

Laura Berg

# **TYÖSSÄ OPPIMISEN YHTEYS TYÖN IMUUN**

Kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki yhteyttä  
muuntavina tekijöinä

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu  
Huhtikuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Laura Berg: Työssä oppimisen yhteys työn imuun: Kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki yhteyttä muuntavina tekijöinä  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Sosiaalipolitiikka  
Huhtikuu 2023

---

Tämän Pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää työssä oppimisen sekä työn vaatimusten ja voimavarojen suoria yhteyksiä työn imuun. Työn vaatimuksina tarkasteltiin kiirettä ja liiallista työmäärää ja voimavaroina sosiaalista tukea. Lisäksi tutkittiin muuntaako kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki työssä oppimisen yhteyttä työn imuun. Tutkimuksessa hyödynnettiin Schaufelin ja Bakkerin (2004a) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia sekä tutkimuskirjallisuutta, joiden pohjalta tutkimuskysymykset muodostettiin.

Tutkimuksessa käytettiin aineistona Työolobarometria vuodelta 2019. Kyselyyn vastasi 1555 suomalaista palkansaajaa ja vastausprosentiksi muodostui 78,4. Tutkimusmenetelmänä käytettiin hierarkkista lineaarista regressioanalyysia.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työssä oppiminen oli positiivisesti yhteydessä työn imuun. Mitä enemmän työntekijä koki mahdollisuuksia työssä oppimiseen, sitä enemmän tämä koki työn imua. Työn vaatimuksista liiallinen työmäärä oli negatiivisessa yhteydessä työn imuun, kun taas kiireellä ei havaittu laisinkaan yhteyttä työn imuun. Toisin sanoen, mitä vahvemmin työntekijä koki työmääränsä liialliseksi, sitä vähemmän tämä koki työn imua. Sosiaalinen tuki puolestaan oli myönteisesti yhteydessä työn imuun, jolloin vahvaa sosiaalista tukea saaneet työntekijät kokivat enemmän työn imua kuin heikosti sosiaalista tukea saaneet työntekijät. Lisäksi liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki moderoivat työssä oppimisen ja työn imun yhteyttä. Näin ollen tilanteissa, joissa mahdollisuuksia työssä oppimiseen koettiin paljon, sopiva työmäärä edisti työn imun kokemuksia. Lisäksi tilanteissa, joissa mahdollisuuksia työssä oppimiseen koettiin vähän, sosiaalinen tuki vahvisti työn imun kokemuksia. Kiire ei toiminut muuntavana tekijänä tutkittuun yhteyteen.

Tämän tutkimuksen tulokset tuottavat merkityksellistä tietoa työssä oppimisesta ja työn imusta sekä edellisten yhteyteen vaikuttavista organisaatiotason tekijöistä. Tulokset eivät pelkästään kannusta organisaatioita kiinnittämään huomiota työn vaatimukseen, vaan myös kehittämään vaikuttavaa sosiaalista tukea työyhteisössä työn imun vahvistamiseksi.

Avainsanat: työssä oppiminen, jatkuva oppiminen, työn imu, työhyvinvointi, liiallinen työmäärä, kiire, sosiaalinen tuki, työn vaatimukset, työn voimavarat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Työssä oppiminen.....	3
2.1	Työssä oppiminen ilmiönä.....	3
2.2	Työssä oppimisen edellytykset ja seuraukset.....	5
3	Työn imu.....	9
3.1	Työn imu ilmiönä.....	9
3.2	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli.....	11
4	Suomalaisten palkansaajien työolot.....	15
4.1	Työolotutkimuksen perinteet Suomessa.....	15
4.2	Suomalaisten palkansaajien työssä oppiminen ja työn imu.....	17
5	Tutkimusasetelma.....	20
5.1	Tutkimuskysymykset.....	20
5.2	Aineiston keruu ja tutkittavat.....	22
5.3	Muuttujat.....	23
5.4	Tutkimusmenetelmät.....	24
6	Tulokset.....	28
6.1	Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot.....	28
6.2	Hierarkkinen regressioanalyysi: työssä oppimisen yhteys työn imuun sekä kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen moderoivat vaikutukset.....	32
7	Yhteenveto.....	37
7.1	Tutkimuksen päätulokset.....	37
7.2	Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti.....	40
7.3	Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet.....	42
8	Kirjallisuusluettelo.....	45

# 1 Johdanto

Viime vuosina työssä oppiminen on noussut keskeiseksi puheenaiheeksi. Tämä johtuu siitä, että maailmassa tapahtuneet muutokset, kuten globalisaatio, uudet teknologiat, väestön ikääntyminen ja kestävän kehityksen kysymykset, ovat muovanneet työelämää yhä intensiivisemmäksi. Sen seurauksena myös ihmisten ja yritysten toimintatavat ovat joutuneet muutoksen eteen, sillä työelämään heijastuneiden muutosten perässä pysyminen tarkoittaa käytännössä uusien tietojen ja taitojen jatkuvaa opettelua ja omaksumista. Osaamisesta ja sen jatkuvasta kehittämisestä keskustellaan niin tutkimuksen parissa kuin työpaikoilla. Suomessa on ryhdytty asian tiimoilta myös käytännön toimiin, sillä hallitusohjelmaan kirjattu jatkuvan oppimisen uudistus on käynnistänyt useita tutkimus- ja kehittämistoimia.

Tutkielmassani olen kiinnostunut työssä oppimisen yhteydestä työn imuun. Työn imulla viitataan Schaufelin ja Bakkerin (2004b) määritelmään työn imusta, jolla tarkoitetaan myönteistä ja suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, joka voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Työn imulla kuvataan siis positiivista työhyvinvoinnin näkökulmaa. Työn imun nostaminen tutkimuksen keskiöön on tärkeää, sillä työn imulla on myönteisiä vaikutuksia sekä yksilölle että organisaatiolle. Vahva työn imu näkyy yksilön hyvinvointina, joka kantautuu niin työpaikalle kuin vapaa-ajalle. Työn imulla voi siis olla kauaskantoiset seuraukset.

Työssä oppimisen on tutkittu parantavan muun muassa työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä (Watson, Tregaskis, Gedikli, Vaughn & Semkina 2018) ja työmotivaatiota (Huang & Lai 2020). Uuden oppiminen ei kuitenkaan ole aina pelkästään innostavaa, vaan se voi olla myös kuormittavaa. Kuormittavuuteen voivat vaikuttaa esimerkiksi organisaation tehostuneet oppimisvaatimukset ja liian tiukat aikataulut (Lemmetty & Collin 2020, 490). Uuden oppimista on kuvattu jopa tulevaisuuden työterveysriskiksi (Lemmetty 2020, 330). Näin ollen on tarpeellista tutkia, mitkä tekijät uhkaavat oppimisen aikaansaamaa työn imua, ja mitkä tekijät puolestaan tukevat työssä oppimisen ja työn imun välistä yhteyttä.

Tutkielmassa tarkastelen siis, miten työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat työssä oppimisesta aiheutuvaan työn imuun – joko sitä mahdollisesti heikentäen tai vahvistaen. Tutkimuksessa hyödynnän Schaufelin ja Bakkerin (2004a) työn vaatimusten ja

voimavarojen mallia, jonka mukaan vaatimukset heikentävät ja voimavarat vahvistavat työn imua. Työn vaatimuksista tarkastelen kiirettä ja liiallista työmäärää sekä työn voimavaroista sosiaalista tukea. Vaikka tutkimus on saanut inspiraatiota siitä, että oppimisen kuormittavuutta on tutkittu vähäisesti, on parempi ottaa huomioon työn vaatimusten lisäksi myös työn voimavarat, jotta voidaan muodostaa tarkempi kokonaiskuva työn imuun vaikuttavista tekijöistä. Näin ollen myös jatkokehitystarpeet voidaan suunnata tehokkaammin työssä oppimista ja työn imua tukeviksi.

Tutkielmassa on ensinnäkin tarkoituksena tutkia, miten työssä oppiminen on yhteydessä työn imuun. Sen lisäksi tutkin, miten kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työn imuun. Lopuksi tarkastelen moderoiko eli muuntaako kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki työssä oppimisen yhteyttä työn imuun. Aineistona käytän vuoden 2019 Työolobarometria, jonka olen saanut Yhteiskuntatieteelliseltä Tietoarkistolta. Aineiston analysoinnissa päätutkimusmenetelmänä hyödynnän lineaarista regressioanalyysia.

Tutkielmani etenee seuraavanlaisesti: toisessa luvussa taustoitan työssä oppimista sekä sen edellytyksiä ja seurauksia. Tämän jälkeen kolmannessa luvussa siirryn määrittelemään tarkemmin työn imua ilmiönä sekä esittelen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin, jota on käytetty useissa työn imua koskevissa tutkimuksissa. Neljännessä luvussa avaatan suomalaisen työolotutkimuksen perinnettä ja palkansaajien työoloja Suomessa. Viidennessä luvussa käyn läpi tutkimusasetelman eli asetatan tutkimuskysymykset, kuvailen valitsemani tutkimusaineiston sekä avaatan käyttämäni muuttujat ja tutkimusmenetelmät. Kuudennessa luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Lopuksi seitsemännessä luvussa teen yhteenvetä tuloksista ja suhteutan niitä teoriaan, aiempaan tutkimukseen ja politiikkaan sekä pohdin tutkimuksen eettisyyttä ja ehdotan jatkotutkimusaiheita.

## 2 Työssä oppiminen

Tässä tutkielmassa tarkastelen työssä oppimisen yhteyttä työn imuun. Lisäksi tarkastelen työn vaatimusten ja voimavarojen muuntavaa merkitystä edellisten väliseen yhteyteen. Tässä luvussa avaan työssä oppimisen käsitettä ja siihen kytkeytyviä lähikäsitteitä sekä sitä, miksi työssä oppimisesta on noussut yksi keskeinen osa organisaatioiden ja työntekijöiden arkea. Tämän jälkeen kerron tarkemmin, mitä työssä oppiminen oikein edellyttää ja millaisia seurauksia sillä on niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolla.

### 2.1 Työssä oppiminen ilmiönä

Oppimisen käsite on perinteisesti yhdistetty formaaliin koulutukseen ja sen käyttö työelämän kontekstissa on suhteellisen uusi. Tällä hetkellä oppimisen tutkimus työelämän kontekstissa on laaja-alaista ja monitieteistä, sillä kiinnostus työssä oppimiseen on laajentunut 1990-luvulta lähtien yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuneiden muutosten, kuten digitalisaation, kansainvälistymisen, tiedon lisääntymisen sekä ammattirakenteiden ja työn organisoinnin muutosten, seurauksena. Edellä mainittuihin haasteisiin vastaamiseksi organisaatioiden tulee paitsi itse kehittyä ja uudistua, mutta niillä on myös tarve varmistaa, että työntekijöillä on mahdollisuus osaamisen kehittämiseen uusia vaatimuksia vastaaviksi. Näin ollen jatkuvasta oppimisesta on tullut keskeinen osa organisaatioiden arkea ja kilpailukykyä. (Tynjälä 2008, 131.)

Jatkuvan oppimisen juuret ovat elinikäisessä oppimisessa (Kinnari 2020, 23). Usein jatkuvan oppimisen ja elinikäisen oppimisen käsitteitä käytetään toistensa synonyymeina. Kuten elinikäisellä oppimisella, myös jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan koko elämän ajan jatkuvaa tiedollisen ja taidollisen osaamisen kehittämistä, joka voi tapahtua joko tavoitteellisesti ja organisoidusti tai vaikkapa jossain arkipäiväisessä toiminnassa (Valtioneuvosto 2020, 13; Tuomisto 1991, 142). Vaikka jatkuva oppiminen kattaa koko elämänkaaren, opetus- ja kulttuuriministeriö ja ministeriössä valmisteltu jatkuvan oppimisen uudistus kohdentavat jatkuvan oppimisen tarkoittavan erityisesti työuran aikaista ja työelämässä tapahtuvaa oppimista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022). Näin ollen jatkuvan

oppimisen käsite eroaa merkittävästi elinikäisen oppimisen käsitteestä, sillä elinikäiseen oppimiseen nähdään sisältyvän työuran aikaisen oppimisen lisäksi myös varhaiskasvatus ja ikääntyneiden oppiminen (Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 69). Koska jatkuva oppiminen yhdistetään nimenomaan työikäisten oppimiseen, käytän tutkielmassani jatkuvan oppimisen sijaan käsitettä työssä oppiminen.

Työssä oppimisella (workplace learning) tarkoitetaan nimensä mukaisesti sellaista oppimista, jota tapahtuu sekä työssä että työn lomassa (Lemmetty, Jaakkola & Collin 2022, 19). Kuitenkin ennen perehtymistä varsinaiseen työssä oppimiseen, on hyvä tietää enemmän oppimisen luonteesta ja ymmärtää, miten se kietoutuu työssä oppimisen käsitteeseen. Työssä oppimisesta puhuttaessa on ensinnäkin olennaista ymmärtää, mitä oppimisella oikeastaan tarkoitetaan. Yksinkertaisuudessaan oppiminen on tietojen ja taitojen hankkimista opiskelun, opetuksen tai kokemusten kautta (Kielitoimiston sanakirja 2022).

Oppiminen voidaan jakaa sekä formaalin (muodollinen) että informaaliin (epämuodollinen) oppimiseen. Perinteisesti oppimisen käsitteellä on viitattu formaaliin oppimiseen, jota voi tapahtua esimerkiksi koulussa, yliopistossa tai jollain kurssilla. Tällöin opetuksella ja sen sisällöllä on suuri merkitys oppimiselle, ja siksi opetus pohjautuukin suunniteltuun sisältöön tai viralliseen opetussuunnitelmaan. Näin ollen oppimisesta tulee tarkoituksenmukaista ja oppimisen tulokset ovat ennustettavissa. Perinteisesti oppimisessa ei yhdisty käytännönläheisyys, vaan se on lähinnä teoreettista ja tuottaa pitkälti eksplisiittistä tietoa. Lisäksi muodollista oppimista kuvastaa yksilöllisyys ja se, että oppiminen tapahtuu usein itsekseen. (Tynjälä 2008, 133; sit. Hager 1998; Resnick 1987.) Vaikka oppiminen on aiemmin liitetty kiinteästi muodolliseen koulutukseen, ne eivät kuitenkaan ole synonyymejä toisilleen.

Muodollisen oppimisen sijaan työssä oppiminen on ennen kaikkea informaalia oppimista. Informaalilla oppimisella tarkoitetaan usein sellaista arkista oppimista, jota tapahtuu tahattomasti ja suunnittelematta erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa tai yhteistyön lomassa. Informaalia oppimista ei yleensä ohjaa mikään tietty ennalta määritelty ohjeistus tai tavoitellut oppimistulokset. Oppiminen on kontekstisidonnaista ja usein myös käytännönläheistä toimintaa. Epämuodollinen oppiminen tuottaa implisiittistä ja hiljaista tietoa sekä tilannekohtaisia taitoja, vaikkakaan oppimisen tulokset eivät ole yhtä hyvin ennustettavissa kuin muodollisessa oppimisessa. (Tynjälä 2008, 133; sit. Hager 1998; Resnick 1987.)

Koska jatkuvalla oppimisella ei tarkoiteta yksittäisiä oppimistapahtumia, sitä tarkastellaan erityisesti erilaisten oppimistilanteiden välillä tapahtuvana ilmiönä tai jatkumona. Näin ollen myös työssä oppiminen voidaan nähdä virallisten oppimistapahtumien sijaan ennen kaikkea niiden ulkopuolella tapahtuvana asiana, kuten esimerkiksi työkavereilta oppimisena sekä uusien asioiden ja työtapojen kokeilemisena (Arola 2020). Tutkimusten mukaan työssä oppiminen onkin suurilta osin virallisten koulutusten ulkopuolista toimintaa, sillä vain noin 20 prosenttia oppimisesta tapahtuu koulutuksissa tai seminaareissa, kun taas jopa 80 prosenttia tapahtuu työn tekemisen lomassa (Yeo 2008, 317; sit. Marsick & Watkins 1990).

Huolimatta siitä, että informaali oppiminen vaikuttaa olevan työssä oppimisen keskiössä, oppimisen formaali-informaali-jakoa on kritisoitu. Oppimisen tavat työpaikoilla limittyvät toisiinsa ja muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, joten niistä tulee toisiaan tukevia eikä toisensa poissulkevia prosesseja. (Lemmetty ym. 2022, 25.) Näin ollen tulkitsem, että työssä oppimisen tutkimisessa formaalin ja informaalin oppimisen olemassaolosta tulee olla tietoinen, mutta niiden erottaminen toisistaan ei välttämättä ole oleellista.

