

Työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin yhteys työhyvinvoinnin kokemiseen

Riina Ollila ja Helmi Tulokas

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2024
Kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Ollila, Riina & Tulokas, Helmi. 2024. Työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin yhteys työhyvinvoinnin kokemiseen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 58 sivua + 1 liite.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen. Muuttuva työelämä asettaa lisääntyvästi oppimisvaatimuksia, ja samanaikaisesti työhyvinvoinnin haasteet ovat yleistyneet. Tästä syystä on tärkeää ymmärtää, miten työssä oppimista voidaan edistää tavalla, joka myös tukee hyvinvointia.

Tutkimuksen aineistona toimi vuoden 2022 työolobarometri (N = 1862), joka tutkii suomalaisten palkansaajien työoloja. Aineiston analyysiin käytettiin lineaarista regressioanalyysiä, hierarkkista lineaarista regressioanalyysiä sekä yksisuuntaista varianssianalyysiä.

Tulokset osoittivat, että organisaation oppimiskulttuuri vaikutti työhyvinvointiin voimakkaammin kuin työssä opiskelu. Työssä opiskelun vaikutukset työhyvinvointiin vaihtelivat oppimismenetelmän mukaan, esimerkiksi itsenäinen opiskelu lisäsi työn imua, kun taas verkkomateriaalin avulla opiskelu oli yhteydessä hieman korkeampaan työuupumukseen. Lisäksi ikä vaikutti merkittävästi oppimismenetelmien ja työhyvinvoinnin väliseen dynamiikkaan.

Tutkimus tarkasteli työssä opiskelun ja organisaation oppimiskulttuurin yhteyksiä työhyvinvointiin korostaen oppimiskulttuurin merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä. Organisaatiot voivat edistää työntekijöiden sopeutumista muutoksiin tarjoamalla mahdollisuuksia hyvinvointia tukevaan oppimiseen. Kehittämällä ikäsensitiivisiä oppimisympäristöjä ja rakentamalla henkilökohtaisia oppimispolkuja, voidaan vastata tehokkaammin aikuisten oppijoiden yksilöllisiin tarpeisiin sekä oppimistyyliin.

Asiasanat: työolobarometri, työssä opiskelu, oppimiskulttuuri, työhyvinvointi, työn imu, työuupumus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Jatkuva oppiminen ja työssä opiskelu	6
1.2 Organisaation oppimiskulttuuri.....	9
1.3 Työhyvinvointi.....	12
1.3.1 Työn imu.....	14
1.3.2 Työuupumus.....	15
1.4 Työssä oppimisen yhteys työhyvinvointiin.....	17
1.5 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	19
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
2.1 Tutkimusaineisto ja aineistonkeruu.....	22
2.2 Tutkimusmenetelmät	23
2.2.1 Mittarit ja muuttujat.....	23
2.2.2 Aineiston analyysi.....	25
2.3 Eettiset ratkaisut.....	28
3 TULOKSET.....	29
3.1 Kuvailevat tulokset ja korrelaatiot	29
3.2 Työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin yhteys työhyvinvointiin	31
3.3 Oppimiskulttuurin eri ulottuvuuksien yhteys työhyvinvointiin	35
4 POHDINTA.....	40
4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	40
4.2 Tutkimuksen arviointi.....	42
4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset	44

LÄHTEET	47
LIITTEET.....	59

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan ja työelämän jatkuvassa muutoksessa kohtaamme keskeisen haasteen: Miten luomme yksilöinä ja yhteisöinä kestäviä työkuulttuureja, jotka paitsi rohkaisevat jatkuvaan oppimiseen, myös edistävät samalla jokaisen työntekijän hyvinvointia? Nykyiset työelämän muutokset ravistelevat työmarkkinoita ja sen rakenteita (ks. esim. Brandi & Christensen, 2018; Dufva & Rekola, 2023; Panari, 2010) - työtehtävät monimutkaistuvat ja työnkuvat muuttuvat tieto- ja asiantuntijapainotteisemmiksi (Collin ym., 2021; Lyly-Yrjänäinen, 2023; Manka & Manka, 2023). Ammatillisen osaamisen kehittäminen on elintärkeää (ks. Dufva & Rekola, 2023; Lemmetty & Collin, 2020a; Rowden, 2002), sillä nopeasti muuttuvat työtehtävät aiheuttavat vaihtelevia vaatimuksia, ja työntekijöiden tulee pystyä ottamaan uudet tehtävät haltuunsa (Froehlich ym., 2019). Samanaikaisesti yksi Sitran viidestä megatrendistä ovat alati kasvavat haasteet hyvinvoinnin kanssa (Dufva & Rekola, 2023) - tänä päivänä työn kokeminen henkisesti raskaammaksi on aikaisempaa yleisempää ja haitallisen stressin sekä työuupumuksen kokeminen on lisääntynyt etenkin nuorempien työntekijöiden ja naisten keskuudessa (Lyly-Yrjänäinen, 2023).

Tarvetta jatkuvan oppimisen tutkimiselle lisää entisestään työurien pidentyminen (Dufva & Rekola, 2023) ja ikääntyvä työväestö (Manka & Manka, 2023, s. 10). Tarvitsemme tarkempaa ymmärrystä siitä, miten aikuisten oppiminen ilmenee tänä päivänä ja tulevaisuudessa, ja miten sitä voidaan tehokkaasti tukea (Lemmetty & Collin, 2022a, s. 18). Muuttuvassa työelämässä myöskään organisaatioiden oppimiskulttuurien ei voida olettaa pysyvän muuttumattomana suhteessa työntekijöihin ja siksi sitä on syytä tutkia eri ajankohdissa.

Oppimisvaateiden kasvaessa on syytä huomioida, ettei oppiminen tuota vain myönteisiä hyvinvointivaikutuksia, ja tutkimukset oppimisen yhteydestä hyvinvointiin ovat osin ristiriitaisia (ks. Järvensivu & Koski, 2012; Lemmetty & Collin, 2020b; Watson, 2018). Tästä syystä tämä tutkimus pyrkii tarkastelemaan oppimisen ja hyvinvoinnin välistä suhdetta yksityiskohtaisemmin. Työssä oppimista voidaan edistää muun muassa koulutuksen kontekstissa (Lemmetty ym.,

2022, s. 25), ja koulutukseen osallistumisen mittaaminen on keino mitata työssä tapahtuvaa oppimista määrällisesti (Jokinen & Pylväs, 2019).

Tässä tutkimuksessa työssä oppimista tarkastellaan koulutukseen osallistumisen ja työssä opiskelun näkökulmista, sillä tutkimusaineisto rajoitti oppimisen tutkimista laajemmalla tasolla. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan oppimiskulttuurin vaikutusta työhyvinvointiin, sillä oppimiskulttuuria tutkimalla voidaan ymmärtää paremmin, miten organisaatiot voivat tukea työntekijöitään oppimisessa hyvinvointia edistävasti. Oppimiskulttuuri vaikuttaa myös oleellisesti sekä työssä oppimiseen että hyvinvointiin (ks. esim. Gil & Mataveli, 2017; Panari, 2010; Valleala, 2015), joten myös tästä syystä oppimiskulttuuri otettiin mukaan tutkimukseen. Näin ollen tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin yhteyttä työhyvinvointiin. Tarkoituksena on nykypäivän työelämän kehittäminen tarkemman tiedon valossa, jotta esimerkiksi kehittämistoimia organisaatioissa osataan suunnata tarpeen mukaan.

1.1 Jatkuva oppiminen ja työssä opiskelu

Työssä oppimista tulee tarkastella monista eri näkökulmista sen monimutkaisuuden ymmärtämiseksi - oppiminen on nähtävä prosessina, tuloksena, kontekstina sekä henkilökohtaisena että sosiaalisena saavutuksena (Billett & Smith, 2014). Se on kahdensuuntainen prosessi, jossa yksilöt ja organisaatio vaikuttavat toisiinsa. Hagerin ja Beckettin (2019) mukaan oppiminen on muutosta kokonaisuudessa, joka koostuu oppijoista ja ympäristöstä tapahtuen yksilötason lisäksi ryhmäoppimisen rajapinnoilla. Heidän mukaansa oppimista tulee tarkastella kehittyvänä rationaalisena verkostona, joka osaltaan mahdollistaa yksilön oppimisen ja ryhmäoppimisen. Oppimisprosessit ovat sekä yksilöllisiä että kollektiivisiä, ja ne tapahtuvat oppimisen monimutkaisessa järjestelmässä, uusien haasteiden ristitulella (Lehtinen ym., 2014).

Syvällinen oppiminen on avainasemassa dialogisen prosessin kautta tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä. Työssä opiskelun on hyvä tähdätä syvälliseen oppimiseen, sillä Froehlichin (2014) mukaan se edistää oppimistuloksia, kun taas

pinnallinen ja epäjohdonmukainen oppiminen heikentää niitä. Oikeastaan oppimisen lopputulemana voidaan ajatella olevan osaamisen kehittyminen (Viitala, 2005). Osaamisen kehittymisen voidaan ajatella olevan seurausta dialogisesta prosessista, jossa sekä näkyvä, että hiljainen tieto siirtyvät yksilöltä toiselle (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Henkilöstöressurssien tutkimusalalla työntekijöiden oppimista pidetään yrityksen pääomana, joka vaikuttaa merkittävästi yrityksen suorituskykyyn, kun taas työssä oppimisen kirjallisuudessa keskitytään enemmän yksilön näkökulmaan ottaen samalla huomioon sosiokulttuuriset aspektit ja käytännön sovellukset (Brandi & Iannone, 2021). Työssä oppimisen tutkimusalalla oppiminen nähdään inhimillisenä kokemuksena, joka rikastuttaa elämää laajemmin. Näiden kahden alan välillä ei ole yksimielisyyttä siitä, miten työpaikan oppiminen ja yksilöllinen oppiminen ovat yhteydessä toisiinsa (Brandi & Iannone, 2021) - lähestymistavat osaamisen kehittämiseen ja oppimiseen ovat huomattavan erillisiä. Tässä tutkimuksessa työssä oppimisen käsitys nojaa työssä oppimisen tutkimusalan näkemykseen yksilöllisestä oppimisesta, sillä tutkimusaineisto on yksilöiden subjektiivisia kokemuksia.

Työssä oppimista voidaan edistää muun muassa koulutuksen kontekstissa (Lemmetty ym., 2022, s. 25). Koulutukseen osallistumisen mittaaminen on oivallinen keino mitata työssä tapahtuvaa oppimista määrällisesti, vaikka se rajaakin ulkopuolelleen useita muita oppimisen muotoja (Jokinen & Pylväs, 2019). Esimerkiksi henkilöstöraporttisuosituksen mukaan koulutukseen osallistumisen seuraaminen näyttää olevan usein osa raportointia henkilöstön osaamisen kehittämisestä (ks. Sädevirta, 2003). Koulutukseen osallistumiseen liittyvät tiedot ovat tärkeitä mittareita henkilöstön osaamisen kehittymisen arvioinnissa.

Työhön liittyvään opiskeluun ja koulutukseen osallistumiseen voi vaikuttaa yksilölliset ja yhteiskunnalliset tekijät. Esimerkiksi elämäntilanteen ja sitoutumisen määrän on osoitettu vaikuttavan yksilön koulutukseen osallistumiseen (Tynjälä, 2013), ja työhön liittymättömät henkilökohtaisen elämän haasteet ja paineet voivat vaikuttaa mahdollisuuteen opiskella ja oppia työssä (Lemmetty &

Collin, 2022b, s. 398–400). Myös sosioekonominen tausta ja ikä vaikuttavat työhön liittyvään koulutukseen osallistumiseen ja opiskeluun. Esimerkiksi vuoden 2022 työolobarometrin mukaan työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen oli huomattavasti yleisempää toimihenkilöillä kuin työntekijätasolla (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Nuoremmilla ikäryhmillä ohjattu opiskelu on yleisempää ja se vähenee iän myötä. Esimerkiksi alle 35-vuotiaista 46 % osallistui ohjattuun opiskeluun, kun taas 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä vastaava luku oli 25 %. Lisäksi huomioitavaa on, että työnantajan tarjoaman koulutuksen osallistumisaktiivisuus on yleisesti vähentynyt merkittävästi koronapandemian jälkeen (Lyly-Yrjänäinen, 2023).

Oppimisprosessiin aikuisella vaikuttavat monet tekijät, kuten henkilökohtaiset ominaisuudet, ammattialojen erilaiset tasot, käytänteet ja oppimisen tavoitteet (Mulder, 2014). Myös oppijoiden suhtautuminen erilaisiin oppimismuotoihin voi vaihdella muun muassa sukupuolen tai iän mukaan – esimerkiksi Hörkön ym. (2019) tutkimuksessa nuoremmat työntekijät arvioivat osallistuvan oppimisen sopivimmaksi oppimismuodoksi huomattavasti useammin kuin vanhemmat.

Ikä näyttää vaikuttavan työssä oppimiseen myös siten, että vanhemmat työntekijät kokevat vähemmän motivaatiota ja aikaa osaamisensa kehittämiseen. Vuoden 2021 työolobarometrissa käy ilmi, että osaamisen kehittäminen hiipuu työssä iän myötä – mitä vanhemman työntekijän vastauksesta on kyse, sitä useammin koetaan, ettei oman osaamisen kehittämiselle ole riittävästi aikaa (Lyly-Yrjänäinen, 2022). Mahdollisesti myös tästä syystä ikääntyvien työntekijöiden osaamisen kehittäminen työpaikoilla on vähäisempää kuin nuoremmilla ikäryhmillä, ja samalla he myös osallistuvat vähemmän aktiivisesti oman osaamisensa kehittämiseen verrattuna nuorempiin työntekijöihin (Lyly-Yrjänäinen, 2019; Mäkinen ym., 2017). Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että vanhemmat työntekijät ovat esimerkiksi haluttomia hakemaan palautetta, apua ja tietoa (Froehlich ym., 2019).

Vanhempien työntekijöiden haluttomuutta hakea palautetta voi selittää se, että Kooijin ym. (2011) meta-analyysin mukaan ikääntyminen toisaalta vähentää

motivaatiota uuden oppimiseen, uralla kehittymiseen tai ulkoisten palkkioiden saavuttamiseen, mutta puolestaan lisää motivaatiota saavuttaa sisäisesti palkitsevia asioita kuten mahdollisuutta hyödyntää omia kokemuksia työssä. Motivaatio uuden oppimiseen ikääntyvien keskuudessa näyttää olevan heikkoa, vaikka samaan aikaan erityisesti teknologiset muutokset haastavat myös ikääntyviä oppimaan. Tämä on huolestuttava trendi, sillä muun muassa Rankin (2022, s. 91) mukaan osaaminen on keskeinen työhyvinvoinnin ja monipuolinen yleisen hyvinvoinnin lähde sekä paras tae työllistymiselle ja työuran jatkuvuudelle.

