

TYÖN LAATU TYÖN IMUN SELITTÄJÄNÄ SUOMALAI- SILLA PALKANSAAJILLA

Nelli Hanhineva
Kandidaatintutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden- ja filo-
sofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Nelli Hanhineva	
Työn nimi Työn laatu työn imun selittäjänä suomalaisilla palkansaajilla	
Oppiaine Sosiologia	Työn tyyppi Kandidaatintutkielma
Aika Syksy 2023	Sivumäärä 33 + liitteet
Ohjaaja Päivi Pirkkalainen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkasteltiin työn laadun ulottuvuuksista ammattitaidon ja osaamisen sekä työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin vaikutuksia työn imuun sukupuolen ohella. Tutkimuksen tavoitteena oli saada lisää tietoa edellä mainittujen tekijöiden ilmenemisestä suomalaisilla palkansaajilla. Analyysimenetelminä toimivat faktorianalyysi ja lineaarinen regressioanalyysi. Faktorianalyysillä pyrittiin tunnistamaan millaiset tekijät liittyvät kahteen tutkittavaan työn laadun ulottuvuuteen sekä työn imuun. Saaduista tuloksista muodostettiin summamuuttujia, joiden yhteyttä työn imuun tutkittiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Saatujen tulosten perusteella tutkittavista muuttujista työn imuun vaikuttavat positiivisesti sekä tilastollisesti erittäin merkitsevästi työpaikalla ilmenevä kannustavuus uuden oppimisen suhteen, vähäiset työn henkiset vaatimukset sekä työn kiireisyys. Lisäksi sukupuolen suhteen havaittiin naisten kokevan työn imua hieman miehiä enemmän. Työssä opiskelemisella ja sen mahdollistamilla etenemismahdollisuuksilla sekä työn fyysisillä vaatimuksilla ei havaittu vaikutusta työn imun kannalta.</p> <p>Tässä tutkielmassa saadut tulokset ovat pääosin samanlaisia kuin aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Poikkeuksena ovat työssä opiskelemisen ja työn kiireisyyden vaikutukset työn imuun. Aikaisemmassa tutkimuksessa mahdollisuus uusien taitojen oppimiseen työssä on todettu yhdeksi merkittävimmistä tekijöistä työn imun suhteen, kun taas työn kiireisyyden on koettu vähentävän työn imua. Mahdollisia selittäviä tekijöitä erojen taustalla voivat olla tutkittavien aineistojen erot esimerkiksi käytettyjen muuttujien suhteen. Lisäksi löydettyjen korrelaatioiden suhteen on tarpeen vakiointi esimerkiksi sosioekonomisen aseman ja muiden taustamuuttujien suhteen mahdollisten näennäiskorrelaatioiden vuoksi. Kuitenkin esimerkiksi sopivana koetun kiireen kokemuksen mahdollisista positiivisista vaikutuksista on tarpeen tehdä vielä lisätutkimusta.</p>	
Asiasanat työn kuormittavuus, työn imu, työhyvinvointi, palkansaajat, työelämä	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Työssäkäyvien palkansaajien ominaispiirteet aineistossa.....	12
TAULUKKO 2	Ammattitaitoon ja osaamiseen liittyvien summamuuttujien jakaumat.....	19
TAULUKKO 3	Työpaineeseen, työn vaatimaan ponnistukseen ja työn intensiteettiin liittyvien summamuuttujien jakaumat.....	20
TAULUKKO 4	Työn imun summamuuttujan jakauma.....	20
TAULUKKO 5	Lineaarisen regressioanalyysin tulokset	21

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖN LAADUN ULOTTUVUUDET JA TYÖN IMU	3
	2.1 Ammattitaito ja osaaminen.....	4
	2.2 Työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti	7
	2.3 Työn imu	9
3	AINEISTO JA METODIT	11
	3.1 Aineisto.....	11
	3.2 Tutkimusmenetelmät.....	12
	3.2.1 Faktorianalyysi	13
	3.2.2 Lineaarinen regressioanalyysi	14
4	TULOKSET	17
	4.1 Faktorianalyysi	17
	4.2 Lineaarinen regressioanalyysi.....	21
5	POHDINTA.....	24
6	LOPUKSI.....	27
	LÄHTEET.....	29

LIITTEET

- LIITE 1 Ammattitaidon ja osaamisen faktorianalyysin tulokset
- LIITE 2 Työponnistuksen, työn vaatimusten ja työn intensiteetin faktorianalyysin tulokset
- LIITE 3 Työn imun faktorianalyysin tulokset

1 JOHDANTO

Työllisyysasteen parantaminen on ollut jo pitkään yhteiskunnallisesti aktiivinen aihe, johon on esitetty erilaisia ratkaisuehdotuksia (Virén & Hukkinen 2022, Pylkkänen 2023). Samanaikaisesti on tuotu esiin huolta työelämän laadun heikkenemisestä ja sen vaikutuksista työntekijöiden hyvinvoinnille (Julkunen 2008). Työhyvinvoinnin lisäksi asiaa voidaan pitää yksilön kannalta merkityksellisenä työssä kulutetun ajan näkökulmasta, koska suomalaisten palkansaajien yleisin työaika oli 35–40 tuntia viikossa vuonna 2022 (Tilastokeskus 2023). Näin ollen suuren osan työkäisestä väestöstä työhön käyttämän ajan määrä ei ole vähäinen. Työllisyyden kasvattamiseen liittyvien tavoitteiden vuoksi voidaan pitää jokseenkin epätodennäköisenä sitä, että nykyisenkaltaisia yleisiä työaikoja tultaisiin vähentämään, jonka vuoksi on tärkeää tunnistaa sellaisia tekijöitä, jotka heikentävät työntekijöiden hyvinvointia. Yhtäläisen tärkeää on kuitenkin tunnistaa myös niitä tekijöitä, joiden koetaan parantavan sitä, jotta myös niihin tekijöihin voidaan panostaa suomalaisilla työpaikoilla.

Työn laatua ja sitä, minkälaisista asioista se koostuu, on tutkittu runsaasti niin suomalaisen työelämän kuin kansainvälisten vertailujen pohjalta (mm. Virmasalo, Hartikainen, Anttila & Nätti 2011; Mustosmäki 2017; Gallie 2007). Empiirisessä tutkimuksessa on runsaasti hyödynnetty Greenin (2006) työn laadun jaottelua kuuteen eri osa-alueeseen. Myös tässä tutkielmassa hyödynnetään kyseistä työn laadun jäsenystä kahden työn laadun ulottuvuuden suhteen. Lisäksi teoreettisena viitekehyksenä toimii Bravermanin (1998) teoria työn sisällön köyhtymisestä ja Bellin (1973) teoria tietoyhteiskunnan vaikutuksista ammattitaidon kehitykseen. Bravermanin (1998) käsitysten mukaan teknologisen kehityksen

myötä työtä uhkaa rutinoituminen työtehtävien jakautuessa suorittaviin ja toisaalta taas suunniteleviin töihin. Bellin (1973) käsityksen mukaan työelämässä taas vallitsisi vahvan ammatillisen osaamisen kasvun trendi, jolla on myönteisiä vaikutuksia työhyvinvoinnin suhteen.

Tässä tutkielmassa käsitellään kahta työn laadun ulottuvuutta, ammattitaitoa ja osaamista sekä työpainetta, työn vaatimaa ponnistusta ja työn intensiteettiä. Näiden työn laadun ulottuvuuksien lisäksi tässä työssä keskitytään työn imuun ja sen ilmenemiseen suomalaisten palkansaajien keskuudessa. Työn imua on myös tutkittu aiheena melko runsaasti, mutta sen suhdetta nimenomaisesti valittuihin työn laadun ulottuvuuksiin ei ole vielä tutkittu kovin runsaasti, erityisesti suomalaisella aineistolla. Tavoitteena onkin tarkastella sitä, millaisia vaikutuksia tutkimuksen kohteena olevilla työn laadun ulottuvuuksilla on työn imun suhteen ja millaisista asioista työn imu koostuu suomalaisten palkansaajien osalta. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavanlaiset: ilmeneekö vastaajien työssä mahdollisuuksia kehittää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan? Kokevatko vastaajat työssään työpainetta, työn vaatimaa ponnistusta ja työn intensiteettiä sekä työn imua? Mitkä tekijät ammattitaidon ja osaamisen sekä työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin suhteen vaikuttavat koettuun työn imuun ja kuinka paljon?

Tutkielman aineistona toimii Työolobarometri 2022 (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2023), josta selvitän ensin faktorianalyysiä hyödyntäen tarkasteltavien työn laadun ulottuvuuksien sekä työn imun ilmenemistä aineistosta. Tämän jälkeen suoritan aineiston analyysin lineaarista regressioanalyysiä käyttäen, jonka avulla selvitän faktorianalyysillä saatujen tulosten merkitsevyyttä suhteessa muuhun yhteiskuntaan. Lopuksi käydään vielä yhteenvetoa saaduista tutkimustuloksista ja tarkastellaan sitä, miten ne suhteutuvat aiempaan tutkimuskirjallisuuteen ja teoreettiseen viitekehykseen.

2 TYÖN LAADUN ULOTTUVUUDET JA TYÖN IMU

1900-luvun aikana monien työntekijöiden työolot ovat parantuneet huomattavasti, sillä esimerkiksi palkan määrä on kasvanut, työolot ovat turvallisemmat ja työympäristöt ovat muuttuneet viihtyisämmiksi. Lisäksi työaika on lyhentynyt. Kuitenkin samanaikaisesti työntekijöiden työhyvinvointia ovat heikentäneet muun muassa työhön liittyvien intensiteetin, epävarmuuden ja paineen kasvu. Toisaalta monissa maissa taloudellinen hyvinvointi on parantunut huomattavasti, sillä esimerkiksi The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)-maiden kansalaiset olivat 2000-luvulla keskimäärin kaksi kertaa rikkaampia kuin 1970-luvulla. (Green 2006, 1–3.) Näin ollen työhyvinvointi ja materiaalien olojen parantuminen ovat kulkeneet ainakin osittain eri suuntiin.

