

**Tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston  
yhteys työn imuun eri-ikäisillä työntekijöillä**

Virve Jussila

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Syyslukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Jussila, Virve. 2023. Tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteys työn imuun eri-ikäisillä työntekijöillä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 64 sivua.**

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin iän yhteyttä työn imuun, tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksiin (omiin tunnetaitoihin ja tunteisiin vaikuttamiseen työssä) ja työpaikan tunneilmastoon sekä sitä, millainen tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteys on työn imuun eri-ikäisillä. Tutkimus edustaa subjekti-keskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa tunnetoimijuuteen ja tarkastelee työn imua sitä ennakoivien resurssien näkökulmasta.

Tutkimus perustuu TUNTO2-hankkeessa kolmesta teollisuuden, teknisen alan sekä tukku- ja vähittäiskaupan organisaatiosta kerättyyn kyselyaineistoon ( $N=1181$ ). Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin.

Analyysissä iän ei todettu olevan yhteydessä työn imuun. Eri-ikäisten arviot omista tunnetaidoistaan ja tunneilmastosta erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi, mutta iän selitysosuus jäi niissä hyvin matalaksi. Arviot tunteisiin vaikuttamisesta työssä eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Lineaarisen regressioanalyysin perusteella ikäryhmien välillä oli eroja siinä, mitkä tekijät (omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen työssä, tunneilmasto) ennakoivat työn imua tilastollisesti merkitsevästi ja missä määrin. Ainoastaan yhdellä ikäryhmällä kaikki em. tekijät selittivät työn imua ja ainoastaan tunteisiin vaikuttaminen työssä selitti työn imua kaikkien ikäryhmien kohdalla. Omat tunnetaidot selittivät työn imua vain kahdella ja tunneilmasto neljällä ikäryhmällä. Kaikki todetut yhteydet olivat positiivisia.

Tulokset eivät vahvistaneet aikaisempaa tutkimustietoa iän ja työn imun välisestä yhteydestä. Sen sijaan tutkimus lisäsi tietoa tunnetoimijuudesta ja tunneilmastosta työn imun yksilöllisinä, sosiaalisina ja organisatorisina resursseina eri-ikäisillä.

Asiasanat: tunnetoimijuus, tunneilmasto, työn imu, ikä

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Työn imu .....	6
1.2 Työn imu eri-ikäisillä työntekijöillä .....	9
1.3 Tunnetoimijuus .....	11
1.4 Tunneilmasto .....	19
1.5 Tutkimuskysymykset .....	22
<b>2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>25</b>
2.1 Tutkimusaineisto ja tutkimukseen osallistuneet .....	25
2.2 Mittarit ja muuttujat .....	27
2.3 Aineiston analyysi .....	31
2.4 Eettiset ratkaisut.....	34
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>35</b>
3.1 Iän yhteys työn imuun .....	35
3.2 Iän yhteys omiin tunnetaitoihin, tunteisiin vaikuttamiseen työssä ja tunneilmastoon.....	37
3.3 Omien tunnetaitojen, tunteisiin vaikuttamisen työssä ja tunneilmaston yhteys työn imuun eri-ikäisillä .....	39
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>45</b>
4.1 Tutkimustulosten tarkastelu .....	45
4.2 Tutkimuksen arviointi.....	47
4.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	49
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>51</b>

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja siihen liittyvät ilmiöt ovat olleet keskiössä suomalaisessa poliittisessa keskustelussa 2020-luvulla. Suomen kahdessa viimeisimmässä hallitusohjelmassa korostetaan työhyvinvoinnin merkitystä. Tavoitteeksi on linjattu *”maailman paras työelämä: onnellisten ja hyvinvoivien ammattilaisten Suomi”* (Hallitusohjelma, 2019, s. 8) ja hyvä työelämä, joka *”edellyttää ihmisten työkyvyn ja työhyvinvoinnin vahvistumista”* (Hallitusohjelma, 2023, s. 64). Sekä hyvinvointia että työmotivaatiota ennakoii työn imu, jota koskeva tieteellinen tutkimus on käynnistynyt 2000-luvulla (Hakanen 2009, 2017). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä työhön liittyvää tunne- ja motivaatiomielentilaa, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta työhön (Hakanen, 2009; Schaufeli ym., 2002). Siihen voidaan vaikuttaa esimerkiksi laadukkailla ja energisoivilla työoloilla (Hakanen, 2011) ja sen myönteiset seuraukset heijastuvat sekä yksilöettä organisaatiotasolle (Hoole & Bonneman, 2015; Hakanen, 2017, 2011).

Tunteiden merkitys työssä on ollut tutkimuksen kohteena 1980-luvulta alkaen (Yurtsever & De Rivera, 2010; ks. myös Hökkä ym., 2017). Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on tunnetoimijuus. Sillä tarkoitetaan tunteiden tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista sekä niihin vaikuttamista työssä ja se nähdään yksilön vahvistettavissa olevana kompetenssina (Hökkä, Ikävalko, Paloniemi ym., 2020; ks. myös Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Tunnetoimijuuden on todettu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun (Ikävalko, Paloniemi ym. 2020, s. 120; Hökkä, Räikkönen ym., 2022) ja sen vahvistamisella nähdään olevan keskeinen merkitys hyvinvoinnin edistämässä (Paloniemi ym., 2020). Lisäksi kiinnostus tässä tutkimuksessa kohdistuu tunneilmastoon, jolla tarkoitetaan työntekijöiden kollektiivisesti jakamaa käsitystä organisaationsa tunteisiin liittyvistä käytännöistä, toimintaperiaatteista, rutiineista ja odotuksista (Parke & Seo, 2017). Kannustavalla tunneilmastolla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia organisaatioissa (ks. Hökkä, Räikkönen ym. 2022) esimerkiksi työyhteisön tehokkuuden näkökulmasta (Härtel & Liu, 2012).

Työelämää haastaa työikäisten määrä ja väestön ikääntyminen. Työikäisten määrä on vähentynyt Suomessa reilussa kymmenessä vuodessa ja sen odotetaan edelleen vähenevän matalan syntyvyyden vuoksi (Tilastokeskus, 30.9.2021). Väestön ikääntyminen koskettaa taloudellisesti ja teollisesti kehittyneitä valtioita (Billett ym. 2011), mutta erityisesti Suomea, jossa vuonna 2021 työikäisten osuus koko väestöstä jäi vähäisemmäksi kuin Euroopan Unionissa ja OECD-maissa keskimäärin (OECD, 2023b). Samanaikaisesti 65 vuotta täyttäneiden osuus koko väestöstä kasvaa nopeammin kuin EU:ssa ja OECD-maissa (ks. OECD, 2023a). Työurien pidentäminen on ollut Suomessa yhteiskuntapoliittinen tavoite koko 2000-luvun ajan (Melin & Saari, 2019). Kahdessa viimeisimmässä hallitusohjelmassa (2019, 2023) väestörakenteen aiheuttamien haasteiden ratkaisemiseksi on esitetty muun muassa työurien pidentämistä alusta, keskeltä ja lopusta, niiden ennenaikaisen katkeamisen ehkäisemistä, ikäsyrynnän torjumista ja erityisesti yli 50-vuotiaiden työuran jatkumisen turvaamista.

Ikää arvioidaan työelämässä ja sitä koskevassa päätöksenteossa eri tavoin. Esimerkiksi valtioneuvoston väestön ikääntymisen taloudellisia vaikutuksia koskevassa julkaisussa (Valkonen & Lassila, 2021, s. 26) todetaan, että *”Parhaassa työssä olevien ihmisten työllisyysasteet ovat Suomessa eurooppalaisittain [sic] korkeat, mutta pohjoismaisittain jäävät keskimääräistä matalammiksi”*. Tätä parhaaksi työiäksi kutsuttua aikakautta ei kuitenkaan tarkemmin määritellä tai perustella. Ikään liitetään työelämässä paljon erilaisia stereotyyppioita (ks. Posthuma & Campion, 2009). Se on työelämässä näkyvä tekijä, joka käynnistää meissä automaattisesti siihen liittyviä näkemyksiä ja oletuksia (Bal ym. 2011). Tästä syystä ja edellä kuvatut poliittiset tavoitteet huomioiden tarvitaan tutkimusta, jossa huomioidaan erityisesti ikä ja eri-ikäisyys työelämän ilmiöitä tarkasteltaessa.

Työn imun tutkimuksessa ikä on usein huomioitu taustamuuttujana. Tutkimuksessa on harvemmin tarkasteltu suoraan iän ja työn imun välistä yhteyttä (Johnson ym., 2017). Useat tutkimukset ovat osoittaneet niiden välillä olevan positiivinen yhteys, mutta sitä selittävää mekanismia ei kuitenkaan vielä tunneta riittävästi (Kim & Kang, 2017) ja iän ja työn imun välisen suhteen määrittelyn nähdään edellyttävän lisää tutkimusta (Pericak ym., 2020). Tässä tutkimuksessa

tarkastellaan iän yhteyttä koettuun työn imuun, tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksiin ja arvioon työpaikan tunneilmastosta sekä sitä, millainen tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteys on työn imuun eri-ikäisillä. Tavoitteena on lisätä ikää, tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksia, tunneilmastoa ja työn imua koskevaa tietoa.

## 1.1 Työn imu

Työn imulla (*'work engagement'*) tarkoitetaan myönteistä työhön liittyvää tunne- ja motivaatiomielentilaa, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta (Hakanen, 2009, 2011; Schaufeli ym., 2002). Ilmiön esille nostanut Kahn (1990) kuvaili ilmiötä siten, että työroolissa toimiessaan yksilö ilmentää itseään fyysisesti, kognitiivisesti ja emotionaalisesti. Sopeutuessaan työn herättämiin sisäisiin ristiriitoihin ja ulkoisiin olosuhteisiin yksilö voi Kahnin mukaan tuoda työrooliinsa tai jättää sen ulkopuolelle oman persoonallisen itsensä. Tämän henkilökohtaisen sitoutumisen ja sitoutumattomuuden Kahn kuvaa jatkumona. Työn imu liittyy näin ollen työhön sitoutumisen fyysisiin, emotionaalisiin ja kognitiivisiin aspekteihin (Truxillo ym., 2012). Hakanen (2011) kiteyttää Kahnin ajatuksen työn imusta täydeksi fyysiseksi, tiedolliseksi ja tunnetason läsnäoloksi työssä. Vaikka käsitteen merkityksestä ei olla yksimielisiä (Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli & Bakker, 2010), sen tyypillisesti nähdään kuvaavan työntekijän suhdetta työhönsä, eikä esimerkiksi hänen suhdettaan organisaatioon (Schaufeli & Bakker, 2010).

Työn imun on todettu olevan melko pysyvä ilmiö (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, 2017). Toisaalta myös työn imun päivittäistä tai viikoittaista vaihtelua on tutkittu (Sonntag ym., 2010, Leiter & Bakker, 2010, Bakker & Leiter, 2010). Työn imu erotetaan hetkellisestä ja erityiseen tilanteeseen liittyvästä flow-kokemuksesta (Schaufeli ym., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010; Hakanen, 2011).

Työn imun käsite liittyy vahvasti työhyvinvointiin. Sen on todettu olevan negatiivisesti yhteydessä työn aiheuttamaan stressiin (Wang ym. 2021): mitä

enemmän henkilö kokee työstä aiheutuvaa stressiä, sitä heikompaa on hänen kokemansa työn imu. Työtyytyväisyydestä työn imun erottaa suurempi viireystila sekä koettu epätasapaino omien toiveiden ja työn tarjoamien mahdollisuuksien välillä (Hakanen, 2017). Työn imun kokeminen yhdistyy korkeaan myönteiseen viireystilaan työssä, työtoiminnan mielekkyyteen, riittävään energiatasoon ja riittäviin haasteisiin sekä haluun ponnistella työssä (Hakanen, 2011). Se edellyttää sitä, että yksilö kokee työn mielekkäänä, työolosuhteet turvallisina ja läsnäolon työssä mahdollisena (Kahn, 1990; Hakanen, 2011).

Työn imua on tarkasteltu erilaisista teoreettisista lähtökohdista (Halbesleben 2010). Keskeiseksi työn imua selittäväksi teoreettiseksi malliksi (ks. Simpson, 2008; Hakanen, 2009) on muodostunut työn vaatimuksille ja voimavaroille rakentuva TV-TV-malli, joka korostaa jokaisen työn sisältävän sekä voimavaroja, joilla on merkitystä työn imun muodostumisessa ja työn vaatimusten kohtaamisessa, että vaatimuksia, jotka voivat toimia työuupumuksen lähteenä (JD-R-malli, *'Job Demands-Resources'*, Bakker & Demerouti, 2007; Bakker ym., 2003; Hakanen, 2017). Resurssien säilyttämisen teorialla (COR-teoria, *'conservation of resources'*, Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2002; Hakanen, 2017) puolestaan viitataan ihmisten pyrkimyksiin hankkia, säilyttää ja suojella resursseja sekä näiden resurssien häviämisen uhkasta tai niiden saavuttamiseen liittyvistä ongelmista aiheutuvaan stressiin (Hobfoll, 2002): resursseilla on teorian mukaan keskeinen merkitys stressinsietokyvylle ja niiden menettämällä ja lisääntymisellä on taipumus kumuloitua. Niiden lisäksi työn imua on tarkasteltu itseohjautuvuus- (Zeijen ym., 2020), sosiokognitiivisen (Bakker ym., 2016), aktivaatio- (Schmitt ym., 2015) sekä laajenna ja rakenna -teorioiden (King ym., 2020) pohjalta. Tutkimus on keskittynyt pitkälti työhön liittyvien resurssien tarkasteluun työn imua ennakoivina tekijöinä ja näitä resursseja on määritelty laajasti (Halbesleben, 2010). Ne motivoivat työntekijää sekä ulkoisesti että sisäisesti, mikä puolestaan energisoi työntekijää työn imua ylläpitäen ja lisäten (Hakanen, 2011, 2017). Resurssien on todettu liittyvän työn imuun työn vaatimuksia vahvemmin (Bakker ym., 2007; Schaufeli ym., 2019). Työn imun voimavaroja ja resursseja käytetään tässä tutkimuksessa toistensa synonyymeinä.

Työn imua vahvistavat tekijät jaetaan työhön liittyviin ja henkilön yksilöllisiin voimavaroihin (Bakker, 2011; Hakanen, 2009). Niiden välinen suhde on todettu vastavuoroiseksi ja niiden vaikutus työn imuun vastavuoroiseksi ja sekä suoraksi että välilliseksi (Hakanen 2009). Niistä vahvimmin työn imu on liitetty työn voimavaroihin (Schaufeli ym., 2019; ks. myös Hakanen, 2009), joilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa ja auttavat vähentämään koke- musta työn vaatavuudesta (Hakanen, 2009, 2011, s. 49). Työn voimavarat voivat vaihdella eri organisaatioissa, eri tehtävissä ja eri työtehtävissä (Hakanen, 2009). Lisäksi eri ammattialojen välillä on havaittu eroja työn imun kokemisessa (Schaufeli ym., 2006).

Työn voimavarat sisältävät sekä tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaiku- tusta että organisatorista tasoa koskevia tekijöitä (Hakanen, 2011, 2017). Tehtä- vään ja työn järjestelyihin liittyvien tekijöiden osalta iän yhteys työn imuun on aiemmissa tutkimuksissa kytkeytynyt mm. autonomiaan työssä (Halbesleben, 2010), roolin selkeyteen (Schaufeli ym., 2019, s. 587; Ramos ym., 2016, s. 232) ja kehitysmahdollisuuksiin työssä (Zhang & Farndale, 2020). Vuorovaikutukseen liittyvien voimavarojen osalta esimerkiksi luottamus esihenkilöön ja johtoon (Schaufeli ym., 2019, s. 587; Bouckenoghe ym., 2014), työkavereiden ja esihenki- lön osoittama sosiaalinen tuki sekä heidän antamansa palaute ja arvostus (Haka- nen, 2017; Schaufeli ym., 2019, s. 587; ks. myös Bakker ym., 2007, s. 279–280) ovat kytköksissä yksilön kokemaan työn imuun. Työn organisatoriset voimavarat liit- tyvät johtamiskulttuuriin ja työyhteisön ilmapiiriin sekä johtamiseen ja henkilös- töhallinnon keinoihin ja mahdollisuuksiin synnyttää, ylläpitää ja vahvistaa työn imua (Hakanen, 2011, 2017). Näitä tekijöitä ovat muun muassa organisaation ja sen menettelytapojen koettu oikeudenmukaisuus (Majumbar & Kumar, 2021, s. 109–110; Schaufeli ym., 2019, s. 587) ja (työntekijän kasvua tukeva) organisaatioil- masto (Schaufeli, 2016, s. 1064–1066; Majumbar & Kumar, 2021, s. 109–110; Prieto-Díez ym., 2022, s. 88).