Työssä oppimisen tapoja on useita, mutta työssä oppimisen epämuodollisen luonteen vuoksi työntekijöillä voi olla vaikea tunnistaa sitä, millaisissa tilanteissa oppimista tapahtuu. Tynjälä (2008, 134) on aiemman tutkimuksen perusteella tiivistänyt, että työssä oppimisen tapoja ovat muun muassa itse työn tekeminen, yhteistyö kollegoiden tai asiakkaiden kanssa, haastavien ja uusien tehtävien suorittaminen, oman työn reflektointi ja formaaliin koulutukseen osallistuminen.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työssä oppimista sen laajassa ja monisyisessä merkityksessä. Käyttämässäni aineistossa työssä oppimista on pyydetty arvioimaan sen perusteella, kokeeko työntekijä työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Näin ollen tutkimuskirjallisuuteen nojaten tulkitsem työssä oppimisen näyttävätyvän jatkuvina niin yksilöllisinä ja yhteisöllisinä kuin informaaleina ja formaaleina oppimisen paikkoina työpaikalla.

## 2.2 Työssä oppimisen edellytykset ja seuraukset

Kuten olen edellä nostanut esiin, työssä oppiminen on moniulotteinen ilmiö. Työssä oppimista tarkastellaan usein kolmen osa-alueen kautta, jolloin huomio kiinnittyy oppimista



edistäviin tekijöihin, oppimisprosessiin ja -käytäntöihin sekä oppimisen lopputulemiin (esim. Tynjälä 2013; Park & Lee 2018). Edellä mainittuja ulottuvuuksia voidaan tarkastella niin yksilön, ryhmän kuin organisaation tasolla (Tynjälä 2013). Koska edellisessä luvussa sivusin oppimisprosessia ja sitä, millaisena oppiminen näyttäytyy työpaikoilla, keskityn seuraavaksi työssä oppimisen edellytyksiin ja seurauksiin.

Työssä oppimista mahdollistavat tai rajoittavat sekä yksilön ominaisuudet että organisaatiotason tekijät. Tynjälän (2013, 14) mukaan oppimiseen vaikuttavia yksilön ominaisuuksia ovat aiempi tiedollinen osaaminen ja kokemus, kyvykkyys, toimijuus ja sitoutuneisuus, motivaatio, itseluottamus sekä elämäntilanne. Saman suuntaisiin tekijöihin viittaavat Knowles ja kumppanit (2020, 205; sit. Jonassen & Grabowski 1993) teoksessaan, jonka mukaan yksilöllisistä tekijöistä kognitiivisilla kyvyillä, persoonallisuudella ja aiemmin kertyneellä osaamisella on merkitystä siihen, miten eteen tuleviin oppimisen mahdollisuuksiin suhtaudutaan. Lisäksi sosioekonomisen taustan on tutkittu vaikuttavan työssä oppimiseen, sillä jatkuva oppiminen kasautuu sellaisille henkilöille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo lähtökohtaisesti hyvät (Lyly-Yrjänäinen 2022, 39).

Osaamisen kehittäminen ei ole pelkästään yksilölähtöinen asia, vaan sen ohella siihen vaikuttaa paljolti organisaation kulttuuri ja työyhteisön kyvyt oppia ja kehittyä. Organisaatiotasolla oppimiseen vaikuttavatkin muun muassa organisaation visio, kulttuuri, rakenne, resurssit, yhteistyö ja johtaminen. (Lemmetty ym. 2022, 32–36). Mahdollisuudet työssä oppimiseen saattavat vaihdella niin organisaatioiden sisällä kuin niiden välillä. On selvää, että työpaikkojen resursseilla on suuri merkitys osaamisen kehittämisen tukemiseen, ja esimerkiksi isoilla organisaatioilla on todennäköisemmin paremmat resurssit osaamisen kehittämiseen kuin pienillä organisaatioilla. (Väänänen, Smedlund, Törnroos, Kurki, Soikkanen, Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 25).

Yksilö- ja organisaatiotason edellytykset eivät kuitenkaan yksinään määrittele työntekijän suhtautumista uuden oppimiseen. Yhtenä oleellisena tekijänä on se, millaisena oppijoina työntekijät näkevät itsensä ja miten he suhtautuvat työpaikkaansa oppimisympäristönä. Toisin sanoen oppimishalukkuuteen vaikuttaa minäpystyvyys eli käsitykset omista oppimiskyvyistä. Käytännössä siis omaan osaamiseen uskovat ihmiset huomaavat ja hyödyntävät enemmän mahdollisuuksia oppimiseen kuin sellaiset, jotka eivät niin vahvasti luota omiin taitoihinsa. (Tynjälä 2013, 15; Rubenson 1991, 68.)

Luonnollisestikin oppiminen on yhteydessä työntekijöiden osaamisen ja taitojen kehittämiseen. Oppimisen avulla on mahdollista kehittää omaa työelämä- ja substanssiosaamista. Sen avulla pystytään suoriutumaan paremmin muuttuvissa työympäristöissä ja uusissa työtehtävissä. Tämän lisäksi työssä oppimisen yksilövaikutukset ulottuvat muun muassa yksilön hyvinvointiin, motivaatioon ja työhön sitoutumiseen. On havaittu, että työssä oppiminen on myönteisesti yhteydessä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen (Watson ym. 2018). Oppimisen on myös tutkittu vahvistavan työntekijän motivaatiota (Huang & Lai 2020). Lisäksi oppiminen ja itsensä kehittäminen vaikuttavat positiivisesti työhön suhtautumiseen ja työhön sitoutumiseen (Lehtonen, Nokelainen, Rintala & Puhakka 2021).

Vaikka monet tutkimukset osoittavat, että oppimisella on positiivisia vaikutuksia yksilötasolla, on tärkeää huomioida, että oppiminen voi näyttäytyä toisaalta myös kuormittavana ja hyvinvointia heikentävänä tekijänä. Oppimisen kuormittavuuteen vaikuttavat muun muassa oppimisen tehostuneet vaatimukset organisaatiossa. Esimerkiksi oppimisvaatimukset yhdistettynä oppimiselle asetettuihin liian tiukkoihin aikatauluihin voivat tehdä oppimisesta uuvuttavaa. Myöskään oppimisen hyödyt eivät kanna pitkälle, mikäli oppimiselle ei järjestetä tarpeeksi aikaa tai opitut asiat eivät ole nopeasti sovellettavissa työntekijän omaan työhön (Lemmetty & Collin 2020, 486–490.) Erityisesti pitkään jatkuneen kiireen on todettu haittaavan kehittymismahdollisuuksien aikaansaamia myönteisiä vaikutuksia (Immonen & Sutela 2020). Onkin tärkeää, ettei oppiminen jää pinnalliseksi tai kohdistu väärään asiaan. Oppimista voidaan kuvata paradoksaalisena ilmiönä, johon vaikuttaa monet tekijät, ja sitä tuleekin tarkastella kriittisesti.

Oppimisen yksilötason vaikutukset voivat parhaimmillaan kantaa koko organisaatioon. Työssä oppimista mahdollistava työympäristö auttavaa yrityksiä menestymään niin taloudellisesti kuin sosiaalisestikin. Taloudellisesta näkökulmasta työssä oppiminen on yhdistetty organisaation tehokkuuteen ja sitä myötä muutos- ja kilpailukykyyn (Tannenbaum 1997, 447). Työssä oppimisen sosiaalista kestävyyttä on tarkasteltu muun muassa työntekijöiden työtyytyväisyyden ja työpaikan vaihtoajatusten kautta. Tutkimuksessa on todettu, että oppimista tukevat resurssit ja työtyytyväisyys vähentävät työpaikan vaihtoajatuksia. Oppimisen vaikutukset eivät siis ole pelkästään yksilölle tärkeitä tekijöitä, vaan sen lisäksi ne ovat organisaation kannalta oleellisia, sillä hyvinvoivat ja sitoutuneet työntekijät vähentävät työpaikan henkilöstön vaihtuvuutta ja irtisanoutumisia. (Lehtonen ym. 2021, 100.)

Tämän tutkielman kannalta oleellista on työssä oppimisen yksilötason vaikutukset. Aiemmassa tutkimuksessa työssä oppimisen on todettu edistävän yksilön hyvinvointia, mutta keskustelu oppimisen kuormittavuudesta on nostanut päätään työelämän muuttuessa ja tehostuessa. Tässä tutkimuksessa oleellista onkin tarkastella, missä määrin työssä oppiminen edistää työn imun kokemuksia, sekä tutkia sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat oppimisesta aiheutuvaan työn imuun, joko sitä vahvistaen tai heikentäen. Yksilötason vaikutusten tarkastelu on tärkeää, sillä hyvinvoivat työntekijät voivat usein paremmin myös vapaa-ajallaan, unohtamatta positiivisia lopputulemia organisaation kannalta.

## 3 Työn imu

Tässä luvussa keskityn työn imun käsitteeseen. Kerron tarkemmin, mitä työn imulla tarkoitetaan, mistä se juontaa juurensa ja miten se suhteutuu sen lähikäsitteisiin. Lisäksi avaun työn imun edellytyksiä ja seurauksia. Lopuksi esittelen työn vaatimusten ja voimavarojen mallin, joka on keskeisessä osassa tutkimusasetelman muodostamisessa ja analyysivaiheessa.

### 3.1 Työn imu ilmiönä

Työelämän tutkimuksessa työn positiivisiin aspekteihin on alettu kiinnittää huomiota vasta 2000-luvulle siirryttäessä. Kun aiemmin tutkimuksen kohteena olivat lähinnä työpahoinvointi ja työn riskitekijät, nykyisellään ollaan kiinnostuneita myös tekijöistä, jotka edistävät työnteon mielekkyyttä ja työmotivaatiota sekä lisäävät työn nautinnollisuutta jopa silloin, kun työ on vaativaa tai muutoksessa. (Hakanen 2009b, 8–9.) Työhyvinvointi ei ole pelkästään kielteisten tuntemusten, kuten työpahoinvoinnin puuttumista, vaan erityisesti työhön liittyviä myönteisiä kokemuksia ja tuntemuksia, joihin muun muassa työn imu lukeutuu (Mäkikangas & Hakanen 2017, luku 4).

Työn imulla pystytään kuvaamaan hyvin työhyvinvoinnin positiivista näkökulmaa. Hakasen (2004, 29) mukaan työn imua koskeva tutkimus voidaan nähdä osana positiivisen psykologian liikkeen syntyä, joka keskittyy ihmisten ja yhteisöjen hyvinvoinnin, vahvuuksien ja voimavarojen edistämiseen ja tutkimiseen. Positiivisen psykologian perimmäisenä tarkoituksena on tutkia ja ymmärtää, mikä tekee elämästä elämisen arvoista, ja kuinka yksilöt ja yhteiskunta saadaan kukoistamaan parhaalla tavalla. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000.)

Kuten positiivisen psykologian perinne, myös työn imu on käsitteenä vielä suhteellisen uusi. Työn imua määriteltiin ensimmäistä kertaa 1990-luvulla Kahnin toimesta. Hän käytti englanninkielistä termiä ”personal engagement”, joka tarkoittaa fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa työssä. Kahnin mukaan työn imua kokiessa työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja työrooli yhdistyvät siten, että tämä voi kokea olevansa oma

itsensä työympäristössä. Näin ollen työn imun tilassa työntekijä hyödyntää henkilökohtaisia piirteitään ja ilmaisee itseään kokonaisvaltaisesti. (Kahn 1990, 694.)

Kahnin teoria perustuu siihen, että työntekijä tekee työssään valintoja sen suhteen, kuinka paljon hän haluaa tuoda itseään työrooliinsa: matalan työn imun tilassa ihminen heittäytyy rooliinsa osittain, kun taas korkeaa työn imua kokevat voivat heittäytyä työhön kokonaisena itsenään. Tiivistäen, Kahnin mukaan työn imu tarkoittaa siis täyttä läsnäoloa, työhön heittäytymistä, oman persoonan esiin tuomista ja omasta työstä välittämistä. (Kahn 1990, 694.)

Eurooppalaisessa ja myös suomalaisessa tutkimuksessa viitataan usein Schaufelin ja Bakkerin (2004b) tekemään määritelmään ja operationalisointiin työn imusta (work engagement), joka tarkoittaa myönteistä ja suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa. Schaufelin ja Bakkerin mukaan työn imu voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: tarmokkuuteen (vigor), omistautumiseen (dedication) ja uppoutumiseen (absorption).

Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyden kokemusta ja halua panostaa työhön. Se on myös sinnikkyyttä, lannistumattomuutta ja halua ponnistella vastoin käymisten ilmetessä. Omistautumisella puolestaan kuvataan kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. Uppoutuminen taas luonnehtii syvää keskittymisen ja työhön paneutumisen tilaa. Ominaista tällaiselle mukaansa tempaavalle työskentelylle on ajantajun katoaminen ja nautinnon kokemukset. (Schaufeli & Bakker 2004b, 5–6; Hakanen 2009a, 10–11.) Suomalaisessa tutkimuksessa ja keskustelussa käyttöön on vakiintunut Hakasen (esim. Hakanen 2004, 28) tekemä käännös ”työn imu”, jota käytän myös tässä tutkimuksessa.

Työn imun hahmottamiseksi on hyvä tarkastella joitain lähikäsitteitä suhteessa työn imuun. Kuten Schaufelin ja Bakkerin määritelmästä käy ilmi, työn imulla tarkoitetaan pysyvää ja laaja-alaista tilaa. Näin ollen työn imua ei tule sekoittaa flow-tilaan, jota puolestaan käytetään kuvaamaan tiettyyn hetkeen ja tilanteeseen sidottua huippukokemusta (Hakanen 2011, 49).

Toisaalta, vaikka työn imussa koetaan syvää omistautuneisuutta ja uppoutuneisuutta työhön, tätä ei tule sekoittaa hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavaan työholismiin. Työn imu eroaa oleellisesti työholismista, vaikka työn imu ja työholismi jakavatkin joitain samankaltaisia piirteitä. Kummassakin käyttäytymistä ohjaa esimerkiksi syvä uppoutuminen

työntekoon. (Schaufeli, Taris & van Rhenen 2008, 192–193.) Kun työn imua kokeville on ominaista, että työnteko kumpuaa aidosta ilosta työtä kohtaan, työholistilla työntekoa ohjaa riippuvuus. Työholistit tekevät töitä enemmän kuin vaaditaan ja työasiat seuraavat usein vapaa-ajalle. Tällainen pakonomainen työnteko vaikuttaa hyvinvointiin heikentävästi, ja se voi johtaa työn ulkopuolisen elämän laiminlyöntiin. (Em. 2008, 175.) Merkittävä ero työn imun ja työholismin erolla onkin se, että työn imua kokeva pystyy irrottautumaan työstään.

Työn imun vastakohtana taas voidaan pitää työhön leipääntymistä tai kyllästymistä (boreout). Työhön leipääntymisellä viitataan tylsyyden ja rutinoitumisen tilaa, jossa työntekijä ei pääse käyttämään vahvuuksiaan. Työhön leipääntynyt kokee työnsä merkityksettömäksi. Joillakin aloilla työn vaatimusten ja haasteellisuuden vähentyminen on lisännyt työhön kyllästymisen riskiä. Myös työn voimavarojen, kuten työn tunnustuksen ja kiitoksen, puuttuminen voi aiheuttaa työhön leipääntymistä. (Hakanen 2011, 118.)

Työn imun tutkiminen on merkityksellistä, sillä siitä aiheutuvat vaikutukset eivät rajaudu pelkästään yksilöön tai työpaikkaan. Työn imua kokeva ei ole pelkästään aktiivinen töissä, vaan myös vapaa-ajallaan (Schaufeli & Bakker 2003). Työn imun on myös havaittu olevan myös selvästi kollektiivinen ilmiö. Työn imu voi levitä tiimitasolta yksilötasolle. Työn imu voi levitä vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa, sillä jaetut asenteet, energisyys ja innostus voivat tarttua työpaikalla vallitsevaan ilmapiiriin ja sitä myötä muihin työntekijöihin. (Bakker, Emmerik & Euwema 2006, 482.) Lisäksi työn imu voi siirtyä vapaa-ajalla puolisolta toiselle (Bakker, Demerouti & Schaufeli 2005).

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työn imua Schaufelin ja Bakkerin (2004b) tekemän määritelmän mukaan, jossa työn imu kattaa kaikki sen kolme osa-aluetta eli työntekijän työssä kokeman tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutuneisuuden. Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työssä oppimisen yhteyttä työn imuun sekä löytää sellaisia työn imuun vaikuttavia tekijöitä, jotka joko edistävät tai heikentävät kyseistä myönteistä ja pitkäaikaista motivaatiotilaa.

