

Heili Airamaa

MIELUISANA HAASTEENA KOETUN TYÖSSÄOPPIMISEN YHTEYS TYÖN IMUUN

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Toukokuu 2022

TIIVISTELMÄ

Heili Airamaa: Mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteys työn imuun
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Psykologian tutkinto-ohjelma
Toukokuu 2022

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteyttä työn imuun. Tutkimuskysymyksenä oli ”onko mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen yhteydessä työn imuun”. Ennako-oletuksena oli, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen olisi positiivisessa yhteydessä työntekijöiden työn imun kokemuksiin. Tutkimus rakentui Demeroutin ja kollegoiden (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen mallin teoreettisten oletusten pohjalta, sillä tutkimuksessa tarkasteltiin kahden työn voimavaratekijän, mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen ja työn imun, yhteyttä toisiinsa.

Tutkimuksessa hyödynnettiin laajemman IJDFIN-tutkimushankkeen kolmannelta mittauskerralta kerättyä aineistoa. Tutkittavat olivat neljän eri ammattijärjestön (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Teollisuusliitto TL ja Ammattiliitto Pro) jäseniä, jotka olivat osallistuneet kahdelle aiemmalle tutkimuskerralle ja ilmoittaneet olevansa halukkaita ottamaan osaa seurantatutkimukseen. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja kyselyn vastausprosentti oli 83.6. Tutkimuskysymystä ”onko mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen yhteydessä työn imuun” tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimien sekä lineaarisen regressioanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulokset osoittivat mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun hypoteesin mukaisesti. Tulosten pohjalta voidaan todeta mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen olevan työn voimavaratekijä, jolla on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvoinnille. Jatkotutkimuksille on kuitenkin tarvetta esimerkiksi syy-seuraussuhteiden selvittämisen sekä sen osalta, kuinka mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on yhteydessä muihin työhyvinvoinnin kuvaajiin. Tutkimus toi uutta tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja sen tuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa tarjoamalla mahdollisuuksia mieluisina koettuja mahdollisuuksia oppia työssä.

Avainsanat: työn imu, mieluisana haasteena koettu työssä oppiminen, työn vaatimukset ja voimavarat, työhyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
1.1 Mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen – työn haastevaatimus vai voimavaratekijä?	2
1.2 Työn imu vaatimusten ja voimavarojen mallin näkökulmasta	3
1.3 Mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen ja työn imu.....	4
1.4 Tutkimuskysymys ja -hypoteesi	4
2. MENETELMÄT	5
2.1 Tutkittavat.....	5
2.2 Mittarit.....	5
2.3 Tilastomenetelmät	6
3. TULOKSET	7
3.1 Mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteys työn imuun.....	7
4. POHDINTA	8
4.1 Päätulos.....	9
4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset sekä jatkotutkimusmahdollisuudet	10
4.3 Johtopäätökset	12
LÄHTEET	13

1. JOHDANTO

Työelämä on muuttunut monin eri tavoin viime vuosikymmenten aikana. Sen myötä nykyisin yhä nopeammin muuttuvat tilanteet ja olosuhteet työssä vaativat aiempaa suurempaa joustavuutta, sekä sopeutumis- ja oppimiskykyä työntekijöiltä (Loon & Casimir, 2008; Nijhof, 2005). Työn intensiivistyminen on Rosan (2003) sosiaalisen kiihtymisen (engl. *social acceleration*) teoriaan kytkeytyvä ilmiö, joka kuvastaa työelämässä tapahtunutta tahdin kiihtymistä ja muun muassa teknologian kehittymisen myötä syntyneitä uudenlaisia työn vaatimuksia (Korunka ym., 2015). Työn intensiivistyminen näyttäytyy useina erilaisina työhön liittyvinä vaatimustekijöinä (Kubicek ym., 2015), mutta tässä tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan lisääntyneen työssäoppimisen mahdollisia positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille.

Työssäoppimisen lisääntymisen myötä on tärkeää tarkastella sen vaikutuksia myös laajalaisemmin työhyvinvointiin. Työllä on esitetty olevan erityisesti vaikutuksia työntekijän psykologiseen hyvinvointiin (Johnson ym., 2017) ja työhyvinvoinnin mittarit, kuten esimerkiksi työn imu, kuvaavatkin usein juuri psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Psykologiseen työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi työn palkitsevuus, suhde työkavereihin sekä mahdollisuudet kokea onnistumisia ja saavuttaa tavoitteita (Johnson ym., 2017). Mahdollisuus työssä kehittymiseen ja oppimiseen voikin lisätä työntekijän tyytyväisyyttä työhön ja sitä kautta tukea työhyvinvointia (Felstead ym., 2015). Tutkimuksissa on kuitenkin saatu myös ristiriitaisia tuloksia työssäoppimisen vaikutuksista työhyvinvointiin. Esimerkiksi Felsteadin ja kumppaneiden (2015) tutkimuksen tulokset osoittivat, että työssäoppimisen taso voi olla ristiriidassa työntekijän tarpeiden kanssa, mikä voi johtaa turhautumiseen ja alhaisempaan tyytyväisyyteen työssä. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös tuoreessa suomalaistutkimuksessa, jossa havaittiin sekä liian korkeiden että matalien työn oppimisvaatimusten heikentävän työn imun kokemusta (Mauno ym., 2022).