Työn imun yksilölliset voimavarat ovat usein melko pysyviä ja vaikuttavat erityisesti siihen, miten yksilö kokee työnsä ja työolonsa sekä miten hän kokee ja



osaa hyödyntää työn voimavaroja (Hakanen, 2011, 2017). Yksilöllisten voimavarojen osalta esimerkiksi optimismin (Hakanen, 2011, 2017; Schaufeli ym., 2019, s. 588), psykologisen joustavuuden ja subjektiivisen hyvinvoinnin (Wang ym., 2021), aloitekyvyn (Schaufeli ym., 2019, s. 588), tunneälyn (Toyama & Mauno, 2017, s. 20–21) sekä tunteiden säätelyn (Johnson ym., 2017; Kim & Kang, 2017) on todettu olevan yhteydessä koettuun työn imuun.

## 1.2 Työn imu eri-ikäisillä työntekijöillä

Työn tutkimuksessa ikää on lähestytty ihmisen kehitystä heijastavana kronologisena ikänä, sukupolvina tai ikäkohortteina sekä elämänkulun tai uran vaiheina (ks. Settersten & Mayer, 1997; Pitt-Catsoupes & Smyer 2007) ja elämänkaaren vaiheina (ks. Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018). Näiden lisäksi ikää on tarkasteltu funktionaalisen, psykososiaalisen sekä organisaationaalisen iän näkökulmista (Sterns & Miklos, 1995). Ikä on luokiteltu tutkimuksissa eri tavoin sekä luokkien määrän että niiden ikäjakauman osalta joko taustateoriaan perustuen (esim. Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; James ym., 2011; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018) tai taustatekijänä vailla kytköstä ikää koskevaan teoriaan (esim. Mauno ym., 2022).

Iän on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun, vaikkakin yhteyttä koskevat tulokset ovat myös ristiriitaisia. Ikää on työn imua tutkittaessa tarkasteltu pääasiassa kronologisena ikänä sekä jatkuvana että luokiteltuna muuttujana. Jatkuvana muuttujana tarkasteltaessa iän on havaittu olevan lievästi positiivisessa yhteydessä työn imuun eli mitä vanhemmasta vastaajasta on ollut kyse, sitä vahvempaa työn imua hän on raportoinut kokevansa. Näin todettiin kehitettäessä työn imun mittaamiseen tarkoitettua UWES-mittaria (Schaufeli ym., 2006; Schaufeli ym., 2019) sekä tutkittaessa lääkealan yritysten (Kim & Kang, 2017, s. 737), sairaaloiden ja silmälasitehtaan (Siu ym., 2010, s. 475), sairaanhoidon (Toyama & Mauno, 2017, s. 18; Pericak ym., 2020, s. 359), IT-alan (Bouckenooghe ym., 2014, s. 516), tietopalvelualan (Ramos ym., 2016, s. 232), palvelualan (Johnson ym., 2017, s. 210), ja vähittäismyyntin (Swanberg ym., 2011, s. 619)

työntekijöiden työn imua. Vaikka iän ja työn imun välillä on näissä tutkimuksissa todettu positiivinen tilastollisesti merkitsevä yhteys, on UWES-mittaria (Schaufeli ym., 2006) kehitettäessä tämän yhteyden nähty jäävän matalan korrelaation ( $r=.15$  tai vähemmän) vuoksi vaille käytännön merkitystä. Sama voidaan todeta useimmista edellä mainituista tutkimuksista. Näistä tuloksista poiketen iän ja työn imun välillä on havaittu myös hyvin heikko negatiivinen yhteys tutkittaessa opetusalan työntekijöitä (Mérida-López ym., 2023, s. 218), brittiläisiä työkäisiä (Avery ym., 2007, 1549) ja sairaanhoitajia (Pérez-Fuentes ym., 2018) eli mitä vanhemmasta vastaajasta oli kyse, sitä matalampaa työn imua hän koki, kun pitkittäistutkimuksessa (Xanthopoulou ym., 2009, s. 240) iällä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn imuun.

Ikää on työn imua tutkittaessa tarkasteltu myös luokittelemalla vastaajat iän mukaan. Näin on toimittu tutkittaessa pankkialan työntekijöitä (Goštautaité & Bučiūnienė, 2015), hammashoitajia (Wang ym., 2021, s. 6), kemianteollisuuden sekä insinööri- ja tuotantoyhtiön työntekijöitä (Zhang & Farndale, 2020) ja vähittäismyynnin työntekijöitä (James ym., 2011). Näissä tutkimuksissa työn imun havaittiin kasvavan lineaarisesti työuran aikana (Goštautaité & Bučiūnienė, 2015, s. 114), lisääntyvän 55 ikävuoteen asti, jonka jälkeen ikäryhmien välillä ei havaittu eroja koetussa työn imussa (James ym., 2011, s. 184–185), ja ikäprofiilien havaittiin olevan merkittävä työn imua ennustava tekijä (Zhang & Farndale, 2020, s. 202–203).

Suomessa (Hakanen, 2011, s. 40; Schaufeli ym., 2019, s. 585; Schaufeli ym., 2006, s. 710–711) iäkkäämpien työntekijöiden on havaittu kokevan työn imua hieman nuoria useammin. Vuoden 2021 työolobarometrissa (Lyly-Yrjänäinen, 2022, s. 75) vanhempien ikäryhmien edustajien todettiin kokevan työn imua hieman keskimääräistä enemmän, mutta erot jäivät hyvin pieniksi. Vuoden 2022 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 78) mukaan sekä alle 34-vuotiaiden että 55–64-vuotiaiden kokeman työn imun todettiin hieman heikentyneen.

Ikää on työn imuun liittyvissä tutkimuksissa toisinaan käytetty kontrollimuuttujana, mutta usein näin ei ole tehty tai iän ja työn imun välistä korrelaatiota ei ole raportoitu (ks. Goštautaité & Bučiūnienė, 2015). Iän ja työn imun välistä

yhteyttä on harvemmin tutkittu suoraan (ks. Johnson ym., 2017). Tässä tutkimuksessa ikä nostetaan keskiöön ja kiinnostus kohdistuu siihen, millainen suhde sillä on koettuun työn imuun. Iän ja työn imun välistä positiivista suhdetta selittävää mekanismia ei vielä tunneta riittävästi (Kim & Kang, 2017), tutkimustulokset ovat tähän mennessä olleet vaihtelevia ja iän ja työn imun välisen suhteen määrittelyn nähdään edellyttävän lisää tutkimusta (Pericak ym., 2020). Esimerkiksi Zhang ja Farndale (2020) ehdottavat työn imun tutkimista huomioiden eri resursien merkitykset eri ikäprofiilien näkökulmasta. Suoran yhteyden sijaan iän suhde työhyvinvointiin vaikuttaa monimutkaisemmalta ilmiöltä (Mauno ym., 2013). Työn piirteiden ja työhön liittyvien hyvinvointivaikutusten (ml. työn imun) väliseen suhteeseen näyttäisi vaikuttavan enemmän iän suhde muihin työhön liittyviin tekijöihin kuin ikä itsessään (Ramos ym., 2016).

Tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu tunteisiin liittyviin yksilöllisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin voimavaroihin eli yksilön tunnetoimijuuden ulottuvuuksiin (omiin tunnetaitoihin ja tunteisiin vaikuttamiseen työssä) ja työpaikan tunneilmastoon työn imun resursseina. Niistä tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksilla (Hökkä, Räikkönen ym., 2020, s. 84), tunnetoimijuudella ja työpaikan tunneilmastolla yhdessä sekä henkilön tunnetoimijuuden ja työpaikan tunneilmastoon liittyvien kokemusten pohjalta laadituilla tunneprofiileilla todettiin aiemmassa tutkimuksessa olevan yhteys hänen kokemaansa työn imuun (Ikävalko ym., 2023, s. 17, 21).

### **1.3 Tunnetoimijuus**

Tunnetoimijuuden käsite nojaa aiempaan toimijuutta ja tunteita koskevaan työelämäntutkimukseen (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Tunnetoimijuus kohdistaa tarkastelun tunteisiin ja toimijuuteen työssä ja liittyy tunteet perinteisesti rationaalisen toiminnan näkökulmasta tarkasteltuun ammatilliseen toimijuuteen (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022; Hökkä ym., 2019). Toimijuuden suhde tunteisiin työssä voidaan nähdä vastavuoroisena (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022).

**Ammatillinen toimijuus.** Ammatillisen toimijuuden käsitettä on käytetty laajasti kasvatustieteissä, psykologiassa, työelämä- ja sukupuolen tutkimuksessa sekä yhteiskunnallisessa keskustelussa tarkasteltaessa mm. ammatillista ja työssä oppimista, merkityksellisiä työuria sekä elinikäisen oppimisen ja työmarkkinoiden haasteita (Eteläpelto ym., 2013). Sen taustalla vaikuttava toimijuuden käsite liittyy näkemykseen ihmisestä toimijana, jolla on ympäristön rakenteista ja niiden vaikutuksista huolimatta valtaa ja kykyä tehdä valintoja sekä toimia näiden valintojen pohjalta (Goller & Paloniemi, 2017). Kunkin tieteenalan sisällä on eriäviä näkemyksiä siitä, miten toimijuus määritellään (Eteläpelto ym., 2013; ks. myös Vähäsantanen ym., 2017). Toimijuutta on tarkasteltu toimijan, rakenteiden ja niiden väliseen vuorovaikutukseen liittyvien kysymysten pohjalta muun muassa psykologiassa (Bandura, 1997) ja sosiologiassa (Giddens, 1984; Archer, 2003). Lisäksi käsitettä on tarkasteltu ja määritelty eri tavoin post-strukturalistisen ja sosiokulttuurisen sekä elämäntutkimuksen ja identiteettiä tarkastelevan tutkimuksen piirissä (Eteläpelto ym., 2013). Vaikka toimijuutta on käsitteellistetty eri tavoin, teoreettisena käsitteenä se on kuitenkin säilynyt melko abstraktina, sitä on toisinaan käytetty epätasaisesti (Goller & Paloniemi, 2017) ja käsitettä koskeva empiirinen tutkimus on jäänyt vähäiseksi (Goller & Harteis, 2017). Sitä koskevat näkemykset voidaan myös ammatillisen toimijuuden osalta kiteyttää näkemyksiin toimijuudesta joko yksilön omaamana kykyinä tai piirteinä tai hänen toimintanaan (Goller & Harteis 2017; Paloniemi & Goller, 2017).

Ammatillisesta toimijuudesta on myös useita toisistaan eriäviä määritelmiä (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022; Vähäsantanen ym., 2017; Vähäsantanen ym., 2019). Tarkastelutavat on Paloniemen ja Gollerin (2017) mukaan kiteytettävissä näkökulmiksi ammatillisesta toimijuudesta yksilöllisenä, yksilöllisiin kykyihin ja toimintaan liittyvänä, tai kollektiivisena, ammatillisiin tiimeihin ja ryhmiin ulottuvana ilmiönä. Keskeiset erot näkemyksissä liittyvät heidän mukaansa tapaan nähdä yksilön ja sosiaalisen käytännön välinen suhde. Vähäsantanen ym. (2022) kokoavat työssä oppimisen ja työelämäntutkimuksen osalta ammatillisen toimijuuden työssä vaikuttamiseksi ja päätösten tekemiseksi sekä työhön liittyväksi toiminnaksi, osallistumiseksi ja kuulumiseksi yhteisöön.

Aikuiskasvatustieteeseen painottuvan työelämä tutkimuksen alueella Eteläpelto ym. (2013) yhdistävät ammatillisen toimijuuden käsitteessä aiempien tutkimussuuntausten subjektikeskeisyyden sosiokulttuuriseen kontekstiin ja määrittelevät ammatillisen toimijuuden ammatillisten subjektien ja/tai yhteisöjen kannan ottamiseksi, valintojen ja päätösten tekemiseksi sekä vaikuttamiseksi tavoilla, joilla on vaikutusta heidän työhönsä ja/tai ammatillisiin identiteetteihin (ks. myös Hökkä ym., 2017). Sen toteuttaminen kohdistuu tiettyyn tarkoitukseen (Hökkä ym., 2017), joka voi liittyä työympäristöön, -olosuhteisiin, -käytänteisiin, ammatilliseen identiteettiin tai uraan (Vähäsantanen ym., 2019). Ammatillisen toimijuuden toteuttaminen tapahtuu tietyissä sosiokulttuurisissa ja materiaalisissa olosuhteissa, jotka sekä mahdollistavat että rajoittavat toimijuuden toteuttamista (Eteläpelto ym., 2013). Jokaisen yksilöllinen (työ)kokemus, tietämys ja kompetenssi muodostavat kehityksellisiä tarjoumia ja yksilöllisiä resursseja hänen ammatillisen toimijuutensa toteuttamiselle (Eteläpelto ym., 2013).

**Tunteita koskeva tutkimus.** Tunteita on pitkään tutkittu psykologisesta näkökulmasta sekä sosiologisesta tai sosiokulttuurisesta näkökulmasta (Hökkä, Vähäsantanen & Paloniemi, 2020; Hökkä, Räikkönen ym., 2020; Ikävalko, Hökkä ym., 2020). Näistä ensimmäisessä tunteet näyttäytyvät yksilöllisenä kokemuksena ja ilmiönä (Hökkä, Vähäsantanen & Paloniemi, 2020; ks. myös Zembylas, 2007), kun taas jälkimmäinen tuo tunteiden tarkasteluun yksilöiden välisen vuorovaikutuksen, ryhmien ja kulttuurisen tason, kuten esimerkiksi jaetun sosiaalisen identiteetin, normien, arvojen ja käytänteiden roolin (Parkinson ym., 2004, s. 2) sekä tunteet kommunikatiivisena kokemuksena (Zembylas, 2007). Lisäksi tutkimus on pyrkinyt yhdistämään nämä vastakkaisinakin näyttäytyneet näkökulmat interaktionistiseksi lähestymistavaksi, joka korostaa kielen, kehollisuuden (ts. tunteiden ilmentämisen ja osoittamisen) ja kulttuurin merkitystä tunteiden kokemisessa sekä sosiokulttuurisen kontekstin, ruumiillisuuden ja sosialisointikäytäntöjen merkitystä tunteiden tutkimisessa (Zembylas, 2007). Tunteiden tutkimusta on haastanut erimielisyys siitä, mitä on tunne (Zembylas, 2007; Hökkä, Vähäsantanen & Paloniemi, 2020) ja millainen on luonnon ja kulttuurin osuus tunteiden kokemisessa ja ilmaisussa (Zembylas, 2007).

**Tunnetoimijuus.** Vaikka tunteet ovat pitkään olleet työelämä tutkimuksen kiinnostuksen kohteena (Hökkä, Ikävalko ym., 2020), toimijuutta on niiden näkökulmasta tarkasteltu melko vähän (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Silloin, kun toimijuus on yhdistetty tunteisiin, toimijuuden on esimerkiksi nähty piilevän tunteissa, joiden on nähty rakentuvan sosiaalisissa käytännöissä ja joiden rooli on nähty keskeisenä siinä, miten ihmiset kokevat maailman sekä ovat osana sitä (Weenink & Spaargaren, 2016). Tätä näkemystä on kritisoitu toimijuuden tunteisiin kohdistuvien vaikutusten huomiotta jättämisestä (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Lisäksi tutkimuksen haasteet ovat liittyneet sekä toiminnan ja kompetenssin samanaikaiseen huomioimiseen toimijuuden määrittelyssä että toisaalta organisaatiossa käsillä olevien tunteiden huomiotta jättämiseen (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022).