1.2 Organisaation oppimiskulttuuri

Organisaatiossa vallitseva oppimiskulttuuri on keskeinen tekijä työntekijöiden osaamisen kehittämisessä sekä ammatillisessa oppimisessa. Oppimiskulttuuri voi olla jopa elintärkeä osa organisaation kulttuuria ja oppivan organisaation ydintä (Wang ym., 2007). Oppimiskulttuurin käsite on monimuotoinen, ja sen voidaan nähdä olevan osa organisaatiokulttuuria. O'Reilly ja Chatman (1996, s. 166) ovat kuvailleet organisaatiokulttuurin jaettujen arvojen järjestelmäksi, joka määrittää mikä on tärkeää, sekä normeiksi, jotka määrittelevät sopivat asenteet ja käyttäytymistavat. Oppimiskulttuurin ja organisaatiokulttuurin ero piilee kuitenkin siinä, että organisaatiokulttuuri sisältää uskomuksia ja arvoja, jotka liittyvät organisaatioon yleisesti, kun taas oppimiskulttuuri käsittää uskomukset ja arvot, joita yksilöllä on suhteessa oppimiseen organisaatiossa (Gil & Mataveli, 2017; Yoon & Park, 2023). Oppimiskulttuuriksi voidaan siis kutsua sellaista organisaatiokulttuuria, joka suuntautuu työntekijöiden oppimisen edistämiseen ja sen helpottamiseen tukien uusien ja innovatiivisten ideoiden synnyttämistä, kehittämistä ja oppimista (Naqshbandi ym., 2023; Rebelo & Gomes, 2011).

Työssä oppimista organisaatioissa voidaan mahdollistaa kulttuurin avulla monin eri tavoin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tunnistettu erilaisia mekanismeja, jotka luovat työssä oppimiselle edellytyksiä organisaatioissa, ja näitä kehittämällä voidaan tarjota oppimismahdollisuuksia (Gil & Mataveli, 2017). Useiden

tutkimusten mukaan työssä oppimista edistää ja tukee muun muassa organisaatiossa jaettu visio sekä positiivinen kulttuuri, jossa virheiden tekeminen koetaan sallituksi, yksilöillä on riittävästi autonomiaa ja he kokevat olevansa tärkeä osa organisaatiota (esim. Coetzer ym., 2017; Decius ym., 2021; Li ym., 2009; Nilsson & Rubenson, 2014). Lisäksi työssä oppimista edistävänä tekijänä organisaatioissa on tunnistettu olevan tiimityöskentely, yhteistyö kollegoiden ja sidosryhmien kanssa (Bjørk ym., 2013; Decius ym., 2021; Kyndt ym., 2016) sekä kokeneemmilta kollegoilta oppiminen (Schei & Nerbø, 2015). Myös esimerkiksi yhteinen reflektointi (Khandakar & Pangil, 2019) ja muutostilanteissa henkilöstön osallistaminen (Valleala ym., 2015) tukee työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Collinin (2006) mukaan työyhteisön käytänteitä ja oppimista työssä tulisi tarkastella kietoutuneina toisiinsa. Työssä oppiminen on usein sidoksissa vuorovaikutteiseen työympäristöön, jota organisaation oppimiskulttuuri vahvistaa, ja siksi työympäristöä kannattaisi itsessään ajatella oppimisympäristönä.

Organisaatiossa vallitseva kulttuuri voi osaltaan myös rajoittaa työssä oppimista. Oppimista rajoittaviksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa negatiivinen kulttuuri, jossa henkilöstön keskuudessa vallitsee turvattomuuden tunne ja yksilöt pelkäävät kokeilla uusia asioita (esim. Coetzer ym., 2017; Lemmetty & Collin, 2020a; Lemmetty ym., 2022). Nämä asiat ovat tärkeää ottaa huomioon, koska esimerkiksi työpaikalla tapahtuva epävirallinen oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa kontekstin kanssa (Kittel ym., 2021). Voidaan siis todeta, että organisaatioiden laajat kulttuuriset mahdollisuudet tukea tai rajoittaa oppimista korostavat organisaatioiden roolia oppimisen edistäjänä.

Toisaalta organisaation oppimiskulttuuri myös muuntaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja osaamisen välistä suhdetta (Alsabahi ym., 2021) sekä oppimistapojen vaikutuksia (esim. Froehlich ym., 2014; Gil & Mataveli, 2017) – oppimiskulttuuri voi vahvistamisen ja heikentämisen lisäksi myös muuttaa sitä, miten erilaiset oppimistavat vaikuttavat työntekijöihin. Organisaation oppimiskulttuurilla on myös kaksinkertainen merkitys - yksilö on mukana oppimisprosessissa taitojensa parantamisen kautta, ja yritys tarjoaa työntekijöille mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittämiseen (Gil & Mataveli, 2017).

Organisaatiossa vallitseva oppimiskulttuuri voi vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Yleisesti ottaen näyttää siltä, että työssä oppimisen mahdollisuudet ja organisaation oppimiskulttuuri vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin (esim. Panari, 2010). Mahdollisuus kehittää kykyjä ja oppia uutta työtehtävistä voi auttaa välttämään negatiivisia kuormitusvaikutuksia sekä ehkäisemään uupumusta ja tyytymättömyyttä (Panari, 2010). Myös monipuoliset työtehtävät sekä riittävä aika tietojen ja taitojen kehittämiseen näissä työtehtävissä tukevat esimerkiksi sitoutumista organisaatioon kestävästi (Lehtonen, 2022). Myös Lin ym. (2019) pohjivat oppimiskulttuurin mahdollista välittävää vaikutusta suoritusodotusten ja työtyytyväisyyden välisessä suhteessa, sillä suoritusodotukset olivat positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen. Kuitenkin työpaikalla tapahtuva oppiminen on monimutkainen prosessi, eikä esimerkiksi oppimisen mahdollistava oppimisympäristö takaa automaattisesti ammatillista kasvua ja työhyvinvointia (Lehtonen ym., 2021).

Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että oppimiskulttuuri vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Esimerkiksi Taiwanissa toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että organisaation oppimiskulttuuri on positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen ja negatiivisesti yhteydessä työpaikan vaihtoaikaisiin (Lin ym., 2022). Lisäksi työntekijöiden positiivinen suhtautuminen esimerkiksi sähköisiin oppimisjärjestelmiin ennustaa organisaation oppimiskulttuurin vahvistumista ja parantaa työtyytyväisyyttä, oppimiskulttuurin toimituksessa välittäjänä tekijänä sähköisen oppimisen, sen hyväksynnän ja työtyytyväisyyden välillä (Lin ym., 2019). Näihin tuloksiin on silti syytä suhtautua kriittisesti, sillä kulttuuri, jossa tutkimukset on toteutettu, on erilainen kuin länsimainen työskulttuuri. Kaiken kaikkiaan melko harvat tutkimukset ovat tarkastelleet organisaation oppimiskulttuurin vaikutusta yksilöön, kuten sitoutumiseen ja tyytyväisyyteen (Potnuru ym., 2019), ja tästä syystä tämä tutkimus pyrkii tarjoamaan tarkempaa ymmärrystä siitä, millaiset vaikutukset oppimiskulttuurilla on työhyvinvointiin ja työssä opiskeluun.

Jotta organisaatiot voivat optimoida oppimisen, on huolehdittava oppijaan liittyvistä tekijöistä, kuten hyvinvoinnista ja organisaatioympäristöstä, jossa

uutta tietoa on tarkoitus oppia (Brandi & Christensen, 2018). Työpaikoilla on useita keinoja kehittää työympäristöjä siten, että ne tukevat oppimista ja samanaikaisesti edistävät sekä merkityksellisyyden tunnetta että hyvinvointia (Lemmetty & Collin, 2022a, s. 16), mutta usein haasteena on se, ettei yrityksillä ole riittävästi tietoa ja välineitä oppimisen tukemiseksi organisaatioissa (Brandi & Christensen, 2018). Vaikka yritykset kamppailevat riittämättömän tiedon ja välineiden kanssa, on tärkeää huomioida, että keinoja on siitä huolimatta olemassa, vaikka niitä ei välttämättä osata vielä hyödyntää oppimisen tukemisessa.

Suomalaisilla työpaikoilla osaamisen kehittämisen kulttuuri on melko voimakasta ja trendi näyttää olevan voimistuva. Mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työssä ovat parantuneet viime vuosina, ja enemmistö palkansaajista kokee, että heidän työpaikkansa tarjoaa mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja uusien asioiden kokeilemiseen (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Palkansaajan ikä ja esimerkiksi sosioekonominen asema voivat kuitenkin vaikuttaa siihen, millaiseksi organisaation oppimiskulttuuri koetaan. Vuoden 2022 työolobarometrin mukaan nuoremmat palkansaajat kokivat useammin, että työpaikalla on mahdollista oppia uusia asioita (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Esimerkiksi alle 35-vuotiaista työntekijöistä 43 % koki, että väittämä sopii erittäin hyvin työpaikkaan, kun taas yli 54-vuotiaista näin koki 24 %. Huolestuttavaa on, että iäkkäimpien työntekijöiden näkemykset ovat synkentyneet kaikkien oppimista ja kehittämistä mittaavien kysymysten kohdalla. Runsaita eroja näkyy myös sosioekonomisen aseman suhteen – ylemmät toimihenkilöt kokivat useimmiten, että heidän työpaikkansa tarjoaa mahdollisuuksia oppimiseen, kun taas työntekijöistä vain neljännes koki, että heidän työpaikkansa tukee erinomaisesti uuden oppimista.

1.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, joka kietoutuu yksilön kokemukseen, työyhteisön rakenteisiin ja laajempiin yhteiskunnallisiin trendeihin. Tieteellisesti työhyvinvointi on määritelty esimerkiksi subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, jonka muodostumiseen vaikuttavat keskeisesti muun muassa työntekijän

työkyky, terveys, työympäristö, työpaikan sosiaaliset suhteet ja johtamistyyli (Laine, 2013, s. 71–72). Työhyvinvointi voidaan nähdä tilana, jossa työhön liittyvät psyykkiset ja fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän omien kehön ja mielen voimavarojen kanssa (Työterveyslaitos, 2023).

Vaikka työhyvinvointia pidetään usein subjektiivisena kokemuksena, ei hyvinvointi kuitenkaan ole vain yksilöön rajoittuva asia. Hyvinvointia esimerkiksi suojaa yhteisöltä saatu tuki sekä oppimisen ja elämänhallinnan taidot (Dufva & Rekola, 2013, s. 29–30). Työhyvinvointi rakentuu vahvasti siis vuorovaikutuksessa ympäristötekijöiden, työn ulkopuolisen elämän ja kokonaishyvinvoinnin kanssa (Vartiainen, 2017).

Työhyvinvoinnin tutkimus on aiemmin keskittynyt pitkään pahoinvoinnin oireiden, kuten stressin ja työuupumuksen tutkimiseen, ja työhyvinvointia pyrittiin parantamaan vain korjaamalla ongelmia sekä puuttamalla haitallisiin työoloihin (Hakanen, 2011, s. 18; Hakanen, 2004). Keskittyminen vain pahoinvointiin ei kuitenkaan tarjoa riittävää mahdollisuutta tukea kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joten rinnalle on noussut myös kiinnostus positiivista työhyvinvointia kohtaan. Työhyvinvointi ei siis rajoitu ainoastaan pahoinvoinnin tai siihen liittyvien oireiden puuttumiseen, vaan kattavan käsityksen saaminen työhyvinvoinnin aidosta tilasta edellyttää sekä kielteisen että myönteisen työhyvinvoinnin tarkastelua (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Tässä tutkimuksessa positiivista työhyvinvoinnin tilaa tutkitaan käyttäen työn imun käsitettä, ja negatiivista työhyvinvoinnin tilaa tarkastellaan työuupumuksen käsitteen avulla.

Työuupumusta ja työn imua pidetään usein toistensa vastakohtana, mutta vastoin yleisiä käsityksiä, työuupumus ja työn imu eivät ole saman kolikon kääntöpuolia tai saman jatkumon ääripäitä (Hakanen, 2004; Hakanen & Kaltiainen, 2020). Hakasen (2004) mukaan on mahdollista, ettei työntekijä välttämättä koe merkittävää työn imua, vaikka hänellä ei olisi työuupumukseen viittavia oireita, eikä puolestaan vähäiset työn imun kokemukset indikoi työuupumusta. Hänen mukaansa työn imu ja työuupumus ovat erillisiä ilmiöitä huolimatta siitä, että ne ovat käänteisessä yhteydessä toisiinsa. Näin ollen vertailemalla systemaattisesti

työn imua ja työuupumusta voidaan saavuttaa syvällisempi ja monipuolisempi ymmärrys sekä työhyvinvoinnista että työpahoinvoinnista (Hakanen, 2004).

Työhyvinvoinnin tila Suomessa on heikentynyt viimeisten vuosien aikana, ja esimerkiksi työuupumuksen riski koskettaa aiempaa useampaa suomalaista (Suutala ym., 2023). Huomionarvoista on myös se, että Työ2030 -ohjelman mukaan yli 60 prosentissa yrityksissä on tyystin sivuutettu erityisesti ikääntyvien työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen (Manka & Manka 2023, s. 84). Tästä huolimatta vanhemmat työntekijät kokevat yleisesti ottaen työhyvinvointinsa paremmaksi, ja esimerkiksi työn imun kokemukset ovat yleisempiä vanhempien työntekijöiden keskuudessa (Kaltiainen ym., 2023). On kiehtova paradoksi, että vaikka yritykset eivät suurimmilta osin panosta ikääntyvien jaksamiseen, ikääntyvät työntekijät kokevat silti työhyvinvointinsa paremmaksi kuin nuoremmat verrokkit.

1.3.1 Työn imu

Työhyvinvoinnin positiivista tilaa kuvaa erityisesti Schaufelin ym. (2002) kehittämä työhyvinvointikäsite *work engagement*, jonka Jari Hakanen (2004) on suomentanut työn imuksi. Schaufelin ym. (2002) määritelmän mukaan työn imulla tarkoitetaan positiivista ja tyydyttävää työhön liittyvää suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotilaa, joka ilmenee tarmokkuutena (*vigor*), omistautuneisuutena (*dedication*) ja uppoutumisena (*absorption*).