### 3.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demands-Resources, JD-R model) on yksi työn imun tutkimisessa käytetty keskeinen teoria (kuvio 1). Mallin avulla tutkitaan työn imuun

ja uupumiseen yhteydessä olevia tekijöitä sekä sitä, miten nämä vaikuttavat edelleen organisaatiossa esimerkiksi työntekijöiden hyvinvointiin tai organisaatioon sitoutumiseen (Bakker & Demerouti 2007, 313). Malli on oleellinen tutkimuksen analyysissä, jossa selvitän työssä oppimisen sekä kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen yhteisvaikutuksia työn imuun.

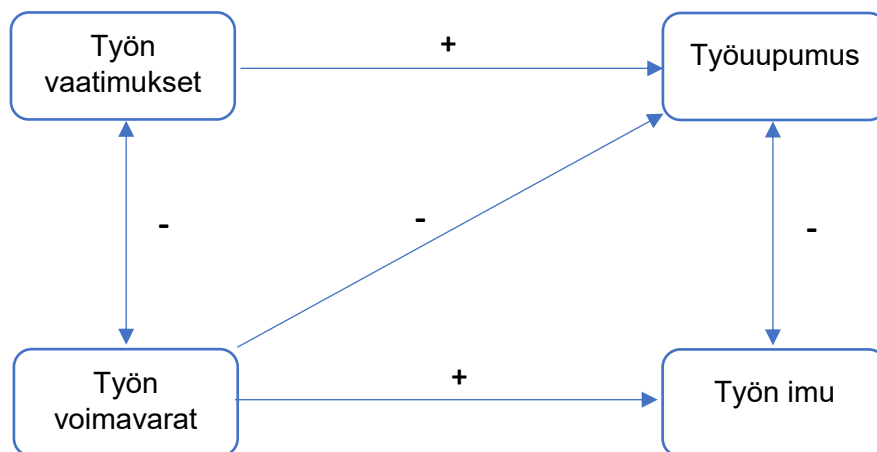
JD-R-mallissa työn imuun ja uupumukseen vaikuttavat tekijät on luokiteltu kahteen luokkaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Työn vaatimukset tarkoittavat sellaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatiotason tekijöitä, jotka vaativat työntekijältä jatkuvia ponnistuksia ja sitä kautta vaikuttavat negatiivisesti työkykyyn ja hyvinvointiin. Työn vaatimuksia ovat muun muassa liian suuri työmäärä ja emotionaalisesti vaativat vuorovaikutustilanteet esimerkiksi asiakkaiden kanssa. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan pääasiassa hyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Erityisesti silloin, kun työntekijä ei ehdi palautua riittävästi vaatimusten aiheuttamasta ponnistelusta, työn vaatimukset muuttuvat stressitekijöiksi. (Bakker & Demerouti 2007, 312.) Työn vaatimukset eivät kuitenkaan aina vaikuta negatiivisesti työhön, sillä on tutkittu, että pieninä määrinä esiintyessään vaatimukset voivat myötävaikuttaa työntekoon. Lisäksi on hyvä huomioida, että vaatimusten puuttuessa kokonaan työntekijä voi kokea työssään tylsistymistä. (Hakanen 2004.)

Työn voimavarat viittaavat fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen tai organisaatiotason tekijöihin, jotka puolestaan tukevat työssä asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja edistävät henkilökohtaista kasvua, kehitystä ja oppimista. Voimavarat auttavat myös selviämään työn vaatimuksista ja niihin liittyvistä fysiologisista tai psyykkistä seurauksista. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501.) Työn voimavarat voivat liittyä joko organisaatioon, sosiaalisiin suhteisiin, työn organisointiin tai työtehtäviin. Käytännössä voimavaroja ovat esimerkiksi palkka, uramahdollisuudet, sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet ja tehtävän merkityksellisyys. (Bakker & Demerouti 2007, 312–313.)

Työhön liittyvien tekijöiden ohella toinen JD-R-mallin lähtökohta on, että työhön liittyvän kuormituksen ja hyvinvoinnin kehittymisen taustalla vaikuttaa kaksi erillistä psykologista prosessia: energiaprosessi ja motivaatioprosessi. Energiaprosessissa, eli hyvinvoinnin heikkenemisprosessissa, liialliset vaatimukset kuluttavat työntekijän henkisiä ja fyysisiä resursseja, mikä johtaa energian ehtymiseen ja terveysongelmiin. Motivaatioprosessissa ajatuksena on, että työn voimavaroilla on potentiaalia motivoida työntekijää ja ne johtavat voimakkaaseen työhön sitoutumiseen, hyvään työsuoritukseen sekä ehkäisevät kynnistymistä. (Bakker & Demerouti 2007, 313.)

Kolmannen JD-R-mallin oletuksen mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen välisellä vuorovaikutuksella on tärkeä rooli työuupumuksen ja työn imun kehittymisen taustalla (Bakker & Demerouti 2007, 313). Mallin mukaan työn voimavarat voivat suoraan vähentää työuupumusta. Sitä vastoin työn vaatimusten ei oleteta suoraan heikentävän työn imua, vaan se tapahtuu työuupumuksen lisääntymisen kautta. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, luku 2.3.1.; Schaufeli & Bakker 2004a, 297.)

KUVIO 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työn imuun ja työuupumukseen (ks. Schaufeli & Bakker 2004a)



Tässä tutkielmassa hyödynnän JD-R-mallia pelkästään työn imun osalta, sillä olen kiinnostunut työn imuun vaikuttavista työn vaatimuksista ja voimavaroista. Työn voimavaroista muun muassa sosiaalisen tuen, palautteen, autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien on todettu lisäävän työn imua (mm. Bakker & Demerouti 2007). Vaikka mallin mukaan pitkälti vain työn voimavarat vaikuttavat työn imuun, myös työn vaatimuksilla saattaa olla työntekijän tarmoa ja omistautumista heikentäviä vaikutuksia. Aiemmassa tutkimuksessa työn vaatimuksilla onkin havaittu olevan työn imua vähentäviä vaikutuksia, tosin yhteydet ovat olleet heikompia kuin voimavarojen (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen 2007). JD-R-mallin ja aiemman tutkimuksen perusteella lähtökohtana tutkimuksessani on, että työn voimavaroilla on myönteinen yhteys työn imuun, kun taas työn vaatimuksilla on työn imua vähentävä vaikutus.



Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut tarkastelemaan työn vaatimuksena liiallista työmäärää ja kiirettä. Liiallisella työmäärällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että töitä on liikaa työntekijöiden määrään nähden. Kiireellä puolestaan tarkoitetaan työskentelemistä tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla. Liiallinen työmäärä ja kiire voidaan nähdä kietoutuvan toisiinsa, sillä suuri työmäärä voi johtaa töiden kasautumiseen ja sen myötä jatkuvaan kiireeseen. Liiallinen työmäärä onkin yksi keskeisimmistä syistä kiireen ilmenemiseen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 134). Toisaalta liiallisesta työmäärästä puhuttaessa ei voida kuitenkaan olettaa, että työntekijä kokisi sen kuormittavaksi (Spector & Jex 1998, 358) tai siihen liittyisi kiirettä. Tämän vuoksi tarkastelen tutkimuksessani liiallista työmäärää ja kiirettä erillisinä ilmiöinä.

Työn voimavarana tarkastelen sosiaalista tukea. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan voidaan olettaa, että sosiaalinen tuki vahvistaa työn imua. Työn voimavarojen ja työn imun välillä on löydetty positiivinen yhteys useissa tutkimuksissa (mm. Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007). Voimavaratekijöistä muun muassa esimiehen tuen, arvostuksen, palautteen ja myönteisten asiakaskontaktien on todettu parantavan työn imua (Demerouti ym. 2001).

## 4 Suomalaisen palkansaajien työolot

Tässä luvussa avaan enemmän suomalaisten palkansaajien työoloja. Aloitan taustoittamalla työolotutkimuksen perinteitä ja painopisteitä Suomessa. Lisäksi tarkoituksena on muodostaa kuvaa suomalaisten palkansaajien työoloista erityisesti työssä oppimisen ja työn imun osalta, samalla työssä koettua kiirettä, liiallista työmäärää ja sosiaalista tukea sivuten.

### 4.1 Työolotutkimuksen perinteet Suomessa

Työelämän tutkimuksen kenttä on Suomessa erittäin vilkas. Työn ja työolojen kehittämistä pidetään arvokkaana, mistä kertoo esimerkiksi hallitusohjelmaan kirjattu tavoite nostaa Suomi johtavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi ja edistää työhyvinvointia merkittävästi kansainväliselläkin mittapuulla. Työelämän kehittämisen tueksi tarvitaan laadukasta työelämän tutkimusta, josta työolotutkimukset ovat mainio esimerkki. (Sutela ym. 2019, 9.)

Työolotutkimuksia on tehty Suomessa 1970-luvulta lähtien Tilastokeskuksen toimesta. Työolotutkimukset muodostavat yhtenäisen aikasarjan, jonka avulla on mahdollista tutkia työelämässä tapahtuneita muutoksia yli 40 vuoden ajalta. Tutkimusten otoskoot ovat olleet kattavia, minkä vuoksi ne edustavat hyvin suomalaisia palkansaajia kaikilla toimialoilla. Työolotutkimusten vahvuutena pidetään aikasarjojen jatkuvuutta ja ajankohtaisuutta uusien ilmiöiden suhteen. Työolotutkimuksilla selvitetään laajasti suomalaisten palkansaajien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työympäristöä sekä kerätään tietoja esimerkiksi työn sisällöstä, työterveydestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta, työmarkkina-asetuksesta ja työorganisaatiotason tekijöistä. (Sutela ym. 2019, 9.)

Työolotutkimusta pidetään Suomen merkittävimpänä työoloja ja työelämää kuvaavana tilastona, ja se on saanut jopa kansainvälistä tunnustusta. Työolotutkimusta käytetään tukena työpoliittisessa päätöksenteossa ja työelämää koskevassa lainsäädäntötyössä sekä työelämän tutkimuksessa. Tutkimuksen tiedoille on ollut paljon kysyntää eri tahoilta, ja niitä on hyödynnetty niin hallitusohjelmien ja työelämän kehittämisohjelmien tukena kuin

väitöskirjoissa ja artikkeleissa. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen rinnalla on kulkenut 1990-luvulta alkaen työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain keräämä Työolobarometri, jota hyödynnän tämän tutkimuksen aineistona. Työolobarometrit ovat sekä otoskooltaan että sisällöltään kompaktimpia kuin työolotutkimukset, minkä vuoksi niiden tiedot sopivat hyvin täydentäväksi informaatioksi työolotutkimuksen rinnalle. (Sutela ym. 2019, 9–10.)

Sittemmin työelämän tutkimuksen kentällä on tehty paljon kansainvälistä yhteistyötä. Yhteistyötä tehdään niin Euroopan unionin, OECD:n, YK:n, Pohjoismaiden sekä eri maiden tilastovirastoiden ja tieteellisten järjestöjen kanssa (Tilastokeskus 2022). Tilastokeskuksen asiantuntijat ovat olleet muun muassa Eurofundin keräämän Euroopan työolotutkimuksen lomakesuunnittelussa mukana (Sutela ym. 2019, 13). Yhteistyöllä on pyritty lisäämään mittaristojen yhdenmukaisuutta ja tutkimustiedon vertailtavuutta sekä edistämään kansainvälisten tilastotietojen käyttöä (Tilastokeskus 2022).

Ennen 2000-lukua työhyvinvoinnin ja -terveyden tutkimus on todellisuudessa keskittynyt pääosin työpahoinvoinnin ja työhön liittyvien sairauksien tutkimiseen, jolloin työhyvinvointia on kuvattu niin ikään työpahoinvoinnin ja uupumisen puuttumisena. Muun muassa Hakanen (2004) nostaa teoksessaan esiin katsauksen, jonka tuloksilla on voitu osoittaa, että ennen vuosituhannen vaihetta tehdyissä tutkimuksissa käytetyt hyvinvoinnin ja terveyden indikaattorit ovat osoittautuneet negatiivisiksi (Hakanen 2004, 27; sit. Kahn & Byosiere 1992). Myös merkittävässä osassa työterveyspsykologiassa keskeisenä julkaisuna pidetyssä *Journal of Occupational Health Psychology*ssa julkaistussa artikkelissa on käsitelty työssä koetun hyvinvoinnin negatiivisia puolia, kuten erilaisia sairauksia ja stressiä. Siispä myönteisen hyvinvointikokemukset, kuten työmotivaatio ja työtyytyväisyys, ovat aiemmassa tutkimuksessa jääneet taka-alalle. (Schaufeli & Bakker 2004b, 3.)

Kuitenkin viimeisen parin kymmenen vuoden aikana niin kansainvälisessä kuin kansallisessa työelämän tutkimuksessa positiivinen psykologia on saanut yhä enemmän jalansijaa. Kun aiemmin tutkimuksen kohteena olivat lähinnä työpahoinvointi ja työn riskitekijät, nykyisellään ollaan kiinnostuneita myös niistä tekijöistä, jotka edistävät työnteon mielekkyyttä ja työmotivaatiota sekä lisäävät työn nautinnollisuutta. (Hakanen 2009b, 8–9.) Hyvinvoinnin riskitekijöitä on hyvä tunnistaa, mutta ongelmia tutkimalla myös tutkimuksesta poikivat kehittämishankkeet keskittyvät vain ongelmien ehkäisyyn. Tässä tutkimuksessa tarkastelen työelämää positiivisesta lähtökohdasta työn imun kokemusten kautta, jolloin voin kohdistaa myös jatkokehitystarpeet hyvinvoinnin edistämiseen.

## 4.2 Suomalaisen palkansaajien työssä oppiminen ja työn imu

Työssä oppimista on selvitetty Suomessa Työolobarometrillä vuodesta 2003 lähtien. Vuonna 2020 suurin osa palkansaajista koki työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan jotain uutta. Noin kolmannes (38 %) vastaajista arvioi väittämän sopivan ”erittäin hyvin” kohdalleen ja melkein puolet (47 %) näki sen sopivan ”melko hyvin” heidän kohdalleen. Pitkällä aikavälillä työssä oppimisen trendi on ollut nouseva. Vuodesta 2003 vuoteen 2020 niiden osuus palkansaajista, jotka ovat arvioineet työpaikkansa vastaavan erittäin hyvin sellaista, jossa voi oppia koko ajan jotain uutta, on noussut 28 prosentista 38 prosenttiin. (Keyriläinen 2020, 53.)

Koetuissa työpaikan oppimismahdollisuuksissa ei ole ollut eroa sukupuolten välillä. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna ylemmät toimihenkilöt olivat tyytyväisempiä työpaikkansa oppimismahdollisuuksiin kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. Työnantajasektoreittain huomattiin, että valtiolla ja kunnalla työskentelevät olivat hieman tyytyväisempiä työpaikkansa tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin kuin teollisuudessa tai yksityisellä sektorilla työskentelevät palkansaajat. Työpaikan koko vaikutti työssä oppimisen kokemuksiin siten, että suurilla työpaikoilla koettiin hieman enemmän tyytyväisyyttä oppimismahdollisuuksiin kuin pienillä työpaikoilla. (Keyriläinen 2020, 54.)

Työssä oppimista on selvitetty myös kysymällä työpaikkojen halusta kehittää oppimismahdollisuuksia, työssä oppimisen eri muodoista, koulutukseen osallistumisesta ja taitojen kartuttamisesta siten, että uusissa tehtävissä työskentely olisi mahdollista. Suurin osa palkansaajista kokee työpaikkansa sellaiseksi, että siellä pyritään vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen systemaattisesti. Työssä opiskelu tapahtuu enimmäkseen itsenäisesti tai verkkomateriaalien avulla, ja vain noin neljännes opiskelusta tapahtuu ohjatusti. Aiempiin vuosiin verrattuna hieman useampi osallistuu koulutuksiin, mutta koulutuspäivien määrä on laskenut. Lisäksi lähes puolet arvioi oppineensa uutta siten, että taidot riittäisivät uusissa tehtävissä toimimiseen. (Keyriläinen 2020, 52–68.)

Palkansaajat näyttävät vahvaa motivaatiota opiskeluun, sillä koulutukseen osallistuneista joka viides olisi halunnut osallistua enemmän. Osalla löytyi halua osallistua, mutta eivät lopulta osallistuneet. Toisaalta reilu kolmannes palkansaajista ei osallistunut opiskeluun ollenkaan, eivätkä he olisi edes halunneet osallistua. (Valtioneuvosto 2020, 23.)