TUNTO2-hankkeen (Ikävalko ym., 2023), jossa tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty, sekä tunnetoimijuus-mittarin (Hökkä, Räikkönen ym., 2020) taustalla on subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkemys tunnetoimijuudesta. Määritelmä yhdistää edellä mainitut tunnetutkimuksen näkökulmat (Hökkä, Räikkönen ym., 2020) ja huomioi yksilön osana sosiokulttuurista kontekstiaan, mutta myös aktiivisena ja kyvykkäänä muuttamaan tämän kontekstin olosuhteita (Eteläpelto ym., 2013). Tunnetoimijuuden (Hökkä, Ikävalko ym., 2020, s. 13) nähdään olevan *”tunteiden (omien ja muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioinnottamista sekä tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa”* ja se nähdään *”sekä yksilön kompetenssina, jota voidaan vahvistaa, että toimintana ja tunteisiin vaikuttamisena työssä”* (ks. myös Hökkä, Räikkönen ym., 2020; Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Tunnetoimijuus nojaa yksilön resursseihin (mm. ammatilliseen kokemukseen ja kompetensseihin) ja sitä rajoittavat yksilölliset tekijät samoin kuin se rakentuu työympäristön sosiaalisten tekijöiden tarjoamien resurssien ja rajoitteiden varassa (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Tuloksena on edellä kuvatut näkökulmat integroiva, tunteiden sosiokulttuurisen kontekstin merkitystä korostava lä-

hestymistapa, joka korostaa yksilöllisten tunnekokemusten tilannesidonnaisuutta ja vaihtelevuutta sekä kontekstia tunneilmaisua jäsentävänä resurssina ja siihen vaikuttavana tekijänä (Hökkä, Räikkönen ym., 2020).

Aiempi subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen tunnetoimijuuden määrittelmään nojaava tutkimus on todennut tunnetoimijuuden koostuvan kahdesta erillisestä ulottuvuudesta: omista tunnetaidoista ja tunteisiin vaikuttamisesta työssä (Hökkä, Räikkönen ym., 2020; Paloniemi ym., 2020). Nämä ulottuvuudet pitävät sisällään henkilön tunteisiin liittyvän ymmärryksen, tiedot ja taidot sekä tunteisiin liittyvän toiminnan (Hökkä, Räikkönen ym., 2020) ja niiden suhde nähdään vastavuoroisena (Paloniemi ym., 2020). Niistä omat tunnetaidot liittyvät omien ja muiden tunteiden havaitsemiseen, tunnistamiseen ja huomioimiseen sekä taitoon ilmaista tunteita, kun taas tunteisiin vaikuttaminen työssä liittyy omiin ja toisten tunteisiin sekä työpaikan ilmapiiriin vaikuttamiseen (Paloniemi ym., 2020; Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Ne sisältävät sekä näkemyksen tunteista yksilöllisenä kokemuksena että sosiokulttuuristen tekijöiden roolin niitä resursoivina ja rajoittavina (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu tunnetoimijuuden ulottuvuuksiin työn imun resurssina eri-ikäisillä.

Aikaisempi tutkimus osoitti tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien olevan läheisesti ja positiivisesti yhteydessä yksilön kokemaan työn imuun (Hökkä, Räikkönen ym., 2020, s. 67, 84). Aiemmassa tutkimuksessa ei ole tarkasteltu tunnetoimijuuden yhteyttä ikään, eikä ikää ole tarkasteltu tunnetoimijuuden ja työn imun välistä yhteyttä tutkittaessa. Sen sijaan työelämä tutkimuksen piirissä tunteita ja ikää on työn imun tutkimuksessa tarkasteltu muiden käsitteiden avulla. Seuraavaksi avaan työn imun tutkimusta sekä ikään liittyvää tutkimustietoa näiden käsitteiden avulla.

Tunnetoimijuuden käsitteen taustalla on aiempi tunneälyä, emotionaalista kompetenssia, tunteiden säätelyä ja tunnetyötä koskeva tutkimus sekä siihen liittyneet haasteet (ks. Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022; Hökkä, Räikkönen ym., 2022). Tunneäly on liitetty tunteiden havaitsemiseen, ymmärtämiseen, hallitsemiseen, ilmaisemiseen ja niiden hyödyntämiseen ajattelussa (Mayer ym.,

2016, s. 294; Van Rooy & Viswesvaran, 2004) ja se on määritelty esimerkiksi sosiaalisen älykkyyden osaksi (Dougherty & Krone, 2002), persoonallisuuden piirteeksi (Ashkanasy, 2015) ja kokoelmaksi verbaalisia ja nonverbaalisia kykyjä (Van Rooy & Viswesvaran, 2004). Haluttaessa korostaa tunnetaitojen opittavuutta ja kehitettävyyttä on käytetty emotionaalisen kompetenssin käsitettä (Hökkä, Räikkönen ym., 2022), jolla tarkoitetaan esimerkiksi yksilöiden opittavissa ja kehitettävissä olevaa kykyä havaita, ymmärtää, tunnistaa, ilmaista ja hyödyntää sekä arvioida ja valvoa/tarkkailla omia ja toisten tunteita (ks. Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022; Ikävalko, Hökkä ym., 2020). Tunteiden säätelyllä kuvataan muun muassa prosessia, jossa pyritään säätämään tunteen kokemista ennen sen heräämistä, tai tunteen kontrollointia ja ilmaisemista (Gross, 1998) sekä yksilön kykyä hallita sosiaalisesti rakentuvia tunteita ja ilmaista niitä sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla kussakin sosiokulttuurisessa kontekstissa (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Tunnetyöllä tarkoitetaan työn edellyttämää tunteiden ilmaisemista (ml. niiden esittämistä) asiakkaalle riippumatta omasta sisäisesti koetusta tunnetilasta (Hochschild, 2012). Näistä tunnetyön ja tunteiden säätelyn on nähty edustavan tunteiden sosiaalista rakentumista edustavia lähestymistapoja (Hökkä, Räikkönen ym., 2020; ks. myös Butler & Gross, 2009). Emotionaalisen kompetenssin ja tunteiden säätelyn (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022) sekä toisaalta tunnetyön ja tunteiden säätelyn on nähty käsitteellisesti olevan lähellä toisiaan (Hökkä, Vähäsantanen & Paloniemi, 2020). Tunnetoimijuuden näkökulmasta edellä kuvatuista tunnetutkimuksen käsitteistä tunteiden säätelyn on nähty olevan lähellä tunteisiin vaikuttamista työssä, kun taas omien tunnetaitojen tarkastelu on kytketty vahvemmin emotionaalisen kompetenssin käsitteeseen (Hökkä, Räikkönen ym., 2022), joka tuo tunnetoimijuuden käsitteeseen näkemyksen taitojen opittavuudesta ja kehitettävyydestä organisaatiokontekstissa (Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022).

Työn imua tutkittaessa tunnetyötä on tarkastelu TV-TV-mallin mukaisesti työn vaatimuksena (ks. Mauno ym., 2016) ja tunteiden säätelyä COR-teorian mukaisesti työn imuun liittyvänä yksilöllisenä resurssina (ks. Bouckenoghe ym., 2014; Kim & Kang, 2017). Sen sijaan emotionaalista kompetenssia on työn imun



tutkimuksessa tarkasteltu vähän. Koska tässä tutkimuksessa tarkastelussa ovat työn imun resurssit, aiemman tutkimuksen osalta kiinnostavimpia ovat työn imun, iän ja tunteiden säätelyn yhteyttä koskevat tulokset, jotka ovat ristiriitaisia: iän ja tunteiden säätelyn yhteys todettiin heikon positiiviseksi (Kim & Kang, 2017, s. 737–739), yhteyttä ei todettu tilastollisesti merkitseväksi (Bouckenooghe ym. 2014, s. 516) tai eri tunteidensäätelystrategioiden yhteys ikään vaihteli voimakkuuden ja tilastollisen merkitsevyyden osalta (Johnson ym., 2017, s. 210).

**Tunteita ja ikää koskeva tutkimus** esittää vanhempien aikuisten kokevan enemmän positiivisia (Isaacowitz & Blanchard-Fields, 2012; Carstensen ym., 2003) ja vähemmän negatiivisia tunteita kuin nuoremmat aikuiset (Carstensen ym., 2000) sekä heidän muistavan ja käsittelevän emotionaalisia ärsykeitä ja erityisesti positiivista informaatiota eri tavalla (Carstensen ym., 2003; ks. myös Isaacowitz & Blanchard-Fields, 2012). Tutkimustulokset viittaavat siihen, että emotionaalinen hyvinvointi lisääntyy, tunnekokemukset tasaantuvat sekä emotionaalinen vakaus lisääntyy ikääntyessä, vaikkakin tutkimuksellisia haasteina on nostettu esille muun muassa poikkileikkaustutkimusten vallitsevuuden heijastuminen tutkimustuloksiin (Carstensen ym., 2011). Vanhempien aikuisten positiivisten tunnekokemusten määrän on arveltu perustuvan siihen, että heidän osoittamansa positiivisuus palvelee tunteiden säätelyn strategioita (ks. Isaacowitz & Blanchard-Fields, 2012).

Vanhempien aikuisten on todettu säätelevän tunteitaan nuorempia aikuisia paremmin ja tehokkaammin (Scheibe & Blanchard-Fields, 2009). Työelämässä vanhempien työntekijöiden on Doerwaldin ja kollegoiden (2016, s. 169–170) mukaan todettu toimivan useimpien emotionaalisen kompetenssin osa-alueiden (*'emotional competencies'*) osalta yhtä hyvin kuin nuoremmat ja joillakin alueilla, kuten omien tunteiden säätelyssä ja toisten tunteiden ymmärtämisessä, hieman nuorempia työntekijöitä paremmin. Sen sijaan toisten tunteiden havaitsemisessa vanhemmat työntekijät suoriutuivat heidän mukaansa nuoria heikommin. Vanhempien ihmisten vähäisempiä negatiivisia tunnekokemuksia on selitetty sosioemotionaalisen valinnan teorialla, joka kuvaa ihmisen pyrkimystä priorisoida

vanhemmalla iällä emotionaalisesti tyydyttävien päämäärien tavoittelu ja merkitykselliset sosiaaliset suhteet (uusien sijaan) jäljellä oleva elinaika tiedostaen (Carstensen ym., 2000; Carstensen ym., 2003; Carstensen ym., 2011; Isaacowitz & Blanchard-Fields, 2012). Lisäksi teoria korostaa motivaation merkitystä ikään liittyvissä muutoksissa, kuten muutoksissa negatiivisista tapahtumista selviytymisessä sekä positiiviseksi koetun informaation kognitiivisessa prosessoinnissa ja paremmassa muistamisessa (Carstensen ym., 2003). Työelämässä vanhempien työntekijöiden paremman työn imun on arvioitu liittyvän heidän taipumukseensa keskittyä työnsä positiivisiin puoliin (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015) ja heidän elämäkokemuksensa myötä vahvistuneeseen kykyyn käyttää paremmin positiivisia tunnesäätelystrategioita (Johnson ym., 2017). Vahvan tunteiden säätelyn ja omaan työuraan kytkeytyvän identiteetin on todettu yhdessä selittävän iän ja työn imun välistä positiivista yhteyttä (Kim & Kang, 2017). Paremman tunteiden hallinnan myötä vanhempien työntekijöiden on arvioitu kykenevän nuorempia paremmin jäämään työhön, joka edellyttää usein tunnelautunutta asiakasvuorovaikutusta (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015). Vaikka toisaalta Doerwaldin ja kollegoiden (2016) mukaan toisten tunteiden havaitsemisen on todettu heikkenevän iän myötä, emotionaalinen kompetenssi voidaan heidän mukaansa nähdä nimenomaan vanhempien työntekijöiden resurssina. Eri tutkimusten tulosten vertailua kuitenkin heidän mukaansa haastaa erilaisten ikäjakaumien käyttö, usein keski-ikäisten pois jättäminen tarkasteluista ja ikäjakauman ääripäiden (esim. alle 30-vuotiaiden ja 60 vuotta täyttäneiden) vertailu.

Tunteet nähdään sekä yksilön sisäisinä että vahvasti sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvinä ilmiöinä (Butler & Gross, 2009). Elfenbein (2023) kokoaa tunteita organisaatiossa tarkastelevassa review-artikkelissaan tunteen määritelmäksi jaksoittaisen ja säädeltävissä olevan prosessin, jossa yksilön subjektiivinen merkityksen rakentaminen maailmasta ja sen ilmiöistä johtaa tunnekokemukseen. Tunnekokemus johtaa hänen mukaansa tietynlaiseen käyttäytymiseen, asenteisiin, käsityksiin ja tietoon, jotka tulevat esille ja toisten havaittaviksi. Tunteiden havaitseminen, säätely ja käyttö liittyvät sosiaalisten päämäärien saavut-

tamiseen (Parke & Seo, 2017) ja niiden ymmärtämisellä, kokemisella ja ilmaisemisella on keskeinen rooli niin kahdensivolisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa kuin ryhmän (esim. työtiimin) tai organisaation tasolla (ks. Niedenthal & Brauer, 2012; Elfenbein, 2023). Työyhteisöjen näkökulmasta muiden toimijoiden tunteet sekä tunnekokemusten jakaminen ja niihin vastaaminen vaikuttavat siihen, millainen tunneilmasto työyhteisöön kehittyy (Härtel & Liu, 2012). Sekä toimijuuden että tunteiden ilmenemisessä on Hökän, Räikkösen ja kollegoiden (2020) mukaan keskeistä, millaisia kontekstuaalisia tekijöitä (resursseja ja rajoitteita) työympäristössä on käytettävissä. Tästä syystä he korostavat tunneilmaston tarkastelun merkitystä.

## 1.4 Tunneilmasto

Työyhteisössä tuodaan esiin monenlaisia tunteita, jotka vaikuttavat sen jäsenten tapaan kokea työyhteisö (ks. Elfenbein, 2023). Tunneilmastolla (*'emotional climate'*) tarkoitetaan sitä, millaisina organisaation jäsen havaitsee tai tulkitsee organisaation jäsenten enemmistön tunteet tietyssä organisaation tilanteessa tietynä aikana (Yurtsever & De Rivera, 2010; De Rivera, 1992 De Riveran & Páezin, 2007, s. 234 mukaan). Käsite on myös liitetty organisaation jäsenten kollektiiviseen mielialaan sekä vertaisiin, johtoon ja koko organisaatioon kohdistuviin asenteisiin (Ashkanasy, 2015). Tunneilmastolla (*'affect climate'*, Parke & Seo, 2017) kuvataan myös työntekijöiden jaettua näkemystä siitä, millaisia toimintaperiaatteita, käytäntöjä, rutiineja ja odotuksia organisaatiossa kohdistuu heidän tunnekokemuksiinsa ja tunteiden ilmaisuunsa. Tämä jaettu näkemys kohdistuu tunteisiin liittyviin odotuksiin (miten suoraan tai epäsuorasti organisaation toimintaperiaatteet, käytännöt ja rutiinit tukevat, palkitsevat tai asettavat odotuksia tunteisiin ja tunnekokemuksiin liittyen), tunteiden hyödyntämiseen (millaista tunteiden ilmaisua ja millaisia tunnekokemuksia organisaatiossa tuetaan tai palkitaan ja mitä tunneilmaisilla toivotaan tai odotetaan tavoiteltavan) sekä tunteiden säätelyyn (millaisia prosesseja ja strategioita hyödynnetään ei-toivottujen tunnekokemusten säätelyssä ja hallinnassa) (Parke & Seo, 2017). Käsite rakentuu

ilmaston (*'climate'*, ks. Luria, 2019) ja edelleen organisaatioilmaston (*'organizational climate'*, ks. Schneider ym., 2013; Luria, 2019) tutkimukselle nostaa tarkasteluun tunteet osana organisaatioilmastoa (ks. Ashkanasy & Härtel, 2014).

Tunneilmaston nähdään rakentuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja vaikuttavan sosiaaliseen vuorovaikutukseen organisaation kaikilla vuorovaikutuksen tasoilla (ks. Tran, 1998). Yksimielisyyttä ei kuitenkaan ole saavutettu siitä, onko kyseessä tiimi- vai organisaatiotason ilmiö (Ashkanasy, 2015). Tunneilmaston rakentuminen edellyttää de Riveran ja Páezin (2007) mukaan ihmisjoukkoa ja suoraa vuorovaikutusta, josta välittyy tietoa organisaation tapahtumista, tai epäsuoraa vuorovaikutusta välittäen tapahtumia koskevia huhuja. Tästä huolimatta se nähdään heidän mukaansa myös tietyllä tapaa objektiivisena ilmiönä; toisin sanoen, vaikka tunneilmasto liittyy ryhmän jäsenten suhteisiin, se on havaittavissa yksilön henkilökohtaisista tunteista riippumatta.

