyvinvoinnin käsitteellinen sisältö on viime vuosien aikana laajentunut ja muuttunut huomattavan paljon. Työkykyä, työterveyttä ja työtyytyväisyyttä on mitattu ja arvioitu jo varsin kauan, mutta toisaalta samaan aikaan katsotaan, että mikään edellä mainituista ei vastaa laaja-alaista nykyaikaista työhyvinvointikäsitettä. Käsitteinä ne kytkeytyvät melko läheisestikin työhyvinvoinnin ilmiöön, työhyvinvointiin itseensä sekä

työhyvinvoinnin tutkimukseen, joka kattaa ne alleen. Työhyvinvoinnin käsitteen suhteellisen nuori ikä sekä yleisempien hyvinvointiin liittyvien kysymysten vahvan tutkimuksellisen perinteen takia työhyvinvointi on käsitteenä hieman sisällöllisesti epävakaa ja epämääräinen. (Laine, Lindberg & Silvennoinen 2016, 289–290.)

Työhyvinvoinnin käsitteelle on kehitelty lukuisia erilaisia määritelmiä. Käsitteenä työhyvinvointi on varsin moniselitteinen ja työhyvinvoinnin käsitettä hyödynnetään monesti varsin toisistaan eroavia näkökulmia käyttäen. Aiemmin mainittuun *työkykyyn* työhyvinvoinnin käsitettä ei tule yhteensovittaa, koska työhyvinvoinnin käsitteen määritelmällä tarkoitetaan usein monipuolisempaa ja laajempaa kokonaisuutta. (Kehusmaa 2011, 13–15, 27–28).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005, 17) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti: Työssäkäyvän yksilön työtehtävistä selviytymisenä, johon vaikuttavat henkinen, fyysinen sekä sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus ja työympäristö. Työhyvinvointi edellyttää toimiakseen työn sujuvuutta ja mielekkyyttä, joka ilmenee toimivana yhteistyönä työyhteisössä sekä työhön paneutumisenä ja sitoutumisena. Työympäristön sekä työyhteisön tulee olla terveyttä edistävä, turvallinen sekä sen tulee olla työntekijän työuraa tukeva. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.)

Työterveyslaitos on pyrkinyt laajentamaan työhyvinvoinnin käsitettä. Tämä ilmeni vuonna 2008, jolloin työterveyslaitos käynnisti hankkeen, joka oli osa Euroopan Unionin Progress-rahoitusohjelmaa ja jonka tavoitteena oli kehittää ja muodostaa uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli. Työhyvinvoinnin käsitteen määritelmistä rakennettiin kolme erilaista versiota. Ensimmäisessä määritelmässä työhyvinvointi määritellään siten, että se tarkoittaa terveellistä, tuottavaa ja turvallista työtä, jota ammattitaitoinen henkilöstö tekee hyvin johdetussa organisaatiossa. Määritelmässä mainitaan myös, että työyhteisöt ja työntekijät kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi sekä työ tukee myös heidän vapaa-aikaansa. (Anttonen & Räsänen 2009, 18–19.)

Toisen työhyvinvoinnin määritelmän mukaan työhyvinvointi liitetään osaksi työntekijän kokemusta. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa se, miten hyvin organisoitua, johdettua, terveellistä ja turvallista työ itsessään on. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa myös oleellisesti se, miten tehokkaasti muutosten hallintaa toteutetaan työssä ja miten paljon työyhteisö on valmis antamaan tukea yksilölle. Toisaalta huomioitavaa on myös se, kuinka palkitsevaa ja merkityksellistä työ on suhteutettuna työn vaatimuksiin. Kolmas työhyvinvoinnin määritelmä painotetaan yksilön kokemusta aiemmin esitetyistä asioista. (Anttonen & Räsänen 2009, 18–19.)

4. AINEISTO JA METODOLOGIA

4.1 Tutkimusongelma ja kysymykset

Tämän tutkielman tarkoitus on selvittää, millaiset asiat ovat työhyvinvoinnin kokemisen taustalla sekä kuinka työhyvinvointi koetaan ja mitkä asiat sitä määrittävät. Tarkastelen työhyvinvointia erityisesti työn vaikuttamismahdollisuuksien, työn itsenäisyyden sekä työssä kehittymismahdollisuuksien näkökulmasta. Tarkastelun apuna hyödynnän laatimaani työhyvinvoinnin mittaristoa. Mittarien avulla esitän aineistolle kysymyksen: mikä on työn vaikuttamismahdollisuuksien, työn kehittämismahdollisuuksien ja työn autonomian merkitys työhyvinvoinnissa nykypäivänä? Pysin vastaamaan kysymykseen muodostamani mittariston avulla, esittämällä prosentuaalisia lukuja, jokaisen työhyvinvoinnin indikaattorin pohjalta. Tässä luvussa esittelen myös tutkimuksessani käyttämää aineistoa sekä tutkimusmenetelmiä, tutkimusmenetelmiin liittyvää kirjallisuutta sekä aineiston tunnuslukuja ja muuttujien operationalisointia.

4.2 Aineisto

Tutkimuksessa käyttämäni aineisto on Tilastokeskuksen & Työ- ja elinkeinoministeriön keräämä Työolobarometri 2016- aineisto. Aineiston perusjoukko ovat suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia. Aineiston keruumenetelmänä on käytetty puhelinhaastatteluja, Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä ajanjaksolla 8.8.2016- 23.9.2016. Haastattelut toteutettiin käyttämällä strukturoituja lomakkeita. Aineistossa on 122 muuttujaa ja aineiston koko (n=1631) on riittävä kuvailemaan työhyvinvoinnin tutkimukseen hyödynnettäviä mittareita. Aineiston vastausprosentti on 80,3. Pysin tutkimuksessani selvittämään millaiset ovat suomalaisten palkansaajien vaikuttamismahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin ja kehittämismahdollisuudet työssä kehittymisen suhteen. Seuraavaksi kuvailen hieman aineiston tunnuslukuja.

Miesten osuus kaikista vastanneista on aineistossa 50,2 prosenttia ja naisten osuus 49,8 prosenttia. Ikäryhmittäin tarkasteltuna, nuorimpia vastanneista ovat 5–19-vuotiaat, joiden osuus vastanneista on vain 0,5 prosenttia. 20–24-vuotiaita on 5,5 prosenttia ja 25–29-vuotiaita on 9,0 prosenttia vastanneista. 30–34-vuotiaita on 10,5 prosenttia vastanneista ja 35–39-vuotiaita on 12,6 prosenttia. 40–44-vuotiaita on 11,7 prosenttia ja 45–49-vuotiaita on 13,8 prosenttia vastanneista. 50–54-vuotiaita on 14,3 prosenttia ja 55–60-vuotiaita 12,9 prosenttia vastanneista. Viimeinen ikäryhmä on 60–64-vuotiaat, joiden osuus on 9,2 prosenttia vastanneista. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista vastanneista on aineistossa 31,3 %, alempien toimihenkilöiden osuus 39,9 % ja työntekijöiden osuus 26,5 %. Koulutustaustan mukaan

tarkasteltuna havaitaan, että aineistossa on vastanneita, joilla ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta on aineistosta 7,1 %, keskiasteen koulutuksen käyneiden osuus on aineistossa 42,5 %, alimman korkea-asteen koulutuksen käyneiden osuus aineistossa on 15,8 %. Alemman korkeakouluasteen suorittaneiden osuus puolestaan on aineistossa 17,2 %, ylemmän korkeakouluasteen suorittaneiden osuus 15,2 % ja tutkijakoulutuksen suorittaneiden osuus vastaavasti 2,3 %.

4.3 Aineiston tunnuslukuja

Sukupuoli			Sosioekonominen asema	
Miehet	50,2 %		Ylemmät toimihenkilöt	31,3 %
Naiset	49,8 %		Alemmat toimihenkilöt	39,9 %
			Työntekijät	26,5 %
Ikä			Koulutusaste	
	15-19	0,5 %	Ei perusasteen jälkeistä koulutusta	7,1 %
	20-24	5,5 %	Keskiaste	42,5 %
	25-29	9,0 %	Alin korkea-aste	15,8
	30-34	10,5 %	Alempi korkeakouluaste	17,2 %
	35-39	12,6 %	Ylempi korkeakouluaste	15,1 %
	40-44	11,7 %	Tutkijakoulutus	2,3 %
	45-49	13,8 %		
	50-54	14,3 %		
	55-59	12,9 %		
	60-64	9,2 %		

4.4 Mittarit

Työhyvinvoinnin mittaristo ja niitä vastaavat muuttujat. Suluissa on esitetty aineistossa esiintyvä muuttujan koodi.

Työhyvinvoinnin mittari	Työhyvinvointia mittaava muuttuja
Työn vaikuttamismahdollisuudet	Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? (K11a_1) Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtahtiinne? (K11a_2)
Työn autonomia	Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? (K11a_1)
Työn kehittämismahdollisuudet	[K49d] Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen?
Työn kuormittavuus	Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne? (K28b) Koen työni fyysisesti raskaaksi? (K21c_8). Koen työni henkisesti raskaaksi? (K21c_9)

4.5 Taustamuuttujat ja muuttujien operationalisointi

Yleisesti ajatellaan, että kvantitatiivinen tutkimus edellyttää, että teoreettinen abstrakti käsite määritellään tietyntyyliseksi analyttiseksi käsitteeksi, jota voidaan mitata tutkimuksessa. Tällaista edellä mainittua käsittemäärittelyä sekä mittareiden muodostamista kutsutaan yhteiskuntatieteissä operationalisoinniksi. (Jokivuori & Hietala 2015, 124). Muuttujien operationalisoinnilla pyritään varmistamaan empiirisen sekä teoreettisen käsitteen yhteneväisyys, jolloin muuttujia kyetään hyödyntämään tutkimustehtävän kannalta olennaisiin päätelmiin (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 74–75.)

Empiiristä tutkimusta tehdessä tulee aina pyrkiä muuttamaan käsitteet empiirisesti tutkittaviksi ja tarkasteltaviksi oleviksi mahdollisimman konkreettisiksi väittämiksi tai kysymyksiksi. Useasti operationalisoinnin vaikeutena ja haasteena pidetään mittaamisen käsitteellistä validiteettia, jolla tarkoitetaan sitä, vastaavatko empiiriset muodostetut mittarit tutkittavaa teoreettista käsitteistöä. Voidaankin todeta, että operationalisointi täytyy tämän takia tehdä mahdollisimman huolellisesti, mietitysti ja perustellusti. (Jokivuori & Hietala 2007, 137.)

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineistoa lähestyttiin niiden kysymysten pohjalta, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin sekä pyritään vertaamaan niitä tutkimuksessa käytettäviin selittäviin muuttujiin. Tämän tutkimuksen muuttujat mittaavat työhyvinvoinnin

kokemusta työpaikalla. Työn vaikutusmahdollisuudet, työn kehittämismahdollisuudet sekä työn autonomia ovat tärkeimmät osoittimet, joiden avulla työhyvinvointia pyritään tutkimaan tässä tutkimuksessa. Selittävinä muuttujina tässä tutkimuksessa toimivat ikä, sosioekonominen asema, sukupuoli sekä koulutustausta. Tutkimuksen tulosten tarkastelemisen ja tulkinnallisuuden helpottamiseksi *selittäivistä muuttujista* ikä on luokiteltu erillisiin ikäluokkiin, jotka ovat: Alle 35-vuotiaat, 35–50-vuotiaat, 50–60-vuotiaat sekä yli 60-vuotiaat. Selittävien muuttujien päätarkoitus on tässä tutkimuksessa havainnollistaa työhyvinvoinnin taustalla olevia ilmiöitä ja asioita, jotka voisivat mahdollisesti omalta osaltaan vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemiseen 18–64-vuotiailla suomalaisilla palkansaajilla. Koulutusaste muuttuja luokiteltiin myös uudelleen, jotta se pystyy vastaamaan paremmin tutkimustehtävään. Uudet rekoodatut ryhmät koulutusmuuttujan osalta ovat seuraavat: Perusaste, Toinen aste, Alempi korkeakoulututkinto, Ylempi korkeakoulututkinto sekä Tohtorintutkinto.

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin mittareiksi ovat valikoituneet työn vaikuttamismahdollisuudet, työn autonomia, työn kehittämismahdollisuudet sekä työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus. Nämä edellä mainitut työhyvinvoinnin indikaattorit muodostettiin seuraavista muuttujista (*K11a_1*) *Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu?* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1=paljon, 2=melko paljon, 3=jonkin verran, 4=vai ette lainkaan, ja 5=en osaa sanoa. (*K11a_2*) *Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1=paljon, 2=melko paljon, 3=jonkin verran, 4=vai ette lainkaan, ja 5=en osaa sanoa. (*K28b*) *Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykyenne?* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1= erittäin hyvin, 2=melko hyvin, 3=kohtalainen, 4=melko huono, 5=vai erittäin huono, 6= Ei osaa sanoa. (*K21c_8*) *Koen työni fyysisesti raskaaksi?* 1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3=jokseenkin eri mieltä, 4=vai täysin eri mieltä, 5=Ei osaa/halua sanoa. (*K21c_9*) *Koen työni henkisesti raskaaksi?* 1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3=jokseenkin eri mieltä, 4=vai täysin eri mieltä, 5=Ei osaa/halua sanoa. (*K49d*) *Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen?* 1=usein, 2=melko usein, 3=silloin tällöin, 4=melko harvoin, 5=vai ei koskaan, 9=ei halua/ei osaa sanoa. Edellä luetelluista arvoista aineistossa pienin arvo vastaa suurinta tyytyväisyyttä ja suurin arvo pienintä tyytyväisyyttä.

Aineiston analyysistrategia toteutettiin siten, että muuttujat rekoodattiin niin, että aluksi vastausvaihtoehto 5=en osaa sanoa vakioitiin pois sekä vastausvaihtoehto 9=ei halua/ei osaa sanoa vakioitiin pois muuttujien osalta. *Kuvailevan analyysin* osalta aineistossa esiintyneitä alkuperäisiä yllä esitettyjä vastausvaihtoehtoja ei muulta osin muutettu. Aineiston analyysin edetessä *selittävään analyysiin* muuttujat rekoodattiin käänteiseksi siten, että (*K11a_1*) *Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?* muuttuja nimettiin uudelleen *Työtehtävät*, jonka vastausvaihdot ja arvot ovat seuraavat: 1=Ei lainkaan, 2=jonkin verran, 3=melko paljon, 4=paljon. (*K11a_2*) *Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?* muuttuja nimettiin uudelleen *Työtahti*, jonka vastausvaihtoehdot ja arvot ovat seuraavat: 1=Ei lainkaan, 2=jonkin verran, 3=melko paljon, 4=paljon.

(K28b) *Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne?* muuttuja nimettiin uudelleen *Työkyky* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1=Erittäin huono, 2=Melko huono, 3=Kohtalainen, 4=Melko hyvä, 5=Erittäin hyvä. (K21c_8) *Koen työni fyysisesti raskaaksi?* muuttuja nimettiin uudelleen *Työn fyysinen raskaus* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1=Erittäin huono, 2=Melko huono, 3=Kohtalainen, 4=Melko hyvä, 5=Erittäin hyvä. (K21c_9) *Koen työni henkisesti raskaaksi?* muuttuja nimettiin uudelleen *Työn henkinen raskaus* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1=Erittäin huono, 2=Melko huono, 3=Kohtalainen, 4=Melko hyvä, 5=Erittäin hyvä. (K49d) *Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen?* muuttuja nimettiin uudelleen *Työssä kehittyminen* seuraavilla vastausvaihtoehdoilla ja arvoilla: 1=Ei koskaan, 2=Melko harvoin, 3=Silloin tällöin, 4=Melko usein, 5=Usein. Yllä esitellyistä rekoodatuista muuttujista arvo 1 merkitsee pienintä tyytyväisyyttä ja arvo 5 vastaa suurinta tyytyväisyyttä.

4.6 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa tarkastelen tässä tutkimuksessa käytettäviä tutkimusmenetelmiä ja metodologiaa. Tutkimuksen edetessä pyrin siirtymään tutkimuksen teoriaosuudesta kohti aineistoa ja sen analyysia. Pyrin tarkastelemaan tutkimusmenetelmiä niiden käytettävyydestä ja hyödyllisyydestä suhteessa tämän tutkimuksen tutkimuskysymykseen. Tutkimusmenetelmien valinta perustuu lähtökohtaan, jonka pohjimmaisena tarkoituksena on vastata tutkimukselle laadittuihin tutkimuskysymyksiin (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 15–16). Tämän tutkimuksen tarkoitus on tarkastella työhyvinvoinnin kokemusta, työn vaikuttamismahdollisuuksien, kehittymismahdollisuuksien ja autonomian ilmenemistä ja niiden merkitystä työhyvinvoinnissa. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla kyetään kuvailemaan ilmiön jakaumaa sekä yleisyyttä, johon ei laadullisen tutkimuksen avulla kyetä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 20–21).

Työhyvinvointi on systemaattisesti tutkittava ilmiö, jota on pyritty tutkimaan ja mittaamaan kyselylomakkein ja täten sopiva kvantitatiiviseen tutkimukseen. Yleisesti voidaan sanoa, että määrällisellä analyysillä kyetään tutkimaan ja kuvaamaan yhteiskunnallisia rakenteita ja prosesseja, joita ei voida havaita välittömästi. Toisaalta tutkimuksellisesti palkitsevinta olisi hyödyntää sellaisia mittareita, jotka määrittävät ilmiön mahdollisimman laajasti ja tarkasti sekä pystyvät luomaan ilmiöstä selkeän kuvan. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 20–22.)

Sosiologisessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa analyysiä sekä tutkimusongelmaa on loogista rakentaa syy-seuraustyyppisellä analyysillä, ottaen huomioon, että havainnoidut lainalaisuudet ja säännönmukaisuudet eivät ole luonnonlakien lailla universaalisti kausaalisia (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 166–168). Huomioitavaa on, että esimerkiksi ihmisten yhteiskunnalliset merkitysjärjestelmät sekä intentionaalisuus luovat ehdollisuutta (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 10–11.) Kvantitatiivisen tutkimuksen tulee edetä aina tietyn samanlaisten välivaiheiden mukaisesti, jotta tutkimusmenetelmien myöhempi

valinta olisi mahdollisimman onnistunut suhteessa tutkittavaan tutkimuskysymykseen. Aineistoon perehtyminen tulee tehdä mahdollisimman huolellisesti ja tarkasti hyödyntämällä *deskriptiivistä* eli *kuvailevaa* analyysiä, jolloin aineistoa kyetään tarkastelemaan erilaisten tunnuslukujen ja jakaumien kautta. Kuvailevan analyysin jälkeen voidaan tarkastella muuttujien välisiä yhteyksiä perustavia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen, kuten esimerkiksi *ristiintaulukointia*, *korrelaatiota* tai *varianssianalyysia*. Aineiston analyysin viimeisessä vaiheessa siirrytään *selittävään* analyysiin, jossa pyritään käyttämään erilaisia tutkimustehtävään sopivia monimuuttujamenetelmiä. (Jokivuori & Hietala 2007, 148.)

Monimuuttujamenetelmien, kuten muidenkin kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien pohjimmaisena lähtökohtana voidaan pitää numeerisen tiedon hankintaa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Analyysin keskeisimmät peruspilarit ovat *havaintoyksikkö*, *muuttuja* ja *arvo*. Havaintoyksiköllä tarkoitetaan tässä yhteydessä esimerkiksi valtiota, kuntaa, yritystä, organisaatiota, perhettä, mainosta tai miltei mitä tahansa "olento", jonka perusominaisuudet ovat tutkimustehtävän ja tavoitteiden kannalta olennaisia. Kysely- ja haastattelututkimuksessa havaintoyksikkö on yleensä kyselyyn vastannut yksilö eli ihminen. Muuttujilla tarkoitetaan yksilöstä mitattuja erilaisia ominaisuuksia. Arvoilla tarkoitetaan muuttujien luokkia, esimerkiksi sukupuolimuuttujassa arvoina ovat mies (1) ja nainen (2). (Jokivuori & Hietala 2015, 13.)

Monimuuttujamenetelmien hyödyntämiseen tutkimuksessa liittyy selvästi myös selittävä analyysi, joten se eroaa kuvailevasta eli deskriptiivisestä tai kahden muuttujan välistä yhteyttävä havainnoivasta analyysistä monellakin tavoin. Selittävän analyysin tavoitteena on pyrkiä tulkitsemaan muuttujien välistä yhteyttä tutkimuksen alussa esitettyä teoriataustaa vasten. Selittävässä analyysissä on usein jokin tietty teoreettisesti perusteltu syy tarkastella muuttujien välistä yhteyttä, mikäli analyysillä on enää mitään tutkimustehtävän kannalta olennaista tietoa annettavanaan (Jokivuori & Hietala 2015, 15). Selittävä analyysi kiinnostuu erilaisten ilmiöiden syistä. Mikäli kahden ilmiön välillä on havaittuja todellisia yhteyksiä, ilmiöiden välillä on täten välttämättä myös yhteisvaihtelua, mutta toisaalta yhtälö ei ole toimiva toisinpäin. Peruslähtökohta selittävässä analyysissä on se, että pyritään ilmentämään jonkin tietyn ilmiön (muuttujalla) vaikutus tai yhteys toiseen ilmiöön eli muuttujaan ja näiden kahden ilmiön (muuttujan) yhteisvaihtelu on välttämätön edellytys selittäville analyysille, mutta ei kuitenkaan vielä riittävä edellytys. (Jokivuori & Hietala 2015, 15.)

Selittävän analyysitason elaboraatiostrategioilla katsotaan yleisesti olevan kaksi käyttötapaa. Ensin pyritään kahden muuttujan välisen riippuvuuden osoittamiseen tai riippuvuuden kumoamiseen vakioimalla kolmas muuttuja. Toiseksi voidaan tarkastella kahden muuttujan välistä yhteyttä kolmannen muuttujan eri luokissa pyrkimyksenä tarkastella yhteyden mahdollista ilmenevää variaatiota. Yhden muuttujan vakioiminen ei

sinällään vielä ole riittävää, koska muuttujien todellisen riippuvuuden toteamiseksi tulee kaikki muutkin muuttujat testata. (Jokivuori & Kankainen 2018, 126–128.)

Elaboraatio tarkoittaa täsmentämistä, yksityiskohtaisempaa suunnittelua ja spesifikaatiota, englanniksi (elaboration). Kvantitatiivisen aineiston analyysissä täsmentämisessä pyritään poistamaan kolmannen tekijän vaikutus kahden alkuperäisen muuttujan jo aiemmin havaitusta yhteydestä. Tästä on myös käytetty nimitystä kolmannen muuttujan vakioiminen. Toimenpiteen ollessa näennäisesti yksinkertainen, edellyttää onnistunut elaboraatio tutkimuksen tekijältä ilmiön riittävää empiiristä sekä teoreettista tuntemusta. Tämä on ainoa keino saada selvyyttä ja käsitys tekijöistä, jotka ovat tutkittavan ilmiön kannalta olennaisia. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tutkijalta valmiutta perehtyä aineistoon perusteellisesti. (Jokivuori & Hietala 2015, 16.)

Tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa tarkoitukseni on kvantitatiivista monimuuttujamenetelmää hyödyntämällä tarkastella muuttujien välisiä riippuvuuksia, pyrkien täten tutkimuksessa selittävään vaiheeseen. Muuttujien välisten riippuvuuksien tutkimisessa voidaan mahdollisesti olla kiinnostuneita ominaisuuksien kausaalisista suhteista (Töttö 2004, 198). Sosiaalitieteissä sosiaalitutkimuksessa voidaan yleisesti ottaen sanoa, että kaikki selittäminen on luonteeltaan kausaalista, jonka tavoitteena on selittää vaikutuksen Y kausaalista syytä X. (Töttö 2004, 97, 276–277.)

4.6.1 Ristiintaulukointi

Analyysimenetelmillä tarkoitetaan empiirisessä tutkimuksessa erilaisten aineistojen tavanomaisimpia analyysi- ja keruutapoja ja tekniikoita. Yleisesti katsotaan, että analyysimenetelmät voidaan jakaa kvantitatiivisiin eli määrällisiin sekä kvalitatiivisiin eli laadullisiin analyysimenetelmiin. Tutkimuksen tutkimussuunnitelmaa muodostettaessa olennaista on muistaa tutkimustehtävä sekä tutkimuskysymys, jotta tutkimuksen eteneminen ja kulkusuunta on selkeä ja johdonmukainen sekä päätyy kohti analyysiä, jonka analyysimenetelmät vastaavat annettua tutkimustehtävää (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 175–176). Tässä tutkimuksessa hyödynnän *kuvailevan analyysin* osalta ristiintaulukointia, jolla tarkoitetaan kahden tai useamman muuttujan esittämisen perustapaa, joka oli ennen koneellista tiedonkäsittelyä ainoa tutkimusmenetelmä sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 175–176). Sarakkeilla ja riveillä olevia arvoja kutsutaan ristiintaulukoinnissa ja sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa ehdollisiksi jakaumiksi. Ristiintaulukoinnin lähtökohta on siinä, että sitä hyödyntämällä voidaan tutkia yhtäaikaaisesti muuttujia hyödyntämällä havainnon ilmenemistä. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 175–176.)

Ristiintaulukointi on eräs käytetyimmistä sekä omalla tavallaan yksinkertaisimmista tutkimusmenetelmistä, joka tekee siitä tehokkaan ja selkeän ja täten myös suositeltavan analyysimenetelmän, jota hyödyntämällä voidaan hahmottaa tutkimusaineiston muuttujien välisiä suhteita, luonnetta sekä jatkoanalysoinnin tarvetta. Ristiintaulukointi on ensisijaisesti tarkoitettu kategoristen muuttujien ristiinluokitteluun ja analysointiin. Tyypillisimpiä ristiintaulukoitavia muuttujia ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, koulutus, sosioekonominen asema, kotitausta, asenne- ja preferenssimuuttujat. Ristiintaulukoinnissa aineisto pyritään esittämään prosentiosuuksina ja frekvensseinä. Kokonaisvaltaisesti ristiintaulukointi, yhdistämällä se esimerkiksi riippuvuuden merkitsevyyttä mittaavaan khiin neliötestiin ja riippuvuuden voimakkuutta testaavan Cramerin V suureeseen, se sopii monen erilaisen tutkimusongelman käsittelyyn. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 165–166.)

Ristiintaulukoinnilla tutkitaan erilaisten muuttujien välisiä riippuvuuksia sekä niiden jakautumista. Riippuvuus- ja riippumattomuustarkastelun tarkoituksena on tutkia, onko tarkastelun kohteena olevan selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan erilaisissa luokissa. Ristiintaulukoinnin tarkoitus on kertoa esimerkiksi eroavatko mies- ja naisvastaajien vastausjakaumat toisistaan. Ristiintaulukointi kertoo eroavatko esimerkiksi nais- ja miesvastaajien vastausjakaumat toisistaan, kun esitetään vaihtoehtojen osuudet sukupuolimuuttujan kahdessa erilaisessa luokassa sekä verrataan niiden määriä. Muuttujassa voi olla myös useampia luokkia. Ristiintaulukoinnissa voidaan hyödyntää myös välimatka- tai suhdeasteikolla mitattuja muuttujia, mutta tätä ennen ne on muuttujille tehtävä uudelleenkodeaus luokitelluiksi muuttujiksi. (Ristiintaulukointi, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja.)

Ristiintaulukoinnilla tarkastellaan ehdollisia jakaumia. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkimuksen kohteena olevan selitettävän muuttujan jakaumaa pyritään tarkastelemaan selittävän muuttujan erilaisissa luokissa. Selitettävän muuttujan arvot jakautuvat melko harvoin riittävän tasaisesti selittävän muuttujan luokkiin, tarvitsee analyysin tekemisessä ottaa huomioon riittävän selkeyden vuoksi suhteellinen jakauma ja sen käyttäminen. Toisin sanoen tällä tarkoitetaan prosentiosuuksien laskemista. Ristiintaulukointia tehtäessä on tarkkaan huomioitava ja mietittävä se, mihin suuntaan prosenttijakaumat lasketaan. Useasti tämän ongelman ratkaisee tutkimusongelma itsessään. Selittävän ja selitettävän muuttujan sijainnille ei ristiintaulukoinnissa ole olemassa yhtä yksittäistä yleissääntöä. (Ristiintaulukointi, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja.)

4.6.2 Kaksisuuntainen varianssianalyysi

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävä on tutkia työhön liittyviä erilaisia vaikuttamismahdollisuuksia ja tarkastella kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla kahden selittäjämuuttujan välisiä yhteyksiä, jossa keskeisiä ovat muuttujien päävaikutukset sekä myös muuttujien yhdysvaikutus (interaktio). Pyrin hyödyntämään tutkimusmenetelmänä kaksisuuntaista varianssianalyysia erityisesti selittävässä analyysissä, tutkimukseni analyysin toisessa vaiheessa. Selittävän analyysin tarkoitus on pyrkiä jatkamaan aineiston analyysia siten, että tutkimuksen tulokselle saataisiin riittävän uskottava selitys. Toisin sanoen kahden muuttujan varianssianalyysi laajenee täten kovarianssianalyysiksi. (Jokivuori & Hietala 2015, 98.)

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä pyritään tarkentamaan aiemmin ristiintaulukoinnilla esiinnousseita yhteyksiä. Kaksisuuntaisen varianssianalyysin eräs keskeinen tehtävä on yksisuuntaisen varianssianalyysin yleistys suhteessa kahteen selittävään muuttujaan, jonka avulla kyetään tutkimaan molempien yhteyttä tutkittavaan ilmiöön yhdessä tai erikseen. (Varianssianalyysi, Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja). Kahden selittävän muuttujan välinen yhteys kertoo siitä, että yhden muuttujan vaikutus tutkimuksen selitettävään muuttujaan on erilainen toisen muuttujan luokissa ja täten tarkennettu tilanne pyrkii kuvaamaan yhteyden ehdollisuutta suhteessa toiseen muuttujaan. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 260–261.)

