

Elli Rikkola

**TYÖN KUORMITTAVUUS JA
VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET: MITEN NE
LIITTYVÄT JATKUVAAN TYÖSSÄ
OPPIMISEEN**

Vuoden 2020 Työolobarometrin aineistossa

TIIVISTELMÄ

Elli Rikkola: Työn kuormittavuus ja vaikutusmahdollisuudet: Miten ne liittyvät jatkuvaan työssä oppimiseen vuoden 2020 Työolobarometrin aineistossa

Pro-gradu

Tampereen yliopisto

Elinikäinen oppiminen ja kasvatus

Marraskuu 2023

Tutkimuksessa tarkasteltiin vuoden 2020 Työolobarometrin tuloksia pyrkien selvittämään työn vaikutusmahdollisuuksien, työn kuormittavuustekijöiden sekä työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden osallistumisen välisiä yhteyksiä jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin työpaikoilla. Aineistona käytettiin Työolobarometrin vuoden 2020 aineistoa, joka analysoitiin logistisen regressioanalyysin avulla SPSS-ohjelmaa käyttäen.

Tulosten perusteella osallistuminen jatkuvaan oppimiseen osoittautui monimutkaiseksi ilmiöksi, ja sen taustalla vaikutti useita tekijöitä. Fyysinen ja henkinen kuormitus vaikuttivat eri tavoin oppimisen osallistumiseen. Liiallinen fyysinen kuormittavuus näytti vähentävän osallistumista jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin kuten myös vähäinen henkinen kuormittavuus, kun taas hyvät vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkaan ja -sijaintiin näyttivät positiivisesti vaikuttavan osallistumiseen. Kiire ja tiukat aikataulut toimivat myös motivaattorina työntekijöille osallistua jatkuvaan oppimiseen, mahdollisesti tarpeesta pysyä ajan tasalla nopeasti muuttuvassa työympäristössä.

Tutkimus sai osittaista tukea Karasekin aktiivisen oppimisen teoriasta, vaikka ilmeni myös eroja, mahdollisesti johtuen tutkimusmenetelmästä ja kontekstista. Tulosten perusteella fyysinen ja henkinen kuormittavuus vaikuttivat eri tavoin osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin kuten edellä kerrottu. Karasekin teoria ei jaa kuormittavuutta eri kategorioihin, mistä osa eroista voi johtua. Vaikutusmahdollisuudet, erityisesti hyvät vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkaan ja/tai sijaintiin, näyttivät lisäävän osallistumista jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin. Tämä on linjassa Karasekin aktiivisen oppimisen teorian kanssa.

Tämä tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa siitä, kuinka työpaikat voivat tukea työntekijöidensä jatkuvaa oppimista, mikä puolestaan parantaa ammatillista taitotasoa ja edistää organisaation menestystä muuttuvassa työelämässä. Tietoon perustuva päätöksenteko ja kerätyn datan monipuolinen hyödyntäminen ovat keskeisiä kehittämistoimille myös jatkuvan työssä oppimisen kannalta. Tutkimukseni tarjoaa näkökulmia siihen, miten voimme innovatiivisesti käsitellä kerättyä tietoa ja parantaa jatkuvan työssä oppimisen prosesseja. Vaikka ennustava mallini selittää osan tulosten vaihtelusta, korostan jatkotutkimuksen tarvetta syvemmän ymmärryksen saamiseksi näistä yhteyksistä.

Avainsanat: Jatkuva työssä oppiminen, työn kuormittavuustekijät, työn vaikutusmahdollisuudet, työolobarometri 2020, logistinen regressioanalyysi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Elli Rikkola: Finnish Working Life Barometer: How job demands, and autonomy is related to continuous workplace learning

Master's thesis

Tampere University

Lifelong Learning and Education

November 2023

In my study, the results of the 2020 Finnish Working Life Barometer were examined, aiming to investigate the connections between the job autonomy, the factors of work demands, and the participation of employees and lower-level executives in continuous workplace learning activities. The data utilized was from the 2020 Finnish Working Life Barometer, which was analyzed using logistic regression analysis with the SPSS program.

Based on the results, participation in continuous workplace learning proved to be a complex phenomenon influenced by numerous factors. Physical and mental demands had differing effects on participation. Excessive physical demands decreased participation in continuous workplace learning activities, as did low mental demands. Conversely, opportunities for influence on workplace and location positively impacted to participation. Also tight schedules acted as motivators for employees to engage in continuous learning, possibly driven by the need to stay abreast of rapidly changing work environments.

The study received partial support for Karasek's theory of active learning, although differences emerged, potentially due to variations in research methods and context. According to the results, physical and mental demands affected participation in continuous workplace learning activities differently, as previously discussed. Karasek's theory does not categorize demands into distinct groups, which may contribute to some of the differences observed. Opportunities, especially favorable opportunities related to workplace and/or location, appeared to increase participation in continuous workplace learning activities. This aligns with Karasek's theory of active learning.

This research provides valuable information on how workplaces can support the continuous workplace learning of their employees, which in turn improves professional skill levels and contributes to organizational success in a changing workplace. Evidence-based decision-making and the versatile utilization of collected data are central to development activities, also in terms of continuous workplace learning on the job. My research offers perspectives on how we can innovatively process collected information and improve the processes of continuous on-the-job learning. Although my predictive model explains some of the variation in results, I emphasize the need for further research to gain a deeper understanding of these connections.

Keywords: Continuous workplace learning, job demands factors, work autonomy factors, Work Environment Barometer 2020, logistic regression analysis.

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	JATKUVA OPPIMINEN TYÖELÄMÄSSÄ	9
2.1	Elinikäinen oppiminen vai jatkuva oppiminen	9
2.2	Työssä oppimisen kontekstit ja ulottuvuudet	12
2.3	Jatkuvan oppimisen tärkeys työelämässä ja työpaikkapedagogiikan tarve	14
2.4	Henkilöstön kehittäminen ja työssä oppiminen	15
2.5	Organisaatioiden muutosvoima: jatkuvasti päivittyvä osaaminen	16
2.6	Aikuinen oppijana.....	17
3	TYÖNHALLINTA	19
3.1	Työhyvinvoinnin monimuotoisuus ja keskeiset tekijät.....	19
3.2	Stressin ja työuupumuksen käsitteet	21
3.3	Työn vaatimukset ja voimavarat	24
3.4	Työn kuormittavuustekijät	26
3.5	Työn vaikutusmahdollisuudet.....	28
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	33
4.1	Tutkimuksen tavoite	33
4.2	Osallistujat ja aineisto	34
4.3	Mittarit	35
4.4	Tutkimusmenetelmät.....	42
5	TULOKSET	46
5.1	Opiskelu itsenäisesti ilman ohjausta	46
5.2	Osallistuminen koulutukseen, jonka ajalta saa palkkaa.....	49
5.3	Opiskelu verkkomateriaalien avulla	52
5.4	Opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana	56
6	POHDINTA	57
7	LUOTETTAVUUS	62
7.1	Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	62
7.2	Rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet.....	64
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	67
	LÄHTEET	70
	LIITTEET	85
	Liite 1: Korrelaatiotaulukko – Itsenäinen opiskelu ilman ohjausta	85
	Liite 2: Korrelaatiotaulukko – Palkallinen koulutus.....	86
	Liite 3: Korrelaatiotaulukko – Verkkomateriaalien avulla opiskelu	87

TAULUKOT

TAULUKKO 1. JATKUVAN TYÖSSÄ OPPIMISEN MITTARI, SEN MUUTTUJAT JA VASTAUSJAKAUMA	37
TAULUKKO 2. TYÖN VAIKUTUSMAHDOLLISUUTTA KUVAAVAT MUUTTUJAT, NIIDEN ERI LUOKAT JA VASTAUSTEN JAKAUTUMINEN ERI LUOKKIIN	39
TAULUKKO 3. TYÖN KUORMITTAVUUTTA MITTAAVAT MUUTTUJAT, NIIDEN ERI LUOKITTELUASTEIKOT SEKÄ VASTAUSTEN JAKAUTUMINEN ERI LUOKKIIN	42
TAULUKKO 4. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN TUOTTAMA MALLI TILASTOLLISESTI MERKITSEVISTÄ MUUTTUJISTA LIITTYEN OPISKELUUN ITSENÄISESTI ILMAN OHJAUSTA JA KESKEISIMMÄT TUNNUSLUVUT	47
TAULUKKO 5. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN AVULLA MUODOSTETTU LUOKITTELUTARKKUUSMALLI ITSENÄISEN OPISKELUN ILMAN OHJAUSTA KOSKEVASSA MUUTTUJASSA	48
TAULUKKO 6. RISTIINTAULUKOINTI ITSENÄISEN OPISKELUN ILMAN OHJAUSTA MUUTTUJAN TILASTOLLISESTI MERKITSEVISTÄ MUUTTUJISTA	49
TAULUKKO 7. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN TUOTTAMA MALLI TILASTOLLISESTI MERKITSEVISTÄ MUUTTUJISTA LIITTYEN PALKALLISEEN KOULUTTAUTUMISEEN JA KESKEISIMMÄT TUNNUSLUVUT	50
TAULUKKO 8. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN AVULLA MUODOSTETTU LUOKITTELUTARKKUUSMALLI PALKALLISEN KOULUTUKSEN MUUTTUJASSA	51
TAULUKKO 9. RISTIINTAULUKOINTI PALKALLISEN KOULUTUKSEN MUUTTUJAN TILASTOLLISESTI MERKITSEVISTÄ MUUTTUJISTA	51
TAULUKKO 10. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN TUOTTAMA MALLI TILASTOLLISESTI MERKITSEVISTÄ MUUTTUJISTA LIITTYEN VERKKOMATERIAALIEN AVULLA OPISKELUUN JA KESKEISIMMÄT TUNNUSLUVUT	52
TAULUKKO 11. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN AVULLA MUODOSTETTU LUOKITTELUTARKKUUSMALLI VERKKOMATERIAALIEN AVULLA OPISKELU MUUTTUJASSA. 54	
TAULUKKO 12. RISTIINTAULUKOINTI PALKALLISEN KOULUTUKSEN MUUTTUJAN TILASTOLLISESTI MERKITSEVISTÄ MUUTTUJISTA	55
TAULUKKO 13. LOGISTISEN REGRESSIOANALYYSIN AVULLA MUODOSTETTU LUOKITTELUTARKKUUSMALLI OPISKELU TYÖSSÄ KOKENEEMMAN TYÖNTEKIJÄN, MENTORIN TAI OPETTAJAN OHJAAMANA MUUTTUJASSA.....	56

KUVIOT

KUVIO 1. TYÖTERVEYSLAITOKSEN TYÖHYVINVOINTIA SELITTÄVÄ MALLI NIMELTÄÄN TYÖKYKYTALO (TYÖTERVEYSLAITOS, 2023).....	20
KUVIO 2. KUVAILEVAT TIEDOT JATKUVAN TYÖSSÄ OPPIMISEN TOIMINTOIHIN OSALLISTUNEISTA.....	35

1 JOHDANTO

Kuvitelkaamme työpaikka, jossa jatkuva oppiminen muodostaa yhtenäisen virtauksen voimaannuttaen työntekijöitä ja tukien samalla organisaation menestystä. Suomessa työelämän koulutus ja ammattitaidon kehittäminen ovat paitsi käytäntöjä myös elintärkeitä osatekijöitä, jotka muovaavat yksilöiden ammatillista kasvua, organisaatioiden kilpailukykyä ja koko yhteiskunnan edistystä. Työn ohessa tapahtuva koulutus voi ilmetä moninaisina muotoina, kuten ammatillisena täydennyskoulutuksena, kursseina, seminaareina tai työn ohessa suoritettavina tutkintoina. Tämä jatkuva oppiminen on olennainen osa suomalaista työelämää, korostaen ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen merkitystä, mikä puolestaan tukee työntekijöiden ammatillista kasvua, organisaatioiden kilpailukykyä ja yhteiskunnallista edistystä.

Suomessa on erilaisia lainsäädäntöjä, jotka liittyvät ammatilliseen kehittymiseen. Esimerkiksi (*Työsopimuslaki 26.12001/55*) määrittelee työnantajan velvollisuuden huolehtia työntekijöidensä ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Tämä tarkoittaa, että työnantajilla on velvollisuus tarjota työntekijöilleen erilaisia mahdollisuuksia jatkokoulutautumiseen ja oman osaamisen kehittämiseen. Myös (*Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738*) mainitsee työnantajan vastuun huolehtia työntekijöidensä osaamisesta ja taitojen ylläpidosta, jotta nämä voivat suorittaa työtehtävänsä turvallisesti. Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilla on kerrottu työnantajan vastuista liittyen työntekijän ammatillisen kehittymisen tukemisessa ja ylläpitämisessä (TEM, ei pvm.) Esimerkiksi ammatillisen osaamisen kehittämisen tueksi työnantajan on tarjottava koulutusta myös lomautetuille ja uuden työn tarjoamisen yhteydessä pidettävä huolta, että työntekijällä on tarvittava osaaminen tekemäänsä työhön. Työnantaja voi saada taloudellista tukea ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Tutkimukseni tavoitteena on tarkastella työn vaikutusmahdollisuuksien (eng. job autonomy) ja kuormittavuuden (eng. job demands) yhteyttä jatkuvaan

työssä oppimiseen. Työn vaikutusmahdollisuuksilla sekä kuormittavuudella, kuten työpaineilla ja stressillä, on nähty olevan vaikutusta sekä yksilöiden että organisaatioiden menestykseen ja hyvinvointiin työelämässä. Tämän vuoksi useat organisaatiot ja tutkijat ovat kiinnostuneita näiden tekijöiden välisestä yhteydestä ja niiden vaikutuksesta työssä oppimisen prosesseihin (Desjardins & Tuijnman, 2005; Karasek & Theorell, 1990; Rau, 2006; Schaufeli ym., 2009).

Työssä oppiminen on keskeinen osa yksilön ammatillista kehitystä (Coetzer, 2007) ja organisaatioiden kykyä sopeutua jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön (Tikkamäki, 2006). Jatkuva oppiminen mahdollistaa uusien taitojen ja tiedon hankinnan, mikä puolestaan parantaa työntekijöiden osaamista, suorituskkyä ja luovuutta. Kuitenkin korkea kuormittavuus ja työpaine voivat aiheuttaa stressiä ja uupumusta, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti yksilön haluun tai voimavaroihin kouluttautua (Ruyseveldt & Dijke, 2011). Liiallinen työkuorma voi heikentää työntekijöiden kykyä keskittyä uuden oppimiseen, luovuuteen ja ongelmanratkaisuun. Siksi on tärkeää ymmärtää, miten työn vaikutusmahdollisuudet ja kuormittavuus vaikuttavat työntekijän osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin ja mitkä tekijät vaikuttavat optimaalisen oppimisilmapiirin rakentumisessa.

Tutkimuksessa selvitän, löytyykö tilastollista yhteyttä työn kuormittavuustekijöiden ja työn vaikutusmahdollisuuksien sekä jatkuvan työssä oppimisen toimintojen osallistumisen väliltä. Tutkimustulokset voivat tarjota arvokasta tietoa organisaatioille ja työelämän kehittäjille, joiden tavoitteena on luoda optimaaliset työolosuhteet ja tukijärjestelmät, jotka edistävät jatkuvaa työssä oppimista. Ymmärtämällä näiden tekijöiden yhteyksiä voidaan kehittää käytännön toimenpiteitä ja interventioita, jotka edistävät työntekijöiden oppimista, hyvinvointia ja organisaation tuottavuutta.

Tämä tutkimus keskittyy minulle tärkeisiin kasvatustieteellisiin teemoihin. Erityinen kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten työpaikat voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, koska vahva hyvinvointi on aina voimavara työorganisaatiolle. Vaikka varhaiskasvatuksen ja peruskoulutuksen yhteydessä puhutaan paljon oppimisympäristön merkityksestä oppimisen edistämässä tai estämässä, mietin, miksi emme samalla tavalla tarkastele tätä näkökulmaa sellaisissa ympäristöissä, joissa aikuiset oppivat jatkuvasti.

Työni etenee selkeissä vaiheissa. Aluksi esittelen teoreettisessa viitekehyksessä jatkuvaa työssä oppimista ja aikuisen oppimisen erityispiirteitä, työn hallintaan liittyviä piirteitä, keskittyen erityisesti työn hallintaan, kuten työn kuormittavuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin. Tämän jälkeen siirryn tutkimuksen toteutukseen, jossa esittelen tutkimuskysymyksen, osallistujat, käytetyn aineiston, mittarit ja tutkimusmenetelmät. Seuraavassa vaiheessa esittelen tulokset, joiden perusteella teen pohdinnan ja teen johtopäätökset. Pohdinta ja johtopäätökset -luvussa kerron tulosten yhteenvedon ja arvioin tutkimusta eettisyyden, luotettavuuden sekä yleisen arvioinnin näkökulmasta. Tutkimuksen loppupuolella avaan vielä tutkimukseen liittyviä rajoituksia ja ehdotan jatkotutkimusaiheita. Arvioinnin ja pohdinta- luvun lopettaa vielä yleinen pohdinta tutkimuksen tuloksista. Lähdeluettelon jälkeen liitteissä on tutkimusmenetelmän luotettavuuden arviointiin liittyviä korrelaatiotaulukoita, jotka tukevat tutkimuksen metodologista selkeyttä ja antavat lisäulottuvuutta tulosten ymmärtämiseen.

2 JATKUVA OPPIMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Elinikäinen oppiminen vai jatkuva oppiminen

Aikuisena tapahtuva jatkuva kouluttautuminen ja työssä oppiminen liittyvät kiinteästi niin kansalliseen kuin eurooppalaiseenkin käsitteeseen elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen (Sitra, 2019). Opetus- ja kulttuuriministeriön opetus- ja koulutussanasto määrittelee elinikäisen oppimisen oppimiseksi, joka jatkuu läpi koko ihmisen elämän. Elinikäinen oppiminen tapahtuu myös niin sanotun oppivelvollisuuden ja tutkintoon tähtäävien koulutusten ulkopuolella, vaikka nämäkin liittyvät elinikäiseen oppimiseen. Elinikäistä oppimista tapahtuu erilaisissa koulutuksissa, mutta myös elämän ja arjen erilaisissa tilanteissa, kuten työelämässä. (OKM, 2022). Euroopassa ja Suomessa siirryttiin jo 1970-luvulta alkaen puhumaan elinikäisestä oppimisesta, joka käsittää yksilön osaamisen, oppimisen ja henkilökohtaisen kehittymisen kasvun. Elinikäisen oppimisen tarkoituksena oli vastata oppimisyhteiskunnan kilpailukyvyn haasteisiin ja tarjota mahdollisuuksia myös niille, jotka aiemmin eivät olleet päässeet koulutuksen pariin (Collin, 2007).

Vaikka elinikäinen oppiminen on nähty positiivisessa valossa, siihen voi liittyä myös haasteita (Collin, 2007). Se voidaan tulkita yksilön moraalisen velvollisuutena oppia, eikä niinkään yksilön haluna lisätä omaa osaamistaan vapaaehtoisesti. Elinikäisen oppimisen kytkökset työelämän tarpeisiin ja tehokkuuden lisäämiseen voivat herättää kysymyksiä yksilön näkökulmasta. Sitä ei aina nähdä toimintana, jossa oppiminen ja kehittyminen itsessään olisivat arvokkaita tavoitteita. Sen sijaan kouluttautumiselle ja oppimiselle saatetaan asettaa välineellisiä tavoitteita, joihin opiskelu ja osaamisen kehittäminen tähtäävät.

Elinikäisen oppimisen rinnalla on alettu käyttämään entistä enemmän termiä jatkuva oppiminen, joka on kuitenkin oma ilmiönsä. Niillä kahdella on

yhtymäkohtia, mutta myös eroja. Jatkuva oppiminen ei ole vielä vakiinnuttanut yhtä selkeää määritelmää, mutta sen voidaan katsoa eroavan kuitenkin elinikäisen oppimisen käsitteestä.

Jatkuvaa oppimista on käsitelty laajasti uudehkossa teoksessa *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*- teoksessa (Lemmetty & Collin, 2022a). Tässä teoksessa elinikäistä oppimista ja jatkuvaa oppimista on eroteltu muun muassa seuraavanlaisesti. Elinikäisen oppimisen käsite korostaa enemmän humanistista ja sivistyksellistä näkökulmaa, kun taas jatkuvan oppimisen keskustelu liittyy tiukemmin taitoihin ja osaamiseen. Elinikäisen oppimisen perusajatuksen mukaisesti on tärkeää huomata, että oppiminen tuottaa myös muuta kuin vain työelämässä tarvittavaa osaamista. Jatkuva oppiminen painottuu erityisesti koulutusjärjestelmien kehittämiseen, mutta se sisältää myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppivien yhteisöjen kehittämisen.

Jos tarkastelen jatkuvan oppimisen käsitettä tarkemmin, voidaan se eritellä sanoihin "oppiminen" ja "jatkuvuus". Oppiminen on prosessi, jolla saavutetaan jonkinlaista muutosta (Knowles ym., 2020). Yksilötasolla oppiminen on yksinkertaisesti muutosta yksilön ajattelussa tai toiminnassa (Billett, 2004). Oppimista voidaan tarkastella myös yhteisöjen tasolla, jolloin se liittyy laajemman joukon käytökseen, prosesseihin ja käytäntöihin (Tannenbaum, 1997). Oppimista voidaan liittää myös koulutukseen, joka on yhden tai useamman toimijan toteuttamaa toimintaa, jonka tarkoitus on muuttaa yksilön tai ryhmän tietoa, taitoa, osaamista tai asenteita (Knowles ym., 2020).

Jatkuvan oppimisen lähestymistapoja on useita, Lemmetty & Collin (2022b) ovat eritelleet kolme pääasiallista näkökulmaa: poliittinen, kasvatustieteellinen ja organisaatiokäytäntöjen lähestymistapa. Poliittinen lähestymistapa keskittyy erityisesti Opetus- ja kulttuuriministeriön jatkuvan oppimisen uudistukseen (Valtioneuvosto, 2020). Tässä tutkimuksessa painottuu aikuisen työuran aikainen oppiminen ja osaamisen kehittäminen, erityisesti työelämän tarpeisiin vastaaminen. Kasvatustieteellinen näkökulma tarkastelee jatkuvaa oppimista erilaisten oppimistilanteiden ja prosessien kautta ja näkee oppimisen jatkumona. Organisaatiokäytäntöjen näkökulma liittyy organisaatioiden käytäntöihin ja henkilöstön osaamisen jatkuvaan edistämiseen.

Laal ja Laal (2014) jakavat jatkuvan oppimisen kolmeen osaan: muodolliseen, epämuodolliseen sekä informaaliin oppimiseen. Muodollinen

oppiminen viittaa prosessiin, joka tapahtuu organisoidussa ja strukturoidussa ympäristössä, kuten yrityksen järjestämässä koulutuksessa tai koulutusorganisaation toteuttamassa koulutuksessa. Tällainen oppiminen on tyypillisesti suunnitelmallinen osa koulutusta, ja sen päätteeksi osaaminen voidaan virallisesti todentaa, esimerkiksi myöntämällä diplomi tai todistus. Epämuodollinen oppiminen viittaa oppimiseen, joka tapahtuu suunnitelluissa tehtävissä mutta ei ole nimenomaisesti rakennettu oppimisaktiviteetiksi (esimerkiksi osana työtehtäviä). Tämän tyyppinen oppiminen kartuttaa työelämään liittyvää osaamista, mutta ei johda suoraan todistuksiin tai diplomeihin. Informaali oppiminen viittaa oppimiseen, joka tapahtuu päivittäisten perhe-elämään, työhön tai vapaa-aikaan liittyvien aktiviteettien kautta. Tämän tyyppistä oppimista voidaan kuvata kokeilulliseksi tai vahingossa tapahtuvaksi oppimiseksi.

Jatkuvan oppimisen uudistuksessa keskeisenä visiona ja tavoitteena on, että jokainen yksilö voi kehittää osaamistaan myös työuran aikana ja että kaikilla on tarvittavat tiedot, taidot ja osaaminen työllistymiseen ja merkitykselliseen elämään. (OKM, ei pvm.) Tietoon perustuva johtaminen korostuu merkityksellisenä, sillä se avaa ymmärryksen siitä, miten osaamisen kautta voidaan edistää työelämän uudistumista ja päinvastoin.