Schaufelin ym. (2002) määritelmässä tarmokkuutta kuvaa korkea energiataso, henkinen joustavuus työskennellessä, valmius panostaa työhön sekä sinnikkyys vaikeuksienkin edessä. Omistautumisen ulottuvuus puolestaan ilmenee merkityksellisyyden tunteena, innostuneisuutena ja ylpeytenä, kun taas uppoutuminen näyttäytyy syvänä kiinnostuksena työtä kohtaan ja täydellisen keskittymisen kokemuksena (Schaufeli ym., 2002). Työn imua kokeva työntekijä siis suhtautuu positiivisesti työhönsä, kokee työnsä merkitykselliseksi, tuntee ylpeyttä työnsä tuloksista ja säilyttää päättäväisyytensä myös kohdatessaan vaikeuksia. Kyseessä ei ole esimerkiksi "flown" kaltainen hetkellinen uppoutumisen kokemus, vaan työn imun nähdään olevan pysyvämpi tunne- ja motivaatiotila, joka

ei rajoitu esimerkiksi vain tiettyihin tehtäviin, tapahtumiin tai käyttäytymiseen (Schaufeli ym., 2002).

Työn imua mittaamalla on mahdollisuus tutkia luotettavasti ja kattavasti työntekijöiden positiivisen työhyvinvoinnin tilaa. Työn imun mittari on validoitu sekä kotimaassa että kansainvälisesti (ks. esim. Hakanen, 2004; Hakanen, 2009; Schaufeli ym., 2019; Simbula ym., 2013; Tayama ym., 2018). Hakasen (2004) toteuttaman tutkimuksen mukaan työn imun ulottuvuudet ovat yhteydessä sekä työn raskaus- ja resurssitekijöihin että työn imun rinnakkaisilmiöihin, kuten tyytyväisyyteen, työkykyyn, itse arvioituun terveyteen ja mahdollisiin aikomuksiin irtisanoutua tai jäädä eläkkeelle. Työn imun on todettu olevan myönteisessä yhteydessä myös työhön sitoutumiseen ja vähäisiin aikeisiin vaihtaa työpaikkaa (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen ym., 2006). Kaiken kaikkiaan työn imu ja sen ulottuvuudet tarjoavat siis mahdollisuuden tarkastella kattavasti ja monipuolisesti työntekijöiden positiivista hyvinvointia (Hakanen, 2004).

Työn imua ja sen ulottuvuuksia on mitattu myös suomalaisten palkansaajien työoloja tutkivassa työolobarometrissä. Vuoden 2022 työolobarometrin mukaan yli puolet palkansaajista kokee työssään työn imun ulottuvuuksia usein tai aina, ja noin 30 % kokee työn imun ulottuvuuksia joskus (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Tutkimuksen mukaan erot eri palkansaajaryhmien tai ikäryhmien välillä olivat hyvin pieniä, vaikka eniten muista poikkesivat työntekijäammateissa toimivat palkansaajat, joiden työn imu oli hiukan muita alhaisemmalla tasolla. Vuoteen 2021 verrattuna työn imun kokemukset ovat kuitenkin hiukan heikentyneet kaikkien palkansaajien keskuudessa (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Heikentymisestä huolimatta työn imun kokemus ei siis ole harvinainen, vaan sitä voidaan kokea alasta tai ammatista riippumatta (Mauno ym., 2005; Hakanen, 2009, 2011, s. 39, 2019; Hakanen & Kaltiainen, 2020).

1.3.2 Työuupumus

Vuosien varrella työuupumusta on kuvattu monin eri tavoin, eikä asiantuntijoiden keskuudessa ole syntynyt selkeää yhteisymmärrystä sen määritelmästä - esi-

merkiksi Canun ym. (2021) toteuttamassa tutkimuksessa löydettiin jopa 88 erilaista määritelmää työuupumukselle. Yleisesti ottaen työuupumuksella tarkoitetaan vakavaa stressioireyhtymää, joka voi sisältää kielteistä ja kyynistynyttä asennetta työhön, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä, heikentyneitä kykyä säädellä kognitiivisia ja emotionaalisia prosesseja sekä fyysistä ja henkistä väsymystä, joka voi pahimmillaan kehittyä uupumusasteiseksi väsymykseksi (Hakanen, 2004; Maslach, 1998; Maslach ym., 2001; Schaufeli ym., 2020).

Yksi tuoreimmista työuupumuksen itsearviointiin kehitetyistä menetelmistä on Burnout Assessment Tool (BAT), joka on validoitu sekä kansainvälisesti että kotimaassa (ks. esim. Androlouakis ym., 2023; Hakanen & Kaltiainen, 2022; Schaufeli ym., 2020; Schaufeli & De Witte, 2023; Sinval ym., 2022). BAT-menetelmä perustuu määritelmään, jossa työuupumus nähdään oireyhtymänä, jonka neljä ydinoiretta ovat krooninen väsymys (ekshaustio), henkinen etääntyminen työstä (kyynistyminen), kognitiivisen toiminnan häiriöt (keskittymiskyvyn heikentyminen, muistivaikeudet) ja tunteiden hallinnan heikentyminen (äkilliset tunnereaktiot) (Hakanen & Kaltiainen, 2022; Schaufeli ym., 2020). Myös työolo-barometrissa työuupumusta arvioidaan tarkastelemalla näiden neljän oireen yleisyyttä palkansaajien keskuudessa (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Näin ollen myös tässä tutkimuksessa työuupumusta tarkastellaan BAT-menetelmän määritelmän mukaisesti neljän ydinoireen näkökulmasta.

Suomalaisten palkansaajien keskuudessa työuupumukseen liittyvät oireet ovat jokseenkin yleisiä, sillä Lyly-Yrjänäisen (2023) mukaan vuonna 2022 jopa 17 % palkansaajista koki usein tai aina kroonistunutta väsymystä työssään. Hänen mukaansa työuupumus on hiukan lisääntynyt viime vuosista, ja lisäksi huomionarvoista on, että muita enemmän työuupumusta kokevat muun muassa naiset, alle 55-vuotiaat sekä toimihenkilöt. Myös kansallisen Miten Suomi voi -tutkimuksen mukaan työuupumusoireilu on kasvanut verrattuna vuoteen 2019 (Suutala ym., 2023).

1.4 Työssä oppimisen yhteys työhyvinvointiin

Useiden tutkijoiden mukaan työssä oppimisella on yhteys työssä koetun hyvinvoinnin kanssa (ks. esim. Froehlich ym., 2019; Lemmetty & Collin, 2020a; Panari ym., 2010; Rowden, 2002; Watson ym., 2018). Lisäksi on tunnistettu, että yhteys ei ole vain yksisuuntainen, vaan hyvinvoinnin ja oppimisen prosessit kietoutuvat vahvasti toisiinsa sekä vahvistavat toisiaan (Lehtonen ym., 2022). Mankan & Mankan (2023, s. 164) mukaan henkilöt, jotka ovat innokkaita kehittämään itseään ja työtään, kokevat yleensä korkeampaa työhyvinvointia. Ne, jotka arvioivat omaavansa vahvan kasvumotivaation, näkevät myös työympäristönsä, kuten työilmapiirin ja työn hallinnan, positiivisemmassa valossa verrattuna heikon kasvumotivaation omaaviin. Toisin sanoen yksilön halu kehittyä työssä on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin ja positiivisen työympäristön kokemusten kannalta.

Lemmetyn ja Collinin (2022b, s. 398) mukaan hyvinvoinnin näkökulmasta työssä oppimiseen vaikuttavat sekä yksilölliset että ympäristölliset tekijät, kuten työntekijän valmiudet, oppimista koskevat vaatimukset sekä ympäristön tuki ja näiden väliset suhteet. Myös opiskelun muodolla voi olla vaikutusta hyvinvointiin. Esimerkiksi verkkokoulutus tarjoaa helpon tavan kouluttaa suuria henkilöstöryhmiä, mutta sen soveltuvuus oppimisen tai hyvinvoinnin näkökulmasta ei välttämättä ole paras mahdollinen (esim. Watson ym., 2018; Lemmetty ym., 2022).

Työssä oppimisen, osaamisen ajantasaisuuden ja jatkuvan kehittymisen on todettu vaikuttavan usein positiivisesti työhyvinvointiin (ks. esim. Lemmetty & Collin, 2020a; Panari, 2010; Manka & Manka, 2023, s. 48; Väänänen ym., 2020, s. 28), ja osaamisen voidaan nähdä olevan jopa keskeinen osa työhyvinvointia (Ryky, 2023). Oppiminen ja kehittyminen voivat toimia työkuormaa vähentävinä, yksilöiden ja ryhmien hyvinvointia tukevana voimavarana (Lemmetty & Collin, 2020a), joka parhaimmillaan vähentää työuupumusta (Panari ym., 2010). Osaamista kehittämällä voidaan ennakoivasti ylläpitää työhyvinvointia, sillä osaamisvajetta lisää psyykkistä kuormitusta kasvattaen työkyvyttömyysriskiä (Väänänen ym., 2020, s. 28) ja on usein työhön liittyvän turhautumisen ja väsy-

misen taustalla (Viitala, 2007, s. 231). Lisäksi on myös todettu, että työn laajemat oppimismahdollisuudet ovat yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen (Felstead ym., 2015; Lehtonen ym., 2022; Lemmetty ym., 2022; Puhakka ym., 2021) osoittaen, että työssä oppiminen ja kehittyminen eivät pelkästään tue hyvinvointia, vaan myös edistävät työtyytyväisyyttä. Työssä oppiminen siis vaikuttaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Rauramo, 2004, s. 170) ja on oivallinen keino lisätä työhyvinvointia (Manka & Manka, 2023, s. 48).

Vaikka työssä oppimisen voidaan nähdä tukevan hyvinvointia työssä, ei oppimisen ja työhyvinvoinnin suhde suinkaan ole selkeä. Esimerkiksi Watsonin ym. (2018) perusteellinen meta-analyysi osoittaa, että oppimisen ja työhyvinvoinnin suhde on monimutkainen. Heidän tutkimuksessaan tarkasteltiin 41:tä organisaatioiden oppimisinterventoita käsittelevää tutkimusartikkeliä, joista 27:ssä havaittiin oppimisella ja työhyvinvoinnilla olevan positiivinen yhteys. Sen sijaan 14:ssä ei havaittu vaikutusta oppimisen ja työhyvinvoinnin välillä. Oppiminen ja sen vaatimukset voivat kuormittaa yksilöä (Järvensivu & Koski, 2012; Lemmetty & Collin, 2020b), ja oppiminen työn ohessa voi olla ristiriitainen kokemus (Watson ym. 2018).

Tilanteet, joissa työntekijät eivät saa riittävästi aikaa ja voimavaroja oppimiseen, voivat muuttaa oppimistilanteet stressaaviksi ja ylivoimaisiksi (Watson ym., 2018). Usein esimerkiksi uusia toimintamalleja ja rooleja tulee omaksua tavallisten työtehtävien ohessa. Lisäksi oppiminen voi lisätä työmäärää ja siten aiheuttaa ongelmia työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa (Lemmetty & Collin, 2022b, s. 398–400). Päinvastaisesti myös vajavaiset oppimismahdollisuudet voivat vaikuttaa hyvinvointiin heikentävästi, mikäli työn tarjoamat mahdollisuudet oppia ja kehittyä eivät vastaa työntekijän omia odotuksia oppimisesta (Felstead ym., 2015).

Yksilön työhyvinvointia ja oppimista vaativaa työelämän kontekstia on tarve tarkastella samanaikaisesti (Kira & Frieling, 2007; Lemmetty & Collin, 2020a), sillä yksilön työhyvinvointi ja oppimistarve ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa monista eri syistä. Jatkuvat muutokset ja työn monimutkaistuminen

vaativat yksilöiltä jatkuvaa oppimista ja uusien taitojen kehittämistä säilyttääkseen ammattitaitonsa – samalla liiallinen oppimispaine voi vaikuttaa kielteisesti niin yksilöiden kuin ryhmien hyvinvointiin (Lemmetty ym., 2022, s. 39; Lemmetty & Collin, 2022b, s. 398). Tulevaisuudessa on tarve saada yksityiskohtaisemmin näyttöä oppimisen ja hyvinvoinnin yhteydestä työpaikalla - työpaikoilla tapahtuu lukuisia erilaisia oppimisen muotoja, mutta suhteellisen harvat tutkimukset tutkivat hyvinvointia oppimisen rinnalla (Panari ym., 2010; Watson ym., 2018). Myös Lemmetyn ym. (2022, s. 23) mukaan tutkimusta työssä oppimisen kuormittavuudesta on saatavilla vain vähän. Tämä tutkimus pyrkii vastaamaan työssä oppimiseen ja työhyvinvointiin liittyvään tutkimusaukkoon sekä tarkentamaan ymmärrystä näiden välisestä yhteydestä.

Työssä oppimisen tutkiminen työhyvinvoinnin näkökulmasta on kuitenkin hieman problemaattista, sillä oppimisprosessi vaatii erilaisia voimavaroja, ja voi siksi hetkellisesti vaikuttaa työhyvinvointiin sitä alentavasti (Lemmetty & Collin, 2020a). Oppimistilanteiden vaikutukset saattavat siis näkyä vasta jälkeinpäin. Kuitenkin pidemmällä aikavälillä vaikutukset voivat olla työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia oppimisen lisätessä työssä tarvittavia resursseja (Lemmetty & Collin, 2020a). Huomioitavaa on myös se, että toisaalta oppimiseen liittyvät kuormituksen kokemukset voidaan tulkita myös olevan osa oppimista ja ne voivat olla oppimisen kannalta tärkeä osa oppimisprosessia (Lemmetty & Collin, 2022b, s. 398). Näiden seikkojen vuoksi oppimisen ja hyvinvoinnin välisen suhteen tutkiminen on osin ongelmallista.

1.5 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työssä opiskelun sekä organisaation oppimiskulttuurin yhteyttä työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa keskitytään työssä oppimiseen koulutukseen osallistumisen, työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin näkökulmasta, sillä tutkimusaineisto asettaa rajoituksia oppimisen laajemmalle tutkimiselle. Työhyvinvointia tässä tutkimuksessa tarkastellaan

sekä positiivisen työhyvinvoinnin että työpahoinvoinnin näkökulmista tutkien niitä työn imun ja työuupumuksen kautta.