Green on selvittänyt kirjassaan *Demanding Work* (2006) laajan kansainvälisen aineiston pohjalta empiiristä perustaa työn laadun heikkenemiselle. Hän on jaotellut työn laadun ulottuvuudet kuuden käsitteen mukaan, jotka voidaan Virmasalon ja kumppaneiden (2011, 4) mukaan suomentaa seuraavanlaisesti: ammattitaito ja osaaminen (skills); työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti (work effort); työ(organisaatio)n mahdollistama harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet (autonomy); työn riskit ja epävarmuus (job security); palkka (pay); sekä subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus (well-being). Keskityn tässä tutkielmassa käymään läpi ammattitaidon ja osaamisen sekä työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin ulottuvuuksia. Aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan (mm. Laine 2015; Saari, Melin, Balabanova & Efendiev 2017)

nämä valitut työn laadun ulottuvuudet ovat yhteydessä koettuun työn imuun joko positiivisesti tai negatiivisesti, jonka vuoksi ne valikoituivat tarkasteluun. Olen rajannut muut työn laadun ulottuvuudet tutkielman ulkopuolelle työn laajuuden rajallisuudesta johtuen.

Kolmas työssäni käsiteltävä aihe on työn imu, jota tarkastelen suhteessa edellä mainittuihin kahteen työn laadun ulottuvuuteen ja sukupuoleen. Työn imu valikoitui yhdeksi tutkittavaksi aiheeksi, koska sen avulla voidaan mitata monia työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä (Hakanen 2009). Halusin saada lisää tutkimustietoa siitä, millaiset tekijät tutkittavista työn laadun ulottuvuuksista vaikuttavat työn imuun suomalaisten palkansaajien osalta.

2.1 Ammattitaito ja osaaminen

Sosiologiassa ammattitaito määritellään työn sisällön monimutkaisuuden mukaan. Lisäksi ammattitaidosta voidaan erottaa yksilön taitojen merkitys. Erilaisia taitoja vaativien töiden arvostus suhteutuu niiden arvostukseen työmarkkinoilla. Näin ollen erilaisten ammatillisten taitojen arvostus voidaan katsoa rakentuvan niitä ympäröivässä sosiaalisessa todellisuudessa. (Green 2006, 28.) Ammattitaitoa ja osaamista voidaan pitää työn laadun kannalta merkityksellisenä siksi, että työn suunnittelu ja toteutus voivat tarjota mahdollisuuksia itsensä toteuttamiselle (Green 2006, 16).

Sosiologisessa teoriaperinteessä ammattitaidon ja osaamisen merkitys työn laadun yhtenä indikaattorina on ollut keskeisessä asemassa. Niiden tulevaisuuden kehityskuluista on kuitenkin esitetty erilaisia näkemyksiä, joista pessimistisemmän tarjoaa marxilaisuuteen pohjautuva Bravermanin (1998) käsitys työn sisällön köyhtymisestä teknologisen kehityksen myötä. Positiivisemmän näkökulman aiheeseen tuo Weberin ajatuksiin perustuva Bellin (1973) näkemys teknologian mahdollistamasta taitojen kehittämisestä.

Bravermanin (1998, 38–39) mukaan teknologisen kehityksen seurausta oleva työn sisällön köyhtyminen johtuu siitä, että nykyään teollisuuden työtehtävät voidaan jakaa pieniin osiin taloudellisen hyödyn myötä, jonka vuoksi yksittäiset työntekijät eivät vastaa enää

koko työprosessista. Teknologinen kehitys on johtanut koneiden ja laitteiden kehitykseen, jotka ovat korvanneet käsin tehtävää työtä. Näin ollen työntekijöiden mahdollisuudet hyödyntää kokonaisvaltaisesti taitojaan omassa työssään ovat aiempaa heikommat. Bravermanin (1998, 59–60) näkemyksen mukaan taylorismilla eli tieteellisellä liikkeenjohdolla on ollut merkittävä rooli työprosessin muotoutumisessa. Taylorismi perustuu ajatukselle siitä, että työntekijöiden omaama tieto työprosessista tulee kerätä ja keskittää erillisille suunnittelijoille ja johtajille, jonka myötä työprosessia voidaan kontrolloida aiempaa paremmin (Braverman 1998, 82). Tämän prosessin seurauksena työntekijän tehtäväkuva yksinkertaistuu ja supistuu ajatustyön siirtyessä johtajille (Edgell 2012, 58).

Bravermanin (1998) analyysille työn sisällön muutoksista on löydetty empiiristä tukea (mm. Burawoy 1979, Edgellin 2012, 67 mukaan; Cooley 1987, Gillin 2016 mukaan), mutta työn sisällön köyhtymistä puoltavien tulosten mukaan osaamiseen kohdistuvat negatiiviset vaikutukset eivät olisi niin voimakkaita kuin Braverman (1998) väittää. Lisäksi huomioitavaa on se, että Bravermanin (1998) löydöksiä voidaan kritisoida siitä, että hänen teoreettisointinsa ammattitaidosta perustuu käsityöammatteihin, johtajien ja työntekijöiden välillä on esitetty voimakas kahtiajako vahvoihin ja heikkoihin, sukupuolen merkitystä ei ole huomioitu sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuutta ei ole huomioitu tarpeeksi (Edgell 2012, 62–67).

Edellä käsiteltyyn vastakkaisia näkemyksiä tarjoavan Bellin (1973) teoriassa muutokset ammatillisessa osaamisessa liittyvät jälkiteollisen yhteiskunnan kehitykseen. Bellin (1973, 14–33) mukaan jälkiteollista yhteiskuntaa kuvaavat seuraavat piirteet: tuotannon siirtymisen hyödykkeiden tuotannosta palveluiden tuotantoon, kouluttautumista vaativien ammattien lisääntyminen, innovaatioiden ja politiikan perustuminen teoreettiseen tietoon, teknologinen kasvu ja sen kontrollointi sekä uuden älykkään teknologian kasvu. Tämän jaottelun mukaan tiedolla on suuri merkitys jälkiteollisessa yhteiskunnassa, joka korostuu myös sen vuoksi, että historiallisesti omaisuus on tuonut valtaa, mutta jälkiteollisessa yhteiskunnassa tiedolla on suurempi merkitys vallan lähteenä. Työhön liittyvän ammatillisen osaamisen kasvulle on löydetty empiirisiä perusteita, sillä esimerkiksi Iso-Britanniassa

niin työntekijöiden taitovaatimukset kuin työtehtäviin liittyvän koulutuksen määrä on lisääntynyt ainakin 1980-luvulta alkaen. Erityisesti tietoteknisten taitojen merkitys on kasvanut. (Gallie, Felstead, Green & Henseke 2016.)

Etenkin Bellin (1973) teoria voidaan lukea tietoyhteiskuntaa käsittelevän teoriaperinteen valtavirtaan, joka korostaa Greenin (2006, 24–25) mukaan taitojen merkitystä työn tehokkuuden kasvussa. Tämän myötä koulutuksen määrä on lisääntynyt, joka on tarjonnut työntekijöille aiempaa enemmän mahdollisuuksia saada tyydytystä taitojensa hyödyntämisestä. Näin ollen työntekijöillä pitäisi olla aiempaa enemmän mahdollisuuksia osallistua oman työnsä suunniteluun, toisin kuin esimerkiksi Bravermanin (1998) teoria esittää. Tietoyhteiskunta sisältää myös oletuksen jatkuvasta taloudellisesta kilpailusta, joka asettaa työntekijöille vaatimuksen elinikäisestä oman osaamisen päivittämisestä (Green 2006, 25). Näin ollen työelämän muutokset eivät ole välttämättä kuitenkaan niin positiivisia kuin Bell (1973) esittää.

Ammattitaidon muutoksia käsitteleviin tutkimuksiin kohdistuvan analyysinsa perusteella Green (2006, 31) toteaa, että töihin liittyvän osaamisen vaatimukset ovat keskimäärin kasvaneet 1960-luvulta alkaen. Mahdollisuudet oman osaamisen vahvistamiseen eivät kuitenkaan jakaudu tasaisesti eri ammattien välillä, sillä korkeammin koulutettujen on helpompi kouluttautua lisää kuin matalan koulutustason omaavien. Lisäksi sekä korkea- että matalapalkkatöiden määrä on lisääntynyt monissa maissa enemmän kuin keskipalkkaisten töiden. Näin ollen näyttääkin siltä, että eri alojen välillä on nähtävissä ainakin jonkin asteista polarisaatiota. (Green 2006, 36.) Toisaalta eri maita vertailtaessa niiden välillä on havaittu eroja työhön liittyvän osaamisen ja sen kehittymisen suhteen, sillä Mustosmäen (2017, 80) eurooppalaiseen aineistoon perustuvan työelämän laatua käsittelevän väitöskirjan löydösten perusteella vuosien 1995–2010 välillä Pohjoismaissa työntekijöillä oli hyvät mahdollisuudet niin hyödyntää kuin kehittää omaa osaamistaan, toisin kuin osassa muita Euroopan maita. Voidaankin huomata, että niin ammattitaidon kehitykseen liittyvät teoriat kuin tutkimuksetkaan eivät anna yhtenäistä kuvaa aiheesta.

2.2 Työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti

Greenin (2006, 46–47) englanninkielinen käsite work effort eli työhön liittyvä ponnistus ei ole merkitykseltään täysin selkeä aiemmin tutkimuskirjallisuuden valossa. Se kytkeytyy määritelmällisesti muihin käsitteisiin, joista yksi on työn intensiteetti. Työn intensiteettiä taas voidaan kuvata työn tehokkuuden, eli työn tuottavuuden, kautta. Työponnistukseen liittyy läheisesti myös työstä suoriutuminen ja ammattitaito, koska työstä suoriutuminen muodostuu työntekijän työponnistuksen ja ammattitaidon kautta. Dahlin, Nesheimin ja Olsenin (2009, 16) mukaan ”työn intensiteettiin liittyy useita ulottuvuuksia, joita ovat muun muassa työtahti, aikapaine, työn liiallinen määrä, tiukat aikataulut, rankempi työ sekä pitkät ja epäsosiaaliset työajat”. Voidaan huomata, että työn intensiteetti on ollut aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa määritelmällisesti varsin monimerkityksellinen. Keskeisenä työn intensiteettiä mittaavana asiana tutkimuksissa on kuitenkin ollut usein kokemus kiireestä (Virmasalo ym. 2011, 7) ja tässäkin tutkielmassa työn kiireisyys sisältyy tutkittaviin muuttujiin.