Tutkimukseni tarkoituksena on tarkastella työssäoppimista ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin uudeltaisesta näkökulmasta. Glaserin ja kollegoiden (2015) mukaan olisi tärkeää uudelleen arvioida perinteisiksi miellettyjä työn ominaispiirteitä ja muovata niitä modernin työelämän vaatimusten mukaisiksi. Työssäoppimisen voi ajatella olevan yksi näistä erityisesti modernissa työelämässä ilmenevistä ominaispiirteistä, jonka vaikutuksista työhyvinvoinnille on vasta jonkin verran tutkimustietoa olemassa. Työssäoppimista on tarkasteltu aiemmissa tutkimuksissa lähinnä työn haastevaatimuksena (Glaser ym., 2015; Loon & Casimir, 2008; Mauno ym., 2022; Prem ym., 2016), mutta on myös mahdollista, että mieluisana haasteena koettuna työssäoppiminen voisi toimia työn voimavarakelijänä. Tutkimuksessani tarkastelenkin mieluisana haasteena koetun

työssäoppimisen yhteyttä työhyvinvointia kuvastavaan työn imuun, minkä voi nähdä työn ominaispiirteiden uudelleen arvioimisena (Glaser ym., 2015).

1.1 Mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen – työn haastevaatimus vai voimavaratekijä?

Oppimisella tarkoitetaan sisäisten tai ulkoisten kokemusten pohjalta tapahtuvaa uuden tiedon omaksumista tai vanhan uudelleenarviointia, mikä johtaa käyttäytymistasolla ilmeneviin muutoksiin (Torrington ym., 2008). Työssäoppiminen yksinkertaisimmillaan tarkoittaa työstä suoriutumiseen vaadittavien tietojen ja taitojen omaksumista (Loon & Casimir, 2008) ja se on aiemmissa tutkimuksissa tarkasteltu lähinnä työn haastevaatimuksena (Glaser ym., 2015; Loon & Casimir, 2008; Mauno ym., 2022; Prem ym., 2016). Haastevaatimuksiksi kutsutaan sellaisia työn vaatimustekijöitä, jotka voivat tukea työntekijän kasvua ja tavoitteiden saavuttamista, minkä lisäksi niillä voi olla positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille (Podsakoff ym., 2007; Tadić ym., 2014). Työn haastevaatimusten ja voimavarojen määritelmässä onkin yhtäläisyyksiä. Esimerkiksi työn voimavarojen ja haastevaatimusten on molempien kuvattu tukevan työntekijän henkilökohtaista kasvua (Demerouti ym., 2001; Podsakoff ym., 2007). Onkin perusteltua pohtia, voiko mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen olla työn voimavaratekijä.

Aiemmissa työssäoppimista käsitelleissä tutkimuksista on saatu jonkin verran näyttöä työssäoppimisen positiivisista vaikutuksista työhyvinvoinnille. Esimerkiksi työssäoppimisen yhdessä elinvoimaisuuden kanssa on havaittu olevan edellytyksenä työssä kukoistamiseksi (engl. *thriving at work*) kutsutun psykologisen olotilan syntymiseen (Spreitzer ym., 2005). Spreitzerin ja kumppaneiden (2005) työssä kukoistamista käsittelevässä tutkimuksessa työssäoppiminen kuitenkin käsitetään työn voimavaratekijän sijasta motivoivana haastevaatimuksena. Työssäoppimisella on myös havaittu olevan muitakin suotuisia vaikutuksia työhyvinvoinnille. Esimerkiksi Korunka ja kollegat (2015) havaitsivat pitkittäistutkimuksessaan työssäoppimisen vähentävän emotionaalista uupumusta ja lisäävän tyytyväisyyttä työssä. Samankaltaiseen johtopäätökseen päätyivät myös Obschonka ja kumppanit (2012), joiden tutkimuksessa työssäoppiminen koettiin pikemminkin mieluisana haasteena kuin uhkana työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Mieluisana haasteena koettua työssäoppimista on perusteltua tutkia työn voimavarana, joka heijastaa työntekijän myönteistä kokemusta, jolloin Demeroutin ja kollegoiden (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti vaikutukset työhyvinvoinnille olisivat oletettavasti positiivisia. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (Demerouti ym., 2001) työn voimavarojen kuvataan suojaavan työn negatiivisilta vaikutuksilta, mutta myös tukevan henkilökohtaista kasvua ja

kehitystä. Työssäoppimisella on aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (Demerouti ym., 2001) mukaisia työhyvinvointia tukevia ominaisuuksia (esim. Hakanen ym., 2021; Korunka ym., 2015; Spreitzer ym., 2005), mikä tukee voimavaranäkökulman valintaa.