Aiemmissa tutkimuksissa työssä oppimisella ja organisaation oppimiskulttuurilla on todettu olevan yhteys koettuun työhyvinvointiin (ks. esim. Lemmetty & Collin, 2020a; Panari, 2010; Manka & Manka, 2023, s. 48; Väänänen ym., 2020, s. 28), mutta toisaalta yhteys näyttäytyy hyvin monimutkaisena - työssä oppiminen ja opiskelu voivat myös kuormittaa työntekijöitä ja vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti (ks. esim. Järvensivu & Koski, 2012; Lemmetty & Collin, 2020b; Watson, 2018). Työelämän muutokset asettavat vaateita jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen (ks. Dufva & Rekola, 2023; Lemmetty & Collin, 2020a; Rowden, 2002), ja samaan aikaan työhyvinvoinnin haasteet kasvavat ja työ koetaan yhä useammin henkisesti raskaaksi (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Erityisesti nuorempien työntekijöiden keskuudessa hyvinvoinnin haasteet ovat yleisempiä (ks. Kaltiainen ym., 2023; Lyly-Yrjänäinen, 2023; Suutala ym., 2023), vaikka samaan aikaan nuoremmat työntekijät kokevat työssä vallitsevan oppimiskulttuurin paremmaksi (Lyly-Yrjänäinen, 2023).

Näin ollen on tärkeää ymmärtää tarkemmin, millaiset asiat työssä opiskelussa ja organisaation oppimiskulttuurissa vaikuttavat työhyvinvointiin eri ikäisillä työntekijöillä, jotta tulevaisuudessa voidaan kehittää sekä työssä oppimista että työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä. Yhteenvedona voidaan todeta, että aiemmissa tutkimuksissa on kvantitatiivisesti havaittu, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta oppimiseen ja opiskeluun. Kuitenkin laadullisten menetelmien avulla on tarkemmin osoitettu, että tämä yhteys ei ole yksiselitteinen. Tämän vuoksi pyrimme kvantitatiivisin menetelmin syventämään ymmärrystä tästä suhteesta ja erityisesti tunnistamaan yksittäisiä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin.

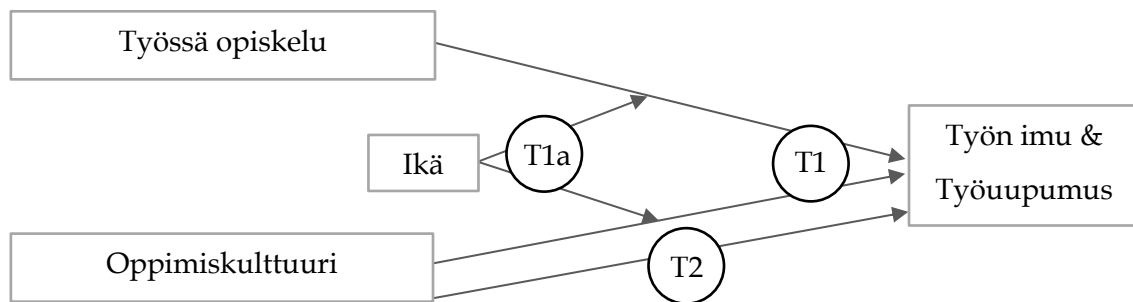
Ensimmäinen tutkimuskysymys pyrkii selvittämään, miten työhön liittyvän opiskelun tavat ja oppimiskulttuuri ovat yhteydessä työhyvinvointiin (kuvio 1, nuolet T1). Tarkoituksena on selvittää myös, onko yhteys erilaista eri ikäisillä

työntekijöillä (kuvio 1, nuolet T1a). Toinen tutkimuskysymys pyrkii tarkentamaan oppimiskulttuurin ulottuvuuksien yhteyksiä työhyvinvointiin (kuvio 1, nuoli T2). Tutkimuskysymykset ovat:

1. Missä määrin työssä opiskelu ja organisaation oppimiskulttuuri selittävät työn imua ja työuupumusta?
 - a. Muuntaako ikä yhteyttä?
2. Missä määrin oppimiskulttuurin eri ulottuvuudet ovat yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen?

Kuvio 1

Tutkimuskysymykset



T = tutkimuskysymys

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimusaineisto ja aineistonkeruu

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin vuoden 2022 työolobarometrin kvantitatiivista aineistoa, joka on otos Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta. Työolobarometrien tavoitteena on selvittää suomalaisen työelämän tilaa ja työolojen muutosta vuosittain palkansaajien näkökulmasta (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022).

Tutkimusotos oli poimittu Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Tilastokeskuksen toimesta ositetulla satunnaisotannalla väestön keskusrekisteriin perustuvasta väestötietokannasta. Tutkimusaineisto oli kerätty verkkolomakkeen sekä tietokoneavusteisen puhelinhaastattelun avuin syksyllä 2022. Kyselylomake sisälsi kysymyksiä ja väitteitä koskien muun muassa työilmapiiriä, vaikutusmahdollisuuksia ja osaamisen kehittämistä työpaikalla. Kyselylomakkeella kartoitettiin myös työkykyyn ja työhön liittyviä tuntemuksia kuten stressiä, uupumusta, innostusta ja työn kuormittavuutta.

Otokseen poimittiin 2579 palkansaajaa. Vastausprosentti oli 72,2 %, jolloin tutkimukseen osallistui yhteensä 1862 palkansaajaa. Vastausprosentti oli suurempi korkeakoulutetuilla kuin perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneilla. Kyselyyn vastasi todennäköisemmin korkeimmassa sosioekonomisessa asemassa olevat ja keskimääräistä suurituloisemmat palkansaajat, ja vastausprosentti jäi alhaisimmaksi nuorimmissa ikäryhmissä. Vinoumien korjaamiseksi aineistolle oli valmiiksi laskettu painokerroin, jonka myötä se vastasi todellista estimoitua kohdeväestöä työvoimatutkimuksen perusteella (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022). Painokerroin korjasi rakenteellista jakaumaa esimerkiksi iän ja sosioekonomisen aseman suhteen. Taulukossa 1 on esitetty osallistujien painotettuja taustatietoja.

Taulukko 1

Tutkittavien painotetut taustatiedot

	<i>n</i>	%
Sukupuoli		
Nainen	935	49.8
Mies	927	50.2
Sosioekonominen asema		
Ylemmät toimihenkilöt	573	30.8
Alemmat toimihenkilöt	730	39.2
Työntekijät	552	29.6
Tieto puuttuu	8	0.4
Ikä		
18-24	186	10.0
25-34	437	23.5
35-44	468	25.1
45-54	407	21.8
55-64	364	19.6

Huom. N = 1862.

Tutkittavat olivat 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, joiden viikoittainen työaika on vähintään 10 tuntia. Iän painotettu keskiarvo tutkittavilla oli 41.41 vuotta ja keskihajonta oli 12.51 vuotta.

2.2 Tutkimusmenetelmät

2.2.1 Mittarit ja muuttujat

Tähän tutkimukseen valittiin aineistosta tutkimuskysymyksiin liittyvät neljä kysymyssarjaa ja yksi taustamuuttuja. Kysymyksistä muodostetut mittarit ovat esitely kokonaisuudessaan liitteessä 1. Kaikista kysymyksistä koodattiin puuttuvaksi vaihtoehto 9 (en osaa sanoa). Lisäksi työn imun sekä työuupumuksen osalta koodattiin puuttuvaksi myös vaihtoehto 8 (en halua vastata). Frekvenssi-analyysin sekä muuttujien jakaumien perusteella näiden vastauksien osuus oli

erittäin pieni, joten ne voitiin poistaa ilman riskiä tulosten merkittävästä vääristymisestä. Taustamuuttujana tässä tutkimuksessa oli ikä, jota käsiteltiin jatkuvana muuttujana.

Työssä opiskelua kysyttiin dikotomisesti siten, että vastausvaihtoehdot olivat (1=kyllä, 2=ei). Analyysin tulkinnan helpottamiseksi muuttujat uudelleenkodattiin siten, että 0=ei ja 1=kyllä. Työssä opiskelua mitattiin kuudella eri kysymyksellä, esimerkiksi "Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?", joita käytettiin tässä tutkimuksessa yksittäin. Alkuperäisessä kysymyssarjassa kysyttiin myös, montako päivää on osallistunut työhön liittyvään palkalliseen koulutukseen, mutta tämän kysymyksen tarkastelu jätettiin pois, sillä ilmiötä ei tarkastella päivien määrien näkökulmasta.

Oppimiskulttuuria kysyttiin neljällä väittämällä, joihin vastattiin neliportaisella Likert-asteikolla (1=erittäin hyvin/hyvin aktiivisesti, 2=melko hyvin/melko aktiivisesti, 3=melko huonosti/ei kovin aktiivisesti ja 4= erittäin huonosti/ei lainkaan). Tämä asteikko uudelleenkodattiin käänteiseksi, jotta kysymykset mittaavat ilmiötä saman suuntaisesti hyvinvointiin liittyvien kysymysten kanssa. Koettua oppimiskulttuuria selvitettiin esimerkiksi kysymyksellä "Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista". Näistä kysymyksistä muodostettiin ensimmäistä tutkimuskysymystä varten keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa oli .854. Cronbachin alfa -kerroin arvioi testin sisäistä johdonmukaisuutta - mittari on sitä kyvykkäämpi mittaamaan tiettyä ominaisuutta, mitä lähempänä se on arvoa yksi. Arvon ollessa enemmän kuin 0.7, voidaan testin katsoa olevan johdonmukainen (Cronbach, 1951). Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla neljää väittämää tarkasteltiin erillisinä muuttujina keskiarvosummamuuttujan sijaan. Nämä muodostavat oppimiskulttuurin neljä ulottuvuutta.

Työhyvinvointia tässä tutkimuksessa mitattiin työn imun ja työuupumuksen kysymyssarjoilla. *Työn imua* selvitettiin kolmella työn imun ulottuvuuksia kuvaavalla kysymyksellä, esimerkiksi "Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi?". *Työuupumusta* puolestaan mitattiin neljällä työuupumuksen ulottuvuuksia kuvaavalla väittämällä, esimerkiksi "Kuinka usein tunnet työskennellessäsi,

että et pysty keskittymään hyvin?”. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla (1=et koskaan, 2=harvoin, 3=joskus, 4=usein, 5=aina). Kysymyksistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, jotka olivat työn imun osalta .762 ja työuupumuksen osalta .789.

2.2.2 Aineiston analyysi

Aineiston tilastolliseen analyysiin käytettiin SPSS-ohjelmistoa (IBM SPSS Statistics Version 28). Ennen analyysien suorittamista otettiin käyttöön valmiiksi lasketut painokertoimet korjaamaan aineiston vinoumia. Aineistosta tehtiin normaalijakautuneisuusoletus kaikkien muuttujien osalta, sillä otoskoon ollessa suuri, keskeisen raja-arvolauseen mukaan otoskeskiarvojen jakautuminen lähestyy normaalijakaumaa riippumatta alkuperäisen muuttujan jakaumasta (ks. Field, 2013, s. 185). Myös parametristen ja parametrattomien korrelaatioiden vertailujen perusteella analyysissä voitiin käyttää parametristä testejä, sillä niissä ei ollut suuria eroavaisuuksia.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli tarkastella työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin selitysosuutta työn imun ja työuupumuksen kokemisessa. Vastausta lähdettiin etsimään lineaarisen regressioanalyysin avulla. Se sopii analyysimenetelmäksi tilanteessa, jossa halutaan tarkastella kokonaisesitysastetta tai selvittää selittäjien erityistä selitysosuutta tilanteessa, jossa muiden selittäjien vaikutus on kontrolloitu (Field, 2013, s. 298). Selittävinä muuttujina olivat työssä opiskelun kuusi kysymystä sekä oppimiskulttuurin keskiarvosummamuuttujia, jotka pakotettiin malliin samalla askelmalla. Selitettävänä muuttujana ensimmäisessä analyysissä oli työn imun keskiarvosummamuuttuja, ja toisessa työuupumuksen keskiarvosummamuuttuja. Keskiarvosummamuuttujat olivat välimatka-asteikollisia ja työssä opiskelun kysymykset luokittelusteikollisia.

Ennen lineaarista regressioanalyysiä varmistettiin, että analyysin taustaoletukset olivat voimassa. Tutkittavia ($N=1862$) oli riittävästi suhteessa seitsemään selittäjään. Tutkittavia voidaan uskoa olevan riittävästi, kun niitä on $20 + 5 \times$ selittäjien lukumäärä (Khamis & Kepler, 2010). Muuttujien mitta-asteikot olivat

analyysiin sopivat, eikä sirontakuvioiden perusteella liian poikkeavia havaintoja esiintynyt (ks. Field, 2013, s. 311–312). Lisäksi oppimiskulttuuri oli lineaarisesti yhteydessä sekä työn imuun että työuupumukseen. Työssä opiskelun osalta lineaarinen yhteys työn imuun ja työuupumukseen ei ollut voimakasta, mutta residuaalien tarkastelujen perusteella lineaarisuusoletus täyttyi myös näiden muuttujien kohdalla (ks. Field, 2013, s. 311).

Lineaarisisessa regressioanalyysissä etenkin dikotomisten muuttujien on hyvä olla tasaisesti jakautuneita, jotta analyysi on luotettavampaa (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 38). Työssä opiskelun kysymyksissä vastaukset olivat jakautuneet hyvin tasaisesti ”kyllä” ja ”ei” -vastauksiin. Ainoastaan ohjatusti opiskelusta kysyttäessä vastaukset jakautuivat hieman epätasaisesti, sillä 31.2 % vastasi opiskelleensa mentorin, kokeneemman työntekijän tai opettajan ohjaamana. Tämä ei kuitenkaan estänyt analyysin tekemistä, sillä ryhmien koot olivat siitä huolimatta suuret. Lisäksi muuttujien VIF-arvot olivat matalia (1.16–1.49), joten voitiin päätellä, ettei analyysiiä estävää multikollineaarisuutta esiintynyt. Mikäli VIF-arvo on alle 3, voidaan tulkita, että liian suurta multikollineaarisuutta ei ole (Hair & Alamer, 2022).