OECD (OECD, ei pvm.) on lyhenne sanoista "Organisation for Economic Co-operation and Development". Suomeksi se on taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö. OECD ei ole suoraan vastuussa suomalaisesta koulutusjärjestelmästä, mutta se tuottaa vertailutietoa ja analyysiä jäsenmaiden koulutusjärjestelmistä. Suomi on OECD:n jäsenmaa, ja Suomen koulutusjärjestelmä on säännöllisen arvioinnin ja vertailun kohteena. OECD on tunnistanut useita haasteita Suomen jatkuvan oppimisen järjestelmässä. (OKM, 2020)

Valtioneuvosto valmisteli vuonna 2022 selonteon jatkuvan oppimisen markkinoista ja siellä oli vedettynä yhteen puutteita tai haasteita liittyen Suomen jatkuvan oppimisen tilanteeseen (Siltanen ym., 2022). Tämän selonteon mukaan Suomelta puuttuu kattava ja selkeä jatkuvan oppimisen strategia. Koulutustarjonta ei vastaa riittävästi ammatillisen osaamisen tarpeisiin, ja lyhyitä, työelämässä tarvittavia koulutuksia on liian vähän. Nykyinen järjestelmä kannustaa pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, mikä ei aina ole

tehokkain tapa hankkia tarvittavaa osaamista. Lisäksi ennakoitiedon hyödyntäminen on heikkoa, ja kohdennettua tukea ja ohjausta tarvitseville on saatavilla niukasti. Ennakointitieto tarkoittaa tietoa, joka kerätään ja analysoidaan ennakoivasti, eli tulevien tapahtumien, trendien ja muutosten arvioimiseksi. Ennakointi auttaa organisaatioita ja päätöksentekijöitä valmistautumaan tulevaisuuteen ja tekemään strategisia päätöksiä tietoon perustuen. Ennakointitiedon merkitys on monipuolinen ja koskee useita eri aloja, kuten liike-elämää, koulutusta, terveydenhuoltoa ja yhteiskuntapolitiikkaa (Dufva, 2018).

Jatkuva oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat keskeisiä käsitteitä nykyaikaisessa koulutus- ja työelämäympäristössä. Ne tarjoavat mahdollisuuksia yksilöille kehittää osaamistaan ja vastata nopeasti muuttuvan työelämän haasteisiin. Kuitenkin näiden käsitteiden ymmärtäminen ja käytännön toteutus tuovat mukanaan haasteita, kuten painetta oppia ja koulututtua sekä tarvetta sovittaa oppiminen työelämän vaatimuksiin. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa on tärkeää huomioida nämä haasteet ja pyrkiä kehittämään järjestelmiä, jotka tukevat yksilöiden osaamisen kehittämistä koko työuran ajan.

2.2 Työssä oppimisen kontekstit ja ulottuvuudet

Työssä oppimisen rooli on korostunut aikuiskasvatustieteessä, sillä syvälinen ymmärtäminen näistä oppimisprosesseista edistää työntekijöiden ammatillista osaamista ja voi optimaalisesti vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan. Työssä oppiminen on osa henkilöstön kehittämistä, ja sen tavoitteena on työntekijän osaamisen ja asiantuntijuuden kehittäminen. Collin (2007) avaa työssä oppimisen käsitettä tekstissään seuraavanlaisesti. Työssä oppimisen käsitettä on pyritty ymmärtämään muodollisen koulutuksen käsitteiden avulla, ja 1990-luvulla kiinnitettiin huomiota myös ei-tarkoitukselliseen ja satunnaiseen oppimiseen työssä. Tämä lisäsi keskustelua työssä oppimisen roolista elinikäisen oppimisen kontekstissa.

Collin jatkaa (2007), että kiinnostus työssä oppimisen kenttää kohtaan liittyy yhteiskunnalliseen muutokseen kohti tieto- ja oppimisyhteiskuntaa. Organisaatiot ja yritykset ovat kiinnostuneita työssä oppimisesta yrityksen tuottavuuden ja kilpailukykyyn parantamisen näkökulmasta. Yksilön kohdalla työssä oppiminen

liittyy oman osaamisen kehittämiseen, uralla etenemiseen ja ammatillisen identiteetin vahvistamiseen.

Ammatillisella osaamisella viitataan työntekijän ominaisuuksiin ja työn vaatimuksiin. Collinin (2007) mukaan tämä ei ainoastaan kuitenkaan riitä ammatillisen osaamisen määrittelyyn. Ammatillinen osaaminen on kontekstisidonnaista, ja siihen liittyy jatkuva kehittymisen vaatimus. Työelämän nopea muuttuminen edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä.

Aikuskasvatustieteen kentällä työssä tapahtuvaa oppimista voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Collin (2007) jakaa tarkastelut seuraavanlaisesti: työtilanteissa tapahtuva oppiminen ja ammatillisen koulutuksen yhteydessä järjestettävä työssäoppiminen. Työssäoppiminen on osa ammatillista opetussuunnitelmaa ja liittyy opetussuunnitelmassa määriteltyihin työssäoppimisjaksoihin. Nämä kaksi termiä on tärkeää erottaa toisistaan.

Työssä oppimisen kulmakiviin kuuluvat informaalius, satunnaisuus ja yhteys itse työn tekemiseen. Oppiminen työssä perustuu myös aikaisempaan (työ)kokemukseen ja on luonteeltaan kontekstisidonnaista, sosiaalista ja jaettavaa. Collin (2007) tarkastelee, että työpaikoilla oppimista tapahtuu eri tavoin, ja se voi liittyä arjen ongelmanratkaisutilanteisiin, joista opitaan uutta. Hiljaisen tiedon tai näkymättömän osaamisen kertyminen on osa työssä oppimista. Työssä oppiminen on myös prosessi, joka liittyy työtehtävien ja -tilanteiden lomassa tapahtuvaan oppimiseen. Yksi työssä oppimisen muoto on mentorointi, jossa kokeneempi työntekijä ohjaa kokemattomampaa työntekijää. Tavoitteena on auttaa vähemmän kokenutta työntekijää sopeutumaan työtehtäviin ja organisaatioon.

Lemmetty ym. (2022) jaottelevat työssä oppimista formaaliin ja informaaliin työssäoppimiseen. Formaali työssä oppiminen on ohjattua, sisältää ennalta määrättyjä oppimistavoitteita ja -vaatimukset sekä tuottaa pätevyyskäsiä. Informaali työssä oppiminen liittyy enemmän työssä tapahtuvaan prosessiin, ongelmanratkaisuun ja itseohjautuvuuteen ja tapahtuu työtehtävien ja -tilanteiden lomassa. On kuitenkin huomattava, että näiden kahden jaottelun välinen ero voi olla häilyvä. Engeströmin ekspansiivisen oppimisen teoria korostaa työyhteisöissä tapahtuvan oppimisen olevan innovatiivista ja yhteisöllistä. Kehitys tapahtuu vuorovaikutuksessa eri toimijoiden välillä (Engeström & Sannino, 2010).

2.3 Jatkuvan oppimisen tärkeys työelämässä ja työpaikkapedagogiikan tarve

Jatkuvan oppimisen tärkeys on saanut tunnustusta työelämässä, ja organisaatiot ovat alkaneet kiinnittää huomiota oppimisen edistämiseen työpaikoilla (Appelbaum & Batt, 1994). Vaikka jatkuva oman osaamisen kehittäminen nähdään tärkeänä osana nykyaikaista työelämää, työpaikoilla tapahtuvaa oppimista on tutkittu vähemmän kuin perinteistä akateemista oppimista ja sen prosesseja. Usein työpaikoilla ratkaisuna osaamisen kehittämiseen nähdäänkin erilaiset kurssit ja seminaarit (Lizier & Reich, 2021).

Työelämäntutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että työelämässä tapahtuu suuria muutoksia, jotka vaikuttavat laajasti työelämään, kuten kilpailun kiristyminen, ilmastonmuutos, väestön ikääntyminen, teknologian kehittyminen ja digitalisaatio (Dufva, 2020). Työterveyslaitoksen raportti (Kokkinen ym., 2020) korostaa myös ajattelu- ja toimintatapojen muutosta sekä tarvetta tarkastella työuria uudella tavalla. Kaikki nämä muutostrendit korostavat tarvetta jatkuvalla osaamisen kehittämiselle työelämässä. (Väänänen ym., 2020). Suomessa yli 70 prosenttia 15–74-vuotiaista käy töissä (SVT, 2023), joten työssä oppimisen merkitys koskettaa suurta osaa suomalaisista. Siksi on tärkeää ymmärtää, mitä työssä oppiminen tarkoittaa ja miten sitä voidaan tukea. Työpaikat ovat aikuisille tärkeimpiä oppimisen ja osaamisen kehittymisen kenttiä.

Oma näkökulmani asiaan on, että tarvitaan nykyistä enemmän työpaikkapedagogiikkaa, jotta ymmärretään, miten työssä opitaan ja miten tätä oppimista voidaan tukea. Jatkuva työssä oppiminen vaatii mielestäni erilaisia edellytyksiä sekä yksilön että organisaation näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta tarvitaan muun muassa aikaisempaa osaamista, valmiutta kehittyä, motivaatiota, ja oppimis- ja metataitoja. Organisaation näkökulmasta tärkeitä ovat jaettu visio ja strategia, tiimityö, johtaminen sekä tuki.

Jatkuvan oppimisen tukeminen henkilöstön kehittämisessä tarjoaa mielestäni useita etuja organisaatioille. Se edistää henkilöstön ammatillista kasvua ja osaamisen päivittämistä, mikä on välttämätöntä nopeasti muuttuvassa työympäristössä. Lisäksi se lisää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota sekä parantaa organisaation kykyä sopeutua muutoksiin.

2.4 Henkilöstön kehittäminen ja työssä oppiminen

Jos tarkastelemme työssä oppimista erityisesti henkilöstön kehittämisen näkökulmasta, korostuu ajattelutapa, jossa toivotaan ammatillisen kehittymisen ja työssä oppimisen olevan houkuttelevaa toimintaa työntekijän näkökulmasta. Työpaikkojen odotetaan näyttäytyvän merkityksellisinä oppimisen lähteinä ja osaamisyhteisöinä. Hytönen (2007) esittelee, että henkilöstön kehittäminen osuukin sekä ammatillisen osaamisen eri ulottuvuuksiin, mutta myös organisaation oppimista tukeviin käytänteisiin. Henkilöstön kehittäminen on vahvasti sidoksissa organisaatioiden toiminnan tavoitteiden saavuttamiseen ja toiminnan jatkuvuuden ylläpitämiseen sekä yksilön omien osaamisen kehittymisen tavoitteisiin.

Pantzar (2007) avaa henkilöstökoulutuksen olevan osa ammatillista koulutusta ja henkilöstön kehittämistä. Hän jatkaa, että henkilöstökoulutus muodostaa osallistujamääriltään suurimman osakokonaisuuden ammatillisen aikuiskoulutuksen kentältä. Se on usein lyhytkestoista ja työnantajan kustantamaa, ja se voi olla myös täysin työnantajan määräämää ja velvoittavaa. Henkilöstön kehittämisen käytäntöjä säätelee työlainsäädäntö.

Hytönen (2007) summaa henkilöstön kehittämisen käsitettä seuraavanlaisesti. Henkilöstön kehittämistä on tutkittu useiden tieteenalojen toimesta, kuten kasvatustieteissä, psykologiassa, liikkeenjohdossa, liiketaloustieteissä ja viestinnässä. Kuitenkin kaikissa näissä tieteenaloissa on nähty henkilöstön kehittämisen ytimessä oppimisen ja muutoksen prosessien ymmärtämisen ja niiden tukemisen. Hytönen (2007) jatkaa, että yksi yksinkertaistettu määritelmä henkilöstön kehittämiseksi on se, että se on organisaation toimintaa, jolla pyritään ylläpitämään ja kehittämään organisaation toiminnan kannalta tarvittavaa osaamista. Tätä tavoitellaan koulutuksen ja erilaisten kehittämishankkeiden sekä muiden työssä oppimisen mahdollisuuksien avulla. Usein henkilöstön kehittämiseen liitetään ajatus, että se on aikuisen oppimista omalla ammatillisella alallaan ja työpaikalla.

Henkilöstön kehittäminen palvelee yksilön osaamisen kehittämistä ja ammatillista kasvua. Lisäksi se nähdään osana organisaatioiden kehittymistä oppimista tukeviksi tiloiksi. "Hyvät työpaikat", joille tunnusomaisia ovat luottamus, vastavuoroisuus, yhteisöllisyys ja tasa-arvoisuus, liittyvät myös oppimista

tukeviin ympäristöihin (Malinen, 2000). Henkilöstöjohtaminen ja aikuiskasvatus yleisesti ovat tärkeässä asemassa kehittämässä työpaikkoja myös oppimisympäristöinä.

Henkilöstön kehittäminen tulee englanninkielisestä termistä "human resource development," josta käytetään lyhennettä HDR. Se on tavoitteellista ja tarkoituksellista toimintaa, ja sen ytimessä on ajatus oppimiskokemusten aikaansaamisesta. Jos lähtökohtana on, että oppiminen ja muutos ovat henkilöstön kehittämisen ytimessä, henkilöstön kehittämistä voidaan pitää sateenvarjokäsitteenä kaikille toimille, jotka tähtäävät osaamisen ylläpitämiseen, hankkimiseen ja muotoutumiseen (Hytönen, 2007). Vaikka teoreettisesti voidaan erottaa työssä oppiminen ja perinteinen henkilöstökoulutus, käytännössä ne kulkevat usein rinta rinnan organisaatioissa, joissa halutaan sekä ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta että työssä oppimista tukevaa kulttuuria (Hytönen, 2007).

2.5 Organisaatioiden muutosvoima: jatkuvasti päivittyvä osaaminen

Organisaatioiden toiminta vaatii olennaista osaamisen hallintaa ja sen jatkuvaa kehittämistä, erityisesti nykyaikaisessa työelämässä. Työntekijöiltä edellytetään jatkuvaa osaamisen päivittämistä, ja jokaisen organisaation on panostettava henkilöstönsä osaamisen jatkuvaan parantamiseen säilyäkseen kilpailukykyisenä ja vastatakseen yhteiskunnan muutoksiin. (Lemmetty ym., 2022).

Osaaminen on olennainen osa organisaation eri osien toimintaa, liittyen yksilöihin, ryhmiin ja verkostoihin. Yksilöiden toimiessa organisaation tavoitteiden mukaisesti, he hyödyntävät organisaatiossa olevaa informaatiota, mikä muuttuu tarpeelliseksi osaamiseksi. Organisaation ydinosaaminen rakentuu yksilöiden kehittämän osaamisen varaan ja muodostaa perustan organisaation osaamisen johtamiselle (Tuomi & Sumkin, 2012).

Oppimisprosessissa yksilö hankkii uutta tietoa, taitoa, asenteita ja kokemuksia, mikä johtaa muutoksiin yksilön toimintatavoissa (Sydänmaanlakka, 2000). Työ itsessään voidaan määritellä osaamisen kautta, sillä ilman asianmukaista osaamista työtä ei voisi suorittaa (Tuomi & Sumkin, 2012). Jatkuva osaamisen kehittäminen vahvistaa onnistumisen tunnetta, lisää työn merkityksellisyyttä ja positiivisesti vaikuttaa työhyvinvointiin (Lemmetty ym.,

2022). Lemmetty ym. jatkavat, että osaamisen kehittäminen voidaan toteuttaa monin eri tavoin, kuten työnkierron, projektityöskentelyn ja vastuutehtävien kautta.

Organisaatio voi oppia ja muuttua, mikä on olennaista sen kyvyssä uudistua ja sopeutua muutoksiin. Innovatiivisuus ja oppivat organisaatiot ovat keskeisiä tekijöitä vanhojen rakenteiden uudistamisessa. Alasoinin (2010) selvitys suomalaisista työpaikoista korostaa, että vaikka osaamiseen panostetaan yhä enemmän, työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ei välttämättä ole kasvanut samassa tahdissa. Tämä epätasapaino voi aiheuttaa epäuskoisuutta työelämän muutoksiin.

2.6 Aikuinen oppijana

Aikuisten oppiminen eroaa lasten ja nuorten oppimisesta monin eri tavoin. Aikuisuudessa vallitsevat kehitys- ja kokemuserot vaikuttavat oppimisprosessin luonteeseen, tavoitteisiin ja motivaatioon. Lisäksi aikuisten oppimistyyli ja kyky soveltaa oppimista käytännön tilanteisiin erottuvat lasten ja nuorten oppimisesta (Merriam & Bierema, 2013).

Aikuisten elämäkokemus vaikuttaa heidän oppimiseensa. Aikuiset tuovat oppimistilanteisiin erilaisia kokemuksia ja tietoja, jotka voivat toimia pohjana uuden tiedon ja taitojen rakentamiselle (Merriam & Bierema, 2013). Aikuisten aiempi kokemus ja osaaminen voivat myös vaikuttaa heidän motivaatioonsa ja tavoitteisiinsa oppimisessa.

Aikuisia luonnehditaan usein itseohjautuvina oppijoina, jotka pyrkivät soveltamaan oppimaansa käytännön tilanteissa. Heillä on taipumus asettaa omia oppimistavoitteita ja hakea oppimista käytännön tarpeisiin, kuten työelämän vaatimuksiin tai oman ammatillisen kehityksen tukemiseen (Knowles ym., 2015).

Aikuiset pyrkivät usein havaittavammin hyödyntämään omaa aiempaa kokemustaan, soveltamaan oppimaansa käytännössä ja yhdistämään uudet tiedot aiempiin tietoihinsa (Merriam & Bierema, 2013). Heidän oppimisensa voi olla enemmän itsenäistä ja heillä on taipumus valita oppimisstrategioita, jotka vastaavat heidän yksilöllisiä tarpeitaan ja oppimistyyliään. Aikuisten oppimisen ymmärtäminen on keskeistä, jotta heille voidaan tarjota mielekkäitä oppimiskokemuksia. Yhteenvetona aikuisen oppimisen kannalta tärkeistä

seikoista korostuvat aikuisen aiempi kokemus, itseohjautuvuus ja kyky soveltaa oppimistaan käytäntöön.

Andragogiikka on teoria aikuisten oppimisesta, joka linkittyy kokemukselliseen ja konstruktivistiseen oppimisenäkemykseen (Knowles, 1975). Andragogiikan ytimessä on ajatus aikuisen vastuusta omasta elämästään. Se keskittyy aikuisten oppimiseen ja koulutukseen (Knowles ym., 2015). Se korostaa aikuisten omia kokemuksia, tarpeita ja motivaatiota oppimisessa. Aikuisen oppijan nähdään olevan itsenäinen ja aktiivinen prosessissa. Aikuisen oppijan aiemmat kokemukset, oppimistarpeet ja yksilölliset oppimistyylit ovat keskeisessä roolissa. Oppimisen suunnittelussa painotetaan käytännönläheisyyttä ja soveltuvuutta aikuisen työhön tai elämäntilanteeseen.

Andragogiikka tarjoaa siis viitekehyksen, joka auttaa suunnittelemaan ja toteuttamaan aikuiskoulutusta, joka ottaa huomioon aikuisten erityispiirteet ja oppimistavat. Se kannustaa edistämään vuorovaikutteista oppimisympäristöä, jossa aikuiset oppijat voivat jakaa kokemuksiaan ja osallistua aktiivisesti oppimisprosessiin. Tämä kaikki on keskeistä myös suunniteltaessa jatkuvan työssä oppimisen toimintoja.

Tämän tutkimuksen kontekstissa käytän seuraavaa määritelmää jatkuvasta työssä oppimisesta. Tämä määritelmä tiivistää myös "Jatkuva oppiminen työelämässä" -lukua tutkimukseni kannalta keskeisimmiltä osin. Jatkuvalle työssä oppimiselle viitataan aikuisiän jatkuvaan osaamisen kehittämiseen ja työssä oppimiseen, erottaen itsensä hieman käsitteestä "elinikäinen oppiminen". Tämän määritelmän taustalla ovat edellä esitellyt teoriat jatkuvasta työssä oppimisesta. Painopiste on erityisesti taitojen ja osaamisen kehittämisessä sekä oppimisympäristön uudistamisessa, ja tämän ymmärtämisessä hyödynnän erityisesti organisaatiokäytäntöjen näkökulmaa. On tärkeää huomata, että uudistamisessa ja kehityksessä tulee aina ottaa huomioon myös poliittinen näkökulma.

Käsite kattaa moninaisen prosessin, joka sisältää formaalia ja informaalia oppimista, projektioppimista, verkostoitumista, itsensä ohjausta ja teknologian hyödyntämistä. Mentorointi ja ohjaus muodostavat tärkeän osan tätä prosessia, mahdollistaen kokeneempien työntekijöiden kokemusten jakamisen nuoremmille kollegoille. Näitä eri piirteitä yhdistää monimuotoinen lähestymistapa.

3 TYÖNHALLINTA

3.1 Työhyvinvoinnin monimuotoisuus ja keskeiset tekijät

Työhyvinvointi on monimutkainen käsite, ja sen tarkka määritelmä vaihtelee kontekstista, näkökulmasta ja kulttuurista riippuen (Fleuret & Atkinson, 2007). Se voidaan nähdä subjektiivisena kokemuksena, liittyen esimerkiksi onnellisuuteen, elämänlaatuun tai objektiivisesti mitattaviin elinolosuhteisiin. Hyvinvointi ilmenee tasapainona, jossa yksilön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat sovitetaan yhteen vaihtelevien vaatimusten kanssa (Dodge ym., 2012).

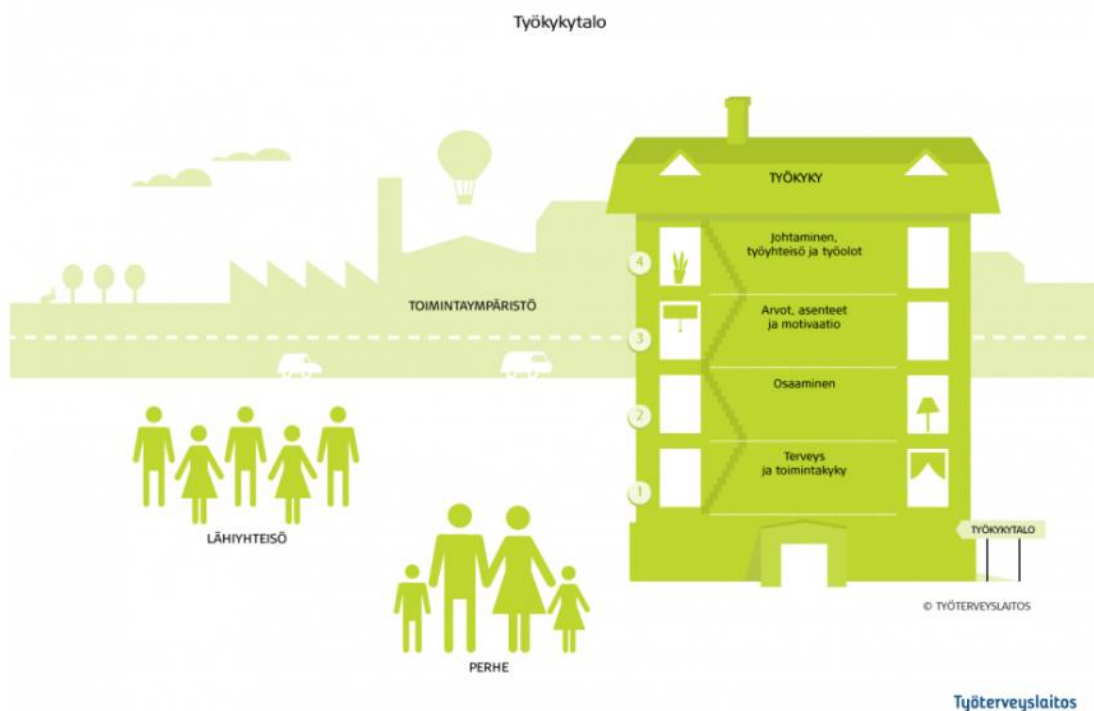
Yksilön kokemus vaikutusvallasta omassa elämässään ja ympäristössään on olennainen osa hyvinvointia. Hyvinvoiva ihminen kykenee tunnistamaan ympäristön haasteet ja pyrkii ratkaisemaan niitä (Suonsivu, 2011). Myös onnellisuus ja yleinen tyytyväisyys elämään kuuluvat hyvinvointiin, ulottuen organisaatiotasolle työhön liittyvien kokemusten, kuten työtyytyväisyyden ja sitoutumisen kautta (Danna & Griffin, 1999).

Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät, kuten persoonallisuus, yksilölliset tarpeet, mahdollisuudet niiden tyydyttämiseen, ja yksilön arvot sekä niiden mukainen toiminta (Rauramo, 2012). Rauramo jatkaa, että työllä on keskeinen rooli yksilön hyvinvoinnissa, sillä se vaikuttaa toimeentuloon ja sosiaalisiin suhteisiin. Työhyvinvointi kytkeytyy yksilön yksityiselämään, ja siksi yksityiselämän ja työelämän hyvinvointia ei voida täysin erottaa toisistaan.

Suutarinen (2010) tuo esiin työhyvinvoinnin lakisääteiset puolet, jotka liittyvät työpaikkojen velvoitteisiin. Työnantajien tulee huolehtia turvallisesta ja terveellisestä työympäristöstä sekä mahdollistaa yhteistoiminta työntekijöiden kanssa. Lisäksi lakisääteinen työterveyshuolto pyrkii ehkäisemään työstä johtuvia haittoja ja sairauksia sekä edistämään terveellistä ja turvallista työympäristöä. Jokaisella työpaikalla tulee olla toimintasuunnitelma

työhyvinvoinnin edistämiseksi (Työterveyslaitos, 2023).

Työkykytalo-malli (Kuvio 1) tarjoaa kattavan näkemyksen yksilön työhyvinvoinnista. Nelikerroksinen rakenne kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn sekä terveyden ensimmäisessä kerroksessa, oppimisen toisessa kerroksessa, yksilön arvot ja asenteet kolmannessa kerroksessa, ja konkreettisen työpaikan neljännessä kerroksessa. Malli tuo esille, kuinka työhyvinvointi voidaan nähdä systeemisenä mallina ja kuinka eri kerrokset vaikuttavat systeemisesti toisiinsa.



KUVIO 1. Työterveyslaitoksen työhyvinvointia selittävä malli nimeltään Työkykytalo (Työterveyslaitos, 2023).

Tutkimuksessani, jonka fokus on jatkuvassa työssä oppimisessa ja sen yhteyksissä työn kuormittavuuteen sekä vaikutusmahdollisuuksiin, haluan nostaa esille Työkykytalo-mallin kattavan käsityksen siitä, kuinka työntekijän oppimisprosessi kietoutuu osaksi monimutkaista kokonaisuutta. On tärkeää huomauttaa, että yksilön työssä oppiminen muodostaa olennaisen osan laajempaa kontekstia, ja työssä oppimisen erillinen tutkiminen ilman sen ympärillä olevaa kontekstia on kyseenalaista. Työkykytalo-malli tarjoaa lähestymistavan, joka syventää ja monipuolistaa käsitystämme työssä

oppimisesta, auttaen tulkitsemaan tuloksia kokonaisvaltaisesti ja tuoden esiin jatkuvan oppimisen monimutkaisuuden.

Vaikka tässä tutkimuksessa en käsittele Työkykytalon eri kerroksia tai rakenteita erityisen tarkasti, nostan ne esiin niiden heijastaessa työssä oppimisen kompleksisuutta. Työssä oppiminen muodostaa osan laajempaa kokonaisuutta, ja siihen vaikuttavat monenlaiset tekijät. Vaikka näitä tekijöitä ei käsitellä yksityiskohtaisesti, on oleellista ymmärtää, että työssä oppiminen itsessään on merkittävä tekijä työntekijän (työ)hyvinvoinnille. (Työ)hyvinvointi ja työssä oppiminen kulkevat osaltaan käsi kädessä.

3.2 Stressin ja työuupumuksen käsitteet

Jonge & Dormann (2017) kuvaavat stressiä moniulotteisena käsitteenä, ja se voidaan ymmärtää useista näkökulmista Stressin käsite juontaa juurensa teollisuudesta, missä sitä mitattiin ja mitataan edelleen materiaalin tai kappaleen kestävyutenä. Ihmisten kohdalla stressi viittaa kykyyn käsitellä erilaisia jännitteitä ja niihin liittyviä stressireaktioita. Yksilöillä on sisäisiä mekanismeja, jotka auttavat heitä sopeutumaan stressaaviin tilanteisiin tietyssä määrin. Stressin sietokykyyn vaikuttavat muun muassa yksilön persoonallisuuden piirteet (Jonge & Dorman, 2017).

Kivimäki ym. (2007) kiteyttävät työperäistä stressiä seuraavanlaisesti. Työstressi viittaa tilanteeseen, jossa yksilön kohtaamat vaatimukset ja kuormitus työelämässä ylittävät hänen käytettävissä olevat voimavarat ja sopeutumiskyvyn. Työperäinen stressi johtuu yleensä työhön, työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä, jotka voivat vaihdella yksilöittäin. Tällaiset tekijät voivat sisältää nopeasti muuttuvan työympäristön, kilpailun ja suorituspaineeet, teknologian lisääntyneen käytön, epätyypilliset työsuhteet ja lisääntyneen työkuormituksen. Lisäksi organisaatiomuutokset, henkilöstösupistukset ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisen tarve voivat aiheuttaa stressiä työntekijöille ja johdolle.

Stressin määrittelyssä voidaan erottaa kolme pääasiallista näkökulmaa Jongen ja Dormannin (2017) tekstien pohjalta: 1) ärsyke, jolloin tutkitaan stressin aiheuttavia tekijöitä 2) vaste, kun tarkastellaan, miten yksilö reagoi stressitekijöihin, ja 3) prosessina, kun tutkitaan stressin syntymistä ja sen

vaikutuksia yksilöön. Tässä tutkimuksessa keskitymme erityisesti stressin ärsykkeenä näkökulmaan, joka voidaan linkittää esimerkiksi työn piirteisiin.

Kun työstressiä tarkastellaan tutkimusnäkökulmasta, mitataan useimmiten työn piirteitä eli työn stressitekijöitä eikä niinkään työntekijän kokemusta työstressistä. Työn piirteiden mittaamiseen on olemassa erilaisia validoituja menetelmiä ja mittareita (Juvani, 2019). Esittelen kolme erilaista lähestymistapaa työstressiin ja sen luokitteluun.

Työstressin tarkastelua voi tehdä työn kuormittavuuden kannalta. Karasekin malli (Juvani, 2019; Karasek & Theorell, 1990) on tunnettu työstressin selittäjänä, missä epätasapaino työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välillä johtaa stressiin. Erityisesti suuri työkuormitus, jossa kovat vaatimukset yhdistyvät vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin, voi aiheuttaa terveyshaittoja. Mallissa korostuvat työn vaatimukset, kuten suuri työmäärä, vaativa työ, aikataulupaineet ja ristiriitaiset odotukset. Vaikutusmahdollisuuksiin sisältyvät päätäntävalta, vapaus työn tekemiseen, itsenäinen päätöksenteko, oppiminen, kehittyminen ja omien taitojen hyödyntäminen. Myöhemmissä lisäyksissä malliin on otettu mukaan myös työssä saatu tuki, jonka puute voi synnyttää lisää työstressiä

Siegristin kehittämä työstressimalli (Jonge & Dormann, 2017; Juvani, 2019) korostaa epäsuhtaa työpanoksen ja työn palkitsevuuden välillä, mikä synnyttää haitallista työstressiä. Tämä epäsuhte johtaa voimakkaisiin negatiivisiin tunteisiin, stressireaktioihin ja lopulta terveyshaittoihin. Työpanokseen vaikuttavat tekijät kuten jatkuva aikapaine, toistuvat keskeytykset ja korkeat vaatimukset. Työn palkitsevuus puolestaan kattaa palkan, arvostuksen, aseman työssä sekä mahdollisuudet edetä uralla. Lisäksi muihin työn palkitsevuuteen liittyviin tekijöihin kuuluvat uskomukset työsuhteen pysyvyydestä ja kielteisten muutosten epätodennäköisyydestä. Siegristin malliin sisältyy myös sisäinen stressitekijä - työhön sitoutuneisuus - mikä lisää työntekijän stressialttiutta.

Viimeisenä nostan esille vielä työpaikkojen oikeudenmukaisuusmallin (Juvani, 2019), joka on siirtynyt sosiaalipsykologiasta työpsykologiaan. Malli painottaa päätöksenteon oikeudenmukaisuutta ja tasapuolista kohtelua. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen vaikuttavat tekijät käsittävät työntekijöiden äänen kuulumisen, johdonmukaiset päätökset sekä mahdollisuuden korjata virheitä. Oikeudenmukainen kohtelu sisältää työntekijän mielipiteen huomioimisen, ystävällisen käytöksen, resurssien oikeudenmukaisen

jakautumisen ja arvostuksen. Edellä luetellut oikeudenmukaisuuden piirteet työpaikoissa tai erityisesti oikeudenmukaisuuden puutteet johtavat tämän mallin mukaan työstressiin ja terveyshaittoihin.

Kun jatketaan työn piirteiden tarkastelua, Jonge ja Dormann (2017) jakavat työn piirteet kahteen pääkategoriaan: työn vaatimuksiin ja työn resursseihin. Samaa rakennetta oli nähtävissä ylemmissä työstressiä luokittelevissa malleissa. Työn vaatimukset ovat prosesseja, jotka vaativat kognitiivisia, emotionaalisia tai fyysisiä ponnisteluja. Työn resurssit ovat sen sijaan keinoja, joilla työntekijä selviytyy työn vaatimuksista, kuten autonomia, moninaisuus ja sosiaalinen tuki.

Manka (2011) korostaa, että hallittava työ yhdistää korkean työtyytyväisyyden, työsuorituksen ja työmotivaation. Hän jatkaa, että työympäristö on motivoiva silloin, kun työn korkeat vaatimukset yhdistyvät tunteeseen hallinnasta. Puutteellisen hallinnan tunne voi johtaa fyysiseen ja henkiseen oireiluun sekä poissaoloihin. Tällaisessa tilanteessa yksilö saattaa kokea, ettei voi vaikuttaa tilanteeseensa ja menettää motivaationsa. Manka (2011) jatkaa, että korkean henkisen vaativuuden ja vähäisen hallinnan yhdistelmä voi johtaa stressiin ja uupumukseen.

Kun työntekijän kyvyt eivät riitä vastaamaan työn vaatimuksiin, kyseessä voi olla työperäinen stressi. Arnold (2010) tarkastelee työperäisestä stressistä. Työperäinen stressi voi johtaa myös työperäisiin tunnetiloihin, jotka ovat negatiivisia. Työuupumus, eli burnout, on psykologinen oireyhtymä, joka johtuu pitkittyneestä työhön liittyvästä stressistä. Keskeisiä oireita ovat ylivoimainen uupumus, kyynisyys työtä kohtaan, työstä irrottautuminen, tunne tehottomuudesta ja kyvyttömyydestä. Tutkimukset osoittavat, että tilanne- ja organisaatiotekijöillä on suurempi merkitys työuupumuksen kehittymisessä kuin yksilöön liittyvillä tekijöillä (Maslach ym., 2001). Karasek & Theorell (1990) korostavat myös yksilön ja ympäristön yhteisvaikutusta. Stressi ja rasitus voivat heikentää yksilön oppimiskykyä, mutta työssä oppiminen voi puolestaan vähentää stressin vaikutuksia, lisätä luottamusta ja itsetuntoa.

Työhyvinvoinnin tutkimus on perinteisesti keskittynyt pahoinvoinnin näkökulmaan, kuten työstressin ja työuupumuksen tarkasteluun. Kuitenkin nykyään yhä enemmän kiinnitetään huomiota positiiviseen hyvinvointiin ja voimavaratekijöihin, sillä työhyvinvointi ei ole pelkästään haittojen puuttumista vaan myös resurssien lisäämistä (Maslach ym., 2001).

Työstressi ja oppiminen ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa työympäristössä. Stressillä on merkittäviä vaikutuksia kognitiiviseen suorituskyykyyn, motivaatioon ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, nämä tekijät puolestaan voivat vaikuttaa oppimiskykyyn. (Juvani, 2019; Työterveyslaitos, ei pvm.) Korkea stressitaso saattaa heikentää kognitiivisia toimintoja, kuten muistia, keskittymistä ja päätöksentekoa. Näiden heikentymisten vuoksi uuden tiedon vastaanottaminen ja sisäistäminen voivat olla vaikeampia, mikä vaikuttaa suoraan oppimiseen. Stressin pitkittyminen saattaa myös laskea motivaatiotasoa ja kiinnostusta oppimiseen. Työntekijä, joka kokee jatkuvaa stressiä, saattaa menettää innostuksensa uusien taitojen oppimiseen ja kehittämiseen. (Juvani, 2019; Työterveyslaitos, ei pvm.)

Toisaalta oppimisella voi olla myönteinen vaikutus stressin hallintaan. Kun työntekijä oppii uusia taitoja ja kehittyy työssään, se voi vahvistaa itsetuntoa ja lisätä hallinnan tunnetta. Hallittavuuden tunne on tärkeä stressin hallinnassa, ja oppimisen kautta saavutetut taidot voivat auttaa yksilöä selviytymään paremmin työelämän vaatimuksista. (Työterveyslaitos, ei pvm.). Yksilön kokema stressi ja hänen oppimiskykynsä ovat siis tiiviisti kytköksissä toisiinsa, ja työympäristön tukitoimien avulla voidaan pyrkiä edistämään positiivista vuorovaikutusta stressin ja oppimisen välillä.

3.3 Työn vaatimukset ja voimavarat

Työn vaatimukset ja käytettävät voimavarat vaikuttavat jokaiseen yksilöllisesti. Manka (2011) mukaan yksilön reaktiot erilaisiin ärsykkeisiin vaihtelevat, ja ne voivat riippua yksilön ominaisuuksista, osaamisesta ja voimavaroista. Kognitiivinen psykologia korostaa, että yksilön kyvyt ja osaaminen määrittävät, miten hän sopeutuu työympäristön vaatimuksiin. Manka (2011) jatkaa, että yksilön voimavarat ja keinot selviytyä erilaisista menetyksistä, haasteista ja uhkista vaikuttavat siihen, millaisia stressireaktioita ilmenee ja miten niitä hallitaan. Tällainen hallinta voi tarkoittaa mukautumista, edistämistä tai ehkäisemistä. Voimavarat voivat olla joko yksilöllisiä, kuten terveys, vuorovaikutustaidot ja ongelmanratkaisutaidot, tai ympäristöön liittyviä, kuten sosiaalinen tuki ja aineelliset edellytykset.

Hakanen (2011) mukaan työolot muodostuvat työn vaatimustekijöistä ja työn voimavaroista. Nämä voivat käsittää työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet. Hakasen (2011) mukaan kokonaisvaltainen hyvinvointi riippuu siitä, kuinka paljon työn vaatimuksia ja voimavaroja on suhteessa toisiinsa. Optimaalinen tilanne on sellainen, jossa voimavaroja on riittävästi ja vaatimuksia sopivasti, jotta yksilö voi suoriutua työstään. Jos vaatimuksia on jatkuvasti liikaa suhteessa voimavaroihin, seurauksena voi olla heikentynyt työsuoritus ja hyvinvointi. Työn vaikutusmahdollisuudet, palautteen saaminen, töiden delegointi, työyhteisön tuki ja uuden oppimisen mahdollisuudet voivat vaikuttaa työn imuun ja työhyvinvointiin (Hakanen, 2011).

JD-R-mallin (Job Demands-Resources model) mukaan työn vaatimukset voivat sisältää työn määrän, aikapaineen, fyysisen ympäristön ja muut tekijät, jotka vaativat ponnisteluja työntekijältä. Työn voimavarat puolestaan voivat sisältää palautejärjestelmän, palkitsemisen, työntekijän kontrollin, osallistumismahdollisuudet ja esimiehen tuen. Tämän mallin mukaan työn vaatimukset voivat altistaa stressille, kun taas työn voimavarat voivat edistää työssä sitoutumista. JD-R-malli huomioi myös, että sosiaalinen tuki voi lieventää työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksia (Demerouti ym., 2001; Jonge & Dormann, 2017)

Sosiaalinen tuki on keskeinen voimavara työssä. Se voi tarkoittaa tukea ja kannustusta esihenkilöiltä, työtovereilta ja perheeltä. Sosiaalinen tuki voi auttaa työntekijää selviytymään paremmin työn vaatimuksista ja lisätä sitoutumista työhön. Erityisesti kuormittavaa työtä tekeville yksilöille sosiaalinen tuki voi olla erityisen tärkeää. Tuen puuttuminen voi vaikeuttaa työssä selviytymistä ja lisätä stressiä (Karasek & Theorell, 1990).

Työn vaatimukset ja voimavarat ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnissa. Näen, että tasapainoinen suhde työn vaatimusten ja voimavarojen välillä voi edistää työn imua, työmotivaatiota ja (työ)hyvinvointia. Sosiaalinen tuki ja ympäristöön liittyvät resurssit voivat auttaa yksilöitä selviytymään haastavista tilanteista työssään. Työolosuhteiden huolellinen arviointi ja tarvittavien muutosten tekeminen voivat edistää työntekijöiden tehokkuutta ja hyvinvointia.

3.4 Työn kuormittavuustekijät

Osana työn vaatimustekijöitä ovat työn kuormittavuus. Työn kuormittavuustekijöihin liittyy useita seikkoja, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä työssä suoriutumiseen. Tässä luvussa tarkastellaan erilaisia työn kuormittavuustekijöitä ja niiden vaikutuksia. Erityisesti perehdytään työn vaatimuksiin ja niiden merkitykseen työn kuormittavuudessa.

Työn kuormittavuustekijöihin kuuluvat työn korkea työmäärä, roolikonfliktit ja työn monitulkintaisuus (Jonge & Dormann, 2017). Nämä tekijät voivat aiheuttaa stressiä ja vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin. Karasekin JDC-mallissa työn kuormittavuustekijöihin liittyvät psykologiset vaivannäöt, kuten ajallinen paine ja työn vaikeus (Jonge & Dormann, 2017). Mallin mukaan korkeat työvaatimukset voivat altistaa työntekijän stressille ja heikentää hyvinvointia.

Työn vaatimukset (eng. job demands) viittaavat fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin tai organisaation näkökohtiin työssä, jotka vaativat jatkuvaa fyysistä ja taikka psyykkistä ponnistelua ja voivat aiheuttaa fysiologisia ja taikka psyykkisiä kustannuksia (Demerouti ym., 2001). Esimerkkejä työn vaatimuksista ovat stressaavat työtehtävät ja emotionaalisesti vaativat vuorovaikutustilanteet työpaikalla. Vaikka työn vaatimukset eivät välttämättä ole negatiivisia sinänsä, ne voivat muuttua kuormittaviksi, kun niiden täyttäminen vaatii suurta ponnistelua ja kun työntekijä ei saa tarpeeksi palautumista ponnistelujen jälkeen (Meijman & Mulder, 1998).

Emotionaaliset työnkuormittavuustekijät voivat olla erityisen stressaavia ja liittyvät työntekijän tunteiden hallintaan työssä. Esimerkiksi vuorovaikutustilanteet, joissa on käsiteltävä vaikeita asiakkaita tai potilaita, voivat olla emotionaalisesti kuormittavia (Brotheridge & Lee, 2002). Tutkimukset ovat osoittaneet, että emotionaaliset kuormittavuustekijät voivat liittyä burnoutiin ja psykosomaattisiin terveysongelmiin (Zapf & Holz, 2006). Esimerkiksi pitkittäistutkimus osoitti, että emotionaaliset kuormittavuustekijät ennustivat ajan myötä emotionaalista uupumusta, joka on yksi burnoutin keskeisistä osatekijöistä (van Vegchel ym., 2004).

Useissa tutkimuksissa on tutkittu työn vaatimusten ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen välistä yhteyttä. Työn vaatimusten on havaittu voivan vaikuttaa

oppimiseen eri tavoin (Evers ym., 2011; Evers ym., 2016). Karasekin JDC-malli on tarjonnut viitekehyksen tähän tutkimukseen, ja se perustuu ajatukseen siitä, että korkeat työvaatimukset voivat motivoida työntekijää etsimään tehokkaampia työstrategioita (Rau, 2006; Witte ym., 2007).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn vaatimukset voivat vaikuttaa henkilökohtaiseen kasvuun, oppimiseen ja yleiseen kehittymiseen (Bakker & Demerouti, 2007). Kuitenkin yhteys työn vaatimusten ja oppimisen välillä ei ole yksiselitteinen, ja joissakin tutkimuksissa on havaittu positiivinen yhteys, kun taas toisissa ei ole löydetty yhteyttä ollenkaan (Houkes ym., 2001; Jonge ym., 1996; Morrison ym., 2005; Taris ym., 2003). Jotkut tutkimukset ovat myös osoittaneet negatiivisen yhteyden työn vaatimusten ja oppimisen välillä (Parker & Sprigg, 1999). On myös tutkimusta, että työn kuormittavuuden ja oppimisen yhteys olisi ei lineaarinen vaan enemmän U:n muotoinen (Ruyseveldt & Dijke, 2011). Karasek (1979) on korostanut tutkimuksissaan, että työn kuormittavuus ei saa olla liian suurta, vaan sen tulee olla sopivaa.

Korkean työmäärän negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden oppimismahdollisuuksiin on selitetty teoreettisten stressimallien, kuten JDC-mallin, kautta (Karasek, 1979). Mallin mukaan korkeat työvaatimukset voivat altistaa työntekijän erilaisille hyvinvoinnin ongelmille, kuten loppuun palamiselle. Tämän seurauksena korkeat työmäärät yhdistettynä jatkuvaan energiavajeeseen voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijän halukkuuteen kouluttautua ja oppia (LePine ym., 2004).

Lisäksi aktiivisuusteoriaa on käytetty selittämään negatiivista yhteyttä työmäärän ja työssä oppimisen välillä (Frese & Zapf, 1994). Kun työntekijät keskittyvät toimimaan mahdollisimman tehokkaasti korkean työmäärän olosuhteissa, he saattavat joutua priorisoimaan työn suorittamisen oppimisen sijaan. Tämä voi vähentää aikaa oppimisen kannalta tärkeille toiminnoille, kuten reflektiolle, tutkimukselle ja kokeilemiselle (Ellstrom, 2001). Näiden näkökohtien perusteella työmäärän tulisi pysyä hallittavalla tasolla, jotta oppimista voidaan tukea (Kyndt ym., 2013).

3.5 Työn vaikutusmahdollisuudet

Osana työn voimavaroja ovat työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat tärkeitä monesta näkökulmasta, kuten psykologian ja sosiologian kautta tarkasteltuna. Green (2006) esittää artikkelissaan, että päätösvalta ja autonomia ovat keskeisiä tekijöitä työn laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. On kuitenkin tärkeää erottaa päätösvalta yleisissä organisaatioon liittyvissä asioissa päätösvaltaan omiin työtehtäviin. Organisaatiotasolla työntekijät voivat vaikuttaa asioihin esimerkiksi ammattiliiton edustajan tai työkomiteoiden kautta. Kuitenkin vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin ovat erityisen merkittäviä.

Nykyisessä työelämässä vaikutusmahdollisuus omaan työhön nähdään yhtenä työn laadun mittarina (Green, 2006). Sosiologian näkökulmasta työn laatu heijastuu työntekijöiden mahdollisuutena vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, työn vaatimukseen ja organisaatioon. Green jatkaa, että psykologisesta näkökulmasta yksilön mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä vaikuttavat hänen kokemukseensa työtyytyväisyydestä. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa työpaikan asioihin omien taitojensa, kokemuksensa ja motivaationsa mukaisesti. Hakanen ym. (2009) esittävät, että tämä voi edistää henkistä hyvinvointia työssä.

Vaikutusmahdollisuudet työssä viittaavat siihen, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä omassa työssään. Kivimäki ym. (2007) avaavat kirjassaan sitä, mitä vaikutusmahdollisuudet omassa työssä voivat tarkoittaa. Tämä voi sisältää päätökset oman työnsä järjestelystä, työmenetelmistä, työtahdistista ja siitä, miten työt jaetaan työntekijöiden kesken. Lisäksi vaikutusmahdollisuuteen kuuluu se, että työntekijää kuullaan tilanteissa, jotka vaikuttavat hänen työhönsä tai työympäristöönsä. Työautonomia kattaa kolme erilaista autonomian osa-aluetta: valta omaan työprosessiin, aika-autonomia ja oman työn suunnitteluautonomia. Kun kaikki nämä autonomian osa-alueet toteutuvat työssä, voidaan puhua valtaistumisesta (eng. empowerment). Tällöin valta siirtyy ainakin osittain johdolta työntekijöille, ja organisaatiota voidaan kuvata ei-hierarkkisenä (Blom, 2001).

