

---

**Saija Mauno, Jaana Minkkinen, Taru Feldt & Mari Herttalampi**

# **Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla**

---

## **Tiivistelmä**

Tutkimuksessa tarkasteltiin työn intensiivistymisen ilmenemismuotojen ja työn imun välisiä yhteyksiä yhdeksän ammattialan aineistossa (N = 7 786). Tutkimus toteutettiin kyselyllä, ja tuloksia analysoitiin regressioanalyysillä ammattialoittain. Tulokset osoittivat, että yhteydet työn imuun vaihtelivat työn intensiivistymisen eri ilmenemismuotojen ja tason mukaan, mutta osin myös ammattialoittain. Kokemus työtahdin kiristymisestä oli yhteydessä heikompaan työn imuun lähes kaikilla ammattialoilla. Sen sijaan lisääntyneet oppimisvaatimukset työssä olivat joillakin ammattialoilla yhteydessä korkeampaan työn imuun. Toisaalta havaittiin, että työn imu on korkeinta silloin, kun oppimisvaatimukset ovat kohtalaiset, kun taas hyvin korkeat ja matalat oppimisvaatimukset heikensivät työn imua. Kaiken kaikkiaan tulokset osoittavat, että työn intensiivistyminen ei välttämättä ole yksinomaan työn kuorimitustekijä vaan tietyillä ammattialoilla ja tietynlaisella intensiivistymisellä voi olla myös myönteisiä seurauksia.

## Johdanto

### *Tutkimuksen tausta ja tavoite*

Suomalainen työelämä on ollut viime vuosina rajussa murroksessa (Alasoini 2018; Vuori ym. 2019). Yksi näkyvimmistä muutostrendeistä on ollut *työn intensiivistyminen* eli työelämän vaatimusten kasvu ja tahdin kiihtyminen, jota nopea teknologinen kehitys on siivittänyt (Kubicek ym. 2015; Rosa 2003; 2013). Koronapandemia on jopa kiihdyttänyt yhteiskunnan, työn ja talouden teknologistumista, mikä näkyy esimerkiksi lisääntyneenä etätöinä. Teknologinen kiihtyminen merkitsee työntekijöille kasvavaa työn intensiivistymistä (esim. Mauno ym. 2019a; Rosa 2003; 2013), ja siksi ilmiö on ajankohtainen. Työn intensiivistymisen on esitetty vaikuttavan myös monin tavoin työntekijöihin ja työuriin (Green 2004; Mauno ym. 2019a; 2019b, 2019c; Rosa 2003; 2013; Vuori ym. 2019), mutta ilmiön ajankohtaisuudesta huolimatta aihepiiriä on toistaiseksi tutkittu vähän. Tähänastiset tutkimukset ovat keskittyneet työn intensiivistymisen kielteisiin seurauksiin, kuten esimerkiksi työuupumukseen ja muihin stressioireisiin (Chesley 2014; Chowhan ym. 2019; Franke 2015; Green 2004; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019b; 2019c; Minkkinen ym. 2019). Työn intensiivistyminen voidaan kuitenkin nähdä myös myönteisenä työn haastevaatimuksena, jolloin se saattaa edistää motivaatiota, henkilökohtaista kasvua tai työssä suoriutumista (Cavanaugh ym. 2000; Korunka ym. 2015; LePine ym. 2005).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työn intensiivistymisen ja työn imun välistä yhteyttä laajassa suomalaisessa monialaisessa aineistossa (N = 7 786). Tutkimuksen aineistoina toimivat poikkileikkausaineistot kahdeksasta ammattijärjestöstä (Professoriliito, Tieteentekijöiden liitto, Tekniikan akateemiset, Ekonomiliitto, Opettajien ammattijärjestö OAJ, Teollisuusliitto, Palvelualojen ammattijärjestö PAM ja yksityissektorin Ammattiliitto Pro) ja yhdestä suuresta terveydenhuoltoalan organisaatiosta (sairaanhoidopiiri). Erityisesti halutaan selvittää, onko työn intensiivistyminen haitallista vai hyödyllistä työn imulle, joka kuvaa suhteellisen pysyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Hakanen 2017; Schaufeli ym. 2002). Tutkimuksessa sovelletaan työstressimallia, jossa työn vaatimukset on jaettu este- ja haastevaatimuksiin ja jonka mukaan haastevaatimuksilla voi olla myönteisiä seurauksia työntekijälle ja organisaatiolle (Cavanaugh ym. 2000; Crawford ym. 2010; Edwards ym. 2014; LePine ym. 2005). Tässä tutkimuksessa selvitetäänkin, onko työn

intensiivistyminen mahdollisesti haastevaatimus, joka voimistaa työn imua. Lisäksi tutkitaan, vaikuttaako työn intensiivistymisen *taso* (vähän, keskimääräisesti, paljon) siihen, ilmeneekö sen yhteys työn imuun myönteisesti (haastevaatimus) vai kielteisesti (estevaatimus). Tämä tutkimus on ensimmäinen Euroopassa, jossa pureudutaan työn intensiivistymisen ja työn imun välisiin yhteyksiin vertaamalla eri ammattialoja, jolloin saadaan myös tietoa siitä, missä määrin tulokset ovat yleistettäviä erilaisissa ammateissa. Tuloksia voidaan soveltaa suunniteltaessa työn intensiivistymisen hallintakeinoja ja mahdollisia ammattialakohtaisesti räätälöityjä kehittämistoimia.

Työn *imu* on työhön liittyvä tunne- ja motivaatiotila, joka muodostuu kolmesta ulottuvuudesta: *tarmokkuudesta* (kokemus energisyydestä ja sinnikkyudesta työssä ja halusta panostaa työhön), *omistautumisesta* (kokemus työn merkityksellisyydestä, innostavuudesta ja inspiroivuudesta) ja *uppoutumisesta* (syvä keskittyneisyyden tila työskennellessä, paneutuminen työhön ja näistä syntyvä nautinto) (Hakanen 2017; Mauno ym. 2007; 2010; Schaufeli ym. 2002). Työn imun tiedetään ennakoivan monia myönteisiä yksilö- ja organisaatiotason seurauksia, ja se onkin nykytutkimuksen mukaan yksi tärkeimmistä ja tutkituimmista työhyvinvoinnin ja -motivaation indikaattoreista (Hakanen 2017; Halbesleben 2010; Knight ym. 2017; Mauno ym. 2007; 2010). Koska työn imuun liittyy keskeisesti työhön suuntautuva motivaatio (Hakanen 2017; Mauno ym. 2007; 2010; Mazzola & Disselhorst 2019), sitä on mielekästä tarkastella suhteessa työn haastevaatimukseen (työn intensiivistymisen muotoihin), joiden oletetaan vaikuttavan myönteisesti nimenomaan motivaatioon (Crawford ym. 2010; Downes ym. 2020; Edwards ym. 2014; LePine ym. 2005).

### *Mitä on työn intensiivistyminen?*

Työelämän tutkimuksessa *työn intensiivistymisellä* (*work intensification/intensity*) on usein viitattu työntekijöiden arvioihin työtahdin kiristymisestä ja työn tehostumisvaatimuksista (Chesley 2014; Chowhan ym. 2019; Franke 2015; Green 2004; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c; Minkkinen ym. 2019). Siten intensiivistyneessä työssä organisaatiot odottavat työntekijöiden tekevän työtä yhä nopeammin ja tehokkaammin, ja heidän oletetaan myös panostavan työhönsä ajallisesti tai henkisesti entistä enemmän (Granter ym. 2019; Green 2004; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019a; 2019b; 2019c; Minkkinen ym. 2019). Hiljattain on kuitenkin esitetty, että työn

intensiivistyminen olisi monimuotoisempi ilmiö, jolla on erilaisia ilmenemismuotoja (Granter ym. 2019; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c).

Työpsykologiassa, jonka alaan käsillä oleva tutkimus kuuluu, työn intensiivistymisen on nähty koostuvan erilaisista – pääasiassa kognitiivista – työn vaatimuksista. Työn intensiivistymisen juuret ovat paitsi työn teknologisessa murroksessa (Rosa 2003; 2013) myös työn tehostumista ja työntekijän itseohjautuvuutta ja autonomiaa korostavissa johtamisjärjestelmissä sekä töiden organisointitavoissa (esim. *High Performance Work Systems*; ks. Boxall & Macky 2014; Oppenauer & Van De Voorde 2018). Laajempaan ilmiöön työn intensiivistymisen taustalla voidaan nähdä myös tehokkuutta ja tuottavuutta korostava talouden uusliberalismi (Bal & Doci 2018; Bloom & Sliva 2021). Työn intensiivistymisen keskeisimpänä teoreettisena viitekehyksenä pidetään kuitenkin Rosan (2003; 2013) teoriaa *sosiaalisesta kiihtymisestä* (*social acceleration*), jossa erotetaan toisiinsa kietoutuneet kiihtyvät muutosprosessit yhteiskunnan sosiaalisissa rakenteissa, elämäntahdissa sekä teknologisessa kehityksessä, ja näistä erityisesti viimeksi mainittu ruokkii työelämän intensiivistymistä (Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c; Minkkinen ym. 2019; Rosa 2003; 2013). Erilaisten teknologioiden kehittyminen on mahdollistanut entistä nopeammat tiedon, tuotteiden sekä palveluiden siirrot ja prosessoinnit, ja näin se on lisännyt odotuksia nopeatempoisuuteen ja tehokkuuteen yhteiskunnan eri alueilla, myös työelämässä.

Rosan sosiaalisen kiihtymisen teoriaan nojaten Kubicek kollegoineen (2015) on hiljattain esittänyt, että työn intensiivisyys on moniulotteinen, työoloja koskeva ”kuormituskimppu”, joka ilmenee: 1) kiristyneenä työtahtina ja päällekkäisten työtehtävien (monitehtäväisyyden) lisääntymisenä, 2) itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten lisääntymisenä, 3) itsenäisen urasuunnittelun ja oman uran hallintavaatimusten lisääntymisenä, sekä 4) tietojen päivittämiseen liittyvien oppimisvaatimusten ja työssä tarvittavien taitovaatimusten lisääntymisenä. Työn intensiivistymisessä ja sen mittaamisessa korostuvat työntekijän *kokemus* siitä, että mainitut vaatimukset työssä ovat *lisääntyneet* tai *voimistuneet*. Työn intensiivistyminen tässä viitekehyksessä kuvaa siis ajallista muutosta työn henkisissä vaatimuksissa työntekijän kokemana viimeisten vuosien aikana (Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c; Minkkinen ym. 2019). Käsillä olevassa tutkimuksessa työn intensiivistyminen viittaakin työntekijöiden itsearviointeihin työn intensii-

vistymisen lisääntymisestä moniulotteisen mallin (Kubicek ym. 2015) mukaisesti. Tähän sisältyviä intensiivistymisen muotoja avataan tarkemmin seuraavaksi.

