

Joona Partanen

**KOULUTUSMAHDOLLISUUKSIEN SEKÄ  
TYÖSUORITUKSEN JA PÄTEVYYDEN  
ARVIOINNIN YHTEYS TYÖN IMUN  
KOKEMUKSIIN**

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Maaliskuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Joona Partanen: Koulutusmahdollisuuksien sekä työsuorituksen ja pätevyiden arvioinnin yhteys työn imun kokemuksiin  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, Elinikäinen oppiminen ja kasvatustieteet  
Maaliskuu 2023

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko koulutusmahdollisuuksilla sekä työsuorituksen ja pätevyiden arvioinnilla yhteyttä työntekijöiden työn imun kokemuksiin. Työn imun yhteyttä tutkittiin Karasekin JDC- ja JDCS-mallin sekä Warrin vitamiinimallin kautta. JDC-mallilla kuvataan työntekijän hallinnan ja vaatimusten mahdollisuuksia. Parannetussa JDCS-mallissa niiden rinnalle lisättiin sosiaalisen tuen ulottuvuus. Warrin vitamiinimalli puolestaan tarkastelee työhyvinvointia siihen vaikuttavien erilaisten työnpiirteiden kautta.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jonka aineisto saatiin yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston aineistoista. Työn imua mitattiin kolmella Likert-asteikkoon pohjautuvalla väittämällä, ja vastaajia pyydettiin kertomaan koulutusmahdollisuuksistaan sekä työsuorituksen ja pätevyytensä arvioinnista. Käytettyyn aineistoon vastanneita työntekijöitä oli 1555 kappaletta, jotka oli valittu otantana. Käytettyä aineistoa analysoitiin SPSS-ohjelmistolla kvantitatiivisin menetelmin.

Tutkimuksesta saadut tulokset osoittavat, että työntekijöiden välisissä työn imun kokemuksissa oli eroja. Palkalliseen koulutukseen osallistuneiden; kokeneemman työntekijän, mentorin, tai opettajan ohjaamana opiskelleiden; verkkomateriaalien avulla itsenäisesti opiskelleiden ja useammin kuin kolmena päivänä palkalliseen koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden kohdalla havaittiin eroja verrattuna verrokkiryhmään. Verkkomateriaalien avulla itsenäisesti opiskelun sekä koulutuspäivämäärien kohdalla havaittu yhteys työn imuun kuitenkin ylitti valitun riskitason. Työsuorituksen ja pätevyiden arvioinnin kohteeksi järjestelmällisesti päässeiden ja niiden, joiden työsuoritusta ja pätevyyttä ei arvioitu järjestelmällisesti, välillä oli myös havaittavissa eroja. Työsuorituksen ja pätevyiden arvioinnin sekä työn imun välisen yhteyden riskitaso kuitenkin ylitti valitun riskitason. Työsuorituksen ja pätevyiden arvioinnin, verkkomateriaalien avulla suoritetun itsenäisen opiskelun sekä koulutuspäivämäärien yhteyttä työn imuun ei tässä tutkimuksessa voitu osoittaa.

Avainsanat: työn imu, pätevyiden arviointi, työsuorituksen arviointi, koulutusmahdollisuudet, työelämä

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TEOREETTINEN VIIITEKEHYS</b> .....	<b>6</b>
2.1	Työn imu .....	6
2.2	Koulutuksen yhteys työhyvinvointiin .....	8
2.3	Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työhyvinvointiin .....	9
<b>3</b>	<b>TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>12</b>
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	12
4.2	Aineistonkeruu .....	13
4.3	Aineiston analyysi .....	14
4.4	Mittarit ja muuttujat.....	14
4.4.1	<i>Työn imun mittarit</i> .....	14
4.4.2	<i>Työssä kouluttautumisen mittarit</i> .....	17
4.4.3	<i>Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin mittarit</i> .....	19
4.5	Luotettavuus ja eettisyys .....	19
<b>5</b>	<b>TUTKIMUSTULOKSET</b> .....	<b>21</b>
5.1	Työn imu .....	21
5.2	Koulutusmahdollisuuksien yhteys koettuun työn imuun .....	21
5.3	Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työn imuun.....	27
<b>6</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>29</b>
6.1	Työntekijöiden kokema työn imu.....	29
6.2	Koulutuksen yhteys koettuun työn imuun .....	29
6.3	Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työn imuun.....	31
6.4	Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet .....	31
6.5	Pohdinta .....	32
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>33</b>
	Aineisto .....	33
	Kirjallisuus .....	33
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>36</b>

# 1 JOHDANTO

Kokemukset työssä viihtymisestä ovat olleet minulle jo useiden vuosien ajan mielenkiintoisia. Koen työssä viihtymisen merkittävimmäksi asiaksi työssä menestymisen kannalta. Työssä viihtymiseen vaikuttavat monet eri asiat, mutta valikoin tähän kandidaatintutkielmaan tarkasteltavaksi työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin sekä koulutusmahdollisuudet. Perinteisesti palkkaa pidetään merkittävänä motivaatiotekijänä työssä viihtymisen kannalta, mutta uskon erityisesti nyky-yhteiskunnassa työssä viihtymiseen vaikuttavan enemmän kokemukset oman työn merkittävyydestä. Työn imu on käsitteenä myös minua henkilökohtaisesti kiinnostava asia: miksi toiset kokevat työnsä niin innostavaksi ja motivoivaksi, kun taas toiset kokevat saman tehtävän täysin vastenmieliseksi. Onko työn imun tunnetta mahdollista kasvattaa myös näillä vastenmieliseksi työnsä kokevilla henkilöillä?

Olen nähnyt henkilökohtaisesti ympärilläni työnsä kanssa tuskailevia ihmisiä ja toisaalta taas työstään aidosti innostuvia ihmisiä. Olen myös itse ollut molemmissa tilanteissa, joten koen työn imun tunteen olevan itselleni tuttua. En kuitenkaan ole täysin varma siitä, mitkä tekijät ovat olleet vaikuttamassa koettuun työn imuun. Toisinaan työtehtävät ovat olleet hyvin samankaltaisia ja toisinaan hyvin erilaisia, mutta se ei mielestäni yksinään selitä koettua työn imua.

Työhyvinvointi on ajankohtainen esimerkiksi käynnissä olevan sosiaali- ja terveydenhoitoalan työtaistelun vuoksi. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan työhyvinvoinnista on keskusteltu jo pitkään, mutta tarkastelu on painottunut pääasiassa resursointiin (Sandell, 2022). Vaikuttaisi siis siltä, että työelämässä ruvetaan painottamaan enemmän työssä viihtyvyyttä kuin esimerkiksi palkkaa tai asemaa (Ala-Mettälä, 2010; Simonen, 2021).

Tutkimuksen muodostumista vauhditti myös yhteiskunnallisesta tietoarkistosta löytynyt mielenkiintoinen aineisto. Aineistoksi löydetty työolobarometri 2019 mahdollisti itseäni kiinnostavan työhyvinvoinnin sekä työelämän tutkimisen. Kiinnostavan aineiston pohjalta lähtivät myös

tutkimuskysymykset sekä teoriat tarkentumaan. Teorian etsinnän yhteydessä alun perin tutkimukseen suunniteltu palkkauksen näkökulma vaihtui, ja tutkimus hioutui nykyiseen muotoonsa.

Tämä kandidaatintutkielma suoritetaan määrällisen tutkimuksen muodossa. Määrällisessä tutkimuksessa tutkittavia asioita sekä niiden ominaisuuksia esitetään yleisesti kuvaillen numeroita apuna käyttäen (Vilka, 2007, s. 14). Näin saadaan muodostettua yleiskuvaa tutkitusta asiasta sekä sen ominaisuuksista ja kartoitettua ideoita mahdollisille jatkotutkimuksille. Tällä määrällisellä tutkimuksella voimmekin pyrkiä löytämään niitä asioita, joilla on mahdollisia vaikutuksia työn imun kokemuksiimme.