Ään mahdollista muuntavaa vaikutusta tutkittiin hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla, joka Tabachnickin ja Fidellin (2014, s. 194) mukaan sopii analyysimenetelmäksi silloin, kun halutaan tutkia jonkin tekijän muuntavaa vaikutusta. Tutkimme ensimmäisessä analyysissä muuntaako ikä työssä oppimisen yhteyttä työn imuun tai työuupumukseen. Ensimmäisellä askelmalla malliin vietiin selittäjäksi ikä ja työssä opiskelun kuusi kysymystä. Toisessa analyysissä tarkastelimme muuntaako ikä oppimiskulttuurin yhteyttä työn imuun tai työuupumukseen. Tässä analyysissä ensimmäisellä askelmalla vietiin selittäjiksi ikä ja oppimiskulttuurin keskiarvosummamuuttuja.

Molemmissa analyyseissä toisella askelmalla selittäjiksi vietiin yhdysvaikutustermit, jotka muodostettiin siten, että ikämuuttujalla kerrottiin jokainen selittäjä erikseen. Tämän jälkeen mallia jatkojalostettiin siten, että työssä opiskelun osalta mukaan valittiin vain tilastollisesti merkitsevät muuttujat. Analyysit suo-

ritettiin siten, että selitettävänä muuttujana olivat erikseen työn imun keskiarvosummamuuttuja ja työuupumuksen keskiarvosummamuuttuja. Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin taustaoletukset ovat samat kuin aiemmin toteutetun lineaarisen regressioanalyysin kohdalla (esim. Field, 2013, s. 309–311), joten taustaoletukset tarkistettiin erikseen vain iän osalta. Ikä on jatkuvana muuttujana suhdelukuasteikollinen, joten myös sen mitta-asteikko sopii testin tekemiseen.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli tarkastella oppimiskulttuurin eri ulottuvuuksien yhteyksiä työn imuun ja työuupumuksen kokemiseen. Vastauksia lähdettiin etsimään sekä lineaarisen regressioanalyysin että yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Linearisessa regressioanalyysissä selittävinä muuttujina olivat oppimiskulttuurin neljä kysymystä, jotka pakotettiin malliin samalla askelmalla. Selitettävänä muuttujana ensimmäisessä analyysissä oli työn imun keskiarvosummamuuttuja ja toisessa työuupumuksen keskiarvosummamuuttuja. Ennen analyysin suorittamista tarkistettiin taustaoletusten voimassaolo. Aivan kaikki taustaoletukset eivät olleet voimassa, sillä selittävien muuttujien mitta-asteikko ei ollut vähintään välimatka-asteikollinen, vaan järjestysasteikollinen. Lineaarinen regressioanalyysi toteutettiin tästä huolimatta, sillä testi tuottaa silti suuntaa antavaa tietoa tunnistamalla monimutkaisia suhteita muuttujien välillä. Valintaa tuki myös se, että kaikki muut testin taustaoletukset, kuten muuttujien riippumattomuus ja homoskedastisuus (ks. Field, 2013, s. 309–311) olivat voimassa. Saatuja tuloksia tarkennettiin vielä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla.

Varianssianalyysi sopi täydentäväksi menetelmäksi, sillä tavoitteena oli verrata eri ryhmien välisiä eroja työn imun ja työuupumuksen suhteen (ks. Nummenmaa, 2009, s. 184–185). Vertailtavat neljä ryhmää muodostuivat oppimiskulttuuriin liittyvien vastausvaihtoehtojen (1=erittäin huonosti/ei lainkaan – 4=erittäin hyvin/hyvin aktiivisesti) perusteella. Testin taustaoletukset olivat voimassa, eli selitettävä muuttuja oli vähintään välimatka-asteikollinen, selittävät muuttujat olivat vähintään järjestysasteikollisia, vertailtavissa ryhmissä oli vähintään 30 havaintoa ja varianssit olivat homogeenisiä (ks. Nummenmaa, 2009, s. 211). Ana-

lyysin yhteydessä tehty Levenen testi osoitti, että vertailtavien ryhmien varianssit erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0.001$), joten Post Hoc -testinä käytettiin Games-Howellin testiä (ks. Field, 2013, s. 458–459).

2.3 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksessa käytetty aineisto on ladattu Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkisto Ailasta, joka myöntänyt käyttöoikeuden aineistoon silloin, kun sitä hyödynnetään tutkimukseen tai opiskeluun. Ennen tätä tutkimusta aineiston tekijät ovat suorittaneet kyselylomakkeen laatimisen ja aineiston keräämisen, joten emme ole osallistuneet siihen prosessiin. Tilastokeskus on poistanut aineistosta tunnistetiedot ennen sen luovutusta Työ- ja elinkeinoministeriölle – Tilastokeskuksen (2023) mukaan tiedot on käsitelty siten, ettei vastaajaa pysty tunnistamaan aineistosta. Lisäksi tutkimuksessa käytetty data on säilytetty tietoturvalisella asemalla koko tutkimuksen ajan eikä aineisto ole ulkopuolisten saatavilla.

Tutkielman teossa olemme noudattaneet hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, jotka pohjautuvat sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) että Jyväskylän yliopiston ohjeisiin. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat muun muassa rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen alusta sen tulosten raportointiin asti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Analyysivaihe on raportoitu huolellisesti, jotta tutkimus on toistettavissa muiden tutkijoiden toimesta. Lisäksi noudatamme korkeatasoista tutkimusetiikkaa tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto on laatinut käyttöehdot, joiden mukaan aineistot tulee hävittää heti tarkoituksenmukaisen käytön jälkeen. Ehtojen mukaisesti hävitämme tallennetun SPSS-aineiston asemistamme tutkielman prosessin päätyttyä.

3 TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset ja korrelaatiot

Korrelaatiot, jotka ovat välillä 0.3–0.5 kertovat kohtalaisesta korrelaatiosta, ja tilastollinen merkitsevyystaso vaikuttaa havaintojen luotettavuuteen (Field, 2013, s. 268–270). Kun muuttujien väliltä löytyy sekä tilastollinen merkitsevyys ($***p<.001$) että voimakkaampi korrelaatio kuin 0.3, tulkitaan ne merkittäviksi suhteissa, joita ne kuvaavat. Korrelaatiot muuttujien välillä ovat esitetty taulukossa 2.

Työn imun ja työuupumuksen välillä on voimakas negatiivinen korrelaatio ($-0.516***$), mikä osoittaa, että mitä suurempi työn imu vastaajilla on, sitä vähemmän he kokevat työuupumusta. Oppimiskulttuuri korreloi melko voimakkaasti työuupumuksen ($-0.358***$) ja työn imun ($0.392***$) kanssa, mikä viittaa siihen, että työpaikat, joilla on vahva ja myönteinen oppimiskulttuuri, saattavat auttaa vähentämään työuupumusta ja lisäämään työn imua työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi monet työssä opiskelun muuttajat korreloivat positiivisesti toistensa kanssa, mikä viittaa siihen, että erilaisia opiskelun muotoja hyödynnetään usein rinnakkain.

Taulukko 2

Keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH) ja muuttujien väliset korrelaatiot (N = 1862)

Muuttuja	<i>n</i>	<i>KA</i>	<i>KH</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ikä	1862	41.41	12.51	-									
2. Työn imu	1834	3.44	0.69	.079***	-								
3. Työuupumus	1847	2.39	0.71	-.035	-.516***	-							
4. Organisaation oppimiskulttuuri	1839	3.01	0.64	-.192***	.392***	-.358***	-						
5. Palkalliseen työhön liittyvään koulutukseen osallistuminen	1855	0.40	0.49	-.059*	.084***	-.030	.191***	-					
6. Opiskelu työssä verkkomateriaalien avulla	1855	0.49	0.50	.002	.094***	.024	.193***	.376***	-				
7. Opiskelu työssä mentorin, kokeneemman työntekijän tai opettajan ohjaamana	1861	0.31	0.46	-.271***	.126***	-.121***	.285***	.230***	.273***	-			
8. Opiskelu työssä itsenäisesti ilman ohjausta	1857	0.55	0.50	-.086***	.132***	-.022	.204***	.275***	.471***	.353***	-		
9. Taitojen ja osaamisen kehittäminen niin, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä	1851	0.54	0.50	-.276***	.115***	-.051**	.264***	.122***	.162***	.304***	.321***	-	
10. Uusien asioiden opiskelua edellyttävien uusien tehtäväkokonaisuuksien tai vastuiden saaminen	1860	0.52	0.50	-.183***	.104***	-.034	.228***	.171***	.219***	.319***	.319***	.437***	-

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; n = vastaajien määrä

3.2 Työssä opiskelun ja oppimiskulttuurin yhteys työhyvinvointiin

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että työssä opiskelu sekä organisaation oppimiskulttuuri selittivät tilastollisesti merkitsevästi sekä työn imua ($F(7, 1808)=47.98, p<.001$) että työuupumusta ($F(7, 1819)=42.96, p<.001$). Kokonaisuudessaan työssä opiskelu sekä oppimiskulttuuri selittivät yhteensä 15.7 % työn imusta ja 14.2 % työuupumuksesta. Osalla selittäjistä oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutusosuus (ks. taulukko 3). Tulosten mukaan työn imua lisää organisaation oppimiskulttuuri sekä opiskelu työssä itsenäisesti ilman ohjausta. Työuupumusta puolestaan lisää opiskelu verkkomateriaalin avulla, ja vähentää oppimiskulttuuri sekä ohjatusti opiskelu.

Taulukko 3

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset työssä opiskelun sekä oppimiskulttuurin yhteydestä työn imuun ja työuupumukseen

Muuttuja	Työn imu			Työuupumus		
	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>B</i>	<i>KV</i>	β
Organisaation oppimiskulttuuri	.409***	.025	.383***	-.418***	.026	-.378***
Osallistuminen työhön liittyvään palkalliseen koulutukseen	-.004	.033	-.003	.013	.035	.009
Opiskelu työssä verkkomateriaalien avulla	-.008	.035	-.006	.133***	.037	.094***
Opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana	-.002	.036	-.002	-.099**	.038	-.065***
Opiskelu työssä itsenäisesti ilman ohjausta	.081*	.036	.058*	.015	.038	0.10
Taitojen ja osaamisen kehittäminen siten, että voisi tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä	-.005	.035	-.003	.049	.036	.034
Uusien asioiden opiskelua vaativien uusien tehtäväkokonaisuuksien tai vastuiden saaminen	.003	.034	.002	.045	.036	.032
<i>R</i> ²		.157***			.142***	
Mallin sopivuus		<i>F</i> (7, 1808)=47.98***			<i>F</i> (7, 1819)=42.96***	

Huom. *N* = 1862. *KV* = keskivirhe.

p* < .05, *p* < .01, ****p* < .001.

Osana tutkimuskysymystä tavoitteena oli selvittää, muuntaako ikä työssä opiskelun sekä oppimiskulttuurin yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen. Mallissa selittävinä muuttujina käytettiin kuutta työssä opiskelun muuttujaa, ikää sekä ikä x selittäjä yhdysvaikutustermejä. Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että malli oli tilastollisesti merkitsevä sekä työn imun että työuupumuksen osalta. Mallia edelleen jatkojalostettiin siten, että työssä opiskelun muuttujista mukaan valittiin vain tilastollisesti merkitsevät muuttujat.

Ensimmäisellä askelmalla malliin viedyt ikä sekä työssä opiskelun muuttujat selittivät yhteensä 4.6 % työn imuusta ($F(5, 1817) = 17.59, p < .001$) ja 2.4 % työuupumuksesta ($F(3, 1836) = 14.89, p < .001$). Toisella askelmalla selittäjäksi viedyt yhdysvaikutustermit selittivät tilastollisesti merkitsevästi sekä työn imua ($F(9, 1813) = 10.97, p < .001$) että työuupumusta ($F(5, 1834) = 11.63, p < .001$). Taulukoissa 4 ja 5 on esitetty hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysien osalta tilastollisesti merkitsevät tulokset. Ikä ei tilastollisesti merkitsevästi muuntanut oppimiskulttuurin yhteyttä työn imuun tai työuupumukseen.

Taulukko 4

Tilastollisesti merkitsevät hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset iän muuntavasta vaikutuksesta työn imun ja työssä opiskelun väliseen yhteyteen

Selittäjä	Askelma 1			Askelma 2		
	B	KV	β	B	KV	β
Ikä	-.140***	.024	-.140***	.106**	.040	.106**
Opiskelu työssä verkkomateriaalien avulla	.035	.053	.018	.036	.053	.065
Ikä x Opiskelu verkkomateriaalien avulla				.144**	.051	.096

Huom. $N = 1862$. KV = keskivirhe.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Taulukko 5

Tilastollisesti merkitsevät hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset iän muuntavasta vaikutuksesta työuupumuksen ja työssä opiskelun väliseen yhteyteen

Selittäjä	Askelma 1			Askelma 2		
	B	KV	β	B	KV	β
Ikä	-.078***	.024	-.078***	-.103**	.033	-.103**
Opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana	-.346***	.054	-.161***	-.306***	.055	-.142***
Ikä x Opiskelu kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana				.191***	.054	.105***

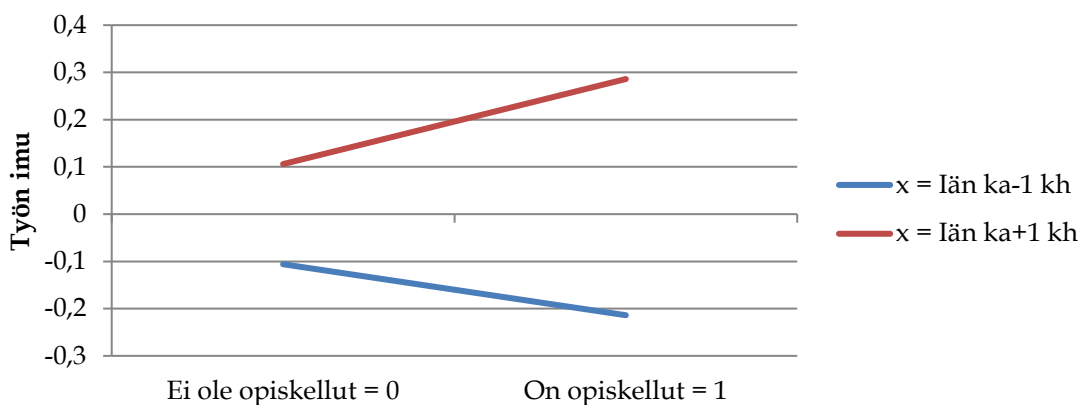
Huom. N = 1862. KV = keskivirhe.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Hierarkkisen lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittavat, että ikä muuntaa työn imun ja verkkomateriaalilla opiskelun välistä yhteyttä (ks. kuvio 2). Vanhemmat työntekijät raportoivat voimakkaampaa työn imua, mikäli opiskelleet verkkomateriaalin avulla. Nuoremmat työntekijät puolestaan kokivat työn imun heikommaksi, mikäli olivat hyödyntäneet verkkomateriaalia työssä opiskeluun.