Vaikka suomalaiset suhtautuvat työssä oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen myönteisin mielin, sille voi olla vaikeaa järjestää aikaa tai tilaa. Oppimismahdollisuuksia määrittelevät oleellisesti työpaikan toimintatavat ja kulttuuri sekä henkilöstöstrategioiden painotukset. Työntekijöiden osaamista ja ongelmanratkaisukykyä voidaan edistää uudistamalla ja monipuolistamalla työnkuvaa. Työn uudelleenorganisointi ja oppimisen kehittäminen vaatii kuitenkin paljon työntekijöiltä ja työnantajalta, sillä työntekijöiden tulee haluta ottaa lisää vastuuta uusien roolien oppimiseen, ja työnantajien täytyy järjestellä palkitsemistapoja ja hierarkioita uudelleen. (Haapakorpi 2020, 65.)

Suomalaisten palkansaajien työkykyä ja työterveyttä on tutkittu pitkään, mutta vasta vuonna 2019 Työolobarometriin lisättiin kysymyksiä työn imusta. Työn imua kokemuksia on kartoitettu kaikkien sen kolmen osa-alueen, tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen, kautta. Valtaosa (64 %) palkansaajista kertoi olevansa aina tai usein innostunut työstään ja lähes yhtä moni (63 %) tunsu olevansa täynnä energiaa. Runsas puolet (56 %) koki olevansa uppoutunut työhönsä. (Keyriläinen 2019, 134.)

Sukupuolten väliset erot työn imussa ilmenivät siten, että naisten työn imun kokemukset olivat yleisempiä kuin miehillä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna 33–44-vuotiaat vaikuttivat kokevan eniten työn imua. Sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna huomattiin, että ylemmät toimihenkilöt kokevat eniten sekä innostuneisuutta että uppoutuneisuutta, kun taas energisyys oli yleisempää työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden keskuudessa. Työn imun kokemukset erosivat myös työnantajasektoreittain, sillä kunnalla työskentelevät kokivat kaiken kaikkiaan yleisemmin työn imua. (Keyriläinen 2019, 135–137.)

Työelämän laadusta ja työntekijöiden hyvinvoinnista on käyty kiivasta keskustelua. Työelämässä tapahtuneet muutokset haastavat työntekijöitä uudella tavalla, ja esimerkiksi työn fyysisestä rasittavuudesta on siirrytty henkiseen kuormitukseen (Manka & Manka 2016, 27). Työtahdin on koettu kiristyneen niin Suomen kuin Euroopan tasolla ja pitkällä aikavälillä tarkasteltuna voidaan huomata, että suomalaisten palkansaajien työelämässä kuormittavat piirteet ovat olleet jatkuvassa nousussa (Sutela ym. 2019, 133–140).

Sopivat aikapaineet tukevat työtulosten saavuttamista, mutta liiallinen kiire voi aiheuttaa stressiä ja heikentää työhyvinvointia. Kiireen aiheuttamaa kuormitusta on tutkittu muun muassa Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa, jossa vastaajalta on selvitetty työympäristössä esiintyvää kiirettä ja tiukkoja aikatauluja, ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaa. Tutkimuksista käy ilmi, että kiireestä on tullut yhä yleisempi työympäristön

kuormitustekijä. Työolotutkimusten mukaan vuonna 1977 kiire aiheutti 18 prosentille vastaajista erittäin paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta, kun taas vuoteen 2018 mennessä luku lähes tuplaantui, sillä jopa 33 prosenttia vastaajista koki kiireen aiheuttavan erittäin paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta. On myös huomattavaa, että sukupuolten väliset erot ovat kasvaneet kiireen haittaavuuden kokemuksissa. Vuonna 2018 naisista yli kolmannes (39 %) koki kiireen haittaavaksi, kun taas miehistä noin neljännes (26 %) koki kiireen haittaavana. (Sutela ym. 2019, 133.) Samankaltaisia tuloksia on saatu myös EVAn Arvo- ja asennetutkimuksesta. Vaikka työelämä koetaan kuormittavana kiireen, stressin ja liiallisen paineen takia, suurin osa kuitenkin kokee olevansa tyytyväinen työhönsä ja vain harvat ovat tyytymättömiä nykyiseen työhönsä. (Haavisto 2010, 63–64.)

Noin puolet suomalaisista palkansaajista kokee olevansa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että töitä on liian paljon työntekijöiden määrään nähden. Vaikka edellisten määrä on vuodesta 2000 vuoteen 2020 pysynyt lähes samana, ääripään kokemukset ovat vähentyneet, sillä täysin samaa ja täysin eri mieltä väittämän kanssa olevien määrä on laskenut. Työmääränsä kokevat liialliseksi useammin naiset kuin miehet. Toimihenkilöiden joukossa liiallista työmäärää koettiin enemmän kuin työntekijöiden keskuudessa. Kuntasektorilla koettiin yleisimmin, että töitä on liian paljon työntekijöiden määrään nähden. (Keyriläinen 2020, 111–113.)

Kiireen ja suuren työmäärän ohella palkansaajat kokevat kuitenkin saavansa työpaikallaan vahvaa sosiaalista tukea. Selkeä enemmistö (81 %) työntekijöistä kokee, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Hieman pienempi osuus (76 %) kokee, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Lähes saman verran palkansaajista kertoi kokevansa, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. (Keyriläinen 2019, 43–46, 100.)

## 5 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa esitän ensimmäiseksi tutkimustani ohjaavat tutkimuskysymykset ja tutkimushypoteesit. Esittelen käyttämäni aineiston ja valitsemani muuttujat. Viimeisessä alaluvussa avaan käyttämiäni tutkimusmenetelmiä, joiden avulla pyrin vastaamaan esittämiini tutkimuskysymyksiin ja -hypoteeseihin.

### 5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia työssä oppimisen ja työn imun välisiä yhteyksiä. Ensimmäisenä tutkin, missä määrin työssä oppiminen yhteydessä työn imuun. Toisena tutkin miten kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työn imuun. Lopuksi tarkastelen, moderoko edelliset tekijät työssä oppimisen yhteyttä työn imuun. Tutkimuksella tuotetaan arvokasta tietoa työssä oppimisen ja työn imun yhteydestä sekä siihen vaikuttavista tekijöistä työelämän tutkimuksen kentälle. Tutkimuksesta saatavaa tietoa voi hyödyntää käytännössä esimerkiksi työssä oppimista ja työn imua sekä hyvinvointia tukevassa kehittämistyössä. Tutkimuskysymysten ja -hypoteesien muodostuksessa hyödynsin tutkimuskirjallisuutta ja Schaufelin ja Bakkerin (2004a) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Tutkimuskysymykset ja hypoteesit muodostin seuraavanlaisesti:

1. Missä määrin työssä oppiminen yhteydessä työn imuun suomalaisilla palkansaajilla?

H1: Uuden oppiminen on myönteisesti yhteydessä työn imuun.

2. Miten a) kiire, b) liiallinen työmäärä ja c) sosiaalinen tuki ovat yhteydessä työn imuun suomalaisilla palkansaajilla?

H2a: Kiire on kielteisesti yhteydessä työn imuun.

H2b: Liiallinen työmäärä on kielteisesti yhteydessä työn imuun

H2c: Sosiaalinen tuki on myönteisesti yhteydessä työn imuun.

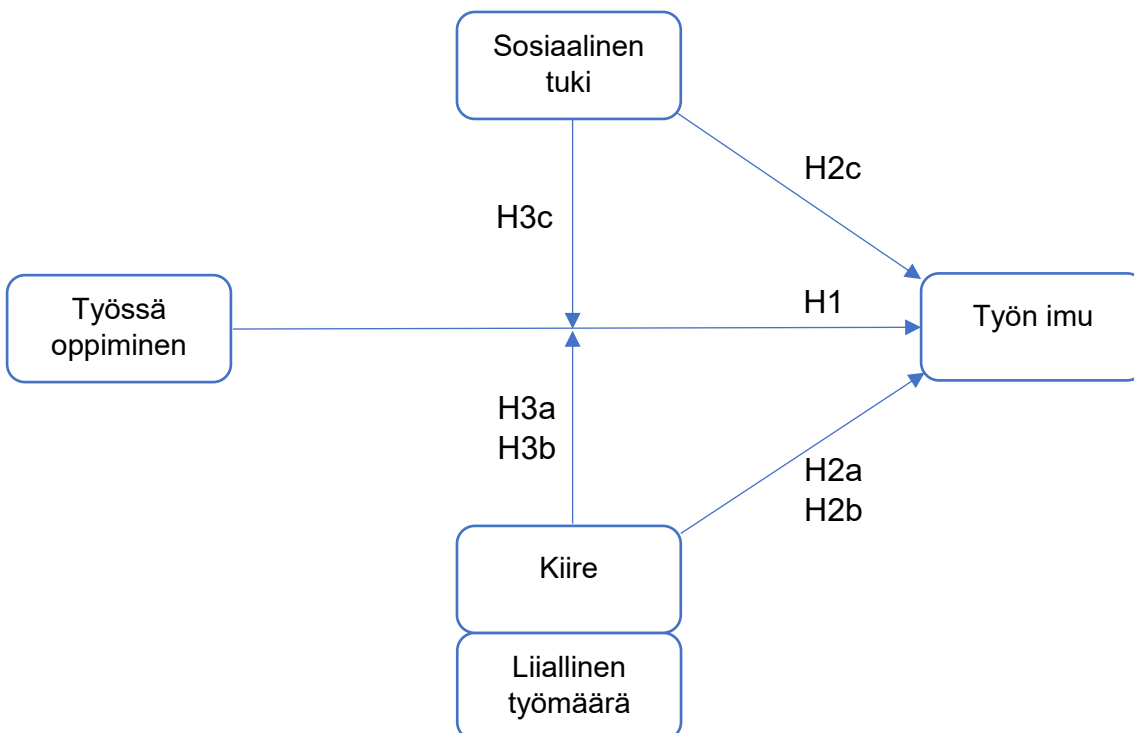
3. Muuntaako a) kiire, b) liiallinen työmäärä ja c) sosiaalinen tuki työssä oppimisen yhteyttä työn imuun suomalaisilla palkansaajilla?

H3a: Kiire muuntaa uuden oppimisen yhteyttä työn imuun siten, että myönteinen yhteys on heikompi, kun kiirettä koetaan paljon.

H3b: Työmäärä muuntaa uuden oppimisen yhteyttä työn imuun siten, että myönteinen yhteys on heikompi, kun työmäärä on liiallista.

H3c: Sosiaalinen tuki muuntaa uuden oppimisen yhteyttä työn imuun siten, että myönteinen yhteys on vahvempi, kun sosiaalista tukea koetaan paljon.

KUVIO 2. Tutkielman tutkimusasetelma ja tutkimuksen muuttujat. Numerot viittaavat hypoteeseihin.





## 5.2 Aineiston keruu ja tutkittavat

Tutkimuksessa hyödynnän Työolobarometriä vuodelta 2019, jonka olen ladannut käyttöni Tietoarkistosta. Työolobarometrit ovat työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain teettämiä mielipidekyselyitä, joiden tarkoituksena on selvittää suomalaisen työelämän laatua ja työolojen muutosta työntekijöiden näkökulmasta. Vuoden 2019 Työolobarometrin aihealueina ovat muun muassa työpaikan henkilöstössä ja omassa työnkuvassa tapahtuneet muutokset, vaikutusmahdollisuudet, syrjintä, työpaikkakiusaaminen, työkyky sekä työntekijöiden näkemykset omasta työtilanteesta ja työelämän kehityksestä. Työolobarometrien sisältö on pysynyt pääosin samanlaisena vuosien varrella. Vuonna 2019 kyselyyn lisättiin uusia kysymyksiä, joilla kartoitettiin työn imua, stressiä ja työn kuormittavuutta. (Työolobarometri 2019 [koodikirja], 2–3.)

Työolobarometrin tiedot on kerätty Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten yhteydessä tietokoneavusteisena puhelinhaastatteluna (CATI). Aineistokeruu tapahtui 5.8.2019 – 2.10.2019. Otokseen poimittiin työvoimatutkimuksen tietojen perusteella suomenkielisiä 18–64-vuotiaita työllisiä palkansaajia, jotka työskentelivät säännöllisesti vähintään kymmenen tuntia viikossa. Otanta toteutettiin rotaatioryhmissä 2–4, joista poimittiin kaikki edellä mainitut ehdot täyttävät palkansaajat. Vuonna 2019 otokseen sisältyi yhteensä 2 096 henkilöä, joista haastatteluun osallistui 1 555 palkansaajaa. Kyselyn vastausprosentti on 78,4, jota voidaan pitää erittäin hyvänä. (Työolobarometri 2019 [koodikirja], 4.)

Tutkimukseen osallistuneista enemmistö (54,7 %) oli naisia. Vastanneet olivat iältään 18–65-vuotiaita ja iät jakaantuivat seuraavanlaisesti: alle 35-vuotiaita oli 25,6 %, 35–49-vuotiaita 34,8 % ja yli 50-vuotiaita 24,9 % kyselyyn vastanneista. Vastaajista suurin osa (64,8 %) työskenteli yksityisellä sektorilla, kun taas kunnalla työskenteli 27,6 % vastaajista ja valtiolla vain 7,5 % vastaajista. Valtaosa ilmoitti tekevänsä kokoaikaista työtä (86,9 %) ja keskimääräinen työviikon pituus oli 37,9 tuntia (kh = 7,00).

Aineiston analyysissä on käytetty aineistossa mukana ollutta painomuuttujaa, joka ”korjaa aineiston vinoumaa sukupuolen, 10-vuotiskäryhmän, suuralueen, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan niin, että aineisto vastaa työvoimatutkimuksen aineiston perusteella estimoitua kohdeväestöä, eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia”. (Työolobarometri 2019 [koodikirja], 4.)

### 5.3 Muuttujat

Muodostin kyselylomakkeen muuttujista työn imua ja sosiaalista tukea kuvaavat summamuuttujat, kun taas uuden oppimista, kiirettä ja liiallista työmäärää lähestyin yksittäisten muuttujien kautta. Osaan muuttujista tein muuttujamuunnoksia seuraavalla tavalla. Koodasin muuttujissa alun perin mukana olleen vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” aineistosta pois analyysin mahdollistamiseksi. Lisäksi uudelleen koodasin kaikkien muiden, paitsi työn imun, asteikot päinvastaisiksi, jotta tuloksia on helpompi tulkita analyysivaiheessa.

Tutkimuksessa työssä oppimista tarkasteltiin muuttujalla, joka kuvaa laajasti sitä, millaisena vastaaja kokee oppimisen mahdollisuudet työpaikalla. Sen voi tutkimuskirjallisuuden perusteella tulkita sisältävän toisiinsa kietoutuvia niin formaaleja kuin informaaleja oppimistapahtumia (Lemmetty ym. 2022; Yeo 2008; sit. Marsick & Watkins 1990). Tutkimuksessa työssä oppimista tutkittiin väittämän ”Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi:” avulla. Väittämää arvioitiin 4-portaisella asteikolla (1 = Erittäin huonosti; 4 = Erittäin hyvin).

Kiirettä tutkittiin väittämällä ”Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:”. Väittämää arvioitiin 5-portaisella asteikolla, jossa 1 = Ei ollenkaan, 2 = Satunnaisesti, 3 = Kuukausittain, 4 = Viikoittain ja 5 = Päivittäin.

Liiallista työmäärää tutkittiin väittämän ”Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden. Oletko:” avulla, johon vastattiin 4-portaisella asteikolla (1 = Täysin eri mieltä; 4 = Täysin samaa mieltä).

Sosiaalista tukea tarkasteltiin kolmen väittämän avulla, jotka kuvaavat lähinnä esimieheltä saamaa tukea: ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Sopiiko tämä työpaikkaasi:”, ”Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Sopiiko tämä työpaikkaasi:” ja ”Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaasi:”. Väittämiä arvioitiin 4-portaisella asteikolla (1 = Erittäin huonosti; 4 = Erittäin hyvin).

Työn imua tutkittiin kolmen väittämän avulla, jotka perustuvat Schaufelin ja Bakkerin (2004b) kehittämään mittariin Utrecht Work Engagement Scale (UWES): ”Entä kuinka usein tunnet olevasi täynnä energiaa, kun teet työtäsi”, ”Kuinka usein olet innostunut työstäsi” ja ”Kuinka

usein olet täysin uppoutunut työhösi”. Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (1 = Ei koskaan; 5 = Aina).