*Kiristynyt työtahti* ja lisääntyneet *päällekkäiset työtehtävät* muodostavat Kubicekin ja kollegoiden (2015) mukaan työn intensiivistymisen pääulottuvuuden. Sitä luonnehtii työntekijän kokemus työtahdin kiristymisestä, luppoajan vähentymisestä sekä lisääntyneistä vaatimuksista päällekkäisten työtehtävien hoitamiseen (Chesley 2014; Chowhan ym. 2019; Franke 2015; Green 2004). Työntekijän oletetaan panostavan ajallisesti aiempaa enemmän työhönsä, ja hyvin intensiiviset työperiodit ja vaihdot tehtävästä toiseen saattavat seurata nopeastikin toisiaan ilman mahdollisuutta palautua työtehtävien välissä. Tätä työn intensiivistymisen ulottuvuutta on tutkittu eniten aikaisemmissa tutkimuksissa (Chesley 2014; Chowhan ym. 2019; Franke 2015; Gallie ym. 1988; Green 2004).

*Itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten lisääntyminen* sisältää työtavoitteiden itsenäisen asettamisen sekä työpäivän ja työtehtävien itsenäisen suunnittelun siten, että tavoitteet myös saavutetaan (Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c). Tätä intensiivistymisen muotoa voidaan luonnehtia myös vaatimukseksi itsensä johtamiseen sekä entistä suurempaan itseohjautuvuuteen työn suunnittelussa ja tekemisessä. Työntekijä on entistä enemmän ”omillaan” työtä suunnitellessaan ja tehdessään. Vaikka autonomia nähdään yleensä työntekijän myönteisenä voimavarana (Karasek & Theorell 1990), voi liiallinen autonomia myös kuormittaa työntekijää (Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c; Minkkinen ym. 2019).

Kolmas työn intensiivistymisen ulottuvuus, joka liittyy myös edelliseen, on *itsenäisen urasuunnittelun ja oman uran hallinnan lisääntyminen*. Kubicek kollegoineen (2015) esittää, että nykytyöelämässä työntekijä joutuu suunnittelemaan uraansa yhä itsenäisemmin ja tekemään siihen liittyviä päätöksiä, todistamaan arvonsa työnantajalleen ja parantamaan omaa työmarkkinakelpoisuuttaan esimerkiksi verkostoitumalla. Jatkuva itseohjautuvuus, omasta työmarkkina-arvosta huolehtiminen ja proaktiivisuus oman työuran hallinnassa ja suunnittelussa saattavatkin muodostua kuluttaviksi työn vaatimuksiksi (Pongratz & Voß 2003). Organisaatiot voivat nykyään muuttua nopeasti eivätkä voi taata pitkäkestoista sitoutumista työntekijään, työurat ovat aikaisempaa pirstaleisempia ja työn epävarmuus on yleistä (De Witte ym. 2016), joten työntekijä joutuu vastaamaan entistä itsenäisemmin myös urasuunnittelusta ja -hallinnasta.

Kubicekin ja kollegoiden (2015) mallissa *tieto- ja taitovaatimusten lisääntyminen* kuvaa työn intensiivistymistä työhön liittyvien kasvaneiden *oppimisvaatimusten* muodossa. Digitalisaation, keinoällyn ja koneoppimisen kehittyessä ja ammattien muuttuessa ammatillisen kompetenssin ja osaamisen säilyttäminen vaatii jatkuvaa uuden *tiedon* hankkimista, omaksumista ja päivittämistä (Korunka ym. 2015; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2017; 2019a; 2019b; 2019c; 2020). Uusien tietojen omaksumisen rinnalla vaaditaan myös uusia *taitoja*, koska työntekijöiden on sopeutettava ammatti-osaamisensa uusiin, tyypillisesti teknologisiin työvälineisiin ja työkäytäntöihin sekä kehitettävä taitojaan entistä useammin itseohjautuvasti (Granter ym. 2019; Korunka ym. 2015; Kubicek ym. 2015; Vuori ym. 2019). Aikaisemmissa tutkimuksissa tieto- ja taitovaatimusten lisääntyminen ovat korreloineet vahvasti keskenään, ja niillä on ollut lähes identtiset ennustajat ja seuraukset (ks. Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019a; 2019b; 2019c; 2020; Stenman ym. 2020). Siksi niitä onkin ryhdytty kutsumaan lisääntyneiksi *oppimisvaatimuksiksi* (Mauno ym. 2019a; 2019b; 2019c; Mauno & Minkkinen 2020), mitä termiä käytetään myös tässä tutkimuksessa.

### *Työn intensiivistymisen kielteiset ja myönteiset seuraukset*

Tutkimuksen päätavoite on selvittää työn intensiivistymisen eri muotojen yhteyksiä työn imuun. Yhteyksien tarkastelun teoreettisena viitekehyksenä käytetään työpsykologiassa kehitettyjä *työstressiteorioita* (Daniels ym. 2014; Edwards ym. 2014). Niiden perusoletus on, että työn vaatimukset, kuten työn intensiivistymisen eri muodot, ovat työntekijään kohdistuvia työn kuormitustekijöitä, joilla on haitallisia vaikutuksia hyvinvointiin ja motivaatioon. Työn kuormitustekijät kuluttavat työntekijöiden fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja ja vaikuttavat siksi kielteisesti työntekijän hyvinvointiin ja motivaatioon (Hobfoll 2010; Lazarus & Folkman 1984; Meijman & Mulder 1998). Myöhemmin kehitetyn este- ja haastevaatimusmallin mukaan tällaiset työn vaatimukset ovat ennen kaikkea työn *estevaatimuksia*, ja niiden oletetaan vaikuttavan yksinomaan kielteisesti hyvinvointiin ja motivaatioon (Cavanaugh ym. 2000; Crawford ym. 2010; Edwards ym. 2014; LePine ym. 2005; Mazzola & Disselhorst 2019). Työstressiteorioiden ydinargumenttien mukaisesti työn intensiivistymisen eri muodot ovat todennäköisesti työntekijöiden kokemia työn kuormitustekijöitä, joilla on kielteisiä seurauksia, minkä tässä tutkimuksessa oletetaan näkyvän matalampana työn imuna.

Toisaalta on myös mahdollista, että työntekijä kokee työn intensiivistymisen eri muodot työn *haastevaatimuksina*, jolloin ne stimuloivat työntekijän kasvua, kehittymistä ja motivoitumista sekä työssä suoriutumista (Crawford ym. 2010; Downes ym. 2020; Edwards ym. 2014; Korunka ym. 2015; LePine ym. 2005; Mazzola & Disselhorst 2019). Työn haastevaatimukset voivat näin vaikuttaa myönteisesti erityisesti työntekijän motivaatioon ja suoriutumiseen. Työn haastevaatimukset ovat tyypillisesti henkistä ponnistelua edellyttäviä kognitiivisia vaatimuksia (Cavanaugh ym. 2000; Crawford ym. 2010; Korunka ym. 2015; Mazzola & Disselhorst 2019), joihin myös työn intensiivistymisen muodot sisältyvät (Korunka ym. 2015). Erityisesti oppimisvaatimukset sekä työhön ja työuran hallintaan liittyvät suunnittelu- ja päätöksentekovaatimukset ovat selkeästi työn kognitiivisia vaatimuksia, jotka este-haastemallin mukaan voivat kohentaa työntekijän motivaatiota ja siten myös työn imua (Downes ym. 2020; Edwards ym. 2014; LePine ym. 2005).

Mazzolan ja Disselhorstin (2019) meta-analyysissä, jossa tosin oli mukana vain kolme tutkimusta työn haastevaatimusten yhteyksistä työn imuun, havaittiin heikko positiivinen yhteys näiden välillä ( $r = .09$ ), mutta yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Toisaalta esimerkiksi Searle ja Lee (2015) löysivät vahvan positiivisen yhteyden työn haastevaatimusten ja työn imun väliltä ( $r = .43$ ). Stenmanin ja kollegoiden (2020) suomalaisia johtajia koskevassa tutkimuksessa vain yksi työn intensiivistymisen muoto (itsenäisen urasuunnittelun ja päätöksenteon lisääntyminen) oli positiivisesti yhteydessä työn imuun. Kaiken kaikkiaan tutkimusnäyttö työn haastevaatimusten ja työn imun välisestä yhteydestä on vähäistä ja tulokset ristiriitaisia (Mazzola & Disselhorst 2019). Lisäksi työn vaatimusten luokittelu este- ja haastevaatimuksiin on ollut aikaisemmissa tutkimuksissa satunnaista ja vailla selkeitä perusteluita jaottelun tueksi (Mazzola & Disselhorst 2019). Ei ole myöskään selkeää teoreettista perustetta siihen, mitkä työn intensiivistymisen eri muodoista olisivat este- ja mitkä haastevaatimuksia, mutta koska ne kuvaavat ennen kaikkea työn kognitiivista vaativuutta, voidaan työn intensiivistymisen eri muodot nähdä pikemmin haaste- kuin estevaatimuksina.

Työn haastevaatimukset saattavat vaikuttaa työntekijän motivaatioon myönteisesti etenkin silloin, kun vaatimukset eivät ole liian korkeat, sillä liian haasteellinen työ voi kuluttaa liikaa työntekijän voimavaroja ja muuttua näin kuormittavaksi (Crawford ym. 2010; Downes ym. 2020; LePine ym. 2005; Mazzola & Disselhorst 2019). Toisaalta hyvin vähän haasteita sisältävä työ voi puolestaan tylsistyttää ja

vaikuttaa haitallisesti motivaatioon sekä kehittymiseen, koska haasteettomassa työssä työntekijä ei voi hyödyntää henkistä potentiaaliaan. Voidaankin esittää, että haastevaatimuksien *taso* saattaa vaikuttaa olennaisesti siihen, ovatko niiden vaikutukset työntekijälle kielteisiä vai myönteisiä (Edwards ym. 2014; Mazzola & Disselhorst 2019). Jotta saadaan selvitettyä työn intensiivistymisen eri muotojen tason vaikutusta työn imuun, tässä tutkimuksessa analysoidaan myös käyräviivaisia (epälineaarisia) yhteyksiä työn intensiivistymisen eri ulottuvuuksien ja työn imun välillä. Käyräviivainen yhteys tarkoittaa tässä yksinkertaistaen sitä, että työn intensiivistymisen yhteys työn imuun eroaa intensiivistymisen eri tasoilla. Mikäli työntekijä kokee, että työ on intensiivistynyt erittäin paljon, se voi pikemminkin haitata kuin edistää työn imun kokemista. Tällöin myönteinen haastevaatimus muuttuukin työn kuormitustekijäksi (Crawford ym. 2010; Edwards ym. 2014; LePine ym. 2005; Mazzola & Disselhorst 2019). Toisaalta yhtä lailla haitallinen saattaa olla päinvastainen tilanne, jossa työn intensiivistyminen on hyvin matalaa, sillä tällöin työntekijältä saattaa puuttua myönteisiä haasteita, mikä voi heijastua kielteisesti työn imuun.