Autonomian käsite liittyy myös kontrolliin, ja se viittaa siihen, missä määrin työntekijällä on mahdollisuus määrittellä, miten ja milloin hän tekee työtään (Landy

& Conte, 2004). Kontrollin puute voi aiheuttaa stressiä työssä, mikä voi pitkittyessään johtaa psyykkisiin ja fyysisiin terveysongelmiin (Hall, 1991).

Van den Broeck ym. (2008) selittävät itsemääräytymisteoriasta ja sen yhteydestä motivaatioon. Itsemääräytymisteoria korostaa autonomian ja kontrolloidun motivaation välistä eroa. Kun ihmiset kokevat tekemisen mielenkiintoisena itsessään, he toimivat omasta vapaasta tahdostaan, mikä liittyy sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi motivaatioksi, joka liittyy autonomiaan. Sisäiset motivaatiotekijät, kuten autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuuden tunne, edistävät työhyvinvointia ja tehostavat työskentelyä. Kontrollilla on useita ulottuvuuksia, kuten työtehtävät, työtahti, työn aikataulutus ja päätöksenteko. Kontrollin puute voi aiheuttaa stressiä työssä, ja erilaisissa ammateissa ja koulutustasoissa työskentelevät voivat kokea kontrollin eri tavoin.

Tarkastellessa työn vaatimuksia ja sen yhteyttä oppimiseen, voidaan nostaa esille Robert Karasekin (1979) malli, joka tarjoaa arvokasta perspektiiviä työhyvinvointiin ja oppimiseen. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan mallissa, Job Demands Control Model, koostuu kahdesta keskeistä hypoteesista, kuormitushypoteesista ja aktiivisen oppimisen hypoteesista. Erityisesti nostan esille aktiivisen oppimisen hypoteesin myös vaikutusmahdollisuuksien kohdalla. Tämän hypoteesin mukaan työ, jossa kohtaa korkeat työn vaatimukset yhdessä mahdollisuuden kanssa vaikuttaa omaan työhönsä, luo ihanteelliset edellytykset oppimiselle (Karasek & Theorell, 1990).

Tästä hypoteesista käsin voimme tarkastella, miten työn määrä vaikuttaa oppimiseen työpaikalla. Työn määrä voi toimia stimuloivana tekijänä, joka motivoi työntekijää etsimään tehokkaampia työstrategioita ja käyttäytymismalleja (Taris ym., 2003). Kuitenkin uusien strategioiden käyttöönotto vaatii joustavuutta ja mahdollisuuksia sopeutua odottamattomiin tilanteisiin (Frese & Zapf, 1994). On tärkeää huomata, että oppimisen edistämiseksi työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä (Holman & Wall, 2002).. Ilman tätä mahdollisuutta työn määrä saattaa päinvastoin vähentää oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla.

Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työssä on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä syvään oppimiseen ja negatiivisessa yhteydessä pintaoppimiseen (Kirby ym., 2003; McManus ym., 2004). Syvälinen prosessointi

näyttää myös korreloivan ympäristöön, jossa työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä (Kyndt ym., 2013; Vansteenkiste ym., 2005). Työn vaikutusmahdollisuuksilla on siten vaikutusta työmäärään ja oppimiseen.

Yksilötasolla tutkimus on osoittanut, että työssä oppiminen edellyttää usein työidentiteettien muuttamista tai ainakin niiden muokkaamista (Vähäsantanen ym., 2017). Tämä edellyttää, että yksilöllä on riittävästi vaikutusmahdollisuuksia omassa työssään. Aikaisemmat tutkimukset työssä oppimisesta erilaisissa organisaatioissa ovat korostaneet sekä työidentiteettien että ammatillisen toimijuuden merkitystä oppimiselle (Hökkä ym., 2017; Vähäsantanen ym., 2017). Lisäksi nämä tutkimukset ovat osoittaneet, että työidentiteetit ja ammatillinen toimijuus ovat monin tavoin toisiinsa yhteydessä.

Suomessa työntekijöillä on kansainvälisesti vertailtuna hyvät vaikutusmahdollisuudet työpaikoilla (Alasoini, 2011) ja työsuoritusten suunnittelun mahdollisuudet ovat parantuneet työelämässä Suomessa (Blom ym., 2001). Kuitenkin sukupuolten ja ammattiaseman välillä voi olla eroja, ja naiset sekä vähemmän ammattitaitoiset miehet voivat kokea vähemmän autonomiaa työssään sekä johtavassa asemassa olevat ovat usein itsenäisempiä kuin työntekijäasemassa olevat (Sutela & Lehto, 2014).

Vaikutusmahdollisuudet omassa työssä ovat siis tärkeässä asemassa työn laadun, työtyytyväisyyden ja oppimisen kannalta. Näen, että niiden avulla työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. Työautonomia ja itsemääräytymisteoria korostavat autonomian merkitystä. Kontrollin puute voi aiheuttaa stressiä, ja vaikutusmahdollisuudet voivat lieventää tätä stressiä. Suomessa vaikutusmahdollisuudet ovat kansainvälisesti vertailtuna hyvät, mutta eroja voi esiintyä sukupuolen ja ammattiaseman mukaan. On tärkeää, että työpaikoilla pyritään tarjoamaan työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja työympäristöönsä, mikä voi edistää työhyvinvointia ja oppimista.

Teorialuku ”työnhallinnasta” on laaja kokonaisuus ja tarjoan vielä lyhyen yhteenvedon teemasta. Työn kuormittavuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat keskeisiä osatekijöitä työhyvinvoinnissa. Työn kuormittavuustekijöihin kuuluvat korkea työmäärä, roolikonfliktit ja työn monitulkintaisuus, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuudet taas liittyvät työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja tapaan tehdä työtä.

Tasapaino työn vaatimusten ja voimavarojen välillä on teorian näkökulmasta avainasemassa. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön liittyvät päätöksentekoon, ja tutkimukset korostavat niiden merkitystä työtyytyväisyyteen ja oppimiseen. Suomessa vaikutusmahdollisuudet ovat kansainvälisesti hyvät, mutta eroja voi esiintyä sukupuolen ja ammattiaseman mukaan. On tärkeää tarjota työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, mikä edistää työhyvinvointia ja oppimista.

Tämän luvun loppuun esittelen vielä koko teoriaosuuden yhteenvedon erityisesti jatkuvan työssä oppimisen näkökulmasta. Työn kuormittavuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta, ja ne vaikuttavat merkittävästi myös jatkuvaan työssä oppimiseen. Kuormittavuustekijät, kuten korkea työmäärä, roolikonfliktit ja työn monitulkintaisuus, voivat heijastua työntekijöiden hyvinvointiin, kun taas vaikutusmahdollisuudet liittyvät työntekijän kykyyn vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja työskentelytapaan. Tasapaino näiden tekijöiden välillä on avainasemassa, ja se vaikuttaa työntekijän kykyyn oppia ja kehittyä.

Vaikutusmahdollisuudet omassa työssä nähdään teorian näkökulmasta keskeisinä, erityisesti päätöksenteon osalta. Tutkimukset korostavat näiden vaikutusmahdollisuuksien merkitystä paitsi työtyytyväisyyteen myös oppimiseen. Suomessa vaikutusmahdollisuudet ovat kansainvälisesti tarkasteltuna hyvät, vaikka eroja voi esiintyä sukupuolen ja ammattiaseman mukaan. Tärkeää on tarjota työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, mikä edistää sekä työhyvinvointia että oppimista.

Tutkimuksen teorialuvuissa keskeisimpinä asioina nousevat esille aikuisten jatkuva kouluttautuminen ja työssä oppiminen. Nämä ovat jatkuvan oppimisen keskeisiä osia, erityisesti korostaen taitoja ja osaamista. Jatkuvan oppimisen uudistusten tavoitteena on tukea yksilöiden osaamisen kehittymistä työuran aikana, mutta Suomessa haasteita aiheuttaa puutteellinen strategia. Aikuisten oppiminen korostaa aiempien kokemusten merkitystä, ja työssä oppiminen on olennainen osa ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Organisaatioiden menestyksen kannalta on keskeistä panostaa jatkuvasti henkilöstön osaamisen kehittämiseen, mikä tarjoaa etuja, kuten henkilöstön kasvun tukemista ja kykyä sopeutua nopeasti muuttuvaan työympäristöön.

Jatkuvan oppimisen ja työssä oppimisen näkökulmasta korostuu siis sekä yksilöllinen että organisaatiotason merkitys.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on analysoida, onko työn vaikutusmahdollisuuksilla ja työn kuormittavuustekijöillä tilastollisia yhteyksiä työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin työpaikoilla erityisesti tarkasteltaessa Työolobarometri 2020 -aineistoa.

Tutkimuskysymys

- 1) Millaisia yhteyksiä työn vaikutusmahdollisuuksilla ja työn kuormittavuudella on työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden osallistumiseen jatkuvan oppimisen toimintoihin työpaikoilla Työolobarometri 2020 -aineiston perusteella?

Tutkimus hyödyntää logistista regressioanalyysia, jonka avulla pyritään tunnistamaan ja mittaamaan mahdollisia tilastollisia yhteyksiä tutkittavien muuttujien välillä. Tämä antaa tutkimukselle mahdollisuuden syvällisempään ymmärrykseen siitä, miten työn vaikutusmahdollisuudet ja kuormittavuustekijät liittyvät työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin työpaikoilla.

Aiheeni liittyy monimutkaiseen ja laajaan ilmiöön, jonka kaikki osa-alueet eivät ole välttämättä täysin selkeästi määriteltävissä tai ennalta ennustettavissa. Sen sijaan, että ennakoasettaisin tarkkoja hypoteeseja, pyrin rakentamaan tutkimukseni sellaiseksi, joka pohjautuu valittuihin selittäviin tekijöihin. Nämä tekijät on valittu tarkoin aiemman kirjallisuuden perusteella, jossa esiintyy kuitenkin ristiriitaisia tuloksia tai puutteita tietyillä osa-alueilla. Aiemman tutkimuksen perusteella ei ole aukotonta mahdollisuutta tehdä yksiselitteisiä oletuksia yhteyksistä.

Hypoteesien muodostamisen keskiössä on valittujen selittävien muuttujien merkitys, ja näitä valintoja ohjaavat aiemman kirjallisuuden ristiriitaisuudet. Vaikka pyrin selittämään vastemuuttujaa tiettyjen tekijöiden avulla, on tärkeää tunnistaa, että näiden yhteyksien suuntaa ei voida täysin ennustaa aiemman tutkimuksen ristiriitaisuuden vuoksi. Tämä lähestymistapa mahdollistaa kattavan kuvan tutkimusaiheesta samalla kun otetaan huomioon aiemman tutkimuksen monimuotoisuus. On myös olennaista huomata, että analyysini testaavat nollahypoteesia, jonka mukaan valitsemani selittävät tekijät eivät ennustaisi vastemuuttujaa. Tämä nollahypoteesi tarjoaa perustan tutkimukselleni.

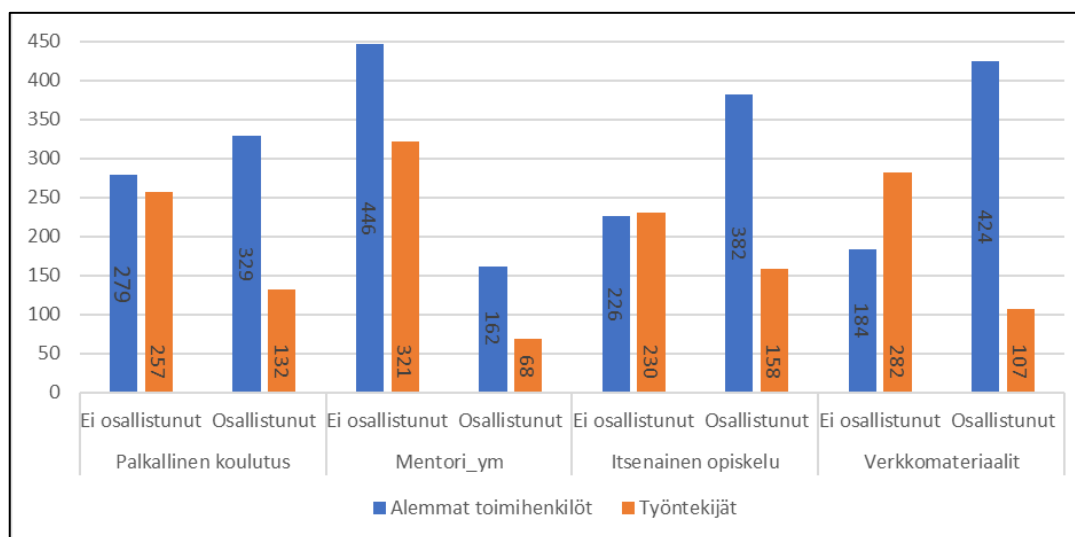
4.2 Osallistujat ja aineisto

Tässä tutkimuksessa hyödynsin Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin vuoden 2020 aineistoa. Työolobarometriä on toteutettu vuodesta 1992 lähtien, se tarjoaa arvokasta aineistoa tutkimukseen, opetukseen sekä opiskeluun. Työolobarometri keskittyy tarkastelemaan suomalaisen työelämän laadun ja työolojen kehitystä palkansaajien näkökulmasta.

Aineiston perusjoukko koostuu Työolobarometrin vuoden 2020 vastaajista. Työolobarometrin haastattelut toteutettiin osana Tilastokeskuksen elo-syyskuun työvoimatutkimuksen tiedonkeruuta. Otoksen muodostamisessa hyödynnettiin työvoimatutkimuksen otosta, joka puolestaan valittiin ositetulla satunnaisotannalla Tilastokeskuksen väestötietokannasta seuraavien ehtojen mukaisesti. Työolobarometrin otos koostui toukokuun 2020 työvoimatutkimuksen tietojen perusteella valituista suomenkielisistä 18–64-vuotiaista työllisistä palkansaajista, joiden säännöllinen työaika oli vähintään kymmenen tuntia viikossa. Työvoimatutkimus on paneelitutkimus, joka sisältää viisi haastattelukertaa yhdelle henkilölle puolentoista vuoden aikana.

Vuonna 2020 Työolobarometrin otoskoko oli yhteensä 2164 henkilöä, ja haastatteluun vastasi 1647 palkansaajaa. Aineistossa on yhteensä 117 muuttujaa, joista tässä tutkimuksessa hyödynsin kahdeksaatoista. Alkuperäiseen kyselylomakkeeseen voi tutustua tarkemmin Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa, joka käsittelee laajemmin vuoden 2020 Työolobarometrin tuloksia (TEM, 2021).

Tutkimuksessani keskityin niihin vastaajiin, jotka identifioivat itsensä joko työntekijöiksi tai alemmiksi toimihenkilöiksi jättäen ulkopuolelle ne, jotka kuuluivat ylempiin toimihenkilöihin. Tämän tutkimuksen tutkimusjoukkoon kuului 608 alemmpaa toimihenkilöä ja 389 työntekijää. Yhteensä tutkimukseni otoksessa oli siis mukana (n=) 997 vastaajaa. Kuviossa 1 esitän alemmien toimihenkilöiden ja työntekijöiden osallistumisaktiivisuutta jatkuvan oppimisen toimintoihin vuoden 2020 Työolobarometrin tulosten perusteella. Kuvan tarkoituksena on tuoda esille, kuinka alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät osallistuvat vuoden 2020 tutkimuksen mukaan jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin.



KUVIO 2. Kuvailevat tiedot jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin osallistuneista

4.3 Mittarit

Tilastollista testausta varten on muodostettu kolme erilaista mittaria eri teemoista: jatkuva työssä oppiminen, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työn kuormittavuus. Näitä teemoja on tarkasteltu ja mitattu siten, että ne antavat systemaattista tietoa tutkimuksen keskeisistä käsitteistä.

Jatkuva työssä oppiminen -mittari arvioi työntekijöiden aktiivista osallistumista jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin työpaikalla, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön -mittari kuvaa työntekijöiden kokemaa vaikutusmahdollisuutta työtehtäviinsä ja työn kuormittavuus -mittari puolestaan tarkastelee työtehtävien kuormittavuutta. Nämä mittarit muodostavat perustan

tilastolliselle testaukselle, jonka avulla tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ja arvioimaan työn vaikutusmahdollisuuksien ja työn kuormittavuuden vaikutuksia työntekijöiden osallistumiseen jatkuvaan työssä oppimisen toimintoihin.

Jatkuva työssä oppiminen

Työssä oppimisen mittarina käytetty "jatkuva työssä oppiminen" voidaan määritellä eri tavoin. Jatkuva työssä oppiminen (eng. continuous workplace learning) on dynaaminen prosessi, jossa yksilöt jatkuvasti hankkivat uutta tietoa, taitoja ja asiantuntemusta suorittaessaan työtehtäviään tai osallistuessaan erillisiin koulutuksen muotoihin. Tärkeä huomio on, että jatkuva työssä oppiminen voi tapahtua päivittäisen työn yhteydessä tai erikseen järjestettävissä koulutustilaisuuksissa. Olen käyttänyt tutkimuksessani jatkuvan työssä oppimisen muuttujina samoja muuttujia, joilla on alkuperäisessä Työolobarometri 2020 – tutkimuksessa pyritty mittaamaan työntekijän osaamisen ja kehittymisen mahdollisuuksia työelämässä (Keyriläinen, 2021).

Tässä tutkimuksessa jatkuvaa työssä oppimista arvioin neljän eri muuttujan avulla. Nämä neljä muuttujaa on esiteltyä taulukossa 1. Ensimmäinen muuttuja tarkastelee työntekijöiden itsenäistä osallistumista koulutukseen edellisen 12 kuukauden aikana. Toinen muuttuja tarkastelee työntekijöiden osallistumista palkalliseen koulutukseen edellisen 12 kuukauden aikana. Kolmas muuttuja tarkastelee työntekijöiden kouluttautumista verkkomateriaalien avulla. Viimeinen, neljäs muuttuja, tarkastelee työntekijöiden opiskelua kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjauksessa edellisen 12 kuukauden aikana.

Muuttujista ei ole muodostettu yhtä jatkuvan työssä oppimisen summamuuttujaa, vaan käsittelen jokaista muuttujaa omanaan. Kutsun tätä muuttujarykelmää jatkuvan työssä oppimisen mittariksi. Kaikissa muuttujissa alkuperäinen vastausasteikko on ollut "kyllä", "ei" tai "ei halua vastata". Tutkimuksessani olen suodattanut pois "ei halua vastata"- vaihtoehdot. Kaikki jatkuvan työssä oppimisen mittariston muuttujat ovat laatueroasteikkolaisia, eli ne voidaan jaotella toisensa poissulkeviin luokkiin (Nummenmaa, 2009).

TAULUKKO 1. Jatkuvan työssä oppimisen mittari, sen muuttujat ja vastausjakauma

Jatkuvan työssä oppimisen mittari	Kyllä (n=)	Ei (n=)	Yhteensä (n=)
Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Opiskellut työssä itsenäisesti ilman ohjausta?	540	456	997
Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olet saanut koulutusajalta palkkaa?	461	536	997
Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Opiskellut työssä verkkomateriaalien avulla?	531	466	997
Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?	230	767	997

Työn vaikutusmahdollisuudet

Työn vaikutusmahdollisuuksista on muodostettu oma mittarinsa, joka sisältää neljä eri muuttujaa. Vaikutusmahdollisuudet työssä (eng. autonomy) on moniulotteinen käsite, joka käsittää erilaisia näkökulmia työtehtävien hallintaan ja päätöksentekoon liittyen. Tämän tutkimuksen yhteydessä vaikutusmahdollisuuksia on tarkasteltu neljän eri ulottuvuuden kautta, joista ensimmäinen on työtehtävät. Tämä ulottuvuus liittyy siihen, kuinka paljon työntekijät voivat vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja luonteeseen. Se mittaa työntekijöiden mahdollisuutta muokata omaa työtään vastaamaan heidän vahvuuksiaan ja kiinnostuksen kohteitaan.

Toinen ulottuvuus on työtahti. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtahtiin liittyvät siihen, kuinka paljon he voivat säädellä omaa työtahtiaan ja työn tekemisen vauhtia. Tämä voi liittyä esimerkiksi itsenäiseen aikataulun hallintaan.

Kolmas ulottuvuus on työtehtävien jakautuminen. Tämä ulottuvuus keskittyy siihen, kuinka työtehtävät ja vastuut jaetaan työpaikalla. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet tähän liittyvät siihen, kuinka paljon he voivat osallistua päätöksentekoon tehtävien jakautumisesta ja resurssien käytöstä. Viimeinen ulottuvuus on työskentelysijainti. Tämä ulottuvuus liittyy siihen, missä työntekijät voivat työskennellä. Se voi kattaa kysymyksiä etätöiden mahdollisuudesta ja joustavuudesta työpaikan valinnassa.

Näitä vaikutusmahdollisuuksien ulottuvuuksia on tarkasteltu käyttäen Likert-asteikkoa, jossa vastaajat arvioivat, kuinka paljon heillä on vaikutusmahdollisuuksia kussakin ulottuvuudessa asteikolla "Paljon" (1) – "Ei lainkaan" (4). Vaihtoehto "ei halua/osaa sanoa" on poistettu tuloksista. Työn vaikutusmahdollisuuksien muuttujista rakennettu mittaristo on koottuna taulukkoon 2.

Tämän mittarin muuttujat ovat järjestysasteikollisia muuttujia (Nummenmaa, 2004), mikä tarkoittaa, että ne voidaan asettaa järjestykseen, mutta niiden välinen järjestys ei ole täysin määritelty. Tämä johtuu siitä, että Likert-asteikolla vastaajat antavat mielipiteilleen tai asenteilleen järjestyksen, mutta näillä vastauksilla ei ole numeerista välimatkaa, joka kuvaisi mielipiteiden voimakkuutta tai etäisyyttä toisistaan. Likert-asteikon vastausvaihtoehdot ilmaisevat suhteellisen järjestyksen, kuten "en lainkaan samaa mieltä" on vahvemmin eri mieltä kuin "jokseenkin eri mieltä," mutta emme voi sanoa, että "jokseenkin samaa mieltä" on tarkalleen kaksi kertaa vahvempi kuin "en lainkaan samaa mieltä."

Tutkimuksessani käytän alkuperäisten Likert-asteikollisten muuttujien sijaan muunneltua luokitteluasteikkoa tilastollisessa testauksessa. Luokitteluasteikko tunnetaan myös nimillä luokittelutason asteikko, luokitusasteikko, laatueroasteikko tai nominaaliasteikko. Luokitteluasteikolliselle muuttujalle on ominaista jakaa tilastoyksiköt määritellyn ominaisuuden perusteella erilaisiin ryhmiin tai luokkiin, kuten sukupuoli, siviilisäätö ja kansalaisuus. On tärkeää huomata, että näillä muuttujilla (luokilla) ei ole selkeää järjestystä, ja ne ovat keskenään samanarvoisia (Tietoarkisto, ei pvm.-a).