Summamuuttujien reliabiliteettia voidaan arvioida mittaamalla summamuuttujan sisäistä johdonmukaisuutta. Tämä voidaan selvittää käyttämällä Cronbachin alfa -kerrointa. (Valli 2018, Reliabiliteetin arvioiminen.) Kun arvot ovat yli 0.6, muuttujien reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä, ja summamuuttujaan valitut muuttujat kuvaavat samaa asiaa (Jokivuori & Hietala 2014, luku 7). Summamuuttujista Sosiaalisen tuen kohdalla Cronbachin alfan arvo oli 0.767 ja Työn imun kohdalla alfan arvo oli 0.720.

Tutkimuksessa on mukana myös muutamia taustamuuttujia. Taustamuuttujina analysoitiin ikää (jatkuva muuttuja), sukupuolta (0 = mies, 1 = nainen) ja työnantajatyyppejä (0 = julkinen, 1 = yksityinen). Työnantajatyyppi oli alun perin luokiteltu kolmeen vastausvaihtoehtoon, jotka olivat valtio, kunta tai kuntainliitto ja yksityinen, mutta yhdistin valtion ja kunnan julkiseksi työnantajaksi, sillä olin kiinnostunut julkisen ja yksityisen sektorin eroista. Taustamuuttujilla on havaittu yhteys työn imuun aiemmassa tutkimuksessa. Iän vaikutuksia ovat tutkineet muun muassa Kim ja Kang (2017), joiden mukaan vanhemmat työntekijät kokevat vahvempaa työn imua. Sukupuolen osalta tutkimustulokset ovat olleen ristiriitaisia, sillä esimerkiksi Banihanin, Lewisin ja Syedin (2013) mukaan miehet kokevat vahvempaa työn imua kuin naiset, kun taas Hartman ja Barber (2019) ovat tutkineet, että sukupuolella ei ole lainkaan vaikutusta työn imuun.

## 5.4 Tutkimusmenetelmät

Seuraavaksi kerron tarkemmin käyttämästäni tutkimusmenetelmistä, joiden avulla pyrin vastaamaan esittämiini hypoteeseihin. Aineiston käsittely perustuu korrelaatioiden ja regressioanalyysin tarkasteluun. Tutkimuksessani käytin aineiston analysointiin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmaa.

Käyttämäni tutkimusmenetelmät edellyttävät muuttujien normaalisuuden tarkastelua, joten ennen varsinaisia analyysejä tein tarkastelun Kolmogorov-Smirnovin testillä. Testin tulosten perusteella muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita. Tulos on kuitenkin varsin tyyppillinen suuressa aineistossa (Pallant 2010, 63). Kuitenkin tutkimalla normaalisuutta vielä

histogrammien avulla (Jokivuori & Hietala 2014, luku 8), pystyin toteamaan, että muuttajat noudattavat normaalijakaumaa riittävän hyvin.

Lineaarinen regressioanalyysi perustuu muuttujien välisiin korrelaatioihin (Pallant 2010, 148), joten näitä yhteyksiä tarkastellaan sirontakuvioiden ja korrelaatiokertoimen avulla ennen varsinaisen regressioanalyysin muodostamista. Jos sirontakuvioiden esiintymisen säännönmukaisuutta, voidaan seuraavaksi jatkaa korrelaatiokertoimien tarkasteluun. Sirontakuvioiden tarkastelun jälkeen tarkastelin muuttujien yhteyksiä Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla, jotka kuvaavat kahden muuttujan välistä lineaarista yhteyttä (Pallant, 2010, 128). Toisin sanoen korrelaatio kertoo siitä, kuinka hyvin yhden muuttujan avulla voidaan ennustaa toisen muuttujan vaihtelua. Korrelaatiokertoimen arvot määritellään väliltä -1 ja 1. Mikäli korrelaatiokerroin olisi 1, muuttujien välillä vallitsisi täydellinen positiivinen korrelaatio. Käytännössä se tarkoittaisi sitä, että kun toisen muuttujan arvo kasvaisi yhdellä, niin toisen muuttujan arvo kasvaisi myös yhdellä. Korrelaatiokertoimen ollessa -1, yhden muuttujan arvon nousu yhdellä tarkoittaisi toisen muuttujan laskua yhdellä. Muuttujien välillä havaittu korrelaatio ei kuitenkaan tarkoita, että muuttujien välillä olisi syy-seuraussuhdetta. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2019, 214–215, 228.)

Korrelaation tarkasteluiden jälkeen siirryin varsinaiseen päätutkimusmenetelmään, lineaariseen regressioanalyysiin. Lineaarinen regressioanalyysi on monipuolinen ja joustava menetelmä muuttujien välisten suhteiden tutkimiseen. Lineaarisen regressioanalyysin etuna on se, että sen avulla voidaan tutkia yhtä aikaa kahden tai useamman selittävän X-muuttujan yhteyttä selitettävään Y-muuttujaan. Selitettävän muuttujan tulee olla vähintään välimatka-asteikollinen. Selittävät muuttujat ovat yleensä vähintään välimatka-asteikollisia, mutta myös kaksiluokkaisia dummy-muuttujia voidaan hyödyntää analyysissä. (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3.) Suurin osa käyttämistäni muuttujista olivat virallisesti järjestysasteikollisia, mutta palaan niiden valintaan vielä myöhemmin tutkimuksen arvioinnissa.

Regressioanalyysillä pyritään siis mallintamaan selittävien muuttujien suhdetta selitettävään muuttujaan. Mallintamista voidaan tehdä kahdesta eri lähtökohdasta, jolloin se voi olla joko selittävää (konfirmatorista) tai vahvistavaa (eksploratiivista). Konfirmatorinen käytötapa nojaa teoreettiseen viitekehykseen, jolloin malliin valitaan muuttujat teorian perusteella. Eksploratiivisessa mallissa lisätään malliin suuri joukko mahdollisia selittäjiä ja selvitetään, mitkä niistä vaikuttavat olennaisesti kiinnostuksen kohteena olevaan ilmiöön. (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3.) Tutkimuksessani regressiomalli on konfirmatorinen, sillä valitut muuttujat nojaavat teoreettiseen viitekehykseen.

Lineaarisella regressioanalyysillä tutkin paitsi taustamuuttujien, työssä oppimisen, kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen suoria yhteyksiä työn imuun (H1, H2a, H2b, H2c), että työn vaatimusten ja voimavarojen moderoivia yhteyksiä (H3a, H3b, H3c). Moderoivan yhteyden tutkiminen edellyttää jatkuvien selittävien muuttujien standardoimista, jonka avulla keinotekoinen multikollineaarisuus voidaan välttää (Frazier, Tix & Barron 2004, 120). Näin ollen muodostin iästä, työssä oppimisesta, kiireestä, liiallisesta työmäärästä ja sosiaalisesta tuesta standardoidut muuttujat. Muuttujien standardoinnin jälkeen muodostin kolme interaktiotermiä kertomalla työssä oppimisen erikseen sekä kiireen, liiallisen työmäärän että sosiaalisen tuen kanssa.

Tässä tutkimuksessa on käytetty hierarkkista regressioanalyysia, jossa muuttujat jaetaan erilaisiin ryhmiin ja tuodaan regressioanalyysiin vaiheittain. Otin muuttujat mukaan regressiomalliin seuraavassa järjestyksessä: ensimmäisellä askeleella lisäsin malliin taustamuuttujat (ikä, sukupuoli ja työnantajatyyppi), toisella askeleella uuden oppimisen, kolmannella askeleella moderaattorit eli kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen sekä neljännellä askeleella uuden oppimisen ja moderaattorien väliset interaktiotermit. Raportoin regressioanalyysistä standardoimattomat regressiokertoimet suositusten mukaisesti (Frazier ym. 2004, 121).

Muuttujien mitta-asteikon, normaalijakautuneisuuden ja lineaarisen yhteyden lisäksi regressioanalyysiin kuuluu muitakin edellytyksiä, jotka täytyessään parantavat analyysin luotettavuutta. (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3.) Todellisuudessa edellytykset eivät tuskin koskaan täyty kokonaan. Regressioanalyysi kestääkin jonkin verran poikkeamia silloin, kun aineistossa on paljon havaintoja. (Kaakinen & Ellonen n.d., Regressiomallin oletukset.) Käyttämäni aineisto oli varsin suuri, joten havaintoja oli tässä tapauksessa tarpeeksi lineaarisen regressioanalyysin suorittamiseksi.

Regressioanalyysissä muuttujien varianssi ei voi olla nolla eli muuttujien arvojen täytyy sisältää vaihtelua (Kaakinen & Ellonen n.d., Regressiomallin oletukset). Tämän lisäksi oletuksena on, että selittävät muuttujat eivät korreloi vahvasti keskenään, vaan korrelaatiot suuntatuvat selittävistä muuttujista selitettävään päin. (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3.) Mikäli jotkin selittävät muuttujat korreloivat selvästi keskenään, esiintyy multikollineaarisuutta. Tällöin muuttujat eivät tuo malliin juurikaan lisää informaatiota ja on vaikea todeta, mikä muuttujien vaikutus todella on selitettävään muuttujaan. (Nummenmaa ym. 2019, 249.) Multikollineaarisuutta voidaan mitata Tolerance- ja VIF-indeksien avulla. Tolerance voi saada arvoja välillä 0–1 ja VIF voi saada arvoja yhden ja äärettömän välillä.

Mitä lähempänä Tolerance ja VIF ovat arvoa yksi, sitä vähemmän selittävät muuttujat korreloivat keskenään. Jos tolerance lähenee arvoa 0,2 ja VIF ylittää arvon 4, muuttujat korreloivat vahvasti keskenään, ja niiden mukanaoloa mallissa on syytä harkita. (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3.) Tämän tutkimuksen Tolerance ja VIF-arvoista lisää tuloksista kertovassa luvussa.

Havaintojen tulisi myös olla toisistaan riippumattomia eli niiden residuaalit eivät voi korreloida keskenään. Residuaalilla tarkoitetaan yksittäisen havainnon arvon etäisyyttä regressiosuorasta. Residuaalien tulisi myös olla normaalijakautuneita, lineaarisia ja homoskedastisia. Homoskedastisuudella viitataan siihen, että residuaalien varianssien tulee olla yhtä suuria. Jos residuaalien varianssi kasvaa esimerkiksi silloin, kun muuttujan arvot kasvavat, virhetermi on heteroskedastinen. (Kaakinen & Ellonen n.d., Regressiomallin oletukset.) Myös näiden toteutumiseen palaan tulosten jälkeen.

Koska regressioanalyysillä pyritään selittämään jotain tiettyä ilmiötä, on tärkeä tarkastella myös mallin sopivuutta. Regressioanalyysissä mallin sopivuutta voidaan arvioida yksinkertaisimmillaan selitysasteiden ja niiden muutosten kautta. Selitysaste eli  $R^2$ -luku kertoo siitä, kuinka paljon selittävät muuttujat kykenevät selittämään selitettävän muuttujan vaihtelua.  $R^2$ -luku saa arvoja 0 ja 1 välillä. Mitä lähempänä luku on yhtä, sitä paremmin malli selittää hajontaa. Usean muuttujan regressioanalyysissä mallia voi olla kannattavampi arvioida korjatun selitysasteen kautta, joka ottaa huomioon sekä selitettävien muuttujien määrän että otoskoon, mikä tekee siitä paremman luvun selitysasteen arvioinnille. (Nummenmaa ym. 2019, 251–252.) Tutkimuksessa käytetyssä hierarkkisessa regressioanalyysissä kiinnostavinta ovatkin selitysasteissa tapahtuneet muutokset eli se, miten analyysiin vaiheittain tuodut kokonaisuudet suhteutuvat toisiinsa (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3). Selitysasteita ja selitysasteiden muutoksia avaan tarkemmin regressioanalyysin tuloksissa.

## 6 Tulokset

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Aloitan analyysin kuvailevilla tuloksilla eli esittelen muuttujien keskiarvot ja -hajonnat ja keskeiset frekvenssit sekä muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet. Lisäksi tarkastelen työssä oppimisen ja työn imun välistä yhteyttä sekä kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen moderoivaa vaikutusta lineaarisen regressioanalyysin avulla. Lopuksi teen Simple slope -tarkastelun tilastollisesti merkitseville moderoiville yhteyksille.

### 6.1 Kuvailevat tulokset ja muuttujien väliset korrelaatiot

Kaiken kaikkiaan valtaosa kyselyyn vastanneista palkansaajista koki työpaikkansa sellaiseksi, jossa jatkuva oppiminen on mahdollista. Jopa 82,7 prosenttia työntekijöistä oli sitä mieltä, että jatkuvat työssä oppimisen mahdollisuudet kuvaavat työpaikkaansa melko hyvin tai erittäin hyvin, ja vain 2,2 prosenttia koki sen pitävän erittäin huonosti paikkansa. Suurin osa (68,9 %) vastaajista koki kiirettä korkeintaan viikoittain, jolloin päivittäin kiirettä kokevien osuus oli noin kolmannes vastaajista. Työmäärän kokemukset jakautuivat suhteellisen tasaisesti, sillä vähän alle puolet vastaajista ei kokenut työmääräänsä liialliseksi, kun taas reilu puolet koki työmääränsä liialliseksi. Sosiaalinen tuki koettiin suurimmaksi osin (76,5 %) melko tai erittäin hyväksi. Noin joka viides kertoi saavansa sosiaalista tukea erittäin hyvin. Vain 1,9 prosenttia työntekijöistä koki sosiaalisen tuen erittäin huonoksi. Hieman yli puolet vastaajista kertoi kokevansa työn imua usein. Työn imua koettiin vähintäänkin harvoin, sillä ei koskaan työn imua kokevia oli alle prosentti vastaajista. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat löytyvät koottuna taulukosta 1.

Taulukosta 1 löytyy myös tutkimuksessa tarkasteltujen muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet. Taulukosta selviää, että korrelaatiot olivat parhaimmillaankin suhteellisen heikkoja, tosin tilastollisesti merkitseviä. Työssä oppiminen korreloi positiivisesti työn imun kanssa ( $r = .30$ ,  $p < 0.01$ ). Näin ollen työntekijät, jotka kokivat voivansa oppia

uusia asioita töissä jatkuvasti, kokivat enemmän työn imua kuin he, jotka eivät kokeneet oppimisen mahdollisuuksia yhtä hyväksi.

Moderoivista muuttujista kiire ja liiallinen työmäärä olivat positiivisesti yhteydessä toisiinsa ( $r = .30$ ,  $p < 0.01$ ). Mitä enemmän työssä koettiin kiirettä, sitä enemmän myös koettiin työmäärän olevan liiallista. Kiire ja sosiaalinen tuki taas korreloivat keskenään negatiivisesti ( $r = -.08$ ,  $p < 0.01$ ). Mitä enemmän vastaaja koki kiirettä, sitä vähemmän tämä koki saavansa työssään sosiaalista tukea. Myös liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki olivat negatiivisesti yhteydessä toisiinsa ( $r = -.22$ ,  $p < 0.01$ ). Käytännössä tämä näkyi siten, että mitä enemmän työntekijät olivat sitä mieltä, että työn määrä oli liiallista, sitä vähemmän he saivat sosiaalista tukea.

Kiire ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Liiallinen työmäärä korreloi negatiivisesti työn imun kanssa ( $r = -.09$ ,  $p < 0.01$ ). Palkansaajat, joiden mielestä töitä oli liian paljon työntekijöiden määrään nähden, kokivat työn imua vähemmän kuin he, jotka eivät kokeneet työn määrää liian suureksi. Sosiaalinen tuki puolestaan oli positiivisesti yhteydessä työn imuun ( $r = .28$ ,  $p < 0.01$ ). Toisin sanoen, mitä enemmän työntekijä siis koki saavansa sosiaalista tukea, sitä enemmän hän myös raportoi kokevansa työn imua.

Taustamuuttujista toisiinsa olivat yhteydessä sekä ikä, sukupuoli että työnantajatyyppe. Ikä ja sukupuoli olivat yhteydessä toisiinsa siten ( $r = -.11$  ja  $p < 0.01$ ), että naiset olivat vanhempia kuin miehet. Ikä ja työnantajatyyppe olivat puolestaan toisiinsa yhteydessä siten ( $r = -.22$  ja  $p < 0.01$ ), että nuoremmat työntekijät työskentelivät enemmän yksityisellä sektorilla. Sukupuoli ja työnantajatyyppe korreloivat keskenään siten ( $r = -.31$  ja  $p < 0.01$ ), että naiset työskentelivät miehiä enemmän julkisella sektorilla.