Uskon tämän tutkielman avaavan hieman paremmin niin itselleni kuin sitä lukeville, mitkä asiat vaikuttavat työn imun kokemuksiin. Näen tästä olevan hyötyä niin työntekijöille kuin työnantajillekin, jotka saavat paremman tiedon ja ymmärryksen siitä, mitkä asiat ovat yhteydessä koettuun työn imuun. Tarvittaessa he kykenevät muuttamaan toimintaansa, jotta koettua työn imua voitaisiin mahdollisesti kasvattaa ja ylläpitää.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1 Työn imu

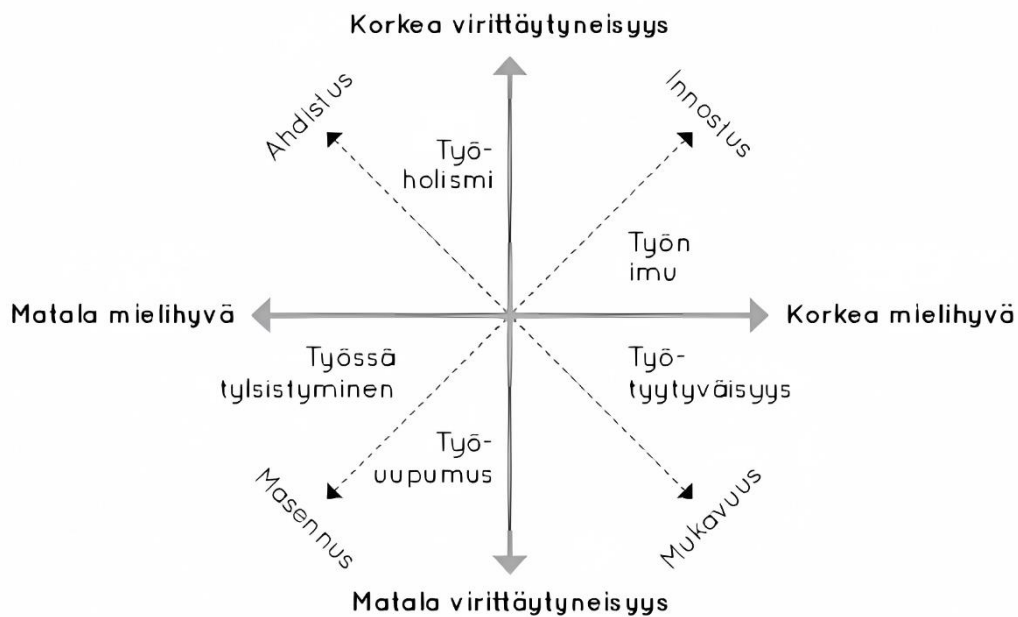
Hakasen (2011, s. 17, 38–42 & 128–130) mukaan työn imu on positiivisen psykologian myötä esiin noussut käsite, jonka alullepanivat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker. Työn imu kuvaa aitoa positiivista tunne- ja motivaatiotilaa työnteossa. Hänen mukaansa nykyaikana ei enää riitä, että työntekijä on perinteisessä mielessä terve – sairastelee harvoin ja on läsnä työpaikalla. Työstään innostunut ja motivoitunut työntekijä on paitsi tuotteliaampi ja omistautuneempi, mutta myös levittää työn imun kokemusta ympärilleen ja kokee suurempaa hyvinvointia myös vapaa-ajallaan esimerkiksi perhe-elämässä. Työn imun kokemusten voidaankin nähdä olevan hyvin merkityksellisiä kansalaisten hyvinvoinnin sekä talouden kannalta.

Hakanen (2011, s. 19) kirjoittaa, että Eudaimonisen näkökulman mukaan – jota edusti esimerkiksi Aristoteles – parasta hyvinvointia tuottaa mahdollisuus toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mitä on arvokasta ja hyveellistä tehdä. Eudaimonista hyvinvointia tuottavat asiat eivät välttämättä tuota välitöntä mielihyvää ja tähän ajatteluun myös työn imu nojaa. Töissä ei tule välttämättä olla jatkuvasti kivaa, vaan hyvän olon tunne voi syntyä myös ponnistelun ja onnistumisen kautta. Hänen mukaansa moni työntekijä kuvaileekin palkitsevimmitilanteiksi haastavat ja vaikeat tilanteet, joista on lopulta onnistuttu pääsemään eteenpäin. Vaikuttaakin siltä, että työltä kaivataan enemmän haasteita ja ongelmanratkaisua, kuin yksinkertaista suorittavaa tehtävää.

Hakanen (2011, s. 21–23) esittelee työhyvinvoinnin eri tilat, joita on tarkasteltava ymmärtääkseen työn imua. Tunnepohjaisessa hyvinvoinnissa tilat jaetaan vireystilan ja mielihyvän mukaan neljään ulottuvuuteen: työholismiin, työn imuun, työtyytyväisyyteen ja työuupumukseen. Työhyvinvoinnin tila määräytyy koetun aktiivisuustason ja mielihyvän määrän mukaan (kuva 1). Työhyvinvoinnin

tila ei ole yhteen tilaan lukkiutuva, vaan se voi vaihdella, mutta pitkällä aikavälillä tila on yleensä melko pysyvä. Tästä syystä on tärkeää tunnistaa oman hyvinvoinnin tila ja sen kehityssuunta. Samassa työtehtävässäkään työskentely ei takaa sitä, että henkilöt kokisivat samankaltaista työhyvinvoinnin tilaa.

Vuoden 2019 työolobarometriin lisättiin ensimmäistä kertaa työn imuun liittyviä kysymyksiä: kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi; kuinka usein olet innostunut työstäsi ja kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi (Keyriläinen, 2020, s. 134).



**KUVA 1.** Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Mäkikangas & Hakanen, 2017)

Työn imun kasvattamisella voidaan nähdä olevan suuri merkitys myös suomalaisen työelämän tulevaisuuden kannalta. Silvennoisen ja Norin (2012, s. 177) mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle jää vuosittain suuri määrä ihmisiä keskimäärin 52-vuotiaana. Myös eläkeiän nostaminen ja kasvava eläkeikäisten osuus työelämässä tulee vaatimaan heidän mukaansa muutoksia työelämässä. Silvennoisen ja Norin (2012, s.182–184) sekä Hörkön ja kollegoiden (2022, s. 10–16) mukaan koulutukseen osallistuminen on riippuvainen henkilön iästä, sukupuolesta sekä asemasta työelämässä. He lisäävät, että työnantajat kouluttavat eniten keski-ikäisiä, naisia ja korkeakoulutettuja. Uskonkin, että kouluttamalla työelämässä kaikkia tasapuolisesti kykenemme vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrää sekä laskemaan valtion kuluja

## *2.2 Koulutuksen yhteys työhyvinvointiin*

Laine (2015, s. 30–31) nostaa esiin, että henkilöstön osaaminen on jo pitkään tunnustettu yritysmaailmassa strategisena kilpailutekijänä. Henkilöstön työhyvinvointi nähdään yhtenä edellytyksenä osaamisen kehittymiselle ja osaamisen kehittymisen voidaan nähdä olevan myös yhteydessä henkilöstön työhyvinvoinnin kehittymiseen. Vastaavasti myös työhyvinvoinnin nähdään rakentuvan kouluttautumisen myötä tulevien oppimismahdollisuuksien ja osaamisen kautta. Hänen mukaansa yhteyden voidaan nähdä olevan myös monimutkaisempi ja kouluttautumisen parantavan työhyvinvointia työn mielekkäänä kokemisen tai korkeamman työmotivaation myötä.

Laineen (2015, s. 36–41) tutkimuksessa selviää, että henkilöstön kouluttamisen ja kehittämisen yhteyksistä työhyvinvointiin ei ole juurikaan suomenkielistä vertaisarvioitua tutkimusta ja muilla kielilläkin vähän. Hänen löytämien tutkimusten perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että oppimismahdollisuudet pääasiassa tuottavat positiivisia hyvinvointivaikutuksia. Ammattitaito ja hyvä osaaminen vaikuttaisivat myös olevan pääasiallisesti yhteydessä positiivisiin hyvinvointivaikutuksiin. Ammatillisella kehitymisellä vaikuttaisi olevan kuitenkin myös emotionaalista kuormitusta lisääviä ja hyvinvointia kuluttavia vaikutuksia.

Laine (2015, s. 41) nostaakin esiin, että tutkimusten puute työhyvinvoinnin ja koulutuksen yhteydestä voi johtua edelleen vahvasti vallitsevasta perinteisestä työn kuormitustekijöiden ja jaksamiskysymysten näkökulmasta. Toisaalta myös työhyvinvoinnin käsitteen operationalisoitumisen puute vaikeuttaa tutkimusten tekemistä.

Feldtin ja kollegoiden (2017, s. 44–45) mukaan laajalti käytössä olevassa Karasekin vaatimus-hallinta-mallissa (JDC) työn hallintaan sisältyvät mahdollisuudet vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työn monipuolisuus. Vaatimuksilla taas tarkoitetaan työn määrällistä ylikuormitusta, roolikonflikteja ja aikapaineita. Aktiivinen työ, jossa on korkeat hallintamahdollisuudet ja vaatimukset, on nähty luovan parhaat mahdollisuudet työntekijän oppimiselle, työmotivaatiolle ja työssä kehittymiselle. Kritiikin myötä Karasek loi yhteistyössä Theorellin kanssa työn vaatimus-hallinta-tuki-mallin. Tämä malli lisäsi ulottuvuuteen tarkasteltavaksi



sosiaalisen tuen. Aktiivinen työkin voi olla uudemman mallin mukaisesti kuormittavaa, mikäli sosiaalisen tuen määrä on vähäistä.

Oppimismahdollisuuksien on havaittu lisäävän luottamusta organisaatiota kohtaan, mikä vastaavasti lisää tyytyväisyyttä työssä ja edelleen työntekijän oppimista (Reegård, 2015, s. 129–130; Feldt ym., 2017, s. 44–46; Hörkkö ym., 2022, s. 10–12). Oppimismahdollisuudet työssä onnistuvat näin luomaan tilanteen, jossa työntekijän taidot kehittyvät ja työhyvinvointi kasvaa, joka taas saa työntekijän haluamaan oppimaan lisää.