Tunneilmastoon vaikuttavat sekä makrososiaaliset prosessit ja objektiiviset tekijät, kuten institutionaaliset tai poliittiset järjestelyt, mutta myös psyko- ja mikrososiaaliset prosessit, kuten ihmisten käytös ja sen jatkuvuus (De Rivera & Páez, 2007). Tunneilmaston esitetään vaikuttavan muun muassa organisaation luovuuteen, päätöksentekoon, joustavuuteen ja sopeutumiskykyyn, oppimiskykyyn ja organisaation tulokseen (Tran, 1998). Tunneilmastoa voidaan kehittää muuttamalla tapaa osoittaa, käsitellä tai säädellä organisaation käytäntöihin, rutiineihin ja toimintaperiaatteisiin liittyviä tunteita (Ikävalko, Paloniemi ym., 2020).

Aikaisempi tutkimus osoitti yksilön kokemuksen työpaikkansa tunneilmastosta olevan läheisesti ja positiivisesti yhteydessä tunnetoimijuuden ulottuvuuksiin, joista tunteisiin vaikuttamisella työssä havaittiin olevan voimakkaampi positiivinen yhteys tunneilmastoon kuin omilla tunnetaidoilla (Hökkä, Räikkönen ym., 2020, s. 67, 83). Lisäksi tunnetoimijuudella ja työpaikan tunneilmastolla todettiin olevan tilastollisesti merkitsevä yhteisvaikutus työn imuun (Ikävalko ym., 2023): työpaikan tunneilmaston todettiin selittävän työn imua vahvemmin silloin, kun henkilön arvio tunnetoimijuudestaan jäi matalaksi, ja

vastaavasti heikommin silloin, kun henkilön arvio tunnetoimijuudesta oli korkeampi.

## 1.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen yhteys iällä on koettuun työn imuun, tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksiin ja arvioon työpaikan tunneilmastosta sekä millainen tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteys on työn imuun eri-ikäisillä. Tavoitteena on lisätä tunnetoimijuutta, tunneilmastoa ja työn imua koskevaa tietoa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko ikä yhteydessä työn imuun?
2. Arvioivatko eri-ikäiset henkilöt tunnetoimijuutensa ulottuvuuksia eli omia tunnetaitojaan ja tunteisiin vaikuttamista työssä sekä työpaikkansa tunneilmastoa keskimäärin eri tavoin?
3. Millainen on omien tunnetaitojen, tunteisiin vaikuttamisen työssä ja tunneilmaston yhteys työn imuun eri-ikäisillä?

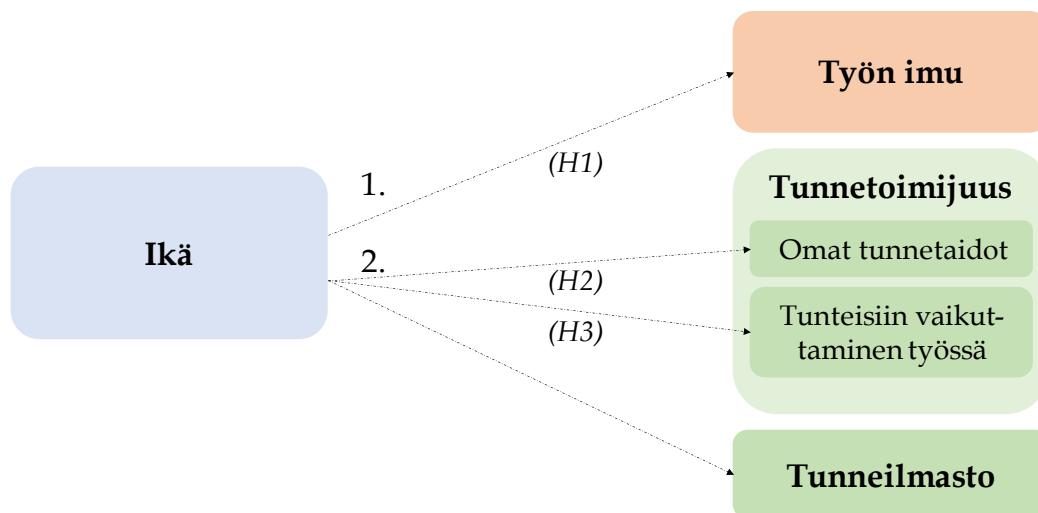
Ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä koskevat tutkimusasetelmat sekä aiemman tutkimustiedon perusteella asetetut hypoteesit on kuvattu kuvioissa 1. Vaikka iän ja työn imun välistä yhteyttä koskevat tulokset ovat ristiriitaisia ja muuttujien väliset yhteydet ovat olleet heikkoja, aiemman tutkimustiedon (esim. Kim & Kang, 2017; Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; Swanberg ym., 2011) nojalla esitän ensimmäistä tutkimuskysymystä koskevana hypoteesina, että iän ja työn imun välillä on positiivinen yhteys (*H1*).

Koska tässä tutkimuksessa teoreettisena lähtökohtana on subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan ja eri tunneteoriat yhdistävä tunnetoimijuuden määritelmä (ks. Hökkä, Räikkönen ym., 2020), ei iän ja tunteisiin liittyvän osaamisen välinen suhde ole yksiselitteinen. Aiempi tutkimus (Kim & Kang, 2017; Johnson ym., 2017; Doerwald ym., 2016; Scheibe & Blanchard-Fields, 2009) tukee vahvimmin käsitystä iän ja tunteiden säätelyn välisestä positiivisesta yhteydestä. Tästä syystä esitän toista tutkimuskysymystä koskevina hypoteeseina, että iällä ja omilla tunnetaidoilla on positiivinen yhteys (*H2*) ja iällä ja tunteisiin vaikuttamisella työssä on positiivinen yhteys (*H3*). Iän suhdetta henkilön arvioon

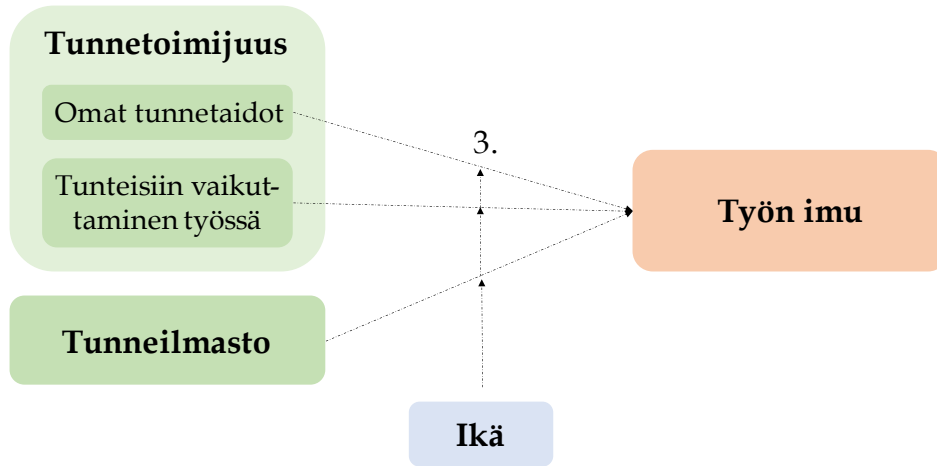
tunneilmastosta tarkastellaan puolestaan eksploratiivisesti ilman sidosta teoriaan tai tutkimustuloksiin tarkoituksena kuvailla näiden eri tekijöiden välistä yhteyttä.

### Kuvio 1

1. ja 2. tutkimuskysymystä koskeva tutkimusasetelma ja hypoteesit



Kolmannen tutkimuskysymyksen osalta tutkimusasetelma on kuvattu kuviossa 2. Aikaisempi tutkimus on tarkastellut tunnetoimijuuden ulottuvuuksien yhteyttä työpaikkansa tunneilmastoon ja työn imuun (ks. Hökkä, Räikkönen ym., 2020), tunnetoimijuuden ja tunneilmaston yhteisvaikutusta työn imuun sekä henkilön tunnetoimijuuden ja työpaikan tunneilmastoon liittyvien kokemusten pohjalta laadittujen tunneprofiilien yhteyttä työn imuun (ks. Ikävalko ym., 2023, s. 16–17, 21). Aiemmin ei kuitenkaan ole tutkittu tunnetoimijuuden, tunneilmaston ja työn imun välisiä yhteyksiä eri-ikäisillä. Tästä syystä kolmatta tutkimuskysymystä tarkastellaan eksploratiivisesti pyrkien kuvailemaan näiden eri tekijöiden välistä yhteyttä.

**Kuvio 2***3. tutkimuskysymystä koskeva tutkimusasetelma*



## 2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Tutkimusaineisto ja tutkimukseen osallistuneet

Tämä tutkimus perustuu kyselyaineisoon, joka on kerätty osana Työsuojelurahaston rahoittamaa ja Jyväskylän yliopiston ja Aalto-yliopiston vuosina 2021–2023 toteuttamaa *Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena* (TUNTO2) -tutkimus- ja kehittämishanketta (Ikävalko ym., 2023). Hankkeessa tutkittiin tunnetoimijuuden kehittymistä sekä tunnetoimijuuden yhteyttä strategian toteuttamiseen ja työpaikan tunneilmaston kehittymiseen kyselyin, haastatteluin ja havainnoimalla. Lisäksi hankkeeseen kuuluneissa kolmessa teollisuuden, teknisen alan sekä tukku- ja vähittäiskaupan organisaatiossa toteutettiin interventio tunnetaitojen kehittämiseksi. Tämän tutkimuksen aineiston muodostavat kyselyvastaukset, jotka on kerätty edellä mainituissa kolmessa eri toimialoja edustavassa organisaatiossa vuosina 2021–2022. Kyseessä on itsenäisenä kokonaisuutena toteutettu poikkileikkaustutkimus.

Kyselyaineisto kattaa 1181 henkilön vastaukset. Kyseessä on hankkeessa kolmena eri ajankohtana toteutetun kyselyn vastaajista muodostettu kokonaisaineisto eli mukana aineistossa on vastaajien ensimmäiset vastaukset (ks. Ikävalko, ym. 2023). Aineisto kerättiin interventiokontekstissa, joten se perustuu taroituksenmukaiseen otantaan. Kyselyn vastaanottaneista 51 % vastasi kyselyyn.

Kyselyyn vastanneiden taustatiedot on esitetty taulukossa 1. Sukupuolen osalta miehiä oli vastaajissa jonkin verran enemmän kuin suomalaisissa palkansaajissa keskimäärin (ks. Tilastokeskus, 20.8.2023). Kyselyyn vastanneiden koulutustaso oli hyvin korkea verrattuna suomalaisiin palkansaajiin (Lehto & Sutela, 2014) ja suomalaisten 25–64-vuotiaiden koulutustasoon (OECD, 2021). Koska eri toimialoilta kertyi hyvin erilainen määrä vastauksia, toimialoja ei tässä tutkimuksessa vertailla keskenään. Vastaajista valtaosa oli joko 30–39-, 40–49- tai 50–59-vuotiaita.

**Taulukko 1.***Osallistujien kuvailevat taustatiedot*

		<i>n</i>	%
Sukupuoli ( <i>n</i> = 1181)	Miehet	638	54.0
	Naiset	489	41.4
	Muu / en halua sanoa	54	4.6
Ikä ( <i>n</i> = 1175)	alle 30	123	10.4
	30-39	253	21.4
	40-49	331	27.9
	50-59	307	26.0
	60+	161	13.6
Toimiala ( <i>n</i> = 1181)	Teollisuus	19	1.6
	Tekninen ala	1110	94
	Tukku- ja vähittäiskauppa	52	4.4
Peruskoulutus ( <i>n</i> = 1180)	Ei suoritettua tutkintoa	2	0.2
	Toinen aste / kouluaste <sup>a</sup>	69	5.8
	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	72	6.1
	Alempi korkeakoulututkinto <sup>b</sup>	155	13.1
	Ylempi korkeakoulututkinto <sup>c</sup>	502	42.5
	Tutkijakoulutus <sup>d</sup>	380	32.2
Työkokemus organisaatioissa vuosina ( <i>n</i> = 1145)	0-10	560	47.4
	11-20	286	24.2
	21-30	181	15.3
	31-40	107	9.1
	yli 40	11	0.9
Työkokemus nykyisessä työtehtävässä vuosina ( <i>n</i> = 1153)	0-10	854	72.3
	11-20	219	18.5
	21-30	53	4.5
	31-40	23	1.9
	yli 40	4	0.3
Asema ( <i>n</i> = 1181)	Esimies	178	15.1
	Työntekijä	1003	84.9

*Huom.* (*N* = 1145-1181) <sup>a</sup> ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto; <sup>b</sup> ammattikorkeakoulututkinto tai alempi yliopistotutkinto; <sup>c</sup> ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai ylempi yliopistotutkinto; <sup>d</sup> lisensiaatin tai tohtorin tutkinto.

## 2.2 Mittarit ja muuttujat

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi hyödynnettiin tunnetoimijuutta, tunneilmastoa ja työn imua koskevia väittämiä sekä vastaajien ikää.

*Ikä* Tässä tutkimuksessa ikää tarkasteltiin kronologisena ikänä. Kyselyssä vastaajia pyydettiin ilmoittamaan ikänsä vuosina. Koska aineiston alustavassa analyysissä iän ja muiden tarkasteltujen muuttujien välillä ei todettu lineaarisia yhteyksiä (ks. seuraava luku 2.3), ikä luokiteltiin analyysin toteuttamiseksi viiteen luokkaan: alle 30-vuotiaisiin, 30–39-vuotiaisiin, 40–49-vuotiaisiin, 50–59-vuotiaisiin sekä 60 vuotta täyttäneisiin. Pääasiassa vuosikymmenten välein toteutetulla ikäluokittelulla pyrittiin saamaan riittävän tarkkaa tietoa, jakamaan vastaajat tasaisesti eri luokkiin ja takaamaan eri luokkien riittävän suuri koko.

*Työn imua* mitattiin kolmesta väittämästä koostuvalla validoidulla UWES-3-mittarilla (Schaufeli ym., 2019), jonka väittämät olivat: 1) tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni, 2) olen innostunut työstäni ja 3) olen täysin uppoutunut työhöni. Väittämiin vastattiin 7-portaisella asteikolla: 0 = ei koskaan, 1 = muutaman kerran vuodessa, 2 = kerran kuussa, 3 = muutaman kerran kuussa, 4 = kerran viikossa, 5 = muutaman kerran viikossa, 6 = päivittäin. Kolmen väittämän mittari ei mahdollista työn imun ulottuvuuksien tarkastelua erikseen (Schaufeli ym. 2019), joten tässä tutkimuksessa työn imua tarkastellaan kokonaisuutena. Väittämien pohjalta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka luotettavuutta arvioitiin McDonaldsin omegan ( $\omega$ ) avulla (ks. Hayes & Coutts, 2020). Keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti kuvaa sitä, miten johdonmukaisesti eri muuttujat kuvaavat samaa asiaa. Työn imu -keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli melko korkea ( $\omega = .86$ ) ylittäen raja-arvona pidetyn  $.60$  (ks. Jokivuori & Hietala, 2007) ja ollen linjassa aiemman tuloksen kanssa ( $\omega = .84$ , Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022). Analyysin edetessä keskiarvosummamuuttuja luokiteltiin edelleen 5-luokkaiseksi järjestysasteikolliseksi muuttujaksi [1 = enintään kerran kuussa (1-3.4), 2 = muutaman kerran kuussa (3.5-4.4), 3 = kerran viikossa (4.5-5.4), 4 = muutaman kerran viikossa (5.5-6.4); 5 = päivittäin (> 6.6)], mikä oli edellytys ristiintaulukoinnin ja Pearsonin khiin neliö -yhteensopivuustestin toteuttamiselle (ks. Nummenmaa, 2009).

*Tunnetoimijuutta* mitattiin TUNTO-hankkeessa laaditulla validoidulla (Hökkä, Ikävalko ym. 2020; Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022) mittarilla, jossa kuhunkin väittämään (ks. taulukko 2) vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Tunnetoimijuuden väittämille toteutettiin eksploratiivinen faktorianalyysi (EFA), jonka korrelaatioihin, otoksen kokoon (Metsämuuronen, 2006; Cooligan, 2019) ja mitta-asteikkoon liittyvät edellytykset täyttyivät (Metsämuuronen, 2006). Yksittäisten muuttujien luotettavuutta (Metsämuuronen, 2009) ja niiden prosentuaalista selitysosuutta faktoriratkaisussa (Jokivuori & Hietala, 2007) kuvaavat kommunaliteetit vaihtelivat välillä .36-.72: näin ollen pienimmillään faktorirakenne selitti 36 prosenttia ja parhaimmillaan 72 prosenttia muuttujien vaihtelusta. Koska kaikkien muuttujien lataukset ylittivät raja-arvona (Tabachnick & Fidell, 2014) pidetyn .32, faktorit selittävät riittävästi muuttujien arvoissa esiintyvää vaihtelua ja kaikki muuttujat voitiin jättää analyysiin.

