

Tipsa Saikko

# Z-SUKUPOLVEN TYÖN IMU JA SITÄ TUOTTAVAT TYÖN VOIMAVARAT

Vertaileva tutkimus sukupolven vaikutuksesta  
työhyvinvointiin

Johtamisen ja talouden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2022

# TIIVISTELMÄ

Tipsa Saikko: Z-sukupolven työn imu ja sitä tuottavat työn voimavarat - Vertaileva tutkimus sukupolven vaikutuksesta työhyvinvointiin

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Hallintotieteiden tutkinto-ohjelma, hallintotiede

Huhtikuu 2022

Ohjaaja: Jan-Erik Johanson

---

Tämä tutkimus käsittelee Z-sukupolven, vuosina 1991–2001 syntyneiden nuorten aikuisten, työn imua, sitä tuottavia työn voimavaroja sekä työn imun ja työn voimavarojen yhteyttä. Tutkimus on luonteeltaan vertaileva; siinä verrataan Z-sukupolvea vanhempien sukupolvien (s. 1954–1990) ryhmään. Tutkimuksessa kartoitetaan Z-sukupolven työn imun ja työn voimavarojen tasoa verrattuna vanhempien sukupolvien ryhmään sekä selvitetään, onko sukupolvella omaa vaikutusta tai yhteisvaikutusta testattujen voimavarojen kanssa työn imuun. Tutkimuskysymyksiä ovat: 1. Vaikuttaako sukupolvi työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen? 2. Millaiset työn voimavarat tuottavat työn imua Z-sukupolven työntekijälle verrattuna vanhempien sukupolvien työntekijöihin?

Tutkimus on kvantitatiivinen ja siinä hyödynnetään työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri 2019 -aineistoa. Työolobarometri on suomalainen vuosittain toteutettu pitkittäistutkimus, joka tutkii suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Tutkimuksen perusjoukkona on suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, jotka työskentelevät säännöllisesti vähintään 10 tuntia viikossa. Työn voimavaroista tutkitaan esimiehen tukea, vaikuttamismahdollisuuksia työhön sekä työssäoppimista. Aineisto analysoidaan testaamalla ryhmien välisiä keskiarvoeroja työn imussa riippumattomien otosten t-testillä, ristiintaulukoimalla työn voimavarojen vastausjakaumia ja testaamalla sukupolven riippuvuutta voimavaroihin  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä sekä testaamalla sukupolven ja työn voimavarojen oma- ja yhteisvaikutusta työn imuun kaksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Tutkimuksen tulosten mukaan vastaajien työn imu oli keskimäärin hyvällä tasolla, mutta siitä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän välillä. Työn voimavaroista esimiehen tuki ja oppimismahdollisuudet olivat molemmilla ryhmillä yleisesti hyvällä tasolla, vaikuttamismahdollisuudet olivat puolestaan molemmilla ryhmillä keskimäärin huonommalla tasolla. Z-sukupolven työssäoppiminen ja vaikuttamismahdollisuudet työtahtiin olivat tilastollisesti merkitsevästi paremmalla tasolla kuin muiden sukupolvien ryhmän. Esimiehen tuesta, vaikuttamismahdollisuuksien summasta sekä vaikuttamisesta työtehtävien sisältöön, työtehtävien jakamiseen tai paikkoihin, joissa työtä tehdään, ei löytynyt kuitenkaan eroja ryhmien väliltä. Tulosten mukaan sukupolvella ei ollut yhteisvaikutusta työn imuun testattujen voimavarojen kanssa. Sukupolvella ei ollut myöskään omavaikutusta työn imuun, mutta kaikilla testatuilla työn voimavaroilla oli positiivinen omavaikutus työn imuun.

Tämä tutkimus tuo uutta tietoa yleisesti nuoren Z-sukupolven työhyvinvoinnista sekä työn imusta ja työn voimavaroista, joita ei ole juurikaan tutkittu aiemmin. Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan esittää, että mahdollinen sukupolvien erilaisuus ei ilmene työn voimavarojen ja työn imun välisessä suhteessa. Vaikka Z-sukupolven työssäoppiminen oli parempaa kuin vanhempien sukupolvien, työn imun taustalla vaikuttavat kuitenkin monet erilaiset tekijät, eivätkä korkeammat voimavarat siten välttämättä johda korkeampaan työn imun tasoon.

Tutkimuksella voidaan nähdä olevan myös käytännön hyötyä paitsi työhyvinvoinnin ja HR:n parissa työskenteleville mutta myös yleisesti esihenkilöille ja työntekijöille. Panostamalla työn voimavaroihin voidaan yleisesti lisätä kaikenikäisten työntekijöiden työn imua, millä olisi positiivisia vaikutuksia niin työntekijöille kuin heidän työpaikoilleen. Esimiehen tuki ja kannustus on tärkeää kaikille työntekijöille sukupolvesta riippumatta ja sillä on positiivinen yhteys työn imuun. Antamalla työntekijöille mahdollisuuksia oppia ja vaikuttaa työhönsä voidaan lisätä heidän työn imuaan.

Avainsanat: sukupolvet, työhyvinvointi, työn imu, työn voimavarat, Z-sukupolvi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# SISÄLLYS

|   |    |
|---|----|
| 1 JOHDANTO .....  | 1  |
| 1.1 Tutkimuksen taustaa.....  | 1  |
| 1.2 Tutkimustehtävä.....  | 4  |
| 1.3 Tutkielman rakenne.....   | 6  |
| 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....   | 7  |
| 2.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli.....                          | 7  |
| 2.1.1 Työn voimavarat.....  | 11 |
| 2.1.2 Työn vaatimukset .....  | 13 |
| 2.1.3 Työn imu.....   | 14 |
| 2.2 Sukupolvet .....  | 18 |
| 2.2.1 Sukupolven määrittely .....   | 18 |
| 2.2.2 Z-sukupolvi .....   | 21 |
| 2.2.3 Muut sukupolvet.....  | 22 |
| 2.3 Iän ja sukupolven vaikutus työhyvinvointiin.....                          | 23 |
| 2.3.1 Iän vaikutus .....  | 23 |
| 2.3.2 Sukupolven vaikutus.....  | 26 |
| 2.4 Yhteenveto .....  | 28 |
| 3 TUTKIMUSMENETELMÄT .....  | 30 |
| 3.1 Työolobarometri 2019 -aineisto.....                                       | 30 |
| 3.2 Aineiston kuvailu .....   | 32 |
| 3.3 Tilastolliset menetelmät.....   | 34 |
| 3.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....                                 | 38 |
| 4 TULOKSET.....   | 41 |
| 4.1 Työn imun taso.....   | 41 |
| 4.2 Työn voimavarojen taso .....  | 42 |
| 4.3 Sukupolven ja työn voimavarojen vaikutus työn imuun .....                 | 44 |
| 5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....  | 47 |
| 6 POHDINTA.....   | 50 |
| LÄHDELUETTELO.....  | 54 |
| LIITTEET.....   | 59 |
| Liite 1. Kyselylomake (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2020)..... | 59 |

## TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

|   |    |
|---|----|
| Taulukko 1. Työn imun mallin (UWES-9) ja sen ulottuvuuksien keskiarvot ja suluissa keskihajonnat Työterveyslaitoksen aineistossa (N = 16 335) (Hakanen 2009, 28) .....  | 18 |
| Taulukko 2. Sukupolvijaottelu työelämän sukupolvien aaltoteorian mukaan (Järvensivu & Syrjä 2014, 54–56).....   | 20 |
| Taulukko 3. Vastaajien taustamuuttujien tietoja (N = 1555) (Keyriläinen 2020, 166; Työolobarometri 2019 [FSD3493]) .....  | 33 |
| Taulukko 4. Työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvot ja keskihajonnat eri vastaajaryhmissä (asteikko 1-5) (N = 1542) (Työolobarometri 2019 [FSD3493]) .....   | 41 |
| Taulukko 5. T-testi työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvoeroista Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän välillä (N = 1542) (Työolobarometri 2019 [FSD3493]).....   | 42 |
| Taulukko 6. Työn voimavarat sukupolven mukaan (%) (N = 1527) (Työolobarometri 2019 [FSD3493]).....  | 43 |
| Taulukko 7. Kaksisuuntainen varianssianalyysi sukupolven ja esimiehen tuen (malli 1), työssäoppimisen (malli 2) sekä vaikutusmahdollisuuksien (malli 3) vaikutuksesta työn imuun (N = 1600) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])..... | 45 |
| Taulukko 8. Työn imun keskiarvot työn voimavaroittain kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä (N = 1600) (Työolobarometri 2019 [FSD3493]).....   | 46 |
| <br>  |    |
| Kuvio 1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (Schaufeli & Bakker 2004a) .....   | 8  |
| Kuvio 2. Positiivinen työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (Hakanen 2004).....   | 9  |
| Kuvio 3. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen vaikutus motivaation ja rasituksen tasoon TV-TV-mallin prosessien perusteella (Bakker & Demerouti 2007, 320).....  | 10 |
| Kuvio 4. Iän vaikutus työn piirteiden (voimavarojen) sekä yksilöllisten ja organisatoristen seurausten suhteeseen (mukaillen Truxillo ym. 2012, 342).....   | 25 |
| Kuvio 5. Työn voimavarojen yhteys työn imuun ja sukupolvi välittävänä (a) tai muovaavana (b) tekijänä .....   | 29 |
| Kuvio 6. Z-sukupolveen kuuluvien vastaajien syntymävuodet (%) (Työolobarometri 2019 [FSD3493]).....   | 32 |

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen taustaa

2020-luvun muuttuvaan työelämään on siirtynyt ja siirtymässä nuoria aikuisia eli Z-sukupolven edustajia, jotka ovat syntyneet vuosina 1991–2001 (ks. Järvensivu & Syrjä 2014). Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan Z-sukupolven nuorten työntekijöiden työhyvinvointia - etenkin työn voimavaroja ja työn imua eli työhön liittyvää positiivista tunnetilaa. Työn voimavarat ovat työn piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan tavoitteita, edistävät kasvua ja kehitystä, tuottavat työn imua ja vähentävät työn vaatimuksia eli työympäristön ärsykeitä, jotka vaativat työntekijän aikaa ja ponnisteluja. Työn voimavaroilla on tärkeä rooli työn vaatimusten puskuroinnissa, sillä työn vaatimukset ja työn murroksen ilmiöt voivat stressata ja kuormittaa työntekijää. Kasvavat työn vaatimukset voivat myös vaikeuttaa työstä palautumista ja lopulta johtaa työuupumukseen. (mm. Schaufeli & Bakker 2004a.)

Muun muassa työnteon monipaikkaisuus, elinikäinen oppiminen sekä digitalisaatio ovat tämän hetken työelämän muutostrendejä, jotka edellyttävät työntekijältä uudistumishalua, sopeutumiskykyä ja ponnisteluja (Ikonen & Koivunen 2020). Muutostrendit liittyvät laajempaan työelämän murroksen reformiin, jossa teknologia muuttaa työkuvia, työsuhteiden ja työn tekemisen muodot moninaistuvat sekä työn aika- ja paikkasidonnaisuus heikkenee. Työn murros aiheuttaa myös jännitteitä muun muassa toimeentuloon ja työn merkitykseen. (Anttila ym. 2018.)

Vaikka työelämä on paikoittain kuormittavaa ja stressaavaa, se parhaimmillaan myös antaa mahdollisuuksia kehittää ja ilmaista itseään, oppia uutta ja luoda merkityksellisiä sosiaalisia suhteita. Työhyvinvointi ei olekaan dikotominen joko-tai-ilmiö, vaan korkeankin kuormituksen ja stressin alaisena työntekijä voi kokea korkeaa työn imua (Hakanen 2011). Työn imun kokeminen ei olekaan harvinaista: ammattista riippuen suomalaisista ainakin kaksi kolmesta kokee työn imua vähintään kerran viikossa ja vähintään joka kymmenes päivittäin. Joillain aloilla työn imua kokee päivittäin joka viides. (Hakanen 2009.)

Nuorten aikuisten työhyvinvointia ja etenkin työn imua on tärkeää tutkia monesta syystä. Z-sukupolven on kuvailtu olevan luonteeltaan perustavanlaatuisesti erilaisia kuin aiempien sukupolvien edustajat: he ovat itsenäisiä ja innovatiivisia diginatiiveja, jotka eivät sitoudu työnantajaansa vahvasti,

vaan tavoittelevat omien tavoitteidensa eivätkä muiden vaatimusten saavuttamista (Bencsik, Horváth-Chikós & Juhász 2016; Chillakuri & Mahanandia 2018). Siten nuorten aikuisten työn imun tutkiminen on tärkeää organisaatioon sitoutumisen näkökulmasta, sillä työn imulla on todettu olevan positiivinen yhteys organisaatioon sitoutumiseen (Hakanen 2004). Panostamalla nuorille työntekijöille työn imua tuottaviin työn voimavaroihin organisaatiot voivat siis osaltaan sitouttaa nuoria työntekijöitään paremmin. Työn imun tutkimus on myös yleisesti tärkeää hallintotieteellisessä kontekstissa, sillä työn imun on todettu lisäävän paitsi kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvointia mutta myös organisaation tuloksellisuutta (Hakanen 2009).

Tutkimuskohteena Z-sukupolvi on myös erittäin ajankohtainen. Vuonna 2020 alkanut COVID-19- eli koronapandemia on heikentänyt etenkin nuorten työntekijöiden työhyvinvointia. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen (2021a) mukaan etenkin nuorten työhyvinvointi on heikentynyt verrattuna koronapandemiaa edeltävään aikaan: työuupumus on kasvanut, kun taas työn imu on laskenut. Myös Microsoftin Work Trend Index -tutkimuksen (2021) mukaan etenkin Z-sukupolven työntekijöillä on enemmän vaikeuksia kokea innostumista tai sitoutumista työtä kohtaan vanhempiin työntekijöihin verrattuna, ja he kokevat myös enemmän työuupumusta kuin vanhemmat kollegansa. Vaikka tämä tutkimus perustuu vuonna 2019 kerättyyn Työolobarometri 2019 -aineistoon eivätkä koronapandemian seuraukset siten näy tämän tutkimuksen tuloksissa, nuorten työhyvinvoinnin heikkenemisestä ja henkisen uupumuksen kasvusta on ollut viitteitä jo ennen koronapandemiaa. Työolobarometri 2019 -tutkimuksen mukaan fyysisesti raskaimmaksi työnsä kokivat alle 35-vuotiaat työntekijät, minkä lisäksi he kokivat kaikista ikäryhmistä eniten työssä kynnistymistä eli työn ilon katoamista, joka on yksi työuupumuksen oireista (Keyriläinen 2020, 110; 128–129).

Nuorten aikuisten työuupumusoireilu on myös yksi syy tutkia työn imua, sillä työuupumus ja työn imu korreloivat negatiivisesti keskenään (Schaufeli & Bakker 2004a). Työuupumus on monisyinen ilmiö, jonka taustalla vaikuttavat muiden muassa työn vaatimukset. Yksi keino vähentää työuupumusta on työn imuun panostaminen, sillä vähiten työn imua kokevien työntekijöiden on löydetty kokevan muita enemmän työuupumusta ja työssä tylsistymistä (Hakanen & Kaltiainen 2020, 50). Myös Työolobarometrin 2019 mukaan usein työn imua kokevat työntekijät kokivat työuupumusoireilua harvemmin kuin harvoin työn imua kokevat työntekijät (Keyriläinen 2020, 137).

Puolet kaikista palkansaajista on kokenut vähintään joskus työuupumusoireilua, johon etenkin työn henkinen kuormitus ja stressi ovat molemmat yhteydessä (Keyriläinen 2020, 131–142). Mielenterveysongelmista johtuvat sairaspöissaolot ovatkin lisääntyneet suuresti vuodesta 2016 alkaen, ja etenkin nuorilla työntekijöillä mielenterveysongelmista johtuvat sairaspöissaolot ovat

yleisiä (Kela 2020). Vastaavasti vuonna 2019 mielenterveysongelmat nousivat ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisimmäksi syyksi (33 %) tuki- ja liikuntaelinsairauksien (31 %) ohi. Mielenterveyssyiden perusteella myönnettyissä eläkkeissä on ollut kasvua vuosien 2016 ja 2019 välillä jopa 25 prosenttia, ja etenkin nuorten masennusperusteiset eläkkeet ovat lisääntyneet tällä aikavälillä. (Eläketurvakeskus 2020.)

Vaikka työuupumuksen osuutta sairaspöissaolo- ja työkyvyttömyyseläketilastoissa ei voida eritellä, sillä työuupumus ei täytä Kelan ja eläkevakuutusyhtiöiden sairasperusteisten etuuksien määräytymisedellytyksiä (Tuunainen, Akila, Räisänen 2011, 1144), voidaan työuupumusoireiluilla ja mielenterveysongelmista johtuvilla sairaspöissaolo- ja työkyvyttömyyseläkkeillä olettaa olevan jonkintasoinen yhteys. Sairaspöissaolojen määrään on tärkeää kiinnittää huomioita, sillä ne ennustavat aikaista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (Kela 2020) sekä aiheuttavat lisäkustannuksia työnantajalle. Varhainen puuttuminen asiaan on tärkeää, jotta voidaan ylläpitää työntekijän työkykyä ja työelämässä pysymistä.

Z-sukupolvi työelämässä on kokonaisuudessaan mielenkiintoinen ja ajankohtainen tutkimuskohde, sillä kyseisestä sukupolvesta ei ole vielä tehty laajasti tutkimusta, toisin kuin aiemmista sukupolvista. Sukupolviin liittyvä tutkimus onkin siirtynyt 2010-luvun alun Y-sukupolveen keskittyvästä tarkastelusta 2010-luvun lopulla ja 2020-luvun alussa tarkastelemaan nuorta Z-sukupolvea. Myös Työterveyslaitos on aloittanut vuonna 2020 vuoteen 2023 ulottuvan pitkittäistutkimuksen nuorten suomalaisten työntekijöiden hyvinvoinnista ja mielenterveydestä, jonka tarkoituksena on muun muassa vertailla nuoria vanhempiin työntekijöihin ja tunnistaa siten heille ominaisia ilmiöitä ja voimavaroja, jotka tuottavat nuorille hyvinvointia. (Työterveyslaitos.)

Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja työn imun tutkimiselle on siis tarvetta 2020-luvulla, jotta saadaan tietoa nuorten aikuisten työkykyä ja työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Tiedon avulla voidaan tukea nuorten siirtymistä työelämään sekä työelämässä jaksamista ja kehittymistä. Organisaatiot voivat tiedon avulla panostaa etenkin nuorille aikuisille työn imua tuottaviin työn voimavaroihin ja tukea siten nuorten aikuisten työhyvinvointia. Panostamalla työn imua eli työhön liittyvää positiivista tunnetilaa luoviin tekijöihin voidaan puskuroida etenkin nuorilla aikuisilla korkealla tasolla olevaa työhön kynnistymistä eli työn ilon katoamista (Keyriläinen 2020, 129). Työelämän haasteita onkin mahdollista ratkoa myös vahvuuksia tarkastelemalla ja niiden tukemisella sen sijaan, että keskitytään vain epäkohtien tarkasteluun (Hakanen & Kaltiainen 2020, 41).

## 1.2 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa nuorten aikuisten työhyvinvoinnin tilasta sekä sitä edistävästä tekijöistä. Tutkimuksessa tarkastellaan nuoria aikuisia Z-sukupolvena, sillä sukupolvet ovat itsessään mielenkiintoinen tutkimuskohde ja käsite. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia vuosina 1991–2001 syntyneiden nuorten aikuisten eli Z-sukupolven työntekijöiden työn voimavaroja, työn imua sekä niiden välistä yhteyttä. Tutkimuksessa kartoitetaan Z-sukupolven työntekijöiden työn imun ja työn voimavarojen tasoa verrattuna vanhempien sukupolvien ryhmään. Tutkimuksen tarkoituksena on myös selvittää, ovatko Z-sukupolven työntekijälle työn imua tuottavat työn voimavarat samankaltaisia verrattuna vanhempiin sukupolviin. Tutkimuskysymyksiksi asetetaan seuraavat:

Tutkimuskysymys 1: *Vaikuttaako sukupolvi työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen?*

Tutkimuskysymys 2: *Millaiset työn voimavarat tuottavat työn imua Z-sukupolven työntekijälle verrattuna vanhempien sukupolvien työntekijöihin?*

Tutkimus on luonteeltaan kvantitatiivinen ja siinä hyödynnetään työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri 2019 -aineistoa. Työolobarometri on suomalainen vuosittain toteutettu pitkittäistutkimus, joka tutkii suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2020, 2). Vuoden 2019 Työolobarometri oli tämän tutkimuksen aloittamishetkellä uusien saatavilla oleva Työolobarometri-aineisto. Aineiston analyysi on kuvailevaa, selittävää ja vertailevaa (Vilkkä 2007, 19 mukaan): analyysin tarkoituksena on kuvailla Z-sukupolven työntekijöiden työn imun ja työn voimavarojen tasoa ja piirteitä, selittää työn voimavarojen vaikutusta työn imuun sekä vertailla Z-sukupolven työntekijöitä vanhempien sukupolvien työntekijöihin.

Z-sukupolven työntekijällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa vuosina 1991–2001 syntyneitä. Puhuttaessa nuorista aikuisista tarkoitetaan Z-sukupolven edustajia. Suomessa ei ole kuitenkaan virallista määritelmää sille, minkä ikäinen ihminen on vielä nuori. Kielitoimiston sanakirja määrittelee nuoren ihmiseksi, jolla on vähän ikää ja joka on elänyt vähän aikaa. Suomen nuorisolain (1285/2016) 3 §:n mukaan nuorilla tarkoitetaan alle 29-vuotiaita. Nuorisolain määritelmä tukee tämän tutkimuksen määritelmää nuoresta aikuisesta, sillä tutkimusaineiston Z-sukupolven kuuluvat vastaajat olivat tutkimushetkellä 18–28-vuotiaita.



Monet työntekijöiden ikään tai sukupolveen liittyvät työhyvinvoinnin tutkimukset perustuvat lähtökohtaan väestön ikääntymisestä (mm. Truxillo, Cadiz, Rineer, Zaniboni & Fraccaroli 2012). Eliniän odotteen pidentyessä ja eläkeiän noustessa on tärkeää tutkia, miten vanhempien työntekijöiden työelämässä pysymistä voidaan tukea parhaalla mahdollisella tavalla esimerkiksi allukoimalla resursseja heidän arvostamiinsa työn voimavaroihin. Tässä tutkimuksessa näkökulma kohdistuu kuitenkin työuran loppupäästä sen alkupäähän keskittyen nuoriin työntekijöihin. Nuorten tukeminen työelämässä on myös tärkeää heidän työelämässään pysymisen kannalta. Organisaation näkökulmasta nuorten työntekijöiden kohdalla ongelmana voi olla rekrytointi ja nuorten pysyminen töissä organisaatiossa (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance 2010).