1.2 Työn imu vaatimusten ja voimavarojen mallin näkökulmasta

Schaufeli ja kollegat (2002) määrittelevät työn imun työhön sidoksissa olevana positiivista, tyydytystä tuottavana mielentilana, jota ilmentävät tarmokkuuden (engl. *vigor*), omistautumisen (engl. *dedication*) sekä uppoutumisen (engl. *absorption*) kokemukset. Tarmokkuutta kuvaavat sekä energisyyden että työssä koettujen haasteiden kohtaamista helpottavan psyykkisen joustavuuden ulottuvuudet (Schaufeli ym., 2002). Omistautumiseen on liitetty innostuneisuuden, merkityksellisyyden, ylpeyden ja inspiraation kokemukset, kun taas uppoutuminen ilmenee ajantajun kadottavana työhön syventymisen kokemuksena, minkä jälkeen työstä irrottautuminen saattaa olla haastavaa (Schaufeli ym., 2002).

Tutkimukseni taustateorian hyödynnän työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Demerouti ym., 2001), jonka avulla voidaan tarkastella, miten erilaiset työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset olosuhteet vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Työn voimavaroiksi luetaan sellaiset fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset tekijät, jotka suojaavat työntekijää työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta, tukevat työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamista tai edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä (Demerouti ym., 2001). Työn imua voidaan tarkastella myös työn voimavaroitehtijänä, sillä työn imulla ja työn voimavaroilla on samankaltaisia ominaisuuksia. Työn imun ominaispiirteiden, kuten omistautumisen ja haasteiden kohtaamista tukevan psyykkisen joustavuuden (Schaufeli ym., 2002), voidaan nähdä esimerkiksi suojaavan työn negatiivisilta vaikutuksilta suojaavia sekä tukevan henkilökohtaista kasvua ja kehitystä.

Työn voimavaroilla on myös itseisarvollista merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa motivaation vahvistamisen näkökulmasta, mikä vaikuttaa esimerkiksi työn imun syntymiseen (Bakker & Demerouti, 2007). Työn voimavarojen onkin havaittu useissa tutkimuksissa olevan yhteydessä työn imun kokemuksiin (Crawford ym., 2010; Xanthopoulou ym., 2009). Esimerkiksi Crawfordin ja kollegoiden (2010) meta-analyysissä havaittiin, että työn voimavarojen ja työn imun välinen yhteys ilmeni useissa eri tutkimuksissa erilaisista tutkimusasetelmista huolimatta. Samankaltaisia tuloksia saivat myös Xanthopoulou kollegoineen (2009) pitkittäistutkimuksessaan,

jossa havaittiin sekä työhön että henkilökohtaiseen elämään sidoksissa olevien voimavarojen ja työn imun olevan kaksisuuntaisessa yhteydessä toisiinsa.

1.3 Mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen ja työn imu

Työssäoppimisen ja työn imun välisiä yhteyksiä on käsitelty vain jonkin verran eri tutkimuksissa. Hakasen ja kollegoiden (2021) laajassa pitkittäistutkimuksessa tarkasteltiin erilaisten työn voimavarojen yhteyttä työn imuun suomalaisissa organisaatioissa. Yksi tärkeimmistä työn imua ennustaneista voimavararyhmistä oli tehtäväperusteiset voimavarat, joihin lukeutuivat muun muassa mahdollisuudet käyttää erilaisia kykyjä, oppia uusia asioita ja käyttää luovuutta työssä (Hakanen ym., 2021). Susomrith ja Coetzer (2019) saivat samankaltaisia tuloksia tutkimuksessaan, jossa havaittiin tehtäväperusteisen oppimisen olevan yhteydessä työn imuun. Tutkimuksessa nostettiin esiin erityisesti tehtäväperusteiseen oppimiseen positiivisesti vaikuttavina tekijöitä työntekijälle reflektointiin omistetun ajan tarjoamisen sekä mahdollisuuden autonomisesti sitoutua aktiiviseen kokeilemiseen tehtävien tekemisen aikana (Susomrith & Coetzer, 2019). Työssäoppimisen ja työn imun välillä havaittiin yhteys myös Maunon ja kollegoiden (2022) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin työn intensiivistymisen vaikutuksia erilaisilla suomalaisilla ammattialoilla. Lisääntyneillä työssäoppimisvaatimuksilla havaittiin olevan suora yhteys korkeampaan työn imuun, mutta on kuitenkin huomattava, että sekä liian matalat että korkeat oppimisvaatimukset vaikuttivat heikentävästi työn imun kokemukseen (Mauno ym., 2022).