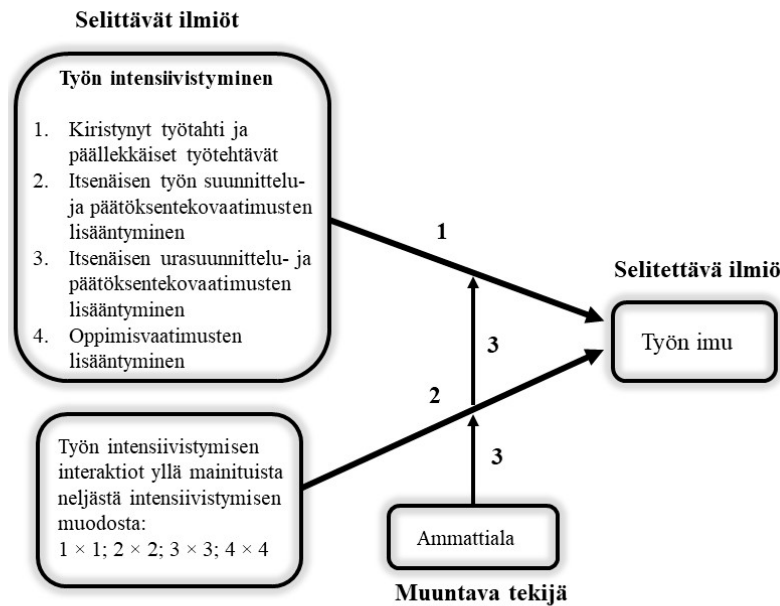
Vaikka työn intensiivistymisen eri muodot on nähty nykyistä työelämää luonnehtivina työn kuormitustekijöinä (Boxall & Macky, 2014; Granter ym. 2019; Korunka ym. 2015; Kubicek ym. 2015; Mauno & Minkkinen 2020), niiden yhteyksistä työhyvinvointiin tai työmotivaatioon on toistaiseksi melko niukasti tutkimustietoa. Työtahdin kiristymisen on muutamissa tutkimuksissa havaittu ennakoivan esimerkiksi työuupumusta, työtytymättömyyttä ja psykosomaattista oireilua (Chesley 2014; Chowhan ym. 2019; Franke 2015; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019c; Stenman ym. 2020). Hiljattain julkaistun suomalaisen eri ammattiryhmiin kohdistuneen tutkimuksen (Mauno ym. 2020) mukaan työtahdin kiristyminen oli yhteydessä heikompaan itsearvioituun työssä suoriutumiseen. Tutkimusnäyttö muiden työn intensiivistymisen muotojen seurauksista on toistaiseksi vähäistä ja tulokset ristiriitaisia (Granter ym. 2019; Korunka ym. 2015; Kubicek ym. 2015).

Aihepiirin aikaisempien tutkimusten merkittävä puute on ensinnäkin se, että niissä ei ole tarkasteltu työn intensiivistymisen *tason* vaikutusta seurauksiin (eli käyräviivaiset yhteydet ovat jääneet selvittämättä). Vaikka työn intensiivistymisen taso tai voimakkuus voi vaikuttaa erityisesti sen motivationaalisiin seurauksiin, intensiivistymistä ei ole juurikaan analysoitu haastevaatimuksena (Edwards ym. 2014; Korunka ym. 2015; Mazzola & Disselhorst 2019). Toinen merkittävä puute on



se, että aiemmissa tutkimuksissa ei ole yleensä vertailtu työn intensiivistymistä ja sen seurauksia eri ammattialoilla. Näin ollen ei ole tietoa siitä, ovatko saadut tulokset yleistettävissä erilaisiin ammattiryhmiin vai ovatko ne pikemminkin alaspesifejä. Tulosten yleistettävyydellä on kuitenkin merkitystä käytännön johtopäätösten ja kehittämissuositusten kannalta. Tässä tutkimuksessa analysoidaan monimuotoisen työn intensiivistymisen tason vaikutusta työn imuun vertailemalla yhteyksiä ammattiryhmittäin laajassa suomalaisessa aineistossa. Näin pyritään täydentämään aiempien tutkimusten puutteita. Spesifit tutkimuskysymykset ovat seuraavat (ks. kuvio 1):

1. Ovatko työn intensiivistymisen eri muodot yhteydessä heikompaan tai vahvempaan työn imuun? Heikompi työn imu merkitsisi sitä, että intensiivistyminen on ennen muuta estevaatimus (kielteisiä seurauksia), kun taas vahvempi työn imu tarkoittaisi sitä, että intensiivistyminen on pikemminkin haastevaatimus (myönteisiä seurauksia). Työn intensiivistymisen eri muodot saattavat olla erisuuntaisesti yhteydessä työn imuun (esim. tietyt ulottuvuudet heikentävät, toiset parantavat työn imua).
2. Vaikuttaako työn intensiivistymisen taso työn intensiivistymisen ja työn imun väliseen yhteyteen? Mikäli yhteydet työn imuun ilmenevät erilaisina työn intensiivistymisen eri tasoilla (vähän, keskimääräisesti, paljon), yhteys ei ole lineaarinen vaan epälineaarinen. Myös nämä yhteydet voivat olla erilaisia työn intensiivistymisen eri muodoissa.
3. Ovatko työn intensiivistymisen eri muotojen yhteydet työn imuun samantaisia vai erilaisia eri ammattialoilla? Ammattiala on tutkimuksessa mahdollinen muuntava tekijä. Tätä kolmatta tutkimuskysymystä tarkastellaan eksploratiivisesti ilman sidosta teoriaan, koska esimerkiksi toimenpide- ja kehittämissuositusten näkökulmasta on tärkeää saada tietoa yhteyksien yleistettävyydestä tai alaspesifiydestä.



**Kuvio 1. Tutkimuksen viitekehys; numerot nuolissa viittaavat tutkimuskysymysten numerointeihin**

## Menetelmät

### Tutkittavat

Tutkimus toteutettiin yhdeksässä ammatillisesti heterogeenisessä osaotoksessa osana laajempaa suomalaista tutkimushanketta (IJDFIN), jossa tutkitaan monimuotoista työn intensiivistymistä. Osaotokset ja aineistot on kuvattu seikkaperäisemmin hankkeen aikaisemmissa julkaisuissa (esim. Mauno ym. 2019b; 2019c; 2020; Mauno & Minkkinen 2020; Minkkinen ym. 2019). Näistä aiemmista julkaisuista löytyvät myös työn intensiivistymisen keskiarvot ja -hajonnat osaotoksittain, eikä niitä siksi raportoida tässä artikkelissa.

Aineistojen keruu tapahtui osaotoksissa vuosina 2017–2019, jolloin kerättiin kyselyllä tässä tutkimuksessa käytettävät poikkileikkausaineistot kahdeksasta ammattijärjestöstä (Professoriliito, Tieteentekijöiden liitto, Tekniikan akateemiset, Ekonomiliitto, Opettajien ammattijärjestö OAJ, Teollisuusliitto, Palvelualojen ammattijärjestö PAM ja yksityissektorin Ammattiliitto Pro) ja yhdestä suuresta terveydenhuoltoalan organisaatiosta (sairaanhoidopiiri). Tutkimuksessa haluttiin

selvittää työn intensiivistymisen monimuotoisuutta Suomessa maantieteellisesti edustavilla otoksilla, ja siksi aineistot kerättiin pääasiassa ammattijärjestöjen jäsenrekistereistä. Aineistojen oli tarkoitus kattaa mahdollisimman monia erilaisia ammattialoja, vaikka joillakin aloilla on myös samankaltaisuutta työn ominaisuuksissa (esim. opettajat, yliopiston tutkijat ja professorit). Osaotosten vastaajamäärät näkyvät taulukossa 1.

**Taulukko 1. Sukupuoli, koulutus ja ikä osaotoksissa**

	1 n (%) n = 547	2 n (%) n = 773	3 n (%) n = 486	4 n (%) n = 373	5 n (%) n = 2246	6 n (%) n = 587	7 n (%) n = 761	8 n (%) n = 643	9 n (%) n = 999	Koko aineisto n (%)
<b>Sukupuoli</b>										
Nainen	195 (35.6)	508 (65.7)	316 (65.0)	108 (29.0)	1784 (79.4)	154 (26.2)	571 (75.0)	414 (64.4)	868 (86.9)	4918 (63.2)
Mies	352 (64.4)	265 (34.3)	170 (35.0)	265 (71.0)	462 (20.6)	433 (73.8)	190 (25.0)	229 (35.6)	131 (13.1)	2497 (32.1)
<b>Koulutus</b>										
peruskoulu/keskikoulu tai vastaava									12 (1.2)	12 (.2)
ammattillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto					24 (1.1)	77 (13.1)	90 (11.8)	16 (2.5)	121 (11.9)	328 (84.4)
erikoisammattitutkinto tai alin kork.aste					15 (.7)	408 (69.3)	465 (61.0)	165 (25.7)	17 (1.7)	1070 (14.4)
ammattillinen opistoasteen tutkinto					152 (6.7)	39 (6.6)	43 (5.6)	42 (6.5)	244 (24.0)	520 (7.0)
alempi korkeakoulututkinto (kandidaatti) tai AMK- tutkinto		6 (.8)	14 (2.9)	11 (3.0)	466 (20.7)	43 (7.3)	86 (11.3)	200 (31.1)	384 (37.7)	1210 (16.3)
ylempi korkeakoulututkinto (maisteri, DI) tai ylempi AMK-tutkinto		281 (37.3)	449 (94.3)	321 (87.7)	1509 (66.9)	21 (3.6)	64 (8.4)	183 (28.5)	146 (14.3)	2974 (40.1)
liseniaatti, tohtori tai dosentti	547 (100)	466 (61.9)	13 (2.7)	34 (9.3)	88 (3.9)	1 (.2)	14 (1.8)	37 (5.8)	94 (9.2)	1294 (17.5)
<b>Ikä (asteikko 1–7)*</b>										
Keskiarvo (keskihajonta)	7.6 (1.5)	5.6 (2.0)	5.5 (2.0)	5.5 (2.1)	5.9 (2.5)	5.3 (2.4)	3.9 (2.5)	5.9 (2.0)	5.5 (2.3)	5.6 (2.4)

1 = Professoriliitto, 2 = Tieteentekijät, 3 = Ekononimiliitto, 4 = Tekniikan akateemisat, 5 = OAJ, 6 = Teollisuusliitto, 7 = PAM, 8 = Ammattiliitto Pro (yksityissektorin palvelut), 9 = hoitoalan organisaatio. \*Ikäluokittelut vuosina (asteikolla 1–7): 1=alle 25, 2=26–30, 3=31–35, 4=36–40, 5=41–45, 6=46–50, 7=51–55, 8=56–60, 9=yli 60