### *2.3 Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työhyvinvointiin*

Feldt ja kollegat (2017, s. 45–46) esittelevät Karasekin JDCS-malliin, johon on lisätty sosiaalisen ulottuvuuden mittari huomioimaan työpaikkojen sosiaaliset suhteet ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin. Mallissa sosiaalisen tuen määrän nähdään olevan yhteydessä siihen, koetaanko työ eristäytyneenä vai yhteisöllisenä. Heidän mukaansa kuormittavana pidetyn työn on katsottu olevan erityisen haitallista työntekijälle, kun sosiaalisen tuen määrä on vähäistä. Youngin ja Danielin (2003, s. 148) mukaan arvioimalla voidaan osoittaa olevansa kiinnostuneita työntekijän suoriutumisesta sekä osaamisesta, mutta myös antaa tälle palautetta ja mahdollisesti tukea työstään. Heidän mukaansa arvioinnin puute heikentää luottamusta, mikäli henkilö kokee olevansa luottamuksen arvoinen, mutta ei saa luottamusta. Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin voidaankin siis nähdä olevan esimerkki yhdenlaisesta sosiaalisen tuen muodosta.

Feldt ja kollegat (2017, s. 51–54) esittelevät Peter Warrin kehittämän vitamiinimallin, jonka mukaan sosiaalinen tuki, palaute työstä, arvostus ja esimiehen tuki ovat työssä hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Mallin mukaan liiallinen sosiaalinen tuki ja työstä saatu palaute kuitenkin heikentävät hyvinvointia. Vastaavasti arvostus ja esimieheltä saatu tuki eivät tietyn pisteen jälkeen enää lisää tai vähennä hyvinvointia. Heidän mukaansa tarkkojen rajojen määrittäminen sille mikä on liikaa, on kuitenkin vaikeaa. Tämä johtuu osittain vähäisestä tutkimuksesta, mutta myös mahdollisista eroista yksilöiden välillä.

Xanthopoulou ja kollegat (2007, s. 124 & 130) toteavat henkilökohtaisten resurssien, kuten kokemuksen omasta arvokkuudesta ja kyvykkyydestä osana

organisaatiota, olevan yhteydessä stressinsietokykyyn sekä fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Bakker ja kollegat (2004, s. 92 & 95–98) toteavat lisäksi korkeamman sosiaalisen tuen ja työnjohdon valmennuksen olevan yhteydessä matalampaan työn kuormittavuuteen.

Berlinin (2008, s. 76–80) mukaan kokemuksen positiivisesta palautekokemuksesta voi muodostaa positiivisen ja negatiivisen palautteen saaminen. Pelkän negatiivisen palautteen ei kuitenkaan havaittu luovan kokemusta hyvästä palautekokemuksesta. Hän lisää, että konkreettinen ja positiivinen palaute toimivat kannustavina, mutta myös tulevaisuutta kohti suuntaava ja rakentava palaute koettiin hyvänä. Palautteen koettiin myös vähentävän epävarmuutta sekä auttavan vahvistamaan käsitystä siitä, että tekee työnsä oikein. Jotta työntekijälle muodostuu hyvä kokemusta palautteesta, on tärkeää huolehtia, että keskittyy antamaan työntekijälle positiivista palautetta sekä mahdollisesti kriittistä parantamiseen ja kehittymiseen keskittyvää palautetta.

# 3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkielmassa tarkastellaan kouluttautumismahdollisuuksien sekä työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteyttä työn imun kokemuksiin. Ensimmäisenä tarkastellaan työntekijöiden kokemaan työn imua. Toisena tutkittiin, näkyvätkö koulutusmahdollisuudet työntekijöiden kokemassa työn imussa. Lisäksi pyritään selvittämään, millä tavalla työsuorituksen ja pätevyyden arviointi vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työn imuun. Pääkysymykseksi muodostui:

- Millainen on työntekijöiden kokema työn imu?

Alakysymyksiksi tutkimukseen muodostuivat seuraavat kaksi:

- Miten koulutusmahdollisuudet näkyvät työntekijöiden kokemassa työn imussa?
- Miten työsuorituksen ja pätevyyden arviointi vaikuttaa työn imun kokemuksiin?

Tutkimuksella halutaan saada selville, onko koulutusmahdollisuuksilla sekä työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnilla yhteyttä työn imuun kokemuksiin. Lisäksi halutaan saada selville minkä tyyppisiä mahdolliset yhteydet ovat. Tutkimuksessa oli alun perin tarkoituksena tutkia palkan vaikutuksia työn imun kokemuksiin, mutta aineiston tarkemman tutkimisen sekä löydetyn teorian pohjalta tilalle muodostui kysymys työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteydestä työn imuun.

# 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

## 4.1 Tutkimusmenetelmä

Vilkan (2007, s. 13–14) mukaan määrällisessä tutkimuksessa asioita pyritään tarkastelemaan numeerisesti ja vastaamaan kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. Saadut tulokset esitetään numeroina ja tutkijan tehtävänä on tarkastella näitä tutkimuksessa saatuja numeerisia arvoja sekä selittää ne sanallisesti. Henkilöitä koskevassa tutkimuksessa asiat on muutettava rakenteellisesti strukturoimalla ja operationalisoimalla.

Määrällisen tutkimuksen tehtävänä on Vilkan (2007, s. 19) mukaan selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmisiin liittyviä asioita ja ominaisuuksia tai luontoa koskevia ilmiöitä. Selittävän tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä antamaan asiaan perusteltua lisätietoa tai pyrkiä esittämään asian taustalla olevia syitä. Hänen mukaansa tarkoituksena onkin selvittää asioiden taustalla mahdollisesti olevia syy-seuraus-suhteita eli kausaalisuhteita ja pyrkiä tekemään asiat aiempaa selvemmin ymmärrettäväksi tai ymmärrettäväksi. Tällä tutkimuksella pyritäänkin löytämään mahdollisia yhteyksiä työn imun ja eri tekijöiden välillä.

Operationalisoinnilla tarkoitetaan Vilkan (2007, s. 14–15) sekä Tietoarkiston (2021a) kvantitatiivisen käsikirjan mukaan tutkimukseen liittyvien asioiden muuttamista sellaiseksi, että tutkittava ymmärtää ne arkiymmärryksellään. Strukturoinnissa tutkittava asia sekä sen ominaisuudet suunnitellaan ja vakioidaan. Tutkittava asia ja sen ominaisuudet vakioidaan strukturoinnissa kyselylomakkeeseen niin, että kaikki ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja samat kysymykset voidaan esittää kaikille vastaajille. Jokaiselle tutkittavalla asialle muodostetaan arvo, joka voidaan esittää esimerkiksi kirjaimina tai numeroina.

## 4.2 Aineistonkeruu

Aineistoksi valittiin vuoden 2019 työolobarometri, joka on saatavilla yhteiskuntatieteellisestä tietokannasta. Keyriläisen (2020, s. 11–12) mukaan työolobarometri on vuodesta 1992 lähtien vuosittain tehty otantatutkimus, joka kattaa koko palkansaajaväestön. Työolobarometrissä palkansaajaksi käsitetään tutkimuksessa henkilö, joka työskentelee vähintään 10 tuntia viikossa. Aineiston tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä tehdyissä puhelinhaastatteluuissa, joihin vastasi 1555 palkansaajaa. Tutkimus kuvaa työelämän laadun ja työolojen muuttumista palkansaajien näkökulmasta. Hänen mukaansa aineistosta saatuja tuloksia hyödynnetään laajasti työelämää koskevissa tutkimuksissa, poliittisessa päätöksenteossa sekä työlainsäädännön valmisteluissa.

Vuoden 2019 aineisto valikoitui tutkimuksen kohteeksi 2020 alkaneen koronapandemian vuoksi. Kuten Keyriläinen (2020, s. 9) kirjoittaa, koronapandemia toi selvemmin näkyviin työelämään liittyvää eriarvoisuutta esimerkiksi sosioekonomista asemaa vertaillen. On varmasti mahdotonta vielä sanoa, onko koronapandemialla pitkäaikaisia vaikutuksia työelämään vai ovatko vaikutukset jo katoamassa. Toisaalta vuoden 2019 aineisto on ensimmäinen, jonka tutkimuslomakkeessa kysyttiin työn imuun, stressiin ja työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä (Keyriläinen, 2020, s. 12). Kyseessä lienee siis mahdollisesti ainoa työolobarometri, josta voimme tarkastella työn imuun, stressiin ja työn kuormittavuuteen liittyviä kysymyksiä normaalien olosuhteiden vallitessa.

Aineiston valintaan vaikutti myös kandidaatintutkielman suorittamisen aikataulu. Kyselyn teettäminen itse vaatisi aikaa ja varmuutta vastauksien saamisesta ei ole. Vilkka (2007, s. 106) mainitseekin, että aineiston keräämiseen varataan tavallisesti 10–14 päivää. Aineiston keruussa käytetty otantamenetelmä mahdollistaa myös kokonaiskuvan muodostamisen perusjoukosta (Vilkka, 2007, s. 52). Vastaavan yhtä kattavan aineiston kerääminen olisi vaatinut merkittäviä resursseja.