Malikin ja Gargin (2017) tutkimuksessa tarkasteltiin työssäoppimisen yhteyksiä työn imuun intialaisissa tietotekniikan alan organisaatioissa työskentelevien johtajien keskuudessa. Tutkimuksessa työssäoppimisen vaikutusta tarkasteltiin erikseen kaikkiin kolmeen työn imun osa-alueeseen: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen (Malik & Garg, 2017), mikä erotti tutkimuksen aiemmin tarkastelluista tutkimuksista, joissa pääosin työn imua tarkasteltiin kokonaisuutena. Tulokset osoittivat, että jatkuvat työssäoppimisen mahdollisuudet olivat yhteydessä kaikkiin kolmeen työn imun osa-alueeseen, mutta voimakkain yhteys oli tarmokkuuden kokemukseen (Malik & Garg, 2017).

1.4 Tutkimuskysymys ja -hypoteesi

Tutkimuksessani tarkastelen mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen ja työn imun yhteyttä toisiinsa. Empiirinen tutkimus on tähän mennessä tuottanut osittain ristiriitaisia tuloksia

työssäoppimisen ja työhyvinvoinnin yhteydestä, minkä vuoksi aihetta on syytä tutkia lisää. Tässä tutkimuksessa työn oppimisvaatimuksia tutkitaan uuden mittarin avulla, joka mittaa työssäoppimista mieluisana haasteena. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Demerouti ym., 2001) pohjalta oletan, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on työn voimavaratekijä, joka vaikuttaa työn imun syntymiseen. Tutkimuskysymykseni on, onko mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen yhteydessä työn imuun. Tutkimushypoteesini on, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on positiivisessa yhteydessä tutkittavien työn imun kokemuksiin.

2. MENETELMÄT

2.1 Tutkittavat

Tutkimukseni aineisto on vuosina 2018–2020 toteutetun laajan tutkimushankkeen (IJDFIN) kolmannelta mittauskerralta. Alun perin tutkittavat valittiin satunnaisotannalla neljän eri ammattijärjestön (Opetusalan Ammattijärjestö *OAJ*, Palvelualojen ammattiliitto *PAM*, Teollisuusliitto *TL* ja Ammattiliitto Pro) jäsenrekistereistä. Kolmannelle mittauskerralle valikoituivat ne tutkittavat, jotka olivat osallistuneet vuosina 2018 ja 2019 toteutettuihin kyselytutkimuksiin ja ilmoittaneet olevansa vapaaehtoisia osallistumaan seurantatutkimukseen. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella vuoden 2020 kevään ja kesän aikana. Kutsu kyselytutkimukseen lähetettiin yhteensä 733 jäsenelle. Kahden muistutuskerran jälkeen vastaajia oli 627 ja vastausprosentti oli 83.6. Otos muodostui 565 vastaajasta, jotka antoivat luvan vastaustensa tutkimuskäyttöön. Lopullisessa tilastoanalyysissä puuttuvien arvojen karsimisen jälkeen otoskoko oli 521. Yli puolet vastaajista kuului Opetusalan Ammattijärjestöön (*OAJ* 53.2 %), muiden ammattijärjestöjen osalta jakauma oli tasaisempi (*PAM* 10.9 %, *TL* 12.5 % ja Pro 18.4 %). Liittoon kuulumattomia ja muihin liittoihin kuuluvia oli 5 %. Ikäjakauma vaihteli 21–65 ikävuoden välillä ($ka = 46.5$, $kh = 10.3$). Sukupuolijakauma oli naispainotteinen ja naisten osuus otoksessa oli 70.6 %. Johtotehtävissä toimi 12.1 % otoksen vastaajista.

2.2 Mittarit

Työn imun mittarina kyselyssä käytettiin validoitua UWES Short-mittaria (Schaufeli ym., 2019). Mittari koostui kolmesta osiosta, joista kukin kuvasti yhtä työn imun ulottuvuuksista eli tarmokkuutta ("Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni"), omistautumista ("Olen innostunut työstäni")

ja uppoutumista ("Olen täysin uppoutunut työhöni"). Osioita arvioitiin seitsemänportaisella asteikolla (1 = "ei koskaan" – 7 = "päivittäin"). Väittämistä muodostettiin yksi työn imua kuvastava keskiarvosummamuuttuja ($ka = 5.4$, $kh = 1.4$, vaihteluväli 1–7), jonka reliabiliteettikerroin oli korkea ($\alpha = .88$), mikä osoittaa muuttujan olevan sisäisesti yhtenäinen mittari.

Mieluisana haasteena koettua työssäoppimista mitattiin uudella, IJDFIN-tutkimusprojektissa kehitetyllä mittarilla. Mieluisana haasteena koettua työssäoppimista kartoitettiin viidellä osiolla: "Uusien tietojen ja taitojen oppiminen työssä on minulle mieluinen haaste", "Pystyn selviytymään oppimisvaatimuksista työssäni", "Opettelen työssäni uusia asioita innokkaasti", "Kykenen oppimaan työssäni tarvittavat uudet tiedot ja taidot" ja "Suhtaudun positiivisesti uuden oppimiseen työssäni". Vastauskaala oli kussakin osiossa viisiportainen (1 = "Erittäin harvoin tai ei koskaan" – 5 = "Erittäin usein tai aina"). Osioista muodostetun mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen keskiarvosummamuuttujan ($ka = 4.0$, $kh = .65$, vaihteluväli 1.8–7.0) reliabiliteettikerroin oli myös korkea ($\alpha = .88$) eli muuttujaa voidaan pitää sisäisesti yhtenäisenä mittarina.