Vaikka etenkin nuorilla mielenterveyssyistä johtuvat sairaspöissaolat (Kela 2020) ja työkyvyttömyyseläkkeet (Eläketurvakeskus 2020) sekä kyynistyminen työuupumuksen oireiluna (Keyriläinen 2020) ovat lisääntyneet, tämän tutkimuksen ulkopuolelle rajataan työn vaatimusten ja työuupumuksen sekä niihin liittyvien suhteiden käsittely. Tutkimus liittyy positiivisen psykologian tutkimusperinteeseen, jossa pahoinvoinnin ja negatiivisten ilmiöiden sijaan tutkimus keskittyy vahvuuksien kartoittamiseen ja siten hyvinvoinnin lisäämiseen (Uusitalo-Malmivaara 2014, 19). 2000-luvun alusta lähtien työelämän tutkimus onkin siirtynytkin stressin ja työuupumuksen tarkastelusta myönteisten voimavarojen ja aidon hyvinvoinnin tarkasteluun (Hakanen 2014, 340). Tutkimuksen tarkoituksena on siis pahoinvoinnin ehkäisemisen sijaan tarkastella nuorten hyvinvointia tukevia tekijöitä, sillä lisäämällä hyvinvointia tukevia tekijöitä vähennetään samalla pahoinvoinnin ilmiöitä. Hyvinvoinnin ilmiöistä tutkimuskohteeksi on valittu työn imu, sillä se on kokonaisvaltainen työntekijän hyvinvoinnin tila, joilla on positiivisia seurauksia paitsi työntekijälle itselleen, mutta myös muille ihmisille ja heidän työpaikoilleen (Hakanen 2009).

Sukupolvien osalta tarkastelu keskittyy etenkin nuoreen Z-sukupolveen, sillä siitä ei ole tehty vielä yhtä kattavasti tutkimusta kuin vanhemmista sukupolvista. Vanhempia sukupolvia käsitellään tässä tutkimuksena yhtenä vanhempien työntekijöiden, vuosina 1955–1990 syntyneiden, ryhmänä, vaikka todellisuudessa kyseinen ryhmä koostuu usean eri sukupolven edustajista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuitenkin tutkia etenkin nuorten työntekijöiden hyvinvointia ja vertailla heitä vanhempiin sukupolviin pikemminkin kuin vertailla kaikkia sukupolvia keskenään. Siten tämä tutkimus tuo oman kontribuutionsa hallintotieteen pro gradu -tutkielmana paitsi hallintotieteelliseen tutkimukseen mutta myös sosiologiseen työelämän tutkimukseen.

Z-sukupolven työntekijöiden, heidän työn imunsa ja työhyvinvoinnin osalta on tunnistettavissa tutkimusaukko. Työn imun ja työn voimavarojen välistä yhteyttä työntekijän iän näkökulmasta on tutkittu melko paljon kansainvälisesti (mm. Truxillo 2012 ym., Ning & Alikaj 2019, Zhang & Farndale 2021). Sen sijaan sukupolven näkökulmasta asiaa ei ole tiettävästi juuri tutkittu. Suomessa aiheesta on tehty tiettävästi yksi kvalitatiivinen tutkimus suurten ikäluokkien sekä X- ja Y-sukupolvien näkökulmasta, jossa selvitettiin, onko työntekijän sukupolvella vaikutusta siihen, mitkä tekijät tuottavat hänelle työn imua. (Suomäki, Kianto & Vanhala 2019). Suomessa myös Työterveyslaitos (2021a) on tutkinut nuorten työhyvinvointia ja työn imua, mutta lähinnä työn imun tasoa eikä yksittäisten työn voimavarojen vaikutusta työn imuun. Tämä tutkimus tuo siten aiheesta uutta tietoa Z-sukupolven näkökulmasta ja ratkaisee aiheen tutkimusaukkoa paitsi Z-sukupolven työhyvinvoinnin mutta myös kvantitatiivisen tutkimuksen osalta.

### **1.3 Tutkielman rakenne**

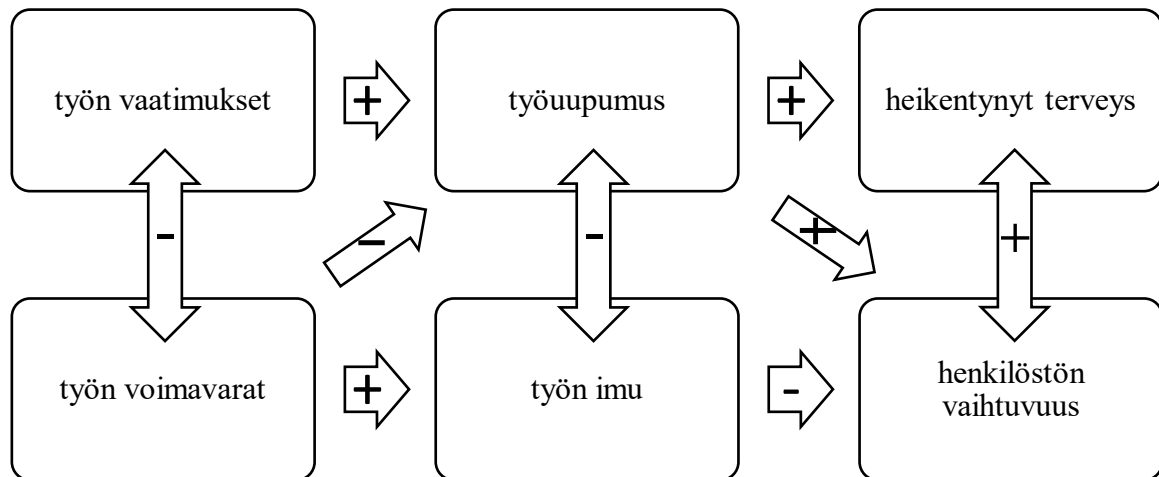
Tämän johdannon jälkeen luvussa 2 esitetään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, jossa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä. Lisäksi tarkastellaan iän ja sukupolven vaikutusta työhyvinvointiin. Luvussa 3 esitellään tutkimusmenetelmät: hyödynnetty Työolobarometri 2019 -aineisto ja kvantitatiivisen analyysin toteutus. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Tutkimuksen tulokset esitellään luvussa 4. Luvussa 5 esitetään tutkimuksen yhteenveto ja johtopäätökset, tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimustarpeet. Lopuksi luku 6 on pohdinta: luvussa pohditaan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ja niiden käyttöä tässä ja aiemmissa tutkimuksissa.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen teoreettista viitekehystä sekä keskeisiä käsitteitä, joita ovat työn voimavarat, työn imu sekä sukupolvi. Työn voimavarojen käsitettä ja siihen liittyvää työn vaatimusten käsitettä tarkastellaan työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin kautta. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan työn imua: sen määritelmää, siihen liittyviä käsitteitä, sen mittausta ja siihen liittyvää aiempaa tutkimusta. Tämä osa teoreettista viitekehystä keskittyy etenkin työn voimavarojen ja työn imun piirteiden sekä näiden yhteyden kuvailuun. Työhyvinvointiin liittyvän teoriaosuuden jälkeen siirrytään teoreettiseen viitekehukseen toiseen alalukuun, sukupolviin. Sukupolvia koskeva tarkastelu keskittyy sukupolven käsitteen määrittelyyn ja käyttöön aiemmissa tutkimuksissa sekä Z-sukupolven kuvailuun. Työhyvinvoinnin ja sukupolvien esittelyn jälkeen tarkastellaan näiden yhteyttä; iän ja sukupolven vaikutusta työhyvinvointiin. Luvun lopussa esitetään yhteenveto tutkimuksen teoreettisesta viitekehuksesta.

### 2.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (*job demand-resources model*) on 2000-luvun alussa kehitetty teoreettinen malli, joka selittää samanaikaisesti työhyvinvoinnin positiivista ja negatiivista kehityspolkua sekä eri työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin ilmiöiden yhteyksiä. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (kuvio 1) koostuu kahdesta psykologisesta prosessista, jotka ovat loppuun uuvuttamisen energiaprosessi eli työhyvinvoinnin negatiivinen kehityspolku sekä motivaatioprosessi eli työhyvinvoinnin positiivinen kehityspolku. (Schaufeli & Bakker 2004a, 295–298.) Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli perustuu oletukseen siitä, että jokaisen työn piirteitä on mahdollista jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin riippumatta ammatista tai työpaikasta (Bakker & Demerouti 2007, 312). Hakasen (2004, 254) mukaan jakamalla työn piirteet vaatimuksiin ja voimavaroihin ”voidaan kuvata minkä tahansa työn ja työolojen olennaiset psykososiaaliset piirteet”.

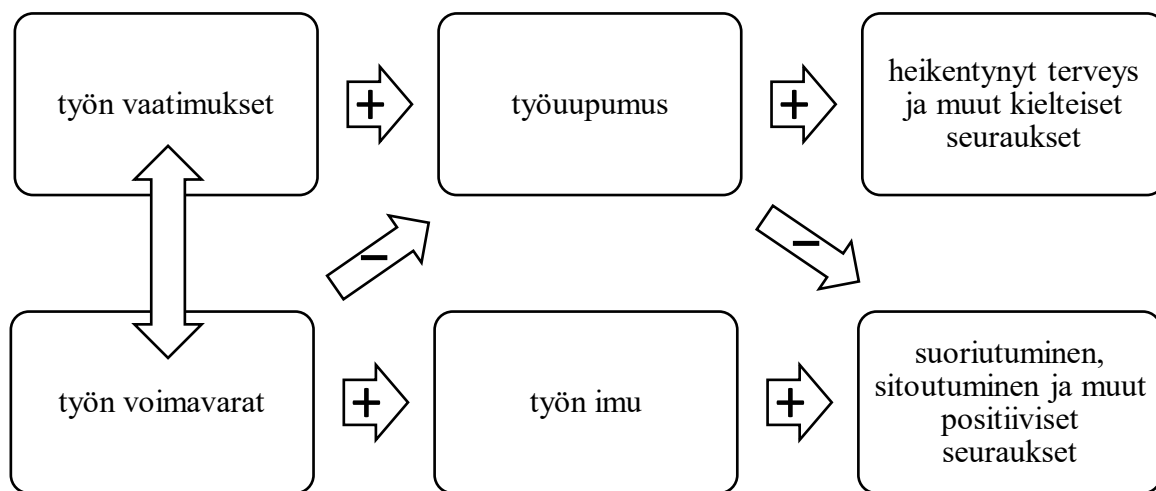


Kuvio 1. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (Schaufeli & Bakker 2004a)

Ensimmäinen prosessi (kuviossa 1 ylempi) on työhyvinvoinnin negatiivinen kehityspolku. Loppuun uuvuttamisen energiaprosessissa korkeat työn vaatimukset kuluttavat työntekijän energiavarannot ja johtavat siten työuupumukseen ja lopulta terveysongelmiin. Toinen prosessi (kuviossa 1 alempi) on työhyvinvoinnin positiivinen kehityspolku eli motivaatioprosessi, jossa työn voimavarat puolestaan tuottavat työn imua ja sitä kautta vähentävät työntekijän aikeita työpaikan vaihtamisesta. Voimavarat voivat motivoida työntekijää joko sisäisesti edistämällä työntekijän kasvua, kehitystä ja oppimista tai ulkoisesti auttamalla saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteita. Tyydyttämällä ihmisen perustarpeita, kuten itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, voimavarat kasvattavat työntekijän hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota. Hyvin resursoitu työympäristö antaa työntekijälle mahdollisuuden paneutua työtehtäviinsä ja saavuttaa tavoitteensa, mikä puolestaan luo ulkoista motivaatiota. (Schaufeli & Bakker 2004a, 297–298.)

Mallilla voidaan selittää myös työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin ilmiöiden yhteyksiä. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin mukaan työn vaatimukset ja työn voimavarat ovat negatiivisessa yhteydessä keskenään; työn voimavarat auttavat puskuroimaan työn vaatimuksia. Lisäksi työuupumus ja työn imu ovat negatiivisessa yhteydessä toisiinsa. Korkeat työn vaatimukset lisäävät todennäköisimmin työuupumusta, mutta työn voimavarojen puute voi myös osaltaan luoda työuupumusta. Sen sijaan työn imua luovat ainoastaan työn voimavarat; korkeillakaan työn vaatimuksilla ei ole negatiivista yhteyttä työn imuun. Työuupumus on positiivisesti yhteydessä sekä terveysongelmiin että henkilöstön vaihtuvuuteen. Sen sijaan työn imu ei vähennä terveysongelmia, mutta vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. (Schaufeli & Bakker 2004a, 296–298.)

Hakanen (2004, 254–258) on väitöskirjassaan tutkinut työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia ainoastaan positiivisten muuttujien kautta (kuvio 2). Hakasen testaamassa mallissa, joka perustuu positiiviseen psykologiaan, motivaatioprosessissa työn voimavarat johtavat työn imun kautta organisaatioon sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen ja muihin positiivisiin seurauksiin. Oletetusti työn imua kokeva työntekijä haluaa jatkaa samassa työpaikassa tai työssä, jos työpaikka tarjoaa hänelle voimavaroja, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa sekä edesauttavat kasvua, oppimista ja työssä kehittymistä.



Kuvio 2. Positiivinen työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (Hakanen 2004)

Bakker ja Demerouti (2007, 317–320) ovat kehittäneet työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin prosessien ja korrelaatioiden perusteella mallin työntekijän motivaation ja raskuuden tasosta työn voimavarojen ja työn vaatimusten tasojen perusteella (kuvio 3). Työn voimavarat ennustavat motivaatiota, kuten sitoutumista työntekoon, ja työn vaatimukset puolestaan raskuudesta, kuten terveysongelmien kehittymistä ja energian puutosta. Voimavarojen ollessa korkealla tasolla mutta vaatimusten matalalla työntekijän raskuus on matalaa mutta motivaatio korkea. Sen sijaan korkeat vaatimukset ja matalat voimavarat johtavat korkeaan raskuuteen ja matalaan motivaatioon. Ottaessa huomioon työn vaatimusten ja työn voimavarojen negatiivisen korrelaation korkeat vaatimukset ja korkeat voimavarat johtavat korkeaan motivaatioon ja keskitasoiseen raskuuteen korkean raskuuden sijaan, sillä korkeat voimavarat auttavat puskuroimaan korkeiden vaatimusten aiheuttamaa raskuutta. Matalat voimavarat ja matalat vaatimukset johtavat puolestaan matalaan raskuuteen mutta keskitason motivaatioon. Korkeilla vaatimuksilla ja matalilla resursseilla motivaatio on matalalla, joten se nousee keskitasolle vaatimusten madaltuessa. (Bakker & Demerouti 2007, 317–320.)

|            |        |   |   |
|------------|--------|---|---|
| Voimavarat | Korkea | Matala rasitus<br>Korkea motivaatio     | Keskiverto rasitus<br>Korkea motivaatio |
|            | Matala | Matala rasitus<br>Keskiverto motivaatio | Korkea rasitus<br>Matala motivaatio     |
|            |        | Matala                                  | Korkea                                  |
|            |        | Vaatimukset                             |   |

Kuvio 3. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen vaikutus motivaation ja rasituksen tasoon TV-TV-mallin prosessien perusteella (Bakker & Demerouti 2007, 320)

Vaikka työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli on laajasti käytetty työhyvinvoinnin tutkimuksessa, sen oletusten toimivuudesta huolimatta Schaufeli & Taris (2013) esittävät mallissa olevan selvittämättömiä ongelmia. Yksi niistä on työn voimavarojen ja työn vaatimusten määrittely ja erottaminen toisistaan. Schaufeli ja Taris ehdottavat, että työn voimavaroja tulisi pitää *positiiviseksi arvostettuina* työn piirteinä, ja työn vaatimuksia puolestaan *negatiiviseksi arvostettuina*, jotta niiden toisistaan erottaminen olisi selkeämpää. He huomauttavat myös, että eri henkilöt voivat pitää tiettyä työn piirrettä joko voimavarana tai vaatimuksena. Toinen ongelma liittyy henkilökohtaisten voimavarojen huomioimiseen mallissa. Henkilökohtaisten voimavarojen on todettu vaikuttavan työn piirteiden ja työhyvinvoinnin suhteeseen monella tapaa. Niiden huomioimiseen työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallissa ei ole kuitenkaan tiettyä tapaa, vaan henkilökohtaiset voimavarat voitaisiin huomioida esimerkiksi välittävinä (mediaattoreina) tai muovaavina (moderaattoreina) muuttujina. Myöskään työholismin huomioimiselle mallissa ei ole tapaa, vaikka sillä voidaan olettaa olevan yhteys korkeampiin työn vaatimuksiin. Kolmas ongelma liittyy mallin yksisuuntaisiin syy-seuraus-yhteyksiin. Mallin loppuun uuvuttamisen energiaprosessi ja motivaatioprosessi perustuvat yksisuuntaiseen syy-seuraus-yhteyteen; työn voimavarat luovat työn imua ja siten vähentävät henkilöstön vaihtuvuutta. Monissa tutkimuksissa kuitenkin etenkin motivaatioprosessin on löydetty olevan molemminpuolinen: työn voimavarat johtavat työn imuun, mutta työn imu luo myös työn voimavaroja.

### *2.1.1 Työn voimavarat*

Tarkastellaan seuraavaksi mitä työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliin sisältyvillä käsitteillä tarkoitetaan. Työn voimavaroilla viitataan työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, jotka puskuroivat työn vaatimuksia sekä edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä sekä työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamista. Voimavarat ovat tarpeellisia paitsi työn vaatimusten puskuroinnissa ja asioiden aikaansaamisen kannalta, mutta ne ovat myös itsessään arvokkaita. (Schaufeli & Bakker 2004a, 296.) Schaufeli ja Bakker (2004a, 296) jakavat työn voimavarat kolmeen eri luokkaan: työtehtäviin liittyviin, sosiaalisiin suhteisiin liittyviin sekä organisaatioon liittyviin voimavaroihin. Työtehtäviin liittyviin voimavaroihin he määrittelevät palautteen saamisen, sosiaalisiin voimavaroihin työyhteisön tuen sekä organisaation voimavaroihin työnjohdollisen valmentamisen.

Hakanen (2011, 52–69) jaottelee työtehtäviin liittyviin voimavaroihin palautteen lisäksi työtehtävien monipuolisuuden, kehittävyden ja merkityksellisyyden, työn itsenäisyyden sekä asiakastyön palkitsevuuden. Sosiaalisiin voimavaroihin hän jaottelee työyhteisön ja esimiehen tuen, oikeudenmukaisuuden, luottamuksen, arkisen huomavaisuuden sekä yhteisölliset voimavarat, joita voivat olla tiimin yhteinen käsitys tehtävän merkityksellisyydestä ja tiimin sisäinen luottamus. Organisaation tason voimavaroja ovat puolestaan Hakasen mukaan organisaation tuki, psykologinen sopimus, työpaikan positiivinen ilmapiiri, rekrytointi- ja perehdytyskäytännöt, kehityskeskustelut, palkkaus, uranäkymät, työn varmuus, työpaikan perhemyönteisyys, teknologia sekä yhteistyö. Hakasen jaottelu pohjautuu Schaufelin & Bakkerin (2004a) jaotteluun, mutta hän on lisännyt neljäntenä kategoriana työn järjestelyjä koskevat voimavarat (ks. myös Bakker & Demerouti 2007, 312–313), joita ovat työroolien ja tavoitteiden selkeys, osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon sekä joustavuus.

Seuraavaksi tarkastellaan, minkä työn voimavarojen on todettu aiemmissa tutkimuksissa tuottavan työn imua ja millainen yhteys niillä on ollut. Schaufeli ja Bakker (2004a) testasivat kehittäessään työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia kolmea työn voimavaraa, joilla he olettivat olevan yhteys työn imuun. Työtehtäviin liittyvistä voimavaroista testattiin palautteen saaminen, sosiaalisista voimavaroista työyhteisön tuki ja organisaation tason voimavaroista työnjohdollinen valmentaminen. Kaikilla kolmella voimavaralla todettiin olevan positiivinen yhteys työn imuun. Hakanen (2004, 260–269) testasi työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallia viidellä työn voimavarojen summamuuttujalla – vaikutusmahdollisuuksilla, esimiehen tuella, tiedonkulun sujuvuudella, innovatiivisuudella ja ilmapiirillä – jotka olivat kaikki positiivisesti yhteydessä työn imuun.

Työterveyslaitoksen (2021b) tutkimuksessa löydettiin ammatista riippumatta kolme eniten työn imua tuottavaa työn voimavaraa, jotka olivat työn kehittävyys, välitön palaute omasta työstä sekä voimaannuttava tiimityöskentely. Työn kehittävyteen kuuluu mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan sekä oppia uutta ja kehittyä. Välittömään palauteen liittyy puolestaan mahdollisuus nähdä työn aikaansaannokset ja työssä suoriutumisen taso. Voimaannuttava tiimityöskentely viittaa puolestaan työskentelyyn autonomisessa ja kyvykkäässä tiimissä, jossa saa tehdä mielekästä ja vaikuttavaa työtä. Tutkimus toteutettiin 87 suomalaisessa työpaikassa, ja siihen vastasi 11 500 työntekijää. Työterveyslaitoksen pitkittäistutkimuksessa on myös löydetty etätöiden nostaneen lievästi työn imun tasoa. Etätöihin siirtyminen opetti työntekijöille uusia taitoja mahdollistavat aiempaa itsenäisemmän päätöksenteon, mitkä torjuivat työssä tylsistymistä ja lisäsivät työn imua. (Työterveyslaitos 2020.)

Vaikka Hakasen (2011) mukaan palkkausta voidaan pitää organisaatiotason työn voimavarana, palkkatasolla tai palkkioilla ei ole kuitenkaan todettu olevan yhteyttä työn imuun (Kulikowski & Sedlak, 2020). Sen sijaan työsuhte-etuilla on löydetty olevan positiivinen yhteys työn imun omistautumisen ulottuvuuteen, mutta ei tarmokkuuden tai uppoutumisen ulottuvuuksiin (Hulkko-Nyman, Sarti, Hakonen & Sweins 2012). Taloudelliset kannustimet nostavat kuitenkin suoriutumisen tasoa sekä yksittäisen työntekijän että koko tiimin tasolla (Garbers & Konradt, 2014).

### *Henkilökohtaiset voimavarat*

Alkuperäinen työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (Schaufeli & Bakker 2004a) keskittyi selittämään pelkästään työhön liittyviä voimavaroja. Sittemmin mallia hyödyntäneissä tutkimuksissa on otettu huomioon myös yksilön henkilökohtaiset voimavarat, joilla tarkoitetaan yksilön psykologisia piirteitä, jotka yleisesti yhdistetään resilienssiin ja jotka viittaavat yksilön kykyyn kontrolloida ympäristöään ja vaikuttaa siihen onnistuneesti. Kuten työn voimavarat, henkilökohtaiset voimavarat auttavat saavuttamaan tavoitteita ja edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. Henkilökohtaisten voimavarojen huomioiminen on tärkeää, sillä ympäristön tekijöiden lisäksi henkilökohtaiset tekijät vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen. (Schaufeli & Taris 2013, 48–49.)