Koska tunnetoimijuuteen liittyvät muuttujat eivät olleet normaalijakautuneita, käytettiin analyysissä yleistettyjen neliösummien menetelmää (GLS, Nummenmaa, 2009). Analyysissä käytettiin vinokulmaista oblimin-rotatiota, joka sallii faktoreiden keskinäisen korreloinnin (Jokivuori & Hietala, 2007; Metsämuuronen, 2009). Ratkaisua tuki Fabrigarin ja Wegenerin (2012) näkemys vinokulmaisen rotaation tarjoamasta realistisemmasta kuvasta aineistosta sekä aiempi tieto tunnetoimijuuden faktorirakenteesta, faktoreiden lukumäärästä ja väittämien latautumisesta eri faktoreille (Hökkä, Ikävalko ym., 2020). Faktoreiden lukumäärän määrittely perustui Scree Plot -kuvion tarkasteluun (Tabachnick & Fidell, 2014; Jokivuori & Hietala, 2007) sekä edellä kuvatun vinokulmaisen oblimin-rotatiion Kaiser-kriteeriin (Fabrigar & Wegener, 2012), jonka mukaan faktoreiden määrä perustuu yhden ylittävien ominaisarvojen (*eigenvalue*) määrään.

Tunnetoimijuutta koskevat väittämät latautuivat kahteen faktoriin, jotka selittivät muuttujien välisestä vaihtelusta yhteensä 45.8 prosenttia. Tätä voidaan ihmistieteissä (Jokivuori & Hietala, 2007) pitää tyypillisenä ja melko hyvänä selitystasteena. Faktorilataukset on kuvattu taulukossa 2. Faktorit nimettiin aiemman

tutkimuksen (Hökkä, Ikävalko ym., 2020; ks. myös Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022) mukaisesti 1) *tunteisiin vaikuttamiseksi työssä* ja 2) *omiksi tunnetaidoiksi*. Tunteisiin vaikuttaminen työssä -keskiarvosummamuuttujan McDonaldsin omega oli .78 ja selitti 36.6 prosenttia muuttujien kokonaisvaihtelusta. Omat tunnetaidot -keskiarvosummamuuttujan McDonaldsin omega oli .80 ja sen vastaava selitysosuus oli 9.2 prosenttia. Koska molempien reliabiliteetti ylittää raja-arvona pidetyn .60 (ks. Jokivuori & Hietala, 2007), niitä voidaan pitää sisäisesti yhtenäisinä. Niiden keskinäinen korrelaatio oli .57, jota voidaan pitää vahvana (ks. Cohen, 1977); toisin sanoen keskiarvosummamuuttujien välillä on vahva positiivinen yhteys. Korrelaation neliönä (ks. Cohen, 1977) määräytyvän efektikoon (32 %) perusteella kummankin keskiarvosummamuuttujan vaihtelusta 32 prosenttia selittyy toisen keskiarvosummamuuttujan vaihtelulla. Eksploratiivisen faktorianalyysin perusteella todettu faktorirakenne on yhteneväinen aiemmin mittarin pohjalta todettujen (Hökkä, Ikävalko ym., 2020; Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022) lopullisen faktorirakenteen kanssa.

## Taulukko 2

### *Eksploratiivinen faktorianalyysi tunnetoimijuuden mittarista*

Väittämä	Faktorilataus	
	1	2
Faktori 1: Tunteisiin vaikuttaminen työssä		
9. Osaan vahvistaa myönteisiä tunteita työpaikallani.	.85	-.02
10. Osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani.	.82	-.05
7. Pystyn omalta osaltani vaikuttamaan työpaikkani ilmapiiriin.	.63	-.08
8. Minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikallani.	.52	.17
6. Pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpaikallani.	.52	.04
5. Pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työssäni.	.40	.14
Faktori 2: Omat tunnetaidot		
2. Tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni.	-.05	.76
3. Osaan kuvailla tunteitani työssä monipuolisesti.	.02	.72
4. Tunnistan hyvin tunteita työpaikallani.	.12	.63
1. Kiinnitän huomiota tunteisiin työpaikallani.	.00	.62

*Huom.*  $N = 1181$ . Numero väittämän edellä viittaa väittämän alkuperäiseen numeroon. Menetelmänä käytettiin yleistettyjä pienimpiä neliösummia (*generalized least squares*) ja rotaatiomenetelmänä *Oblimin with Kaiser Normalization*. Yli .30 lataukset on vahvistettu.

*Tunneilmastoa* mitattiin TUNTO-hankkeessa (Ikävalko, Paloniemi ym. 2020; Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022) laaditulla, mutta TUNTO2-hankkeessa (Ikävalko, ym. 2023) muokatulla ja validoidulla mittarilla. Kyselyn väittämät olivat 1) työpaikallani huomioidaan ihmisten tunteet, 2) työpaikallani keskustellaan tunteista rakentavasti, 3) työpaikallani sallitaan erilaisten tunteiden ilmaisu, 4) työpaikallani ilmaistaan tunteita monipuolisesti ja 5) työpaikallani tuetaan sekä myönteisten että kielteisten tunteiden ilmaisua. Kuhunkin väittämään vastattiin

5-portaisella Likert-asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Väittämien pohjalta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka McDonaldsin omega oli .85. Tämä oli linjassa TUNTO-hankkeessa laaditun mittarin reliabiliteetin kanssa ( $\omega = .83$ , Hökkä, Vähäsantanen & Ikävalko, 2022).

### 2.3 Aineiston analyysi

Analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmistolla. Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi aineisto analysoitiin käyttäen ristiintaulukointia ja Pearsonin khiin neliö -yhteensopivuustestiä, yksisuuntaista varianssianalyysiä, Kruskal-Wallis-testiä ja lineaarista regressioanalyysiä.

Muuttujien histogrammien, sironta- ja boxplot -kuvioiden (Metsämuuronen, 2009) sekä vinous- ja huipukkuuslukujen tarkastelun (Cooligan, 2019) myötä todettiin, että ikä (vinous/keskivirhe = -1.04, huipukkuus/KV = -7.11), omat tunnetaidot (vinous/KV = -6.75, huipukkuus/KV = 3.6), tunteisiin vaikuttaminen työssä (vinous/KV = -5.35, huipukkuus/KV = 2.87) ja työn imu (vinous/KV = -14.24, huipukkuus/KV = 4.67) -muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita, eikä niiden välillä todettu lineaarisia yhteyksiä. Tämän vuoksi ensimmäiseen ja toiseen tutkimusongelmaan liittyvä aineiston analyysi aloitettiin käyttämällä epäparametrisiä menetelmiä muuttujamuunnosten sijaan (ks. Nummenmaa, 2009). Muuttujien tarkastelun yhteydessä niiden poikkeavat arvot (outlierit) korjattiin (Metsämuuronen, 2009; Tabachnick & Fidell, 2014) yhdistämällä ne lähellä olevaan arvoon: tämä koski kahden vanhimman vastaajan ikää sekä kuutta omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen työssä ja työn imu -keskiarvosummamuuttujien saamaa alinta arvoa. Kolmanteen tutkimusongelmaan vastaamiseksi toteutetussa lineaarisessa regressioanalyysissä se, että edellä mainitut muuttujat eivät olleet normaalijakautuneita, huomioitiin tutkimalla ja toteamalla residuaalien normaalijakautuneisuus, joka on lineaarisen regressioanalyysin edellytys (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 125-126).

län ja työn imun välistä yhteyttä tutkittiin ristiintaulukoinnin ja Pearsonin khiin neliö -riippumattomuustestin avulla. Menetelmän toteuttamiseksi ikämuuttuja ja työn imu -keskiarvosummamuuttuja luokiteltiin edellisessä luvussa (2.2) kuvatulla tavalla järjestysasteikollisiksi muuttujiksi (ks. Nummenmaa, 2009). Menetelmän oletukset (Metsämuuronen, 2009; Tabachnick & Fidell, 2014) aineiston laajuudesta ja riippumattomuudesta toteutuivat, mutta kutakin solua koskeva odotettujen frekvenssien vaatimus (Cooligan, 2019; Tabachnick & Fidell, 2014; Metsämuuronen, 2009; Nummenmaa, 2009) ei kaikilta osin toteutunut (tähän palaan tulosluvussa).

län yhteyttä omiin tunnetaitoihin, tunteisiin vaikuttamiseen työssä ja tunneilmastoon tutkittiin käyttäen yksisuuntaista varianssianalyysiä. Analyysimenetelmän oletukset (Nummenmaa, 2009) yhdestä mittauskerrasta ja havaintojen riippumattomuudesta toisistaan eli tutkittavien jakautumisesta toisensa poissulkeviin luokkiin (Metsämuuronen, 2009; Nummenmaa, 2009; Tähtinen ym., 2020) sekä ryhmäkokojen riittävästä suuruudesta (Tähtinen, ym. 2020) toteutuivat. Analyysi toteutettiin ensin poikkeavien arvojen osalta korjatuille keskiarvosummamuuttujille, mutta normaalijakaumaoletuksen jäädessä toteutumatta omien tunnetaitojen ja tunteisiin vaikuttamisen työssä osalta, toteutettiin analyysi myös niiden käännettyillä muuttujamuunnoksilla. Koska tulokset säilyivät molemmilla kerroilla samana, varianssianalyysin tulosten tulkinnan helpottamiseksi tulokset raportoidaan alkuperäisten keskiarvosummamuuttujien avulla. Ryhmien varianssien yhtäsuuruuden tarkastelemiseksi käytettiin Levenen testiä (ks. Nummenmaa, 2009; Cooligan, 2019), jonka tulosten perusteella ryhmien varianssit voitiin todeta yhtä suuriksi ( $p > .05$ ) jokaisen tarkastellun muuttujan kohdalla. Parivertailutestinä käytettiin Bonferroni-menetelmää (ks. Cooligan, 2019; Metsämuuronen, 2009). Selittävien muuttujien omavaikutuksen suuruutta eli efektin kokoa arvioitiin osittais-etan neliön ( $\eta_p^2$ ) avulla (Metsämuuronen, 2009; Cohen, 1988). Koska kaikki varianssianalyysin oletukset eivät kaikkien muuttujien osalta toteutuneet, toteutettiin iälle sekä alkuperäisille omat tunnetaidot-, tunteisiin vaikuttaminen työssä- ja tunneilmasto -keskiarvosummamuuttujille myös Kruskal-



Wallisin testi. Sen oletusten mukaisesti kaikki muuttujat olivat vähintään järjestyssasteikkollisia (Nummenmaa, 2009; Metsämuuronen, 2009), havainnot ja vertailtavat ryhmät olivat toisistaan riippumattomia ja vastemuuttujat jatkuvia (Metsämuuronen, 2009), mutta oletus otoksen satunnaisuudesta ei toteutunut (Metsämuuronen, 2009). Parivertailutestinä käytettiin Bonferroni-menetelmää (ks. Coolligan, 2019; Metsämuuronen, 2009). Kruskal-Wallis-testin tulosten perusteella laskettiin kunkin ikäryhmän efektikokoa kuvaava etan neliö ( $\eta^2$ ) (Tomczak & Tomczak, 2014; ks. myös Lenhard & Lenhard, 2016).

Kolmanteen tutkimusongelmaan etsittiin vastausta lineaarisen regressioanalyysin avulla. Ennen analyysin toteuttamista työn imu -muuttuja muunnettiin kääntämällä ja logaritimuunnoksella paremmin menetelmään soveltuvaksi (ks. Metsämuuronen, 2009). Lisäksi varmistettiin analyysimenetelmän lähtöoletusten riittävä toteutuminen. Jokaiseen ikämuuttujan luokkaan sisältyi yli 100 vastaajaa, joten menetelmän oletus riittävästä havaintoaineiston koosta selittävien muuttujien määrään nähden (Khamis & Kepler, 2010; ks. myös Nummenmaa, 2009) toteutui koko aineiston ja kunkin ikäluokan osalta. Lineaarisen regressioanalyysin oletukset (Tabachnick & Fidell, 2014; Metsämuuronen, 2009) jäännösten eli residuaalien normaalijakautuneisuudesta ja niiden homoskedastisuudesta eli jakauman tasaisuudesta tarkastettiin Normal probability -plot ja sirontakuvioiden avulla, joiden mukaan edellytykset toteutuivat. Selittävien muuttujien välillä ei ollut multikollinearisuutta eli ne eivät korreloineet keskenään liian voimakkaasti, eikä malliin otettu muuttujia, joiden välillä olisi ollut singulaarisuutta (Tabachnick & Fidell, 2014; Metsämuuronen, 2009). Ennen analyysin toteuttamista muuttujien poikkeavat arvot oli korjattu (Metsämuuronen, 2009; Tabachnick & Fidell, 2014) luvussa 2.2 kuvatulla tavalla.

Lineaarinen regressioanalyysi toteutettiin jokaiselle ikäryhmälle erikseen. Analyysin toteutuksessa kaikki työn imua selittävät tekijät (omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen työssä, tunneilmasto) pakotettiin malliin samalla askelmalla käyttäen Enter-mallinnusta (ks. Nummenmaa, 2009; ks. myös Metsämuuronen, 2009). Regressioanalyysin yhteydessä tulostetut VIF-arvot olivat ma-

talia (1.09-1.63), joten muuttujien välillä ei ollut multikollineaarisuutta. Selittävien muuttujien ja työn imun välisiä efektikokoja eri ikäryhmissä vertailtiin käytämällä standardoituja beta-kertoimia ja Paternosterin ym. (1998) Z-laskentakaavaa. Lähtökohtana Z-kaavan käytölle on muuttujien normaalijakautuneisuus, mikä ei tarkasteltujen muuttujien osalta toteutunut. Tästä riippumatta Z-laskentakaava todettiin tässä tutkimuksessa ja tutkimusaineistossa tarkoituksenmukaisimmaksi.

## 2.4 Eettiset ratkaisut

Tämä tutkimus perustuu TUNTO2-hankkeessa kerättyyn kyselyaineistoon. Hankkeen tutkijat ovat vastanneet hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja tutkimuseettisistä ratkaisuista tutkimus- ja kehittämishankkeessa. Kyselyaineiston osalta tutkimushankkeessa on huolehdittu tutkimusluvista ja tietosuojailmoituksen esittämisestä sekä kerrottu vastaajille henkilötietojen käsittelystä.

Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön lähtökoh-  
tia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023) kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Aineiston käytöstä ja siihen liittyvistä oikeuksista on sovittu kirjallisesti tutkimushankkeen kanssa. Aineisto luovutettiin käyttöön anonymisoiduna salatun sähköpostiviestin avulla. Tutkimusaineistoa säilytettiin ja käsiteltiin suojatusti; aineistoa säilytettiin Jyväskylän yliopiston suojatulla asemalla ja sitä käsiteltiin vain omalla tietokoneella ei-julkisessa tilassa. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen aineisto poistettiin ohjeistuksen mukaisesti. Tutkimuksen raportoinnissa on noudatettu eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen (All European Academies, 2023) sekä tutkimuseettisen neuvottelukunnan ja suomalaisen tiedeyhteisön (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023) uudistaman tutkimuseettisen ohjeen hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita luotettavuudesta, rehellisyydestä, arvostuksesta ja vastuunkannosta.

## 3 TULOKSET

### 3.1 Iän yhteys työn imuun

Tutkimuskysymykseen ”onko ikä yhteydessä työn imuun” haettiin vastausta ristiintaulukoinnin ja Pearsonin khiin neliö -riippumattomuustestin avulla. Tulokset on kuvattu taulukossa 3. Tulokset osoittivat, että ikä ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vastaajan kokemukseen työn imusta ( $\chi^2(16, N = 1175) = 24,99, p = 0,07$ ). Näin ollen ensimmäinen hypoteesi iän ja työn imun positiivisesta yhteydestä ei saanut tukea ja se jouduttiin hylkäämään.

Alle 30-vuotiaista kyselyyn vastanneista suurin osa koki työn imua viikoittain, joko muutaman kerran viikossa (43.1 %) tai kerran viikossa (27.6 %). Selvästi pienempi osuus vastaajista koki työn imua muutaman kerran kuukaudessa, päivittäin tai enintään kerran kuukaudessa. Odotettujen frekvenssien perusteella, joilla kuvataan hypoteettista tilannetta, jossa ryhmien välillä ei olisi eroja, alle 30-vuotiaista laskennallisesti odotettua useampi koki työn imua kerran viikossa, mutta odotettua pienempi osuus koki työn imua päivittäin.