Kontrollimuuttujina tutkimuksessa olivat ikä ($ka = 46.5$, $kh = 10.3$, vaihteluväli 21– 65), sukupuoli (1 = nainen, 2 = mies, 70.6 % naisia) ja koulutus ($ka = 4.0$, $kh = 1.3$), jota kartoitettiin viisiportaisella asteikolla (1 = ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto, 2 = erikoisammattitutkinto, 3 = ammatillinen opistoasteen tutkinto, 4 = alempi korkeakoulututkinto tai AMK-tutkinto, 5 = ylempi korkeakoulututkinto).

2.3 Tilastomenetelmät

Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelman (Statistical Package for the Social Sciences) versiolla 27. Mieluisana haasteena koettua työssäoppimista kuvaavan mittarin faktorirakenne testattiin eksploratiivisella faktorianalyysillä, sillä kyseessä oli uusi mittari. Eksploratiivisella faktorianalyysillä varmistettiin viiden eri muuttujan heijastavan samaa ilmiötä. Analyysin menetelmädellitykset täytyivät ja lievistä negatiivisesta vinoudesta huolimatta tarkasteltavat muuttujat soveltuivat faktorianalyysiin. Kaiser-Meyer-Olkinin testi osoitti latenttien faktorien selittävän 81.8 % havaittujen muuttujien varianssisuudesta. KMO-testi sekä Bartlettin testi ($p < .001$) vahvistivat aineiston soveltuvuuden faktorianalyysiin. Aineistossa ei ilmennyt myöskään multikollinearisuongelmaa (determinantti $R = .061$). Muuttujien kommunaliteettien arvot vaihtelivat .473-.717 välillä, minkä myötä kaikki muuttujat jätettiin malliin. Muuttujat latautuivat odotusten mukaisesti yhdelle faktorille, joka selitti 59.4 % muuttujien varianssista.

Tarkastelin tutkimuskysymystä "onko mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen

yhteydessä työn imuun?” Spearmanin korrelaatiokertoimien sekä lineaarisen regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli työn imu ja selittävänä mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen tutkimuskysymyksen mukaisesti. Muuttujien lineaarista yhteyttä toisiinsa tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla (ks. taulukko 1). Kontrollimuuttujiksi malliin valittiin tilastollisesti merkitsevien korrelaatioiden myötä ikä ($r = .08, p < .05$), sukupuoli ($r = -.16, p < .001$) ja koulutus ($r = .17, p < .001$). Tutkimuksen asetelma oli yksinkertainen, minkä vuoksi kaikki tutkittavat muuttujat lisättiin regressiomalliin yhdellä kertaa.

Muuttujat eivät olleet täysin normaalisti jakautuneita, mutta lievä vinous ei kuitenkaan muodostunut ongelmaksi. Lumleyn ja kollegoiden (2002) tutkimuksessa on myös havaittu, ettei suuremmilla aineistoilla normaalijakaumaoletuksen toteutuminen ole välttämätöntä. Fischerin testin mukaan malli sopi aineistoon ($F = 28.0, p < .001$). Multikollineaarisuutta tarkasteltiin toleranssien ja VIF-arvojen avulla, eikä niiden perusteella ilmennyt multikollineaarisuusongelmaa. Residuaalien normaalijakauma- ja lineaarisuusoletukset eivät sen sijaan toteutuneet aineistossa täysin, mikä saattaa hieman heikentää tulosten luotettavuutta.

3. TULOKSET

3.1 Mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteys työn imuun

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteyksiä työn imuun ja hypoteesi oli, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on positiivisessa yhteydessä työntekijöiden työn imun kokemuksiin. Taulukossa 1 on esitetty muuttujien väliset korrelaatiokertoimet. Korrelaatiomatriisista voidaan havaita, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun ($r = .37, p < .001$). Kontrollimuuttujat olivat myös tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun (ikä $r = .08, p < .05$, sukupuoli $r = -.16, p < .001$, koulutus $r = .17, p < .001$).