Suomalaisessa yhteiskunnassa työn laatuun vaikuttavat stressi, työpaine ja -uupumus sekä kiire ja työn henkinen kuormittavuus ovat olleet 1990-luvulta alkaen julkisessa keskustelussa (Julkunen 2008, 9). Aihe on ollut sosiologisessa teoriaperinteessä kuitenkin jo aiemmin esillä, sillä Bravermanin (1998, 78) mukaan taylorismin vaatima työprosessin sisältämien tiedon kerääminen mahdollistaa tehokkaampien työmenetelmien käytön ja tämän myötä työn tehokkuuden kasvattamisen. Työprosessin jakautuminen suorittavaan ja suunnittelevaan työhön vähentää tuotannossa työskentelevien työntekijöiden määrää (Braverman 1998, 86). Työn tehokkuuden kasvamisen vaatimukset voivat osaltaan lisätä yksittäisen työntekijän suorittaman työn määrää, joka saattaa osaltaan vaikuttaa työn henkiseen kuormittavuuteen. Työn kuormittavuus on merkityksellistä työn laadulle siitä syystä, että sen kasvu lisää työstä aiheutuvan stressin määrää. Stressillä taas on todettu olevan merkittäviä negatiivisia vaikutuksia yksilön terveyteen. (Green 2006, 16.)

Kokemukseen työpaineen voimistumisesta työpaikoilla vaikuttaa Greenin (2006, 46) mukaan muutokset työ- ja vapaa-ajan välisessä tasapainossa, sillä kotitalouden keskimääräiset työtunnit ovat kasvaneet 1900-luvun loppupuolella, koska nykyään on aiempaa yleisempää, että kotitaloudessa on yhden työssäkäyvän aikuisen sijaan kaksi. Erityisesti kokemus kiireisyyden lisääntymisestä koskettaa työssäkäyviä lapsiperheitä. Toinen mahdollisesti työpainetta voimistava tekijä liittyy työn tehokkuuden kasvusta johtuneeseen työn intensiteetin kasvuun. Omalta osaltaan erilaiset politiikkatoimet ovat tähdänneet vahvasti työllisyyden kasvattamiseen, koska esimerkiksi Euroopan Unionin (EU) yksi päätavoitteista 1980–90-luvuilla oli kasvattaa työvoiman määrää ja vähentää työttömyyttä. Näin ollen työn laatu jäi vähemmälle huomiolle. Viimeistään 2000-luvulla tullessa monet poliittiset järjestöt, mukaan lukien EU, International Labour Organization (ILO) ja OECD ovat alkaneet asettaa erilaisia tavoitteita työn laadun parantamiseksi (Dahl ym. 2009, 6). Tämä kertoo osaltaan siitä, että työntekijöiden pahoinvointiin ja siitä aiheutuviin yhteiskunnallisiin haasteisiin on alettu heräämään.

Tärkeä seikka, johon Green (2006, 50–61) kiinnittää huomiota on se, että työn intensiteetin muutoksista on saatavilla tietoa vasta 1980-luvulta alkaen toisin kuin esimerkiksi tehtyjen työtuntien määrästä. Näin ollen ainakin 1980-luvulta alkaen on havaittavissa työn intensiteetin kasvussa kansainvälinen trendi, sillä niin Euroopasta, Yhdysvalloista kuin Australiastakin on tutkimustuloksia, jotka tukevat tätä näkemystä. Toisaalta Greenin (2006) löydösten perusteella Suomessa ja Portugalissa tapahtui työn intensiteetin laskua 1990-luvun loppupuolella, joten maiden välillä on mahdollisesti ollut jonkinlaisia eroja asian suhteen. Kuitenkin Mustosmäen (2017, 81) mukaan vuosien 1995–2010 välillä monissa Euroopan maissa, mukaan lukien Pohjoismaissa, työn intensiteetti kasvoi, joka näkyi työnteon nopeutumisena ja tiukkojen aikataulujen lisääntymisenä. Suomen kohdalla ristiriitaisissa tutkimustuloksissa voi olla kyse siitä, aiheen tutkimisen kannalta haasteita aiheuttaa jo aiemmin käsitelty työn intensiteetin käsitteen monimerkityksellisyys ja näin ollen vastaajien mahdollisesti erilaiset käsitykset käsitteen määrittelystä. Osin ristiriitaisista tuloksista huolimatta saatujen tulosten valossa on viitteitä siitä, että työn laadun heikkenemisessä Julkusen (2008) mainitsemien tekijöiden suhteen ei ole kyse pelkästään julkisessa keskustelussa esiintyneistä väitteistä, vaan niille on löydetty empiiristä tukea.

2.3 Työn imu

Perinteisesti työhyvinvointia ja -terveyttä käsittelevä tutkimus on keskittynyt enneminkin työhön liittyvään pahoinvointiin, kuin näihin tekijöihin liittyviin positiivisiin piirteisiin. Työssä ilmenevän pahoinvoinnin tunnistaminen on tärkeää, mutta työhyvinvointitutkimuksen aiempi keskittyneisyys pääosin siihen antaa työelämästä liian yksipuolisen kuvan, jonka vuoksi työhyvinvointia vahvistavien tekijöiden tunnistaminen on yhtäläisen tärkeää. Näiden tekijöiden tunnistaminen on merkityksellistä, jotta työyhteisöissä on mahdollista keskittyä työhyvinvointia parantaviin seikkoihin, eikä pelkästään ongelmien ehkäisyyn. Tähän tarpeeseen on kehitetty työn imun käsite (work engagement). (Hakanen 2004, 27–28.)

Työn imua on määritelty jokseenkin eri tavoilla Schaufelin, Salanovan, Gonzáles-Román ja Bakkerin (2002) sekä Maslachin ja Laiterin (1997) toimesta. Maslachin ja Leiterin (1997, 102) mukaan työn imulle on ominaista työhön liittyvä energisyys, sitoutuneisuus ja tehokkuus. Näitä voidaan pitää vastakkaisina työuupumukseen liittyvälle uupumukselle, kyyneisyydelle ja tehottomuudelle (Maslach & Leiter 1997, 23–24). Schaufelin ja kumppaneiden (2002, 73–75) mukaan työn imua voidaan kuvailla pitkäkestoiseksi ja positiiviseksi työhön liittyväksi mielentilaksi, johon liittyy omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. Omistautuminen voidaan kuvata osallistumisen kaltaiseksi tilaksi, mutta se on osallistumista voimakkaampi merkitykseltään sen suhteen, että omistautumiseen liittyy osallistumista syvempi merkityksellisyyden kokemus, johon liittyy lisäksi innostusta, ylpeyttä ja haastetta. Tarmokkuus tarkoittaa halua sitoutua ja ponnistella omaa haastavanakin koettuja työtehtäviä kohtaan. Lisäksi tarmokkuuteen liittyy energisyys ja henkinen resilienssi eli kyky joustavuuteen. Uppoutumisella käsitetään voimakasta keskittymistä ja syventymistä omaan työhön siten, että työn keskeyttäminen on haasteellista. Määriteltäessä työn imua Schaufelin ym. (2002) käsitysten mukaisesti, voidaan huomata käsitteen yhtymäkohdat tietoyhteiskuntaa käsitteleviin teorioihin ammattitaidon suhteen, joihin mm. Bellin (1973) teoria sisältyy. Bellin (1973) käsitysten mukaan tietoyhteiskunta sisältää jatkuvaa uuden oppimista, ja näin aiemmin haastaviksi koettujen asioiden omaksumista, joka liittyy myös työn imuun.

Työn imun määritelmällisten eroavaisuuksien lisäksi käsiteltyjen näkemysten erona on se, millä tavalla työn imua pitäisi mitata. Maslach ja Laiter (1997, 112) hyödyntävät työn imun mittaamisessa työuupumuksen mittaamiseen suunniteltua MBI-mittaria (Maslach Burnout Inventory). MBI-mittaria käytettäessä työn imusta kertoo työuupumukseen liittyvien piirteiden puuttuminen. Schaufelin ja Bakkerin (2004, 4) mukaan työn imua tulisi kuitenkin mitata työuupumuksesta erillisellä mittarilla, koska ne eivät ole ilmiönä toistensa vastakohtia siinä suhteessa, että työn imun puuttuminen ei välttämättä indikoi työuupumuksesta ja toisin päin. Toisekseen molempia ilmiöitä ei ole mahdollista mitata yhtä aikaa samaa mittaria käytettäessä. Näin ollen Schaufeli ja Bakker ovat kehittäneet työn imun mittaamiseen työuupumuksesta erillisen, nimenomaisesti työn imua mittaavan UWES-arviointimenetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) (Hakanen 2009, 42–44). Käytän tässä tutkielmassa Schaufelin ym. (2002) teoretisointia työn imusta ja tämän johdosta hyödynnän työn imun operationalisoinnissa UWES-arviointimenetelmää.

Hakanen (2009, 22–26) on tarkastellut eri alojen työntekijöitä sisältävien suomalaisten aineistojen perusteella työn imun eri ulottuvuuksien välisiä korrelaatioita, sekä suomalaisissa ja hollantilaisissa aineistoissa ilmeneviä eroja erilaisten taustamuuttujien suhteen. Saatujen tulosten perusteella työn imun eri ulottuvuuksien väliset korrelaatiot ovat voimakkaita, sillä korrelaatiot vaihtelevat 0,6–0,9. Tämä kertoo siitä, että aineiston perusteella eri ulottuvuuksilla on tapana ilmetä yhtäaikaaisesti. Taustamuuttujista sukupuolen vaikutuksesta on saatu kahdenlaisia tuloksia, sillä suomalaisten aineistojen mukaan naiset kokevat miehiä enemmän työn imua, kun taas hollantilaisten aineistojen perusteella miesten kokema työn imu on naisia yleisempää.