Tämän tutkimuksen aineistossa on vastaajia yhteensä 7 786. Kyselyn vastausprosentti vaihteli 13 prosentin ja 48 prosentin välillä osaotoksittain (ks. tarkemmin Mauno ym. 2019b; 2019c; 2020; Mauno & Minkkinen 2020; Minkkinen ym. 2019). Sukupuolten osuus osaotoksissa erosi tilastollisesti merkitsevästi ( $\chi^2(8) = 1275.32$ ;  $p < .001$ ). Naisvaltaisia otoksia olivat OAJ (79 % naisia), PAM (75 %) ja terveydenhuoltoalan organisaatio (87 %), kun taas miesvaltaisia olivat Professoriliitto (64 %), Tekniikan akateemiset (71 %) ja Teollisuusliitto (74 %). Koulutustaso erosi osaotosten välillä kaikissa vertailuissa tilastollisesti merkitsevästi (Games-Howellin testi,  $p < .001$ ), lukuun ottamatta Tekniikan akateemisten ja Ekonomiliiton välistä vertailua (Games-Howellin testi,  $p = .055$ ). Professoriliiton ja Tieteentekijöiden vastaajilla oli korkein koulutus ja Teollisuusliiton ja PAMin vastaajilla puolestaan matalin koulutus. Iäkkäimmät työntekijät olivat Professoriliitossa ja nuorimmat PAMissa, ja nämä osaotokset erosivat keskimääräisen iän suhteen kaikista muista osaotoksista (Games-Howellin testi,  $p < .001$ ).

### *Mittarit: työn intensiivistyminen ja työn imu*

Työn intensiivistymistä mitattiin Intensified Job Demands (IJDs) -kyselyllä. Kyseessä on Kubicekin ja kollegoiden (2015) kehittämä ja validoima mittari, joka sisältää 19 väittämää työssä tapahtuneista muutoksista viiden viimeisen vuoden aikana. IJDs-mittarin faktorirakenne ja alaskaalojen reliabiliteetit on todettu hyviksi eurooppalaisissa aineistoissa (Korunka ym. 2015; Kubicek ym. 2015; Kubicek & Tement 2016), joissa on tutkittu muun muassa myyntityötä, yksityissektorin palveluita sekä hallinnossa työskenteleviä toimistotyöntekijöitä. IJDs-kyselyn on todettu mittavaan luotettavasti työn intensiivistymisen eri ulottuvuuksia myös Suomessa (esim. Huh-tala ym. 2021; Mauno ym. 2019b; 2019c; 2020; Minkkinen ym. 2019). Kaikkiin työn intensiivistymistä kartoittaviin väittämiin vastattiin Likert-asteikolla 1–5 (ei pidä lainkaan paikkaansa – pitää täysin paikkansa), jossa korkea pistemäärä osoittaa voimakasta intensiivistymistä.

Tässä tutkimuksessa työn intensiivistymistä tarkasteltiin neljän ulottuvuuden avulla. *Kiristynyttä työtahtia ja päällekkäisiä työtehtäviä tai monitehtäväisyyttä* (5 väittämää, lyhenne TK) mitattiin esimerkiksi seuraavien väittämien avulla: ”Työtehtävien suorittamiseen on ollut yhä harvemmin riittävästi aikaa” ja ”Työssä on pitänyt entistä useammin hoitaa kahta tai kolmea asiaa yhtä aikaa”. Tämän summa-

muuttujan reliabiliteettikertoimet olivat hyväksyttävällä tasolla kaikissa osaotoksissa (Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä .85–.90 osaotoksittain).

*Itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten lisääntymistä* (5 väittämää, lyhenne TSP) mitattiin esimerkiksi seuraavien väittämien avulla: ”Työtehtävien suoritusjärjestyksestä on täytynyt yhä useammin päättää itsenäisesti” ja ”Työssä on pitänyt tehdä päätöksiä yhä useammin ilman, että asiasta on voinut keskustella esimiehen kanssa”. Summamuuttujan reliabiliteettikertoimet olivat hyväksyttävällä tasolla kaikissa osaotoksissa (Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä .81–.86 osaotoksittain).

*Itsenäisen urasuunnittelun ja oman uran hallinnan lisääntymistä* (3 väittämää, lyhenne USP) mitattiin esimerkiksi seuraavien väittämien avulla: ”Oman ammatillisen kehityksen takia monien vaihtoehtojen avoimena pitäminen on tullut yhä tärkeämmäksi” ja ”Ammatillista uraa on pitänyt suunnitella entistä useammin itsenäisesti”. Summamuuttujan reliabiliteettikertoimet olivat hyväksyttävällä tasolla kaikissa osaotoksissa (Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä .74–.80 osaotoksittain).

*Oppimisvaatimusten lisääntymistä* (6 väittämää, lyhenne OV) mitattiin esimerkiksi seuraavien väittämien avulla: ”Työtehtävien hoitaminen on edellyttänyt yhä useammin uuden tiedon omaksumista” ja ”Uusia työprosesseja on täytynyt opetella yhä useammin”. Alkuperäisessä IJDs-mittarissa oppimisvaatimukset liittyvät sekä tietoihin (*knowledge*) että taitoihin (*skills*), ja niitä on mitattu eri asteikoilla, jotka kuitenkin ovat korreloineet vahvasti ( $r = .70-90$ ) ja ovat siksi yhdistettävissä yhdeksi asteikoksi (Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019b; Mauno & Minkkinen 2020). Summamuuttujan reliabiliteettikertoimet olivat korkeat kaikissa osaotoksissa (Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä .91–.94 osaotoksittain).

*Työn imua* mitattiin validoidulla UWES Ultra Short -mittarilla (Schaufeli ym. 2019), joka sisältää yhden osion (”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, ”Olen innostunut työstäni”, ”Olen täysin uppoutunut työhöni”) kaikista työn imua mittaavista alalottuvuuksista (tarmokkuus, omistautuminen, uppoutuminen). Kysymyksiin vastattiin useutta mittaavalla asteikolla (1 = ei koskaan – 6 = päivittäin). Summamuuttujan reliabiliteettikertoimet olivat korkeat kaikissa osaotoksissa (Cronbachin alfa-kertoimet vaihtelivat välillä .80–.87 osaotoksittain).

## Tulokset

### *Tilastolliset analyysit*

Työ intensiivistymisen eri muotojen yhteyttä työn imuun selvitettiin hierarkkisella regressioanalyysillä, jossa ensimmäisellä askeleella mallinnettiin taustatekijöistä sukupuoli, ikä ja koulutus (jotka olivat saatavilla kaikissa osa-aineistoissa), toisella askeleella työn intensiivistymisen neljä eri muotoa standardoituna summamuuttujina (muuttujien lyhenteet taulukossa 2 ovat TK, TSP, USP, OV) ja kolmannella askeleella näiden eri muotojen standardoidut interaktiotermit ( $TK \times TK$ ,  $TSP \times TSP$ ,  $USP \times USP$ ,  $OV \times OV$ ). Interaktiotermit mallinnettiin, jotta voitiin analysoida intensiivistymisen (kunkin ulottuvuuden) *tason* yhteyttä työn imuun. Tilastollisesti merkitsevät interaktiovaikutukset tulkittiin auki kuvioina, jotka perustuivat keskeisiin parametreihin (regressiokertoimet, niiden hajonta ja luottamusväli).

Koska tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös yhteyksien yleistettävyydestä tai ammattialaspesifiydestä (3. tutkimuskysymys), kaikki regressioanalyysit toteutettiin erikseen ammattialoittain, yhdeksässä osaotoksessa. Ammattialoittain eriytyvät tulokset osoittaisivat, että ammattiala muuntaa yhteyksiä työn intensiivistymisen ja työn imun välillä (ks. kuvio 1). Vaihtoehtoinen analysointistrategia muuntavien yhteyksien tarkasteluun olisi ollut mallintaa interaktio termejä siten, että ammattiala olisi aina ollut yksi interaktiotermin muuttujista. Ammattialoja (eli osaotoksia) oli kuitenkin mukana yhdeksän ja intensiivistymisen muuttujia neljä, joten tämä analysointitapa olisi ollut liian monimutkainen ja johtanut epäluotettavaan tuloksiin.

### *Regressioanalyysien tulokset*

Taulukossa 2 on esitetty regressioanalyysin päätulokset eri ammattialoista koostuvissa osaotoksissa. Regressiotaulukon toisella askeleella näkyvät työn intensiivistymisen eri muotojen *lineaariset* yhteydet työn imuun (standardoidut  $\beta$ -kertoimet, vastaavat Pearsonin korrelaatiokertoimet, selitysasteet  $\Delta R^2$  ja niiden merkitsevyys eli *p*-arvot). Tulokset osoittavat, että kaikissa tutkituissa osaotoksissa, pois lukien Tieteentekijöiden liitto, kokemus *työtahdin kiristymisestä* (TK taulukossa 2) oli yhteydessä heikompaan työn imuun. *Uraan* liittyvien suunnittelu- ja päätöksen-

tekovaatimusten lisääntyminen (USP taulukossa 2) selitti lisäksi heikompaan työn imua Ekonomiliiton ja Tekniikan akateemisten jäsenistöllä mutta ei muissa osaotoksissa. Sitä vastoin kahden muun työn intensivistymisen muodon (TSP ja OV taulukossa 2) ja työn imun välillä ei havaittu kielteisiä yhteyksiä missään osaotoksessa. Lisäksi havaittiin, että työn intensivistymiseen liittyi myönteisiäkin seurauksia. Ensinnäkin *itsenäisen työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten* lisääntyminen (TSP taulukossa 2) oli yhteydessä korkeampaan työn imuun Professori-, Ekonomi- ja Teollisuusliitoissa sekä palvelualojen (PAM) ja yksityisten palveluiden (Pro) ammattiliitoissa. Myös lisääntyneet *oppimisvaatimukset* (OV taulukossa 2) olivat yhteydessä korkeampaan työn imuun kuudessa osaotoksessa (pois lukien Tieteentekijät ja terveydenhuolto-organisaatio).

Yhteenvedon voidaan todeta, että yhteyksissä esiintyi vaihtelua sekä työn intensivistymisen ulottuvuuksien että ammattialojen mukaan. Tiedetyt työn intensivistymisen muodot olivat haitallisia työn estevaatimuksia (etenkin kiristynyt työtahti), kun taas toiset ulottuvuuksista olivat myönteisiä haastevaatimuksia (etenkin oppimisvaatimukset). Lisäksi yhteydet vaihtelivat jonkin verran eri ammattialoilla.