Vaikka tutkimuksessa käytetyt Likert-asteikolla mitatut muuttujat ovat järjestysasteikollisia luonteeltaan, ne on muunneltu uudelleen moniluokkaisiksi kategorisiksi muuttujiksi. Tämä muunnos tehtiin sekä vaikutusmahdollisuuksia että kuormittavuutta kuvaavien muuttujien kohdalla. Koodauksen taustalla oli teoreettinen pohdinta, jossa otettiin huomioon mahdollinen U-muotoinen yhteys vaikutusmahdollisuuksien ja kuormittavuuden välillä. Käyttämällä luokitteluasteikollista muuttujamuotoa oli mahdollista tarkemmin havainnoida ja tutkia tätä mahdollista U-muotoista yhteyttä, joka olisi jäänyt vähemmälle huomiolle, jos muuttujia olisi tarkasteltu pelkästään järjestysasteikollisina. Tämä lähestymistapa mahdollisti syvällisemmän ymmärryksen

vaikutusmahdollisuuksien ja kuormittavuuden välisestä suhteesta, tarjoten samalla tärkeän lisän tulosten tulkintaan ja analyysiin. Tulevassa tulkinnassa otetaan kuitenkin huomioon muuttujien alkuperäinen Likert-asteikollinen tyyli, missä ominaisuus kasvaa tai vähenee tiettyyn suuntaan

Tiedostan, että perinteisesti käytetty analyysijärjestys sisältää ensin pyrkimyksen sovittaa lineaarinen malli ennen kuin tutkitaan mahdollisia epälineaarisia yhteyksiä. Myönnän, että mallini poikkeaa yleisestä käytännöstä tällaisissa tutkimuksissa. Tämä valinta voi kuitenkin toimia perusteltuna ratkaisuna, kun otetaan huomioon tämänhetkinen konteksti ja analyysin tavoitteet. Vaikka yksinkertaisempi malli olisi voinut olla alkuunsa harkinnan arvoinen, olen päätenyt käyttämään hieman epätavanomaista lähestymistapaa, ja tämä ratkaisu voi tuoda lisäarvoa tutkimukseni tavoitteiden saavuttamiseksi. Gradutyön luonne tarjoaa myös mahdollisuuden eksperimentoida ja poiketa perinteisistä tutkimuskäytännöistä, sillä tavoitteena on oppiminen ja oman osaamisen kehittäminen. Näin ollen, ottaen huomioon gradutyön kontekstin, koen, että erilaisten lähtökohtien kokeileminen voi rikastuttaa tutkimukseni tuloksia ja antaa lisäarvoa tutkimuskysymysteni tarkastelulle

TAULUKKO 2. Työn vaikutusmahdollisuutta kuvaavat muuttujat, niiden eri luokat ja vastausten jakautuminen eri luokkiin

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön mittari	(1) Paljon (n=)	(2) Melko paljon (n=)	(3) Jonkin verran (n=)	(4) Ei lainkaan (n=)	Yhteensä (n=)
Voitko vaikuttaa: Siihen mitä työtehtäviisi kuuluu?	78	190	521	205	997
Voitko vaikuttaa: Työtahtiisi?	181	239	437	140	997
Voitko vaikuttaa: Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?	80	160	469	248	997
Voitko vaikuttaa: Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teet työtäsi?	129	115	276	477	997

Työn kuormittavuustekijät

Tarkastelin työn kuormittavuutta (job demands) seuraavien kolmen ulottuvuuden kautta: työn jakautuminen ja kiire (3 muuttujaa), työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus (2 muuttujaa) sekä työuupumus ja haitallinen stressi (5 muuttujaa).

Nämä ulottuvuudet ja muuttujat löytyvät taulukosta 3. Nämä liittyvät teorian mukaan työn kuormittavuuden eri ulottuvuuksiin ja auttavat tarkastelemaan, miten työntekijät kokevat nämä kuormittavuustekijät omassa työssään.

Työn kuormittavuuden mittariston muuttujat ovat alkuperäisessä aineistossa Likert-asteikollisia, kuten vaikutusmahdollisuuksien muuttujat. Myös työn kuormittavuuden mittarin muuttujia tulen käsittelemään laatueroasteikollisina. Työn jakautumisen ja kiireen alapuolella olevat muuttujat "Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken" -muuttujassa pyydettiin arviota siitä, miten hyvin tai huonosti työntekijät kokevat työmäärän jakautuvan tasapuolisesti. Vastausvaihtoehdot vaihtelevat "Erittäin hyvin" (1) -vaihtoehdosta, mikä tarkoittaa, että työntekijät kokevat työmäärän erittäin tasapuolisesti jaettuna, aina "Erittäin huonosti" (4) -vaihtoehtoon, joka osoittaa, että työntekijät kokevat työmäärän jakautuvan erittäin epätasapuolisesti.

"Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden" -muuttujassa kysytään työntekijöiden mielipidettä väitteestä liittyen työmäärään suhteessa työntekijöiden määrään. Vastausvaihtoehdot vaihtelevat "Täysin samaa mieltä" (1) -vaihtoehdosta, joka osoittaa täydellistä yhtäpitävyyttä väitteen kanssa, aina "Täysin eri mieltä" (4) -vaihtoehtoon, mikä tarkoittaa täydellistä eri mieltä olemista väitteen kanssa.

"Kuinka usein työskentelet tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla" -muuttuja mittaa työntekijän kokemusta työskentelystä tiukoilla aikatauluilla tai nopealla tahdilla. Vastausvaihtoehdot vaihtelevat "Päivittäin" (1) -vaihtoehdosta, mikä osoittaa päivittäistä kokemusta, aina "Ei ollenkaan" (5) -vaihtoehtoon, joka osoittaa, että työntekijä ei koe työskentelevänsä tiukoilla aikatauluilla lainkaan.

Työni fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen liittyvissä muuttujissa vastaajilta kysyttiin mielipidettä siitä, kuinka he kokevat työnsä kuormittavuuden sekä fyysisellä että henkisellä tasolla. Molemmat muuttujat käyttävät samanlaista nelipisteistä Likert-asteikkoa, jossa vastaajat voivat ilmaista kantansa vaihtoehdoilla "Täysin samaa mieltä", "Jokseenkin samaa mieltä", "Jokseenkin eri mieltä" ja "Täysin eri mieltä".

Työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden osion alapuolella on kaksi muuttujaa. Ensimmäinen muuttuja, "Koen työni fyysisesti raskaaksi", mittaa vastaajan kokemusta työn fyysisestä rasittavuudesta. Vaihtoehdot vaihtelevat

täydestä yhtäpitävyydestä väitteen kanssa aina täyteen eri mieltä olemiseen fyysisen kuormituksen osalta. Toinen muuttuja, "Koen työni henkisesti raskaaksi", keskittyy vastaajan kokemukseen työn henkisestä kuormituksesta. Vastaajat voivat ilmaista mielipiteensä väitteen totuusarvosta samalla nelipisteisellä asteikolla, missä "Täysin samaa mieltä" (1) edustaa täyttä yhtäpitävyyttä ja "Täysin eri mieltä" (4) täyttä eri mieltä olemista henkisen kuormituksen osalta.

Työuupumus ja haitallinen stressi alapuolella olevat muuttujat on selitetty seuraavanlaisesti. Ensimmäinen muuttuja, "Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi", mittaa henkistä uupumusta työssä. Vastaajat arvioivat frekvenssiä viisipisteisellä Likert-asteikolla, jossa vaihtoehdot vaihtelevat "Ei koskaan" (1) merkitsemään, että vastaaja ei koe henkistä uupumusta, ja "Aina" (5) merkitsemään, että henkinen uupumus on jatkuvaa.

Toinen muuttuja, "Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä", tarkastelee stressin kokemista. Vastaajat saivat valita asteikolta "Ei lainkaan" (1) stressittömyyden ja "Erittäin paljon" (5) äärimmäisen korkean stressitason välillä.

Kolmas muuttuja, "Kuinka usein koet, että et ole kiinnostunut etkä innostunut työssäsi", selvittää vastaajan kiinnostuksen ja innostumisen tason työssä. Asteikko vaihtelee "Ei koskaan" (1) merkitsemään, että vastaaja ei koskaan koe kiinnostuksen puutetta, ja "Aina" (5) merkitsemään, että kiinnostuksen ja innostumisen puute on jatkuvaa.

Neljäs muuttuja, "Kuinka usein koet, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi", keskittyy tunteiden hallintaan työssä. Vastaajat voivat valita asteikolta "Ei koskaan" (1) merkitsemään, että tunteiden hallinta on aina hallinnassa, ja "Aina" (5) merkitsemään, että tunteiden hallinta on aina vaikeaa.

Viides muuttuja, "Kuinka usein koet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin", kartoittaa vastaajan kykyä keskittyä työtehtäviinsä. Asteikko vaihtelee "Ei koskaan" (1) merkitsemään, että vastaaja ei koskaan koe keskittymisvaikeuksia, ja "Aina" (5) merkitsemään, että keskittymisvaikeudet ovat jatkuvia.

Työn kuormittavuuden muuttujien osalta esittelen myös numeerisen esityksen sanallisten luokkien rinnalla. Vaikka numerointi ei ole keskeinen tutkimukseni kannalta, perustelen tätä päätöstä sillä, että lukijalla on mahdollisuus palata alkuperäiseen aineistoon ja löytää vastaavat muuttujat ja

luokat helpommin. Samoin kuin vaikutusmahdollisuuksien mittarin kohdalla, myös kuormittavuuden mittarin muuttajat tullaan muuntamaan tilastollista testausta varten luokitteluasteikollisiksi.

TAULUKKO 3. Työn kuormittavuutta mittaavat muuttajat, niiden eri luokitteluasteikot sekä vastausten jakautuminen eri luokkiin

Työn kuormittavuuden mittari								
Työn jakautuminen ja kiire		Luokat	n=	Luokat	n=	Luokat	n=	
Työn määrä jakautuu tasapuolisesti työntekijöiden kesken. Sopiiko tämä työpaikkaasi	(1) Erittäin hyvin	154	Työpaikallani on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden. Oletko:	(1) Täysin samaa mieltä	154	(1) Päivittäin	331	
	(2) Melko hyvin	471		(2) Jokseenkin samaa mieltä	371	(2) Viikoittain	340	
	(3) Melko huonosti	292		(3) Jokseenkin eri mieltä	281	(3) Kuukausittain	121	
	(4) Erittäin huonosti	69		(4) Täysin eri mieltä	176	(4) Satunnaisesti	185	
		Yhteensä	986		982	(5) Ei ollenkaan	20	
				Yhteensä	982	Yhteensä	997	
Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus								
Koen työni fyysisesti raskaaksi	(1) Täysin samaa mieltä	142	Koen työni henkisesti raskaaksi	(1) Täysin samaa mieltä	132			
	(2) Jokseenkin samaa mieltä	345		(2) Jokseenkin samaa mieltä	460			
	(3) Jokseenkin eri mieltä	233		(3) Jokseenkin eri mieltä	250			
	(4) Täysin eri mieltä	277		(4) Täysin eri mieltä	154			
		Yhteensä	997	Yhteensä	997			
Työuupumus ja haitallinen stressi								
Kuinka usein tunnet itsesi henkisesti uupuneeksi työssäsi:	(1) Ei koskaan	118	Kuinka usein koet, että et ole kiinnostunut eikä innostunut työssäsi:	(1) Ei koskaan	103	Kuinka usein koet työskennellessäsi, että et pysty keskittymään hyvin:	(1) Ei koskaan	121
	(2) Harvoin	399		(2) Harvoin	481		(2) Harvoin	497
	(3) Joskus	369		(3) Joskus	330		(3) Joskus	306
	(4) Usein	102		(4) Usein	76		(4) Usein	67
	(5) Aina	8		(5) Aina	7		(5) Aina	5
		Yhteensä	996	Yhteensä	997	Yhteensä	996	
Kuinka usein koet stressiä	(1) Ei lainkaan	263	Kuinka usein koet, että et pysty hallitsemaan tunteitasi työssäsi:	(1) Ei koskaan	401			
	(2) Vain vähän	320		(2) Harvoin	465			
	(3) Jonkin verran	299		(3) Joskus	110			
	(4) Melko paljon	85		(4) Usein	7			
	(5) Erittäin paljon	27		(5) Aina	9			
		Yhteensä	994	Yhteensä	992			

4.4 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään tilastollista päättelyä Nummenmaan (2009) periaatteiden mukaisesti. Tilastollinen päättely mahdollistaa ilmiöiden tutkimisen pienemmän havaintojoukon perusteella ja sen avulla voidaan arvioida, esiintyykö haluttu ilmiö tietyssä ryhmässä ja voidaanko nämä havainnot yleistää koskemaan laajempaa ihmisjoukkoa. Tässä kontekstissa tutkimus keskittyy suomalaisiin työssäkäyviin henkilöihin. Tutkimuksen populaatio kattaa kaikki Suomen täysi-ikäiset työssäkäyvät henkilöt. Kuitenkin tutkijana on mahdotonta tavoittaa koko populaatio, joten on tehtävä otos, joka pyritään valitsemaan siten, että se edustaa mahdollisimman hyvin koko populaatiota. Tutkimuksessa käytetty otos pyrkii mahdollisimman kattavasti kuvaamaan suomalaisten täysi-ikäisten työssäkäyvien henkilöiden piirteitä. Tilastollisia menetelmiä käytetään tukena tarkasteltaessa, onko todennäköistä, että tietty ilmiö esiintyy valitussa otoksessa ja voidaanko tämä ilmiö yleistää koskemaan koko populaatiota.

Tässä tutkimuksessa sovelletaan korrelatiivista tutkimusmenetelmää. Korrelatiivinen tutkimus on havainnointitutkimusta, jonka tavoitteena on havaita ja arvioida ilmiöiden välisiä yhteyksiä (Nummenmaa, 2009). Tutkimuksessa pyritään löytämään mahdollisia yhteyksiä jatkuvan työssä oppimisen käytäntöjen sekä työn vaikutusmahdollisuuksien ja työn kuormittavuuden välillä. Tutkimuksen päämääränä on selvittää, vaikuttavatko työn vaikutusmahdollisuudet ja työn kuormittavuus osallistumiseen jatkuvaan työssä oppimiseen. On tärkeä huomauttaa, että tämä tutkimus ei pysty tekemään päätelmiä ilmiöiden välisistä syy-seuraussuhteista, eli kausaalisuudesta. Sen sijaan se keskittyy ilmiöiden välisten yhteyksien tunnistamiseen ja kuvaamiseen.

Logistinen regressioanalyysi

Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty logistista regressioanalyysia, ja olen hyödyntänyt Metsämuurosen (2003) sekä Nummenmaan (2009) oppaita logistisen regression tekemisessä ja tulkinnassa. Seuraava kuvaus logistisesta regressioanalyysistä nojaa näihin kahteen kirjaan. Logistinen regressioanalyysi tarjoaa tehokkaan menetelmän tilanteisiin, joissa tarkasteltavat muuttujat ovat laatuero- tai järjestysasteikollisia, ja se soveltuu erinomaisesti tilanteisiin, joissa selitettävät muuttujat ovat binäärisiä eli kaksiluokkaisia.

Logistisessa regressioanalyysissä keskeisenä tavoitteena on arvioida riippumattomien muuttujien vaikutusta riippuvaan muuttujaan. Tämä mahdollistaa sen, että voimme ymmärtää, kuinka eri tekijät vaikuttavat haluttuun ilmiöön. Tutkimuksessani käytettävät selitettävät muuttujat ovat binäärisiä, mikä tarkoittaa, että vastaajat ovat voineet vastata kysymyksiin joko kyllä tai ei. Tällaisissa tapauksissa lineaarinen regressioanalyysi ei ole sopiva, ja siksi logistinen regressioanalyysi on parempi vaihtoehto.

Logistisessa regressioanalyysissä käytettävät riippuvat muuttujat ovat usein dummy-muuttujia, jotka on koodattu niin, että toinen muuttujan arvoista saa arvon 0 ja toinen arvon 1. Esimerkiksi kysymykseen "Oletko viimeisen vuoden aikana osallistunut koulutukseen, josta olet saanut palkkaa?" vastanneet, jotka vastasivat kyllä, saavat arvon 1, kun taas ei-vastaajat saavat arvon 0. Tällaista binääristä logistista regressioanalyysia kutsutaan binäärisiksi logistisiksi malleiksi.

Logistisessa regressioanalyysissä ei ole tarvetta tehdä oletuksia muuttujien jakaumasta, ja se voi käsitellä erilaisia yhteysmalleja, kuten lineaarisia, eksponentiaalisia ja logaritmisia. On kuitenkin tärkeää huomioida, että selittävien muuttujien välillä ei saisi olla liian voimakasta korrelaatiota eli kolineaarisuutta.

Tutkimuksessa tarkastellaan logistisen regressioanalyysin sopivuutta aineistoon käyttäen Fisherin F-suhteen ja Goodness-of-fit (GOF) -testiä. Pseudo R² -kertoimet tarjoavat tietoa siitä, kuinka hyvin malli selittää selitettävän muuttujan vaihtelua. Tässä tutkimuksessa Nagelkerken pseudo R² -arvoa käytetään kuvaamaan mallin selitysastetta.

Lisäksi logistisen regressioanalyysin avulla tarkastellaan yksittäisten selittävien muuttujien merkitystä mallissa. Selittävien muuttujien vaikutusta arvioidaan regressiokertoimien ja Exp(B) -arvojen avulla. Exp(B) kertoo, kuinka suuri on todennäköisyys sille, että selitettävä muuttuja saa tietyn arvon selittävän muuttujan vaikutuksesta.

Logistinen regressioanalyysi tarjoaa siis monipuolisen työkalun, jonka avulla voidaan tutkia monenlaisia ilmiöitä ja niiden välisiä yhteyksiä. Tämä menetelmä mahdollistaa tilastollisesti merkitsevien tekijöiden tunnistamisen ja niiden vaikutuksen arvioimisen binääristen selitettävien muuttujien yhteydessä. Olen suorittanut logistisen regressioanalyysin hyödyntäen SPSS- ohjelmaa.

Tämän luvun alussa kerroin jatkuvan työssä oppimisen muuttujien koodauksesta luokkiin 0 ja 1. Logistista regressioanalyysia varten olen siis joutunut muokkaamaan muuttujieni koodausta. Jatkuvan työssä oppimisen mittariston muuttujat olen muokannut niin sanotuiksi dummy-muuttujiksi (Tietoarkisto, ei pvm.-a). Dummy-muuttuja on tilastotieteessä käytetty apumuuttuja, joka mahdollistaa kategoristen muuttujien, kuten dikotomisten, esittämisen numeerisesti. Dikotominen muuttuja saa kaksi arvoa, kuten "kyllä" tai "ei," ja Dummy-muuttuja koodataan yleensä binäärisesti, esimerkiksi 0 ja 1, jossa 0 edustaa ominaisuuden poissaoloa ja 1 sen läsnäoloa. Jatkuvalla työssä oppimiselle annettiin numeeriset koodit vastausvaihtoehdoille. Esimerkiksi tutkimuksessani haluamme analysoida sitä, kuka on osallistunut jatkuvan oppimisen eri toimintoihin, jolloin arvon 1 saa vastaaja, joka osallistui koulutukseen tai opetukseen, ja arvon 0, jos ei ole osallistunut. Dummy-muuttujat ovat yleisiä esimerkiksi regressioanalyysissä.

Työn kuormittavuus ja vaikutusmahdollisuuksien mittarien muuttujat olen koodannut moniluokkaisiksi kategorisiksi muuttujiksi Tietoarkisto (ei pvm.-b).

Tutkimuksen tulosten analyysissä käytettiin askeltavaa logistista regressioanalyysia. Tämä analyysimenetelmä mahdollistaa sen, että mukaan otetaan vain ne muuttujat, jotka vaikuttavat tilastollisesti merkitsevä selitettävään muuttujaan. Kerron lyhyesti, miten askeltava logistinen regressioanalyysi toteutettiin ja mitkä olivat sen vaiheet. Valitsin muuttujia, mitkä liittyivät työn kuormittavuuteen ja vaikuttamismahdollisuuksiin. Mittarien valintaa ohjasi myös valmis aineisto ja aineiston ominaisuudet. Selittävien muuttujien avulla (työn vaikutusmahdollisuudet -mittaristo sekä työn kuormittavuus -mittaristo) lähdettiin selvittämään työntekijöiden osallistumista jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin.

Malli testattiin ensin ilman selittäviä muuttujia ja sitten lisättiin yksi muuttuja kerrallaan. Kussakin vaiheessa SPSS arvioi, lisääkö sen uuden muuttujan sisällyttäminen malliin sen selitysvoimaa. Jos muuttuja olisi parantanut mallin sovitusta merkitsevästi, se sisällytettiin. Jos muuttuja ei parantanut merkitsevästi mallia, se jätettiin pois. Jokaisessa vaiheessa vertailtiin eri malliversioita (yksi muuttuja kerrallaan) käyttämällä SPSS ohjelman automaattisia kriteerejä. Askeltava regressio jatkui, kunnes mallin laadullinen parantuminen pysähtyi. Koska olen hyvin aloitteleva tutkija, olen hyödyntänyt SPSS- ohjelman valmiita kriteerejä, enkä ole itse asettanut mallille pysähtymiskriteerejä. Liitteistä 1–3 löytyvät analyysin muuttujien väliset korrelaatiotaulukot, mistä voi tarkastella eri jatkuvan työssä oppimisen toimintojen eri muuttujien välistä korrelointia. Itse arvioin, että muuttujien välillä ei ollut liiallista korrelaatiota ei ollut liiallisesti.

5 TULOKSET

Tämän luvun aluksi esittelen erikseen jokaisen jatkuvan työssä oppimisen toiminnon (Taulukko 1) ja tilastollisen testauksen kautta löytyneet yhteydet. Jokaisen toiminnon yhteydestä löytyy logistisen regressioanalyysin avulla luotu malli, josta olen nostanut taulukkoon kaikki oleelliset arvot. Lisäksi olen luonut kuvion jokaisesta tilastollisesti merkitsevästä muuttujasta.

5.1 Opiskelu itsenäisesti ilman ohjausta

Tutkimuksessa sovellettiin askeltavaa logistista regressioanalyysia itsenäisen opiskelun kannalta keskeisten tilastollisesti merkitsevien tekijöiden tunnistamiseksi. Neljä tilastollisesti merkitsevää muuttujaa nousee esiin, ja ne on esitelty tarkemmin Taulukossa 4. Olen tarjonnut tulosten arviointiin avuksi ristiintaulukoinnin, joka hahmottelee itsenäisen opiskelun ilman ohjausta koskevien vastausten jakautumista eri luokkiin tilastollisesti merkitsevien muuttujien osalta (Taulukko 6).

TAULUKKO 4. Logistisen regressioanalyysin tuottama malli tilastollisesti merkitsevästä muuttujista liittyen opiskeluun itsenäisesti ilman ohjausta ja keskeisimmät tunnusluvut

Itsenäinen opiskelu ilman ohjausta	Luokat	B	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Kuinka usein koet kiirettä ja tiukkoja aikatauluja	<i>Päivittäin</i>		11,49	4	0,022	1,0		
	<i>Viikoittain</i>	-0,26	2,299	1	0,129	0,8	0,55	1,08
	<i>Kuukausittain</i>	-0,51	4,604	1	0,032	0,6	0,37	0,96
	<i>Satunnaisesti</i>	-0,55	7,277	1	0,007	0,6	0,39	0,86
	<i>Ei ollenkaan</i>	-1,07	4,58	1	0,032	0,3	0,13	0,91
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<i>Täysin samaa mieltä</i>		17,96	3	<,001	1,0		
	<i>Jokseenkin samaa mieltä</i>	0,40	3,357	1	0,067	1,5	0,97	2,28
	<i>Jokseenkin eri mieltä</i>	0,61	6,559	1	0,01	1,8	1,15	2,93
	<i>Täysin eri mieltä</i>	0,96	16,19	1	<,001	2,6	1,64	4,16
Kuinka usein koet, että et pysty keskittymään työssäsi	<i>Ei koskaan</i>		13,74	4	0,008	1,0		
	<i>Harvoin</i>	0,62	7,927	1	0,005	1,9	1,21	2,86
	<i>Joskus</i>	0,78	11,03	1	<,001	2,2	1,37	3,43
	<i>Usein</i>	1,08	9,565	1	0,002	2,9	1,48	5,80
Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelypaikkaan tai -sijaintiin	<i>Aina</i>	-20,50	0	1	0,999	0,0	0,00	.
	<i>Paljon</i>		12,67	3	0,005	1,0		
	<i>Melko paljon</i>	0,32	1,225	1	0,268	1,4	0,78	2,39
	<i>Jonkin verran</i>	0,02	0,011	1	0,918	1,0	0,64	1,63
	<i>Ei lainkaan</i>	-0,39	2,978	1	0,084	0,7	0,44	1,05

Ensimmäisenä tilastollisesti merkittävänä muuttujana mallissa nousi esiin tiukat aikataulut ja kiire työssä. Eri kokemustasot, kuten "päivittäin", "kuukausittain", "satunnaisesti" ja "ei ollenkaan", olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. Taulukko 4). Sen sijaan "viikoittain" -luokka ei saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä. Yksikään muuttujan luokista ei näyttänyt lisäävän todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Todennäköisyys kuulua "kyllä" -ryhmään väheni, mitä vähemmän vastaajat raportoivat kiirettä ja tiukkoja aikatauluja verrattuna referenssiluokkaan.