Kaksisuuntainen varianssianalyysi on luonteeltaan menetelmä, jonka avulla tutkitaan sitä, poikkeavatko erilaisten ryhmien keskiarvot toisistaan jonkin tietyn kvantitatiivisen jatkuvan muuttujan osalta. Peruslähtökohdiltaan varianssianalyysia pidetään kokeellisen tutkimuksen eräänä perusmenetelmänä. Varianssianalyysia on käytetty suhteellisen pitkään ainoastaan kokeellisessa tutkimuksessa. Muuttujaa, jonka osalta erilaisia ryhmiä pyritään vertailemaan, kutsutaan yleisesti riippuvaksi tai selitettäväksi muuttujaksi. Ryhmät ovat selittävän muuttujan luokkia, jotka usein ovat esimerkiksi sukupuolimuuttujassa mies ja nainen ja koulutusmuuttujassa koulutuksen erilaiset tasot, esimerkiksi perusasteen koulutus, toisen asteen koulutus tai korkeakoulututkinto. Tässä tutkimuksessa selittäviä muuttujia ovat sukupuolen lisäksi myös ikä, sosioekonominen asema ja koulutustausta. (Jokivuori & Hietala 2015, 107.)

5. AINEISTON ANALYYSI

5.1 Ristiintaulukointi

5.1.1 Työtehtävät

Taulukko 1. Kysymys 11a_1. Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? Sukupuolen mukaan (%)

	Mies	Nainen
Paljon	106 13,0	63 7,7
Melko Paljon	206 25,3	145 17,8
Jonkin verran	396 48,6	447 55,0
En lainkaan	107 13,1	158 19,4
Yhteensä: (n)	815	813
$\chi^2=34$	100	100
vapausast; 3		
$p=,001$		

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 1.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että miehistä 13,0 % kokee voivansa vaikuttaa paljon työtehtäviinsä. Naisten kohdalla vastaava osuus on 7,7 %. Melko paljon työtehtäviinsä kokee miehistä voivansa vaikuttaa 25,3 % ja naisista 17,8 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee naisista voivansa vaikuttaa 55,0 % ja miesten kohdalla vastaava osuus on 48,6 %. Ei lainkaan työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa naisista 19,4 % ja miehistä 13,1 %. Voidaan todeta, että miehet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä kuin naiset. Miesten osuus vastaajista ryhmässä "paljon" on 106 ja naisten 63 vastaajaa. Ryhmässä "melko paljon" naisten osuus vastaajista on 145 ja miesten osuus 206 vastaajaa. "jonkin verran" vastanneiden ryhmässä naisten osuus kaikista vastanneista on 447 ja miesten osuus 396 vastaajaa. "Ei lainkaan" vastanneiden ryhmässä miesten osuus kaikista vastanneista on 107 vastaajaa ja naisten vastaava osuus on 158 vastaajaa. Miesten osuus ryhmien "paljon" ja "melko paljon" kohdalla on selvästi suurempi kuin naisten, kun taas vastaavasti naisten osuus on suurempi ryhmien "jonkin verran" ja "ei lainkaan" kohdalla. Tilastollisesti voidaan sanoa, että tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 2. K11_a1. Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? Ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat	35–50-vuotiaat	50–60-vuotiaat	Yli 60-vuotiaat
Paljon	32 7,9	68 11,0	41 9,3	27 18,0
Melko paljon	88 21,7	128 20,6	107 24,2	26 17,3
Jonkin verran	215 53,0	328 52,8	223 50,3	74 49,3
Ei lainkaan	71 17,5	97 15,6	72 16,3	23 15,3
Yhteensä (n)	406	621	443	150
$\chi^2=15$ vapausast; 9 $p=,074$	100	100	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 2.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan todeta, että työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle-35-vuotiaat) 7,9 % ja melko paljon 21,7 %. Jonkin verran työtehtäviinsä nuorista (alle 35-vuotiaat) koki voivansa vaikuttaa 53,0 % ja ei lainkaan 17,5 %. Nuorten (alle 35-vuotiaiden) osuus kaikista vastanneista on 406 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa 11,0 % ja melko paljon 20,6 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 52,8 % ja ei lainkaan 15,6 %. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus kaikista vastanneista on 621 vastaajaa.

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) paljon työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa 9,3 % ja melko paljon 24,2 %. Työtehtäviinsä jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 50,3 % ja ei lainkaan 16,3 %. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus kaikista vastanneista on 443 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa 18,0 % ja melko paljon 17,3 %. Työtehtäviinsä jonkun verran kokee voivansa vaikuttaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 49,3 % ja ei lainkaan 15,3 %. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus kaikista vastanneista on 150 vastaajaa. Voidaan havaita, että eniten työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) ja keski-ikäiset (50–60-vuotiaat). Vähiten työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa varhaiskeski-ikäiset (35–50-vuotiaat) ja nuoret (alle 35-vuotiaat). Erot ikäryhmien välillä ovat kuitenkin verrattain varsin pieniä. Tilastollisesti voidaan sanoa, että tulos ei ole merkitsevä ($p=,074$).

Taulukko 3. Kysymys 11a_1. Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? Sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Paljon	80 15,7	52 8,0	33 7,7
Melko paljon	140 27,4	123 18,9	82 19,1
Jonkin verran	255 49,9	355 54,6	215 50,1
Ei lainkaan	36 7,0	120 18,5	99 23,1
Yhteensä (n)	511	650	429
$\chi^2=74$ vapausast; 6 $p=,001$	100	100	100

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 3.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta sosioekonomisen aseman mukaan. Voidaan todeta, että työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa ylemmistä toimihenkilöistä 15,7 %, alemmista toimihenkilöistä, 8,0 % ja työntekijöistä 7,7 %. Melko paljon työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa ylempien toimihenkilöiden kohdalla 27,4 %, alempien toimihenkilöiden kohdalla 18,9 % ja työntekijöiden kohdalla 19,1 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa työntekijöistä 50,1 %, alemmista toimihenkilöistä 54,6 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 49,9 %. Ei lainkaan työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa työntekijöistä 23,1 %, alemmista toimihenkilöistä 18,5 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 7,0 %. Ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista vastanneista on 511 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus 650 ja työntekijöiden osuus 429 vastaajaa. Voidaan havaita, että ylempien toimihenkilöiden osuus ryhmissä ”paljon” ja ”melko paljon” on selvästi suurempi (15,7 % ja 27,4 %) kuin alempien toimihenkilöiden (8,0 % ja 18,9 %) ja työntekijöiden (7,7 % ja 19,1 %). Voidaan sanoa, että ylemmät toimihenkilöt kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä kuin muut ryhmät. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitseväenä ($p=,001$).

Taulukko 4. K11_a1. Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? Koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste	Toinen aste	Alempi korkeakoulututkinto	Ylempi korkeakoulututkinto	Tohtorintutkinto
Paljon	10 8,7	63 9,1	44 8,2	35 14,2	17 45,9
Melko paljon	27 23,5	140 20,3	109 20,3	68 27,5	7 18,9
Jonkin verran	57 49,6	352 50,9	296 55,0	125 50,6	13 35,1
Ei lainkaan	21 18,3	136 19,7	89 16,5	19 7,7	0 0,0
Yhteensä (n) vapausast; 12 p=,001	115 100	691 100	538 100	247 100	37 100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 4.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että peruskoulun käyneistä työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa 8,7 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 9,1 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 8,2 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 14,2 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 45,9 %. Melko paljon työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 23,5 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 20,3 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 20,3 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 27,5 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 18,9 %. Jonkin verran työtehtäviinsä koki voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 49,6 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 50,9 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 55,0 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 50,6 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 35,1 %. Omiin työtehtäviinsä ei lainkaan kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 18,3 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 19,7 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 16,5 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 7,7 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 0 % vastaajista.

Peruskoulun käyneiden osuus kaikista vastanneista on 115 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 691, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 538, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 247 ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus 37 vastaajaa. Voidaan todeta, että erot ryhmien välillä ovat selkeitä. Tohtorintutkinnon suorittaneet ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitseväenä (p=,001).

Taulukko 5. K11_a1. Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? Ikäryhmän ja sukupuolen mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat		35–50-vuotiaat		50–60-vuotiaat		Yli 60-vuotiaat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Paljon	21 9,5	11 6,0	43 13,9	25 8,0	27 12,9	14 6,0	14 20,6	13 15,9
Melko paljon	53 23,9	35 19,0	72 23,3	56 17,9	59 28,1	48 20,6	20 29,4	6 7,3
Jonkin verran	112 50,5	103 56,0	159 51,5	169 54,2	96 45,7	127 54,5	27 39,7	47 57,3
Ei lainkaan	36 16,2	35 19,0	35 11,3	62 19,9	28 13,3	44 18,9	7 10,3	16 19,5
Yhteensä (n)	222 100	184 100	309 100	312 100	210 100	233 100	68 100	82 100
	$\chi^2=3,6$ vapausast; 3 p=,299		$\chi^2=14,5$ vapausast; 3 p=,002		$\chi^2=11,9$ vapausast; 3 p=,008		$\chi^2=15,3$ vapausast; 3 p=,002	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 9.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta ikäryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa paljon 9,5 % ja naisista 6,0 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 23,9 % ja naisista 19,0 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 50,5 % ja naisista 56,0 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 16,2 % ja naisista 19,0 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on miesten osalta 222 vastaajaa ja naisten osalta 184 vastaajaa. Erot tässä ryhmässä (alle 35-vuotiaat) ovat varsin vähäisiä. Miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä hieman enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä (p=,299).

Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 13,9 % ja naisista 8,0 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 23,3 % ja naisista 17,9 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 51,5 % ja naisista 54,2 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 11,3 % ja naisista 19,9 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) miesten osuus on 309 vastaajaa ja naisten osuus 312 vastaajaa. Voidaan havaita, että ryhmien ”paljon” ja ”melko paljon” osalta miesten osuus on selvästi suurempi kuin naisten, kun taas vastaavasti ryhmissä ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan” naisten osuus on hieman suurempi. Tämä osoittaa sen, että varhaiskeski-ikäisten (35–50-

vuotiaat) osalta miehet kokevat voivansa vaikuttaa omiin työtehtäviinsä enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää melkein merkitseväenä ($p=,002$).

Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 12,9 % ja naisista 6,0 %. Työtehtäviinsä melko paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 28,1 % ja naisista 20,6 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 45,7 % ja naisista 54,5 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 13,3 % ja naisista 18,9 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta miesten osuus on 210 vastaajaa ja naisten osuus 233 vastaajaa. Voidaan havaita, että miesten osuus ryhmissä ”paljon” ja ”melko paljon” on hieman suurempi kuin naisten vastaava osuus. Toisaalta havaitaan myös, että ryhmissä ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan” on naisten osuus vastaavasti suurempi kuin miesten. Voidaan todeta, että keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä hieman enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä ($p=,008$).

Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 20,6 % ja naisista 15,9 %. Työtehtäviinsä melko paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 29,4 % ja naisista 7,3 %. Jonkun verran omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 39,7 % ja naisista 57,3 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 10,3 % ja naisista 19,5 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta miesten osuus on 68 vastaajaa ja naisten osalta 82 vastaajaa. Voidaan havaita, että miesten osuus ryhmissä ”paljon” ja ”melko paljon” on suurempi kuin naisten. Erityisesti ”melko paljon” vastanneiden ryhmässä. Vastaavasti naisten osuus on selvästi suurempi kuin miesten ”jonkin verran” vastanneiden ryhmässä. Erot ovat jokaisessa ryhmässä selvästi havaittavissa, joten voidaan todeta, että eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää melkein merkitseväenä ($p=,002$).

Taulukko 6. K11_a1. Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? Sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Paljon	50 18,3	30 12,6	26 12,5	26 5,9	27 8,6	6 5,2
Melko paljon	84 30,8	56 23,5	51 24,5	72 16,3	67 21,3	15 13,0
Jonkin verran	126 46,2	129 54,2	107 51,4	248 56,1	153 48,7	62 53,9
Ei lainkaan	13 4,8	23 9,7	24 11,5	96 21,7	67 21,3	32 27,8
Yhteensä (n)	273 100	238 100	208 100	442 100	314 100	115 100
	x ² =11 vapausast; 3 p=,011		x ² =21,3 vapausast; 3 p=,001		x ² =6,2 vapausast; 3 p=,099	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 6.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta sosioekonomisen aseman ja sukupuoleen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 18,3 % ja naisista 12,6 %. Työtehtäviinsä melko paljon kokee voivansa vaikuttaa ylemmistä toimihenkilöistä miehistä 30,8 % ja naisista 23,5 %. Jonkin verran omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa ylempien toimihenkilöiden osalta miehistä 46,2 % ja naisista 54,2 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa ylempien toimihenkilöiden kohdalla miehistä 4,8 % ja naisista 9,7 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osalta miesten osuus on 273 vastaajaa ja naisten osuus on 238 vastaajaa. Erot miesten ja naisten välillä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa tarkasteltuna ovat verrattain pieniä. Voidaan havaita, että miehet kokevat hieman enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä ylempien toimihenkilöiden osalta kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä (p=,011).

Alempien toimihenkilöiden osalta työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 12,5 % ja naisista 5,9 %. Omiin työtehtäviinsä melko paljon kokee voivansa vaikuttaa alemmista toimihenkilöistä miehistä 24,5 % ja naisista 16,3 %. Työtehtäviinsä jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa alempien toimihenkilöiden osalta miehistä 51,4 % ja naisista 56,1 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa alempien toimihenkilöiden kohdalla miehistä 11,5 % ja naisista 21,7 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osalta miesten osuus on 208 vastaajaa ja naisten osuus on 442 vastaajaa. Alempien toimihenkilöiden osalta erot ryhmissä ”paljon” ja ”melko paljon” ovat miesten ja naisten välillä selkeästi havaittavissa. Vastaavasti erot ryhmissä ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan” ovat myös havaittavissa varsin selvästi. Alempien toimihenkilöiden kohdalla miehet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä ($p=,001$).

Työntekijöiden osalta työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 8,6 % ja naisista 5,2 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa työntekijöiden kohdalla miehistä 21,3 % ja naisista 13,0 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa työntekijöiden keskuudessa miehistä 48,7 % ja naisista 53,9 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa työntekijöiden osalta miehistä 21,3 % ja naisista 27,8 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osalta miesten osuus on 314 vastaajaa ja naisten osuus on 115 vastaajaa. Työntekijöiden kohdalla erot ryhmien kesken työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa miesten ja naisten välillä olivat varsin pieniä. Voidaan todeta, että työntekijöiden osalta miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä hieman enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,099$).

Taulukko 7. K11_a1. Voitteko vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu? Koulutustaustan ja sukupuolen mukaan (%)

	Perusaste		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		Tohtorintutkinto	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Paljon	9 12,0	1 2,5	47 12,1	16 5,3	22 9,9	22 7,0	19 17,8	16 11,4	9 40,9	8 53,3
Melko paljon	17 22,7	10 25,0	90 23,2	50 16,5	65 29,1	44 14,0	31 29,0	37 26,4	3 13,6	4 26,7
Jonkin verran	37 49,3	20 50,0	185 47,7	167 55,1	113 50,7	183 58,1	51 47,7	74 52,9	10 45,5	3 20,0
Ei lainkaan	12 16,0	9 22,5	66 17,0	70 23,1	23 10,3	66 21,0	6 5,6	13 9,3		
Yhteensä (n)	75 100	40 100	388 100	303 100	223 100	315 100	107 100	140 100	22 100	15 100
	x ² = 3,3 vapausast; 3 p=,337		x ² =17,5 vapausast; 3 p=,001		x ² =26,5 vapausast; 3 p=,001		x ² =3,2 vapausast; 3 p=,355		x ² =2,7 vapausast; 2 p=,253	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 11.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta koulutustaustan ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että peruskoulun käyneiden osalta työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 12,0 % ja naisista 2,5 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneiden osalta miehistä 22,7 % ja naisista 25,0 %. Jonkin verran omiin työtehtäviinsä kokee voivansa peruskoulun käyneiden osalta miehistä 49,3 % ja naisista 50,0 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneiden osalta miehistä 16,0 % ja naisista 22,5 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on miesten osalta 75 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Peruskoulun käyneiden osalta työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa ei havaittu suuria eroja miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Voidaan todeta, että miehet kokevat hienoisesti enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä peruskoulun käyneiden osalta. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä (p=,337).

Toisen asteen koulutuksen käyneistä omiin työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 12,1 % ja naisista 5,3 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 23,2 % ja naisista 16,5 %. Jonkin verran työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 47,7 % ja naisista 55,1 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 17,0 % ja naisista 23,1 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 388 vastaajaa ja naisten osalta 303 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden osalta erot miesten ja naisten välillä omiin työtehtäviin vaikuttamisen suhteen ovat selkeät. Miehet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä kuin naiset. Erot ryhmissä "paljon" ja "melko paljon" osoittavat, että miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä toisen asteen koulutuksen käyneistä enemmän kuin naiset. Toisaalta naisten osuudet ryhmissä "jonkin verran" ja "ei lainkaan" ovat suuremmat kuin miesten, joka omalta osaltaan vahvistaa väitettä. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä ($p=,001$).

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta omiin työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 9,9 % ja naisista 7,0 %. Melko paljon työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 29,1 % ja naisista 14,0 %. Omiin työtehtäviinsä jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 50,7 % ja naisista 58,1 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 10,3 % ja naisista 21,0 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus miesten osalta on 223 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Voidaan havaita, että alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta omiin työtehtäviin vaikuttaminen koettiin selvästi eri tavalla sukupuolten välillä. Voidaan todeta, että alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista vastaajista miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä selvästi enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä ($p=,001$).

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta omiin työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 17,8 % ja naisista 11,4 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta miehistä 29,0 % ja naisista 26,4 %. Jonkin verran omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 47,7 % ja naisista 52,9 %. Ei lainkaan omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 5,6 % ja naisista 9,3 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus miesten osalta on 104 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Voidaan havaita, että erot ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten ja naisten välillä eivät ole huomattavat missään ryhmässä. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä hienoisesti enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,355$).

Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta omiin työtehtäviinsä paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 40,9 % ja naisista 53,3 %. Melko paljon omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 13,6 % ja naisista 26,7 %. Jonkin verran omiin työtehtäviinsä kokee voivansa vaikuttaa tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 45,5 % ja naisista 20,0 %. Ei lainkaan vastanneiden määrä tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta on nolla. Voidaan todeta, että toisin kuin muiden koulutusten kohdalla, tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta vastanneiden osuus ryhmissä "paljon" ja "melko paljon" on naisten osalta suurempi kuin miesten osalta ja pienempi ryhmässä "jonkin verran". Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 22 vastaajaa ja naisten osalta 15 vastaajaa. Erot olivat kuitenkin verrattain pieniä ryhmien välillä, mutta voidaan kuitenkin todeta, että naiset kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta hieman enemmän kuin miehet. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,253$).

5.1.2 Työtahti

Taulukko 8. Kysymys 11_a2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Sukupuolen mukaan (%)

	Mies	Nainen
Paljon	182 22,3	103 12,7
Melko paljon	240 29,4	174 21,5
Jonkin verran	311 38,1	397 49,0
Ei lainkaan	84 10,3	136 16,8
Yhteensä (n)	817	810
$\chi^2= 55$ vapausast; 3 $p=,001$	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 5.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 22,3 % ja naisista 12,7 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa miehistä 29,4 % ja naisista 21,5 %. Jonkin verran työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa naisista 49,0 % ja miehistä 38,1 %. Ei lainkaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa naisista 16,8 % ja miehistä 10,3 %. Erot ilmenevät varsin selkeästi kaikissa ryhmissä. Ryhmien "paljon" ja "melko paljon" osalta voidaan todeta, että miehet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Vastaavasti ryhmien "jonkin verran" ja "ei lainkaan" osalta voidaan todeta, että naisten osuus näiden ryhmien kohdalla on selvästi suurempi kuin miesten. Ryhmissä "paljon" ja "melko paljon" miesten osuus kaikista vastanneista on 182 ja 240 vastaajaa ja naisten osuus 103 ja 174 vastaajaa. Ryhmissä "jonkin verran" ja "ei lainkaan" miesten osuus kaikista vastanneista on 311 ja 84 vastaajaa ja vastaavasti naisten osuus 397 ja 136 vastaajaa. Tilastollisesti voidaan sanoa, että tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 9. Kysymys 11_a2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat	35–50-vuotiaat	50–60-vuotiaat	Yli 60-vuotiaat
Paljon	80 19,7	102 16,5	71 16,0	32 21,6
Melko paljon	107 26,3	153 24,7	122 27,4	29 19,6
Jonkin verran	177 43,5	273 44,1	188 42,2	65 43,9
Ei lainkaan	43 10,6	91 14,7	64 14,4	22 14,9
Yhteensä (n)	407	619	445	148
$\chi^2=10,2$ vapausast; 9 $p=,328$	100	100	100	100

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 9.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Nuorista (alle 35-vuotiaat) työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa 19,7 %. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta vastaava osuus on 16,5 %. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) ikäryhmässä työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa 16,0 % ja eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 21,6 %. Työtahtiinsa melko paljon kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle 35-vuotiaat) 26,3 % ja varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 24,7 %. Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) työtahtiinsa melko paljon kokee voivansa vaikuttaa 27,4 % ja eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 19,6 %.

Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle 30-vuotiaat) 43,5 % ja varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 44,1 %. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) kohdalla vastaava luku on 42,2 %. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) kohdalla vastaava osuus on 43,9 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle 30-vuotiaat) 10,3 %, varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 14,7 %, keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 14,4 % ja eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 14,9 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 30-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) 619, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) 445 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) 148 vastaajaa. Voidaan todeta, että ikäryhmien välillä ei voida havaita suuria eroja työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuden kokemisessa. Erot ikäryhmien välillä ovat varsin vähäisiä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,328$).

Taulukko 10. Kysymys 11_a2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Paljon	92 18,1	108 16,6	79 18,3
Melko paljon	145 28,5	147 22,7	115 26,6
Jonkin verran	230 45,2	288 44,4	171 39,6
Ei lainkaan	42 8,3	106 16,3	67 15,5
Yhteensä (n)	509	649	432
$\chi^2=22$ vapausast; 6 $p=,001$	100	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 10.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa ylemmistä toimihenkilöistä 18,1 %, alemmista toimihenkilöistä 16,6 % ja työntekijöistä 18,3 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylemmistä toimihenkilöistä 28,5 %, alemmista toimihenkilöistä 22,7 % ja työntekijöistä 26,6 %. Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylemmistä toimihenkilöistä 45,2 %, alemmista toimihenkilöistä 44,4 % ja työntekijöistä 39,6 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylemmistä toimihenkilöistä 8,3 %, alemmista toimihenkilöistä 16,3 % ja työntekijöistä 15,5 %. Kaikkien vastanneiden osalta ylempien toimihenkilöiden osuus on 509 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus 649 vastaajaa ja työntekijöiden osuus 432 vastaajaa.

Erot ryhmien välillä suhteessa omaan työtahtiin vaikuttamisen kokemisessa olivat selkeät ja havaittavissa. Eniten omaan työtahtiin kokevat voivansa vaikuttaa ryhmässä "paljon" ja "melko paljon" ylemmät toimihenkilöt (18,1 %), (28,5 %) mutta myös työntekijät 18,3 %, (26,6 %). Huomattavaa on, että alempien toimihenkilöiden määrä kaikista vastanneista on 649 vastaajaa ja että ryhmässä "jonkin verran" ja "ei lainkaan" alempien toimihenkilöiden osuudet ovat melko suuria (44,4 % ja 16,3 %). Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuden kokemisessa havaittiin sosioekonomisten asemien välillä eroja. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitseväenä ($p=,001$).

Taulukko 11. Kysymys 11_a2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste	Toinen aste	Alempi kk	Ylempi kk	Tohtorintutkinto
Paljon	22 19,0	125 18,1	88 16,4	38 15,4	12 32,4
Melko paljon	32 27,6	173 25,0	132 24,6	68 27,5	9 24,3
Jonkin verran	46 39,7	280 40,5	242 45,1	125 50,6	15 40,5
Ei lainkaan	16 13,8	113 16,4	74 13,8	16 6,5	1 2,7
Yhteensä (n)	116 100	691 100	536 100	247 100	37 100
	$\chi^2=28,2$				
	vapausast; 12				
	p=,005				

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 8.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 19,0 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 18,1 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 16,4 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 15,4 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 32,4 %. Melko paljon työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 27,6 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 25,0 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 24,6 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 27,5 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 24,3 %.

Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 39,7 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 40,5 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 45,1 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 50,6 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 40,5 %. Omaan työtahtiinsa ei lainkaan koki voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä 13,8 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 16,4 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 13,8 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 6,5 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 2,7 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneitä on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneitä 691 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita 536 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneita 37 vastaajaa. Tilastollisesti voidaan todeta, että tulos on melkein merkitsevä (p=,005)

Taulukko 12. Kysymys 11a_2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat		35–50-vuotiaat		50–60-vuotiaat		Yli 60-vuotiaat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Paljon	61 27,4	19 10,4	62 20,1	40 12,9	42 19,8	29 12,4	17 25,0	15 18,8
Melko paljon	63 28,3	44 23,9	89 28,9	64 20,6	68 32,1	54 23,2	17 25,0	12 15,0
Jonkin verran	79 35,4	98 53,3	126 40,9	147 47,3	74 34,9	114 48,9	29 42,6	36 45,0
Ei lainkaan	20 9,0	23 12,5	31 10,1	60 19,3	28 13,2	36 15,5	5 7,4	17 21,3
Yhteensä (n)	223 100	184 100	308 100	311 100	212 100	233 100	68 100	80 100
	x ² = 24 vapausast; 3 p=,001		x ² = 19,6 vapausast; 3 p=,001		x ² = 12,5 vapausast; 3 p=,006		x ² = 7,3 vapausast; 3 p=,061	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 12.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 27,4 % ja naisista 10,4 %. Nuorista (alle 35-vuotiaat) työtahtiinsa melko paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä osalta 28,3 % ja naisista 23,9 %. Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 35,4 % ja naisista 53,3 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 9,0 % ja naisista 12,5 %. Kaikista vastanneista nuorista (alle 35-vuotiaat) miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 184 vastaajaa. Voidaan todeta, että nuorten (alle 35-vuotiaat) kohdalla miehet kokevat naisia selvästi enemmän voivansa vaikuttaa omaan työtahtiinsa kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä (p=,001).

Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 20,1 % ja naisista 12,9 %. Omaan työtahtiinsa melko paljon kokee voivansa vaikuttaa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) osalta miehistä 28,9 % ja naisista 20,6 %. Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta miehistä 40,9 % ja naisista 47,3 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta miehistä 10,1 % ja naisista 19,3 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on miesten osalta 308 vastaajaa ja naisten osalta 311 vastaajaa. Voidaan todeta, että ryhmissä ”paljon” ja ”melko paljon” miesten osuus on selvästi suurempi kuin naisten ja vastaavasti naisten osuus on suurempi ryhmissä ”jonkin verran” ja ”ei lainkaan” kuin miesten. Todetaan, että varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta miehet kokevat enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä (p=,001).

Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 19,8 % ja naisista 12,4 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 32,1 % ja naisista 23,2 %. Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 34,9 % ja naisista 48,9 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 13,2 % ja naisista 15,5 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 212 vastaajaa ja naisten osalta 233 vastaajaa. Erot ovat jokaisessa ryhmässä verrattain melko keskimääräisiä keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) kohdalla miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Ryhmissä ”paljon” ja ”melko paljon” miesten osuus on kuitenkin selvästi suurempi kuin naisten, joten voidaan todeta, että keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) kohdalla miehet kokevat hieman enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,006$).

Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 25,0 % ja naisista 18,8 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 25,0 % ja naisista 15,0 %. Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 42,6 % ja naisista 45,0 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 7,4 % ja naisista 21,3 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta miesten osuus on 68 vastaajaa ja naisten osuus on 80 vastaajaa. Voidaan todeta, että erot ryhmien välillä eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta ovat varsin pieniä miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Suurimpia erot ovat ryhmissä ”paljon” ja ”ei lainkaan”. Miehet näyttäisivät kokevan hieman enemmän voivansa vaikuttaa omaan työtahtiinsa kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,061$).

Taulukko 13. Kysymys 11a_2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Paljon	58 21,3	34 14,3	47 22,6	61 13,8	71 22,4	8 7,0
Melko Paljon	81 29,8	64 27,0	64 30,8	83 18,8	89 28,1	26 22,6
Jonkin verran	114 41,9	116 48,9	75 36,1	213 48,3	115 36,3	56 48,7
Ei lainkaan	19 7,0	23 9,7	22 10,6	84 19,0	42 13,2	25 21,7
Yhteensä (n)	272 100	237 100	208 100	441 100	317 100	115 100
	x ² = 6,2 vapausast; 3 p=,099		x ² = 26,4 vapausast; 3 p=,001		x ² = 19,1 vapausast; 3 p=,001	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 13.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Ylempistä toimihenkilöistä omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 21,3 % ja naisista 14,3 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylempien toimihenkilöiden osalta miehistä 29,8 % ja naisista 27,0 %. Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylempien toimihenkilöiden kohdalla miehistä 41,9 % ja naisista 48,9 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylempistä toimihenkilöistä miesten osalta 7,0 % ja naisten osalta 9,7 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osalta miesten osuus on 272 vastaajaa ja naisten osuus on 237 vastaajaa. Erot kaikissa neljässä ryhmässä (paljon, melko paljon, jonkin verran, ei lainkaan) ovat ylempien toimihenkilöiden kohdalla miesten ja naisten välillä tarkasteltuna verrattain pieniä. Voidaan todeta, että ylempistä toimihenkilöistä miehet kokevat hieman enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,099).