Koska tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, onko työn intensivistymisen taso yhteydessä työn imuun, regressioanalyysissä mallinnettiin myös käyräviivaisia yhteyksiä. Interaktiovaikutuksia (ks. askel 3, taulukko 2,  $\beta$ -kertoimet ja  $p$ -arvot) havaittiin yhteensä seitsemän, ja viisi niistä koski oppimisvaatimuksia työssä (OV taulukko 2). Kuviot 2 ja 3 ja havainnollistavat oppimisvaatimusten (OV  $\times$  OV) interaktiota työn imuun Tieteentekijöillä ja Teollisuusliitossa. Kolmessa muussa osa-aineistoissa (Professoriliitto, Tekniikan akateemiset ja PAM) interaktiokuviot olivat oppimisvaatimusten osalta hyvin samankaltaiset, ja ne ovat saatavilla kirjoittajilta pyydettäessä. Kuvioista 2 ja 3 nähdään, että oppimisvaatimusten yhteys työn imuun on käyräviivainen (epälineaarinen): työn imu on korkeinta silloin, kun oppimisvaatimukset ovat kohtalaisella tai keskimääräisellä tasolla, kun taas yhtäältä liian korkeat (liikaa haasteita) ja toisaalta liian matalat (liian vähän haasteita) oppimisvaatimukset ovat epäedullisia työn imulle. Koska tämä tulos havaittiin viidessä melko heterogeenisessä osaotoksessa, se on melko hyvin yleistettävissä erilaisiin ammattiryhmiin.

Interaktiovaikutuksista kaksi oli puolestaan ammattiliittospesifejä (ks. askel 3, taulukko 2). Ammattiliitto Pro:ssa havaittiin käyräviivainen interaktiovaikutus työhön liittyvillä lisääntyneillä suunnittelu- ja päätöksentekovaatimuksilla (lyhenne

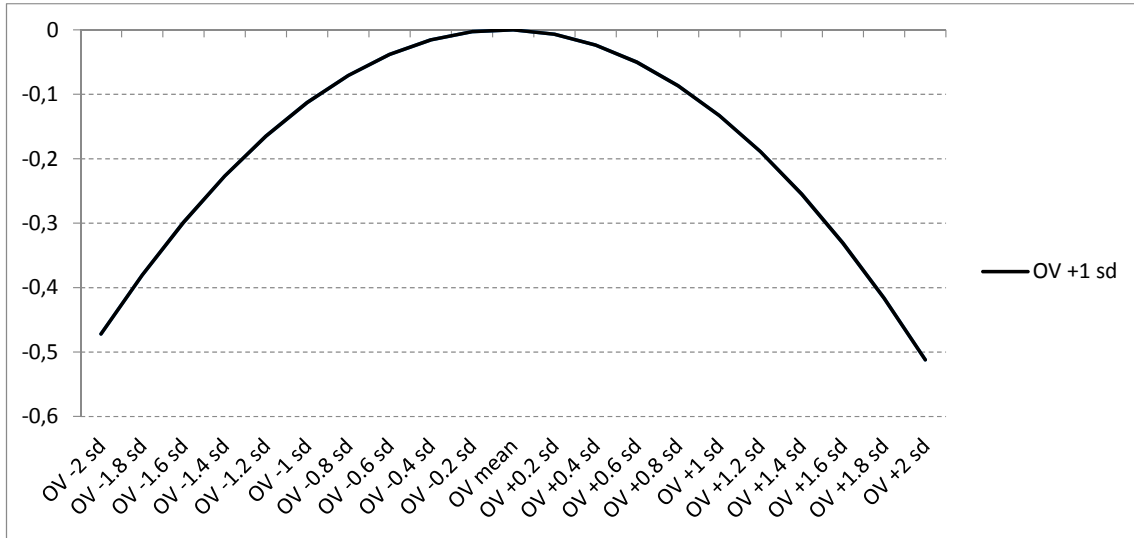
**Taulukko 2. Työn imun selittyminen työn intensiivistymisen eri muodoilla ammattiryhmittäin; regressioanalyysin ennustajien standardoidut  $\beta$ - ja r-kertoimet (alapuolella), selitysasteiden muutokset ( $\Delta R^2$ ) sekä niiden tilastolliset merkitsevyydet (\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ )**

Ennustaja <sup>a)</sup>	1 n = 423	2 n = 535	3 n = 329	4 n = 264	5 n = 1911	6 n = 453	7 n = 542	8 n = 638	9 n = 980
Askel II									
TK	<b>-.16*</b> -.02	-.02 .03	<b>-.17*</b> -.01	<b>-.15*</b> -.04	<b>-.20***</b> -.17***	<b>-.18**</b> -.07	<b>-.21***</b> -.12**	<b>-.17***</b> -.06	<b>-.14***</b> -.10***
TSP	<b>.14*</b> .17***	.05 .04	<b>.27***</b> .15**	.08 .10	-.01 -.09***	<b>.18**</b> .11*	<b>.12*</b> .06	<b>.14**</b> .08*	-.01 .00
USP	.09 .15***	-.06 .01	<b>-.20**</b> -.02	<b>-.14*</b> -.04	.01 -.06**	-.05 .05	-.09 -.01	-.03 .01	.07 .04
OV	<b>.12*</b> .17***	.07 .07	<b>.18**</b> .18***	<b>.31***</b> .29***	.06* -.01	<b>.14*</b> .11*	<b>.18***</b> .18***	<b>.09*</b> .07*	.03 .02
$\Delta R^2$	<b>.05***</b>	.00	<b>.07***</b>	<b>.10***</b>	<b>.04***</b>	<b>.05***</b>	<b>.05***</b>	<b>.03***</b>	<b>.02**</b>
Askel III									
TK×TK	-.08 -.11*	.07 .02	-.07 -.06	-.07 -.03	.00 .05	.07 .05	-.03 .06	-.01 -.02	<b>-.10**</b> -.04
TSP×TSP	-.00 -.14**	-.00 -.02	-.05 -.03	.12 .04	-.01 .02	-.07 -.12**	.05 -.04	<b>-.11*</b> -.12**	.04 .02
USP×USP	-.05 -.14**	.03 .01	.03 .01	-.08 -.10*	.01 .02	.00 -.07	.06 .02	.07 .01	-.02 -.02
OV×OV	<b>-.11*</b> -.18***	<b>-.15**</b> -.14***	-.08 -.05	<b>-.10*</b> -.21***	-.04 -.04	<b>-.25***</b> -.16***	<b>-.16*</b> -.14***	-.04 -.07*	.02 .01
$\Delta R^2$	<b>.03**</b>	<b>.02*</b>	.00	<b>.02*</b>	.00	<b>.02*</b>	.01	.01	.00

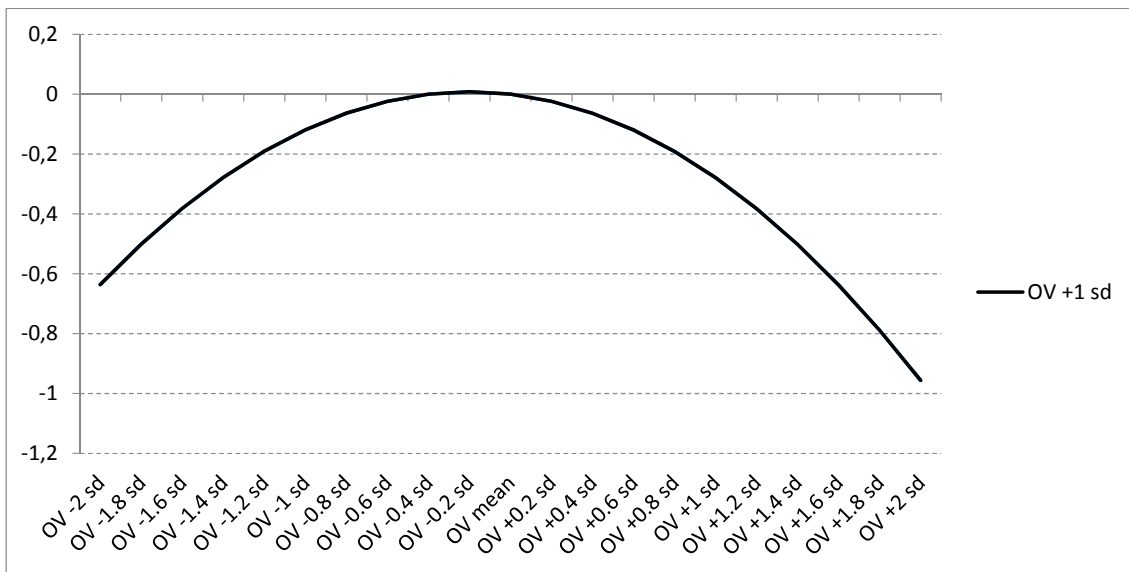
<sup>a)</sup>Askeleella I kontrolloidut taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, koulutus) jätetty pois tulostaulukosta tilanpuutteen vuoksi. 1 = Professoriliitto, 2 = Tieteentekijät, 3 = Ekononimiliitto, 4 = Tekniikan akateemiset, 5 = OAJ, 6 = Teollisuusliitto, 7 = PAM, 8 = Ammattiliitto Pro (yksityissektorin palvelut), 9 = hoitoalan organisaatio. TK = työtahdin kiristyminen ja päällekkäiset tehtävät; TSP = työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimukset; USP = uran suunnittelu- ja päätöksentekovaatimukset; OV = oppimisvaatimukset.  $\Delta R^2$  Selitysasteen muutos ja sen tilastollinen merkitsevyys, kun ko. askeleen muuttujaryhmä tuotiin regressiomalliin. Huom. Tilastollisesti merkitsevät  $\beta$ -kertoimet ja selitysasteiden muutokset  $\Delta R^2$  on lihavoitu, \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

TSP × TSP, taulukossa 2); tämä on havainnollistettu kuviossa 4. Työn imu oli Pro:n jäsenistöllä korkeinta silloin, kun työhön liittyvät suunnittelu- ja päätöksentekovaatimukset olivat kohtalaisella tasolla, kun taas liian korkea tai matala itseohjautuvuus työn suunnittelussa ja päätöksenteossa oli haitallista työn imulle. Terveystenhuoltoalan aineistossa löytyi yksi tilastollisesti merkitsevä interaktio, joka koski työtahdin kiristymistä (lyhenne TK × TK, taulukko 2). Kuvioista 5 nähdään, että terveydenhuollossa työtahdin kova kiristyminen oli yhteydessä alempaan työn imuun. Yhteys on käyräviivainen siten, että selkeä alenema työn imussa tapahtuu työtahdin kiristymässä mutta ei matalalla tasolla.