### 4.3 Aineiston analyysi

Kyselyyn vastasi yhteensä 1555 palkansaajaa. Osaan esitetyistä kysymyksistä kaikki palkansaajat eivät vastanneet, joten vastanneiden henkilöiden kokonaismäärä vaihtelee hieman kysymyksittäin. Aineisto analysoidaan IBM:n kehittämällä SPSS-ohjelmistolla. Tietoarkistosta hankittu työolobarometri oli valmiiksi muotoiltu sopivaan muotoon SPSS-ohjelmaa varten. Aineistossa esiintyi muutamia puuttuvia vastauksia ja kysymykseen vastaamisesta pidättäytyneiden vastaukset käsiteltiin myös puuttuvina.

Tutkimukseen valittiin riskitasoksi 5 %. Ryhmien välisten erojen katsottiin siis olevan tilastollisesti merkitseviä, mikäli niiden  $p \leq 0.05$ . Tämä tarkoittaa, että testien tulos pätee 95 % pätevyydellä perusjoukossa, mutta todennäköisyys virheeseen on 5 % (Vilkka, 2007, s. 132).

### 4.4 Mittarit ja muuttujat

#### 4.4.1 Työn imun mittarit

Energisyyden tunnetta työtä tehdessä kyselyssä kartoitettiin kysymyksellä ”Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi”. Vastausvaihtoehdot oli Likert-asteikolla 6. 1 = Ei koskaan, 2 = harvoin, 3 = joskus, 4 = usein, 5 = aina ja 6 = ei osaa sanoa. Vastausta ”ei osaa sanoa” kuvaava arvo 6 käsiteltiin puuttuvana vastauksena, jotta mitta-asteikko säilyy välimatka-asteikollisena. Taulukosta 2 on nähtävillä, että ”Ei osaa sanoa”-vastauksia oli 4 ja puuttuvia vastauksia 2. Kokonaisuudessa puuttuvia vastauksia oli siis 6. Tämän muutoksen myötä näemme taulukosta 1, että kokemukset energisyyden tunteesta työtä tehdessä saa vastaajien keskuudessa keskiarvon 3,60 ( $k_h = ,725$  ja  $M_d 4,00$ ).

Innostuksen tunnetta työssä tutkittiin kysymyksellä ”Kuinka usein olet innostunut työstäsi”. Vastausvaihtoehdot sijoituivat samanlaiselle Likert-asteikolle kuin energisyyden tunnetta tutkivassa kysymyksessä. Innostuksen tunnetta tutkivassa kysymyksessä vastausta ”ei osaa sanoa” kuvaava arvo 6 käsiteltiin myös puuttuvana vastauksena. Taulukosta 3 näemme, että innostuksen tunnetta työssä mittaava kysymys sisälsi yhteensä 4 puuttuvaa vastausta, kun 2 ”ei osaa sanoa”-vastausta käsiteltiin puuttuvina. Kun vaihtoehto

”ei osaa sanoa” käsitellään puuttuvana, näemme taulukosta 1, että vastausten keskiarvoksi saadaan 3,66 (Kh = ,737 ja Md = 4,00).

Työhön uppoutumista mitattiin kysymyksellä ”Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi”. Edellisten kysymysten tavoin myös työhön uppoutumista kysymys noudatti Likert-asteikkoa 1–6. Taulukosta 4 havaitsemme, että arvon 6 saaneita vastauksia oli 7, jotka käsiteltiin puuttuvana. Puuttuvia vastauksia oli siis lopulta 9 kappaletta. Taulukkoa 1 tarkastelemalla havaitsemme, että työhön uppoutumisen keskiarvo oli 3,50 (kh = ,808 ja Md = 4).

Vastaaajien keskuudessa oli yleisintä kokea eri työn imun osa-alueita usein. Keskimäärin vastaajat kokivat työn imua edes joskus jokaisella osa-alueella. Näistä kolmesta työn imua mittaavasta muuttujasta päätettiin muodostaa summamuuttuja. Aluksi on tarkasteltava mittarin luotettavuutta. Mittaamista varten kehitetty summamuuttuja on riittävän luotettava Cronbachin alfan ylittäessä arvon 0,7. Yli 0,7 ylittävää arvoa pidetään riittävänä kertoimena mittarin luotettavuutta ja sisäistä konsistenssia tarkastellessa. Muodostetun summamuuttujan luotettavuutta ei voida parantaa merkittävästi minkään muuttujan poistamisella. Vain muuttujan ”Kuinka usein olet täysin...” poistamisella summamuuttujan luotettavuutta voidaan hiukan parantaa, mutta merkittävää parannusta Cronbachin alfaan ei saavuteta. Summamuuttujan luotettavuuden ollessa riittävän korkea ja muuttujien poistamisella olevan vain vähäinen vaikutus Cronbachin alfaan, säilytetään kaikki alkuperäiset muuttujat summamuuttujassa. Summamuuttujan muodostukseen liittyvät taulukot (taulukot 20 ja 21) ovat nähtävissä liitteissä.

**TAULUKKO 1.** Työn imun eri muuttujien vastaajamäärät (N), keskiarvot (ka), mediaanit (Md) sekä keskihajonnat (kh)

	[K57A] Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:	[K57B] Kuinka usein olet innostunut työstäsi:	[K57C] Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi:
N Valid	1549	1551	1546
Missing	6	4	9
Mean	3,60	3,66	3,50
Median	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,725	,737	,808

## TAULUKKO 2. Energisyyden tunne työtä tehdessä

*[K57A] Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei koskaan	9	,6	,6	,6
	Harvoin	108	6,9	7,0	7,6
	Joskus	461	29,6	29,8	37,3
	Usein	885	56,9	57,1	94,4
	Aina	86	5,5	5,6	100,0
	Total	1549	99,6	100,0	
Missing	Ei osaa sanoa	4	,3		
	System	2	,1		
	Total	6	,4		
Total		1555	100,0		

## TAULUKKO 3. Innostuksen tunne työtä tehdesä

*[K57B] Kuinka usein olet innostunut työstäsi:*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei koskaan	7	,5	,5	,5
	Harvoin	97	6,2	6,3	6,7
	Joskus	440	28,3	28,4	35,1
	Usein	878	56,5	56,6	91,7
	Aina	129	8,3	8,3	100,0
	Total	1551	99,7	100,0	
Missing	Ei osaa sanoa	2	,1		
	System	2	,1		
	Total	4	,3		
Total		1555	100,0		

## TAULUKKO 4. Uppoutuneisuus työtä tehdessä

*[K57C] Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi:*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei koskaan	22	1,4	1,4	1,4
	Harvoin	153	9,8	9,9	11,3
	Joskus	495	31,8	32,0	43,3
	Usein	784	50,4	50,7	94,0
	Aina	92	5,9	6,0	100,0
	Total	1546	99,4	100,0	
Missing	Ei osaa sanoa	7	,5		
	System	2	,1		
	Total	9	,6		
Total		1555	100,0		



#### 4.4.2 Työssä kouluttautumisen mittarit

Työssä kouluttautumista mitattiin kysymällä viimeisen 12 kuukauden aikana palkalliseen koulutukseen osallistuneiden henkilöiden määrää. Taulukosta 5 näemme, että palkalliseen koulutukseen osallistuneiden osuus (N = 848) oli hieman suurempi kuin niiden, jotka eivät olleet siihen osallistuneet (N = 705). 2 ihmistä ei osannut tai halunnut sanoa. Henkilöille, jotka vastasivat kyllä, esitettiin jatkokysymyksenä ”montako työpäivää?”. Taulukosta 6 näemme, että palkalliseen koulutukseen osallistuneet käyttivät keskimäärin hieman yli 4,5 työpäivää koulutuksiinsa (ka = 4.69, kh = ,566 ja Md = 3). Liitteenä olevasta taulukosta 28 näemme, että palkallisiin koulutuksiin oli vähimmillään käytetty yksi työpäivä ja enimmillään 167 työpäivää. Kaksi henkilöä vastasi kysymykseen ”ei osaa/halua sanoa”. ”Ei osaa/halua sanoa”-vastaukset saivat arvon 999. Nämä vastaukset käsiteltiin puuttuvina, jotta tulokset eivät vääristy.

Taulukosta 7 havaitsemme, että kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana kuluneen vuoden aikana opiskelleiden määrä oli selvästi pienempi (N = 340) kuin heidän, joita ei ollut ohjattu (N = 1215).

Taulukkoa 8 tarkastelemalla näemme, että kuluneen vuoden aikana itsenäisesti opiskelleiden määrä oli hieman suurempi (N = 868) kuin opiskelematta jättäneiden (N = 686). Yksi henkilö ei osannut tai halunnut vastata.

Viimeisenä kysymyksenä kouluttautumisesta kysyttiin verkkomateriaalien avulla opiskelua kysymyksellä ”Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12kk) aikana opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?”. Taulukosta 9 havaitsemme, että 826 henkilöä oli opiskellut verkkomateriaalien avulla ja 729 henkilöä ei.