3 AINEISTO JA METODIT

3.1 Aineisto

Käytän tässä tutkielmassa Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta löytyvää aineistoa Työolobarometri 2022 (FSD3784), jonka on kerännyt Tilastokeskus ja käsitellyt sekä julkaissut Työ- ja elinkeinoministeriö (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2023). Se tuotetaan vuosittain strukturoidun kyselylomakkeen avulla ja siinä kerätään tietoa suomalaisen työelämän laadusta sekä työoloista. Tutkimus on tehty vuodesta 1992 alkaen. Kyselyn otos on noin 2 500 henkilöä ja se poimitaan Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vastanneista 18–64-vuotiaista palkansaajista, joiden viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. Työvoimatutkimuksen otos valikoidaan ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Kyselyyn voi vastata verkkolomakkeella tai puhelinhaastattelussa. (Työolobarometri.) Kyselyn vastauskieli on suomi, ruotsi tai englanti (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

Työolobarometri 2022-tutkimuksessa on selvitetty 114 muuttujan avulla työntekijöiden käsityksiä työilmapiiristä, osaamisen kehittämismahdollisuuksista, työn joustavuudesta ja palkkauksesta, vaikuttamismahdollisuuksista, syrjinnän ja väkivallan kokemuksista, työkyvystä ja työn vaatimuksista sekä työllistymisestä. Lisäksi on kartoitettu erilaisia taustamuuttujia kuten ikä, sukupuoli, ammatti ja sosioekonominen asema.

Kyselyyn vastanneiden lukumäärä on 1 862 ja vastausprosentti on 72,2. Taulukosta 1 voidaan nähdä kyselyyn vastanneiden ominaispiirteitä ja niiden jakaumaa aineistossa.

TAULUKKO 1 Työssäkävien palkansaajien ominaispiirteet aineistossa

Muuttuja	Vastausten jakauma	N
Sukupuoli	Mies 46,8 % Nainen 53,2 %	871 991
Ikä luokiteltuna 10-vuotisryhmittäin	18–24-vuotiaat 4,4 % 25–34-vuotiaat 19,8 % 35–44-vuotiaat 24,8 % 45–54-vuotiaat 25,5 % 55–64-vuotiaat 25,6 %	82 368 461 474 477
Sosioekonomisen asema	Ylempi toimihenkilö 37,2 % Alempi toimihenkilö 39,8 % Työntekijä 22,8 % Tieto puuttuu 0,2 %	692 741 425 4

Kyselyyn vastanneista naisia on enemmän 53,2 % osuudella ja miehiä on 46,8 %, joka vastaa hyvin suomalaisten palkansaajien sukupuolijakaumaa (Tilastokeskus a). Ikäryhmien osalta vastaajista 18–24-vuotiaiden osuus on 4,4 %, mikä on huomattavasti muita ryhmiä pienempi. Muiden ikäryhmien osuudet jakautuvat tasaisemmin siten, että 25–34-vuotiaita on 19,8 %, 35–44-vuotiaita 24,8 %, 45–54-vuotiaita 25,5 % ja 55–64-vuotiaita 25,6 %. Vastavuus suomalaisiin palkansaajiin on muilta osin suhteellisen hyvä, mutta perusjoukossa alle 25-vuotiaiden palkansaajien osuus kaikista palkansaajista on 11,7 % (Tilastokeskus b). Vastaajat jakautuvat sosioekonomisen aseman suhteen siten, että ylempiä toimihenkilöitä on 37,2 %, alempia toimihenkilöitä 39,8 % ja työntekijöitä 22,8 %. Jakauma mukailee kohtalaisen hyvin suomalaisia palkansaajia sillä erolla, että molempien työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden osuudet olivat 30 % vuonna 2022 (Tilastokeskus 2023).

3.2 Tutkimusmenetelmät

Tarkastelen tässä tutkielmassa kahden työn laadun ulottuvuuden, ammattitaidon ja osaamisen sekä työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin, vaikutuksia työn imuun. Lisäksi tarkastelen vastaajien taustaominaisuuksista sukupuolen vaikutusta

työn imuun. Aineisto sisältää kattavasti kysymyksiä tutkittavien asioiden suhteen, jonka vuoksi se sopii hyvin oman tutkimusaiheeni käsittelyyn. Olen valinnut työhöni kvantitatiivisen aineiston, sillä Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalón (1994, 21) mukaan kvantitatiivisen aineiston avulla voidaan tutkia valittua aihetta yleisellä tasolla, saaden siitä kuitenkin yksityiskohtaista tietoa. Lisäksi kiinnostuksen kohteenani ovat muuttujien väliset yhteydet, joihin on myös mahdollista saada vastauksia määrällisen tutkimuksen keinoin. Käytän aineiston analysointiin faktorianalyysiä ja lineaarista regressioanalyysiä. Suoritan analyysit IBM Statistics-ohjelman versiolla 28.

3.2.1 Faktorianalyysi

Aloitan tarkasteltavana olevien työn imun ja työn laadun ulottuvuuksien tutkimisen tarkastelemalla sitä, millä tavoilla ne ilmenevät aineistossa. Käytän tähän faktorianalyysiä, joka on monimuuttujamenetelmä, jota käyttämällä on tavoitteena löytää eri muuttujia yhdistäviä piirteitä. Näistä yhdistävistä piirteistä muodostetaan faktoreita, joihin sisältyvät muuttujat ovat olennaisimpia tutkittavan ilmiön kannalta. (Jokivuori & Hietala 2014, 68–69.)

Faktorianalyysin suorittamisen edellytyksenä on se, että muuttujien tulee olla järjestysasteikollisia, koska analyysi pohjautuu korrelaatiokertoimille. Muuttujien tulee olla myös normaalisia. Muita edellytyksiä on se, että otoskoon on oltava riittävän suuri eli jokaista muuttujaa kohden tulisi olla vähintään viisi havaintoa. (Metsämuuronen 2003, 534–535.)

Faktorianalyysi aloitetaan muuttujien välisten korrelaatioiden selvittämisellä, jonka perusteella eri kysymysten määrää voidaan vähentää sen mukaan, kuinka hyvin ne korreloivat muiden muuttujien suhteen. Korrelaatio voi olla joka positiivista tai negatiivista. Vahva positiivinen korrelaatio ilmaisee käsitteellisen yhteneväisyyden kanssa sitä, että kysymykset mittaavat samaa piirrettä. Jos taas korrelaatio on voimakkaasti negatiivinen, kysymykset mittaavat tietyn ominaisuuden eri puolia. (Jokivuori & Hietala 2014, 68.) Faktorit muodostetaan muuttujien saamien korrelaatioiden perusteella siten, että yli 0,5 arvon saavat muuttujat otetaan faktoriin mukaan. Tutkija voi kuitenkin sisällyttää faktoriin myös tätä

pienemmän arvon saaneet muuttujat, jos ne ovat sisällöllisesti valideja. (Jokivuori & Hietala 2014, 75.) Saaduista faktoreista muodostetaan summamuuttujia, joita käytetään selittävinä muuttujina lineaarisessa regressioanalyysissä. On hyvä huomioida se, että faktori-analyysin avulla ei voida saada perusjoukkoon yleistettäviä vastauksia, vaan tulokset kertovat ainoastaan tutkittavien ilmiöiden ilmenemisestä käytetyssä aineistossa. Tämä palvelee aineiston analyysiä hyvin, sillä ilmiöiden yhteiskunnallisesta yleisyydestä saadaan vastauksia lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Osana faktorianalyysiä olen kääntänyt joidenkin muuttujien sisältämien vastausvaihtoehtojen järjestystä sen vuoksi, että kaikki samaan faktoriin sisältyvät muuttujat mittaavat käsiteltävää aihetta samansuuntaisesti. Esimerkiksi ammattitaidon ja osaamisen faktorianalyysissä olen kääntänyt muuttujan K20b_5 vastausasteikon, jonka alkuperäiset vastausvaihtoehdot ovat 1. erittäin hyvin ja 4. erittäin huonosti. Analyysissä käytetty käännetty vastausasteikko on 1. erittäin huonosti ja 4. erittäin hyvin. Muita ammattitaidon ja osaamisen faktorianalyysissä käännettyjä muuttujia ovat K20b_2a, K26_3, K20b_2, K52c, K52b, K21b_1, K53, K53_1 ja K52a. Työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin faktorianalyysissä käännettyt muuttujat ovat K56a (M), K28a, K28b ja K55 (M). Työn imun faktorianalyysissä kääntämäni muuttujat ovat K56b (M), K69 (M) ja K56c (M). Lisäksi olen poistanut vastausvaihtoehdoista joissakin muuttujissa mahdolliset ”en halua sanoa” ja ”en osaa sanoa”. Liitteissä 1, 2 ja 3 on nähtävillä faktorianalyysissä käytetyt muuttujat ja jokaisen käännetyn muuttujan kohdalla on vielä erikseen maininta siitä.

3.2.2 Lineaarinen regressioanalyysi

Faktorianalyysin suorittamisen jälkeen siirryn aineiston analyysissä lineaariseen regressioanalyysiin. Se sopii toiseksi tutkimukseni analyysimenetelmäksi siksi, että sen avulla on mahdollista tutkia kahden tai useamman selittävän muuttujan vaikutusta yhteen selitettävään muuttujaan (Alkula ym. 1994, 245). Regressioanalyysi antaa vastauksia siihen, kuinka paljon selittävien muuttujien yhteisvaikutus selittää selitettävän muuttujan vaihtelusta. Selittävä muuttuja on muutoksen aiheuttava syy ja selitettävä muuttuja siitä aiheutuva seuraus. Lineaarisen regressioanalyysin lineaarisuus tarkoittaa sitä, että selittävien ja

selitettävän muuttujan tulee olla lineaarinen eli suoraviivainen yhteys. Regressioanalyysissä ajatellaan, että tämä yhteys on yksisuuntainen, eli toinen muuttuja on aina selittävä ja toinen selitettävä. (Jokivuori & Hietala 2007, 39–40.) Tutkijan tulkinta, joka pohjaa esimerkiksi teoriaan tai aiempiin tutkimuksiin, ohjaa valintaa siitä, mikä muuttuja valitaan selitettäväksi ja mitkä selittäviksi.