Taustamuuttujista vain ikä oli yhteydessä työssä oppimiseen ( $r = -.12$  ja  $p < 0.01$ ). Toisin sanoen mitä vanhempi työntekijä oli, sitä vähemmän tämä raportoi kokevansa työssä oppimisen mahdollisuuksia. Ikä oli positiivisesti yhteydessä liialliseen työmäärään ( $r = .07$  ja  $p < 0.01$ ) ja negatiivisesti yhteydessä sosiaaliseen tukeen ( $r = -.12$  ja  $p < 0.01$ ), jolloin iäkkäämmät työntekijät kokivat työmääränsä liialliseksi ja sosiaaliset suhteet heikommiksi nuoria useammin. Sukupuoli oli positiivisesti yhteydessä kiireeseen ( $r = .11$  ja  $p < 0.01$ ) ja liialliseen työmäärään ( $r = .12$  ja  $p < 0.01$ ) sekä negatiivisesti yhteydessä sosiaaliseen tukeen ( $r = -.05$  ja  $p < 0.05$ ). Naiset kokivat siis työssään enemmän kiirettä ja liiallista työmäärää kuin miehet. Naiset myös kokivat saavansa vähemmän sosiaalista tukea kuin miehet. Työnantajatyyppe oli negatiivisessa yhteydessä kiireeseen ( $r = -.08$  ja  $p < 0.01$ ) ja



liialliseen työmäärään ( $r = -.17$  ja  $p < 0.01$ ) sekä positiivisessa yhteydessä sosiaaliseen tukeen ( $r = .06$  ja  $p < 0.05$ ). Yksityisellä sektorilla työskentelevät kokivat kiirettä ja liiallista työmäärää vähemmän sekä saivat enemmän sosiaalista tukea kuin julkisen sektorin työntekijät.

Taustamuuttujista ikä ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Sukupuoli ja työnantajatyypit olivat yhteydessä työn imuun siten, että sukupuoli korreloi positiivisesti ( $r = .06$  ja  $p < 0.05$ ) ja työnantajatyypit negatiivisesti työn imun kanssa ( $r = -.05$  ja  $p < 0.05$ ). Näin ollen naiset ja julkisen sektorin työntekijät kokivat työn imua todennäköisemmin kuin miehet ja yksityisellä sektorilla työskentelevät. Korrelaatiotarkastelun perusteella selittävien muuttujien välillä ei ollut vahvaa korrelaatiota, joten niitä on perusteltua käyttää regressioanalyysissä.

TAULUKKO 1. Muuttujien keskiarvot ja keskihajonnat sekä muuttujien keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet (N=1555)

Muuttujat	Ka	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Ikä (vuosina)	41.96	12.34	1							
2. Sukupuoli <sup>1</sup>	-	-	.11**	1						
3. Työnantajatyyp <sup>2</sup>	-	-	-.22**	-.31**	1					
4. Työssä oppiminen (1–4)	3.18	0.76	-.12**	-.02	-.03	1				
5. Kiire (1–5)	3.79	1.10	.03	.11**	-.08**	.03	1			
6. Liiallinen työmäärä (1–4)	2.55	0.94	.07**	.12**	-.17**	-.05	.30**	1		
7. Sosiaalinen tuki (1–4)	3.00	0.71	-.12**	-.05*	.06*	.47**	-.08**	-.22**	1	
8. Työn imu (1–5)	3.59	0.66	.03	.06*	-.05*	.30**	.02	-.09**	.28**	1

Huom. <sup>1</sup> 1 = mies, 2 = nainen; <sup>2</sup> 1 = julkinen, 2 = yksityinen

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < 0.001

## 6.2 Hierarkkinen regressioanalyysi: työssä oppimisen yhteys työn imuun sekä kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen moderoivat vaikutukset

Pearsonin korrelaatiokertoimien ja kuvailevien tietojen lisäksi tarkastelin työssä oppimisen ja moderaattorien yhteyttä työn imuun hierarkkisella regressioanalyysillä. Regressioanalyysin tulokset työssä oppimisen, kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen yhteyksistä työn imuun on esitetty taulukossa 2.

Kaiken kaikkiaan taustamuuttajat, työssä oppiminen, kiire, liiallinen työmäärä, sosiaalinen tuki ja interaktiotermit selittivät työn imun vaihtelusta 14,1 %. Ensimmäisellä askeleella taustamuuttajat (ikä, sukupuoli ja työnantajatyyppi) eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun. Kun selittäviä muuttujia lisättiin analyysiin askel kerrallaan, taustamuuttujista ikä ja sukupuoli olivat lopulta tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun.

Toisella askeleella malliin lisättiin työssä oppiminen. Työssä oppiminen oli positiivisesti yhteydessä työn imuun. Mitä enemmän työntekijä koki työssä oppimisen mahdollisuuksia töissä, sitä enemmän tämä raportoi kokevansa työn imua. Näin ollen hypoteesi H1 sai tukea. Työssä oppimisen tilastollisesti merkitsevä yhteys työn imuun säilyi myös silloin, kun kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki sekä interaktiotermit lisättiin malliin. Työssä oppimisen lisääminen analyysiin nosti mallin selitystasetta 9,2 prosenttiyksikköä.

Kolmannella askeleella malliin lisättiin moderaatiomuuttajat eli kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki. Kiire ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun, joten hypoteesi H2a ei saanut tukea. Sen sijaan liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imun kanssa. Liiallinen työmäärä oli negatiivisesti yhteydessä työn imuun. Mitä enemmän työntekijä oli samaa mieltä sen kanssa, että työmäärä oli liiallista, sitä vähemmän hän raportoi kokevansa työn imua. Sosiaalinen tuki oli positiivisesti yhteydessä työn imuun. Mitä enemmän vastaaja koki saavansa sosiaalista tukea, sitä enemmän hän myös raportoi kokevansa työn imua. Näin ollen hypoteesit H2b ja H2c saivat tukea. Liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki säilyivät tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun, kun interaktiotermit lisättiin malliin. Moderaatiomuuttujien lisääminen analyysiin nosti mallin selitystasetta 3,4 prosenttiyksikköä.

Neljännellä ja viimeisellä askeleella malliin lisättiin interaktiotermit Työssä oppiminen x Kiire, Työssä oppiminen x Liiallinen työmäärä ja Työssä oppiminen x Sosiaalinen tuki. Interaktiotermeistä ensimmäinen ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työn imuun, joten hypoteesi H3a ei saanut tukea. Kaksi jälkimmäistä olivat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työn imuun. Näin ollen liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki toimivat muuntavana tekijänä työssä oppimisen ja työn imun välillä. Hypoteesit H3b ja H3c saivat tukea. Mallin selitysaste nousi 1,1 prosenttiyksikköä interaktiotermin lisääminen jälkeen.

Regressioanalyysissä mallin sopivuutta voidaan arvioida yksinkertaisimmillaan selitysasteiden eli  $R^2$ -lukujen kautta, jotka kertovat siitä, kuinka paljon selittävät muuttujat kykenevät selittämään selitettävän muuttujan vaihtelua (Nummenmaa ym. 2019, 251–252.) Viimeisen askeleen jälkeen mallin selitysasteeksi saatiin 0.141, mikä tarkoittaa sitä, että taustamuuttujat, työssä oppiminen, kiire, liiallinen työmäärä, sosiaalinen tuki ja interaktiotermit selittivät työn imun vaihtelusta 14,1 %. Selitysaste jäi suhteellisen pieneksi, jolloin voidaan olettaa, että työn imuun vaikuttaa myös muita mallin ulkopuolisia tekijöitä.

Regressiomallin pätevyyttä tarkastellessa muuttujien välillä ei havaittu multikollineaarisuutta. Multikollineaarisuuden välttämiseksi VIF-arvon tulee olla alle 4 ja Tolerancen yli 0,2. Ehdot täyttyivät, sillä VIF-arvo oli korkeimmillaan 1,173 ja Tolerance alimmillaan 0,738. Myös F-testin mukaan mallilla pystytään tilastollisesti pätevästi selittämään työn imua ( $p < 0.01$ ). F-testi kertoo siitä, pystytäänkö mallin muuttujilla ylipäänsä selittämään selitettävän muuttujan vaihtelua. (Jokivuori & Hietala 2014, luku 3.) Residuaalien sirontakuvio osoitti homoskedastisuutta, mutta histogrammin mukaan ne eivät noudattaneet täydellisesti normaalijakaumaa, mikä vaikuttaa hieman lineaarisuusoletuksen toteutumiseen.

TAULUKKO 2. Hierarkkinen regressioanalyysi: työn imun selittyminen työssä oppimisella, kiireellä, liiallisella työmäärällä ja sosiaalisella tuella

Muuttujat	$\beta$ (1. malli)	$\beta$ (2. malli)	$\beta$ (3. malli)	$\beta$ (4.malli)
<b>Askel 1: Taustamuuttujat</b>				
1. Ikä (vuosina)	.01	.04*	.04**	.04*
2. Sukupuoli <sup>1</sup>	.07	.08*	.09**	.10**
3. Työnantajatyyp <sup>2</sup>	-.03	-.01	-.03	-.03
<b>Askel 2:</b>				
4. Työssä oppiminen		.20***	.14***	.14***
<b>Askel 3: Moderaattorit</b>				
5. Kiire			.02	.02
6. Liiallinen työmäärä			-.05**	-.05**
7. Sosiaalinen tuki			.12***	.12***
<b>Askel 4: Interaktiotermit</b>				
8. Työssä oppiminen x Kiire				.01
9. Työssä oppiminen x Liiallinen työmäärä				-.06***
10. Työssä oppiminen x Sosiaalinen tuki				-.04**
R <sup>2</sup>	.005	.096	.130	.141
$\Delta R^2$	.005	.092	.034	.011

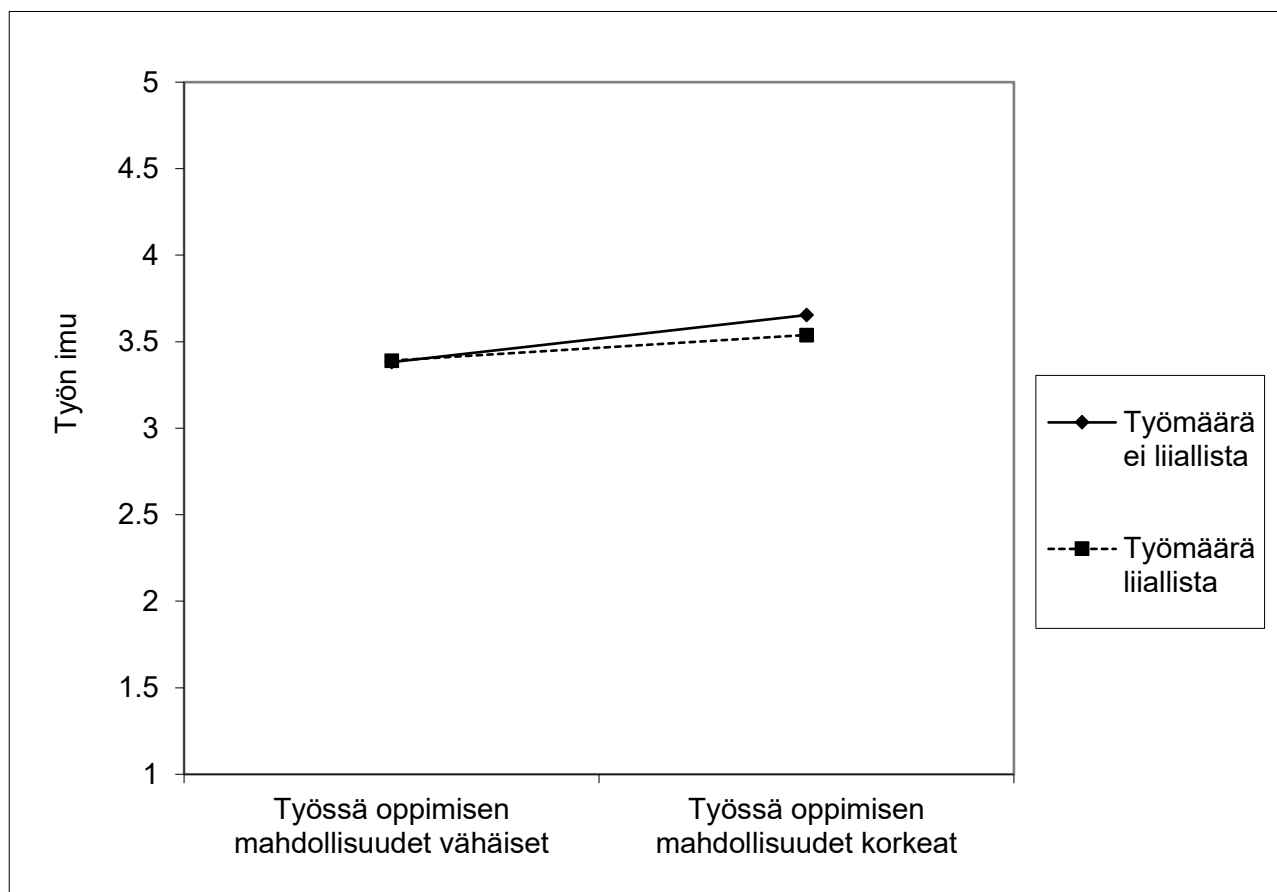
Huom.  $\beta$  = standardoimaton regressiokerroin, R<sup>2</sup> = selitysaste,  $\Delta R^2$  = selitysasteen muutos

<sup>1</sup> 0 = mies, 1 = nainen; <sup>2</sup> 0 = julkinen, 1 = yksityinen

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < 0.001

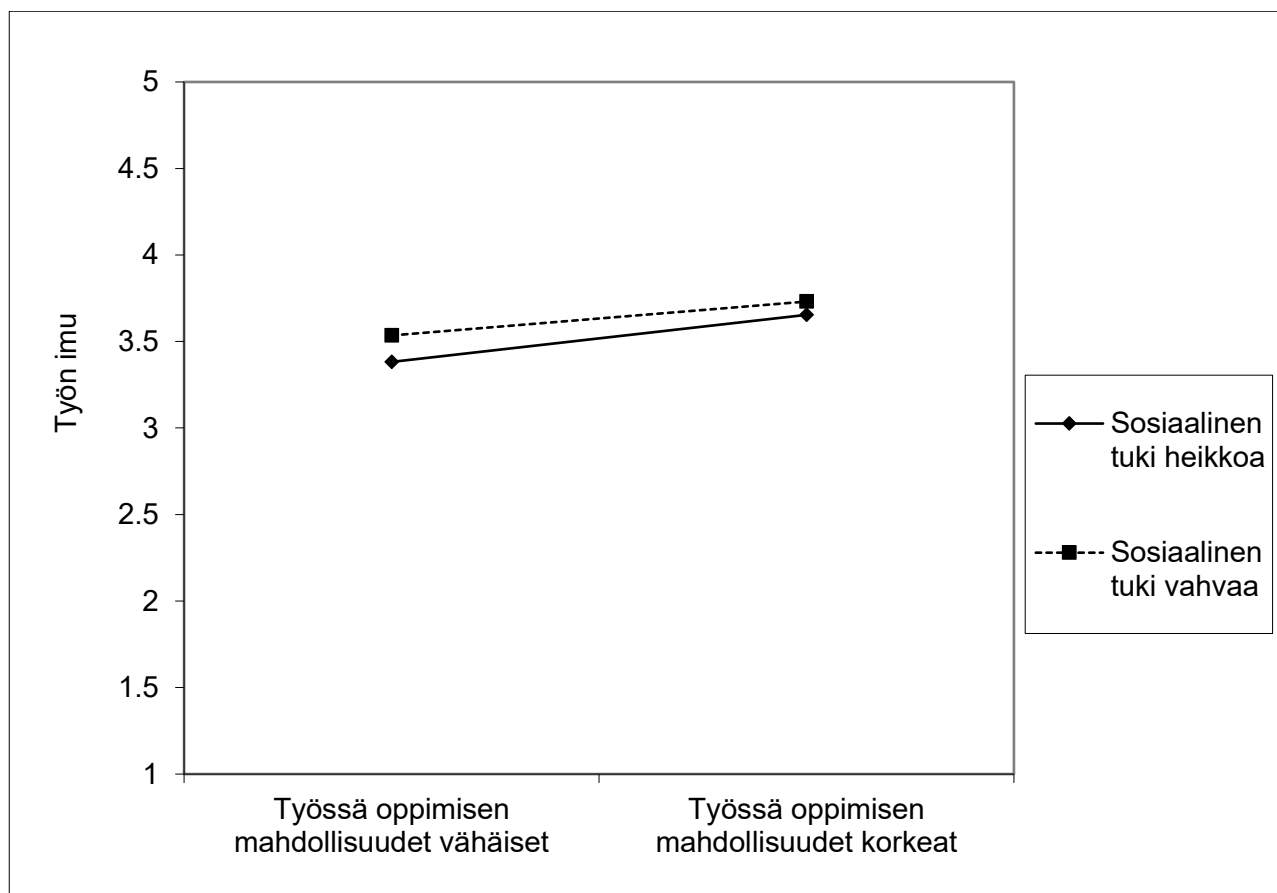
Koska liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki toimivat muuntavana tekijänä työssä oppimisen ja työn imun välillä, tarkastelin näiden yhteyksiä tarkemmin Simple slope -kuvion avulla. Kuviossa 3 on esitetty liiallisen työmäärän muuntavan vaikutuksen tulkinta työssä oppimisen ja työn imun välillä. Kuviosta näkyy regressiosuorat liialliselle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) ja vähäiselle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) työmäärälle tilanteissa, joissa työssä oppimisen paikkoja nähdään vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolelle) tai paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolelle). Keskimäärin työn imu vaikuttaisi olevan hieman heikompaa sellaisilla palkansaajilla, jotka kokevat työmäärän olevan liiallista. Kun työssä oppimisen mahdollisuuksia on paljon, työn imu on vahvempaa niillä, jotka eivät kokeneet työmääräänsä liialliseksi. Kun työssä oppimisen mahdollisuuksia on vähän, työmäärällä ei ole vaikutusta työn imun kokemuksiin. Simple slope -tarkastelun mukaan työssä oppiminen on vahvemmin yhteydessä työn imuun niillä, jotka eivät kokeneet työmääräänsä liialliseksi kuin niillä, joiden mielestä työmäärä oli liiallista.