Kuvio 2

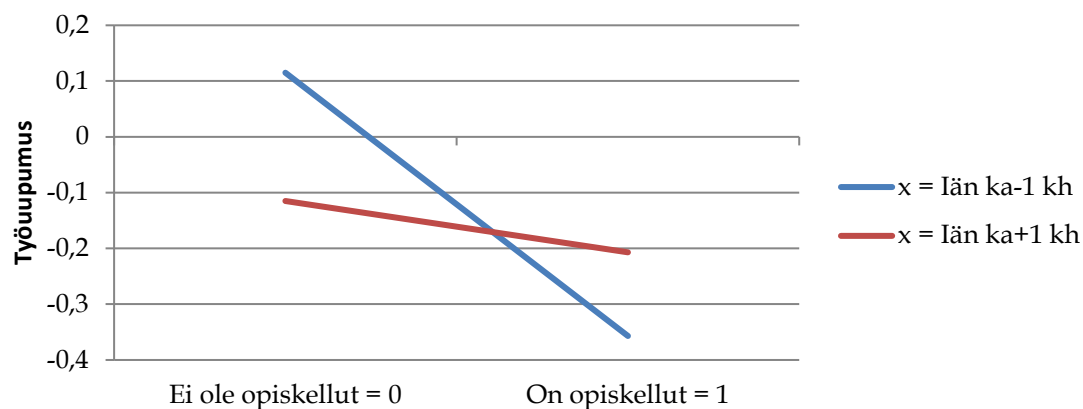
län muuntava vaikutus verkkomateriaalilla opiskelun ja työn imun väliseen yhteyteen



Lisäksi ikä muuntaa työuupumuksen yhteyttä mentorin, kokeneemman työntekijän tai opettajan ohjaamana opiskeluun (kuvio 3). Ohjatusti opiskelu vähentää työuupumusta sekä nuoremmilla että vanhemmilla, mutta nuoremmilla vaikutus on voimakkaampaa.

Kuvio 3

län muuntaava vaikutus kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana opiskelun ja työuupumuksen väliseen yhteyteen



3.3 Oppimiskulttuurin eri ulottuvuuksien yhteys työhyvinvointiin

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että oppimiskulttuurin eri ulottuvuudet selittivät tilastollisesti merkitsevästi sekä työn imua ($F(4, 1819)=84.95, p<.001$) että työuupumusta ($F(4, 1832)=67.60, p<.001$). Kokonaisuudessaan oppimiskulttuurin eri ulottuvuudet selittivät yhteensä 15.7 % työn imusta ja 12.9 % työuupumuksesta. Osalla selittäjistä oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutusosuus (ks. taulukko 6). Työpaikalla uusien asioiden oppimiseen kannustaminen ja yhdessä oppimisen tukeminen sekä vähentävät työuupumusta, että lisäävät työn imua. Sen sijaan työpaikalla osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikuttaminen vähentää työuupumusta, mutta ei lisää työn imua. Lisäksi mahdollisuus oppia työpaikalla koko ajan uusia asioita lisää työn imua, mutta ei vähennä työuupumusta.

Taulukko 6

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset oppimiskulttuurin eri ulottuvuuksien yhteydestä työn imuun ja työuupumukseen

Muuttuja	Työn imu			Työuupumus		
	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>B</i>	<i>KV</i>	β
Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen	.025	.025	.029	-.124***	.027	-.138***
Työpaikalla voi koko ajan oppia uusia asioita	.169***	.027	.179***	-.028	.029	-.029
Työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista	.134***	.029	.150***	-.111***	.030	-.120***
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	.094***	.026	.108***	-.122***	.027	-.136**
R^2		.157***			.129***	
Mallin sopivuus	$F(4, 1819)=84.85***$			$F(4, 1832)=67.60***$		

Huom. $N = 1862$. *KV* = keskiarvo.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset vahvistivat lineaarisen regressioanalyysin tuloksia osoittaen, että eri vastauksen oppimiskulttuurin kysymyksiin antaneet palkansaajat erosivat sekä työn imun että työuupumuksen osalta toisistaan (taulukot 7 & 8). Eri vastaukset oppimiskulttuurin kysymyksiin tarkoittavat kokemuksia oppimiskulttuurin ulottuvuuden tasosta. Työn imun ja työuupumuksen kokemuksiin vaikuttaa siis se, millaiseksi organisaation oppimiskulttuurin taso koetaan.

Taulukko 7

*Työn imun keskiarvot ja keskihajonnat oppimiskulttuurin kysymyksiin eri arvon antaneiden palkansaajien keskuudessa, ja yksisuuntainen vari-
anssianalyysi*

Muuttuja	Erittäin huonosti		Melko huonosti		Melko hyvin		Hyvin		F(3, 1826)	η^2	Parivertailu
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH			
Vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen	3.04	0.86	3.16	0.74	3.48	0.62	3.68	0.61	54.98***	.083	1=2<3<4
Voi oppia koko ajan uusia asioita	2.60	0.89	3.03	0.72	3.41	0.66	3.69	0.56	84.86***	.119	1=2<3<4
Tuetaan yhdessä oppimista	2.79	0.89	3.13	0.68	3.49	0.66	3.74	0.52	83.56***	.121	1<2<3<4
Kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	2.89	0.85	3.18	0.70	3.46	0.65	3.74	0.56	70.82***	.105	1=2<3<4

*** $p < .001$.

Taulukko 8

Työuupumuksen keskiarvot ja keskihajonnat oppimiskulttuurin kysymyksiin eri arvon antaneiden palkansaajien keskuudessa, ja yksisuuntainen varianssianalyysi

Muuttuja	Erittäin huonosti		Melko huonosti		Melko hyvin		Hyvin		F(3, 1839)	η^2	Parivertailu
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH			
Vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen	2.98	0.91	2.65	0.74	2.38	0.63	2.12	0.66	63.14***	.093	1<2<3<4
Voi oppia koko ajan uusia asioita	3.04	0.75	2.72	0.76	2.40	0.70	2.21	0.63	44.50***	.068	1=2<3<4
Tuetaan yhdessä oppimista	3.06	0.81	2.66	0.71	2.36	0.68	2.11	0.61	66.35***	.098	1<2<3<4
Kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	3.04	0.91	2.63	0.70	2.38	0.67	2.11	0.64	64.41***	.095	1<2<3<4

*** $p < .001$.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan työn imun osalta tilastollisesti merkitsevät erot olivat kaikkien oppimiskulttuurin kysymysten kohdalla ryhmien 2-4 välillä. Esimerkiksi "Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen" ryhmien 2 ja 3 välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä (ks. parivertailut taulukko 7), eli mitä paremmaksi koettiin osaamisen kehittäminen, sitä korkeammaksi koettiin työn imu. Sen sijaan "Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen", "Työpaikalla voi oppia koko ajan uusia asioita" ja "Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita" osalta ryhmien 1 ja 2 välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Näin ollen osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikuttaminen, mahdollisuus oppia uusia asioita sekä uusien asioiden kokeiluun kannustaminen näyttävät vaikuttavan työn imuun vasta, kun ne ylittävät tietyn kriittisen pisteen. Edellisistä poiketen "Työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista" osalta myös ryhmät 1 ja 2 erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi. Ainoastaan oppimisen tukeminen vaikuttaa jokaisella tasollaan työn imuun tilastollisesti merkitsevästi.

Työuupumuksen osalta varianssianalyysin tulokset osoittivat, että kaikki ryhmät erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan kolmen kysymyksen kohdalla, jotka olivat "Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen", "Työpaikalla tuetaan yhdessä oppimista" sekä "Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita". Näin ollen nämä oppimiskulttuurin kysymykset vaikuttavat työuupumuksen kokemiseen riippumatta oppimiskulttuurin koetusta tasosta. Sen sijaan "Työpaikalla voi oppia koko ajan uusia asioita" osalta ryhmät 1 ja 2 eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi - muiden ryhmien 2-4 välillä erot olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. parivertailut taulukko 8). Tulosten mukaan näyttää siltä, että mahdollisuus oppia työssä jatkuvasti uusia asioita vaikuttaa työuupumukseen vasta, kun vastaus ylittää tietyn tason.

4 POHDINTA

4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella työssä opiskelun ja organisaation oppimiskulttuurin yhteyttä työhyvinvointiin. Tulokset osoittivat, että vaikka työssä opiskelu ja organisaation oppimiskulttuuri ovat yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen, on yhteys osin monimutkainen. Myös aiemmissa tutkimuksissa työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin suhde on nähty kompleksisena (ks. Järvensivu & Koski, 2012; Lemmetty & Collin, 2020b; Watson ym., 2018).

Tutkimustulokset osoittavat, että vallitseva oppimiskulttuuri vaikuttaa työhyvinvointiin huomattavasti voimakkaammin kuin työssä opiskelu. Aiemmissa tutkimuksissa työn tarjoamien oppimismahdollisuuksien on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työhyvinvointiin (Panari ym., 2010), mutta kaiken kaikkiaan tutkimustuloksia oppimiskulttuurin ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä on vain rajallisesti (Potnuru ym., 2019).

Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat odotetusti siihen, että organisaatio, joka kannustaa työntekijöitä oppimaan uusia asioita ja tukee yhdessä oppimista, luo työn imua ruokkivan ja työuupumusta vähentävän positiivisen ilmapiirin. Tulokset nostavat esiin kuitenkin hienovaraisia eroja eri oppimiskulttuurin ulottuvuuksien vaikutuksissa työhyvinvointiin. Esimerkiksi osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikuttaminen näyttäisi vaikuttavan myönteisesti vähentämällä työuupumusta, mutta se ei erityisesti vaikuta työn imuun. Huomioitavaa on, että tulkintaan oppimiskulttuurista voi vaikuttaa myös yksilön henkilökohtainen motivaatio kehittyä työssä. Henkilökohtainen kehittymisen halu ei ainoastaan paranna yksilön omia työkokemuksia, vaan myös muokkaa kokemusta esimerkiksi työilmapiiristä (ks. Manka & Manka 2023, s. 164).

Tulokset osoittavat myös, että työssä opiskelun vaikutukset työhyvinvointiin vaihtelevat riippuen oppimismenetelmästä. Tulosten mukaan ohjatusti opiskelu on yhteydessä vähäisempään työuupumukseen, ja itsenäinen opiskelu lisää

työn imua. Itsenäiseen opiskeluun voi liittyä mahdollisuus toimia itseohjautuvasti, joka Martelan ym. (2021) mukaan on yhteydessä korkeampaan työn imuun.

Lisäksi verkkomateriaalin avulla opiskelu on yhteydessä hieman korkeampaan työuupumukseen. Tutkimuksen tulos on samansuuntainen kuin Watsonin ym. (2018) tutkimuksessa, jossa verkossa opiskelu nähtiin vähemmän tehokkaana positiivisten hyvinvointivaikutusten tuottamisessa. Tämän tuloksen osalta on tärkeää pohtia, minkä tasoista oppimista verkossa opiskelu voi saada aikaan - verkossa opiskelu saattaa aiheuttaa esimerkiksi enemmän pinnallista oppimista (ks. Froehlich, 2014), minkä vuoksi mahdollisesti myös hyvinvointivaikutukset ovat negatiivisempia.

Huomionarvoista on, että oppijan ikä vaikuttaa työssä opiskelun ja hyvinvoinnin välisiin suhteisiin. Iän ottaminen mukaan analyysiin muun muassa verkkomateriaalin avulla opiskelun ja hyvinvoinnin dynamiikkaa siten, että verkkomateriaalin avulla opiskelu ei enää ollut merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen, vaan työn imuun. Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että teknologiset muutokset asettavat kuormittavia osaamisvaatimuksia etenkin ikääntyville työntekijöille (Bergbom ym., 2023), tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että verkkomateriaalin avulla opiskelu kuitenkin lisää työn imua vanhemmilla työntekijöillä ja vähentää nuoremmilla. Iän myötä karttuvat elämäkokemus ja ammatillinen tietämys voivat auttaa työntekijöitä hyödyntämään verkkomateriaaleja tehokkaammin, mikä voi edistää työn imua.

Voi myös olla, että verkkomateriaalin avulla opiskelu tarjoaa vanhemmille työntekijöille mahdollisuuksia saavuttaa sisäisesti palkitsevia oppimistuloksia, jotka Kooijin ym. (2011) mukaan motivoivat ikääntyviä työntekijöitä enemmän kuin esimerkiksi uralla kehittyminen tai muut ulkoiset palkkiot. Verkossa opiskelu vanhemmilla työntekijöillä voi johtaa syvempään oppimiseen, kun opittava asia voidaan sitoa iän kartuttamaan kokemukseen ja osaamiseen työssä, ja tästä syystä iän muuntava vaikutus näyttäytyy tällaisena. He saattavat nähdä verkkomateriaalin avulla opiskelun keinona kasvattaa osaamistaan ja kokea sen sisäisesti palkitsevana.

Nuoremmat työntekijät puolestaan voivat olla tottuneempia käyttämään erilaisia oppimisvälineitä, jolloin verkkomateriaalin avulla opiskelu saattaa heikentää työn imun kokemuksia. Voi myös olla, että nuoremmat työntekijät kaipaavat oppimiseen enemmän interaktiivisuutta ja sosiaalista tukea. Tätä ajatusta tukee Hörkön ym. (2019) tutkimus, jonka mukaan alle 43-vuotiaat kokivat osallistuvan oppimisen eli esimerkiksi yhdessä tekemisen ja työkavereiden kanssa keskustelun huomattavasti useammin sopivimmaksi oppimismuodoksi kuin yli 53-vuotiaat. Yhdessä oppimisen ja sosiaalisen tuen merkityksellisyyteen nuoremmilla ikäryhmillä viittaa myös se, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan opiskelu ohjatusti on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen erityisesti nuorempien työntekijöiden keskuudessa. Vanhempien työntekijöiden osalta vaikutus ei ollut yhtä voimakasta, mikä voi osittain selittyä sillä, että vanhemmat työntekijät olivat opiskelleet ohjatusti harvemmin.