Lineaarisen regressioanalyysin käyttö edellyttää sitä, että selitettävä muuttuja on jatkuva muuttuja. Selittävien muuttujien tulee olla myös jatkuvia muuttujia tai luokittelu- tai järjestysasteikollisia, jos muuttujat muutetaan dummy-muuttujiksi eli kaksiluokkaisiksi muuttujiksi. (Jokivuori & Hietala 2007, 41). Käytin lineaarisessa regressioanalyysissä faktorianalyysin pohjalta muodostettuja summamuuttujia ja kiireisyyttä mittaavana yksittäisenä muuttujana kysymystä K42a sekä vastaajien taustaominaisuuksista sukupuolta. Summamuuttujat olivat jatkuvia muuttujia ja sukupuoli oli jo valmiiksi kaksiluokkainen muuttuja, mutta muokkasin muuttujan luokat regressioanalyysin vaiheessa saamaan arvot 0=nainen ja 1=mies helpottamaan tulosten tulkintaa. Muodostin myös työn kiireisyyttä mittaavan kysymyksen [K42a] Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla? vastauksista dummy-muuttujan yhdistämällä vastausvaihtoehdot päivittäin ja viikoittain saamaan arvon 0 ja vastausvaihtoehdot kuukausittain, satunnaisesti ja et ollenkaan saamaan arvon 1. Toinen edellytys lineaarisen regressioanalyysin käytölle on jo aiemmin käsitelty selittävän ja selitettävän muuttujan välinen lineaarisuus. Kolmas vaatimus on muuttujien vaikutusten additiivisuus, eli niiden tulee olla laskehtavissa yhteen. (Jokivuori & Hietala 2007, 41.)

Lineaarisen regressioanalyysin yhteydessä käytetään tilastollisen merkitsevyyden tasoa, joka kertoo kuinka suurella todennäköisyydellä saatu tulos on yleistettävissä koko perusjoukkoon. Tilastollisen merkitsevyyden testin tulos ilmoitetaan p-arvona, joka kertoo sen, kuinka suurella todennäköisyydellä saatu tulos on virheellinen. Sen ollessa alle 0,05, kutsutaan tulosta tilastollisesti melkein merkitseväksi, alle 0,01 tilastollisesti merkitseväksi ja alle 0,001 tilastollisesti erittäin merkitseväksi. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.) Tärkeä huomio on kuitenkin se, että tutkielman laajuuden rajoitteitten takia aineistosta saatuihin tuloksiin mahdollisesti vaikuttavien muiden muuttujien vaikutusta ei voida vakioida.

Näin ollen saatuihin korrelaatioihin liittyviä kausaalisia eli syy-seuraussuhteita ei voida päätellä (Jokivuori & Ylikoski, 2018.)

4 TULOKSET

4.1 Faktorianalyysi

Aloitin aineiston analysoinnin faktorianalyysillä, jonka suoritin erikseen kahden valitsemani työn laadun ulottuvuuden sekä työn imun suhteen. Faktorianalyysin sopivuuden testaamiseksi tulee suorittaa KMO-testi (Kaiser-Meyer-Olin), joka mittaa aineiston faktoroitavuutta, eli sitä kuinka hyvin kahden muuttujan välistä korrelaatiota voidaan selittää muilla muuttujilla. Testin arvon tulee olla yli 0,5. Toinen testi, jolla varmistetaan faktorianalyysin sopivuus on Bartlettin sfäärisyystesti, joka mittaa korrelaatiomatriisin diagonaalisuutta eli sitä, korreloivatko muuttujat pelkästään itsensä kanssa. Tuloksen tulee olla vähintään tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$), jolloin diagonaalisuus on epätodennäköistä. (Jokivuori & Hietala 2007, 96.) Faktorianalyyseistä ammattitaidon ja osaamisen kodalla KMO-testin tulos oli 0,809, työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin osalta 0,783 ja työn imun saama arvo oli 0,819. Kaikkien tehtyjen faktorianalyysien osalta Bartlettin sfäärisyystestissä saatu tilastollisen merkitsevyyden arvo oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p < 0,001$). Näin ollen kaikkien tekemiäni faktorianalyysien kohdalla molemmat ehdot toteutuivat, jonka vuoksi analyysimenetelmä sopii aineiston käsittelyyn. Valitsin faktorianalyysin suorittavaksi iteraatiomenetelmäksi pääakselifaktoroinnin (principal axis factoring) ja rotaatiomenetelmäksi vinokulmaisen direct obliminin, koska kyseinen rotaatiomenetelmä mahdollistaa sen, että eri faktoreihin kuuluvat muuttujat voivat korreloida keskenään,

mutta menetelmä kuitenkin minimoi faktorilatausten väliset ristitulot. (Metsämuuronen 2003, 542.) Faktoreiden lukumäärä rajattiin siten, että jokaisen niistä ominaisarvo, eli kyky selittää muuttujien vaihtelua, oli vähintään yksi. Analyysissä mukana olevat muuttujat sisällytettiin korkeintaan yhteen summamuuttujaan ja sellaiset muuttujat, jotka latautuivat useisiin faktoreihin, sisällytettiin siihen summamuuttujaan, johon niillä oli suurin lataus. Osan summamuuttujiin sisällytettyjen faktoreiden lataukset olivat alle 0,5, mutta ne otettiin mukaan summamuuttujaan, jos ne olivat sisällöllisesti yhteneväisiä muiden summamuuttujaan kuuluvien faktoreiden kanssa.

Ammattitaidon ja osaamisen faktorianalyysiin valitsin muuttujat sen perusteella, että ne mittasivat jollain tavoin työntekijöiden oppimista työpaikalla tai siihen liittyviä mahdollisuuksia. Kysymyksiä valikoitui kymmenen ja analyysin tuloksia voi nähdä liitteestä 1, josta huomataan, että analyysin tuloksena muodostui kolme faktoria. Sisällöltään faktori 1:n sisältämät muuttujat liittyvät työpaikan kannustavuuteen työssä tapahtuvan uuden oppimisen suhteen. Faktori 2 ja 3 ovat sisällöllisesti jokseenkin samanlaisia, sillä ne liittyvät viimeksi kuluneen vuoden aikana työssä tapahtuneeseen tai siihen liittyneeseen opiskeluun. Faktorien sisällöissä on kuitenkin hienovaraisia eroavaisuuksia, sillä faktori 3:n muuttujat liittyvät sisällöltään myös uuden oppimisen mahdollistamiin etenemismahdollisuuksiin työssä. Muuttuja [K52a] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana? latautui molemmissa faktoreissa 2 ja 3 jokseenkin heikosti, joten sitä ei sisällytetty kumpaankaan, koska sen lataus oli suurempi faktorissa 3, mutta se erosi sisällöllisesti faktorin muista muuttujista. Faktorianalyysin jälkeen testasin muodostuneiden faktoreiden sopivuuden summamuuttujiksi tekemällä reliabiliteettitestauksen (Cronbachin alfa), jolla mitataan faktoreiden homogeenisuutta, eli sisäistä yhdenmukaisuutta (Jokivuori & Hietala 2007, 103). Kaikkien kolmen faktorin saamat arvot olivat yli 0,5, jonka vuoksi niistä voitiin muodostaa keskiarvoestimoidut summamuuttujat, jotka nimesin kannustava työpaikka, työssä opiskeleminen ja etenemismahdollisuudet työssä.

Taulukosta 2 voidaan nähdä muodostettujen summamuuttujien jakaumat. Kannustavan työpaikan sisältämien kysymysten vastausten jakauma 1–4, keskiarvon ollessa 3, joten vastaajien keskimääräinen arvio kannustavuuden toteutumisesta työpaikoilla on melko hyvä.

TAULUKKO 2 Ammattitaitoon ja osaamiseen liittyvien summamuuttujien jakaumat

	N	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Keskihajonta
Kannustava työpaikka	1862	1	4	3,0	,629
Työssä opiskeleminen	1962	1	2	1,5	,379
Etenemismahdollisuudet työssä	1862	1	2	1,4	,340
Valid N (listwise)	1862				

Kannustavan työpaikan sisältämien kysymysten vastausten jakauma on 1–4, keskiarvon ollessa 3, joten vastaajien keskimääräinen arvio uuden oppimiseen liittyvän kannustavuuden toteutumisesta työpaikoilla on melko hyvä. Työssä opiskeleminen ja etenemismahdollisuudet työssä-summamuuttujiin kuuluvien kysymysten vastausten jakauma on 1–2 ja molempien keskiarvo on lähellä 1,5:tä, joten noin puolet vastaajista on opiskellut työssä tai siihen liittyen viimeksi kuluneen vuoden aikana tai opiskellut uusia työtehtäviä varten samaisella ajanjaksolla.

Työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin faktorianalyysiin valikoitui kahdeksan muuttujaa perustuen siihen, että ne mittasivat työhön liittyvää kuormitusta tai kiirettä. Analyysin tuloksia voi tarkastella liitteestä 2, josta voidaan nähdä, että faktoreita muodostui kolme. Faktori 1 kuvaa työn henkistä kuormitusta, faktori 2 työn fyysistä kuormitusta ja faktori 3 työhön liittyvää kiirettä. Reliabiliteettitestauksen tulokset olivat faktoreiden 1 ja 2 osalta yli 0,5, mutta faktorin 3 saama arvo jäi alle raja-arvon. Tämän takia työn kiireisyyttä mitataan tässä työssä ainoastaan kysymyksellä [K42a] Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla? Faktori 1 on nimetty työn henkiseksi vaatimuksiksi ja faktori 2 työn fyysisiksi vaatimuksiksi. Talukossa 3 on esitelty työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin faktorianalyysin pohjalta muodostettujen summamuuttujien jakaumat. Työn henkisten vaatimusten vastausjakauma on 1–5, keskiarvon ollessa 3,5, ja työn fyysisten vaatimusten

vastausjakauma on myös 1–5, keskiarvon ollessa 3,2, eli vastaajat kokevat keskimääräisesti sekä työn henkiset että fyysiset vaatimukset kohtalaisen vähäisinä. Työn kiireellisyyden vastausjakauma on 1–5, keskiarvon ollessa 2,2, joten työn kiireellisyys on koettu keskimäärin joka viikkoiseksi.