TAULUKKO 1. Muuttujien väliset keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot

Muuttujat	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	1	2	3	4
1 Työn imu	5.4	1.4	-			
2 Mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen	4.0	0.65	.37***	-		
3 Ikä	46.5	10.3	.08*	-.15***	-	
4 Sukupuoli	1.3	0.46	-.16***	-.19***	.06	-
5 Koulutus	4.0	1.3	.17***	.11**	.06	-.22***

Huom. ¹1 = nainen, 2 = mies

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

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset on kuvattu taulukossa 2. Hypoteesi mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen positiivisesta yhteydestä työn imun kokemuksiin sai aineistossa tukea. Lineaarinen regressioanalyysi osoitti mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen olevan positiivisessa yhteydessä työn imun kokemuksiin tilastollisesti merkitsevästi ($p < .001$). Malli selitti työn imun vaihtelusta 17.8 %. Kontrollimuuttujat olivat sukupuolta lukuun ottamatta tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun. Työn imua havaittiin enemmän vanhemmilla ($p < .001$) sekä korkeammin koulutetuilla työntekijöillä ($p < .01$). Naiset kokivat työn imua hieman miehiä useammin, mutta yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 2. Työn imun selittyminen mieluisana haasteena koetulla työssäoppimisella sekä taustamuuttujilla

Muuttujat	β	R^2
Mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen	.37***	
Ikä	.14***	
Sukupuoli	-.07	
Koulutus	.11**	
		.18

Huom. β = Standardoitu regressiokerroin

R^2 = Mallin kokonaisselitysaste

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

4. POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli tarkastella mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen vaikutusta työntekijöiden työn imun kokemuksiin. Tutkimuksen aineisto oli IJDFIN-tutkimusprojektin kolmannelta mittauskerralta ja tutkittavat olivat neljän eri ammattiliiton (OAJ, PAM, TL ja Pro) jäseniä. Ennako-oletuksena oli, että työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Demerouti ym., 2001) mukaisesti mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on positiivisessa yhteydessä työntekijöiden työn imun kokemuksiin. Oletus sai tukea aineistosta ja tutkimuksen tulokset osoittivat mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen olevan positiivisessa yhteydessä työntekijöiden työn imun kokemuksiin.

4.1 Päätulos

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentui työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Demerouti ym., 2001) pohjalta. Demeroutin ja kollegoiden (2001) teorian mukaan työn voimavaroilla on positiivisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvoinnille, sillä ne muun muassa suojaavat työn negatiivisilta vaikutuksilta ja tarjoavat mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Tutkimuksessa tarkasteltiin kahden työn voimavarakiteijän eli mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen sekä työn imun yhteyttä toisiinsa. Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu työn voimavarojen lisäävän työn imun kokemuksia (esim. Crawford ym., 2010; Xanthopoulou ym., 2009). Havainnot ovat linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa, sillä mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen ja työn imun välillä ilmeni positiivinen yhteys, mikä myös vahvistaa mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen olevan työn voimavarakiteijä.

Vastaavalla tutkimusasetelmalla ei ole toteutettu aiempia tutkimuksia, mutta tulokset olivat yhteneväisiä useiden aihepiiriä läheisesti käsitelleiden tutkimusten kanssa (esim. Hakanen ym., 2021; Malik & Garg, 2017; Mauno ym., 2022; Susomrith & Coetzer, 2019). Tutkimuksen tulokset olivat linjassa muun muassa Hakasen ja kollegoiden (2021) tutkimuksen tulosten kanssa. Hakanen ja kollegat (2021) havaitsivat tutkimuksessaan tehtäväperusteisten työn voimavarojen eli mahdollisuuksien käyttää erilaisia kykyjä, oppia uusia asioita ja käyttää luovuutta työssä ennustavan työn imun kokemuksia suomalaisissa organisaatioissa työskentelevien keskuudessa. Mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen voi nähdä heijastavan ainakin osittain Hakasen ja kollegoiden (2021) kuvaamien tehtäväperusteisten työn voimavarojen ilmiötä, minkä myötä tutkimusten tulosten voi nähdä olevan samansuuntaisia, vaikkakaan nykyisestä tutkimuksesta ei voida tehdä vastaavia kausaalipäätelmiä. Tutkimukseni tulokset mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteydestä työn imuun vahvistivat myös Obschonkan ja kollegoiden (2012) tutkimuksen tuloksia, joissa havaittiin työntekijöiden kokevan lisääntyneet työn oppimisvaatimukset pikemminkin positiivisena haasteena kuin uhkana työhyvinvoinnin kannalta.

Ulkomaisissa kuin kotimaisissakin tutkimuksissa on saatu samansuuntaisia tuloksia tämän tutkimuksen kanssa työssäoppimisen ja työn imun välisistä yhteyksistä. Susomrith ja Coetzer (2019) tarkastelivat tutkimuksessaan tehtäväperusteisen oppimisen ja työn imun yhteyttä ja heidän tutkimuksensa tulokset olivat yhteneväisiä tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Huomattavaa kuitenkin on, että Susomrithin ja Coetzerin (2019) tutkimuksen asetelma poikkesi tämän tutkimuksen asetelmasta, sillä heidän tutkimuksensa keskittyi tarkastelemaan pienissä yrityksissä työskenteleviä henkilöitä, minkä lisäksi heidän tutkimuksensa otos oli huomattavasti pienempi. Maunon ja kollegoiden (2022) IJDFIN-tutkimushankkeeseen pohjautuneen suomalaistutkimuksen tulokset