Yksilön henkilökohtaiset voimavarat koostuvat useasta elementistä. Tothin, Heinäsen ja Nisulan (2019, 598) mukaan yleisimmin käytetty henkilökohtaisten resurssien teoria on Luthansin ja Youssefin (2004), johon kuuluu neljä resurssien ulottuvuutta: itseluottamus, toivo, optimismi ja resilienssi. Myös onnellisuutta, myötätuntoa ja tunneälyä voidaan pitää henkilökohtaisina voimavaroina. Henkilökohtaiset voimavarat johtavat myös haluttuina pidettäviin työhön liittyviin



lopputuloksiin. Mitä korkeammalla tasolla henkilökohtaiset voimavarat ovat, sitä enemmän yksilö, jolla näitä voimavaroja on, on sisäisesti motivoitunut saavuttamaan tavoitteitaan, mikä puolestaan johtaa korkeampaan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Henkilökohtaiset voimavarat luovat myös osaltaan työn imua. (Toth ym. 2019, 597–598.)

### *2.1.2 Työn vaatimukset*

Työn vaatimukset liittyvät puolestaan työympäristön ärsykkeisiin, jotka vaativat työntekijän huomiota ja aikaa. Ne ovat niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka vaativat pitkäkestoista fyysistä tai psyykkistä ponnistelua ja joista aiheutuu siten fyysistä tai psyykkistä rasitusta. Työn vaatimukset eivät itsessään ole negatiivinen ilmiö, vaan niillä voi olla negatiivisia seurauksia, mikäli työn vaatimukset ovat liian korkealla tasolla liian kauan tai mikäli työntekijällä ei ole käytössään tarpeeksi voimavaroja puskuroimaan näitä vaatimuksia. (Schaufeli & Bakker 2004a, 296.) Korkeat työn vaatimukset voivat aiheuttaa työuupumusta, mikäli vaatimusten aiheuttama ponnistelu pitkittyy eikä mahdollisuuksia palautumiselle ole. Pitkällä aikavälillä tämä voi vaikuttaa heikentävästi työntekijän työkykyyn ja terveyteen. (Hakanen 2011, 104.) Työntekijän on kuitenkin mahdollista puskuroida työn vaatimusten aiheuttamaa rasitusta sen mukaan, missä määrin rasitus on ennalta arvattavissa, missä määrin perusteet rasituksen olemassaololle ovat ymmärrettävissä sekä missä määrin kyseisen rasituksen määrää ja luonnetta on mahdollista itse kontrolloida (Bakker & Demerouti 2007, 314).

Työn vaatimuksia on monenlaisia. Schaufeli ja Bakker (2004a, 296) jakavat vaatimukset määrällisiin ja laadullisiin. Määrällisiä vaatimuksia ovat esimerkiksi työkuorma, ja laadullisia taas tunteisiin liittyvä kuormitus. Hakasen (2011, 110) mukaan työn vaatimuksia voivat lisäksi olla kiire, yksinäisyys, tuen puute, byrokratia, johdon etäisyys, epäselvyys, epävarmuus, vastuullisuus, työympäristön puutteet sekä asiakkaisiin liittyvät tekijät, kuten asiakkaiden kohtuuttomat odotukset. Monet työn vaatimuksista, kuten tuen puute ja johdon etäisyys, ovat samalla myös puuttuvia voimavaroja (Hakanen 2011, 111). Mikäli työn voimavaroihin ei panosteta työpaikoilla, menetetään paitsi niiden potentiaali lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta, mutta myös mahdollistetaan potentiaalisten voimavarojen kääntyminen negatiiviseksi vaatimuksiksi, jotka rasittavat työntekijöitä ja aiheuttavat siten negatiivisia työpahoinvoinnin ilmiöitä, kuten sairaspöissaoloja.

### 2.1.3 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan yleistä aidosti positiivista työntekijän työhön liittyvää tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imua kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen, jotka ovat työssä koettuja hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Tarmokkuudella tarkoitetaan innostuneisuutta ja halua panostaa työhön, kykyä selvitä vastoinkäymisistä ja henkistä resilienssiä. Tarmokkuuteen liittyy myös korkeat energiatasot. Omistautumiseen puolestaan liittyvät tunteet merkityksellisyydestä, innostuneisuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä mutta myös työn haasteellisuudesta. Uppoutumisella tarkoitetaan syvää keskittymistä ja työhön panostamista. Kun työntekijä on uppoutunut työhönsä, aika kuluu nopeaa, ja työnteko on mielekästä. Uppoutumista kokevan työntekijän voi olla myös vaikea irrottautua töistään. (Hakanen 2011, 38–39; Schaufeli & Bakker 2004a, 295.)

Työn imu on kokonaisvaltainen työntekijän työhyvinvoinnin tila, jolla on monia positiivisia seurauksia työntekijälle. Vaikka työn imu on ennen kaikkea työhön liittyvä positiivinen tunnetila, se voi levitä työntekijän elämän muille osa-alueille ja tuoda positiivisia muutoksia työntekijän luonteeseen ja käyttäytymiseen. Työn imu vahvistaa työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja, kuten itsetuntoa, luovuutta ja sosiaalisuutta. Työn imu voi myös tarttua muihin ihmisiin, kuten puolisoon tai työtovereihin, etenkin samankaltaisiin ja paljon vuorovaikutuksessa keskenään oleviin ihmisiin. (Hakanen 2011, 122–135.) Työn imua kokeva työntekijä on myös sitoutunut työnantajaansa, sillä työn imua kokevilla työntekijöillä on harvemmin aikeita vaihtaa työpaikkaa. Myös monet työssä suoriutumisen ilmiöt, kuten aloitteellisuus ja innovatiivisuus, kasvavat työn imua kokevilla työntekijöillä. Työn imulla on myös todettu olevan positiivinen yhteys työntekijän terveyteen. (Hakanen 2009, 15–16.)

Työn imua kokevilla työntekijöillä on myös positiivisia seurauksia niille organisaatioille, joissa he työskentelevät. Työn imuun liittyvät positiiviset tunteet vahvistavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja, mikä puolestaan mahdollistaa työn laadun kasvamisen. Kun työntekijöiden yleinen työhyvinvointi, voimavarat ja siten työn laatu paranevat, tämä johtaa organisaation taloudelliseen menestykseen ja tuloksellisuuteen. Työn imulla on todettu olevan positiivinen yhteys myös moniin muihin yksityisen sektorin tulostittareihin, kuten asiakastytyväisyyteen sekä tapaturmien ja henkilöstön vaihtuvuuden vähyyteen. (Hakanen 2011, 42; 137.)

Työn imua vahvistavat työn voimavarojen lisäksi monet muut tekijät, kuten palautuminen työstä, työn imun tarttuminen muista ihmisistä sekä kodin voimavarat, kuten puolison tuki. Työn imu on kuitenkin vahvimmin yhteydessä työn voimavaroihin. Työn vaatimusten on todettu ennemminkin lisäävän työuupumusta kuin vähentävän työn imua. (Hakanen 2009, 12–14.)

Puhuttaessa työn imusta puhutaan usein myös muista siihen rinnastettavista käsitteistä, kuten *flow*-tilasta ja työriippuvuudesta. Työn imu ei tarkoita flow-tilan kaltaista hetkellistä kokemusta, vaan se on pysyvämpi olotila, joka ei liity yhteen tiettyyn asiaan tai tapahtumaan. Kokonaisuudessaan työn imua kokeva työntekijä nauttii töistään ja myös muusta elämästään. Työn imulla ei myöskään tarkoiteta työholismia eli työstä riippuvaisuutta. Työholismia kokeva työntekijä suhtautuu työhönsä pakkomielleisesti; työholisti ei välttämättä nauti pitkistä työpäivistä, vaan työskentelee sisäisen pakon eikä ulkoisten vaatimusten, kuten esihenkilön painostuksen, ajamana. Työn imua kokeva työntekijä sen sijaan nauttii työn teosta ja kokee merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä työhön panostamisen seurauksena, vaikkakin saattaa kokea hetkellistä räsytystä. (Hakanen 2011, 112–113.)

Työn imusta puhutaan usein myös työuupumuksen eli *burnoutin* vastakohtana. Työuupumuksella tarkoitetaan henkisen uupumisen prosessia, jossa työntekijä kokee uupumusta, kyynisyyttä ja ammatillisen tehokkuuden ja itsetunnon laskua. Uupumus viittaa ylikuormittavan työn aiheuttamaan väsymykseen ja räsyttyykseen, kyynisyys välinpitämättömyyteen asenteeseen työtä kohtaan ja ammatillisen tehokkuuden lasku puolestaan työn tavoitteiden saavuttamisen ja työntekijän kompetenssin vähenemiseen. (Demerouti ym. 2001.) Aiemmissä tutkimuksissa (mm. Maslach & Leiter 1997) työuupumusta ja työn imua on mitattu toistensa vastakohtina janalla, jonka toisessa päässä on työuupumus ja toisessa työn imu. Sittenkin on kuitenkin todettu työuupumuksen ja työn imun olevan itsenäisiä ilmiöitä, joita kannattaa mitata toisistaan riippumattomina, vaikka niiden välillä on negatiivinen korrelaatio. (Schaufeli & Bakker 2004a, 294.)

Hakasen (2011, 118–121) mukaan työn imun vastakohtana tulisi työuupumuksen sijaan pitää työhön tylsistymistä ja leipääntymistä (*boreout*). Työhön leipääntynyt työntekijä kokee jatkuvaa tylsistymistä, jonka seurauksena hän ei hyödynnä vahvuuksiaan, vaan turhautuu. Lisäksi työmotivaatio ja työssä suoriutumisen taso laskevat. Työhön kyllästynyt työntekijä ei koe tekemänsä työnsä merkityksellisyyttä tai näe tulevaisuutta eikä siten jaksaa ponnistella työssään. Työhön tylsistyminen on negatiivinen työpahoinvoinnin ilmiö paitsi työntekijän kannalta, mutta myös organisaation kannalta negatiivinen voimavarojen ja resurssien hukkaan menemisen ilmiö.

Työn imun käsitteen historia ulottuu 1990-luvulle. Yhdysvaltalainen professori William Kahn oli tiettävästi ensimmäinen tutkija, joka puhui työn imusta vuonna 1990 (Hakanen 2011, 43). Kahn käytti englanninkielistä käsitettä *personal engagement* kuvaillessaan työn imua, jossa työntekijä tuo itsensä esiin ja ilmaisee itseään fyysisellä, tiedollisella ja tunteellisella tasolla työelämässä. Kahnin mukaan termi kuvastaa käyttäytymistä, jonka kautta työntekijä tuo omaa persoonaansa esiin työssä suoriutumisessa. (Kahn 1990, 694.) Hollantilaisia tutkijoita Wilmar Schaufelia ja Arnold Bakkeria voidaan kuitenkin pitää työn imun tutkimuksen varsinaisina alullepanijoina ja työn imun käsitteen

nykymerkityksen keksijöinä. (Hakanen 2011, 38). Heidän vuonna 2002 julkaisemansa määritelmä työn imusta eli *work engagementista* ja sen kolmesta ulottuvuudesta (Schaufeli & Bakker 2004a) on sittemmin laajasti hyväksytty ja omaksuttu työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Suomessa myös vuodesta 2002 alkaen työn imua on tutkinut suomeksi ja englanniksi etenkin Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen, joka on myös suomentanut työn imun käsitteen (Hakanen 2009).

Työn imua mitataan tyypillisesti työn imun menetelmällä (*Utrecht Work Engagement Scale, UWES*; suomennos Hakanen 2009), jonka ovat kehittäneet tutkimustarkoituksiin Utrechtin yliopistossa Wilmar Schaufel ja Arnold Bakker vuonna 2004. Menetelmä koostuu vastaajan itse täyttämästä kyselylomakkeesta, jossa on väittämiä, jotka mittaavat työn imun kolmea ulottuvuutta. Väittämiin vastataan asteikolla nollasta kuuteen riippuen siitä, kuinka usein vastaaja kokee työn imuun liittyviä tunnetiloja työssään nollassa ollessa ei koskaan ja kuuden ollessa aina tai päivittäin. Työn imun menetelmästä on useita eri pituisia versioita, joista 17 väittämän UWES-17 on yleisesti käytetty. UWES-17-mallissa on viisi väittämää koskien omistautumista, kuusi väittämää koskien tarmokkuutta sekä toiset kuusi koskien uppoutumista. Alla olevassa listauksessa suluissa oleva merkintä kertoo, mihin työn imun ulottuvuuteen väittämä liittyy (TA = tarmokkuus, OM = omistautuminen, UP = uppoutuminen) (Hakanen 2009.) Tähdellä on merkitty ne väittämät, jotka kuuluvat lyhyempään yhdeksän väittämän työn imun menetelmään (UWES-9). Suomenkieliseen työn imun menetelmään sisältyvät väittämät ovat (Schaufeli 2004b, 53):

1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. (TA1)
2. Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus. (OM1)
3. Työskennellessäni unohdan ajan kulun. (UP1)
4. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. (TA2)\*
5. Olen innostunut työstäni. (OM2)\*
6. Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni. (UP2)
7. Työni inspiroi minua. (OM3)\*
8. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. (TA3)\*
9. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni. (UP3)\*
10. Olen ylpeä työstäni. (OM4)\*
11. Olen täysin uppoutunut työhöni. (UP4)\*
12. Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan. (TA4)
13. Minulle työni on haastavaa. (OM5)
14. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan. (UP5)\*

- 15 Olen hyvin sinnikäs työssäni. (TA5)
16. Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut. (UP6)
17. Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin. (TA6)

Alun perin työn imun menetelmässä oli 24 väittämää, mutta seitsemän niistä jätettiin pois testauksen jälkeen (Seppälä ym. 2009, 461–463). Myöhemmin menetelmästä on kehitetty useampia lyhyempiä versioita: 15 väittämän UWES-15, yhdeksän väittämän UWES-9 (Seppälä ym. 2009, 461–463) ja jopa kolmen väittämän UWES-3 (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte 2019).

Työn imun menetelmän teoreettista mallia on testattu useissa tutkimuksissa (mm. Hakanen 2004), joissa on UWES-17- ja UWES-9-versioiden osalta todettu mallin teoreettisen lähtökohdan sisäinen yhdenmukaisuus, kolmen työn imun ulottuvuuden korkea keskinäinen korrelaatio (Seppälä ym. 2009) sekä mallin rakennevaliditeetti (Mills, Culbertson & Fullagar 2012; Hakanen 2009). Myös kolmen väittämän UWES-3-version on todettu olevan yhtä luotettava ja validi mittaamaan työn imua kuin pidemmän yhdeksän väittämän UWES-9:n (Schaufeli ym. 2019). Työn imun menetelmä on siis luotettava ja yleisimmin käytetty keino mittaamaan työn imun eri ulottuvuuksien tasoa.

Työn imun menetelmää on hyödynnetty työn imun tason mittaamiseen myös Suomessa. Työn imun taso Suomessa vuonna 2009 on ollut keskimäärin 4,26 asteikolla nollasta kuuteen UWES-9-mallin mukaan testattuna (taulukko 1). Tämä tarkoittaa työn imun kokemista usein tai noin kerran viikossa (Schaufeli & Bakker 2004b, 53). Iän mukaan tarkasteltuna vanhemmat työntekijät kokevat hieman enemmän työn imua kuin nuoret työntekijät, ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna naiset hieman enemmän kuin miehet. Erot näkyvät kaikissa työn imun ulottuvuuksissa ja työn imun kokonaisuudessa, vaikkakin erot ovat suhteellisen pieniä. Tutkimusaineisto koostui kuuden Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen aineistoista, joissa tutkimuskohteena olivat opetushenkilöstö, hammaslääkärit, palvelualan työntekijät, paperiteollisuuden työntekijät, tekninen henkilöstö sekä työelämään palanneet syövät sairastaneet ja heidän vertailuryhmänsä. (Hakanen 2009, 25–29.)

Työn imun tasossa on myös havaittu olevan jonkin verran muita eroja eri ryhmien välillä. Toimihenkilötason työntekijät kokevat enemmän työn imua kuin työntekijät. Korkeimman koulutustason mukaan tarkasteltuna toisen asteen suorittaneet kokevat vähemmän työn imua kuin korkeakoulutetut tai vain peruskoulun käyneet. Myös siviilisäätö vaikuttaa asiaan: avo- tai avioliitossa elävät, eronneet ja lesket kokevat enemmän työn imua kuin henkilöt, jotka eivät ole parisuhteessa. Tätä voi selittää työn imun tarttumisen toisiin. Myös työsuhteeseen liittyvät tekijät

vaikuttavat työn imun tasoon: määräaikaiset työntekijät kokevat enemmän työn imua vakituisiin työntekijöihin verrattuna. (Hakanen 2009, 25–26.)

Taulukko 1. Työn imun mallin (UWES-9) ja sen ulottuvuuksien keskiarvot ja suluissa keskihajonnat Työterveyslaitoksen aineistossa (N = 16 335) (Hakanen 2009, 28)

|                    | <b>N</b> | <b>Tarmokkuus</b> | <b>Omistautuminen</b> | <b>Uppoutuminen</b> | <b>Työn imu<br/>-summa</b> |
|--------------------|----------|-------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|
| Kaikki             | 16 335   | 4,38 (1,37)       | 4,37 (1,49)           | 4,03 (1,58)         | 4,26 (1,36)                |
| Naiset             | 10 770   | 4,47 (1,32)       | 4,47 (1,45)           | 4,16 (1,54)         | 4,37 (1,31)                |
| Miehet             | 5 377    | 4,19 (1,45)       | 4,17 (1,46)           | 3,77 (1,63)         | 4,04 (1,42)                |
| <b>Ikä vuosina</b> |          |                   |                       |                     |                            |
| 16–25              | 1 211    | 4,04 (1,35)       | 3,87 (1,54)           | 3,58 (1,62)         | 3,83 (1,38)                |
| 26–35              | 3 321    | 4,30 (1,29)       | 4,21 (1,49)           | 3,86 (1,60)         | 4,12 (1,33)                |
| 36–45              | 3 996    | 4,43 (1,32)       | 4,45 (1,43)           | 4,03 (1,56)         | 4,31 (1,30)                |
| 46–55              | 4 659    | 4,45 (1,39)       | 4,48 (1,49)           | 4,15 (1,56)         | 4,36 (1,36)                |
| yli 55             | 2 806    | 4,45 (1,44)       | 4,51 (1,50)           | 4,28 (1,58)         | 4,41 (1,39)                |

## 2.2 Sukupolvet

Seuraavaksi teoreettisessa viitekehyksessä siirrytään tarkastelemaan sukupolven käsitettä sekä sukupolvien määrittelyä kotimaisessa ja kansainvälisessä tutkimuksessa. Lisäksi kuvaillaan tutkimuskohteena olevan Z-sukupolven ominaispiirteitä.

### 2.2.1 Sukupolven määrittely

Sukupolven käsite on monitulkintainen ja -käyttöinen. Ensimmäinen käyttötapa on tulkita sukupolvi osaksi sukulaisjärjestelmää, jolloin puhutaan perhesukupolvista. Etenkin sosiologiassa käytetty luokittelu näkee sukupolven suvun sisäisessä ja biologisessa merkityksessään. Toinen käyttötapa rajaa yhden sukupolven tietyn aikavälin sisällä syntyneisiin ihmisiin, jolloin heitä usein yhdistää iän

lisäksi jokin yhteinen kokemus. Etenkin jaetut nuoruuden kokemukset erottavat sukupolven ikäluokan käsitteestä. (Purhonen 2007, 16.) Järvensivun (2014a, 28) mukaan sukupolvi on ennen kaikkea kokemuksellinen käsite; Järvensivu käyttää käsitettä yhteiskunnallinen sukupolvi puhuessaan tietyn aikavälin sisällä syntyneistä ihmisistä. Järvensivun mukaan sukupolvien muodostumiseen vaikuttavat nuoruuden kokemukset etenkin traumaattisista tapahtumista, kuten sodasta tai lamasta.

Yhteiskunnallisten sukupolvien luokitteluille on useita eri tapoja: luokitteluun vaikuttavat muun muassa tutkijan omat lähtökohdat, kuten kotimaa, ja yhteiskunnallinen konteksti. Luokitteluja voidaan tehdä esimerkiksi syntyneiden lasten lukumäärien (McCrindle & Wolfinger 2009), talouden suhdannevaihteluiden (Järvensivu 2014b) tai perhesukupolvien (Tapscott 2009) mukaan. Yksi perinteinen tapa jaotella sukupolvia on amerikkalainen perhesosiologinen BB-X-Y-sukupolvijaottelu (ks. Tapscott 2009), joka pohjautuu yhdysvaltalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja historiaan. Siinä sukupolvet nähdään ensinnäkin toisistaan polveutuvina. BB-sukupolvi (*baby boomers*), eli suuret ikäluokat, koostuu sodanjälkeisinä vuosina 1946–1964 syntyneistä. BB-sukupolven jälkeinen sukupolvi on X-sukupolvi eli vuosina 1965–1976 syntyneet. X-sukupolvea pidetään Yhdysvalloissa väliinpuotoajana, syrjäytyneenä sukupolvena, sillä he ovat korkeammin koulutettuja kuin mikään sukupolvi heitä ennen, mutta silti työttömyys on korkeaa heidän keskuudessaan. X-sukupolven jälkeinen sukupolvi on Y-sukupolvi eli milleniaalit, vuosina 1977–1997 syntyneet. Yhdysvalloissa milleniaalit ovat pääosion BB-sukupolven jälkeläisiä (Ng & Parry 2016, 4). Milleniaaleja voidaan pitää diginatiivien ensimmäisenä sukupolvena: heidän nuoruudessaan yleistyivät tietokoneet, matkapuhelimet ja sosiaalinen media. Milleniaalit ovat Yhdysvalloissa toiseksi suurin sukupolvi suurten ikäluokkien jälkeen. Diginatiivien toinen sukupolvi on sukupolvi Z, jotka Tapscottin jaottelun mukaan ovat syntyneet vuodesta 1998 alkaen. (Tapscott 2009.)

Suomessa kehitys on ollut kuitenkin erilaista: suuret ikäluokat saivat lapsensa nuorempina kuin Yhdysvalloissa, joten suurten ikäluokkien lapsia ovat Suomessa ennemminkin X- kuin Y-sukupolven edustajat. Myös hyvinvointivaltion kehitys on tapahtunut Suomessa eri tahtiin kuin Yhdysvalloissa, ja osittain myös talouden suhdannevaihtelu. (Järvensivu 2014b, 35–40.) Tämän takia tässä tutkimuksessa hyödynnetään sukupolvijaottelussa Järvensivun ja Syrjän (2014, 52–59) suomalaisen työelämän sukupolvien aaltoteoriaa, jonka mukaan sukupolvet muodostuvat Suomen talouden lasku- ja nousukausien, yleisen työllisyystilanteen sekä yhdistävien nuoruuden kokemusten mukaan (taulukko 2). Suomalaiseen yhteiskuntaan ja sen kehitykseen perustuvan sukupolvijaottelun käyttäminen tässä tutkimuksessa on mielekästä, sillä tutkimuksen kohteena ovat suomalaiset

työssäkäyvät. Järvensivun ja Syrjän luokittelua on hyödynnetty aiemminkin kotimaisessa tutkimuksessa (mm. Suomäki ym. 2019).