Alempien toimihenkilöiden osalta työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 22,6 % ja naisista 13,8 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa alempien toimihenkilöiden kohdalla miehistä 30,8 % ja naisista 18,8 %. Alemmista toimihenkilöistä työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa miehistä 36,1 % ja naisista 48,3 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee alemmista toimihenkilöistä voivansa vaikuttaa miesten osalta 10,6 % ja naisten osalta 19,0 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus miesten osalta on 208 vastaajaa ja naisten osalta 441 vastaajaa. Alempien toimihenkilöiden kohdalla erot miesten ja naisten välillä omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta tarkasteltaessa ovat selvästi havaittavissa. Alempien toimihenkilöiden kohdalla miehet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Voidaan todeta, että tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Työntekijöiden osalta omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 22,4 % ja naisista 7,0 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa työntekijöistä kokee voivansa vaikuttaa miehistä 28,1 % ja naisista 22,6 %. Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee työntekijöistä voivansa vaikuttaa miehistä 36,3 % ja naisista 48,7 %. Työtahtiinsa ei lainkaan kokee voivansa vaikuttaa työntekijöistä miesten osalta 13,2 % ja naisten osalta 21,7 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus miesten osalta on 317 vastaajaa ja naisten osalta 115 vastaajaa. Työntekijöiden kohdalla tarkasteltaessa omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta miesten ja naisten välillä voidaan todeta, että miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset. Havaitaan, että miesten osuus ryhmissä "paljon" ja "melko paljon" on selkeästi suurempi kuin naisten. Vastaavasti naisten osuus on selvästi suurempi kuin miesten ryhmissä "jonkin verran" ja "ei lainkaan". Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä ($p=,001$).

Taulukko 14. Kysymys 11a_2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne? Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		Tohtorintutkinto	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Paljon	17 22,4	5 12,5	95 24,4	30 10,0	43 19,4	45 14,3	21 19,6	17 12,1	6 27,3	6 40,0
Melko paljon	22 28,9	10 25,0	114 29,2	59 19,6	71 32,0	61 19,4	28 26,2	40 28,6	5 22,7	4 26,7
Jonkin verran	26 34,2	20 50,0	138 35,4	142 47,2	83 37,4	159 50,6	54 50,5	71 50,7	10 45,5	5 33,3
Ei lainkaan	11 14,5	5 12,5	43 11,0	70 23,3	25 11,3	49 15,6	4 3,7	12 8,6	1 4,5	0 0,0
Yhteensä (n)	76 100	40 100	390 100	301 100	222 100	314 100	107 100	140 100	22 100	15 100
	x ² = 3,2 vapausast; 3 p=,360		x ² = 47,1 vapausast; 3 p=,001		x ² =17 vapausast; 3 p=,001		x ² = 4,5 vapausast; 3 p=,210		x ² = 1,5 vapausast; 3 p=,681	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 14.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että perusasteen koulutuksen käyneistä omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 22,4 % ja naisista 12,5 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa peruskoulun käyneistä miehistä 28,9 % ja naisista 25,0 %. Jonkin verran omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa perusasteen koulutuksen käyneistä miehistä 34,2 % ja naisista 50,0 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa perusasteen koulutuksen käyneistä miehistä 14,5 % ja naisista 12,5 %. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osalta miesten osuus on 76 vastaajaa ja naisten osuus on 40 vastaajaa. Voidaan todeta, että peruskoulun käyneiden osalta erot jokaisessa ryhmässä ovat verrattain pieniä. Tilastollisesti voidaan sanoa, että tulos ei ole merkitsevä (p=,360).

Toisen asteen koulutuksen käyneiden osalta paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa miehistä 24,4 % ja naisista 10,0 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 29,2 % ja naisista 19,6 %. Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 35,4 % ja naisista 47,2 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 11,0 % ja naisista 23,3 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 390 vastaajaa ja naisten osalta 301 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden osalta erot omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa miesten ja naisten välillä olivat huomattavat. Havaitaan, että toisen asteen koulutuksen käyneiden osalta miehet kokevat selvästi voivansa vaikuttaa enemmän työtahtiinsa kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitseväänä ($p=,001$).

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa miehistä 19,4 % ja naisista 14,3 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 32,0 % ja naisista 19,4 %. Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 37,4 % ja naisista 50,6 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 11,3 % ja naisista 15,6 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta miesten osuus on 222 vastaajaa ja naisten osuus on 314 vastaajaa. Voidaan todeta, että alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla miehet kokevat voivansa vaikuttaa omaan työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset. Havaitaan, että miesten osuudet ovat selkeästi suuremmat ryhmissä "paljon" ja "melko paljon". Vastaavasti naisten osuus on suurempi erityisesti "jonkin verran" vastanneiden ryhmässä. Tilastollisesti voidaan sanoa, että tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta omaan työtahtiinsa paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 19,6 % ja naisista 12,1 %. Melko paljon omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 26,2 % ja naisista 28,6 %. Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 50,5 % ja naisista 50,7 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 3,7 % ja naisista 8,6 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon osalta miesten osuus on 107 vastaajaa ja naisten osuus on 140 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla erot omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa ovat melko maltillisia jokaisessa ryhmässä miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Jokaisessa ryhmässä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet ja naiset kokevat voivansa vaikuttaa omaan työtahtiinsa melko tasaisesti, miehet hiienoisesti enemmän. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväänä ($p=,210$).

Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta omaan työtahtiin paljon kokee voivansa vaikuttaa miehistä 27,3 % ja naisista 40,0 %. Melko paljon omaan työtahtiin kokee voivansa vaikuttaa tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 22,7 % ja naisista 26,7 %. Omaan työtahtiinsa jonkin verran kokee voivansa vaikuttaa tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 45,5 % ja naisista 33,3 %. Ei lainkaan omaan työtahtiinsa kokee voivansa vaikuttaa tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 4,5 % ja naisista 0,0 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta miesten osuus on 22 vastaajaa ja naisten osuus on 15 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden kohdalla omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus koettiin melko tasaisesti miesten ja naisten välillä kaikissa ryhmissä. Huomattavaa kuitenkin on, että tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta naiset kokevat voivansa vaikuttaa hienoisesti enemmän työtahtiinsa kuin miehet sekä se, että "ei lainkaan" vastanneiden ryhmässä naisten osuus on nolla. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä ($p=,681$).

5.1.3 Työkyky

Taulukko 15. Kysymys K28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne? Sukupuolen mukaan (%)

	Mies	Nainen
Erittäin hyvä	362 44,3	309 38,0
Melko hyvä	391 47,8	419 51,5
Kohtalainen	57 7,0	74 9,1
Melko huono	7 0,9	11 1,4
Erittäin huono	1	0
Yhteensä (n)	818	813
$\chi^2=9,2$	100	100
vapausast; 4		
$p=,056$		

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 15.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemusta sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 44,3 % ja naisista 38,0 %. Työkykynsä melko hyväksi kokee miehistä 47,8 % ja naisista 51,5 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 7,0 % ja naisista 9,1 %. Miehistä työkykynsä melko huonoksi kokee 0,9 % ja naisista 1,4 %. Työkykynsä erittäin huonoksi kokee miehistä 0,1 % ja naisista 0,0 %. Kaikista vastanneista ryhmässä "erittäin hyvin" miehiä on 362 vastaajaa ja naisia 309 vastaajaa. Ryhmässä "melko hyvin" kaikista vastanneista miesten osuus on 391 vastaajaa ja naisten osuus on 419 vastaajaa. Ryhmässä "kohtalainen" miesten osuus kaikista vastanneista on 57 vastaajaa ja naisten osuus on 74 vastaajaa. Ryhmässä "melko huono" miesten osuus kaikista vastanneista on 7 vastaajaa ja naisten osuus 11 vastaajaa. Ryhmässä "erittäin huono" miesten osuus kaikista vastanneista on 1 vastaaja ja naisten osuus on nolla vastaajaa. Voidaan todeta, että työkyky koetaan työn henkisten vaatimusten näkökulmasta varsin tasaisesti miesten ja naisten välillä. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,056$).

Taulukko 16. Kysymys 28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne? Ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat	35–50-vuotiaat	50–60-vuotiaat	Yli 60-vuotiaat
Erittäin hyvä	216 53,1	259 41,7	148 33,3	43 28,7
Melko hyvä	168 41,3	320 51,5	238 53,5	81 54,0
Kohtalainen	20 4,9	33 5,3	52 11,7	26 17,3
Melko huono	3 0,7	9 1,4	6 1,3	0 0,0
Erittäin huono	0 0,0	0 0,0	1 0,2	0 0,0
Yhteensä (n)	407	621	445	150
$\chi^2=74,3$ vapausast; 12 $p=,001$	100	100	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukossa 16.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemusta ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työkykynsä erittäin hyväksi kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) 53,1 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) 41,3 %, kohtalaiseksi työkykynsä kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) 4,9 %, melko huonoksi työkykynsä kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) 0,7 % ja erittäin huonoksi työkykynsä kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) 0,0 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) työkykynsä erittäin hyväksi kokee 41,7 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 51,5 %. Kohtalaiseksi työkykynsä kokee varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 5,3 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 1,4 % ja erittäin huonoksi työkykynsä kokee varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) 0,0 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 621 vastaajaa.

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) työkykynsä erittäin hyväksi kokee 33,3 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) kokee 53,5 %. Kohtalaiseksi työkykynsä kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 11,7 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 1,3 % ja erittäin huonoksi työkykynsä kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 0,2 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 445 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) työkykynsä kokee erittäin hyväksi 28,7 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 54,0 %. Kohtalaiseksi työkykynsä kokee eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 17,3 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 0,0 % ja erittäin huonoksi työkykynsä kokee eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 0,0 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 150 vastaajaa. Voidaan todeta, että työkyky koettiin kaikissa ikäryhmissä joko erittäin hyväksi tai melko hyväksi. Huomattavaa on myös, että kaikkien ikäryhmien kohdalla vastausmäärät ryhmien ”kohtalainen”, ”melko huono” ja ”erittäin huono” osalta ovat varsin vähäisiä. Havaitaan, että työn henkiset vaatimukset ja työkyky koettiin kaikissa ikäryhmissä varsin positiivisesti. Tilastollisesti voidaan todeta, että tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 17. Kysymys 28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne? Sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Erittäin hyvä	197 38,6	275 42,3	180 41,7
Melko hyvä	271 53,0	318 48,9	208 48,1
Kohtalainen	36 7,0	50 7,7	39 9,0
Melko huono	7 1,4	7 1,1	4 0,9
Erittäin huono	0 0,0	0 0,0	1 0,2
Yhteensä (n) $\chi^2= 6,7$ vapausast; 8 $p=,561$	511 100	650 100	432 100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 17.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemusta sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työkykynsä erittäin hyväksi kokee ylemmistä toimihenkilöistä 38,6 %, alemmista toimihenkilöistä 42,3 % ja työntekijöistä 41,7 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee ylemmistä toimihenkilöistä 53,0 %, alemmista toimihenkilöistä 48,9 % ja työntekijöistä 48,1 %. Kohtalaiseksi työkykynsä kokee ylemmistä toimihenkilöistä 7,0, alemmista toimihenkilöistä 7,7 % ja työntekijöistä 9,0 %. Työkykynsä melko huonoksi kokee ylemmistä toimihenkilöistä 1,4 %, alemmista toimihenkilöistä 1,1 % ja työntekijöistä 0,9 %. Erittäin huonoksi työkykynsä kokee ylemmistä toimihenkilöistä 0,0 %, alemmista toimihenkilöistä 0,0 % ja työntekijöistä 0,2 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 511 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden 650 vastaajaa ja työntekijöiden 432 vastaajaa. Havaitaan, että erot ovat verrattain varsin pieniä tarkasteltaessa työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemista sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,561$).

Taulukko 18. Kysymys 28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne? Koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste	Toinen aste	Alempi korkeampi	Ylempi korkeampi	Tohtorintutkinto
Erittäin hyvä	47 40,5	295 42,6	213 39,6	98 39,7	18 48,6
Melko hyvä	52 44,8	338 48,8	277 51,5	126 51,0	17 45,9
Kohtalainen	15 12,9	54 7,8	42 7,8	18 7,3	2 5,4
Melko huono	2 1,7	5 0,7	6 1,1	5 2,0	0 0,0
Erittäin huono	0 0,0	1 0,1	0 0,0	0 0,0	0 0,0
Yhteensä (n) $\chi^2=11,5$ vapausast; 16 $p=,775$					

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 12.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemista koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työkykynsä erittäin hyväksi kokee peruskoulun käyneistä 40,5 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 42,6 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 39,6 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 39,7 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 48,6 %. Työkykynsä melko hyväksi kokee peruskoulun käyneistä 44,8 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 48,8 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 51,5 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 51,0 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 45,9 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee peruskoulun käyneistä 12,9 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 7,8 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 7,8 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 7,3 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 5,4 %.

Oman työkykynsä melko huonoksi kokee peruskoulun käyneistä 1,7 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 0,7 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 1,1 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 2,0 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 0,0 %. Erittäin huonoksi oman työkykynsä kokee peruskoulun käyneistä 0,0 %, toisen asteen koulutuksen käyneistä 0,1 %, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 0,0 %, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 0,0 % ja tohtorintutkinnon suorittaneista 0,0 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus 693 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 538 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus 37 vastaajaa. Työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemus koettiin varsin tasaisesti kaikissa ryhmissä, eikä täten suuria eroja koulutustaustan mukaan tarkasteltaessa havaittu. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,775$).

Taulukko 19. Kysymys 28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykynne? Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat		35-50-vuotiaat		50-60-vuotiaat		Yli 60-vuotiaat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Erittäin hyvä	135 60,5	81 44,0	139 45,0	120 38,5	62 29,2	86 36,9	23 33,8	30 24,4
Melko hyvä	79 35,4	89 48,4	144 46,6	176 56,4	126 59,4	112 48,1	39 57,4	42 51,2
Kohtalainen	8 3,6	12 6,5	22 7,1	11 3,5	21 9,9	31 13,3	6 8,8	20 24,4
Melko huono	1 0,4	2 1,1	4 1,3	5 1,6	2 0,9	4 1,7	0 0,0	0 0,0
Yhteensä (n)	223 100	184 100	309 100	312 100	212 100	233 100	68 100	82 100
	x ² = 11,5 vapausast; 3 p=,009		x ² = 8,3 vapausast; 3 p=,039		x ² = 7,3 vapausast; 4 p=,119		x ² =6,6 vapausast; 2 p=,037	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 19.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä työkykynsä erittäin hyväksi kokee 60,5 % ja naisista 44,0 %. Työkykynsä melko hyväksi kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 35,4 % ja naisista 48,4 %. Nuorista (alle 35-vuotiaat) työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 3,6 % ja naisista 6,5 %. Työkykynsä melko huonoksi kokee nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 0,4 % ja naisista 1,1 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on miesten osalta 223 vastaajaa ja naisten osalta 184 vastaajaa. Nuorten (alle 35-vuotiaat) osalta voidaan todeta, että työn henkiset vaatimukset ja työkyky koettiin varsin tasaisesti sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Erot miesten ja naisten välillä olivat nuorten (alle 35-vuotiaat) verrattain varsin pieniä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,009).

Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 45,0 % ja naisista 38,5 %. Työkykynsä melko hyväksi kokee varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 46,6 % ja naisista 56,4 %. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 7,1 % ja naisista 3,5 %. Työkykynsä melko huonoksi kokee varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 1,3 % ja naisista 1,6 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on miesten osalta 309 vastaajaa ja naisten osalta 312 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta voidaan todeta, että työn henkiset vaatimukset sekä työkyky koettiin verrattain varsin tasaisesti sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Erot miesten ja naisten välillä olivat varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta varsin pieniä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,039$).

Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 29,2 % ja naisista 36,9 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 59,4 % ja naisista 48,1 %. Kohtalaiseksi työkykynsä kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 9,9 % ja naisista 13,3 %. Työkykynsä melko huonoksi kokee keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 0,9 % ja naisista 1,7 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 212 vastaajaa ja naisten osalta 233 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta voidaan todeta, että ero työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemisessa olivat verrattain varsin pieniä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Erot miesten ja naisten välillä olivat keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta vähäisiä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,119$).

Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 33,8 % ja naisista 24,4 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 57,4 % ja naisista 51,2 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 8,8 % ja naisista 24,4 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) ikäryhmässä nolla vastaajaa. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 68 vastaajaa ja naisten osalta 82 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkiset vaatimukset ja työkyky koettiin eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta varsin tasaisesti eikä suuria eroja havaittu naisten ja miesten välillä tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,037$).

Taulukko 20. Kysymys 28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykyne? Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Erittäin hyvä	113 41,4	84 35,3	96 46,2	179 40,5	142 44,8	38 33,0
Melko hyvä	139 50,9	132 55,5	98 47,1	220 49,8	146 46,1	62 53,9
Kohtalainen	19 7,0	17 7,1	12 5,8	38 8,6	25 7,9	14 12,2
Melko huono	2 0,7	5 2,1	2 1,0	5 1,1	3 0,9	1 0,9
Yhteensä (n)	273 100	238 100	208 100	442 100	317 100	115 100
	x ² = 3,4 vapausast; 3 p=,325		x ² = 2,7 vapausast; 3 p=,426		x ² = 5,9 vapausast; 3 p=,202	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 20.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemista sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että työkykynsä erittäin hyväksi kokee ylemmistä toimihenkilöistä miesten osalta 41,4 % ja naisten osalta 35,3 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee ylempien toimihenkilöiden osalta miehistä 50,9 % ja naisten osalta 55,5 %. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 7,0 % ja naisista 7,1 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee ylempien toimihenkilöiden kohdalla miehistä 0,7 % ja naisista 2,1 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 273 vastaajaa ja naisten osalta 238 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkiset vaatimukset ja työkyky koettiin ylempien toimihenkilöiden keskuudessa varsin tasaisesti miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Erot olivat verrattain varsin vähäisiä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,325).

Alempien toimihenkilöiden kohdalla työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 46,2 % ja naisista 40,5 %. Työkykynsä melko hyväksi kokee alempien toimihenkilöiden osalta miehistä 47,1 % ja naisista 49,8 %. Alempien toimihenkilöiden kohdalla työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 5,8 % ja naisista 8,6 %. Työkykynsä melko huonoksi alemmista toimihenkilöistä kokee miehistä 1,0 % ja naisista 1,1 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 208 vastaajaa ja naisten osalta 442 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkiset vaatimukset ja työkyky koettiin alempien toimihenkilöiden kohdalla verrattain varsin tasaisesti eikä suuria eroja miesten ja naisten välillä tarkasteltuna voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,426$).

Työntekijöiden kohdalla työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 44,8 % ja naisista 33,0 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee työntekijöiden osalta miehistä 46,1 % ja naisista 53,9 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee työntekijöiden osalta miehistä 7,9 % ja naisista 12,2 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee työntekijöiden osalta miehistä 0,9 % ja naisista 0,9 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus on miesten osalta 317 vastaajaa ja naisten osalta 115 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkiset vaatimukset ja työkyky koettiin työntekijöiden kohdalla verrattain melko tasaisesti eikä huomattavia eroja miesten ja naisten välillä tarkasteltuna voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,202$).

**Taulukko 21. Kysymys 28b. Työn henkiset vaatimukset. Onko työkykyne?
Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (%)**

	Perusaste		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		Tohtorintutkinto	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Erittäin hyvä	29 38,2	18 45,0	188 48,2	107 35,3	91 40,8	122 38,7	45 42,1	53 37,9	9 40,9	9 60,0
Melko hyvä	36 47,4	16 40,0	171 43,8	167 55,1	120 53,8	157 49,8	53 49,5	73 52,1	11 50,0	6 40,0
Kohtalainen	9 11,8	6 15,0	28 7,2	26 8,6	10 4,5	32 10,2	8 7,5	10 7,1	2 9,1	0 0,0
Melko huono	2 2,6	0 0,0	2 0,5	3 1,0	2 0,9	4 1,3	1 0,9	4 2,9	0 0,0	0 0,0
Yhteensä	76 100	40 100	390 100	303 100	223 100	315 100	107 100	140 100	22 100	15 100
	x ² = 1,8 vapausast; 3 p=,599		x ² = 12,8 vapausast; 4 p=,012		x ² = 6 vapausast; 3 p=,107		x ² = 1,4 vapausast; 3 p=,690		x ² = 2,2 vapausast; 2 p=,329	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 21.) on tutkittu työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemista sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että peruskoulun käyneistä työkykynsä erittäin hyväksi kokee miesten osalta 38,2 % ja naisten osalta 45,0 %. Työkykynsä melko hyväksi kokee peruskoulun käyneistä miehistä 47,4 % ja naisista 40,0 %. Peruskoulun käyneistä työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 11,8 % ja naisista 15,0 %. Työkykynsä melko huonoksi kokee peruskoulun käyneistä miehistä 2,6 % ja naisista 0,0 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemisessa ei havaittu merkittäviä eroja sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltaessa. Erot miesten ja naisten välillä peruskoulun käyneiden osalta olivat verrattain varsin vähäisiä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä (p=,599).

Toisen asteen koulutuksen käyneiden kohdalla työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 48,2 % ja naisista 35,3 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 43,8 % ja naisista 55,1 %. Toisen asteen koulutuksen käyneistä työkykynsä kohtalaiseksi kokee miehistä 7,2 % ja naisista 8,6 %. Työkykynsä melko huonoksi kokee toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 0,5 % ja naisista 1,0 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 390 vastaajaa ja naisten osalta 303 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemisessa ei havaittu huomattavia eroja sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltaessa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden osalta erot miesten ja naisten välillä olivat verrattain vähäisiä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,012$).

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 40,8 % ja naisista 38,7 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 53,8 % ja naisista 49,8 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 4,5 % ja naisista 10,2 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 0,9 % ja naisista 1,3 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 223 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn henkisten vaatimusten ja työkyvyn kokemisessa ei havaittu huomattavia eroja sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltaessa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,107$).

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 42,1 % ja naisista 37,9 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 49,5 % ja naisista 52,1 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 7,5 % ja naisista 7,1 %. Melko huonoksi työkykynsä kokee ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 0,9 % ja naisista 2,9 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osuus on 140 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla voidaan todeta, että merkittäviä eroja työn vaatimusten ja työkyvyn kokemisessa ei havaittu sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltaessa. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,690$).

Tohtorintutkinnon suorittaneiden kohdalla työkykynsä erittäin hyväksi kokee miehistä 40,9 % ja naisista 60,0 %. Melko hyväksi työkykynsä kokee tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 50,0 % ja naisista 40,0 %. Työkykynsä kohtalaiseksi kokee tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 9,1 % ja naisista 0,0 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 22 vastaajaa ja naisten osalta 15 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden kohdalla voidaan todeta, että huomattavia eroja työkyvyn ja työn henkisten vaatimusten kokemisessa sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna ei havaittu. Erot olivat maltillisia ja verrattain vähäisiä, joten tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,329$).

5.1.4 Työn fyysinen raskaus

Taulukko 22. K21 c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Sukupuolen mukaan (%)

	Mies	Nainen
Täysin samaa mieltä	84 10,3	99 12,2
Jokseenkin samaa mieltä	206 25,2	203 25,0
Jokseenkin eri mieltä	222 27,2	230 28,3
Täysin eri mieltä	304 37,3	281 34,6
Yhteensä (n)	816	813
$\chi^2= 2,2$ vapausast; 3 $p=,514$	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 22.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni fyysisesti raskaaksi?" täysin samaa mieltä on miehistä 10,3 % ja naisista 12,2 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 25,2 % ja naisista 25,0 %. Yllä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä on miehistä 27,2 % ja naisista 28,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 37,3 % ja naisista 34,6 %. Kaikista vastanneista miesten osuus ryhmässä "täysin samaa mieltä" on 84 vastaajaa ja naisten osuus on 99 vastaajaa. Ryhmässä "jokseenkin samaa mieltä" miesten osuus kaikista vastanneista on 206 vastaajaa ja naisten osuus on 203 vastaajaa. Ryhmässä "jokseenkin eri mieltä" miesten osuus kaikista vastanneista on 222 vastaajaa ja naisten osuus on 230 vastaajaa. Ryhmässä "täysin eri mieltä" miesten osuus kaikista vastanneista on 304 vastaajaa ja naisten osuus on 281 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi melko tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna eikä suuria eroja voitu täten havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,514$).

Taulukko 23. K21 c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat	35–50-vuotiaat	50–60-vuotiaat	Yli 60-vuotiaat
Täysin samaa mieltä	45 11,1	65 10,5	57 12,8	16 10,7
Jokseenkin samaa mieltä	115 28,3	139 22,4	113 25,4	38 25,5
Jokseenkin eri mieltä	102 25,1	181 29,2	124 27,9	43 28,9
Täysin eri mieltä	145 35,6	235 37,9	151 33,9	52 34,9
Yhteensä (n)	407	620	445	149
$\chi^2= 7,5$ vapausast; 9 $p=,579$	100	100	100	100

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 23.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista ikäryhmittäin tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen ”koen työni fyysisesti raskaaksi?” täysin samaa mieltä on nuorista (alle 35-vuotiaat) 11,1 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on nuorista (alle 35-vuotiaat) 28,3 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on nuorista (alle 35-vuotiaat) 25,1 %. Täysin eri mieltä nuorista (alle 35-vuotiaat) yllä esitetyn väitteen kanssa on 35,6 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 10,5 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) on 22,4 %. Yllä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) on 29,2 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) on 37,9 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 620 vastaajaa.

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 12,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) on 25,4 %. Yllä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) on 27,9 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) on 33,9 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) on 445 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 10,7 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) on 25,5 %. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 28,9 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) on 34,9 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 149 vastaajaa. Voidaan todeta, että erot ikäryhmittäin tarkasteltuna työn fyysisen raskauden kokemisessa ovat verrattain varsin vähäisiä eikä suuria eroja voitu täten havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,579$).

Taulukko 24. K21 c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Täysin samaa mieltä	16 3,1	69 10,6	94 21,8
Jokseenkin samaa mieltä	54 10,6	162 24,9	185 42,9
Jokseenkin eri mieltä	169 33,1	180 27,7	94 21,8
Täysin eri mieltä	271 53,1	239 36,8	58 13,5
Yhteensä (n)	510	650	431
$\chi^2= 283,8$ vapausast; 6 $p=,001$	100	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 24.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen ”koen työni fyysisesti raskaaksi?” täysin samaa mieltä ylemmistä toimihenkilöistä on 3,1 %. Yllä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ylemmistä toimihenkilöistä on 10,6 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa ylemmistä toimihenkilöistä on 33,1 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa ylemmistä toimihenkilöistä on 53,1 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 510 vastaajaa. Alemmista toimihenkilöistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 10,6 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on 24,9 %. Alemmista toimihenkilöistä yllä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä on 27,7 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on 36,8 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on 650 vastaajaa.

Työntekijöistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 21,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on 42,9 %. Työntekijöistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 21,8 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on 13,5 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus 431 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn fyysinen raskaus koettiin varsin eri tavoin sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että ylemmät toimihenkilöt kokevat työnsä fyysisesti selvästi vähemmän raskaaksi kuin työntekijät. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 25. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste	Toinen aste	Alempi korkeakoulututkinto	Ylempi korkeakoulututkinto	Tohtorintutkinto
Täysin samaa mieltä	15 12,9	118 7,6	41 7,6	8 3,2	1 2,7
Jokseenkin samaa mieltä	52 44,8	233 33,7	91 16,9	30 12,1	3 8,1
Jokseenkin eri mieltä	26 22,4	163 23,6	167 31,1	85 34,4	11 29,7
Täysin eri mieltä	23 19,8	178 25,7	238 44,3	124 50,2	22 59,5
Yhteensä (n) x ² = 187,4 vapausast; 12 p=,001	116 100	692 100	537 100	247 100	37 100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 25.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni fyysisesti raskaaksi?" kanssa täysin samaa mieltä peruskoulun käyneistä on 12,9 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä 44,8 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä 22,4 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä 19,8 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on 116 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 7,6 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä 33,7 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä 23,6 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä 25,7 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 692 vastaajaa.

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 7,6 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 16,9 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 31,1 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 44,3 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 537 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 3,2 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 12,1 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 34,4 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 50,2 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 247 vastaajaa.

Tohtorintutkinnon suorittaneista täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 2,7 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista 8,1 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista 29,7 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista 59,5 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on 37 vastaajaa. Voidaan todeta, että työn fyysinen raskaus koettiin varsin eri tavoin koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että peruskoulun käyneet kokevat työnsä selvästi muita ryhmiä enemmän fyysisesti raskaaksi. Toisen asteen koulutuksen käyneet sekä alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet kokevat työnsä fyysisesti yhtä raskaaksi, mutta enemmän fyysisesti raskaaksi kuin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet. Vähiten työnsä fyysisesti raskaaksi kokee tohtorintutkinnon suorittaneet. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 26. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 30-vuotiaat		35–50-vuotiaat		50–60-vuotiaat		Yli 60-vuotiaat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Täysin samaa mieltä	19 8,5	26 14,1	28 9,1	37 11,9	31 14,6	26 11,2	6 9,0	10 12,2
Jokseenkin samaa mieltä	64 28,7	51 27,7	67 21,8	72 23,1	58 27,4	55 23,6	15 22,4	23 28,0
Jokseenkin eri mieltä	50 22,4	52 28,3	91 29,5	90 28,8	58 27,4	66 28,3	21 31,3	22 26,8
Täysin eri mieltä	90 40,4	55 29,9	122 39,6	113 36,2	65 30,7	86 36,9	25 37,3	27 32,9
Yhteensä (n)	223 100	184 100	308 100	312 100	212 100	233 100	67 100	82 100
	x ² = 7,3 vapausast; 3 p=,061		x ² = 1,7 vapausast; 3 p=,626		x ² = 2,9 vapausast; 3 p=,396		x ² = 1,2 vapausast; 3 p=,732	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 26.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista ikäryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen ”koen työni fyysisesti raskaaksi?” kanssa täysin samaa mieltä on nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 9,5 % ja naisista 14,1 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 28,7 % ja naisista 27,7 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 22,4 % ja naisista 28,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 40,4 % ja naisista 29,9 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on miesten osalta 223 vastaajaa ja naisten osalta 184 vastaajaa. Voidaan todeta, että nuorten (alle 35-vuotiaat) osalta työ koettiin fyysisesti raskaaksi melko tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna eikä suuria eroja täten voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,061).

Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 9,1 % ja naisista 11,9 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 21,8 % ja naisista 23,1 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 29,5 % ja naisista 28,8 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 39,6 % ja naisista 36,2 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten osuus on miesten osalta 308 vastaajaa ja naisten osalta 312 vastaajaa. Voidaan todeta, että varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta työ koettiin fyysisesti raskaaksi varsin tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,626).

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 14,6 % ja naisista 11,2 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 27,4 % ja naisista 23,6 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 27,4 % ja naisista 28,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 30,7 % ja naisista 36,9 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 212 vastaajaa ja naisten osalta 233 vastaajaa. Voidaan todeta, että keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta työ koettiin fyysisesti raskaaksi verrattain varsin tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,396$).

Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 9,0 % ja naisista 12,2 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 22,4 % ja naisista 28,0 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 31,3 % ja naisista 26,8 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 37,3 % ja naisista 32,9 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 67 vastaajaa ja naisten osalta 82 vastaajaa. Voidaan todeta, että eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta työ koettiin fyysisesti raskaaksi melko tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,732$).

Taulukko 27. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Täysin samaa mieltä	7 2,6	9 3,8	15 7,2	54 12,2	61 19,3	33 28,7
Jokseenkin samaa mieltä	23 8,5	31 13,0	45 21,6	117 26,5	134 42,4	51 44,3
Jokseenkin eri mieltä	78 28,7	91 38,2	64 30,8	116 26,2	75 23,7	19 16,5
Täysin eri mieltä	164 60,3	107 45,0	84 40,4	155 35,1	46 14,6	12 10,4
Yhteensä (n)	272 100	238 100	208 100	442 100	316 100	115 100
	x ² = 12,2 vapausast; 3 p=,007		x ² = 6,7 vapausast; 3 p=,079		x ² = 6,5 vapausast; 3 p=,087	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 27.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen ”koen työni fyysisesti raskaaksi?” kanssa täysin samaa mieltä ylemmistä toimihenkilöistä on miehistä 2,6 % ja naisista 3,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmistä toimihenkilöistä miehistä 8,5 % ja naisista 13,0 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmistä toimihenkilöistä miehistä 28,7 % ja naisista 38,2 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmistä toimihenkilöistä miehistä 60,3 % ja naisista 45,0 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 272 vastaajaa ja naisten osalta 238 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi ylempien toimihenkilöiden kohdalla sukupuolen mukaan tarkasteltuna melko tasaisesti, mutta hienoisia eroja oli kuitenkin havaittavissa. Miehet näyttäisivät kokevat työnsä fyysisesti hieman vähemmän raskaaksi kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä (p=,007).

Alemmista toimihenkilöistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 7,2 % ja naisista 12,2 %. Yllä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä alemmista toimihenkilöistä on miehistä 21,6 % ja naisista 26,5 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on miehistä 30,8 % ja naisista 26,2 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on miehistä 40,4 % ja naisista 35,1 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 208 vastaajaa ja naisten osalta 442 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi alempien toimihenkilöiden kohdalla sukupuolen mukaan tarkasteltuna varsin tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,079).

Työntekijöistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 19,3 % ja naisista 28,7 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on miehistä 42,4 % ja naisista 44,3 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on miehistä 23,7 % ja naisista 16,5 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on miehistä 14,6 % ja naisista 10,4 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 316 vastaajaa ja naisten osalta 115 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi työntekijöiden kohdalla verrattain melko tasaisesti eikä suuria eroja ryhmien välillä voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,087$).

Taulukko 28. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi? Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		Tohtorintutkinto	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Täysin samaa mieltä	10 13,2	5 12,5	57 14,7	61 20,1	12 5,4	29 9,2	4 3,7	4 2,9	1 4,5	0 0,0
Jokseenkin samaa mieltä	32 42,1	20 50,0	131 33,7	102 33,7	30 13,5	61 19,4	12 11,2	18 12,9	1 4,5	2 13,3
Jokseenkin eri mieltä	16 21,1	10 25,0	105 27,0	58 19,1	64 28,8	103 32,7	28 26,2	57 40,7	9 40,9	2 13,3
Täysin eri mieltä	18 23,7	5 12,5	96 24,7	82 27,1	116 52,3	122 38,7	63 58,9	61 43,6	11 50,0	11 73,3
Yhteensä (n)	76 100	40 100	389 100	303 100	222 100	315 100	107 100	140 100	22 100	15 100
	$\chi^2= 2,2$ vapausast; 3 $p=,530$		$\chi^2= 7,8$ vapausast; 3 $p=,050$		$\chi^2= 11$ vapausast; 3 $p=,011$		$\chi^2= 6,8$ vapausast; 3 $p=,077$		$\chi^2= 4,6$ vapausast; 3 $p=,514$	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 28.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni fyysisesti raskaaksi?" kanssa täysin samaa mieltä on peruskoulun käyneistä miehistä 13,2 % ja naisista 12,5 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä miehistä 42,1 % ja naisista 50,0 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä miehistä 21,1 % ja naisista 25,0 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä miehistä 23,7 % ja naisista 12,5 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Voidaan todeta, että peruskoulun käyneiden osalta työ koettiin fyysisesti raskaaksi melko tasaisesti sukupuolen mukaan

tarkasteltuna eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,530$).

Toisen asteen koulutuksen käyneistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 14,7 % ja naisista 20,1 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 33,7 % ja naisista 33,7 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 27,0 % ja naisista 19,1 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 24,7 % ja naisista 27,1 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 389 vastaajaa ja naisten osalta 303 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi toisen asteen koulutuksen käyneiden osalta melko tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,050$).

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 5,4 % ja naisista 9,2 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista on miehistä 13,5 % ja naisista 19,4 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 28,8 % ja naisista 32,7 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 52,3 % ja naisista 38,7 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osalta miesten osuus on 222 vastaajaa ja naisten osuus 315 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla verrattain varsin tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,011$).

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 3,7 % ja naisista 2,9 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 11,2 % ja naisista 12,9 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 26,2 % ja naisista 40,7 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 58,9 % ja naisista 43,6 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla verrattain varsin tasaisesti, eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,077$).

Tohtorintutkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 4,5 % ja naisista 0,0 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 4,5 % ja naisista 13,3 %. Jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 40,9 % ja naisista 13,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 50,0 % ja naisista 73,3 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 22 vastaajaa ja naisten osalta 15 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin fyysisesti raskaaksi tohtorintutkinnon suorittaneiden kohdalla verrattain varsin tasaisesti sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että sekä miehet että naiset kokevat tässä ryhmässä työn olevan erittäin vähän fyysisesti raskasta. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,514$).

5.1.5 Työn henkinen raskaus

Taulukko 29. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Sukupuolen mukaan (%)

	Mies	Nainen
Täysin samaa mieltä	76 9,3	125 15,4
Jokseenkin samaa mieltä	363 44,4	386 47,5
Jokseenkin eri mieltä	258 31,6	198 24,4
Täysin eri mieltä	120 14,7	104 12,8
Yhteensä (n)	817	813
$\chi^2= 21,6$ vapausast; 3 $p=,001$	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 29.) on tutkittu työn henkisesti raskaaksi kokemista sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni henkisesti raskaaksi?" kanssa täysin samaa mieltä on 9,3 % ja naisista 15,4 %. Väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä miehistä on 44,4 % ja naisista 47,5 %. Jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa on miehistä 31,6 % ja naisista 24,4 %. Väitteen kanssa täysin eri mieltä on miehistä 14,7 % ja naisista 12,8 %. Kaikista vastanneista miesten osuus on ryhmässä "täysin samaa mieltä" 76 vastaajaa ja naisten osuus on 125 vastaajaa. Ryhmässä "jokseenkin samaa mieltä" miesten osuus on kaikista vastanneista 363 vastaajaa ja naisten osuus 386 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus ryhmässä "jokseenkin eri mieltä" on 258 vastaajaa ja naisten osuus 198 vastaajaa. Ryhmässä "täysin eri mieltä" miesten osuus kaikista vastanneista on 120 vastaajaa ja naisten osuus on 104 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin henkisesti raskaaksi varsin selvästi miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Naiset kokevat työnsä selvästi henkisesti raskaammaksi kuin miehet. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitseväenä ($p=,001$).

Taulukko 30. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Ikäryhmän mukaan tarkasteltuna (%)

	Alle 35-vuotiaat	35–50-vuotiaat	50–60-vuotiaat	Yli 60-vuotiaat
Täysin samaa mieltä	56 13,8	71 11,4	54 12,1	20 13,4
Jokseenkin samaa mieltä	164 40,3	308 49,6	217 48,8	59 39,6
Jokseenkin eri mieltä	125 30,7	171 27,5	115 25,8	41 27,5
Täysin eri mieltä	62 15,2	71 11,4	59 13,3	29 19,5
Yhteensä (n)	407	621	445	149
$\chi^2= 16,5$ vapausast; 9 $p=,057$	100	100	100	100

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 30.) on tutkittu työn henkiseksi raskaaksi kokemista ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen ”koen työni henkisesti raskaaksi?” kanssa täysin samaa mieltä nuorista (alle 35-vuotiaat) on 13,8 %. Väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä on nuorista (alle 35-vuotiaat) on 40,3 %. Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa nuorista (alle 35-vuotiaat) on 30,7 %. Täysin eri mieltä väitteen kanssa nuorista (alle 35-vuotiaat) on 15,2 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 11,4 %. Jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) on 49,6 %. Jokseenkin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) on 27,5 %. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) täysin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa on 11,4 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 621 vastaajaa.

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa on 12,1 %. Jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) on 48,8 %. Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa on 25,8 %. Täysin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) on 13,3 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 445 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa on 13,4 %. Jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) on 39,6 %. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa on 27,5 %. Täysin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) on 19,5 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 149 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin henkisesti raskaaksi ikäryhmittäin tarkasteltuna varsin tasaisesti eikä suuria eroja työn henkisesti raskaaksi kokemisessa ikäryhmien välillä voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,057$).

Taulukko 31. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Täysin samaa mieltä	71 13,9	92 14,2	30 6,9
Jokseenkin samaa mieltä	271 53,1	321 49,4	138 31,9
Jokseenkin eri mieltä	130 25,5	162 24,9	155 35,9
Täysin eri mieltä	38 7,5	75 11,5	109 25,2
Yhteensä (n) $\chi^2= 109,4$ vapausast; 6 $p=,001$	510 100	650 100	432 100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 31.) on tutkittu työn henkisesti raskaaksi kokemista sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä edellä mainitun väitteen ”koen työni henkisesti raskaaksi?” kanssa täysin samaa mieltä on 13,9 %. Jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa ylemmistä toimihenkilöistä on 53,1 %. Ylemmistä toimihenkilöistä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä on 25,5 %. Täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa ylemmistä toimihenkilöistä on 7,5 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 510 vastaajaa. Alemmista toimihenkilöistä täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa on 14,2 %. Jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on 49,4 %. Alemmista toimihenkilöistä esitetyn väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä on 24,9 %. Täysin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa on 11,5 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on 650 vastaajaa. Työntekijöistä täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa on 6,9 %. Jokseenkin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on 31,9 %. Työntekijöistä jokseenkin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa on 35,9 %. Täysin eri mieltä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on 25,2 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus on 432 vastaajaa. Voidaan todeta, että työ koettiin henkisesti raskaaksi sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna verrattain varsin eriävästi. Ylemmät toimihenkilöt kokevat työn henkisesti selvästi raskaammaksi kuin muut ryhmät. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä ($p=,001$).

Taulukko 32. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste	Toinen aste	Alempi korkeakoulututkinto	Ylempi korkeakoulututkinto	Tohtorintutkinto
Täysin samaa mieltä	7 6,0	79 11,4	69 12,8	39 15,8	7 18,9
Jokseenkin samaa mieltä	35 30,2	281 40,6	291 54,1	131 53,0	11 29,7
Jokseenkin eri mieltä	40 34,5	210 30,3	131 24,3	62 25,1	13 35,1
Täysin eri mieltä	34 29,3	122 17,6	47 8,7	15 6,1	6 16,2
Yhteensä (n) $\chi^2= 86,8$ vapausast; 12 $p=,001$	116 100	692 100	538 100	247 100	37 100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 32.) on tutkittu työn henkisesti raskaaksi kokemista koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni henkisesti raskaaksi?" kanssa täysin samaa mieltä peruskoulun käyneistä on 6,0 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä 30,2 %. Peruskoulun käyneistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 34,5 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa peruskoulun käyneistä on 29,3 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on 116 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on 11,4 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa toisen asteen koulutuksen käyneistä on 40,6 %. Toisen asteen koulutuksen käyneistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 30,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa toisen asteen koulutuksen käyneistä on 17,6 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 692 vastaajaa.

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 12,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista on 54,1 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 24,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemman korkeakoulun suorittaneista on 8,7 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 538 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 15,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 53,0 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 25,1 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on 6,1 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 247 vastaajaa.

Tohtorintutkinnon suorittaneista täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 18,9 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa tohtorintutkinnon suorittaneista on 29,7 %. Tohtorintutkinnon suorittaneista jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on 35,1 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa tohtorintutkinnon suorittaneista on 16,2 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on 37 vastaajaa. Voidaan todeta, että koulutustaustoittain tarkasteltuna työn henkisen raskauden kokemus koettiin varsin erilaisesti. Havaitaan, että ylemmän korkeakoulututkinnon sekä alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet kokevat työnsä selvästi henkisesti raskaammaksi kuin muut ryhmät. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 33. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat		35-50-vuotiaat		50-60-vuotiaat		Yli 60-vuotiaat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Täysin samaa mieltä	20 9,0	36 19,6	34 11,0	37 11,9	19 9,0	35 15,0	3 4,5	17 20,7
Jokseenkin samaa mieltä	93 41,7	71 38,6	141 45,6	167 53,5	103 48,6	114 48,9	25 37,3	34 41,5
Jokseenkin eri mieltä	69 30,9	56 30,4	103 33,3	68 21,8	61 28,8	54 23,2	22 32,8	19 23,2
Täysin eri mieltä	41 18,4	21 11,4	31 10,0	40 12,8	29 13,7	30 12,9	17 25,4	12 14,6
Yhteensä (n)	223 100	184 100	309 100	312 100	212 100	233 100	67 100	82 100
	x ² = 11,6 vapausast; 3 p=,008		x ² = 10,6 vapausast; 3 p=,014		x ² = 4,7 vapausast; 3 p=,190		x ² = 10,8 vapausast; 3 p=,013	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 33.) on tutkittu työn henkisesti raskaaksi kokemista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni henkisesti raskaaksi?" kanssa nuorista (alle 35-vuotiaat) täysin samaa mieltä yllä olevan väitteen kanssa on miehistä 9,0 % ja naisista 19,6 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa nuorista (alle 35-vuotiaat) on miehistä 41,7 % ja naisista 38,6 %. Nuorista (alle 35-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 30,9 % ja naisista 30,4 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa nuorista (alle 35-vuotiaat) on miehistä 18,4 % ja naisista 11,4 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on miesten osalta 223 vastaajaa ja naisten osalta 184 vastaajaa. Voidaan todeta, että nuorten (alle 35-vuotiaat) osalta työ koettiin henkisesti raskaaksi melko tasaisesti miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Havaitaan, että naiset kokevat työnsä henkisesti hieman raskaammaksi kuin miehet. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä (p=,008).

Varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 11,0 % ja naisista 11,9 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) miehistä 45,6 % ja naisista 53,5 %. Varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 33,3 % ja naisista 21,8 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) miehistä 10,0 % ja naisista 12,8 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35-50-vuotiaat) osuus on miesten osalta 309 vastaajaa ja naisten osalta 312 vastaajaa. Voidaan todeta, että varhaiskeski-ikäisten (35-50-vuotiaat) osalta työ koettiin henkisesti raskaaksi varsin tasaisesti miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Havaitaan, että naiset kokevat työnsä hieman henkisesti raskaammaksi kuin miehet. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä (p=,014).

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 9,0 % ja naisista 15,0 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 48,6 % ja naisista 48,9 %. Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 28,8 % ja naisista 23,2 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) on miehistä 13,7 % ja naisista 12,9 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 212 vastaajaa ja naisten osalta 233 vastaajaa. Voidaan todeta, että keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta työ koettiin henkisesti raskaaksi melko tasaisesti miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Havaitaan, että naiset kokevat hieman miehiä enemmän työnsä henkisesti raskaaksi. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,190$).

Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 4,5 % ja naisista 20,7 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 37,3 % ja naisista 41,5 %. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 32,8 % ja naisista 23,2 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 25,4 % ja naisista 14,6 %. Kaikista vastanneista eläke ikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 67 vastaajaa ja naisten osalta 82 vastaajaa. Voidaan todeta, että eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta työ koettiin henkisesti raskaaksi miesten ja naisten välillä tarkasteltuna varsin tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Havaitaan, että naiset kokevat työnsä hieman miehiä enemmän henkisesti raskaaksi. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,013$).

Taulukko 34. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Täysin samaa mieltä	31 11,4	40 16,8	21 10,1	71 16,1	21 6,6	9 7,8
Jokseenkin samaa mieltä	152 55,9	119 50,0	107 51,4	214 48,4	97 30,6	41 35,7
Jokseenkin eri mieltä	73 26,8	57 23,9	62 29,8	100 22,6	115 36,3	40 34,8
Täysin eri mieltä	16 5,9	22 9,2	18 8,7	57 12,9	84 26,5	25 21,7
Yhteensä (n)	272 100	238 100	208 100	442 100	317 100	115 100
	x ² = 5,8 vapausast; 3 p=,120		x ² = 8,9 vapausast; 3 p=,030		x ² = 1,6 vapausast; 3 p=,646	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 34.) on tutkittu työn henkisesti raskaaksi kokemista sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni henkisesti raskaaksi?" täysin samaa mieltä on ylemmistä toimihenkilöistä miesten osalta 11,4 % ja naisten osalta 16,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmistä toimihenkilöistä miesten osalta 55,9 % ja naisten osalta 50,0 %. Ylemmistä toimihenkilöistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miesten osalta 26,8 % ja naisten osalta 23,9 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa ylemmistä toimihenkilöistä on miesten osalta 5,9 % ja naisten osalta 9,2 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 272 vastaajaa ja naisten osalta 238 vastaajaa. Voidaan todeta, että ylempien toimihenkilöiden osalta työ koettiin henkisesti raskaaksi miesten ja naisten välillä tarkasteltuna varsin tasaisesti. Havaitaan, että ylempien toimihenkilöiden osalta miehet kokevat työnsä hieman henkisesti raskaammaksi kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä (p=,120).

Alemmista toimihenkilöistä täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 10,1 % ja naisista 16,1 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on miehistä 51,4 % ja naisista 48,4 %. Alemmista toimihenkilöistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 29,8 % ja naisista 22,6 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa alemmista toimihenkilöistä on miehistä 8,7 % ja naisista 12,9 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 208 vastaajaa ja naisten osalta 442 vastaajaa. Voidaan todeta, että alempien toimihenkilöiden kohdalla työ koettiin henkisesti raskaaksi miesten ja naisten välillä vertailtuna verrattain varsin tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Havaitaan, että alempien toimihenkilöiden osalta naiset kokevat työnsä hieman henkisesti raskaammaksi kuin miehet. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,030$).

Työntekijöistä täysin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 6,6 % ja naisista 7,8 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on miehistä 30,6 % ja naisista 35,7 %. Työntekijöistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 36,4 % ja naisista 34,8 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa työntekijöistä on miehistä 26,5 % ja naisista 21,7 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus on miesten osalta 317 vastaajaa ja naisten osalta 115 vastaajaa. Voidaan todeta, että työntekijöiden kohdalla työ koettiin henkisesti verrattain varsin tasaisesti miesten ja naisten välillä tarkasteltuna. Voidaan havaita, että naiset kokevat työnsä henkisesti raskaammaksi hienoisesti enemmän kuin miehet. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,646$).

Taulukko 35. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi? Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		Tohtorintutkinto	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Täysin samaa mieltä	6 7,9	1 2,5	27 6,9	52 17,2	22 9,9	47 14,9	16 15,0	23 16,4	5 22,7	2 13,3
Jokseenkin samaa mieltä	23 30,3	12 30,0	152 39,1	129 42,6	122 54,7	169 53,7	59 55,1	72 51,4	7 31,8	4 26,7
Jokseenkin eri mieltä	23 30,3	17 42,5	135 34,7	75 24,8	64 28,7	67 21,3	28 26,2	34 24,3	8 36,4	5 33,3
Täysin eri mieltä	24 31,6	10 25,0	75 19,3	47 15,5	15 6,7	32 10,2	4 3,7	11 7,9	2 9,1	4 26,7
Yhteensä (n)	76 100	40 100	389 100	303 100	223 100	315 100	107 100	140 100	22 100	15 100
	x ² = 2,7 vapausast; 3 p=,425		x ² = 23 vapausast; 3 p=,001		x ² = 7,3 vapausast; 3 p=,062		x ² = 2,0 vapausast; 3 p=,568		x ² = 2,2 vapausast; 3 p=,528	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 35.) on tutkittu työn henkisesti raskaaksi kokemista sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että edellä mainitun väitteen "koen työni henkisesti raskaaksi?" täysin samaa mieltä peruskoulun käyneistä on miehistä 7,9 % ja naisista 2,5 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on peruskoulun käyneistä miehistä 30,3 % ja naisista 30,0 %. Peruskoulun käyneistä jokseenkin eri mieltä yllä olevan väitteen kanssa on miehistä 30,3 % ja naisista 42,5 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa peruskoulun käyneistä on miehistä 31,6 % ja naisista 25,0 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Voidaan todeta, että peruskoulun käyneiden osalta työ koettiin henkisesti raskaaksi sukupuolittain tarkasteltuna verrattain varsin tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Miehet kokevat työnsä henkisesti hieman raskaammaksi kuin naiset peruskoulun käyneiden kohdalla. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,425).

Toisen asteen koulutuksen käyneistä yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 6,9 % ja naisista 17,2 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa toisen asteen koulutuksen käyneistä on miehistä 39,1 % ja naisista 42,6 %. Toisen asteen koulutuksen käyneistä jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 34,7 % ja naisista 24,8 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on toisen asteen koulutuksen käyneistä miehistä 19,8 % ja naisista 15,5 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 389 vastaajaa ja naisten osalta 303 vastaajaa. Voidaan todeta, että toisen asteen koulutuksen käyneiden kohdalla työ koettiin henkisesti raskaaksi eri tavoin sukupuolittain tarkasteltuna. Havaitaan, että naiset kokevat työnsä henkisesti raskaaksi selvästi miehiä enemmän. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 9,9 % ja naisista 14,9 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 54,7 % ja naisista 53,7 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 28,7 % ja naisista 21,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 6,7 % ja naisista 10,2 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 223 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Voidaan todeta, että alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla työ koettiin henkisesti raskaaksi varsin tasaisesti sukupuolittain tarkasteltuna eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä ($p=,062$).

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 15,0 % ja naisista 16,4 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista on miehistä 55,1 % ja naisista 51,4 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 26,2 % ja naisista 24,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehistä 3,7 % ja naisista 7,9 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Voidaan todeta, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla työ koettiin henkisesti raskaaksi melko tasaisesti sukupuolittain tarkasteltuna. Tilastollisesti tulosta kuitenkaan voida pitää merkitseväenä ($p=,568$).

Tohtorintutkinnon suorittaneista yllä esitetyn väitteen kanssa täysin samaa mieltä on miehistä 22,7 % ja naisista 13,3 %. Jokseenkin samaa mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä on 31,8 % ja naisista 26,7 %. Tohtorintutkinnon suorittaneista jokseenkin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on miehistä 36,4 % ja naisista 33,3 %. Täysin eri mieltä yllä esitetyn väitteen kanssa on tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 9,1 % ja naisista 26,7 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 22 vastaajaa ja naisten osalta 15 vastaajaa. Voidaan todeta, että tohtorintutkinnon suorittaneiden kohdalla työ koettiin henkisesti raskaaksi sukupuolittain tarkasteltuna melko tasaisesti. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitseväenä ($p=,528$).

5.1.6 Työssä kehittyminen

Taulukko 36. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Sukupuolen mukaan (%)

	Mies	Nainen
Usein	139 17,1	75 9,2
Melko usein	241 29,6	208 25,6
Silloin tällöin	294 36,1	292 36,0
Melko harvoin	117 14,4	194 23,9
Ei koskaan	23 2,8	42 5,2
Yhteensä (n) $\chi^2= 46,1$ vapausast; 4 $p=,001$	814 100	811 100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 36.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että miehistä 17,1 % ja 9,2 % naisista kokee usein löytävänsä aikaa työn kehittämiseksi. Melko usein aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä miehistä 29,6 % ja naisista 25,6 %. Silloin tällöin aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä miehistä 36,1 % ja naisista 36,0 %. Melko harvoin aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä miehistä 14,4 % ja naisista 23,9 %. Ei koskaan työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa miehistä 2,8 % ja naisista 5,2 %. Kaikista vastanneista miesten osuus ryhmässä "usein" on 139 vastaajaa ja naisten osuus on 75 vastaajaa. Ryhmässä "melko usein" miesten osuus kaikista vastanneista on 241 vastaajaa ja naisten osuus on 208 vastaajaa. Ryhmän "silloin tällöin" osalta miesten osuus kaikista vastanneista on 294 vastaajaa ja naisten osuus on 292 vastaajaa. Ryhmässä "melko harvoin" miesten osuus kaikista vastanneista on 117 vastaajaa ja naisten osuus on 194 vastaajaa. Ryhmässä "ei koskaan" miesten osuus kaikista vastanneista on 23 vastaajaa ja naisten osuus on 42 vastaajaa. Voidaan todeta, että sukupuolen mukaan tarkasteltuna mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen jakautui miesten ja naisten välillä varsin selvästi. Havaitaan, että miehet voivat vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen ja soveltamiseen enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 37. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat	35-50-vuotiaat	50-60-vuotiaat	Yli 60-vuotiaat
Usein	59 14,6	83 13,4	48 10,9	23 15,3
Melko usein	114 28,1	172 27,7	119 26,9	41 27,3
Silloin tällöin	133 32,8	237 38,2	169 38,2	45 30,0
Melko harvoin	79 19,5	108 17,4	89 20,1	34 22,7
Ei koskaan	20 4,9	20 3,2	17 3,8	7 4,7
Yhteensä (n)	405	620	442	150
$\chi^2= 11,3$ vapausast; 12 $p=,499$	100	100	100	100

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 37.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) 14,6 % kokee usein löytävänsä aikaa työn kehittämiseen. Melko usein työn kehittämiseen kokee löytävänsä aikaa nuorista (alle 35-vuotiaat) 28,1 %. Silloin tällöin aikaa työn kehittämiseen kokee löytävänsä nuorista (alle 35-vuotiaat) 32,8 %. Melko harvoin aikaa työn kehittämiseen kokee löytävänsä nuorista (alle 35-vuotiaat) 19,5 %. Ei koskaan aikaa työn kehittämiseen kokee löytävänsä nuorista (alle 35-vuotiaat) 4,9 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 405 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) 13,4 % löytävänsä kokee löytävänsä aikaa työn kehittämiseen usein. Melko usein työn kehittämiseen kokee löytävänsä aikaa varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) 27,7 %. Silloin tällöin aikaa työn kehittämiseen kokee löytävänsä varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) 38,2 %. Melko harvoin aikaa työn kehittämiseen kokee löytävänsä varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) 17,4 %. Ei koskaan aikaa työn kehittämiseen kokee löytävänsä varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) 3,2 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35-50-vuotiaat) osuus on 620 vastaajaa.

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 10,9 % kokee usein löytävänsä aikaa työn kehittämiseksi. Melko usein työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 26,9 %. Silloin tällöin aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 38,2 %. Melko harvoin aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 20,1 %. Ei koskaan aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) 3,8 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 442 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 15,3 % kokee usein löytävänsä aikaa työn kehittämiseksi. Melko usein työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 27,3 %. Silloin tällöin aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 30,0 %. Melko harvoin aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 22,7 %. Ei koskaan aikaa työn kehittämiseksi kokee löytävänsä eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) 4,7 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 150 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin varsin tasaisesti ikäryhmän mukaan tarkasteltuna eikä suuria eroja ryhmien välillä voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,499$).

Taulukko 38. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Usein	81 15,9	76 11,7	55 12,9
Melko usein	167 32,7	173 26,7	102 23,8
Silloin tällöin	183 35,8	222 34,3	164 38,3
Melko harvoin	75 14,7	150 23,1	74 17,3
Ei koskaan	5 1,0	27 4,2	33 7,7
Yhteensä (n) $\chi^2= 49,4$ vapausast; 8 $p=,001$	511 100	648 100	428 100

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 38.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä 15,9 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen. Ylemmistä toimihenkilöistä 32,7 % kokee melko usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen. Silloin tällöin ylemmistä toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 35,8 %. Melko harvoin ylemmistä toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 14,7 %. Ylemmistä toimihenkilöistä ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 1,0 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 511 vastaajaa. Alemmista toimihenkilöistä 11,7 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen. Melko usein alemmista toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 26,7 %. Alemmista toimihenkilöistä 34,3 % kokee silloin tällöin löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen. Melko harvoin alemmista toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 23,1 %. Alemmista toimihenkilöistä ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 4,2 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on 648 vastaajaa.

Työntekijöistä 12,9 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen. Melko usein työntekijöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 23,8 %. Työntekijöistä 38,3 % kokee silloin tällöin löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen. Melko harvoin työntekijöistä kokee löytävänsä aikaa omaan työn kehittämiseen 17,3 %. Työntekijöistä ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseen 7,7 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus on 428 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin melko eri tavoin sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että ylemmät toimihenkilöt kokevat selvästi muita useammin saavansa mahdollisuuden kehittää ja soveltaa omaa työtään kuin muut ryhmät. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevänä ($p=,001$).