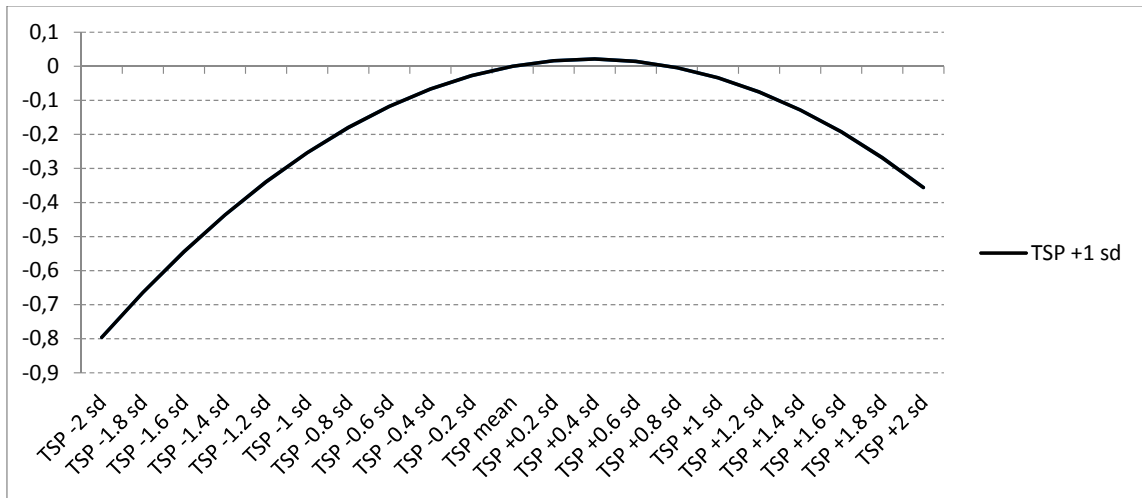


**Kuvio 2. Oppimisvaatimusten käyräviivainen yhteys (OV × OV) työn imuun Tieteen-tekijöillä**

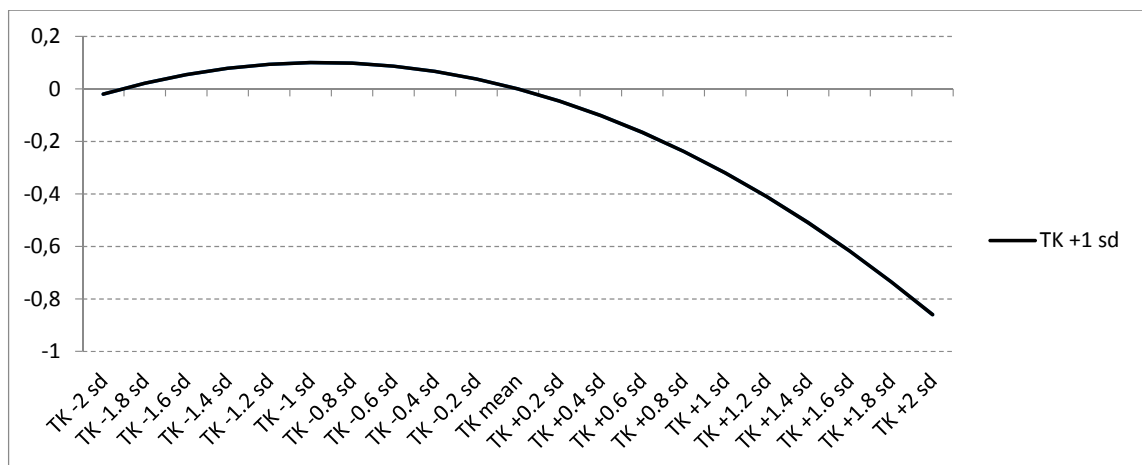


**Kuvio 3. Oppimisvaatimusten käyräviivainen yhteys (OV × OV) työn imuun Teollisuusliitossa**

## LISÄÄKÖ TYÖN INTENSIIVISTYMINEN TYÖN IMUA?



**Kuvio 4. Työn suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten käyräviivainen yhteys (TSP × TSP) työn imuun Ammattiliitto Pro:ssa**



**Kuvio 5. Työtahdin kiristymisen käyräviivainen yhteys (TK × TK) työn imuun hoitoalalla**

## Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksessa selvitettiin eri ammattialoja edustavissa osaotoksissa työn intensiivistymisen eri muotojen yhteyksiä työn imuun. Mielenkiinnon kohteena oli analysoida, ovatko työn intensiivistymisen eri ilmenemismuodot työn imua heikentäviä esteitä (stressitekijöitä) vai pikemminkin työn imua lisääviä positiivisia haasteita. Lisäksi selvitettiin sitä, mitkä intensiivistymisen muodot toimivat este- ja mitkä haastevaatimuksina, sekä sitä, miten intensiivistymisen taso on yhteydessä työn imuun. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi työstressimalli, jossa työn vaatimukset on jaettu kuormittaviin *estevaatimuksiin* ja innostaviin *haastevaatimuksiin* (Cavanaugh ym. 2000; Crawford ym. 2010; Edwards ym. 2014; LePine ym. 2005; Mazzola & Disselhorst 2019). Kyseessä oli ensimmäinen Suomessa tehty tutkimus, jossa tarkasteltiin työn intensiivistymisen eri muotojen yhteyksiä työn imuun ottaen huomioon myös intensiivistymisen tason.

Tutkimustulokset osoittivat, että työn intensiivistyminen voi sen muodosta (ulottuvuudesta) riippuen toimia joko este- tai haastevaatimuksena työn imun näkökulmasta. Yhteyttä työn imuun määrätti myös työn intensiivistymisen *taso*, tämäkin intensiivisyyden muodosta riippuen. Lisäksi osa havaituista yhteyksistä oli ammattialaspesifejä, eivätkä ne ole siten yleistettävissä kaikkiin tutkimuksessa mukana olleisiin ammattialoihin. Kaiken kaikkiaan tulokset osoittavat, että työn intensiivistyminen ei välttämättä ole yksinomaan kielteinen työn kuormitustekijä (estevaatimus), vaan tietyillä aloilla ja tietynlaisella intensiivistymisellä voi olla myönteisiäkin motivationaalisia heijastevaikutuksia (haastevaatimus). Työn intensiivistyminen voi siis – sen ilmenemismuodosta ja määrästä riippuen – vaikuttaa työn imuun joko myönteisesti tai kielteisesti.

*Työtahdin kiristyminen ja päällekkäisten työtehtävien lisääntyminen* (monitehtäväisyys) oli yksinomaan estevaatimus, sillä kahdeksassa osaotoksessa (pois lukien vain Tieteentekijät) tämä työn vaatimus oli yhteydessä heikompaan työn imuun. Aiemmissakin tutkimuksissa on havaittu, että kokemus työtahdin kiristymisestä ja työn tehostumisesta on selkeä työn estevaatimus ja yhdistyy paitsi heikompaan työhyvinvointiin (Chesley 2014; Franke 2015; Green 2004; Huhtala ym. 2021; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019c) myös alentuneeseen itsearvioituun työssä suoriutumiseen (Mauno ym. 2020). Organisaatioissa olisikin hyvä tiedostaa, että jatkuvat vaatimukset työn tehostamiseen ja parantuneeseen tuottavuuteen kiristämällä

työtahtia ja vaatimalla henkilöstöltä päällekkäisten työtehtävien tekemistä voi olla riski henkilöstön motivaatiolle ja työhyvinvoinnille. Tehokkuus ja tuottavuus ovat uusliberalistisen talouden keskeisiä paradigmoja, jotka työntekijöille näyttäytyvät kasvavina aikapaineina ja tehokkuusvaatimuksina (esim. Bloom & Sliva 2021) ja uhkaavat heidän työhyvinvointiaan ja motivaatiotaan (Chesley 2014; Franke 2015; Green 2004; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019c; 2020). Edellä todetun tutkimustuloksen perusteella tämä uhkakuva näyttäisi koskevan monia erilaisia toimialoja Suomessa, joten tulos on melko hyvin yleistettävissä eri aloille.

Toinen estevaatimuksena näyttäytyvä intensiivistymisen muoto oli *uraan* liittyvien suunnittelu- ja päätöksentekovaatimusten lisääntyminen, joka kuitenkin oli yhteydessä heikompaan työn imuun vain kahdessa osaotoksessa: Ekonomiliitossa ja Tekniikan akateemisilla. Ammattiala toimi siis tässä yhteyksiä muuntavana tekijänä. Ekonomit, insinöörit ja muut korkeasti koulutetut teknologia-asiantuntijat työskentelevät usein yksityissektorilla, jossa voidaan kokea enemmän paineita oman työuran hallintaan ja jatkuvaan aktiiviseen ”uratuunaamiseen”, mikä voi olla kuormittavaa (Pongratz & Voß 2003) ja heijastua kielteisesti työn imuun. Ammattialoilla, joissa oman työuran jatkuva ja itseohjautuva kehittäminen on uusi normaali, tulisikin huomioida tällaisten uraodotusten mahdolliset kielteiset vaikutukset henkilöstölle. On esitetty, että uusliberalistisessa yksilön vapautta ja vastuuta painottavassa taloudessa oman työuran hallinta jää liikaa työntekijöiden hartioille, ja onkin vaadittu organisaatioille ja yhteiskunnille suurempaa vastuuta työurien hallinnassa (Bal & Doci 2018).

Muilla työn intensiivistymisen muodoilla ei havaittu merkitseviä (suoria) yhteyksiä heikompaan työn imuun missään osaotoksessa. Lisääntyneet oppimisvaatimukset työssä tai työn suunnittelun ja päätöksenteon lisääntynyt itseohjautuvuus eivät siis tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi olevan kuormittavia työn estevaatimuksia, joihin tyypillisesti liittyy kielteisiä seurauksia (Crawford ym. 2010; Downes ym. 2020; Edwards ym. 2014; Mazzola & Disselhorst 2019). Näillä kahden työn intensiivisyyden muodolla havaittiin kuitenkin epälineaarisia yhteyksiä työn imuun joissakin osaotoksissa eli niiden *taso*, ammattialan ohella, määräytti yhteyttä työn imuun.

Lisääntyneet oppimisvaatimukset työssä olivat (suoraan) yhteydessä korkeampaan työn imuun kuudessa osaotoksessa (pois lukien Tieteentekijät ja hoitoalan organisaatio). Tämä tulos kertoo siitä, että oppimisvaatimukset voivat olla myön-

teisiä haastevaatimuksia hyvinkin erilaisilla ammattialoilla. Tulos on siten melko hyvin yleistettävissä erilaisilla ammattialoilla Suomessa. Tämä tutkimustulos on lisäksi linjassa myös Karasekin (Karasek & Theorell 1990) esittämän niin sanotun oppimishypoteesin kanssa: työ, joka tarjoaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia, edistää työntekijän kasvua, kehittymistä ja motivoitumista työssä.