Taulukko 2. Sukupolvijaottelu työelämän sukupolvien aaltoteorian mukaan (Järvensivu & Syrjä 2014, 54–56)

| Sukupolvi                  | Syntymävuodet | Suhdannevaihtelu | Yhdistävä kokemus                            |
|----------------------------|---------------|------------------|--|
| Öljykriisin sukupolvi      | 1955–1964     | laskukausi       | Öljykriisi 1973                              |
| Hyvinvoinnin sukupolvi     | 1965–1972     | nousukausi       | Hyvinvointivaltion kehittyminen 1980-luvulla |
| Lamasukupolvi              | 1973–1979     | laskukausi       | 1990-luvun lama                              |
| Y-sukupolvi (milleniaalit) | 1980–1990     | nousukausi       | Teknologian kehitys 1990-luvun lopulla       |
| Z-sukupolvi                | 1991–         | laskukausi       | Globaali taantuma 2008 alkaen                |

Vaikka sukupolvea voidaan pitää vakiintuneena sosiologisena käsitteenä, sen käyttämistä akateemisessa kontekstissa on kuitenkin kritisoitu. Kritiikin ensimmäinen keskeinen sisältö kohdistuu sukupolven käsitteen ja ikäluokan käsitteen sekoittamiseen toisiinsa. Alkuperäisen Mannheimin (1952) määritelmän mukaan sukupolvi koostuu muistakin sosiaalisen tilan tekijöistä kuin syntymävuodesta, kuten maantieteellisestä sijainnista. Tutkimusten tulisi siis ensin tarkastella demografisia tekijöitä, jotka muodostavat sukupolven, ja sitten ryhmitellä sukupolvia näiden mukaan sen sijaan, että tarkasteltaisiin ainoastaan syntymävuotta sukupolvien demografisena tekijänä. Monissa tutkimuksissa tutkitaan sukupolvien sijaan ikäluokkia, jos sukupolvijaottelu perustuu ainoastaan syntymävuosiin eikä muihin tekijöihin. (Ng & Parry 2016, 7–9.) Tässä tutkimuksessa sukupolvea tarkastellaan monen demografisen tekijän – maantieteellisen sijainnin ja sen yleisen talous- ja työllisyystilanteen sekä yhdistävien nuoruuden kokemusten – muodostamana luokkana. Täten tässä tutkimuksessa voidaan erottaa sukupolvi ikäryhmän käsitteestä ainakin tältä osin, sillä Järvensivun ja Syrjän (2014) sukupolvijaottelu ei pohjautu ensisijaisesti ikään.



Toinen keskeinen sukupolvikäsitteen kritiikki kohdistuu käsitteen käyttämiseen lähinnä poikittaistutkimuksissa, joissa ongelmana on erottaa sukupolvea, ikää ja ikääntymistä sekä tutkimuksen ajankohtaa toisistaan. Mikäli erot esimerkiksi työhön liittyvissä asenteissa johtuisivat työntekijän iästä, voitaisiin olettaa nuorten työntekijöiden asenteiden tulevan vanhempien työntekijöiden asenteiden kaltaisiksi sitä mukaa, kun he ikääntyvät. Mikäli taas erot työhön liittyvissä asenteissa johtuisivat sukupolvesta, voitaisiin olettaa niiden pysyvän suhteellisen samanlaisina työntekijän eliniän ajan. Vaikka sukupolvien välisiä eroja voidaan löytää ja tutkia, ilman pitkittäistutkimuksia on vaikeaa tehdä luotettavia johtopäätöksiä siitä, johtuvatko tutkitut erot ikäluokasta vai sukupolvesta. (Ng & Parry 2016, 7–9; Twenge ym 2010.) Tämän tutkimuksen osalta sukupolven ja ikäryhmän käsitteitä, niiden eroja ja yhtäläisyyksiä sekä käyttöä tässä tutkimuksessa pohditaan tarkemmin luvussa 6.

### *2.2.2 Z-sukupolvi*

Vuodesta 1991 alkaen syntyneet Z-sukupolven edustajat ovat milleniaalien jälkeinen, diginatiivien toinen aalto. Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) mukaan Z-sukupolvi on laskukauden sukupolvi, joita yhdistää kokemus vuonna 2008 alkaneesta globaalista taantumasta, ja jotka ovat samankaltaisia muiden laskukausien sukupolvien kanssa. Koska he ovat kasvaneet globaalin taloudellisen epävarmuuden ympäröimänä, Z-sukupolvi kaipaa työelämältä taloudellista turvaa ja jatkuvuutta (Ng & Parry 2016, 9). He odottavat työelämältä taloudellisen turvallisuuden lisäksi jatkuvia kehittymismahdollisuuksia, mentorointia vanhemmilta työntekijältä sekä hyviä suhteita kollegoihin. (Iorgulescu 2016, 51). Työttömyyden lisäksi he pelkäävät uran paikalleen pysähtymistä tai kyvyttömyyttä kehittää osaamistaan (Bencsik ym. 2016, 94).

Z-sukupolvi on kasvanut myös teknologian kehityksessä, ja he ovat tottuneet käyttämään älypuhelimia ja muita laitteita sekä sosiaalista mediaa (Chillakuri & Mahanandia 2018, 36). Vaikka Z-sukupolvi on vapaa-ajallaan tottunut ”aina päällä, aina saatavilla” -tyyliseen viestintään, he ovat tietoisia korkean ruutuajan negatiivisista vaikutuksista ja rajoittavat puhelimen käyttöä henkilökohtaisiin asioihin työajalla (Janssen & Carradini, 2021, 149–150).

Luonteeltaan Z-sukupolven nuoret ovat kunnianhimoisia ja he haluavat saavuttaa tavoitteensa. (Chillakuri & Mahanandia 2018, 35; Bencsik ym. 2016, 93). He ovat myös yrittäjämäisiä ja innovatiivisia, minkä takia esihenkilöiden on kannattavaa antaa heille tilaa tehdä työnsä itsenäisesti. Z-sukupolvi luottaa myös omiin kykyihinsä ja oppii uutta nopeasti. Työnantajan kannattaa hyödyntää

tätä vahvuutta tarjoamalla nuorille aikuisille mahdollisuuksia hyödyntää osaamistaan ja oppia uutta, sillä se lisää nuorten aikuisten motivaatiota työtä kohtaan. (Chillakuri & Mahanandia 2018, 35.)

Z-sukupolven työntekijät ovat myös kärsimättömiä ja etsimässä jatkuvasti uusia haasteita. He eivät pelkää muutosta, sillä he ovat kasvaneet epävarmassa ja kompleksisessa ympäristössä. (Bencsik ym. 2016, 93–94.) Z-sukupolven nuoret aikuiset eivät myöskään sitoudu työpaikkaansa samalla tavoin kuten aiempien sukupolvien työntekijät, vaan ovat todennäköisempiä vaihtamaan työpaikkaa, jos uusi työpaikka sopii paremmin heidän henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa (Chillakuri & Mahanandia 2018, 35). Heillä on korkea sisäinen motivaatio vaikuttaa maailmaan, eivätkä he tee asioita kohdatakseen muiden vaatimuksia (Bencsik ym. 2016, 94).

Yhdysvalloissa tehdyissä tutkimuksissa, joissa nuoria aikuisia pyydettiin kuvailemaan itseään ja ikätovereitaan sekä omia vahvuuksiaan, löydettiin Z-sukupolven vahvuuksien olevan rehellisyys, ystävällisyys, huumori, reiluus ja harkintakyky. Z-sukupolvea kuvailevia piirteitä ovat rehellisyyden lisäksi etenkin avoimuus, sinnikkyys ja huolenpito. Rehellisyyteen sisältyviä piirteitä ovat reiluus, lojaliteetti ja vastuullisuus, avoimuuteen puolestaan luovuus, uteliaisuus, spontaanisuus ja ennakkoluulottomuus. Sinnikkyyttä kuvaavat innostuneisuus, motivaatio, päättäväisyys, kilpailu muiden kanssa ja kova työ. Muiden ymmärtäminen ja huomioon ottaminen, kiltteys ja myötätunto liittyvät puolestaan huolenpitoon. (Corey & Grace 2019, 29–30.)

### *2.2.3 Muut sukupolvet*

Tarkastellaan vielä vanhempien sukupolvien ominaispiirteitä Järvensivun ja Syrjän (2014) sukupolvijaottelun mukaisesti. Öljykriisin sukupolvea (s. 1955–1964) yhdistää nuoruuden kokemus vuoden 1973 öljykriisistä. Nuorisotyöttömyys oli korkea etenkin maaseudulla. 1980-luvulle tultaessa elintaso kuitenkin nousi ja Suomi urbanisoitui. Öljykriisin sukupolvea edustavien voidaan kuvailla olevan tunnollisia ja joustavia; huonokin työpaikka on parempi kuin ei työpaikkaa ollenkaan. Hyvinvoinnin sukupolven (s. 1965–1972) yhdistävä nuoruuden kokemus on suomalaisen hyvinvointivaltion kehittyminen 1980-luvulla ja laajentuminen 1990-luvulla. Maksuton koulutus ja terveydenhuolto loivat mahdollisuuksia parempaan, ja korkeakoulututkinnon suoritti entistä useampi nuori. Hyvinvoinnin sukupolven edustajat haluavat tehdä arvojensa mukaista työtä ja puolustaa omia arvojaan, etenkin yhdenvertaisuus ja ympäristölliset arvot ovat heille tärkeitä. (Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 222–234.)

Lamasukupolvea (s. 1973–1979) yhdistää nuoruuden kokemus taantumasta, kuten öljykriisisukupolveakin. He luottavat omaan osaamiseensa enemmän kuin vakituiseen työpaikkaan.

Lama-ajan nuorina he eivät ole sitoutuneita työnantajaan, vaan kyseenalaistavat toimintatapoja ja myös muutoksia. He pyrkivät kuitenkin täyttämään muiden odotukset ja heidän on vaikea erottaa työtä vapaa-ajasta. He myös kokevat muiden auttamisen tärkeänä. (Järvensivu ym. 2014, 239–254.)

Milleniaalit eli Y-sukupolvi (s. 1980–1990) ovat diginatiivisukupolvien ensimmäinen aalto. Milleniaalien ja Z-sukupolven eroa digitaalisuuden osalta voidaan kuvailla sillä, että monet Z-sukupolven käyttämistä sosiaalisen median palveluista, kuten Instagram, Spotify ja Snapchat, ovat milleniaalien luomia (Corey & Grace 2019, 10). Milleniaaleilla on kykyä sietää muutoksia ja heidän luonteessaan korostuu jatkuva halu oppia. He ovat myös tottuneita kiireeseen, työajan keskeytyksiin ja levottomuuksiin työelämässä, kuten toistuviin määräaikaisiin työsuhteisiin. Toisaalta milleniaalit kokevat vaikeuksia työuran aloittamisessa ja heikkoa itsetuntoa toimiessaan mukavuusalueensa ulkopuolella. (Järvensivu ym. 2014, 255–259.)

## 2.3 Iän ja sukupolven vaikutus työhyvinvointiin

Seuraavaksi tarkastellaan miten työntekijän ikä ja sukupolvi vaikuttavat työhyvinvointiin. Tässä yhteydessä tarkastellaan sukupolven lisäksi ikääntymiseen liittyviä teorioita, sillä ikä ja sukupolvi ovat toisistaan riippuvia sekä osittain toisistaan erottamattomia käsitteitä (Truxillo ym. 2012). Työntekijän iän vaikutusta työhyvinvointiin sekä työn voimavarojen ja työn imun suhteeseen on myös tutkittu huomattavasti enemmän kuin sukupolven vaikutusta.

### 2.3.1 Iän vaikutus

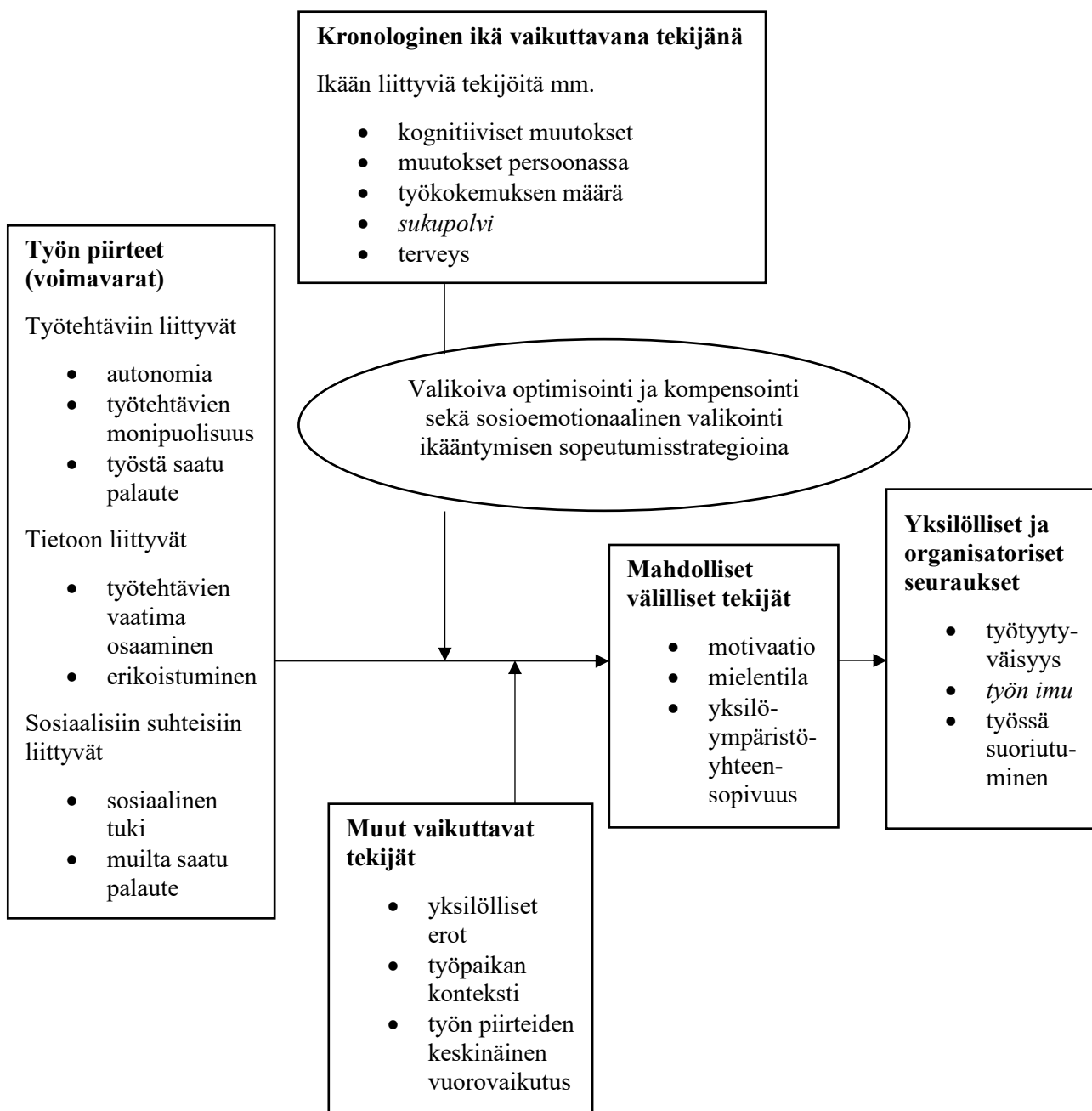
Kehityopsykologiset elämänkaaren teoriat (*lifespan theories*) ovat yleisesti hyödynnettyjä selittäviä teorioita tutkittaessa iän vaikutusta työhyvinvoinnin ilmiöihin, kuten työn voimavarojen ja työn imun suhteeseen. Kehityopsykologiaan sisältyvä elämänkaaripsykologia tutkii ihmisten ikään liittyvää kasvua ja kehitystä. Yksi elämänkaaripsykologian perusoletuksista on, että ihmisen kehitys ei ole valmista hänen aikuistuttuaan, vaan kehitys jatkuu läpi elämän sisältäen erilaisia adaptiivisia prosesseja. (Baltes, Staudinger, & Lindenberger 1999.) Elämänkaaren teoriat sopivat myös työhyvinvoinnin ilmiöiden tarkasteluun, sillä aikuiset ihmiset käyttävät suuren osan ajastaan töissä (Truxillo ym. 2012).

Yksi teorioista on valikoivan optimisoinnin ja kompensoinnin malli (*selective optimization and compensation, SOC*), jonka mukaan ihmiset hyödyntävät ikääntyessään kolmea sopeutumisstrategiaa

sovittaakseen käytössään olevia resursseja olemassa oleviin vaatimuksiin: valikoimalla ihminen tekee päätöksiä tavoitteistaan, optimoimalla suoritustaan ihminen allokoii resurssejaan näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ja lopuksi kompensoimalla ihminen tasapainottaa iän tuomia heikennyksiä ylläpitääkseen tiettyä suoriutumisen tasoa. SOC-malli kuvaa siis strategioita, joita työntekijät käyttävät sopeutuakseen iän tuomiin muutoksiin. (Baltes & Baltes 1990.) Toinen elämänkaaren teoria on sosioemotionaalisen valikoinnin malli (*socioemotional selectivity, SES*), joka puolestaan kuvaa sosiaalisten tavoitteiden valintaprosessia, jossa on olennaista ihmisen käsitys ajasta. Kun aika näyttäytyy työntekijälle rajattomana, kuten nuorille, työntekijä painottaa tiedonhankintaan liittyviä tavoitteita. Kun aika puolestaan näyttäytyy rajallisena, kuten vanhemmille työntekijöille, työntekijä keskittyy enemmän nykyhetkeen ja tunteisiin liittyviin tavoitteisiin. (Carstesen, Isaacowitz & Charles 1999.)

Truxillo ym. (2012) tutkivat iän vaikutusta työn piirteiden sekä työtyytyväisyyden, työn imun ja työssä suoriutumisen suhteeseen käyttämällä elämänkaaren teorioita (kuviot 4). Työn piirteiden voidaan tulkita olevan työn voimavaroja, sillä Hakasen (2004, 254) mukaan työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Truxillo ym. (2012) mukaan työntekijän ikä vaikuttaa siihen, mitkä työn piirteet edistävät työntekijän työn imua valikoivan optimisoinnin ja kompensoinnin mallin sekä sosioemotionaalisen valikoinnin mallin kautta. Muita mahdollisia työn voimavarojen ja työn imun suhteeseen vaikuttavia tekijöitä ovat yksilölliset erot esimerkiksi luonteessa ja persoonassa, työpaikkaan liittyvät tekijät, kuten johtaminen, sekä työn piirteiden keskinäinen vuorovaikutus. Mahdollisia välillisiä tekijöitä ovat puolestaan työntekijän motivaatio, mielentila ja sekä yksilön ja ympäristön yhteensopivuus.

Tutkimuksen tulosten mukaan autonomia, koskien esimerkiksi aikataulutusta, päätöksentekoa ja työskentelytapoja, luo työn imua enemmän vanhemmilla työntekijöillä kuin nuorilla. Nuoret työntekijät tarvitsevat enemmän ohjausta ja apua, kun taas vanhemmat työntekijät pystyvät työskentelemään itsenäisemmin työkokemuksensa ja osaamisensa perusteella. Myös työtehtävien vaatima monipuolinen osaaminen ja erikoistuminen luovat työn imua enemmän vanhoilla kuin nuorilla työntekijöillä, sillä ne antavat mahdollisuuden hyödyntää kertynyttä kokemusta ja osaamista. Työtehtävien monipuolisuus ja työstä saatu palaute puolestaan luovat työn imua enemmän nuorille kuin vanhoille työntekijöille, sillä ne tarjoavat nuorille mahdollisuuden kehittää osaamistaan, mikä on hyödyllistä uralla etenemisen kannalta. Vanhemmat työntekijät sen sijaan saattavat nähdä työtehtävien laajentumisen vain ylimääräisinä työtehtävinä eivätkä he tarvitse enää yhtä paljon palautetta työstään. Samoin toisilta saatu palaute ja palautteen antaminen toisille luovat työn imua enemmän nuorille kuin vanhoille työntekijöille. (Truxillo ym. 2012.)



Kuvio 4. Iän vaikutus työn piirteiden (voimavarojen) sekä yksilöllisten ja organisatoristen seurausten suhteeseen (mukaiillen Truxillo ym. 2012, 342)

Myös Kiinassa tehdyssä SES- ja SOC-malleihin perustuvassa tutkimuksessa on löydetty työn imua lisäävien voimavarojen vaihtelevan eri ikäisten välillä. Autonomia, tunnustuksen saaminen, kollegoiden tuki, työn turvallisuus, osallistuminen ja joustavat työjärjestelyt lisäävät työn imua tehokkaammin vanhoilla työntekijöillä kuin nuorilla. Nuorilla työntekijöillä puolestaan työstä saatu palaute, kehittymismahdollisuudet, työtehtävien vaatima monipuolinen osaaminen ja organisaation

sisäiset etenemismahdollisuudet lisäävät työn imua tehokkaammin kuin vanhemmilla työntekijöillä. Nuoret työntekijät arvostavat siis kehittymiseen liittyviä työn voimavaroja, vanhemmat työntekijät puolestaan ylläpitäviä voimavaroja. (Ning & Alikaj 2019, 1227–1231.)

Samoin Intiassa tehdyssä tuoreessa tutkimuksessa on löydetty kehittymismahdollisuuksien lisäävän työn imua enemmän nuorilla kuin vanhoilla työntekijöillä. Sen sijaan työntekijän ikäprofiililla ei löydetty olevan vaikutusta autonomian, työtehtävien monipuolisuuden tai työssä suoriutumisesta saadun palautteen ja työn imun suhteeseen. Tutkimus perustui elämänkaaren teorioiden perusteella luotuihin kronologisiin ikäprofiileihin, joiden mukaan yksilön piirteet, kuten tiedolliset taidot ja älykkyys, arvot ja mielenkiinnon kohteet muuttuvat heidän ikääntyessään. Nämä muutokset heijastuvat yksilön itselleen asettamiin tavoitteisiin ja siihen, miten hän allokoii resurssejaan niiden saavuttamiseen. (Zhang & Farndale 2021.)