Työn fyysisen kuormittavuuden kokemus osoittautui tilastollisesti merkitseväksi tekijäksi itsenäisen opiskelun yhteydessä (ks. Taulukko 4). Eri kokemustasot, kuten "samaa mieltä", "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä", olivat tilastollisesti merkitseviä tai erittäin merkitseviä. 'Jokseenkin samaa mieltä' jäi hieman tilastollisen merkitsevyyden ulkopuolelle. Mitä vähemmän vastaajat kokivat työn fyysisesti kuormittavana, sitä todennäköisemmin he kuuluivat ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Tässä muuttujassa kaikki muuttujan luokat lisäsivät todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Kolmantena tilastollisesti merkittävänä muuttujana mallissa esiin nousi kyky keskittyä työskennellessä (ks. Taulukko 4). Kokemustasot "ei koskaan", "harvoin", "joskus" ja "usein" osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi tai erittäin merkitseviksi. Luokka 'aina' ei saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä. Tämä voi selittyä esimerkiksi luokan 'aina' vähäisten vastaajien vuoksi (ks. Taulukko 6). Mitä haasteellisemmaksi työ koettiin keskittymisen suhteen, sitä todennäköisemmin vastaaja kuului "kyllä" -ryhmään verrattuna referenssiluokkaan. Todennäköisyys kuulua "kyllä" -ryhmään verrattuna referenssiluokkaan näytti lisääntyvän kaikissa muuttujan luokissa.

Vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkaan tai -sijaintiin olivat myös tilastollisesti merkitseviä (ks. Taulukko 4). Kuitenkin muuttujista vain luokka 'paljon' saavutti tilastollisen merkitsevyyden. Varovaisesti päätellen voidaan tuloksista nähdä, että mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia työskentelypaikkaan ja/tai -sijaintiin työntekijällä on, sitä todennäköisemmin hän kuuluu "kyllä" -ryhmään verrattuna referenssiryhmään. Muuttujassa on havaittavissa lievää, epäselvää U-muotoista yhteyttä

Kokonaisuudessaan malli kykeni ennustamaan oikein 60,9 % luokitteluista (ks. Taulukko 5). Kyseessä on taulukko, mikä kertoo logistisen regressioanalyysin muodostaman luokittelutarkkuuden, mistä käy ilmi mallin suorituskyky eri luokkiin ennustamisessa. Tämä taulukko on keskeinen väline arvioitaessa analyysin luotettavuutta ja siinä esitetyt luvut antavat tietoa mallin kyvystä tunnistaa oikein myönteiset ja kielteiset tapaukset. Goodness-of-fit -testin tulos oli hyväksyttävä ($\chi^2 = 73,373$, $df = 14$, $p = <.001$). Mallin selitysaste oli kuitenkin suhteellisen alhainen, vain 9,9 % (Nagelkerken pseudoselityskerroin $R^2 = 0,099$). Itsenäisen opiskeluun liittyvä korrelaatiotaulukko löytyy liitteistä (Liite 1).

TAULUKKO 5. Logistisen regressioanalyysin avulla muodostettu luokittelutarkkuusmalli itsenäisen opiskelun ilman ohjausta koskevassa muuttujassa.

Itsenäinen opiskelu ilman ohjausta			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä (%)
Ei osallistunut	195	236	45,2
Osallistunut	139	388	73,6
Yhteensä (%)			60,9

TAULUKKO 6. Ristiintaulukointi itsenäisen opiskelun ilman ohjausta muuttujan tilastollisesti merkitsevistä muuttujista

Vastaajien jakautuminen eri luokkiin tilastollisesti merkitsevien muuttujien osalta itsenäisessä opiskelussa

Kuinka usein koet kiirettä ja tiukkoja aikatauluja			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Päivittäin	143	187	330
Viikoittain	147	193	340
Kuukausittain	57	64	121
Satunnaisesti	96	89	185
Ei ollenkaan	13	7	20
Yhteensä	456	540	996
Koen työni fyysisesti raskaaksi			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Täysin samaa mieltä	83	58	141
Jokseenkin samaa mieltä	173	172	345
Jokseenkin eri mieltä	100	133	233
Täysin eri mieltä	100	177	277
Yhteensä	456	540	996
Kuinka usein koet, että et pysty keskittymään työssäsi			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Ei koskaan	76	45	121
Harvoin	232	265	497
Joskus	122	183	305
Usein	20	47	67
Aina	5	0	5
Yhteensä	455	540	995
Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelypaikkaan ja/tai sijaintiin			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Paljon	49	80	129
Melko paljon	41	74	115
Jonkin verran	108	168	276
Ei lainkaan	258	218	476
Yhteensä	456	540	996

5.2 Osallistuminen koulutukseen, jonka ajalta saa palkkaa

Tässä osiossa esittelen logistisen regressioanalyysin tulokset, jotka liittyvät vaikutusmahdollisuuksien ja työn kuormittavuuden yhteyksiin palkalliseen koulutukseen, josta työntekijä on saanut palkkaa. Analyysissä otettiin mukaan kolme eri muuttujaa: työn fyysisen kuormittavuuden kokemukset, työn henkisen

kuormittavuuden kokemukset ja vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkaan tai -sijaintiin (Taulukko 7). Olen tarjonnut tulosten arviointiin avuksi ristiintaulukoinnin, joka hahmottelee palkallista koulutusta koskevien vastausten jakautumista eri luokkiin tilastollisesti merkitsevien muuttujien osalta (Taulukko 9).

TAULUKKO 7. Logistisen regressioanalyysin tuottama malli tilastollisesti merkitsevistä muuttujista liittyen palkalliseen kouluttautumiseen ja keskeisimmät tunnusluvut

Palkallinen koulutus	Luokat	B	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<i>Täysin samaa mieltä</i>		11,332	3	0,01	1,0		
	<i>Jokseenkin samaa mieltä</i>	0,37	2,853	1	0,09	1,4	0,94	2,22
	<i>Jokseenkin eri mieltä</i>	0,44	3,51	1	0,06	1,5	0,98	2,45
	<i>Täysin eri mieltä</i>	0,76	10,685	1	0,00	2,1	1,36	3,37
Koen työni henkisesti raskaaksi	<i>Täysin samaa mieltä</i>		26,658	3	<,001	1,0		
	<i>Jokseenkin samaa mieltä</i>	-0,16	0,553	1	0,46	0,9	0,57	1,29
	<i>Jokseenkin eri mieltä</i>	-0,52	5,141	1	0,02	0,6	0,38	0,93
	<i>Täysin eri mieltä</i>	-1,14	18,51	1	<,001	0,3	0,19	0,54
Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelypaikkaan tai -sijaintiin	<i>Paljon</i>		8,13	3	0,04	1,0		
	<i>Melko paljon</i>	-0,09	0,116	1	0,73	0,9	0,54	1,55
	<i>Jonkin verran</i>	0,14	0,357	1	0,55	1,1	0,73	1,80
	<i>Ei lainkaan</i>	-0,31	2,001	1	0,16	0,7	0,48	1,13

Työn fyysisen kuormittavuuden kokemuksen osalta tilastollisesti merkitseviä tai erittäin merkitseviä olivat luokat "samaa mieltä", "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" (ks. Taulukko 7). Luokka "jokseenkin samaa mieltä" ei saavuttanut tilastollista merkitsevyyttä. Fyysisen kuormittavuuden osalta kaikki muuttujan luokat näyttävät vähentävän todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Mitä enemmän työ oli fyysisesti kuormittavaa, sitä epätodennäköisemmin vastaaja kuului ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Työn henkisen kuormittavuuden kokemuksen osalta tilastollisesti merkitseviä olivat luokat "samaa mieltä", "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" (ks. Taulukko 7). Luokka "jokseenkin samaa mieltä" ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Kaikki muuttujan luokat näyttivät lisäävän todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Mitä enemmän työ koettiin henkisesti kuormittavaksi, sitä todennäköisemmin vastaaja kuului ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Vaikutusmahdollisuuksista työskentelypaikkaan tai -sijaintiin liittyen tilastollisesti merkitsevä oli vain luokka "paljon" (ks. Taulukko 7). Luokat "melko paljon", "jonkin verran" ja "paljon" eivät saavuttaneet tilastollista merkitsevyyttä. Varovaisesti voidaan arvioida, että mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia on omaan työskentelypaikkaan ja/tai sijaintiin, sitä todennäköisemmin osallistuja kuului ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Muuttujassa havaitaan lievä S-muotoinen yhteys luokkien välillä. Tämä havainto ei kuitenkaan ole vahva, eikä useampi muuttuja ole tilastollisesti merkitsevä, joten tämän yhteyden suhteen ei tehdä lisähavaintoja tämän tutkimuksen puitteissa.

Kokonaisuutena malli kykeni ennustamaan oikein 58,2 % luokittelutapauksista (ks. Taulukko 8). Goodness-of-fit -testin tulos oli hyväksyttävä ($\chi^2 = 2,399$, $df = 7$, $p = 0,935$). Mallin selitysaste oli kuitenkin suhteellisen alhainen, vain 6,7 (Nagelkerken pseudoselityskerroin $R^2 = 0,067$). Palkallisen koulutuksen korrelaatiotaulukko löytyy liitteistä (Liite 2).

TAULUKKO 8. Logistisen regressioanalyysin avulla muodostettu luokittelutarkkuusmalli palkallisen koulutuksen muuttujassa.

Palkallinen koulutus			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä (%)
Ei osallistunut	345	165	67,6
Osallistunut	235	213	47,5
Yhteensä (%)			58,2

TAULUKKO 9. Ristiintaulukointi palkallisen koulutuksen muuttujan tilastollisesti merkitsevistä muuttujista.

**Vastaajien jakautuminen eri luokkiin tilastollisesti merkitsevien
muuttujien osalta palkallisessa opiskelussa**

Koen työni fyysisesti raskaaksi			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Täysin samaa mieltä	90	52	142
Jokseenkin samaa mieltä	191	154	345
Jokseenkin eri mieltä	124	109	233
Täysin eri mieltä	131	146	277
Yhteensä	536	461	997
Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelypaikkaan ja/tai sijaintiin			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Paljon	62	67	129
Melko paljon	62	53	115
Jonkin verran	127	149	276
Ei lainkaan	285	192	477
Yhteensä	536	461	997
Koen työni henkisesti raskaaksi			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Täysin samaa mieltä	62	70	132
Jokseenkin samaa mieltä	221	239	460
Jokseenkin eri mieltä	143	107	250
Täysin eri mieltä	109	45	154
Yhteensä	535	461	996

5.3 Opiskelu verkkomateriaalien avulla

Tässä osiossa analysoitiin tilastollisesti merkitseviä muuttujia, jotka vaikuttavat osallistumiseen koulutukseen, josta saa palkkaa. Tulosten perusteella malliin nousi viisi tilastollisesti merkitsevää muuttujaa, jotka ovat yhteydessä verkkomateriaalien avulla opiskeluun työpaikoilla (Taulukko 10). Olen tarjonnut tulosten arviointiin avuksi ristiintaulukoinnin, joka hahmottelee verkkomateriaalien avulla opiskelun koskevien vastausten jakautumista eri luokkiin tilastollisesti merkitsevien muuttujien osalta (Taulukko 12).

TAULUKKO 10. Logistisen regressioanalyysin tuottama malli tilastollisesti merkitsevistä muuttujista liittyen verkkomateriaalien avulla opiskeluun ja keskeisimmät tunnusluvut

Opiskelu verkkomateriaalien avulla		Luokat	B	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Kuinka usein koet kiirettä ja tiukkoja aikatauluja	<i>Päivittäin</i>			11,098	4	0,025	1,0		
	<i>Viikoittain</i>		-0,102	0,339	1	0,56	0,9	0,64	1,27
	<i>Kuukausittain</i>		-0,442	3,169	1	0,075	0,6	0,40	1,05
	<i>Satunnaisesti</i>		-0,598	7,724	1	0,005	0,6	0,36	0,84
	<i>Ei ollenkaan</i>		-0,903	2,966	1	0,085	0,4	0,15	1,13
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<i>Täysin samaa mieltä</i>			56,214	3	<,001	1,0		
	<i>Jokseenkin samaa mieltä</i>		0,563	6,215	1	0,013	1,8	1,13	2,73
	<i>Jokseenkin eri mieltä</i>		1,237	24,665	1	<,001	3,4	2,11	5,61
	<i>Täysin eri mieltä</i>		1,658	43,711	1	<,001	5,3	3,21	8,58
Koen työni henkisesti raskaaksi	<i>Täysin samaa mieltä</i>			15,639	3	0,001	1,0		
	<i>Jokseenkin samaa mieltä</i>		0,174	0,608	1	0,435	1,2	0,77	1,84
	<i>Jokseenkin eri mieltä</i>		-0,299	1,484	1	0,223	0,7	0,46	1,20
	<i>Täysin eri mieltä</i>		-0,6	4,612	1	0,032	0,5	0,32	0,95
Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelytahtiin	<i>Paljon</i>			16,216	3	0,001	1,0		
	<i>Melko paljon</i>		0,337	2,402	1	0,121	1,4	0,92	2,15
	<i>Jonkin verran</i>		0,603	8,762	1	0,003	1,8	1,23	2,72
	<i>Ei lainkaan</i>		1,035	14,6	1	<,001	2,8	1,66	4,78
Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelypaikkaan tai -sijaintiin	<i>Paljon</i>			10,621	3	0,014	1,0		
	<i>Melko paljon</i>		0,013	0,002	1	0,964	1,0	0,57	1,80
	<i>Jonkin verran</i>		-0,226	0,811	1	0,368	0,8	0,49	1,30
	<i>Ei lainkaan</i>		-0,58	5,749	1	0,017	0,6	0,35	0,90

Ensimmäiseksi malliin otettiin mukaan muuttuja tiukat aikataulut ja kiire (ks. Taulukko 10), joka oli tilastollisesti merkitsevä muuttuja. Luokat "päivittäin" ja "satunnaisesti" olivat tilastollisesti merkitseviä, kun taas luokat "viikoittain", "kuukausittain" ja "ei lainkaan" eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Varsinkin luokan "ei ollenkaan" osalta asiaa voi selittää vastaajien vähyys tässä luokassa (ks. Taulukko 12). Kaikki muuttujan luokat vähentävät todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Mitä harvemmin työssä koettiin tiukkoja aikatauluja ja kiirettä, sitä epätodennäköisemmin työntekijä kuului ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Työn fyysisen kuormittavuuden kokemusten osalta havaittiin tilastollisesti merkitseviä tai erittäin merkitseviä vaikutuksia luokissa "Täysin samaa mieltä", "jokseenkin samaa mieltä", "jokseenkin eri mieltä" ja "täysin eri mieltä" (ks. Taulukko 10). Kaikki muuttujan luokat näyttävät lisäävän todennäköisyyttä kuulua "kyllä" ryhmään verrattuna referenssiluokkaan. Tulosten mukaan kuitenkin mitä vähemmän koettiin fyysistä kuormittavuutta, sitä todennäköisemmin vastaaja kuului "kyllä" ryhmään verrattuna referenssiluokkaan.

Työn henkisen kuormittavuuden kokemusten osalta tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia havaittiin luokissa "täysin samaa mieltä" ja "täysin eri mieltä" (ks. Taulukko 10). Luokat "jokseenkin samaa mieltä" ja "jokseenkin eri mieltä" eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Henkisen kuormittavuuden osalta oli

nähtävissä hyvin heikko U-muotoinen yhteys, sillä referenssiluokan jälkeinen ei tilastollisesti merkittävä muuttujan luokka nousi korkeammalle kuin referenssiluokka, mutta tämän jälkeiset luokat taas olivat alempana kuin kaksi edellistä luokkaa verrattuna referenssiluokkaan. Näyttäisi siis, että lopulta, mitä vähemmän henkisesti kuormittavaa työ on, sitä epätodennäköisemmin vastaaja kuului ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Työn vaikutusmahdollisuuksista työtahtiin liittyen havaittiin tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia luokissa "Paljon", "Jonkin verran" ja "Ei lainkaan" (ks. Taulukko 10). Luokka "melko verran" ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Kaikki luokat näyttävät lisäävän todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Mitä paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelytahtiin työntekijällä oli, sitä epätodennäköisemmin työntekijä kuului ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Vaikutusmahdollisuuksista työskentelypaikkaan tai -sijaintiin liittyen tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia havaittiin luokissa "paljon", "jonkin verran" ja "ei lainkaan" (ks. Taulukko 10). Luokka "melko paljon" ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Muuttujan kaikki luokat näyttävät vähentävän todennäköisyyttä kuulua ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan. Mitä enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaan työskentelypaikkaan ja/tai -sijaintiin työntekijällä oli, sitä todennäköisemmin hän kuuluu ryhmään "kyllä" verrattuna referenssiluokkaan.

Kokonaisuudessaan malli kykeni ennustamaan oikein 64,6 % luokittelutapauksista (ks. Taulukko 11). Goodness-of-fit -testin tulos oli hyväksyttävä ($\chi^2 = 5,548$, $df = 6$, $p = 0,698$). Mallin selitysaste oli kuitenkin suhteellisen alhainen, vain 16,8 % (Nagelkerken pseudoselityskerroin $R^2 = 0,168$). Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukkoon, joka löytyy liitteistä (Liite 3).

TAULUKKO 11. Logistisen regressioanalyysin avulla muodostettu luokittelutarkkuusmalli verkkomateriaalien avulla opiskelu muuttujassa.

Opiskelu verkkomateriaalien avulla

	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä (%)
Ei osallistunut	252	191	56,9
Osallistunut	148	367	71,3
Yhteensä (%)			64,6

TAULUKKO 12. Ristiintaulukointi palkallisen koulutuksen muuttujan tilastollisesti merkitsevästä muuttujista.

Vastaaajien jakautuminen eri luokkiin tilastollisesti merkitsevien muuttujien osalta verkkomateriaalien avulla opiskelussa

Kuinka usein koet kiirettä ja tiukkoja aikatauluja

	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Päivittäin	145	186	331
Viikoittain	143	197	340
Kuukausittain	59	62	121
Satunnaisesti	106	79	185
Ei ollenkaan	13	7	20
Yhteensä	466	531	997

Koen työni fyysisesti raskaaksi

	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Täysin samaa mieltä	89	53	142
Jokseenkin samaa mieltä	189	156	345
Jokseenkin eri mieltä	96	137	233
Täysin eri mieltä	92	185	277
Yhteensä	466	531	997

Koen työni henkisesti raskaaksi

	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Täysin samaa mieltä	56	76	132
Jokseenkin samaa mieltä	183	277	460
Jokseenkin eri mieltä	131	119	250
Täysin eri mieltä	95	59	154
Yhteensä	465	531	996

Vaikutusmahdollisuudet omaan työtahtiin

	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Paljon	99	82	181
Melko paljon	119	120	239
Jonkin verran	191	246	437
Ei lainkaan	57	83	140
Yhteensä	466	531	997

Vaikutusmahdollisuudet omaan työskentelypaikkaan ja/tai sijaintiin

	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä
Paljon	48	81	129
Melko paljon	48	67	115
Jonkin verran	115	161	276
Ei lainkaan	255	222	477
Yhteensä	466	531	997

5.4 Opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana

Tilastollisessa testauksessa huomattiin, että valitut muuttujat eivät tuottaneet tilastollisesti merkitsevää mallia. Sen sijaan vakiomalli, selitti opiskelua työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjauksessa enemmän kuin testaukseen valitut muuttujat. Vakiomalli kykeni ennustamaan oikein 76,7 % luokittelutapauksista (katso Taulukko 13). Tästä luokasta ei voida tehdä erillisiä päätelmiä.

TAULUKKO 13. Logistisen regressioanalyysin avulla muodostettu luokittelutarkkuusmalli opiskelu työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana muuttujassa

Opiskelu verkkomateriaalien avulla			
	Ei osallistunut	Osallistunut	Yhteensä (%)
Ei osallistunut	735	0	100
Osallistunut	223	0	0
Yhteensä (%)			76,7

6 POHDINTA

Yhteenvedon havainnoista voidaan todeta, että työntekijöiden osallistuminen jatkuvaan oppimiseen on monimutkainen ilmiö, johon vaikuttavat useat tekijät. Jokaisen jatkuvan oppimisen toiminnon osalta voidaan tunnistaa erilaisia vaikuttavia tekijöitä, samalla kun on olemassa myös yhteisiä teemoja, jotka koskevat kaikkia kolmea ulottuvuutta.

Seuraavaksi peilaan näitä keskeisiä yhteisiä löydöksiä jo olemassa olevaan teoriaan, erityisesti Karasekin (1979) aktiivisen oppimisen teoriaan. Nämä yhteiset teemat liittyvät työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen sekä tiukkoihin aikatauluihin ja kiireeseen, samoin kuin vaikutusmahdollisuuksiin omaan työskentelypaikkaan ja/tai sijaintiin.

Kuormituksen vaikutus jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin: fyysisen ja henkisen kuormituksen monimutkaiset vaikutusmekanismit

Tutkimustulokset osoittavat, että työn kuormittavuustekijöillä on monimutkaisia vaikutuksia työssä oppimiseen. Vaikka aiemmat tutkimukset ovat antaneet vaihtelevia tuloksia kuormittavuuden vaikutuksista, tässä tutkimuksessa havaittiin eroja fyysisen ja henkisen kuormituksen välillä. Tulokset tukevat aiempia havaintoja, kuten Bakkerin ja Demeroutin (2007) positiivisia vaikutuksia koskevaa tutkimusta, mutta samalla korostavat negatiivisia vaikutuksia, erityisesti henkisen kuormittavuuden osalta, mikä tukee taas esimerkiksi Parkerin ja Spriggin (1999) havaintoja. Tämä eroavuus fyysisen ja henkisen kuormituksen välillä voi osittain liittyä tutkimuksen valittuun menetelmään ja käytettyihin muuttujiin. Toisin kuin Tariksen ja Kompierin (2004) katsauksessa, tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että yhteyksiä työn kuormittavuuden ja työssä oppimisen välillä voi esiintyä.

Kun tulkitsemme kuormituksen positiivisia vaikutuksia jatkuvaan työssä oppimiseen, haluan korostaa, että kuormittavuus voi luoda haastavia tilanteita,

jotka vaativat työntekijältä ongelmanratkaisutaitoja ja uuden osaamisen hankkimista. Tämä liittyy tarpeeseen pysyä ajan tasalla nopeasti muuttuvassa työympäristössä, kuten Ruysseveldtin ja Dijken (2011) tutkimus osoittaa.

Toisaalta korkea fyysinen kuormittavuus saattaa estää osallistumista jatkuvaan työssä oppimiseen. Tämä voi johtua siitä, että korkea fyysinen kuormittavuus heikentää työntekijöiden palautumista, vähentäen näin mahdollisuutta omaksua uutta tietoa. Bakkerin ja Demeroutin (2007) sekä Schaufelin ym. (2009) esittämät näkökulmat tukevat tätä ajatusta. Lisäksi Tikkamäki (2006) tuo esille, että eri ammateissa työssä oppimiseen liittyy erilaisia haasteita, kuten myyjän ammatissa, jossa korkeat vaatimukset ja vähäiset resurssit voivat vaikeuttaa oppimista.

Tutkimus nostaa esille myös liiallisen kuormituksen mahdolliset haitalliset vaikutukset, kuten energiakulutusprosessin käynnistymisen ja sitä kautta työuupumuksen riskin. Tämä liittyy masennuksen vaikutukseen kognitiivisten tehtävien suorittamiseen, mikä voi heikentää oppimiskykyä (Warr & Downing, 2000). Tikkamäen (2006) väitöskirjaan perustuen työssä oppimista voivat estää myös tunteiden hallinnan ja voimavarojen säätelyn haasteet, jotka voivat liittyä masennukseen (Rovasalo, 2022). Näin ollen liiallisella kuormituksella voi olla merkittäviä vaikutuksia sekä yksilön hyvinvointiin että työssä oppimiseen.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat tarvetta huomioida työn kuormittavuus monimutkaisena ilmiönä, joka vaikuttaa eri tavoin fyysisellä ja henkisellä tasolla. Lisäksi tulokset korostavat tarvetta ottaa huomioon yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi työssä oppimisen näkökulmasta.