#### **TAULUKKO 5.** Palkalliseen koulutuksen osallistuminen

*[K21B\_1] Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	848	54,5	54,6	54,6
	Ei	705	45,3	45,4	100,0
	Total	1553	99,9	100,0	
Missing	Ei osaa/halua sanoa	2	,1		
Total		1555	100,0		

**TAULUKKO 6.** Koulutukseen käytettyjen työpäivien tunnusluvut

[K21B\_2] Montako työpäivää?

N	Valid	846
	Missing	709
Mean		4,69
Median		3,00
Mode		1
Std. Deviation		9,125

**TAULUKKO 7.** Kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana opiskeleminen

[K52a] Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	340	21,9	21,9	21,9
	Ei	1215	78,1	78,1	100,0
	Total	1555	100,0	100,0	

**TAULUKKO 8.** Itsenäisesti opiskelu

[K52b] (Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	868	55,8	55,9	55,9
	Ei	686	44,1	44,1	100,0
	Total	1554	99,9	100,0	
Missing	Ei osaa/halua sanoa	1	,1		
Total		1555	100,0		

**TAULUKKO 9.** Verkkomateriaalien avulla opiskelu

[K52c] (Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	826	53,1	53,1	53,1
	Ei	729	46,9	46,9	100,0
	Total	1555	100,0	100,0	

#### 4.4.3 Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin mittarit

Työsuorituksen ja pätevyyden arviointia mitattiin tutkimuksessa kysymällä vastaajilta, arvioidaanko heidän työsuoritustaan ja pätevyyttään järjestelmällisesti niin sanottujen kehittymiskeskustelujen yhteydessä. Taulukosta 10 näemme, että vastaajista (N = 1555) noin 70 prosenttia (N = 1094) ilmoitti, että heidän työsuoritustaan ja pätevyyttään arvioidaan järjestelmällisesti. Hieman yli 25 prosenttia vastaajista (N = 425) kertoi, että heidän työsuoritustaan ja pätevyyttään ei arvioida säännöllisesti. Vastaajista 36 ei osannut sanoa arvioidaanko heidän työsuoritustaan ja pätevyyttään järjestelmällisesti. Heidän vastauksensa käsiteltiin puuttuvina, jotta kyllä ja ei vastanneiden kesken voidaan hakea eroavaisuuksia.

#### TAULUKKO 10. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi

*[K20a\_02] Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittymiskeskustelujen yhteydessä?*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	1094	70,4	72,0	72,0
	Ei	425	27,3	28,0	100,0
	Total	1519	97,7	100,0	
Missing	Ei osaa sanoa	36	2,3		
Total		1555	100,0		

#### 4.5 Luotettavuus ja eettisyys

Vilkan (2007, s. 149–151) ja Tietoarkiston (2021a) mukaan tutkimuksen reliabiliteetti arvioi sitä, miten tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa, mikäli tutkimus suoritetaan uudestaan. Reliabiliteettia voidaan tutkimuksen aikana arvioida esimerkiksi kahdella erilaisella kysymyksellä, jolla pyritään mittaamaan samaa asiaa. Heidän mukaansa saatuja tuloksia ei voi yleistää tutkimuksen ulkopuolelle, vaan niiden voidaan nähdä olevan päteviä vain tietyssä paikassa ja ajassa. Heidän mukaansa validiudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata juuri tarkoitettuja asioita ja sitä voi heikentää esimerkiksi huonosti muotoiltu kysymys, heikot vastausvaihtoehdot tai huonosti arkikielelle selitetyt teoreettiset käsitteet.

Keyriläinen (2020, s. 165) kirjoittaa Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen otoskoon olevan 2096 henkilöä, joista puhelinhaastatteluun

osallistui 1555 henkilöä. Tutkimukseen valittiin suomen kieltä puhuvia 18–64-vuotiaita palkansaajia, jotka tekevät vähintään 10 tuntia töitä viikossa. Henkilöt valittiin satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta ja vastausprosentiksi tuli 78,4 prosenttia. Osallistuneista hieman isompi osuus oli esimerkiksi naisia ja iäkkäämpiä palkansaajia. Kyseiset vinoumat on huomioitu barometrissä käyttämällä korjaavia painokertoimia. Painokertoimien avulla saadut tulokset voi yleistää kattamaan kaikkia suomalaisia palkansaajia. Tässä kandidaatin työssä onkin hyvä huomioida kyseisten vinoumien mahdollisuudet vääristyneissä tuloksissa.

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto oli valmiiksi muodostettu SPSS-ohjelmalla käsiteltäväksi. Tällä onnistuttiin minimoimaan mahdolliset tutkijan virheet tietojen kopioinnissa. Tutkimustuloksista saadut taulukot siirrettiin suoraan tutkielmaan, jotta tekstiä kirjoittaessa kyettäisiin eliminoimaan mahdolliset virheet tuloksien esittämisessä. Lisäksi koko tutkimuksen ajan pyritään asioita tarkastelemaan objektiivisesti ja näkemään tutkimustulokset avoimesti.

Tutkimuksessa käytetty työn imun summamuuttuja muodostettiin samalla tavalla kuin Keyriläisen (2020) työolobarometrissä, joka vastaa myös Hakasen (2011) sekä Mäkikankaan ja kollegoiden (2017) näkemystä. Summamuuttujassa käytetyt työn imua mittaavat kysymykset ovatkin muodostuneet vakiintuneiksi työn imua mittaaviksi väitteiksi.

Tuloksia tarkastellessa on myös huomioitu mahdollisuus hyväksymis- ja hylkäämisvirheeseen. Tietoarkiston (2021c) mukaan hyväksymisvirheessä nollahypoteesi hyväksytään, sen ollessa epätosi. Vastaavasti hylkäämisvirheessä nollahypoteesi hylätään, vaikka se on oikea.

Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla. Käytetystä tutkimusaineistosta on poistettu valmiiksi esimerkiksi sosioekonominen asema, työpaikan toimiala sekä nykyisen työsuhteen kesto vuosina. Vastaajien anonymiteetti onkin korkea, eikä tutkijalla ole mahdollisuutta erotella aineistosta yksittäisiä vastaajia. Aineistoon on vastannut myös suuri määrä henkilöitä, joista on muodostettu osajoukko, jonka perusteella voidaan tehdä perusjoukkoa koskevia päätelmiä (Tietoarkisto, 2021b). Tutkimuksessa käytetyt mittarit on onnistuttu myös rakentamaan selkeiksi ja arkikieliseksi. (Tietoarkisto, 2021a.)

# 5 TUTKIMUSTULOKSET

## 5.1 Työn imu

Ensimmäisenä tutkittiin vastaajien kokemaa työn imua. Kyselyssä oli mahdollista vastata erilaisiin työn imua mittaaviin väittämiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1 = ei koskaan, 5 = aina). Näistä erilaisista työn imua mittaavista väittämistä saatiin muodostettua työn imun summamuuttuja, jota käsiteltiin enemmän kappaleessa 4. Tarkastelemalla taulukkoa 11 näemme, että vastaajat (N = 1542) arvioivat keskimäärin kokevansa työn imua joskus tai usein ( $\bar{x} = 3,5878$ ) ja keskihajonta vastaajien summamuuttujan pistemäärien välillä oli pientä ( $s = 0,60549$ ). Yleisimmin työn imua arvioitiin koettavan usein ( $Md = 4,00$ ) ja vastausten keskimmäiseksi arvoksi muodostui joskus tai usein ( $Mo = 3,6667$ ). Taulukosta 11 löytyvistä kertoimista ( $vk = -,566$ ;  $kur = ,805$ ) voimme havaita muodostetun summamuuttujan olevan normaalisti jakautunut. Puuttuvia vastauksia oli 13.

**TAULUKKO 11.** Työn imun summamuuttujan tunnusluvut

TyönImu		
N	Valid	1542
	Missing	13
Mean		3,5878
Median		3,6667
Mode		4,00
Std. Deviation		,60549
Skewness		-,566
Std. Error of Skewness		,062
Kurtosis		,805
Std. Error of Kurtosis		,125

## 5.2 Koulutusmahdollisuuksien yhteys koettuun työn imuun

Seuraavaksi ryhdymme tarkastelemaan koulutusmahdollisuuksien yhteyttä koettuun työn imuun eli keskitytään siis ensimmäiseen tutkimukseen

alakysymykseen. Aluksi on asetettava hypoteesi näiden kahden ryhmän välisistä eroista koetussa työn imussa.

H1: Palkalliseen koulutukseen osallistuneilla ja osallistumattomilla on eroja koetussa työn imussa

H0: Palkalliseen koulutukseen osallistuneilla ja osallistumattomilla ei ole eroja koetussa työn imussa.

Muodostamamme työn imun muuttuja on normaalisti jakautunut ja välimatka-asteikollinen, joten tarkasteluun sopiva tilastollinen testi on T-testi.