TAULUKKO 3 Työpaineeseen, työn vaatimaan ponnistukseen ja työn intensiteettiin liittyvien summamuuttujien jakaumat

	N	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Keskihajonta
Työn henkiset vaatimukset	1856	1	5	3,5	,681
Työn fyysiset vaatimukset	1855	1	5	3,2	,655
Työn kiireisyys	1858	1	5	2,2	1,100
Valid N (listwise)	1852				

Työn imuun liittyvät kysymykset valikoituivat sen perusteella, että ne mukailevat UWES-17-arviointiasteikon (Hakanen 2009, 14) sisältämiä kysymyksiä. On kuitenkin hyvä huomioida se, että käyttämäni muuttujat eivät vastaa täysin UWES-17-arviointiasteikon sisältämiä kysymyksiä, jonka vuoksi tulokset ovat suuntaa antavia suhteessa virallisella arviointiasteikolla saatuihin tuloksiin. Aineistossa on sisällöltään arviointiasteikossa ilmeneviin kysymyksiin verrattavissa olevia muuttujia kuusi ja ne liittyvät vastaajien työssä koettuun innostukseen, kiinnostukseen, merkityksellisyyteen ja keskittymiseen. Faktoriansalyysin tulokset löytyvät liitteestä 3, josta voidaan havaita, että faktoreita syntyi yksi, koska kaikki analyysiin valitut kysymykset korreloivat toistensa kanssa. Taulukkoa 4 tarkastelemalla voidaan huomata, että työn imun vastausjakauma on 1–5 ja sen keskiarvo on 3,4, joten vastaajat kokevat kohtalaisen usein työssään työn imuun liittyviä tekijöitä.

TAULUKKO 4 Työn imuun liittyvän summamuuttujan jakauma

	N	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Keskihajonta
Työn imu	1854	1	5	3,4	,601

4.2 Lineaarinen regressioanalyysi

Aineiston analyysin seuraavassa vaiheessa käytössä oli lineaarinen regressioanalyysi, jolla pyrin löytämään vastauksia siihen, onko valituilla selittävillä muuttujilla vaikutusta selitettävään muuttujaan, työn imuun, ja minkä suuruinen tuo vaikutus on. Valitsin lineaarisen regressioanalyysin suorittamistavaksi pakottavan mallinnuksen, koska halusin saada tietoa sekä työn imuun vaikuttavista selittävistä muuttujista että niistä selittävistä muuttujista, joilla ei ole vaikutusta siihen.

Taulukosta 5 voidaan nähdä lineaarisesta regressioanalyysistä saatuja tuloksia. R²-luku kertoo kuinka paljon mallin selittävät muuttujat vaikuttavat selitettävän muuttujan vaihteluun (Jokivuori & Hietala 2007, 45–46). Kyseisen luvun arvo on 0,385, joten mallin selittävät muuttujat selittävät yhteensä 39 % työn imussa ilmenevästä vaihtelusta.

TAULUKKO 5 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset

Muuttuja	Standardoitu kerroin Beta (sig. = p)	Multikollinearisuus	
		Tolerance	VIF
Kannustava työpaikka	,281*** (<,001)	,790	1,265
Työssä opiskeleminen	-,001 (,969)	,852	1,173
Etenemismahdollisuudet työssä	-,005 (,809)	,851	1,175
Työn henkiset vaatimukset	,487*** (<,001)	,498	2,006
Työn fyysiset vaatimukset	,002 (,936)	,526	1,903
Työn kiireisyys	-,145*** (<,001)	,927	1,079
Sukupuoli	-,082*** (<,001)	,976	1,025
R ² = 0,385 F = 164,554 (p=<0,001)			
*** Tilastollisesti erittäin merkitsevä			

Jokivuoren ja Hietalan (2007, 46) mukaan tämän suuruinen selitysaste on varsin hyvä yhteiskuntatieteissä. F-testi ilmaisee kuinka hyvin regressioanalyysissä mukana olevat selittävät muuttujat pystyvät selittämään yhteiskunnallisella tasolla selitettävän muuttujan arvojen vaihtelua. F-testin arvoksi on saatu 164,554 ja sen tulos on tilastollisesti erittäin

merkitsevä ($p < 0,001$). Näin ollen on ainoastaan 0,1 % mahdollisuus, että mallin selittävät muuttujat eivät vaikuttaisi perusjoukossa työn imuun.

Taulukossa on mallin kokonaisvaikutuksesta kertovien lukujen lisäksi eritelty jokaisen mallissa mukana olevan selittävän muuttujan standardoidut regressiokertoimet ja niiden tilastollisen merkitsevyyden taso sekä selittävien muuttujien välisestä multikollinearisuudesta kertovat Tolerance ja variation inflation factor (VIF). Selittävien muuttujien standardoituja regressiokertoimia vertailemalla voidaan tarkastella selittävien muuttujien välisiä suhteellisia eroja sen suhteen, kuinka paljon niillä on vaikutusta selitettävässä muuttujassa tapahtuviin muutoksiin (Jokivuori & Hietala 2007, 47). Tuloksia tarkastelemalla voidaan huomata, että työn imuun vaikuttaa huomattavasti eniten työn henkiset vaatimukset, jonka regressiokertoimen arvo on 0,487. Näin ollen työn henkisten vaatimusten vähentymisellä on selittävästä muuttujista suurin vaikutus työn imun kasvuun. Toiseksi suurin vaikutus on työpaikan kannustavuudella uuden oppimisen suhteen, jonka arvo on 0,281. Tässä tapauksessa työpaikan muuttuessa kannustavammaksi työn imu kasvaa. Selittävästä muuttujista kolmanneksi suurin vaikutus työn imuun on työn kiireisyydellä, jonka arvo on -0,145. Tässä tapauksessa kiireisyyden lisääntyminen kasvattaa koettua työn imua työntekijöiden keskuudessa. Nämä edellä mainitut muuttujat ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä, jonka vuoksi ne voidaan suurella varmuudella yleistää koskemaan perusjoukkoa. Viimeinen tilastollisesti erittäin merkitsevä selittävä muuttuja on sukupuoli, joka saa arvon -0,082. Näin ollen naiset kokevat hieman enemmän työn imua kuin miehet. Sukupuolen merkitys työn imun kannalta on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin kolmen muun edellä tarkastellun selittävän muuttujan. Muut kolme mallissa mukana olevaa selittävää muuttujaa, työssä opiskeleminen, etenemismahdollisuudet työssä ja työn fyysiset vaatimukset, ovat käytetyn aineiston perusteella työn imun kannalta merkityksiltään lähes olemattomat, koska ne ovat kaikki arvoltaan lähellä nollaa. Lisäksi niiden tilastollisen merkitsevyyden tasot ovat korkeita, jonka vuoksi niiden tuloksia ei voida yleistää perusjoukkoon.

Regressioanalyysissä mitattavalla multikollinearisuudella mitataan sitä, korreloivatko analyysissä mukana olevat selittävät muuttujat keskenään. Jos selittävät muuttujat

korreloivat keskenään liian voimakkaasti, voi ongelmaksi muodostua se, että todellisuudessa vain yksi korreloivista muuttujista vaikuttaa selitettävään muuttujaan ja muut selittävät muuttuja ovat mallissa turhia. (Metsämuuronen 2003, 581.) Jokivuoren ja Hietalan (2007, 50) mukaan sopivina rajoina Tolerance-indeksille voidaan pitää 0,2 ylittävät arvot ja VIF-indeksille arvoja, jotka ovat alle 4. Selittävien muuttujien väliset korrelaatiot pienenevät lähestyttäessä molempien osalta arvoa 1. Taulukosta voidaan huomata, että molempien indeksien osalta kaikki analyysissä mukana olevat selittävät muuttujat pysyvät selkeästi raja-arvojen mukaisilla alueilla, joten selittävien muuttujien keskinäiset korrelaatiot eivät ole liian suuria mallin tulosten pätevyyden kannalta.

5 POHDINTA

Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että yleisellä tasolla suomalaisten palkansaajien osalta arviot työelämän laadun muutoksista sopivat paremmin Bellin (1973) kuin Bravermanin (1998) näkemyksiin. Vastaajien arviot mahdollisuuksista ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen suomalaisessa työelämässä olivat melko hyviä, joka vastaa hyvin aiempia tutkimustuloksia niin eurooppalaisessa kuin pohjoismaalaisessa kontekstissa (Hartikainen, Anttila, Oinas & Nätti 2010; Gallie 2007; Green 2006).

Ammattitaidon ja osaamisen kehityksen lisäksi Bravermanin (1998) teoriaan sisältyy pohdintaa työn intensiteetin muutoksista, joille aineistosta löytyy jonkinasteista tukea, sillä vastaajat kokevat työnsä keskimäärin suhteellisen kiireisenä. Toisaalta saatujen tulosten perusteella kiireen vaikutukset eivät ole välttämättä vastaajien keskuudessa Bravermanin (1998) ennusteiden mukaisesti työhyvinvointia heikentäviä, koska työn kiireisyydellä oli positiivisia vaikutuksia työn imun suhteen. Aiemman empiirisen tutkimuksen perusteella tiedetään, että työn intensiteetti on kasvanut suomalaisessa yhteiskunnassa (Virmasalo ym. 2011). Toisaalta Greenin (2006) tulokset ovat tästä jokseenkin poikkeavia, mitä tosin saattaa selittyä erilaisilla aineistoilla ja erityisesti aiemmin kerättyihin aineistoihin liittyviin haasteisiin intensiteetin käsitteen eroavilla määrittelytavoilla. Puolestaan työn imun faktorianalyysissä saatujen tulosten perusteella vastaajat kokevat työn imua keskimäärin kohtalaisen usein, joka vastaa Hakasen (2009) eri suomalaisista tutkimusaineistosta saatuja tuloksia.