Vaikutusmahdollisuuksien rooli työssä oppimisessa: keskiössä työskentelypaikka ja -sijainti

Vaikutusmahdollisuuksilla työskentelypaikkaan tai -sijaintiin havaittiin olevan positiivinen vaikutus kaikissa kolmessa ulottuvuudessa. Ruysseveldt ja Dijke (2011) korostavat vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä työssä oppimisen näkökulmasta, koska autonomia mahdollistaa joustavan sopeutumisen ja uusien työstrategioiden onnistuneen käyttöönoton ennakoimattomissa tilanteissa.

Hyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteys oppimiseen selittyy useiden näkemysten kautta. Esimerkiksi Howardin ja Frinkin (1996) mukaan hyvät

mahdollisuudet voivat liittyä työntekijän sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen, mikä luo motivoituneen ilmapiirin (Mayer & Solga, 2008). Tämä motivoitunut ilmapiiri, yhdessä autonomian kanssa, edistää oppimiskulttuurin syntymistä organisaatioissa (Gagné & Deci, 2005).

Vaikutusmahdollisuudet voivat myös tukea itseohjautuvuuden kehittymistä (Ryan & Deci, 2000), mikä on keskeistä aikuisten oppimisessa (Knowles ym., 2005) (Knowles ym., 2005) ja kannustaa työntekijöitä aktiiviseen osaamisen kehittämiseen (Ryan & Deci, 2000). Näin ollen vaikutusmahdollisuudet ovat sidoksissa työntekijän tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kasvuun, mikä edelleen vahvistaa oppimista, kun työntekijät voivat vaikuttaa työympäristöönsä (Spreitzer, 1995).

Tutkimustulokseni korostaa vaikutusmahdollisuuksien merkitystä työssä oppimisen näkökulmasta, itse pohdin, että tämä voi liittyä erityisesti työntekijän mahdollisuuksia muokata omaa työympäristöään. Tärkeä näkökulma on työntekijöiden kyky tunnistaa omat tarpeensa ja vaikuttaa niihin. Tämä voi parantaa oppimista luomalla yksilöllisesti soveltuvan oppimisympäristön. Kokonaisvaltainen tarkastelu osoittaa, että sitoutuminen työhön, itseohjautuvuus, autonomia ja mahdollisuus mukauttaa työympäristöä liittyvät vahvasti oppimisen edistämiseen organisaatioissa. Organisaatioiden tulisi siksi harkita joustavien työskentelymahdollisuuksien tarjoamista työntekijöilleen.

Vaikka yleisesti uskotaan, että vaikutusmahdollisuuksilla on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja oppimiseen (Martela ym., 2021). Haluan erityisesti korostaa löydöstäni siitä, että lisääntyneet vaikutusmahdollisuudet omaan työtahtiin voivat vähentää verkkomateriaaleilla tapahtuvaa oppimista. Tämä löydös on merkittävä nykyaikaisen työelämän kontekstissa, sillä se voi viitata siihen, että liiallinen autonomia voi muuttua kuormittavaksi tekijäksi (Lyytinen, ei pvm.).

Vaikka itseohjautuvuus on yleisesti nähty myönteisenä tekijänä työmotivaation ja -hyvinvoinnin kannalta, liiallinen vapaus työtahtinsa suhteen voi johtaa siihen, että työntekijä lykkää oppimiseen liittyviä tehtäviä tai koulutuksia. Ilman selkeää rakennetta ja aikataulua, joka ohjaisi oppimista, työntekijä voi menettää mahdollisuuksia kehittyä työssään. Liiallinen vapaus saattaa olla haaste työntekijöille, jotka kokevat liian itseohjautuvan työn haastavaksi. Toiset tarvitsevat enemmän ohjausta ja rakennetta itsenäiseen työskentelyyn ja itsensä

motivoimiseen (Savaspuro, 2019). Mikäli työympäristö ei tarjoa työntekijälle tarvittavaa määrää tukea, voi liiallinen itseohjautuvuus aiheuttaa liiallista kuormitusta (Työsuojelu.fi, 2023).

Nykyajan työelämässä, jossa korostuu kognitiivinen työ, on tärkeää huomioida, että liiallinen vapaus työskentelytahtinsa suhteen voi johtaa eristyneisyyteen ja heikentää nonformaalia oppimista ja tiedonjakoa työyhteisöissä. Työnantajien on siksi selkiytettävä työtehtävien rajoituksia (Lyytinen, ei pvm.) ja harkittava joustavien työskentelymahdollisuuksien tarjoamista tasapainoisen työssä oppimisen tukemiseksi. Ruyseveldt ja Dijke (2011) huomauttavat, että työn kuormittavuuden ja autonomian suhde oppimiseen voi olla monimutkainen, ja tasapainon löytäminen vaatii huolellista harkintaa. Liiallinen tai liian vähäinen vapaus voivat molemmat olla haasteita työssä oppimisen näkökulmasta, ja optimaalinen tasapaino vaihtelee yksilöittäin ja organisaation mukaan.

Karasekin JDC-malli ja oppiminen: tutkimustulosteni yhteys aktiivisen oppimisen hypoteesiin

Teoriaosassa esiteltä Karasekin JDC-malli ja sen aktiivisen oppimisen hypoteesi tarjoaa viitekehyksen työn kuormittavuuden ja vaikutusmahdollisuuksien sekä oppimisen väliselle yhteydelle, ja tulokseni ovat osaltaan linjassa sen kanssa (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990).

Karasekin (1979) aktiivisen oppimisen teoria, että tutkimustulokseni vahvistavat käsitystä siitä, että työn ja oppimisen välillä on yhteyttä. Karasekin teoria korostaa, kuinka työympäristö voi vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja oppimiseen. Tämän tutkimuksen tulokset puolestaan osoittavat, että työn vaikutusmahdollisuudet ja kuormittavuus voivat olla tilastollisesti merkitseviä tekijöitä, jotka vaikuttavat osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin, vaikkakin minun tulosteni valossa ei voida tehdä selkeitä päätelmiä asiasta ja todennäköisesti myös muut tekijät vaikuttavat osallistumiseen.

Omat tulokseni olivat eriäviä työn fyysisen kuormittavuuden ja henkisen kuormittavuuden osilta. Erot kuormittavuuden sisällä Karasekin teoriaan nähden, voivat johtua siitä, että esimerkiksi Karasekin teoria (1979) ei käsittele yksityiskohtaisesti kuormittavuuden eri ulottuvuuksia, kun taas tutkimukseni

tarjosi tarkempaa tietoa näistä kuormittavuuden näkökulmista jakaen sitä kahteen eri osaan (työn fyysinen kuormittavuus ja työn henkinen kuormittavuus).

Karasekin (1979) teoria painottaa vaikutusmahdollisuuksien merkitystä. Tutkimuksessa havaittiin, että vaikutusmahdollisuudet työskentelypaikkaan ja -sijaintiin vaikuttavat osallistumiseen. Tämä tukee Karasekin teorian näkemystä siitä, että vaikutusmahdollisuudet voivat lisätä motivaatiota ja aktiivista oppimista ja tätä kautta vaikuttaa myös siihen, että työntekijä osallistuu jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin aktiivisemmin.

7 LUOTETTAVUUS

7.1 Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tutkimusetiikka ja luotettavuus ovat olennainen osa tutkimuksen laatua ja validiteettia. Tutkimusetiikka on olennainen näkökulma tässä tutkimuksessa, ja olen pyrkinyt noudattamaan hyvän tutkimusetiikan periaatteita kaikissa tutkimuksen vaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Tutkimuksen eettisissä kysymyksissä olen kunnioittanut kaikkien osallistujien ihmisarvoa, yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta sekä muita oikeuksia. Pyrin varmistamaan, että tutkimus ei aiheuttanut tutkittaville riskejä, haittoja tai vahinkoja. Tutkimuksen eettisesti kestävä toteutus on ollut keskeinen huolenaiheeni (Vuori, ei pvm.) ja tässä luvussa avaan tarkemmin, miten olen sen huomionut.

Tutkimusaineiston osalta olen hyödyntänyt valmista aineistoa, joka on tuotettu Työ- ja Elinkeinoministeriön toimesta. Ministeriö voidaan katsoa luotettavaksi toimijaksi, ja heidän tuottamansa aineisto on perustunut tarkkoihin ja eettisiin tutkimuskäytäntöihin. Työolobarometrin toteutuksen vastuullisena tahona on toiminut Tilastokeskus, joka on myös tunnettu luotettavasta tietojen keräämisestä. Tilastokeskus on varmistanut, että kerätty data on luotettavaa ja että tutkimusetiikkaa on noudatettu asianmukaisesti. Yksittäisten vastausten jäljittäminen takaisin yksittäisiin henkilöihin on estetty. Olen itse tutkijana ollut etäällä tutkittavista, mikä on lisännyt heidän yksityisyydensuojaa (Vuori, ei pvm). Tutkittavat ovat antaneet suostumuksensa tietojen tallentamiseen ja käyttämiseen jatkotutkimuksissa. Tutkimusprosessin aikana en ole käsitellyt tietoja, joissa olisi sisältynyt henkilötietoja.

Tutkimuksen otoksen edustavuus on keskeinen huolenaihe, erityisesti kun käytetään tilastollisia menetelmiä (Nummenmaa, 2009). Tilastokeskus on huolehtinut otoksen edustavuuden arvioinnista, ja otos on hankittu ositetun otannon menetelmällä. Ositettu otanta on erityisen hyödyllinen silloin, kun perusjoukko ei ole homogeeninen, kuten tässä tapauksessa, jossa eri

ammattiryhmät saattavat suhtautua työssä jaksamiseen eri tavoin (Nummenmaa, 2009). Otokseen määrittämisessä ei ole yhtä oikeaa ohjetta, vaan se tulee aina perustella tutkimuksen kontekstin mukaan. Otokseen lisäksi otoksen kokoon vaikuttavat myös käytetyt tilastolliset testit ja analyysimenetelmät.

Tutkimusetiikkaan kuuluu pyrkimys tuottaa uutta ja merkityksellistä tutkimustietoa (Vuori, ei pvm). Tutkimuksen tarkoitus on arvioida ja ymmärtää työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, ja sen odotetaan mahdollisesti hyödyttävän yksilöiden hyvinvointia ja jatkuvaa oppimista tukevien toimenpiteiden kehittämistä tulevaisuudessa.

Hyvässä tutkimusetiikassa korostetaan tutkijan rehellisyyttä ja avoimuutta koko tutkimusprosessin ajan. Tutkijan on kerrottava avoimesti tutkimuksen kulusta, tekemistään valinnoista ja mahdollisista virheistä. Tutkijan vastuulla on myös perustella kaikki tutkimuksen aikana tekemänsä valinnat. Tämä auttaa lukijaa arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta (Vuori, ei pvm).

Olen pyrkinyt olemaan avoin ja perustelevaan tekemäni valinnat tutkimusta tehdessäni. Vaikka tutkimukseni on määrällistä, olen tarkastellut kriittisesti esimerkiksi käyttämiäni mittareita ja niiden sisältöä, koska myös määrällisessä tutkimuksessa valinnoilla on merkitystä lopputuloksen kannalta. Olen pyrkinyt käyttämään tieteellisen tutkimustiedon pohjalta rakennettuja mittareita ja teorioita eri lähteistä.

Tutkimusmenetelmäni, logistinen regressioanalyysi, asettaa omat luotettavuuskysymyksensä. On tärkeää ymmärtää, että tilastolliset menetelmät voivat paljastaa korrelaatioita, mutta eivät välttämättä kausaalisuhteita. Tuloksinassa on otettava huomioon, että vaikka malli tuotti tilastollisesti merkitseviä tuloksia, niiden yleistettävyyks voi olla rajoitettua (Nummenmaa, 2009). Tässä tutkimuksessa tulee lisäksi huomioida, että vaikka tilastollisia merkitsevyyksiä havaittiin, niiden käytännön merkitys voi olla vähäinen.

Tutkijan taito ja kokemus vaikuttavat myös tulosten tulkintaan ja niiden luotettavuuteen. Koska tämä tutkimus edustaa ensimmäistä kertaa laajempaa logistisen regressioanalyysin käyttöä tutkimuksessani, on mahdollista, että valinnat ja tulokset voivat olla virheellisiä. Olen myös tiedostanut, että minulla ei ole laajaa kokemusta erilaisten tilastollisten testien tekemisestä, mikä voi aiheuttaa epävarmuutta tulosten luotettavuuden suhteen. Koska kyseessä on pro-gradu työ, ei voida olettaa, että opiskelija osaisi hallita logistisen

regressioanalyysin luotettavuuden arviointia samalla tavalla kuin kokeneempi menetelmän käyttäjä. Siksi esimerkiksi omalla kohdalla mallin luotettavuuden arviointi jää vahvasti Fisherin F-suhteen, Goodness-of-fit (GOF) -testin sekä Pseudo R2 varaan. Logistisen regressioanalyysin luotettavuuden analysoinnissa voitaisiin edetä myös pidemmälle, mutta koin tämän riittävän pro-gradu tutkimukseen. Esittelen liitteissä korrelaatiotaulukot, mutta koska kolineaarisuutta voidaan tulkita eri tavoin, olen tässä työssä päätenyt tuomaan vain esille muuttujien väliset korrelaatiot.

Kaiken kaikkiaan tässä tutkimuksessa on pyritty noudattamaan korkeita eettisiä standardeja ja tuottamaan luotettavaa ja merkityksellistä tutkimustietoa. Lisäksi tutkimusprosessissa on pyritty avoimuuteen ja perusteltuihin valintoihin, vaikka tutkimuksen menetelmät ovatkin vaatineet erityistä huomiota luotettavuuden kannalta.

7.2 Rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet

Rajoitukset

Tutkimukseni rajoituksiin liittyy useita seikkoja, jotka vaikuttavat tulosten tarkkuuteen ja yleistettävyyteen. Ensisijaisesti tutkimus perustui Työolobarometri 2020 -aineistoon, mikä asetti rajoituksia tutkimuksen suunnitteluun. Kaikki tarvittavat muuttujat eivät välttämättä olleet optimaalisia, ja tutkimuskysymyksen ja analyysi oli mukautettava käytettävissä olevan aineiston mukaan, vaikuttaen tulosten tarkkuuteen ja monipuolisuuteen. Aineistossa oli laaja joukko työntekijöitä eri aloilta, mikä lisäsi otoksen monimuotoisuutta, mutta saattoi myös tuoda haasteita. Eri työalojen ja työpaikkojen ominaisuudet voivat vaikuttaa tuloksiin, ja tulosten yleistettävyys eri konteksteissa voi vaihdella. Lisäksi tutkimus rajattiin koskemaan vain työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä, mikä voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen eri ammattiryhmiin. Tutkimuksen olisi voinut olla mielekkäämpää keskittyä vain tietyn tyyppisiin työntekijöihin.

Analyysimenetelmän valinnassa oli myös mukana tutkimukseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa päätettiin olla muodostamatta summamuuttujaa eri mittaristoista. Tämä tietoinen valinta voi vaikuttaa merkittävästi tulosten lopputuloksiin. Vaikka summamuuttujien käyttö regressioanalyysissä voi tarjota

etuja, kuten analyysin yksinkertaistamisen, se liittyy myös haittoihin, kuten tietojen menetykseen ja yksityiskohtien häviämiseen. Summamuuttujien luomiseen liittyy oletuksia, jotka voivat olla virheellisiä, ja se voi vaikeuttaa tulosten tulkintaa. Tutkijana koin, että osaamiseni pohjalta oli turvallisempaa olla tekemättä selkeitä oletuksia muuttujien linkittymisestä yhteen.

Teoreettisesti merkittävä kuormittavuuden muoto, kuten työpaikkojen sosiaaliset tilanteet, jäi tutkimatta. Vaikka tämä näkökulma voi olla keskeinen osa työn kuormittavuutta, sen mittaaminen aineistossa olisi ollut haastavaa.

Mallin selittävyden kannalta nostan esille mallin ennustettavuuteen liittyviä asioita. Tutkimuksen malli kykenee ennustamaan osallistumista kohtuullisella tarkkuudella, mutta selittää vain pienen osan vaihtelusta tuloksissa. Vaikka tulokset osoittavat yhteyksiä työn vaikutusmahdollisuuksien, työn kuormittavuuden ja jatkuvan työssä oppimisen toimintojen välillä, on oletettavissa, että muita selittäviä tekijöitä on olemassa.

Tutkimuksen tulosten näkökulmasta olisin voinut saada tarkempia tuloksia yhdistämällä ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä”- luokat. Vastaajan on voinut olla haastavaa valita näiden kahden luokan välillä ja ne ovat edustaneet ikään kuin molemmat keskivaihetta. Tutkimuksessa päätin kuitenkin olla yhdistämättä ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”jokseenkin eri mieltä” -luokkia useista syistä. Ensinnäkin näiden luokkien yhdistäminen olisi voinut johtaa informaation menetykseen, kun hienovaraiset nyanssit vastaajien mielipiteissä olisivat hävinneet. Tämä olisi voinut tuoda haastetta U- muotoisten yhteyksien tulkinnassa.

Jatkotutkimusaiheet

Vaikka tämä tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa työn vaikutusmahdollisuuksien ja työn kuormittavuuden yhteyksistä jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin, jää monia kysymyksiä edelleen avoimiksi. Tulevaisuuden tutkimuksessa voitaisiin harkita seuraavia jatkotutkimusaiheita.

Tulevaisuuden tutkimuksissa tulisi ottaa huomioon jatkuvan työssä oppimisen monipuolisuus. Oppimisympäristöt ja -käytännöt ovat moninaisia, ja niiden ymmärtäminen on välttämätöntä sekä yksilön että organisaation tarpeiden huomioimiseksi. Tarkastelu optimaalisista jatkuvan työssä oppimisen tavoista,

jotka vastaavat muuttuvan työelämän haasteisiin ja edistävät sekä yksilön että organisaation menestystä, on olennaista. Jatkuvan työssä oppimisen monimuotoisuuden ymmärtäminen voi avata mahdollisuuksia kehittää innovatiivisia käytänteitä työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi.

Tässä tutkimuksessa keskityttiin pääasiassa osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin, mutta ei suoranaisesti oppimiseen itsessään. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tarkastella, miten vaikutusmahdollisuudet ja kuormittavuus liittyvät syvään oppimiseen, joka on kognitiivisesti vaativampi oppimisen muoto. Tämä mahdollistaisi syvällisemmän ymmärryksen oppimisprosessista ja sen yhteyksistä työn vaikutusmahdollisuuksiin ja kuormittavuuteen.

Tulevaisuudessa voitaisiin harkita laadullisia tutkimusmenetelmiä, kuten haastatteluja, jotta voidaan syventyä työntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin työn vaikutusmahdollisuuksista ja kuormittavuudesta jatkuvan työssä oppimisen näkökulmasta. Laadullinen lähestymistapa voi tarjota syvällistä tietoa yksilöiden henkilökohtaisista kokemuksista ja tuoda esiin hienovaraisia näkökulmia.

Tutkimusta voitaisiin tehdä tietyn ammattialan sisällä saadaksemme tarkempaa tietoa kyseisen alan erityispiirteistä ja haasteista. Tällainen lähestymistapa voisi auttaa ymmärtämään, miten tulokset voivat vaihdella eri ammattialoilla.

Lopuksi tutkimuksen rajoituksista huolimatta, tulevaisuudessa voitaisiin tarkastella jatkuvan työssä oppimisen trendien kehittymistä eri vuosina hyödyntämällä uudempaa Työolobarometri-aineistoa. Näin voitaisiin saada kattavampi kuva siitä, miten jatkuvan työssä oppimisen ilmiö kehittyy ajan myötä.

Yhteenvedona on tärkeää huomata, että jatkotutkimukset voivat syventää ymmärrystämme työn vaikutusmahdollisuuksien ja kuormittavuuden roolista jatkuvassa työssä oppimisessa, ja ne voivat myös auttaa kehittämään käytännön interventioita työympäristöjen parantamiseksi oppimista tukeviksi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tulokset avaavat näkökulmia työn vaikutusmahdollisuuksien ja työn kuormittavuuden yhteyksiin työntekijöiden osallistumiseen jatkuvan työssä oppimisen toimintoihin. Aikaisempi tutkimus tällä alalla on ollut monimuotoista, ja yhtä selkeää konsensusta näistä yhteyksistä ei ole löytynyt. Tämä tutkimus pyrki täyttämään tätä tutkimustarvetta tarkastelemalla suhdetta käyttäen Työolobarometri 2020 -aineistoa ja logistista regressioanalyysiä. Vaikka tulosten yleistettävyyys jää rajoitetuksi, ne tarjoavat kiinnostavaa tietoa ja herättävät pohdintoja.

Tulokset korostavat, että työympäristön vaikutus oppimiseen on monimutkainen ja kontekstisidonnainen tekijä, joka vaatii edelleen tulevaisuudessa lisää tutkimusta. On tärkeää huomata, että tulosteni perusteella työn kuormittavuutta ei tulisi suoraan lisätä. Liiallinen kuormitus voi johtaa negatiivisiin vaikutuksiin yksilön hyvinvoinnissa, fyysisessä ja psyykkisessä terveydessä sekä työmotivaatiossa. Esimerkiksi Keronen ym., (2022) korostavat tutkimuksessaan sitä, että työssä oppimisen kannalta on keskeistä yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen ja vahvistaminen. Tutkimustulokseni ja aikaisempi teoria työssä oppimisesta korostavat tarvetta tarkastella työntekijöiden hyvinvointia yksilöllisesti ja luoda työympäristöjä, jotka tukevat sekä hyvinvointia että jatkuvaa työssä oppimista. Jatkuvan työssä oppimisen edistämiseksi painottaisin oikeanlaisen työn johtamisen merkitystä. Jatkuvan työssä oppimisen toimintojen suunnittelemisen ja toteuttamisen arkeen tulisi olla johdonmukaista eikä vain jäädä yksilön harteille.

Usein kasvatustieteellisessä tutkimuksessa pyrimme ymmärtämään ilmiöitä suosimalla laadullisia tutkimusmenetelmiä. Määrällisen tutkimuksen avulla voimme tehokkaasti käsitellä suuria tietomääriä, mikä mahdollistaa tutkittavien käytöksen arvioinnin. Määrällinen tutkimus tarjoaa objektiivisia näkökulmia ja toimii päätöksen teon tietopohjaisena tukena.

Pedagogisia opintoja suorittaessani olemme seminaarissa keskustelleet paljon arvioinnin keskeisestä merkityksestä yleisesti oppimiselle. Arviointitietoa kerätään runsaasti myös työpaikoilla, missä toteutetaan erilaisia työtyytyväisyyden, -ilmapiirin ja -hyvinvoinnin kyselyitä, osassa paikkaa jopa vuosittain. Suomessa esimerkiksi Työolobarometri kerää laadukasta määrällistä dataa myös valtakunnallisella tasolla. Korostan, että arvioinnin tulisi olla enemmän kuin pelkkää muodollisuutta; sen tulee olla merkityksellistä niin yksilölle kuin myös opettajalle tai koululle. Tutkimukseni viitekehyksessä korostan, että arviointitiedon tulee olla merkityksellistä myös työpaikoilla, niin työntekijälle kuin työpaikalle.

Jatkuvan oppimisen uudistuksessa tiedolla johtaminen nousee keskeiseen rooliin. Päätöksenteon tulee perustua tiedolla johtamisen mallissa faktapohjaiseen informaatioon (Huttula, 2022) Työpaikoilla kerätään erilaisilla kyselyillä tietoa muun muassa työolosuhteiden muutoksista ja työntekijöiden tyytyväisyydestä. Tutkimukseni esittää yhden esimerkin siitä, miten kerättyä tietoa voidaan hyödyntää monipuolisesti, erityisesti jatkuvan työssä oppimisen toimintojen kehittämisessä. Mahdollisuuksien mukaan työyhteisössä, jossa on tilastollisten menetelmien osaamista, voidaan nopeasti esittää muutosehdotuksia, toteuttaa kohdennettuja toimenpiteitä ja pohtia, miten esimerkiksi jatkuvan työssä oppimisen ympäristöjä voitaisiin muokata sekä millaiset tekijät voivat tukea tai estää osallistumista.