30–39-vuotiaista suurin osa koki työn imua viikoittain, joko muutaman kerran viikossa (40.3 %) tai kerran viikossa (22.5 %). Kuukausittain työn imua koettiin vähemmän, joko muutaman kerran kuukaudessa tai enintään kerran kuukaudessa. Heistä laskennallisesti odotettua harvempi koki työn imua päivittäin.

40–49-vuotiaista kyselyyn vastanneista valtaosa koki työn imua muutaman kerran viikossa (45.9 %). Selvästi pienempi osuus vastaajista koki työn imua kerran viikossa tai päivittäin. Kyseisessä ikäryhmässä todetut ja odotetut frekvenssit eivät eronneet toisistaan.

50–59-vuotiaista vastaajista suurin osa koki työn imua muutaman kerran viikossa (41 %). Kerran viikossa tai päivittäin työn imua koki harvempi vastaaja. 50–59-vuotiaista laskennallisesti odotettua useampi koki työn imua päivittäin.

60 vuotta täyttäneiden vastauksen työn imun kokemisesta olivat lähellä 50–59-vuotiaiden kokemuksia. 60 vuotta täyttäneistä suurin osa koki työn imua muutaman kerran viikossa (40.4 %). Päivittäin tai kerran viikossa työn imua koki

selvästi harvempi vastaaja. Myös 60 vuotta täyttäneistä laskennallisesti odotettua useampi koki työn imua päivittäin.

Valtaosa vastaajista koki siis työn imua muutaman kerran viikossa. Tulosten silmämääräinen tarkastelu tuotti havainnon iän mahdollisesta lineaarisesta yhteydestä päivittäin koettuun työn imuun. Alle 30-vuotiaista ja 30–39-vuotiaista laskennallisesti odotettua pienempi osuus koki työn imua päivittäin. 40–49-vuotiaiden päivittäin kokeman työn imun todetut ja odotetut frekvenssit eivät eronneet toisistaan. Sen sijaan 50–59-vuotiaista sekä 60 vuotta täyttäneistä odotettua useampi koki työn imua päivittäin.

### Taulukko 3

#### *Ikä ja työn imu*

	Enintään kerran kaudessa		Muutaman kerran kaudessa		Kerran viikossa		Muutaman kerran viikossa		Päivittäin		Yhteensä	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
alle 30-vuotiaat	8	6.5	18	14.6	34	27.6 <sup>T</sup>	53	43.1	10	8.1 <sup>A</sup>	123	10.5
30–39-vuotiaat	27	10.7	38	15.0	57	22.5	102	40.3	29	11.5 <sup>A</sup>	253	21.5
40–49-vuotiaat	26	7.9	40	12.1	59	17.8	152	45.9	54	16.3	331	28.2
50–59-vuotiaat	26	8.5	35	11.4	60	19.5	126	41.0	60	19.5 <sup>T</sup>	307	26.1
60 vuotta täyttäneet	11	6.8	19	11.8	31	19.3	65	40.4	35	21.7 <sup>T</sup>	161	13.7

*Huom.* *N* = 1175. *A* = odotettua pienempi osuus, sovitettu standardoitu jäännös  $\leq -2$ .

*T* = odotettua suurempi osuus, sovitettu standardoitu jäännös  $\geq 2$ .

### 3.2 Iän yhteys omiin tunnetaitoihin, tunteisiin vaikuttamiseen työssä ja tunneilmastoon

Tunnetoimijuutta tarkasteltiin tässä tutkimuksessa sen sisältämän kahden eri ulottuvuuden näkökulmasta. Tutkimuskysymykseen ”arvioivatko eri-ikäiset henkilöt tunnetoimijuutensa ulottuvuuksia (omia tunnetaitojaan ja tunteisiin vaikuttamista työssä) ja työpaikkansa tunneilmastoa keskimäärin eri tavoin” haettiin vastausta yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Taulukossa 5 on esitetty omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen työssä ja tunneilmasto -muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat ikäryhmittäin.

Kyselyyn vastanneiden näkemykset työpaikkansa tunneilmastosta ( $KH$ : 0.69–0.79) vaihtelivat enemmän kuin heidän näkemyksensä omista tunnetaidoista ( $KH$ : 0.60–0.68) ja tunteisiin vaikuttamisesta työssä ( $KH$ : 0.55–0.63). Vahvimmiksi omat tunnetaitonsa ja tunteisiin vaikuttamisensa työssä arvioivat 40–49-vuotiaat. Parhaimmaksi tunneilmaston arvioivat alle 30-vuotiaat, sillä heidän arvionsa erosivat keskiarvon perusteella selvästi muiden ikäryhmien arvioista. Alle 30-vuotiaiden vastaukset erosivat jonkin verran muiden ikäryhmien vastauksista myös omien tunnetaitojen osalta: alle 30-vuotiaat arvioivat omat tunnetaidot hieman heikommiksi kuin muut vastaajat keskimäärin.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulosten (taulukko 5) mukaan eri-ikäisten arviot omista tunnetaidoistaan erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi [ $F(4, 1170) = 6.30, p < .001, \eta^2 = .02$ ]. Parivertailujen perusteella alle 30-vuotiaat arvioivat omat tunnetaitonsa keskimäärin heikommiksi kuin 30–39-, 40–49- ja 50–59- vuotiaat ja tulos oli tilastollisesti merkitsevä. Kruskal-Wallis testin tulokset olivat näiden tulosten kanssa yhteneväiset [ $\chi^2(4) = 29.67, p < .001, \eta^2 = .02$ ], mutta parivertailujen tulokset erosivat hieman varianssianalyysin tuloksista. Kruskal-Wallis-testin tulosten perusteella alle 30-vuotiaat arvioivat omat tunnetaitonsa keskimäärin heikommiksi kuin 30–39-, 40–49- ja 50–59- vuotiaat ja tulos oli tilastollisesti merkitsevä, mutta muiden ikäryhmien välisessä vertailussa myös 40–49-vuotiaiden arviot omista tunnetaidoistaan erosivat 60 vuotta täyttäneiden arvioista tilastollisesti merkitsevästi. Efekti jää kuitenkin pieneksi (ks. Co-

hen, 1988): iän avulla voidaan selittää vain 2 % vastaajien omia tunnetaitoja koskevien arvioiden vaihtelusta. Näin ollen hypoteesi iän ja omien tunnetaitojen välisestä positiivisesta yhteydestä jouduttiin hylkäämään.

Tunteisiin vaikuttamisen osalta eri ikäryhmät eivät yksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi [ $F(4, 1170) = 2.24, p > .05 / p = .06, \eta_p^2 = .01$ ]. Kruskal-Wallis testin perusteella eri ikäryhmien arviot tunteisiin vaikuttamisesta työssä erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi [ $\chi^2(4) = 9.64, p < .05$ ], mutta ikäryhmien välisissä parivertailuissa yksikään tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Myös hypoteesi positiivisesta yhteydestä iän ja tunteisiin vaikuttamisen työssä välillä jouduttiin hylkäämään.

Tunneilmaston osalta [ $F(4, 1170) = 4.40, p < .05, \eta_p^2 = .02$ ] eri-ikäisten arviot erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Kruskal-Wallis -testin tulokset [ $\chi^2(4) = 17.11, p < .01$ ] tukivat varianssianalyysin tuloksia: ikäryhmien välisessä vertailussa tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä alle 30-vuotiaiden sekä kaikkien muiden ikäryhmien välillä siten, että alle 30-vuotiaat arvioivat tunneilmaston työpaikassaan muiden ikäryhmien arvioita paremmaksi. Efekti jää kuitenkin tässäkin pieneksi (ks. Cohen, 1988), joten myös tunneilmaston osalta iän avulla voidaan selittää vain 2 % vastaajien tunneilmastoa koskevien arvioiden vaihtelusta.

## Taulukko 5

*Omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen työssä ja tunneilmasto eri ikäryhmittäin tarkasteltuna*

	alle 30- vuotiaat		30–39- vuotiaat		40–49- vuotiaat		50–59- vuotiaat		60 vuotta täyttäneet		F(4, 1170)	$\eta_p^2$
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH		
Omat tunne- taidot	3.61	0.62	3.84	0.68	3.93	0.63	3.87	0.64	3.77	0.60	6.30***	.02
Tuntei- siin vaikut- tami- nen työssä	3.59	0.55	3.63	0.63	3.72	0.57	3.63	0.62	3.56	0.59	2.24	.01
Tun- neil- mast	3.18	0.74	2.90	0.79	2.93	0.77	2.87	0.69	2.88	0.73	4.40**	.02

Huom. N = 1175. \*\*p < .01, \*\*\*p < .001.

### 3.3 Omien tunnetaitojen, tunteisiin vaikuttamisen työssä ja tunneilmaston yhteys työn imuun eri-ikäisillä

Tutkimuskysymykseen ”millainen on omien tunnetaitojen, tunteisiin vaikuttamisen työssä ja tunneilmaston yhteys työn imuun eri ikäisillä” haettiin vastausta lineaarisen regressioanalyysin avulla. Analyysissä käytettiin kääntämällä ja logaritmimuunnoksella muunnettua työn imu -muuttujaa, mikä on hyvä huomioida tuloksia (taulukko 6) tarkasteltaessa. Pearsonin tulomomenttikorrelaatiot osoittivat, että omat tunnetaidot, tunteisiin vaikuttaminen työssä ja tunneilmasto korreloivat tilastollisesti merkitsevästi työn imun kanssa kaikissa ikäryhmissä ( $r = -.48 - -.22$ ), lukuun ottamatta omia tunnetaitoja alle 30-vuotiaiden osalta. Selittäjien keskinäiset korrelaatiot vaihtelivat negatiivisesta positiiviseen ja heikosta vahvaan ( $r = .16-.52$ ). Vahvimmin keskinäistä korrelaatiota eri ikäluokissa ilmeni omat tunnetaidot - ja tunteisiin vaikuttaminen työssä -muuttujien välillä, lukuun ottamatta 40–49-vuotiaiden ikäryhmää, jossa korrelaatio oli vahvinta tunteisiin

vaikuttaminen työssä ja tunneilmasto -muuttujien välillä. Regressioanalyysin yhteydessä tulostetut VIF-arvot olivat matalia (1.09–1.63), joten muuttujien välillä ei ollut multikollinearisuutta.

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että vastaajien arviot omista tunnetaidoista, tunteisiin vaikuttamisesta työssä ja tunneilmastosta selittivät heidän kokemaansa työn imua tilastollisesti merkitsevästi jokaisen ikäryhmän osalta (ks. taulukko 6). Muuttujakohtaisessa tarkastelussa ikäryhmien välillä oli kuitenkin eroja siinä, missä määrin ja kuinka merkitsevästi selittävät muuttujat selittivät kokemusta työn imusta.

Malli selitti vahvimmin työn imun vaihtelua 30–39-vuotiaiden kohdalla ( $F(3, 249) = 29.92, p < .001$ ). Kyseisessä ikäryhmässä selittävät muuttujat ( $R^2_a = .26$ ) selittivät yhdessä 26.5 % työn imun vaihtelusta siten, että tunteisiin vaikuttamisella työssä ja tunneilmastolla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä omavaikutusosuus: mitä paremmaksi vastaaja arvioi kykynsä tai mahdollisuutensa vaikuttaa tunteisiin työssä ja mitä paremmaksi hän arvioi työpaikkansa tunneilmaston, sitä useammin hän koki työn imua. Näistä tunteisiin vaikuttaminen työssä selitti työn imun vaihtelua tarkastellussa ikäluokassa hieman tunneilmastoa enemmän.

50–59-vuotiaiden osalta ( $F(3, 303) = 32.33, p < .001$ ) malli selitti yhteensä 24.2 % työn imun vaihtelusta siten, että tunteisiin vaikuttamisella työssä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ja tunneilmastolla tilastollisesti melkein merkitsevä omavaikutusosuus. Mitä paremmaksi vastaaja arvioi kykynsä tai mahdollisuutensa vaikuttaa tunteisiin työssä ja mitä paremmaksi hän arvioi työpaikkansa tunneilmaston, sitä useammin hän koki työn imua. Näistä tunteisiin vaikuttaminen työssä selitti työn imun vaihtelua kyseisessä ikäluokassa selkeästi tunneilmastoa enemmän.

40–49-vuotiailla ( $F(3, 327) = 29.22, p < .001$ ) malli selitti yhteensä 21.1 % työn imun vaihtelusta siten, että tunneilmastolla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä, tunteisiin vaikuttamisella työssä merkitsevä ja omilla tunnetaidoilla melkein merkitsevä omavaikutusosuus. Kaikkien selittävien muuttujien kohdalla tulok-



set olivat samansuuntaisia: mitä paremmaksi vastaaja arvioi työpaikkansa tunneilmaston, tunteisiin vaikuttamisensa työssä ja omat tunnetaitonsa, sitä useammin hän arvioi kokevansa työn imua. Näistä muuttujista tunneilmasto selitti vahvimmin työn imun vaihtelua tarkastellussa ikäluokassa.

60 vuotta täyttäneiden kohdalla ( $F(3, 157) = 10.55, p < .001$ ) malli selitti yhteensä 16.8 % työn imun vaihtelusta siten, että tunteisiin vaikuttamisella työssä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ja omilla tunnetaidoilla tilastollisesti melkein merkitsevä omavaikutusosuus: mitä paremmaksi vastaaja arvioi kykynsä tai mahdollisuutensa vaikuttaa tunteisiin työssä sekä omat tunnetaitonsa, sitä useammin hän koki työn imua. Näistä tunteisiin vaikuttaminen työssä selitti työn imun vaihtelua 60 vuotta täyttäneillä omia tunnetaitoja enemmän.

Alle 30-vuotiaiden osalta ( $F(3, 119) = 5.49, p < .01$ ) malli selitti yhteensä 12.1 % työn imun vaihtelusta siten, että työn imun vaihtelua selittivät tilastollisesti merkitsevästi tunneilmasto ja tunteisiin vaikuttaminen työssä: mitä paremmaksi vastaaja arvioi työpaikkansa tunneilmaston tai kykynsä ja mahdollisuutensa vaikuttaa tunteisiin työssä, sitä useammin hän koki työn imua. Näistä tunneilmasto selitti työn imun vaihtelua hieman vahvemmin kuin tunteisiin vaikuttaminen työssä.

## Taulukko 6

*Regressioanalyysin tulokset työn imussa (K) ikäryhmittäin*

	alle 30-vuotiaat			30–39-vuotiaat			40–49-vuotiaat			50–59-vuotiaat			60 vuotta täyttäneet		
	B	KV	$\beta$	B	KV	$\beta$	B	KV	$\beta$	B	KV	$\beta$	B	KV	$\beta$
Omat tunne- taidot	.00	.02	.02	-.00	.02	-.01	-.04*	.02	-.13	-.03	.02	-.08	-.06*	.03	-.18
Tunteisiin vai- kuttaminen työssä	-.06*	.03	-.20	-.11***	.02	-.37	-.06**	.02	-.17	-.13***	.02	-.39	-.09**	.03	-.25
Tunneilmasto	-.05*	.02	-.24	-.05***	.02	-.21	-.07***	.01	-.29	-.04*	.02	-.13	-.02	.02	-.08
$R^2$	.12**			.27***			.21***			.24***			.17***		
Mallin sopi- vuus	$F(3, 119)=5.49^{**}$			$F(3, 249)=29.92^{***}$			$F(3, 327)=29.22^{***}$			$F(3, 303)=32.33^{***}$			$F(3, 157)=10.55^{***}$		
<i>n</i>	123			253			331			307			161		

*Huom.*  $N = 1181$ . KV = keskivirhe. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ . K = käännetty ja logaritimuunnoksella muunnettu muuttuja.

Lineaarisen regressioanalyysin selittävien muuttujien omavaikutusten selitysoosuutta eli efektikokoa työn imuun tarkasteltiin verraten eri ikäryhmiä toisiinsa (z-arvo; koska laskelmissa on käytetty muuttujaa, jolle on tehty logaritmuunnos, z-arvoja itsessään ei tässä yhteydessä tulkita). Analyysin tulokset kuvaavat sitä, eroavatko edellisessä analyysivaiheessa kuvatut kahden muuttujan väliset regressiokertoimet toisistaan eri ikäryhmissä. Tarkastelussa ovat vain edellisen analyysivaiheen tilastollisesti merkitsevät tulokset. Tulokset on kuvattu taulukossa 7 siten, että kunkin selittävän muuttujan osalta suurimman  $B$ -arvon saanutta ikäluokkaa verrataan muihin ikäluokkiin.