olivat osittain samansuuntaisia tämän tutkimuksen tulosten kanssa, mutta ristiriitaisuuksia myös oli havaittavissa. Maunon ja kollegoiden (2022) tutkimuksessa työssäoppimisen yhteyttä työn imuun tarkasteltiin lisääntyvien oppimisvaatimusten näkökulmasta eri ammattialoilla. Tulokset olivat kuudessa osaotoksessa yhdeksästä linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa, sillä lisääntyneiden oppimisvaatimusten ja työn imun välillä havaittiin suora yhteys. Tämän tutkimuksen tuloksista poikkesi Maunon ja kollegoiden (2022) tutkimuksessa havaittu lisääntyneiden oppimisvaatimusten ja työn imun välinen käyräviivainen yhteys, mikä tarkoitti oppimisvaatimusten tason vaikuttaneen työn imun kokemuksiin. Työn imu oli korkeimmillaan oppimisvaatimusten ollessa kohtuullisella tasolla, kun taas liian alhaiset ja korkeat oppimisvaatimukset heikensivät työn imun kokemusta (Mauno ym., 2022).

Havaittuja ristiriitaisuuksia tämän sekä Maunon ja kollegoiden (2022) tutkimuksen välillä selittävät eroavaisuudet tarkastelluissa muuttujissa, tutkimusasetelmissä ja -menetelmissä. Tässä tutkimuksessa työssäoppimista tarkasteltiin voimavaramuuttujana, mikä poikkesi Maunon ja kollegoiden (2022) käyttämästä muuttujasta, joka kuvasi lisääntyneitä oppimisvaatimuksia. Eroja tutkimusten tuloksissa voi selittää myös se, että tutkimuksessani tarkasteltiin ammattiliittoja yhtenä otoksena, minkä lisäksi mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen ja työn imun yhteyksiä mallinnettiin regressioanalyysissä suoraviivaisella mallilla, toisin kuin Maunon ja kollegoiden (2022) tutkimuksessa.

4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset sekä jatkotutkimusmahdollisuudet

Tehtyyn tutkimukseen liittyy sekä vahvuuksia että rajoituksia. Tutkimuksen vahvuudet liittyivät työssäoppimisen tutkimiseen uudeltaisesta näkökulmasta käsin sekä kattavaan ja monipuoliseen otokseen. Työssäoppimista tarkasteltiin tässä tutkimuksessa aiemmista tutkimuksista poikkeavasta näkökulmasta työn voimavaratekijänä. Tutkimuksen tulokset tukivat oletusta siitä, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on työn voimavaratekijä, mikä laajentaa käsitystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Uudenlaiset tulokset myös tarjoavat mahdollisuuksia aiheen syvällisempään tutkimiseen. Tutkimuksen vahvuutena oli myös neljän eri ammattijärjestön työntekijöistä koottu kattava otos, minkä myötä tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä useille eri aloille.

Tutkimuksessa on kuitenkin myös tulosten yleistettävyyden arviointiin heikentävästi vaikuttavia tekijöitä, joita voidaan tarkastella sekä otoksen että menetelmien osalta. Tutkimuksen otos koostui niistä henkilöistä, jotka olivat osallistuneet IJDFIN-tutkimushankkeen kahdelle aiemmalle mittauskerralle. Sen myötä tutkimuksen otos oli valikoitunut ja otoskoko oli pienempi kuin aiemmillä

tutkimuskerroilla, mikä rajoittaa tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä. Rajoittavia tekijöitä olivat myös otoksen sukupuolijakauma sekä ammattijärjestöjen keskinäinen edustus. Tutkimukseen osallistui selvästi enemmän naisia kuin miehiä (naisia 70.6 %). Neljästä tutkimuksen kohteena olleesta ammattijärjestöstä Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ) oli selkeästi yliedustettuna (53.2 %) verrattuna kolmeen muuhun ammattijärjestöön, joista tutkittavia oli tasaisemmin. Nämä tekijät voivat vaikuttaa heikentävästi tulosten yleistettävyyteen eri sukupuolten ja ammattikuntien kohdalla.

Poikkileikkausasetelmasta johtuen tutkimuksen tuloksista ei voida tehdä tulkintoja mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen ja työn imun syy-seuraussuhteista. Jatkossa olisi hyödyllistä tarkastella mieluisana haasteena koettua työssäoppimista ja työn imua myös pitkittäisasetelmalla toteutetulla tutkimuksella, jotta saataisiin lisätietoa muuttujien välisistä kausaliiteeteista. Itsearviointiin pohjautuvan kyselylomakkeen käyttö saattaa myös vaikuttaa heikentävästi tutkimuksen toistettavuuteen, sillä itsearviointi perustuu tutkittavien subjektiivisiin kokemuksiin ja käsityksiin. Tilannesidonnaiset tekijät voivat myös vaikuttaa vastausten laatuun, minkä vuoksi samankin ihmisen vastaukset voivat olla erilaisia päivästä riippuen. Tutkimusta olisi kuitenkin haastava lähteä toteuttamaan muunlaisella menetelmällä, mutta riittävän suuri otoskoko ($N = 521$) kuitenkin lisää tulosten validiteettia ja on sen myötä tutkimuksen vahvuus. Regressioanalyysin menetelmäedellytykset eivät myöskään täyttyneet täydellisesti, sillä muuttujat eivät noudattaneet normaalijakaumaa täysin. Otoskoko oli kuitenkin riittävän suuri, jotta menetelmää voitiin käyttää.