Toisaalta on yliyksinkertaistamista olettaa, että oppimisvaatimukset olisivat aina myönteisiä haasteita (Mazzolla & Disselhorst 2019). Tutkimus osoittikin, että oppimisvaatimusten taso on yhteydessä työn imun kokemiseen. Viidessä ammattiryhmässä tilanne oli optimaalisin silloin, kun oppimisvaatimukset olivat kohtuullisella tasolla. Mikäli oppimisvaatimukset olivat korkeat tai alhaiset, oli työn imu heikompa. Tulosta oppimisvaatimusten tason vaikutuksesta työn imuun voidaan pitää melko hyvin yleistettävänä, sillä se havaittiin yli puolessa tutkituista ammattialoista. Tällä tutkimustuloksella on myös selkeä viesti eri ammattialojen organisaatioille. Vaikka työntekijöille on hyvä tarjota mahdollisuuksia uuden oppimiseen työssä ja kehittävään henkiseen ponnisteluun (Karasek & Theorell 1990), liika on liikaa. Oppimisvaatimuksien tulee olla kohtuulliset ja saavutettavissa kohtalaisin ponnisteluin huomioiden myös työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä työkuormituksesta palautumisen. Ihanteellisinta olisi, jos uuden oppiminen voisi tapahtua työaikana. Tehokkuutta ja tuottavuutta korostavissa organisaatioissa oppimisvaatimuksia voi yksinkertaisesti olla liikaa, eikä niiden päämääränä ole enää työntekijän kasvu ja kehittyminen vaan tehokkuuden ja tuottavuuden maksimointi (Bloom & Sliva 2021). Tällöin oppimisvaatimukset saattavat näyttäytyä työntekijälle pirstaleisina tai merkityksettöminä.

Tulos on linjassa myös viriämisteorian kanssa; sen mukaan uudet ärsykkeet, joista oppimisvaatimuksissa usein on kyse, aikaansaavat voimakkaita kognitiivisia ja psykologisia reaktioita (Downes ym. 2020). Jos tällaisia ärsykejä tulee liikaa määrällisesti (liian paljon tai päällekkäistä opittavaa) tai laadullisesti (opittava asia on liian vaikeaa), työntekijän hyvinvointi ja motivaatio voivat vaarantua. Jos työntekijän toimintaympäristössä tai koko yhteiskunnassa tapahtuu lisäksi ennakoimattomia muutoksia tai ilmaantuu kriisejä, kuten esimerkiksi koronapandemia, tämä ennakoimaton ärsykekuorma kasautuu vielä muiden oppimisvaatimusten päälle. Laajan kriisin aikana työpaikoilla tulisikin kiinnittää huomiota oppimisvaatimusten kohtuullisuuteen. Oppimisvaatimuksia on hyvä tarkastella myös tulevan, elinikäistä oppimista korostavan, työelämän näkökulmasta. Tulevaisuuden tekno-

logistuvassa työelämässä yksi mahdollinen näkymä on, että välttämättä ei ole töitä tai ammatteja, joissa oppimisvaatimuksia ei olisi, ja korkeaa osaamista vaativat työt tulevat todennäköisesti lisääntymään (Alasoini 2018; Vuori ym. 2019). Alhaisten oppimisvaatimusten näkymä ei siksi ole kovin todennäköinen skenaario suomalaisessa työelämässä, joten huomiota tulisi kiinnittää työssä vaadittavan oppimisen määrään ja laatuun. Työntekijöiden kasvulla ja kehittymisellä tulisi olla arvoa sinänsä, eikä niitä tulisi nähdä pelkästään reittinä parempaan ja tehokkaampaan työsuoritukseen tai ylipäänsä työtehtävistä selviytymiseen (ks. Bal & Doci 2018; Bloom & Sliva 2021).

Kaksi epälineaarista (käyräviivaista) yhteyttä työn intensiivistymisen ja työn imun välillä havaittiin vain tietyillä ammattialoilla. Ammattiala siis muunsi näitä yhteyksiä. Ensinnäkin terveydenhoitoalan organisaatiossa työtahdin kiristyminen ja kasvaneet vaatimukset monitehtäväisyyteen yhdistyivät heikompaan työn imuun etenkin silloin, kun tämä työn intensiivistymisen ulottuvuus oli korkealla tai hyvin matalalla tasolla, joskaan yhteys ei ollut selkeän käyräviivainen kuviosta tulkittuna. Hoitoalan kuormittavuudesta on puhuttu Suomessa jo pitkään, ja tilanne ei varmastikaan ole parantunut koronapandemian aikana. Sekä edellä todetun tutkimustuloksen että hoitotyöhön kohdistuvien ja yhteiskunnallisessa poikkeustilanteessa korostuvien vaatimusten näkökulmasta on tärkeää tiedostaa henkilöstön työhyvinvointiin kohdistuvat riskit, joita entisestään kiristytvä työtahti ja monitehtäväisyyden lisääntyminen voivat aiheuttaa suomalaisessa terveydenhuollossa.

Toinen alakohtainen käyräviivainen interaktiovaikutus koski Ammattiliitto Pro:n jäseniä, jotka työskentelevät tyypillisesti palvelualan asiantuntija- ja esimiestehtävissä yksityissektorin palveluissa. Heillä kasvaneet vaatimukset itseohjautuvuuteen työn suunnittelussa ja päätöksenteossa olivat käyräviivaisesti yhteydessä työn imuun: yhtäältä alhainen ja toisaalta korkea itseohjautuvuus yhdistyivät alentuneeseen työn imuun, kun taas kohtalainen itseohjautuvuus oli yhteydessä korkeampaan työn imuun. Tällä toimialalla työskentelevät näyttäisivät siten hyötyvän kohtalaisista itseohjautuvuuden vaatimuksista, mikä palvelualan organisaatioiden olisikin tärkeää huomioida. Viime aikoina on puhuttu itseohjautuvuuden lisääntymisestä suomalaisessa työelämässä, mutta empiirinen näyttö tästä on vielä puutteellista. Tässä tutkimuksessa työntekijöiden kokemukset työn itseohjautuvuuden lisääntymisestä eivät erityisesti korostuneet – toisin kuin esimerkiksi kokemukset työtahdin kiristymisestä – vaikkakin Pro:n jäsenistö on raportoinut itseohjautu-

vuuden vaatimuksia enemmän kuin jotkin toiset ammattialat (Mauno ym. 2019b). Työn itseohjautuvuutta ja sen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja motivaatioon tulisi selvittää lisää, sillä koronapandemia on saattanut vaikuttaa näihin työn vaatimuksiin. Esimerkiksi lisääntynyt etätyöskentely tieto- ja asiantuntijatyöissä ja siten myös etäjohtaminen ovat voineet merkittävästi lisätä henkilöstön itseohjautuvuuden vaatimuksia (ja niiden seurauksia) tämän tutkimusaineiston keräämisen jälkeen.

Tutkimuksella on joitakin mainitsemisen arvoisia rajoituksia. Ensimmäinen rajoitus liittyy tutkimuksen pääkäsitteen eli työn intensiivistymisen mittaamiseen kyselyssä. Intensiivistymistä arvioitiin Likert-asteikolla (samaa mieltä – eri mieltä), jonka pohjalta on hankala määrittää numeerista arvoa työn intensiivistymisen tasolle. Siksi on vaikea arvioida tarkasti, mikä on esimerkiksi kohtalaisten oppimisvaatimusten optimaalisin taso. Vastaajien keskiarvot oppimisvaatimuksista olivat kuitenkin lähellä nelosta (asteikolla yhdestä viiteen), mikä osoittaa, että keskimäärin lisääntyneitä oppimisvaatimuksia koettiin paljon. Työhön liittyvien oppimisvaatimusten kokemuksissa on varmasti myös yksilökohtaisia eroja. Optimaalinen oppimisvaatimusten määrä tuleekin selvittää vuorovaikutuksessa kunkin työntekijän kanssa esimerkiksi vuotuisissa kehityskeskusteluissa.

Lisäksi on huomattava, että vastausprosentti oli tietyissä osaotoksissa alhainen (alle 30 % esim. Teollisuusliiton, Tekniikan akateemisten ja PAMin jäsenillä), joten on vaikea arvioida, miten hyvin saadut tulokset edustavat näiden alojen työntekijöitä. Lisäksi on huomattava, että suuresta vastaajamäärästä (N = 7 786) huolimatta aineistoissa eivät ole edustettuina kaikki toimialat, eivätkä kaikki suomalaiset työntekijät kuulu ammattiliittoihin. Olisikin hyvä replikoida tutkimus suomalaisista eri alojen työntekijöistä ja yrittäjistä koostuvalla kansallisesti edustavalla aineistolla. Ammattialakohtaisia eroja (muuntavia yhteyksiä) olisi ollut mahdollista analysoida muillakin kuin nyt käytetyillä tilastomenetelmillä (regressioanalyysit osaotoksittain), ja ne olisivat mahdollisesti tuottaneet hieman erilaisia tuloksia ammattialan muuntavasta roolista työn intensiivistymisen eri muotojen ja työn imun välisissä yhteyksissä.

Tutkimuksen aineistot kerättiin ennen koronapandemiaa, eivätkä ne siten kerro, miten koronapandemia vaikutti työn intensiivistymisen kokemuksiin tai työn imuun. Tässäkin mielessä tutkimuksen replikointi olisi tarpeen lähitulevaisuudessa. On hyvin mahdollista, että koronapandemia on tuottanut aivan uudenlaista työn inten-

siivistymistä, jota ilmiön aikaisemmat mittarit eivät tavoita. Työn intensiivistymisen alkuperäinen moniulotteinen malli korostaa työntekijän kokemusta työn intensiivistymisestä (Huhtala ym. 2021; Kubicek ym. 2015; Mauno ym. 2019c; 2020). Määrällinen aineisto ei kuitenkaan kerro tällaisten *kokemusten yksilöllisyydestä*. Jatkossa olisikin hyvä tehdä myös laadullisia ja monimenetelmällisiä tutkimuksia, jotka paremmin valottaisivat kokemusten yksilöllistä luonnetta.

Vaikka kyseessä on laaja ja ammatillisesti heterogeeninen aineisto, kyseessä on poikkileikkaus, joten ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita ei voitu tilastollisesti mallintaa. Onkin mahdollista, että työn imu määrittää työntekijän kokemuksia työn intensiivistymisestä eikä päinvastoin, vaikka jälkimmäinen näistä onkin yleisin työstressimallien oletus (Daniels ym. 2014; Edwards ym. 2014). Syy-seuraussuhteiden selvittämiseksi pitkittäis- ja interventiotutkimukset ovat jatkossa tarpeen. Poikkileikkaustilanne ei myöskään kerro mitään työn intensiivistymisen dynamiikasta, kuten ilmiön ajallisista muutoksista samalla työntekijäryhmällä tai esimerkiksi päivittäisestä tai viikoittaisesta vaihtelusta yksittäisen työntekijän kohdalla, vaikka työn vaatimusten tiedetään olevan dynaamisia ja muuttuvia (Downes ym. 2020). Tutkimustulokset eivät paljasta, millaisia olisivat työn intensiivistymisen eri muotojen mahdolliset kumuloituvat yhteydet työn imuun. Aikaisemmat tutkimukset antavat viitteitä siitä, että intensiivistymisen eri muodot voivat kumuloitua samoille ihmisille ja muodostaa hyvinvointiriskejä (Mauno & Minkkinen 2020; Minkkinen 2020; Stenman ym. 2020). Olisi mielekästä tutkia myös mahdollisia laajempia myönteisiä kehityskulkuja työn intensiivistymisen, työn imun ja sen lähikäsitteiden (kuten työn merkityksellisuuden ja kutsumuksen) välillä. Tällainen mallinnus vaatisi luonnollisesti pitkittäisaineistoja.