Tarkasteltujen ikäryhmien väliset erot olivat tilastollisesti merkitseviä tai tilastollisesti melkein merkitseviä jokaisen tarkastellun selittävän muuttujan kohdalla. Omien tunnetaitojen efekti työn imuun oli voimakkain 60 vuotta täyttäneillä: heillä efekti oli voimakkaampi kuin 40–49-vuotiailla. Tunteisiin vaikuttaminen työssä -muuttujan efekti työn imuun oli voimakkain 50–59-vuotiailla; suurimmat erot muuttujan omavaikutuksessa työn imuun löytyivät heidän sekä alle 30-vuotiaiden ja 40–49-vuotiaiden välillä ja erot jäivät vähäisemmiksi heidän sekä 30–39-vuotiaiden ja 60 vuotta täyttäneiden välillä. Tunneilmaston osalta suurin efekti työn imuun löytyi 40–49-vuotiailta; suurimmat erot muuttujan omavaikutuksessa työn imuun löytyivät heidän ja 60 vuotta täyttäneiden välillä.

## Taulukko 7

*Ikäryhmien väliset erot omien tunnetaitojen, tunteisiin vaikuttamisen työssä ja tunneilmaston omavaikutuksissa työn imuun (K) sekä näiden efektikokojen erot*

60 vuotta täyttäneet verrattuna				
	40–49-vuotiaisiin			
Omat tunnetaidot				
Erot <i>B</i> -arvoissa	-0.021			
Z-arvo	0.01*			
50–59-vuotiaat verrattuna				
	alle 30-vuotiaisiin	30–39-vuotiaisiin	40–49-vuotiaisiin	60 vuotta täyttäneet
Tunteisiin vaikuttaminen työssä				
Erot <i>B</i> -arvoissa	-0.072	-0.016	-0.071	-0.042
Z-arvo	.05**	.01**	.05*	.03*
40–49-vuotiaat verrattuna				
	alle 30-vuotiaisiin	30–39-vuotiaisiin	50–59-vuotiaisiin	
Tunneilmasto				
Erot <i>B</i> -arvoissa	-0.022	-0.023	-0.036	
Z-arvo	.02*	.02*	.03*	

*Huom.* \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ . K = käännetty ja logaritimuunnoksella muunnettu muuttuja.

## 4 POHDINTA

Tämä tutkimus selvitti teollisuuden, teknisen alan sekä tukku- ja vähittäiskaupan työntekijöiden iän yhteyttä heidän kokemaansa työn imuun, tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksiin (omiin tunnetaitoihin ja tunteisiin vaikuttamiseen työssä) ja heidän arvioonsa työpaikan tunneilmastosta. Lisäksi tutkimus selvitti sitä, millainen tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteys oli työn imuun eri-ikäisillä.

### 4.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta todettiin, ettei tarkastellussa aineistossa iällä todettu olevan yhteyttä työn imuun. Tämä eroaa aiemmista tutkimustuloksista, joiden perusteella iällä on todettu olevan positiivinen lineaarinen (Schaufeli ym., 2006; Schaufeli ym., 2019; Kim & Kang, 2017; Siu ym., 2010; Ramos ym., 2016; Swanberg ym., 2011), positiivinen kaareutuva (James ym., 2011) tai negatiivinen yhteys (Avery ym., 2007) työn imuun. Tulosten silmämääräinen tarkastelu tuotti kuitenkin havainnon iän mahdollisesta lineaarisesta yhteydestä päivittäin koettuun työn imuun.

Toisen tutkimuskysymyksen osalta oltiin kiinnostuneita siitä, arvioivatko eri-ikäiset henkilöt tunnetoimijuutensa ulottuvuuksia eli omia tunnetaitojaan ja tunteisiin vaikuttamista työssä sekä työpaikkansa tunneilmastoa keskimäärin eri tavoin. Aiempi tutkimus ei ole tarkastellut tunnetoimijuutta ja sen eri ulottuvuuksia iän näkökulmasta. Tulokset osoittivat eri-ikäisten arvioivan tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksia eri tavoin. Eri-ikäisten vastaajien näkemykset omista tunnetaidoista erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi, mutta iän selitysosuus jäi sen osalta erittäin pieneksi, että iän ja omien tunnetaitojen yhteyden voi katsoa jäävän vaille käytännön merkitystä. Sen sijaan vastaajien näkemykset tunteisiin vaikuttamisesta työssä eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Vaikka tulosten perusteella alle 30-vuotiaat arvioivat omat tunne-

taitonsa keskimäärin heikommiksi kuin 30–59-vuotiaat, tulokset eivät vahvistaneet aiemmin esitettyä näkemystä (Doerwald ym., 2016) tunteisiin liittyvistä kompetensseista nimenomaan vanhempien työntekijöiden resurssina.

Eri-ikäisten vastaajien näkemykset työpaikkansa tunneilmastosta erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi, mutta iän selitysosuus jäi tässäkin erittäin pieneksi. Tarkempi analyysi osoitti, että alle 30-vuotiaiden arviot työpaikkansa tunneilmastosta erosivat keskiarvon perusteella hieman muiden ikäryhmien arvioista. Jos tunneilmasto nähdään myös tietyllä tapaa objektiivisena ja yksilön henkilökohtaisista tunteista riippumatta havaittavissa olevana ilmiönä (ks. De Rivera & Páez, 2007), tutkimustulos herättää kysymyksen, mikä selittää tätä yhden ikäryhmän kokemuksen erilaisuutta. Tämän kysymyksen tarkastelu olisi voinut olla hedelmällistä, mutta se olisi edellyttänyt eri organisaatioista kerättyjen osa-aineistojen määrällistä vertailtavuutta.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin sitä, millainen on tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteys työn imuun eri-ikäisillä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että kyselyyn vastanneiden keskuudessa eri ikäryhmien välillä oli eroja siinä, millainen yhteys omilla tunnetaidoilla, tunteisiin vaikuttamisella työssä ja tunneilmastolla on työn imuun. Niiden rooli työn imun resurssina näyttäytyy siis hieman erilaisena eri ikäryhmissä. Tulosten voi todeta jäävän hajanaisiksi, mutta tukevan osittain aikaisempaa tutkimustietoa (Hökkä, Räikkönen ym., 2020) tunnetoimijuuden (omien tunnetaitojen ja erityisesti tunteisiin vaikuttamisen työssä) positiivisesta yhteydestä työn imuun. Omat tunnetaidot selittivät tarkastellussa aineistossa työn imua vain 40–49-vuotiailla ja 60 vuotta täyttäneillä: mitä vahvemiksi he kokivat omat tunnetaitonsa, sitä useammin he kokivat työn imua. Tunteisiin vaikuttaminen työssä sen sijaan selitti työn imua kaikkien ikäryhmien kohdalla: mitä enemmän vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa tunteisiin työssään, sitä useammin he kokivat työn imua. Tämän tutkimuksen ensimmäistä ja kolmatta tutkimuskysymystä koskevat tulokset osaltaan vahvistavat käsitystä siitä, että työn imuun vaikuttaisi enemmän iän suhde muihin tekijöihin kuin ikä itsessään (ks. Ramos ym., 2016).

Aiempi tutkimus on osoittanut organisaatioilmaston toimivan parhaimmillaan työn imun voimavarana (ks. Schaufeli, 2016, s. 1064–1066; Majumbar & Kumar, 2021, s. 109–110; Prieto-Díez ym., 2022, s. 88). Sen sijaan tunneilmaston yhteyttä työn imuun on tutkittu vähän. Työpaikan tunneilmaston on todettu selittävän työn imua silloin, kun tunnetoimijuuden arvot ovat matalia, mutta sen merkityksen on todettu heikkenevän työn imun selittäjänä henkilön tunnetoimijuuden kasvaessa (Ikävalko ym., 2023). Tässä tutkimuksessa ei vertailtu tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja tunneilmaston suhdetta työn imun selittäjinä. Sen sijaan tulosten perusteella kokemuksen työpaikan tunneilmastosta todettiin selittävän työn imua kaikkien muiden paitsi 60 vuotta täyttäneiden kohdalla: mitä paremmaksi alle 30-vuotiaat tai 30–59-vuotiaat kokivat tunneilmaston, sitä useammin he kokivat työn imua. Tarkastellun aineiston valossa tunnetoimijuuden eri osa-alueet ja työpaikan tunneilmasto toimivat siis työn imun resursseina eri tavoin eri-ikäisillä.

## 4.2 Tutkimuksen arviointi

Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisää validoitujen mittareiden käyttö (ks. Metsämuuronen, 2009). Tutkimuksessa on käytetty validoituja työn imun (ks. Schaufeli ym., 2019) ja tunnetoimijuuden (ks. Hökkä, Räikkönen ym., 2020) mittareita sekä TUNTO-hankkeessa kehitetyn (ks. Ikävalko, Paloniemi ym., 2020) tunneilmastomittarin TUNTO2-hankkeessa muokattua versiota (Ikävalko ym., 2023). Mittareiden pohjalta laadittujen keskiarvosummamuuttujien reliabiliteetti arvioitiin McDonaldsin omegan avulla.

Faktori- ja regressioanalyysit edellyttävät Metsämuurosen (2009) mukaan suhteellisen suurta vastaajien määrää. Tässä tutkimuksessa aineisto koostui 1181 vastauksesta, minkä voidaan nähdä täyttävän edellä kuvatun kriteerin. Lisäksi jokaiseen analyysissä käytettyyn ikäluokkaan sisältyi yli 100 vastaajaa, joten havaintoaineiston kokoa voidaan selittävien muuttujien määrään nähden pitää myös riittävänä (ks. Khamis & Kepler, 2010; Nummenmaa, 2010).

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi tutkimusasetelmassa huomioitiin kaikenikäiset vastaajat ja kaikkia ikäryhmiä vertailtiin keskenään. Tämän avulla kyettiin huomioimaan aiempaa tutkimusta kohtaan esitetty kritiikki ikäkauman ääripäiden vertailemisesta samalla enemmistön työvoimasta muodostavien keski-ikäisten jäädessä tarkastelun ulkopuolelle (ks. Doerwald ym., 2016).

Tutkimusraportissa on kiinnitetty huomiota siihen, että tulosten yleistettävyyteen vaikuttavat tekijät on tuotu avoimesti esille ja toisaalta tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi kaikki tutkimusasetelmaan ja aineiston analyysiin liittyvät ratkaisut on tuotu esille tutkimusraportissa (ks. tutkimuksen ulkoinen ja sisäinen validiteetti, Metsämuuronen, 2009). Tutkimusraportti on laadittu hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita eli luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta ja vastuunkantoa (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023) noudattaen.

Tähän tutkimukseen liittyy kuitenkin muutamia rajoituksia. Kyselyssä käytetty kolmesta väittämästä koostuva UWES-mittari ei mahdollista työn imun ulottuvuuksien tarkastelua erikseen (Schaufeli, ym. 2019). Lisäksi työn imua arvioitiin 7-portaisella asteikolla (ei koskaan – päivittäin), jonka pohjalta laaditun keskiarvosummamuuttujan osalta on vaikea rajata yksiselitteisiä numeerisia arvoja työn imun tasolle. Tulevaisuudessa esimerkiksi mahdollisessa päivittäiseen työn imuun liittyvässä jatkoanalyysissä on hyvä huomioida, että työn imun summamuuttujaa ja sitä koskevia tuloksia voidaan tältä osin pitää suuntaa antavina.

Tämän tutkimuksen aineistossa eri aloja koskevat osaotokset olivat hyvin eri suuruisia, jolloin aineisto ei mahdollistanut alakohtaisten erojen tarkastelua. Eri-ikäisten tunneilmastoa koskevien arvioiden osalta aineistoa olisi ollut perusteltua tarkastella myös organisaatiokohtaisesti. Lisäksi aiempi tutkimus (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015) on tuonut esille sen, että ikään liittyvät muutokset yksilön kyvyissä sekä tunteisiin ja motivaatioon liittyvissä muuttujissa voivat vaikuttaa työn imuun eri ammateissa eri tavoin johtuen siitä, millaisia niihin liittyviä erityisvaatimuksia eri ammatteihin kohdistuu. Käytössä ollut kyse-lyaineisto kerättiin interventiokontekstissa (Ikävalko ym., 2023) eli otos perustuu



tarkoituksenmukaisuuteen, mikä sinänsä toisi haasteita työn imun ja ammattiryhmän välisen yhteyden tulkitsemiseen (ks. Schaufeli ym., 2006).

### 4.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tulosten silmämääräinen tarkastelu tuotti havainnon iän mahdollisesta lineaarisesta yhteydestä päivittäin koettuun työn imuun, mitä olisi perusteltua tutkia jatkossa huomioiden työn imun suhteellinen pysyvyys (ks. Schaufeli & Bakker, 2004). Aiempi tutkimus (ks. Sonnentag ym., 2010, Leiter & Bakker, 2010, Bakker & Leiter, 2010) on myös kohdistunut työn imun päivittäiseen tai viikoittaiseen vaihteluun, mutta se ei tarjoa selitystä sille, miksi päivittäistä työn imua kokevissa nuoria on odotettua vähemmän ja iäkkäämpiä odotettua enemmän.

Tässä tutkimuksessa haluttiin nostaa ikä keskiöön ja tarkastella sen suhdetta tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksiin ja tunneilmastoon sekä sen roolia näiden tekijöiden ja työn imun välillä. Kuitenkin iän on yhdessä muiden työhön liittyvien selittävien muuttujien kanssa todettu selittävän työn imua ja muita työhön liittyviä hyvinvointivaikutuksia itse ikää enemmän (ks. Ramos ym., 2016). Aiemman tutkimustiedon perusteella iän rinnalla olisi perusteltua tutkia sukupuolen (ks. Schaufeli ym., 2019; Schaufeli ym., 2006; Hakanen, 2011; Lyly-Yrjänäinen, 2023, 2022) ja aseman (ks. Wand ym., 2021; Ramos ym., 2016; ks. myös Hoole & Bonneman, 2015) tai (yleisen/alakohtaisen) työkokemuksen (ks. Ramos ym., 2016; Johnson ym., 2017) roolia tunnetoimijuuden ja työn imun yhteyttä tarkasteltaessa.

TUNTO2-hankkeessa on aiemmin laadittu vastaajien tunnetoimijuutta ja työpaikan tunneilmastoa koskevien kokemusten pohjalta tunnetoimijuuden kolme profiilia (vaisut, turvattomat ja varmat tunnetoimijat), joita on vertailtu vastaajien aseman ja sukupuolen osalta ja joiden yhteyttä työn imuun on tarkasteltu (Ikävalko ym., 2023), mutta niiden osalta ikään perustuvaa tarkastelua ei ole raportoitu. Tämän tutkimuksen tulosten hajanaisuuden näkökulmasta voisi olla hedelmällistä tarkastella sitä, missä määrin ikä ja nämä tunnetoimijuuden profii-

lit selittävät vastaajien kokemaa työn imua ja heidän arviotaan työpaikkansa tunneilmastosta. Tämä olisi perusteltua sekä aiemmassa tutkimuksessa esille tuodun työn imun yksilöllisten voimavarojen suhteellisen pysyvyyden (Hakanen, 2011) että niiden iän myötä tapahtuvan lisääntymisen (esim. tunteiden säätely, ks. Kim & Kang, 2017) valossa.