Mieluisana haasteena koetusta työssäoppimisesta ei ole juuri lainkaan tutkimuksia, minkä vuoksi tämän tutkimus toi yleistettävyyteen vaikuttaneista tekijöistä huolimatta arvokasta lisätietoa mieluisana haasteena koetusta työssäoppimisesta ja sen merkityksestä työntekijöiden hyvinvoinnille. Lisätutkimukset aiheen tiimoilta olisivat kuitenkin tarpeen, sillä olisi tärkeää tunnistaa entistä laajemmin työssäoppimisen vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin erityisesti syy-seuraussuhteiden näkökulmasta. Tulevissa tutkimuksissa voitaisiin myös tarkastella esimerkiksi mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen yhteyttä työn imun eri ulottuvuuksiin, jotta voitaisiin tunnistaa paremmin mekanismeja mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen hyvinvointivaikutusten taustalla. Sen lisäksi olisi tärkeää tarkastella mieluisana haasteena koettua työssäoppimista myös suhteessa muihin työhyvinvoinnin kuvaajiin, kuten työuupumukseen tai työssä tylsistymiseen. Jatkotutkimuksissa voisi myös selvittää mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen potentiaalia suojata työn kuormittavuudelta erilaisten välittävien mallien kautta.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että mieluisana haasteena koettu työssäoppiminen on yhteydessä työntekijöiden työn imuun, minkä myötä voidaan löytää uusia tapoja kehittää työhyvinvointia. Työssäoppiminen voi tarjota työntekijälle kiinnostavia kokemuksia ja mahdollisuuksia kehittää omia taitojaan. Eri alojen organisaatiot ja työnantajat voivat hyödyntää

tutkimuksen tuloksia kehittämällä ja tarjoamalla mieluisiksi ja innostaviksi koettuja oppimismahdollisuuksia työssä. Työntekijöitä voisi myös tukea etsimään oma-aloitteisesti kiinnostavia mahdollisuuksia työssä kehittymiseen, jolloin työssäoppiminen olisi varmemmin motivoivaa ja innostavaa.

4.3 Johtopäätökset

Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen ja tutkiminen on tärkeää, jotta työntekijöiden työhyvinvointia voidaan tukea ja kehittää. Tutkimukseni osoitti mieluisana haasteena koetun työssäoppimisen olevan positiivisessa yhteydessä työntekijöiden kokemaan työn imuun. Sopivasti haastavien ja mieluisana koettujen oppimismahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille voi olla työn voimavaratekijä ja tukea näin ollen työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

LÄHTEET

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology; Bradford*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/A0019364>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & 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>
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Inanc, H. (2015). Fits, misfits and interactions: learning at work, job satisfaction and job-related well-being. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 294–310. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12071>
- Glaser, J., Seubert, C., Hornung, S., & Herbig, B. (2015). The impact of learning demands, work-related resources, and job stressors on creative performance and health. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 37–48. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/A000127>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. L. (2017). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Springer International Publishing AG.
- Korunka, C., Kubicek, B., Matea, P., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 786–800. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0065>
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European journal of work and organizational psychology*, 24(6), 898–913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Loon, M., & Casimir, G. (2008). Job-demand for learning and job-related learning: The moderating effect of need for achievement. *Journal of Managerial Psychology; Bradford*, 23(1), 89–102. <https://doi.org/10.1108/02683940810849684>

- Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S., & Chen, L. (2002). The importance of the normality assumption in large public health data sets. *Annual Review of Public Health, 23*, 151–169. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3–3. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Malik, P., & Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: Exploring the nexus in Indian IT sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 9*(3), 166–189. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2016-0034>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T., & Huhtala, M. (2022). Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Vertailu ammattialojen, intensiivistymisen eri muotojen ja tason suhteen. *Työelämän tutkimus, 20*(1), 30–60. <https://doi.org/10.37455/tt.99318>
- Nijhof, W. J. (2005). Lifelong learning as a european skill formation policy. *Human Resource Development Review, 4*(4), 401–417. <https://doi.org/10.1177/1534484305281576>
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concerning careers and jobs: Results from a two-country study on social and economic change. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 211–223. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.002>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2016). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior, 38*(1), 108–123. <https://doi.org/10.1002/job.2115>
- Rosa, H. (2003). Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations, 10*(1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00309>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European*

Journal of Psychological Assessment 35(4), 577–591.

<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549.

<https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>

Susomrith, P., & Coetzer, A. (2019). Effects of informal learning on work engagement. *Personnel Review*, 48(7), 1886–1902. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0430>

Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2014). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702–725.

<https://doi.org/10.1111/joop.12094>

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008) *Human resource management* (7. painos). Pearson Education.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>