Tulosten tarkastelu laajemmassa kontekstissa kannustaa tarkastelemaan organisaatioiden kykyä sopeutua muutoksiin ja tarjota jatkuvia mahdollisuuksia hyvinvointia tukevaan oppimiseen. Tämä näkemys on erityisen tärkeä nykypäivän dynaamisessa ja nopeasti muuttuvassa työympäristössä, jossa jatkuva oppiminen ja kyky sopeutua uusiin haasteisiin ovat keskeisiä menestystekijöitä niin organisaatioille kuin yksilöillekin (ks. esim. Collin ym., 2021; Dufva & Rekola, 2023; Lyly-Yrjänäinen, 2023).

4.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen luotettavuutta puoltaa muun muassa suuri otoskoko ja rakenteen vinouman korjaaminen painokertoimilla, mikä mahdollistaa tulosten yleistettävyyden kansallisella tasolla (ks. Lehtonen & Pahkinen, 2004, s. 2). Otos on virallisesta kansallisesta tutkimuksesta, jossa on luotettavat tutkimuksen toteuttajat, joten kerätyn tutkimustiedon voidaan olettaa olevan luotettavaa. Lisäksi sisäistä validiteettia edistää se, että erityisesti työn imun ja työuupumuksen mittarit pohjautuvat teoreettiseen taustaan ja samoja keskiarvosummamuuttujia on käytetty myös Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta (ks. Lyly-Yrjänäinen, 2023).

Tutkimuksen analyysi on toteutettu huolellisesti ja luotettavuuden parantamiseksi käytimme useita menetelmiä. Esimerkiksi lineaarisen regressioanalyysin tuloksia tarkennettiin edelleen yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset olivat linjassa varianssianalyysin kanssa, mikä osoittaa, että tuloksia voidaan pitää tarkempina.

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kokemukset ovat muotoutuneet haasteellisessa ympäristössä, mikä on osaltaan voinut vaikuttaa saatuihin vastauksiin. Kyselyyn vastanneet työntekijät ovat Lyly-Yrjänäisen (2023) mukaan vastanneet kyselyyn haastavana aikana, kun vuonna 2022 elinpiiriin on vaikuttanut koronapandemia, Venäjän sota Ukrainassa, mahdollinen taloudellinen epävarmuus sekä huoli ilmastonmuutoksesta. Tämä tutkimus ei ota huomioon näitä taustatekijöitä, koska ne eivät sisällyneet työolobarometrin kyselylomakkeen kysymyksiin.

Tutkimukseen liittyy myös muutamia mahdollisia rajoitteita. Tutkimus tarkastelee työhyvinvointia vain työn imun ja työuupumuksen mittareilla, eli muita työhyvinvointiin mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä kuten työn joustavuutta tai vaikutusmahdollisuuksia (ks. esim. Hakanen, 2004; Hakanen & Kaltiainen, 2020) ei sisällytetty tähän tutkimukseen. Nämä teemat yhdistettynä tutkittavaan ilmiöön vaatisivat oman tutkimuksensa, ja käytännön rajoitusten vuoksi edellä mainittuja näkökohtia ei voitu ottaa mukaan tutkimukseen. Myöskään työuupumusta ja työn imua ei mitattu tutkimuskirjallisuuden virallisilla mittareilla, vaan kysymyssarjojen pohjalta tehdyillä proxy-mittareilla.

Huomioitavaa on myös, että aineistossa työssä opiskelusta kysyttiin vain kaksiluokkaisena, jolloin esimerkiksi tarkkaa käsitystä muuttujien yhteyksien lineaarisuudesta ei ollut saatavilla. Selitysvoima dikotomisilla muuttujilla on kuitenkin aina pienempi kuin jatkuvilla muuttujilla (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 100), joten tulosten tulkinnessa on syytä olla tältä osin varovainen. Lisäksi mittaamalla ainoastaan työssä opiskelua ei pystytä tavoittamaan kokonaisvaltaista kuvaa työssä oppimisesta ja oppimistuloksista (Lemmetty ym., 2022, s. 25).

4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset

Tulevaisuudessa olisi hyödyllistä vertailla työolobarometrien tuloksia eri vuosilta, jotta voitaisiin saada esiin myös mahdollisia kausaalisia muutoksia tutkituissa ilmiöissä. Tämän tutkimuksen osalta vertailu aiempiin työolobarometrien tuloksiin ei ollut mahdollista, sillä vuonna 2021 kyselyyn tehtyjen runsaiden muutoksien vuoksi aineistot eivät olleet vertailukelpoisia keskenään (Lyly-Yrjänäinen, 2023). Seurantatutkimus olisi hyödyllinen myös siitä syystä, että työssä oppimisen vaikutukset hyvinvointiin voivat näkyä vasta jälkeinpäin (ks. Lemmetty & Collin, 2020a). Näin ollen seurantatutkimus tarjoaisi mahdollisuuden tarkastella työhyvinvoinnin ja työssä opiskelun dynamiikan muutosta ajan myötä sekä syventyä näiden ilmiöiden tarkempiin kausaalisuhteisiin.

Tulevaisuudessa tarvitaan tutkituista aiheista myös runsaasti lisää laadullista tutkimusta, jotta voidaan ymmärtää tarkemmin oppimisen ja työhyvinvoinnin välisiä ristiriitaisia suhteita (esim. Lyly-Yrjänäinen ym., 2023). Havaintojemme valossa tulevissa tutkimuksissa olisi hyvä tarkastella syvällisemmin erityisesti ikään liittyviä tekijöitä työssä oppimisen ja hyvinvoinnin kontekstissa. Tämä auttaisi ymmärtämään paremmin, miten eri ikäryhmät reagoivat työssä tapahtuvaan oppimiseen ja miten työssä oppimista voidaan tukea eri elämäntilanteissa. Tämän tutkimuksen antia voisi edelleen syventää myös tarkemmilla kysymyksillä työssä opiskelusta ja oppimisesta pelkkien kaksiluokkaisten vastausten sijaan. Lisäksi työssä oppimista olisi syytä tutkia kattavammasta näkökulmasta, kuin viimeisen 12 kuukauden aikana tapahtuneen työhön liittyvään koulutukseen osallistumisen ja opiskelun näkökulmasta.

Digitaalisten oppimisvälineiden lisääntyessä (Collin ym., 2021) on olennaista tutkia myös tarkemmin, millaisia vaikutuksia sillä on työssä opiskeluun, työhyvinvointiin ja myös organisaatioissa vallitsevaan oppimiskulttuuriin. Tästä syystä tulevissa tutkimuksissa on hyvä sisällyttää mukaan myös etätöitä koskevat kysymykset. On tärkeää tarkastella esimerkiksi nuorten työntekijöiden kohdalla, miten etätö vaikuttaa tulkintoihin oppimiskulttuurista tai millä tavoin mentorin kanssa opiskelu etänä on yhteydessä työhyvinvointiin.

Yhtenä jatkotutkimusaiheena olisi kiinnostavaa tarkastella myös muiden työssä oppimiseen ja opiskeluun vaikuttavien tekijöiden, kuten työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen (Lemmetty & Collin, 2022b, s. 398–400) sekä vaikutusmahdollisuuksien roolia yhteydessä työhyvinvointiin. Tämänkaltaisen laajemman näkökulman ottaminen työhyvinvointiin voisi tarjota syvempää ymmärrystä siitä, millaisena työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin väline suhde näyttäytyy.

Toisaalta kiinnostavaa olisi toteuttaa tutkimus myös eri kulttuurisessa kontekstissa, jotta saataisiin tarkempaa tietoa kulttuurien vaikutuksesta oppimiskulttuuriin sekä edelleen työssä oppimiseen ja hyvinvointiin. Aiemmat tutkimustulokset, kuten Linin ym. (2022) havainnot Taiwanista, tukevat tämän tutkimuksen tuloksia siitä, että oppimiskulttuuri vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Tästä huolimatta kulttuuriset erot voivat olla suuria, joten kiinnostavia tutkimuskohteita voisivat olla kansainväliset organisaatiot, joiden työntekijät ovat eri maissa. Tällaisessa monikansallisessa työyhteisössä kokemukset oppimiskulttuurista tai työssä opiskelusta saattavat erota jopa saman organisaation sisällä.

Saatujen tulosten pohjalta voidaan kehittää konkreettisia sovelluksia ja interventioita organisaatioissa, jotka tähtäävät sekä tukemaan työntekijöiden oppimista että edistämään työhyvinvointia. Tulokset tarjoavat samalla valaisevan näkökulman kestävien työurien tukemiseen. Tulosten perusteella oppimiskulttuurin eri ulottuvuudet, kuten uusien asioiden oppimiseen kannustaminen ja yhdessä oppimisen tukeminen, vähentävät työuupumusta ja lisäävät työn imua. Organisaatioiden tulisi siis investoida näiden kulttuuristen tekijöiden vahvistamiseen, esimerkiksi tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuksia osallistua työpa-joihin ja koulutuksiin, jotka edistävät yhteisöllistä oppimista ja osaamisen jakamista.

Ottaen huomioon, että työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja oppimistyyli-
vaikuttavat oppimisprosessiin, oppimismuotoihin suhtautumiseen (Hörkkö ym. 2019; Mulder, 2014) ja työhyvinvointiin, on suositeltavaa, että organisaatiot tar-

joaisivat henkilökohtaisia oppimispolkuja. Tämä tarkoittaa yksilöllisten tarpeiden tunnistamista ja räätälöityjä oppimismahdollisuuksia, jotka voivat vaihdella työntekijöiden iän, kokemuksen ja mielenkiinnon kohteiden mukaan. Iästä riippumatta työelämän muutokset edellyttävät osaamisen kehittämistä. Aiemman tutkimustiedon mukaan vanhemmilla työntekijöillä on vähemmän motivaatiota osaamisen kehittämiseen (Froehlich ym. 2019; Lyly-Yrjänäinen, 2019; Mäkinen ym., 2017), joten on tärkeää huomioida yhä tarkemmin, millaiset asiat kannustaisivat myös ikääntyviä työntekijöitä kehittämään osaamistaan. Tämän tutkimuksen valossa organisaatioissa voitaisiin laajemmin hyödyntää verkossa opiskelua vanhempien työntekijöiden kohdalla, kun taas nuoremmille työntekijöille kannattaisi lisätä yhteisöllisen oppimisen mahdollisuuksia, kuten kokeneemman työntekijän tai mentorin kanssa opiskelua.

Ikäsensitiivisen oppimisympäristön ja henkilökohtaisten oppimispolkujen avulla voisimme paitsi vastata eri-ikäisten työntekijöiden yksilöllisiin oppimistarpeisiin, myös edistää heidän työn imuaan ja vähentää työuupumusta. Tämä luo toiveikkaan näkymän tulevaisuuteen, jossa ikä ei ole este oppimiselle ja kehitymiselle, vaan päinvastoin, arvokas voimavara, joka rikastuttaa työyhteisön oppimiskokemuksia.

LÄHTEET

- Alsabahi, M. A., Ku Bahador, K. M., & Saat, R. M. (2021). The influence of personal characteristics and workplace learning on information technology competency among external auditors: The role of organisational culture as a moderator. *Cogent business & management*, 8(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1899625>
- Androulakis, G.S., Georgiou, D.A., Lainidi, O., Montgomery, A., & Schaufeli, W.B. (2023). The Greek BAT: Adaptation and validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20, 5827. <https://doi.org/10.3390/ijerph20105827>
- Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarviainen, K. & Varje, P. (2023). Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030 -luvulla. Skenaarioita somalaisen työelämän kehityksestä. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Billett, S. & Smith, R. (2014). Learning in the Circumstances of Professional Practice. Teoksessa S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (toim.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Springer, 733–758.
- Bjørk, I. T., Tøien, M., & Sørensen, A. L. (2013). Exploring informal learning among hospital nurses. *The journal of workplace learning*, 25(7), 426-440.
- Brandi, U., & Christensen, P. (2018). Sustainable organisational learning – a lite tool for implementing learning in enterprises. *Industrial and commercial training*, 50(6), 356-362. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2018-0047>
- Brandi, U., & Iannone, R. L. (2021). Approaches to learning in the context of work – workplace learning and human resources. *The journal of workplace learning*, 33(5), 317-333. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2020-0015>
- Canu, I., Marca, S. C., Dell'oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., ... Wahlen, A. (2021). Harmonized burnout definition, finally. A systematic

review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries.

Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2, 95-107.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>

Coetzer, A., Kock, H., & Wallo, A. (2017). Distinctive characteristics of small businesses as sites for informal learning. *Human Resource Development Review*, 16(2), 111-134. <https://doi.org/10.1177/1534484317704291>

Coetzer, A., Wallo, A., & Kock, H. (2019). The owner-manager's role as a facilitator of informal learning in small businesses. *Human Resource Development International*, 22(5), 420-452. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1585695>

Collin, K. (2006). Connecting work and learning: Design engineers' learning at work. *The journal of workplace learning*, 18(7/8), 403-413.

<https://doi.org/10.1108/13665620610692971>

Collin, K., Keronen, S., Lemmetty, S., Auvinen, T., & Riivari, E. (2021). Self-organised structures in the field of ICT: Challenges for employees' workplace learning. Emerald.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests.

Psychometrika 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Decius, J., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Work Characteristics or Workers' Characteristics? An Input-Process-Output Perspective on Informal Workplace Learning of Blue-Collar Workers. *Vocations and Learning*, 14, 285-326. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09265-5>

Dufva, M. & Rekola, S. (2023). Megatrendit 2023. Sitra. SITRAN selvityksiä 224.

<https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/>

Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Inanc, H. (2015). Fits, misfits and interactions: Learning at work, job satisfaction and job-related well-being.

Human Resource Management Journal, 25(3), 294-310.

<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12071>

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: And sex and drugs and rock 'n' roll* (4th ed.). Sage.

- Froehlich, D. E., Segers, M., Beusaert, S., & Kremer, M. (2019). On the Relation between Task-Variety, Social Informal Learning, and Employability. *Vocations and learning*, 12(1), 113-127. <https://doi.org/10.1007/s12186-018-9212-4>
- Froehlich, D., Segers, M. and Van den Bossche, P. (2014). Informal workplace learning in Austrian banks: the influence of learning approach, leadership style, and organizational learning culture on managers' learning outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 25(1), 29-57.
- Gil, A. J., & Mataveli, M. (2017). Learning opportunities for group learning. *The journal of workplace learning*, 29(1), 65-78. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2016-0009>
- Hager, P., & Beckett, D. (2019). *The emergence of complexity: Rethinking education as a social science*. Springer.
- Hair, J. & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hakanen J., Bakker A. & Schaufeli W. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? *Työpoliittinen aikakauskirja 2/2020*. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä: Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., & Kaltianen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT)-menetelmällä. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work?: A large-scale study in 30 European countries. *Journal of*

occupational and environmental medicine, 61(5), 373-381.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>

Hörkkö, E., Silvennoinen, H., & Järvinen, T. (2019). Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot. *Hallinnon tutkimus*, 38(2), 73-88.