KUVIO 3. Liiallinen työmäärä työssä oppimisen ja työn imun välistä yhteyttä muuntavana tekijänä



Kuviossa 4 on puolestaan esitetty sosiaalisen tuen muuntavan vaikutuksen tulkinta työssä oppimisen ja työn imun välillä. Kuvioista näkyy regressiosuorat vahvalle (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolella) ja vähäiselle (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolella) sosiaaliselle tuelle tilanteissa, joissa työssä oppimisen paikkoja nähdään vähän (yksi keskihajonta keskiarvon alapuolelle) tai paljon (yksi keskihajonta keskiarvon yläpuolelle). Keskimäärin työn imu vaikuttaisi olevan hieman korkeampaa niillä, jotka saavat enemmän sosiaalista tukea. Kun työssä oppimisen mahdollisuuksia on vähän, työn imu on vahvempaa niillä, jotka saavat enemmän sosiaalista tukea. Sen sijaan silloin, kun työssä oppimisen mahdollisuuksia koetaan runsaasti, sosiaalisella tuella ei ole juurikaan merkitystä työn imun kokemuksiin. Simple slope -tarkastelun mukaan työssä oppiminen on hieman vahvemmin yhteydessä työn imuun vähän sosiaalista tukea saavilla kuin paljon sosiaalista tukea saavilla.

KUVIO 4. Sosiaalinen tuki työssä oppimisen ja työn imun välistä yhteyttä muuntavana tekijänä.



## 7 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työssä oppimisen, työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työn imun välisiä yhteyksiä. Työn vaatimuksina tarkastelin kiirettä ja liiallista työmäärää ja työn voimavaroina sosiaalista tukea. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä hyödynsin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Mallin mukaisesti myös tässä tutkimuksessa odotuksena oli, että työn vaatimukset vaikuttavat työntekijän kokemaan hyvinvointiin negatiivisesti ja voimavarat positiivisesti. Tutkimuksessa selvitin, miten työssä oppiminen on yhteydessä työn imuun sekä miten kiire, liiallinen työmäärä ja sosiaalinen tuki muuntavat edellisten yhteyttä.

Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittivat, että liiallinen työmäärä heikensi työssä oppimisesta aiheutuvaa työn imua, kun taas sosiaalinen tuki vahvisti oppimisesta aiheutuvia työn imun kokemuksia. Kiireellä puolestaan ei ollut muuntavaa vaikutusta työssä oppimisen ja työn imun välisten yhteyteen. Tässä luvussa esittelen yksityiskohtaisemmin tutkimuksen päätuloksia aiempaan tutkimuskirjallisuuteen suhteuttaen ja pohdin tutkimuksen käytännön antia. Lopuksi tarkastelen kriittisesti tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia sekä ehdotan potentiaalisia jatkotutkimusaiheita.

### 7.1 Tutkimuksen päätulokset

Tämän tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli työssä oppimisen yhteyttä työn imuun. Hypoteesin H1 mukaan työssä oppimisella on positiivinen yhteys työn imuun. Tutkimuksen mukaan hypoteesi H1 sai vahvistusta, sillä työssä oppimisella löydettiin myönteinen yhteys työn imuun. Toisin sanoen, mitä enemmän työntekijä koki työssään mahdollisuuksia jatkuvalla oppimiselle, sitä enemmän tämä koki työn imua. Työssä oppimisen positiivinen yhteys mukailee aiempien tutkimusten tuloksia, sillä oppimisen on tutkittu lisäävän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä (Watson ym. 2018), parantavan työhön suhtautumista ja sitoutumista (Lehtonen ym. 2021) sekä vahvistavan motivaatiota (Huang & Lai 2020).



Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys käsitteli kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen yhteyttä työn imuun. Hypoteesin H2a mukaan kiire on negatiivisessa yhteydessä työn imuun. Hypoteesin H2b mukaan myös liiallinen työmäärä on negatiivisessa yhteydessä työn imuun. Sen sijaan hypoteesi H2c olettaa, että sosiaalinen tuki on positiivisessa yhteydessä työn imuun.

Tutkimusten tulosten mukaan kiire ei ollut yhteydessä työn imuun. Kiireen ja työn imun välisen yhteyden puuttuminen voi johtua siitä, että JD-R-mallin mukaan työn vaatimukset vaikuttavat pääasiassa työuupumukseen eikä niinkään työn imuun. Tässä tutkimuksessa asetin hypoteesin kuitenkin sen perusteella, että aiemmassa tutkimuksessa työn vaatimuksilla on kuitenkin havaittu merkitseviä, mutta heikkoja yhteyksiä työn imuun (mm. Mauno ym. 2007). Kiireen osalta näin ei kuitenkaan käynyt, joten hypoteesi H2a ei saanut tukea tässä tutkimuksessa.

Sen sijaan liiallisella työmäärällä oli haitallinen yhteys työn imuun. Näin ollen hypoteesi H2b sai tukea tässä tutkimuksessa. Tulos haastaa JD-R-mallia siltä osin, että sen mukaan pitkälti vain työn voimavarat vaikuttavat työn imun kokemukseen. Tämän tutkimus vahvistaa aiempia tutkimuksia, joissa on todettu, että myös työn vaatimuksilla saattaa olla työntekijän tarmoa ja omistautumista heikentäviä vaikutuksia. (mm. Mauno ym. 2007).

Sosiaalinen tuki puolestaan oli positiivisessa yhteydessä työn imuun. Näin ollen myös hypoteesi H2c sai tukea tässä tutkimuksessa. Sosiaalisen tuen työn imua vahvistava yhteys on työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatioprosessin mukainen: JD-R-mallin mukaan työn voimavarat vahvistavat työn imua, mikä voi edelleen johtaa parempaan työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen (Bakker & Demerouti 2007). Sosiaalisen tuen on myös aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun. Työn imua vahvistavia tekijöitä ovat niin esimiehen tuki, arvostus ja työstä saama palaute (Demerouti ym. 2001.) Myös tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki käsitti esimieheltä saadun tuen, eikä esimerkiksi kollegiaalista tukea otettu huomioon.

Tutkimuksen kolmas ja viimeinen tutkimuskysymys käsitteli kiireen, liiallisen työmäärän ja sosiaalisen tuen moderoivaa vaikutusta työssä oppimisen ja työn imun yhteyteen. Hypoteesin H3a mukaan kiire muuntaa työssä oppimisen ja työn imun välistä yhteyttä siten, että myönteinen yhteys on heikompi, kun kiirettä koetaan paljon. Hypoteesi H3b väittää, että työmäärä muuntaa uuden oppimisen yhteyttä työn imuun siten, että myönteinen yhteys on heikompi, kun työmäärä on liiallista. Hypoteesi H3c taas olettaa, että sosiaalinen tuki

muuntaa uuden oppimisen yhteyttä työn imuun siten, että myönteinen yhteys on vahvempi, kun sosiaalista tukea koetaan paljon.

Tutkimuksessa kiireellä ei havaittu moderoivaa vaikutusta, joten hypoteesi H3a ei saanut tukea. Edelleen kiireen moderoivan vaikutuksen puuttuminen voi johtua siitä, että JD-R-mallin mukaan työn vaatimukset vaikuttavat pääasiassa työuupumukseen eikä niinkään työn imuun.

Sen sijaan liiallinen työmäärä toimi muuntavana tekijänä työssä oppimisen ja työn imun välillä, jolloin hypoteesi H3b sai tukea. Näin ollen erityisesti tilanteissa, joissa työssä oppimisen mahdollisuuksia koettiin paljon, liiallinen työmäärä heikensi työn imun kokemuksia. Kun työssä oppimisen mahdollisuuksia oli vähän, työmäärällä ei ollut vaikutusta työn imun kokemuksiin. Liiallinen työmäärä ja sen aiheuttama kiire voi aiheuttaa sen, että syväoppimista ei tapahdu ja oppiminen jää pinnalliseksi. Näin ovat havainneet esimerkiksi Lemmetty ja Collin (2020, 486), joiden mukaan organisaation panostukset koulutukseen ja oppimiseen voivat olla hyödyttömiä, mikäli oppimiselle ei järjestetä tarpeeksi aikaa tai opitut asiat eivät ole nopeasti sovellettavissa työntekijän omaan työhön. Erityisesti pitkään jatkuneen kiireen on tutkittu kumoavan kehittymismahdollisuuksien tarjoamat myönteiset vaikutukset (Immonen & Sutela 2020). Voisikin päätellä, että suuri työmäärä voi aiheuttaa sen, että oppimisen hyödyt jäävät pinnallisiksi, jolloin myös työn imu heikentyy.

Sosiaalinen tuki moderoi työssä oppimisen ja työn imun välistä yhteyttä, jolloin myös hypoteesi H3c sai tukea. Näin ollen erityisesti tilanteissa, joissa työssä oppimisen mahdollisuuksia koettiin vähän, sosiaalisella tuella oli työn imua kohentava vaikutus. Sen sijaan silloin, kun työssä oppimisen mahdollisuuksia koettiin runsaasti, sosiaalisella tuella ei ollut juurikaan merkitystä työn imun kokemuksiin. Sosiaalisen tuen moderoiva vaikutus myötäilee JD-R-mallin oletuksia.

Lisäksi taustatekijöistä iällä ja sukupuolella havaittiin olevan yhteys työn imuun. Työntekijän iän vaikutus näkyi siten, että vanhemmat työntekijät kokivat työn imua vahvemmin kuin nuoremmat työntekijät. Tulokset myötäilevät aiempaa tutkimusta, jossa iällä sekä iän ja pitkän uran tuomalla tunteiden säätelyn taidoilla ja vahvalla työidentiteetillä on työn imua vahvistava vaikutus (Kim & Kang 2017). Sukupuoli puolestaan vaikutti siten, että naiset kokivat työn imua useammin kuin miehet. Sukupuolen tarkastelu toi uutta näkökulmaa työn imun tutkimuksen kentälle, sillä aiempi tutkimus aiheesta on ollut ristiriitaista (Banihani ym.

2013; Hartman & Barber 2019). Työnantajatyypillä ei havaittu olevan vaikutusta työn imun kokemuksiin.

## 7.2 Tutkimuksen teoreettinen ja käytännön anti

Tutkimuksessa testattiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (JD-R-malli), ja näin ollen se täydentää tutkimuskenttää, jolla mallia on hyödynnetty. Tulokset tukivat JD-R-mallia siltä osin, että mallin mukaisesti työn voimavaroilla oli vahvempi yhteys työn imuun kuin työn vaatimuksilla. Tutkimuksessa havaittiinkin, että sosiaalinen tuki oli myönteisesti yhteydessä työn imuun ja sillä oli myös moderoituva vaikutus työssä oppimisen ja työn imun välillä. Kuitenkin mallia haastaen työn vaatimuksista liiallisella työmäärällä oli sekä suora negatiivinen yhteys työn imuun että moderoituva vaikutus työssä oppimisen ja työn imun välillä. Tulokset eivät täysin sopineet mallin perusoletuksiin, sillä sen mukaan työn vaatimuksilla ei juurikaan ole vaikutusta työn imun kokemuksiin, vaan pääosin pelkästään työuupumukseen. JD-R-mallin mukaisesti työn vaatimuksista kiireellä ei havaittu myöskään tässä tutkimuksessa merkitsevää yhteyttä työn imuun.

Tutkimuksella vahvistettiin myös aiempien tutkimusten tuloksia, sillä työssä oppimisella löydettiin olevan yhteys työn imuun. Tutkimuksella myös tuotettiin uutta tietoa työssä oppimisen yhteydestä työn imuun ja niistä organisaatiotason tekijöistä, jotka vaikuttavat edellisten väliseen yhteyteen. Tuloksista havaittiin, että työn voimavarat lisäävät työssä oppimisesta aiheutuvaa työn imua, kun taas työn vaatimuksilla voi olla työn imua heikentävä vaikutus.

Tutkimuksen perusteella voidaan arvioida, että työelämän vaatimukset tulee pitää kohtuullisina, jotta työn imun kokemukset mahdollistuvat. Tutkimus osoitti, että liian suuri työmäärä vähentää työn imua etenkin sellaisilla työntekijöillä, joilla on runsaasti mahdollisuuksia oppia uutta työssään. Suuri työmäärä voi heijastua työntekoon esimerkiksi siten, ettei sen vuoksi pystytä varaamaan tarpeeksi aikaa uuden oppimiselle ja työntekijä joutuu priorisoimaan niin sanotut perustehtävät itsensä kehittämisen edelle. Tällöin myöskään syväoppimiselle ja oppimisen käytäntöön viemiselle ei välttämättä jää aikaa, jolloin oppimisen hyödyt jäävät heikoiksi. Näin ollen organisaatioissa tulee kiinnittää huomiota siihen, ettei työntekijöitä ylituoteta. Tämän ohella organisaatioissa olisi tärkeää

luoda selkeät raamit työssä oppimiselle, jotka tarjoavat kaikille yhtäläiset mahdollisuudet taitojensa kehittämiseen, ja jotta oppimisesta voi saada mahdollisimman paljon irti.

Lisäksi tutkimuksesta selvisi, että työn voimavaroilla voidaan tukea työn imua. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että organisaatioiden kannattaa panostaa sosiaalisen tuen vahvistamiseen työpaikoilla. Tutkimus osoitti, että sosiaalinen tuki vahvisti työn imua etenkin sellaisilla työntekijöillä, jotka kokivat työssä oppimisen mahdollisuutensa vähäisiksi. Työpaikoilla, joissa oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen ei panosteta vielä kovin paljoa, tulee sekä kannustaa uuden oppimiseen että luoda lisää mahdollisuuksia työssä oppimiseen. Kun organisaatio mahdollistaa työntekijöilleen kehittää osaamistaan ja tietämystään, työntekijöiden hyvinvointi, motivaatio sekä työhön suhtautuminen ja sitoutuminen paranee. Hyvinvoivasta ja sitoutuneesta työntekijästä hyötyy niin yksilö kuin myös organisaatio, sillä työssään viihtyvä henkilö tuskin irtisanoutuu helposti. Koska työn imu on myös havaittu olevan kollektiivinen ilmiö, voi yksilöiden vahva työn imu heijastua myös tiimitasolle, ja näin ollen luoda entistä vahvempaa työyhteisöä.