#### TAULUKKO 12. Koulutuksen palkattomuus/palkallisuus

		[K21B_1] Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?			Std. Error
		N	Mean	Std. Deviation	Mean
Työnlmu	Kyllä	842	3,6188	,57742	,01990
	Ei	698	3,5492	,63549	,02405

Taulukosta 12 näemme, että palkalliseen koulutukseen osallistuneet (N = 842) arvioivat työn imunsa ( $\bar{x} = 3,6188$ ) hieman korkeammaksi kuin henkilöt (N = 698), jotka eivät olleet osallistuneet palkalliseen koulutukseen ( $\bar{x} = 3,5492$ ). Koulutukseen osallistuneiden vastausten välinen keskihajonta ( $kh = ,57742$ ) oli pienempää kuin henkilöillä, jotka eivät osallistuneet palkalliseen koulutukseen ( $kh = ,63549$ ). Riippumattomien otosten t-testillä havaittiin, että ryhmien välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevää eroa ( $t = 2,229$ ;  $df = 1424,532$ ;  $p = ,026$ ), kuten voimme havaita liitteenä olevasta taulukosta 22. Nollahypoteesi ”Palkalliseen koulutukseen osallistuneilla ja ei-osallistuneilla ei ole eroja koetussa työn imussa” hylätään.

Toisena tarkastellaan kuluneen vuoden aikana kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana olleiden arvioiman työn imun eroa muihin näihin toimintoihin osallistumattomiin työntekijöihin. Asetetaan siis hypoteesi näiden kahden ryhmän välisistä eroista.

H1: Kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjauksessa olleiden ja ilman ohjausta olleiden työntekijöiden arvioimissa työn imuissa on eroja.

H0: Kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjauksessa olleiden ja ilman ohjausta olleiden työntekijöiden arvioimissa työn imuissa ei ole eroja.

Testimuuttuja on normaalisti jakautunut ja välimatka-asteikollinen, joten tarkasteluun sopiva tilastollinen testi on T-testi.

**TAULUKKO 13.** Kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana opiskeleminen työssä

[K52a] Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Työnlmu	Kyllä	336	3,6528	,51877	,02830
	Ei	1206	3,5697	,62651	,01804

Taulukkoa 13 tarkastelemalla näemme, että työntekijät, jotka olivat opiskelleet toisen henkilön ohjauksessa (N = 336) arvioivat työn imunsa hieman korkeammaksi (ka = 3,6528) kuin ne, jotka eivät opiskelleet toisen henkilön ohjaamana (N = 1206, ka = 3,5697). Keskihajonta toisen henkilön ohjauksessa opiskelleilla oli myös hieman pienempää (kh = ,51877), kuin niillä, jotka eivät opiskelleet toisen henkilön ohjauksessa (kh = ,62651). Liitteenä olevasta taulukosta 23 näemme, että ryhmien välinen ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippumattomien otosten t-testissä ( $t = 2,477$ ,  $df = 633,485$ ;  $p = ,014$ ). Täten vastahypoteesi hyväksytään.

Kolmantena tarkastellaan kuluneen vuoden aikana itsenäisesti opiskelleiden työntekijöiden kokemaa työn imua verrattuna niihin, jotka eivät ole opiskelleet itsenäisesti. Asetetaan siis hypoteesi näiden kahden ryhmän välisistä eroista.

H1: Itsenäisesti opiskelleiden ja opiskelematta jättäneiden työntekijöiden kokemassa työn imussa on eroa.

H0: Itsenäisesti opiskelleiden ja opiskelematta jättäneiden työntekijöiden kokemassa työn imussa ei ole eroa.

Testimuuttuja on normaalisti jakautunut ja välimatka-asteikollinen, joten tarkasteluun sopiva tilastollinen testi on T-testi.

#### TAULUKKO 14. Itsenäinen opiskelu työssä ilman ohjausta

[K52b] (Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Työnlmu	Kyllä	860	3,6329	,56686	,01933
	Ei	681	3,5286	,64489	,02471

Taulukosta 14 näemme, että viimeisen kahdentoista kuukauden aikana itsenäisesti ilman ohjausta opiskelleiden (N = 860) kokema työn imu (ka = 3,6329) oli hieman korkeampi kuin opiskelematta jättäneiden (N = 681, ka = 3,5286). Ryhmien välinen ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä liitteenä olevan taulukon 24 mukaan ( $t = 3,325$ ;  $df = 1362,792$ ;  $p < ,001$ ). Nollahypoteesi siis hylätään.

Neljäntenä tarkasteluvuorossa on kuluneen vuoden aikana työssään verkkomateriaalien avulla opiskelleiden työntekijöiden kokeman työn imun vertailu niihin, jotka eivät ole opiskelleet verkkomateriaalien avulla. Asetetaan siis hypoteesi näiden kahden ryhmän välisistä eroista.

H1: Verkkomateriaalien avulla opiskelleilla ja opiskelematta jättäneiden työntekijöiden kokemassa työn imussa on eroa.

H0: Verkkomateriaalien avulla opiskelleilla ja opiskelematta jättäneiden työntekijöiden kokemassa työn imussa ei ole eroa.

Testimuuttuja on normaalisti jakautunut ja välimatka-asteikollinen, joten tarkasteluun sopiva tilastollinen testi on T-testi.



## TAULUKKO 15. Verkkomateriaalien avulla opiskelu työssä

[K52c] (Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TyönImu	Kyllä	822	3,6087	,55085	,01921
	Ei	720	3,5639	,66196	,02467

Niiden henkilöiden (N = 822), jotka opiskelivat verkkomateriaalien avulla, kokema työn imu (ka = 3,6087), oli vain hieman korkeampaa kuin opiskelematta jättäneiden (N = 720, ka = 3,5639). Verkkomateriaalien avulla opiskelleiden vastausten keskihajonta oli myös hieman pienempää. Liitteenä olevaa taulukkoa 25 tarkastelemalla näemme, että ryhmien välillä ei ollut tilastollista eroa riippumattomien otosten t-testillä ( $t = 1,432$ ;  $df = 1403,532$ ;  $p = 0,152$ ). Nollahypoteesi jää täten voimaan.

Viimeisenä tutkimme koulutuspäivämäärien yhteyttä koettuun työn imuun. Asetetaan näille hypoteesi:

H1: Työn imulla ja palkallisten koulutuspäivien määrällä on yhteys

H0: Työn imulla ja palkallisten koulutuspäivien määrällä ei ole yhteyttä.

Taulukosta 16 näemme, että koulutuspäivämäärien huipukkuus ja vinous ovat itseisarvoltaan yli 1, joten muuttuja ei ole normaalisti jakautunut. Käytetään siis korrelaatiokertoimen Spearmanin kerrointa.

**TAULUKKO 16.** Palkallisten koulutuspäivämäärien keskiluvut ja -hajonta sekä vinous ja huipukkuus

[K21B\_2] Montako työpäivää?

N	Valid	846
	Missing	709
Mean		4,69
Median		3,00
Mode		1
Std. Deviation		9,125
Skewness		11,608
Std. Error of Skewness		,084
Kurtosis		169,983
Std. Error of Kurtosis		,168

Työn imun ja koulutuspäivämäärien välillä vallitsee lähes nollakorrelaatiota vastaava korrelaatio ( $r = 0,051$ ), kuten voimme havaita taulukosta 17. Koulutuspäivämäärien kasvaessa ei työntekijän kokema työn imu näytä juuri kasvavan. Tämän perusteella vaikuttaakin siltä, että työn imun kokemukset eivät näiden ryhmien välillä vaihtelee. Myös testissä saatu merkitsevyys ( $p = 0,139$ ) ylittää valitun 5 %-riskitason. Koulutuspäivämäärien määrässä on kuitenkin suurta vaihtelua, joten on syytä tarkastella koulutuspäivämäärien yhteyttä työn imuun myös ryhmittelevän muuttujan avulla.

**TAULUKKO 17.** Ristiintaulukointi työn imusta ja työpäivien määrästä

			TyönImu	[K21B_2] Montako työpäivää?
Spearman's rho	TyönImu	Correlation	1,000	,051
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,139
		N	1542	840
	[K21B_2] Montako työpäivää?	Correlation	,051	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,139	.
		N	840	846

Koulutukseen osallistuneista muodostetaan ryhmittelevä muuttuja, joka jakaa heidät kahtia koulutuspäivämäärien mediaaniin kuuluviin tai sen alittaneisiin sekä mediaanin ylittäneisiin henkilöihin. Taulukosta 18 näemme, että niiden

työntekijöiden (N = 494), jotka olivat osallistuneet palkalliseen koulutukseen enintään kolmena päivänä viimeisen 12 kuukauden aikana, työn imun keskiarvo (ka = 3,5850) oli hieman matalampi kuin niillä (N = 346), joilla palkallisia koulutuspäiviä oli ollut neljä tai useampi (ka = 3,6657). Neljänä tai useampana päivänä koulutukseen osallistuneiden henkilöiden työn imun keskihajonta oli myös hieman pienempää (kh = 0,53688), kuin niillä, jotka olivat osallistuneet korkeintaan kolmena päivänä koulutukseen (kh = 0,60338). Taulukkoa 26 tarkastelemalla näemme, että ryhmien välinen ero on tilastollisesti melkein merkitsevä riippumattomien otosten t-testillä (t = 2,036; df = 791,77; p = ,042). Nollahypoteesi siis hylätään.

**TAULUKKO 18.** Palkallisten koulutuspäivien tunnusluvut

[K21B_2] Montako työpäivää?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Työnimu >= 4	346	3,6657	,53688	,02886
< 4	494	3,5850	,60338	,02715

### 5.3 Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työn imuun

Viimeisenä tarkastelussa on työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työn imuun. Näiden kahden ryhmän välille on asetettava hypoteesi.