Lineaarisessa regressioanalyysissä saatujen tulosten perusteella työn imuun tilastollisesti merkitsevästi vaikuttavia muuttujia ovat kannustava työpaikka, työn henkiset vaatimukset, työn kiireisyys ja sukupuoli. Laineen (2015) työhyvinvoinnin kirjallisuuskatsauksessa yhtenä hakusanana oli käytetty työn imua ja katsauksen perusteella löydettyjen tulosten mukaan sekä koulutusmahdollisuuksilla että työpaikan ja työyhteisön tuella työntekijän urakehityksen suhteen on myönteisiä vaikutuksia työtyytyväisyydelle. Käyttämäni aineistosta saadut tulokset työpaikalla ilmenevästä kannustavuudesta uuden oppimisen suhteen saavat tukea kirjallisuuskatsauksen löydöksistä. Sen sijaan kuluneen vuoden aikana työssä tapahtunut tai siihen liittynyt opiskelu ei ollut yhteydessä työn imuun, joka eroaa Laineen (2015) ja Saaren ym. (2017) löydöksistä. Erityisesti ero Saaren ja kumppaneiden (2017) tuloksiin on merkittävä, koska heidän tulostensa mukaan oppimismahdollisuuksilla on suurin vaikutus työn imuun tutkituista muuttujista.

Aineiston analyysin perusteella vähäisiä työn henkisiä vaatimuksia kokevat työntekijät kokevat muita enemmän työn imua. Tämä vastaa hyvin Saaren ym. (2017) saamia tuloksia suomalaisia työntekijöitä edustavasta otoksesta. Myös sukupuolimuuttujalle saatu korrelaatio työn imun suhteen on samanlainen kuin aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa, sillä suomalaisista työntekijöistä naisten on havaittu kokevan hieman enemmän työn imua kuin miesten (Saari ym. 2017; Hakanen 2009).

Mielenkiintoinen löydös aineiston analyysissä oli työn kiireisyyden työn imua kasvattava vaikutus, sillä Maunun, Minkkisen, Feldtin ja Herttalammen (2022) eri aloja käsittelevässä tutkimuksessa sekä Saaren ym. (2017) tutkimuksessa molemmissa havaittiin, että työn kiireisyyden lisääntyminen heikentää työn imua. Näin ollen oma löydökseni työn kiireisyyden positiivisesta vaikutuksesta työn imuun on ristiriidassa edellä mainittujen tulosten kanssa. Eroja voi mahdollisesti selittää se, että molemmissa edellä mainituissa tutkimuksissa työn kiireisyyden suhdetta työn imuun on mitattu kahden ajanjakson välisillä muutoksilla, kun taas omassa työssäni on analysoitu yhtä tiettyä vastausajankohtaa. Näin ollen edellä mainituissa tutkimuksissa työn kiireisyyden lisääntymisen mitatun ajanjakson välillä on todettu heikentävän työn imua. Toisaalta Toscanellin, Ydauarin, Urbanaviciuten ja Massoudin (2022) mukaan työhön liittyvällä tylsyydellä voi olla negatiivisia vaikutuksia

työhyvinvoinnin suhteen. Työssä ilmenevää tylsyyttä voivat aiheuttaa muun muassa työn sisällöllisen haastavuuden ja työviihtyvyyden puute. Myös työtehtävien vähäisyydellä voi olla merkitystä työssä ilmenevän tylsyyden suhteen. Näin ollen voidaan pohtia sitä, voiko jonkin asteisena koettu työn kiireisyys vaikuttaa positiivisesti työn imuun. On kuitenkin hyvä huomioida se, että löydettyjen korrelaatioiden kausaalisuudesta ei voida olla varmoja ilman muiden asiaan mahdollisesti vaikuttavien muuttujien vakiointia, jonka vuoksi löydetyn korrelaation tapauksessa kyse voikin olla näennäiskorrelaatiosta.

6 LOPUKSI

Tämän tutkielman tavoitteena oli saada vastauksia siihen, millä tavoilla tutkitut työn laadun ulottuvuudet, ammattitaito ja osaaminen sekä työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti ilmenevät suomalaisten palkansaajien osalta ja miten ne vaikuttavat työn imuun sukupuolen ohella. Greenin (2006) työn laadun ulottuvuuksien teoretisoinnin ohella hyödynsin tässä tutkielmassa Bravermanin (1998) teoriaa työn laadun köyhtymisestä ja Bellin (1973) tietoyhteiskunnan vaikutuksia ammatilliseen kehitykseen käsittelevää teoriaa. Nyt saatujen tulosten perusteella suomalaisen yhteiskunnan voidaan katsoa liikkuneen enemmän Bellin (1973) kuin Bravermanin (1998) arvioiden suuntaan.

Tutkielman löydökset ovat pääosin linjassa aikaisemman suomalaista työvoimaa käsittelevän tutkimuskirjallisuuden kanssa. Merkittävimpinä eroina olivat vastakkaiset tulokset ammatillisen kouluttautumisen ja työn kiireisyyden suhteen, sillä aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa ammatillinen kouluttautuminen lisää työn imua, kun taas työn kiireisyys vähentää sitä. Nämä löydetyt eroavaisuudet selittyvät mahdollisesti tutkielmassa käytettyjen analyysimenetelmien rajallisuuteen syy-seuraussuhteiden tutkimisen suhteen. Tulosten tulkinnan suhteen onkin hyvä muistaa se, että regressioanalyysillä saatujen korrelaatioiden näennäisvaikutusten selvittämiseksi tulisi tulosten suhteen suorittaa vielä mahdollisesti muiden saatuihin korrelaatioihin vaikuttavien muuttujien vakiointi. Näin ollen on mahdollista, että erityisesti aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta eroavia tuloksia selittävät todellisuudessa esimerkiksi ikä, sosioekonominen asema tai ammatti tai jokin muu tuntematon tekijä. Lisäksi on mahdollista, että käytetyt muuttujat eivät ole tavoittaneet käsitel-

tyjä ilmiöitä täysin samoilla tavoilla kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Kuitenkin Toscanellin ja kumppaneiden (2022) tulokset huomioiden työhön liittyvän sopivana koetun kii-reen mahdollisia positiivisia vaikutuksia ei voida sivuuttaa ilman aiheesta saatua lisätutkimusta.

Yllä mainittujen tekijöiden lisäksi tässä tutkielmassa tutkittujen työn laadun ulottuvuuksien lisäksi työn imun tutkimisessa arvokasta tietoa voitaisiin saada tutkimalla myös muiden Greenin (2006) työn laadun ulottuvuuksien vaikutusta työn imuun, koska sitä voidaan pitää niin merkittävänä työhyvinvointia indikoivana tekijänä. Vaikka edellä mainittujen työn laadun ulottuvuuksien ilmenemistä suomalaisessa työelämässä on tutkittu jo aiemmin, on jatkotutkimus edelleen aiheellista, koska kansainväliset empiiriset aineistot antavat viitteitä siitä, että työn laatu voi kääntyä myös laskuun. Toisaalta myös Suomessa on jo käyty vilkasta julkista keskustelua esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhoitoalan tilasta niin työolojen kuin palkkauksen suhteen. Näin ollen myöskään suomalaista työelämää ei voida pitää immuunina mahdollisille tulevaisuudessa voimistuville negatiivisille vaikutuksille. Jatkotutkimustarpeena voidaanankin pitää erityisesti erilaisten taustamuuttujien vaikutusta työn imuun.

LÄHTEET

Aineistolähde

Tilastokeskus ja Työ- ja elinkeinoministeriö (2023): Työolobarometri 2022, versio 1.0 [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla <<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3784>>

Tutkimuskirjallisuus

Alkula, Tapani, Seppo Pöntinen ja Pekka Ylöstalo (1994): Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 4. painos. Juva: WSOY.

Bell, Daniel (1973): The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting. New York: Basic Books.

Braverman, Harry (1998): Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 25th anniversary edition. New York: Monthly Review Press. Saatavilla <<https://search-ebSCOhost-com.ezproxy.jyu.fi/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=516466&site=ehost-live>>, luettu 9.12.2023.

Burawoy, Michael (1979): Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism. Chicago: University of Chicago Press.

Cooley, Mike (1987): Architect or Bee? The Human Price of Technology. London: Hogarth Press.

Dahl, Sverre-Åge, Torstein Nesheim, ja Karen Modesta Olsen (2009): Quality of Work: Concept and Measurement. REC-WP Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, 5. Saatavilla <<https://ssrn.com/abstract=1489881>>, luettu 9.12.2023.

Edgell, Stephen (2012): The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work. 2. painos. SAGE Publications.

- Gallie, Duncan (2007): Production Regimes and the Quality of Employment in Europe. Annual Review of Sociology, 33, 85-104. Saatavilla <<https://www-jstor-org.ezproxy.jyu.fi/stable/29737755>>, luettu 7.12.2023.
- Gallie, Duncan, Alan Felstead, Francis Green ja Golo Henseke (2016): Skills and work organisation in Britain: A quarter century of change. Journal for Labour Market Research, 49:2, 121-132. Saatavilla <<https://doi.org/10.1007/s12651-016-0197-x>>, luettu 9.12.2023.
- Gill, Karamjit S. (2016): Architect or Bee? Mike Cooley: the human spirit. AI & SOCIETY, 31:4, 435-437. Saatavilla <<https://doi.org/10.1007/s00146-016-0675-2>>, luettu 25.10.2023.
- Green, Francis (2006): Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. Princeton University Press. Saatavilla <<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=644655&site=ehost-live>>, luettu 9.12.2023.
- Hakanen, Jari (2009): Työn imun arvoinyimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Saatavilla <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%c3%b6n_imun_arvio_intimenetelm%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 22.11.2023.
- Hakanen, Jari (2004): Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27, Työterveyslaitos. Saatavilla <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf>, luettu 4.12.2023.
- Hartikainen, Armi, Timo Anttila, Tomi Oinas ja Jouko Nätti (2010): Is Finland Different? Quality of Work Among Finnish and European Employees. Research on Finnish Society, 3, 29-41. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54290/978-951-39-7103-8_v%c3%a4it%c3%b6s10062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 7.12.2023.
- Jokivuori, Pertti ja Risto Hietala (2014): Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Jyväskylä: Docendo. Saatavilla <<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-291-144-5>>, luettu 29.11.2023.