Tieto iän vaikutuksesta työn voimavarojen ja työn imun suhteeseen on osittain ristiriitaista: toisissa tutkimuksissa autonomian on todettu lisäävän työn imua tehokkaammin vanhoilla kuin nuorilla ja työstä saadun palautteen puolestaan tehokkaammin nuorilla kuin vanhoilla (Ning & Alikaj 2019), toisissa tutkimuksissa tällaisia eroja ei ole löydetty (Zhang & Farndale 2021). Tiedon ristiriitaisuutta voi selittää osaltaan suuri tapaustutkimusten määrä aiheen tutkimuksessa. Myös tutkimusten maantieteelliset sijainnit vaihtelevat, minkä takia eroja voidaan oletettavasti selittää myös muun muassa kulttuuriin liittyvillä tekijöillä.

### *2.3.2 Sukupolven vaikutus*

Työn imuun vaikuttavien tekijöiden ja työntekijöiden sukupolvien yhteyttä on tutkittu kotimaisessa kontekstissa aiemminkin, mutta kvalitatiivisesti. Suomäki ym. (2019) selvittivät haastatteluilla suomalaisten suurten ikäluokkien ja öljykriisin sukupolven (1945–1964), X-sukupolven (1965–1979) sekä Y-sukupolven (1980–1990) työn imun peruselementtejä sekä työn imua ylläpitäviä sekä lisääviä tekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko työntekijän sukupolvella vaikutusta siihen, mitkä tekijät tuottavat hänelle työn imua. Sukupolvien väliltä löytyi eroja ja yhtäläisyyksiä työn imua tuottavista tekijöistä. Jokaiselle sukupolvelle yhteisiä työn imua tuottavia tekijöitä olivat toimiva tiimityö, kehittymismahdollisuudet, autonomia, työn merkityksellisyys ja työn imun positiiviset vaikutukset henkilökohtaiseen elämään. Mahdollisuus auttaa muita tuotti työn imua suurille ikäluokille ja X-sukupolvelle, Y-sukupolville puolestaan yhteistyö muiden kanssa ja muilta saatu arvostus.

Vaikka tutkimuksessa löydettiin eroja sukupolvien väliltä, Suomäen ym. (2019) mukaan kokemus työn imusta on yksilöllistä eikä perustu työntekijän sukupolveen. Tutkimuksessa haastateltiin kuitenkin vain 18 työntekijää, kuutta kustakin sukupolvesta. Täten aiheesta on tarpeellista tehdä lisää kotimaista tutkimusta laajemmalla otannalla, sillä 18 henkilöä on pieni otos laajempien yleistysten ja johtopäätösten tekemiselle.

Sukupolven vaikutusta työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen ei tiettävästi ole juurikaan tutkittu Suomessa tai kansainvälisesti. Muutamissa sukupolvia tutkineissa pitkittäistutkimuksissa on kuitenkin löydetty eroja sukupolvien väliltä liittyen muun muassa arvoihin (Twenge ym. 2010, Smola & Sutton 2002) sekä työhön liittyviin asenteisiin (Kowske, Rasch & Wiley 2010). Näiden tutkimusten tulosten perusteella sukupolven voidaan olettaa olevan jonkinlainen vaikutus myös kokemukseen työn imusta.

Twenge ym. (2010) tutkivat sukupolven yhteyttä työelämän arvoihin. Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin suurten ikäluokkien sekä X- ja Y-sukupolvien arvoja heidän ollessa toisen asteen viimeisellä luokalla. Tutkimus on yksi harvoista sukupolvia tutkineista pitkittäistutkimuksista. Tutkimuksen tulosten mukaan milleniaalit arvostivat enemmän vapaa-aikaa kuin muut sukupolvet nuorena. Milleniaalit arvostivat myös muita sukupolvia vähemmän työtä, joka tarjoaa sosiaalisia arvoja, kuten ystävyysuhteita sekä sisäisesti palkitsevaa työtä. X-sukupolvi arvosti muita sukupolvia enemmän työtä, joka tarjoaa ulkoisia palkintoja ja arvoja, kuten statusta ja rahaa. Kaikki sukupolvet arvostivat yhtä paljon altruistisia arvoja tarjoavaa työtä. Tutkimuksessa laskettiin milleniaaleiksi vuosina 1982–1999 syntyneet.

Myös Smola ja Sutton (2002) tutkivat pitkittäistutkimuksessa sukupolvien välisiä eroja työhön liittyvissä arvoissa. Tutkimus perustui vuosina 1974 ja 1999 kerättyihin aineistoihin. Sen tarkoituksena oli selvittää, oliko työntekijöiden arvoissa sukupolvien välisiä eroja vuonna 1999, erosivatko vuoden 1999 työntekijöiden arvot vuoden 1974 arvoista sekä muuttuivatko arvot vai pysyivätkö ne samankaltaisena työntekijän ikääntyessä. Vuoden 1999 aineistossa X-sukupolvi halusi edistää enemmän omia tavoitteitaan eikä ollut yhtä lojaali työnantajaa kohtaan verrattuna suuriin ikäluokkiin (*baby boomers*), eli tutkimuksessa löydettiin eroja sukupolvien väliltä. Lisäksi tutkimuksessa löydettiin eroja vuosien 1974 ja 1999 aineistoista. Verrattaessa vuonna 1974 27–40-vuotiaita samanikäisiin vuonna 1999 sekä 41–65-vuotiaita samoina ajankohtina löydettiin molempien ikäryhmien olleen vuonna 1999 vähemmän sitä mieltä, että työntekijän pitäisi tuntea ylpeyttä omasta työstään sekä että työssä suoriutuminen määrittelee yksilön arvoa ihmisenä kuin vuonna 1974. Jokseenkin yllättävästi tutkimuksessa havaittiin myös, että työntekijöiden ikääntyessä työn idealisointi vähenee; 41–65-vuotiaat vuonna 1999 uskoivat vähemmän, että kova työ tekee hyvän

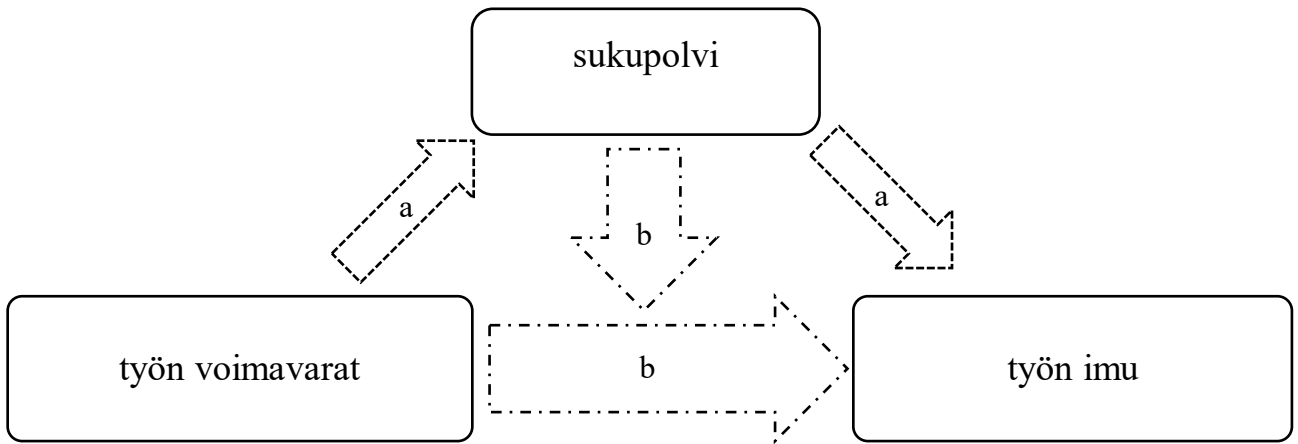
ihmisen tai että työssä suoriutuminen määrittelee yksilön arvoa ihmisenä verrattaessa heitä 27–40-vuotiaisiin vuonna 1999. Tutkimuksen johtopäätöksenä esitetään, että sukupolvi vaikuttaa ikää ja ikääntymistä enemmän työntekijän työhön liittyviin arvoihin.

Kowske ym. (2010) selvittivät sukupolven vaikutusta työhön liittyviin asenteisiin käyttämällä Yhdysvalloissa vuosina 1985–2009 joka vuosi tai joka toinen vuosi kerättyä kyselyaineistoa. Tutkimuksessa löydettiin eroja sukupolvien väliltä, mutta todettiin sukupolven selittävän vain 1–2 prosenttia asenteita mittaavien muuttujien vaihtelusta. Twenge (2010) tutki sukupolvien välisiä eroja työhön liittyvissä asenteissa ja arvoissa vertailemalla aiemmin mainittuja pitkittäistutkimuksia (Smola & Sutton 2002; Kowske ym. 2010; Twenge ym. 2010) samaa aihetta tutkineisiin poikittaistutkimuksiin. Twengen mukaan aiemmissa pitkittäistutkimuksissa löydettiin X- ja Y-sukupolvilla olevan heikompi työmoraali verrattuna suuriin ikäluokkiin: he arvostivat vanhempaa sukupolvea enemmän vapaa-aikaa, näkivät työn vähemmän keskeisenä osana elämää sekä halusivat enemmän työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Sen sijaan tehdyissä poikittaistutkimuksissa oli löydetty X- ja Y-sukupolvien janoavan enemmän saavutuksia. Toisaalta poikittaistutkimusten tulokset ovat linjassa sen kanssa, että Yhdysvalloissa työpäivien pituus on pidentynyt, mikä puolestaan on ristiriitaista peilaten pitkittäistutkimusten tuloksiin, joiden mukaan nuoret sukupolvet arvostavat vapaa-aikaa.

## 2.4 Yhteenveto

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on tiivistetty kuvioon 5 sivulla 29. Schaufelin ja Bakkerin (2004a) työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin mukaan työn voimavarat tuottavat työn imua. Sukupolvi voi vaikuttaa työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen joko välittävänä (kuviossa 5 a) tai muovaavana (kuviossa 5 b) muuttujana. Aiemmissa pitkittäistutkimuksissa (mm. Smola & Sutton 2002, Twenge ym. 2010) on löydetty sukupolven vaikuttavan erilaisiin työhön liittyviin ilmiöihin, ja myös monissa poikittaistutkimuksissa on löydetty eri sukupolvien arvostavan erilaisia työn voimavaroja (Ning & Alikaj 2019; Zhang & Farndale 2021).





Kuvio 5. Työn voimavarojen yhteys työn imuun ja sukupolvi välittävänä (a) tai muovaavana (b) tekijänä

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen metodologia. Aluksi esitellään tutkimuksessa hyödynnetty Työolobarometri 2019 -aineisto. Tämän jälkeen käytettyä aineistoa kuvaillaan vastaajien taustatietojen kautta. Kolmannessa alaluvussa käsitellään käytettyjä tilastollisia menetelmiä, hypoteeseja sekä aineistosta käytettyjä ja muodostettuja muuttujia. Luvun lopussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden kautta.

#### 3.1 Työolobarometri 2019 -aineisto

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään valmista kvantitatiivista Työolobarometri 2019 -aineistoa, joka on osa vuodesta 1992 alkaen vuosittain toteutettua pitkittäistutkimusta. Työolobarometri tutkii suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä palkansaajien näkökulmasta. Työolobarometrissä selvitetään muun muassa työpaikan ja henkilön työnkuvan muutoksia, osallistumismahdollisuuksia, palkkausta, syrjintää, innovaatiotoimintaa, työkykyä ja työelämän muutossuuntia. Tutkimuksen sisältö on säilynyt pääosin samanlaisena vuosien aikana. Tutkimus on työ- ja elinkeinoministeriön tilaama ja tuottama, aineiston keräämisen toteuttaa Tilastokeskus. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2021, 2.)

Työolobarometri 2019 on toistuva poikkileikkausaineisto. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa muutoksia työpaikalla koskien henkilöstöä ja työnkuvaa, innovaatiotoimintaa, vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla, osaamis- ja kehittymismahdollisuuksia, työaikajärjestelyjä ja palkkausta, syrjintää ja kiusaamista työssä, työkykyä ja terveyttä sekä työelämän muutossuuntia. Vuoden 2019 tutkimukseen lisättiin myös uusia kysymyksiä työn imusta, stressistä ja työn kuormittavuudesta. Tutkimuksen taustamuuttujina ovat muun muassa vastaajan sukupuoli, ikä, työaikaan liittyvät tekijät, kuten ylityö ja viikkotyöaika, ammattiasema, työpaikan toimiala ja työnantajatyyppe. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2021, 2–3.) Vuoden 2019 Työolobarometri-aineisto on ladattavissa Tietoaarkiston Aila-palvelusta tutkimus-, opetus- ja opiskelukäyttöön.

Vuoden 2019 Työolobarometrin perusjoukkona on suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, jotka työskentelevät säännöllisesti vähintään 10 tuntia viikossa. Aineisto on kerätty Suomessa Tilastokeskuksen toimesta 5.8.-2.10.2019. Aineiston keruumenetelmänä käytettiin

tietokoneavusteisia puhelinhaastatteluja (CATI) ja keruuvälineenä strukturoitua lomaketta (liite 1). Otantamenetelmä käytettiin todennäköisyysotantaa ja ositettua satunnaisotantaa. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2021, 3.) Todennäköisyysotannassa jokaisella tilastoyksiköllä on tunnettu poimintatodennäköisyys otokseen. Todennäköisyysotanta mahdollistaa tilastollisten yleistyksien tekemisen tutkimuksen perusjoukkoon. Ositetussa otannassa perusjoukko jaetaan ositteisiin, joista valitaan tilastoyksiköitä otokseen kiintiöimällä niitä. Ositettu otanta soveltuu hyvin heterogeenisten perusjoukkojen tutkimiseen. (Heikkilä 2014, 34–37.)

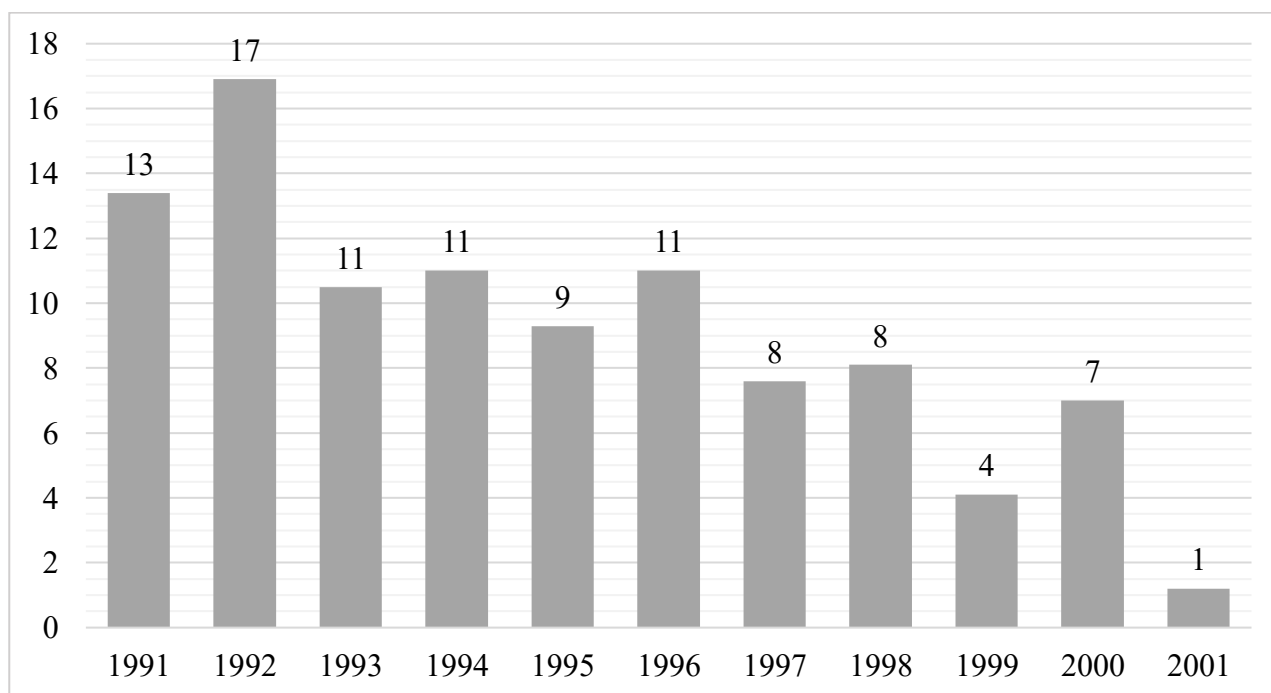
Työolobarometrin 2019 haastattelut toteutettiin lisätutkimuksena elokuun työvoimatutkimukseen, jonka Tilastokeskuksen väestötietokannasta ositetulla satunnaisotannalla poimitusta otoksesta poimittiin Työolobarometrin 2019 otos. Työvoimatutkimuksen otos koostuu viidestä tutkimukseen eri aikoina tulleesta rotaatioryhmästä. Yhtä henkilöä haastatellaan työvoimatutkimukseen siis viidesti. Työolobarometrin 2019 otanta toteutettiin elokuun työvoimatutkimuksen rotaatioryhmistä 2–4. Otokseen poimittiin vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä suomenkielisiä 18–64-vuotiaita palkansaajia. Otoksiko oli 2096 henkilöä, joista puhelinhaastatteluun vastasi 1555 henkilöä. Vastausprosentiksi muodostui siten 78,4. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2021, 3.)

Valmisaineiston hyödyntäminen tutkimuksessa on paitsi tutkimusekonomista, kun aineistoa ei tarvitse kerätä itse alusta alkaen, mutta myös tarkoituksenmukaista, jos tutkimusongelmaan voidaan olettaa löytyvän vastaus valmiin aineiston pohjalta. Lisäksi valmisaineistoissa saattaa olla analysoimatonta materiaalia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 186.) Tässä tutkimuksessa valmiin Työolobarometri 2019 -aineiston hyödyntäminen nähdään tarkoituksenmukaisena, sillä Työolobarometri tutkii suomalaista työelämää, muun muassa työn imua ja työntekijän vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksia. Siten aineistosta voidaan olettaa löytyvän vastaus tutkimuskysymyksiin. Tiedon kerääminen tutkimuksen perusjoukosta eli työssäkäyvistä suomalaisista olisi myös tutkimusekonomisesti haastavaa. Lisäksi Työolobarometri 2019 -aineiston vastaajamäärä (N = 1555) on riittävän suuri mielekkään tilastollisen tutkimuksen tekemiseksi. Aineistosta löytyy myös analysoimatonta materiaalia, sillä Työolobarometri 2019 -julkaisussa (Keyriläinen 2020, 134–137) on tutkittu työn imun osalta vain sen yhteyttä taustamuuttujiin sekä työuupumusoireiluun. Työolobarometri-tutkimuksista valittiin vuoden 2019 aineisto, sillä kysymykset työn imusta lisättiin Työolobarometri-pitkittäistutkimukseen vuonna 2019. Lisäksi vuoden 2019 aineisto oli tämän tutkimuksen aloitushetkellä uusin Aila-palvelusta saatavilla oleva Työolobarometri-aineisto. Hyödynnettäessä valmista aineistoa tulee myös aina tarkastella aineiston luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 189). Työolobarometri 2019 -aineiston luotettavuutta pohditaan luvussa 3.4 tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin yhteydessä.

### 3.2 Aineiston kuvailu

Taulukossa 3 sivulla 33 on esitelty vastaajien taustatietoja. Tietoarkistoon toimitettu Työolobarometri 2019 -aineisto ei sisällä tietoja vastaajien koulutusasteesta tai aluetiedosta. Aineistossa on lisäksi vain puuttuvia havaintoja vastaajien sosioekonomisesta asemasta, työpaikan toimialasta, työsuhteen tyypistä ja nykyisen työsuhteen kestosta. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2021, 3–4.) Koulutusasteen ja sosioekonomisen aseman osalta tiedot saatiin kuitenkin poimittua Työolobarometri 2019 -julkaisusta (Keyriläinen 2020, 166).

Z-sukupolveen kuuluvia oli vastaajista 172 vastaajaa eli 11 prosenttia. Kuviossa 6 on esitelty Z-sukupolven vastaajien jakautumista syntymävuosien mukaan. Z-sukupolveen kuuluvista suurin osa (92 %) oli syntynyt 1990-luvulla ja noin puolet (52 %) ennen 1990-luvun puoliväliä, vuosina 1991–1994. Alle kymmenesosa (8 %) Z-sukupolveen kuuluvista oli syntynyt 2000-luvulla, vuosina 2000–2001. (Työolobarometri 2019.) Tutkimuksen Z-sukupolven vastaajat edustavat Z-sukupolven osalta siis sukupolven vanhempaa puolta.



Kuvio 6. Z-sukupolveen kuuluvien vastaajien syntymävuodet (%) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])

Taulukko 3. Vastaajien taustamuuttujien tietoja (N = 1555) (Keyriläinen 2020, 166; Työolobarometri 2019 [FSD3493])

| <b>Taustamuuttuja</b>            |                          | <b>N</b> | <b>%</b> |
|----------------------------------|--------------------------|----------|----------|
| <b>Sukupuoli</b>                 | Nainen                   | 851      | 55       |
|                                  | Mies                     | 704      | 45       |
| <b>Ikäryhmä</b>                  | 18–24                    | 83       | 5        |
|                                  | 25–34                    | 298      | 19       |
|                                  | 35–44                    | 374      | 24       |
|                                  | 45–54                    | 394      | 26       |
|                                  | 55–64                    | 403      | 26       |
| <b>Koulutusaste</b>              | Perusaste tai tuntematon | 119      | 8        |
|                                  | Toinen aste              | 649      | 42       |
|                                  | Alin korkea-aste         | 188      | 12       |
|                                  | Alempi korkea-aste       | 291      | 18       |
|                                  | Ylempi korkea-aste       | 281      | 18       |
|                                  | Tutkijakoulutus          | 27       | 2        |
| <b>Sosioekonominen asema</b>     | Työntekijä               | 420      | 28       |
|                                  | Alempi toimihenkilö      | 601      | 39       |
|                                  | Ylempi toimihenkilö      | 506      | 33       |
| <b>Työnantajasektori</b>         | Kunnat                   | 111      | 7        |
|                                  | Valtio                   | 416      | 27       |
|                                  | Teollisuus               | 301      | 19       |
|                                  | Yksityiset palvelut      | 663      | 43       |
|                                  | Muu                      | 64       | 4        |
| <b>Työpaikan henkilöstömäärä</b> | Alle 10                  | 314      | 20       |
|                                  | 10–49                    | 692      | 45       |
|                                  | 50–200                   | 320      | 21       |
|                                  | Yli 200                  | 224      | 14       |
| <b>Työaika</b>                   | Kokoaikainen             | 1 352    | 90       |
|                                  | Osa-aikainen             | 148      | 10       |

### 3.3 Tilastolliset menetelmät

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on ”selittää, kuvailla, kartoittaa, vertailla tai ennustaa ihmistä koskevia asioita ja ilmiöitä” (Vilka 2007, 19). Tavoitteena on testata teorioiden ja aiempien tutkimusten perusteella muodostettuja hypoteeseja, kuvailla tuloksia numeerisesti sekä etsiä ja selittää aineiston kausaalisuhteita ja lainalaisuuksia. (Vilka 2007, 18–26.) Tutkimuksen perusjoukosta tulee olla riittävän suuri ja edustava otos, jotta aineistosta saadaan tilastollisella päättelyllä tuloksia, joita voidaan yleistää tutkittuja havaintoyksiköitä laajempaan joukkoon. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan kartoittaa tilannetta ja vastata kysymyksiin mikä ja missä, mutta asioiden taustalla olevia syitä ei kuitenkaan usein pystytä selvittämään. (Heikkilä 2014, 15.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia nuorten aikuisten eli Z-sukupolven työntekijöiden työn imua, työn voimavaroja sekä näiden välistä yhteyttä. Tarkoituksena on kartoittaa Z-sukupolven työntekijöiden työn imun ja työn voimavarojen tasoa sekä työn voimavarojen vaikutusta työn imuun. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, vaikuttaako työntekijän sukupolvi työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen tai ylipäänsä työn imun ja työn voimavarojen tasoon. Siten määrällinen tutkimusote soveltuu hyvin tämän tutkimusongelman ratkaisemiseen. Aineiston analyysi on kuvailevaa, selittävää ja vertailevaa (Vilka 2007, 19 mukaan): analyysissä kuvaillaan työn imun ja työn voimavarojen tasoa ja piirteitä, selitetään työn voimavarojen vaikutusta työn imuun sekä vertaillaan Z-sukupolven työntekijöitä vanhempien sukupolvien työntekijöihin.