Yhteenvedona haluan todeta, että sekä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa että työelämän kontekstissa tietoon perustuva päätöksenteko ja kerätyn datan monipuolinen hyödyntäminen muodostavat vahvan perustan kehittämistoimille. Jatkuvan oppimisen uudistuksessa on olennaista ymmärtää, että tiedolla johtaminen ei ole pelkästään käsitteellinen idea, vaan käytännön toimia, jotka voivat vaikuttaa konkreettisesti yksilöiden ja organisaatioiden oppimisympäristöihin. Tämä tutkimus tarjoaa näkökulmia siitä, miten voimme käsitellä kerättyä tietoa joustavasti ja innovatiivisesti löytääksemme erilaisia kehittämiskohteita ja sen kautta parantaaksemme jatkuvan työssä oppimisen prosesseja.

Gradututkijan henkilökohtainen kasvu

Valitsin tämän tutkimusaiheen kiinnostukseni vuoksi työssä tapahtuvaan oppimiseen ja ajatukseen työpaikasta oppimisen kontekstina. Aikaisemmat opintoni antoivat vahvan pohjan tutkimuksen aloittamiselle. Tutkimuksen aikana olen syventynyt aiheeseen useiden eri tutkimusten kautta, mikä on laajentanut tietopohjaani merkittävästi.

Määrällinen tutkimus ei ole ollut minulle aiemmin tuttua, mutta päätin haastaa itseni ja syventyä siihen, sillä koen määrällisten metodien hallinnan olevan olennaista työelämässä. Pro gradu -tutkielman kautta olen päässyt soveltamaan näitä menetelmiä isommassa mittakaavassa. Erityisesti logistisen regressioanalyysin osaaminen on kasvanut huomattavasti, mikä on tuonut lisää varmuutta tilastollisten menetelmien käyttöön.

Yksi haaste oli mallien luotettavuuden vertailu ja arviointi. Tämä vaati tarkkuutta, ja kokeneempi tutkija olisi ehkä pystynyt syvällisemmin arvioimaan mallien luotettavuutta. Logistisen regressioanalyysin osalta maisterivaiheen osaamisrajan määrittely oli henkilökohtaisesti haasteellista, sillä ei ole selkeää ohjetta siitä, mitä kaikkea tässä vaiheessa tulisi osata.

Jokainen suurempi tutkimus kehittää tutkijan analysointitaitoja. Pro gradu -prosessi vaati itsensä johtamista ja aikatauluissa pysymistä. Tutkimuksen suurin haaste oli oman äänen löytäminen ja päätökset siitä, mitä rajata ja miten tuloksia reflektoida. Yhteistyö seminaariryhmän kanssa oli tärkeää, ja se korosti, että jokainen tutkija tekee omat päätöksensä ja jokainen tutkimus on ainutlaatuinen.

Vaikka tutkimustulokset eivät mullistaneet tilastollisesti, koin saavuttaneeni tavoitteeni luomalla eheän tutkimuksen, mistä olen ylpeä. Tämä prosessi on opettanut minulle paljon ja kehittänyt sekä tieteenalan ymmärrystäni että tutkimustaitojani.

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2011). Parempaa vai huonompaa?: Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 54(1), 32–41.
- Appelbaum, E., & Batt, R. L. (1994). *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Cornell University Press.
- Arnold, J. (2010). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (5. p.). Pearson.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Blom, R. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos: Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Gaudeamus.
- Blom, R., Melin, H., & Pyöriä, P. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos: Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a Conservation of Resources Model of the Dynamics of Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57–67. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.57>

- Coetzer, A. (2007). Employee perceptions of their workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning*, 19(7), 417–434.
<https://doi.org/10.1108/13665620710819375>
- Collin, K. (2007). Työssä oppiminen. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (Toim.), *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä* (ss. 123–154). Bookwell Oy.
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management - J MANAGE*, 25, 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Desjardins, R., & Tuijnman, A. (2005). A General Approach for Using Data in the Comparative Analyses of Learning Outcomes. *Interchange (Toronto. 1984)*, 36(4), 349–370. <https://doi.org/10.1007/s10780-005-8164-4>
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3).
<https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Dufva, M. (2020). Megatrendit 2020. *Sitran selvityksiä 162, 2020*.
<https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/12/megatrendit-2020.pdf>
- Dufva, M. (2018). Ennakointitieto—Palikka, verkosto vai kyvykkyys? *Sitra*.
<https://www.sitra.fi/blogit/ennakointitieto-palikka-verkosto-vai-kyvykkyys/>
- Ellstrom, P.-E. (2001). Integrating learning and work: Problems and prospects. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 421–435.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1006>

- Engeström, Y., & Sannino, A. (2010). Studies of expansive learning: Foundations, findings and future challenges. *Educational Research Review*, 5(1), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.12.002>
- Evers, A. T., Heijden, B. van der, Kreijns, K., & Vermeulen, M. (2016). Job Demands, Job Resources, and Flexible Competence. The Mediating Role of Teachers' Professional Development at Work. *Journal of Career Development*, 43(3), 227–243. <https://doi.org/10.1177/0894845315597473>
- Evers, A., Van der Heijden, B., Kreijns, K., & Gerrichhauzen, J. (2011). An Organizational and Task Perspective Model Aimed at Enhancing Teachers' Professional Development and Occupational Expertise. *Human Resource Development Review*, 10(2), 151–179. <https://doi.org/10.1177/1534484310397852>
- Fleuret, S., & Atkinson, S. (2007). Wellbeing, Health And Geography: A Critical Review And Research Agenda. *New Zealand Geographer*, 63. <https://doi.org/10.1111/j.1745-7939.2007.00093.x>
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. Teoksessa *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 4, 2nd ed (ss. 271–340). Consulting Psychologists Press.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Green, F. (2006). Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. *Industrial & Labor Relations Review*.

- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R., & Sallinen, M. (2009).
Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC (6. p.). Työterveyslaitos.
- Hall, E. (1991). Gender, Work Control, and Stress: A Theoretical Discussion and an Empirical Test. Teoksessa J. V. Johnson & G. Johansson (Toim.), *The psychosocial work environment: Work organization, democratization and health: Essays in memory of Bertil Gardell*. Baywood.
- Holman, D. J., & Wall, T. D. (2002). Work Characteristics, Learning-Related Outcomes, and Strain: A Test of Competing Direct Effects, Mediated, and Moderated Models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 283–301. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.283>
- Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., & Nijhuis, F. J. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/13594320042000007>
- Howard, J., & Frink, D. (1996). The effects of organizational restructure on employee satisfaction—Document—Gale Business: Insights. *Group & Organization Management*, 21(3). <https://go-gale-com.libproxy.tuni.fi/ps/i.do?p=GBIB&u=tampere&id=GALE|A18781241&v=2.1&it=r>
- Huttula, T. (2022). *Reaaliaikainen tieto osaamistarpeista ja osaamistarjonnasta auttaa kohtaanto-ongelman ratkaisemisessa*. Sitra.

- <https://www.sitra.fi/artikkelit/reaaliaikainen-tieto-osaamistarpeista-ja-osaamistarjonnasta-auttaa-kohtaanto-ongelman-ratkaisemisessa/>
- Hytönen, T. (2007). Henkilöstön kehittäminen aikuiskasvatuksen työkenttänä. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (Toim.), *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä*. PS-Kustannus.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Mahlakaarto, S. (2017). Teacher educators' collective professional agency and identity – Transforming marginality to strength. *Teaching and Teacher Education*, 63, 36–46.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.001>
- Jonge, J. D., & Dormann, C. (2017). Why is my job so stressful? Characteristics, processes and models of stress at work. Teoksessa N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (Toim.), *An introduction to work and organizational psychology*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Jonge, J. D., Janseen, P. P. M., & Van Breukelen, G. J. P. (1996). Testing the demand-control-support model among health-care professionals: A structural equation model. *Work and Stress*, 10(3), 209–224.
<https://doi.org/10.1080/02678379608256801>
- Juvani, A. (2019). Työstressin vaikutus työuriin. *LÄÄKETIETEELLINEN AIKAKAUSKIRJA DUODECIM*, 135(21), 2057–2064.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

- Keronen, S., Lemmetty, S., & Collin, K. (2022). "Kun motivaatio oppimiseen on kohdallaan, niin voidaan oppimispolulla ohjata eteenpäin" – Käsityksiä oppimisen johtamisesta esihenkilötyössä. Teoksessa S. Lemmetty & Collin (Toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (ss. 273–298). Jyväskylän yliopisto.
- Keyriläinen, M. (2021). Työolobarometri 2020. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36*.
- Kirby, J. R., Knapper, C. K., Evans, C. J., Carty, A. E., & Gadula, C. (2003). Approaches to learning at work and workplace climate. *International Journal of Training and Development*, 7(1), 31–52.
<https://doi.org/10.1111/1468-2419.00169>
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Virtanen, M. (2007). Johtaminen ja työntekijöiden hyvinvointi. Teoksessa J. Vuori (Toim.), *Terveys ja johtaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti*. WSOY.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Association Press.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8. p.). Routledge.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (6. p.). Taylor & Francis Group.

- Knowles, M. S., III, E. F. H., Swanson, R. A., SWANSON, R., & Robinson, P. A. (2020). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Routledge.
- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, J., & Toppinen-Tanner, S. (2020). Työelämässä vaikuttaa neljä muutosvoimaa. *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*, 6–9.
- Kyndt, E., Raes, E., Dochy, F., & Janssens, E. (2013). Approaches to Learning at Work: Investigating Work Motivation, Perceived Workload, and Choice Independence. *Journal of Career Development*, 40(4), 271–291.
<https://doi.org/10.1177/0894845312450776>
- Laal, M., Laal, A., & Aliramaei, A. (2014). Continuing Education; Lifelong Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4052–4056.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.889>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. McGraw-Hill.
- Lemmetty, S., & Collin, K. (ei pvm.). *Johdanto: Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä*.
- Lemmetty, S., & Collin, K. (Toim.). (2022). *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. Jyväskylän yliopisto.
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K., & Pihlajamaa, J. (2022). Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (Toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (ss. 22–55). Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/84074>

- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and Hindrance Stress: Relationships With Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 883–891.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>
- Lizier, A. L., & Reich, A. (2021). Learning through work and structured learning and development systems in complex adaptive organisations: Ongoing disconnections. *Studies in Continuing Education, 43*(2), 261–276.
<https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1814714>
- Lyytinen, N. (ei pvm.). *Työelämän kiihtyminen. Vieraana prof. Saija Mauno. Psykopodiaa-podcast 79. (79)*. Noudettu 12. lokakuuta 2023, osoitteesta <https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/tyoelaman-kiihtyminen>
- Malinen, A. (2000). Towards the essence of adult experiential learning: A reading of the theories of Knowles, Kolb, Mezirow, Revans and Schön. *SoPhi, 49*. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/44452>
- Manka, M.-L. (2011). *Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena: Tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen*. Kuntoutussäätiö.
- Martela, F., Hakanen, J., & Vuori, J. (2021). Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa—Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde? *Aalto yliopisto publication series Business & economy, 3/2021*.
<https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/107274>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayer, K. U., & Solga, H. (2008). *Skill formation: Interdisciplinary and cross-national perspectives*. University Press.

- McManus, I. C., Keeling, A., & Paice, E. (2004). Stress, burnout and doctors' attitudes to work are determined by personality and learning style: A twelve year longitudinal study of UK medical graduates. *BMC Medicine*, 2(1), 29–29. <https://doi.org/10.1186/1741-7015-2-29>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa *Handbook of work and organizational: Work psychology*, Vol. 2, 2nd ed (2. p., ss. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2013). *Adult Learning: Linking Theory and Practice*. John Wiley & Sons.
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* (2. uud. p.). International Methelp.
- Morrison, D., Cordery, J., Girardi, A., & Payne, R. (2005). Job design, opportunities for skill utilization, and intrinsic job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 59–79. <https://doi.org/10.1080/13594320444000272>
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- OECD. (ei pvm.). *About the OECD - OECD*. Noudettu 11. lokakuuta 2023, osoitteesta <https://www.oecd.org/about/>
- OKM. (ei pvm.). *Jatkuva oppiminen—OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö*. Noudettu 4. tammikuuta 2023, osoitteesta <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- OKM. (2022). Opetus- ja koulutussanasto (OKSA), 2. Laitos. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja*, 10.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162845/OKM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- OKM. (2020). *OECD kannustaa Suomea kehittämään jatkuvaa oppimista kokonaisuutena*—OKM. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/-/1410877/oecd-kannustaa-suomea-kehittamaan-jatkuvaa-oppimista-kokonaisuutena>
- Pantzar, E. (2007). Aikuiskasvatuksen toimintakentät. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (Toim.), *Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä*. PS-Kustannus.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing Strain and Maximizing Learning: The Role of Job Demands, Job Control, and Proactive Personality. *Journal of Applied Psychology, 84*(6), 925–939. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Rau, R. (2006). Learning opportunities at work as predictor for recovery and health. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 158–180. <https://doi.org/10.1080/13594320500513905>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta* (2. uud. p.). Edita.
- Rovasalo, A. (2022). Masennustila eli depressio. *Duodecim Terveyskirjasto*. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00389>
- Ruyseveldt, J. van, & Dijke, M. van. (2011). When are workload and workplace learning opportunities related in a curvilinear manner?: The moderating role of autonomy. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 470–483. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.003>

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Savaspuro, M. (2019). *Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan*. Alma Talent Oy.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Siltanen, K., Koramo, M., Majalahti, E., Sillanpää, K., Ålander, T., Nyman, J., Varmola, T., Erkkilä, K., & Ranta, T. (2022). *Jatkuvan oppimisen koulutusmarkkinat Suomessa: Markkinan kokonaiskuvan hahmottelua*. 59. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164328/VNTEA_S_2022_59.pdf?sequence=1
- Sitra. (2019). *Jatkuvan oppimisen rakenteita maailmalla*. Sitra muistio.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Unipress.
- Sutela, H., & Lehto, A.-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977– 2013*. Tilastokeskus.
- Suutarinen, M. (2010). Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P.-L. Vesterinen (Toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen* (ss. 11–44). Otava.

- SVT. (2023). *Työllisten määrä kasvoi ja työttömien määrä väheni vuonna 2022—Tilastokeskus*.
<https://www.stat.fi/julkaisu/cl8cwwnhk9mur0avur7dtt33y>
- Sydänmaanlakka, P. (2000). *Älykäs organisaatio: Tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen*. Kauppakaari.
- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management*, 36(4), 437–452. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199724\)36:4<437::AID-HRM7>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199724)36:4<437::AID-HRM7>3.0.CO;2-W)
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. (2004). JOB CHARACTERISTICS AND LEARNING BEHAVIOR: REVIEW AND PSYCHOLOGICAL MECHANISMS. Teoksessa *Exploring Interpersonal Dynamics* (Vsk. 4, ss. 127–166). Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04004-1](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04004-1)
- Taris, T. W., Kompier, M. A. J., De Lange, A. H., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2003). Learning new behaviour patterns: A longitudinal test of Karasek's active learning hypothesis among Dutch teachers. *Work and Stress*, 17(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/0267837031000108149>
- TEM. (ei pvm.). *Työntekijöiden osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen—Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
Noudettu 16. syyskuuta 2023, osoitteesta <https://tem.fi/tyontekijoiden-osaamisen-kehittaminen>
- TEM. (2021). *Työolobarometri 2020* [Sarjajulkaisu]. työ- ja elinkeinoministeriö.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163200>

Tietoarkisto. (ei pvm.-a). *Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet*. Tietoarkisto.

Noudettu 7. elokuuta 2023, osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/ominaisuudet/>

Tietoarkisto. (ei pvm.-b). *Regressioanalyysi*. Tietoarkisto. Noudettu 20.

syyskuuta 2023, osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/analyysi/>

Tikkamäki, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen*.

Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Tampere University Press.

<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/67625>

Tuomi, L., & Sumkin, T. (2012). *Osaamisen ja työn johtaminen: Organisaation oppimisen oivalluksia* (1. p). Talentum Meda.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. 72.

Työsopimuslaki 26.12001/55. Annettu 26.10.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuojelu.fi. (2023). *Psykososiaalinen kuormitus—Työsuojelu.fi—*

Työsuojeluhallinto. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Työterveyslaitos. (ei pvm.). *Stressi ja työuupumus* | Työterveyslaitos. Noudettu 4. lokakuuta 2023, osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos. (2023). *Työkyky | Työterveyslaitos*.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Annettu 26.10.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvosto. (2020, joulukuuta 17). *Osaaminen turvaa tulevaisuuden:*

Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset

[Sarjajulkaisu]. valtioneuvosto.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162614>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008).

Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>

van Vegchel, N., de Jonge, J., Söderfeldt, M., Dormann, C., & Schaufeli, W.

(2004). Quantitative Versus Emotional Demands Among Swedish Human Service Employees: Moderating Effects of Job Control and Social Support. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 21–40. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.1.21>

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Soenens, B., & Matos, L. (2005).

Examining the Motivational Impact of Intrinsic Versus Extrinsic Goal Framing and Autonomy-Supportive Versus Internally Controlling Communication Style on Early Adolescents' Academic Achievement. *Child Development*, 76(2), 483–501. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2005.00858.x>

Vuori, J. (ei pvm.). Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Noudettu 17. helmikuuta 2022, osoitteesta

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A.

(2017). Professional learning and agency in an identity coaching programme. *Professional Development in Education*, 43(4).

<https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1231131>

Väänänen, A., Smedlunds, A., Törnroos, K., Kurki, A.-L., Soikkanen, A.,

Panganniemi, N., & Toppinen-Tanner, S. (2020). Toiminta- ja ajattelutapojen muutos. *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*, 11–28.

Warr, P., & Downing, J. (2000). Learning strategies, learning anxiety and

knowledge acquisition. *British Journal of Psychology*, 91(3), 311–333.

<https://doi.org/10.1348/000712600161853>

Witte, H. D., Verhofstadt, E., & Omey, E. (2007). Testing Karasek's learning and

strain hypotheses on young workers in their first job. *Work and Stress*, 21(2), 131–141. <https://doi.org/10.1080/02678370701405866>

Zapf, D., & Holz, M. (2006). On the positive and negative effects of emotion

work in organizations. *European Journal of Work and Organizational*

Psychology, 15(1), 1–28. <https://doi.org/10.1080/13594320500412199>

LIITTEET

Liite 1: Korrelaatiotaulukko – Itsenäinen opiskelu ilman ohjausta

Korrelaatiotaulukko: itsenäisen opiskelu ilman ohjausta															
	Constant	K1	K2	K3	K4	F1	F2	F3	KE1	KE2	KE3	KE4	V1	V2	V3
	Constant	1,00													
Kiire ja tiukat aikataulut (K)	Viikoittain (K1)	-0,18	1,00												
	Kuukausittain (K2)	-0,14	0,41	1,00											
	Satunnaisesti (K3)	-0,14	0,47	0,36	1,00										
	Ei ollenkaan (K4)	-0,08	0,19	0,14	0,17	1,00									
Koen työni fyysisesti raskaaksi (F)	Jokseenkin samaa mieltä (F1)	-0,41	-0,16	-0,15	-0,19	-0,06	1,00								
	Jokseenkin eri mieltä (F2)	-0,39	-0,20	-0,18	-0,23	-0,10	0,69	1,00							
	Täysin eri mieltä (F3)	-0,49	-0,18	-0,19	-0,21	-0,12	0,68	0,67	1,00						
Kuinka usein et pysty keskittymään (KE)	Harvoin (KE1)	-0,53	-0,02	-0,03	0,03	0,05	0,01	0,00	0,05	1,00					
	Joskus (KE2)	-0,50	-0,04	-0,04	0,02	0,06	0,01	-0,05	0,01	0,77	1,00				
	Usein (KE3)	-0,34	0,00	0,00	0,09	0,05	0,01	-0,05	-0,01	0,53	0,50	1,00			
	Aina (KE4)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00		
Vaikutusmahdollisuudet paikka ja/tai sijainti (V)	Melko paljon (V1)	-0,41	0,01	0,00	-0,04	0,03	-0,02	0,02	0,10	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	1,00	
	Jonkin verran (V2)	-0,47	0,01	0,06	-0,01	-0,01	-0,05	0,02	0,12	-0,08	-0,05	-0,09	0,00	0,57	1,00
	Ei lainkaan (V3)	-0,60	0,06	0,13	0,04	0,00	-0,01	0,06	0,18	-0,02	0,02	0,03	0,00	0,61	0,75

Liite 2: Korrelaatiotaulukko – Palkallinen koulutus

		Constant	F1	F2	F3	H1	H2	H3	V1	V2	V3
	Constant	1,00									
Koen työni fyysisesti raskaaksi (F)	Jokseenkin samaa mieltä (F1)	-0,41	1,00								
	Jokseenkin eri mieltä (F2)	-0,45	0,69	1,00							
	Täysin eri mieltä (F3)	-0,52	0,69	0,67	1,00						
Koen työni henkisesti raskaaksi (H)	Jokseenkin samaa mieltä (H1)	-0,46	-0,18	-0,13	-0,13	1,00					
	Jokseenkin eri mieltä (H2)	-0,39	-0,18	-0,20	-0,16	0,72	1,00				
	Täysin eri mieltä (H3)	-0,36	-0,16	-0,13	-0,19	0,62	0,58	1,00			
Vaikutusmahdollisuudet paikka ja/tai sijainti (V)	Melko paljon (V1)	-0,45	-0,03	0,01	0,08	0,00	-0,02	0,03	1,00		
	Jonkin verran (V2)	-0,56	-0,04	0,03	0,12	0,01	-0,01	0,06	0,58	1,00	
	Ei lainkaan (V3)	-0,65	0,01	0,10	0,21	0,04	0,01	0,05	0,62	0,75	1,00

Liite 3: Korrelaatiotaulukko – Verkkomateriaalien avulla opiskelu

Korrelaatiotaulukko opiskelu verkkomateriaalien avulla																	
	Constant	K1	K2	K3	K4	F1	F2	F3	H1	H2	H3	VT1	VT2	VT3	V1	V2	V3
	Constant	1,00															
Kiire ja tiukat aikataulut (K)	Viikoittain (K1)	-0,18	1,00														
	Kuukausittain (K2)	-0,14	0,43	1,00													
	Satunnaisesti (K3)	-0,10	0,48	0,39	1,00												
	Ei ollenkaan (K4)	-0,05	0,20	0,16	0,20	1,00											
Koen työni fyysisesti raskaaksi (F)	Jokseenkin samaa mieltä (F1)	-0,32	-0,15	-0,14	-0,16	-0,05	1,00										
	Jokseenkin eri mieltä (F2)	-0,35	-0,19	-0,16	-0,21	-0,09	0,70	1,00									
	Täysin eri mieltä (F3)	-0,43	-0,17	-0,18	-0,18	-0,10	0,69	0,67	1,00								
Koen työni henkisesti raskaaksi (H)	Jokseenkin samaa mieltä (H1)	-0,44	-0,04	-0,05	-0,06	-0,05	-0,15	-0,09	-0,08	1,00							
	Jokseenkin eri mieltä (H2)	-0,36	-0,08	-0,11	-0,12	-0,04	-0,15	-0,16	-0,10	0,73	1,00						
	Täysin eri mieltä (H3)	-0,36	-0,03	-0,08	-0,14	-0,13	-0,13	-0,10	-0,14	0,65	0,62	1,00					
Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin (VT)	Melko paljon (VT1)	-0,28	0,00	-0,03	0,01	0,07	0,01	0,03	0,03	-0,02	-0,02	0,00	1,00				
	Jonkin verran (VT2)	-0,34	0,03	0,04	0,07	0,10	0,00	0,00	0,04	0,04	0,07	0,08	0,64	1,00			
	Ei lainkaan (VT3)	-0,36	0,08	0,08	0,11	0,08	0,01	0,08	0,10	0,11	0,12	0,13	0,49	0,59	1,00		
Vaikutusmahdollisuudet paikka ja/tai sijainti (V)	Melko paljon (V1)	-0,39	0,02	0,02	-0,03	0,02	-0,03	0,02	0,08	0,01	-0,02	0,04	-0,11	-0,10	-0,04	1,00	
	Jonkin verran (V2)	-0,44	0,01	0,06	-0,01	-0,03	-0,05	0,02	0,09	0,00	-0,02	0,05	-0,14	-0,21	-0,13	0,60	1,00
	Ei lainkaan (V3)	-0,50	0,05	0,11	0,02	-0,03	-0,01	0,06	0,15	0,01	-0,03	0,01	-0,15	-0,23	-0,22	0,62	0,77