<https://doi.org/10.37450/ht.97987>

Jokinen, J., & Pylväs, L. (2019). Työympäristö ammatillisen osaamisen kehittymisen tukena. *Talous ja yhteiskunta*, 47(2), 18-23.

<https://labour.fi/wp-content/uploads/2020/02/ty22019.pdf>

Järvensivu, A., & Koski, P. (2012). Combating learning. *The journal of workplace learning*, 24(1), 5-18. <https://doi.org/10.1108/13665621211191078>

Kaltainen, J., Suutala, S. & Hakanen, J. (2023). Millaiseksi yli 55-vuotiaat kokevat työhyvinvointinsa? Poimintoja Miten Suomi voi -tutkimuksesta. Työterveyslaitos.

Khamis, H. J., & Kepler, M. (2010). Sample Size in Multiple Regression: 20 + 5k. *Journal of Applied Statistical Science*, 17, 505-517.

Khandakar, M. S. A., & Pangil, F. (2019). Relationship between human resource management practices and informal workplace learning: An empirical study. *Journal of Workplace Learning*, 31(8), 551-576.

<https://doi.org/10.1108/JWL-04-2019-0049>

Kira, M., & Frieling, E. (2007). Bureaucratic boundaries for collective learning in industrial work. *Journal of Workplace Learning*, 19(5), 296-310.

<https://doi.org/10.1108/13665620710757851>

Kittel, A. F. D., Kunz, R. A. C., & Seufert, T. (2021). Self-Regulation in Informal Workplace Learning: Influence of Organizational Learning Culture and Job Characteristics. *Frontiers in psychology*, 12, 643748.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643748>

Kooij, T. A. M., de Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R. & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225. <https://doi.org/10.1002/job.665>

Kyndt, E., Vermeire, E., & Cabus, S. (2016). Informal workplace learning among nurses: Organisational learning conditions and personal characteristics

- that predict learning outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 28(7), 435-450. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2015-0052>
- Laine, P. (2013). Työhyvinvoinnin kehittäminen, Hyvän kehittämisen reunaehdot etsimässä. (Väitöskirja, Turun yliopisto).
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>
- Lehtinen, E., Hakkarainen, K & Palonen, T. (2014) Understanding Learning for the Professions: How Theories of Learning Explain Coping with Rapid Change. Teoksessa S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (toim.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Springer, 199–224.
- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2022). Thriving or surviving at work: How workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *The journal of workplace learning*, 34(1), 88-109.
<https://doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184>
- Lehtonen, E., Puhakka, I., Pylväs, L., & Nokelainen, P. (2021). Asiantuntijuuden kehittyminen, tunteet ja työpaikka oppimisympäristönä. Tampereen yliopisto. <https://oma.tsr.fi/api/projects/20a33852-4761-4a08-9831-dece09ce66e8/attachment/dca90fc4-afde-4b8f-badd-d19e6df6cf14>
- Lehtonen, R., & Pahkinen, E. (2004). *Practical methods for design and analysis of complex surveys*. John Wiley & Sons.
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2020a). Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? Outlining sustainability of workplace learning situations. *International Journal of lifelong education*. 39 (5-6), 478-494.
<https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1804004>
- Lemmetty, S., & Collin, K. (2020b) Self-Directed Learning as a Practice of Workplace Learning: Interpretative Repertoires of Self-Directed Learning in ICT Work. *Vocations and Learning* 13, 47–70.
<https://doi.org/10.1007/s12186-019-09228-x>
- Lemmetty, S., & Collin, K. (2022a). Johdanto: Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä. Teoksessa S. Lemmetty & K.

- Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 7-20). Jyväskylän yliopisto. SoPhi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Lemmetty, S., & Collin, K. (2022b). Kestävän oppimisen ulottuvuudet aikuisten oppimisen kontekstissa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 387-411). Jyväskylän yliopisto. SoPhi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K., & Pihlajamaa, J. (2022). Jatkuva työssä oppiminen: lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 22-55). Jyväskylän yliopisto. SoPhi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Li, J., Brake, G., Champion, A., Fuller, T., Gabel, S., & Hatcher-Busch, L. (2009). Workplace learning: the roles of knowledge accessibility and management. *Journal of Workplace Learning*, 21(4), 347-364. <https://doi.org/10.1108/13665620910954238>
- Lin, C., Huang, C., & Zhang, H. (2019). Enhancing Employee Job satisfaction via E-learning: The Mediating Role of an Organizational Learning Culture. *International journal of human-computer interaction*, 35(7), 584-595. <https://doi.org/10.1080/10447318.2018.1480694>
- Lin, C., Huang, C., Li, H., Chang, T., & Hsu, Y. (2022). Will They Stay or Leave? Interplay of Organizational Learning Culture and Workplace Mindfulness on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Public personnel management*, 51(1), 24-47. <https://doi.org/10.1177/0091026021991581>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2019). Työolobarometri 2018. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja* 2019:51. Helsinki: Työ ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022) Työolobarometri 2021. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja* 2022:46. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). Työolobarometri 2022. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja* 2023:13. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto.

- Lyly-Yrjänäinen, M., Selander K., & Alasoini, T. (2023). Jatkuva oppiminen työorganisaatiossa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu? *MEADOW-julkaisu*. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma. Työterveyslaitos.
- Manka, M., & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi (3., uudistettu painos.). Alma Talent.
- Martela, F., Hakanen, J. J., Hoang, N., & Vuori, J. (2021). Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai - pahoinvoinnin lähde? Kansallisesti edustavaan aineistoon (N = 2000) perustuva analyysi. *Aalto University publication series*. 2021(3). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-64-0359-5>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. Teoksessa C. L. Cooper (Toim.), *Theories of Organizational Stress* (s. 68–85). Oxford, Iso-Britannia: Oxford University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mauno, S., Pyykkö, M., & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua?: Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia : tiedepoliittinen aikakauslehti*, 40(1), 16-30.
- Mulder, M. (2014). Conceptions of Professional Competence. Teoksessa S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (toim.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Springer, 107–138.
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 103-125). PS-kustannus.
- Mäkinen, M., Saikkonen, L., Muhonen, M. & Sihvonen, M. (2017). Päivittämättömät digitaidot jarruttavat ikääntyvien työuraa. *Työelämän tutkimus*, 15(2), 172–179.
- Naqshbandi, M. M., Meeran, S., & Wilkinson, A. (2023). On the soft side of open innovation: The role of human resource practices, organizational learning

culture and knowledge sharing. *R & D management*, 53(2), 279-297.

<https://doi.org/10.1111/radm.12566>

Nilsson, S. & Rubenson, K. (2014). On the determinants of employment-related organised education and informal learning. *Studies in Continuing Education* 36 (3), 304–321. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904785>

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Long range planning*, 29(4), 592. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(96\)81509-3](https://doi.org/10.1016/0024-6301(96)81509-3)

Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (1. p., uud. laitos.). Tammi.

O'Reilly, C. & Chatman, J. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. Teoksessa B. M. Staw & L. L. Cummings (toim.) *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, s. 157-200. Elsevier Science.

Panari, C., Guglielmi, D., Simbula, S., & Depolo, M. (2010). Can an opportunity to learn at work reduce stress?: A revisit of the job demand-control model. *The journal of workplace learning*, 22(3), 166-179.

<https://doi.org/10.1108/13665621011028611>

Potnuru, R. K. G., Sahoo, C. K., & Sharma, R. (2019). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *European journal of training and development*, 43(1/2), 39-60. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2018-0086>

Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention. *Vocations and learning*, 14(3), 481-510.

<https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>

Ranki, S. (2022). Miten yksilöiden osaaminen muuttuu yrityksen tuottavuudeksi ja edelleen talouskasvuksi?. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 88-122).

Jyväskylän yliopisto. SoPhi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

- Rauramo, P. (2004). *Työhyönteinnin portaatt*. Edita. Helsinki.
- Rebello, T. M., & Gomes, A. D. (2011). Conditioning factors of an organizational learning culture. *Journal of workplace learning*, 23(3), 173-194.
<https://doi.org/10.1108/13665621111117215>
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in U.S. small to midsize businesses. *Human resource development quarterly*, 13(4), 407-425. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1041>
- Ryky, P. (2023). TYÖ2030 - Jatkuva oppiminen teoriasta käytäntöön - katsaus jatkuvan oppimisen edistämisestä TYÖ2030-ohjelmassa. Työterveyslaitos. Helsinki. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145840/TTL-978-952-391-074-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2023). A fresh look at burnout: The Burnout Assessment Tool (BAT). Teoksessa C.U. Krägeloh, M. Alyami, O.N. Medvedev (toim.), *International Handbook of Behavioral Health Assessment*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_54-1
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) – development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- 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, 577-591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- 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, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schei, V., & Nerbø, I. (2015). The invisible learning ceiling: Informal learning among preschool teachers and assistants in a Norwegian kindergarten. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 299-328.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21213>
- Simbula, S., Gugliemi, D., Schaufeli, W.B., & Depolo, M. (2013). The Italian validation of the Utrecht Work Engagement Scale: Characterization of engaged groups in a sample of school teachers. *Bolletino di Psicologia Applicata*, 268, 43-54.
- Sinval, J., Vazquez, A.C., Hutz, S., Schaufeli, W.B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity evidence for Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1344.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>.
- Suutala, S., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. (2023). Miten Suomi voi -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Työterveyslaitos.
- Sädevirta, J. 2003. Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos. Haettu: 1.11.2023:
<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/10-04-liite.pdf>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (Sixth edition, Pearson new international edition.). Pearson.
- Tayama, J., Schaufeli, W.B., Shimazu, A., Tanaka, M., & Takahama, A. (2018). Validation of a Japanese version of the work engagement scale for students. *Japanese Psychological Research*. <https://doi.org/10.1111/jpr.12229>.
- Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). Työolobarometri 2022 [sähköinen tietoaaineisto]. *Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto* [jakaja]. Haettu 17.10.2023: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3784>.
- Tilastokeskus. (2023). Työolobarometri.
<https://www.stat.fi/tup/htpalvelut/tutkimukset/tyobaro.html>.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen

neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tynjälä P. (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: a literature review. *Vocations and Learning* 6: 11–36. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>

Työterveyslaitos. (2023). Työhyvinvointi ja työkyky. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Valleala, U. M., Herranen, S., Collin, K., & Paloniemi, S. (2015). *Fostering Learning Opportunities Through Employee Participation Amid Organizational Change*. *Vocations and learning*, 8(1), 1-34. <https://doi.org/10.1007/s12186-014-9121-0>

Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen Kehitys suomessa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 11-38). PS-kustannus.

Viitala, R. (2005). *Johda osaamista!: Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. Infoviestintä.

Viitala, R. (2007). *Henkilöstöjohtaminen–strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N., & Toppinen-Tanner, S. (2020). Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla - skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*, s. 11-32.

Wang, X., Yang, B. and McLean, G. (2007). Influence of demographic factors and ownership type upon organizational learning culture in Chinese enterprise. *International Journal of Training and Development*, 11(3), 154-165. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2007.00278.x>

Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O., & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, 27(2), 247-268.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>

Yoon, S. W., & Park, J. G. (2023). Employee's intention to share knowledge: The impacts of learning organization culture and learning goal orientation.

International journal of manpower, 44(2), 231-246.

<https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0004>

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuksessa käytetyt osat kyselylomakkeesta ja niistä muodostetut muuttujat

1. Ikä

Työssä opiskelu

2. Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa siten, että olet saanut koulutusajalta palkkaa?	1 = Kyllä 2 = Ei
3. Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?	1 = Kyllä 2 = Ei
4. Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana? (Palkallisella työajalla tapahtuva opiskelu)	1 = Kyllä 2 = Ei
5. Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?	1 = Kyllä 2 = Ei
6. Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä? (Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittamisestä. Työskentely nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.)	1 = Kyllä 2 = Ei
7. Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työssäsi uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuuta, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua?	1 = Kyllä 2 = Ei

8. Oppimiskulttuuri -keskiarvosummamuuttuja

1. Vaikutetaanko sinun työpaikallasi osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen	1 = Hyvin aktiivisesti 2 = Melko aktiivisesti 3 = Ei kovin aktiivisesti 4 = Ei lainkaan
--	--

2. Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi. Työpaikallani voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi:	1 = Erittäin hyvin 2 = Melko hyvin 3 = Melko huonosti 4 = Erittäin huonosti
3. Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi. Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista. Sopiiko tämä työpaikkaasi:	1 = Erittäin hyvin 2 = Melko hyvin 3 = Melko huonosti 4 = Erittäin huonosti
4. Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi:	1 = Erittäin hyvin 2 = Melko hyvin 3 = Melko huonosti 4 = Erittäin huonosti

9. Työn imu -keskiarvosummamuuttuja

1. Kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:	1 = Et tunne koskaan 2 = Harvoin 3 = Joskus 4 = Usein 5 = Tunnet aina
2. Kuinka usein olet innostunut työstäsi:	1 = Et tunne koskaan 2 = Harvoin 3 = Joskus 4 = Usein 5 = Tunnet aina
3. Kuinka usein olet täysi uppoutunut työhösi:	1 = Et tunne koskaan 2 = Harvoin 3 = Joskus 4 = Usein 5 = Tunnet aina

10. Työuupumus -keskiarvosummamuuttuja

1. Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi:	1 = Et tunne koskaan 2 = Harvoin
---	-------------------------------------

	<p>3 = Joskus</p> <p>4 = Usein</p> <p>5 = Tunnet aina</p>
2. Kuinka usein tunnet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi:	<p>1 = Et tunne koskaan</p> <p>2 = Harvoin</p> <p>3 = Joskus</p> <p>4 = Usein</p> <p>5 = Tunnet aina</p>
3. Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin:	<p>1 = Et tunne koskaan</p> <p>2 = Harvoin</p> <p>3 = Joskus</p> <p>4 = Usein</p> <p>5 = Tunnet aina</p>
4. Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi:	<p>1 = Et tunne koskaan</p> <p>2 = Harvoin</p> <p>3 = Joskus</p> <p>4 = Usein</p> <p>5 = Tunnet aina</p>