H1: Työsuorituksen ja pätevyyden arviointia saaneiden henkilöiden ja ilman arviointia jääneiden työntekijöiden kokemassa työn imussa on eroa.

H0: Työsuorituksen ja pätevyyden arviointia saaneiden henkilöiden ja ilman arviointia jääneiden työntekijöiden kokemassa työn imussa ei ole eroa.

Testimuuttuja on normaalisti jakautunut ja välimatka-asteikollinen, joten tarkasteluun sopiva tilastollinen testi on T-testi.

## TAULUKKO 19. Työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arviointi

[K20a_02] Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittymiskeskustelujen yhteydessä?		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Työnlmu	Kyllä	1089	3,6064	,58485	,01772
	Ei	420	3,5389	,65488	,03196

Taulukosta 19 näemme, että henkilöiden (N = 1089), joiden työsuoritusta ja pätevyyttä arvioitiin järjestelmällisesti kokema työn imu (ka = 3,6064) oli hieman korkeampi kuin niiden, joiden työsuoritusta ja pätevyyttä ei järjestelmällisesti arvioitu (ka = 3,5389). Myös keskihajonta työsuorituksen ja pätevyyden arviointia saaneiden henkilöiden vastausten välillä oli hieman pienempää (kh = ,58485) kuin niiden, joilla ei vastaavaa tehty (kh = ,65488). Liitteenä olevasta taulukosta 27 havaitsemme, että ryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa riippumattomien otosten t-testillä (t = 1,847; df = 691,224; p = ,065). Täten nollahypoteesi jää voimaan.

# 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää suomalaisten työntekijöiden työn imun kokemuksia ja niiden yhteyksiä koulutusmahdollisuuksiin sekä työsuorituksen ja pätevyyden arviointiin. Tutkimus toteutettiin tietoarkistosta hankitun työolobarometrin aineiston pohjalta. Näin laajassa aineistossa pienetkin havaitut erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Tässä luvussa käydään läpi saadut tulokset pääpiirteittäin sekä pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita ja rajoitteita.

## *6.1 Työntekijöiden kokema työn imu*

Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kokema työn imu vaikuttaisi olevan kohtuullisen hyvällä tasolla. Keskimäärin tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokevat erilaisia työn imun kokemuksia joskus tai usein. Yleisin vastaus jokaisessa työn imun muuttujassa oli usein. Työntekijöitä, jotka eivät koskaan kokeneet erilaisia työn imun kokemuksia oli vastaajien joukossa alle 10 kappaletta muuttujaa kohden. Täysin vaille työn imun kokemuksia jäävien työntekijöiden osuus kaikista vastaajista oli siis kohtalaisen pientä. Hieman yli puolet vastaajista kertoivat olevansa usein täynnä energiaa, innostuneita työstään sekä uppoutuvansa työhönsä. Kyseisten vastaajien osalta työn imun kokemukset vaikuttavat olevan siis erityisen hyvällä tasolla.

## *6.2 Koulutuksen yhteys koettuun työn imuun*

Ensimmäisenä tutkittiin palkalliseen koulutukseen osallistuneiden ja osallistumatta jättäneiden henkilöiden kokemaa työn imua. Tuloksista on nähtävissä, että näiden kahden ryhmän välillä oli eroja työn imun kokemuksissa. Palkalliseen koulutukseen osallistuneet arvioivat oman työn imunsa hieman korkeammaksi, kuin henkilöt, jotka eivät olleet osallistuneet palkalliseen koulutukseen. Työn imun kokemusten keskihajonta oli myös pienempää

palkalliseen koulutukseen osallistuneiden välillä. Ryhmien välinen ero osoittautui tilastollisesti melkein merkitseväksi.

Vastaavasti myös kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana opiskelleiden henkilöiden kohdalla havaittiin vastaava ero ilman ohjausta jääneisiin verrattuna. Toisen ohjaamana opiskelleet henkilöt arvioivat työn imunsa korkeammaksi, kuin niillä henkilöillä, jotka eivät opiskelleet toisen henkilön ohjauksessa. Keskihajonta työn imun vastauksissa toisen henkilön ohjauksessa työskennelleiden henkilöiden kohdalla oli myös hieman matalampaa. Ryhmien välinen ero osoittautui tilastollisesti melkein merkitseväksi.

Itsenäisesti ilman ohjausta opiskelleiden työntekijöiden kokema työn imu oli edeltävän kaltaisesti hieman korkeampi ja myös hajonta vastausten välillä oli pienempää, kuin perusjoukolla. Itsenäisesti opiskelleiden ja niiden, jotka eivät olleet opiskelleet itsenäisesti, välinen ero osoittautui tilastollisesti erittäin merkitseväksi.

Verkkomateriaalien avulla opiskelleiden henkilöiden ja niiden, jotka eivät opiskelleet verkkomateriaaleja käyttäen, väliltä ei löydetty tilastollista eroa, vaikka verkkomateriaalien avulla opiskelleiden henkilöiden työn imu näytti olevan hieman korkeampaa ja vastausten keskihajonta oli myös pienempää.

Tarkastelemalla koulutuspäivämäärien yhteyttä työn imun kokemuksiin ei havaittu tilastollista merkitsevyyttä ja havaittua korrelaatiota työn imun ja koulutuspäivämäärien välillä voidaan pitää lähes nollakorrelaationa. Ryhmittelevää muuttujaa käyttämällä neljänä tai useampana päivänä koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden työn imun havaittiin olevan hieman korkeampaa kuin alle neljänä päivänä koulutukseen osallistuneiden. Ero osoittautui tilastollisesti melkein merkitseväksi.

Tulokset antavat osittain tukea käytetylle teorialle. Käytetty teoria sai tutkimuksessa tukea palkallisella koulutuksella; kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana työskentelyllä sekä itsenäisellä opiskelulla havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero. Verkkomateriaalien avulla opiskelulla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa ja koulutuspäivien määrän yhteys sai tukea vain ryhmittelevää muuttujaa käyttämällä. Pohdinta osuudessa tarkastellaan enemmän mahdollisia selityksiä eroavaisuuksille.

### *6.3 Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteys työn imuun*

Toisena tutkimuskysymyksenä tutkittiin työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteyttä työn imuun. Tulokset osoittivat, että työsuorituksen ja pätevyyden järjestelmällinen arvioinnilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn imun kokemuksiin. Työsuorituksen ja pätevyyden arviointiin järjestelmällisesti osallistuneilla vastausten hajonta oli kuitenkin hieman pienempää, kuin niillä, joiden työsuoritusta ja pätevyyttä ei arvioitu järjestelmällisesti.

Työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin yhteyden työn imuun ei havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää. Tulokset poikkeavat siis merkittävästi käytetystä teoriasta. Työsuorituksen ja pätevyyden arviointi ei välttämättä muodostakaan käytetyn teorian mukaista sosiaalisen ulottuvuuden tai sosiaalisen tuen mallia. Saatuja tuloksia ja niiden poikkeavuutta käytetystä teoriasta tarkastellaan enemmän pohdinnassa.

### *6.4 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet*

Tutkimuksen ollessa otantatutkimus mahdollistaisi tutkimustulokset päätelmien tekemisen perusjoukosta. Käytetyn aineiston ollessa vuodelta 2019 ja koronapandemian vaikuttaessa edelleen yhteiskunnassamme, on kuitenkin vaikeaa tehdä näiden pohjalta nykyhetkeen pohjautuvia suoraviivaisia päätelmiä. Työelämä muuttuu nopeaa tahtia ja esimerkiksi koronapandemian myötä lisääntynyt etätyöskentely on varmasti ollut omalla tavallaan vaikuttamaan työntekijöiden työn imuun.

Saatujen tutkimustulosten perusteelta on myös vaikeaa vetää johtopäätöksiä siitä, millä tavoin voimme nostaa työntekijöiden työn imun kokemuksia. Koulutukseen sekä työsuorituksen ja pätevyyden arviointiin osallistuminen saattaa olla hyvinkin ala- ja työntekijäkohtaista. Erityisen kuormittavaksi koetuilla aloilla ei välttämättä toteuteta edellä mainittuja asioita ja valmiiksi työn imussa oleva työntekijä saattaa herkemmin hakeutua kyseisiin toimintoihin. Erot erilaisten henkilöiden vastausaktiivisuudessa ovat myös mahdollisia tuloksiin vaikuttavia tekijöitä. Kyselyyn osallistuneet edustivat useammin naisia ja iäkkäämpiä henkilöitä. Huolimatta siitä, että vinoumia korjattiin käyttämällä painokertoimia, on olemassa riski tulosten vääristymiseen.