- Jokivuori, Pertti ja Risto Hietala (2007): Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.
- Jokivuori, Pertti ja Petri Ylikoski (2018): Näennäistä vai todellista? Teoksessa Kaidesoja, Tuukka, Tomi Kankainen ja Petri Ylikoski (toim.): Syistä selityksiin. Kausaaliuus ja selittäminen yhteiskuntatieteissä. Gaudeamus, Tallinna, 111-135.
- Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino. Saatavilla <<https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-768-218-3/uuden-tyon-paradoksit-keskusteluja-2000-luvun-tyoprosess-e-ista>>, luettu 8.11.2023.
- Laine, Pertti (2015): Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. Aikuiskasvatus, 35:1, 30-46. Saatavilla <<https://doi.org/10.33336/aik.94120>>, luettu 8.12.2023.
- Maslach, Christina, ja Michael P. Leiter (1997): The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco [Califo.]: Jossey-Bass.
- Maunu, Saija, Jaana Minkkinen, Taru Feldt ja Mari Herttalampi (2022): Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. Työelämän tutkimus, 20:1, 30-60. Saatavilla <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99318/68134?acceptCookies=1>>, luettu 8.12.2023.
- Metsämuuronen, Jari (2003): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Mustosmäki, Armi (2017): How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden väitöskirja. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54290/978-951-39-7103-8_v%3%a4it%3%b6s10062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, luettu 5.12.2023.
- Pylkkänen, Elina (2023): Työllisyyskatsaus antaa lähtökohdat tulevalle hallitustyölle. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla <<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyollisyyskatsaus-antaa-lahtokohdat-tulevalle-hallitustyolle>>, luettu 9.12.2023.

- Saari, Tiina, Harri Melin, Evgeniya Balabanova ja Azer Efendiev (2017): The job demands and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, 12:2, 240-254. Saatavilla <<https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1108/BJM-05-2016-0112>>, luettu 8.12.2023.
- Schaufeli, Wilmar ja Arnold Bakker (2004): UWES Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1.1. Saatavilla <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf>, luettu 5.12.2023.
- Schaufeli, Wilmar B., Marisa Salanova, Vicente Gonzáles-Romá ja Arnold B. Bakker (2002): The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3:1, 71-92. Saatavilla <<https://www.proquest.com/docview/751311753?parentSessionId=6XDPTUXZkoZwttpCZqg9OisDYH6S6RrzGpibcgAeekM%3D&accountid=11774&sourcetype=Scholarly%20Journals>>, luettu 4.12.2023.
- Tilastokeskus (2023): Vuonna 2022 työllisiä ja työvoimaa enemmän, työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia vähemmän kuin edellisvuonna. Saatavilla <<https://www.stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>>, luettu 10.11.2023.
- Tilastokeskus a. 115q -- Työlliset ammattiryhmän (AML 2010, tasot 1-5), ammattiaseman, sukupuolen ja vuoden mukaan, 2010-2021. Saatavilla <https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyokay/statfin_tyokay_pxt_115q.px/>, luettu 6.12.2023.
- Tilastokeskus b. 13aw -- Osa- tai kokoaikatyötä tekevät työlliset ja palkansaajat sukupuolen ja iän mukaan, 2009-2022. Saatavilla <https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_13aw.px/>, luettu 6.12.2023.
- Toscanelli, Cecilia, Shagini Ydauar, Ieva Urbanaviciute ja Koorosh Massoudi (2022): The Role of Individual Characteristics and Working Conditions in Understanding Boredom at Work. *Personnel Review*, 51:2, 480-500. Saatavilla <<https://www-emerald-com.ezproxy.jyu.fi/insight/content/doi/10.1108/PR-07-2020-0510/full/html>>, luettu 17.12.2023.

Työolobarometri. Tilastokeskus. Saatavilla

<<https://www.stat.fi/tup/htpalvelut/tutkimukset/tyobaro.html>>, luettu
14.11.2023.

Virén, Matti ja Juhana Hukkinen (2022): Miten kasvattaa työvoiman tarjontaa Suomessa?

Euro & talous. Suomen pankki. Saatavilla

<<https://www.eurojatalous.fi/fi/2022/artikkelit/miten-kasvattaa-tyovoiman-tarjontaa-suomessa/>>, luettu 9.12.2023.

Virmasalo, Ilkka, Armi Hartikainen, Timo Anttila ja Jouko Nätti (2011): Polarisoituuko

työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana
1977–2008. Työelämän tutkimus, 9:1. Saatavilla

<<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87356/46278>>, luettu
20.10.2023.

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hypoteesien testaus. Kvantitatiivisen tutkimuksen
verkkokäsikirja. Saatavilla

<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hypoteesi/testaus/>
/> luettu 15.11.2023

LIITTEET

LIITE 1 Ammattitaidon ja osaamisen faktorianalyysin tulokset

	Factor		
	1	2	3
[K20b_5 (M)] Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi (käännetyt vastaukset): 1. erittäin huonosti 2. melko huonosti 3. melko hyvin 4. erittäin hyvin?	,857		
[K20b_2a (M)] Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi. Työpaikallani tuetaan yhdessä oppimista. Sopiiko tämä työpaikkaasi (käännetyt vastaukset): 1. erittäin huonosti 2. melko huonosti 3. melko hyvin 4. erittäin hyvin?	,759		
[K26_3] Seuraavaksi kysymyksiä siitä, miten työpaikallasi pyritään parantamaan työntekijöiden työkykyä. Vaikutetaanko sinun työpaikallasi osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen (käännetyt vastaukset): 1. ei lainkaan 2. ei kovin aktiivisesti 3. melko aktiivisesti 4. hyvin aktiivisesti?	,742		
[K20b_2 (M)] Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi. Työpaikallani voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi (käännetyt vastaukset): 1. erittäin huonosti 2. melko huonosti 3. melko hyvin 4. erittäin hyvin?	,702		
[K52c] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla? (käännetty vastausasteikko) 1. ei 2. kyllä		,787	
[K52b] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta? (käännetty vastausasteikko) 1. ei 2. kyllä		,533	,242

[K21b_1] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ollut koulutuksessa siten, että olet saanut koulutusajalta palkkaa? (käännetty vastausasteikko) 1. ei 2. kyllä		,462	
[K53] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä? (käännetty vastausasteikko) 1. ei 2. kyllä			,672
[K53_1] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saanut työssäsi uusia tehtäväkokonaisuuksia tai vastuita, jotka edellyttävät uusien asioiden opiskelua? (käännetty vastausasteikko) 1. ei 2. kyllä			,597
[K52a] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana? (käännetty vastausasteikko) 1. ei 2. kyllä		,227	,315

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

LIITE 2 Työpaineen, työn vaatiman ponnistuksen ja työn intensiteetin faktorianalyysin tulokset

	Faktori		
	1	2	3
[K42a] Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla: 1. päivittäin 2. viikoittain 3. kuukausittain 4. satunnaisesti 5. et ollenkaan?		,142	,578
[K43g] Oletko viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi: 1. päivittäin 2. viikoittain 3. kuukausittain 4. satunnaisesti 5. et ollenkaan?	,155	-,110	,314
[K21c_8 (M)] Koen työni fyysisesti raskaaksi. Oletko: 1. täysin samaa mieltä 2. jokseenkin samaa mieltä 3. jokseenkin eri mieltä 4. täysin eri mieltä?		,648	,119
[K21c_9 (M)] Koen työni henkisesti raskaaksi. Oletko: 1. täysin samaa mieltä 2. jokseenkin samaa mieltä 3. jokseenkin eri mieltä 4. täysin eri mieltä?	,509		,306
[K56a (M)] Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi (käännetty vastausasteikko): 1. tunnet aina 2. usein 3. joskus 4. harvoin 5. et tunne koskaan?	,735		,182
[K28a] Jos ajattelet nykyisen työsi fyysisiä vaatimuksia, niin onko työkykysi (käännetty vastausasteikko): 1. erittäin huono 2. melko huono 3. kohtalainen 4. melko hyvä 5. erittäin hyvä?	,387	,480	-,166

[K28b] Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykysi (käännetty vastausasteikko): 1. erittäin huono 2. melko huono 3. kohtalainen 4. melko hyvä 5. erittäin hyvä?	,826		-,202
[K55 (M)] Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä (käännetty vastausasteikko): 1. erittäin paljon 2. melko paljon 3. jonkin verran 4. vain vähän 5. et lainkaan?	,708		,173

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 10 iterations.

LIITE 3 Työn imun faktorianalyysin tulokset

	Factori
	1
[K57b (M)] Kuinka usein olet innostunut työstäsi: 1. et koskaan 2. harvoin 3. joskus 4. usein 5. aina?	,855
[K56b (M)] Kuinka usein tunnet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työstäsi (käännetty vastausasteikko): 1. tunnet aina 2. usein 3. joskus 4. harvoin 5. et tunnet koskaan	,799
[K57a (M)] Kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi: 1. et tunne koskaan 2. harvoin 3. joskus 4. usein 5. tunnet aina?	,705
[K69 (M)] Kuinka merkitykselliseksi koet oman työsi (käännetty vastausasteikko): 1. ei lainkaan merkityksellistä 2. ei erityisen merkityksellistä 3. melko merkityksellistä 4. erittäin merkityksellistä?	,542
[K57c (M)] Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi: 1. et koskaan 2. harvoin 3. joskus 4. usein 5. aina?	,495
[K56c (M)] Kuinka usein tunnet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin (käännetty vastausasteikko): 1. tunnet aina 2. usein 3. joskus 4. harvoin 5. et tunne koskaan?	,463

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
a. 1 factors extracted. 7 iterations required.