Merkitykselliseksi tekijäksi työssä oppimisen ja työn imun välisen yhteyden edistämässä nousee esimiestyö ja johtaminen. Johtamista tulee mukauttaa työntekijöiden tarpeiden mukaan, jotta työssä oppimiselle asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Näin ollen johtamisen tulee olla palvelevaa ja vuorovaikutteista. Jotta työssä oppimisella voidaan lisätä työn imua, täytyy oikeanlaisen johtamisen avulla varmistaa, että työntekijöillä on vahva sosiaalinen tuki työyhteisössä niin esimiehen suunnalta kuin työkavereiden kesken. Esimies voikin tarjota tukea paitsi omalta osaltaan, mutta myös edistää toiminnallaan yhteisöllisyyttä sekä luoda kannustavaa ja avointa ilmapiiriä oppimiselle. Vaikka tässä tutkimuksessa keskityttiin pääasiassa esimieheltä saamaan sosiaaliseen tukeen, voi myös kollegiaalisella tuella, yhteistyöllä ja yhteisöllisyydellä olla suuri merkitys yksilön työn imuun ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Sosiaalisen tuen lisäksi todellinen syväoppiminen edellyttää oppimiselle rauhoitettua aikaa. Esimiesten on tärkeää tarjota niin väyliä oppimiseen kuin tukea työntekijöiden työkuormaan ja ajanhallintaan, jotta oppimisesta ei tulisi kuormittavaa vaan se lisäisi työn imua. Esimerkiksi työtehtävien uudelleen järjestäminen ja työmäärän vähentäminen sekä työntekijöiden itsenäisyyden ja työaikojen jouston lisääminen voivat olla toimivia tapoja myötävaikuttaa työssä oppimiseen ja työn imuun. Onnistunut johtaminen voi toimia tärkeänä keinona oppimisen haittavaikutusten hillitsemisessä ja parhaimmillaan sen avulla voidaan

lisätä työn imun kokemuksia. Edellä mainitut panostukset ovat tärkeitä, sillä työssä oppimisen hyödyt kantautuvat niin yksilön kuin organisaation tasolle.

### 7.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimustarpeet

Tutkimuksen tuloksia arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Ensinnäkin tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä voidaan arvioida sisäisen ja ulkoisen validiteetin avulla. Sisäinen validiteetti viittaa muuttujien tai tutkimusmenetelmän kykyyn mitata nimenomaan sitä, mitä niillä on tarkoituskin mitata. Ulkoinen validiteetti taas kertoo siitä, onko käytetyllä menetelmällä saatujen tulosten avulla mahdollista tehdä yleistettävissä olevia päätelmiä. Mikäli aineiston sisäinen luotettavuus jää heikoksi, ulkoisellakaan luotettavuudella ei tällöin ole enää kovinkaan paljon merkitystä. (Hakala 2018, Onko tutkimusongelmillasi täsmällinen muoto?.) Tutkimuksen reliabiliteetilla puolestaan kuvataan tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetti kertoo tutkimusmenetelmien ja -mittareiden kyvystä saavuttaa tarkoitettuja eli ei-sattumanvaraisia ja toistettavissa olevia tuloksia. Käytännössä siis tutkimuksen tulosten tulee olla samansuuntaiset toistettaessa. (Anttila 1996, luku 10.1.2.)

Tutkimuksen tuloksia arvioidessa tulee huomioida niin tutkimuksen vahvuudet kuin heikkoudet. Ensinnäkin tämän tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää otoksen kokoa ja edustavuutta. Tutkimusaineisto oli suuri, sillä se tavoitti 1555 vastaajaa. Aineistossa mukana tulleen painomuuttujan avulla aineisto myös edusti hyvin suomalaisia palkansaajia, sillä vinoumaa saatiin korjattua sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, suuralueen, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan. Lisäksi kyselyn vastausprosentti oli erittäin hyvä (78,4 %), mikä lisää tutkimuksen tulosten luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäsivät myös tutkimuksessa käytetty tunnettu mittari ja summamuuttujien hyvät reliabiliteetit. Tutkimuksessa mitattiin työn imua Utrecht Work Engagement Scale -mittarilla. Muuttujien reliabiliteetteja kuvaavat cronbachin alfat vaihtelivat .72-.77 välillä, mikä ylittää yleisesti hyvänä pidetyn tason.

Kaiken kaikkiaan regressiomallin edellytykset täyttyivät hyvin. Muuttujat olivat riittävän normaalijakautuneita ja ne olivat lineaarisessa yhteydessä toisiinsa. Vif-arvoja ja Tolerancea tarkastelemalla todettiin, että muuttujien välillä ei havaittu multikollineaarisuutta. Lisäksi F-testin mukaan malli oli tilastollisesti pätevä selittämään työn imua. Havaintojen residuaalit olivat sirontakuvion perusteella homoskedastisia, mutta histogrammin mukaan residuaalit

eivät noudattaneet täydellisesti normaalijakaumaa, mikä vaikutti hieman lineaarisuusoletuksen toteutumiseen.

Lineaarisen regressioanalyysin toteuttamiseen liittyi myös puutteita. Kuten aiemmin toin esille, taustamuuttujia lukuun ottamatta kaikki käytetyt muuttujat olivat virallisesti järjestysasteikollisia (työssä oppiminen, kiire, liiallinen työmäärä, sosiaalinen tuki, työn imu), vaikka regressioanalyysi edellyttää vähintään välimatka-asteikollisten muuttujien käyttöä. Sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa keskiössä ovat kuitenkin varsinaisten ilmiöiden tutkiminen, minkä vuoksi järjestysasteikollisia (mm. Likert-asteikollisia) muuttujia voidaan tapauskohtaisesti pitää pseudovälimatka-asteikollisina muuttujina (Komulainen & Karma 2002, 18–19), ja näin ollen soveltuvina lineaariseen regressioanalyysiin. Muuttujien mitta-asteikoista huolimatta regressioanalyysin tulokset olivat yhtenäiset korrelaatiotestiin verrattuna.

On hyvä huomioida, että tutkimuksessa käytetty poikkileikkausasetelma rajoittaa tulosten tulkintaa syy-seuraussuhteiden osalta. Työssä oppiminen ja työn imu ovat moniulotteisia ilmiöitä eikä tämä kvantitatiivinen tutkimus yksinään riitä kuvaamaan tulosten taustoja tai ilmiöiden syy-seuraussuhteita. On siis mahdollista, että työn imun kokemukset selittävät työssä oppimista, vaikka yhteys on tässä tutkimuksessa tulkittu toisin päin. Tutkittujen muuttujien kausaalista suuntaa pyrittiin kuitenkin perustelemaan tutkimuskirjallisuuden ja JD-R-mallin avulla. Mikäli työssä oppimiseen liittyvät kysymykset pidetään vuosittain kerätyssä Työolobarometrissä mukana, aineistosarja mahdollistaa jatkossa pitkittäistutkimuksen tekemisen, jonka avulla pystytään selvittämään paremmin yhteyksien todellisia suuntia. Tulosten vahvistamista ja paremman luotettavuuden saavuttamista varten olisi pitkittäistutkimuksen ohella hyvä tehdä tutkimusta myös laadullisin tutkimusmenetelmin.

Tutkimus onnistuu vastaamaan kysymykseen siitä, millaiset tekijät voivat heikentää ja millaiset tekijät voivat tukea työssä oppimisen myönteistä yhteyttä työn imuun. Tuloksia tosin voidaan pitää suuntaa antavina, sillä vaikka tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä, yhteydet eivät olleet erityisen suuria. Myös selitysasteet jäivät tässä tutkimuksessa melko mataliksi, joten on selvää, että on olemassa muitakin työn imua selittäviä tekijöitä. Toisaalta sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa vaatimattomiakin korrelaatioita voidaan pitää vahvoina, sillä sosiaalisessa todellisuudessa ilmiöllä on useita syitä, eikä toiminnan selittyminen yhdellä tekijällä ei ole täysin mielekästä (Jokivuori & Hietala 2014, luku 2). Jatkotutkimusta tarvitaan selvittämään, mitkä tekijät parhaiten selittävät työssä oppimisen ja työn imun välisen yhteyden vaihtelua.

Tässä tutkimuksessa työssä oppimista kuvattiin sillä, kokeeko vastaaja työpaikkansa tarjoavan mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen. Työssä oppimista voidaan tutkia eri näkökulmista, minkä vuoksi esitän, että jatkossa työssä oppimista voitaisiin selvittää esimerkiksi siitä näkökulmasta, onko vastaaja todellisuudessa oppinut uutta, opiskellut itsenäisesti tai osallistunut koulutukseen. Tässä tutkimuksessa keskityttiin pelkästään työn imuun vaikuttaviin organisaatiotason tekijöihin. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia yksilötason tekijöitä, kuten persoonallisuutta tai minäpystyvyyttä, jotta saataisiin täydentävää tietoa niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat oppimisen ja työn imun väliseen yhteyteen. Myös sosiaalisen tuen laajentaminen kollegiaaliseen tukeen voisi olla hyvä tutkimuksellinen näkökulma. Jatkoa varten voisi olla hyödyllistä tutkia myös työn imussa esiintyneiden sukupuolten välisiä eroja ja pohtia tarkemmin sitä, mikä aiheuttaa ristiriitaisuuksia kyseisissä tutkimustuloksissa.

## 8 Kirjallisuusluettelo

Anttila, Pirkko (1996). Tutkimisen taito ja tiedonhankinta: Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>. Viitattu 13.4.2023.

Arola, Milma (2020). Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 – kyselyn tulokset. Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/elinikainen-oppiminen-suomessa-kysely/>. Viitattu 1.2.2023.

Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22(3), 309–332. DOI: 10.1108/02683940710733115.

Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations* 58(5), 661–689. DOI: 10.1177/0018726705055967.

Bakker, Arnold & Emmerik, Hetty & Euwema, Martin (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations* 33(4), 464–489. DOI: 10.1177/0730888406291310.

Bakker, Arnold & Hakanen, Jari & Demerouti, Evangelia & Xanthopoulou, Despoina (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology* 99(2), 274–284. DOI: 10.1037/0022-0663.99.2.274274.

Banihani, Muntaha & Lewis, Patricia & Syed, Jawad (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management* 28(7), 400–423. DOI: 10.1108/GM-01-2013-0005.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86(3), 499-512.

Frazier, Patricia & Tix, Andrew & Barron, Kenneth (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology* 51(1), 115–134.



Haapakorpi, Arja (2020). Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? Työelämän tutkimus 18(1), 63–67. DOI: 10.37455/tt.90573.

Haavisto, Ilkka (2010). Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Taloustieto.

Hager, Paul (1998). Understanding workplace learning: General perspectives. Teoksessa David Boud (Toim.) Current issues and new agendas in workplace learning, 31–46. Springfield, VA: NCVET.

Hakala, Juha (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle, 14–26. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Hakanen, Jari (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2009a). Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari (2009b). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari & Schaufeli, Wilmar & Ahola, Kirsi (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement* 22(3), 224-241. DOI: 10.1080/02678370802379432.

Hakanen, Jari (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hartman, Rosanne & Barber, Emily (2020). Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management* 35(1), 92–118. DOI: 10.1108/GM-04-2019-0062.

Huang, Xianhan & Lai, Chun (2020). Connecting formal and informal workplace learning with teacher proactivity: a proactive motivation perspective. *Journal of Workplace Learning* 32(6), 437-456. DOI:10.1108/JWL-01-2020-0005.

Immonen, Jere & Sutela, Hanna (2020). Työolot ovat osiensa summa – liiallinen kiire syö kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyoolot-ovat-osiensa-summa-liiallinen-kiire-syo-kehittymis-ja-vaikutusmahdollisuuksien-painoarvoa/>. Viitattu 16.4.2023.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2014). Määrällisiä tarinoita: monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Jyväskylä: Docendo.

Jonassen, David & Grabowski, Barbara (1993). Handbook of Individual Differences, Learning, and Instruction. Hillsdale (N.J): Lawrence Erlbaum.

Kaakinen, Markus & Ellonen, Noora (N.d.). Regressioanalyysin oletukset. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 14.3.2023.

Kahn, Robert, & Byosiere, Philippe (1992). Stress in organizations. Teoksessa Marvin Dunnette & Leatta Hough (toim.) Handbook of industrial and organizational psychology, 571–650. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Kahn, William (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal 33(4), 692–724.

Keyriläinen, Marianne (2019). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:53. URN:ISBN:978-952-327-541-6.

Keyriläinen, Marianne (2020). Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. URN: ISBN:978-952-327-804-2.

Kielitoimiston sanakirja (2022) Oppia. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/oppia>. Viitattu 30.1.2023.

Kim, Najung & Kang, Seung-Wan (2017). Older and More Engaged: The Mediating Role of Age-Linked Resources on Work Engagement. Human Resource Management, 56(5), 731–746. DOI: 10.1002/hrm.21802.

Kinnari, Heikki (2020) Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Väitöskirja, Turun yliopisto.

Knowles, Malcolm & Holton, Elwood & Swanson, Richard (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Burlington: Taylor & Francis Group.

Komulainen, Erkki & Karma, Kai (2002). *Tilastollisen kuvauksen perusteet käyttäytymistieteissä*. Otava: Helsinki.

Lehtonen, Eija & Nokelainen, Petri & Rintala, Heta & Puhakka, Ilmari (2021). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *Journal of Workplace Learning* 34(1), 88-109. DOI:10.1108/JWL-12-2020-0184.

Lemmetty, Soila & Jaakkola, Maria & Collin, Kaija (2022). *Jatkuva työssä oppiminen – Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia*. Edistys-analyysi 1/2022. Espoo: Teollisuuden palkansaajat TP ry.

Lemmetty, Soila & Collin, Kaija (2020). Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? Outlining sustainability of workplace learning situations. *International Journal of Lifelong Education* 39(5-6), 478 – 494. DOI:10.1080/02601370.2020.1804004.

Lemmetty, Soila (2020). Itseohjautuvan työssä oppimisen ihanuus ja ongelmallisuus: Kohti sosiokulttuurista näkökulmaa. *Aikuiskasvatus* 40(4), 328–332. DOI: 10.33336/aik.100538.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2022). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. URN:ISBN:978-952-327-692-5.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

Marsick, Victoria & Watkins, Karen (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. New York: Routledge and Kegan Paul.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla & Ruokolainen, Mervi (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171. DOI: 10.1016/j.jvb.2006.09.002.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017). *Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat*. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno ja Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005). Positiivisen psykologian näkökulmia työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 56–74. Jyväskylä PS kustannus.

Nummenmaa, Lauri & Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2019). Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2022). Jatkuvan oppimisen uudistus. <https://okm.fi/hanke?tunnus=OKM033:00/2019>. Viitattu 17.10.2022.

Pallant, Julie (2010). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS. Maidenhead: Open University Press.

Park, Sunyoung & Lee, Jae Young (2018). Workplace learning measures for human resource development: review and summary. *Industrial and Commercial Training* 50(7/8), 420-431. DOI: 10.1108/ICT-08-2018-0068.

Resnick, Lauren (1987). Learning in school and out. *Educational Researcher* 16(9), 13–20.

Rubenson, Kjell (1991). Aikuiskoulutuksen kehittäminen. *Aikuiskasvatus*, 11(2), 66-135.

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25(3), 293–315. DOI: 10.1002/job.248.

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold (2004b). UWES. Utrecht Work Engagement Scale.

Schaufeli, Wilmar & Desart, Steffie & De Witte, Hans (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) - Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9495). DOI: 10.3390/ijerph17249495.

Schaufeli, Wilmar & Taris, Toon & van Rhenen, Willem (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology* 57(2), 173–203. DOI:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x.

Seligman, Martin & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist* 55(1), 5–14.

Siirilä, Jani & Mäki, Kimmo & Kinnari, Heikki (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella - yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 23(2), 65–82.

Spector, Paul & Jex, Steve (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology* 3(4), 356–367.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019). *Digiajan työelämää – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus.

Tannenbaum, Scott (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management* 36, 437–452. DOI:10.1002/(SICI)1099-050X(199724)36:4<437::AID-

Tilastokeskus (2022) Kansainvälinen yhteistyö.

<https://www.tilastokeskus.fi/org/kvyhteistyo/index.html>. Viitattu 17.1.2023.

Tuomisto, Jukka (1991) Elinikäisen kasvatuksen kehittäminen – lähtökohtia ja ongelmia. *Aikuiskasvatus* 11(3), 142-148.

Tynjälä, Päivi (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3(2), 130-154. DOI:10.1016/j.edurev.2007.12.001.

Tynjälä, Päivi (2013). Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review. *Vocations and Learning* 6(1), 11–36. DOI: 10.1007/s12186-012-9091-z.

Työolobarometri 2019 [koodikirja] (2021). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [tuottaja ja jakaja].

Valli, Raine (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*, 92–116. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Valtioneuvosto (2020). Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38. URN: ISBN:978-952-383-610-5.

Väänänen, Ari & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Panganniemi, Nina & Toppinen-Tanner, Salla (2020). Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Lauri Kokkinen (toim.) (2020) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä, 11–31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Watson, David & Tregaskis, Olga & Gedikli, Cigdem & Vaughn, Oluwafunmilayo & Semkina, Antonina (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27(2), 247-268. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1435529.

Yeo, Roland (2008). How does learning (not) take place in problem-based learning activities in workplace contexts. *Human Resource Development International* 11(3), 317–330. DOI:10.1080/13678860802102609.