Asiaan liittyviä jatkotutkimusaiheita olisi useita. Työntekijöiden kokemaa työn imua voitaisiin tarkastella lähemmin esimerkiksi haastatteluiden avulla, jotta saataisiin tarkempi käsitys siitä, miksi työn imu vaikuttaisi olevan korkeampaa erilaisiin koulutuksiin osallistuneilla. Koronapandemian vaikutuksia voitaisiin myös tarkastella vuosien 2020 ja 2021 työolobarometriä käyttäen ja täten tutkia, onko pandemia vaikuttanut työntekijöiden kokemaan työn imuun ja onko esimerkiksi etätyöskentelyn myötä kasvanut verkkokoulutukseen osallistuneiden määrä. Tutkimustulosten pohjalta on mahdollista lähteä myös tarkastelemaan erilaisia työn imua kasvattavia, esimerkiksi tapaustutkimusten avulla. Työolobarometri toteutetaan vuosittain ja vuodesta 2019 alkaen löytyneet työn imuun liittyvät kysymykset mahdollistavat pitkittäistutkimuksen toteuttamisen.

## 6.5 Pohdinta

Erot erilaisten koulutusmuotojen merkitsevyydessä saattavat selittyä mahdollisesti motivaatiolla. Työssään itsenäisesti opiskelevien henkilöiden voisi nähdä olevan aidosti innostuneita ja kiinnostuneita työstään, jonka vuoksi he myös päättävät opiskella itsenäisesti. Vastaavasti palkalliseen koulutukseen osallistuminen; kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana työskentely sekä verkkomateriaalien avulla opiskelu saattaa olla työnantajan velvoittamaa tai lakisääteistä. Toisaalta voi olla, että verkkomateriaalien avulla opiskelua ei koeta niin motivoivaksi ja palkitsevaksi.

Koulutuspäivien määrän ja työn imun välisen yhteyden osoittamisen vaikeus saattanee selittyä suurella vaihtelulla ja sillä, että erityisesti paljon koulutukseen osallistuneiden määrä on kohtuullisen pieni. Ryhmittelevällä muuttujalla pyrittiin eliminoimaan suuren vaihtelun vaikutuksia tuloksiin ja muuttujaa käyttämällä saatiinkin muodostettua eroja. Voi myös olla, että koulutuspäivien määrän kasvaminen parantaa työn imua vain tiettyyn pisteeseen saakka ja sen jälkeen työn imu alkaa laskemaan.

Työsuorituksen ja pätevyyden arviointia ei välttämättä toteuteta järjestelmällisesti esimerkiksi kehityskeskusteluiden muodossa, vaan arviointia saatetaan suorittaa normaalin työn ohessa vähemmän muodollisesti. Tällöin kokemus työsuorituksen ja pätevyyden arvioinnin järjestelmällisyydestä jää vaillinaiseksi ja tilastollista eroa ei havaita.



# LÄHTEET

## *Aineisto*

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Työolobarometri 2019* (Versio 1.0) [sähköinen tietoaaineisto]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3493>

## *Kirjallisuus*

Ala-Mettälä, H. (2010, Marraskuu 4). Kolmekymppiset odottavat työltä mielekkyyttä ja viihtyvyyttä. *Yle*. <https://yle.fi/a/3-5664571>

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.

Berlin, S. (2008). *Innostava, lannistava, helpottava palaute : alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta*. [väitöskirja. Vaasan yliopisto]. OSUVA Vaasan yliopiston avoin julkaisuarkisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-245-8>

Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja : kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä : Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 39-71). PS-kustannus.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

Hörkkö, E., Silvennoinen, H., & Järvinen, T. (2022). Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus palkansaajien kokemina Suomessa

vuosina 2004–2016. Työelämän Tutkimus.  
<https://doi.org/10.37455/tt.102922>

Keyriläinen, Marianne (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>

Laine, P. (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 30–46. <https://doi.org/10.33336/aik.94120>

Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, S. Mauno, & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä : Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 103-125). PS-kustannus.

Reegård, K. (2015). Sales assistants in the making: Learning through responsibility. *Vocations and Learning*, 8(2), 117–133. doi:10.1007/s12186-015-9129-0

Sandell, M. (2022, Tammikuu 14). Hoitajien työhyvinvointia nakertaa lisääntynyt kuormitus, ja stressi kasvaa myös tulevasta sote-ratkaisusta. *Yle*. <https://yle.fi/uutiset/3-12267223>

Silvennoinen, H., & Nori, H. (2012). Ikääntyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä. *Aikuiskasvatus*, 32(3), 177–189. <https://doi.org/10.33336/aik.93990>

Simonen, M. (2022, Helmikuu 18). Uusi selvitys: Näitä asioita suomalaiset nuoret osajat haluavat työnantajilta - palkka vasta kolmanneksi tärkein. *Iltalehti*. <https://www.iltalehti.fi/tyoelama/a/2a963ed0-76a0-4f45-be42-41a862bf5a1f>

Tietoarkisto. (2021a). Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luottavuus/>

Tietoarkisto. (2021b). Otos ja otantamenetelmät. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmät/>

Tietoarkisto. (2021c). Hypoteesien testaus. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hypoteesi/testaus/>

Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa : määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.  
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Young, L., & Daniel, K. (2003). Affectual trust in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 139–155.  
doi:10.1080/09585190210158565

# LIITTEET

**TAULUKKO 20.** Muodostetun työn imun summamuuttujan reliabiliteetti

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	3

**TAULUKKO 21.** Työn imun summamuuttujan muodostus

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[K57A] Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:	7,16	1,767	,525	,651
[K57B] Kuinka usein olet innostunut työstäsi:	7,10	1,588	,632	,522
[K57C] Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi:	7,26	1,659	,476	,718

**TAULUKKO 22.** Riippumattomien ryhmien t-testin tulokset muuttujasta "Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?"

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One- Sided p	Two- Sided p			Lower	Upper
Työnlmu	Equal variances assumed	6,611	,010	2,249	1538	,012	,025	,06958	,03094	,00889	,13027
	Equal variances not assumed			2,229	1424,532	,013	,026	,06958	,03122	,00834	,13081

**TAULUKKO 23.** Riippumattomien ryhmien t-testin tulokset muuttujasta "Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?"

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One- Sided p	Two- Sided p			Lower	Upper
Työnlmu	Equal variances assumed	18,254	<,001	2,228	1540	,013	,026	,08313	,03730	,00996	,15630
	Equal variances not assumed			2,477	633,485	,007	,014	,08313	,03356	,01722	,14903

**TAULUKKO 24.** Riippumattomien ryhmien t-testin tulokset muuttujasta "Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?"

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One- Sided p	Two- Sided p			Lower	Upper
Työnlmu	Equal variances assumed	17,031	<,001	3,375	1539	<,001	<,001	,10431	,03091	,04368	,16494
	Equal variances not assumed			3,325	1362,792	<,001	<,001	,10431	,03137	,04276	,16586

**TAULUKKO 25.** Riippumattomien ryhmien t-testin tulokset muuttujasta "Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?"

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One- Sided p	Two- Sided p			Lower	Upper
Työnlmu	Equal variances assumed	21,994	<,001	1,450	1540	,074	,147	,04479	,03090	-,01581	,10539
	Equal variances not assumed			1,432	1403,532	,076	,152	,04479	,03127	-,01655	,10613

**TAULUKKO 26.** Riippumattomien ryhmien t-testin tulokset palkallisten koulutuspäivien määrästä muodostetusta ryhmittelevästä muuttujasta

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One- Sided p	Two- Sided p			Lower	Upper
Työnlmu	Equal variances assumed	4,712	,030	1,995	838	,023	,046	,08068	,04044	,00130	,16007
	Equal variances not assumed			2,036	791,777	,021	,042	,08068	,03962	,00290	,15846

**TAULUKKO 27.** Riippumattomien ryhmien t-testin tulokset muuttujasta "Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittymiskeskustelujen yhteydessä?"

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One- Sided p	Two- Sided p			Lower	Upper
Työnlmu	Equal variances assumed	5,269	,022	1,941	1507	,026	,052	,06748	,03476	-,00070	,13566
	Equal variances not assumed			1,847	691,224	,033	,065	,06748	,03654	-,00427	,13922

**TAULUKKO 28.** Palkallisten työpäivien määrän frekvenssijakauma

[K21B\_2] Montako työpäivää?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	175	11,3	20,7	20,7
	2	169	10,9	20,0	40,7
	3	155	10,0	18,3	59,0
	4	83	5,3	9,8	68,8
	5	100	6,4	11,8	80,6
	6	31	2,0	3,7	84,3
	7	21	1,4	2,5	86,8
	8	23	1,5	2,7	89,5
	9	2	,1	,2	89,7
	10	50	3,2	5,9	95,6
	11	1	,1	,1	95,7
	12	5	,3	,6	96,3
	15	5	,3	,6	96,9
	18	1	,1	,1	97,0
	20	13	,8	1,5	98,6
	21	1	,1	,1	98,7
	22	1	,1	,1	98,8
	25	2	,1	,2	99,1
	26	1	,1	,1	99,2
	30	2	,1	,2	99,4
44	1	,1	,1	99,5	
88	1	,1	,1	99,6	
100	1	,1	,1	99,8	
120	1	,1	,1	99,9	
167	1	,1	,1	100,0	
	Total	846	54,4	100,0	
Missing	Ei osaa/halua sanoa	2	,1		
	System	707	45,5		
	Total	709	45,6		
Total		1555	100,0		