Viimeinen rajoituksista liittyy siihen, että tutkimus ei kerro mitään *suojaavista voimavaroista*, jotka mahdollisesti puskuroivat työn intensiivistymistä vastaan vähentäen sen kielteisiä seurauksia tai hälventäen kumuloituvia hyvinvointiriskejä. Voimavaroja ei mitattu systemaattisesti kaikissa osaotoksissa, minkä vuoksi niitä ei voitu vertailla tässä tutkimuksessa eri ammattiryhmien välillä. Kokemus työtahdin kiristymisestä oli joka tapauksessa selkeästi kielteinen estevaatimus, ja organisaatioissa tulisikin miettiä, millaiset voimavarat voisivat suojata työntekijää tältä kuormitustekijältä. Jotakin näyttöä on siitä, että esimerkiksi työstä irrottautuminen henkisesti (vapaa-aikana ja tauoilla) suojaisi jossain määrin työtahdin kiristymisen kielteisiltä vaikutuksilta (Mauno & Kinnunen 2021). Lisätutkimuksia kuitenkin tar-



vitaan siitä, miten erilaiset yksilö- ja organisaatiolähtöiset voimavarat voivat suojata työntekijöitä kiihtyvän työelämän vaatimusten kielteisiltä seurauksilta. Tämä tutkimus toivottavasti lisää sekä tutkijoiden että työelämän kehittäjien ja johtajien tietoisuutta työn intensiivistymisen monimuotoisuudesta ja sen yhteydestä työön. Yksi tulosten sovelluskohde on organisaatioissa käytävät vuotuiset kehityskeskustelut, joissa olisi hyvä nostaa esille työntekijän kokemukset työn intensiivistymisestä ja sen mahdolliset vaikutukset omaan työhyvinvointiin.

## Kirjoittajat

### Saija Mauno

Pst, professori, Tampereen yliopisto, yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto  
sähköposti: saija.mauno@tuni.fi; saija.s.mauno@jyu.fi

### Jaana Minkkinen

YTT, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto  
sähköposti: jaana.minkkinen@tuni.fi

### Taru Feldt

Pst, professori, Jyväskylän yliopisto  
sähköposti: taru.m.feldt@jyu.fi

### Mari Herttalampi (ent. Huhtala)

Pst, yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto  
sähköposti: mari.a.herttalampi@jyu.fi

## Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2018) Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun: Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bal, E. & Doci, P. M. (2018) Ideology in work and organizational psychology: The responsibility of the researcher. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (5), 1–3. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1515201>

- Bloom, P. & Sliva, M.** (2021) Hacking work: Critically examining the implications of the newdiscourse and practices of hacking for work intensification and organisational control. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726721996763>
- Boxall, P. & Macky, K.** (2014) High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society* 28 (6), 963–984. <https://doi.org/10.1177/0950017013512714>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. & Bourdeau, J. W.** (2000) An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology* 85 (1), 65–79. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Chesley, N.** (2014) Information and communication technology use, work intensification and employee strain and stress. *Work, Employment and Society* 28 (4), 589–610. <https://doi.org/10.1177/0950017013500112>
- Chowhan, J., Denton, M., Brookman, C., Davis, S., Sayin, F. & Zeytinoglu, I.** (2019) Work intensification and health outcomes of health sector workers. *Personnel Review* 48 (2), 342–359. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0287>
- Crawford, E. R., LePine, J. A. & Rich, B. L.** (2010) Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology* 95 (5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Daniels, K., Le Blanc, P. & Davis, M.** (2014) The models that made job design. Teoksessa M. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (toim.) *An introduction to contemporary work psychology*. Chichester, UK: Wiley Blackwell, 63–89.
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N.** (2016) Review of 30 years of longitudinal studies on the associations between job insecurity and health and well-being. *Australian Psychologist* 51 (1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Downes, P. E., Reeves, C. J., McCormick, B. W., Boswell, W. R. & Butts, M. M.** (2020) Incorporating job demand variability into job demands theory: A meta-Analysis. *Journal of Management* 47 (6), 1630–1656. <https://doi.org/10.1177/0149206320916767>

- Edwards, B. D., Franco-Watkins, A. M., Cullen, K. L., Howell, J. W. & Acuff, R. E.** (2014) Unifying the challenge-hindrance and sociocognitive models of stress. *International Journal of Stress Management* 21 (2), 162–175. <https://doi.org/10.1037/a0034730>
- Franke, F.** (2015) Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel Psychology* 14 (1), 17–27. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000120>
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. & Tomlinson, M.** (1988) *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Granter, E., Wankhade, P., McCann, L., Hassard, J. & Hyde, P.** (2019) Multiple dimensions of work intensity: Ambulance work as edgework. *Work, Employment & Society* 33 (2), 280–297. <https://doi.org/10.1177/0950017018759207>
- Green, F.** (2004) Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work. *Eastern Economic Journal* 30 (4), 615–625.
- Hakanen, J.** (2017) Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 116–133.
- Halbesleben, J. R. B.** (2010) A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove: Psychology Press, 102–117.
- Hobfoll, S.** (2010) Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. Teoksessa S. Folkman & P. E. Nathan (toim.) *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. New York: Oxford University Press, 127–147.
- Huhtala, M., Geurts, S., Mauno, S. & Feldt, T.** (2021) Intensified job demands in healthcare and their consequences for employee well-being and patient satisfaction: A multilevel approach. *Journal of Advanced Nursing* 77 (9), 3718–3732. <https://doi.org/10.1111/jan.14861>
- Karasek, R. & Theorell, T.** (1990) *Health work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J.** (2017) Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior* 38 (6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>

- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M. & Ulferts, H.** (2015) Changes in work intensification and intensified learning: Challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology* 30 (7), 786–800. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0065>
- Kubicek, B., Paškvan, M. & Korunka, C.** (2015) Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of Job Demands Scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology* 24 (6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Kubicek, B. & Tement, S.** (2016). Work intensification and the work-home interface: The moderating effect of individual work-home segmentation strategies and organizational segmentation supplies. *Journal of Personnel Psychology* 15 (2), 76–89. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000158>
- Lazarus, R. & Folkman, S.** (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. & LePine, M. A.** (2005) A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal* 48 (5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U.** (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, 73–99.
- Mauno, S. & Kinnunen, U.** (2021). The importance of recovery from work in intensified working life. Teoksessa C. Korunka (toim.) *Flexible working practices and approaches: Psychological and social implications of a multifaceted phenomenon*. Springer: New York, 59–77.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Feldt, T.** (2010) Job demands and resources as antecedents of work engagement: A qualitative review and directions for future research. Teoksessa S. L. Albrecht (toim.) *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edward Elgar, 111–128. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00016>

- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M.** (2007) Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 70 (1), 149–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T. & Minkkinen, J.** (2020) Intensified job demands and job performance: Does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health* 58 (3), 224–237. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0067>
- Mauno, S., Kubicek, B., Minkkinen, J. & Korunka, C.** (2019a) Antecedents of intensified job demands: Evidence from Austria. *Employee Relations* 41 (4), 694–707. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0094>
- Mauno, S. & Minkkinen, J.** (2020) Profiling a spectrum of mental job demands and their linkages to Employee Outcomes. *Journal for Person-Oriented Research* 6 (1), 56–72. <https://doi.org/10.17505/jpor.2020.22046>
- Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E.** (2019b) Nakertaako työn intensiivisyys työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus* 38 (4), 271–289. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202001311712>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M. & Feldt, T.** (2019c) Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 4 (1): article 3. <https://doi.org/10.16993/sjwop.60>
- Mazzola, J. J. & Disselhorst, R.** (2019) Should we be “challenging” employees? A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrances model of stress. *Journal of Organizational Behavior* 40, 949–961. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Meijman, T. F. & Mulder, G.** (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. Drenth & H. Thierry (toim.) *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2). Hove: Psychology Press, 5–33.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M.** (2019) Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (4), 255–301.

- Oppenauer, V. & Van De Voorde, K.** (2018) Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study. *The International Journal of Human Resource Management* 29 (2), 311–337. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1146321>
- Pongratz, H. J. & Voß, G. G.** (2003) From employee to ‘entreployee’: Towards a ‘self-entrepreneurial’ work force? *Concepts and Transformation* 8, 239–254. <https://doi.org/10.1075/cat.8.3.04pon>
- Rosa, H.** (2003) Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations* 10 (1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00309>
- Rosa, H.** (2013) *Social acceleration: A new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.** (2002) The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H.** (2019) An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment* 35 (4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Searle, B. J. & Lee, L.** (2015) Proactive coping as a personal resource in the expanded job demands-resources model. *International Journal of Stress Management* 22 (1), 46–69. <https://doi.org/10.1037/a0038439>
- Stenman, J., Itkonen, H., Auvinen, E., Huhtala, M., Mauno, S. & Feldt, T.** (2020) Työn intensifikaation profiilit suomalaisilla johtajilla: Yhteydet työhyvinvointiin ja työnkuvan vaihtoajatuksiin. *Työelämän tutkimus* 18 (2), 135–153. <https://doi.org/10.37455/tt.94882>
- Vuori, V., Helander, N. & Okkonen, J.** (2019) Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work* 21, 237–252. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>

---

**Saija Mauno, Jaana Minkkinen, Taru Feldt, & Mari Herttalampi**

Do intensified job demands increase work engagement? Findings from different occupational fields and by forms and levels of intensification

This study investigated the associations between different forms of intensified job demands and work engagement in a sample consisting of nine occupational fields (N = 7,786). The results of the survey study were analysed by regression analysis, which was carried out in each occupational field. Based on these findings, the associations between intensification and work engagement differed depending on the type and level of intensification, and partially depending on the occupational field. Experiences of accelerated working pace were related to lower work engagement in almost all the occupational fields. In addition, increased learning demands at work associated with higher work engagement among some of the occupational fields. However, work engagement was found to be highest when learning demands were at a moderate level, whereas both very high and very low learning demands associated with low work engagement. Taken together, the results show that intensified job demands are not solely straining. Rather, certain types of intensification in certain occupational fields can also have positive consequences.