Eri-ikäisiä koskevien tulosten hajanaisuuden ja niiden tilastollisen merkittävyyden perusteella tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksien ja tunneilmaston yhteyttä työn imuun olisi perusteltua tutkia tarkemmin. Esimerkiksi elämänkaaren näkökulma (ks. Salmela-Aro & Upadyaya, 2018) ja elämänkaaren vaiheeseen liittyvien henkilökohtaisten voimavarojen ja vaatimusten tarkastelu voisivat auttaa selittämään näitä tuloksia. Elämänkaarinäkökulman huomioiminen voisi myös osaltaan vastata kritiikkiin kronologisen iän käytön riittämättömyydestä iän operationalisoinnissa työympäristössä: tutkittavien ikäjakauman kasvaessa tapahtuvan yksilöllisen vaihtelun lisääntymisen myötä kronologisen iän on todettu aset-tavan haasteita tutkimukselle (Sterns & Miklos, 1995; ks. myös Setterstein & Mayer, 1997). Samalla työn imun sekä tunnetoimijuuden ja tunneilmaston tarkastelun rinnalle olisi perusteltua nostaa myös muita työhyvinvointiin tai sen puuttumiseen liittyviä ilmiöitä, jotka rajautuivat tämän tutkimuksen ulkopuol- lelle. Hakanen (2009) toteaa, että työn imun ja työuupumuksen – toisistaan erilisten, mutta toisiinsa yhteydessä olevien ilmiöiden – kartoittaminen rinnakkain auttaa saavuttamaan kokonaisvaltaisemman ja vivahteikkaamman käsityksen työhyvinvointiin ja -pahoinvointiin liittyvistä ilmiöistä. Tunnetoimijuuden (Hökkä, Räikkönen ym., 2020; Ikävalko, Paloniemi ym., 2020; Paloniemi ym., 2020) sekä tunnetoimijuuden yhdessä tunneilmaston kanssa (Ikävalko ym., 2023) on todettu tarjoavan uuden näkökulman työhyvinvoinnin tarkasteluun. Työ- uupumuksen huomioiminen työn imun rinnalla ja tunnetoimijuuden sekä tun- neilmaston tarkastelu työn imua ja burnoutia tarkastelevan TV-TV-mallin (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 297, 307; Hakanen, 2004, s. 231, 259, 2011, s. 105) mukaisesti voisi jatkossa olla perusteltua. Se voisi osaltaan laajentaa näkemystä tunnetoimijuudesta ja tunneilmastosta työhyvinvointiin tai sen puuttumiseen liittyvinä ilmiöinä.

## LÄHTEET

- All European Academies. (2023). *The European Code of Conduct for Research Integrity* (Tarkistettu painos). <http://www.doi.org/10.26356/ECOC>
- Archer, M. S. (2003). *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge University Press.
- Ashkanasy, N. M. (2015). Emotions at work. Teoksessa J. D. Wright (toim.) *International encyclopedia of the social and behavioral sciences* (s. 507–512). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22037-0>
- Ashkanasy, N. M. & Härtel, C. E. J. (2014). Positive and negative affective climate and culture: The good, the bad, and the ugly. Teoksessa B Schneider & K. M. Barbera (toim.) *The Oxford handbook of organizational climate and culture* (s. 136–152). Oxford University Press.
- Avery, D. R., McKay, P. F. & Wilson, D. C. (2007). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542–1556, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands - resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417, <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22( 3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal on Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. Teoksessa A. B. Bakker & M. P.

- Leiter (toim.) *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 181–196). Psychology Press.
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4) 265–269.  
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A. & Vergel, A. I. S. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169–189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W. & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-Analysis. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(6), 687–698. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G. & Martin, G. (2011). Overcoming the paradox of employers' views about older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(6), 1248–1261.  
<http://doi.org/10.1080/09585192.2011.559097>
- Butler, E. A. & Gross, J. J. (2009). Emotion and emotion regulation: Integrating individual and social levels of analysis. *Emotion Review*, 1(1), 86–87.  
<https://doi.org/10.1177/1754073908099131>
- Carstensen, L. L., Fung, H. H. & Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion*, 27(2), 103–123. <https://doi.org/10.1023/A:1024569803230>
- Carstensen, L. L., Pasupahti, M., Mayr, U. & Nesselroade, J. R. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 644–655. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.4.644>
- Carstensen, L. L., Scheibe, S., Ersner-Hershfield, H., Brooks, K. P., Turan, B., Ram, N., Samanez-Larkin, G. R. & Nesselroade, J. R. (2011). Emotional experience improves with age: Evidence based on over 10 years of

experience sampling. *Psychology and Aging*, 26(1), 21–33.

<https://doi.org/10.1037/a0021285>

Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (Tarkistettu painos). Academic Press.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. painos). Lawrence Erlbaum 1988.

Cooligan, H. (2019). *Research methods and statistics in psychology*. Routledge.

De Rivera, J. & Paez, D. (2007). Emotional climate, human security, and cultures of peace. *Journal of Social Issues*, 63, 235–253.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00506.x>

Doerwald, F., Scheibe, S., Zacher, H. & Van Yperen, N. W. (2016). Emotional competencies across adulthood: State of knowledge and implications for the work context. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 159–216.

<https://doi.org/10.1093/workar/waw013>

Dougherty, D. S. & Krone, K. J. (2002). Emotional intelligence as organizational communication: An examination of the construct. *Annals of the International Communication Association*, 26(1), 202–229.

<https://doi.org/10.1080/23808985.2002.11679014>

Elfenbein, H. A. (2023). Emotions in organizations: Theory and research. *Annual Review of Psychology*, 74(1), 489–517. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032720-035940>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10 (2013) 45–65. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>

Fabrigar, L. R. & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. Oxford University Press.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. Polity Press.

Goller, M. & Harteis, C. (2017). Human agency at work: towards a clarification and operationalisation of the concept. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi

- (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 85–103). Springer.
- Goller, M. & Paloniemi, S. (2017). Agency as a central concept within the literature on professional learning and development. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 1–14). Springer.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Gorgievski, M. J. & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. Teoksessa J. R. B. Halbesleben (toim.), *Handbook of stress and burnout in health care* (s. 7–22). Nova Science Publishers.
- Goštautaitė, B. & Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during life-span: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.001>
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224–237.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.224>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyönteititutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Sosiaalipsykologian alan väitöskirja. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Työterveyslaitos.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>

- Hakanen, J. (2017). Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (s. 116–133). PS-kustannus.
- Halbesleben, J. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 102–117). Psychology Press.
- Hallitusohjelma. (2019). *Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>
- Hallitusohjelma. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>
- Hayes, A. F. & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But..., *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press
- Hoole, C. & Bonneman, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Härtel, C. E. J. & Liu, X.-Y. (2012). How emotional climate in teams affects workplace effectiveness in individualistic and collectivistic contexts. *Journal of Management & Organization*, 18(4), 573–585. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.4.573>
- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2020). Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) *Tunnetoimijuus ja sen*

tuki työssä (s. 9–17). Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2020.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2020).

Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Teoksessa P. Hökkä, H.

Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.)

*Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä* (s. 67–92). Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä

2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2022).

Emotional agency at work: The development and validation of a measure.

*Frontiers in Education*, 7:852598.

<https://doi.org/10.3389/feduc.2022.852598>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Ikävalko, H. (2022). An integrative approach to

emotional agency at work. *Vocations and Learning*, 16, 23–46.

<https://doi.org/10.1007/s12186-022-09299-3>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017). The

reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace.

Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic*

*perspective on professional learning and development* (s. 160–181). Springer.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. (2019).

Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace*

*Learning*, 31(2), 143–165. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0086>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Paloniemi, S. (2020). Emotions in learning at

work: A literature review. *Vocations and Learning*, 13(1), 1–15.

<https://doi.org/10.1007/s12186-019-09226-z>

Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2020). Emotional

competence at work. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7),

1485–1498. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2020-0024>

Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Lahdenranta, K.,

Oinonen, T. & Pyhälampi, A. (2023.) *Tunnetoimijuus strategian*

*toteuttamisessa - TUNTO2-tutkimushankkeen loppuraportti*. Aalto University



publication series CROSSOVER, 6/2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-9634-4>

- Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2020). Tunnetoimijuus ja työpaikan tunneilmasto. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä* (s. 106–114). Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>
- Isaacowitz, D. M. & Blanchard-Fields, F. (2012). Linking process and outcome in the study of emotion and aging. *Perspectives on Psychological Science*, 7(1) 3–17. <https://doi.org/10.1177/1745691611424750>
- James, J. E., McKechnie, S. & Swanber, J. (2011). Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 173–196. <https://doi.org/10.1002/job.681>
- Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Johnson, S. J., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M. & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 205–216. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.001>
- Khamis, H. J., & Kepler, M. (2010). Sample size in multiple regression: 20 + 5k. *Journal of Applied Statistical Science*, 17, 505–517.
- Kim, N. & Kang, S.-W. (2017). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. *Human Resource Management*, 56(5), 731–746. <https://doi.org/10.1002/hrm.21802>
- King, R. B., Pitliya, R. J. & Datu, J. A. (2020). Psychological capital drives optimal engagement via positive emotions in work and school contexts. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(4), 457–468. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12421>
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2014). *Työolojen Muutokset 1977–2013*. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978%20%93952%20%93244%20%93515%20%935>

- Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 1–9). Psychology Press.
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). Computation of effect sizes. Retrieved from: [https://www.psychometrica.de/effect\\_size.html](https://www.psychometrica.de/effect_size.html). *Psychometrica*. DOI: 10.13140/RG.2.2.17823.92329
- Luria, G. (2019). Climate as a group level phenomenon: Theoretical assumptions and methodological considerations. *Journal of Organizational Behavior*, 49(9–10), 1055–1066. <https://doi.org/10.1002/job.2417>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-692-5>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Majumbar, A. & Kumar, S. (2021). Organisational and personal predictors of work engagement in India. *British Journal of Guidance and Counselling*, 49(1), 104–114. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1785392>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus*, 20(1), 30–60. <https://doi.org/10.37455/tt.99318>
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.747077>
- Mauno, S., Ruokolainen, M., Kinnunen, U. & De Bloom, J. (2016). Emotional labour and work engagement among nurses: Examining perceived compassion, leadership and work ethic as stress buffers. *Journal of Advanced Nursing*, 72(5), 1169–1181. <https://doi.org/10.1111/jan.12906>

- Mayer, J. D., Caruso, D. R. & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.  
<https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Melin, H. & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen. (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. (s. 21–48). Tampere University Press 2019. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>
- Mérida-López, S., Carvalho, V. S., Chambel, M. J. & Extremera, N. (2023). Emotional intelligence and teachers' work engagement: The mediating and moderating role of perceived stress. *The Journal of Psychology*, 157(3), 212–226. <https://doi.org/10.1080/00223980.2023.2169231>
- Metsämuuronen, J. (2006). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: opiskelijalaitos* (2. laitos. 4. painos). International Methelp Oy.
- Metsämuuronen, J. (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos* (4. laitos. 1. painos). International Methelp Oy.
- Niedenthal, P. M. & Brauer, M. (2012). Social functionality on human emotion. *Annual Review of Psychology*, 63, 259–285.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.121208.131605>
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- OECD. (2021). *Educational attainment of 25-64 year-olds*. [5e744105-en.xlsx](https://data.oecd.org/edu/educational-attainment-of-25-64-year-olds-5e744105-en.xlsx)
- OECD. (2023a). *Elderly population*. <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart>
- OECD. (2023b). *Working age population*. <https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm>
- Paloniemi, S. & Goller, M. (2017). The multifaceted nature of agency and professional learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development* (s. 465–478). Springer.
- Paloniemi, S., Hökkä, P., Ikävalko, H. & Vähäsantanen, K. (2020). Tunnetoimijuuden merkitys organisaatioissa. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.)

- Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä* (s. 128–136). Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>
- Parke, M. R. & Seo, M-G. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334–360. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424>
- Parkinson, B., Fischer, A. H. & Manstead, A. S. R. (2004). *Emotions in social relations: cultural, group and interpersonal processes*. Taylor & Francis Group.
- Paternoster, R., Brame, R., Maxerolle, P. & Piquero, A. (1998). Using the correct statistical test for the equality of regression coefficients. *Criminology*, 36(4), 859–866. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.1998.tb01268.x>
- Pérez-Fuentes, M. d. C., Molero Jurado, M. d. M., Gázquez Linares, J. J. & Oropesa Ruiz, N. F. (2018). The role of emotional intelligence in engagement in nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1951–1963. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091915>
- Pericak, A., Hogg, C. W., Skalsky, K. & Bourdeanu, L. (2020). What influences work engagement among registered nurses: Implications for evidence-based action. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17(5), 356–365. <https://doi.org/10.1111/wvn.12469>
- Pitt-Catsouphes, M., & Smyer, M. A. (2007, kesäkuu). The 21st century multi-generational workplace [Issue Brief 09]. Center on Aging and Work. Haettu <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:100449/datastream/PDF/view>
- Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188, <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work engagement: Organizational attribute or personality trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85–92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>

- Ramos, R., Jenny, G. & Bauer G. (2016). Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. *Occupational Medicine*, 66(3), 230–237. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv172>
- Salmela-Aro, K & Upadhyaya , K. (2018) Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200 . <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057–1073. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/job.24>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <http://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schmitt, A., Ohly, S. & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement: Test of illegitimate tasks as boundary condition. *Journal of*

*Personnel Psychology*, 14(1), 28–36. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000119>

Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate research: Achievements and the road ahead. Teoksessa N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom & M. F. Peterson. (toim.) *The handbook of organizational culture and climate*. SAGE Publications, Inc.

<https://doi.org/10.4135/9781483307961>

Settersten, R. A. Jr. & Mayer, K. U. (1997). The measurement of age, age structuring, and the life course. *Annual Review of Sociology*, 28, 233–261.

<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.233>

Simpson, M. R. (2008). Engagement at work: A review of the literature.

*International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024.

<http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>

Sterns, H. L. & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 248–268.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.0003>

Swanberg, J. E., McKechnie, S. P., Ojha, M. U., James, J. B. (2011). Schedule control, supervisor support and work engagement: A winning combination for workers in hourly jobs? *Journal of Vocational Behavior*,

79(3), 613–624. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.012>

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. Pearson.

Tilastokeskus. (20.8.2023). *Palkansaajat työsuhteen tyypin ja sukupuolen mukaan, 15-74-vuotiaat, 2009-2022*.

[https://pxdata.stat.fi/PxWeb/PxWeb/fi/StatFin/StatFin\\_tyti/statfin\\_tyti\\_pxt\\_11pk.px/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/PxWeb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_11pk.px/)

Tilastokeskus. (30.9.2021). *Syntyvyys ei ole Suomessa ikärakenteen kannalta*

*riittäväällä tasolla*. [https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn\\_2021\\_2021-09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html)

Tomczak, M. & Tomczak, E. (2014.) The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size.

*Trends in Sport Sciences*, 1(21), 2299–9590.

[https://www.researchgate.net/publication/303919832\\_The\\_need\\_to\\_report\\_effect\\_size\\_estimates\\_revisited\\_An\\_overview\\_of\\_some\\_recommended\\_measures\\_of\\_effect\\_size](https://www.researchgate.net/publication/303919832_The_need_to_report_effect_size_estimates_revisited_An_overview_of_some_recommended_measures_of_effect_size)

Tran, V. (1998). The role of the emotional climate in learning organization. *The Learning Organization*, 5(2), 95–103.

<http://doi.org/10.1108/09696479810212060>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

[https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2020.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>

Valkonen, T. & Lassila, J. 2021. *Väestön ikääntymisen taloudelliset vaikutukset*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:36.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-492-7>

Van Rooy, D. L. & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71–95. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00076-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00076-9)

Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). *Ammatillisen toimijuuden rakenne ja mittarikehittäminen*. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.)

*Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. University of Jyväskylä.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>

Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A.

(2019). A novel instrument to measure the multidimensional structure of professional agency. *Vocations and Learning*, 12, 267–295.

<https://doi.org/10.1007/s12186-018-9210-6>

Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S. & Hökkä, P. (2022). Acting agentically at work: Developing a short measure of professional agency.

*Nordic Journal of Working Life Studies*, 12, 49–69.

<https://doi.org/10.18291/njwls.127869>

Wang, Y., Gao, Y. & Xun, Y. (2021). Work engagement and associated factors among dental nurses in China. *BMC oral health*, 21(1), 402.

<https://doi.org/10.1186/s12903-021-01766-y>

Weenink, D. & Spaargaren, G. (2016). Emotional agency navigates a world of practices. Teoksessa G. Spaargaren, D. Weenink & M. Lamers (toim.) *Practice theory and research: Exploring the dynamics of social life* (s. 60–84). Routledge

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Zeijen, M. E. L., Petrou, P., Bakker, A. B. & van Gelderen, B. R. (2020). Dyadic support exchange and work engagement: An episodic test and expansion of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93, 687–711. <https://doi.org/10.1111/joop.12311>

Zembylas, M. (2007). Theory and methodology in researching emotions in education. *International Journal of Research & Method in Education*, 30(1), 57–72. <https://doi.org/10.1080/17437270701207785>

Zhang, L. & Farndale, E. (2020). Workforce age profile effects on job resources, work engagement and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*, 51(1), 194–209. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0095>