Analyysissä käsiteltiin sukupolvea dikotomisena muuttujana, joka voi saada kaksi arvoa: Z-sukupolvi (1) ja muut sukupolvet (0). Aluksi analyysissä kuvailtiin vastaajien työn imun ja sen ulottuvuuksien tasoa tarkastelemalla niiden keskiarvoja sekä testaamalla niiden eroja Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmässä. Kahden ryhmän keskiarvoja voidaan vertailla esimerkiksi t-testillä. T-testin oletuksina on vähintään välimatka-asteikollinen muuttuja, jolle keskiarvon laskeminen on mielekästä, sekä populaation normaali jakauma (Metsämuuronen 2009, 530.) Toisaalta normaalijakauman oletuksesta voidaan poiketa, jos otoskoko on riittävän suuri, sillä t-testi ei ole erityisen herkkä normaalista poikkeavalle jakaumalle (Tietoarkisto). Kahden riippumattoman otoksen t-testin oletusten nähtiin täyttyvän tässä tutkimuksessa, sillä työn imulle ja sen ulottuvuuksille on yleisesti aiemmissa tutkimuksissa laskettu keskiarvo (mm. Hakanen 2009), sekä sillä Työolobarometrin 2019 otoskoko on suuri.

Työn voimavarojen osalta eroja Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän välillä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla sekä  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä (Khiin neliö -testi), joka mittaa kahden

muuttujan välistä riippumattomuutta.  $X^2$ -riippumattomuustestin käyttöedellytyksinä on, että korkeintaan 20 prosenttia odotetuista frekvensseistä saa olla pienempiä kuin 5, minkä lisäksi mikään odotettu frekvenssi ei saa olla pienempi kuin 1. (Heikkilä 2014, 200–201.) Työn voimavaramuuttujien vastausasteikoille (ei lainkaan – paljon; erittäin huonosti – erittäin hyvin) nähtiin tarkoituksenmukaisemmaksi ristiintaulukointi vastausten havainnollistamiseksi keskiarvon laskemisen sijaan.

Sukupolven ja työn voimavarojen vaikutusta työn imuun testattiin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. Varianssianalyysillä voidaan tutkia ryhmien välisiä keskiarvoeroja sekä niiden tilastollista merkitsevyyttä. Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä voidaan testata kahden yhtäaikaisen luokittelevan muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan; kummankin omavaikutusta sekä niiden yhteisvaikutusta. (Metsämuuronen 2006, 708–710). Kaksisuuntaiseen varianssianalyysiin lisättiin luokitteleviksi muuttujiksi sukupolvimuuttujan lisäksi vuorollaan yksi työn voimavaran muuttuja: esimiehen tuki (malli 1), työssäoppiminen (malli 2) sekä vaikuttamismahdollisuudet (malli 3), joiden osalta testattiin niiden vaikutusta työn imun summamuuttujaan. Lisäksi kussakin mallissa testattiin sukupolven ja työn voimavaran yhteisvaikutusta työn imuun lisäämällä malliin interaktiomuuttuja sukupolvi\*työn voimavara.

Aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics -tilasto-ohjelman versiolla 28. Analyysissä käytettiin tutkimusaineistoon sisältyviä painokertoimia, jotka Keyriläisen (2020, 165) mukaan ”korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, suuralueen, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa [...] vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaaajia” eli tutkimuksen perusjoukkoa. Painokerroin saa arvoja väliltä 0,57–2,00 (Työolobarometri 2019). Koska aineistoon sisältyi painokerroin, voitiin aineistossa olettaa olevan katoa suhteessa perusjoukkoon niiden taustamuuttujien kohdalla, joille painokerroin on laskettu. Esimerkiksi naisia oli vastaajista 55 prosenttia ja miehiä 45 prosenttia (Työolobarometri 2019), kun vuonna 2019 Suomen koko väestöstä oli naisia 50,6 prosenttia ja miehiä 49,4 prosenttia (Suomen virallinen tilasto). Koska katoanalyysi oli tehty ja painokerroin laskettu aineiston laatijan toimesta eikä tämän tutkimuksen käytössä ollut tietoja Työolobarometrin 2019 perusjoukosta, ei tässä tutkimuksessa tehty enää erikseen katoanalyysiä.

Vastausvaihtoehtoa ”en osaa sanoa” käsiteltiin analyysissä puuttuvana tietona summamuuttujia muodostettaessa sekä kaikissa testauksissa muiden muuttujien kohdalla, jotta vastausvaihtoehto ei vääristä tuloksia. Pääasiassa testatuissa muuttujissa ”en osaa sanoa” -vastausvaihtoehdon valinneet olivat kuitenkin vain yksittäisiä vastaajia.

Tulosten raportoinnissa viitataan merkinnällä ka keskiarvoon, merkinnällä sd keskihajontaan, merkinnällä df vapausasteisiin sekä merkinnällä p merkitsevyyteen. Tilastollisessa tutkimuksessa tulee määritellä käytetty merkitsevyys- eli riskitaso, joka kertoo, kuinka suurella riskillä saatu tulos johtuu sattumasta. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään yleisesti käytettyä merkitsevyystasoa 0,05 (5 %), jonka mukaan jos  $p \leq 0,05$ , testattu riippuvuus tai ero on tilastollisesti merkitsevä. (Heikkilä 2014, 184–185.)

### *Selitettävä muuttuja*

Työn imun summamuuttuja muodostettiin kolmesta työn imun ulottuvuutta mittaavasta muuttujasta (K37a-c): ”kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi”; ”kuinka usein olet innostunut työstäsi”; ”kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi”. Vastausvaihtoehdot olivat ”1 en koskaan”, ”2 harvoin”, ”3 joskus”, ”4 usein”, ”5 aina” ja ”6 en osaa sanoa”. (Työolobarometri 2019.) Vastausvaihto ”6 ei osaa sanoa” merkittiin puuttuvaksi tiedoksi summamuuttujaa muodostettaessa. Summamuuttuja muodostettiin laskemalla yhteen sen muodostavien kolmen muuttujan arvot ja jakamalla arvo kolmella, jotta summamuuttuja saa arvoja samalla asteikolla 1–5 kuin alkuperäiset muuttujat. Summamuuttuja mittaa kuinka usein vastaaja kokee työn imua ja sen arvot luokiteltiin seuraavasti: 1,00–1,49: ei koskaan; 1,50–2,49: harvoin; 2,50–3,49: joskus; 3,50–4,49: usein ja 4,50–5,00: aina.

Summamuuttujan konsistenssia eli yhtenäisyyttä mitattiin Cronbachin alfalla, joka on yleisesti käytetty kerroin mittaamaan summamuuttujan muuttujien välistä korrelaatiota. Alfa voi saada arvoja nolosta ja yhteen. Mitä suuremman arvon se saa, sitä yhtenäisempi mittari on eli summamuuttujan muuttujat mittaavat samaa asiaa. Yleisesti ottaen hyvänä arvona pidetään jos alfan arvo on vähintään 0,7. (Heikkilä 2014, 178.) Metsämuurosen (2006, 68) mukaan puolestaan mikäli alfan arvo on alle 0,6, sitä ei tulisi hyväksyä, mutta tästä säännöstä ollaan hiljalleen luopumassa. Työn imun summamuuttujan Cronbachin alfa oli 0,72 eli summamuuttujaa voidaan pitää yhtenäisenä.

### *Selittävät muuttujat*

Selittävinä muuttujina käytettiin kolmea muuttujaa, joista yksi oli summamuuttuja. Selittävät muuttujat olivat vaikuttamismahdollisuudet työn tekemiseen, esimiehen kannustus sekä työssäoppiminen. Selittävät muuttujat muodostettiin aineistosta käyttäen aiempaa teoriaa ja Työolobarometri 2019 -julkaisua, jossa on eritelty ilmiöitä, joita Työolobarometri 2019 -tutkimuksen kysymyksillä on mitattu.



Työolobarometrissä 2019 vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhön mitattiin neljällä muuttujalla (K11a\_1–4), joista muodostettiin vaikuttamismahdollisuuksien summamuuttuja: ”voitko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviisi kuuluu”, ”voitko vaikuttaa työtahtiisi”, ”voitko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)” ja ”voitko vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi” Vastausvaihtoehdot olivat ”1 paljon”, ”2 melko paljon”, ”3 jonkin verran”, ”4 en lainkaan”, ”5 en osaa sanoa” (Työolobarometri 2019), joista viimeisin merkittiin puuttuvaksi tiedoksi summamuuttujaa muodostettaessa. Ensin muuttujien vastausasteikko käännettiin toisinpäin, jotta korkeat muuttujan arvot kuvaavat korkeita vaikuttamismahdollisuuksia. Sitten summamuuttuja muodostettiin laskemalla yhteen sen muodostavien neljän muuttujan arvot ja jakamalla arvo neljällä. Summamuuttuja mittaa, kuinka paljon vastaaja voi vaikuttaa työnsä tekemiseen ja sen arvot luokiteltiin seuraavasti: 1,0–1,5 ei lainkaan; 1,51–2,25 jonkin verran; 2,26–3,00 melko paljon; 3,01–4,00 paljon. Vaikuttamismahdollisuuksien Cronbachin alfa oli 0,669.

Esimiehen kannustusta mitattiin kysymyksellä ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi: 1 erittäin hyvin, 2 melko hyvin, 3 melko huonosti, 4 vai erittäin huonosti?” (K9d) Lisäksi vastausvaihtoehtona oli ”5 ei osaa sanoa” (Työolobarometri 2019), joka merkittiin analyysiä varten puuttuvaksi tiedoksi. Kysymyksen vastausasteikko käännettiin toisinpäin, jotta korkeat muuttujan arvot kuvaavat korkeaa kannustamisen tasoa.

Työssäoppimista mitattiin kysymyksellä ” Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi: 1 erittäin hyvin, 2 melko hyvin, 3 melko huonosti vai 4 erittäin huonosti?” (K9b) Lisäksi vastausvaihtoehtona oli ”5 ei osaa sanoa” (Työolobarometri 2019), joka merkittiin analyysiä varten puuttuvaksi tiedoksi. Kysymyksen vastausasteikko käännettiin toisinpäin, jotta korkeat muuttujan arvot kuvaavat korkeita työssäoppimisen mahdollisuuksia.

### *Hypoteesit*

Khiin neliö -riippumattomuustestillä testattiin hypoteesia:

H1: Sukupolvella ja työn voimavaroilla on riippuvuutta.

Hakasen (2011, 55) mukaan osallistuminen ja vaikuttaminen työtä koskevaan päätöksentekoon vahvistaa työntekijän kykyä ottaa vastuuta omasta työstään ja toimii siten työn järjestelyä koskevana työn voimavarana. Vaikuttamismahdollisuuksien onkin todettu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun, samoin kuin esimiehen tuen (Hakanen 2004, 260–269). Myös mahdollisuus kehittyä ja oppia luo työn imua (Hakanen 2011, 52). Nuorilla työntekijöillä kehittymismahdollisuuksien on todettu

lisäävän työn imua tehokkaammin kuin vanhemmilla työntekijöillä (Ning & Alikaj 2019, Zhang & Farndale 2021.) Nuoret työntekijät tarvitsevat työssään enemmän ohjausta ja apua (Truxillo 2012), minkä takia esimiehen tuki on heille todennäköisemmin tärkeää.

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä testattiin kolmea hypoteesia:

H2: Esimiehen tuki tuottaa työn imua enemmän Z-sukupolvella kuin vanhemmilla työntekijöillä.

H3: Työssäoppiminen tuottaa työn imua enemmän Z-sukupolvella kuin vanhemmilla työntekijöillä.

H4: Vaikuttamismahdollisuudet tuottavat työn imua enemmän Z-sukupolvella kuin vanhemmilla työntekijöillä.

### **3.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksissa on tärkeää arvioida, onko tutkimuksessa mitattu oikeita asioita sekä yleisesti tutkimuksen ja sen tulosten luotettavuutta. Tässä alaluvussa arvioidaan tämän tutkimuksen luotettavuutta – reliabiliteettia ja validiteettia. Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen tulosten toistettavuutta eli mittauksen kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Reliabiliteetti voidaan jakaa sisäiseen reliabiliteettiin, jota voidaan parantaa mittaamalla sama asia useampaan kertaan, ja ulkoiseen reliabiliteettiin, jolla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta muissa tutkimuksissa (Heikkilä 2014, 178). Tämän tutkimuksen sisäistä reliabiliteettia pyrittiin parantamaan toteuttamalla mittaus ja analyysi huolellisesti ja tarkasti. Lisäksi ulkoista reliabiliteettia on pyritty nostamaan raportoimalla tarkasti ja yksityiskohtaisesti aineistosta hyödynnetyt ja muodostetut muuttujat, käytetyt tilastolliset menetelmät ja niiden avulla saadut tulokset. Lisäksi muodostettujen summamuuttujien reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfalla, joka on kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleisesti käytetty reliabiliteettia mittaava kerroin (Heikkilä 2014, 178). Sekä työn imun (0,72) että vaikuttamismahdollisuuksien (0,669) Cronbachin alfan arvot olivat yleisesti hyvällä pidetyllä tasolla.

Validiteetilla tarkoitetaan ”mittarin [...] kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata” eli pätevyyttä (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Tämän tutkimuksen keskeisin mittari on työn imun mittari eli työn imun summamuuttuja. Työolobarometri 2019 -tutkimuksessa työn imua mitattiin kolmella kysymyksellä: kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi; kuinka usein olet innostunut työstäsi; kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Kysymykset ovat samoja kuin yleisesti työn imun mittaamiseen käytetyn

työn imun menetelmän (UWES) suomenkielisen version (Schaufeli & Bakker 2004b, 53) väittämät koskien tarmokkuutta ("Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni"), omistautumista ("Olen innostunut työstäni") ja uppoutumista ("Olen täysin uppoutunut työhöni"). Kyseiset kolme väittämää on myös valittu työn imun menetelmän lyhyempään, kolmen väittämän versioon (UWES-3). Kolmen väittämän version on todettu olevan yhtä validi ja luotettava mittaamaan työn imua kuin pidempien versioiden (Schaufeli ym. 2019, 580; 586), joten tältä osin Työolobarometri 2019 -tutkimuksen työn imun mittaria voidaan pitää validina.

Heikkilän (2014, 177) mukaan tutkimuksen validiteettia on vaikea tarkastella jälkikäteen, toisin kuin reliabiliteettia. Se pätee myös tässä tutkimuksessa muiden kuin työn imun muuttujien ja mittarien osalta. Tutkimuksen validiteettia heikentävä seikka liittyy kysymysten vastausasteikkoon. Ilmaukset kuten harvoin, usein ja joskus ovat monitulkintaisia ja saattavat tarkoittaa eri ihmisille eri asioita; toiselle usein on lähes päivittäin, toiselle kerran viikossa. Kyselylomakkeessa olisi voinut käyttää eksaktimpia ilmauksia, kuten kerran viikossa, muutaman kerran viikossa ja päivittäin, joita on käytetty myös muun muassa työn imun menetelmässä. Työn imun kysymysten vastausasteikko olisi myös voinut olla yhdenmukainen työn imun menetelmän kanssa (menetelmässä asteikko nolasta kuuteen, Työolobarometrissä yhdestä viiteen), jotta tutkimuksen tulokset olisivat suoraan verrannollisia aiempiin tutkimuksiin, joissa on hyödynnetty työn imun menetelmää.

Heikkilän (2014, 178) mukaan tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää arvioida myös otoksen suuruutta ja kattavuutta, vastausprosenttia sekä kyselylomakkeen kattavuutta. Työolobarometrin 2019 otoskoko oli 2096 henkilöä, mitä voidaan pitää riittävän kattavana huomioiden tutkimuksen perusjoukon. Kyselylomakkeeseen vastasi 1555 henkilöä eli vastausprosentti oli 78,4 (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2020, 3). Tutkimuksen vastausprosentti oli korkea ja se lisää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta.

Kyselylomakkeella oli 44 kysymystä, joihin sisältyi yhteensä 86 kysymystä laskettaessa kaikki alakysymykset mukaan. Kysymykset mittaavat kattavasti työelämän eri osa-alueiden piirteitä. Lisäksi kyselylomakkeen kysymykset olivat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä. Joidenkin termien, kuten etätyön, kohdalle oli myös lisätty selite mitä kyseisellä asialla tarkoitetaan tutkimuksessa. Tämän voidaan katsoa vähentävän vastaajan mahdollisuuksia ymmärtää kysymykset toisin kuin oli tarkoitettu eli siten parantavan tutkimuksen validiteettia.

Mittauksen luotettavuutta heikentävät muun muassa aineiston peitto- ja katovirheet (Heikkilä 2014, 176–177.) Työolobarometri 2019 -aineistossa kadon aiheuttamaa vääristymää korjattiin

painokertoimella, joka paransi mittauksen luotettavuutta. Peittovirhettä aineistossa ei esiinny, sillä otos poimittiin Tilastokeskuksen väestötietokannasta. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2020, 3.)

Koska tutkimuksessa hyödynnetään valmista aineistoa, tässä yhteydessä ei ole mahdollista arvioida kyselylomakkeen suunnitteluun liittyviä tekijöitä, kuten kyselylomakkeen esitestausta, tai aineistonkeruuta eikä myöskään aineiston käsittely- ja mittausvirheitä tutkimuksen tuottajan ja aineiston kerääjän osalta. Yleisesti ottaen tutkimuksen tuottajaa työ- ja elinkeinoministeriötä ja aineiston kerääjää Tilastokeskusta voidaan kuitenkin pitää luotettavina toimijoina.

## 4 TULOKSET

### 4.1 Työn imun taso

Työn imun summamuuttujan ja työn imun kolmen ulottuvuuden, tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen, keskiarvoeroja Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmissä (taulukko 4) testattiin riippumattomien otosten t-testillä (taulukko 5). Koska kaikilla muuttujilla Levenen testin varianssien yhtäsuuruudesta oli  $p > 0,05$ , käytettiin yhtä suurten varianssien testiä. Vaikka keskiarvoissa oli havaittavissa pieniä eroja ryhmien välillä, t-testillä ei löydetty tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä työn imun summasta ( $t(1540) = 1,306$ ,  $p = 0,192$ , 2-suuntainen) eikä tarmokkuuden ( $t(1547) = -0,007$ ,  $p = 0,994$ , 2-suuntainen), omistautumisen ( $t(1549) = 1,146$ ,  $p = 0,252$ , 2-suuntainen) tai uppoutumisen ( $t(1543) = 1,952$ ,  $p = 0,051$ , 2-suuntainen) ulottuvuuksista. Työn imu oli kuitenkin kaikilla vastaajilla keskimäärin hyvällä tasolla. Yksittäisistä ulottuvuuksista uppoutuminen oli hieman tarmokkuutta ja omistautumista matalammalla tasolla.

Taulukko 4. Työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvot ja keskihajonnat eri vastaajaryhmissä (asteikko 1-5) (N = 1542) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])

|                 |                 | N    | ka   | sd   |
|-----------------|-----------------|------|------|------|
| Työn imun summa | Muut sukupolvet | 1292 | 3,59 | 0,60 |
|                 | Z-sukupolvi     | 250  | 3,54 | 0,60 |
| Tarmokkuus      | Muut sukupolvet | 1296 | 3,60 | 0,72 |
|                 | Z-sukupolvi     | 253  | 3,60 | 0,68 |
| Omistautuminen  | Muut sukupolvet | 1298 | 3,66 | 0,73 |
|                 | Z-sukupolvi     | 253  | 3,60 | 0,75 |
| Uppoutuminen    | Muut sukupolvet | 1296 | 3,50 | 0,81 |
|                 | Z-sukupolvi     | 250  | 3,40 | 0,82 |

Taulukko 5. T-testi työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvoeroista Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän välillä (N = 1542) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])

|                |                                    | Levenen testi varianssien yhtäsuuruudesta |       | t-testi |      | Merkitsevyys |          |
|----------------|------------------------------------|---|-------|---------|------|--------------|----------|
|                |                                    | F   | p     | t       | df   | p (2-suunt.) | k.a. ero |
| Työn imu       | Yhtä suuret varianssit oletettu    | 0,088                                     | 0,766 | 1,306   | 1540 | 0,192        | 0,054    |
|                | Yhtä suuret varianssit ei oletettu |   |       | 1,3     | 350  | 0,194        | 0,054    |
| Tarmokkuus     | Yhtä suuret varianssit oletettu    | 0,461                                     | 0,497 | -0,007  | 1547 | 0,994        | 0        |
|                | Yhtä suuret varianssit ei oletettu |   |       | -0,007  | 369  | 0,994        | 0        |
| Omistautuminen | Yhtä suuret varianssit oletettu    | 0,837                                     | 0,36  | 1,146   | 1549 | 0,252        | 0,058    |
|                | Yhtä suuret varianssit ei oletettu |   |       | 1,125   | 350  | 0,261        | 0,058    |
| Uppoutuminen   | Yhtä suuret varianssit oletettu    | 0,22                                      | 0,639 | 1,952   | 1543 | 0,051        | 0,109    |
|                | Yhtä suuret varianssit ei oletettu |   |       | 1,938   | 349  | 0,053        | 0,109    |

#### 4.2 Työn voimavarojen taso

Työn voimavaroja sukupolven mukaan tarkasteltiin ristiintaulukoimalla sekä  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä (taulukko 6).  $\chi^2$ -testin käyttöedellytykset odotetuista frekvensseistä täyttyivät jokaisen voimavaramuuttujan kohdalla. Testatuista voimavaramuuttujista työssäoppimisesta löytyi tilastollisesti merkitsevä ero Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän väliltä: Z-sukupolvella työssäoppiminen oli keskimäärin korkeammalla tasolla kuin muiden sukupolvien ryhmällä ( $p = 0,015$ ). Z-sukupolvesta lähes puolet (46 %) näki väittämän ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.” sopivan työpaikkaansa erittäin hyvin, kun taas muiden sukupolvien ryhmästä hieman yli kolmasosa (36 %). Z-sukupolvesta väittämän koki sopivan melko hyvin tai erittäin hyvin 87 prosenttia, muista sukupolvista puolestaan 82 prosenttia. Työssäoppiminen oli löydetystä erosta huolimatta myös muiden sukupolvien ryhmällä hyvällä tasolla.