Taulukko 39. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste	Toinen aste	Alempi korkeakoulututkinto	Ylempi korkeakoulututkinto	Tohtorintutkinto
Usein	20 17,2	109 15,8	40 7,4	37 15,0	8 21,6
Melko usein	26 22,4	182 26,5	140 26,1	89 36,0	12 32,4
Silloin tällöin	42 36,2	229 33,3	222 41,3	78 31,6	15 40,5
Melko harvoin	21 18,1	135 19,6	113 21,0	40 16,2	2 5,4
Ei koskaan	7 6,0	33 4,8	22 4,1	3 1,2	0 0,0
Yhteensä (n)	116 100	688 100	537 100	247 100	37 100
	$\chi^2= 51,4$ vapausast; 16 $p=,001$				

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 39.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että peruskoulun käyneistä 17,2 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi. Peruskoulun käyneistä melko usein kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 22,4 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa peruskoulun käyneistä 36,2 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa peruskoulun käyneistä 18,1 %. Peruskoulun käyneistä ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 6,0 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on 116 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneistä 15,8 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi. Melko usein peruskoulun käyneistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 26,5 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa toisen asteen koulutuksen käyneistä 33,3 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa toisen asteen koulutuksen käyneistä 19,6 %. Toisen asteen koulutuksen käyneistä ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 4,8 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 688 vastaajaa.

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 7,4 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi. Melko usein alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 26,1 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 41,3 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 21,0 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 4,1 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 537 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 15,0 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi. Melko usein ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 36,0 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 31,6 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 16,2 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 1,2 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 247 vastaajaa.

Tohtorintutkinnon suorittaneista 21,6 % kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa tohtorintutkinnon suorittaneista 32,4 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa tohtorintutkinnon suorittaneista 40,5 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa tohtorintutkinnon suorittaneista 5,4 %. Tohtorintutkinnon suorittaneista ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 0,0 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on 37 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin koulutustaustan mukaan tarkasteltuna varsin eri tavoin ryhmien välillä. Havaitaan, että ylemmän korkeakoulututkinnon ja tohtorintutkinnon suorittaneet kokevat löytävänsä eniten aikaa oman työnsä kehittämiseen ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet vähiten. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Taulukko 40. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan (%)

	Alle 35-vuotiaat		35-50-vuotiaat		50-60-vuotiaat		Yli 60-vuotiaat	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Usein	42 18,9	17 9,3	52 16,9	31 9,9	29 13,8	19 8,2	15 22,1	8 9,8
Melko usein	69 31,1	45 24,6	88 28,6	84 26,9	61 29,0	58 25,0	20 29,4	21 25,6
Silloin tällöin	69 31,1	64 35,0	117 38,0	120 38,5	83 39,5	86 37,1	24 35,3	21 25,6
Melko harvoin	32 14,4	47 25,7	45 14,6	63 20,2	30 14,3	59 25,4	9 13,2	25 30,5
Ei koskaan	10 4,5	10 5,5	6 1,9	14 4,5	7 3,3	10 4,3	0 0,0	7 8,5
Yhteensä (n)	222 100	183 100	308 100	312 100	210 100	232 100	68 100	82 100
	x ² = 15 vapausast; 4 p=,005		x ² = 11,6 vapausast; 4 p=,020		x ² = 11,1 vapausast; 4 p=,025		x ² = 15,7 vapausast; 4 p=,003	

Seuraavassa yllä olevassa taulukossa (Taulukko 40.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 18,9 % ja naisista 9,3 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 31,1 % ja naisista 24,6 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 31,1 % ja naisista 35,0 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 14,4 % ja naisista 25,7 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa nuorista (alle 35-vuotiaat) miehistä 4,5 % ja naisista 5,5 %. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on miesten osalta 222 vastaajaa ja naisten osalta 183 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin ikäryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna nuorten (alle 35-vuotiaat) kohdalla melko eri tavoin. Havaitaan, että nuorten (alle 35-vuotiaat) osalta miehet kokevat löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi hieman enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää melkein merkitsevänä (p=,005).

Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 16,9 % ja naisista 9,9 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 28,6 % ja naisista 26,9 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 38,0 % ja naisista 38,5 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 14,6 % ja naisista 20,2 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehistä 1,9 % ja naisista 4,5 %. Kaikista vastanneista varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on miesten osalta 308 vastaajaa ja naisten osalta 312 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin ikäryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) kohdalla melko tasaisesti. Havaitaan, että varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osalta miehet kokevat löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi hienoisesti enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta ei kuitenkaan voida pitää merkitsevänä ($p=,020$).

Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 13,8 % ja naisista 8,2 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 29,0 % ja naisista 25,0 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 39,5 % ja naisista 37,1 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 14,3 % ja naisista 25,4 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehistä 3,3 % ja naisista 4,3 %. Kaikista vastanneista keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 210 vastaajaa ja naisten osalta 232 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin ikäryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) kohdalla varsin tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä ($p=,025$).

Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 22,1 % ja naisista 9,8 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 29,4 % ja naisista 25,6 %. Silloin tällöin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 35,3 % ja naisista 25,6 %. Melko harvoin oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 13,2 % ja naisista 30,5 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehistä 0,0 % ja naisista 8,5 %. Kaikista vastanneista eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on miesten osalta 68 vastaajaa ja naisten osalta 82 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin ikäryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) kohdalla melko eri tavoin. Havaitaan, että eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta miehet kokevat löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi selvästi enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulos on melkein merkitsevää ($p=,003$).

Taulukko 41. K49d. Onko teillä omissa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

	Ylemmät toimihenkilöt		Alemmat toimihenkilöt		Työntekijät	
	Mies	Nainen	Mies	Nainen	Mies	Nainen
Usein	52 19,0	29 12,2	37 17,8	39 8,9	48 15,3	7 6,1
Melko usein	84 30,8	83 34,9	68 32,7	105 23,9	83 26,5	19 16,5
Silloin tällöin	98 35,9	85 35,7	68 32,7	154 35,0	119 38,0	45 39,1
Melko harvoin	38 13,9	37 15,5	31 14,9	119 27,0	45 14,4	29 25,2
Ei koskaan	1 0,4	4 1,7	4 1,9	23 5,2	18 5,8	15 13,0
Yhteensä (n)	273 100	238 100	208 100	440 100	313 100	115 100
	x ² = 6,9 vapausast; 4 p=,141		x ² = 26,6 vapausast; 4 p=,001		x ² = 20,6 vapausast; 4 p=,001	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 41.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 19,0 % ja naisista 12,2 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa ylemmistä toimihenkilöistä miehistä 30,8 % ja naisista 34,9 %. Silloin tällöin ylemmistä toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 35,9 % ja naisista 35,7 %. Melko harvoin ylemmistä toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 13,9 % ja naisista 15,5 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa ylemmistä toimihenkilöistä miehistä 0,4 % ja naisista 1,7 %. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 273 vastaajaa ja naisten osalta 238 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna melko tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,141).

Alemmista toimihenkilöistä kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 17,8 % ja naisista 8,9 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa alemmista toimihenkilöistä miehistä 32,7 % ja naisista 23,9 %. Alemmista toimihenkilöistä kokee silloin tällöin löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 32,7 % ja naisista 35,0 %. Melko harvoin alemmista toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 14,9 % ja naisista 27,0 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa alemmista toimihenkilöistä miehistä 1,9 % ja naisista 5,2 %. Kaikista vastanneista alempien toimihenkilöiden osuus on miesten osalta 208 vastaajaa ja naisten osalta 440 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna melko eri tavoin. Havaitaan, että alemmista toimihenkilöistä miehet kokevat löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi selvästi enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevästi (p=,001).

Työntekijöistä kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 15,3 % ja naisista 6,1 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa työntekijöistä miehistä 26,5 % ja naisista 16,5 %. Työntekijöistä kokee silloin tällöin löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 38,0 % ja naisista 39,1 %. Melko harvoin työntekijöistä toimihenkilöistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 14,4 % ja naisista 25,2 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa työntekijöistä miehistä 5,8 % ja naisista 13,0 %. Kaikista vastanneista työntekijöiden osuus on miesten osalta 313 vastaajaa ja naisten osalta 115 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna melko eri tavoin. Havaitaan, että työntekijöistä miehet kokevat löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi selvästi enemmän kuin naiset. Tilastollisesti tulosta voidaan pitää merkitsevästi (p=,001).

Taulukko 42. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen? Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (%)

	Perusaste		Toinen aste		Alempi kk		Ylempi kk		Tohtorintutkinto	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Usein	16 21,1	4 10,0	78 20,2	31 10,3	20 9,0	20 6,3	20 18,7	17 12,1	5 22,7	3 20,0
Melko usein	15 19,7	11 27,5	117 30,2	65 21,6	72 32,4	68 21,6	32 29,9	57 40,7	5 22,7	7 46,7
Silloin tällöin	31 40,8	11 27,5	124 32,0	105 34,9	91 41,0	131 41,6	37 34,6	41 29,3	11 50,0	4 26,7
Melko harvoin	11 14,5	10 25,0	54 14,0	81 26,9	33 14,9	80 25,4	18 16,8	22 15,7	1 4,5	1 6,7
Ei koskaan	3 3,9	4 10,0	14 3,6	19 6,3	6 2,7	16 5,1	0 0,0	3 2,1	0 0,0	0 0,0
Yhteensä (n)	76 100	40 100	387 100	301 100	222 100	315 100	107 100	140 100	22 100	15 100
	x ² =7,0 vapausast; 4 p=,134		x ² =32,6 vapausast; 4 p=,001		x ² = 15,7 vapausast; 4 p=,003		x ² = 6,5 vapausast; 4 p=,160		x ² = 2,8 vapausast; 4 p=,411	

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 42.) on tutkittu mahdollisuutta oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen sukupuolen ja koulutustaustan mukaan. Voidaan havaita, että peruskoulun käyneistä kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 21,1 % ja naisista 10,0 %. Melko usein oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa peruskoulun käyneistä miehistä 19,7 % ja naisista 27,5 %. Peruskoulun käyneistä kokee silloin tällöin löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 40,8 % ja naisista 27,5 %. Peruskoulun käyneistä melko harvoin kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 14,5 % ja naisista 25,0 %. Ei koskaan oman työn kehittämiseksi kokee löytävänsä aikaa peruskoulun käyneistä miehistä 3,9 % ja naisista 10,0 %. Kaikista vastanneista peruskoulun käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Voidaan todeta, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna peruskoulun käyneiden osalta varsin tasaisesti. Erot olivat verrattain varsin pieniä. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitsevänä (p=,134).

Toisen asteen koulutuksen käyneistä kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 20,2 % ja naisista 10,3 %. Melko usein toisen asteen koulutuksen käyneistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 30,2 % ja naisista 21,6 %. Silloin tällöin toisen asteen koulutuksen käyneistä kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi 32,0 % ja naisista 34,9 %. Toisen asteen koulutuksen käyneistä melko harvoin kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 14,0 % ja naisista 26,9 %. Toisen asteen koulutuksen käyneistä ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 3,6 % ja naisista 6,3 %. Kaikista vastanneista toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 387 vastaajaa ja naisten osalta 301 vastaajaa. Voidaan havaita, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna toisen asteen koulutuksen käyneiden kohdalla melko eri tavoin. Havaitaan, että toisen asteen koulutuksen käyneistä miehet kokevat löytävänsä selvästi enemmän aikaa oman työn kehittämiseksi kuin naiset. Tilastollisesti tulos on merkitsevä ($p=,001$).

Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 9,0 % ja naisista 6,3 %. Melko usein alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 32,4 % ja naisista 21,6 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista silloin tällöin kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 41,0 % ja naisista 41,6 %. Melko harvoin alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 14,9 % ja naisista 25,4 %. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 2,7 % ja naisista 5,1 %. Kaikista vastanneista alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 222 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Voidaan havaita, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla melko eri tavoin. Havaitaan, että miehet kokevat hieman enemmän löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi kuin naiset. Tilastollisesti tulos on melkein merkitsevä ($p=,003$).

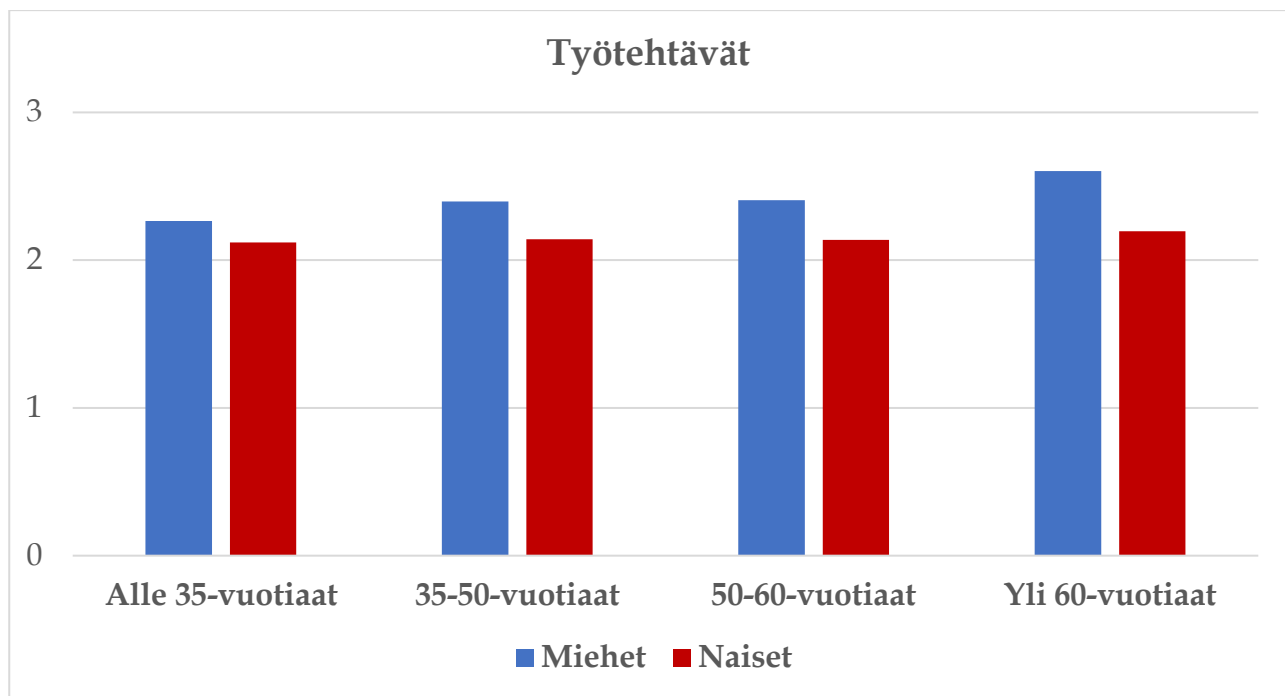
Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 18,7 % ja naisista 12,1 %. Melko usein ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 29,9 % ja naisista 40,7 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista silloin tällöin kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 34,6 % ja naisista 29,3 %. Melko harvoin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 16,8 % ja naisista 15,7 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista ei koskaan kokee löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 0,0 % ja naisista 2,1 %. Kaikista vastanneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Voidaan havaita, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla varsin tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Tilastollisesti tulos ei ole merkitsevä ($p=,160$).

Tohtorintutkinnon suorittaneista kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 22,7 % ja naisista 20,0 %. Melko usein tohtorintutkinnon suorittaneista kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 22,7 % ja naisista 46,7 %. Tohtorintutkinnon suorittaneista silloin tällöin kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi miehistä 50,0 % ja naisista 26,7 %. Melko harvoin kokee usein löytävänsä aikaa oman työn kehittämiseksi tohtorintutkinnon suorittaneista miehistä 4,5 % ja naisista 6,7 %. Kaikista vastanneista tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 22 vastaajaa ja naisten osalta 15 vastaajaa. Voidaan havaita, että mahdollisuus oman työn kehittämiseen ja soveltamiseen koettiin sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta melko tasaisesti eikä suuria eroja täten voitu havaita. Tilastollisesti tulosta ei voida pitää merkitseväenä ($p=,411$).

5.2 Kaksisuuntainen varianssianalyysi

5.2.1 Sukupuolen ja ikäryhmän mukaan

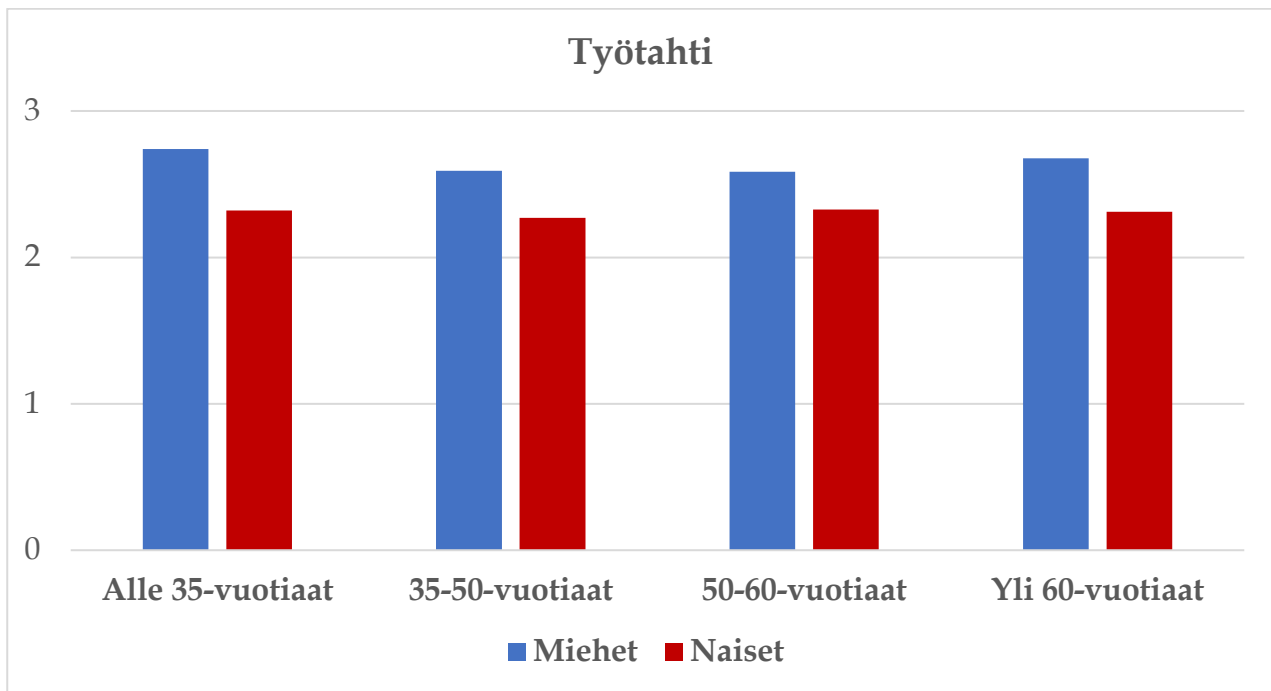
Kaavio 1. K11a_1. Voitteko vaikuttaa työtehtäviinne?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 1.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 30-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa hieman enemmän työtehtäviinsä kuin naiset. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä hieman enemmän kuin naiset. Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä selvästi enemmän kuin naiset. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa huomattavasti enemmän työtehtäviinsä kuin naiset. Havaitaan, että miesten osalta eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtehtäviinsä kuin mitä muut ikäryhmät. Huomattavaa on, että naisten osalta varhaiskeski-ikäiset (35–50-vuotiaat) kokevat voivansa vaikuttaa hieman enemmän työtehtäviinsä kuin keski-ikäiset (50–60-vuotiaat). Voidaan havaita, että miesten sekä naisten osalta työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus on suurempaa vanhemmissa ikäryhmissä kuin mitä nuoremmassa. Eniten työtehtäviinsä kokevat voivansa vaikuttaa eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) miehet ja vähiten nuoret (alle 35-vuotiaat) naiset.

Nuorten (alle 35-vuotiaat) miesten osuus kaikista vastanneista on 222 vastaajaa ja naisten osuus on 184 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on miesten osalta 309 vastaajaa ja naisten osalta 312 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osalta miesten osuus on 210 vastaajaa ja naisten osalta 233 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osalta miesten osuus on 68 vastaajaa ja naisten osalta 82 vastaajaa. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 406 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 621 vastaajaa, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 443 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 150 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 809 vastaajaa ja naisten osuus on 811 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja ikäryhmät eivät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa ($p=,001$) ja ($p=,081$).

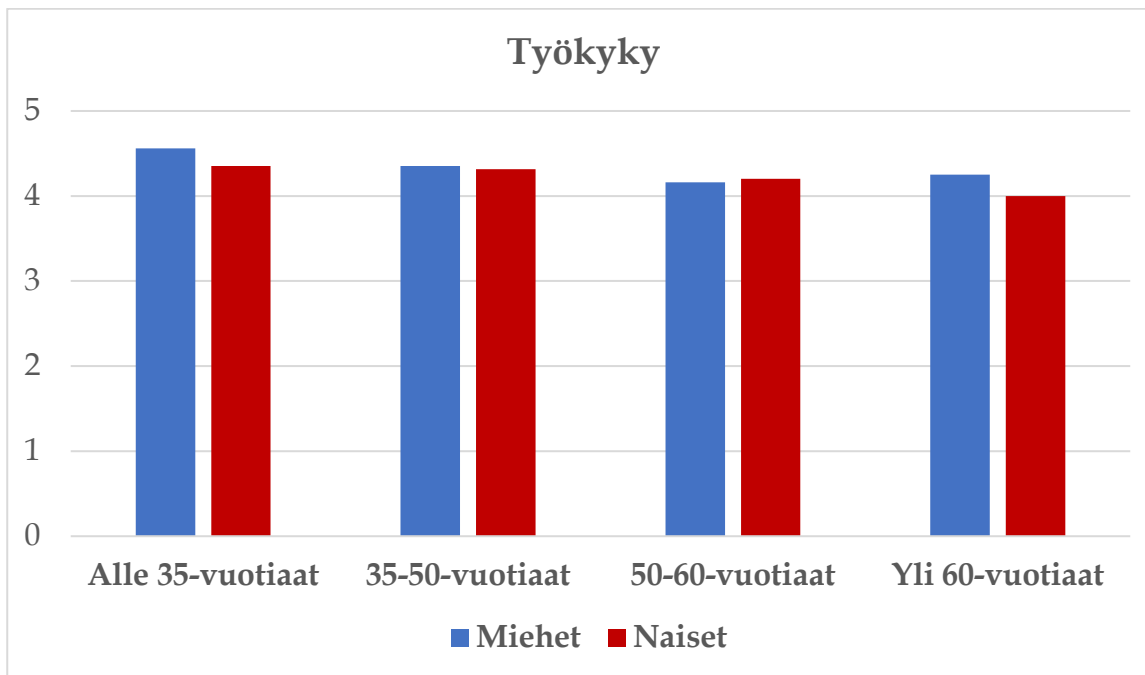
Kaavio 2. K11a_2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 2.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että nuorista (alle 35-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset. Varhaiskeski-ikäisistä (35-50-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa naisia selkeästi enemmän. Keski-ikäisistä (50-60-vuotiaat) miehet kokevat myös voivansa vaikuttaa työtahtiinsa naisia enemmän. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa huomattavasti enemmän kuin naiset. Voidaan havaita, että nuoret (alle 35-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa enemmän kuin varhaiskeski-ikäiset (35-50-vuotiaat), keski-ikäiset (50-60-vuotiaat) miehet ja eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) miehet. Naisten osalta eniten työtahtiinsa kokevat voivansa vaikuttaa keski-ikäiset (50-60-vuotiaat) ja vähiten varhaiskeski-ikäiset (35-50-vuotiaat). Huomattavaa on myös, että naisten osalta nuoret (alle 35-vuotiaat) kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa enemmän kuin eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat).

Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 184 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) miesten osuus on 308 vastaajaa ja naisten osuus 311 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) miesten osuus on 212 vastaajaa ja naisten osuus on 233 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) miesten osuus on 68 vastaajaa ja naisten osuus 80 vastaajaa. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 619 vastaajaa, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 445 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 148 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 811 vastaajaa ja naisten osuus on 808 vastaajaa. Voidaan todeta, että sukupuoli ja ikäryhmät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa ($p=,001$) ja ($p=,346$).

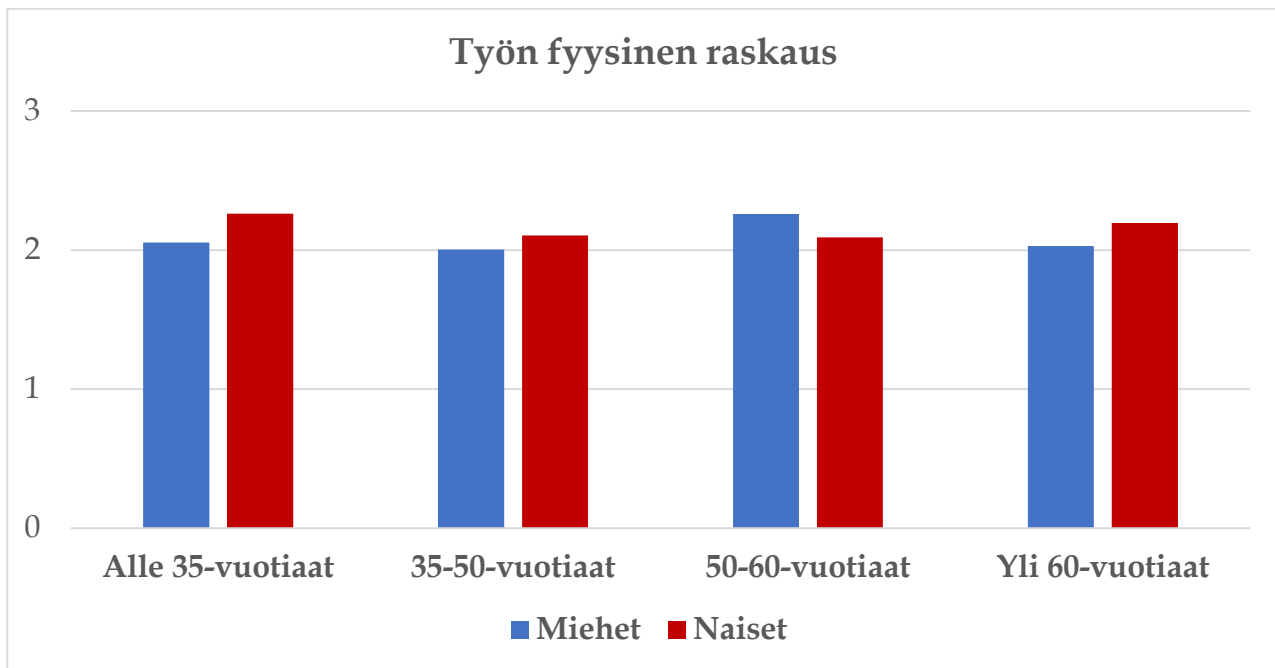
Kaavio 3. K28b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykynne?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 3.) on tutkittu työkyvyn kokemista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) miehet kokevat työkykynsä selvästi paremmaksi kuin naiset. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) kohdalla miehet kokevat työkykynsä hieman paremmaksi kuin naiset. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) kohdalla naiset kokevat työkykynsä hieman paremmaksi kuin miehet. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehet kokevat työkykynsä selvästi naisia paremmaksi. Parhaimmaksi työkykynsä kokevat nuoret (alle 35-vuotiaat) miehet ja huonoimmaksi työkykynsä kokevat eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) naiset. Huomattavaa on myös, että eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) miehet kokevat työkykynsä paremmaksi kuin mitä keski-ikäiset (50–60-vuotiaat) miehet, kuten myös se, että varhaiskeski-ikäiset (35–50-vuotiaat) naiset kokevat työkykynsä paremmaksi kuin mitä keski-ikäiset (50–60-vuotiaat) miehet.

Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 184 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) miesten osuus on 309 vastaajaa ja naisten osuus on 312 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 212 vastaajaa ja naisten osuus on 233 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) miesten osuus on 68 vastaajaa ja naisten osuus on 82 vastaajaa. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 621 vastaajaa, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 445 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 150 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 812 vastaajaa ja naisten osuus on 811 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja ikäryhmät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työkyvyn kokemiseen ($p=,019$) ja ($p=,001$).

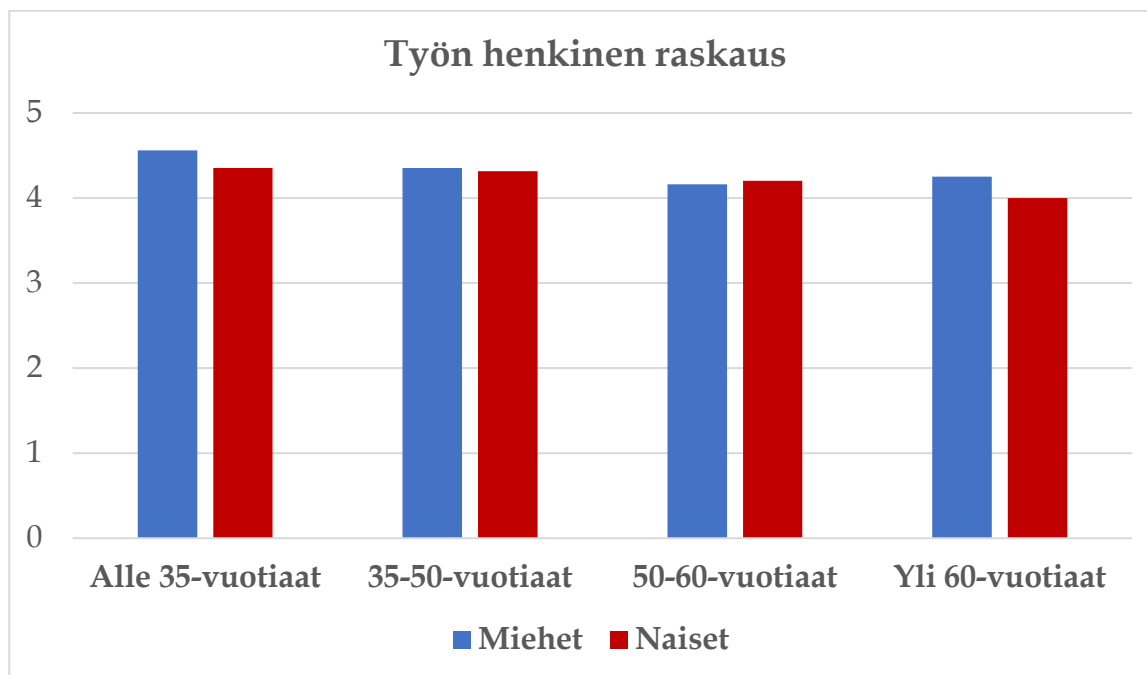
Kaavio 4. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 4.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että nuorista (alle 35-vuotiaat) naiset kokivat työnsä selvästi enemmän fyysisesti raskaaksi kuin miehet. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) naiset kokevat työnsä myös selkeästi enemmän fyysisesti raskaaksi kuin miehet. Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) miehet kokevat työnsä naisia selvästi enemmän fyysisesti raskaaksi. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) naiset kokevat työnsä miehiä selvästi enemmän fyysisesti raskaaksi. Eniten työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat nuoret (alle 35-vuotiaat) naiset ja vähiten työnsä fyysisesti raskaaksi kokevat varhaiskeski-ikäiset (35–50-vuotiaat) miehet.

Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 184 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) miesten osuus on 308 vastaajaa ja naisten osuus on 312 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) miesten osuus on 212 vastaajaa ja naisten osuus on 233 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) miesten osuus on 67 vastaajaa ja naisten 82 vastaajaa. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 620 vastaajaa, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 445 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 149 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 810 vastaajaa ja naisten osuus 811 vastaajaa. Voidaan todeta, että sukupuoli ja ikäryhmät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työn fyysisen raskauden kokemiseen ($p=,242$) ja ($p=,273$).

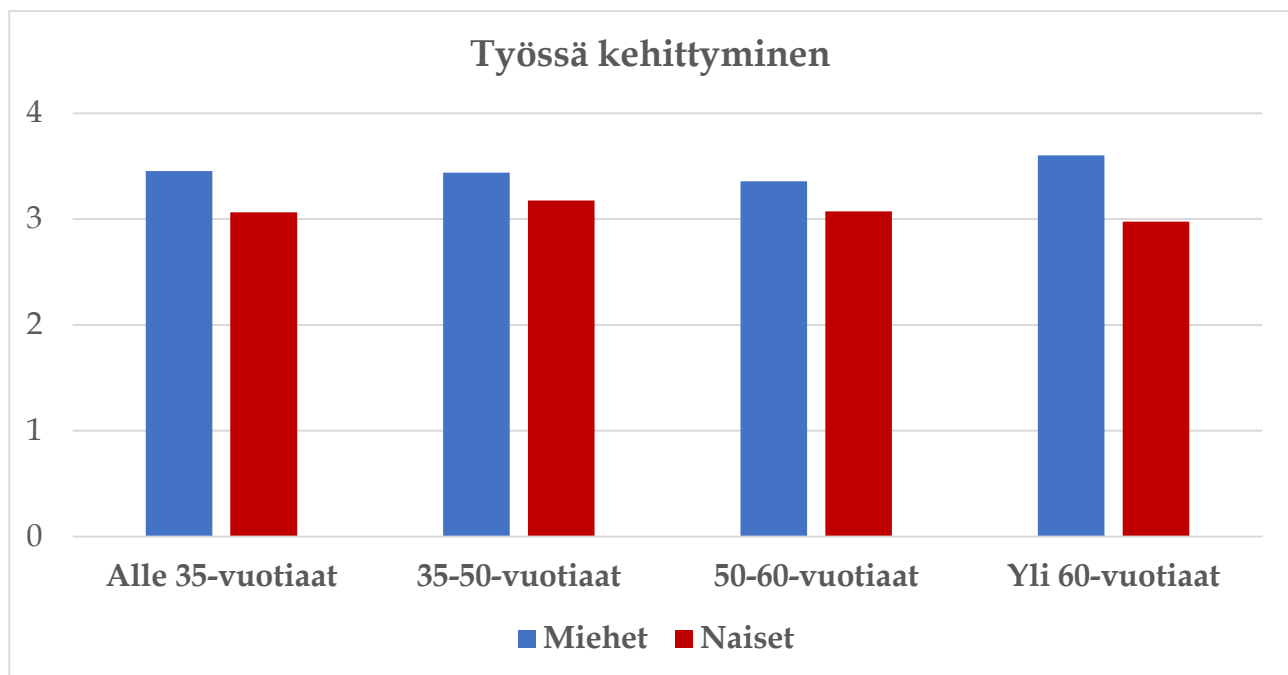
Kaavio 5. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 5.) on tutkittu työn henkisen raskauden kokemista sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) miehet kokevat työnsä selvästi henkisesti raskaammaksi kuin naiset. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehet kokevat työnsä hieman henkisesti raskaammaksi kuin naiset. Keski-ikäisistä (50–60-vuotiaat) naiset kokevat työnsä henkisesti hieman raskaammaksi kuin miehet. Eläkeikää lähestyvistä (yli 60-vuotiaat) miehet kokevat työnsä henkisesti selvästi raskaammaksi kuin naiset. Voidaan havaita, että työnsä henkisesti raskaimmaksi kokevat nuoret (alle 35-vuotiaat) miehet ja vähiten henkisesti raskaimmaksi työnsä kokevat eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) naiset.

Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 184 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) miesten osuus on 309 vastaajaa ja naisten osuus on 312 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) miesten osuus on 212 vastaajaa ja naisten osuus on 233 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 68 vastaajaa ja naisten osuus on 82 vastaajaa. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 407 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 621 vastaajaa, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 445 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) osuus on 150 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 812 vastaajaa ja naisten osuus on 811 vastaajaa. Voidaan havaita, että sukupuoli ja ikäryhmät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työn henkisen raskauden kokemiseen ($p=,019$) ja ($p=,001$).

Kaavio 6. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen?



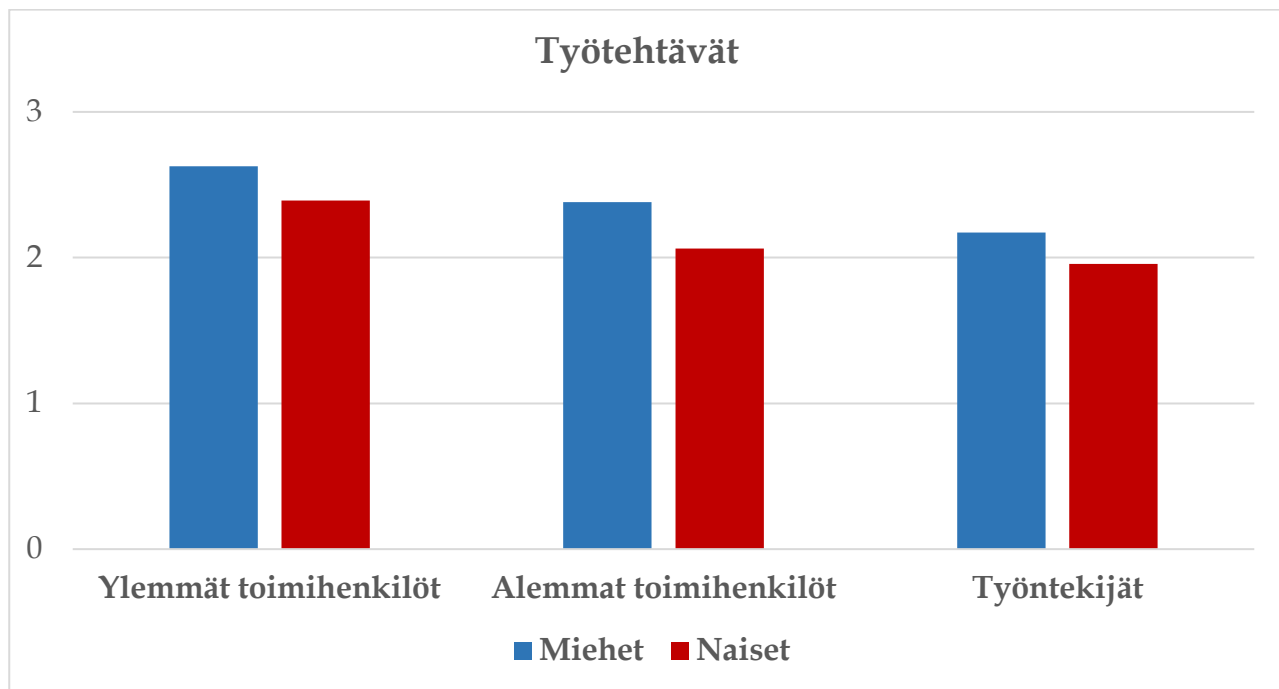
Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 6.) on tutkittu työssä kehittymisen mahdollisuutta sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että nuorista (alle 35-vuotiaat) miehet kokevat selvästi enemmän voivansa kehittyä työssään kuin naiset. Varhaiskeski-ikäisistä (35–50-vuotiaat) miehet kokevat voivansa kehittyä työssään hieman enemmän kuin naiset. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) kohdalla miehet kokevat voivansa kehittyä työssään hienoisesti enemmän kuin naiset. Eläkeikäisten (yli 60-vuotiaat) kohdalla miehet kokevat huomattavasti enemmän voivansa kehittyä työssään kuin naiset. Havaitaan, että työssään eniten kokevat voivansa kehittyä eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) miehet ja vähiten työssään kokevat voivansa kehittyä eläkeikää lähestyvät (yli 60-vuotiaat) naiset. Huomattavaa on myös, että nuoret (alle 35-vuotiaat) miehet kokevat voivansa kehittyä työssään enemmän kuin varhaiskeski-ikäiset (35–50-vuotiaat) miehet. Naisten kohdalla huomattavaa on, että varhaiskeski-ikäiset (35–50-vuotiaat) kokevat voivansa kehittyä työssään hienoisesti enemmän kuin nuoret (alle 35-vuotiaat) sekä keski-ikäiset (50–60-vuotiaat).

Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) miesten osuus on 222 vastaajaa ja naisten osuus on 183 vastaajaa. Varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) miesten osuus on 308 vastaajaa ja naisten osuus on 312 vastaajaa. Keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 210 vastaajaa ja naisten osuus on 232 vastaajaa. Eläkeikää lähestyvien (yli 60-vuotiaat) miesten osuus on 68 vastaajaa ja naisten osuus on 82 vastaajaa. Kaikista vastanneista nuorten (alle 35-vuotiaat) osuus on 405 vastaajaa, varhaiskeski-ikäisten (35–50-vuotiaat) osuus on 620 vastaajaa, keski-ikäisten (50–60-vuotiaat) osuus on 442 vastaajaa ja eläkeikää lähestyvien (yli

60-vuotiaat) osuus on 150 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 808 vastaajaa ja naisten osuus on 809 vastaajaa. Voidaan todeta, että sukupuoli ja ikäryhmät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työssä kehittymisen mahdollisuuteen ($p=,001$) ja ($p=,562$).

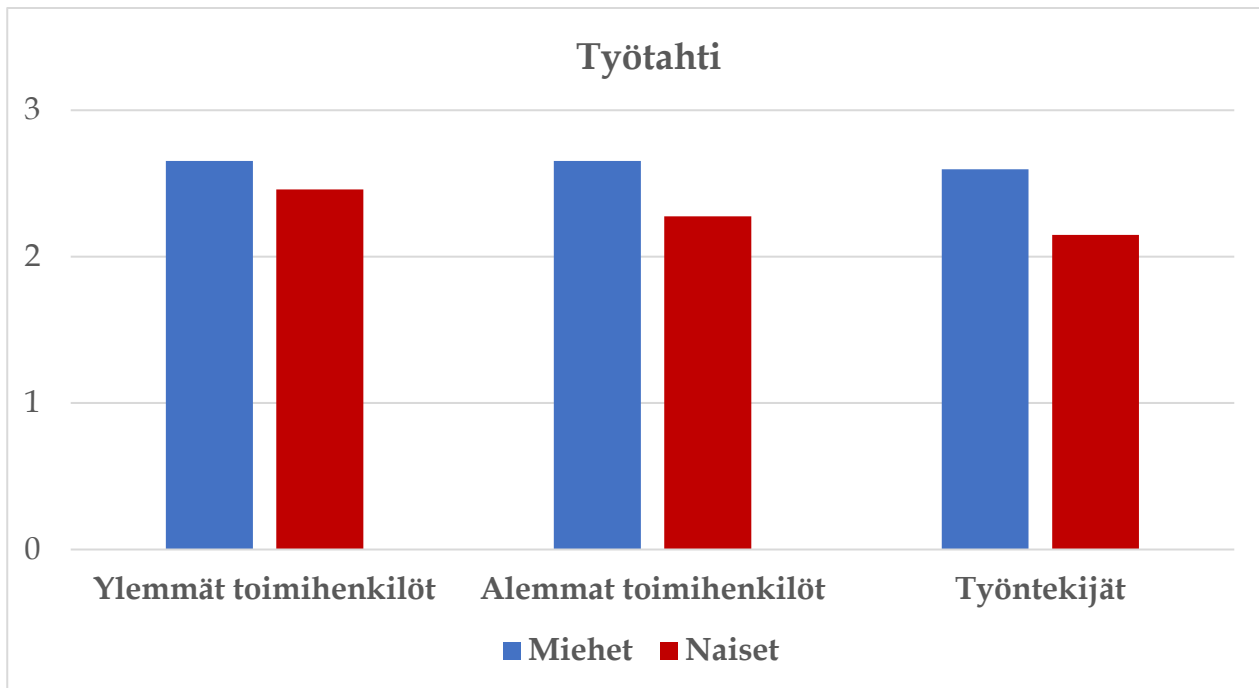
5.2.2 Sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan

Kaavio 7. K11a_7. Voitteko vaikuttaa työtehtäviinne?



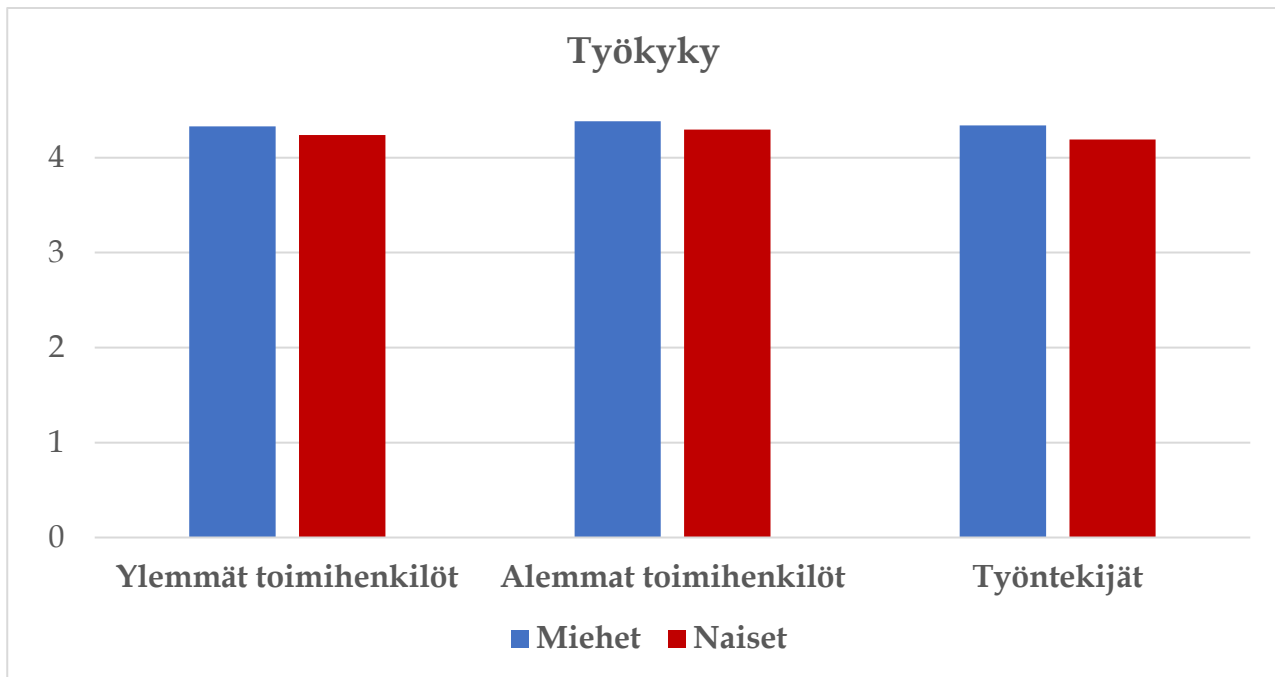
Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 7.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmät toimihenkilömiehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä enemmän kuin ylemmät toimihenkilönaiset. Vastaavasti voidaan havaita, että alemmat toimihenkilömiehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä enemmän kuin alemmat toimihenkilönaiset, mutta selvästi vähemmän kuin ylemmät toimihenkilöt. Työntekijöiden kohdalla miehet kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtehtäviinsä kuin naiset, mutta myös hieman enemmän kuin alemmat toimihenkilönaiset. Naiset kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä vähemmän kuin miehet kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Ylempien toimihenkilöiden kohdalla miesten osuus vastanneista on 273 vastaajaa ja naisten osuus 238 vastaajaa. Alempien toimihenkilöiden kohdalla miesten osuus vastanneista on 208 vastaajaa ja naisten osuus 442 vastaajaa. Työntekijöistä miesten osuus vastanneista on 314 vastaajaa ja naisten osuus 115 vastaajaa. Ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista vastanneista on 511 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus 650 vastaajaa ja työntekijöiden osuus 429 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 795 vastaajaa ja naisten osuus on 795 vastaajaa. Havaitaan, että sosioekonominen asema sekä sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuksiin. ($p=,001$)

Kaavio 8. K11a_2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?



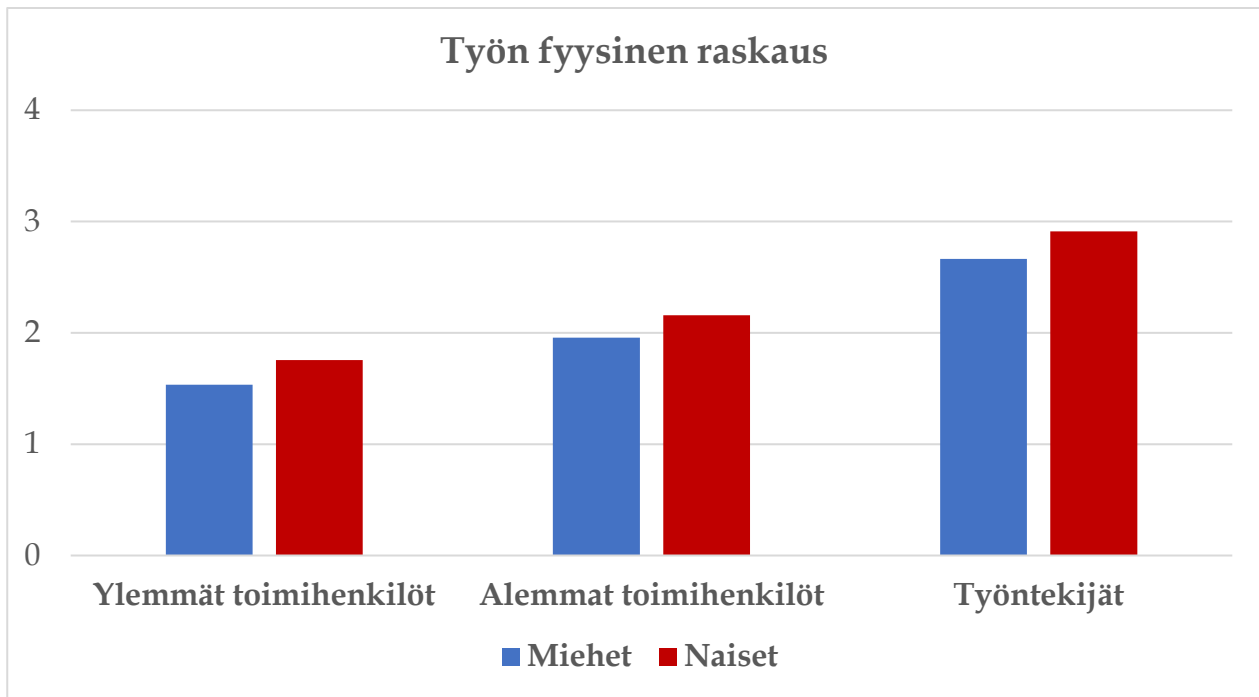
Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 8.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta kaksisuuntaista varianssianalyysia hyödyntäen, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmät toimihenkilömiehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa hieman enemmän kuin ylemmät toimihenkilönaiset. Vastaavasti voidaan havaita, että alemmat toimihenkilömiehet kokevat voivansa vaikuttaa hienoisesti enemmän työtahtiinsa kuin alemmat toimihenkilönaiset. Työntekijöiden kohdalla voidaan havaita, että miehet kokevat tässäkin ryhmässä voivansa vaikuttaa enemmän työtahtiinsa kuin naiset. Havaitaan, että alemmat toimihenkilömiehet kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtahtiinsa kuin ylemmät toimihenkilönaiset sekä työntekijöiden ryhmässä miehet kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtahtiinsa kuin ylemmät- sekä alemmat toimihenkilönaiset. Ylempien toimihenkilöistä miesten osuus on 272 vastaajaa ja naisten osuus on 237 vastaajaa. Alempien toimihenkilöiden kohdalla miesten osuus on 208 vastaajaa ja naisten osuus on 441 vastaajaa. Työntekijöistä miesten osuus on 317 vastaajaa ja naisten osuus 115 vastaajaa. Ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista vastanneista on 509 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus on 649 vastaajaa ja työntekijöiden 432 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 797 vastaajaa ja naisten osuus on 793 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja sosioekonominen asema eivät ole tilastollisesti yhteydessä toisiinsa suhteessa työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa ($p=,001$) ja ($p=,034$).

Kaavio 9. K28b Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykyne?



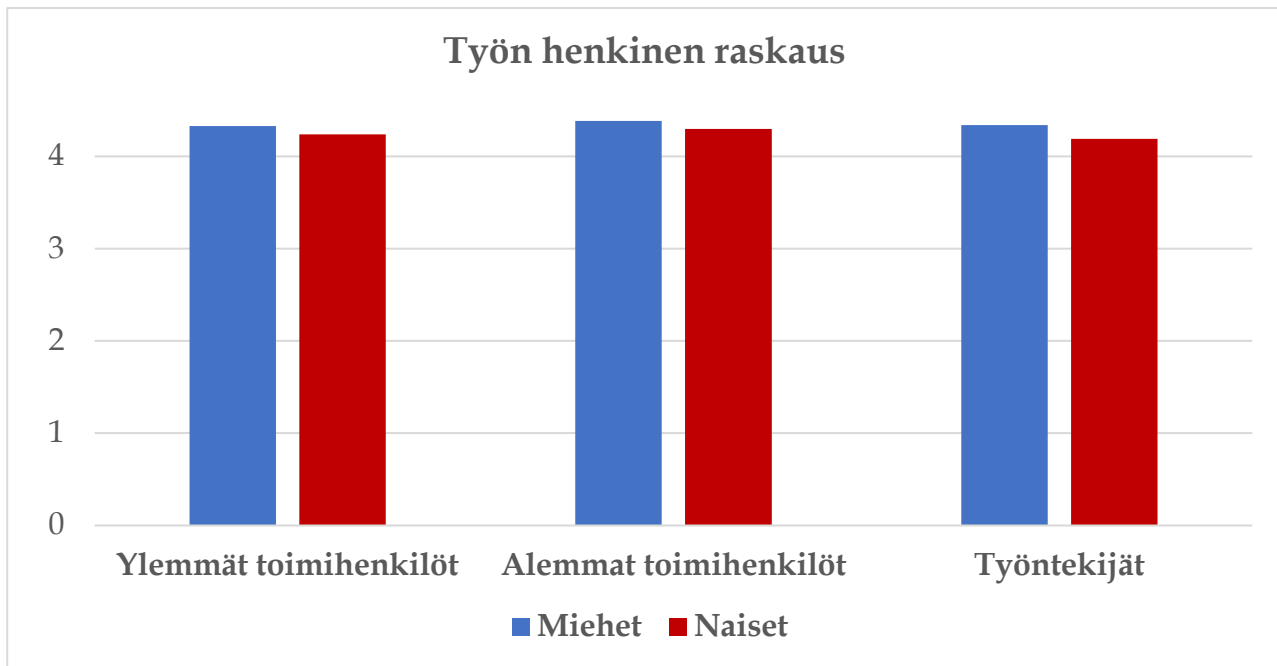
Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 9.) on tutkittu työkyvyn kokemista sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä miehet kokevat työkykynsä hieman paremmaksi kuin naiset. Alempien toimihenkilöiden kohdalla miehet kokevat työkykynsä hieman paremmaksi kuin naiset, mutta voidaan myös havaita, että alemmat toimihenkilömiehet kokevat työkykynsä myös paremmaksi kuin ylemmät toimihenkilömiehet- sekä naiset. Alemmat toimihenkilönaiset kokevat myös työkykynsä paremmaksi kuin ylemmät toimihenkilönaiset. Työntekijöiden kohdalla havaitaan, että miehet kokevat työkykynsä selvästi paremmaksi kuin naiset, mutta myös selkeästi paremmaksi kuin ylemmät toimihenkilömiehet, alemmat toimihenkilömiehet sekä ylemmät toimihenkilönaiset ja alemmat toimihenkilönaiset. Alemmat toimihenkilönaiset kokevat työkykynsä myös paremmaksi kuin ylemmät toimihenkilönaiset ja työntekijät. Ylemmistä toimihenkilöistä miesten osuus on 273 vastaajaa ja naisten osuus 238 vastaajaa. Alempien toimihenkilöiden kohdalla miesten osuus on 208 vastaajaa ja naisten osuus on 442 vastaajaa. Työntekijöiden kohdalla miesten osuus on 317 vastaajaa ja naisten osuus 115 vastaajaa. Ylempien toimihenkilöiden osuus kaikista vastanneista on 511 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus on 650 vastaajaa ja työntekijöiden osuus on 432 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 798 vastaajaa ja naisten osuus on 795 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja sosioekonominen asema eivät ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa suhteessa työkyvyn kokemiseen. ($p=,004$) ja ($p=,214$).

Kaavio 10. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi?



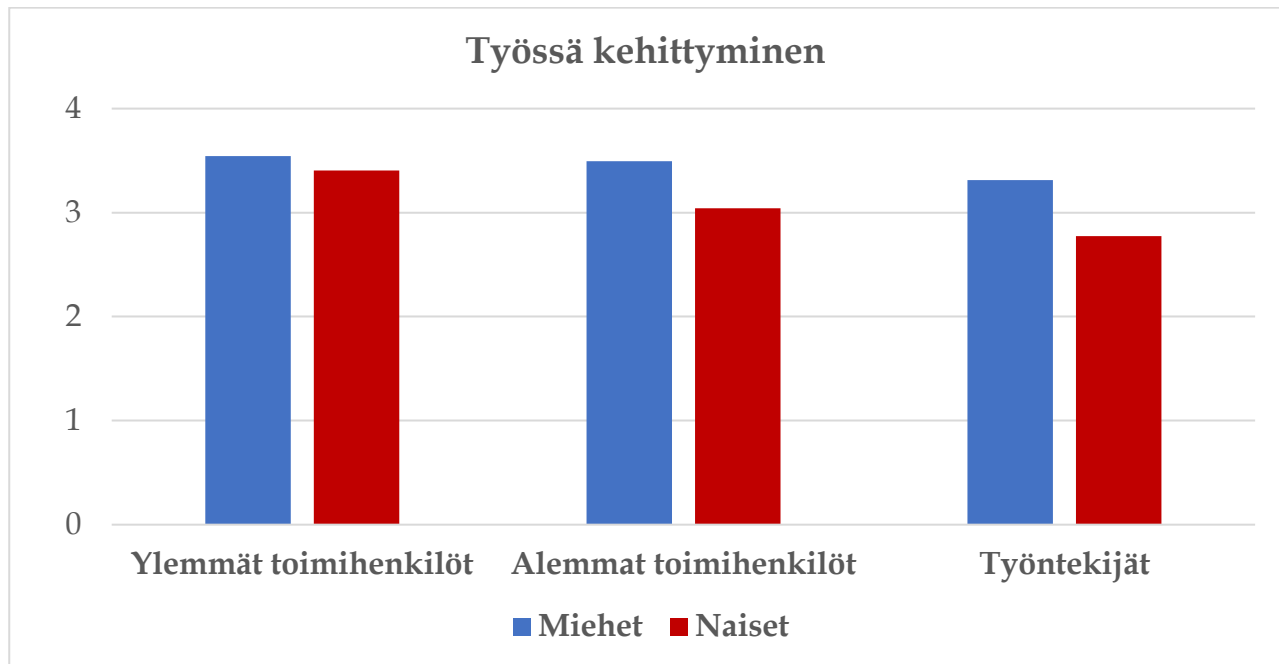
Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 10.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylempistä toimihenkilöistä naiset kokevat työnsä selvästi fyysisesti raskaammaksi kuin miehet. Alempien toimihenkilöiden kohdalla naiset kokevat myös työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin miehet. Työntekijöistä naiset kokevat työnsä fyysisesti myös raskaammaksi kuin miehet. Havaitaan, että miesten sekä naisten osalta työn fyysisesti raskaaksi kokeminen erottuu selvästi eri sosioekonomisten ryhmien välillä. Työntekijät kokevat työnsä fyysisesti raskaammaksi ja ylempät toimihenkilöt kokevat työnsä fyysisesti vähiten raskaaksi. Ylempistä toimihenkilöistä miesten osuus on 272 vastaajaa ja naisten osuus 238 vastaajaa. Alemmista toimihenkilöistä miesten osuus on 208 vastaajaa ja naisten osuus on 442 vastaajaa. Työntekijöistä miesten osuus on 316 vastaajaa ja naisten osuus on 115 vastaajaa. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 510 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus on 650 vastaajaa ja työntekijöiden osuus on 431 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 796 vastaajaa ja naisten osuus on 795 vastaajaa. Voidaan todeta, että sosioekonominen asema ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn kokemiseen fyysisesti raskaaksi ($p=,001$) ja ($p=,001$).