Esimiehen tuen osalta ei kuitenkaan löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä ( $p = 0,138$ ). Molemmista ryhmistä noin kolme neljästä koki väittämän ”Työntekijöitä kannustetaan

Taulukko 6. Työn voimavarat sukupolven mukaan (%) (N = 1527) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])

|  |                   | Muut sukupolvet | Z-sukupolvi |
|--|-------------------|-----------------|-------------|
| Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi: (esimiehen tuki)<br>$x^2(3) = 5,516; p = 0,138$                     | erittäin huonosti | 4               | 4           |
|  | melko huonosti    | 23              | 19          |
|  | melko hyvin       | 50              | 58          |
|  | erittäin hyvin    | 23              | 19          |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |
| Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi: (työssäoppiminen)<br>$x^2(3) = 10,51; p = 0,015$ | erittäin huonosti | 2               | 2           |
|  | melko huonosti    | 15              | 11          |
|  | melko hyvin       | 47              | 41          |
|  | erittäin hyvin    | 36              | 46          |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |
| Voitko vaikuttaa työsi tekemiseen? (vaikuttamismahdollisuuksien summa)<br>$x^2(3) = 3,832; p = 0,280$  | ei lainkaan       | 18              | 17          |
|  | jonkin verran     | 42              | 45          |
|  | melko paljon      | 28              | 31          |
|  | paljon            | 12              | 8           |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |
| Voitko vaikuttaa:<br>a. Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu:<br>$x^2(3) = 4,661; p = 0,198$   | ei lainkaan       | 16              | 21          |
|  | jonkin verran     | 50              | 50          |
|  | melko paljon      | 21              | 20          |
|  | paljon            | 12              | 9           |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |
| Voitko vaikuttaa:<br>b. Työtahtiisi:<br>$x^2(3) = 9,533; p = 0,023$  | ei lainkaan       | 13              | 13          |
|  | jonkin verran     | 42              | 33          |
|  | melko paljon      | 27              | 29          |
|  | paljon            | 19              | 26          |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |
| Voitko vaikuttaa:<br>c. Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):<br>$x^2(3) = 1,834; p = 0,607$                                     | ei lainkaan       | 25              | 23          |
|  | jonkin verran     | 47              | 45          |
|  | melko paljon      | 18              | 21          |
|  | paljon            | 10              | 11          |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |
| Voitko vaikuttaa:<br>d. Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi:<br>$x^2(3) = 6,002; p = 0,112$  | ei lainkaan       | 39              | 44          |
|  | jonkin verran     | 31              | 33          |
|  | melko paljon      | 15              | 14          |
|  | paljon            | 15              | 9           |
|  | yhteensä          | 100             | 100         |

kokeilemaan uusia asioita.” sopivan työpaikkaansa melko hyvin tai erittäin hyvin; Z-sukupolvesta 74 prosenttia ja muista sukupolvista 71 prosenttia, eli esimiehen tuki oli yleisesti hyvällä tasolla.

Keskimäärin Z-sukupolvi ja muut sukupolvet kokivat vaikuttamismahdollisuutensa työnsä tekemiseen samankaltaisiksi. Kumpikaan ryhmä ei kokenut vaikuttamismahdollisuuksia suuriksi: Z-sukupolvesta yli puolet (61 %) ja muista sukupolvista myös yli puolet (60 %) koki, ettei voi vaikuttaa työnsä tekemiseen lainkaan tai voi jonkin verran. Vaikuttamismahdollisuuksien summasta ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä ( $p = 0,280$ ).

Tarkasteltaessa yksittäisiä vaikuttamismahdollisuuksia vastaajat molemmissa ryhmissä kokivat selvästi eniten voivansa vaikuttaa työtahtiinsa. Z-sukupolvesta hieman yli puolet (55 %) koki voivansa vaikuttaa työtahtiinsa melko paljon tai paljon, kun muista sukupolvista alle puolet (46 %) koki voivansa vaikuttaa työtahtiinsa melko paljon tai paljon. Yksittäisistä vaikuttamismahdollisuuksista ryhmien väliltä löytyikin tilastollisesti merkitsevää eroa työtahtiin vaikuttamisesta ( $p = 0,023$ ). Noin kolmasosa vastaajista koki voivansa vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, siihen, miten työt jaetaan, ja siihen, missä paikoissa tai tiloissa tekee työtä melko paljon tai paljon. Vaikuttamisesta siihen, mitä työtehtäviin kuuluu ( $p = 0,198$ ), siihen, miten työt jaetaan ( $p = 0,607$ ) sekä siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tehdään ( $p = 0,112$ ) ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä. Hypoteesi H1 sai osittaista tukea: sukupolvella oli riippuvuutta työssäoppimisen ja työtahtiin vaikuttamisen kanssa, mutta ei muiden testattujen työn voimavarojen kanssa.

### **4.3 Sukupolven ja työn voimavarojen vaikutus työn imuun**

Työn voimavarojen ja sukupolven vaikutusta työn imuun testattiin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä esimiehen tuen (malli 1), työssäoppimisen (malli 2) sekä vaikuttamismahdollisuuksien summan (malli 3) voimavarojen osalta. Taulukossa 7 on nähtävillä kaksisuuntaisen varianssianalyysin tulokset kaikkien mallien osalta. Mallissa 1 esimiehen tuella ja sukupolvella ei ollut yhteisvaikutusta työn imuun ( $p = 0,515$ ). Sukupolvella ei ollut myöskään omavaikutusta työn imuun ( $p = 0,650$ ). Sen sijaan esimiehen tuella oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutus työn imuun ( $p = 0,000$ ): työn imun summan keskiarvo oli 3,35 vastaajilla, jotka kokivat erittäin huonosti työpaikalla kannustettavan kokeilemaan uusia asioita, ja 3,77 erittäin hyvin kannustusta kokevilla (taulukko 8). Esimiehen tuki selitti työn imun vaihtelusta kuitenkin vain 3 prosenttia. Hypoteesi H2 ei saanut mallissa tukea ja se hylätään.



Taulukko 7. Kaksisuuntainen varianssianalyysi sukupolven ja esimiehen tuen (malli 1), työssäoppimisen (malli 2) sekä vaikutusmahdollisuuksien (malli 3) vaikutuksesta työn imuun (N = 1600) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])

| <b>Malli 1</b>                     | Type III<br>Sum of Squares | Keskineliö | df | F      | p     | Selitysosuus |
|------------------------------------|----------------------------|------------|----|--------|-------|--------------|
| sukupolvi                          | 0,07                       | 0,070      | 1  | 0,21   | 0,650 | 0,00         |
| esimiehen tuki                     | 17,24                      | 5,747      | 3  | 16,87  | 0,000 | 0,03         |
| sukupolvi * esimiehen tuki         | 0,78                       | 0,260      | 3  | 0,76   | 0,515 | 0,00         |
| <b>Malli 2</b>                     |                            |            |    |        |       |              |
| sukupolvi                          | 0,557                      | 0,557      | 1  | 1,708  | 0,191 | 0,001        |
| työssäoppiminen                    | 37,868                     | 12,623     | 3  | 38,739 | 0,000 | 0,067        |
| sukupolvi * työssäoppiminen        | 1,824                      | 0,608      | 3  | 1,866  | 0,133 | 0,003        |
| <b>Malli 3</b>                     |                            |            |    |        |       |              |
| sukupolvi                          | 0,938                      | 0,938      | 1  | 2,731  | 0,099 | 0,002        |
| vaikutusmahdollisuudet             | 24,352                     | 8,117      | 3  | 23,650 | 0,000 | 0,042        |
| sukupolvi * vaikutusmahdollisuudet | 2,401                      | 0,800      | 3  | 2,332  | 0,072 | 0,004        |

Myöskään mallissa 2 testatulla työn voimavaralla – työssäoppimisella – ja sukupolvella ei ollut yhteisvaikutusta työn imuun ( $p = 0,133$ ). Sen sijaan työssäoppimisella oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutus työn imuun ( $p = 0,000$ ), ja se selitti tämän vaihtelusta noin 7 prosenttia. Työn imun summan keskiarvo oli 3,16 heillä, jotka kokivat väittämän ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.” sopivan erittäin huonosti työpaikkaansa, ja 3,77 heillä, jotka kokivat sen sopivan erittäin hyvin. Sukupolvella ei ollut tässäkään mallissa omavaikutusta työn imuun ( $p = 0,191$ ). Hypoteesi H3 ei saanut mallissa tukea ja se hylätään.

Mallissa 3 sukupolvella ja vaikutusmahdollisuuksilla ei ollut yhteisvaikutusta työn imuun ( $p = 0,072$ ), mutta vaikutusmahdollisuuksilla oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutus ( $p = 0,000$ ): ei lainkaan vaikuttamismahdollisuuksia kokeneiden työn imun summan keskiarvo 3,26 poikkesi paljon vaikuttamismahdollisuuksia kokevien työn imun summan keskiarvosta, joka oli 3,85. Vaikuttamismahdollisuudet selittivät työn imun vaihtelusta noin 4 prosenttia. Sukupolvella ei ollut

myöskään mallissa 3 omavaikutusta työn imuun ( $p = 0,099$ ). Hypoteesi H4 ei saanut mallissa tukea ja se hylätään. Koska interaktiotermit (sukupuoli\*työn voimavara) eivät olleet missään mallissa tilastollisesti merkitseviä, niiden vaikutuksesta työn imuun ei tarkemmin raportoida.

Taulukko 8. Työn imun keskiarvot työn voimavaroittain kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä (N = 1600) (Työolobarometri 2019 [FSD3493])

| <b>Malli 1:</b> Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi: (esimiehen tuki)                     | ka   | sd   | 95%:n luottamusväli |         |
|---|------|------|---------------------|---------|
|   |      |      | Alaraja             | Yläraja |
| erittäin huonosti   | 3,35 | 0,12 | 3,12                | 3,58    |
| melko huonosti  | 3,33 | 0,05 | 3,24                | 3,42    |
| melko hyvin   | 3,59 | 0,03 | 3,54                | 3,64    |
| erittäin hyvin  | 3,77 | 0,04 | 3,68                | 3,86    |
| <b>Malli 2:</b> Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi: (työssäoppiminen) |      |      |                     |         |
| erittäin huonosti   | 3,16 | 0,14 | 2,89                | 3,43    |
| melko huonosti  | 3,12 | 0,06 | 3,00                | 3,23    |
| melko hyvin   | 3,52 | 0,03 | 3,46                | 3,58    |
| erittäin hyvin  | 3,77 | 0,03 | 3,71                | 3,82    |
| <b>Malli 3:</b> Voitko vaikuttaa työsi tekemiseen? (vaikuttamismahdollisuuksien summa)  |      |      |                     |         |
| ei lainkaan   | 3,26 | 0,05 | 3,16                | 3,35    |
| jonkin verran   | 3,53 | 0,03 | 3,47                | 3,59    |
| melko paljon  | 3,69 | 0,04 | 3,62                | 3,76    |
| paljon  | 3,85 | 0,07 | 3,71                | 3,98    |

## 5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vuosina 1991–2001 syntyneiden nuorten aikuisten eli Z-sukupolven työntekijöiden työn voimavaroja, työn imua sekä niiden välistä yhteyttä. Tutkimuksessa on selvitetty Z-sukupolven työntekijöiden työn imun ja työn voimavarojen tasoa verrattuna vanhempien sukupolvien ryhmään. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko Z-sukupolven työntekijälle työn imua tuottavat työn voimavarat samankaltaisia verrattuna vanhempiin sukupolviin eli vaikuttaako sukupolvi työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä olivat:

Tutkimuskysymys 1: *Vaikuttaako sukupolvi työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen?*

Tutkimuskysymys 2: *Millaiset työn voimavarat tuottavat työn imua Z-sukupolven työntekijälle verrattuna vanhempien sukupolvien työntekijöihin?*

Työn imun ja sen ulottuvuuksien keskiarvoja sekä niiden eroja Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän välillä tarkasteltiin riippumattomien otosten t-testillä. Sekä Z-sukupolven että muiden sukupolvien työn imu oli keskimäärin hyvällä tasolla. Työn imun ulottuvuuksista uppoutuminen oli hieman tarmokkuutta ja omistautumista matalammalla tasolla molemmissa ryhmissä. Z-sukupolven työn imun ja sen ulottuvuuksien tasot olivat hieman matalammalla kuin muiden sukupolvien ryhmän, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä riippumattomien otosten t-testillä testattuna.

Työn voimavarojen tasoa ja riippuvuutta sukupolvesta tarkasteltiin ristiintaulukoimalla sekä  $\chi^2$ -riippumattomuustestillä. Molemmissa ryhmissä työssäoppiminen ja esimiehen tuki olivat keskimäärin hyvällä tasolla. Z-sukupolvesta suurin osa koki väittämän ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.” sopivan työpaikkaansa melko hyvin tai erittäin hyvin, muista sukupolvista noin neljä viidestä. Työssäoppimisesta löytyikin tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien väliltä: Z-sukupolven työssäoppiminen oli paremmalla tasolla muiden sukupolvien ryhmään verrattuna. Noin kolme neljästä Z-sukupolveen kuuluvasta koki väittämän ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.” sopivan työpaikkaansa melko hyvin tai erittäin hyvin, muiden sukupolvien ryhmä puolestaan hieman vähemmän. Esimiehen tuesta ei kuitenkaan löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä.

Vaikuttamismahdollisuudet työhön olivat yleisesti työn voimavaroista heikoimmalla tasolla. Molemmista ryhmistä yli puolet koki, ettei voi vaikuttaa työnsä tekemiseen lainkaan tai voi jonkin

verran. Molemmat ryhmät kokivat selvästi eniten voivansa vaikuttaa työtahtiinsa. Z-sukupolvi koki hieman enemmän kuin muut sukupolvet voivansa vaikuttaa työtahtiinsa melko paljon tai paljon. Työtahtiin vaikuttamisesta löytyikin tilastollisesti merkitsevää eroa ryhmien väliltä. Muutoin vaikuttamismahdollisuudet koettiin molemmissa ryhmissä melko samankaltaisiksi eikä vaikuttamismahdollisuuksien summasta tai vaikuttamisesta siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, siihen, miten työt jaetaan tai siihen, missä paikoissa tai tiloissa työtä tehdään, löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä.

Lopuksi sukupolven ja työn voimavarojen yhteyttä työn imuun tarkasteltiin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä esimiehen tuen (malli 1), työssäoppimisen (malli 2) sekä vaikuttamismahdollisuuksien (malli 3) voimavarojen kanssa. Missään mallissa sukupolvelta ei löytynyt yhteisvaikutusta työn imuun testatun työn voimavaran kanssa eikä myöskään omavaikutusta. Kaikkien testattujen työn voimavarojen osalta löytyi kuitenkin tilastollisesti merkitsevä positiivinen omavaikutus työn imuun. Tulosten mukaan sukupolvi ei siis vaikuta työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen esimiehen tuen, vaikuttamismahdollisuuksien eikä työssäoppimisen voimavarojen kanssa. Z-sukupolvelle tuottavat siis työn imua samanlaiset voimavarat kuin vanhemmille työntekijöille, sillä sukupolvella ei ollut vaikutusta testattujen työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen.

### *Johtopäätökset*

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa nuorten aikuisten työhyvinvoinnin tilasta sekä sitä edistävästä tekijöistä. Tutkimuksen tulokset tuovat vahvistusta työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin oletukselle työn voimavarojen ja työn imun positiivisesta yhteydestä (Schaufeli & Bakker 2004a) sekä aiemmille työn voimavaroja tarkastelleille tutkimuksille (mm. Hakanen 2004; Hakanen 2011), joissa on löydetty positiivinen yhteys työn imuun esimiehen tuen ja vaikuttamis- ja oppimismahdollisuuksien voimavarojen kanssa.

Tulokset tuovat myös vahvistusta aiemmalle kotimaiselle tutkimukselle, joissa on todettu, ettei sukupolvella ole vaikutusta työn imua tuottaviin piirteisiin (Suomäki ym. 2019). Tämä tutkimus tuo kuitenkin uutta tietoa asiasta Z-sukupolven osalta. Toisaalta tutkimuksen tulokset ovat ristiriidassa aiempien kansainvälisten tutkimuksen kanssa, joissa on löydetty nuorten arvostavan vanhempia työntekijöitä enemmän kehittymiseen liittyviä työn voimavaroja (Ning & Alikaj 2019, Zhang & Farndale 2021).

Tämä tutkimus tuo uutta tietoa nuoren Z-sukupolven työhyvinvoinnista sekä työn imusta ja työn voimavaroista, joita ei ole juurikaan tutkittu aiemmin. Vaikka Z-sukupolvea voidaan yleisesti pitää

erilaisina aiempiin sukupolviin verrattuna (mm. Bencsik ym. 2016; Chillakuri & Mahanandia 2018), tämän tutkimuksen tulosten mukaan Z-sukupolvelle tuottavat työn imua samanlaiset voimavarat kuin vanhemmille työntekijöille. Johtopäätöksenä voidaan esittää, että mahdollinen sukupolvien erilaisuus ei kuitenkaan ilmene työn voimavarojen ja työn imun välisessä suhteessa. Z-sukupolvella työssäoppiminen ja työtahtiin vaikuttaminen olivat kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi korkeammalla tasolla kuin muiden sukupolvien ryhmällä. Tämä ei kuitenkaan näkynyt näiden voimavarojen ja sukupolven yhteydessä työn imuun eikä Z-sukupolven työn imun tasossa. Työn imun taustalla vaikuttavatkin monet erilaiset tekijät, eivätkä korkeammat voimavarat siten välttämättä johda korkeampaan työn imun tasoon.

Tutkimuksella voidaan nähdä olevan myös käytännön hyötyä paitsi työhyvinvoinnin ja HR:n parissa työskenteleville mutta myös yleisesti esihenkilöille ja työntekijöille. Tulosten mukaan esimiehen tuki, työssäoppiminen sekä vaikuttamismahdollisuudet eivät lisää työn imua sen enempää Z-sukupolvella kuin muilla sukupolvilla. Panostamalla näihin työn voimavaroihin voidaan kuitenkin yleisesti lisätä kaikenikäisten työntekijöiden työn imua, millä olisi positiivisia vaikutuksia niin työntekijöille kuin heidän työpaikoilleen. Esihenkilöille tutkimuksen tulokset osoittavat, että esimiehen tuki ja kannustus on tärkeää kaikille työntekijöille sukupolvesta riippumatta, ja sillä on positiivinen yhteys työn imuun. Lisäksi antamalla työntekijöille mahdollisuuksia oppia ja vaikuttaa työhönsä voidaan lisätä heidän työn imuaan. Työntekijän näkökulmasta mahdollisuus oppia ja vaikuttaa omaan työhönsä lisää työn imua, joten tarjottuja mahdollisuuksia on kannattavaa hyödyntää oman työhyvinvoinnin kannalta.

## 6 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman viimeinen luku keskittyy pohtimaan tutkimuksen tuloksia sekä tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden merkitystä. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä rajoitteita sekä jatkotutkimustarpeita.

Sukupolvi on subjektiivinen ja Järvensivun (2014a, 28) mukaan ennen kaikkea kokemuksellinen käsite. Tässä tutkimuksessa käytetyn sukupolvijaottelun vuosirajaukset ovat melko laiveita; yksi sukupolvi koostuu sukupolvesta riippuen 7–11 vuoden aikavälillä syntyneistä (Järvensivu & Syrjä 2014). Siten yhden sukupolven alku- ja loppupäässä syntyneet ihmiset voivat erota hyvinkin paljon toisistaan. Esimerkiksi hyvinvoinnin sukupolven alkupäässä, 1960-luvun puolivälissä, syntynyt voi kokea enemmän kuuluvansa edeltävään öljykriisin sukupolveen, sillä hyvinvoinnin sukupolvea yhdistävä kokemus hyvinvointivaltion kehitys alkoi 1980-luvulla eli heidän ollessa teini-ikäisiä. Sen sijaan hyvinvoinnin sukupolven loppupäässä, 1970-luvun alussa, syntynyt on voinut kokea hyvinvointikehityksen aikaisemmin elämässään ja siten voi kokea olevansa enemmän osa kyseistä nousukauden sukupolvea kuin sukupolven alkupäässä syntynyt. Samoin vanhimmat Z-sukupolven edustajat voivat kokea enemmän olevansa milleniaaleja, ja joidenkin luokitteluiden (Tapscott 2009) mukaan he ovatkin. Käytetty sukupolvijaottelu on saattanut myös vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin: esimerkiksi tutkimalla Z-sukupolvea ja milleniaaleja verrattuna vanhempiin sukupolviin olisi saatettu saada erilaisia tuloksia.

Myös työn voimavarat ja työn vaatimukset ovat subjektiivinen kokemus: minkä yksi kokee voimavarana, toinen voi kokea vaatimuksena. Teknologian käyttö työssä on tästä yksi hyvä esimerkki. Nuori Z-sukupolven työntekijä todennäköisemmin kokee teknologian käytön työntekoa helpottavana ja nopeuttavana voimavarana, sillä hän on kasvanut käyttäen eri teknologioita, joten niiden käyttö on hänelle todennäköisesti luontevaa. Sen sijaan vanhemmalle työntekijälle teknologia saattaa olla vaatimus, joka vie aikaa, vaatii ponnisteluja ja opiskelua, sillä teknologian käyttö ei välttämättä luonnistu vanhemmalta työntekijältä yhtä luontevasti kuin nuorelta. Iän lisäksi perusteita subjektiivisuudelle voidaan löytää muun muassa työntekijän luonteesta: esimerkiksi introvertille, itsenäisestä työskentelystä pitävälle liiallinen tiimityöskentely muiden kanssa voi olla työn voimavaran sijaan ponnisteluja vaativa työn vaatimus. Ekstrovertti ihminen sen sijaan todennäköisemmin kokee tiimityön voimaannuttavana ja saa energiaa muista ihmisistä. Työn voimavaroista voi myös muodostua työn vaatimuksia, mikäli voimavara kasvaa liiallisuuksiin.

Esimerkiksi vaikka autonomiaa, eli mahdollisuutta päättää itse työntekoon liittyvistä asioista, kuten aikatauluista ja työskentelytavoista, pidetään työn voimavarana (Hakanen 2011), liiallinen autonomia voi muuttua kokemukseksi johdon etäisyydestä tai yksinäisyydestä. Tässä tutkimuksessa testatuilla voimavaroilla oli kuitenkin kaikilla keskimäärin positiivinen yhteys työn imuun.

Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty myös kehityspsykologisia elämänkaaren teorioita. Yksi elämänkaaripsykologian perusoletuksista on, että ihmisen kehitys ei ole valmista hänen aikuistuttuaan, vaan jatkuu läpi elämän sisältäen erilaisia adaptiivisia prosesseja. (Baltes ym. 1999.) Teoriat ovat yleisesti hyödynnettyjä selittäviä teorioita tutkittaessa iän vaikutusta työhyvinvoinnin ilmiöihin, kuten työn voimavarojen ja työn imun suhteeseen (mm. Truxillo 2012). Toisaalta elämänkaaren teorioita ei voida soveltaa sukupolvien tutkimiseen, sillä teoriat nimenomaisesti osoittavat erojen johtuvan iästä sukupolven sijaan.

Aiempaa tutkimusta sukupolvesta leimaakin kritiikki sukupolven ja ikäryhmän käsitteen sekoittamisesta toisiinsa. Ng ja Parryn (2016, 7–9) mukaan ilman pitkittäistutkimuksia on vaikea todentaa, johtuvatko mahdollisesti löydetyt erot iästä vai sukupolvesta. Jos ihmisiä tutkitaan vain yhtenä ajankohtana, eroa on vaikea todentaa ilman pitkän aikavälin vertailukohtaa.

Tätä tutkimusta voidaankin pitää esitutkimuksena Z-sukupolven nuorten aikuisten työn voimavaroista ja työn imusta, sillä aihetta ei ole tutkittu ennen. Tämän tutkimuksen kirjoitushetkellä Z-sukupolven ollessa alle 31-vuotiaita pitkittäistutkimuksia heidän työn voimavaroistaan ja työn imusta ei ole myöskään mahdollista vielä tehdä. Toisaalta tässä tutkimuksessa sukupolvella ei löydetty olevan yhteyttä työn imuun testattujen työn voimavarojen kanssa. Jatkotutkimus aiheesta voisi kuitenkin tuoda vahvistusta tämän tutkimuksen tuloksille.

### *Rajoitteet ja jatkotutkimustarpeet*

Tutkimuksen keskeinen rajoite liittyy sen ajankohtaan. Tutkimuksessa hyödynnetty aineisto on kerätty syksyllä 2019 eli juuri ennen vuonna 2020 alkanutta koronapandemiaa. Etenkin nuorten, alle 36-vuotiaiden, työntekijöiden työhyvinvointi on heikentynyt koronapandemian myötä ja aikana verrattuna vanhempiin ikäryhmiin. Nuorten työuupumus ja työkyky ovat nousseet, kun taas työn imun taso on laskenut. Työhyvinvointi on heikentynyt etenkin nuorilla naisilla, yksin asuvilla nuorilla sekä lähityötä koronapandemian aikana tekevillä nuorilla. (Työterveyslaitos 2021.) Täten tämä tutkimus ei välttämättä anna sen julkaisuajankohtaan nähden tarkkaa kuvaa nuorten työntekijöiden

työhyvinvoinnin ja työn imun nykytilasta, sillä tutkimuksessa ei löydetty tilastollisesti merkitseviä eroja työn imun tasossa Z-sukupolven ja muiden sukupolvien ryhmän väliltä.

Tutkimusten tulosten tulkinnassa on siis tärkeää kiinnittää huomiota aineistonkeruun ja tämän julkaisun toisistaan eroaviin ajankohtiin. Aiheesta olisikin hyvä tehdä jatkotutkimusta koronapandemian ajalta, jotta voidaan selvittää, onko koronapandemia heikentänyt nuorten aikuisten työn voimavaroja ja kuinka paljon, sekä onko työn imun tasossa tapahtunut muutoksia. Lisäksi jatkotutkimuksissa voitaisiin huomioida vastaajan iän ja sukupuolen lisäksi taustamuuttujina asumismuoto ja/tai siviilisääty sekä lähi- ja etätöiden määrä, joiden on todettu olevan heikkoon työhyvinvointiin liittyviä taustatekijöitä.

Tämä tutkimus ei ole kattava kartoitus nuorten aikuisten työn voimavaroista, sillä tutkimuksessa käytettiin valmista aineistoa, minkä takia tutkimuksessa ei voitu tutkia kaikkia työn voimavaroja, joiden tiedetään tuottavan työn imua; tutkimuksessa ei esimerkiksi tutkittu organisatorisia työn voimavaroja. Tämä tutkimus ei siten myöskään kuvaa sitä, mitkä työn voimavarat ovat nuorille aikuisille tärkeimpiä työn imun tuottamisessa. Aiheesta olisikin hyvä tehdä jatkotutkimusta tarkastelemalla isompaa määrää työn voimavaroja. Aiheesta olisi myös syytä tehdä laadullista tutkimusta, jotta voitaisiin selvittää syvemmin syitä asioiden taustalla, esimerkiksi miksi nuoret aikuiset kokivat vanhempia työntekijöitä enemmän työpaikkansa olevan sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, ja miten paremmat työssäoppimisen mahdollisuudet saataisiin käännettyä positiiviseksi työhyvinvoinniksi.

Kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä työn voimavarojen selitysosuudet työn imusta jäivät verrattain mataliksi vaihdellen kolmesta prosentista seitsemään prosenttiin. Työn voimavarojen ja työn imun yhteyteen vaikuttavat todennäköisesti monet muutkin tekijät, joita ei ole tässä tutkimuksessa osattu huomioida tai jotka on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Esimerkiksi henkilökohtaisten voimavarojen on löydetty lisäävän työn imua (Schaufeli & Taris 2013), mutta niitä ei ole voitu tässä tutkimuksessa valmiin aineiston hyödyntämisen takia huomioida. Matalien selitysosuuksien takia aineistossa on todennäköisesti muita muuttujia, jotka tuottavat työn imua, mutta joita ei tässä tutkimuksessa testattu. Tuloksia työn imun tasosta ei voida myöskään suoraan vertailla aiempiin tutkimuksiin (esim. Hakanen 2009), sillä Työolobarometri 2019 -tutkimuksessa ei ole käytetty työn imua mittaavissa väittämässä samaa vastausskaalaa kuin yleisesti käytetyssä työn imun menetelmässä (Schaufeli & Bakker 2004b).

Kokonaisuudessaan nuorten aikuisten työhyvinvointi on ajankohtainen ja tärkeä tutkimusaihe. Tutkimustieto nuoresta Z-sukupolvesta on tärkeää, jotta saadaan tietoa heidän hyvinvoinnistaan ja



sitä tukevista työntekijöistä. Tiedon avulla voidaan puuttua nuorten aikuisten heikkenevään työhyvinvointiin ja edistää heidän hyvinvointiaan työelämässä kestäväällä tavalla.

## LÄHDELUETTELO

- Anttila, J., Eranti, V., Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Neuvonen, A., Dufva, M., Halonen, M., Myllyoja, J., Pulkka, V.-V., Annala, M., Hiilamo, H., Honkatukia, J., Järvensivu, A., Kari, M., Kuosmanen, J., Malho, M., & Malkamäki, M. (2018). Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Julkaisija: Valtioneuvosto. Haettu osoitteesta <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25901> 7.2.2022.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. Teoksessa Baltes, P.B., & Baltes, M. M. (toim.) (1990). *Successful aging : perspectives from the behavioral sciences (s. 1-34)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., Staudinger, U. M., & Lindenberger, U. (1999). Lifespan psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471–507.
- Bencsik, A., Horváth-Chikós, G. & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Chillakuri, B., & Mahanandia, R. (2018). Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent. *Human Resource Management International Digest*, 26(4), 34–38.
- Corey, S., & Grace, M. (2019). *Generation Z : a Century in the Making*. Lontoo: Routledge.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eläketurvakeskus (8.4.2020). *Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy*. Tiedote. Haettu osoitteesta <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtymisen-syy/> 3.2.2022.
- Garbers, Y., & Konradt, U. (2014). The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial incentives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 102–137. <https://doi.org/10.1111/joop.12039>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun : työhyvinvointitutkimuksen ytimestä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä - Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu osoitteesta [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n\\_imun\\_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134804/Ty%C3%B6n_imun_arviointimenetelm%C3%A4.pdf?sequence=1&isAllowed=y) 17.1.2022.

- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2014). Onnellinen työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) (2014). *Positiivisen psykologian voima*. (s.340–365). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Hakanen, J., & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakauskirja. 2/2020. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus (9. uud. p.). Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita (15. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Hulkko-Nyman, K., Sarti, D., Hakonen, A. & Sweins, C. (2012). Total Rewards Perceptions and Work Engagement in Elder-Care Organizations, *International Studies of Management & Organization*, 42:1, 24-49, DOI: 10.2753/IMO0020-8825420102
- Ikonen, H.-M., & Koivunen, T. (2020). Työelämän muutos ja miten sitä eletään. *Työelämän tutkimus*, 18(1), 1–2. Pääkirjoitus. <https://doi.org/10.37455/tt.90568>
- Iorgulescu, M.-C. (2016). Generation Z and Its Perception of Work. *Cross - Cultural Management Journal*, XVIII(1). <https://www.proquest.com/docview/2300645781/abstract/EF1D3D10E75A426APQ/1>
- Janssen, D., & Carradini, S. (2021). Generation Z Workplace Communication Habits and Expectations. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 64(2), 137–153. <https://doi.org/10.1109/TPC.2021.3069288>
- Järvensivu, A. (2014a). Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R., & Syrjä, S. (toim.) (2014). *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat* (s.19–34). Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A. (2014b). BB-X-Y, mutta miksi?. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R., & Syrjä, S. (toim.) (2014). *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat* (s.35–40). Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R., & Syrjä, S. (2014). Sukupolvi profiilit. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R., & Syrjä, S. (toim.) (2014). *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat* (s.202–259). Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A., & Syrjä, S. (2014). Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Järvensivu, A., Nikkanen, R., & Syrjä, S. (toim.) (2014). *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat* (s.41–59). Tampere: Tampere University Press.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kela (29.1.2020). Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Haettu osoitteesta [https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiliasiakkaat/-/asset\\_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/id/26824851](https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiliasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/id/26824851) 3.2.2022.
- Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>

- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (Lack of) Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects on Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265–279. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9171-8>
- Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343–353. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9768-4>
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. Teoksessa P. Kecskemeti (toim.) (1952). *Essays on the sociology of knowledge* (s. 378-404). Lontoo: Routledge
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- McCrindle, M., & Wolfinger, E. (2009) ABC of XYZ: Understanding the Global Generations. Sydney: UNSW Press.
- Metsämuuronen, J. (2006). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä : opiskelijalaitos (2. laitos, 3. uud. p.). Helsinki: International Methelp.
- Microsoft (2021). Work Trend Index. Haettu osoitteesta <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work> 3.2.2022.
- Mills, M. J., Culbertson, S. S., & Fullagar, C. J. (2012). Conceptualizing and measuring engagement: An analysis of the utrecht work engagement scale. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 519-545. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>
- Ng, E.S., & Parry, E. (2016). Multigenerational Research in Human Resource Management. Teoksessa Buckley, M.R., Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (toim.) (2016.) *Research in Personnel and Human Resources Management (Vol. 34, s. 1–41)*. Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120160000034008>
- Ning, W., & Alikaj, A. (2019). The influence of age on the job resources-engagement relationship. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1218–1238. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2018-1528>
- Purhonen, S. (2007). Sukupolvien ongelma : tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto].
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of organizational behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual. [Version 1.1, December 2004]. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. Haettu osoitteesta [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf) 19.1.2022.
- 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. doi: 10.1027/1015-5759/a000430.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Teoksessa Bauer, G. F., Hämmig, O. (toim.) (2013). *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (s.43–68). Dordrecht: Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459-481. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y
- Smola, W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 7.2.2022]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>
- Suomäki, A., Kianto, A., & Vanhala, M. (2019). Work engagement across different generations in Finland. *Knowledge & Process Management*, 26(2), 140–151. <https://doi.org/10.1002/kpm.1604>
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: how the net generation is changing your world* (1. painos). New York: McGraw-Hill Education.
- Tietoarkisto. Hypoteesien testaus - SPSS-harjoitus 1. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hypoteesi/harjoitus1/>
- Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Työolobarometri 2019 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2020-12-22). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3493>
- Toth, I., Heinänen, S., & Nisula, A.-M. (2019). Personal resources and knowledge workers' job engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 595–610. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1830>
- Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 340–360. <https://doi.org/10.1177/2041386612454043>
- Tuunainen, A., Akila, R. & Räisänen, K. (2011). Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 127(11), 1139–1146. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo99559.pdf>
- Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>

- Työolobarometri 2019 [koodikirja]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [tuottaja ja jakaja], (2021). Saatavissa: <https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/FSD3493/PIP/cbF3493.pdf> [viitattu 7.10.2021]. Koodikirja on osa aineistoa Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2019 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2020-12-22). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3493>
- Työterveyslaitos. Työstä mieltä ja mielenterveyttä – eri sukupolvet työelämän aallokoissa (2020-2023). Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/tyosta-mielta-ja-mielenterveytta-eri-sukupolvet-tyoelaman-aallokoissa> 2.12.2021.
- Työterveyslaitos. (2020). Miten Suomi voi? -tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia? Haettu osoitteesta <https://www.slideshare.net/tyoterveyslaitos/miten-suomi-voi-tutkimus> 3.12.2021.
- Työterveyslaitos. (2021a). Miten Suomi voi? -tutkimus: Missä määrin ja miksi nuorten aikuisten työhyvinvointi heikkeni korona-aikana? Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/2926> 3.12.2021.
- Työterveyslaitos (2021b). Työn imu. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu> 18.1.2022.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2014). Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) (2014). *Positiivisen psykologian voima. (s.18–29)*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa : määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Zhang, L., & Farndale, E. (2021). Workforce age profile effects on job resources, work engagement and organizational citizenship behavior. *Personnel Review*. Julkaistu ennakkoon verkossa. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0095>

## LIITTEET

### Liite 1. Kyselylomake (Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö 2020)

#### KYSELYLOMAKE: FSD3493 TYÖOLOBAROMETRI 2019

**K1** Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelet?

*Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä tai toimipistettä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.*

- 1 1 - 4 henkilöä
- 2 5 - 9 henkilöä
- 3 10 - 19 henkilöä
- 4 20 - 29 henkilöä
- 5 30 - 49 henkilöä
- 6 50 - 99 henkilöä
- 7 100 - 199 henkilöä
- 8 200 - 249 henkilöä
- 9 250 - 499 henkilöä
- 10 500 - 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

**K2** Onko henkilöstön määrä työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

- 1 lisääntynyt
- 2 säilynyt ennallaan
- 3 vai vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

**K3** Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Käytetty vuokratyöntekijöitä? = vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K4a** Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?

- 1 kyllä
- 2 ei → K41b (K5a)

3 ei osaa sanoa → K41b (K5a)

**K4b** Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**K5a** Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?

- 1 kyllä
- 2 ei → K41c (K6a)
- 3 ei osaa sanoa → K41c (K6a)

**K5b** Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**K6a** Onko työpaikassasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?

- 1 kyllä
- 2 ei → K21c\_1 (K7a)
- 3 ei osaa sanoa → K21c\_1 (K7a)

**K6b** Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviisi:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin vai
- 3 ei juuri lainkaan?

**K7** Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä olet niistä.

- a. Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden.
- b. Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.
- c. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.
- d. Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy.

Oletko:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa



## Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet nykyisellä työpaikalla

**K8** Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko sinun työpaikallasi pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

- a. Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:
- b. Työympäristön turvallisuuteen:
- c. Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

- 1 paljon
- 2 jossain määrin
- 3 vain vähän
- 4 vai ei lainkaan?

**K9** Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaasi.

- a. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.
- b. Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.
- c. Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.
- d. Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- e. Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

Sopiiko tämä työpaikkaasi:

- 1 erittäin hyvin
- 2 melko hyvin
- 3 melko huonosti
- 4 vai erittäin huonosti?
- 5 Ei osaa sanoa

**K10** Onko työpaikallasi muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta?

*Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne. Ei suomen romanit tai saamelaiset. Ei toisen polven maahanmuuttajat.*

- 1 kyllä
- 2 ei

**K11** Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotko, että omassa työorganisaatiossasi esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

- a. Ikään, erityisesti nuoriin?
  - b. Ikään, erityisesti vanhoihin?
  - c. Sukupuoleen, erityisesti naisiin?
  - d. Sukupuoleen, erityisesti miehiin?
  - e. Työsuhteen määräaikaaisuuteen?
  - f. Työsuhteen osa-aikaaisuuteen?
- Jos K10 = kyllä, niin kysytään K11g.*
- g. Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?
  - h. Työntekijän terveydentilaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K12** Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

- a. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta:
- b. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta:
- c. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

**K13a** Oletko havainnut työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja. *Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

**K13b** Oletko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallasi viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja. *Tarkoitetaan fyysistä väkivaltaa.*

**K14a** Oletko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä → K15a
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K14b** Entä kuulutko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

## INTRO1. SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ TYÖAJAN JOUSTOISTA JA PALKKAUKSESTA.

**K15a** Onko käytettävissäsi työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

- 1 kyllä
- 2 ei → K22\_10 (K16)
- 3 ei osaa sanoa → K22\_10 (K16)

*Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.*

**K15b** Voitko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K16** Voitko hoitaa omia tai perheesi asioita työajalla:

- 1 aina tarvittaessa
- 2 joskus
- 3 vai et lainkaan?

- *asiat voivat liittyä vastaajaan itseensä tai tämän perheeseen*
- *asioiden hoitaminen voi tapahtua puhelimitse, netissä tai fyysisesti työpaikan ulkopuolella, jos voi hoitaa jollain (edes yhdellä) tavalla, vastataan sen mukaan*
- *ei tarkoiteta lakisäätöisiä ruoka- tai kahvitaukoja tai lääkärissä käyntiä*

**K17** Arvioidaanko työsuoritustasi ja pätevyyyttäsi järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K18** Onko palkkauksesi mielestäsi:

- 1 erittäin kannustava
- 2 melko kannustava
- 3 vain vähän kannustava
- 4 vai ei lainkaan kannustava?

**K19a** Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?

- 1 kyllä
- 2 en → K52a (K20a)

**K19b** Montako työpäivää?

*Kuukausi=22 työpäivää. Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi (6 tuntia koulutusta = yksi päivä)*

**K20** Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

- a. opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?
- b. opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?
- c. opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?

*Palkallisella työajalla tapahtuva opiskele.*

- 1 kyllä
- 2 ei

**K21** Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana kehittänyt taitojasi ja osaamistasi siten, että voisit tulevaisuudessa työskennellä uusissa tehtävissä?

*Tässä on kyse kaikenlaisesta osaamisen kehittämisestä.*

Työskentely nykyisellä työpaikalla tai jossain uudessa työssä.

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K22** Onko sinulla nykyisessä työpaikassasi hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

**K23** Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi:

- a. kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?
- b. kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K24** Käytätkö työssäsi sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- *Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa jokainen käyttäjä voi tuottaa sisältöjä.*
- *Käyttö nimenomaan työtarkoitukseen*

- *Tarkoitetaan kaikkia sosiaalisen median palveluita, muitakin kuin tässä mainittuja esimerkkejä.*

**K25** Entä käytätkö työssäsi sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

- *esimerkiksi SharePoint, Lync*
- *pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti*
- *ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä*

**K26** Voitko vaikuttaa:

- a. Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu:
- b. Työtahtiisi:
- c. Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):
- d. Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi: *Tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa*

- 1 paljon
- 2 melko paljon
- 3 jonkin verran
- 4 vai et lainkaan?
- 5 Ei osaa sanoa

**K27** Työskenteletkö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltasi?

- 1 kyllä
- 2 ei

- *tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä*
- *työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa*
- *yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)*

**K28** Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

**K29** Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

*Etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla. Etätyöllä EI tarkoiteta ns. liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti matkassa, esimerkiksi linja-autonkuljettaja tai asentaja.*

**K30** Onko sinuun otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhösi liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai ei ollenkaan?

- *sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit*
- *henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti*
- *ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.*

**K31** Entä oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä korvauksetta työajan ulkopuolella suoriutuaksesi työtehtävistäsi:

- 1 päivittäin
- 2 viikoittain
- 3 kuukausittain
- 4 satunnaisesti
- 5 vai et ollenkaan?

- *esimerkiksi luenut tai kirjoittanut työsähköposteja tai -dokumenteja, ollut yhteydessä asiakkaisiin*
- *ei tarkoiteta ylityötä, josta saa korvauksen rahana tai vapaana*
- *työajan ulkopuolella = työaikaa ei ole kirjattu mihinkään, tekee töitä vapaa-ajallaan*

**K32** Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä:

- a. Koen työni fyysisesti raskaaksi.
- b. Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletko:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä

- 3 jokseenkin eri mieltä
- 4 vai täysin eri mieltä?
- 5 Ei osaa sanoa

### K33

- a. Jos ajattelet nykyisen työsi ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykysi:
- b. Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykysi:

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

**K34** Montako työpäivää olet ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana? Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.) Kuukausi = 22 työpäivää.

**K35** Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi, tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä:

- 1 et lainkaan
- 2 vain vähän
- 3 jonkin verran
- 4 melko paljon
- 5 vai erittäin paljon?
- 6 Ei osaa sanoa

## INTRO2: SITTEEN KYSYN TYÖHÖN LIITTYVISTÄ TUNTEMUKSISTASI.

### K36

- a. Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi:
- b. Kuinka usein koet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työssäsi:
- c. Kuinka usein koet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin:
- d. Kuinka usein koet, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi:

- 1 et koskaan
- 2 harvoin
- 3 joskus
- 4 usein
- 5 vai aina?
- 6 Ei osaa sanoa

### K37

- a. Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi:
- b. Kuinka usein olet innostunut työstäsi:
- c. Kuinka usein olet täysin uppoutunut työhösi:

- 1 et koskaan
- 2 harvoin
- 3 joskus
- 4 usein
- 5 vai aina?
- 6 Ei osaa sanoa

### **INTRO3: SEURAAVAKSI KYSYN MAHDOLLISISTA MUUTOKSISTA TYÖSSÄSI.**

#### **K38**

- a. Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana, sinut lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi: *Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.*
- b. sinut irtisanotaan nykyisestä työpaikastasi: määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

**K39** Jos nyt jäisit työttömäksi niin arveletko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä:

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti
- 3 luultavasti ei
- 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

### **INTRO4: SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT TYÖELÄMÄÄ YLEISESTI.**

**K40** Minkälaiseksi arvioit yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä? Tarkenna: Jonkin verran vai paljon?

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 ei osaa sanoa

**K41** Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat mielestäsi muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

- a. Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?
- b. Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?
- c. Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?
- d. Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?



- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K42** Entä jos ajattelet oman työpaikkasi taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan? Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K43** Tai jos ajattelet, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alasi paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisit omalle työpaikallesi?

**K44** Aivan lopuksi kysyisin vielä, oletko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän. Kiitos antamistasi tiedoista!