Kaavio 11. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 11.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä miehet kokevat työnsä hieman henkisesti raskaammaksi kuin naiset. Alemmista toimihenkilöistä miehet kokevat työnsä myös hieman enemmän henkisesti raskaaksi kuin naiset, mutta myös selvästi enemmän kuin ylemmät toimihenkilömiehet. Työntekijöistä miehet kokevat työnsä henkisesti raskaammaksi kuin naiset. Eniten työnsä henkisesti raskaaksi kokee alemmat toimihenkilömiehet ja vähiten työntekijänaiset. Ylemmistä toimihenkilöistä miesten osuus on 273 vastaajaa ja naisten osuus on 238 vastaajaa. Alemmista toimihenkilöistä miesten osuus on 208 vastaajaa ja naisten osuus on 442 vastaajaa. Työntekijöistä miesten osuus on 317 vastaajaa ja naisten osuus 115 vastaajaa. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 511 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus on 650 vastaajaa ja työntekijöiden osuus on 432 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 798 vastaajaa ja naisten osuus 795 vastaajaa. Havaitaan, että sosioekonominen asema ja sukupuoli eivät ole tilastollisesti yhteydessä työn henkisesti raskaaksi kokemiseen ($p=,004$) ja ($p=,214$)

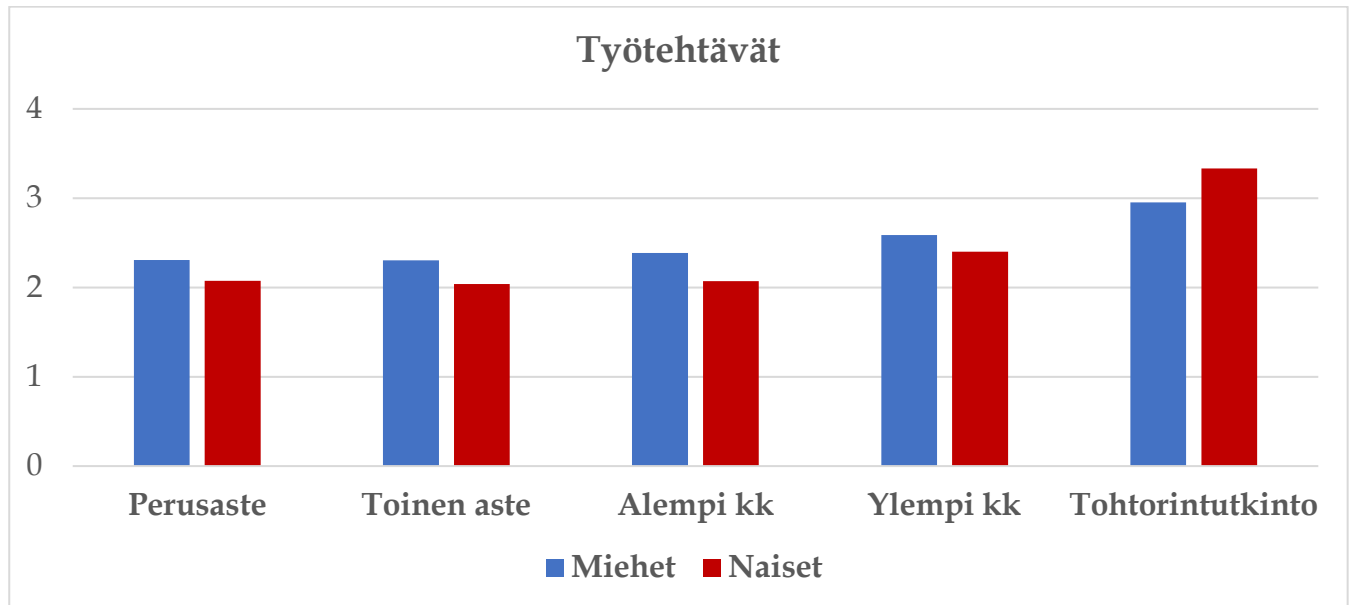
Kaavio 12. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 12.) on tutkittu työssä kehittymisen mahdollisuutta sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että ylemmistä toimihenkilöistä miehet kokevat enemmän voivansa kehittyä työssään kuin naiset. Alemmista toimihenkilöistä miehet kokevat voivansa kehittyä työssään selvästi enemmän kuin naiset. Työntekijöistä miehet kokevat myös selvästi enemmän voivansa kehittyä työssään kuin naiset. Alemmat toimihenkilönaiset kokivat voivansa kehittyä työssään vähemmän kuin työntekijämiehet. Ylemmät ja alemmat toimihenkilömiehet kokivat voivansa kehittyä eniten työssään verrattuna muihin ryhmiin. Työntekijänaiset kokivat voivansa kehittyä vähiten työssään. Ylemmistä toimihenkilöistä miesten osuus on 273 vastaajaa ja naisten osuus on 238 vastaajaa. Alemmista toimihenkilöistä miesten osuus on 208 vastaajaa ja naisten osuus on 440 vastaajaa. Työntekijöistä miesten osuus on 313 vastaajaa ja naisten osuus 115 vastaajaa. Kaikista vastanneista ylempien toimihenkilöiden osuus on 511 vastaajaa, alempien toimihenkilöiden osuus on 648 vastaajaa ja työntekijöiden osuus on 428 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja sosioekonominen asema ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työssä kehittymisen mahdollisuuteen ($p=,001$) ja ($p=,001$).

5.2.3 Sukupuolen ja koulutustaustan mukaan

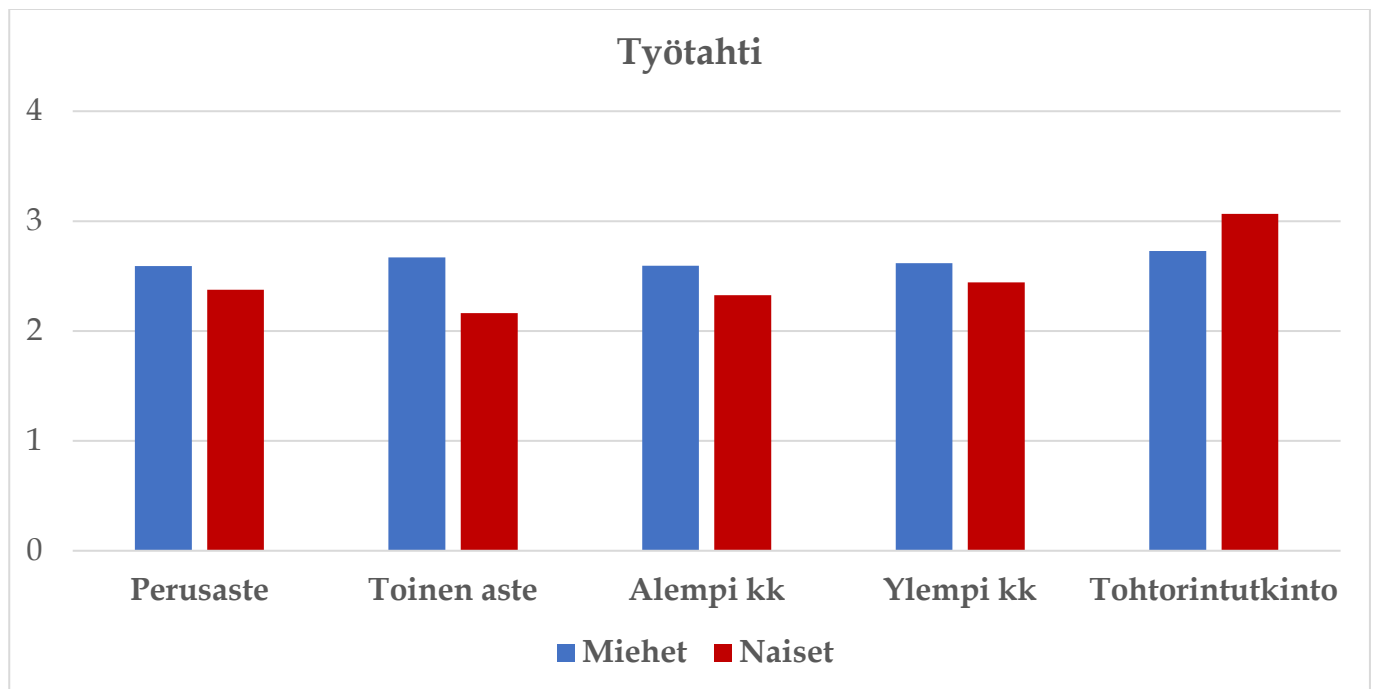
Kaavio 13. K11a_1. Voitteko vaikuttaa työtehtäviinne?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 13.) on tutkittu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että perusasteen koulutuksen käyneistä miehet kokevat voivansa vaikuttaa hieman enemmän työtehtäviinsä kuin naiset. Toisen asteen koulutuksen käyneistä miehet kokevat voivansa vaikuttaa selvästi enemmän työtehtäviinsä kuin naiset. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehet kokevat voivansa vaikuttaa myös hieman enemmän työtehtäviinsä kuin naiset. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä hienoisesti enemmän kuin naiset. Tohtorintutkinnon suorittaneista naiset kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä selvästi enemmän kuin miehet. Huomattavaa on, että perusasteen koulutuksen käyneet miehet sekä naiset kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä enemmän kuin toisen asteen koulutuksen käyneet miehet ja naiset. Perusasteen koulutuksen käyneet naiset kokevat myös voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä enemmän kuin esimerkiksi alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset.

Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden miesten osuus on 75 vastaajaa ja naisten osuus on 40 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden miesten osuus on 388 vastaajaa ja naisten osuus on 303 vastaajaa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 315 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten osuus on 107 vastaajaa ja naisten osuus on 140 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden miesten osuus on 22 vastaajaa ja naisten osuus on 15 vastaajaa. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on 115 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 691 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 538 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on 37 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 815 vastaajaa ja naisten osuus on 813 vastaajaa. Voidaan havaita, että sukupuoli ja koulutustausta ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa suhteessa työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa ($p=,001$) ja ($p=,001$).

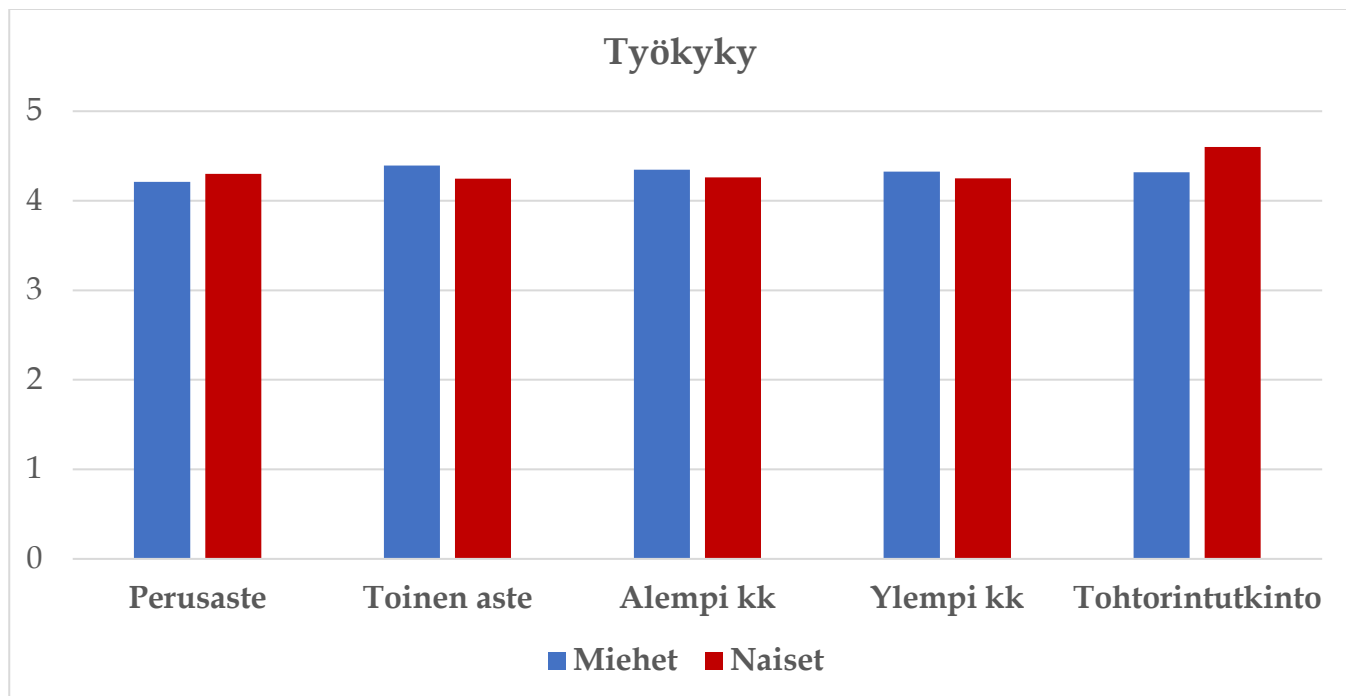
Kaavio 14. K11a_2. Voitteko vaikuttaa työtahtiinne?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 14.) on tutkittu työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että perusasteen koulutuksen käyneistä miehet kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Toisen asteen koulutuksen käyneistä miehet kokevat huomattavasti enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin naiset. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa hieman enemmän kuin naiset. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista miehet kokevat tässäkin ryhmässä voivansa vaikuttaa työtahtiinsa hieman enemmän kuin naiset. Tohtorintutkinnon suorittaneista naiset kokevat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtahtiinsa kuin miehet. Havaitaan, että perusasteen koulutuksen käyneet naiset kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtahtiinsa kuin toisen asteen koulutuksen käyneet ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset. Miesten kohdalla merkittävää on, että toisen asteen koulutuksen käyneet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa enemmän kuin alemman korkeakoulututkinnon sekä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet.

Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden miesten osuus on 76 vastaajaa ja naisten osuus on 40 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden miesten osuus on 390 vastaajaa ja naisten osuus on 301 vastaajaa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten osuus on 222 vastaajaa ja naisten osuus on 314 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten osuus on 107 vastaajaa ja naisten osuus on 140 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden miesten osuus on 22 vastaajaa ja naisten vastaava osuus on 15 vastaajaa. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 691 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 536 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus on 37 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 817 vastaajaa ja naisten osuus on 810 vastaajaa. Voidaan havaita, että sukupuoli ja koulutustausta eivät ole tilastollisesti yhteydessä suhteessa työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudessa ($p=,001$) ja ($p=,066$).

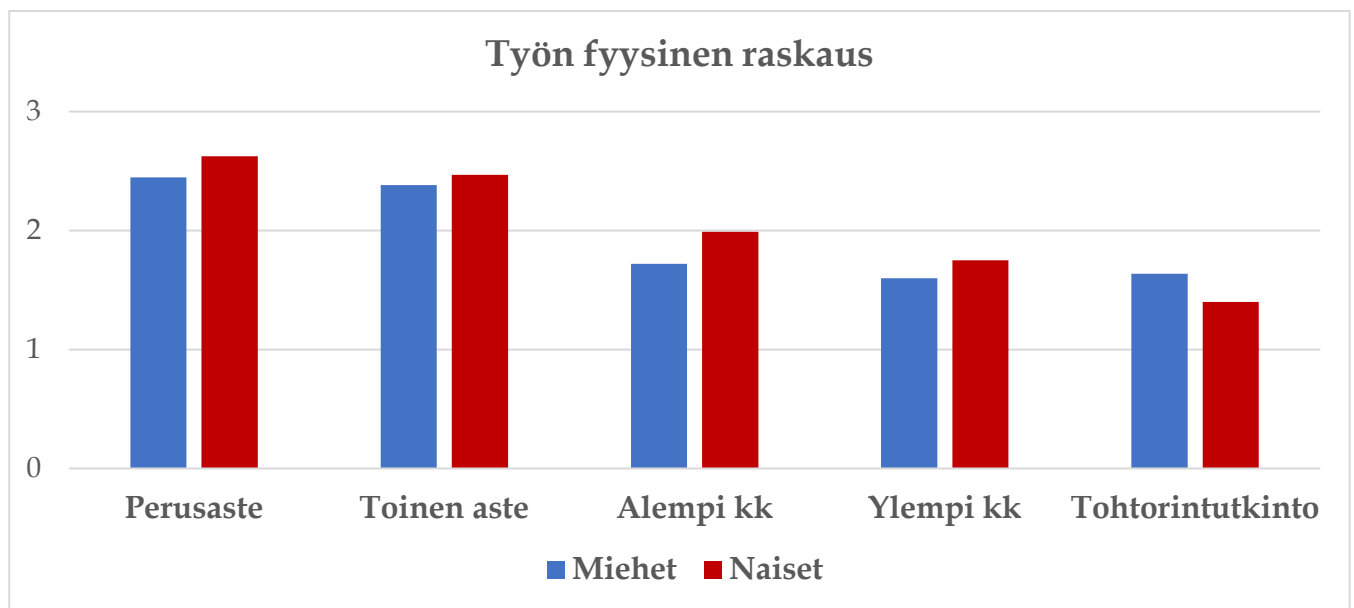
Kaavio 15. K28b. Entä henkisten vaatimusten kannalta? Onko työkykynne?



Seuraavassa yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 15.) on tutkittu työkyvyn kokemista sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että perusasteen koulutuksen käyneet miehet kokevat työkykynsä hieman naisia huonommaksi. Toisen asteen koulutuksen käyneet naiset kokevat työkykynsä taas hieman miehiä paremmaksi. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet puolestaan kokevat työkykynsä hienoisesti naisia paremmaksi. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset vastaavasti kokevat työkykynsä hieman miehiä huonommaksi. Tohtorintutkinnon suorittaneiden keskuudessa puolestaan naiset kokevat työkykynsä selvästi miehiä paremmaksi. Huonoimmaksi työkykynsä kokevat perusasteen koulutuksen käyneet miehet ja parhaimmaksi puolestaan työkykynsä kokevat tohtorintutkinnon suorittaneet naiset. Merkittävää on myös, että perusasteen koulutuksen käyneet naiset kokevat työkykynsä paremmaksi kuin mitä toisen asteen koulutuksen käyneet, alemman- ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset.

Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden miesten osuus on 76 vastaajaa ja naisten osuus on 40 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden miesten osuus on 390 vastaajaa ja naisten osuus on 303 vastaajaa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten osuus on 223 vastaajaa ja naisten osuus on 315 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus miesten osalta 22 vastaajaa ja naisten osalta 15 vastaajaa. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on 693 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on 538 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus 37 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 818 vastaajaa ja naisten osuus on 813 vastaajaa. Voidaan havaita, että sukupuoli ja koulutustausta eivät ole tilastollisesti yhteydessä työkyvyn kokemiseen ($p=,008$) ja ($p=,495$).

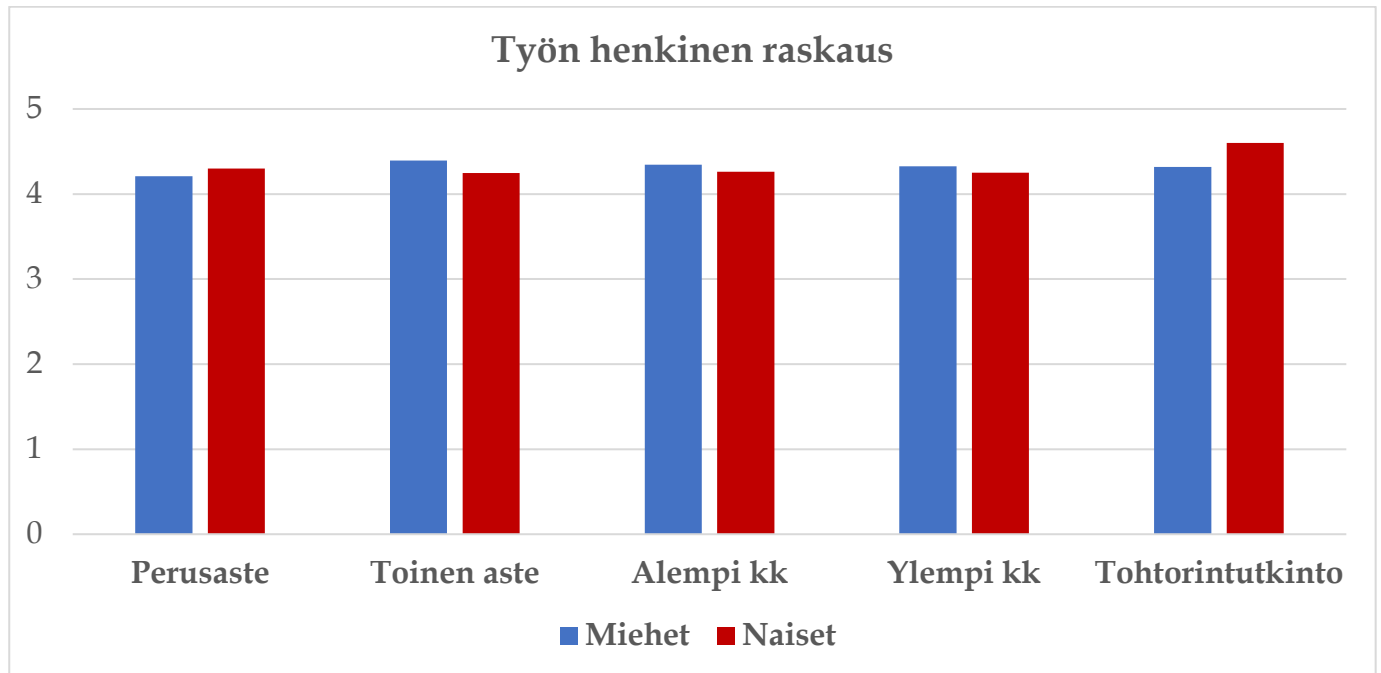
Kaavio 16. K21c_8. Koen työni fyysisesti raskaaksi?



Seuraavassa yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 16.) on tutkittu työn fyysisen raskauden kokemista sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että perusasteen koulutuksen käyneet naiset kokevat työnsä fyysisesti hieman raskaammaksi kuin miehet. Toisen asteen koulutuksen käyneet miehet puolestaan kokevat työnsä hieman vähemmän fyysisesti raskaaksi kuin naiset. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset kokevat vastaavasti työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin miehet. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset kokevat myös työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin miehet. Tohtorintutkinnon suorittaneista puolestaan miehet kokevat työnsä fyysisesti raskaammaksi kuin naiset. Työnsä fyysisesti raskaimmaksi kokevat perusasteen koulutuksen käyneet naiset ja vähiten fyysisesti raskaaksi työnsä kokevat tohtorintutkinnon suorittaneet naiset.

Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 389 vastaajaa ja naisten osalta 303 vastaajaa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 222 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta miesten osuus on 22 vastaajaa ja naisten osuus on 15 vastaajaa. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus 692 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 537 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus 37 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 816 vastaajaa ja naisten osuus on 813 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja koulutustausta ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn fyysisen raskauden kokemiseen ($p=,001$) ja ($p=,001$).

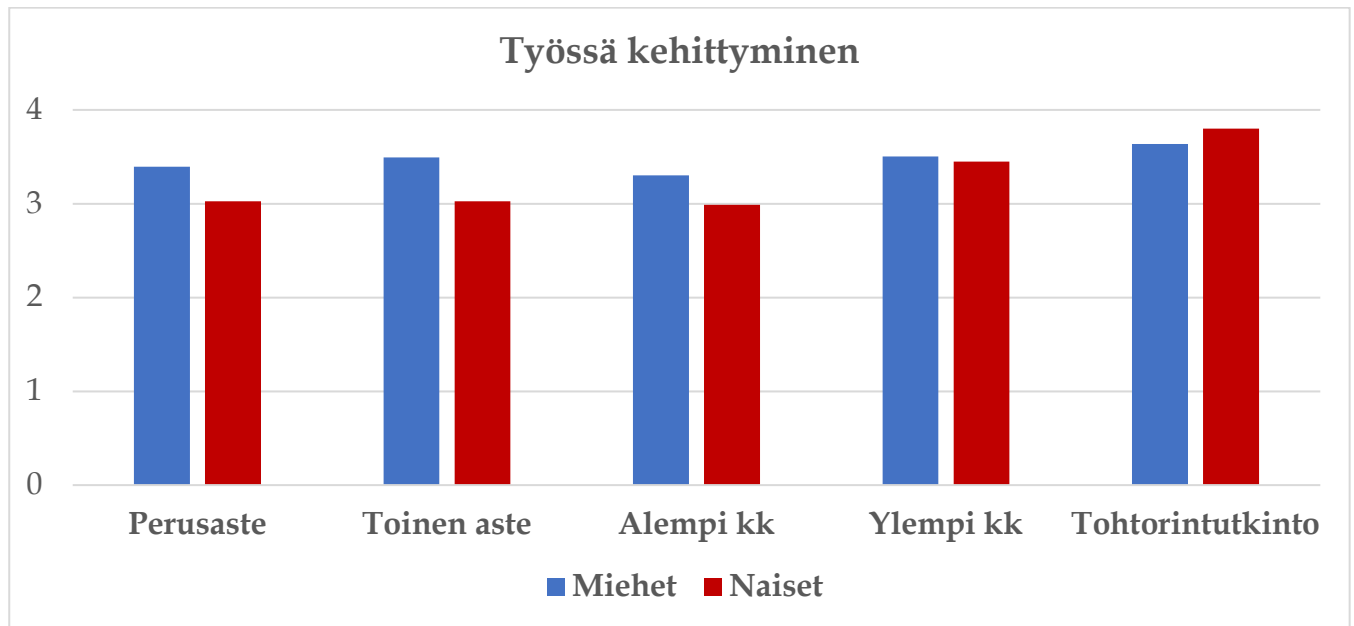
Kaavio 17. K21c_9. Koen työni henkisesti raskaaksi?



Seuraavassa yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 17.) on tutkittu työn henkisen raskauden kokemista sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Voidaan havaita, että perusasteen koulutuksen käyneet naiset kokevat työnsä hieman miehiä henkisesti raskaammaksi. Toisen asteen koulutuksen käyneet miehet puolestaan kokevat työnsä henkisesti naisia hieman raskaammaksi. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet kokevat työnsä myös hieman naisia enemmän henkisesti raskaaksi. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset puolestaan kokevat työnsä miehiä vähemmän henkisesti raskaaksi. Tohtorintutkinnon suorittaneet naiset vastaavasti kokevat työnsä henkisesti miehiä selvästi raskaammaksi. Työnsä henkisesti raskaimmaksi kokevat tohtorintutkinnon suorittaneet naiset ja vähiten henkisesti raskaaksi työnsä kokevat perusasteen koulutuksen käyneet miehet.

Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 390 vastaajaa ja naisten osalta 303 vastaajaa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 223 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta miesten osuus on 22 vastaajaa ja naisten osuus on 15 vastaajaa. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus 693 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 538 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus 37 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 818 vastaajaa ja naisten osuus on 813 vastaajaa. Voidaan todeta, että sukupuoli ja koulutustausta eivät ole tilastollisesti yhteydessä työn henkisen raskauden kokemiseen ($p=,008$) ja ($p=,495$).

Kaavio 18. K49d. Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen?



Yllä olevassa kaaviossa (Kaavio 18.) on tutkittu työssä kehittymisen mahdollisuutta sukupuolen ja koulutustaustan mukaan tarkasteltuna. Havaitaan, että perusasteen koulutuksen käyneet miehet kokevat voivansa kehittyä työssään selvästi naisia enemmän. Toisen asteen koulutuksen käyneet miehet vastaavasti kokevat naisia selvästi enemmän voivansa kehittyä työssään. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset puolestaan kokevat hieman miehiä vähemmän voivansa kehittyä työssään. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet kokevat hienoisesti enemmän voivansa kehittyä työssään kuin naiset. Tohtorintutkinnon suorittaneet naiset kokevat vastaavasti voivansa kehittyä työssään selvästi miehiä enemmän. Eniten työssään kokevat voivansa kehittyä tohtorintutkinnon suorittaneet naiset ja vähiten puolestaan työssään kokevat voivansa kehittyä alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet naiset.

Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 76 vastaajaa ja naisten osalta 40 vastaajaa. Toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus on miesten osalta 387 vastaajaa ja naisten osalta 301 vastaajaa. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 222 vastaajaa ja naisten osalta 315 vastaajaa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus on miesten osalta 107 vastaajaa ja naisten osalta 140 vastaajaa. Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta miesten osuus on 22 vastaajaa ja naisten osuus on 15 vastaajaa. Kaikista vastanneista perusasteen koulutuksen käyneiden osuus on 116 vastaajaa, toisen asteen koulutuksen käyneiden osuus 688 vastaajaa, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 537 vastaajaa, ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus 247 vastaajaa ja tohtorintutkinnon suorittaneiden osuus 37 vastaajaa. Kaikista vastanneista miesten osuus on 814 vastaajaa ja naisten osuus on 811 vastaajaa. Havaitaan, että sukupuoli ja koulutustausta ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työssä kehittymisen mahdollisuuteen ($p=,001$) ja ($p=,001$).

6. TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa tarkastelen analyysin keskeisimpiä tuloksia tarkemmin pyrkien peilaamaan sitä työhyvinvointia koskevaa aiempaa tutkimustietoa vasten sekä myös suhteessa tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, että mikä on työn vaikuttamismahdollisuuksien, kehittämismahdollisuuksien sekä työn autonomian merkitys työhyvinvoinnissa.

Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuden kokemusta tutkittiin tässä tutkimuksessa suhteessa erilaisiin taustamuuttujiin, jotka olivat: ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema sekä koulutustausta. Tässä luvussa esittelen aineiston analyysissä esiintyneitä keskeisimpiä tutkimustuloksia jokaisen aineistolle esitetyn kysymyksen osalta. Aineiston analyysi toteutettiin siten, että aineistolle esitettyjä kysymyksiä tarkasteltiin ensin kuvailevalla analyysillä, jonka jälkeen siirryttiin selittävään analyysiin. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus toteutui, mutta se ilmeni eri tavoin suhteessa tutkimuksessa käytettyihin taustamuuttujiin. Sukupuolittain tarkasteltuna havaittiin, että työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus jakautuu verrattain melko selkeästi siten, että miehet kykenevät vaikuttamaan työtehtäviinsä selvästi enemmän kuin naiset. Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot olivat myös selvästi havaittavissa, mutta tulokset eivät ilmenneet yhtä paljon kuin toisissa ryhmissä. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus ikäryhmittäin ilmeni siten, että vanhemmat ikäryhmät (yli 60-vuotiaat) sekä (50–60-vuotiaat) kokivat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä jokaisessa vastausryhmässä enemmän kuin muut ryhmät.

Tässä tutkimuksessa havaittiin myös, että koulutustaustalla sekä sosioekonomisella asemalla havaittiin olevan positiivinen yhteys työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuteen. Havaittiin, että ylemmissä toimihenkilöissä toimivat voivat vaikuttaa selvästi muita ryhmiä enemmän työtehtäviensä sisältöön. Täten voidaan todeta, että sosioekonomisella asemalla on yhteys työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuteen. Koulutustaustoittain tarkasteltaessa havaittiin, että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet sekä tohtorintutkinnon suorittaneet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön selvästi enemmän kuin muut ryhmät.

Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta tarkasteltiin myös ikäryhmän sekä sukupuolen mukaan tarkasteltuna, jossa pyrittiin havainnoimaan työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta elaboraatiota hyödyntämällä. Tuloksissa havaittiin, että lähes kaikissa ikäryhmissä miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä enemmän kuin naiset. Samainen ilmiö toistuu tarkasteltaessa työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuutta sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Miehet kokevat voivansa vaikuttaa enemmän työtehtäviinsä jokaisessa sosioekonomisessa ryhmässä enemmän kuin

naiset. Koulutustaustan ja sukupuolen mukaan tarkasteltaessa eroja voitiin sen sijaan havaita.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden osalta naiset kokivat selvästi enemmän voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä kuin miehet. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa tilanne oli vastaavasti toisinpäin. Saatuja tuloksia voidaan verrata aiempiin tutkimustuloksiin ja havaita, että esimerkiksi koulutuksella on yhä verrattain selvä vaikutus työtehtävien sisältöön vaikuttamisen mahdollisuudessa. Sosioekonominen asema on myös yhä edelleen eräs tärkeimmistä taustatekijöistä työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuden taustalla. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuden osalta voidaan todeta, että se on kehittynyt nousujohteisesti tasaisesti 1980-luvulta 2010-luvulle saakka. Aiemmissä tutkimuksissa havaittu kasvu työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudessa on selvästi havaittavissa edellä mainittuna ajanjaksona, mutta myös nykyään. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuden merkitys onkin korostunut yhä entisestään ja paremmat vaikuttamismahdollisuudet ovat taanneet ammattiasema sekä koulutus. (Sutela & Lehto 2014, 60.)

Tutkimuksessani tärkeimmät havainnot keskittyivät työn vaikuttamismahdollisuuksien ilmenemiseen, joista seuraavaksi esittelen keskeisimpiä tuloksia työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuden osalta. Sukupuolittain tarkasteltuna havaittiin, että työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuus koettiin selvästi eri tavoin. Miehet kokivat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi naisia enemmän. Tältä osin tilanne ei ole juurikaan muuttunut vuoden 2018 työolotutkimuksen tuloksesta. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 113.) Ikäryhmittäin tarkasteltuna tulokset olivat selvästi erilaisia eikä yhtä suuria eroja ollut havaittavissa. Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna havaittiin, että ylemmät toimihenkilöt kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin muut ryhmät.

Aiemmassa työoloihin liittyvässä tutkimuksessa havaittu ilmiö laskusuuntaisesta trendistä työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuden osalta vuoden 1990 jälkeen. Aiemmissa työolotutkimuksissa on havaittu, että sukupuolittain tarkasteltuna naiset voivat vaikuttaa kaikkiin työn piirteisiin vähemmän kuin miehet. Tämän tutkimuksen tulokset työtahtiin vaikuttamisen osalta näyttäisivät olevan samansuuntaisia. Miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset, joten tämän työn piirteen saralla muutosta ei näyttäisi ilmenneen aiempiin tutkimuksiin nähden. Sukupuolittain tarkasteltuna naisten ja miesten välinen ero näyttäisi olevan verrattain melko suuri myös muiden työn vaikuttamismahdollisuuksien osalta, mutta erityisesti tämä ilmeni työtahtiin vaikuttamisen kohdalla aiemmissa työoloihin liittyvissä tutkimuksissa. (Sutela, Lehto 2014, 60.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna työtahtiin vaikuttamisen osalta ei havaittu selkeää yhteyttä. Eniten työtahtiinsa kokevat voivansa vaikuttaa vanhemmat ikäluokat (50–60-vuotiaat) sekä (yli 60-vuotiaat). Tämä sama ilmiö havaittiin myös aiemmissa työolotutkimuksissa, joten työtahtiin vaikuttamisen osalta tilanne ei näytä myöskään muuttuneen. Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta tutkittiin tässä tutkimuksessa myös sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ja havaittiin, että ylemmät toimihenkilöt sekä työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa eniten työtahtiinsa. Tämä tukee aiemmin saatua tutkimustulosta, jonka mukaan työtahti on ollut ainoa vaikuttamismahdollisuus, johon työntekijöillä on ollut paremmat mahdollisuudet vaikuttaa kuin alemmilla toimihenkilöillä. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 113–114). Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna tässä tutkimuksessa havaittiin, että tohtorintutkinnon suorittaneet voivat vaikuttaa eniten omaan työtahtiinsa, kun taas vähiten työtahtiinsa voivat vaikuttaa ylempien korkeakoulututkinnon suorittaneet. Tulokset ovat sikäli merkittäviä, koska koulutuksen on todettu aiemmissa tutkimuksissa olevan yhteydessä positiivisesti työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuteen.

Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuutta tutkittiin tässä tutkimuksessa myös sukupuolen ja ikäryhmän mukaan tarkasteltuna. Tulokset osoittivat, että nuoremmissa ikäryhmissä (alle 25-vuotiaat) sekä (35–50-vuotiaat) miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna havaittiin, että alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden keskuudessa miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa selvästi enemmän kuin naiset, kun vastaavasti ylempien toimihenkilöiden kohdalla suurta eroa ei sukupuolittain tarkasteltuna voitu havaita työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuuden suhteen. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna tuloksista ilmeni, että toisen asteen koulutuksen käyneiden ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden keskuudessa miehet kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa huomattavasti enemmän kuin naiset.

Työkyvyn kokemista tutkittiin myös tässä tutkimuksessa suhteessa aiemmin esiteltyihin taustamuuttujiin. Aiemmissa työolotutkimuksissa havaittiin, että miehet kokivat työkykynsä selvästi paremmaksi kuin naiset, kaikissa ikäryhmissä. Tämän tutkimuksen tuloksissa havaittiin, että työkyky sukupuolittain tarkasteltuna koettiin verrattain varsin tasaisesti, eikä suuria eroja voitu täten havaita miesten ja naisten välillä. Tulokset aiempiin tutkimustuloksiin nähden eroavat täten ilmeisesti. Ikäryhmien mukaan tarkasteltuna havaittiin, että työkykynsä parhaimmaksi kokevat nuoret (alle 35-vuotiaat), joten yhteys työkyvyn kokemuksen ja iän välillä ilmeni vahvasti. Sosioekonomisesti tarkastellen yhteyttä työkyvyn kokemuksen ja sosioekonomisen aseman välillä ei voitu havaita. Samanlainen tulos havaittiin tässä tutkimuksessa myös koulutustaustan mukaan tarkasteltuna, yhteyttä ei voitu havaita työkyvyn kokemuksen ja koulutustaustan välillä. Aiemmissa tutkimuksissa havaittu tulos, jonka mukaan etenkin eläkeikää lähellä olevat ikäluokat kokevat työkykynsä nuorempia heikommaksi näyttää pysyneen samanlaisena. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 311–314.)

Työn fyysistä raskautta koskevat tutkimustulokset olivat yllättävät. Sukupuolittain tarkasteltuna havaittiin, että miehet ja naiset kokevat työn fyysisen raskauden verrattain melko tasaisesti. Ikäryhmittäin tarkasteltuna havaittiin, että jokaisen ikäryhmän kohdalla työn fyysinen raskaus koettiin melko tasaisesti eikä suuria eroja voitu havaita. Sen sijaan sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna havaittiin eroja. Työntekijät kokevat työnsä fyysisesti selvästi muita ryhmiä raskaammaksi. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna havaittiin samansuuntainen tulos, jonka mukaan koulutustaustalla on yhteys työn fyysisen raskauden kokemiseen. Tutkimustuloksissa havaittiin, että tohtorintutkinnon suorittaneet kokivat työnsä selvästi vähiten fyysisesti raskaaksi. Aiempiin tutkimustuloksiin nähden voidaan todeta, että kokonaiskehitys on pysynyt edelleen melko maltillisena, eikä suurta kasvua työn fyysisen raskauden kehityksessä voida havaita. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että työn fyysinen raskaus on yhä edelleen yhteydessä koulutustaustaan ja ammattiasemaan, kuten myös aiemmassa työolotutkimuksessa on todettu. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2018, 127.)

Työn henkisen raskaus koettiin tässä tutkimuksessa varsin merkittäviä tuloksia. Sukupuolittain tarkasteltuna havaittiin, että miehet kokevat työnsä selvästi vähemmän henkisesti raskaaksi kuin naiset. Ikäryhmittäin tarkasteltuna havaittiin, että kaikki ikäryhmät kokivat työnsä melko tasaisesti henkisesti raskaaksi, eikä suuria eroja ollut havaittavissa. Sosioekonomisen aseman tarkasteltuna havaittiin, että ylemmät toimihenkilöt kokevat työnsä selvästi henkisesti raskaammaksi kuin esimerkiksi työntekijät. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna havaittiin, että työnsä henkisesti raskaimmaksi kokevat tohtorintutkinnon suorittaneet ja vähiten raskaaksi perustason koulutuksen käyneet. Aiempiin tutkimustuloksiin nähden voidaan sanoa, että sukupuolittain muutosta ei tutkimustuloksissa ollut havaittavissa. Naiset kokevat yhä työnsä selvästi henkisesti raskaammaksi kuin miehet. Koulutustason ja sosioekonomisen aseman kohdalla voidaan todeta, että niiden vaikutus ja yhteys työn henkisen raskauden kokemiseen on yhä havaittavissa vahvasti. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2018, 128.)

Työn kehittymisen osalta tulokset suhteessa taustamuuttujiin tässä tutkimuksessa ovat seuraavanlaiset: Sukupuolittain tarkasteltuna havaittiin, että miehet kokevat voivansa kehittyä työssään selvästi naisia enemmän, joten sukupuolen mukaan tarkasteltuna eroa aiempaan tutkimukseen nähden ei voida havaita. (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen 2018, 105.) Ikäryhmittäin tarkasteltuna suuria eroja ikäryhmien välillä suhteessa työssä kehittymiseen ei ollut havaittavissa. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna havaittiin, että ylemmät toimihenkilöt kokevat voivansa kehittyä työssään eniten ja työntekijät enemmän kuin alemmat toimihenkilöt. Koulutustaustan mukaan tarkasteltuna havaittiin, että kehittymismahdollisuudet työssä kasvavat tasaisesti sitä mukaa, mitä korkeampi koulutusaste on.

Työolotutkimuksissa vuosina 2003, 2008 ja 2013 havaittiin, että naiset olivat tyytyväisempiä työssä kehittymismahdollisuuksiinsa kuin miehet. (Sutela & Lehto 2014, 51–52). Työn kehittymismahdollisuuksien osalta tilanne on hieman muuttunut aiempaan nähden, sillä tulokset osoittautuivat samansuuntaisiksi kuin aiemmissakin tutkimustuloksissa huolimatta siitä, että naiset ovat kokeneet suuremman kasvun työn kehittymismahdollisuuksien suhteen kuin miehet ajanjaksolla 1977–2013. (Sutela & Lehto 52.) Tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä, että työn eri piirteiden merkitys on vaihdellut melko paljon suomalaisten palkansaajien mielipiteissä vuosien aikana, mutta noussut kuitenkin tasaisesti. kuten (Sutela, Lehto 2014, 50). mainitsee.

7. POHDINTA

Tässä luvussa pyrin kertaamaan tutkimuksen tavoitteita, tutkimuskysymyksiä sekä teoreettista taustaa tutkittavan ilmiön ja käsitteiden osalta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työn vaikuttamismahdollisuuksien, kuten työtehtävien, työtahdin, työn henkisen ja fyysisen raskauden sekä työssä kehittymisen merkitystä työhyvinvoinnissa. Pohdin tässä luvussa myös työhyvinvoinnin tutkimusta yleisellä tasolla sekä ilmiön tutkittavuutta myöhemmässä tutkimuksessa.

Toisaalta työhyvinvointi on melko laajasti tutkittu aihe, useasta eri näkökulmasta lähtien, joten tässä tutkimuksessa tärkeää oli tutkimusaiheen rajaaminen, jotta tutkittava kokonaisuus olisi johdonmukainen ja sitä kautta myös hallittu. Tutkimuksen kohteena oli selvittää kuinka työn vaikuttamismahdollisuudet, kehittämismahdollisuudet sekä autonomia ilmenevät ja mikä on niiden merkitys työhyvinvoinnissa nykypäivänä suomalaisilla palkansaajilla. Lähtökohta tässä tutkimuksessa oli selvittää, että millaiset taustatekijät määrittävät yllä esitettyjä työn piirteitä ja miten ne ilmenevät työhyvinvoinnissa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys sekä käsitteet ovat tutkimusaiheen huomioiden suhteellisen laajoja ja monitulkintaisia. Tutkimukselle onkin melko ominaista käsitteellinen hajanaisuus ja epätarkkuus, josta myös (Rauramo 2012, 16–18) mainitsee. Toisaalta työhyvinvoinnin käsitettä ilmentävästä epätarkkuudesta ei välttämättä ole yhtäältä mahdollista, eikä toisaalta mielekästäkään pyrkiä kokonaan eroon, sillä työhyvinvoinnin käsitteen moniulotteisuus tarjoaa tutkimuksellisesti mielenkiintoisia lähtökohtia.

Yleisesti ottaen tässä tutkimuksessa tutkimusasetelma on suhteelliseen laaja, sillä tutkimuksessa pyrittiin tarkastelemaan jo itsessään laajojen käsitteiden, kuten työn vaikuttamismahdollisuuksien, autonomian ja kehittämismahdollisuuksien merkitystä työhyvinvoinnissa. Teoreettinen viitekehys sisällytti tutkimukseen monia erilaisia lähtökohtia ja näkökulmia työhyvinvointiin, työhyvinvoinnin käsitteeseen, määritelmiin sekä lähikäsitteisiin. ”Työhyvinvoinnin käsite on varsin laaja-alainen. Käsitteenä työhyvinvointi on varsin moniselitteinen ja työhyvinvoinnin käsitettä hyödynnetään monesti varsin toisistaan eroavia näkökulmia käyttäen.” (Kehusmaa 2011, 13–15, 27–28). toteaa. Huomion keskittäminen tutkimusongelmaan työhyvinvoinnin lähikäsitteiden kautta paransi mahdollisuutta tarkastella työn eri piirteiden, kuten vaikuttamismahdollisuuksien ilmenemistä työhyvinvoinnissa. Toisaalta taas, kuten (Laine, Lindberg & Silvennoinen 2016, 289–290). toteaa, on työhyvinvoinnin käsitteen melko nuori ikä sekä itse käsitteen epävakaus ja epämääräisyys lisäävät haasteellisuutta työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa.

Työhyvinvoinnin taustalla olevista tekijöistä työn vaikuttamismahdollisuudet osoittautuivat erääksi tärkeäksi yksittäiseksi tekijäksi, kuten (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 15). toteavat. Työn vaikuttamismahdollisuuksien merkityksestä työhyvinvoinnissa mainitsi samansuuntaisesti myös (Green 2006, 166–167). Tässäkin tutkimuksessa havaittiin, että mahdollisuus vaikuttaa työn erilaisiin piirteisiin, kuten työtahtiin ja työtehtäviin lisää työhyvinvoinnin kokemusta. Tämän tutkimuksen mukaan työn vaikuttamismahdollisuudet eivät ole vähentyneet, mutta eivät myöskään kasvaneet. Kehittymismahdollisuudet työssä olivat myös tärkeitä suomalaisille palkansaajille. Työn autonomian merkitys on kasvanut hieman, mutta ei kuitenkaan huomattavasti.

7.1 Yhteenveto ja jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvoinnin tutkimusta on syytä jatkaa ja kehittää myös tulevaisuudessa. Työhyvinvoinnin käsitteen ollessa laaja-alainen ja monesti melko vaikeasti hallittava ja työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen kentän ollessa varsin suuri, on vaikeaa eritellä tarkkoja tutkimuksellisia kohteita, johon tulevaisuudessa voitaisiin pureutua. Työhyvinvoinnin käsite itsessään tarjoaa tähän ainakin osittaisen vastauksen, sillä jatkotutkimusehdotuksista useat ovat painottuneet työhyvinvoinnin käsitteeseen ja ilmiöön sinällään. Aiemmin on esitetty, että olisi tarpeellista rakentaa metateoriaa siitä, mitä ja millainen työhyvinvointi ilmiönä tosiasiallisesti tarkoittaa. Tämä vaatisi monelta osin työhyvinvoinnin käsitteen uudelleen käsitteilyä ja tarkentamista. Voidaan todeta, että työhyvinvoinnin käsitteen uudelle tarkastelulle on olemassa hyvät puitteet työhyvinvoinnin lähestymiskulmien ja paradigmojen historiallisen sekä diskursiivisen tarkastelun kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että niistä kyetään luomaan viitekehyksiä työhyvinvoinnin ilmiön kuvaamiselle. (Laine 2013, 374.)

Työhyvinvoinnin kontekstuaalisuutta on käsitelty tässä tutkimuksessa aiemmissa luvuissa lyhyesti. Kontekstuaalisuuden lähempi tarkastelu osana työhyvinvoinnin käsitettä on osa työhyvinvoinnin metateoreettista tutkimusta, mutta merkittävien ominaisuuksiensa vuoksi kontekstuaalisuutta voidaan käsitellä täysin omana, irrallisena tutkimuskohteenaan. Käsitystä työhyvinvoinnin käsitteen kontekstuaalisuudesta tulisi tarkentaa pyrkimällä huomioimaan erilaisia näkökulmia. Työhyvinvoinnin kehittäminen, kuinka se tapahtuu ja millaisia asioita siinä tulisi ottaa huomioon. Aiemmin on esitetty, että erilaiset edellytystekijät sekä toimialatekijät voisivat olla mahdollisia lähtökohtia työhyvinvoinnin ilmiön ja käsitteen jatkotutkimukselle. On myös esitetty, että työhyvinvoinnin sekä organisaatiokulttuurin välistä suhdetta tulisi tutkia tarkemmin ja syventää näkemyksiä suhteessa siihen. Tästä on jo verrattain varsin paljon tietoa olemassa, mutta luonteeltaan se on melko hajanaista, jonka takia olisi tarpeen muodostaa metateoriaa sekä synteesejä. (Laine 2013, 374.)

Yleisellä tasolla voidaan sanoa, että työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen tärkeydestä ja strategisesta merkityksestä ollaan tutkimusperinteisesti melko yksimielisiä, mutta yleisesti katsotaan, että tutkimuskeinot ja käytäntö ovat jäljessä. Tähän ongelmaan on esitetty ratkaisuja, jotka perustuvat työhyvinvoinnin tutkimuksen lisäämiseen ja sen strategisen merkityksen korostamiseen organisaatioille. Toisaalta olisi tarpeellista eritellä niitä kulttuurisia ja tiedollisia esteitä, jotka ovat vaikeuttaneet siihen, että työhyvinvoinnista ei ole muodostunut esimerkiksi organisaatioiden johdolle tärkeää strategista kysymystä ja toimenpiteiden kohteeksi. Aiemmin esitetyt kysymykset työhyvinvoinnin merkityksen lisäämisestä organisaatioille eivät ole olleet täysin uusia, mutta niiden pitäminen yhä edelleen kehitettävien asioiden keskiössä on olennaista niin kauan, kunnes kulttuurimuutos on tässä suhteessa kehittynyt tarpeeksi pitkälle. (Laine 2013, 374.)

Toisaalta työhyvinvoinnin ilmiön peruslähtökohdat pysyvät jokseenkin samanlaisina. Työhyvinvointia voidaan mitata monin erilaisin tavoin ja erilaisista näkökulmista lähtien, mutta perusidea työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa on kuitenkin samansuuntainen. Pyritään etsimään syitä työntekijöiden kokemalle työhyvinvoinnille, sen ilmenemiselle sekä työtyytyväisyyden että tyytymättömyyden taustatekijöille. Olennaista on tässä vaiheessa mainita se, että työhyvinvoinnin tutkimuksessa myös *”työpahoinvoinnin”* merkitys ja havainnot ovat merkityksellisiä. Työhyvinvoinnin kokemisen taustalla olevat tekijät kertovat usein myös kokonaisvaltaisemmasta hyvinvoinnista, joka lopulta kulminoituu työelämään tai päinvastoin.

LÄHTEET

Aineistolähde

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: FSD3220 Työolobarometri 2016 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2018-03-29). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3220

Tutkimuskirjallisuus

Aaltonen, E. (2020). *Työhyvinvoinnin käsite työhyvinvointia ohjaavissa koulutuksissa*. Kandidaatintutkielma. Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma. Tampereen yliopisto.

Alkula, T. Pöntinen S, Ylöstalo, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.

Antila, J. (2006). *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työpoliittinen tutkimus 305.

Anttonen, H, Räsänen, T. (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos. Viitattu 1.2.2023 Saatavilla: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantaaja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alasoini, T. (2011). *Hyvinvointia työstä – Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla?* Tykes-raportteja 76. Viitattu 2.2.2023 Saatavilla: <https://docplayer.fi/62541-Raportteja-76-hyvinvointia-tyostaxxx-kuinka-tyoelamaa-voi-kehittaaxxx-kestavalla-tavalla-xxx-tuomo-alasoini.html>

Alasoini, T. (2011). *Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa*. Työpoliittinen aikakausikirja 1.

Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. Yliopistopaino: Helsinki.

Aitta, U. (2006). Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa *Kaikilla mausteilla*. (toim.) A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus.

Aromaa & Koskinen (2010). *Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos raportti 11/2010. Yliopistopaino Helsinki.

Blom, R. & Hautaniemi, A. (2009). Johdanto. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.

- Böckerman, P. Ilmakunnas, P. (2020). *Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus*. Teollisuuden palkansaajat TP ry. Espoo.
- Eskelinen J., Ilmakunnas P. & Kuula M. *Työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tutkimuksen valossa*. Artikkelit 1/2022 Akava Works (12.1.2022) viitattu 12.12.2022 Saatavilla [https://akavaworks.fi/julkaisut/tyohyvinvoinnin-tuottavuusvaikutukset-tutkimuksen-valossa/viitattu 12.12.2022](https://akavaworks.fi/julkaisut/tyohyvinvoinnin-tuottavuusvaikutukset-tutkimuksen-valossa/viitattu%2012.12.2022)
- Gardell, B. (1979). *Työn sisältö ja elämisen laatu*. Suomentanut Kaisa Kauppinen-Toropainen. Helsinki: Tammi. Ruotsinkielinen alkuteos 1976.
- Green, Francis (2013). *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton (N.J.) Princeton University Press cop. 2006.
- Green Francis (2006). *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press cop. 2006.
- Gould, R. Ilmarinen, J. Järvisalo, J. Koskinen S. (2006). *Työkyöyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Hakapaino Oy, Helsinki.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? –kohti laadukasta työelämää*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hochschild, Arlie (2001) *The time bind. When work becomes home, and home becomes work*. New York: Henry Holt.
- Ilmarinen, Juhani (2005) *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jokivuori, P. & Kankainen T. (2018). *Näennäistä vai todellista?* Teoksessa Kaidesuoja, T, Kankainen, T & Ylikoski P. (toim.), *Syistä selityksiin. Kausaalisuus ja selittäminen yhteiskuntatieteissä*. Helsinki, Gaudeamus.
- Jokivuori, Pertti, & Hietala, Risto (2015). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Jyväskylä: Docendo 2015.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Porvoo WSOY 2007.
- Jokivuori, P. & Ojala, S. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin*. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.
- Julkunen, R. & Nätti, J & Anttila, T. (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

- Juuti, P & Vuorela A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Juuti, P. (2010). *Työhyvinvoinnin strategia- mitä sillä tarkoitetaan?* Teoksessa M. Suutarinen, PL. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava.
- Järvikoski A, Takala, E-P, Juvonen-Posti, P & Härkäpää, K. (2018). *Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä*. Sosiaali- ja terveystieteiden raportteja 13. Kela, Helsinki.
- Kasvio A. (2014). *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus. Tampere
- Keskitalo T. (toim). (2019). *Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä*. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 27/2019
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). *Hyvinvointi työssä*. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Kustannustoimittajan kirja. *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.
- Koskinen S. *Työkyvyn arviointi ja työlaainsäädäntö. Esimerkkejä palvelussuhteen elinkaarelta*. Työterveyslääkäri 2006; 24 (3): 62–67.
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Turun yliopiston julkaisuja. Turun yliopisto.
- Larjovuori Riitta-Liisa, Kinnari I, Nieminen, H, Heikkilä- Tammi, K. (2021). *Työhyvinvointi esimiehettömässä organisaatiossa -tutkimushankkeen loppuraportti*. Tampereen yliopisto 2021. Työsuojelurahasto.
- Mamia, T, (2009). *Mistä työhyvinvointi syntyy?* Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Manka Marja-Liisa, Manka Marjut (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro
- Manka, Marja-Liisa & Heikkilä-Tammi Kirsi & Vauhkonen, Anne. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tammerprint Oy, Tampere.
- Mähönen, E. *Työolobarometri- syksy 2016*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Mäkikangas, A, & Hakanen, J, (2017) *Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat*. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A, Feldt, T, Kinnunen, U. (2005) *Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin*. Teoksessa Kinnunen, U, Feldt T, Mauno S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Mäkinen J. (2018). *Työhyvinvoinnin kehittäminen Yritys X*. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

- Nätti, J., & Kauhanen, M., & Miettinen, J., & Siponen, K. (2011). *Epätyyppillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia*. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Nurmio, A., Turkki, T. (toim.) (2010). *Elinvoimainen Suomi*. 2. painos. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto (Sitra). Helsinki: Recommended Finland Oy.
- Pekkarinen L. (2020). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020*. Kevan tutkimuksia 1/2021.
- Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. 2016. *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Tampere: Työterveyslaitos.
- Pyöriä P. & Ojala, S. (2020). *Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus*. Hallinnon tutkimus. Vol 31, Nro 2
- Pyöriä, P.(toim.) (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus
- Pöyhönen, T. (1987). *Työtyytyväisyyden rakentuminen*. Teoksessa Kari Lindström & Raija Kalimo (toim.) *Työpsykologia*. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos
- Pöyhönen, T. (1975). *Työtyytyväisyys teoreettinen tarkastelu. Työtyytyväisyyden eli työssä viihtymisen luonne, mittaaminen syyt ja seuraukset*. Helsinki: Työterveyslaitos
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita 2012
- Seeck, H. (2015). *Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin*. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava, Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2005). *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta*. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus, 2005. Viitattu 31.1.2023 Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/73001>
- Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012: 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Unipress cop. Kuopio.
- Sutela H, Pärnänen A, Keyriläinen M. *Digiajan työelämä*. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Helsinki 2019.
- Sutela Hanna, Lehto Anna-Maija, (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.

- Suutarinen M, Vesterinen, Pirkko-Liisa (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Johtamistaidon opisto. Otava 2010.
- Tamminen, H. (2011). *Työhyvinvointia yhteistyöllä*. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.12.2022. Saatavilla: https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos käsitteet: Viitattu 16.12.2022. Saatavilla: <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/kasitteet#tyokyky>
- Työterveyslaitos (2017). Viitattu 1.2.2023 Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>
- Työterveyslaitos, (toim.) Lauri Kokkinen (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla, skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. PunaMusta Oy, Tampere.
- Työterveyslaitos tiedote *Työssä kehittyminen on tärkeämpi työn imun lähde kuin työn itsenäisyys*. (24.5.2021) Viitattu 27.9.2022. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyossa-kehittyminen-tarkeampi-tyon-imun-lahde-kuin-tyon-itsenaisyyss>
- Työterveyslaitos 2019. Työn kehittäminen. Viitattu 31.1.2023 Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 20.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Töttö, P. (2004). *Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa*. Vastapaino, Tampere.
- Uhmavaara, H. & Jokivuori, P. (2003). *Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä*. Helsinki: Työministeriö.
- Työturvallisuuskeskus (2012). *Kunta-alan työolobarometri vuodelta 2011*. Viitattu 31.1.2023 Saatavilla: http://www.ttk.fi/files/2500/Kunta-alan_tyoolobarometri_2011.pdf, 6.8.2013.
- Tähtinen, J, Laakkonen, E & Broberg M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja C, oppimateriaalit 22. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Painosalama Oy. Turku.
- Vartia, M, Kandolin, I, Toivanen, M, Bergbom, B, Väänänen, A, Pahkin, K, Vesala, H, Haapanen A & M. Viluksela (2012). *Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä*.
- Virmasalo, Ilkka, Mustosmäki, Armi, Anttila, Timo, Nätti, Jouko (2011). *Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008*. Työelämän tutkimus vol 9. Nro 1. 2011.
- Vesterinen, P. (2006). *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WS Bookwell Oy, Juva.

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla:
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/> Viitattu 30.1.2023

Ylöstalo, Pekka (2009) *Mielekäs ja menestyvä työpaikka*. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.